

## اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی

## کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران

سارا کاظمی<sup>۱</sup>، بهرام یوسفی<sup>۱،۲\*</sup>، سعید صادقی بروجردی<sup>۱،۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران ۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه ۳- استاد

مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۰۹

دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۱۰

**The Effect of Life Quality on Career Plateau and Organizational Indifference of the Staff of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran**Sara Kazemi<sup>1</sup>, Bahram Yousefi<sup>1,2,\*</sup>, Saeed Sadeghi Borojerdi<sup>1,3</sup>

1- Department of Physical Education, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran,

2- Associate Professor in Sport Management, Razi University, 3- Professor in Sport Management, University of Kurdistan

Received: (2018/08/01)

Accepted: (2018/09/31)

## چکیده

## Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of life quality on career plateau and organizational indifference of the staff of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. The method of this research is descriptive - correlational. The statistical population of the study was the official staff of the National Olympic Committee, which returned 88 analytical questionnaires. The instruments applied in this research were Walton's standard questionnaire of life quality (1973), Dannaiefard's and et al, Organizational indifference (2006) and Donald Alfred's (2008) Organizational Plateau Questionnaire. Their reliability was 0.87, 0.93 and 0.75 respectively. For formal and content validity, the experts' point of views were used and for construct validity the confirmatory factor applied. To analyze the data and develop the model, Structural Equation Modeling with PLS Smart software were utilized. The findings represented that the overall quality of life has a negative and reverse effect on the two variables of occupation and organizational indifference. Also career plateau had a positive and direct effect on the organizational indifference. Considering the intermediary role of occupation between the two variables of life quality and organizational indifference, with regard to the significance of the paths, career plateau can be called a partial intermediate variable between two variables. Regarding the results, it is suggested that organizations improve the quality of work life by promoting the conditions for reducing organizational indifference, and career plateau of employees in the organization.

هدف این پژوهش بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی و بی تفاوتی 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=88) بودند و نمونه به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۵) و پرسشنامه فلات شغلی دونالد آلفرد (۲۰۰۸) بود که پایایی آن ها 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 داده ها و برازش مدل از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS Smart استفاده شد. یافته ها نشان داد کیفیت زندگی بر دو متغیر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان تأثیر منفی و معکوسی دارد همچنین فلات شغلی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. در خصوص نقش میانجگری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی با توجه به معنادار بودن مسیرها می توان فلات شغلی را یک متغیر میانجی جزئی بین دو متغیر نامید همچنین شاخص برازش مدل تدوین شده  $GOF=0.740$  گزارش شد و مدل به عنوان مدلی قوی برازش گردید. با توجه به نتایج پیشنهاد می شود که سازمان ها از طریق بهبود برنامه های کیفیت زندگی کاری، شرایط را برای کاهش بی تفاوتی و فلات شغلی کارکنان در سازمان فراهم کنند.

## واژه‌های کلیدی

## Keywords

Career plateau, Indifference organization, Quality of work, Staff.

بی تفاوتی سازمانی، فلات شغلی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان.

\* نویسنده مسئول: بهرام یوسفی

\*Corresponding Author: Bahram Yousefi

E-mail: bahramyousefi@yahoo.com

## مقدمه

عنوان اجزای موفقیت سازمانی نام برده است (۲۴). همچنین یاه و همکاران<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۷ دریافتند، حمایت مدیران از کارکنان به عنوان یکی از عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشد که بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر گذار است (۴۶). کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب و نگهداری، ایجاد انگیزه کاری کارکنان و عملکرد سازمان ضروری بوده و شامل مؤلفه هایی است که از هم جدا نبوده و همه مشخصه ها با هم در ارتباط هستند، از قبیل: پاداش کافی و منصفانه، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، فرصت رشد و امنیت، یکپارچگی اجتماعی، قانون گرایی در کار است (۲۴،۲۰). همه شاخص های فوق به نیازها و انتظارات کارکنان در ابعاد مختلف کاری و غیرکاری توجه داشته و بر هر چه انسانی شدن محیط سازمان ها تاکید می کند. توجهی که امروزه به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی از اهمیتی است که همگان برای آن قائل هستند (۱۶). به نقل از نریمانی و همکاران در سال ۱۳۹۶، تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه هایی بر کیفیت زندگی کاری مؤثر است امر مهمی به شمار می آید که می توان به رابطه، افزایش انگیزه و خلاقیت شغلی (مالنین و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۱۶)، توسعه شغلی بیشتر (هرینگتون،<sup>۵</sup> ۲۰۱۵)، افزایش عملکرد شغلی (چروس و همکاران،<sup>۶</sup> ۲۰۱۴)، اثربخشی در کار گروهی (جویس لویس،<sup>۷</sup> ۲۰۱۴)، رضایت شغلی و محیط دوستانه (آلتاف وان،<sup>۸</sup> ۲۰۱۶)، افزایش بهره وری شغلی (ساس و همکاران،<sup>۹</sup> ۲۰۱۶)، افزایش خودکار آمدی (فرای،<sup>۱۰</sup> ۲۰۱۶) اشاره کردند (۳۵).

بی توجهی به کیفیت زندگی کاری علاوه بر اینکه لطمه های جدی به سازمان می زند می تواند زندگی خصوصی کارکنان در خارج از محیط کاری را تحت تأثیر قرار دهد (۱۸). کاسیو و همکاران (۱۹۹۸) مهم ترین آفت و تهدید در حیطه مدیریت و سازمان ها را بی توجهی به کیفیت زندگی کارکنان می دانند (۱۳). هر گونه کاستی در آن، فضا را برای بروز رفتارهای مخربی، هم چون بی تفاوتی سازمانی و فلات شغلی فراهم خواهد کرد و از این رو هزینه گزافی به سازمان تحمیل خواهد

مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می باشد، زمانی که محققان شروع به مستندسازی و ایجاد ارزش های کسب و کار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند، این تابع در ابتدا تحت تأثیر کارهای معاملاتی، مانند سازمان حقوق و مزایا بود، اما با توجه به جهانی شدن و پیشرفت تکنولوژی هم اکنون مدیریت منابع انسانی بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و تملیک، مدیریت استعداد و روابط کاری استوار می باشد (۴۱). منابع انسانی در سازمان های پیشرو در هزاره ی جدید که به دوراندیشی شهره اند، باعث توسعه و بالندگی در سازمان می شود (۱۰). در این سازمان ها، نیروی انسانی به عنوان دارایی های راهبردی محسوب می شوند (۳). کیفیت زندگی کاری ره یافتی است که با توجه به بهبود شرایط کلی محیط کار و سیاست ها، رویه هائی را توجیه می نماید که موجب می شوند کار به گونه ای طراحی شود که از یکنواختی کاسته و به تنوع آن برای کارکنان افزوده گردد (۹). مدیران موفق و مؤثر از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شان پل های موفقیت را می سازند و کارکنان با عملکردشان، گذشته و حال را با یک دید الهام بخش نسبت به آینده متصل می کنند (۱۸). در یک تعریف کلی تر می توان گفت، کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی افراد است که تاکید آن بر ارتقای رضایت از کار و رضایت در عرصه های غیرکاری کارکنان است (۱۹).

ابولفضلی و همکاران (۱۳۹۶)، معتقد اند که کیفیت زندگی کاری به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر موقعیت های انسانی تر و سالم تری ایجاد کند. از سوی دیگر این فرآیند می تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند: کمبود تسهیلات در محیط کار، سبک های مدیریتی، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت و شرایط نامساعد کاری تنزل یابد (۳). بستاس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) معتقد است، هم افزایی و ادغام مدیریت و کیفیت زندگی کارکنان از جمله مواردی است که به بهبود عملکرد و افزایش اثرات رویکردهای چند بعدی (مالی، محیطی و اجتماعی) منجر می شود (۸). جاکین و همکاران<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۷، از تناسب فرهنگ سازمانی و استراتژی مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری به

4. Malenin et al
5. Harrington
6. Che rose and et al
7. Joyce Lewis
8. Altow Van
9. Sass et al
10. Feray

1. Bastas
2. Gokinen
3. Yah and et al

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، ۲۰۰۵) رابطه منفی دارد بدین صورت که فرد طی یک دوره زمانی شانس برای ارتقا پیدا نمی کند و از طرف دیگر محتوای شغل خود را با اهمیت و با هویت نمی داند (۱۹،۳۹،۳۳). بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان در پنج بعد نمایان می شود، که عبارت اند از:

- بی تفاوتی نسبت به مدیر، در این حالت کارکنان برای قبول مسئولیت بیشتر از اظهار نظر درباره توانایی های خود خودداری می کنند، مدیر را از روند کار مطلع نمی کنند و گاهی اوقات خواسته های مدیر را عمداً به تعویق می اندازند.
- بی تفاوتی 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
- بی تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان، تلاش برای ترک سریع تر از محل کار، استفاده شخصی از امکانات سازمانی
- بی تفاوتی نسبت به کار، مانند کاهش دقت و سرعت در کار، اهمیت ندادن به کیفیت کار، بدبینی نسبت به کار
- بی تفاوتی نسبت به همکار، کاهش همکاری و همکاری نکردن در کارهای گروهی، داشتن رفتارهای سرد و رسمی با همکاران، ایجاد بدبینی (۹).

عادل زاده و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت بی تفاوتی سازمانی معلمان دریافتند، بی تفاوتی سازمانی معلمان پایین تر از حد متوسط می باشد و به ترتیب، بی تفاوتی نسبت به مدیر، بی تفاوتی نسبت به سازمان، بی تفاوتی نسبت به همکار، بی تفاوتی نسبت به کار، بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع دارای پایین ترین میانگین می باشد، همچنین بی تفاوتی در معلمان مرد بیشتر از معلمان زن می باشد (۴). برومند و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) دریافتند، بی تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره وری و کارایی کارکنان می باشد (۱۱). قنبری و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) دریافتند، کارکنان با بیان نظرات و اظهارات، روشن کردن قوانین و مقررات، رفتارهای حمایتی مدیران، فعالیت های مشارکتی و برجسته کردن چشم انداز سازمانی، می توانند به کاهش بی تفاوتی سازمانی کمک کنند (۲۱).

کرد. مارتل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) دریافتند، محیط کاری تمام شرکت های موفق جهانی بر ابقای استعداد کارکنان و آگاهی از نیروی کاری کارکنان تمرکز دارند (۳۱). تمام شرکت های موفق می کوشند تا ترک خدمت کارکنان شان را کاهش دهند و آگاهی آنان را ارتقاء بخشند ولی هنگامی که شرایط ناعادلانه، نامتناسب و امکانات غیر منصفانه در یک سازمان افزایش می یابد، موقعیت های سازمانی، دارای بار ارزشی متفاوتی می شوند و بی توجهی مافوق به مسائل و اتفاقات سازمانی باعث شکل گیری مشکلاتی بیشتر در سازمان می شود. سازمان های ورزشی نیز همانند سازمان های غیر ورزشی، در معرض این خطرات قرار دارند و از این قاعده مستثنا نیستند.

همان طور که پیش تر گفته شد، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث بروز رفتارهای مخرب و ناهنجاری مانند: بی تفاوتی سازمانی، فرسودگی شغلی، فلات شغلی، استرس شغلی، سکوت سازمانی خواهد شد. بی تفاوتی در هر سازمانی و در هرکاری وجود دارد چرا که آن جزئی از طبیعت انسان است. به نقل از بهزادی حموله (۱۳۹۵)، کاپلان و سادوک<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، بی تفاوتی را حالتی از نبود عاطفه و احساس درونی، عدم علاقه و هیجان نسبت به محیط تعریف کرده اند، همچنین میشل و کنیستن<sup>۳</sup> (۱۹۸۸)، بی تفاوتی را نوعی احساس انفعال، جدایی و عدم پیوند (ذهنی) شناختی و عینی (کنشی) میان فرد و جامعه نهادها و ساختارهای اجتماعی نظیر سیاست، خانواده، مذهب و غیره) پس از ناکامی طولانی امید تحقق به هدف یا هدف های خود را در وضعیتی خاص، از دست دهد و از منشاء ناکامی خود کناره گیری کند (۹). در مبادلات کاری این پدیده ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت در شغل فرد وجود ندارد و سطح کاری آنان تنها در حدی است که مانع از اخراج آنها از سازمان شود (۳۸).

