

Quality of Work Life and its Role in the Organizational Indifference of Sport Teachers

Fereshteh Kotobi^{1*}, Zeinab Naghiloo², Majid Namvar³

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran, Iran

3. Ph.D. in Sport Management, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: March 2, 2020; Accepted: July 11, 2020)

Abstract

Due to the increasing importance of effective human resources in the success of organizations, today researchers have paid great attention to the quality of work life and organizational indifference. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect and role of quality of work life on organizational indifference of sport teachers in Zanjan province. The research method is applied, descriptive-correlation with field method. Randomly stratified 130 sport teachers of the province (80 females, 50 males) answered to the questionnaires of quality of work life Walton (1973) and organizational indifference Danaifard et al. (2010) with acceptable reliability and credibility. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics using Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation and regression tests. The results showed that the quality of work life and its subscales affect the organizational indifference of sport teachers in Zanjan province. Therefore, it is suggested that the relevant authorities should pay more attention to increasing the job satisfaction and indifference of the teachers and take step in the direction of the valuable goals of the Ministry of Education and the country's development.

Keywords: Organizational indifference, Quality of work life, Sport teachers of zanjan province.

* Corresponding Author, Email: f.kotobe@gmail.com

کیفیت زندگی کاری و نقش آن در بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش

فرشته کتبی^{۱*}، زینب نقی‌لو^۲، مجید نامور^۳

۱. استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۲۱)

چکیده

با نظر به اهمیت روزافزون نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌ها، امروزه محققان توجه وافری به کیفیت زندگی کاری و بی تفاوتی سازمانی دارند، بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی کیفیت زندگی کاری و نقش آن در بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش استان زنجان بود. روش تحقیق کاربردی، از نوع توصیفی-همبستگی است. ۱۳۰ نفر از معلمان ورزش استان براساس جدول مورگان، به صورت طبقه‌ای (۴۶۰ نفر در ۱۴ منطقه) در پژوهش شرکت کرده و به پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) با پایایی (آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۱ و ۰/۷۹) و روایی قابل قبول پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنف، همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گرفت. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش استان زنجان تأثیر دارد. بنابر این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود مسئولان مربوطه با توجه بیش از پیش به این مهم بر افزایش رضایت شغلی معلمان ورزش و کاهش بی تفاوتی آن‌ها اقدام کنند و در مسیر اهداف ارزشمند سازمان آموزش و پرورش، و پیشرفت کشور گام بردارند.

واژگان کلیدی: بی تفاوتی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان ورزش استان زنجان.

مقدمه

در دنیای امروز اهمیت سازمان‌هایی پویا با منابع انسانی پرتلاش و باانگیزه که در عرصه رقابت نفس‌گیر جهانی بتوانند عامل پیشرفت و ترقی سازمان خود باشند، برکسی پوشیده نیست. بنابراین، در سازمان‌ها به دلیل وجود نیروهای انسانی که هر یک پیچیدگی‌های رفتاری و شخصیتی خاص خود را دارند، کار مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی حساس و تا حدی سخت می‌نماید، همچنین، به دلیل مسائل کوچکی که در زندگی اجتماعی افراد چه در سازمان و چه در خانواده وجود دارد، ممکن است موانع و چالش‌هایی ایجاد شود که باعث کاهش بهره‌وری و انگیزش کارکنان سازمان شده و سازمان را از رسیدن به اهداف خود بازدارد یا حداقل در دستیابی به آن اهداف تأخیر ایجاد کرده و نیز مانع لذت‌بردن کارکنان از زندگی کاری یا حتی زندگی شخصی خود شود (کشاوری حقیقی، ۱۳۹۱، ص ۱۸۴). امروزه همگان بر اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند و از آن به‌عنوان سرمایه‌های فکر یاد می‌کنند که بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانش‌گرم بودن سرمایه‌های انسانی بستگی دارد. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسان‌ها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آن‌هاست. یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر بهره‌وری سرمایه‌های فکری، کیفیت زندگی کاری^۱ است (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴، ص ۱). طبق تعریف ریچارد والتون^۲، کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآوردن نیازهای فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود (مورهد و گریفین^۳، ۱۳۸۵، ص ۵۵). یکی از آفت‌های مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد که این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشای مهمی در غنی‌سازی شغلی است که در نگرش کارکنان و

