

بررسی تأثیر عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی

لاله معصومیان^۱، داود کاوه^{۲*}، یاسر سالاری^۳ زهرا انجم شعاع^۴

^۱ گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

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

^۳ گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

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

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی می باشد. 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 می باشند که با استناد به جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان، ۲۰۷ نفر از آنان به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه های 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 داده ها مدل معادله ساختاری و با استفاده از نرم افزار مدل سازی آموس بود. یافته های پژوهش نشان داد، متغیر هوش اخلاقی اسلامی با ضریب ۰/۶۲- بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد. متغیر عوامل درونی (فطری) با ضریب ۰/۸۲ بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار دارد و متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) با ضریب ۰/۰۷- بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار ندارد. همچنین، هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل درونی (فطری) بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی را میانجی گری می کند؛ اما تأثیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی تفاوتی سازمانی را میانجی گری نمی کند.

واژگان کلیدی: عوامل درونی (فطری)، عوامل بیرونی (تربیتی)، هوش اخلاقی اسلامی، بی تفاوتی سازمانی، اداره کل حفاظت محیط زیست

۱- مقدمه

فرهنگ عامه ما اغلب کارمندی را به تصویر می‌کشد که به شغل خود در سازمان‌ها دلبستگی کمی دارند، احساسی که معمولاً به آن بی‌تفاوتی 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 فعال دارند، ۶۳ درصد گزارش احساس عدم مشارکت، و ۲۴ درصد دیگر نشان می‌دهد که حتی به‌طور 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 به‌عنوان «عدم علاقه یا نگرانی» یا «فقدان عاطفه یا احساس» تعریف شده‌است. 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، پارک، کینی، و گومان، ۲۰۱۷).

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. بی‌تفاوتی سازمانی که از آن به بحران خاموش سازمانی نیز یاد می‌شود، در بخش دولتی و نیمه‌دولتی بیش از بخش خصوصی رخ می‌دهد. در صورت عدم کنترل، سازمان به‌ندرت قادر خواهد بود که به اهداف خود برسد و به حیات خود در یک محیط رقابتی و متغیر ادامه دهد. (شایمی برزکی، ابزری و مویدی، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی سازمانی حالتی است که کارکنان درگیر موفقیت یا شکست سازمان نباشند و به سازمان دلبستگی نداشته‌باشند (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 نه‌تنها 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 به‌شدت مانع عدم تحقق اهداف و عملکرد سازمانی شود (اشمیت و همکاران، 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، ارتقا جایگاه سازمان را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. (پورحسینی و پورکیانی، ۱۳۹۴). در دنیای پر مخاطره امروزی، سازمان‌ها برای اینکه بتوانند بقای خود را تحکیم بخشند باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نمایند چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و افزایش کیفیت خدمات و جلب رضایت اربابان رجوع و در نهایت تثبیت بقای سازمان می‌شود (بیرجندی و همکاران، ۱۴۰۳). در واقع گام نخست برای موفقیت سازمانی منطبق با اصول اعتقادی و ارزشی و مقابله با بی‌تفاوتی کارکنان در یک کشور اسلامی،

² Crabtree

³ Schmidt, Park, Keeney, & Ghumman

اولویت‌دهی سیستم مدیریتی به ترویج فضیلت‌های اخلاقی است و شاید بتوان به کارگیری 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 می‌نگرد و در نتیجه کار خود را بهتر درک می‌کند و درک بهتر و صحیح‌تری از موقعیت‌ها، حساسیت‌ها و شرایط کاری به دست آورده‌است. موفقیت سازمان از نظر او مهم می‌شود و انگیزه بیشتری برای انجام کارها پیدا می‌کند. اسلام به‌عنوان 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 به‌عنوان 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 سؤال ببرد. (شهرکی، سمیعی، گرجی و شجاعی، ۱۴۰۰).

اداره کل حفاظت محیط‌زیست 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 و تجهیزاتی، به شدت نیازمند تقویت انگیزه و التفات کارشناسان و متخصصان مجموعه به امور نظارتی و حاکمیتی مرتبط با محیط‌زیست است. آنچه در اداره کل حفاظت محیط‌زیست 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 حائز اهمیت است اینکه در اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی، به‌رغم تعبیه پست معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی و ادارات ستادی عریض و طویلی همچون برنامه‌ریزی و منابع، پشتیبانی و... نه تنها برای ارتقا سطح انگیزشی کارکنان تاکنون برنامه مدونی به‌جز پرداخت برخی ارقام جزئی به‌عنوان تشویقی و یا تقدیرنامه‌های سطحی که حتی در ارزشیابی‌ها هم محل اعراب ندارد، هیچ اقدام درخور توجه و قابل اعتنایی انجام نشده است.

در حاشیه تحقیقاتی که طی ۱۰ سال گذشته از سوی محقق در حوزه رشته مدیریت در این اداره کل دنبال شده‌است؛ به جرئت می‌توان ادعا کرد، نظر قریب ۷۰ درصد از کارکنان این اداره در خصوص مشکلات و چالش‌های اساسی خدمت، تبیین سطح پایین حقوق و مزایای دریافتی است نه آنچه که امروز محیط‌زیست را با بحرانی جهانی روبه‌رو 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 محیط‌زیست و پیشبرد اهداف سازمانی ارزش قائل هستند. به نظر می‌رسد پس از این مرحله، فرایند تسلیم، بی‌خیالی و بی‌تفاوتی سازمانی به‌استناد ضرب‌المثل «خواهی نشوی رسوا هم‌رنگ جماعت شو» فضای یک رنگ در بین کارکنان به وجود می‌آورد و دیر یا زود گریبان همه را تا بدانجا خواهد گرفت که نه‌تنها 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 درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال بوده است که «عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) با نقش میانجی هوش اخلاقی اسلامی چه تأثیری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی دارد؟»

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- بی‌تفاوتی سازمانی

بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان 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^۴ (۱۹۹۰)، بی‌تفاوتی شغلی به‌عنوان 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 به‌طور 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 همکاران، ۲۰۱۷). 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 به‌دلیل شخصیت، عدم ارتباط احساسی با شغل، عدم علاقه به وظیفه شغلی خود، توجه به سایر حوزه‌های زندگی، یا عوامل دیگر، بی‌تفاوتی شغلی داشته‌باشد (آلارکون^۵، ۲۰۱۱). والتون^۶ (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 نامید و معمولاً بحران‌ها، عامل مخرب در سازمان به‌حساب 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 بی‌تفاوت در حدی وظایف خود را در سازمان انجام می‌دهند که ضامن دریافت حقوق و اخراج نشدن آنها باشد و به‌دنبال فرصت برای رشد و موفقیت سازمان نباشند. متأسفانه بی‌تفاوتی سازمانی در تمام سطوح سازمان و در همه صنایع وجود دارد. بی‌تفاوتی سازمانی فرایندی آهسته است که به‌تدریج در افراد ظاهر می‌شود و اغلب به‌جای اعتماد و صداقت با ترس و خیانت آمیخته می‌شود (کیف^۷، ۲۰۰۶).

⁴ Marin

⁵ Alarcon

⁶ Walton

⁷ Keefe

ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی در پنج سطح تعریف می‌شود: الف) بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع: اکثر افراد این بعد بی‌تفاوتی را به‌عنوان ارباب‌رجوع تجربه کرده‌اند. هیچ‌چیز برای یک سازمان بدتر از بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع نیست. برخی از نشانه‌های بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع عبارتند از: اولویت ندادن به ارباب‌رجوع، به تعویق انداختن کار ارباب‌رجوع، سردرگمی ارباب‌رجوع در سازمان، عدم پاسخ‌گویی به ارباب‌رجوع، برخورد تند با ارباب‌رجوع و... ب) بی‌تفاوتی به سازمان: 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... 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 نگه‌داشتن مدیر، امتناع از اظهار نظر در جلسات و... (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰).

