

روابط ساختاری بین بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران

جبریل تاج نیا^۱، حبیب هنری^{۲*}، علی محمد امیرتاش^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران ۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران،

ایران ۳. استاد گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۹

Structural Relationships between Organizational Indifference, Organizational Virtue, Organizational Justice and Quality of Work Life of Employees of General Departments of Sports and Youth in Northwestern Province of Iran

Jabraïl Tajneya¹, Habib Honari^{2*}, Ali Mohammad Amirtash³

1. Ph.D. Student of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran 2. Associate Professor of Sports Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. 3. Professor of the Department of Physical Education and Sports Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: (2020/08/11)

Accepted: (2020/12/19)

Abstract

The aim of this study was to determine the structural relationships between organizational indifference, organizational virtue, organizational justice and quality of work life of employees of the General Departments of Sports and Youth in the northwestern provinces of Iran. The statistical population included 204 official employees working in the general departments of sports and youth of the northwest provinces of Iran (East Azerbaijan, 86 people; West Azerbaijan, 57 people; and Ardabil, 61 people). There were 204 employees (134 males and 65 females) and based on the total sampling method, all individuals were selected as the statistical sample. Danaïfard (2010) Organizational Indifference Questionnaire, Cameron et al.'s (2004) Organizational Virtue, Walton (1973) Quality of Work Life Questionnaire, and Niehoff & Morman (1993) Organizational Justice Questionnaire were used to collect data. Data were analyzed in the form of structural equation modeling using Spss22 and Amos24 software. The results showed that there was a negative and significant relationship between the variables of organizational virtue, quality of work life, organizational justice and the variable of organizational indifference ($P < 0.05$). Regression analysis showed that the variables of organizational virtue, quality of work life and organizational justice with a coefficient of (-0.28), (-0.33), (-0.40), respectively, affect organizational indifference. Also, the indicators obtained from the fit of the model confirmed the desirability of the research model. **Keywords:** organizational indifference, moral virtues, quality of work life, injustice.

چکیده

هدف مطالعه حاضر تعیین روابط ساختاری بین بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی (مدل یابی معادلات ساختاری) بود و جامعه آماری شامل ۲۰۴ کارمند رسمی شاغل ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران (آذربایجان شرقی، ۸۶ نفر، آذربایجان غربی، ۵۷ نفر و اردبیل، ۶۱ نفر)، طبق آمار سال ۱۳۹۹ بود. براساس روش کل شمار، همه ۲۰۴ کارمند (۱۳۴ مرد و ۶۵ زن) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که پرسشنامه های بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، را تکمیل کردند. از نرم افزارهای (Spss 24) و (Amos26)، جهت تحلیل و مدل یابی بهره گرفته شد. یافته ها نشان داد اثرات فضیلت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی ($b = -0.28$)، ($p = 0.005$)، کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی ($b = -0.33$)، ($p = 0.001$)، و در نهایت تاثیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی ($b = -0.40$)، ($p = 0.001$)، منفی و معنی دار بود. همچنین شاخص های بدست آمده از برازش مدل، مطلوبیت مدل تحقیق را تایید کردند. به نظر می رسد مدیران از طریق ارتقاء فضیلت سازمانی و بهبود برنامه های کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی، می توانند زمینه های بروز بی تفاوتی سازمانی کارکنان را کاهش دهند.

واژگان کلیدی

منابع انسانی، بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی

* نویسنده مسئول: حبیب هنری

مقدمه

در قرن حاضر، سازمان‌ها به ویژه مراکز علمی، نقش مهمی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها ایفا می‌کنند و برای رقابت در دنیای امروز با مشکلات و شرایط پیچیده‌ای، مانند جهانی شدن و سرعت فزاینده انتشار فناوریهای جدید روبه‌رو شده‌اند. در همین زمینه، مراکز علمی موجود در کشور و از آن جمله دانشگاه آزاد اسلامی برای بقا، پیشرفت و توسعه نقش خود در راستای ورزش کشور باید متفاوت‌تر از قبل عمل کنند و این میسر نخواهد شد مگر آنکه مدیران سازمانها، با تغییر نگرش، نقش منابع انسانی را به عنوان ابزاری مهم مدنظر قرار دهند. در سازمان‌های تولیدی و خدماتی، عامل مهم و حیاتی در جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، کارکنان شایسته و خدمت‌محور است. این رویکرد به منابع نامحسوس مانند سرمایه انسانی، منعکس‌کننده تغییر بنیادی در ماهیت مزیت رقابتی است. تقریباً همه این‌داری‌های نامحسوس، به نحوی از انحاء، از طریق استعداد انسانی هدایت و مدیریت میشوند (۲). با توجه به اهمیت منابع انسانی در یک سازمان و نقش آن در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است. بی‌تفاوتی سازمانی از منظر روانشناسی حالتی است که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق اهداف خود را در یک وضعیت بخصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، این پدیده ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می‌شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. از دیدگاه جامعه‌شناختی پدیده بی‌تفاوتی سازمانی، بیانگر بدبینی، بی‌میلی و به عبارت بهتر نوعی افسردگی اجتماعی است. از بعد سازمانی، مفهوم بی‌تفاوتی سازمانی، نوع مشخصی از بی‌تفاوتی است که با شیوع آن، انگیزه فرد کاهش یافته و با انگیزه کمتر یا بی‌انگیزه به فعالیت می‌پردازند و توجه خود را به کار معطوف نمی‌کنند (۲۳). سازمان‌ها زمانی به حداکثر کارایی و اثربخشی دست خواهند یافت که همگام با تغییرات جهانی به نیازهای منابع انسانی هم‌عنایت و توجه ویژه نمایند. لذا کاهش بی‌تفاوتی سازمانی زمانی در سازمان محقق میشود که متغیرهای اثرگذار و زمینه‌های بروز و پیدایش این پدیده بگونه‌ای دقیق در سازمانها تحلیل شود. در این زمینه مطالعات پرک و همکاران^۱ (۲۰۱۶)، نشان داد شناسایی عوامل

موثر بر رفتار نیروی انسانی می‌تواند موجب شکل‌گیری رفتارهای کاری مثبت در کارکنان سازمان‌های ورزشی گردد (۲۰). قنبری و حیدری سورشجانی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای پیشایندهای بی‌تفاوتی سازمانی را عدم همسویی بین اهداف سازمان و فرد، بورکراسی شدید در سازمان، نخبه‌پروری گرایشی در انتصاب‌ها، ناکارآمدی نظام ارزشیابی و عملکرد کارکنان و پسایندهای بی‌تفاوتی سازمانی را بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به کار گزارش‌دادند، همچنین بیان کردند مدیران در صورت مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای حمایتی می‌توانند به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کمک کنند (۸). رئوفیان و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی گزارش‌دادند مقررات سازمانی، انگیزش و جنبه‌های حمایتی به عنوان عوامل مؤثر بر توسعه تکریم ارباب رجوع در وزارت ورزش و جوانان شناسایی گردید (۲۱). ژانک و فرنکل^۲ (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای اظهار داشتند وجود کارکنان بی‌تفاوت می‌تواند ناشی از سوء رفتارهای مدیریت و نظارت در سازمان باشد (۳۳). گیآچارد^۳ (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای بیان می‌کند مدیران از طریق روشن کردن مشکلات و توانمندی‌های سازمان برای کارکنان، میزان اضطراب و نگرانی آنها را به حداقل می‌رسانند و در نتیجه از میزان بی‌تفاوتی آنها نسبت به سازمان می‌کاهند (۱۰).

