



تبیین عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان
اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی

لاله معصومیان^۱، داود کاوه*^۲، یاسر سالاری^۳، سمانه مهدی زاده^۴، مهدی محمد باقری^۵

- ۱- دانشجوی دکتری تخصصی، مدیریت دولتی (رفتار سازمانی)، آزاد اسلامی واحد کرمان l.masoomian@gmail.com
- ۲- استادیار، دکترای تخصصی مدیریت، آزاد اسلامی واحد گناباد. (نویسنده مسئول) ddkaveh@yahoo.com
- ۳- استادیار، دکترای تخصصی الهیات، آزاد اسلامی واحد کرمان. Yaser581@yahoo.com
- ۴- استادیار، دکترای تخصصی مدیریت، آزاد اسلامی واحد کرمان. mehdizadehs@yahoo.com
- ۵- استادیار، دکترای تخصصی مدیریت، آزاد اسلامی واحد کرمان. Mahdi.moba@gmail.com

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی می باشد.</p> <p>روش شناسی: در فرآیند انجام این پژوهش از روش کیفی و کمی استفاده شده است. در چارچوب روش کیفی، پس از انجام مصاحبه دلفی با کارشناسان، برخی از مهمترین شاخص های مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی و عوامل مؤثر بر آن و بی تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی شناسایی گردید. پس از طراحی مدل مفهومی بر اساس شاخص های مورد نظر، فرآیند کمی در قالب روش پیمایشی آغاز گردید. جامعه آماری در بخش کمی، تمامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، به تعداد حدود ۴۵۰ نفر می باشند که ۲۰۷ نفر از آنان به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه های محقق ساخته می باشد که با استفاده از اعتبار محتوا به روش اعتبار صوری، تعیین اعتبار و با استفاده از همسانی درونی به روش آلفا کرونباخ تعیین پایایی گردیدند. روش تحلیل داده ها مدل معادله ساختاری و با استفاده از نرم افزار مدل سازی Amos 23 بود.</p> <p>یافته ها: 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. همچنین متغیر عوامل درونی (فطری) با ضریب ۰/۸۲ و متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) با ضریب ۰/۰۷- بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر دارند.</p> <p>نتیجه گیری: نتیجه اینکه مدل طراحی شده، بهترین مدل اثربخش برای بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی می باشد.</p>	<p>تاریخچه مقاله دریافت: ۱۴۰۱/۶/۱۰</p> <p>پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۲۵</p> <p>(مقاله پژوهشی)</p>
<p>کلمات کلیدی: هوش اخلاقی اسلامی، بی تفاوتی سازمانی، اداره کل حفاظت محیط زیست</p>	

مقدمه

با آغاز قرن جدید، به طور مستمر نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به‌عنوان یکی از عوامل مهم کسب موفقیت و برتری رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود. سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود، موانع و چالش‌های زیادی را تجربه می‌کنند. «بی‌تفاوتی سازمانی» را می‌توان یکی از این موانع، دانست. 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 (Jalilian, Azimpour, Nejadi & Shahri, 2022). اکثر مدیران، اتفاق نظر دارند که افراد پس از مدتی که از ورودشان به سازمان می‌گذرد، دیگر آن شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی بی‌تفاوت می‌شوند. بی‌تفاوتی سازمانی رفتار مخربی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار آسیب جدی خواهد شد. در این حالت، مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین دیدگاه ارباب رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و تنها درحد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می‌کنند (Shaimi Barzeki, Abzari & Movidi, 2016). کارکنانی که نسبت به سازمان بی‌تفاوت هستند، اعتماد به نفس بسیار پایینی دارند، از کار خود لذت نمی‌برند و لذا انگیزه لازم برای کارکردن ندارند و بازدهی و کارایی پایینی خواهند داشت (Mohammadvali, Azadi Rikende, Hemmatian & Rezaei, 2021). بنابراین برای نیل به اهداف سازمان بر روی کارکنانی که دچار بی‌تفاوتی سازمانی اند نمی‌توان حساب باز کرد. پس لازم است که در این راه، سازمان‌ها نه تنها از وضعیت فعلی سرمایه انسانی سازمان در مورد بی‌تفاوتی سازمانی آگاه باشند، بلکه راهکار پیشگیری و کنترل (درصورت مواجهه با بی‌تفاوتی سازمانی در آینده) آن را نیز بدانند. 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 (Schmidt, Park, Keeney & Ghumman, 2017).

از طرفی، در دنیای پویا و پر مخاطره امروزی هر سازمانی برای اینکه بتواند بقای خودش را تضمین نماید، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نماید. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقا و موفقیت سازمان خواهد شد. کارکنان سازمان با داشتن هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم‌سازی و بهینه‌کردن عملکرد خود، موقعیت و جایگاه سازمان را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند و موجبات موفقیت آن را فراهم سازند (Pourhosseini & Pourkiani, 2014). 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. چرا که با تقویت هوش اخلاقی در کارکنان سازمان، هم روابط افراد با مدیر، ارباب رجوع و همکاران تنظیم خواهد شد و هم مدیران قدرت نفوذ بیشتری خواهند داشت؛ زیرا هر فرد خود را به جای دیگری می‌گذارد و از منظر او، به کار و مسئولیت می‌نگرد و در نتیجه، وظیفه خود را بهتر تشخیص می‌دهد و درک بهتر و درست‌تری از موقعیت‌ها، حساسیت‌ها و شرایط سازمان به دست آورده، موفقیت سازمان در نگاهش اهمیت یافته و انگیزه بیشتری برای انجام امور می‌یابد. اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی دارای بهترین دستورالعمل‌ها در اداره جامعه و سازمان است و پیامبر گرامی اسلام (ص) نیز مصداق کامل این موضوع هستند (Mohammadi Ray Shahri, 2006). هوش اخلاقی در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه نوعی جهت‌یابی

برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. از طریق هوش اخلاقی می‌توان شاخص‌های مزیت رقابتی از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی را بهبود و توسعه داد و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را کنترل نمود. بنابراین، عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی ایجاد کرده و مشروعیت و اقدامات سازمان‌ها را زیر سؤال ببرد (Shahraki, Samiei, Gurji & Shojaei, 2020).