اگرچه عباسی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند، بروز این پدیده در سازمان اثر مستقیمی بر روی بهره وری سازمان به جای می گذارد (۱). ابولفضلی و همکاران<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۶ دریافتند، عوامل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی، ادراک کارکنان از سازمان، رفتار و عملکرد مدیران، در بی تفاوتی سازمانی مؤثر است (۳). تحقیقات نشان داده است که بی تفاوتی سازمانی با

6. Lamastrv  
1. Boromand and et al  
2. Ghanbari and et al

2. Martel and et al  
3. Kaplan and Sadok  
4. Michael and Coniston  
5. Abolfazli and et al

(۳۳). بغلانی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، فلات شغلی با عملکرد کارکنان رابطه منفی و معنی داری دارد (۱۰). همچنین فیاضی (۱۳۹۳) دریافت، فلات شغلی موجب خروج از خدمت کارکنان نمی شود اما موجب می شود که نسبت به سازمان خود احساس بی تفاوتی داشته باشند (۲۰). نینگ یانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) دریافت، فلات شغلی با افزایش سن کارکنان رابطه مثبت دارد همچنین متغیر فلات شغلی با رضایت شغلی و نگرش شغلی کارکنان اثر مستقیم دارد (۳۶). پورقاسم و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی در رابطه با اثر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان بانک ها دریافتند، فلات شغلی با بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴۰). عبدالرضاک و همکاران<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۶ دریافتند، ابعاد محیط کاری و حمایت اجتماعی از عوامل مهم، برای حل مشکلات بزرگی همچون فرسودگی شغلی، استرس شغلی کارکنان و مانعی برای افزایش بهره وری و اثربخشی سرمایه انسانی و عملکرد سازمان می باشند (۲).

امروزه برنامه های کیفیت زندگی کاری طوری طراحی شده اند که تمام گروه های ذی نفع از آن سود ببرند و یا حداقل هیچ کدام از افراد ضرر عمده ای نبینند و منجر به بروز بی تفاوتی و فلات شغلی نشوند (۳۳). بهزادی حموله و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی را بررسی نمودند و دریافتند، کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت گانه آن (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون گرایی، فضای زندگی کارکنان و وابستگی اجتماعی) بر بروز بی تفاوتی سازمانی تأثیری مستقیم دارند. همچنین، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی معکوس می باشد (۹). صالح اردستانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه بین فلات زندگی شغلی و بی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان را مورد ارزیابی قرار دادند، نتایج پژوهش حاکی از وجود فلات زندگی شغلی در میان کارکنان بود، اما برخلاف انتظار این پدیده رابطه زیادی با تمایل خروج از خدمت کارکنان را نشان نداد، اما با متغیر بی تفاوتی سازمانی رابطه قوی را نشان داد (۳۸).

با توجه به اینکه تاکنون مطالعه ای در زمینه اثر کیفیت زندگی کاری بر دو متغیر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی انجام نشده و تنها پژوهشگران بر سایر متغیرهای سازمانی مانند:

فرومندی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند، رابطه معکوس و معناداری بین بی تفاوتی سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد (۱۹). دنیل<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) پی برد که هیچ تفاوت و ارتباطی در نوع سطح کار و ناتوانی افراد و کیفیت زندگی کارکنان وجود ندارد و در واقع تنها روح بی تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از افراد می گیرد (۱۶). نورسلام و همکاران<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۸ به ارتباط بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی و تأثیر منفی آن بر عملکرد کارکنان اشاره کردند (۳۷).

گاهی نیروی کار در مسیر شغلی به نقطه ای می رسد که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد و از سوی دیگر وجود فرصت های اندک شغلی برای ارتقاء، وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در کارکنان ایجاد می کند که در یک نظام شغلی کاملاً غیر منصفانه گرفتار شده که از آن جمله می توان به فلات شغلی اشاره نمود. از دیدگاه هیلمن و همکاران<sup>۵</sup> از سال ۲۰۱۵ به بعد کارکنان احساس فلات زندگی بیشتری نسبت به ۳۰ سال گذشته تجربه خواهند کرد (۲۵). به طور کلی فلات شغلی به عدم توفیقات شاغل در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می شود. آنگوری و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) معتقد اند، فلات شغلی زمانی رخ می دهد که شاغل احساس کند که در مسیر شغلی خود نمی تواند از سلسله مراتب ارتقا بالا برود یا بسیار کند و با مشکلاتی روبرو می شود (۳۸). به نقل از صالح اردستانی (۱۳۹۵)، لیوسیونا<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) دریافت فلات شغلی اثرات مخرب و جبران ناپذیری بر شغل و رضایت شغلی کارکنان دولتی به ویژه افراد متخصص و تحصیل کرده می گذارد (۴۱). ورمینگان<sup>۸</sup> (۲۰۱۷)، در مطالعات خود دریافت، خواسته های شغلی، حمایت اجتماعی و انگیزه کار در افراد بسیار مهم است، اگرچه به خطرات ناشی از فرسودگی و فلات شغلی افراد به عنوان عامل کاهش عملکرد کارکنان اشاره کرده است (۴۵). دیسون<sup>۹</sup> (۲۰۱۱) دریافت، بی توجهی به فلات شغلی موجب کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان، کاهش عملکرد و تعهد کاری و افزایش تمایل به خروج کارکنان می شود (۱۵).

