



اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران

سارا کاظمی^۱، بهرام یوسفی^{۲*}، سعید صادقی بروجردی^۳

تاریخ تصویب: ۹۹/۰۶/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۲۶

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران بود. روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، تمام کارمندان اداری کمیته ملی المپیک (N=۸۸) بودند و نمونه به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، بی‌تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۵) و پرسشنامه فلات شغلی دونالد آلفرد (۲۰۰۸) بود که پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۳ و ۰/۷۵ تعیین شد. برای روایی صوری و محتوایی از نظر خبرگان و برای روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها و برازش مدل از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS Smart استفاده شد.

یافته‌ها نشان داد، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل: جبران منصفانه، توسعه منابع انسانی، وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد اما متغیرهای شرایط کاری، فرصت رشد و توسعه، انسجام اجتماعی و قانون‌گرایی با بی‌تفاوتی سازمانی اثر معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین مؤلفه‌های جبران منصفانه و قانون‌گرایی، تأثیر منفی و معنی‌داری بر فلات شغلی دارد به عبارتی هر اندازه دو مؤلفه فوق افزایش یابد میزان فلات شغلی در بین کارکنان کاهش می‌یابد، بین سایر مؤلفه‌ها اثر معنی‌داری مشاهده نگردید. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری، شرایط را برای کاهش بی‌تفاوتی و فلات شغلی کارکنان در سازمان فراهم کنند.

کلید واژه‌ها: بی‌تفاوتی سازمانی، فلات شغلی، کارکنان، کیفیت زندگی کاری.

Email: kazemi.serah@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی،

بروجرد، ایران

Email: bahramyoosefy@yahoo.com

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه*

Email: sbroujerdi@uok.ac.ir

۳. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان

مقدمه

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است، و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند. نیروی انسانی مجرب و ماهر اهرم رشد و توسعه سازمانی است. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (پرداختچی، ۱۳۸۶: ۵۵). سرمایه‌های انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. امروزه چارچوب‌های فکری جدید و دگرگونی‌های عمیقی که در حوزه منابع انسانی پدید آمده، راه را برای بهره‌گیری بیشتر از توان و تخصص کارکنان سازمان‌ها هموار کرده است.

کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی افراد است که تأکید آن بر ارتقای رضایت در عرصه‌های کاری و غیرکاری کارکنان است (هورکن، ۲۰۱۴). اکثر تعریف‌های رسمی که از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است بیانگر هم‌سوئی و هم‌خوانی بین هدف‌های فردی و سازمانی است. کیفیت زندگی کاری امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان و امنیت شغلی است به نحوی که افراد بتوانند با خیال راحت در کنار دیگر همکاران خود به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن نمایند تا مقبول دیگران واقع شوند. مدیران موفق و مؤثر از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان‌شان پل‌های موفقیت را می‌سازند و کارکنان با عملکردشان، گذشته و حال را با یک دید الهام‌بخش نسبت به آینده متصل می‌کنند. فرآیند کیفیت زندگی کاری در تمامی سطوح قادر است تا به‌طور مؤثر در شکل‌دهی محیط کار، اجرای دستورالعمل‌ها فعال باشد (بهزادی حموله، ۱۳۹۵: ۱۲). کیفیت زندگی کاری از نظر ابعاد شامل فاکتورهای فیزیکی، روانشناختی و محیطی می‌شود که حاصل مقایسه امکانات و خواسته‌های افراد با آنچه باید داشته باشند و آنچه موجود است می‌باشد (یوسفی؛ نایب‌زاده؛ اسلامی، ۱۳۹۴: ۴۷). اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است و برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (چی روس؛ به؛ اولی؛ ادريس، ۲۰۰۶). اگرچه تأمین و ارتقاء کیفیت زندگی کاری کلید اصلی موفقیت در هر سازمانی به‌شمار می‌رود.

بستاس^۳ و همکاران (۲۰۱۸) معتقداند، هم‌افزایی و ادغام مدیریت و کیفیت زندگی کاری کارکنان از جمله مواردی است که به بهبود عملکرد و افزایش اثرات رویکردهای چندبعدی (مالی، محیطی و اجتماعی) منجر می‌شود. جاکین و همکاران^۴ در سال (۲۰۱۷)، از تناسب فرهنگ سازمانی و استراتژی مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان اجزاء موفقیت سازمانی نام برده است، همچنین یاه و همکاران^۵ در سال (۲۰۱۷) دریافته‌اند، حمایت مدیران از کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی می‌باشد که بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار است. کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب و نگهداری، ایجاد انگیزه کاری در کارکنان، عملکرد سازمان ضروری بوده و شامل مؤلفه‌هایی است که از هم جدا نبوده و همه مشخصه‌ها باهم در ارتباط هستند، از قبیل پاداش کافی و منصفانه، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت، یکپارچگی اجتماعی، قانون‌گرایی در کار است (قنبرپور؛ سلطانی؛ بای، ۱۳۹۵: ۴۸).

تفکیک و تعیین این که چه مشخصه‌هایی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر است امر مهمی به‌شمار می‌آید که تعدادی از پژوهش‌ها بر نتایج و پیامدهای آن متمرکز بوده است که در این زمینه می‌توان به رابطه، افزایش انگیزه و خلاقیت شغلی (مالنین و همکاران^۶، ۲۰۱۶)، توسعه شغلی بیشتر (هرینگتون^۷، ۲۰۱۵)، افزایش عملکرد شغلی (چروس و همکاران^۸، ۲۰۱۴)، اثربخشی در

1. Horrigan
2. Che rose and et al
3. Bastas and et al
4. Jokinen and et al
5. Yah and et al
6. Malenin et al
7. Harrington
8. Che rose and et al

کار گروهی (جویس لویس^۱، ۲۰۱۴)، رضایت شغلی و محیط دوستانه (آلتاف وان^۲، ۲۰۱۶)، افزایش بهره‌وری شغلی (ساس و همکاران^۳، ۲۰۱۶)، افزایش خودکار آمدی (فرای^۴، ۲۰۱۶) اشاره کردند (به نقل از میلانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲). همچنین در رابطه با مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری، پژوهش علیمردانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند، متغیر پرداخت منصفانه در اولویت اول، متغیر امکان پیشرفت و رشد در اولویت دوم و متغیر اختیارات و مشارکت کارکنان در اولویت سوم قرار دارد و سایر متغیرها در اولویت‌های بعدی قرار دارند. شرزوانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند، ترکیب سه مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و انسجام اجتماعی زندگی از تأثیرگذارترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری شغلی و استرس شغلی کارکنان می‌باشد. نارهانا و همکاران^۵ (۲۰۱۴)، رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را در میان کارکنان شرکت‌های چندملیتی بررسی کردند و دریافتند، همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد همچنین از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری را سلامت عاطفی، رشد فردی، درگیر شدن در اجتماع و روابط بین فردی کارکنان عنوان کردند. کاسیو و همکاران^۶ (۱۹۹۸) مهم‌ترین آفت و تهدید در حیطه مدیریت و سازمان‌ها را بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌داند که هرگونه کاستی در این امر مهم، می‌تواند فضا را برای بروز سایر رفتارهای مخرب، مانند بی‌تفاوتی و فلات شغلی فراهم نماید و هزینه‌های گزافی به سازمان وارد نماید.