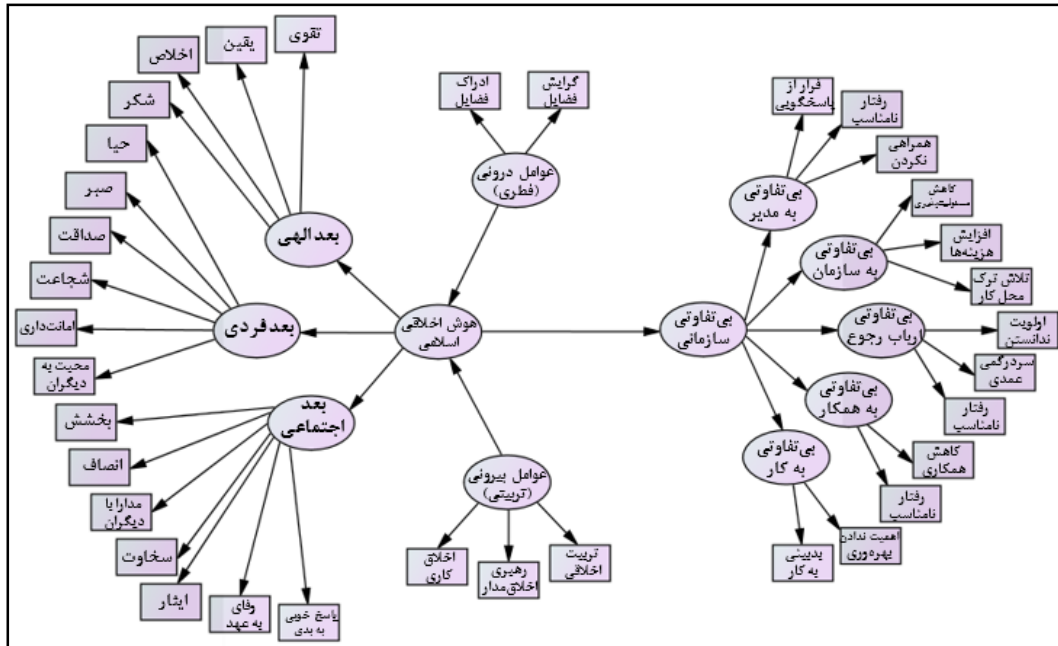
در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با بی‌تفاوتی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان» مشخص گردید که بین اخلاق کار اسلامی و بی‌تفاوتی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه منفی و معناداری وجود دارد (Ghanbari & Bayrami, 2018). در پژوهش با عنوان «رابطه هوش اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی» مشخص شد که هوش اخلاقی و همه مؤلفه‌های آن (درست‌کاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری، گذشت و ...) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد (Ardestani & Rezghi Shirsavar, 2018). در پژوهشی دیگر تحت عنوان «پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران» مشخص گردید که بین هوش راهبردی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد (Bakhit, Abbasi, Eidi & Eidipour, 2014). همچنین در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی» مشخص گردید که رابطه معکوس معناداری بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی و ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی وجود دارد (Shiri, Azizianpour & Rostami, 2012). در پژوهشی تحت عنوان «از دست دادن اراده: واکنش‌های خودکار به بی‌تفاوتی درک شده در دیگران» مشخص شد که شکل‌گیری حالت‌های بی‌تفاوتی در سازمان می‌تواند ضمن تأثیر نامطلوب بر سطح انگیزه کارکنان، بر روی سه مولفه تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی و ایجاد هویت سازمانی نیز نتایج منفی و معناداری داشته باشد (Leander, 2009). در پژوهشی دیگر با عنوان «تأثیر هوش اخلاقی بر یکپارچگی، اثربخشی رهبر و رفتار شهروندی سازمانی» مشخص گردید که تأکید بر هوش اخلاقی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی در رفتار شهروندی سازمانی و اثربخشی رهبر شود (Seale, 2018). با بررسی پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی موضوع پژوهش حاضر، 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 پژوهش‌های مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است، لیکن در هیچ تحقیقی همه متغیرهای موضوع این تحقیق باهم مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین در تحقیقات انجام شده یا از رویکرد کمی و یا کیفی استفاده شده است، در حالی که در پژوهش حاضر از روش ترکیبی کمی و کیفی بهره گرفته شده است.