وجود روابط سالم مبتنی بر ارزش‌ها و اخلاقیات بین منابع انسانی و ارباب رجوع از مهمترین عوامل موفقیت در همه سازمانها محسوب می‌شود که امروزه به طور چشم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است. از دیدگاه کامرون و همکاران^۴ (۲۰۰۴)، فضیلت سازمانی در برگزیده‌ی اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرآیندهایی است که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت‌محور را اشاعه داده و تداوم بخشند (۵). از دیدگاه مک‌ایتایر^۵ (۲۰۰۷)، فضیلت یک ویژگی است که برای فرد امکان‌پذیر می‌سازد که همزمان با جست‌وجوی خوبی‌ها در عملی که انجام می‌دهد، مؤثر و کارآ باشد (۱۶). از نظر هسل^۶ (۲۰۱۳)، مفهوم فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی درباره

2. Xang and Frankel
3. Giyachard.
4. Cameron and etal.
5. Intaur,M
6. Hessel

1. Preck and etal.

زندگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت های انسانی)، می باشد (۹). مرور یافته های مرتبط با کیفیت زندگی کاری نشان داد رابطه معنی داری بین این متغیر با پاسخ های رفتاری افراد از قبیل: رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت و بی تفاوتی سازمانی وجود دارد. نتایج مطالعه مودا و همکاران^۶ (۲۰۲۱)، اهمیت دستمزد، ساعت و شرایط کاری، رفاه در محیط کار و بطور کلی کیفیت زندگی کاری را به عنوان عوامل کلیدی تأثیرگذار بر بهره وری کارکنان معرفی کردند (۲۱). بستاس و همکاران^۷ (۲۰۱۸)، معتقدند هم افزایی و ادغام مدیریت و کیفیت زندگی کاری کارکنان از جمله مواردی است که به بهبود عملکرد و افزایش اثرات رویکردهای چند بعدی (مالی، محیطی و اجتماعی) منجر می شود (۴). یاه و همکاران^۸ (۲۰۱۷)، گزارش دادند سبک مدیریت و حمایت مدیران از کارکنان، در ارتقاء رضایتمندی، بهبود کیفیت زندگی کاری و کاهش بی تفاوتی کارکنان سازمان تأثیر گذار است (۳۱). خیامی (۱۳۹۸) در بررسی سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل تربیت بدنی ایران، میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان را پایین تر از حد میانگین گزارش کرد و توجه جدی مدیران بالا دستی را در راستای شناسایی و رفع آن پیشنهاد کرد (۱۵). کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، نشان دادند کیفیت زندگی کاری بر متغیر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر منفی و معکوسی دارد (۱۴).

عدالت، پدیده‌ای اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. این واژه برای اولین بار توسط گرینبرگ^۹ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. طبق تعریف ایشان عدالت سازمانی به رعایت انصاف در سیستم پاداش سازمانی و اقدامات افرادی که مسئول پیاده سازی سیستم تخصیص پاداش ها هستند اشاره دارد. عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در بر گیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی باشد. به تعبیر دیگر عدالت سازمانی را بررسی ادراک افراد از انصاف و برابری در

فضیلت دارد و انگیزه بخش است که این به نوبه خود به افزایش رفاه و تسهیل بهبود سازمانی منجر می شود (۱۱). مرور ادبیات پژوهشی نشان می دهد که سازمان فضیلت‌گرا فضایل را در خود نهادینه می‌سازد و خوبی‌های فردی یا اجتماعی تولید می‌کند. در این زمینه مطالعات کاراکاس (۲۰۱۰)، روستیادی و پرامونو (۲۰۱۹)، داوسون (۲۰۱۸)، نشان داد مدیران ورزشی با ارتقاء فضایل اخلاقی و ارزش های سازمانی می توانند باعث تقویت و بهبود عملکرد سازمان و دینفعان شوند و نیل به اهداف سازمانی را تسریع بخشند (۱۳)، ۲۶، ۶. همچنین مطالعات شیخی دلفان و همکاران (۱۳۹۹)، سیری پلشت و همکاران (۱۳۹۵)، رگو و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، روخمان^۲ (۲۰۱۰)، از نقش و ارتباط مثبت فضایل اخلاقی و متغیرهای معنویت در محیط کاری سازمان با رفتار شهروندی کارکنان و عملکرد کاری افراد حمایت می کند (۲۷، ۲۹، ۲۲، ۲۴). به اعتقاد زاچاری^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، اقداماتی که با هدف درک و برخورد با رفتارهای غیراخلاقی در محیط کسب و کار انجام می شوند، بایستی بر تعریف رفتارهای قابل قبول و غیرقابل قبول، و ویژگی های اخلاقی در سازمان متمرکز باشند، در این راستا تشکیل سازمان های با فضیلت، گامی اساسی برای ابراز حسن ذاتی یا برتری شخصیت سازمانی است (۳۷). نتایج پژوهش جهان و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نشان داد که فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر کارایی سازمان و درک مسئولیت اجتماعی و نقش ادراک شده اخلاق در محیط کسب و کار دارد (۱۳).

امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان مفهومی جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأکید قرار گرفته و به عنوان یکی از فنون بهبود عملکرد سازمانی محسوب می شود. در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری، به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (۱۷). از دیدگاه ریچارد والتون^۵، کیفیت زندگی کاری به معنی مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار تعریف شده و مشتمل بر هشت زیر مجموعه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی

1 . Rego and et al.
2 . Rokhman, W
3 . Zachary and et al.
4 . Jehan etal
5 . Richard Waltoon

6 . Moda and et al
7 . Bastas and et al.
8 . Yah and et al.
6 . Grinberg.