سازمان‌های ورزشی نیز همانند سازمان‌های غیرورزشی، در معرض این خطرات قرار دارند و از این قاعده مستثناً نیستند. کاپلان و سادوک^۷ (۲۰۰۷)، بی‌تفاوتی را حالتی از نبود عاطفه و احساس درونی، عدم علاقه و هیجان نسبت به محیط تعریف کرده‌اند. میشل و کنیستن^۸ (۱۹۸۸)، بی‌تفاوتی را نوعی احساس انفصال، جدایی و عدم پیوند (ذهنی) شناختی و عینی (کنشی) میان فرد و جامعه (نهاده‌ها و ساختارهای اجتماعی نظیر سیاست، خانواده، مذهب می‌دانند (به نقل از جهانشاهی، ۱۳۸۸: ۱۱). بی‌تفاوتی هنگامی به‌وجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی امید تحقق به هدف یا هدف‌های خود را در وضعیتی خاص، از دست دهد و از منشاء ناکامی خود کناره‌گیری کند (دیسون^۹، ۲۰۱۱). ابولفضلی و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۶) دریافتند، عوامل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی، ادراک کارکنان از سازمان، رفتار و عملکرد مدیران، در بی‌تفاوتی سازمانی مؤثر است. تحقیقات نشان داده است که بی‌تفاوتی سازمانی با تعهد سازمانی (سالاریه، ۱۳۸۹)، عدالت سازمانی (ملاعباسی، ۱۳۹۵)، هویت سازمانی (کشاورز و حقیقی، ۱۳۹۰) رابطه مثبت و معنادار و با تمایل به ترک خدمت (لاماسترو^{۱۱}، ۲۰۰۰) رابطه منفی دارد (دهقان مروستی، ۱۳۹۵: ۱۹).

بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان در پنج بعد نمایان می‌شود، که عبارتند از:

- بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، در این حالت کارکنان برای قبول مسئولیت بیشتر از اظهارنظر درباره توانایی‌های خود خودداری می‌کنند، مدیر را از روند کار مطلع نمی‌کنند و گاهی اوقات خواسته‌های مدیر را عمداً به تعویق می‌اندازند.
- بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به ارباب رجوع، در اولویت قرار ندادن کار ارباب رجوع، عدم پاسخگویی، به تعویق انداختن خدمات به ارباب رجوع و رفتار پرخاشگری با ارباب رجوع.
- بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان، تلاش برای ترک سریع‌تر از محل کار، استفاده شخصی از امکانات سازمانی.
- بی‌تفاوتی نسبت به کار، مانند کاهش دقت و سرعت در کار، اهمیت ندادن به کیفیت کار، بدبینی نسبت به کار.

1. Joyce Lewis
2. Altow Van
3. Sass et al
4. Feray
5. Narehana and et al
6. Cascio and et al
7. Kaplan and Sadok
8. Michael and Coniston
9. Daeson
10. Abolfazli and et al
11. Lamastrov

- بی‌تفاوتی نسبت به همکار، کاهش همکاری و همکاری نکردن در کارهای گروهی، داشتن رفتارهای سرد و رسمی با همکاران، ایجاد بدبینی (بهزادی حموله و نصر اصفهانی، ۱۳۹۵: ۱۵).

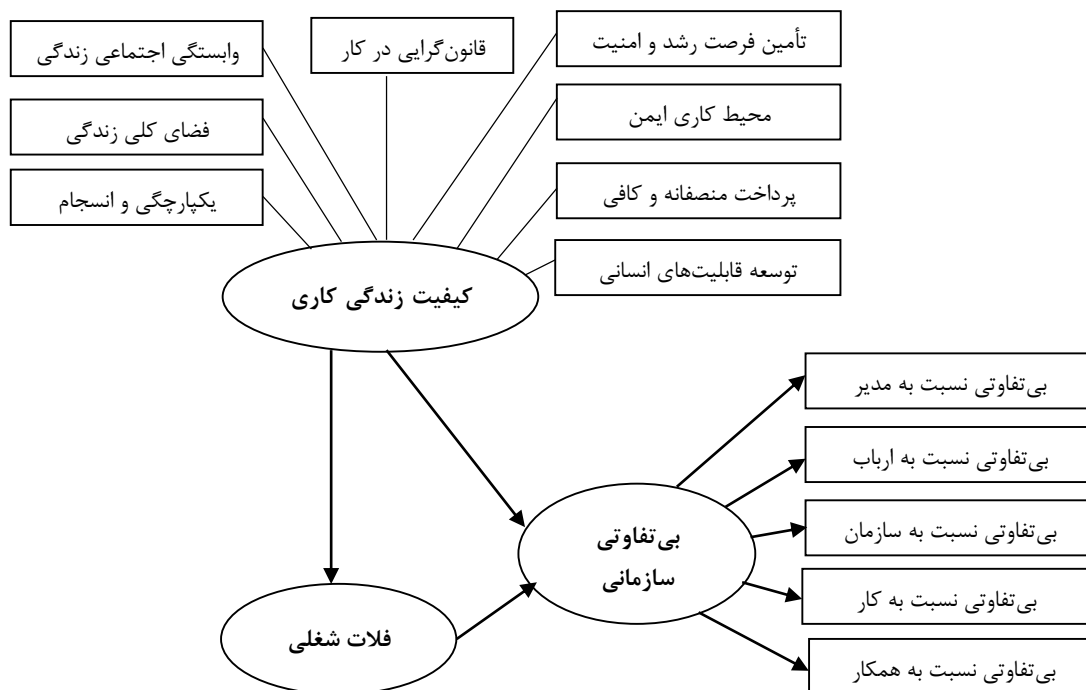
عادل‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت بی‌تفاوتی سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان اردبیل دریافتند، بی‌تفاوتی سازمانی معلمان پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد و به ترتیب، بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی به کار، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع دارای پایین‌ترین میانگین می‌باشد، همچنین بی‌تفاوتی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن می‌باشد. برومند و همکاران^۱ (۲۰۱۸) دریافتند، بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره‌وری و کارایی در کارکنان می‌باشد. هالکوس و همکاران^۲ (۲۰۱۷) دریافتند، عوامل تشدید کننده ظهور بحران بی‌تفاوتی در کارکنان، کاهش حقوق و دستمزد، ساعات کار، مهاجرت اقتصادی، تغییرات رفتاری بین مدیریت و کارکنان و به حداقل رساندن فرصت‌های شغلی در افراد می‌باشد. قنبری و همکاران^۳ (۲۰۱۸) دریافتند، کارکنان با بیان نظرات و اظهارات، روشن کردن قوانین و مقررات، رفتارهای حمایتی مدیران، فعالیت‌های مشارکتی و برجسته کردن چشم‌انداز سازمانی، می‌توانند به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کمک کنند. فرومندی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند، رابطه معکوس و معناداری بین بی‌تفاوتی سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت) با بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین دنیل^۴ (۲۰۱۷) پی برد که هیچ ارتباطی در نوع سطح کار و ناتوانی افراد و کیفیت زندگی کارکنان وجود ندارد و می‌هاکرایوو^۵ و همکاران (۲۰۱۸) به ارتباط مستقیم و مثبت فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی اشاره کردند. به طور کلی بی‌توجهی به بی‌تفاوتی سازمانی می‌تواند عاملی زمینه‌ساز، برای بروز فلات شغلی باشد، بدین صورت که فرد طی یک دوره زمانی شانس برای ارتقا پیدا نمی‌کند و از طرف دیگر محتوای شغل خود را با اهمیت و با هویت نمی‌داند. پایه و اساس شکل‌گیری این گونه رفتارها می‌تواند تابعی از عوامل درونی و بیرونی بوده که مبنای ایجاد و یا از بین بردن انگیزه حرکت در افراد می‌باشد.