همچنین مسلمی و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند، میان فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

3. Daniel
4. Nursalarn and et al
5. Heilman And et al
6. Ongori And et al
7. Liusana
8. Vrmyngan
9. Daeson

10. Ning yang  
1. Abdulrazaka.

کارکنان و وابستگی اجتماعی کارکنان) با پایایی ۰/۸۷، بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) مشتمل بر ۳۳ گویه و با پنج متغیر (بی تفاوتی 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 همه گویه ها طیف پنج درجه ای لیکرت و دامنه تغییرات آن از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد. به منظور سنجش روایی پرسشنامه، دو نوع روایی منطقی و روایی سازه در نظر گرفته

شد. در این راستا، روایی محتوای اعتبار ظاهری و اعتبار عاملی (تحلیل عاملی) بررسی شدند، تمامی این آزمون ها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس PLS Smart انجام گرفته است، به عقیده فرنل و لاکر (۱۹۸۱)، دو معیار برای تحلیل عاملی به کار می رود، اول آنکه بارهای عاملی برای متغیرهای مشاهده شده باید بزرگتر از ۰/۵ باشد و ثانیاً پایایی ترکیبی مجموع متغیرها بیان کننده عامل مورد نظر باید بزرگتر ۰/۸ باشد که در نگرشی محتاطانه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (هالند، ۱۹۹۹). نتایج به دست آمده در جدول ذیل آمده است.

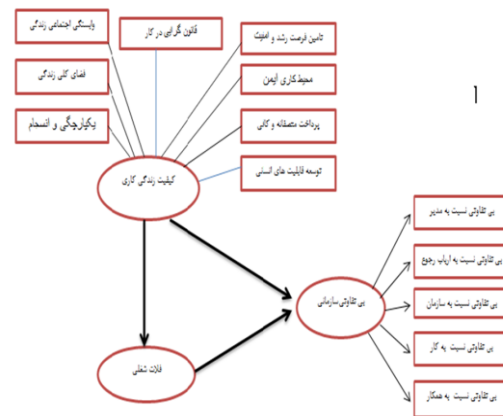
جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مکنون

| متغیر مکنون             | ضریب آلفا 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 قابلیت های انسانی | ۰/۸۸۳             | ۰/۹۲۸                    |
| قانون گرایی             | 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                    |
| بی تفاوتی سازمانی       | ۰/۹۸۰             | ۰/۹۸۱                    |
| بی تفاوتی ارباب رجوع    | ۰/۹۵۰             | ۰/۹۶۰                    |
| بی تفاوتی سازمان        | ۰/۹۵۲             | ۰/۹۶۲                    |
| بی تفاوتی مدیران        | ۰/۹۷۲             | ۰/۹۷۵                    |
| بی تفاوتی شغل           | ۰/۹۲۰             | ۰/۹۳۷                    |
| بی تفاوتی همکاران       | ۰/۸۴۳             | ۰/۸۹۴                    |

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است. نتایج جدول فوق نشان می دهد که این

فرسودگی شغلی، استرس شغلی، سکوت شغلی و ترک شغل در سازمان های اداری دولتی تاکید کرده اند و پژوهشی مختص در سازمان های 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 سازمان های ورزشی معطوف داشته و از آنجایی که فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی به عنوان دو عامل تاثیر گذار بر افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی بیشتر سازمان حائز اهمیت و ضروری می باشد در این پژوهش سعی شده است، تاثیر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی و از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری تمام کارکنان بخش اداری کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران بود که تعداد آن ها ۱۰۰ نفر برآورد شد. نمونه به صورت کل شمار در نظر گرفته شد و پس از هماهنگی با مدیریت سازمان و توضیح کلی در خصوص هدف تحقیق، پرسشنامه ها بین کارکنان توزیع شد. برای پرکردن پرسشنامه ها هیچ محدودیت زمانی خاصی اعمال نشد. در کل ۹۷ پرسشنامه توزیع شد که تعداد ۸۸ پرسشنامه قابل تحلیل باز گردانده شد. ابزار جمع آوری داده ها، سه پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون که مشتمل بر ۲۴ گویه و با هشت متغیر (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام در سازمان، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی

معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی است. بنابراین می توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تایید نمود. مطابق با الگوریتم PLS برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود. نتایج نشان داد که در آزمون مدل اندازه گیری، ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی که برای سنجش ارزش کلی مدل بکار می روند در حد مناسبی قرار دارد و میزان AVE مناسب عامل های مربوط به سازه های تحقیق در مدل اولیه تحقیق نشان داد که تمام گویه های تحقیق نشان از کفایت لازم در تبیین متغیرهای مربوطه دارند، بنابراین مقادیر AVE نیز مهر تأییدی بر روایی همگرا است. روایی همگرا به این معنا است که مجموعه معرف ها، سازه اصلی را تبیین می کند و به میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص ها) خود می پردازد. چنانچه همبستگی بین نمرات آزمون هایی که

خاصیت واحدی را اندازه گیری می کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می باشد. این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می سنجد، ضروری است (آذر و همکاران ۹۱). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می کنند. حداقل مقدار AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است، بدین معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند. مقادیر AVE در جدول ذیل آمده است. همان طور که مشاهده می شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می توان گفت: که روایی همگرای مدل های اندازه گیری در وضعیت مطلوبی می باشد.

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 قابلیت های انسانی | ۰/۸۱۲                          |
| قانون گرایی             | ۰/۸۶۳                          |
| شرایط کاری              | ۰/۸۳۱                          |
| انسجام اجتماعی          | ۰/۸۰۵                          |
| فضای کلی زندگی          | ۰/۸۴۷                          |
| وابستگی اجتماعی         | ۰/۷۸۷                          |
| بی تفاوتی سازمانی       | ۰/۶۷۰                          |
| بی تفاوتی ارباب رجوع    | ۰/۸۰۱                          |
| بی تفاوتی سازمان        | ۰/۸۰۸                          |
| بی تفاوتی مدیران        | ۰/۸۰۰                          |
| بی تفاوتی شغل           | ۰/۷۱۵                          |
| بی تفاوتی همکاران       | ۰/۶۷۸                          |

تمرکز کرده است. همچنین برای آزمون فرضیه ها و نیز الگوریتم مدل ساختار، از نرم افزارهای SPSS و PLS در سطح معناداری (p ≤ ۰/۰۵) استفاده شده است. PLS، رویکرد سریع و مفید برای شناسایی و پیش بینی مجموعه ای از متغیرها (مؤلفه ها اصلی) بوده و این روش در مدل های پیچیده و با متغیرها پنهان بی رقیب است (به نقل از امانی و

