

بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری

لاله معصومیان^۱، داوود کاوه^۲، یاسر سالاری^۳، زهرا انجم شعاع^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی می‌باشد. بی تفاوتی سازمانی یک بحران خاموش است که تا مرز نابودی سازمان پیش می‌رود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، به تعداد حدود ۴۵۰ نفر می‌باشند که با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، ۲۰۷ نفر از آنان به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌های ایجاد شده توسط محققین است که با استفاده از روایی محتوایی و با استفاده از روش اعتبارسنجی صوری و پایایی آن با استفاده از همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ تعیین شده است. روش تحلیل داده‌ها مدل معادله ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار مدل‌سازی آموس بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، متغیر هوش اخلاقی اسلامی بیشترین تأثیر را با ضریب $-0/96$ بر بی تفاوتی به سازمان کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی داشته است. بعد از آن به ترتیب هوش اخلاقی اسلامی با ضریب $-0/91$ بر بی تفاوتی به ارباب رجوع، با ضریب $-0/903$ بر بی تفاوتی به همکار، با ضریب $-0/902$ بر بی تفاوتی به کار و با ضریب $-0/85$ بر بی تفاوتی به مدیر تأثیر معنادار داشته است. در نتیجه، هر چه هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی تفاوتی به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار آنها کمتر خواهد بود. این پژوهش آغازی خواهد بود برای تقویت هوش اخلاقی اسلامی کارکنان و مدیریت بی تفاوتی آنان به سرنوشت سازمان.

کلید واژه‌ها: هوش اخلاقی اسلامی، بی تفاوتی سازمانی، اداره کل حفاظت محیط زیست، بحران خاموش.

مقدمه

فرهنگ عامه ما اغلب کارمندی را به تصویر می‌کشد که به شغل خود در سازمان‌ها دلبستگی کمی دارند، احساسی که معمولاً به آن بی تفاوتی می‌گویند. گالوپ در یکی از نظرسنجی‌های خود در سال ۲۰۱۳ نشان داد که در سراسر جهان تنها ۱۳ درصد از کارگران احساس می‌کنند که در شغل خود مشارکت

^۱ دانشجوی دکتری، رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

^۳ استادیار، گروه فلسفه و کلام اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: ddkaveh@yahoo.com

فعال دارند، ۶۳ درصد گزارش احساس عدم مشارکت، و ۲۴ درصد دیگر نشان می‌دهد که حتی به طور فعال از محل کار جدا می‌شوند (کراپتری، ۲۰۱۳). بدیهی است که تعدادی از کارگران دارای تجربه‌های کاری هستند که باعث می‌شود آنها از شغل خود احساس جدایی کنند. این پدیده تا حدی می‌تواند در مفهوم بی‌تفاوتی شغلی نشان داده شود. بر اساس فرهنگ لغت کالج هریتیج آمریکا، بی‌تفاوتی به عنوان «عدم علاقه یا نگرانی» یا «فقدان عاطفه یا احساس» تعریف شده است. چنین احساساتی از بی‌تفاوتی احتمالاً با نتایج مهم مرتبط با کار مرتبط است و بنابراین ممکن است بر سلامت و بهره‌وری سازمان تأثیر منفی بگذارد (اشمیت و دیگران، ۲۰۱۴).

اکثر مدیران قبول دارند که پس از مدتی از عضویت در سازمان، افراد آن اشتیاق اولیه را از دست داده و بی‌تفاوت می‌شوند. بی‌تفاوتی سازمانی رفتاری مخرب است که اگر روح و جسم سازمان را در برگیرد، آسیب جدی به سازمان وارد می‌شود. در این صورت مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین دیدگاه مشتری نسبت به سازمان برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و تنها تا جایی که دستمزد دریافت کنند و اخراج نشوند در سازمان کار می‌کنند. با توجه به رقابت شدید و تغییرات محیط امروزی، بدون پیشگیری و عدم مبارزه با بی‌تفاوتی، سازمان‌ها در حفظ وضعیت موجود مشکل خواهند داشت. چه برسد به اینکه خواهان بهره‌وری، کارایی و رسیدن به وضعیت مطلوب نیز باشند (شایمی برزکی، ابزری و مویدی، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی سازمانی، نوعی بحران خاموش و عملی مخرب در سازمان‌ها می‌باشد که دائماً و به صورت پنهان تأثیرات منفی خود را بر سازمان و نیروی انسانی آن، وارد می‌کند (جلیلیان، عظیم‌پور، نجاتی و شهری، ۱۴۰۱). بی‌تفاوتی سازمانی حالتی است که کارکنان درگیر موفقیت یا شکست سازمان نباشند و به سازمان دلبستگی نداشته باشند (مهربان، ۱۴۰۰). کارکنانی که نسبت به سازمان بی‌تفاوت هستند، اعتماد به نفس بسیار پایینی دارند، از کار خود لذت نمی‌برند و لذا انگیزه لازم برای کار کردن ندارند و بازدهی و کارایی پایینی خواهند داشت (محمودلی، آزادی ریکنده، همتیان و رضایی، ۱۴۰۰). بنابراین برای دستیابی به اهداف سازمان نمی‌توان به کارکنانی که از بی‌تفاوتی سازمانی رنج می‌برند تکیه کرد. بنابراین، لازم است سازمان‌ها نه تنها از وضعیت فعلی سرمایه انسانی سازمان با توجه به بی‌تفاوتی سازمانی آگاه باشند، بلکه بدانند چگونه از آن پیشگیری و کنترل کنند (در صورت بی‌تفاوتی سازمانی در آینده). همچنین، با توجه به اینکه حالت‌های عاطفی بسیار مسری هستند، این احتمال وجود دارد که نگرش‌های بی‌تفاوت فرد نسبت به شغل خود بر احساس بی‌تفاوتی افراد دیگر در محل کار تأثیر بگذارد. علاوه بر این، برای مشاغلی که داشتن تعهد و مسئولیت‌پذیری در قبال وظایف سازمانی بسیار مهم است، داشتن نگرش بی‌تفاوت می‌تواند به شدت مانع عدم تحقق اهداف و عملکرد سازمانی شود (اشمیت و دیگران، ۲۰۱۷).

از طرفی، در دنیای پویا و پرخطر امروز، هر سازمانی برای تضمین بقای خود، بایستی مدیران و کارکنان خود را به رعایت اصول اخلاقی و کسب هوش اخلاقی ملزم کند. زیرا رعایت آنها موجب تشویق کارکنان و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات و در نهایت رضایت مشتریان و تثبیت بقا و موفقیت سازمان می‌شود. کارکنان سازمان با برخورداری از هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با بهبود و بهینه‌سازی عملکرد خود و فراهم کردن ابزار موفقیت آن، ارتقاء جایگاه سازمان را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. (پورحسینی و پورکیانی، ۱۳۹۴). در واقع گام نخست برای موفقیت سازمانی منطبق با اصول اعتقادی و ارزشی و مقابله با بی‌تفاوتی کارکنان در یک کشور اسلامی، اولویت‌دهی سیستم مدیریتی به ترویج فضیلت‌های اخلاقی است و شاید بتوان بکارگیری و تقویت هوش اخلاقی اسلامی با مولفه‌های خاص آن را حلقه‌ای مفقوده در بسیاری از سازمان‌ها عنوان کرد. زیرا با تقویت هوش اخلاقی کارکنان در سازمان، روابط افراد با مدیران، مشتریان و همکاران تنظیم می‌شود و مدیران از نفوذ بیشتری برخوردار می‌شوند؛ زیرا هر کسی خود را در جای دیگری قرار می‌دهد و از دید خود به کار و مسئولیت منگرد و در نتیجه کار خود را بهتر درک می‌کند و درک بهتر و صحیح‌تری از موقعیت‌ها، حساسیت‌ها و شرایط کاری به دست آورده است. موفقیت سازمان از نظر او مهم می‌شود و انگیزه بیشتری برای انجام کارها پیدا می‌کند. اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی بهترین رهنمودها را برای اداره جامعه و سازمان دارد و پیامبر گرامی اسلام (ص) نیز نمونه کامل آن است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۵). هوش اخلاقی در محیط جهانی مدرن امروزی می‌تواند به عنوان نوعی راهنمایی برای اعمال عمل کند. هوش اخلاقی نه تنها یک چارچوب محکم و قابل دفاع برای فعالیت‌های انسانی فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای زیادی در دنیای واقعی دارد. در واقع این هوش همه انواع دیگر هوش انسانی را برای انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌نماید. افراد با هوش اخلاقی بالا همیشه کار خود را با اصول اخلاقی مرتبط می‌دانند که این امر باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری افراد و بهبود اثربخشی فردی و جمعی می‌شود. برخورداری از هوش اخلاقی می‌تواند موجب بهبود و توسعه‌ی شاخص‌های مزیت رقابتی از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی گردد و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را کنترل کند. در نتیجه، فقدان توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات فراوانی ایجاد کند و مشروعیت و عملکرد سازمان‌ها را زیر سوال برد. (شهرکی، سمیعی، گرجی و شجاعی، ۱۴۰۰). از آنجا که هوش اخلاقی به معنای قدرت تمیز درست از نادرست و خوب از بد است یعنی انسان اعتقادات اخلاقی محکم داشته باشد و بر طبق آن عمل کند تا شخص رفتار درست داشته باشد علاوه بر موارد مذکور برخی ویژگی‌های دیگر را هم شامل می‌شود که از جمله آنها توانمندسازی شخص برای تشخیص درد و رنج دیگران و مهر خشونت و وسوسه در خود و همچنین به تأخیر انداختن کامجویی، گوش دادن بی‌طرفانه و همه جانبه پیش از داوری کردن، پذیرش تفاوت‌ها، نپذیرفتن گزینه‌های غیر اخلاقی، همدل بودن، مبارزه با بی‌عدالتی، رفتار محترمانه و ناشی از درک دیگران اشاره کرد (نامور، ج. و آذربایجانی، م. ۱۴۰۱).