سازمان تعریف کردند (۱۲). عدالت در سازمان معمولاً دربرگیرنده سه جزء عدالت یعنی عدالت توزیعی: به معنی تناسب میان ورودی و خروجی کارکنان سازمان اطلاق می شود. به عبارتی این نوع از عدالت به طور مستقیم با میزان کارایی و بازدهی مثبت سازمان و رفتار اجزا ارتباط دارد. عدالت رویه ای: به معنی فرآیند و روند توزیع پاداش و رعایت انصاف و برابری مربوط می شود و در واقع ادارگی از فرآیند پاداش و مجازات است. عدالت مروده ای: به تعاملات و مناسبات رفتاری و کلامی بین کارفرما، سرپرست بخش و کارکنان یک سازمان با همدیگر اشاره دارد (۱). نگاهی به ادبیات و تحقیقات مرتبط با بحث عدالت سازمانی نشان داد رابطه معنی داری بین این متغیر با پاسخ های رفتاری افراد وجود دارد. بطور مثال نتایج پژوهش خان و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نشان داد که رهبران اخلاقمدار از طریق توزیع عدالت، موجبات اعتماد و تشویق کارکنان را تأمین می کنند. که نتیجه این امر کاهش فرسودگی شغلی و رفتارهای اجتماعی و هیجانی منفی کارکنان را به دنبال دارد (۱۶). پیر^۲ (۲۰۱۸)، در تحقیقی بیان کرد درک تبعیض در سازمان باعث کاهش اعتماد سازمانی باشد (۱۹). روسیناه و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، اظهار نمودند که احساس بی عدالتی در سازمان توسط کارکنان میتواند منجر به احساس بی ارزشی، بیگانگی از کار گردد (۲۵). ویجستف و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، در تحقیقی ارتباط بین تبعیض در محیط کار و بی تفاوتی سازمانی را معنی داری توصیف نمود (۳۰). لین و شین^۵ (۲۰۲۱) نشان دادند ادراک عدالت توزیعی، رویه ای، و مروده ای بین اساتید دانشگاه های ورزشی تأثیر مثبتی بر اعتماد سازمانی دارد (۱۸).

ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر در دو بعد علمی و کاربردی قابل طرح است در بعد علمی، به طور کلی با توجه به محدودیت پژوهش در زمینه حیطه رفتار سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان و نبود پژوهشی در زمینه بررسی همزمان این چهار متغیر و وجود نتایج ضد و نقیض و پراکنده در تحقیقات قبلی، انجام تحقیقات بیشتر برای درک بهتر وضعیت موجود ضروری است. به لحاظ کاربردی، فرایندهای بهبود رفتارهای سازمانی از قبیل آموزش رفتارهای اخلاق مدار و با فضیلت، توجه به نیازهای روحی روانی کارکنان، توسعه برنامه های کیفیت زندگی کاری، رعایت عدالت سازمانی،

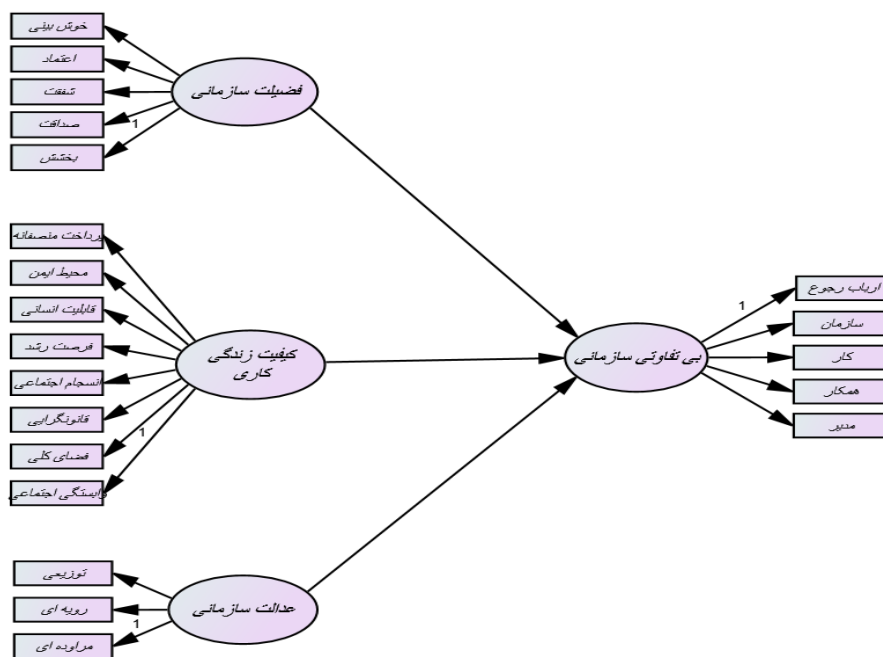
شرایط را برای رشد و تکامل فردی و سازمانی کارکنان آماده می کند و همین طور توانمندسازی کارکنان را همراه خواهد داشت. به طور کلی، هدف غایی بهبود مدیریت منابع انسانی در سازمان این است که همواره به رضایت شغلی، بهبود کارایی کارکنان و اثربخشی سازمان بینجامد. نظر به موارد فوق، نباید سازمانهای ورزشی را از این امر مستثنی کرد. ادارات کل ورزش و جوانان، به عنوان متولی ورزش در استانهای کشور که به صورت مستقیم در امر هدایت ورزش جامعه دخیل هستند، در راستای واکنش سریع به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده محیط و استفاده بهینه از فرصت ها، نیازمند داشتن محیط سازمانی سالم و نیروی انسانی توانمند متعهد و دلسوز است، شناخت وضع موجود و رفتار کارکنان و اقدام مؤثر در راستای تغییر نگرش مدیران و کارکنان، می تواند زمینه ساز توسعه ورزش کشور و به طور خاص ورزش استانها شود. در واقع تمایل کارکنان به ارائه پیشنهادهای و حل مسائل، به افزایش کیفیت تصمیمات مدیریتی منجر میشود. براساس آنچه گفتیم، مدل مفهومی پژوهش حاضر شکل داده شد شکل (۱)، در این مدل بی تفاوتی سازمانی به عنوان متغیر وابسته، فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی به منزله متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند. اگرچه شواهد پژوهشی ارائه شده همگی در راستای تبیین و شکل دهی مدل مفهومی پژوهش است، با این حال شواهد ضدونقیض و پراکندهای در خصوص متغیرها در ادبیات پژوهشی وجود دارد. خیامی و همکاران (۱۳۹۸)، ارتباط کیفیت زندگی کاری با میزان بی تفاوتی سازمانی را معنی دار توصیف کرد (۱۵). طبق یافته های فتحی و همکاران (۱۳۹۹)، بی تفاوتی سازمانی تابعی از متغیرهای متنوعی است (۷). رئوفیان و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی جنبه های حمایتی و جنبه های سازمانی به عنوان عوامل مؤثر بر توسعه تکریم ارباب رجوع در وزارت ورزش و جوانان شناسایی گردید (۲۱). یافته های کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد، کیفیت زندگی بر دو متغیر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر منفی و معکوسی دارد همچنین فلات شغلی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. در خصوص نقش میانجگری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی با توجه به معنادار بودن مسیرها می توان فلات شغلی را یک متغیر میانجی جزئی بین دو متغیر نامید (۱۴).