۲-۲- هوش اخلاقی اسلامی

از نظر بوربا^۸ (۲۰۰۵) هوش اخلاقی را می‌توان توانایی و ظرفیت درک درست از نادرست و داشتن باورهای اخلاقی قوی و عمیق و رفتار مناسب دانست. لنینک و کیل^۹ 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 به‌عنوان 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 پیاژه^{۱۰} در قالب رشد اخلاقی و به‌دنبال آن کولبرگ^{۱۱} 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 به‌دلیل هماهنگی و سازگاری با موازین وجدانی و فردی نیست، بلکه به‌دلیل 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 شده خود سازگاری و هماهنگی پیدا می‌کنند. از نظر کولبرگ این سطح کامل‌ترین مرحله رشد اخلاقی است (منطقی، جوادی حسینی و میردیکوندی، ۱۳۹۳).

مارتین، راو و اسلون^{۱۲} (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

⁸ Borba

⁹ Lennick & Kiel

¹⁰ Piaget

¹¹ Kohlberg

¹² Martin, Rav & Esilon

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، راو و اسلون، ۲۰۰۸).

ناروئی و ناستی زایی (۱۴۰۳) می‌گویند که فرد اخلاق‌مدار، صادق، قابل‌اعتماد، منصف و نوع‌دوست، به‌گونه‌ای که در روابط خود تبعیض روا ندارند، شفاف عمل کند و با تشویق و پاداش رفتار اخلاقی را در سایرین رواج دهد و به‌طور صادقانه برایشان دلسوز باشند و نیز به آنها احترام بگذارند و در هنگام بروز مشکلات با آنها همدردی و همدلی کند، یک الگوی اخلاقی برای سایرین بوده و غالباً می‌تواند با پایبندی به اصول اخلاقی در تنظیم معیارهای شفاف اخلاقی بسیار مؤثر باشد.

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 به‌اندازه 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 به‌عنوان 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 آن‌گونه 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 به‌شکل مؤکد آن به معاد در هوش اخلاقی اسلامی محرز و مبنایی است (ارشاد حسینی، میردریکوندی 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 شده‌است. صداقت یا عمل نیک میوه درخت ایمان است. هر جا که در قرآن به ایمان اشاره شده، عمل نیک نیز به‌دنبال 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 آورده‌اید! از خدا بترسید و با راستگويان باشید. (سوره توبه آیه ۱۱۹).

پیامبر اکرم صلی الله علیه و اله فرمودند: *مَنْ تَوَلَّى عَمَلًا وَهُوَ يَعْلَمُ أَنَّهُ لَيْسَ لَهُ بِأَهْلٍ، فَلْيَتَّبِعْهُ 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 ۱۰، ۱۱۲۰، 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: *فَأَصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا*: پس صبر کن صبری نیکو و در سوره نحل آیه ۱۲۷ می‌فرماید: *وَأَصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَنِيًّا عَنِ الْعَالَمِينَ*: 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 شده‌است که فرمود: «*الْحِلْمُ 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 شده‌است، 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 گزینه 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 (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۳).

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

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

۲-۳- عوامل درونی (فطری)

استاد مطهری در پژوهشی با عنوان بررسی فطرت اخلاقی و وابستگی‌های اخلاق به دین معتقدند، فطرت اخلاقی به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی در انسان‌شناسی است و انسان به‌لحاظ ساختار ذاتی و درونی هم واجد آگاهی‌های اخلاقی است و هم برخوردار از گرایش به‌خوبی‌ها و نفرت از بدی‌ها است. انسان به سبب ساختار فطری و غیر اکتسابی‌اش در ارتباط با دین و متون دینی از بعضی جهات از دین و آموزه‌های وحیانی مستقل و از جهات دیگر وابستگی تنگاتنگ دارد. از نظر استاد مطهری انسان یک سلسله اصالت‌های وجودی دارد که آنها را از هیچ امر بیرونی نگرفته بلکه مقتضای ذات اوست و این اصالت را به فطرت تعبیر می‌کند که انسان را از سایر موجودات متمایز می‌سازد (منصور، ۱۳۹۷). به‌اعتقاد استاد مطهری مهم‌ترین ساحت‌های فطری آدمی در دو ناحیه شناخت‌ها و گرایش‌ها رقم می‌خورد. در انسان یک ساختار ادراکی خاص وجود دارد که به دستگاه ادراکی مربوط است و با حضور و اکتساب به‌دست نمی‌آید. گرایش‌های انسان هم اموری همچون میل به داشتن فرزند، قدرت‌طلبی، تفوق‌خواهی و اساسی‌ترین آنها فطرت دینی، فطرت حقیقت‌جویی، فطرت اخلاقی، فطرت پرستش و فطرت ابداع و خلاقیت است. انسان این ویژگی‌ها را به اقتضای ساختار وجودی خود داراست نه با اجبارهای اجتماعی بر او تحمیل شده و نه محصول تلاش علمی و فکری وی است. البته این نوع ساختارهای وجودی و اصالت‌های فطری این گونه هم نیست که از محیط، اجتماع و خانواده هیچ تأثیری نپذیرد. از نظر استاد مطهری، اسلام به دو نوع انسان قائل است: یک "انسان فطری" که به‌همراه یک سلسله ارزش‌های عالی، متعالی و بالقوه متولد می‌شود و دیگری "انسان مکتسب" که با عمل خودش ساخته می‌شود (مطهری، ۱۳۵۷).

فطرت دارای دو بعد است، فطرت گرایشی و فطرت بینشی (ادراکی). منظور از بعد گرایشی فطرت، تمایلات ذاتی و درونی است که حاصل تأثیرات خارجی نباشد. فطرت در بعد گرایشی مواردی را همچون حقیقت‌جویی، فضیلت‌جویی، میل به خلاقیت و ابتکار، زیبایی‌خواهی، میل به جاودانگی، کمال‌جویی، گرایش به عشق و پرستش را شامل می‌شود. منظور از بعد بینشی

(ادراکی) فطرت، آن بخش از توانایی‌هایی است که باعث فهم و معرفت انسان نسبت به موضوعات مختلف می‌شود و خود بر دو نوع ادراک نظری و عملی است که مورد بحث در این پژوهش نیست (درودی و ملکی، ۱۳۹۲).

۲-۴- عوامل بیرونی (تربیتی)

پس از بررسی مقالات متعدد در ارتباط با عوامل بیرونی مرتبط با اخلاق، به سه مولفه، فرهنگ اخلاق کاری سازمانی، رهبری اخلاق مدار و تربیت اخلاقی اسلامی می‌رسیم. اخلاق کار به معنای شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است. هرچند هدف اصلی سازمان‌ها، افزایش کارایی و رضایت ارباب رجوع است؛ ولی در عصر اطلاعات و جهانی سازی برای دستیابی به موفقیت، باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی، واکنش مناسب نشان دهند و به بهترین شکل این گونه انتظارات را با اهداف سازمان تلفیق کنند، تا دستیابی به اهداف بالاتر و والاتری را امکان پذیر سازند. پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، توجه و تأکید بر اصول اخلاقی جهان شمول، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه، برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان، از جمله اقداماتی است که مدیران می‌توانند در این زمینه انجام دهند. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است (ولبخانی و کریم پور، ۱۳۹۱).