مدل سازی مسیری ساختاری pls فاقد یک معیار بهینه سازی شده کلی است. یعنی تابع کلی برای ارزیابی برازش وجود ندارد. علاوه بر این، مدل های مسیری ساختاری pls مدل هایی مبتنی بر واریانس هستند که به شدت گرایش به پیش بینی دارند. بنابراین روایی مدل عمده‌تاً بر قابلیت پیش بینی آن

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده شده است که ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین متغیرها در (بخش ساختاری)، اعداد معنی داری  $t$  است. الگوی تفسیری در مدل سازی معادلات ساختاری، چنانچه مقدار آماره  $t$  مربوط به یک مسیر از  $1/96$  بزرگتر باشد می توان گفت: که مسیر مربوطه در سطح  $95$  درصد معنی دار می باشد و فرضیه مربوط به آن مسیر تأیید می گردد. همچنین مقدار معناداری نیز به همان موضوع اشاره می کند و اگر کمتر از  $0/05$  باشد رابطه بین متغیرها را در سطح اطمینان  $0/95$  پذیرفته می شود. نتایج حاصل از مدل ساختاری پژوهش حاضر در ذیل نشان داده شده است.

همکاران (۹۱). لازم به ذکر است، با توجه به عدم حساسیت نرم افزار PLS به تعداد نمونه برخلاف دیگر نرم افزارهای معادلات ساختاری، از این نرم افزار استفاده شده است.

### یافته های تحقیق

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می دهد،  $30/7$  درصد شرکت کنندگان زن و  $69/3$  درصد مرد هستند. از نظر وضعیت سنی  $40/0$  درصد پاسخگویان بین  $25-35$  سال،  $40/0$  درصد بین  $36-45$  سال،  $14/7$  درصد بین  $46-55$  سال و  $5/3$  درصد بین  $56-65$  سال داشتند. بیشتر کارکنان دارای مدرک فوق لیسانس با  $33/3$  درصد و کمترین تعداد مربوط به مدرک دکتری با  $8$  درصد می باشد. از نظر سابقه خدمت بیشترین پاسخ دهندگان  $11-15$  سال با  $30/7$  درصد و کمترین سابقه خدمت زیر  $5$  سال با  $10/7$  درصد است.

### جدول ۳. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

| نتیجه آزمون فرضیه | نتیجه    | R2     | T-Value | ضریب مسیر $\beta$ | متغیر            |                  |
|-------------------|----------|--------|---------|-------------------|------------------|------------------|
|                   |          |        |         |                   | متغیر وابسته     | متغیر مستقل      |
| تایید             | $-0/814$ | $0/66$ | $18/82$ | $-0/814$          | فلات شغلی        | کیفیت زندگی کاری |
| تایید             | $-0/801$ | $0/70$ | $11/22$ | $-0/801$          | بی تفاوتی سازمان | کیفیت زندگی کاری |
| تایید             | $0/135$  | $0/03$ | $1/99$  | $0/135$           | فلات شغلی        | بی تفاوتی سازمان |

متغیر میانجی فلات شغلی به تنهایی  $0/03$  از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران را پیش بینی می کند. بنابراین توان این متغیر میانجی و غیرمستقیم در پیش بینی متغیر بی تفاوتی سازمانی بسیار ضعیف است.

در ادامه معیارهای  $R2$  متغیرهای وابسته که مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است مورد بررسی قرار خواهند گرفت.  $R2$  معیاری است که نشان می دهد، یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا چه اندازه تأثیر دارد. در خصوص ضریب تعیین سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R2$  در نظر گرفته می شود. مطابق با شکل ذیل مقدار  $R2$  برای سازه های درون زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد.

### جدول ۴. نتایج معیار $R2$ سازه های درون زا (بی تفاوتی سازمانی)

| متغیرهای مکنون   | $R^2$ |
|------------------|-------|
| کیفیت زندگی کاری |       |

با توجه به اینکه مقدار آماره  $T$  در جدول ۳ در تمامی روابط بین متغیرها تحقیق بزرگتر از  $1/96$  است می توان گفت: که کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد ( $18/82 = T$ ). کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم بر بی تفاوتی سازمان کارکنان تأثیر معناداری دارد ( $11/22 = T$ ). بی تفاوتی سازمانی بر فلات شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران تأثیر مستقیم و معناداری دارد ( $1/99 = T$ ). همچنین در خصوص نقش غیرمستقیم و میانجیگری فلات شغلی بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و بی تفاوتی سازمانی با توجه به اینکه متغیر کیفیت زندگی بر بی تفاوتی سازمانی اثر دارد و متغیر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی و فلات شغلی بر بی تفاوتی سازمانی اثر دارد و معنی دار بودن کلیه مسیرها بنابراین متغیر فلات شغلی یک متغیر غیرمستقیم و میانجی جزئی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی محسوب می شود. برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره های به نام  $VAF$  استفاده می شود که مقداری بین  $0$  و  $1$  را اختیار می کند و هر چه این مقدار به  $1$  نزدیکتر باشد، نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد.

فلات شغلی

بی تفاوتی سازمانی (درون زا) ۰/۸۳۵

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

Communality از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

**جدول ۵.** میزان میانگین communality و R<sup>2</sup> متغیرها

| میانگین پایایی اشتراکی | میانگین R <sup>2</sup> | متغیرهای مکنون |
|------------------------|------------------------|----------------|
| ۰/۷۶۰                  | ۰/۷۲۰                  |                |

همانطور که نتایج جدول فوق نشان می دهد، متغیر های کیفیت کلی زندگی و فلات شغلی ۰/۸۳ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی را پیش بینی می کنند. به عبارت دیگر می توان گفت: که این دو متغیر توان شان در پیش بینی بی تفاوتی سازمانی کارکنان قوی است. برای اینکه سهم R<sup>2</sup> هر متغیری را جداگانه محاسبه کنیم با استفاده از فرمول زیر اندازه اثر آنها را محاسبه می کنیم.