(۱۴). طبق نظر رگو و همکاران (۲۰۱۱)، ادب و مهربانی کارکنان با فضیلت سازمانی مرتبط است (۲۲). زارعی (۱۳۹۷)، در تحقیقی گزارش کرد بین درک از احترام سازمانی با کیفیت

1. Khan et al
2. Peper.
3. Rosinah and et al.
4. Vijitsof and et al.
5. Lin, & Shin

احساسات، انگیزشها و رفتار کارکنان و به طور کلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و آنها را در جهت بروز رفتارهای منفی ترغیب کند (۱۹). بر این اساس در پژوهش حاضر سعی شد تا به این پرسش پاسخ داده شود که آیا فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی در بروز یا عدم بروز پدیده بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب کشور اثرگذار است یا خیر؟

زندگی کاری با توجه به نقش میانجی معنویت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۳۲). ناتاراجان و کیروثیکا (۲۰۱۳)، دریافته اند که کیفیت زندگی کاری پایین با مشکلات بسیاری در زمینه های سازمانی ارتباط دارد (۱۸). شیروانی، امیدی (۱۳۹۸)، در تحقیقی نشان داد که بین عدالت و فضیلت سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (۲۸). طبق یافته های پیر (۲۰۱۸)، فرایندهای عدالت و تبعیض و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها،



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

(۱۹۷۳)، و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، استفاده شد. پس از تنظیم پرسشنامه اولیه، روایی صوری ابزار توسط ده تن از اساتید مدیریت ورزشی بررسی شد و پس از انجام تعدیلات مورد نیاز به تایید آنان رسید. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی، به ترتیب ۰/۸۸۳، ۰/۸۰۵، ۰/۸۲۸، ۰/۷۵۹، بدست آمد. پیش فرض های اساسی مدل سازی معادلات ساختاری شامل شناسایی و حذف داده های پرت، نرمال بودن چند متغیره، حجم منطقی نمونه و کفایت نمونه گیری است. در این پژوهش مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار AMOS نسخه ۲۴ انجام شده است. مطابق با شاخص ماهالانویس (بررسی داده های پرت چند متغیره) از تمامی نمونه ها برای مدلسازی

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش از نوع مطالعات همبستگی (از نوع مدل یابی معادلات ساختاری)، از نظر هدف کاربردی و از نظر زمان، جزو مطالعات آینده نگر به شمار می رود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رسمی و ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران در سال ۱۳۹۹ بود که براساس استعلام کارگزینی ادارات کل استانها تعداد آنها ۲۰۴ نفر (۱۳۴ مرد و ۶۵ زن) گزارش شده است که سهم (آذربایجان شرقی، ۸۶ نفر، آذربایجان غربی، ۵۷ نفر و اردبیل، ۶۱ نفر). با توجه به محدود بودن تعداد، کل جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، کیفیت زندگی کاری والتون

منطقی نمونه‌ها برای انجام تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفت.

معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین براساس نتایج جداول (۱) و (۲) نرمال بودن چند متغیره محاسبه و حجم

جدول ۰۱. بررسی نرمال بودن چند متغیره

| نتیجه | آماره Z | ضریب مردیا (نرمال بودن چند متغیره) |
|----------------------------------|---------|------------------------------------|
| نرمال بودن چند متغیره برقرار است | ۰/۷۷۴ | ۳/۲۸ |

جدول ۰۲. نتایج آزمون KMO

| نام متغیر | KMO | نتیجه |
|-------------------|-------|---------------------------------------|
| بی تفاوتی سازمانی | ۰/۸۱ | توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود |
| فضیلت سازمانی | ۰/۹۴۳ | توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود |
| عدالت سازمانی | ۰/۹۰۹ | توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود |
| کیفیت زندگی کاری | ۰/۸۴۵ | توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود |

می‌گیرد. در نرم افزار آموس میزان معناداری بارهای عاملی با شاخص‌های P-VALUE و نسبت بحرانی (CR) نمایش می‌دهد. مطابق با نتایج جدول شماره (۳)، در هر مقیاس بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ و نسبت بحرانی بیشتر از ۲/۵۶ بود با این تفاسیر معناداری بارهای عاملی مورد تایید قرار گرفت.

در پژوهش حاضر برای بررسی و ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. برای این منظور بار عاملی هر نشانگر (گویه) بر روی هر سازه برآورد و سطح معنی‌داری آن مورد تحلیل قرار گرفت. در صورتی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد معنی‌داری روابط در قالب تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار

جدول ۰۳. بررسی معناداری مدل‌های اندازه‌گیری

| ابعاد/مقیاس | مولفه/گویه‌ها | بار عاملی | نسبت بحرانی (CR) | معناداری (P-value) |
|-------------------|--------------------------|-----------|------------------|--------------------|
| بی تفاوتی سازمانی | بی تفاوتی به ارباب رجوع | ۰/۷۰ | ۸/۲۳ | *** |
| | بی تفاوتی به سازمان | ۰/۷۷ | ۸/۹۱ | *** |
| | بی تفاوتی به کار | ۰/۸۵ | ۹/۷۴ | *** |
| | بی تفاوتی به همکار | ۰/۸۶ | ۹/۸۵ | *** |
| | بی تفاوتی به مدیر | ۰/۸۱ | ۹/۳۸ | *** |
| فضیلت سازمانی | خوش بینی | ۰/۷۹ | ۹/۱۸ | *** |
| | اعتماد | ۰/۷۶ | ۸/۸۳ | *** |
| | شفقت | ۰/۷۸ | ۹/۰۴ | *** |
| | صداقت | ۰/۸۳ | ۹/۵۵ | *** |
| عدالت سازمانی | بخشش | ۰/۸۰ | ۹/۲۴ | *** |
| | عدالت توزیعی | ۰/۷۸ | ۹/۰۴ | *** |
| | عدالت رویه‌ای | ۰/۸۲ | ۹/۴۶ | *** |
| کیفیت زندگی کاری | عدالت مروده‌ای | ۰/۸۴ | ۹/۶۷ | *** |
| | پرداخت منصفانه و کافی | ۰/۸۱ | ۹/۳۳ | *** |
| | محیط کاری ایمن و بهداشتی | ۰/۸۲ | ۹/۴۳ | *** |
| | توسعه قابلیت‌های انسانی | ۰/۷۴ | ۸/۶۶ | *** |

| | | | |
|-----|------|------|----------------------------|
| *** | ۸.۹۸ | ۰.۷۷ | فرصت رشد و امنیت مداوم |
| *** | ۹.۰۱ | ۰.۷۸ | یکپارچگی و انسجام اجتماعی |
| *** | ۸.۷۸ | ۰.۷۵ | قانونگرایی |
| *** | ۹.۰۶ | ۰.۷۸ | فضای کلی زندگی |
| *** | ۸.۸۷ | ۰.۷۶ | وابستگی اجتماعی زندگی کاری |

***: بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

۷۹ نفر (۳۹ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. شاخص AVE برای سنجش روایی سازه مورد استفاده قرار می‌گیرد که از آن تحت عنوان روایی همگرا نیز یاد می‌شود و نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده است. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند (Fornell and Larcker, 1981). بنابراین، مقادیر بالاتر از ۰/۵ نشان‌دهنده روایی مناسب سازه مورد بررسی است. همچنین برای تعیین پایایی سازه‌ها، از روش پایایی مرکب (CR) استفاده شد. در صورتی که مقدار CR برای سازه‌ها بزرگتر از ۰/۶ باشد، پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهند و هرچه این مقدار برای یک سازه به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی آن سازه بیش‌تر است (کلاتتری، ۱۳۸۸). مطابق با نتایج جدول (۴)، مقدار شاخص روایی برای کلیه سازه‌ها بیش از ۰/۵ و شاخص پایایی مرکب نیز از ۰/۶ بیشتر بود. بنابراین هر کدام از سازه‌های مدل از روایی همگرا و پایایی مرکب مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردارند.