هیلمن و همکاران^۶ دریافتند، از سال ۲۰۱۵ به بعد کارکنان احساس فلات شغلی بیشتری نسبت به ۳۰ سال گذشته تجربه خواهند کرد. آنگوری و آنگولا^۷ (۲۰۱۲) معتقدند، که فلات شغلی زمانی رخ می‌دهد که شاغل احساس کند که در مسیر شغلی خود نمی‌تواند از سلسله مراتب ارتقا بالا برود یا بسیار کند و با مشکلاتی این امر محقق می‌شود. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری طوری طراحی شده‌اند که تمام گروه‌های ذی‌نفع از آن سود ببرند و یا حداقل هیچ کدام ضرر عمده‌ای نبینند و منجر به بروز بی‌تفاوتی سازمانی و فلات شغلی نشود. اردستانی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی رابطه بین فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی را مورد ارزیابی قرار دادند و نتایج وجود فلات شغلی میان کارکنان را تأیید کرد و به ارتباط معنادار فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی اشاره کرد. همچنین مسلمی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، میان فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بغلانی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، فلات شغلی با عملکرد کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. بر اساس پیشینه پژوهش‌ها فلات شغلی تأثیر منفی بر رضایت شغلی، عملکرد بالا، تعهد کاری و تمایل به ماندگاری کارکنان دارد. فیاضی و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند، فلات شغلی موجب خروج از خدمت کارکنان نمی‌شود اما موجب می‌شود کارکنان نسبت به سازمان خود احساس بی‌تفاوتی داشته باشند. نینگ یانگ^۸ (۲۰۱۸) دریافت، فلات شغلی با افزایش سن کارکنان رابطه مثبت دارد همچنین فلات شغلی با رضایت شغلی و نگرش شغلی کارکنان اثر مستقیم دارد. گودشاک^۹ (۲۰۱۵) دریافت، افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، کاهش رضایت شغلی، کاهش حس احترام، نبود قابلیت الزم برای

1. Boromand and et al
2. Halcos et al
3. Ghanbari and et al
4. Daniel
5. Mihkairuyu and et al
6. Heilmann and et al
7. Anguran and Angola
8. Ning Yang
9. Godsholk

انطباق با تغییرات و سطح پایین مشارکت شغلی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر فلات شغلی خواهند بود. پورقاسم و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان رابطه فلات شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان شعب بانک ملت استان مازندران انجام دادند و دریافتند، فلات شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بهزادی حموله و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی را بررسی نمودند و دریافتند، کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت‌گانه آن (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون‌گرایی، فضای زندگی کارکنان و وابستگی اجتماعی) بر بروز بی‌تفاوتی سازمانی تأثیری مستقیم دارند. همچنین، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی معکوس می‌باشد.

با توجه به این‌که تاکنون مطالعه‌ای در زمینه‌ی اثر کیفیت زندگی کاری بر دو متغیر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی انجام نشده و تنها پژوهشگران بر سایر متغیرهای سازمانی مانند: فرسودگی شغلی، استرس شغلی، سکوت شغلی و ترک شغل در سازمان‌های اداری دولتی تأکید کرده‌اند و پژوهشی مختص در سازمان‌های ورزشی کشور و افرادی که در زمینه ورزش فعالیت دارند صورت نگرفته است. پژوهش حاضر درصدد است تا از این طریق بتواند توجه مدیران در حوزه ورزشی کشور را به اهمیت مفاهیم اثرگذار در عرصه توسعه و بهبود سازمان‌های ورزشی معطوف داشته و از آنجایی که فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان دو عامل تأثیرگذار بر افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی بیشتر سازمان حائز اهمیت و ضروری می‌باشد در این پژوهش سعی شده است، تأثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تمام کارکنان بخش اداری کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران بودند، که تعداد آنها ۱۰۰ نفر برآورد شد. نمونه به‌صورت کل شمار در نظر گرفته شد و پس از هماهنگی با مدیریت سازمان و توضیح کلی در خصوص اهداف تحقیق، پرسشنامه‌ها بین کارکنان توزیع شد. برای پرکردن پرسشنامه‌ها هیچ محدودیت زمانی خاصی اعمال نشد. در کل ۹۷ پرسشنامه

توزیع شد که تعداد ۸۸ پرسشنامه قابل تحلیل باز گردانده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون که مشتمل بر ۲۴ گویه و با هشت متغیر (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یک‌پارچگی و انسجام در سازمان، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کارکنان و وابستگی اجتماعی کارکنان) با پایایی ۰/۸۷، بی‌تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) مشتمل بر ۳۳ گویه و با پنج متغیر (بی‌تفاوتی نسبت مدیر، نسبت به سازمان، نسبت به ارباب رجوع، نسبت به همکاران و نسبت به شغل) با پایایی ۰/۹۳ و در نهایت پرسشنامه فلات شغلی دونالد آلفرد (۲۰۰۸) با ۸ سؤال و پایایی ۰/۷۵ استفاده شد. مقیاس در نظر گرفته شده برای همگی گویه‌ها طیف پنج درجه‌ای لیکرت و دامنه تغییرات آن از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه، دو نوع روایی منطقی و روایی سازه در نظر گرفته شد. تمامی آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس PLS smart انجام گرفته است، به عقیده فرنل و لاکر (۱۹۸۱)، دو معیار برای تحلیل عاملی به کار می‌رود، اول آن که بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده باید بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد و ثانیاً پایایی ترکیبی مجموع متغیرها بیان‌کننده عامل مورد نظر باید بزرگ‌تر از ۰/۰۸ باشد که در نگرشی محتاطانه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (هالند، ۱۹۹۹). نتایج به‌دست آمده در جدول ذیل آمده است.