اداره کل حفاظت محیط زیست یکی از سازمانهایی است که به دلیل تعدد و تکثر صنایع آلاینده، وسعت زیستگاه‌های طبیعی و چالش‌ها و بحران‌های زیست محیطی موجود در استان خراسان رضوی و به عبارتی تنوع وظایف شغلی و گستره تحت حفاظت و از طرفی محدودیت‌های منابع انسانی، اعتباری

5. Crabtree

6. Schmidt, Park, Keeney & Ghumman

و تجهیزاتی، به شدت نیازمند تقویت انگیزه و التفات کارشناسان و متخصصان مجموعه به امور نظارتی و حاکمیتی مرتبط با محیط زیست است. آنچه در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی طی قریب دو دهه حضور محقق کاملاً مشهود است جریان شکل‌گیری یک پروسه بی‌تفاوتی است. در واقع وقتی افراد جدیدی در این اداره کل استخدام می‌شوند و یا حتی در سازمان ارتقا می‌یابند، با موقعیتی سرشار از شور و انگیزه مواجه می‌شوند. آنها یک برنامه کاری و چشم‌انداز ارائه می‌دهند، نظرات و پیشنهادات خود را در بسیاری از زمینه‌های مرتبط ارائه می‌دهند، و حتی در مورد افرادی که با آنها کار خواهند کرد یا اهدافی که به آنها دست خواهند یافت هیجان زده هستند. آنها احساس می‌کنند که فرصت ارائه وجود و اثبات توانایی خود را داشته‌اند، چیزی که باید با تمام وجود به دنبال آن باشند. اما این فقط مربوط به روزها، ماهها و یا در مورد برخی کارکنان، سالهای ابتدایی می‌شود. پس از گذر یک بازه زمانی که برای هر فردی با توجه به نوع مسئولیت و ویژگیهای فردی‌اش مختص به خود اوست، کارمند به مرحله دوم ورود می‌کند. طرز فکر آرام آرام تغییر می‌کند دیگر اثری از آن شور و هیجان آغاز کار نیست. کارکنان به مرور نسبت به موفقیت‌های سازمان بی‌تفاوت می‌شوند، به هر بهانه‌ای در جلسات حضور نمی‌یابند یا مرخصی‌های مداوم و مستمر می‌گیرند. برخی تنها به دریافت حقوق و ثبات در پستی که به آنها تعلق دارند می‌اندیشند و حتی تنزل پست هم برایشان آنچنان که باید نه تنها مهم نیست حتی از اینکه کمتر در حوزه‌های تصمیم‌گیرنده و تصمیم‌ساز باشند، استقبال می‌کنند. آنچه حایز اهمیت است اینکه در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، به رغم تعبیه پست معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی و ادارات ستادی عریض و طویلی همچون برنامه‌ریزی و منابع، پشتیبانی و... نه تنها برای ارتقاء سطح انگیزشی کارکنان تاکنون برنامه مدونی به جز پرداخت برخی ارقام جزئی به عنوان تشویقی و یا تقدیرنامه‌های سطحی که حتی در ارزشیابی‌ها هم محل اعراب ندارد، هیچ اقدام درخور توجه و قابل‌اعتنایی انجام نشده است.

در حاشیه تحقیقاتی که طی ۱۰ سال گذشته از سوی محقق در حوزه رشته مدیریت در این اداره کل دنبال شده است؛ به جرأت می‌توان ادعا کرد، نظر قریب ۷۰ درصد از کارکنان این اداره در خصوص مشکلات و چالش‌های اساسی خدمت، تبیین سطح پائین حقوق و مزایای دریافتی است نه آنچه که امروز محیط زیست را با بحرانی جهانی روبرو کرده است و این گواهی بر اعتیاد به روزمرگی حضور در یک اداره کل دولتی و بی‌تفاوتی به اهداف و برنامه‌های حیاتی آن در آینده است و مهمترین بازخورد ایجاد چنین فضایی در یک سیستم دولتی، سرکوبی تدریجی تعداد اندکی از کارکنان است که همچنان برای خلاقیت، توسعه مهارت‌های شغلی، ارائه پیشنهاد، دلسوزی برای آینده محیط زیست و پیشبرد اهداف سازمانی ارزش قائل هستند. به نظر می‌رسد پس از این مرحله، فرایند تسلیم، بیخیالی و بی‌تفاوتی سازمانی به استناد ضرب‌المثل "خواهی نشوی رسوا هم‌رنگ جماعت شو" فضای یک رنگ در بین کارکنان بوجود می‌آورد و دیر یا زود گریبان همه را تا بدانجا خواهد گرفت که نه تنها کسی امید به بهبود ندارد بلکه نمودار عملکرد واقعی سازمان را (فارغ از آنچه در رسانه‌ها اعلام می‌شود) رو به افول می‌برد. لذا این پژوهش با نتایجی که در پاسخ به این سوال که «هوش اخلاقی اسلامی چه تأثیری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی دارد؟» می‌تواند با نگاه متفاوتی که به ریشه‌یابی مسئله بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد، برای نخستین بار دریچه تازه‌ای برای مدیریت این بحران خاموش در یک سازمان رو به افول باز کند.

چهارچوب نظری پژوهش

هوش اخلاقی اسلامی

از نظر بوربا^۷ (۲۰۰۵)، هوش اخلاقی را می‌توان توانایی و ظرفیت درک درست از نادرست و داشتن باورهای اخلاقی قوی و عمیق و رفتار مناسب دانست. لنیک و کیل^۸ آنها بیان می‌کنند که هوش اخلاقی توانایی ذهنی برای تعیین اینکه چگونه اصول جهانی انسانی باید در ارزش‌ها، اهداف و اعمال افراد اعمال شود، است. هوش اخلاقی به عنوان یکی از مؤلف‌های هوش، معیاری از عملکرد صحیح را ارائه می‌دهد و می‌توان آن را یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار اخلاقی دانست. (یوسفی و حشمتی، ۱۳۹۴).

هوش اخلاقی که هوش قضاوت اخلاقی یا هوش استدلال اخلاقی نیز نامیده می‌شود، توسط پیازه^۹ در قالب رشد اخلاقی و به دنبال آن کولبرگ^{۱۰} مورد مطالعه قرار گرفت. کولبرگ که مستقیماً در مورد هوش اخلاقی مطالعاتی انجام داده است، هوش اخلاقی را دارای سه سطح می‌داند: ۱. سطح اخلاق پیش‌قراردادی. ۲. سطح اخلاق قراردادی. ۳. سطح اخلاق فراقراردادی. در سطح اول، رفتار اخلاقی افراد براساس پرهیز از مجازات و کسب پاداش تبیین می‌گردد، اخلاق هنوز درونی نشده است و معیارهای اخلاقی واقعاً وجود ندارند. در سطح دوم، احترام به قانون به دلیل هماهنگی و سازگاری با موازین وجدانی و فردی نیست، بلکه به دلیل حفظ نظم اجتماعی و هماهنگی با آن و پیشگیری از هرج و مرج است. در این دوره نمی‌توان گفت که معیارهای اخلاقی درونی شده‌اند. در سطح سوم یعنی اخلاق فراقراردادی، اخلاق مبتنی بر اصول جهانی و برتر از قراردادهای اجتماعی است و رفتار اخلاقی دیگر وابسته به تایید و اجازه یا منع و نهی دیگران نیست و مستقل از قدرت گروه‌هایی است که از آن حمایت می‌کنند و عدول از اصول اخلاقی موجب احساس گناه و محکومیت در فرد می‌شود. افرادی که به این سطح از رشد اخلاقی می‌رسند با هنجارهای اجتماعی سازگار می‌شوند و با آرمان‌های درونی

7. Borba

8. Lennick & Kiel

9. Piaget

10. Kohlberg

بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری معصومیان و همکاران شده خود سازگاری و هماهنگی پیدا می‌کنند. از نظر کولبرگ این سطح کامل‌ترین مرحله رشد اخلاقی است. (منطقی، جوادی حسینی و میردریگوندی، ۱۳۹۳).