1. Quality of Work Life
 2. Walton
 3. Moorhead & Griffin

مدیران به انگیزش ریشه دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن یک منطق است چون ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (عباسی، ۱۳۹۰، ص ۶). بنابراین، توجه و برنامه‌ریزی در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان یک سازمان بسیار بااهمیت است و بی‌توجهی به چنین مقوله مهمی در سرمایه انسانی می‌تواند تبعات منفی زیادی در مسیر دستیابی به اهداف داشته باشد. یکی از پیامدهای کم‌توجهی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام بی‌تفاوتی به سازمان است. حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی، برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند «بی‌تفاوتی سازمانی»^۱ نامیده می‌شود (مهداد، ۱۳۹۵، ص ۳۱۲). با توجه به اهمیت بحث رفتار سازمانی و پارامترهای تأثیرگذار بر تعامل بین کارکنان و سازمان، بررسی موانع و پدیده‌های مخربی مانند بی‌تفاوتی سازمانی که سبب ایجاد گسست روحی بین سازمان و کارکنان می‌شود، ضروری به نظر می‌رسد. حیطه بی‌تفاوتی در سازمان، رفتار فردی را توصیف می‌کند که به صورت ماشین‌وار و بدون به‌کاربردن نبوغ و خلاقیت خود، دستورات سازمانی را بی‌چون و چرا انجام می‌دهد. به تبع چنین پذیرش دستوری که به دور از هرگونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود، ولی کارمند را به تلاش، پذیرش مسئولیت‌ها یا نشان‌دادن ابتکار تشویق نمی‌کند. نمود حیطه‌های بی‌تفاوتی در افراد سازمانی کاربرد عبارت «مأمور و معذور» است. با چنین واکنشی فردی که یاری‌گر سازمان خوانده می‌شود، معلوم می‌شود که او از خود ابتکار عمل و جوششی ندارد و آنچه به‌عنوان عملکرد سازمانی از او مشاهده می‌شود، اجرای صرف دستورهای مدیران است. گاهی افراد اعتراض خود را به دستورها به صورت اعتراض‌ها و اعتصابات که آشکارترین نوع بیان نارضایتی است، بروز می‌دهند و گاه غیبت زیاد نمایان‌گر این امر است، ولی آنچه باعث تسلیم‌شدن و بی‌تفاوتی افراد می‌شود نارضایتی عمیق و طولانی مدت است (دانایی‌فرد، حسن‌زاده و سالاریه، ۱۳۸۹، ص ۳) وجود و استمرار بی‌تفاوتی در کارکنان

اثرات نامطلوب و منفی زیادی از جمله کاهش بهره‌وری، سرعت و دقت در انجام امور و افزایش نارضایتی و در نهایت، ناامیدی کارکنان را در پی دارد و همچنین خود، ناشی از عوامل و شرایطی است که غفلت از آن‌ها باعث تشدید بی‌تفاوتی کارکنان می‌شود که به‌نظر می‌رسد یکی از این عوامل، کیفیت زندگی کاری کارکنان است. والتون هشت متغیر اصلی را به‌عنوان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد که عبارت‌اند از: ۱. حقوق کافی و منصفانه (تساوی درون‌سازمانی در حقوق پرداختی به کارکنان)؛ ۲. ایمنی و بهداشت کاری (ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی بهداشتی و ایمن و رعایت محدودیت‌های سنی لازم)؛ ۳. تأمین فرصت بهبود، توسعه و کاربرد قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی (استقلال، خودکنترلی، دسترسی به اطلاعات، افزایش مهارت‌ها)؛ ۴. تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم (فرصت پیشرفت، بهبود توانایی‌های فردی، امنیت شغلی و درآمد)؛ ۵. یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان (عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس نیروی کار و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان)؛ ۶. قانون‌گرایی در سازمان (برتری سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی)؛ ۷. فضای کلی زندگی (تعادل بین کار و زندگی و تناسب زمانی)؛ ۸. وابستگی اجتماعی زندگی کاری (توجه به نقش‌های اجتماعی سازمان در جامعه و درک مسئولیت اجتماعی سازمان) (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص ۵۵). بستاس و لیانگ^۱ (۲۰۱۸) معتقدند هم‌افزایی و ادغام مدیریت و کیفیت زندگی کارکنان از جمله مواردی است که به بهبود عملکرد و افزایش آثار رویکردهای چند بعدی (مالی، محیطی و اجتماعی) منجر می‌شود. بهزادی حموله (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر داشته و رابطه معکوس با آن دارد، همچنین کاظمی، یوسفی، صادقی بروجردی (۱۳۹۷) با بررسی تأثیر کیفیت زندگی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک ایران به این نتیجه رسیدند کیفیت زندگی بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر منفی و معکوس دارد و پیشنهاد کردند سازمان‌ها از طریق بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، شرایط را برای کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان فراهم