جدول ۱: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مکنون

متغیر مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (C.R)
فلات شغلی	۰/۸۹۹	۰/۹۲۳
کیفیت زندگی کاری	۰/۹۵۶	۰/۹۶۰
فرصت رشد و امنیت	۰/۸۸۱	۰/۹۲۶
جبران منصفانه خدمات	۰/۸۴۱	۰/۹۰۴
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۸۸۳	۰/۹۲۸
قانون‌گرایی	۰/۹۲۰	۰/۹۵۰
شرایط کاری	۰/۸۹۸	۰/۹۳۶
انسجام اجتماعی	۰/۸۷۸	۰/۹۲۵
فضای کلی زندگی	۰/۹۱۰	۰/۹۴۳
وابستگی اجتماعی	۰/۸۶۴	۰/۹۱۷
بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۹۸۰	۰/۹۸۱
بی‌تفاوتی ارباب رجوع	۰/۹۵۰	۰/۹۶۰
بی‌تفاوتی سازمان	۰/۹۵۲	۰/۹۶۲
بی‌تفاوتی مدیران	۰/۹۷۲	۰/۹۷۵
بی‌تفاوتی شغل	۰/۹۲۰	۰/۹۳۷
بی‌تفاوتی همکاران	۰/۸۴۳	۰/۸۹۴

با توجه به این که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی است. بنابراین می‌توان بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. مطابق با الگوریتم PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. نتایج نشان داد، که در آزمون مدل اندازه‌گیری، ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی که برای سنجش ارزش کلی مدل به کار می‌روند در حد مناسبی قرار دارد و مقادیر AVE نیز مهر تأییدی بر روایی همگرا است. روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرف‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کند و به میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به‌عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است، بدین معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند. مقادیر AVE در جدول ذیل آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب است.

جدول ۲: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیر مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE)
فلات شغلی	۰/۶۷۰
کیفیت کلی زندگی	۰/۵۱۲
فرصت رشد و امنیت	۰/۸۰۸
جبران منصفانه خدمات	۰/۷۵۹
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۸۱۲
قانون‌گرایی	۰/۸۶۳
شرایط کاری	۰/۸۳۱
انسجام اجتماعی	۰/۸۰۵
فضای کلی زندگی	۰/۸۴۷
وابستگی اجتماعی	۰/۷۸۷
بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۶۷۰
بی‌تفاوتی ارباب رجوع	۰/۸۰۱
بی‌تفاوتی سازمان	۰/۸۰۸
بی‌تفاوتی مدیران	۰/۸۰۰
بی‌تفاوتی شغل	۰/۷۱۵
بی‌تفاوتی همکاران	۰/۶۷۸

مدل‌سازی مسیری ساختاری PLS فاقد یک معیار بهینه‌سازی شده کلی است. یعنی تابع کلی برای ارزیابی برازش وجود ندارد. علاوه بر این، مدل‌های مسیری ساختاری PLS مدل‌هایی مبتنی بر واریانس هستند که به شدت گرایش به پیش‌بینی دارند. بنابراین روایی مدل عمدتاً بر قابلیت پیش‌بینی آن تمرکز کرده است. همچنین برای آزمون فرضیه‌ها و نیز الگوریتم مدل ساختار، از نرم‌افزارهای SPSS و PLS در سطح معناداری ($p \leq 0/05$) استفاده شده است. PLS، رویکرد سریع و مفید برای شناسایی و پیش‌بینی مجموعه‌ای از متغیرها (مؤلفه‌ها اصلی) بوده و این روش در مدل‌های پیچیده و با متغیرها پنهان بی‌رقیب است (به نقل از امانی و همکاران، ۱۳۹۱). لازم به ذکر است، با توجه به عدم حساسیت نرم‌افزار PLS به تعداد نمونه برخلاف دیگر نرم‌افزارهای معادلات ساختاری، از این نرم‌افزار استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد، ۳۰/۷ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۶۹/۳ درصد مرد هستند. از نظر وضعیت سنی ۰/۴۰ درصد پاسخگویان بین ۲۵-۳۵ سال، ۰/۴۰ درصد بین ۳۶-۴۵ سال، ۱۴/۷ درصد بین ۴۶-۵۵ سال و ۵/۳ درصد بین ۵۶-۶۵ سال داشتند. بیشتر کارکنان دارای مدرک فوق لیسانس با ۳۳/۳ درصد و کم‌ترین تعداد مربوط به

مدرک دکتری با ۸ درصد می‌باشد. از نظر سابقه خدمت بیشترین پاسخ‌دهندگان ۱۵-۱۱ سال با ۳۰/۷ درصد و کم‌ترین سابقه خدمت زیر ۵ سال با ۱۰/۷ درصد است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده شده است، که ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین متغیرها در (بخش ساختاری)، اعداد معنی‌داری t است. الگوی تفسیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری، چنانچه مقدار آماره t مربوط به یک مسیر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد می‌توان گفت: که مسیر مربوطه در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشد و فرضیه مربوط به آن مسیر تأیید می‌گردد. همچنین مقدار معناداری نیز به همان موضوع اشاره می‌کند و اگر کم‌تر از ۰/۰۵ باشد رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود. نتایج حاصل از مدل ساختاری پژوهش حاضر در ذیل نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

نتیجه	نتیجه آزمون فرضیات	R ²	ضریب معناداری T-Value	ضریب مسیر (β)	متغیر	
					متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	-۰/۸۱۴	۰/۶۶	۱۸/۸۲	-۰/۸۱۴	فلات شغلی	کیفیت زندگی کاری
تأیید	-۰/۸۰۱	۰/۷۰	۱۱/۲۲	-۰/۸۰۱	بی‌تفاوتی سازمانی	کیفیت زندگی کاری
تأیید	۰/۱۳۵	۰/۰۳	۱/۹۹	۰/۱۳۵	فلات شغلی	بی‌تفاوتی سازمانی

با توجه به تأثیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی ($t=18/82$) و منفی بودن ضریب رگرسیون (-۰/۸۱۴) بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و فلات شغلی می‌توان گفت: کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی اثر منفی و معکوسی دارد، هر اندازه که کیفیت زندگی پایین‌تر باشد میزان فلات شغلی نیز افزایش می‌یابد و برعکس. همچنین رابطه مستقیم و مقدار ضریب مسیر بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری و بی‌تفاوتی سازمانی (-۰/۸۰۱)، مقدار ضریب معناداری ($t=11/22$) و منفی بودن ضریب رگرسیون بین دو متغیر کیفیت کلی زندگی و بی‌تفاوتی سازمانی می‌توان گفت، کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر منفی و معکوسی دارد، به عبارتی هر اندازه کیفیت زندگی بالاتر باشد میزان بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان نیز کاهش می‌یابد و برعکس. همچنین ضریب تأثیر بین متغیرهای بی‌تفاوتی سازمانی و فلات شغلی ($\beta = -0/135$)، مقدار ضریب معناداری دو متغیر ($t=1/99$) می‌توان گفت، فلات شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان اثر مثبت و مستقیمی دارد. همچنین در خصوص نقش میانجی‌گری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و بی‌تفاوتی سازمانی با توجه به این که متغیر کیفیت زندگی بر بی‌تفاوتی سازمانی ($t=11/22, \beta = -0/801$) تأثیر دارد و متغیر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی ($t=18/82, \beta = -0/814$) و فلات شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی ($t=1/99, \beta = 0/135$) اثر دارد و معنی‌دار بودن کلیه مسیرها در مدل می‌توان گفت: متغیر فلات شغلی یک متغیر میانجی جزئی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی‌تفاوتی سازمانی محسوب می‌شود.