مارتین، راو و اسلون^۱ (۲۰۰۸) اعتقاد دارند که هوش اخلاقی، باورها و ارزش‌های اصلی فرد است که همه فعالیت‌ها را هدایت می‌کند و روند تصمیم‌گیری اخلاقی منوط به عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، نژاد، ملیت یا فعالیت مذهبی نمی‌باشد. در حقیقت، آنچه که ما برای انجام کار درست به آن نیاز داریم، هوش اخلاقی است که با آن به یادگیری رفتار هوشمندانه و انجام بهترین کار خوب نزدیک می‌شویم (مارتین و دیگران، ۲۰۰۸).

در اسلام رعایت شاخصه‌های هوش اخلاقی از دیرباز مورد توجه بزرگان دین بوده است. ائمه معصومین (علیهم‌السلام) در نقش دینی خود به تألیف، نشر و ارائه مباحث اخلاقی اهمیت خاصی داده‌اند. در حقیقت، در فرهنگ اسلامی، هوش اخلاقی وجود داشته است. کمتر دینی را می‌توان یافت که به اندازه اسلام به فضایل اخلاقی توجه کرده باشد. یکی از تفاوت‌های مهم این است که در رویکرد غربی، جنبه اجتماعی هوش اخلاقی مورد توجه قرار می‌گیرد، در حالی که در رویکرد اسلامی، جنبه فردی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد. قرآن به عنوان کتاب مقدس اسلامی و منبع اصلی شناخت این دین، در آیات متعددی به فضایل اخلاقی از جهات مختلف توجه داشته است و بیشتر پیشوایان و اندیشمندان اسلامی از این منظر به بررسی آن پرداخته‌اند. (غلامی، ۱۳۹۶).

هوش اخلاقی مبتنی بر مفاهیم اسلامی (هوش اخلاقی اسلامی) توانایی ذهنی برای شناسایی چگونگی اعمال اصول انسانی در ارزش‌ها، اهداف و کارکردهای فردی ماست. مثل قانون طلایی (قانونی که تمدن‌های بسیاری را در طول قرن‌ها راهنمایی و هدایت کرده است) و کلام پیامبر اسلام (ص) که می‌فرمایند: با دیگران آن گونه رفتار کنید که دوست دارید با شما رفتار کنند و سعی کنید این اصل را قانون اساسی اخلاقی سازمان خود قرار دهید. (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸). تنها ابزار کشف و تشخیص درست از نادرست اخلاقی از نظر هوش اخلاقی معاصر فقط هوش آدمی است در حالی که از نگاه اسلام پایگاه‌های دیگری هم در تشخیص خوب از بد یاری می‌رساند که می‌توان به وجدان، فطرت، قلب و وحی اشاره کرد. همچنین در هوش اخلاقی معاصر به مبدأ و معاد توجه خاصی نشده است در حالی که توجه به مبدأ و به شکل موکد آن به معاد در هوش اخلاقی اسلامی محرز و مبنایی است (ارشاد حسینی، میردریگوندی و احمدی، ۱۳۹۴).

از مهمترین ویژگی‌های هوش اخلاقی می‌توان به صداقت، مسئولیت‌پذیری و گذشت اشاره کرد که در اسلام و قرآن بسیار بر آن تأکید شده است. صداقت یا عمل نیک میوه درخت ایمان است. هر جا که در قرآن به ایمان اشاره شده، عمل نیک نیز به دنبال آن آمده است و این نشان می‌دهد که ایمان بدون عمل نیک امکان ندارد. عمل نیک آثار فراوانی دارد که در آیات متعددی به آن اشاره شده است: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ: ای کسانی که ایمان آورده اید! از خدا بترسید و با راستگویان باشید. (سوره توبه آیه ۱۱۹).

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: مَنْ تَوَلَّى عَمَلًا وَهُوَ يُعَلِّمُ أَنَّهُ لَيْسَ لَهُ بِأَهْلٍ، فَلْيَتَّبِعُوهُ مَقْعَدَهُ مِنَ النَّارِ؛ هر کس رهبری و مسئولیت را بپذیرد و بداند که صلاحیت آن را ندارد - در قبر و قیامت - جایگاهش پر از آتش می‌شود. (تاریخ اسلام، ج ۱۰۱-۱۲۰، ص ۲۸۵). دیگر عنصر هوش اخلاقی مدیران "بخشش" است که قرآن می‌فرماید: خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ؛ عفو کن، امر به نیکی کن و از نادانان روی گردان (سوره اعراف آیه ۱۹۹). یا در سوره المعارج آیه ۵ می‌فرماید: فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا؛ پس صبر کن صبری نیکو و در سوره نحل آیه ۱۲۷ می‌فرماید: وَأَصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَلَا تَكُ فِي ضَلُوبٍ مِمَّا يَمْكُرُونَ؛ و صبر و شکیبایی کن که شکیبایی تو فقط از آن خداست و برای آنان (که دست از کفر و لجاج بر نمی‌دارند) غمگین مباش و از مکر و نیرنگ آنان اندوهگین مباش.

سخنان حضرت علی (ع) پس از قرآن و سخنان پیامبر (ص) غنی‌ترین منبع است که بسیار شیوا و سرشار از اخلاق جهانی و اصول هوش اخلاقی است. از آن امام همام نقل شده است که فرمود: «الْحَلِيمُ تَمَامُ الْعَقْلِ»؛ عقلانیت کامل در مدارا است. در این شرح مختصر، اگر خرد مظهر هوش و تربیت و بردباری نشانه اخلاق و خرد شمرده شود، مفهوم «هوش اخلاقی» در گسترده‌ترین و عمیق‌ترین مفهوم خود ظاهر می‌شود. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). با جمع‌بندی فضایل اخلاقی که در منابع معتبر دین مبین اسلام مطرح شده است، کاملترین طبقه‌بندی هوش اخلاقی که بیانگر سه دسته الهی، فردی و اجتماعی می‌باشد، برگرفته از تقسیم علامه مصباح بر اساس تقسیم اخلاق به تناسب متعلقات اخلاق بوده است: الف) اخلاق الهی یعنی افعال انسان که مربوط به خداست، مانند یاد خدا. ب) اخلاق فردی یعنی افعالی که مربوط به خود شخص است و در انجام آنها رابطه با خدا در اصل دلالت ندارد. اگرچه می‌تواند به خدا و احیاناً مردم مرتبط باشد، مانند غریزه جنسی و ج) اخلاق اجتماعی که هدف اصلی آن ارتباط با دیگران است و از معاشرت با دیگران و از زندگی اجتماعی مانند خیرخواهی و احترام به دیگران سرچشمه می‌گیرد. (مصباح یزدی، ۱۳۸۳).

در بعد الهی، مولفه‌هایی همچون ۱- تقوی (رضی، ۱۴۱۴ق، ص ۵۴۸)، ۲- یقین (باور به خدا) (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۵۶، ۳- اخلاص (آمدی، ۱۴۱۰ق، ج ۱، ص ۳۹)، ۴- شکر (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۵۵)، ۲- صبر (پاینده، ۱۳۸۳، ص ۲۲۹)، ۳- صداقت (حر عاملی، ۱۴۰۹ ق، ج ۱۵، ص ۲۵۸)، ۴- شجاعت در بعد فردی، ۱- حیا (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۵۵)، ۲- صبر (پاینده، ۱۳۸۳، ص ۲۲۹)، ۳- صداقت (حر عاملی، ۱۴۰۹ ق، ج ۱۵، ص ۲۵۸)، ۴- شجاعت (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۵۵)، ۵- امانت‌داری (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۵۵)، ۶- محبت به دیگران (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۱۰۲).