اداره کل حفاظت محیط زیست یکی از سازمانهایی است که به دلیل تعدد و تکرر 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 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 هنگامی که افراد تازه وارد به استخدام این اداره کل در می‌آیند و یا حتی در سازمان ارتقا پیدا می‌کنند، با موقعیتی پر از شور و انگیزه مواجه می‌شوند. برنامه کاری و چشم‌انداز ارائه می‌دهند، در بسیاری از حوزه‌های مربوطه اظهار نظر و ارائه پیشنهاد می‌کنند و حتی درباره کسانی که قرار است با آنها کار کنند

یا اهدافی که قرار است محقق سازند، هیجان زده هستند؛ احساس می‌کنند به آنها فرصتی برای ارائه وجود و اثبات توانمندی داده شده که لازم است با تمام وجود برای آن تلاش کنند. 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 فردی اش 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. در این پژوهش، سعی شده است تا با بررسی رابطه بین عوامل هوش اخلاقی از دیدگاه اسلام و بی‌تفاوتی سازمانی، گام نخست در سنجش وضعیت موجود و راهکار اندیشی در اداره کل حفاظت محیط زیست استان خراسان رضوی برداشته شود. به عبارتی این پژوهش درصدد پاسخگویی به این سوال بوده است که «عوامل مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی کدام است و چه تأثیری بر بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی دارد؟»

بنابراین، مدل مفهومی تحقیق به شکل ۱ قابل طرح است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های ذیل مطرح می‌شود:

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

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر از روش‌شناسی ترکیبی کیفی و کمی استفاده می‌شود. اصل بنیادین تحقیق با روش‌های ترکیبی استفاده از تکنیک‌های کمی و کیفی در مراحل از تحقیق است که می‌تواند به صورت هم‌زمان یا متوالی انجام گیرد، به گونه‌ای که دارای نقاط قوت مکمل و نقاط ضعف ناهم‌پوشان باشد (Creswell et al, 2003). روش مورد نظر جهت انجام پژوهش حاضر، بر اساس طرح‌های ترکیبی کمی و کیفی (Morse et al (2003) از نوع طرح ترکیبی متوالی استقرایی یعنی ترکیب یک روش کیفی با یک

روش کمی به طور متوالی می‌باشد. همچنین بر اساس طرح‌های تحقیقاتی که (Miles & Huberman, 1994) برای تلفیق تحقیق کیفی و کمی ارائه داده‌اند (Flick, 2008)، در این پژوهش، ابتدا مرحله کیفی پژوهش با روش دلفی با کارشناسان ذیربط آغاز می‌شود، پس از آن با تبدیل نتایج مرحله کیفی به پرسشنامه، مرحله کمی پژوهش برای بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی انجام می‌گیرد.

بخش کیفی

در این پژوهش از تکرار دو مرحله (راند) به صورت فرایندی، سیستماتیک و نوشتاری به وسیله پرسشنامه و با هدف شناسایی و احصاء شاخص‌های مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی و عوامل مؤثر بر آن و بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تا رسیدن به اجماع نظرات صاحب‌نظران استفاده می‌شود. متخصصین حداقل دو بار در مورد سؤال مشابه و به صورت متفاوت نظر داده و با دریافت اطلاعات از سایرین، امکان تجدیدنظر در پاسخ‌های خود را دارند. این مسئله باعث توسعه کار گروهی بدون آگاهی از وجود سایرین می‌شود و در اصل، از تأثیر منفی نفوذ شخصیت و وضعیت شرکت‌کنندگان در پاسخ‌های سایرین اجتناب می‌گردد. جامعه آماری مرحله کیفی پژوهش، متخصصان و کارشناسان مدیریت دولتی و رفتار سازمانی هستند که تعداد ۱۰ نفر به عنوان متخصص و صاحب‌نظر با استفاده از نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، انتخاب شده‌اند که به لحاظ صلاحیت، دارای دانش و اطلاع کافی در زمینه موضوع تحقیق می‌باشند.

جهت طراحی پرسشنامه، پس از استخراج ابعاد اصلی متغیرهای تحقیق بر اساس مبانی نظری تحقیق، برای شناسایی مهمترین شاخص‌های مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی و عوامل مؤثر بر آن و بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، ۳ سؤال اصلی و ۱۰ سؤال فرعی در قالب پرسشنامه باز و بدون ساختار طراحی گردید.

➤ از دیدگاه شما صاحب‌نظر محترم، مهم‌ترین شاخص‌های عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی چیست؟

- مهم‌ترین شاخص‌های عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی در بعد درونی کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی در بعد بیرونی کدام است؟

➤ از دیدگاه شما، مهم‌ترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی چیست؟

- مهم‌ترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی در بعد الهی کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی در بعد فردی کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی در بعد اجتماعی کدام است؟

➤ از دیدگاه شما، مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی چیست؟

- مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی در بعد بی‌تفاوتی به مدیر کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی در بعد بی‌تفاوتی به سازمان کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی در بعد بی‌تفاوتی به ارباب رجوع کدام است؟
- مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی در بعد بی‌تفاوتی به همکار کدام است؟

➤ مهم‌ترین شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی در بعد بی‌تفاوتی به کار کدام است؟

در این پژوهش، اطلاعات طی دو مرحله جمع‌آوری گردید.

مرحله اول: در این مرحله پرسشنامه بدون ساختار و با سؤالات باز و با هدف شناسایی حداکثری شاخص‌های متغیرهای اصلی پژوهش در بین صاحب‌نظران توزیع می‌شود. در این مرحله از هر متخصص درخواست می‌شود تا هر نوع شاخص مدنظر خود را آزادانه مطرح نماید و فهرست شاخص‌های مورد نظر خود را برگرداند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های برگشتی، پاسخ‌ها سازماندهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و شاخص‌های تکراری و حاشیه‌ای حذف شد و تا حد امکان عنوان شاخص کوتاه گردید. نتیجه نهایی، مشخص شدن شاخص‌های مختلف است که از طریق آن ابزار مرحله دوم یعنی پرسشنامه دارای ساختار تهیه گردید.

مرحله دوم: بر اساس نتیجه مرحله اول، پرسشنامه دارای ساختار و با سؤالات بسته تهیه و دوباره در بین متخصصان توزیع می‌شود. در این مرحله و در پرسشنامه، از مقیاس لیکرت برای رتبه‌بندی عناوین و تم‌های استخراجی از مرحله اول استفاده می‌شود.

برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی Lincoln & Guba استفاده گردید که معادل روایی و پایایی در تحقیقات کمی است. بدین منظور و بر پایه این روش چهار معیار موثق بودن و اعتبار (باورپذیری)، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری جهت ارزیابی در نظر گرفته شد. موثق بودن و اعتبار: پژوهشگر با صرف زمان کافی، ۱۰ صاحب‌نظر و متخصص در حوزه مدیریت دولتی و رفتار سازمانی و سؤالات و متعاقباً پرسشنامه تهیه شده را طبق مبانی نظری طرح‌ریزی نمود و به این ترتیب میزان موثق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است. انتقال‌پذیری: برای حصول اطمینان از انتقال‌پذیری یافته‌های پژوهشی سه متخصص حوزه مدیریت دولتی که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد یافته‌های پژوهش مورد مشورت قرار گرفتند. اطمینان-پذیری: در همه مراحل کار و به منظور ایجاد اطمینان‌پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها ثبت و ضبط شد. تأییدپذیری: اگر یافته‌های پژوهش بخواهد تأیید شدنی باشد، باید کلیه جزئیات در تمامی مراحل به دقت ثبت و ضبط شود که این کار در مورد پژوهش حاضر انجام شد و همه مستندات به صورت الکترونیک در سی‌دی ضبط شده است.

جهت توصیف و تحلیل اطلاعات، در مرحله اول و با وجود نتایج حاصله از پرسشنامه باز (بدون ساختار) از آنالیز محتوا برای شناسایی تم‌های اصلی استفاده شد. در مرحله دوم و بر اساس نتایج پرسشنامه بسته (دارای ساختار) از روش‌های کمی رتبه‌بندی و درجه‌بندی (آزمون Friedman) و متناسب با نیاز از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده گردید.

بخش کمی

نوع تحقیق مورد استفاده بر اساس هدف پژوهش از نوع کاربردی، منظور، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص (بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی) می‌باشد و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی است. از لحاظ میزان ژرفایی، پژوهش حاضر پهنانگر بوده و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. منظور اینکه، تحقیق بر روی داده‌ها در مورد چندین صفت مورد مطالعه در مقطعی از زمان گردآوری شده‌اند.

جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی، به تعداد حدود ۴۵۰ نفر می‌باشند. با استناد به جدول نمونه‌گیری (Krejcie & Morgan (1970) و فرمول نمونه‌گیری Cochran، 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 عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی از طریق دو سازه اصلی عوامل درونی و عوامل بیرونی طراحی شد. سازه عوامل درونی دارای دو شاخص ادراک فضایل اخلاقی و گرایش به انجام فضایل اخلاقی و سازه عوامل بیرونی دارای سه شاخص فرهنگ اخلاق کاری سازمانی اسلامی، رهبری اخلاق مدار 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 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.

جهت سنجش اعتبار وسیله اندازه‌گیری، پرسشنامه مقدماتی، ابتدا به وسیله اساتید راهنما و مشاور و تعدادی از متخصصین مربوطه مورد بررسی قرار گرفته و نهایتاً اعتبار محتوایی به روش اعتبار صوری پرسشنامه با حذف و اصلاح تعدادی از گویه‌ها، حاصل شده است. همچنین، برای تعیین پایایی ابزار تحقیق از همسانی درونی به روش Cronbach's Alpha استفاده شد. ضریب آلفا کرونباخ برای تمامی متغیرها، بالاتر از ۰/۷ بود که بیانگر همسانی درونی ابزار تحقیق است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مرحله کمی، با در نظر گرفتن سطح سنجش متغیرها و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و مدل‌سازی Amos، برای آزمون مدل نظری تحقیق و فرضیه‌های تحقیق از مدل معادله ساختاری استفاده می‌شود.

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی (مصاحبه)

جهت شناسایی شاخص‌های مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی و عوامل مؤثر بر آن و بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی و حسب روش دلفی، در مرحله اول، پرسشنامه بدون ساختار و با سؤالات باز بین کارشناسان توزیع شد و در این مرحله، پرسشنامه‌های تکمیل شده با استفاده از تحلیل محتوا نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و موضوعات تکراری و حاشیه‌ای حذف شده و تا حد امکان پاسخ‌ها کوتاه گردید و در نهایت ۵ شاخص برای سؤال اول (عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی)، ۱۷ شاخص برای سؤال دوم (هوش اخلاقی اسلامی) و ۱۳ شاخص برای سؤال سوم (بی‌تفاوتی سازمانی) انتخاب گردید و بر این اساس پرسشنامه دارای ساختار برای مرحله دوم جمع‌آوری اطلاعات تدوین شد. پرسشنامه دارای ساختار و با سؤالات بسته در مرحله دوم، بین کارشناسان توزیع شد و پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها، تحلیل هر سؤال طی دو مرحله انجام گرفت.

مرحله اول استفاده از آزمون Friedman جهت تعیین اجماع (وحدت نظر) می‌باشد. با توجه به جدول ۱، مقدار معناداری آزمون فریدمن برای هر سه سؤال بالاتر از ۵ درصد است، فرضیه صفر یعنی یکسان بودن اولویت‌بندی کارشناسان پذیرفته شده و بنابراین اجماع کارشناسان در مورد هر سه سؤال تأیید می‌شود. لذا برای رسیدن به اجماع، نیازی به مرحله (رانند) دیگری نیست.