در ادامه معیارهای R^2 متغیرهای وابسته که مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است، مورد بررسی قرار خواهند گرفت. R^2 معیاری است که نشان می‌دهد، یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا چه اندازه تأثیر دارد. در خصوص ضریب تعیین سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ذیل مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴: نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا (بی‌تفاوتی سازمانی)

R^2	متغیرهای مکنون
	کیفیت کلی زندگی
	فلات شغلی
۰/۸۳۵	بی‌تفاوتی سازمانی (درون‌زا)

همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، متغیرهای کیفیت کلی زندگی و فلات شغلی ۰/۸۳ از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت دیگر می‌توان گفت: که این دو متغیر توان‌شان در پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان قوی است. برای این که سهم R^2 هر متغیری را جداگانه محاسبه کنیم با استفاده از فرمول زیر اندازه اثر آنها را محاسبه می‌کنیم.

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$

متغیر کیفیت کلی زندگی به تنهایی ۰/۷۰ از تغییرات متغیر بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت، توان این متغیر در پیش‌بینی متغیر بی‌تفاوتی سازمانی متوسط است. همچنین متغیر فلات شغلی به تنهایی ۰/۰۳ از تغییرات متغیر بی‌تفاوتی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند بنابراین توان این متغیر در پیش‌بینی متغیر بی‌تفاوتی سازمانی بسیار ضعیف است. باید اذعان داشت، همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، مدل Pls برخلاف مدل لیزرل و یا مدل‌های مبتنی بر کوواریانس، فاقد شاخص‌ها برازش مبتنی برخی دو جهت بررسی برازش کلی مدل است. شاخص نیکویی برازش در مدل Pls راه‌حلی عملی برای این مشکل بوده، همانند شاخص برازش کلی مدل عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفی مدل Pls به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک، نشانگر کیفیت مناسب مدل است (امانی و همکاران، ۱۳۹۱).

به‌طور کلی برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری در روش Pls، از معیار GOF استفاده می‌کنند که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی زندگی است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times \overline{R^2}}$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۴۰ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. این مقدار نشان می‌دهد که کل مدل ما از کیفیت قوی برخوردار است. همچنین چون ضرایب t برای همه‌ی فرضیه‌ها بیشتر از $\pm 1/96$ به دست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

جدول ۵: میزان میانگین communality و R^2 متغیرهای تحلیل

میانگین R^2	میانگین پایایی اشتراکی	متغیرهای مکنون
۰/۷۲۰	۰/۷۶۰	

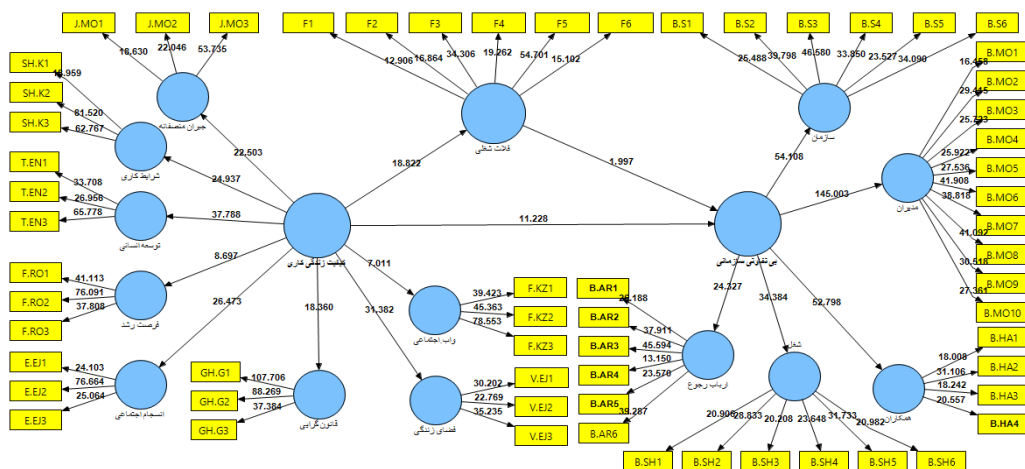
$$GOF = \sqrt{0.760 \times 0.720} = \sqrt{0.5472} = 0.740$$

جدول ۶: نتایج خروجی مدل در خصوص تأثیر مؤلفه‌های کیفیت کلی زندگی بر بی تفاوتی سازمانی

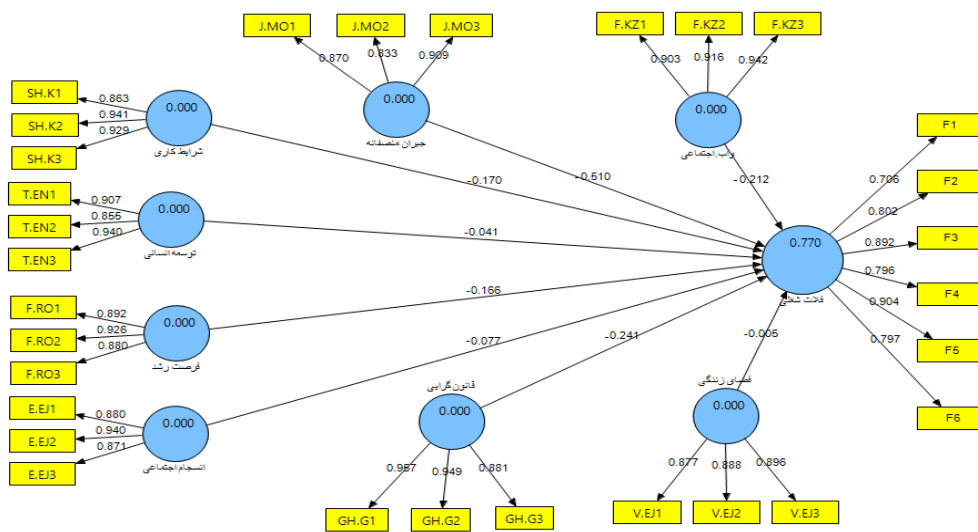
R ²	T-Statistic	ضریب مسیر (β)	متغیر	
			متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
	۴/۱۳	-۰/۲۷۰	بی تفاوتی سازمانی	جبران منصفانه
	۰/۴۹۹	-۰/۰۳۴		شرایط کاری
	۵/۴۳	-۰/۳۷۲		توسعه انسانی
	۰/۹۸۹	-۰/۰۴۵		فرصت رشد
	۰/۲۱۲	-۰/۰۱۴		انسجام اجتماعی
	۱/۴۰	-۰/۰۸۶		قانون‌گرایی
	۳/۰۳	-۰/۲۳۵		فضای کلی زندگی
	۲/۵۵	-۰/۱۱۸		وابستگی اجتماعی