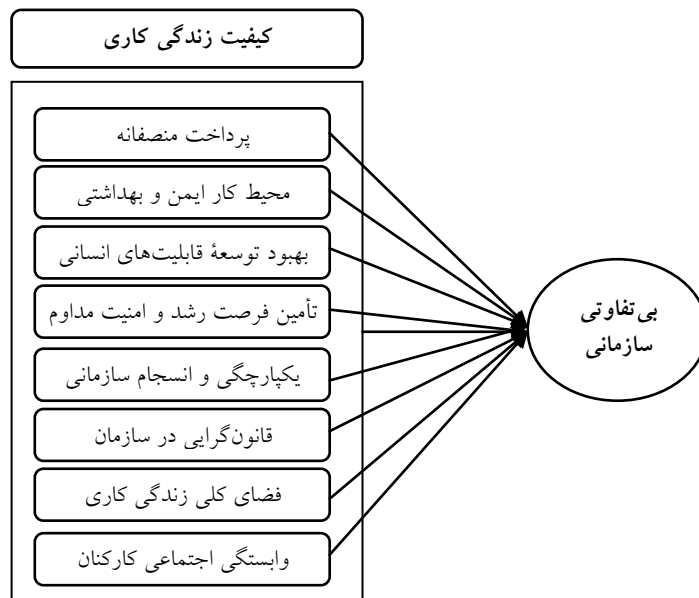
1. Bastas & Liyanage

کنند. در واقع، در حوزه ورزش، پژوهش حاضر بسیار اندک مورد توجه قرار گرفته است. از دیگر پژوهش‌های موجود در حوزه غیر ورزشی نیز پژوهش حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) است که نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری با امنیت شغلی و بنابراین، رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد. گابریل^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نیز لزوم توجه به کیفیت زندگی کاری و راه‌کارهایی چون برنامه‌های آموزشی و خودمراقبتی را برای پرستاران توصیه می‌کنند. در پژوهشی دیگر، عسگری^۲ و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط عواملی مانند عوامل اجتماعی و جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت (زن بودن) و ورزش نکردن یا کم‌بودن ورزش و فعالیت بدنی را با شکایات موجود از میزان کیفیت زندگی کاری پرستاران عنوان کردند. برومند، ریحانی و خادمی (۱۳۹۶) نیز نشان دادند یکی از عوامل کاهش بهره‌وری پرستاران بی‌تفاوتی سازمانی در بین آنان است.

با مرور پژوهش‌های موجود می‌توان به اهمیت و لزوم توجه به کیفیت زندگی کاری و بی‌تفاوتی سازمانی پی برد؛ ولی پژوهش‌هایی که این دو متغیر را با هم بررسی کرده باشند، بسیار اندک هستند و نیز بیشتر به کیفیت زندگی افراد به صورت عام پرداخته و کمتر معنای خاص و مشخص کیفیت زندگی کاری به کار گرفته شده است. اگرچه اخیراً کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان شاخصی مؤثر در آموزش و پرورش توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است (زنگ^۳، ۲۰۰۷، ص ۲)، اما پژوهش‌هایی که این عوامل سازمانی را بین معلمان و از جمله معلمان تربیت بدنی و ورزش بسنجد بسیار اندک بوده، حتی به نظر می‌رسد به این مقوله در کنار بی‌تفاوتی سازمانی توجهی نشده است، بنابراین، این بخش از حوزه رفتار سازمانی به پژوهش‌های بیشتری نیاز دارد. از آنجا که سازمان آموزش و پرورش یک سازمان انسان‌محور است و نیز با در نظر گرفتن اهمیت فراوان نقش این سازمان و به ویژه معلمان در پیشرفت و ارتقای پایه علمی کشور نیاز است که عملکرد و بهره‌وری این قشر از جامعه بسیار بالا