1. Martin, Rav & Eslon

و در بعد اجتماعی نیز، ۱- بخشش (آمدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۱، ص ۱۴۰)، ۲- انصاف (آمدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۱، ص ۴۷)، ۳- مدارا با دیگران (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۲۵۰)، ۴- سخاوت (آمدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۲، ص ۲۰۶)، ۵- ایثار (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۵۴)، ۶- وفای به عهد (آمدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۱، ص ۱۹۴)، ۷- پاسخ خوبی به بدی (آمدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۲، ص ۲۲۷). به عنوان مولفه‌های مطرح، شناسایی و تعیین شده است.

بی‌تفاوتی سازمانی

بی‌تفاوتی سازمانی به عنوان نوعی از بی‌تفاوتی انتخابی تعریف می‌شود که با کاهش انگیزه و تأثیر نسبت به شغل مشخص می‌شود. بی‌تفاوتی شغلی لزوماً مخالف تعهد کاری نیست، زیرا برخی از کارکنانی که بی‌تفاوتی شغلی را گزارش می‌کنند ممکن است گزارش دهند که مشغول کار هستند. بی‌تفاوتی شغلی کارمند فقدان علاقه کاری یا نگرانی در مورد عملکرد کاری است که باعث بهره‌وری پایین‌تر، خدمات مشتریان ضعیف‌تر و رضایت شغلی کمتری می‌شود. طبق تعریف مارین^۱ (۱۹۹۰)، بی‌تفاوتی شغلی به عنوان حالتی از کاهش انگیزه و تأثیر نسبت به شغل تعریف می‌شود. فردی که دارای بی‌تفاوتی شغلی بالایی است، وابستگی عاطفی پایینی به شغل و سازمان خود دارد، همراه با سطح پایین انگیزه مربوط به تفکر و انجام شغل و کارکردهای سازمانی مرتبط. توجه به این نکته مهم است که افرادی که در حالت بی‌تفاوتی شغلی قرار دارند، همچنان می‌توانند در سایر شرایط به طور عادی عمل کنند. آنها ممکن است وقف خانواده خود باشند، مشتاقانه ورزش مورد علاقه خود را دنبال کنند و در کارهای داوطلبانه اجتماعی شرکت کنند. با این حال، آنها فقدان آشکار درگیری عاطفی و انگیزشی با محل کار خود را نشان می‌دهند (اشمیت و دیگران، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، بی‌تفاوتی به سازمان به شرایطی اطلاق می‌شود که کارکنان درگیر موفقیت یا شکست سازمان نباشند و به سازمان دلبستگی نداشته باشند (زاهدی بابلان و احمدی، ۱۴۰۱). نکته مهم در اینجا این است که بی‌تفاوتی شغلی لازم نیست در نتیجه استرس‌های شغلی ادراک شده ایجاد شود، همانطور که در مورد فرسودگی شغلی وجود دارد. یک فرد ممکن است به دلیل شخصیت، عدم ارتباط احساسی با شغل، عدم علاقه به وظیفه شغلی خود، توجه به سایر حوزه‌های زندگی، یا عوامل دیگر، بی‌تفاوتی شغلی داشته باشد (آلارکون^۲، ۲۰۱۱). والتون^۳ (۲۰۰۱) بیان می‌کند بی‌تفاوتی سازمانی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است و از آنجایی که انحراف از وضعیت تعادل را بحران می‌نامند، بی‌تفاوتی سازمانی را می‌توان نوعی بحران ناامید و معمولاً بحرانی، عامل مخرب در سازمان به حساب می‌آیند. بی‌تفاوتی افراد نسبت به سازمان را می‌توان از طریق رفتار یا عملکرد آنها تشخیص داد. نشانه‌های رفتاری را می‌توان در رفتار کلی فرد مشاهده کرد، مانند عدم توجه کافی به قوانین و اهداف سازمانی، هدر دادن منابع و امکانات سازمانی. بی‌تفاوتی سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان دیگر به موفقیت شرکت اهمیت نمی‌دهند. کارکنان بی‌تفاوتی در حدی وظایف خود را در سازمان انجام می‌دهند که ضامن دریافت حقوق و اخراج نشدن آنها باشد و به دنبال فرصت برای رشد و موفقیت سازمان نباشند. متأسفانه بی‌تفاوتی سازمانی در تمام سطوح سازمان و در همه صنایع وجود دارد. بی‌تفاوتی سازمانی فرآیندی آهسته است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود و اغلب به جای اعتماد و صداقت با ترس و خیانت آمیخته می‌شود (کیف^۴، ۲۰۰۶).

ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی در پنج سطح تعریف می‌شود: الف) بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع: اکثر افراد این بعد بی‌تفاوتی را به عنوان ارباب رجوع تجربه کرده‌اند. هیچ چیز برای یک سازمان بدتر از بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع نیست. برخی از نشانه‌های بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع عبارتند از: اولویت ندادن به ارباب رجوع، به تعویق انداختن کار ارباب رجوع، سردرگمی ارباب رجوع در سازمان، عدم پاسخگویی به ارباب رجوع، برخورد تند با ارباب رجوع و... ب) بی‌تفاوتی به سازمان: به شرایطی اطلاق می‌شود که کارکنان درگیر موفقیت یا شکست سازمان نباشند، به سازمان دلبستگی نداشته باشند (مهربان، ۱۴۰۰). برخی از نشانه‌های بی‌تفاوتی به سازمان عبارتند از: کاهش مسئولیت فردی، تلاش برای خروج سریعتر از محل کار، کمک به افزایش هزینه‌های سازمانی، استفاده شخصی از امکانات سازمانی، افزایش تعداد مرخصی‌های ساعتی، غیبت و... ج) بی‌تفاوتی در کار: از جمله نشانه‌های بی‌تفاوتی در کار عبارتند از: اهمیت ندادن به بهره‌وری، کاهش دقت و سرعت کار، بی‌توجهی به کیفیت کار، بدبینی به کار، احساس بی‌ارزشی و بی‌اهمیتی در کار و... د) بی‌تفاوتی نسبت به همکاران: از جمله نشانه‌های بی‌تفاوتی نسبت به همکاران عبارتند از: کاهش همکاری با همکاران، عدم همکاری در کار گروهی، برجسته نمودن نقاط ضعف همکاران، داشتن رفتارهای سرد و رسمی با همکاران، ایجاد بدبینی نسبت به دیگران و محیط سازمان و... بی‌تفاوتی نسبت به مدیر: از جمله نشانه‌های بی‌تفاوتی نسبت به مدیر عبارتند از: پرهیز از پاسخگویی به مدیر، عدم پیروی از تصمیمات مدیر، بدرفتاری با مدیر، به تعویق انداختن کار مدیر، استفاده از دروغ‌های مصلحتی، در ابهام نگه داشتن مدیر، امتناع از اظهار نظر در جلسات و... (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰).

پیشینه پژوهش

دانایی فرد و اسلامی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "کشف بی‌تفاوتی سازمانی: راهبرد گراند تئوری" در دانشگاه علوم پزشکی ایران، به این نتیجه رسیدند که علل بی‌تفاوتی سازمانی به پنج گروه تقسیم می‌شوند که شامل بی‌توجهی مدیریت، بی‌توجهی سازمانی به کارکنان، مسموم شدن جو سازمانی، عناصر درون سازمانی و کار ناسالم می‌باشد. در این نظریه بی‌توجهی سازمان به پرسنل که به عنوان پدیده اصلی و محوری باعث مسموم شدن فضای

1 . Marin 2

1 . Alarcon 3

3Walton

1 . Keefe 5

سازمان می‌شود، به دلیل بی‌توجهی مدیریت به وجود خواهد آمد. از سوی دیگر، عدم سلامت شغلی و عوامل درونی سازمان به عنوان عوامل تثبیت یا تشدید مسمومیت جو سازمانی شناخته شده‌اند. در نهایت، نتیجه اصلی مسموم شدن جو سازمانی در قالب بی‌تفاوتی سازمانی ظاهر می‌شود.

شیری، عزیزیان پور و رستمی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی» با روش توصیفی - پیمایشی به این نتیجه رسیدند که بین صلاحیت اخلاقی - اسلامی و ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. بی‌تفاوتی سازمانی در بین کارکنان دارای مهارت‌های اخلاقی - اسلامی کمتر مشاهده می‌شود.