جدول ۱- آماره‌های آزمون فریدمن

سؤالات	سؤال اول	سؤال دوم	سؤال سوم
تعداد	۱۰	۱۰	۱۰
کای اسکوتر	۳/۷۱۴	۲۵/۹۴۹	۱۲/۷۲۹
درجه آزادی	۴	۱۶	۱۲
معناداری	۰/۴۴۶	۰/۰۵۵	۰/۳۸۹

مرحله دوم جهت غربال شاخص‌ها از میانگین نمره نظرات کارشناسان پیرامون هر بعد استفاده می‌شود. در این مرحله طبق نظر (Lin & Chuang (2012)، در طیف ۵ درجه، میانگین زیر ۴ مبنای حذف عوامل است. در جداول ۲ تا ۴، شاخص‌های شناسایی شده و غربال شده هر سؤال به تفکیک ابعاد آورده شده است.

جدول ۲- میانگین نمره نظرات کارشناسان پیرامون شاخص‌های شناسایی شده و غربال شده سؤال اول به تفکیک ابعاد

شماره شاخص	ابعاد	شاخص	میانگین	رتبه
۱	درونی	ادراک فضایل اخلاقی	۴/۵۰	۳
۲		گرایش به انجام فضایل اخلاقی	۴/۴۰	۴
۳		فرهنگ اخلاق کاری سازمانی اسلامی	۴/۵۰	۳
۴	بیرونی	رهبری اخلاق مدار	۴/۶۰	۲
۵		تربیت اخلاقی اسلامی	۴/۷۰	۱

طبق نتایج جدول ۲، همه شاخص‌ها میانگین بالای ۴ دارند، لذا نیازی به حذف هیچ یک از شاخص‌ها نیست. کارشناسان شاخص شماره ۵ (تربیت اخلاقی اسلامی) را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال اول یعنی مهم‌ترین شاخص عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی در بعد بیرونی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهم‌ترین شاخص بعد درونی، ادراک فضایل اخلاقی (شاخص شماره ۱) می‌باشد.

جدول ۳- میانگین نمره نظرات کارشناسان پیرامون شاخص‌های شناسایی شده و غربال شده سؤال دوم به تفکیک ابعاد

شماره شاخص	ابعاد	شاخص	میانگین	رتبه
۱	الهی	تقوی	۴/۸۰	۳
۲		یقین	۴/۹۰	۱

۳	اخلاص	۴/۴۰	۹
۴	شکر	۴/۷۰	۴
۵	حیا	۴/۲۰	۱۲
۶	صبر	۴/۷۰	۴
۷	صداقت	۴/۷۰	۴
۸	شجاعت	۴/۶۰	۵
۹	امانت‌داری	۴/۳۰	۱۱
۱۰	محبت به دیگران	۴/۴۰	۸
۱۱	بخشش	۴/۵۰	۶
۱۲	انصاف	۴/۸۰	۲
۱۳	مدارا با دیگران	۴/۹۰	۱
۱۴	سخاوت	۴/۳۰	۱۰
۱۵	ایثار	۴/۸۰	۳
۱۶	وفای به عهد	۴/۸۰	۳
۱۷	پاسخ خوبی به بدی	۴/۵۰	۷

طبق نتایج جدول ۳، همه شاخص‌ها میانگین بالای ۴ دارند، لذا نیازی به حذف هیچ‌یک از شاخص‌ها نیست. کارشناسان شاخص شماره ۲ (یقین) در بعد الهی و شاخص شماره ۱۳ (مدارا با دیگران) در بعد اجتماعی را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال دوم یعنی مهم‌ترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهم‌ترین شاخص‌های بعد فردی، صبر (شاخص شماره ۶) و صداقت (شاخص شماره ۷) می‌باشد.

جدول ۴- میانگین نمره نظرات کارشناسان پیرامون شاخص‌های شناسایی شده و غربال‌شده سؤال سوم به تفکیک ابعاد

شماره شاخص	ابعاد	شاخص	میانگین	رتبه
۱		فرار از پاسخگویی	۴/۵۰	۵
۲	مدیر	رفتار نامناسب با مدیر	۴/۴۰	۶
۳		همراهی نکردن با مدیر	۴/۳۰	۷

شماره شاخص	ابعاد	شاخص	میانگین	رتبه
۴		کاهش مسئولیت‌پذیری فردی	۴/۷۰	۲
۵	سازمان	افزایش بی دلیل هزینه‌های سازمانی	۴/۸۰	۱
۶		تلاش برای ترک محل کار	۴/۶۰	۳
۷		در اولویت ندانستن ارباب رجوع	۴/۵۰	۴
۸	ارباب رجوع	سردرگمی عمدی ارباب رجوع	۴/۵۰	۴
۹		رفتار نامناسب با ارباب رجوع	۴/۶۰	۳
۱۰	همکار	کاهش همکاری با همکاران	۴/۶۰	۳
۱۱		رفتار نامناسب با همکاران	۴/۴۰	۶
۱۲		اهمیت ندادن به بهره‌وری	۴/۵۰	۵
۱۳	کار	بدبینی به کار	۴/۴۰	۶

طبق نتایج جدول ۴، همه شاخص‌ها میانگین بالای ۴ دارند، لذا نیازی به حذف هیچ یک از شاخص‌ها نیست. کارشناسان شاخص شماره ۵ (افزایش بی دلیل هزینه‌های سازمانی) در بعد سازمانی را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال سوم یعنی مهم‌ترین شاخص بی تفاوتی سازمانی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهم‌ترین شاخص بعد مدیر، فرار از پاسخگویی (شاخص شماره ۶)، در بعد ارباب رجوع، رفتار نامناسب با ارباب رجوع (شاخص شماره ۹)، در بعد همکار، کاهش همکاری با همکاران (شاخص شماره ۱۰) و در بعد کار، اهمیت ندادن به بهره‌وری (شاخص شماره ۱۲) می‌باشد.