رهبری اخلاق مدار مفهومی است که براساس تعریف صحیح از اخلاق شکل پیدا نموده است. از آنجا که رهبران بر عملکرد و رفتار سازمان‌ها تأثیرگذار هستند و همچنین مسئولیت برانگیختن و محافظت از فرهنگ سازمانی را عهده دار می‌باشند اخلاق مدار نقش منحصر به فردی را در سازمان ایفا خواهد نمود. بسیاری از صاحب نظران این حوزه عقیده دارند که تئوری‌های رهبری از دهه ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۰ دچار تغییری آشکار شده است و تئوری‌های رهبری به جای تمرکز بر ویژگی‌های شخصیتی رهبران، به سوی روش‌های نوآوران‌های پیش می‌روند که رهبران می‌توانند با استفاده از آن تأثیری شگرف در پیروان ایجاد نمایند (رفیعی و دیگران، ۱۳۹۳).

مراد از فضای اخلاقی یا حاکمیت امر به معروف و نهی از منکر در جامعه این است که ارزش‌های اخلاقی در جامعه جایگاهی برتر بیابد و همه خود را موظف و متعهد به رعایت آنها بدانند؛ به عبارت دیگر، ایجاد فضای اخلاقی به معنای حاکم شدن ارزش‌های اخلاقی اسلامی است. اما حاکمیت ارزش‌های اخلاقی نه به معنای حاکمیت از طریق اعمال فشار و زور، بلکه بدین معنا است که افراد از صمیم قلب برای آنها ارزش قائل شوند؛ آنها را بپذیرند و به آنها پایبند باشند بی‌اعتنایی به ارزش‌های اخلاقی و کمرنگ شدن آن در تربیت نسل جدید یکی از مهم‌ترین دلایل این معضلات، نپرداختن متفکران و اندیشمندان تعلیم و تربیت به مسائل ارزشی و اخلاقی است. به طور کلی می‌توان گفت: تربیت اخلاقی، مجموعه‌ای از اقدامات است که به منظور آموزش اصول اخلاقی و پرورش فضیلت‌های اخلاقی مطلوب اسلام صورت می‌گیرد (صمدی و دیگران، ۱۳۹۱).

۲-۵- پیشینه پژوهش

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 تحت‌عنوان «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.

آذربایجانی و نامور (۱۴۰۱) در پژوهش خود با عنوان تحلیل هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر اساس روایات، ابعاد هوش اخلاقی را در سه محور مطرح کردند که عبارتند از: بعد معنوی که مؤلفه‌های یاد مرگ و آمادگی برای آن، و شناخت خدا و بندگی در برابر او می‌باشد. بعد اجتماعی که مؤلفه‌های مهربانی، احترام، احسان و مدارا را شامل می‌شود. بعد فردی-اجتماعی-معنوی که یک مؤلفه در بردارد که عبارت است از خویش‌تنداری؛ این مؤلفه هم در ارتباط با خود انسان مطرح است مانند مبارزه با هوای نفس و هم در ارتباط با افراد جامعه مطرح است مانند بردباری در برابر خطاهای دیگران و هم در ارتباط با خدا مطرح است مانند زهد و تقوا.

پناهی (۱۴۰۲) در یافته‌های پژوهش خود با عنوان بررسی ارتباط بین حکمرانی خوب و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجیگری احساس تعلق سازمانی که بر روی جامعه آماری کارکنان بیمارستان امام‌رضا (ع) تبریز انجام داد، اظهار داشت که یافته‌های پژوهش بیانگر تأثیر منفی و معنادار حکمرانی خوب بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان و تأثیر مثبت آن بر احساس تعلق سازمانی است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که احساس تعلق سازمانی در تأثیر حکمرانی خوب بر کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان نقش میانجی دارد.

نارویی و ناستی‌زایی (۱۴۰۳) طی نتایج پژوهش خود با عنوان اثر رهبری ستمگرانه بر پنهان‌سازی دانش سازمانی با نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی، عنوان داشتند که رهبری اخلاق‌مدار، صادق، قابل‌اعتماد، منصف و نوع‌دوست، به‌گونه‌ای که از افراد خاصی جانبداری نکنند و در روابط خود تبعیض روا ندارند و مسئولیت اعمالشان را به عهده بگیرند، شفاف عمل کنند و با تشویق و پاداش رفتار اخلاقی را در زیر دستان رواج دهند و از طرفی به آنها حق اظهار نظر در تصمیمات بدهند و به‌طور صادقانه برایشان دلسوز باشند و نیز به آنها احترام بگذارند و در هنگام بروز مشکلات با آنها همدردی و همدلی کرده و یک الگوی اخلاقی برای پیروان باشند، غالباً می‌توانند با پایبندی به اصول اخلاقی معیارهای شفاف اخلاقی تنظیم کنند و بسیار مؤثر باشند.

لیندر^{۱۳} (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت‌عنوان «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 داشته‌باشد و علاوه بر آن بر میزان انگیزه کارکنان تأثیر منفی بگذارد.

سیل^{۱۴} (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر یکپارچگی، اثربخشی رهبر و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت و به‌لحاظ 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، ارتقا می‌دهند، احتمالاً پاداش‌های قابل‌توجهی در زمینه‌های مختلف سازمانی دریافت خواهند کرد.

چن^{۱۵} و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «توسعه و وضعیت تحقیق تربیت اخلاقی: تحلیل بصری بر اساس نمودار دانش» با روش سیستماتیک ۴۹۷ مقاله منتشر شده در نمایه استنادی علوم اجتماعی اصلی Web of Science را از

¹³ Leander

¹⁴ Seale

¹⁵ Chen

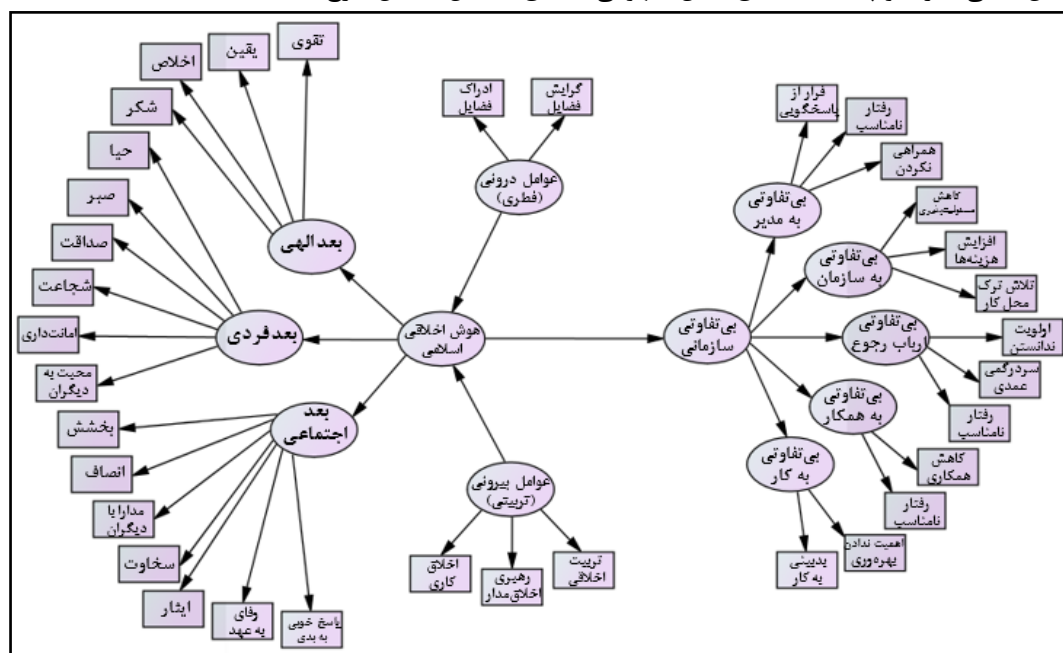
سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ در زمینه تحقیقات تربیت اخلاقی تجزیه و تحلیل می‌کنند. طبق نتایج، این مقاله با کمی کردن اطلاعات عملکرد خاص در زمینه آموزش اخلاقی از نظر نویسندگان، مجلات، سازمان‌ها و کشورها، نویسندگان و سازمان‌های بسیار پربازده و همچنین مجلات اصلی (یعنی مجله آموزش اخلاقی) را شناسایی می‌کند. تحلیل خوشه‌ای برای نشان دادن ساختار دانش و تحلیل تکاملی برای ارائه روند توسعه کلان تربیت اخلاقی استفاده می‌شود.