1. Gabriel
2. Asghari
3. Zhang

باشد و این مهم از طریق توجه به عوامل بهبود عملکرد آنها ممکن می‌شود. با توجه به پیشینه پژوهش یکی از عوامل مهم در این مسیر ارتقای کیفیت زندگی کاری و توجه به موارد کاهنده‌ای چون بی تفاوتی سازمانی است. بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان‌گیر اکثر سازمان‌های دولتی و بعضی سازمان‌های غیر دولتی است. بی تفاوتی رفتار جان‌سوزی است که اگر بر روح و جسم یک سازمان چنگ بیندازد آن سازمان دچار عقب‌ماندگی و بیماری‌های مزمن خواهد شد (بهزادی حموله، ۱۳۹۳، ص ۵). از طرفی با عنایت به اینکه جوامع امروزی به نقش مهم ورزش و تربیت بدنی در جامعه و به‌خصوص در بین دانش‌آموزان پی برده‌اند؛ بنابراین، وظیفه خطیر و حیاتی معلمان تربیت بدنی و ورزش بسیار بااهمیت‌تر از قبل می‌نماید، زیرا پایه فرهنگی و آموزشی ورزش کشور در مدارس و ساعات ورزشی بنا می‌شود و هر گونه نقص و کم‌کاری در این بخش می‌تواند ضربه بزرگی بر آموزش و نیز سلامتی جامعه وارد کند، ولی سرمایه‌گذاری انسانی، علمی و عملی در سازمان مهمی مانند آموزش و پرورش و حوزه تربیت بدنی می‌تواند ضامن موفقیت جامعه شود، زیرا جامعه سالم (جسمی و روانی) است که می‌تواند به‌طور مستمر در مسیر پیشرفت گام بردارد، بنابراین، توجه وافر به عوامل افزایش‌دهنده بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش بسیار مهم می‌نماید. بنابراین، پژوهش حاضر تلاش می‌کند براساس نظریه والتون به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش و تربیت بدنی استان زنجان بپردازد و این پرسش را مطرح می‌کند که آیا کیفیت زندگی کاری این معلمان بر بی تفاوتی سازمانی آنها نقش و تأثیر دارد؟ به عبارت دیگر، آیا کیفیت زندگی کاری بر متغیر کاهنده‌ای مانند بی تفاوتی سازمانی در جامعه معلمان ورزش نیز نقش دارد؟ نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در به‌کارگیری راه‌کارهای ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان و کاهش بی تفاوتی سازمانی آنان یاری رساند و به عملکرد بالا و پویایی منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش منجر شود و دستیابی به اهداف ارزشمند و حیاتی آن را ممکن کند. بنابراین، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ ترسیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مدل والتون^۱ (۱۹۷۳)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که به روش میدانی اجرا شد. این پژوهش به صورت مقطعی و در پاییز و زمستان سال ۱۳۹۸ در استان زنجان انجام گرفت. جامعه آماری شامل معلمان ورزش و تربیت بدنی استان زنجان است که ۴۶۰ نفر و شاغل در ۱۴ منطقه بودند. براساس جدول مورگان، ۱۳۲ نفر از آن‌ها به روش طبقه‌ای (۲۶ نفر ناحیه ۱، ۲۴ نفر ناحیه ۲، ۲۰ نفر ابهر، ۱۴ نفر خرمدره، ۱۵ نفر خداآینده، ۲ نفر سلطانیه، ۹ نفر طارم، ۳ نفر زنجان‌رود، ۵ نفر ماه‌نشان، ۴ نفر انگوران، ۳ نفر ایجرود، ۲ نفر سجاس‌رود، ۳ نفر بزینه‌رود، ۲ نفر افشار) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با ۲۷ گویه و بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد و همکاران