یافته‌های توصیفی

در جدول ۵، فراوانی، درصد و درصد تجمعی پاسخگویان بر حسب جنس، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه خدمت و نوع استخدام بیان شده است.

جدول ۵- 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

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

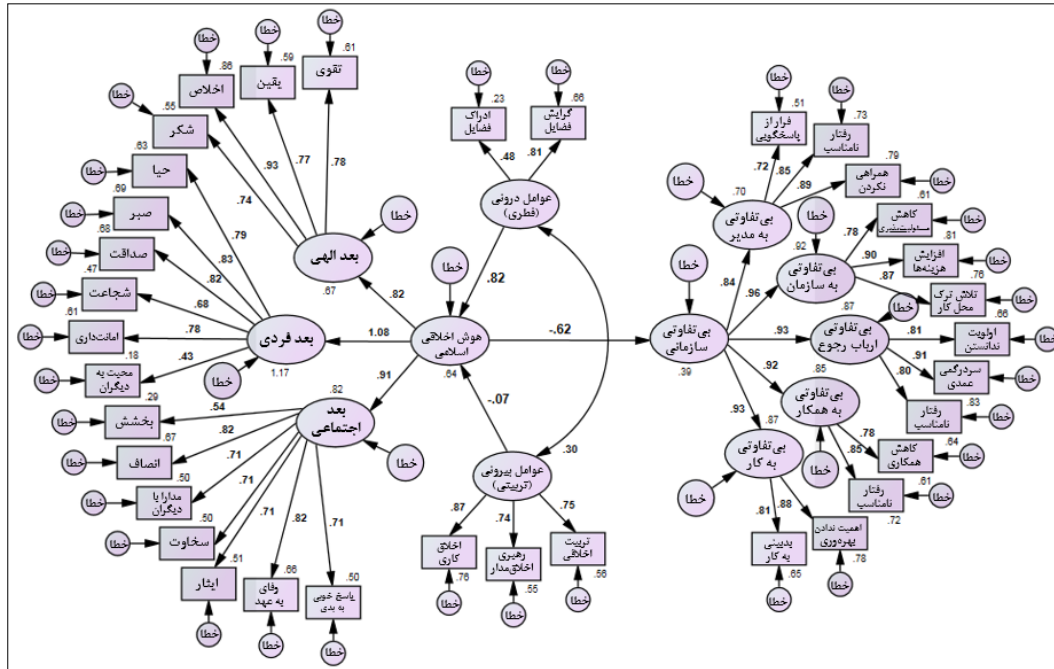
همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، ۱۹/۸ درصد (۴۱ نفر) پاسخگویان زن و ۸۰/۲ درصد (۱۶۶ نفر) مرد می‌باشند. سن پاسخگویان در این تحقیق در غالب یک سوال باز پرسیده شده است. بازه سنی در پژوهش حاضر ۲۳ تا ۶۱ سال است. برای توصیف بهتر متغیر سن، پاسخگویان در ۴ گروه سنی، گروه‌بندی شده‌اند که نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (۴۷/۸ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و پس از آن در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۳۴/۸ درصد می‌باشند. همچنین، گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال با ۷/۲ درصد، کمترین تعداد پاسخگویان را شامل می‌شوند. 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، پاسخگویان در ۴ گروه، گروه‌بندی شده‌اند که نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد 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 می‌باشد.

نتایج استنباطی (مدل معادله ساختاری)

مدل معادله ساختاری شامل طرح مدل‌های اندازه‌گیری برای تعریف متغیرهای پنهان و سپس برقراری روابط یا معادلات ساختاری در میان متغیرهای پنهان است (Schumacher & Lomax, 2008). مدل معادله ساختاری ترکیبی از مدل‌های مسیر (روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است. در این مدل‌ها، پژوهشگر از طرفی به دنبال آن است که مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان را با مجموعه‌ای از معرف‌ها اندازه‌گیری کرده و از طرف دیگر روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد، هر چند ممکن است در این میان برخی از متغیرهای حاضر در مدل ساختاری از نوع متغیرهای مشاهده شده باشند (Ghasemi, 2010).

در پژوهش حاضر، مدل مفهومی تحقیق در قالب مدل معادله ساختاری برای بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی تدوین شده است. طبق نتایج شاخص‌های برازش مدل، شاخص کای اسکوتر 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 (بزرگ‌تر از ۰/۵ یا ۰/۶) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۹ (کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۹) برازش مدل را تأیید می‌کنند؛ لذا داده‌های جمع‌آوری شده تا حد زیادی مدل نظری تدوین شده را حمایت می‌کنند. پس از آزمون مدل، نتایج برآوردهای استاندارد برای وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر و مربع ضرایب همبستگی چندگانه (ضرایب تعیین) در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲- مدل معادله ساختاری برای تبیین عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن 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 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 می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی اسلامی به میزان ۳۹ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می‌کند. 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 می‌دهد که متغیرهای عوامل درونی و بیرونی به میزان ۶۴ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می‌کنند. جهت آزمون فرضیه‌ها، ضرایب ساختاری بین متغیرها و نسبت بحرانی آن‌ها در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶- ضرایب تأثیر استاندارد شده و نسبت بحرانی (فرضیه‌های تحقیق)

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

طبق نتایج جدول ۶، 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 می‌دهد که از روی متغیر عوامل درونی (فطری) به میزان ۸۲ درصد می‌توان متغیر هوش اخلاقی اسلامی را پیش‌بینی 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 ۷- 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
عوامل بیرونی (تربیتی) ← هوش اخلاقی اسلامی ← بی‌تفاوتی سازمانی	-۰/۰۲۸	۰/۳۰۲	عدم معناداری مسیر