ابو باراکا و همکاران^۶ (۲۰۲۴) در پژوهشی با موضوع «تاب آوری پرستاران و رابطه آن با هوش اخلاقی و سازگاری حرفه‌ای» به این نتیجه رسیدند که تعاملات روزانه پرستاران با بیماران و خانواده‌ها بر اساس صداقت باعث می‌گردد، آنها در دوره‌های اخلاقی و زمانی که می‌خواهند موقعیت‌های پیچیده را تجزیه و تحلیل کنند، دیدگاه‌های متنوعی را در نظر بگیرند و از نظر اخلاقی تصمیمات درستی بگیرند. از نظر محققان، داشتن هوش اخلاقی بالا یعنی دارا بودن ویژگی‌های خوب و انعطاف‌پذیری که به پرستاران کارکنان کمک می‌کنند و آنها را برای سازگاری با محیط کار آماده می‌کنند.

با بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی در مورد موضوع این تحقیق مشخص می‌شود که رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق به‌تنهایی 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.

۲-۶- مدل مفهومی پژوهش

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



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

۳- فرضیه‌های پژوهش

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

- عوامل درونی (فطری) بر هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- عوامل بیرونی (تربیتی) بر هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی تأثیر معنادار دارد.
- هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل درونی (فطری) بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند.
- هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند.

۴- روش تحقیق

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 محیط‌زیست خراسان رضوی، به تعداد حدود ۴۵۰ نفر می‌باشند. با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان^{۱۷} (۱۹۷۰) و فرمول نمونه‌گیری کوکران^{۱۸}، اندازه نمونه متناسب با جامعه آماری فوق، ۲۰۷ نفر می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست 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 عوامل درونی و بیرونی اخلاق از طریق دو سازه فطری و تربیتی طراحی شد. سازه عوامل درونی دارای دو شاخص ادارک فضایل اخلاقی و گرایش به انجام فضایل اخلاقی و سازه عوامل بیرونی دارای سه شاخص فرهنگ اخلاق کاری سازمانی اسلامی، رهبری اخلاق‌مدار و تربیت اخلاقی اسلامی می‌باشد. 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 پاسخ‌خوبی به بدی می‌باشد. پرسش‌نامه بی‌تفاوتی سازمانی از طریق پنج سازه اصلی بی‌تفاوتی به مدیر، سازمان، ارباب‌رجوع، 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 بی‌دلیل هزینه‌های سازمانی و تلاش برای ترک محل کار؛ سازه بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع دارای سه شاخص رفتار نامناسب 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 صوری پرسش‌نامه با حذف و اصلاح تعدادی از گویه‌ها به دست آمد. همچنین، برای تعیین پایایی ابزار تحقیق از همسانی درونی به روش آلفا کرونباخ^{۱۹} استفاده شد. ضریب آلفا کرونباخ برای تمامی متغیرها، بالاتر

¹⁷ Krejcie & Morgan

¹⁸ Cochran

¹⁹ Cronbach's Alpha

از ۰/۷ بود که بیانگر همسانی درونی ابزار تحقیق است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مرحله کمی، با در نظر گرفتن سطح اندازه‌گیری متغیرها و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و مدل‌سازی Amos، از مدل معادلات ساختاری برای آزمون مدل نظری تحقیق و فرضیه‌های تحقیق استفاده شده‌است.

۵- یافته‌های تحقیق

۵-۱- یافته‌های توصیفی

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

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
	بالتر 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
	سیکل	۲	۱	۱
تحصیلات	دیپلم	۱۰	۴/۸	۵/۸
	فوق‌دیپلم	۱۰	۴/۸	۱۰/۶
	لیسانس	۵۸	۲۸	۳۸/۶
	فوق‌لیسانس	۹۹	۴۷/۸	۸۶/۵
	دکتری	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
نوع استخدام	۲۰-۳۰	۶۱	۲۹/۵	۱۰۰
	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 به‌صورت سؤال باز مطرح شده‌است. محدوده سنی در مطالعه حاضر ۲۳ تا ۶۱ سال است. به‌منظور توصیف بهتر متغیر سنی، پاسخگویان در ۴ گروه سنی دسته‌بندی شدند که نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که

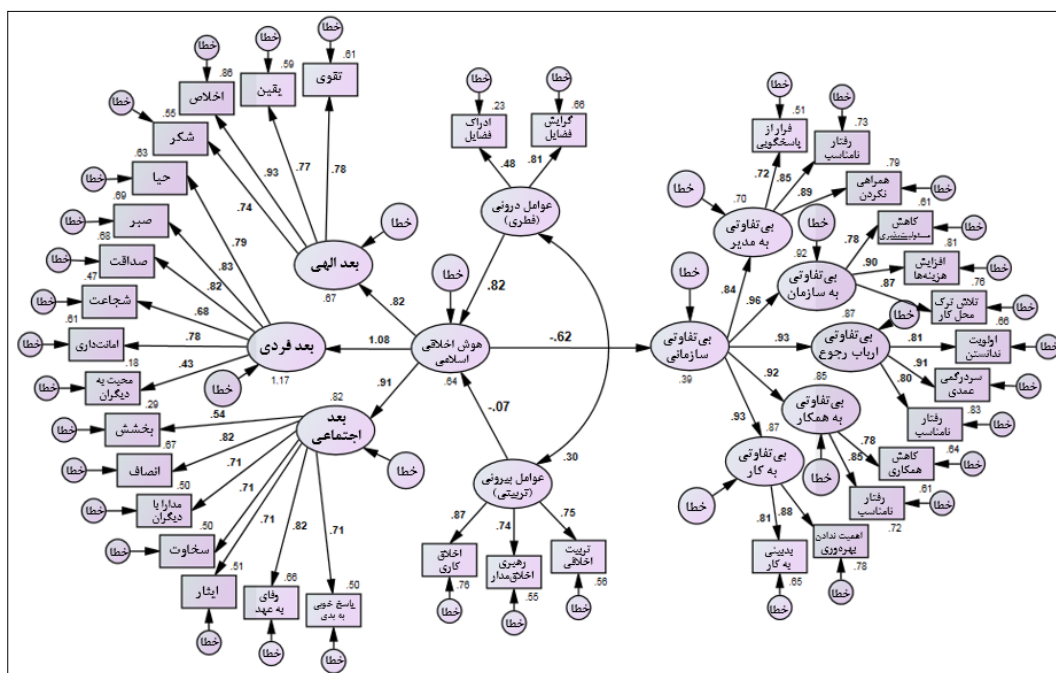
بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۷/۸ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و سپس در گروه سنی قرار دارند. گروه سنی ۳۴/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. همچنین گروه سنی بالای ۵۰ سال با ۷/۲ درصد کمترین پاسخ گو را دارد. ۷۹/۲ درصد (۱۶۴ نفر) پاسخگویان متأهل، ۱۷/۹ درصد (۳۷ نفر) مجرد و ۲/۹ درصد (۶ نفر) مطلقه می باشند. بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۷/۸ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس می باشند. 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.