1. Walton

(۱۳۸۹) با ۳۳ گویه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود. آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها طی مطالعه مقدماتی که انجام گرفت، به ترتیب، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است. روایی پرسشنامه‌ها نیز با نظر برخی استادان و متخصصان بررسی و تأیید شد. از بین پرسشنامه‌های تکمیل شده، ۱۳۰ مورد قابل تحلیل بود. داده‌های به دست آمده ابتدا، در سطح آمار توصیفی به صورت نمودارها و جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار، سپس، در سطح آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد ۶۱/۵ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش زن (۸۰ نفر) و ۳۸/۵ درصد مرد (۵۰ نفر) بودند. از نظر سنی، ۱۹/۲ درصد شرکت‌کنندگان زیر ۳۰ سال، ۷۲/۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۸/۵ درصد بین ۴۰ تا ۴۹ سال بودند. از نظر تحصیلات نیز بیشتر شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد (۶۳/۸ درصد) و کمترین آن‌ها دارای مدرک کاردانی (۳/۱ درصد) بودند. از نظر وضعیت استخدام نیز بیشترین فراوانی مربوط به معلمان پیمانی با ۴۱/۵ درصد و بعد آن، رسمی با ۳۳/۱ درصد و کمترین فراوانی مربوط به معلمان رسمی آزمایشی با ۳/۱ درصد بود. براساس سابقه کار نیز اکثر افراد شرکت‌کننده کمتر از ۱۰ سال سابقه داشتند (۶۲/۳ درصد) و حداقل افراد هم بالای ۳۰ سال سابقه کار داشتند (۱۰/۰ درصد). در تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها و همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد سطح معناداری داده‌ها در هر دو متغیر و خرده‌مقیاس‌های آن بیشتر از ۰/۰۵ بود، بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال بود.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف معیار | سطح معناداری |
|--------------------------|---------|---------|--------------|--------------|
| بی تفاوتی سازمانی | ۱۳۰ | ۹۱/۵۱ | ۱۳/۹۳ | ۰/۰۷۸ |
| پرداخت منصفانه | ۱۳۰ | ۸/۷۵ | ۲/۱۵ | ۰/۰۵۱ |
| محیط کاری ایمن و بهداشتی | ۱۳۰ | ۹/۵۹ | ۱/۸۸ | ۰/۰۵۶ |

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف معیار | سطح معناداری |
|-------------------------------|---------|---------|--------------|--------------|
| بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی | ۱۳۰ | ۱۲٫۷۱ | ۲٫۷۰ | ۰٫۰۶۳ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم | ۱۳۰ | ۹٫۵۲ | ۲٫۴۳ | ۰٫۰۵۶ |
| یکپارچگی و انسجام سازمانی | ۱۳۰ | ۱۲٫۰۸ | ۲٫۴۳ | ۰٫۰۵۵ |
| قانون‌گرایی در سازمان | ۱۳۰ | ۱۲٫۵۰ | ۲٫۲۵ | ۰٫۰۶۳ |
| فضای کلی زندگی کاری | ۱۳۰ | ۹٫۱۹ | ۱٫۹۲ | ۰٫۰۵۴ |
| وابستگی اجتماعی کارکنان | ۱۳۰ | ۹٫۰۸ | ۲٫۰۳ | ۰٫۰۵۹ |
| کیفیت زندگی کاری | ۱۳۰ | ۸۳٫۴۲ | ۱۲٫۴۶ | ۰٫۰۶۱ |

با توجه به جدول ۲، مشاهده می‌شود ارتباط بین متغیر کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن با بی‌تفاوتی سازمانی در سطح ($P < ۰٫۰۵$)، معنادار است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن با بی‌تفاوتی سازمانی

| متغیر | همبستگی | سطح معناداری |
|--|---------|--------------|
| پرداخت منصفانه بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۳۸ | ۰٫۰۰۱ |
| محیط کاری ایمن و بهداشتی بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۴۷ | ۰٫۰۰۱ |
| بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۵۸ | ۰٫۰۰۱ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۷۷ | ۰٫۰۰۱ |
| یکپارچگی و انسجام سازمانی بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۴۵ | ۰٫۰۰۱ |
| قانون‌گرایی در سازمان بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۵۵ | ۰٫۰۰۱ |
| فضای کلی زندگی کاری بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۵۰ | ۰٫۰۰۱ |
| وابستگی اجتماعی کارکنان بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۴۹ | ۰٫۰۰۱ |
| کیفیت زندگی کاری بی‌تفاوتی سازمانی | ۰٫۷۶ | ۰٫۰۰۱ |