طبق جدول ۷، 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 محیط زیست 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.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی در پژوهش حاضر، تبیین عوامل مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی از منظر منابع اسلامی و تأثیر آن بر بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی و ارائه مدل کاربردی بوده است. بخش اول پژوهش حاضر، مبتنی بر

شناسایی شاخص‌های مرتبط با هوش اخلاقی اسلامی و عوامل مؤثر بر آن و بی‌تفاوتی سازمانی از منظر کارشناسان ذیربط می‌باشد که در این جهت، ۱۰ مصاحبه دلفی با متخصصین حوزه‌های مختلف مدیریت دولتی و رفتار سازمانی انجام شد که در مرحله اول دلفی تعداد ۳۵ شاخص شناسایی شد. با عنایت به پاسخ‌های کارشناسان به پرسشنامه بدون ساختار اولیه برای ۳ سؤال اصلی و ۱۰ سؤال فرعی، در نهایت ۵ شاخص (آیتم) برای سؤال اول (شاخص‌های عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی)، ۱۷ شاخص برای سؤال دوم (شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی) و ۱۳ شاخص برای سؤال سوم (شاخص‌های بی‌تفاوتی سازمانی) انتخاب گردید که در مرحله دوم و طی پرسشنامه مبتنی بر ساختار و با استفاده از طیف لیکرت مورد آزمون مجدد کارشناسان قرار گرفت.

کارشناسان شاخص شماره ۵ (تربیت اخلاقی اسلامی) را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال اول یعنی مهمترین شاخص عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی در بعد بیرونی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهمترین شاخص بعد درونی، ادراک فضایل اخلاقی (شاخص شماره ۱) می‌باشد. کارشناسان شاخص شماره ۲ (یقین) در بعد الهی و شاخص شماره ۱۳ (مدارا با دیگران) در بعد اجتماعی را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال دوم یعنی مهمترین شاخص‌های هوش اخلاقی اسلامی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهمترین شاخص‌های بعد فردی، صبر (شاخص شماره ۶) و صداقت (شاخص شماره ۷) می‌باشد. کارشناسان شاخص شماره ۵ (افزایش بی‌دلیل هزینه‌های سازمانی) در بعد سازمانی را به عنوان دقیق‌ترین و بااهمیت‌ترین شاخص در مورد سؤال سوم یعنی مهمترین شاخص بی‌تفاوتی سازمانی بیان کرده‌اند. از منظر کارشناسان، مهمترین شاخص بعد مدیر، فرار از پاسخگویی (شاخص شماره ۶)، در بعد ارباب رجوع، رفتار نامناسب با ارباب رجوع (شاخص شماره ۹)، در بعد همکار، کاهش همکاری با همکاران (شاخص شماره ۱۰) و در بعد کار، اهمیت ندادن به بهره‌وری (شاخص شماره ۱۲) می‌باشد.

در بخش دوم، با تبدیل نتایج مرحله کیفی به پرسشنامه، مرحله کمی پژوهش برای بررسی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی انجام می‌گیرد. 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 عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی اسلامی و تأثیر آن 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 و با توجه به شاخص‌های شناسایی شده توسط کارشناسان ذیربط 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.

طبق نتایج استنباطی (مدل معادله ساختاری)، متغیر هوش اخلاقی اسلامی با ضریب $0/62-$ بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست 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 ۰/۸۲ و متغیر عوامل بیرونی (تربیتی) با ضریب ۰/۰۷- بر هوش اخلاقی اسلامی تأثیر دارند. مربع ضریب همبستگی چندگانه متغیر هوش اخلاقی اسلامی (۰/۶۴) نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل درونی و بیرونی به میزان ۶۴ درصد، واریانس این متغیر را تبیین می‌کنند. 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 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 محیط زیست خراسان رضوی از گرایش و ادراک فضائل 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 داشته باشند که این مسأله 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 به عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد؛ به عبارت 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 به سمت 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 به صورت بالقوه موجود است و انسان بایستی با درون‌نگری 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 محیط زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی‌تفاوتی سازمانی آنها کمتر خواهد بود. نتایج حاصل با پژوهش (Bakhit et al (2014 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. (Shiri et al (2012 نیز در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی» هم‌راستای 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 جهتی همسو با پژوهش Taban et al (2013) 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 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 Flite & Harman (2013) 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 محیط زیست خراسان رضوی را میانجی‌گری می‌کند. یعنی هر چه عوامل درونی (فطری) در میان کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی بیشتر رایج باشد، هوش اخلاقی اسلامی کارکنان بیشتر می‌شود و هر چه هوش اخلاقی اسلامی کارکنان اداره کل حفاظت محیط زیست خراسان رضوی بالاتر باشد، بی‌تفاوتی سازمانی آنها کمتر خواهد بود. در تبیین نتیجه فرضیه چهارم می‌توان گفت، طبق نظر Robbins، از جمله مشخصه‌های بی‌تفاوتی این است که فرد شخصیت خود را از دست می‌دهد و به هنگام 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 ادراک درستی از انجام صحیح امور محوله داشته باشند. 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.

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 نداشته باشد، هوش اخلاق اسلامی در وی نهادینه نشده و در نتیجه نسبت به نحوه انجام کار خود و نیل به اهداف سازمانی بی‌تفاوت خواهد بود.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

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 مداوم 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.

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر کارمندان اداره کل حفاظت محیط زیست استان خراسان رضوی بودند، امکان پرسشگری از افراد و آن هم در ساعت کاری که در دسترس بودند، با توجه به مشغله‌های کاری از محدودیت‌های این پژوهش بود.