تابان، شرفی، ویسه و شیری (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری که در کارکنان دانشگاه ایلام انجام شد به این نتیجه رسیدند که برای استقرار سلامت نظام اداری دانشگاه ایلام باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا و دارای هوش اخلاقی و ابعاد آن آموزش ببینند. علاوه بر این، مدیران دانشگاه باید برای فراهم کردن زمینه‌های مسئولیت‌پذیری برای مدیران و کارکنان تلاش جدی و مضاعف داشته باشند.

بخیت، عباسی، عیدی و عیدی پور (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران» با روش توصیفی و از نوع همبستگی به این نتیجه رسیدند که بین هوش استراتژیک و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه منفی معناداری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که هوش استراتژیک ۰/۲۴ از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی را توضیح می‌دهد. لذا به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود با توجه ویژه به متغیر هوش راهبردی شرایطی را فراهم کنند تا از بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان بکاهند.

دهقان منشادی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد» با استفاده از روش توصیفی و از نوع همبستگی به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی می‌تواند وظیفه‌شناسی در کار و تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. از میان مؤلفه‌های هوش اخلاقی، بهترین پیش‌بینی‌کننده وظیفه‌شناسی در کار، مؤلفه پشتکار و استقامت برای احقاق حق در مرحله اول و مؤلفه پذیرش خطا و شکست‌ها در مرحله دوم بود. همچنین از بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد سازمانی در مرحله اول، مؤلفه علاقه‌مندی فعالانه به دیگران، در مرحله دوم مؤلفه صداقت و در مرحله سوم مؤلفه پذیرش اشتباهات است.

اردستانی و رزقی شیرسوار (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان رابطه هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در میان ۱۴۴ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران، آنها به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی و تمامی مؤلفه‌های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری، گذشت و...) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند.

لیندر^۶ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «از دست دادن اراده: واکنش‌های خودکار به بی‌تفاوتی درک شده در دیگران» به این نتیجه رسید که شکل‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند نتایج منفی و معناداری بر سه مؤلفه تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی و ایجاد هویت سازمانی داشته باشد و علاوه بر آن بر میزان انگیزه کارکنان تأثیر منفی بگذارد.

سیل^۷ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر یکپارچگی، اثربخشی رهبر و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت و به لحاظ تجربی به این نتایج رسید که تأکید بر هوش اخلاقی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی در رفتار شهروندی سازمانی و اثربخشی رهبر شود. اگر سازمان‌ها هزینه‌های نسبتاً حداقلی را برای سرمایه‌گذاری در رویه‌هایی متحمل شوند که ماهیت اخلاقی کارکنان خود را از طریق اتخاذ شیوه‌هایی که از این امر حمایت می‌کنند، ارتقاء می‌دهند، احتمالاً پاداش‌های قابل‌توجهی در زمینه‌های مختلف سازمانی دریافت خواهند کرد.

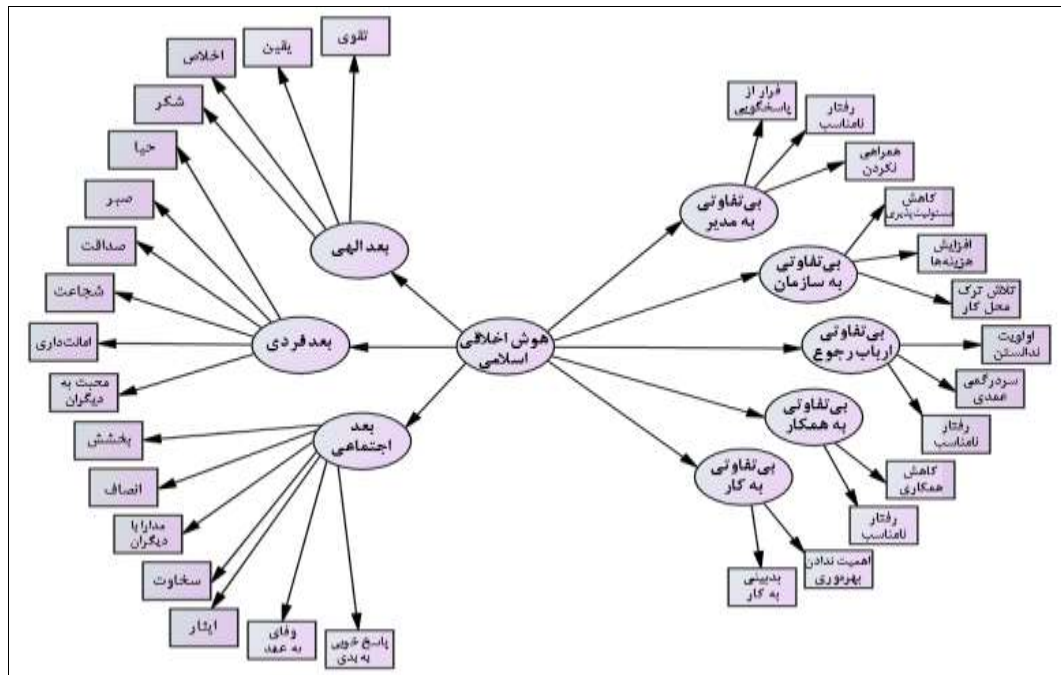
یانگ و ژو^۸ (۲۰۱۸) دریافته‌اند تبیین تجربی هوش اخلاقی و وجدان کاری و همچنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، نقشی مهم در گسترش و شناخت علمی بلاخص در حوزه جامعه‌شناسی کار خواهد داشت؛ از طرف دیگر، حصول چنین شناختی نقشی اساسی در ارائه راهکارها و رهنمودها برای ارتقاء سطح وجدان کاری کارکنان دارد.

با بررسی پیشینه‌ی پژوهش‌های داخلی و خارجی در مورد موضوع این تحقیق مشخص می‌شود که رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق به تنهایی و با سایر متغیرها مانند رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی رهبر، وجدان کاری، تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری در تحقیقات مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است، اما در هیچ تحقیقی همه متغیرهای موضوع این تحقیق با هم بررسی نشدند. همچنین در پژوهش حاضر از روش مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است که در تحقیقات پیشین با رویکرد کمی، از روش خطی استفاده شده است.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی تحقیق به شکل ۱ قابل طرح است.

1 . Leander 6
1 . Seale 7
1 . Yang & Xu 8



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی و مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های ذیل مطرح می‌شود:

- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی به مدیر کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی به سازمان کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی به ارباب رجوع کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی به همکار کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی به کار کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

نوع تحقیق مورد استفاده بر اساس هدف پژوهش از نوع کاربردی، و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، به تعداد حدود ۴۵۰ نفر می‌باشند. با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) و فرمول نمونه‌گیری کوکران؛^۲ اندازه نمونه متناسب با جامعه آماری فوق، ۲۰۷ نفر می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده که همه افراد شانس برابر و مستقل برای انتخاب شدن دارند انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، پرسشنامه هوش اخلاقی اسلامی از طریق سه سازه اصلی الهی، فردی و اجتماعی طراحی شد. سازه الهی دارای چهار شاخص تقوی، یقین، اخلاص و شکر؛ سازه فردی دارای شش شاخص حیا، صبر، صداقت، شجاعت، امانت‌داری و محبت به دیگران و سازه اجتماعی دارای هفت شاخص بخشش، انصاف، مدارا با دیگران، سخاوت، ایثار، وفای به عهد و پاسخ خوبی به بدی می‌باشد. پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی از طریق پنج سازه اصلی بی‌تفاوتی به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار طراحی شد. سازه بی‌تفاوتی به مدیر دارای سه شاخص فرار از پاسخگویی، رفتار نامناسب با مدیر و همراهی نکردن با مدیر؛ سازه بی‌تفاوتی به سازمان دارای سه شاخص کاهش مسئولیت‌پذیری فردی، افزایش بی دلیل هزینه‌های سازمانی و تلاش برای ترک محل کار؛ سازه بی‌تفاوتی به ارباب رجوع دارای سه شاخص در اولویت ندادن ارباب رجوع، سردرگمی عمدی ارباب رجوع و رفتار نامناسب با ارباب رجوع؛ سازه بی‌تفاوتی به همکار دارای دو شاخص کاهش همکاری با همکاران و رفتار نامناسب با همکاران و سازه بی‌تفاوتی به کار دارای دو شاخص اهمیت ندادن به بهره‌وری و بدبینی به کار می‌باشد. به منظور سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، ابتدا پرسشنامه مقدماتی توسط اساتید راهنما و مشاور و تعدادی از متخصصان مربوطه بررسی شد و در نهایت روایی محتوایی با روش روایی صورتی پرسشنامه با حذف و اصلاح تعدادی از