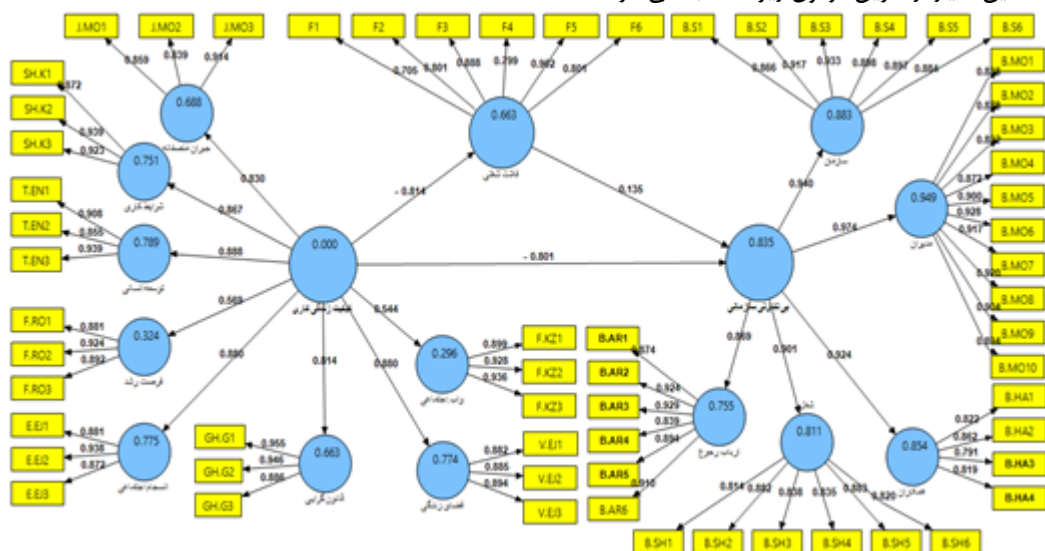
$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۴۰ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. این مقدار نشان می دهد که کل مدل ما از کیفیت قوی برخوردار است. همچنین چون ضرایب t برای همه ی فرضیه ها بیشتر از ۱/۹۶ ± بدست آمده اند، لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آنها تایید می شود. با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۷۴۰ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. این مقدار نشان می دهد که کل مدل ما از کیفیت قوی برخوردار است. همچنین چون ضرایب t برای همه ی فرضیه ها بیشتر از ۱/۹۶ ± بدست آمده اند، لذا در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آنها تایید می شود.

متغیر کیفیت کلی زندگی به تنهایی ۰/۷۰ از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی را پیش بینی می کند. بنابراین می توان گفت، توان این متغیر در پیش بینی متغیر بی تفاوتی سازمانی متوسط است. همچنین متغیر فلات شغلی به تنهایی ۰/۰۳ از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی را پیش بینی می کند بنابراین توان این متغیر در پیش بینی متغیر بی تفاوتی سازمانی بسیار ضعیف است.

بطور کلی برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری در روش PLS، از معیار GOF استفاده می کنند 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 می گردد.

$$GOF = \sqrt{0.76 \times 0.72} = \sqrt{0.5472} = 0.74$$



شکل ۱: مدل ساختاری تحلیل با ضرایب بارهای عاملی





اساسی در دهه های آتی فلات شغلی در سازمان ها خواهد بود. کارکنان فلات زده شانس اندکی برای ارتقا در مسیر شغلی خود دارند و بیشتر در معرض بی تفاوتی سازمانی قرار می گیرند. کارکنان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. اگر چه فرصت های اندک برای ارتقاء شامل وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در افراد تشدید می نماید و باعث می شود که فرد نسبت به شغل خود، دیدگاه منفی پیدا کند (۴۲). نتایج این یافته با پژوهش های شیبانی و همکاران (۱۳۹۴)، صالح اردستانی و همکاران (۱۳۹۵) همسو و همخوان می باشد (۴۳، ۴۲). صالح اردستانی و همکاران در پژوهش خود دریافته اند، فلات شغلی با متغیر بی تفاوتی سازمانی رابطه قوی دارد (۴۲). همچنین نتایج پژوهش با یافته های پژوهش هیلمن (۲۰۱۵) نا همخوان می باشد. آنها دریافته اند که کارکنان بی تفاوت بعد از گذشت مدتی از شغل خود انصراف داده و سازمان را ترک می کنند و فلات شغلی را به ندرت تجربه خواهند کرد (۲۵). به نظر می رسد دلیل احتمالی عدم همسویی در نتایج، شرایط اقتصادی متفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه باشد یا ادله دیگر را می توان تفاوت نگرش و دیدگاه افراد عنوان کرد. پاسخگویان در این پژوهش افراد تحصیل کرده در حوزه ورزش و متخصصان، در حیطه ورزش بودند، بنابراین نظر به اینکه افراد مورد مطالعه در شغل خود دارای نقش و جایگاه ورزشی هستند و از آن جایی که ورزش با ویژگی های روانشناختی افراد در ارتباط است و بر مفاهیم سلامت جسم، روان و افکار افراد تاثیر گذار است این امر شاید دلیلی بر تفاوت و عدم هم خوانی در نتایج پژوهش باشد.

همچنین در خصوص نقش میانجگری فلات شغلی که تاثیر غیر مستقیم بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی دارد می توان گفت: با توجه به اینکه متغیر کیفیت زندگی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارد و متغیر کیفیت زندگی بر فلات شغلی، همچنین فلات شغلی بر بی تفاوتی سازمانی نیز تأثیر دارد. بنابراین با توجه به معنی دار بودن کلیه مسیر ها در مدل می توان گفت: متغیر فلات شغلی یک متغیر میانجی جزئی بین دو متغیر کیفیت زندگی و بی تفاوتی سازمانی محسوب می شود. در واقع توجه به شاخص کیفیت زندگی کاری به طور معمول به معنای تأکید بر روش هایی است که سازمان را دگرگون سازد تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان افزایش و مشارکت در کار و عملکرد آنان فزونی بخشد تا بی تفاوتی و

بنابراین بهبود برنامه های کیفیت زندگی کاری به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی برای افزایش بیشتر و بهتر عملکرد های کیفیت زندگی و افزایش کارایی و بهره وری سازمانی حائز اهمیت می باشد و مدیران می توانند با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت زندگی و عملکرد کارکنان تحت امر خود را در سطح مطلوب حفظ کنند و در حوزه توسعه مسیر شغلی، اقداماتی چون گسترش فرصت رشد شغلی، حذف موانع، حرکت افقی و به سمت پایین و کمک به کارکنان در جهت آمادگی برای چالش های جدید از جمله راه حل های مناسب در این جهت است.

همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که، کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم بر بی تفاوتی سازمان کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران تاثیر مستقیم و معناداری دارد ( $T=1/22$ ). این یافته پژوهش، مبین این نکته مهم است که کیفیت زندگی کاری کلید اثربخشی سازمانی و افزایش انگیزه در کارکنان است. کاهش بی تفاوتی سازمانی و افزایش تعهد سازمانی در سایه بهبود کیفیت زندگی کاری اتفاق خواهد افتاد. توجه مدیران به کیفیت زندگی کاری کارکنان یعنی تأکید بر روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان افزایش یابد، مشارکت و عملکرد را فزونی بخشد تا فشار عصبی، غیبت و بی تفاوتی سازمانی را کاهش دهد تا به ایجاد یک کار پر معنادار تر و رضایتبخش تر منتهی شود (۲۲). سازمان هایی که در آنها کارکنان بی تفاوت کمتری نسبت به مدیر، سازمان، ارباب رجوع، همکاران و کار دارند، بهتر از سایر سازمان ها و شرکت ها می توانند خلق ارزش در کسب و کار کنند و در نتیجه، میزان بهره وری، انگیزه و کیفیت زندگی کاری آنها افزایش می یابد. نتایج به دست آمده با پژوهش های بهزادی حموله و همکاران (۱۳۹۵)، قنبرپور و همکاران (۱۳۹۵)، دنیل و همکاران (۲۰۱۷) همسو و همخوان است (۹، ۲۲، ۱۶). بنابراین به مدیران و مسئولین سازمان ها پیشنهاد می گردد، برای جلوگیری از روند بروز بی تفاوتی سازمانی و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، از تکنیک هایی چون غنی سازی شغل از قبیل چرخش شغلی، توسعه شغلی، چالشی کردن شغل و توسعه محتوای شغلی بهره گیرند.

از دیگر یافته های این پژوهش، اثر مستقیم و معناداری بی تفاوتی سازمانی بر فلات شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران بود ( $T=11/99$ ). هر اندازه فلات شغلی بالاتر باشد میزان بی تفاوتی سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد. تحقیقات نشان می دهد، یکی از چالش های

بنابر این با توجه به مطالب گفته شده در می یابیم، عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می گردد که کارکنان رفته رفته عوامل مخرب سازمانی همچون: بی تفاوتی و فلات شغلی را تجربه کنند که این امر موجب اختلال در روابط اجتماعی و پیدایش یک دور باطل می شود. شاید بهتر باشد پژوهش های دیگری انجام شود تا عوامل عدم کارایی و اثربخشی سازمانی 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 جامعه ی جوان ما ورزش به عنوان یک ضرورت و مطالبه ی ملی مطرح گردد و تمام آحاد جامعه از ثمرات ورزش بهره مند شوند تا جامعه ای سالم تر و شاداب تر داشته باشیم.

فلات شغلی، فشار عصبی و استرس شغلی، ترک خدمت و غیبت را کاهش دهد، نهایتاً همگی موارد به عنوان تلاش هائی تلقی می شود که به ایجاد یک کار پرمعنادتر و رضایتبخش تر منتهی شود (۱۰). 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 حساس تر از قبل جلوه کند.

با توجه به مطالب گفته شده در می یابیم که دور تسلسل ایجاد شده در نتیجه عدم توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می گردد که کارکنان رفته رفته بی تفاوتی و فلات شغلی را تجربه نمایند. عملکرد مدیر یا مدیران بیشترین تأثیر را در کسب موفقیت در هر سازمانی دارد و عملکرد کارکنان به نسبت در حد پایین تری قرار دارد. نتیجه عملکرد مثبت یا منفی مدیران موجب می شود که یک سازمان عالی و یا یک مجموعه بهم ریخته و دارای مشکلات فراوان باشد (۳۱).

#### منابع

- 1) Abasi M. Anabestani T. Explore the relationship between quality of work life and customer relationship management in government agencies Kurdistan in 1389. Islamic Azad University of Sanandaj; 1396, p; 83. [ Persian]
- 2) Abdulrazaka N. Hairunnisa M. Hassana N. Measuring Reliability and Validity Instruments of Work environment towards Quality Work Life, Procedia Economics and Finance; 2016. Vol, 37 P: 520-528.
- 3) Abolfazlil E. Yousefi Saidabadi R. Fallah V. 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, 1396, P: 19-33. [ Persian]
- 4) Aghelzadeh v, Soleymani T. Investigating the Status of Teachers' Organizational Indifference (Case Study: Primary School Teachers in Ardabil City), National Conference on Modern Research in Management, (1396). Kazeron. [ Persian]
- 5) Akbari Z, Akbari Fatemeh. Effective organizational model to define and design strategies to improve the career plateau phenomenon. 1393; Sciences Conference new Management, Tehran, p; 1-13. [ Persian]
- 6) Akdere M. Improving quality of work-life: Implications for human resources. The Business Review, (2016): 6(0), p. 73-77.
- 7) Alimardani A, Abdolahi B, Hoaeypor Sh. Identification and prioritization of the components of quality of work life, jurnal Development of human resources management and support, 1395. Tehran. [Persian]
- 8) Bastas A. Liyanage K. Sustainable supply chain quality management: A systematic review. Journal of Cleaner Production, (2018), Vol: 181, P. 726-744.
- 9) Behzadi H Saeed, The effect of the apathy organizational quality of working life. 2015; Tehran International Management Conference, p; 15-22. [Persian]
- 10) Boghlani S. Kangerani A. Investigating the Relationship Between Work Plates and Employees' Performance at the Persian Gulf Cereal Terminal of Bandar Imam Khomeini,