جدول ۷: نتایج خروجی مدل در خصوص تأثیر مؤلفه‌های کیفیت کلی زندگی بر فلات شغلی

R ²	T-Statistic	ضریب مسیر (β)	متغیر	
			متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
	۵/۲۷	-۰/۵۱۰	فلات شغلی	جبران منصفانه
	۱/۷۵	-۰/۱۷۰		شرایط کاری
	۰/۴۴۴	-۰/۰۴۱		توسعه انسانی
	۱/۴۸۱	-۰/۱۶۶		فرصت رشد
	۰/۸۷۱	-۰/۰۷۷		انسجام اجتماعی
	۳/۴۲	-۰/۲۴۱		قانون‌گرایی
	۰/۰۶۳	-۰/۰۰۵		فضای کلی زندگی
	۱/۷۸	-۰/۲۱۲		وابستگی اجتماعی



شکل ۲: مدل ساختاری بی تفاوتی سازمانی تحلیل با ضرایب معناداری



شکل ۳: مدل ساختاری فلات شغلی تحلیل با ضرایب بارهای عاملی

بحث و نتیجه‌گیری

پیشرفت جوامع بشری و تحول در کسب و کارهای کوچک به سازمان‌های بزرگ‌تر، پیچیده‌تر و منابع انسانی بیشتری نیازمند است. منابع انسانی نقش به‌سزایی در تحول و پیشرفت هر سازمان داشته و اهمیت آن همواره مورد تأکید صاحب‌نظران در مدیریت می‌باشد. نیل به زندگی شغلی مطلوب، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان‌هایی است که به کارکنان فرصت‌های بیشتری برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهند. امروزه سازمان‌ها به‌دنبال رویکردهای جدید در مدیریت هستند تا بتوانند منابع انسانی و فیزیکی خود را به بهترین شکل به کار گیرند و بازده کاری خود را بالا ببرند. هدف این پژوهش بررسی اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران بود.

همان‌طور که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد: ضریب تأثیر هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری تنها (پرداخت منصفانه، شرایط کاری ایمن، وابستگی اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) اثر منفی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد به عبارتی هر اندازه مؤلفه‌های فوق توسعه یابد میزان بی‌تفاوتی کاهش می‌یابد ولی بین سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (شرایط کاری، فرصت رشد، انسجام اجتماعی و قانون‌گرایی) اثر معناداری مشاهده نگردید. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های پرداختچی (۱۳۸۸ و ۱۳۸۹)، بهزادی حموله و همکاران (۱۳۹۵)، همسو و همخوان است. پارسا و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و پیشرفت حرفه‌ای ورزشکاران در میان آکادمی‌های ورزشی انجام دادند و دریافتند، بین کیفیت زندگی کاری و پیشرفت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش این ایده را مطرح کرد که کیفیت زندگی کاری بالاتر منجر به پیشرفت شغلی بیشتر می‌شود همچنین کوردیرو و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند، آسیب‌های ورزشی، شاخص توده بدنی، سلامتی روحی و دستمزد مناسب بر کیفیت زندگی کاری ورزشکاران برزیلی، تأثیر به‌سزایی دارد. نتایج پژوهش‌های دیویسون و بینگ (۲۰۱۱)، سیرجی (۲۰۱۱) با نتایج این پژوهش، ناهمخوان می‌باشد، آنها به این نتیجه رسیده‌اند که همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تأثیر یکسانی بر بی‌تفاوتی کارکنان دارند، همچنین اسمیت و همکاران (۲۰۰۱) و ایسوم (۲۰۰۰) موضوع حقوق و مزایا را در کیفیت زندگی کاری تنها عامل انگیزش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان عنوان کردند که به‌نظر می‌رسد دلیل احتمالی عدم همسویی در نتایج، شرایط اقتصادی متفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه باشد یا ادله دیگر را می‌توان تفاوت نگرش و دیدگاه افراد عنوان کرد. پاسخگویان این پژوهش افراد تحصیل کرده در حوزه ورزش و متخصصان، در حیطه ورزش بودند، بنابراین نظر به این که افراد مورد مطالعه در شغل خود دارای نقش و جایگاه ورزشی هستند و از آن جایی

که ورزش با ویژگی‌های روانشناختی افراد در ارتباط است و بر مفاهیم سلامت جسم، روان و افکار افراد تأثیرگذار است این امر شاید دلیلی بر تفاوت و عدم همخوانی در نتایج پژوهش باشد. بنابراین با توجه به نتایج به مسئولین این سازمان پیشنهاد می‌گردد، که با ایجاد فضای کاری مناسب‌تر جهت تقویت احساس تعلق و انسجام اجتماعی بیشتر کارکنان در راستای افزایش رضایت شغلی بیشتر نسبت به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اقدام نمایند که این امر با توسعه و بهبود در جو و فضای مناسب کاری، همسوسازی منافع کارکنان و سازمان، احترام و تصمیم‌گیری‌های مشارکتی محقق می‌گردد. شناخت نیازهای رفتاری و کاری افراد مانند، حقوق و دستمزد بالا، مزایای شغلی، امنیت شغلی، تقویت روحیه کارکنان اعمال روش‌های ابتکاری برای پاداش‌ها و راهکارهای تشویقی، توجه کافی به فضا و محیط کار و رعایت اصل برابری در بهره‌برداری بهینه از توانایی‌های افراد به مدیر کمک شایانی خواهد کرد. بنابراین واضح است که هر عاملی که باعث ایجاد و تقویت عوامل فوق باشد انگیزه کارکنان و اثربخشی سازمان را تقویت خواهد کرد. همچنین بسترسازی فرهنگی در جهت ایجاد و ارتقای جو اعتماد میان کارکنان و تشویق روابط دوستانه و تشکیل گروه‌ها و تیم‌های کاری از جمله تدابیری است که سازمان می‌تواند در راستای اهداف سازمان مد نظر قرار دهد. همچنین اجرای نظام ارشدیت، شایسته‌سالاری، رعایت عدالت به ویژه در مورد ارتقای شغلی، موجب افزایش اعتماد در بین کارکنان در سازمان خواهد شد. هماهنگی و انسجام اجزای یک سازمان، یگانه عامل جهش و درخشش و همچنین بقا در رقابت جهانی است. با کاهش میزان بی‌تفاوتی، میزان تعهد و اثربخشی کارکنان نسبت به سازمان افزایش پیدا می‌کند بنابراین کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان بیشتر تلاش کرده و میزان دلبستگی شغلی و کارایی‌شان افزایش می‌یابد.