۵-۲- 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^{۲۰}، 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 سوء 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 (CMIN/DF) با مقدار ۳/۰۲۲ (۱ تا ۵)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۸۵۳ (نزدیک به مقدار قابل قبول ۰/۹۰)، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) با مقدار ۰/۶۶۰ (بزرگ تر از ۰/۵ یا ۰/۶) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۹ (کوچک تر یا مساوی ۰/۰۹) برازش مدل را تأیید می کنند؛ لذا داده های جمع آوری شده تا حد زیادی مدل نظری تدوین شده را حمایت می کنند. پس از آزمون مدل، نتایج برآوردهای استاندارد برای وزن های رگرسیون شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر و مربع ضرایب همبستگی چندگانه (ضرایب تعیین) در شکل ۲ نمایش داده شده است.

²⁰ Schumacker & Lomax



شکل ۲- مدل معادله ساختاری برای تبیین تأثیر عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی رضوی با برآوردهای استاندارد: زیست خراسان هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط

با توجه به این مدل (شکل ۲)، متغیر هوش اخلاقی اسلامی با ضریب $0/62$ بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تأثیر داشته است. مربع ضریب همبستگی چندگانه متغیر بی تفاوتی سازمانی ($0/39$) نشان می دهد که متغیر هوش اخلاقی اسلامی به میزان ۳۹ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می کند. متغیر عوامل درونی (فطری) با ضریب $0/82$ و متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) با ضریب $0/07$ بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر دارند. مربع ضریب همبستگی چندگانه متغیر هوش اخلاقی اسلامی ($0/64$) نشان می دهد که متغیرهای عوامل درونی و بیرونی به میزان ۶۴ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می کنند. جهت آزمون فرضیه ها، ضرایب ساختاری بین متغیرها و نسبت بحرانی آن ها در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲- ضرایب تأثیر استاندارد شده و نسبت بحرانی (فرضیه های تحقیق)

نتیجه	معناداری (P)	نسبت بحرانی (CR)	ضریب استاندارد شده	مسیر
معناداری مسیر تأیید فرضیه	0/000	5/120	0/816	عوامل درونی (فطری) ← هوش اخلاقی اسلامی
عدم معناداری مسیر رد فرضیه	0/307	-1/022	-0/072	عوامل بیرونی (تربیتی) ← هوش اخلاقی اسلامی
معناداری مسیر تأیید فرضیه	0/000	-6/799	-0/621	هوش اخلاقی اسلامی ← بی تفاوتی سازمانی

طبق نتایج جدول ۲، در مسیر اول، اثر متغیر عوامل درونی (فطری) بر هوش اخلاقی اسلامی به مقدار $0/82$ به لحاظ آماری ($P < 0/01$ و $CR > 2/57$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می دهد که از روی متغیر عوامل درونی (فطری) به میزان ۸۲ درصد می توان متغیر هوش اخلاقی اسلامی را پیش بینی کرد. بنابراین با توجه به نتایج

این مسیر، معناداری فرضیه اول مورد تأیید قرار می‌گیرد و به عبارت دیگر، عوامل درونی (فطری) بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار و مثبت دارد.

در مسیر دوم، اثر متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر هوش اخلاقی اسلامی به مقدار $0/07$ - به لحاظ آماری $CR < 2/57$ و $P > 0/01$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار ندارد. بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه دوم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و به عبارت دیگر، عوامل بیرونی (تربیتی) بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار و مثبت دارد.

در مسیر سوم، اثر متغیر هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی به مقدار $0/62$ - به لحاظ آماری $CR > 2/57$ و $P < 0/01$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر هوش اخلاقی اسلامی به میزان ۶۲ درصد می‌توان متغیر بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی کرد. بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد و به عبارت دیگر، هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معنادار و منفی دارد. در ادامه با استفاده از روش خودگردان‌سازی یا اصطلاحاً **Bootstrapping** معناداری اثرات غیرمستقیم متغیرهای عوامل درونی (فطری) و عوامل بیرونی (تربیتی) از طریق متغیر هوش اخلاقی اسلامی بر متغیر بی‌تفاوتی سازمانی بیان شده است.

جدول ۳- ضرایب تأثیر غیر مستقیم استاندارد شده (فرضیه‌های تحقیق)

مسیر	ضریب غیرمستقیم استاندارد شده	معناداری (P)	نتیجه
عوامل درونی (فطری) ← هوش اخلاقی اسلامی) بی‌تفاوتی سازمانی	-۰/۶۲۱	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
عوامل بیرونی (تربیتی) ← هوش اخلاقی اسلامی) بی‌تفاوتی سازمانی	-۰/۰۲۸	۰/۳۰۲	عدم معناداری مسیر رد فرضیه

طبق جدول ۳، در مسیر غیر مستقیم اول، اثر غیر مستقیم متغیر عوامل درونی (فطری) بر بی‌تفاوتی سازمانی با میانجی‌گری متغیر هوش اخلاقی اسلامی به مقدار $0/62$ - به لحاظ آماری $P < 0/01$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد و به عبارت دیگر، هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل درونی (فطری) بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند.

در مسیر غیر مستقیم دوم، اثر غیر مستقیم متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی با میانجی‌گری متغیر هوش اخلاقی اسلامی به مقدار $0/03$ - به لحاظ آماری $P > 0/01$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار ندارد. با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه پنجم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و به عبارت دیگر، هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی را میانجی‌گری نمی‌کند.

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی در پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی بوده است. نتایج شاخص‌های کلی و جزئی مدل، بیانگر قابل قبول بودن مدل هستند؛ به این معنی که، داده‌های تجربی تحقیق، مدل نظری تدوین شده را حمایت می‌کنند. به عبارت دیگر مدل طراحی شده، بهترین مدل اثربخش برای بررسی تأثیر عوامل درونی (فطری) و بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی می‌باشد. بنابراین به نظر می‌رسد در سازمانی مانند اداره کل حفاظت محیط‌زیست 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 محیط‌زیست خراسان رضوی به‌عنوان میانجی تأثیر عوامل فطری و تربیتی اخلاق می‌تواند تا حد زیادی از بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان بکاهد و آنها را نسبت به وظایف تعریف‌شده حساس ساخته و در نتیجه حداکثر توان را در جهت پیشبرد اهداف سازمانی به کار بندند.

طبق نتایج استنباطی (مدل معادله ساختاری)، متغیر هوش اخلاقی اسلامی با ضریب $-0/62$ بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی تأثیر داشته است. مربع ضریب همبستگی چندگانه متغیر بی‌تفاوتی سازمانی ($0/39$) نشان می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی اسلامی به میزان ۳۹ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می‌کند. متغیر عوامل درونی (فطری) با ضریب $0/82$ بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار دارد و متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) با ضریب $-0/07$ بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار ندارد. همچنین، هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل درونی (فطری) بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند؛ اما تأثیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی را میانجی‌گری نمی‌کند. با توجه به مدل طراحی‌شده، نقطه قوت هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی در بعد فردی و به‌ویژه شاخص‌های صبر و صداقت می‌باشد. در مورد متغیر بی‌تفاوتی سازمانی، نقطه قوت کارکنان در مواجهه با مدیر است که بی‌تفاوتی کمتری دارند.