1 . Krejcie & Morgan 9

2 . Cochran 0

بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری معصومیان و همکاران
 گویه‌ها به دست آمد. همچنین، برای تعیین پایایی ابزار تحقیق از همسانی درونی به روش آلفا کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفا کرونباخ برای تمامی متغیرها، بالاتر از ۰/۷ بود که بیانگر همسانی درونی ابزار تحقیق است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مرحله کمی، با در نظر گرفتن سطح اندازه گیری متغیرها و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و مدل سازی Amos، از مدل معادلات ساختاری برای آزمون مدل نظری تحقیق و فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

یافته های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در جدول ۱، فراوانی، درصد و درصد تجمعی پاسخگویان بر حسب جنس، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه خدمت و نوع استخدام بیان شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصدی متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	مقوله‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنس	زن	۴۱	۱۹/۸	۱۹/۸
	مرد	۱۶۶	۸۰/۲	۱۰۰
سن	۲۰-۳۰	۲۱	۱۰/۱	۱۰/۱
	۳۰-۴۰	۷۲	۳۴/۸	۴۴/۹
	۴۰-۵۰	۹۹	۴۷/۸	۹۲/۸
	بالاتر از ۵۰ سال	۱۵	۷/۲	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۳۷	۱۷/۹	۱۷/۹
	متأهل	۱۶۴	۷۹/۲	۹۷/۱
	مطلقه	۶	۲/۹	۱۰۰
تحصیلات	سیکل	۲	۱	۱
	دیپلم	۱۰	۴/۸	۵/۸
	فوق دیپلم	۱۰	۴/۸	۱۰/۶
	لیسانس	۵۸	۲۸	۳۸/۶
	فوق لیسانس	۹۹	۴۷/۸	۸۶/۵
	دکتر	۲۸	۱۳/۵	۱۰۰
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۳۱	۱۵	۱۵
	۵-۱۰	۳۰	۱۴/۵	۲۹/۵
	۱۰-۲۰	۸۵	۴۱/۱	۷۰/۵
	۲۰-۳۰	۶۱	۲۹/۵	۱۰۰
نوع استخدام	رسمی	۱۲۲	۵۸/۹	۵۸/۹
	پیمانی	۴۶	۲۲/۲	۸۱/۲
	قراردادی	۲۸	۱۳/۵	۹۴/۷
	شرکتی	۱۱	۵/۳	۱۰۰

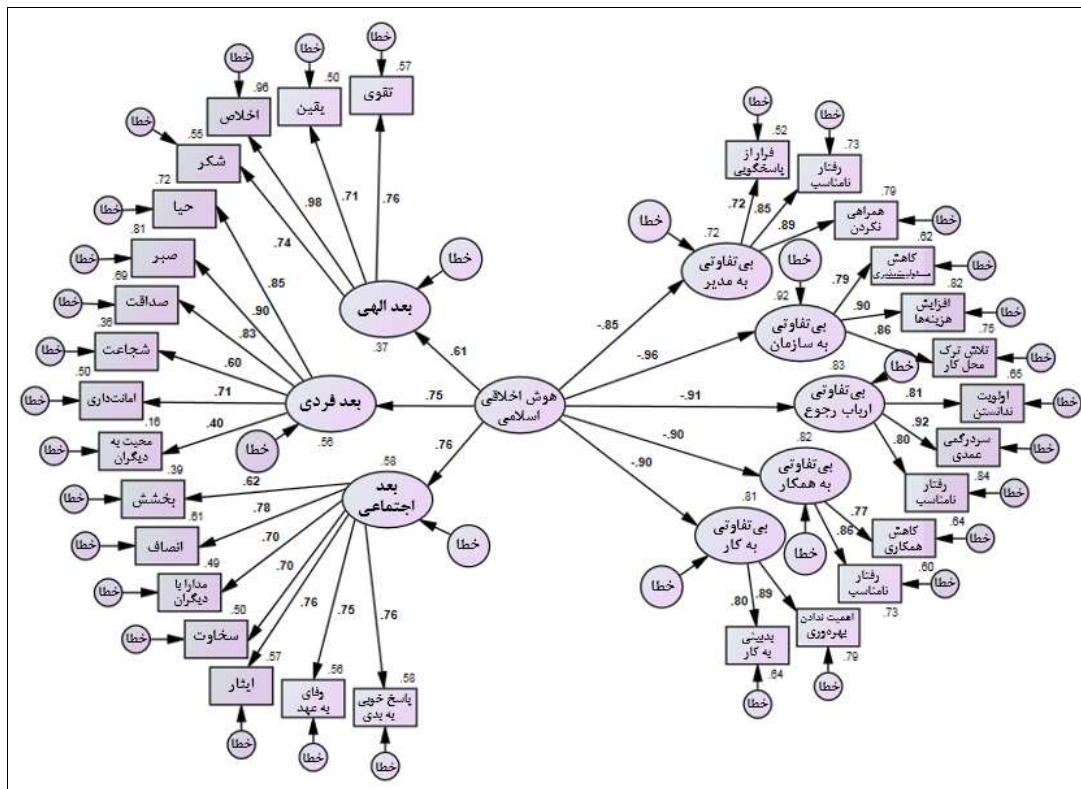
همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، ۱۹/۸ درصد (۴۱ نفر) پاسخگویان زن و ۸۰/۲ درصد (۱۶۶ نفر) مرد می‌باشند. سن پاسخ دهندگان در این تحقیق عمدتاً به صورت سؤال باز مطرح شده است. محدوده سنی در مطالعه حاضر ۲۳ تا ۶۱ سال است. به منظور توصیف بهتر متغیر سنی، پاسخگویان در ۴ گروه سنی دسته بندی شدند که نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۷/۸ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و سپس در گروه سنی قرار دارند. گروه سنی ۳۴/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. همچنین گروه سنی بالای ۵۰ سال با ۷/۲ درصد کمترین پاسخگو را دارد. ۷۹/۲ درصد (۱۶۴ نفر) پاسخگویان متأهل، ۱۷/۹ درصد (۳۷ نفر) مجرد و ۲/۹ درصد (۶ نفر) مطلقه می‌باشند. بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۷/۸ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس می‌باشند. بازه سابقه خدمت در پژوهش حاضر ۱ تا ۲۹ سال است. برای توصیف بهتر این متغیر، پاسخ دهندگان در

۴ گروه قرار گرفتند و نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۱/۱ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. وضعیت استخدام بیشتر پاسخگویان (۵۹۵۸ درصد- ۱۲۲ نفر) به صورت رسمی و کمترین پاسخگویان (۵/۳ درصد- ۵ نفر) شرکتی می باشد.

نتایج استنباطی (مدل معادله ساختاری)

مدل معادله ساختاری عبارت از طراحی مدل های اندازه گیری به منظور تعریف متغیرهای پنهان و سپس برقراری روابط یا معادلات ساختاری بین متغیرهای پنهان است (شوماخر و لومکس؛ ۱۳۸۸: ۲۱۵). مدل معادلات ساختاری ترکیبی از مدل های مسیر (روابط ساختاری) و مدل های عامل تأییدکننده (روابط اندازه گیری) است. در این مدل ها محقق از یک سو به دنبال اندازه گیری مجموعه ای از متغیرهای پنهان با مجموعه ای از شاخص ها و از سوی دیگر به دنبال تحلیل روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان است، اگرچه برخی از متغیرهای موجود در مدل ساختاری می تواند از نوع متغیر مشاهده شده باشد. (قاسمی، ۱۳۸۹: ۲۲۱).