پس از اخذ مجوز و کسب اطلاعات مورد نیاز از ادارات کل و نیز با توجه به حضور حداقلی کارکنان در ادارات و دورکاری آنان به علت بحران کرونا، پرسشنامه‌ها از طریق پست الکترونیک و به کمک پیام رسان‌های مجازی ارسال و در مجموع اطلاعات ۲۰۴ پرسشنامه به کمک نرم افزارهای (Spss 24) و (Amos26)، جهت تحلیل و مدل‌یابی بهره‌گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

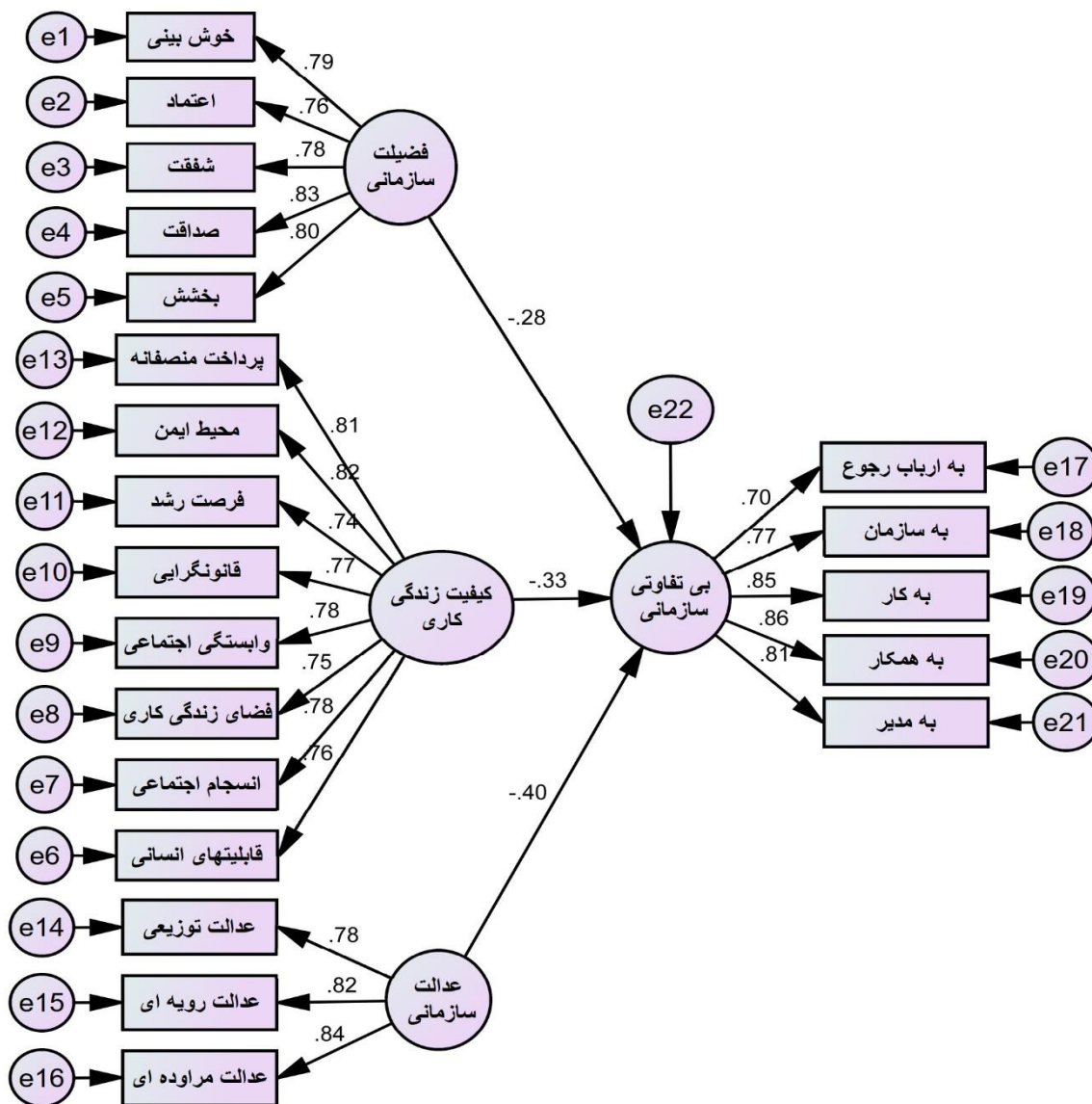
در پژوهش حاضر ۱۳۹ مرد (۶۸ درصد) و ۶۵ زن (۳۲ درصد) شرکت داشتند که ۱۲۱ نفر (۵۹ درصد)، دارای تحصیلات تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۸۳ نفر (۴۱ درصد) در سایر رشته‌ها تحصیل کرده بودند. همچنین ۱۹ نفر (۹ درصد) مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۱۱۳ نفر (۵۶ درصد) مدرک لیسانس و ۷۲ نفر (۳۵ درصد) مدرک فوق لیسانس و دکترا داشتند و در نهایت ۳۱ نفر (۱۵ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۹۴ نفر (۴۶ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و

جدول ۴. شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌ها

| متغیر | AVC | CR |
|-------------------|-------|-------|
| بی تفاوتی سازمانی | ۰.۶۴۰ | ۰.۸۹۸ |
| فضیلت سازمانی | ۰.۶۲۸ | ۰.۸۹۴ |
| عدالت سازمانی | ۰.۶۶۲ | ۰.۸۵۵ |
| کیفیت زندگی کاری | ۰.۶۰۳ | ۰.۹۲۴ |

منفک متغیرها، روابط همه متغیرها را به طور همزمان تحلیل کند. مطابق با شکل (۲)، مدل مفهومی پژوهش با استفاده از نرم افزار (Amos 24)، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

رویکرد SEM، روش جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. دلیل استفاده از این روش آن است که این مدل قابلیت این را دارد که به جای بررسی دو به دو و



شکل ۲. مدل ساختاری (تخمین استاندارد)

بحرانی برابر با ۴/۵۸ که بیشتر از ۲/۵۶ بود) و ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۳۳- و معنادار بود). باز براساس نتایج جدول (۵)، متغیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی اثر معنی داری داشت (قدر مطلق نسبت بحرانی برابر با ۵/۲۸ که بیشتر از ۲/۵۶ بود) و ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۴- و معنادار بود).

در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی)، با برآورد ضرایب مسیر بین متغیرها ارزیابی شد. طبق نتایج جدول شماره (۵)، متغیر فضیلت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی تاثیر معناداری دارد (قدر مطلق نسبت بحرانی برابر با ۴/۰۳ که بیشتر از ۲/۵۶ بود) و ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰/۲۸- و معنادار بود). همچنین تاثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی معنادار بود (قدر مطلق نسبت

جدول ۵. بررسی روابط خطی بین متغیرها در آزمون مدل مفهومی تحقیق

| نتیجه | سطح معناداری | نسبت بحرانی CR | ضریب استاندارد | متغیر |
|-------|--------------|----------------|----------------|-------|
|-------|--------------|----------------|----------------|-------|

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------------------|---|------------------|
| تایید | ۰/۰۰۱ | -۴/۰۳ | -۰/۲۸ | بی تفاوتی سازمانی | ← | فضیلت سازمانی |
| تایید | ۰/۰۰۱ | -۴/۵۸ | -۰/۳۳ | بی تفاوتی سازمانی | ← | کیفیت زندگی کاری |
| تایید | ۰/۰۰۱ | -۵/۲۸ | -۰/۴۰ | بی تفاوتی سازمانی | ← | عدالت سازمانی |

افزار (Spss 26)، و مطابق با نتایج جدول (۶)، ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (۰/۶۹۴) محاسبه گردید. لذا این سه متغیر در مجموع ۴۸ درصد از تغییرات بی تفاوتی سازمانی را پیش بینی کردند.