نتایج فرضیه اول بیانگر این است که عوامل درونی (فطری) بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار و مثبت دارد. یعنی هر چه کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی از گرایش و ادراک فضایل اخلاقی بالاتری برخوردار باشند، هوش اخلاقی اسلامی بالاتری خواهند داشت. در تبیین نتیجه فرضیه اول می‌توان گفت، با توجه به اینکه فطرت در بعد گرایشی مواردی را همچون حقیقت‌جویی، فضیلت‌جویی، میل به خلاقیت و ابتکار، زیبایی‌خواهی، میل به جاودانگی، کمال‌جویی، گرایش به عشق و پرستش را شامل می‌شود، افرادی که دارای چنین گرایش‌های فطری هستند، اگر هیچ‌گونه منفعت و سود مادی هم عایدشان نشود، باز هم به ارزش‌های اخلاقی گرایش خواهند داشت. همچنین بعد بینشی (ادراکی) فطرت افراد را توانمند می‌سازد تا فهم و معرفت صحیحی از نحوه کار خود داشته‌باشند که این مسئله بیانگر هوش اخلاقی فرد می‌باشد.

نتایج فرضیه دوم بیانگر این است که عوامل بیرونی (تربیتی) بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر معنادار و مثبت ندارد. در تبیین نتیجه فرضیه دوم می‌توان گفت، طبق تعریف استاد مطهری، اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلت‌ها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را به‌عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد؛ به‌عبارت دیگر قالبی برای انسان که روح انسان در آن چارچوب و بر اساس آن طرح و نقشه ساخته می‌شود. در واقع اخلاق، چگونگی روح انسان است و بر خلاف قانون، اخلاق فاقد ضمانت اجراست. یعنی چنانچه گرایش فطری فرد به‌سمت انجام کار درست و ترک فعل نادرست نباشد، شاید رهبری اخلاق‌مدار، تربیت اخلاقی و اخلاق کاری ضامن بهره‌گیری از هوش اخلاقی اسلامی در فرد نباشد. همچنین از دیدگاه شهید مطهری در ساختار وجود انسان همه قواعد اخلاقی به‌صورت بالقوه موجود است و انسان بایستی با درون‌نگر و خودشناسی این مفاهیم و حقایق را درون خویش کشف نماید و تا چنین تلاش و همتی در فرد شکل نگیرد، هوش اخلاقی اسلامی در وی شکل نخواهد گرفت.

نتایج فرضیه سوم بیانگر این است که هوش اخلاقی اسلامی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معنادار و منفی دارد. یعنی هر چه هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی‌تفاوتی سازمانی 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 پژوهش به این نتیجه رسیدند که بین هوش راهبردی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد. شیری، عزیزیان‌پور و رستمی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی تحت‌عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی» هراستای با نتایج این پژوهش، به این نتیجه رسیدند که رابطه معکوس معناداری بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی و ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج حاصله از جهت همسو با پژوهش تابان، شرفی، ویسه و شیری (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی تأثیر

مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری که در کارکنان دانشگاه ایلام» می‌باشد که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند، برای برقراری سلامت نظام اداری در دانشگاه ایلام باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا و برخورداری از هوش اخلاقی و ابعاد آن تربیت کرد. به عبارت دیگر، کارکنان با هوش اخلاقی بالا، مسئولیت‌پذیرتر هستند و نسبت به مدیر، همکاران و کار خود بی‌تفاوت نخواهند بود. در تبیین نتیجه فرضیه سوم می‌توان گفت، کارکنانی که دارای هوش اخلاقی اسلامی هستند می‌توانند درک درستی از وضعیت کاری و وظایف خود داشته‌باشند 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، ارباب‌رجوع، همکار و کار خود بی‌تفاوت نخواهند بود. به عبارت دیگر، طبق نظر فلیتی و هارمان^{۲۱} (۲۰۱۳) افراد با هوش اخلاقی همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود و در نتیجه چنین فردی نمی‌تواند نسبت به محیط کار و همکاران خود بی‌تفاوت باشد.

نتایج فرضیه چهارم بیانگر این است که هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل درونی (فطری) بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند. یعنی هر چه عوامل درونی (فطری) در میان کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی بیشتر رایج باشد، هوش اخلاقی اسلامی کارکنان بیشتر می‌شود و هر چه هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط‌زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی‌تفاوتی سازمانی آنها کمتر خواهد بود. در تبیین نتیجه فرضیه چهارم می‌توان گفت، طبق نظر رایینز^{۲۲}، از جمله مشخصه‌های بی‌تفاوتی این است که فرد شخصیت خود را از دست می‌دهد و به‌هنگام واکنش در برابر دیگران، از نظر شخصیتی وجه منفی به خود می‌گیرد، کار انجام شده را معرف 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. هوش اخلاقی اسلامی نیز در افرادی تقویت می‌شود که به لحاظ فطری، گرایش به فضیلت‌خواهی و ادا رک درستی از انجام صحیح امور محوله داشته‌باشند. بنابراین چنانچه عوامل درونی و فطری در کارکنان رشد پیدا کند، هوش اخلاقی اسلامی بیشتری در آنها بروز پیدا کرده و در نتیجه گرایش کمتری به بی‌تفاوتی سازمانی خواهند داشت.

درواقع در اسلام پایگاه‌های دیگری هم جدای از هوش وجود دارد که آدمی را در تشخیص خوب از بد یاری می‌رساند از جمله وجدان، فطرت، قلب و وحی و... البته اقدامات تشخیصی و بهبود بخشی به نظریه‌ها و آزمون‌های غربی به‌طور عموم وابسته به فرهنگ غربی است و متناسب با سبک‌زندگی، هویت و منش اخلاقی آنان تدوین شده‌است به‌گونه‌ای که با فرهنگ دینی و ملی مردم ما چندان تناسبی ندارد. کارکنان در سازمان‌ها، با عمل به معیار مطرح شده هر چه برای خود می‌پسندی برای دیگران هم بپسند، و هر چه برای خود نمی‌پسندی برای دیگران هم بپسند در وصیت امیرالمؤمنین علیه‌السلام موجبات نهادینه شدن آن را در سازمان فراهم می‌کنند. هنگامی که فرد خود را به‌جای رئیس، همکار، زیر دست و ارباب‌رجوع می‌گذارد شناخت بهتری از موقعیت‌ها به‌دست آورده، توان تشخیص درست از نادرست را دارد (هوش اخلاقی) و می‌تواند انتخاب رفتار مناسبی داشته‌باشد و کارکردهای هوش اخلاقی را در سازمان به کار ببندد. در نتیجه، حجم زیادی از توان سازمان، که معطوف به رفع تضادها، اختلافات، استفاده از روش‌های کنترلی متعدد و متنوع است و تبعات و مشکلات دیگری از جمله ایجاد و تقویت حس عدم اعتماد را موجب می‌شود، آزاد می‌گردد. با نهادینه شدن این معیار، سازمان دارای کارکنانی خواهد بود که موفقیت سازمان را موفقیت خود می‌دانند. در نتیجه، تمام توان خود را در راه موفقیت سازمان‌شان به کار می‌گیرند تا در نهایت، سازمان به بهره‌وری برسد. تحقیقات نشان می‌دهد که رشد اخلاقی افراد با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم دارد (باقی‌زاده و احمدی، ۱۳۹۶).