در بخش دوم یافته‌ها که، اثر مستقیم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفت نتایج پژوهش نشان داد، تنها دو مؤلفه کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و قانون‌گرایی) بر فلات شغلی کارکنان اثر منفی دارد. به عبارتی هر اندازه پرداخت منصفانه و قانون‌گرایی افزایش یابد میزان فلات شغلی در بین کارکنان کاهش می‌یابد. بنابراین با توجه به نتایج، هر اندازه میزان پرداخت منصفانه و قانون‌گرایی در سازمان‌ها افزایش یابد، فلات شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۶)، سخنور و همکاران (۱۳۹۶)، کینز (۲۰۱۳)، همسو و همخوان می‌باشد. پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند، از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند. جی‌آنگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سازگاری شغلی و فلات شغلی کارکنان دریافتند، افرادی که سازگاری شغلی بیشتری نسبت به شغل‌شان دارند فلات شغلی کم‌تری را نسبت به کارکنانی که شغل‌شان نقش تعدیل‌کننده دارد تجربه خواهند کرد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی عدم همخوانی را می‌توان تفاوت در جامعه آماری پژوهش که افرادی متخصص در حوزه ورزش و با روحیات ورزشی بودند عنوان کرد اگر چه امروزه مزایای مادی و امکانات رفاهی به ویژه حقوق و دستمزد از مهم‌ترین عوامل انجام بهتر امور محوله به کارکنان محسوب نشود ولی حداقل می‌توان جزء ملموس‌ترین عوامل در این زمینه به‌شمار آورد و در واقع می‌توان گفت: در اغلب موارد، پرداخت منصفانه و قانونمندی در کار و وظایف به‌عنوان یکی از موارد عمده فلات شغلی و ترک خدمت مطرح می‌شود.

ماوان ووردت و همکاران (۲۰۰۴) دریافتند، کارکنان فلات‌زده بعد از گذشت مدت زمانی از سازمان و از شغل خود انصراف دادند و سازمان را ترک خواهند کرد. صالح اردستانی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند، در دهه‌های آتی فلات شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌ها خواهد بود. کارکنانی که دچار فلات شغلی می‌شوند ضعیف عمل کرده و کارها را از روی جبر و بدون انگیزه انجام می‌دهند، لذا در چنین شرایطی سازمان‌ها از همکاری‌های آگاهانه و خودجوش کارکنان محروم خواهد بود. فلات شغلی مقدمه خروجی نامطلوب در کار مانند، رضایت شغلی پایین، استرس بالا، عملکرد ضعیف، تعهد سازمانی پایین و افزایش تمایل به ترک سازمان می‌باشد و موجب تباهی در کیفیت خدمات می‌گردد. بنابراین، با تعدیل فلات‌زدگی شغلی در کنار سایر ابعاد، می‌توان زمینه‌های لازم برای افزایش نشاط، تعامل اجتماعی، وفاق اجتماعی،

رضایت از شغل و زندگی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مشارکت اجتماعی و افزایش کارآمدی را فراهم کرد تا افراد جامعه‌ای سالم شکل دهند.

نقش میانجی‌گری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و بی‌تفاوتی سازمانی و اثر مستقیم و معنادار متغیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی و فلات شغلی و تأثیر فلات شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی و معنی‌دار بودن کلیه مسیرها در مدل می‌توان گفت، متغیر فلات شغلی یک متغیر میانجی جزئی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشد. بنابراین به مسئولین سازمان پیشنهاد می‌گردد، با اقداماتی نظیر چرخش شغلی و ایجاد تنوع شغلی، مشاوره‌های شغلی جهت سازگاری باورهای کارکنان با مسیرهای شغلی، غنی‌سازی شغلی، طراحی شغل و مشارکت آنها در تصمیمات سازمانی، انگیزه را در میان کارکنان بیش از پیش توسعه دهند، تا علاوه بر ماندگاری و حفظ نیروی کار مجرب و ماهر، حمایت‌های مدیریتی و بهبود سرپرستی، رعایت عدالت و انصاف، ایجاد انگیزه، سازگاری و تعادل بین کار و سایر جنبه‌های زندگی را در برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری برای کارکنان و دور شدن از فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی در اولویت برنامه‌هایشان قرار دهند زیرا سازمان‌ها سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه، پیشرفت و نگهداری برای کارکنان خود صرف می‌کنند که با خروج آنها، این سرمایه‌گذاری‌ها به هدر خواهند رفت. از این‌رو، مدیران باید در جهت به حداقل رساندن ترک خدمت کارکنان و افزایش کیفیت زندگی و بهره‌وری کارکنان تلاش می‌کنند. افراد به‌دنبال سازمان‌هایی هستند که دارای موقعیت‌ها و فرصت‌های بهتری برای رشدشان باشد و مدیران باید روش‌هایی را اتخاذ کنند که بتوانند کارکنان لایق را در سازمان نگه دارند. در کشور ما اخیراً، رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن توجه بیشتر آحاد مردم به گسترش و تخصصی شدن وظایف، باعث شده توجه به افزایش کیفیت زندگی کاری بسیار حساس‌تر از قبل جلوه کند.

بنابراین با توجه به مطالب گفته شده در می‌یابیم، عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌گردد که کارکنان رفته رفته بی‌تفاوتی و فلات شغلی را تجربه کنند که این امر موجب اختلال در روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می‌شود. شاید بهتر باشد که پژوهش‌های دیگری انجام شود تا در آن دلایل ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی و فلات شغلی و عوامل مؤثر بر آنها مشخص شود تا بتوان بهترین و مؤثرترین منابع انسانی که قرار است سازمان، را در افق زمانی بلند مدت، با کم‌ترین هزینه و حداکثر کارایی در راستای اهداف استراتژیک گام بردارد را یاری دهیم تا در جامعه‌ی جوان ما ورزش به‌عنوان یک ضرورت و مطالبه‌ی ملی مطرح گردد و تمام آحاد جامعه از ثمرات ورزش بهره‌مند شوند تا جامعه‌ای سالم‌تر و شاداب‌تر داشته باشیم.

منابع

- اردستانی، صالح؛ نقوی، میرعلی (۱۳۸۵). «تبیین رابطه فلات شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۱: ۱۴۵-۱۶۰.
- اکبری، زهرا؛ اکبری، فاطمه (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل استراتژی‌های سازمانی مؤثر بر بهبود پدیده فلات شغلی، سومین همایش علوم، مدیریت نوین، تهران، ۲۴-۲۹.
- بغلانی، سمیه و کنگرانی فراهانی علی (۱۳۹۶). «بررسی رابطه فلات شغلی و عملکرد کارکنان در پایانه غلات خلیج فارس پارسین بندر امام خمینی (ره)»، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر.
- بهزادی حموله، سعید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی، تهران.
- پرداختچی، محمد حسین (۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری و ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها، تهران: انتشارات به‌آوران، چاپ ششم، ۵۴-۵۵.