در پژوهش حاضر، مدل مفهومی تحقیق در قالب مدل معادله ساختاری برای بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تدوین شده است. طبق نتایج شاخص های برازش مدل، شاخص کای اسکور نسبی (CM NDF) با مقدار ۲/۰۲۲ (۱ تا ۵)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۱۲ (بزرگ تر از مقدار قابل قبول ۰/۹۰)، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) با مقدار ۰/۶۷۱ (بزرگ تر از ۰/۵ یا ۰/۶) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۸ (کوچک تر یا مساوی ۰/۰۹) برازش مدل را تأیید می کند؛ بنابراین، داده های جمع آوری شده تا حد زیادی از مدل نظری تدوین یافته پشتیبانی می کند. پس از آزمایش مدل، نتایج برآوردهای استاندارد برای وزن های رگرسیون شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر و مجذور ضرایب همبستگی چندگانه (ضرایب تعیین) در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل معادله ساختاری برای بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با برآوردهای استاندارد

با توجه به این مدل (شکل ۲)، متغیر هوش اخلاقی اسلامی بیشترین تأثیر را با ضریب $-0/96$ بر بی تفاوتی به سازمان کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی داشته است. بعد از آن به ترتیب هوش اخلاقی اسلامی با ضریب $-0/91$ بر بی تفاوتی به ارباب رجوع، با ضریب $-0/903$ بر بی تفاوتی به همکار، با ضریب $-0/902$ بر بی تفاوتی به کار و با ضریب $-0/85$ بر بی تفاوتی به مدیر تأثیر معنادار داشته است. همچنین مربع ضریب همبستگی چندگانه مؤلفه های بی تفاوتی سازمانی نشان می دهد که متغیر هوش اخلاقی اسلامی به ترتیب به میزان ۹۲ درصد، واریانس مؤلفه بی تفاوتی به سازمان، ۸۳ درصد بی تفاوتی به ارباب رجوع، ۸۲ درصد بی تفاوتی به همکار، ۸۱ درصد بی تفاوتی به کار و ۷۲ درصد بی تفاوتی به مدیر را تبیین می کند.

بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری معصومیان و همکاران جهت آزمون فرضیه‌ها، ضرایب ساختاری بین متغیرها و نسبت بحرانی آن‌ها در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. ضرایب تأثیر استاندارد شده و نسبت بحرانی (فرضیه‌های تحقیق)

مسیر	ضریب استاندارد شده	نسبت بحرانی (CR)	معناداری (P)	نتیجه
هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی به مدیر	-۰/۸۴۸	-۶/۸۹۶	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی به سازمان	-۰/۹۶۲	-۷/۶۰۳	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی به ارباب رجوع	-۰/۹۱۲	-۷/۵۳۰	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی به همکار	-۰/۹۰۳	-۷/۲۶۲	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی به کار	-۰/۹۰۲	-۷/۸۰۱	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه

طبق نتایج جدول ۲، اثر متغیر هوش اخلاقی اسلامی بر مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی به لحاظ آماری ($CR > 2/57$ و $P < 0/01$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. بنابراین با توجه به نتایج مسیر، معناداری تمامی فرضیه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد و به عبارت دیگر، هوش اخلاقی اسلامی بر مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معنادار و منفی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی در پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری بوده است. نتایج شاخص‌های کلی و جزئی مدل نشان دهنده مقبولیت مدل است. از این نظر، داده‌های تجربی پژوهش، مدل نظری تدوین شده را پشتیبانی می‌کنند. به عبارت دیگر مدل طراحی شده، بهترین مدل اثربخش برای بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی می‌باشد. بنابراین به نظر می‌رسد در سازمانی مانند اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی که نیازمند مشارکت و توجه حداکثری کارکنان در انجام وظایف محوله می‌باشد، بی‌تفاوتی نسبت به کار می‌توان آسیب‌های زیادی به همراه داشته باشد و این سازمان را از اهداف عالی خود دور سازد. لذا عاملی که می‌تواند این بی‌تفاوتی را تبدیل به توجه و عنایت کامل نماید، اخلاق کاری و اسلامی کارکنان است که طبق نتایج تحقیق، هوش اخلاقی اسلامی به خوبی می‌تواند تبیین‌کننده بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان باشد. هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی در ابعاد الهی، فردی و اجتماعی در وضعیت مناسبی قرار دارد و همین عامل می‌تواند تا حد زیادی از بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان بکاهد و آنها را نسبت به وظایف تعریف شده حساس ساخته و در نتیجه حداکثر توان را در جهت پیشبرد اهداف سازمانی به کار بندند. با توجه به مدل طراحی شده، نقطه قوت هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی در بعد فردی و به ویژه شاخص‌های صبر و صداقت می‌باشد. در مورد متغیر بی‌تفاوتی سازمانی، نقطه قوت کارکنان در مواجهه با مدیر است که بی‌تفاوتی کمتری دارند. نتایج فرضیه‌های تحقیق بیانگر این است که هوش اخلاقی اسلامی بر تمامی مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معنادار و منفی دارد. یعنی هر چه هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی‌تفاوتی به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار آنها کمتر خواهد بود. نتایج حاصل با پژوهش بخیت، عباسی، عیدی و عیدی‌پور (۱۳۹۴) با عنوان «پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران» هم‌خوانی دارد. آن‌ها در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که بین هوش استراتژیک و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه منفی معناداری وجود دارد. شیرینی، عزیزیان‌پور و رستمی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی» هراسای با نتایج این پژوهش، به این نتیجه رسیدند که بین صلاحیت اخلاقی - اسلامی و ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس معنادار وجود دارد. همچنین نتایج حاصله از جهتی همسو با پژوهش تابان، شرفی، ویسه و شیرینی (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری که در کارکنان دانشگاه ایلام» می‌باشد که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که برای برقراری سلامت نظام اداری در دانشگاه ایلام باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا و دارای هوش اخلاقی و ابعاد آن تربیت شوند. به عبارت دیگر، کارکنان با هوش اخلاقی بالا، مسئولیت‌پذیرتر هستند و نسبت به مدیر، همکاران و کار خود بی‌تفاوت نخواهند بود. در تبیین نتیجه فرضیه‌های تحقیق می‌توان گفت، کارکنانی که دارای هوش اخلاقی اسلامی هستند می‌توانند درک درستی از وضعیت کاری و وظایف خود داشته باشند و ضمن شناخت رفتار محترمانه و با ملاحظه و اخلاقی با مدیر و همکاران خود، طبق آن عمل نموده و نسبت به انجام وظایف خود تعهد بالایی از خود نشان داده و در نتیجه نسبت به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار خود بی‌تفاوت نخواهند بود. به عبارت

دیگر، طبق نظر فلیتی و هارمان^۳(۲۰۱۳) افراد دارای هوش اخلاقی همیشه کار خود را با اصول اخلاقی مرتبط می‌دانند که این امر باعث افزایش تعهد و مسئولیت پذیری افراد و در نتیجه بهبود اثربخشی فردی و جمعی می‌شود و در نتیجه چنین فردی نمی‌تواند نسبت به محیط کار و همکاران خود بی‌تفاوت باشد. طبق نظر رابینز^۴ از جمله مشخصه‌های بی‌تفاوتی این است که فرد شخصیت خود را از دست می‌دهد و زمانی که نسبت به دیگران واکنش نشان می‌دهد جنبه منفی شخصیت خود را نشان می‌دهد، کار انجام شده را از آن خود نمی‌داند و از نظر فیزیکی، جسمی، ذهنی و احساسی تهی می‌شود. بر این اساس و با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که یکی از عواملی که می‌تواند مانع بروز چنین علائم و مشکلاتی در فرد شود داشتن هوش اخلاقی اسلامی بالا است. به عبارت دیگر، افرادی که بتوانند شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی خود را تقویت نمایند، می‌توانند از بروز مشخصه‌های بی‌تفاوتی در خود ممانعت نمایند.