²¹ Flite & Harman

²² Robbins

نتایج فرضیه پنجم بیانگر این است که هوش اخلاقی اسلامی تأثیر عوامل بیرونی (تربیتی) بر بی‌تفاوتی سازمانی را میانجی‌گری نمی‌کند. در تبیین نتیجه فرضیه پنجم می‌توان گفت، با توجه به اینکه اخلاق بیشتر فطری است و مانند قانون ضمانت اجرایی ندارد، تا فرد تمایلی به انجام کار درست و اخلاقی نداشته‌باشد، هوش اخلاق اسلامی در وی نهادینه نشده و در نتیجه نسبت به نحوه انجام کار خود و نیل به اهداف سازمانی بی‌تفاوت خواهد بود.

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 محیط‌زیست، 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 محیط‌زیست 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 مداوم و برنامه‌ریزی شده معرفی نمایند.

به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود، ضمن حمایت از کارکنان مؤثر و صاحب‌اندیشه در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌های سازمانی، در زمینه تفویض اختیار و آزادی عمل، اعتماد هوشمندانه و کنترل‌شده به کارکنانی که تمایل به توسعه فردی در زمینه اصول اخلاقی را دارند و یا تبحر آنان در ترویج فرهنگی اثبات شده‌است (و یا شخصیت‌های کاریزماتیک)، بدهند و در کنار آن پیاده‌سازی سیستم پرداخت پاداش و ارائه امکانات و مزایای نقدی و غیر نقدی عادلانه به منظور کاهش بی‌تفاوتی سازمانی و تزریق روحیه همکاری و دلسوزی برای سازمان همواره مد نظر قرار گیرد.

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 محیط‌زیست، 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.

پیشنهاد می‌گردد تمرکز مدیران ارشد سازمان، اصلاح معیارهای اخلاقی و بهبود نقاط ضعف کارکنان باشد. شناسایی رفتارهای غیر اخلاقی و راه‌های سرکوب نمودن این رفتارها، از اثرات اعمال هوش اخلاقی در سازمان‌ها است. در سازمان‌هایی با هوش اخلاقی بالا، با حداقلی از تعارض منافع و نقض قراردادهای، مواجه خواهیم بود. در این خصوص به کارگیری بند ششم استاندارد جهانی ایزو ۲۶۰۰۰ (موضوع مسئولیت اجتماعی که در صنایع این استان نیز با نظارت حفاظت محیط‌زیست در بخش حمایت از منابع اجرایی شده‌است) به عنوان یک راهنمای موفق که به ارائه راهکارهایی در باب رفتارهای اخلاق‌گرایانه در سازمان اختصاص دارد و نیز نظارت مستقیم و مستمر مقام ارشد سازمان بر اجرای آن پیشنهاد می‌گردد.

استاندارد جهانی ایزو ۲۶۰۰۰، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اصول را به اقدامات مؤثر تبدیل کنند و از آنجا که با همه انواع سازمان‌ها در بخش‌های خصوصی، دولتی و غیر انتفاعی، اعم از بزرگ و کوچک و اعم از اینکه در کشورهای پیشرفته یا در حال توسعه فعالیت می‌کنند، همخوانی داشته و متناسب با همه آنها طراحی شده‌است. لذا برای تحقق هدف اصلی این پژوهش و برای کسانی که تعهدات اخلاقی در سازمان را مورد مذاقه قرار می‌دهند کارایی بالایی دارد، به طوری که این استاندارد جهانی، در جهت اصلاح و ارتقای اقدامات و ادغام و تلفیق بیشتر مسئولیت اخلاقی در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد چرا که با قطعیت تمام می‌توان کاربرد ایزو ۲۶۰۰۰ در سازمان‌ها را این گونه بیان کرد: «اثربخشی در تصمیمات و فعالیت‌های سازمان از طریق رفتار شفاف و اخلاقی». در یک کشور اسلامی سازمان ایده‌آل اخلاقی مجموعه‌ای است که در آن کدهای اخلاقی مرتبط و مختص با سازمان و فعالیت‌های آن سازمان و بر مبنای توصیه‌های دینی و اسلامی‌مان باشد و بواقع تدوین دقیق کدهای اخلاقی به صورت

اختصاصی برای هر سازمان؛ با نگاهی همه جانبه به فرهنگ اسلامی- ایرانی و با در نظر گرفتن ارزش های ملی و دینی باشد و این موضوع نیازمند بومی سازی استانداردهای اجتماعی و اخلاقی مختص سازمان و به دور از هرگونه کلی گویی و ابهام باشد. در واقع به همین دلیل است که گاهی استانداردهای اخلاقی به دلیل کلی نگری به سادگی قابل اجرا نیستند زیرا گاهی تعریف مبهمی دارند و تفسیرهای متفاوتی از آنها می شود. با این توضیحات پیشنهاد می گردد استانداردهای اخلاقی؛ افراد و همچنین سازمان به گونه ای تعریف شود که کارکنان را به تصمیم گیری های سنجیده برای سازمان و نه برای مقاصد فردی تشویق کند و به آنان جسارت جلوگیری از آنچه که باید بی صدقیتی و رفتار غیر اخلاقی دانست را بدهد. این می تواند شامل تهیه دستورالعمل های شفاف درباره تناقضات اخلاقی مانند استفاده از تلفن محل کار برای تماس های غیر اداری یا استفاده از اینترنت و امکانات در اختیار برای انجام پروژه های شخصی باشد.

منابع

- اردستانی، ن. و رزقی شیرسوار، ه. (۱۳۹۸). رابطه ی هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه ی موردی: کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران)، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۷، شماره ۱، ۶۴-۴۵.
- ارشاد حسینی، ه.، میردیریکوندی، ر. و احمدی، م. ر. (۱۳۹۴). هوش اخلاقی و ساخت آزمون اولیه آن بر اساس منابع اسلامی، *اسلام و پژوهش های روانشناختی*، سال ۱، شماره ۳، ۲۶-۷.
- آمدی، ا. (۱۳۶۶). *غررالحکم و دررالکلم*. قم: دارالکتب الاسلامی.
- باقی زاده، ر. و احمدی، ق. (۱۳۹۶). نقش تغافل در تربیت اسلامی با محوریت سیره نبوی و علوی. *پژوهش های اخلاقی*، ۱: ۴۳-۵۲.
- بخیت، م.، عباسی، ه.، عیدی، ح. و عیدی پور، ک. (۱۳۹۴). پیش بینی بی تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران، *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، دوره ۳، شماره ۹، ۸۱-۷۱.
- بهرامی، م. ا.، اصمی، م.، فاتح پناه، آ.، دهقانی تفتی، ع. و احمدی تهرانی، غ. ر. (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد. *اخلاق و تاریخ پزشکی*، شماره ۶، ۲۷-۳۲.
- بهشتی فر، م. و رفیعی، ر. م. (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی در سازمان ها، سومین همایش ملی بزرگداشت سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی، زنجان، <https://civilica.com/doc/189302>
- بیرجندی، ز.، جعفری، ح.، رحیمی، م. و جام برسنگ، س. (۱۴۰۳). ارتباط هوش اخلاقی و کیفیت زندگی کاری، تصویر سلامت. ۱۵(۱): ۱۷-۲۶.
- پورحسینی، م. و پورکیانی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای با موفقیت سازمانی در سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان. کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.
- تابان، م.، شرفی، و. و ویسه، س. م. و شیرینی، ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مسئولیت پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال ۳، شماره ۲، ۲۲۳-۲۴۲.
- جلیلیان، س.، عظیم پور، ا.، نجاتی، و. و شهری، آ. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد اساسی بی تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهشی ترکیبی. *دوماهنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۱۳، شماره ۱، ۴۹-۳۱.
- حر العاملی، م. ح. (۱۳۸۷). *تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*. قم: ذوی القربی.
- دانایی فرد، ح. و اسلامی، آ. (۱۳۹۰). *کاربرد راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی*، چاپ اول، تهران: دانشگاه امام صادق علیه اسلام.