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کیفیت زندگی کاری ۵۹ درصد واریانس بی تفاوتی سازمانی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، متغیر کیفیت زندگی کاری قادر به پیش‌بینی ۵۹ درصد از تغییرات بی تفاوتی سازمانی است.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون

| متغیر | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | سطح معناداری | درجه آزادی | آماره F |
|---|--------------|------------|----------------------|--------------|------------|---------|
| پرداخت منصفانه بی تفاوتی سازمانی | ۰,۳۸ | ۰,۱۵ | ۰,۱۴ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۲۲,۰۳ |
| محیط کاری ایمن و بهداشتی بی تفاوتی سازمانی | ۰,۴۷ | ۰,۲۲ | ۰,۲۲ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۳۶,۵۲ |
| بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی بی تفاوتی سازمانی | ۰,۵۸ | ۰,۳۴ | ۰,۳۴ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۶۶,۶۲ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بی تفاوتی سازمانی | ۰,۷۷ | ۰,۶۰ | ۰,۶۰ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۱۸۸,۶ |
| یکپارچگی و انسجام سازمانی بی تفاوتی سازمانی | ۰,۴۵ | ۰,۲۰ | ۰,۲۰ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۳۲,۷۸ |
| قانون‌گرایی در سازمان بی تفاوتی سازمانی | ۰,۵۵ | ۰,۳۰ | ۰,۳۰ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۵۶,۱۱ |
| فضای کلی زندگی کاری بی تفاوتی سازمانی | ۰,۵ | ۰,۲۵ | ۰,۲۵ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۴۳,۰۲ |
| وابستگی اجتماعی کارکنان بی تفاوتی سازمانی | ۰,۴۹ | ۰,۲۴ | ۰,۲۳ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۳۹,۷۷ |
| کیفیت زندگی کاری بی تفاوتی سازمانی | ۰,۷۶ | ۰,۵۹ | ۰,۵۷ | ۰,۰۰۱ | ۱ | ۱۷۵,۰۲ |

مطابق با جدول ۴، به منظور تعیین تأثیر ضریب متغیر پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری، از رگرسیون استفاده شد، و همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری قادر به تبیین متغیر وابسته (بی تفاوتی سازمانی) است.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس حاصل از متغیر مستقل بر متغیر وابسته

| متغیر | میزان B | ضریب Beta | میزان t | سطح معناداری |
|-------------------------------|---------|-----------|---------|--------------|
| ضریب ثابت | ۶۹,۷۷ | | ۱۴,۶۳ | ۰,۰۰۱ |
| پرداخت منصفانه | ۲,۴۸ | ۰,۳۸ | ۴,۶۹ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۵۸,۰۸ | | ۱۰,۳ | ۰,۰۰۱ |
| محیط کاری ایمن و بهداشتی | ۳,۴۹ | ۰,۴۷ | ۶,۰۴ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۵۳,۱۶ | | ۱۱,۰۷ | ۰,۰۰۱ |
| بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی | ۳,۰۲ | ۰,۵۸ | ۸,۱۶ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۴۹,۴۹ | | ۱۵,۶۷ | ۰,۰۰۱ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم | ۴۷,۴۲ | ۰,۷۷ | ۱۳,۷۳ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۶۰,۲۸ | | ۱۰,۸۳ | ۰,۰۰۱ |
| یکپارچگی و انسجام سازمانی | ۲,۵۹ | ۰,۴۵ | ۵,۷۳ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۴۸,۹۷ | | ۸,۴۸ | ۰,۰۰۱ |
| قانون‌گرایی در سازمان | ۳,۴۰ | ۰,۵۵ | ۷,۴۹ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۵۸,۲۰ | | ۱۱,۲۳ | ۰,۰۰۱ |
| فضای کلی زندگی کاری | ۳,۶۲ | ۰,۵۰ | ۶,۵۶ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۶۱,۲۳ | | ۱۲,۴۴ | ۰,۰۰۱ |
| وابستگی اجتماعی کارکنان | ۳,۳۳ | ۰,۴۹ | ۶,۳۱ | ۰,۰۰۱ |
| ضریب ثابت | ۲۰,۶۷۱ | | ۳,۸۲ | ۰,۰۰۱ |
| کیفیت زندگی کاری | ۰,۸۵ | ۰,۷۶ | ۱۳,۲۳ | ۰,۰۰۱ |