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر فرض شده است متغیرهای مستقل (فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی)، توانایی پیش بینی متغیر وابسته (بی تفاوتی سازمانی) را دارند جهت ورود متغیرها به مدل رگرسیونی، از روش همزمان استفاده شد. طبق برآورد نرم

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس پیش بینی بی تفاوتی سازمانی از روی متغیرهای مستقل

| همبستگی چندگانه (R) | ضریب تعیین (R ²) | R2 تعدیل شده | خطای استاندارد برآورد |
|---------------------|------------------------------|--------------|-----------------------|
| ۰/۶۹۴ | ۰/۴۸ | ۰/۴۵ | ۳.۰۵ |

توانایی پیش بینی متغیر وابسته بی تفاوتی سازمانی را دارند (جدول ۷).

همچنین نتایج آماره (F=۸/۱۳)، در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار بود. بنابراین می توان نتیجه گرفت متغیرهای مستقل (فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی)،

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه متغیرهای مستقل از روی متغیر وابسته

| مدل | مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | معنی داری |
|------------|---------|------------|-----------------|------|-----------|
| رگرسیون | ۳۷۹/۲۰ | ۵ | ۷۵/۸۴ | ۸/۱۳ | ۰/۰۰۱ |
| باقی مانده | ۲۵۷۳/۸۳ | ۲۷۶ | ۹/۳۲ | | |
| کل | ۲۹۵۳/۰۳ | ۲۸۱ | | | |

با توجه به نتایج جدول (۸)، اثرات فضیلت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی (b=-۰/۲۵)، (p=۰/۰۰۵)، کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی (b=-۰/۳۱)، (p=۰/۰۰۱)، و در نهایت تاثیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی

در نهایت تاثیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی

جدول ۸. ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده مدل پیش بینی بی تفاوتی سازمانی

| سطح معنی داری | T | ضرایب استاندارد نشده | | متغیرها |
|---------------|---|-----------------------|---------------------|---------|
| | | B | Beta | |
| | | خطای استاندارد برآورد | ضرایب استاندارد شده | |

| | | | | | |
|-------|------------|-------|------|-------|--------------------------------------|
| ۰/۰۰۵ | ۱/۳۳ -۲ | -۰/۲۱ | ۰/۰۶ | -۰/۲۵ | فضیلت سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی |
| ۰/۰۰۱ | ۱/۵۳ -۳ | -۰/۲۸ | ۰/۰۷ | -۰/۳۱ | کیفیت زندگی کاری ← بی تفاوتی سازمانی |
| ۰/۰۰۱ | ۱/۸۷ -۳ | -۰/۳۱ | ۰/۰۸ | -۰/۳۷ | عدالت سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی |

براساس نتایج حاصل از جدول (۹)، مقادیر گزارش شده در اکثر شاخص ها مطلوبیت مدل را تایید کردند.

در نهایت پس از بررسی مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری، در مرحله سوم کلیت مدل ارزیابی شد که

جدول ۹. شاخص های برازش مدل تحقیق

| شاخص برازش | حد مطلوب | مقدار گزارش شده | تفسیر |
|------------|-----------------|-----------------|-------------|
| X2/df | ۳ و کمتر | ۲/۶۳ | برازش مطلوب |
| GFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۱۳ | برازش مطلوب |
| NFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۱۸ | برازش مطلوب |
| TLI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۳۶ | برازش مطلوب |
| CFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۴۷ | برازش مطلوب |
| PNFI | ۰/۵ و بالاتر | ۰/۷۵۶ | برازش مطلوب |
| RMSEA | کوچک تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۶۵ | برازش مطلوب |

هرگونه اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگی های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود باید از سوی مدیران سازمانی مد نظر قرار گیرد. در کل باید اذعان کرد که مدیران سازمانی باید به ارتقاء سطح اخلاق حرفه ای، تعهد و فضیلت سازمانی کارکنان اهمیت بیشتری داده و بیش از پیش به نقش معنویت در محیط کار واقف باشند و ارزش های سازمانی و تکریم ارباب رجوع را جزء لاینفک محیط اداری و سازمانی قلمداد نمایند. احساس کار کردن در سازمان اخلاق مدار و فضیلت محور، شاید کارکنان را تشویق کند که کار را نه فقط برای پاداش های مادی یا پیشرفت شغلی، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند. بنابراین فضایل سازمانی باید در سطح سازمانی عملیاتی شده و در ارزش های اخلاقی و آرمانی سازمان ظاهر شوند. تحلیل محتوای بیانه های ارزشی - اخلاقی مورد استفاده سازمان های موفق فضیلت محور می تواند مصداقی از چنین عملیاتی سازی باشد. جهت توسعه و بهبود فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی، مدیران سازمان باید کارکنان را تشویق به درست انجام دادن کار نه تنها برای کسب منافع شخصی، بلکه منافع سازمان را نیز در نظر داشته

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش تعیین روابط ساختاری بین بی تفاوتی سازمانی، فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های شمال غرب ایران بود. در بررسی تاثیرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر، نتایج نشان داد فضیلت سازمانی، اثر معنادار و منفی بر بی تفاوتی سازمانی دارد. این یافته ها با نتایج مطالعات روستیادی و پرامونو (۲۰۱۹)، داوسون (۲۰۱۸)، شیخی دلفان و همکاران (۱۳۹۹)، سیری پلشت و همکاران (۱۳۹۵)، روخمان^۱ (۲۰۱۰)، زاچاری و همکاران (۲۰۲۱)، جهان و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت و همخوانی داشت (۲۶، ۶، ۲۷، ۲۴، ۲۹، ۳۷، ۱۳). با توجه به اینکه فضیلت در سازمان ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی و شخصیت سازمانی است. بنابراین

فراهم باشد. رویه های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان می باشد، در محیط کار وجود داشته باشد. درک کارکنان را نسبت به مقاصد و اهداف سازمان تبیین و اهمیت مشارکت آنان در تحقق اهداف سازمانی گوشزد نمایند. توازن و تعادل را بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان شامل: اوقات فراغت، تحصیلات، زندگی خانوادگی و فعالیت های خارج از محیط کار فراهم نمایند. فضا و جو سازمانی و احساس تعلق کارکنان به سازمان را تقویت کنند. همچنین فرصت هایی چون استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه ریزی کار برای کارکنان را فراهم نمایند. در نهایت می توان اذعان کرد که مدیران ورزشی در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری و کاهش بی تفاوتی کارکنان ضمن تحلیل دوباره محیط کاری سازمان و شناخت روحیات کارمندان، بازتعریف دوباره در مقوله های مدیریت منابع انسانی و اجزاء و ابعاد کیفیت زندگی کاری به تناسب زیست بوم جدید (بحران کرونا) داشته باشند.

در بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی، نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی اثر معنادار و معکوس دارد. یعنی با افزایش عدالت سازمانی متغیر بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و بالعکس. این نتایج در اکثر موارد همسو با مطالعات پیر^۲ (۲۰۱۸)، روسیناه و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، ویجستف و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، و نتایج یافته های بخیت و همکاران (۱۳۹۴)، خان و همکاران (۲۰۲۰)، لین و شین (۲۰۲۱) را مورد تایید قرار داد (۱۹، ۲۵، ۳۰، ۳، ۱۶، ۱۸). عدالت در سازمان کارکنان را نسبت به سازمان متعهد و همچنین منجر به بروز رفتارهای سازمانی مناسب و کاهش رفتارهای منفی از سوی کارکنان می گردد. کارکنان مدیران ورزشی اگر به دنبال پیشرفت هستند، نمی توانند نسبت به وجود عدالت در سازمان شان بی تفاوت باشند و تلاش کنند به تمامی ابعاد عدالت و نحوه اجرای آن توجه ویژه ای داشته باشند تا شرایط ایجاد انصاف در بین کارکنان ایجاد شود. لذا ضروری است که مدیران محترم ادارات کل ورزش و جوانان جامعه مورد تحقیق یک نگاه عمیق و عنایت ویژه

باشند و تعهدات خود را که به سازمان قائل شده اند را رعایت کنند. در جهت ارتقای سطوح انسجام و یکپارچگی، صداقت و مهربانی، روحیه بخشش اشتباهات را در بین کارکنان گسترش دهند. بدین صورت که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی در سازمان پذیرفته شود و به عنوان فرصتهایی برای یادگیری در زمینه ی استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته شود. در این حالت است که فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان از سطح بالایی برخوردار خواهد شد. در کل باید اذعان کرد چنانچه این سازمان بخواهد در راستای رشد، پیشرفت، تعهد سازمانی، کارایی و بهره وری سازمانی اقدام نماید، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشند که توجه ویژه ای به مقوله های همچون مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی کارکنان به طور اعم و شناسایی مسائل و مواردی که باعث کم رنگ شدن فضایل اخلاقی و سازمانی و بروز پدیده بی تفاوتی کارکنان می گردد توجه و عنایت ویژه ای داشته باشند.

یافته های پژوهش حاضر در خصوص اثر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی اثر مستقیم، معنادار و منفی داشت. این یافته ها با نتایج مطالعات مودا و همکاران (۲۰۲۱) بستاس و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، خیامی (۱۳۹۸)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی داشت (۲۱، ۴، ۱۵، ۱۴). می توان گفت کارکنان زمانی احساس ذوق و شوق، انگیزه کار کردن، دستمزد و شرایط کاری مناسب، تعهد، خلاقیت، کارایی، وفاداری، سطح بالای بهره وری و عملکرد، و در نهایت بی تفاوتی پایین تری در سازمان خواهند داشت که از کیفیت زندگی کاری بالاتری در سازمان خویش برخوردار باشند. لذا بایستی پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان متناسب و پاداش های تعلق گرفته به کارکنان در کار نیز بایستی بالاتر از حداقل استاندارد زندگی باشد. شرایط محیط کاری از نظر فیزیکی ایمن و ساعات کار منطقی تعیین شده باشد. زمینه ی بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده فراهم باشد. زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی

2. Peper

3. Rosinah and etal.

4. Vijitsof and etal.

1. Bastas and et al

متغیرهای ذکر شده نمی توان بطور کامل انتظار داشت که بر پدیده بی تفاوتی سازمانی کارکنان فائق آمده ایم. با توجه به نتایج می توان به مدیران منابع انسانی توصیه کرد تا برای کاهش بی تفاوتی سازمانی نیروهای انسانی در سازمان های خود موارد زیر را مدنظر قرار دهند و بر آن تاکید کنند: با توجه به اینکه همسو بودن ارزش های فردی با ارزشها و اهداف سازمان مانع از بی تفاوتی سازمانی در کارکنان است از این رو برای داشتن کارکنانی متعصب، با انگیزه و فعال، لازم است تا در گزینش نیروی انسانی به همسو بودن ارزش ها و اهداف توجه شود. با در نظر گرفتن این نکته که داشتن فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی شرط لازم، اما نه شرط کافی برای کاهش بی تفاوتی سازمانی است، از این رو در کنار توجه به متغیر های فوق، نقش سایر عوامل درون و برون سازمانی در راستای بهبود بی تفاوتی سازمانی مدنظر قرار گیرد.

همچنین با وجود نقش اثر گذار کیفیت زندگی کاری کارکنان در بهبود وضعیت و کاستن از معضل بی تفاوتی سازمانی ممکن است سایر عوامل مانند سبک رهبری، فرهنگ و جو سازمانی، شرایط بروز پدیده بی تفاوتی سازمانی کارکنان را فراهم سازد از این رو توجه به موارد ذکر شده در راستای ایجاد انگیزه تلاش، بهبود عملکرد و ارتقاء بهره وری احتمالا موثر خواهد بود، در نهایت لازم است مدیران ورزشی در راستای ارتقای فضایل سازمانی، عدالت سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری و در نتیجه کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان، بیش از پیش به طراحی نظام پیشنهادات و انتقادات همت گمارند.

به بحث عدالت سازمانی و ابعاد سه گانه آن در محیط سازمانی داشته باشند. در بحث عدالت توزیعی (پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان، توزیع منصفانه پاداش ها و جبران خدمت بر اساس شایستگی ها، دادن فرصت های ارتقاء بدون تعصب و سوگیری و غیره)، در بحث عدالت رویه ای (رعایت قانون در سیاست های تصمیم گیری رسمی، رعایت انصاف و بدون تعصب در رویه های اجرای قانون، فراهم نمودن فرصت مساوی برد، بی طرفی در تصمیم های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان. سیستم های ارزیابی عملکرد، دادن بازخورد به هنگام ارزیابی عملکرد و مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و غیره) و در نهایت در بحث عدالت تعاملی، با رعایت جنبه هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام گام های مؤثری را در جهت رواج عدالت تعاملی در سازمان بردارند. در کل ضروری است مدیران ادارات کل ورزش و جوانان جامعه مورد بررسی در راستای افزایش عدالت سازمانی و کاهش بی تفاوتی سازمانی کارکنان با تحلیل دوباره وضع موجود و با رعایت عدالت، انصاف و برابری در رویه ها و فرایندهای سازمانی زمینه دستیابی به اهداف سازمانی و داشتن سازمانی اثربخش را فراهم کنند.