- درند ناروئی، خ. و ناستی زایی، ن. ۱۴۰۳. اثر رهبری ستمگرانه بر پنهان سازی دانش سازمانی با نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی. *رهبری / آموزشی کاربردی*. (۱)۵: ۲۱۳-۲۲۹.
- درودی، ن. و ملکی، ح. (۱۳۹۲). فطرت در آیات و روایات. معرفت، شماره ۱۸۷، ۲۹-۴۶.
- دهقان منشادی، م. (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 ۲، شماره ۳ (پیاپی ۴)، ۸۶-۶۷.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.
- رفیعی، م.، علی احمدی، ع.، موسوی، م.، و کرمانی، م. (۱۳۹۳). رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی. *پژوهش نامه اخلاق*، شماره ۲۰.
- سلحشوری، ر. ا. و توکل، س. (۱۳۹۳). تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر هویت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رودهن)، نخستین *کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه*، شیراز، <https://civilica.com/doc/314672>
- سید نقوی، م. ع. و کشاورز حقیقی، م. (۱۳۹۰). مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان. *منابع انسانی ناجا*، سال ۶، شماره ۲۶، ۱-۱۶.
- شایمی برزکی، ع.، ابزری، م.، و مویدی، ز. (۱۳۹۵). تحلیل تأثیر تناسب فرد- سازمان بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان، *فرایند مدیریت توسعه*، دوره ۲۹، شماره ۳، ۱۷۱-۱۵۱.
- شوماخر، ر. ا. و لومکس، ر. ج. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل سازی معادله ساختاری*، ترجمه وحید قاسمی، چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
- شهرکی، ط.، سمیعی، ر. ا.، گرجی، م. ب. و شجاعی، س. (۱۴۰۰). مدل سازی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس هوش اخلاقی: نقش میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی. *مجله علوم پزشکی رازی*، دوره ۲۸، شماره ۵، ۴۸-۳۸.
- شیری، ا.، عزیزیان پور، م.، و رستمی، کر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی تفاوتی سازمانی. *نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، دوره ۳، شماره ۱، ۱۸-۳.
- صمدی، م.، دوایی، م. و اقبالیان، ط. (۱۳۹۱). مبانی، اصول و روش‌های تربیت اخلاقی در سیره پیامبر (ص) و اهل بیت (ع). *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، شماره ۱۶: ۳۷-۶۴.
- غلامی، م. (۱۳۹۶). *مبانی و اصول هوش اخلاقی در قرآن*. پایان نامه کارشناسی ارشد فلسفه اخلاق، دانشگاه پیام‌نور بافق.
- فلیک، ا. (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قاسمی، و. (۱۳۸۹). *مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*، چاپ اول، تهران: جامعه‌شناسان.
- کلینی، م. ی. *الاصول من الکافی*. بیروت: دارالاضواء.
- محمولی، م.، آزادی ریکنده، ح.، همتیان، ه. و رضایی، م. (۱۴۰۰). پیامدهای فردی بی تفاوتی سازمانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال ۹، شماره ۳، ۳۵۴-۳۱۷.
- محمدی ری شهری، م. (۱۳۸۵). *اخلاق مدیریت در اسلام*. قم: دارالحدیث.
- مختاری پور، م. و سیادت، س. ع. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای هوش اخلاقی و رهبری تیمی از دیدگاه برخی دانشمندان و اسلام. *مصباح*، شماره ۷۸، ۵۲-۲۹.
- مصباح‌یزدی، م. ت. (۱۳۸۳). اخلاق و عرفان اسلامی از دیدگاه استاد مصباح‌یزدی، معرفت، شماره ۸۱.
- مطهری، م. (۱۳۵۷). *مجموعه آثار: جلد ۲۲*. قم: انتشارات صدرا.
- منصور، ب. (۱۳۹۷). بررسی «فطرت اخلاقی» و «وابستگی‌های اخلاق به دین» از دیدگاه استاد مطهری. *نقد و نظر*، دوره ۲۳، شماره ۹۱، ۱۳۲-۱۵۸.

- منطقی، م.، جوادی حسینی، س.ا. و میردردیکوندی، ر. (۱۳۹۳). هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام، /اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ۳، شماره ۲، ۷۶-۶۳.
- مهربان، ج. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت اداری کارکنان آموزش و پرورش شهر تبریز. مدیریت و چشم‌انداز/آموزش، دوره ۳، شماره ۷، ۸۲-۶۲.
- ولی خانی، م. و کریم‌پور ج. (۱۳۹۱). تدوین الگوی فرهنگ اسلامی سازمانی. مهندسی فرهنگی، شماره ۶۵ و ۶۶: ۱۶۲-۱۸۹.
- یوسفی، پ. و حشمتی، ح. (۱۳۹۴). هوش اخلاقی و جایگاه این مفهوم در حرفه پرستاری: بررسی موردی، راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، دوره ۲، شماره ۲، 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.
- Chen J, Liu Y, Dai J, Wang C. (2023). Development and status of moral education research: Visual analysis based on knowledge graph. *Front Psychol*. 2023 Jan 4;13:1079955. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1079955. PMID: 36687975; PMCID: PMC9846641.
- Crabtree, S. (2013). **Worldwide, 13% of employees are engaged at work**. Retrieved from <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Fathy Abo Baraka, F., Ismail Ali, H., & Mohamed Araby Ebraheem, S. (2024). **Staff Nurses' Resilience: Its Relation to Moral Intelligence and Professional Compatibility**. *Egyptian Journal of Health Care*, 15(2), 770-782. doi: 10.21608/ejhc.2024.356780
- 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.

Investigating the effect of internal (innate) and external (educational) factors on organizational indifference with the mediating role of Islamic moral intelligence among the employees of the General Department of Environmental Protection, Khorasan Razavi

Abstract:

The purpose of the present study is to investigate the effect of internal (innate) and external (educational) factors on organizational indifference with the mediating role of Islamic moral intelligence among employees of the General Department of Environmental Protection, Khorasan Razavi. The current research is applied in terms of purpose and survey in terms of nature and method. The statistical population includes all employees of the General Environmental Protection Department of Khorasan Razavi, about 450 people, and based on the sampling table of Karjesi and Morgan, 207 of them were selected by simple random sampling. The research tools are questionnaires created by the researchers, which have been determined by using content validity and by using the formal validation method and its reliability by using internal consistency using Cronbach's alpha method. The method of data analysis was structural equation model using Amos modeling software. The findings of the research showed that the variable of Islamic moral intelligence with a coefficient of -0.62 has a significant effect on the organizational indifference of the employees of the General Department of Environmental Protection, Khorasan Razavi. The variable of internal factors (innate) has a significant effect on Islamic moral intelligence with a coefficient of 0.82, and the variable of external factors (educational) has no significant effect on Islamic moral intelligence with a coefficient of -0.07. Also, Islamic moral intelligence mediates the effect of internal (innate) factors on the organizational indifference of employees of the General Department of Environmental Protection, Khorasan Razavi; But it does not mediate the effect of external (educational) factors on organizational indifference.

Keywords: Internal (natural) factors, external (educational) factors, Islamic moral intelligence, Organizational Apathy, General Department of Environmental Protection