- The first conference on accounting, management and economics with the dynamics of the national economy,(1396),Malayer. [Persian]
- 11) Boromand N. Reihany Yasavoli A. Almadzadeh A. The Effect of Organizational Indifference on the Efficiency of Nurses in Public Hospitals of Mashhad, Iranian Journal of Nursing Research (IJNR), .(2018)Vol 12.
  - 12) Cascio J. wayne F Human Resources productivity, quality of work life, (1981). second Edition, mc grow-Hill International Editions.
  - 13) Cassio J .Wayne F .Human Resources Management. (1998). 4th Ed. New York: MC Graw Hill, inc.
  - 14) Cherose R. Idris K. Quality of work life: Implications of career dimensions'. Journal of Social Sciences, (2006).8(2), P:50-67.
  - 15) Daeson, F. Discovering Theory of Organizational Indifference'. European Journal of Scientific Research.(2011), 40(30),P: 450-460.
  - 16) Daniel A. 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 journal. (2017). 2(11), p: 51-72
  - 17) Daniel W. Feldman S. Career Plateaus Reconsidered, Journal of Management. (1988). 141, P: 69-80.
  - 18) Dehghan Marosati S. Rasoli R. Mental health of teachers and the quality of working life and organizational performance. 1395 ;(11)1,p:9-37. [ Persian]
  - 19) Faromandi F.Nasiri M. Explaining organizational indifference based on selected components of quality of work life (fair and appropriate compensation, safe and hygienic working conditions) among staff of sports and youth departments of West Azarbaijan province. Second International Conference on Applied Research in Physical Education, Sport Sciences and the Championship,(1396).Tehran.
  - 20) Fayazi M. Ziaie S. The effect of freezing plateau job burnout and intention to leave the librarians.2015; Journal of Research in change management and management, 1393,6(2),p:73-91 [ Persian]
  - 21) Ghanbari S. Zandi K. Amani S. The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses. Nursing Management Journal,(2018),p: 9-16.
  - 22) Ghanbarpor A, Porsoltani H, Bay N. The effect on the quality of working life and organizational justice, organizational citizenship behavior and youth sports organizations in Ilam province, Journal of Emerging Trends in sports management. 1395; 4(12),p: 47-56. [ Persian]
  - 23) Godsholk V. external and internal reasons for career plateauing, group and organization management, . (2015) Vol.13
  - 24) Gokinen E. Heiskanen T. Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System. Social and Behavioral Sciences, (2017): Vol,81, p:131-141.
  - 25) Heilmann S. Holt D. Rilovick T. Effects of Career Plateauing on Turnover A Test of a Model. Journal of Leadership Organizational Studies, (2015): 15 (1),p, 59-68.
  - 26) Horrigan J. Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life. Workplace health & safety journal,(2014), 60(4), p.73-76.
  - 27) Hua J. A Study of Relationship on Bureau of Investigation Officials, Quality of Work Life, Work Pressure and Job Satisfaction. (2006): Master's thesis, Public Affairs Management, Washington University.
  - 28) Jahanshahi M. Organizational indifference To evaluate the symptoms, causes outcome as grounded theory.1388; International Management Conference, Tehran;p7-11. [ Persian]

- 29) Khanifir H. Psychological aspects of career plateau and offers practical solutions out. 1385;4(2),p: 8-16. [Persian]
- 30) Lees M. Kearns S. Improving work life quality: A diagnostic approach model: Longwood publishing.(2012).pp, 3-5.
- 31) Martel J. Dupuis G. Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of new model and measuring instrument. Social Indicators Research, (2015). 77(2),p:333-368.
- 32) Masakure O. The effect of employee loyalty on wages, Journal of Economic Psychology, .(2016): vol 56,p: 274-298.
- 33) Moslemi M.Ghorbani R. Azghandi A. The Relationship between Job Burnout and Organizational Indifference of Mapna Company Employees, International Conference on Modern Management on the Horizon,(1395).Tehran. [Persian]
- 34) Narehana H. Hairunnisab M. Norfadzillah R. 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 journal, (2014), vo1,12, p:24-34.
- 35) Narimani H, Bagheri Z. Factors affecting Quality of Life in Organizations Second International Conference and 4th National Conference on Management and Humanities Research in Iran, ,(1396).Tehran. [Persian]
- 36) Ning yang, w. 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, .(2018).vol, 107,p:71-85.
- 37) Nursalam N. Rizeki D. Slamet Y. Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. (2018). International Journal of Nursing Sciences
- 38) Ongori H. Agolla J.' Paradigm shift in managing career plateau in organization'. African journal of business management, (2009): 3(6),P: 268-271.
- 39) Pardakhtchi H.Ghahremani M. Gholdost Y. Quality of working life and the necessity of developing the employees in organizations. Behavaran publication. Tehran:Zarin.summer. 1386.p:54-56. [ Persian]
- 40) Porghasem A.Aghamohamadi Gh. The Effect of Organizational Silence and Job Plate on Attachment to Case Study: Employees of the Future Bank Branches of Tehran Province.(1396).Tehran.
- 41) Saleh Ardestani A. Seyed Naghavi M. Explaining the Relationship between Work Plateau and Organizational Indifference and Desire to Exit Staff. Public Management Research,1395.(9)31.p: 145-160. [Persian]
- 42) Sheybani H. Mosavi L. Identification and study of factors affecting the plateau sickness insurance company's job. Second International Conference billing applications and new research approaches. 1395; Management and Technology,p:17-25. [Persian]
- 43) Sirgy M. Efraty D. Siegel P. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, (2011): 12(3), PP:241-302.
- 44) Tremblay M. Roger. A Toulouse. Career plateau and work attitudes: an empirical study of managers. Human Relations, (1995):12(8), p: 221-237.
- 45) Vrmyngan F. Quality of life and independent living and working levels of farmers and ranchers with disabilities. Disability and Health. An International Journal .(2017): 15(1),P: 5-19.
- 46) Yah j.Choi s. Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. The Social Science Journal, (2017), Vol, 54(4). P 450-457.

- 47) Yosefi Sh, Naebzadeh Sh, Eslami H. The Impact of Job Stress on Accountants' Job Satisfaction, 1394, 2(3), p: 46-53. [Persian]
- 48) Yvhvsan Wong ,V. The relationship between employees inter-organizational. police officers. International Journal of Police Strategies and Management, ,(2015). 29(4),PP: 693-703.
- 49) Zeynalipor F. Human resources management. International Conference on Management and Economics and Marketing. 1396;P:1-19.