طبق نتایج تحقیق، با توجه به اینکه هر فردی دارای اصول و ضوابط اخلاقی و اعتقادی خاصی است و با توجه به حساسیت مأموریت و وظایف در اداره کل حفاظت محیط زیست، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود در نظام‌گزینش و استخدام بر وجود ابعاد مختلف هوش اخلاقی با استفاده از آزمون‌های معتبر در افراد متقاضی اطمینان نسبی حاصل کنند تا با جذب افراد برخوردار از هوش اخلاقی بالا، معضل بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مدیر، همکاران و سازمان را کنترل نمایند. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که در کنار تهیه و اجرای کامل منشور اخلاقی، فضای مناسبی را به لحاظ سازمانی و در تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های کاری جهت ایجاد انگیزه و رشد و تقویت رفتار اخلاقی کارکنان فراهم نمایند. همچنین به بخش‌های فرهنگی و روابط عمومی اداره کل حفاظت محیط زیست پیشنهاد می‌شود که شاخص‌های مختلف هوش اخلاقی اسلامی در ابعاد مختلف الهی، اجتماعی و فردی را در قالب‌های مختلف مانند تابلوهای فرهنگی و اخلاقی، بروشور، کارگاه‌های تخصصی دینی و اخلاقی چند ساعته، پیام‌های صوتی، کلیپ‌های جذاب و... به صورت مدام و برنامه‌ریزی شده معرفی نمایند. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود، ضمن حمایت از کارکنان در زمینه دادن اختیار و آزادی عمل و به حساب آوردن کارمندان به عنوان بخشی از سازمان و به خصوص پیاده‌سازی سیستم پرداخت حقوق و پاداش عادلانه، از بی‌انگیزگی و بی‌تفاوتی کارکنان خود جلوگیری نمایند. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود، با عنایت و توجه مداوم از کارکنانی که رفتارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری شایسته‌ای داشته و نسبت به وظایف محوله خود در قبال مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکار و کار خود به درستی عمل نموده‌اند، تقدیر و تشکر به عمل آورند تا فرهنگ‌سازی لازم در این جهت محقق شود. در ارتباط با محدودیت پژوهش نخست می‌توان گفت مثل درد مشترک دیگر پژوهش‌های میدانی، همکاری کارکنان برای تکمیل پرسشنامه‌ها بسیار دشوار بود خصوصاً در این سازمان که کارکنان به عارضه بی‌تفاوتی مبتلا هستند و چندان امیدی به بهبود وضعیت ندارند. در مرحله دوم از آنجا که جامعه مورد مطالعه اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی بوده است، استفاده از نتایج تحقیق به جز برای سازمانهای مشابه و همانم در کشور، برای سایر ادارات، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که ماهیتاً با جامعه این پژوهش متفاوت می‌باشند مناسب نخواهد بود.

منابع

- اردستانی، نسرین و رزقی شیرسوار، هادی (۱۳۹۸)، رابطه‌ی هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه‌ی موردی: کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره هفدهم، شماره یک: ۶۴-۴۵.
- ارشاد حسینی، هادی؛ میردیکوندی، رحیم و احمدی، محمدرضا (۱۳۹۴)، هوش اخلاقی و ساخت آزمون اولیه آن بر اساس منابع اسلامی، اسلام و پژوهش‌های روانشناختی، سال اول، شماره سوم: ۷-۲۶.
- آمدی، ابوالفتح. ۱۳۶۶. غررال حکم و دررال کلم. قم: دارالکتاب الاسلامی.
- بخیت، معصومه؛ عباسی، همایون؛ عیدی، حسین و عیدی‌پور، کامران (۱۳۹۴)، پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره سوم، شماره نهم: ۸۱-۷۱.
- بهرامی، محمد امین؛ اصمی، مریم؛ فاتح‌پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه و احمدی تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد. اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ششم: ۲۷-۳۲.
- پورحسینی، محمد و پورکیانی، مسعود. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با موفقیت سازمانی در سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.
- تابان، محمد؛ شرفی، وحید؛ ویسه، سید مهدی و شیرینی، اردشیر (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سوم، شماره دوم: ۲۲۳-۲۴۲.
- جلیلیان، سهیلا؛ عظیم‌پور، احسان؛ نجاتی، وجیهه و شهری، آذر. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد اساسی بی‌تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهشی ترکیبی. دومانه‌نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سیزدهم، شماره یک: ۴۹-۳۱.
- حر العالمی، محمد بن حسن. (۱۳۸۷). تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه. قم: ذوی القربی.

3 . Flite & Harman
4 . Robbins

بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله ساختاری معصومیان و همکاران
دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰)، کاربرد راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی، چاپ اول، تهران: دانشگاه
امام صادق علیه اسلام.

دهقان منشادی، منصور (۱۳۹۶)، بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان
میبد، فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، سال دوم، شماره سوم (پیاپی ۴): ۸۶-۶۷
زاهدی بابلان، عادل و احمدی، حسن. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره
متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال یازدهم، شماره دوم: ۸۵-۱۰۷.
شایمی برزکی، علی؛ ایزری، مهدی و مویدی، زهرا (۱۳۹۵)، تحلیل تأثیر تناسب فرد-سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، فرایند مدیریت توسعه، دوره
بیست و نهم، شماره سوم: ۱۷۱-۱۵۱.

شوماخر، رندال ای و لومکس، ریچارد جی (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری، ترجمه وحید قاسمی، چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
شهرکی، طاهره؛ سمیعی، روح اله؛ گرجی، محمد باقر و شجاعی، سامره. (۱۴۰۰). مدل‌سازی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش اخلاقی: نقش
میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی. مجله علوم پزشکی رازی، دوره بیست و هشت، شماره پنجم: ۴۸-۳۸.
شیری، اردشیر؛ عزیزیان‌پور، مسعود و رستمی، کرم رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی. نشریه
فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره سوم، شماره یک: ۱۸-۳.

غلامی، محمد. (۱۳۹۶). مبانی و اصول هوش اخلاقی در قرآن. پایان نامه کارشناسی ارشد فلسفه اخلاق، دانشگاه پیام‌نور بافق.
قاسمی، وحید (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics، چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
کلینی، محمد بن یعقوب. الاصول من الکافی. بیروت: دارالاضواء.
محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۵)، اخلاق مدیریت در اسلام. قم: دارالحدیث.
محمدولی، مجید؛ آزادی ریکنده، حمید؛ همتیان، هادی و رضایی، محمود. (۱۴۰۰). پیامدهای فردی بی‌تفاوتی سازمانی در نیروی انتظامی جمهوری
اسلامی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال نهم، شماره سوم: ۳۵۴-۳۱۷.

مختاری پور، مرضیه و سیادت، سید علی (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای هوش اخلاقی و رهبری تیمی از دیدگاه برخی دانشمندان و اسلام. مصباح، شماره
هفتاد و هشتم: ۵۲-۲۹.

مصباح یزدی (۱۳۸۳)، اخلاق و عرفان اسلامی از دیدگاه استاد مصباح یزدی، معرفت، شماره هشتاد و یک.
منطقی، محسن؛ جوادی حسینی، سید امیر و میردربیکوندی، رحیم (۱۳۹۳)، هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام، اسلام و
پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره دوم: ۷۶-۶۳.
مهربان، جواد. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای بی‌تفاوتی سازمانی در رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت اداری کارکنان آموزش و پرورش شهر تبریز. مدیریت
و چشم‌انداز آموزش، دوره سوم، شماره هفتم: ۸۲-۶۲.

نامور، ج، آذربایجانی، م. (۱۴۰۱). تحلیل هوش اخلاقی و مولفه‌های آن بر اساس روایات. جامعه‌شناسی سیاسی ایران. ۵ (۱۰): ۸۸۷-۸۷۲
یوسفی، پونه و حشمتی، حسین. (۱۳۹۴)، هوش اخلاقی و جایگاه این مفهوم در حرفه پرستاری: بررسی موردی، راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی،
دوره دوم، شماره دوم: ۷۳-۶۵.

Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-563.

Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence, Nurtuing Kids Heart& Souls*, National Educator Award, National council of self-esteem. Jossey-Bass.

Crabtree, S. (2013, October 8). Worldwide, 13% of employees are engaged at work. Retrieved from <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

Flite, C. A. & Harman L. B. (2013). Code of Ethics: Principles for Ethical Leadership. *Perspectives in Health Information Management*, 10, 1-11.

Keefe, L. (2006). Overcome Organizational Indifference, *Non-profit World*, 24 (2), 14-15.

Leander, P. N. (2009). *Losing the Will: Automatic Reactions to the Indifference Perceived in Others*. Unpublished Master's Thesis, Duke University.

Lennick, D. & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*, Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education.

Marin, R. S. (1990). Differential diagnosis and classification of apathy. *The American Journal of Psychiatry*, 147, 22-30.

Schmidt, G. B.; Park, G.; Keeney, J. & Ghumman, S. (2017) Job Apathy: Scale development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 25 (3), 484-501 <https://doi.org/10.1177/1069072715599536>.

- Seale, C. (2018). Influence of machiavellianism, transparency and moral intelligence on integrity, leader effectiveness and organisational citizenship behaviour. Thesis presented for the degree of master of commerce (industrial psychology), Stellenbosch University.
- Yang Q. G., & Xu T. T. 2018. On the Cultivation Paths of " Moral Intelligence" from the Perspective of " I-You" of Teacher-student Relationship. Journal of Xuzhou Institute of Technology (Social Sciences Edition), (4), 18.

نحوه استناد به مقاله:

معصومیان، لاله؛ کاوه، داوود؛ سالازی، یاسر؛ انجم‌شعاع، زهرا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی با رویکرد مدل معادله. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۶ (۳)، ۲۶۵-۲۷۷.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jhce/Article/1038734>