منابع

- Ardestani, N. and Rezghi Shirsavar, H. (2018). the relationship between moral intelligence and organizational citizenship behavior (case study: employees and faculty members of Aburihan campus, University of Tehran), management of organizational culture, 17: 1. 45-64. (In Persian)
- Bakhit, M., Abbasi, H., Eidi, H. and Eidipour, K. (2014). predicting the organizational indifference of the employees of sports and youth departments of Kermanshah province through the strategic intelligence of managers, new approaches in sports management, 3: 9. 71-81. (In Persian)
- Creswell, J. W; V. L. Plano Clark; M. L. Guttman and E. E. Hanson (2003). Advanced Mixed Methods Research Design. In A. Tashakkori and C. Teddlie (Eds.), Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research (pp. 209–240). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Flick, U. (2008). An Introduction to Qualitative Research, translated by Hadi Jalili, Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Flite, C. A. & Harman L. B. (2013). Code of Ethics: Principles for Ethical Leadership. Perspectives in Health Information Management, 10, 1-11.
- Ghanbari, S. and Bayrami, M. (2018). investigating the relationship between Islamic work ethics and the organizational indifference of primary school teachers in Hamedan city in the academic year 2018-2018, the second national conference on social harms, Ardabil, <https://civilica.com/doc/1035545>. (In Persian)
- Ghasemi, V. (2010). Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos Graphics, First Edition, Tehran: Sociologists. (In Persian)
- Jalilian, S., Azimpour, E., Nejati, V. and Shahri, A. (2022). Identifying the basic dimensions of teachers' organizational indifference: a mixed research. Bimonthly New Approach in Educational Management, 13: 1. 31-49. (In Persian)

- Leander, P. N. (2009). *Losing the Will: Automatic Reactions to the Indifference Perceived in Others*. Unpublished Master's Thesis, Duke University.
- Mohammadi Ray Shahri, M. (2006). *Management ethics in Islam*. Qom: Dar al-Hadith. (In Persian)
- Mohammadvali, M., Azadi Rikende, H., Hemmatian, H. and Rezaei, M. (2021). Individual consequences of organizational indifference in the police force of the Islamic Republic. *Quarterly Journal of Resource Management in the Police Force*, 9: 3. 317-354. (In Persian)
- Morse, J. et al (2003). *Principles of Mixed Methods and Multimethod Research Design*, In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research* (pp. 351–383). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pourhosseini, M. and Pourkiani, M. (2014). Investigating the relationship between moral intelligence and professional ethics with organizational success in the Organization of Economic and Finance Affairs and the General Directorate of Tax Affairs of Kerman Province. *International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences*, Tehran. (In Persian)
- 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>.
- Schumacher, R. A. and Lomax, R. J. (2008). *Introduction to Structural Equation Modeling*, translated by Vahid Ghasemi, first edition, Tehran: Samaj-e-Hanasan. (In Persian)
- 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.
- Shahraki, T., Samiei, R., Gurji, M.B. and Shojaei, S. (2020). Modeling organizational citizenship behavior based on moral intelligence: the mediating role of authentic leadership, mental health and organizational trust. *Razi Journal of Medical Sciences*, 28: 5. 38-48. (In Persian)
- Shaimi Barzeki, A., Abzari, M. and Movidi, Z. (2016). Analysis of the effect of individual-organization fit on employees' organizational indifference, *Development Management Process*, 29: 3. 151-171. (In Persian)
- Shiri, A., Azizianpour, M. and Rostami, K.R. (2012). Investigating the relationship between moral-Islamic competencies and dimensions of organizational indifference. *Farhang Journal in Islamic University*, 3: 1. 3-18. (In Persian)
- Taban, M., Sharfi, V., Vaiseh, S.M. and Shiri, A. (2013). investigating the effect of responsibility and moral intelligence of employees on the health of the administrative system, *Management in Islamic University*, 3: 2. 223-242. (In Persian)

Explaining the effective factors on Islamic moral intelligence and its effect on organizational apathy of the staff of Khorasan Razavi General Department of Environmental Protection

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to explain the factors affecting Islamic moral intelligence and its effect on organizational indifference of the staff of the General Department of Environmental Protection of Khorasan Razavi.

Research methodology: In the process of conducting this research, qualitative and quantitative methods have been used. In the framework of the qualitative method, after conducting Delphi interviews with experts, some of the most important indicators related to Islamic moral intelligence and the factors affecting it and organizational indifference were identified in the General Department of Environmental Protection of Khorasan Razavi. After designing the concept model based on the desired indicators, the quantitative process began in the form of a survey method. The statistical population of the quantitative section is all the employees of the General Department of Environmental Protection of Khorasan Razavi, about 450 people, 207 of whom were selected by simple random sampling. The research tool is researcher-made questionnaires that were validated using content validity by face validity method and internal consistency by Cronbach's alpha method. The data analysis method was structural equation modeling using Amos 23 modeling software.

Findings: Findings showed that the variable of Islamic moral intelligence with a coefficient of -0.62 had a significant effect on organizational indifference of the staff of the General Department of Environmental Protection of Khorasan Razavi. Also, the variable of internal factors (innate) with a coefficient of 0.82 and the variable of external factors (educational) with a coefficient of -0.07 have an effect on Islamic moral intelligence.

Conclusion: The result is that the designed model is the best effective model for investigating factors affecting Islamic moral intelligence and its effect on the organizational indifference of employees of the General Department of Environmental Protection, Khorasan Razavi.

Keywords: Islamic moral intelligence, Organizational apathy, Department of Environmental Protection