بطور کلی براساس یافته های پژوهش حاضر و شواهد فراهم شده در ادبیات پژوهشی می توان نتیجه گیری کرد که اگرچه فضیلت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی به طور مستقیم بی تفاوتی سازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار میدهد، لکن در کنار توجه و تقویت

References

- [1] Abbasi H, Eydi H, Bakhit M, Rezaei G. Explore the relation between organization justice with organizational indifference employees in the departments of Youth and Sports Kermanshah Province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2015; 2(2), 57-64. [Persian]
- [2] Askariyan F, Asgharpor H, Sarlab R. Competitive hange, Structural and National Export of Sporting Goods in Iran. *Sport Management Research Report and Motor Behavior*. 2016;12(23):15-26. [Persian]
- [3] Bakhit M. Predicting the organizational indifference of the employees of sports and youth departments of Kermanshah province through the strategic intelligence of managers of new approaches in sports management, 2015: 3(9): 71-81. [Persian]
- [4] Bastas A, Liyanage K. Sustainable supply chain quality management: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 2018: 2 :181, P.726-744.
- [5] Cameron ks, winn B.(2012) virtuous senss in organizations . In cameronk s , spreitzer G m(Eds) . *Oxford handbook of positive organizational scholar ship* New york: oxford university press: 2012: 15-16
- [6] Dawson D. Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners. *Journal of Business Ethics*,

2018; 148(4): 765-781.

[7] Fathi H, Yousefi B, and Bahrami, Sh. The Effect of Rumors, Support and Organizational Discrimination on the Indifference of the Employees of the Physical Education Departments of the Ministry of Education, *Journal of Human Resource Management in Sports*, 2019; 7 (1), 119-136. [Persian]

[8] Ghanbari, S and Heidari Sourshajani N, 1398, Concept logy and study of the antecedents and consequences of organizational indifference, Fourth National Conference on Management, Accounting and Economics with emphasis on regional and global marketing, Tehran. 2019 [Persian]

[9] Goodarzi M. *Organizational Behavior Management in Sports*. Published by: University of Tehran, third edition. 2016 [Persian]

[10] Guichard J. L. An application of ancient Chinese philosophical beliefs of leadership as defined within Sun Tzu's *The Art of War: Creating instrument to measure to the strategic intelligence of a leader*. Master Thesis, Regent University, Virginia, United States, 2011: 1-157.

[11] Hessel I. *Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development*, Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo. 2013

[12] Hosseinzadeh A. *Organizational Justice*, *Tadbir*. 2007; 190: 23-18. [Persian]

[13] Jehan N, Gull S, Khan NA, Hussain A. Relationship between organisational virtue and perceived role of ethics and perception of social responsibility in business: testing a mediation model. *International Journal of Business Governance and Ethics*. 2020;14(2):166-80.

[14] Karakas F. *Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review*. *Journal of Business Ethics*, 2010; 94(1), 89-106.

[15] Kazemi S, Yousefi B, Sadeghiborojerdi S. The effect of quality of life components on Career plateau and organizational indifference of the staff of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2019; 5(4): 79-92. [Persian]

[16] Khan AN, Khan NA, Soomro MA. *The Impact of Moral Leadership on Construction Employees' Psychological Behaviors*. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 2020.

[17] Khayami F, Rahimi H. *Organizational Indifference in Kashan Teachers: Backgrounds and Posts*. *Journal of School Management*, 7(2), 2019; pp: 170-180. [Persian]

[18] Lin Z, Shin H. Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*. 2021;21(2):882-93.

[19] MacIntyre A. *After Virtue*. 3rd Edition, University of Notre Dame Press, Notre Dame. 2007

[20] Mir Sepasi Nasser. *The Interaction of Productivity and Quality of Work Life*, *Journal of Economics and Management*, 2007; 15: 138-145 [Persian]

[21] Moda HM, Nwadike C, Danjin M, Fatoye F, Mbada CE, Smail L, Doka PJ. *Quality of Work Life (QoWL) and Perceived Workplace Commitment among Seasonal Farmers in Nigeria*. *Agriculture*. 2021;11(2):103.

[22] Natarajan C, Kiruthika V. *Factors Contributing Quality of Work Life of Employees in Select Magnesite Companies: An Empirical Study*. *International Journal of Management*, 2013: 4:188-194.

[23] Pepper AW. *Loss of trust: The negative effects of leader discrimination and the mitigating effects of organizational response*. Master Thesis, Missouri University of Science and Technology. 2018.

[24] Perck J, Van Hoecke J, Westerbeek H, & Breesch D. *Organizational change in local sport clubs: the case of Flemish gymnastics clubs*. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 2016; 6(2), 158-181.

[25] Raufian F Mir, Hosseini M A, Turkfer A. *Communication model of client honoring development in the Ministry of Sports and Youth*. *Contemporary research in sports management*, 2021; 10 (19), pp. 32-45. [Persian]

[26] Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino, JC. *How Happiness Mediates the Organizational*

- Virtuousness and Affective Commitment Relationship”, *Journal of Business Research*, 2011, 64(5):524- 532.
- [27] Rezaian A. *Organizational Behavior Management*, Tehran: Samat Publication. 2000. [Persian]
- [28] Rokhman W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Out Comes. *J Bus Ethics Organ Studies*, 2010; 15 (1), PP: 21 – 27.
- [29] Rusinah B, Siron A, Zainal AA, Tarsipan MA. B. The mediating role of job satisfaction on the relationship between work alienation and job performance. *International Business management*, 2016; 10(16): 3598-3606.
- [30] Rustiadi T, Promon H. Good Governance in Central Java Organizations, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2019: 36(2), 78-86.
- [31] Sheikhi Delfan F, Abbasi H, Eidi H. Explaining the effect of moral leadership on innovative performance with respect to the mediating role of good governance in sports and youth departments in west of Iran. *Journal of Applied Research in Sports Management*, 2021; 8(4): 48-39. [Persian]
- [32] Shirvani T, Ismaili M. Investigating the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Human resource management in sports*, 2019; 6 (2), pp. 297-313. [Persian]
- [33] Siri Plesht M, Maleki M, Hosseinzadeh M, Bakhshizadeh A. Explaining the role of spirituality in the workplace and transformational leadership on employee empowerment by examining the mediating role of organizational citizenship behavior." *Human Resource Management in Sports*, 2016;1: 71-85. [Persian]
- [34] Wagstaff MF, Triana M, Kim S, Al-Riyami, S. Responses to discrimination: Relationships between social supports seeking, core self-evaluations, and withdrawal behaviors. *Human Resource Management*, 2015;54(4), 673-687.
- [35] Yah j, Choi s. Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 2017; 54(4): 450-457.
- [36] Zarei S. Determining the role of workplace spirituality and family performance in predicting the quality of work life of employees of the Ministry of Sports and Youth. *Human resource management in sports*, 2018; 5 (2), 291- 308. [Persian]
- [37] Zachary MA, Connelly BL, Payne GT, Tribble LL. Virtue Rhetoric in Investor Communications: Setting Up for a Letdown?. *Journal of Management*. 2021, 5:01492063211002622.
- [38] Zhang Y, Frenkel SJ. Employee indifference and inaction against abusive supervision: An explanation based on organizational identification theory. *Employee Relations*, 2018; 40(6):981-998.