براساس نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، متغیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی معلمان ورزش استان زنجان اثر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس اهمیت فراوان نیروی انسانی در رسیدن به اهداف یک سازمان از یک سو و نقش مهم و حیاتی آموزش و پرورش در جامعه به‌ویژه معلمان ورزش و تربیت بدنی، پژوهش حاضر با هدف

بررسی نقش کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی معلمان تربیت بدنی و ورزش استان زنجان انجام شد و نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارد. همچنین، نتایج مبین تأثیر خرده‌مقیاس‌های کیفیت زندگی بر بی تفاوتی سازمانی بودند. به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان داد هر قدر به پرداخت دستمزد در سازمان به صورت منصفانه و عادلانه، توسعه توانایی و قابلیت‌های معلمان ورزش، تأمین فرصت رشد و امنیت شغلی، افزایش یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون‌گرایی و برابری همه معلمان و مدیران در مقابل آن، بهبود فضای کلی کار و زندگی، افزایش وابستگی اجتماعی بین معلمان ورزش توجه شود، میزان بی تفاوتی سازمانی آنان کاهش خواهد یافت. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های بستاس و لیانگ (۲۰۱۸)، بهزادی حموله (۱۳۹۳)، کاظمی، یوسفی، صادقی بروجردی (۲۰۱۸)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۸)، گابریل و همکاران (۲۰۱۹)، و برومند، ریحانی و خادمی (۱۳۹۶) همسو بود. به عبارت دیگر، این پژوهش نیز مبین اثر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی در جامعه معلمان، مانند جامعه‌های بررسی شده در پژوهش‌های پیشین بود. این نتایج می‌تواند خلاء موجود در رابطه با بررسی هم‌زمان این دو متغیر و نیز مطالعه آن در جامعه معلمان به‌ویژه معلمان ورزش و تربیت بدنی را تا حدی پوشش دهد. براساس این یافته‌ها می‌توان استدلال کرد که ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌تواند کلید افزایش بهره‌وری و انگیزه کارکنان سازمان و بنابراین، کاهش بی تفاوتی سازمانی و حتی ترک سازمان باشد. دامنه کیفیت زندگی کاری نه تنها بر افزایش رضایت شغلی و کاهش عوامل منفی چون بی تفاوتی اثر می‌گذارد، بلکه بر زندگی خارج از سازمان کارکنان از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی آنان نیز تأثیرگذار است. هنگامی که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نمی‌شود، به احتمال زیاد آن‌ها استرس کاری بسیاری تجربه می‌کنند که پیامدهای منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها خواهد داشت و باعث می‌شود کارکنان از کار خود راضی نباشند (اوتمن^۱، ۲۰۱۰، ص ۱۰). براساس یافته‌ها، می‌توان گفت اگر سازمان‌ها به‌خصوص سازمان مهمی مانند