- پورقاسم، آرش؛ آقااحمدی، قربانعلی (۱۳۹۶). «تأثیر سکوت سازمانی و فلات شغلی بر دلبستگی به کار مطالعه موردی: کارکنان شعب بانک آینده استان تهران»، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران.
- جهانشاهی، میثم (۱۳۸۸). «بی‌تفاوتی سازمانی: بررسی نشانه‌ها، علل و پیامدها به روش گراندد تئوری»، هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ۷-۱۱.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۵). «بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴، شماره ۱۲: ۸۳-۱۱۱.
- دهقان مروستی، ساناز (۱۳۹۵). «نقش سلامت‌ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی»، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۱، شماره ۱: ۹-۳۷.
- ربابه، شرزوانی؛ محمد، نظری؛ فریدون، یاریاری (۱۳۹۱). «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن»، فصلنامه روان‌شناسی تحلیل شناختی، دوره ۳، شماره ۱۰: ۳۹-۴۹.
- سخنور مژده‌ی، هومن؛ بلیاد، محمدرضا؛ مصطفوی، رویا (۱۳۹۶). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با میزان فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت آب»، هشتمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.
- سیدجوادین، رضا؛ سخدری، کمال (۱۳۸۴). «کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های کارآفرین براساس الگوی والتون، تهران: انتشارات مؤلفین.
- شبیانی، حسین؛ موسوی، لیلا (۱۳۹۵). «شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان شرکت بیمه ایران»، دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین، تهران، ۱۷-۲۵.
- صادق فیضی، جعفر؛ پیری، مرتضی؛ طسوجی، خدیجه (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان غربی»، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، نور، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- صالح اردستانی، عباس؛ علی، سیدنقوی (۱۳۹۵). «تبیین رابطه فلات شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۳۹: ۱۴۵-۱۶۰.
- عاقل‌زاده، ویدا؛ سلیمانی، توران (۱۳۹۶). «بررسی وضعیت بی‌تفاوتی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان اردبیل»، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون.
- عباسی، مریم؛ عنابستانی، طیبه (۱۳۹۶). «نقش کیفیت زندگی کاری در فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد»، سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران.
- عباسی، مسلم (۱۳۹۰). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌های دولتی استان کردستان در سال ۱۳۸۹»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۸۳.
- علیمردانی، اکرم؛ عبداللهی، بیژن؛ حسین‌پور، شهره (۱۳۹۵). «شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری»، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۳۱: ۲۵-۳۸.
- فرومندی، فاطمه؛ نصیری، مجید (۱۳۹۶). «تبیین بی‌تفاوتی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های منتخب کیفیت زندگی کاری (جبران منصفانه و مناسب، شرایط کاری ایمن و بهداشتی) در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی»، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی، تهران.
- فیاضی، مرجان؛ ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). «تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران»، پژوهش‌نامه مدیریت، دوره ۶، شماره ۱۱: ۷۳-۹۱.
- قنبریور، نصرت؛ پورسلطانی زرنندی، امیرحسین؛ بای، ناصر (۱۳۹۵). «اثر کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام»، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۲: ۵۶-۴۷.
- مسلمی، مریم؛ قربانی، رحیم؛ محسنی ازغندی، محمدرضا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان شرکت مینا»، همایش بین‌المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران.
- منقی، محمد حسین؛ خواجه‌ی، محمد حسین (۱۳۹۶). «کیفیت زندگی کاری»، سومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان دانشگاه آزاد علی‌آباد کتول.

- میلانی، روح الله؛ فلاح فرامرزی، امید (۱۳۹۶). «بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان دانشگاه ارومیه»، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، شماره ۴۹: ۱۹-۳۳.
- یوسفی، شکوفه؛ نایب زاده، شهناز؛ اسلامی، حسین (۱۳۹۴). «تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران»، دوماهنامه سلامت کار ایرانیان، دوره ۱۲، شماره ۳: ۴۶-۵۳.
- Abolfazlil E. Yousefi Saidabadi R. Fallah V (2017). "Introducing a Model of Recognizing the Process of Indifference Management in Ardebil Education System (A type of Mix Method and Exploratory Research)", journal of change Teachers University, natural science edition, P: 19-33.
- Bastas, A. Liyanage, K. (2018). "Sustainable supply chain quality management: A systematic review". Journal of Cleaner Production, Vol, 181: 726-744.
- Boromand, N. Reihany Yasavoli, A. Almadzadeh, A. (2018). "The Effect of Organizational Indifference on the Efficiency of Nurses in Public Hospitals of Mashhad", Iranian Journal of Nursing Research (IJNR), Vol 12.
- Cascio, J., Wayne, F (1989). "Human Resources productivity, quality of work life", second Edition, mc grow-Hill International Editions.
- Cassio Wayne F (1998). "Human Resources Management". 4th Ed. New York: MCGrawHill, Inc.
- Che rose, R. Beh, S. Uli, j. Idris, K. (2006). "Quality of work life: Implications of career dimensions". Journal of Social Sciences, 8(2): 50-67.
- CordeiroBarbosa, V. Ferreira, D. MotacS.A. (2018). "Predictors of health-related quality of life among Brazilian former athletesPredictores de la calidad de vida relacionada con la salud entre los ex atletas brasileñosPredictores da qualidade de vida relacionada à saúde em ex-atletas brasileiros". Revista Andaluza de Medicina del Deporte, Vol (11): 23-29.
- Daeson, F. (2011). "Discovering Theory of Organizational Indifference". European Journal of Scientific Research, 40(30): 450-460.
- Daniel, A. (2017). "Comparing health-related quality of life of Dutch and Chinese patients with traumatic brain injury. do cultural differences play a role?", Health and Quality of Life Outcomes jurnal. 2(11): 51-72.
- Feldman, S. Daniel, W (1988). "Career Plateaus Reconsidered", Journal of Management, (14) 1: 69-80.
- Ghanbari, S. Zandi, K. Amani, S. (2018), "The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses". Nursing Management Journal, 9-16.
- Godsholk, V. (2015). "External and internal reasons for career plateauing", group and organization management, Vol.13.
- Heilmann, S; Holt, D; Rilovick, T (2015). "Effects of Career Plateauing on Turnover A Test of a Model". Journal of Leadership Organizational Studies, 15 (1): 59-68.
- Jiang, z. Hu, x. Wangc, z. (2018). "Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy", Journal of Vocational Behavior, V104: 59-71.
- Lees M, Kearns S. (2012). "Improving work life quality: A diagnostic approach model: Longwood publishing", 3-5.
- Narehana, H. Hairunnisab, M., Norfadzillah, R. (2014), "The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia". Procedia-Social and Behavioral Sciences jurnal, V112: 24-34.
- Ning yang, w. (2018). "That's not what I signed up for!" A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes", Journal of Vocational Behavior, Vol, 107:71-85.
- Ongori, H. Agolla, J. (2009). "Paradigm shift in managing career plateau in organization". African journal of business management, 3(6): 268-271.
- Parsa, B. Khairudin, I. Bahaman, B. Abu samah (2014). "Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement among Iranian Academics", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol (152): 108-111.
- Sirgy, M. Efraty, D. Siegel, P. Lee, J. (2011). "A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories". Social Indicators Research, 12(3): 241-302.
- Tremblay, M. Roger, A. Toulouse, J. (1995). "Career plateau and work attitudes: an empirical study of managers". Human Relations, 12(8): 221-237.
- Vrmyngan, F. (2017). "Quality of life and independent living and working levels of farmers and ranchers with disabilities". Disability and Health. An International Journal, 15(1): 5-19.

-
- Yah, j.Choi, s. (2017), "Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers", The Social Science Journal, Vol, 54(4): 450-457.
 - Yvhvan Wong, V. (2015). "The relationship between employees inter-organizational. Police officers". International Journal of Police Strategies and Management, 29(4): 693-703.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کاظمی، سارا؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۹). «اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۰ (۱۹): ۱-۱۶.