آموزش و پرورش، با توجه به عوامل کیفیت زندگی معلمان و برنامه‌ریزی در جهت افزایش آن‌ها، بی‌شک می‌تواند به دستاوردهای بزرگی در زمینه اهداف خود و در نتیجه پیشرفت جامعه برسد، چراکه هرچه نارضایتی و بی‌تفاوتی کارکنان یک سازمان کمتر باشد، می‌توانند خلاقانه‌تر و باانگیزه بیشتر کار کرده و با تلاش رضایت‌مندانه خود در مسیر اهداف سازمان پیشرفت‌های ارزشمندی به ارمغان آورند. از آنجا که تربیت و آموزش نسل آینده و از این رو، پیشرفت آینده کشور به دست سازمان آموزش و پرورش است، توجه به رفاه، انگیزه کاری، رضایت و کیفیت زندگی کاری معلمان بسیار مهم است. هر مقدار نیاز معلمان در فضای کاری خود تأمین شود، به همان اندازه می‌توانند در آموزش و پرورش دانش‌آموزان و آینده‌سازان کشور مؤثر واقع شوند و قدم‌های بزرگی در پیشرفت و ارتقای جامعه بردارند. در این میان معلمان ورزش و تربیت بدنی یکی از مهم‌ترین منابع این سازمان می‌باشند و خوشبختانه در سال‌های اخیر توجه بیشتری به ورزش و فعالیت بدنی در سطح آموزش و پرورش و جامعه شده است، اما همچنان با اهداف غایی و داشتن جامعه‌ای پویا، سلامت و شاداب فاصله داریم. با عنایت به اهمیت فراوان این قشر در سلامت و شادابی دانش‌آموزان و از این رو، نسل آینده کشور، توجه به عواملی که بر انگیزه، بهره‌وری و اثربخشی معلمان ورزش بیافزاید، اولویت بالایی دارد. بنابراین، توصیه می‌شود متولیان امر با برنامه‌ریزی برای ارتقای مواردی مانند دستمزد که یکی از دغدغه‌های همیشگی این قشر بوده، و نیز برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی و واقعی به روش‌های درست اجرایی که از آموزش‌های ضمن خدمت اجرایی حال حاضر با کیفیت‌تر باشد، همچنین، بهبود نوع و روش‌های ارزشیابی معلمان ورزش، فراهم کردن زمینه ارتقای شغلی بیشتر و فرصت رشد و پویایی بالاتر، برنامه‌های رفاهی و ورزشی مناسب و قابل استفاده می‌توانند در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری آن‌ها گام بردارند و نارضایتی، سکون و بی‌تفاوتی سازمانی افراد را کاهش داده، منابع انسانی پویا و کارآمدی در جهت نیل به اهداف و پیشرفت سازمان آموزش و پرورش و کشور پدید آورند. زیرا مبرهن است که موفقیت و پیشرفت هر کشوری در گرو توجه و اولویت قراردادن معلمان و سازمان آموزش آن سرزمین است.

منابع

- برومند، نویدرضا، ریحانی یساونی، عبدالله، و احمدزاده خادمی، علی (۱۳۹۶). تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های دولتی مشهد. پژوهش پرستاری ایران، ۱۲(۶)، ۱۹-۲۳.
- بهزادی حموله، سعید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی: مطالعه موردی کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز کرج.
- حمیدی، یداله، وکیلان، مهناز، روشنایی، قدرت‌اله، مکوندی، زینب، اتوگرا، مرضیه، و بیات، فرزانه (۱۳۹۸). همبستگی کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی و دانشگاه علوم پزشکی. مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، ۲۷(۱)، ۶۴-۷۲.
- دانایی فرد، حسن، حسن‌زاده، علیرضا، و سالاریه، نورا (۱۳۸۹). طراحی سنجۀ اندازه‌گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۴(۲)، ۷۹-۹۹.
- عباسی، مسلم (۱۳۹۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌های دولتی استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد سنندج.
- کاظمی، سارا، یوسفی، بهرام، و صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲۰)، ۷۹-۹۲.
- کشاوری حقیقی، مهدی (۱۳۹۱). ارائه الگوی بی تفاوتی کارکنان (مورد مطالعه: یک بانک خصوصی). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۲)، ۱۸۳-۱۹۹.
- مورهد، گریگوری، و گریفین، ریکی (۱۳۸۵). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- مهداد، علی (۱۳۹۵). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات جنگل.

نظری، فرهاد، سوری، ابوذر، و عیدی، حسین (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱)، ۱۸۴-۱۷۵.

- Asghari, E. Dianat, I., Abdollahzadeh, F., Mohammadi, F., Asghari, P., Asghari, M., Jafarabadi, H., & Ignacio, C. (2019). Musculoskeletal pain in operating room nurses: Associations with quality of work life, working posture, socio-demographic and job characteristics. *Industrial Ergonomics*, 72, 330-337.
- Bastas, A., & Liyanage, K. (2018). Sustainable supply chain quality management: A systematic review. *Cleaner Production*, 181, 726-744.
- Gabriel, V., Amparo, O., Laura, G., & Noemí, S. (2019). Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con Alta demanda emocional. Enfermería Clínica*, 29(3), 186-194.
- Othman, A. (2010). Relationship between quality of work life (QWL) and job satisfaction: A case study of enterprise "XYZ" in Malacca. *International Conference on Human Capital Development (ICONHCD 2009)* (pp. 25-27) May 2010, Kuantan, Pahang ISBN 978-967-5080-51-57.
- Walton, R. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 44-62.
- Zhang, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teacher in Shanghai's. *Journal Articles; Reports Descriptive*, 40, 40-46.