

Communication Management in Sports Media

Vol. 12(4), (Series 48): 173-186 (2025)

 DOI: 10.30473/jsm.2023.69358.1802

E-ISSN: 2538-4961

P-ISSN: 2345-5578

ORIGINAL ARTICLE

Development of Information Technology Communication Model on Organizational Indifference as a Manifestation of Unethical Case Study, Managers and Employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah Province

Ali Karimi^{1*}, Worya Karimi², Ali Sadeghi³

1. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Mahabad Branch Islamic Azad University, Mahabad, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

*Correspondence

Ali Karimi

Email: alikarimi60@pnu.ac.ir

Receive Date: 28/Sep/2023

Revise Date: 12/Nov/2023

Accept Date: 30/Nov/2023

How to cite

Karimi, A., Karimi, W., & Sadeghi, A.. (2025). Development of Information Technology Communication Model on Organizational Indifference as a Manifestation of Unethical Case Study, Managers and Employees of the General Department of Sports and Youth of Kermanshah Province. *Communication Management in Sport Media*, 12(4), 173-186.

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop a model of information technology communication on organizational indifference as a manifestation of immorality among managers and employees of the General Department of Sports and Youth in Kermanshah province. The research method was descriptive-correlation and applied in terms of purpose. The statistical population of the research included 320 managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province, and 175 people were selected as a statistical sample using a simple random method and based on Cochran's formula. The research tool was the use of two standard questionnaires: Information and Communication Technology, Rahbar et al. (2019) and Organizational Indifference Questionnaire (2019). In this research, PLS statistical software, structural equation model and confirmatory factor analysis method were used to analyze the data. The results of structural equation path analysis showed that the relationship model of information technology on organizational indifference as a manifestation of immorality among managers and employees of the General Department of Sports and Youth in Kermanshah province has a good fit so that information technology on organizational indifference with a coefficient The impact of Percent 0.56 and the critical value of Percent 8.62 have had a significant impact and information technology has become the basis for the improvement of organizational indifference as well as desire and enthusiasm in the organization. Based on the results of the present research, new technologies are an important management tool for planning, organizing, directing and controlling in order to properly implement laws and regulations in order to improve ethics and reduce misbehavior caused by organizational indifference.

KEYWORDS

Information Technology, Unethical, Organizational Indifference.



Copyright © 2025, by the author(s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/>

Extended Abstract

Introduction

In recent years, sports organizations have been identified as one of the most important organizations in the country so that the advancement of these sports organizations leads to better performance and the growth and development in society. Today, one of the criticisms of these organizations is the lack of their adaptability to environmental changes and the formation of organizational indifference (Schmid, 2019). A study conducted by Ghanbari et al, (2021) demonstrated that the antecedents of organizational indifference might be the lack of alignment between the goals of the organization and an individual, the excessive bureaucracy in an organization, elitism in appointments, and the inefficiency of the evaluation system and the performance of employees, and also the consequences of organizational differences might be due to indifference toward the manager, the organization, clients, co-workers, and work. Also, they reported that if managers could engage employees in decision making process and supportive behaviors, it would help reduce organizational indifference. Undoubtedly, the weakening of moral foundations of society is one of the main factors contributing to the indifference toward the organizations. In fact, the first step toward organizational success in accordance with the moral principles and overcoming the indifference of employees in a country is to prioritize the management system to promote moral virtues (Reyshahri, 2006). Shiri et al. (2012) conducted a study entitled "Investigating the Relationship between Islamic-Moral Merits and Dimensions of Organizational Indifference", the results showed that there was a significant inverse relationship between Islamic-moral merits and dimensions of organizational indifference. In today's global village, in order to achieve a suitable combination of strategy, motivation and organizational excellence, sports managers must dramatically turn to information technology (IT) to make effective decisions while increasing the efficiency of strategic and operational plans and take steps to achieve the strategic goals of an organization (Alavi et al., 2017). Several factors can contribute to preventing the organizational indifference, one of the most basic of which is paying attention to technological drives or information and communication technology (ICT). The ICT can be considered as one of the most main components of organizations, and the way to enter the business world is technology (Lame et al., 2020). In fact, putting such technologies in the center of organizations can activate much potential while creating new opportunities (Davoudi et al., 2022). Therefore, the use of IT as a new management tool for promoting ethical behaviors and reduce misbehavior caused by the organizational indifference among managers and employees of sports organizations and departments showed the novelty of this study and it can be said that not only sports organizations and departments, but also other governmental and non-governmental institutions and organizations seeking to reduce the organizational indifference can benefit from this study. Considering the importance of the research topic and identifying the research gaps and the fact that in the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province, no studies have so far been conducted on ICT and its effect on organizational indifference as a as an unethical feature.; therefore, the present study can lead to the development of written programs and the elimination of deficiencies, as well as the promotion of the views perspectives of managers and employees so as to reduce the organizational indifference.

Methods

This was a descriptive correlational study, and an applied study in terms of purpose. The study population of consisted of 320 managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province. A total of 175 participants were selected by using simple random sampling and based on Cochran's formula. The data were collected by using the two standardized questionnaires: information and communication technology (ICT) questionnaire (Rahbar et al., 2019) and organizational indifference questionnaire (Danaeifard, 2019). The ICT questionnaire consisted of 28 items, and measured four components of information in the organization (items 1 to 7), transparency (items 8 to 15), accountability (items 16 to 23) and access and use of IT (items 24 to 28) based on a 5-point Likert scale. In their study, Rahbar et al. (2019), confirmed face validity of this questionnaire, and also its reliability was 90% using Cronbach's alpha. Also, organizational indifference questionnaire (Danaeifard, 2019) consisted of 33 items and measured 5 variables of indifference towards the manager (items 1 to 6), indifference towards the organization (items 7 to 13), indifference towards clients (items 14 to 20), indifference towards co-workers (items 21 to 27) and indifference towards the work (questions 28 to 33). In his study, Danaeifard (2019) confirmed the validity of this tool, and also its reliability was 97% using Cronbach's alpha. In this study, The Partial Least Squares regression (PLS), structural equation modeling (SEM) and confirmatory factor analysis (CFA) were used to analyze the data.

Results

Table 1. The results of Collinearity Indices

Variables	VIF
Organizational indifference	1.543
Technological drives	1.404

In the internal model, the relationship between the study variables was analyzed. Checking the non-collinearity between the variables is the first criterion for assessing the internal model. For this purpose, a variance inflation factor (VIF) was used. VIF greater than 5 indicates the collinearity between the variables, As shown in Table 1, the condition of non-collinearity has been met for each variable.

Table 2. The results of direct, indirect, total and effect sizes of the internal model of the study

Assumptions	Impact factor(β)	t value
Technological drives	0.56	8.62
Organizational indifference		

The results of path analysis and structural equation modeling (SEM) demonstrated that technological drives with the impact factor of 56% and the critical value of 8.62% had a significant effect on organizational indifference, and also technological drives had become the basis for reducing organizational indifference and increasing the enthusiasm in the organization, as shown in Table 2.

One of the model assessment criteria is to calculate the goodness of Fit (GoF) index of the research model in the context of in partial least squares (PLS) path modeling. In the SEM with the help of PLS, unlike the variance-based method, there is no index for the overall assessment of the model. However, GoF index was proposed by Tenenhaus et al. (2005). This index considers both measurement and structural models and measures the overall performance of the research model. GoF index ranges between 0 and 1, and also Wetze et al proposed three values of 0.01%, 0.25% and 0.36% as weak, medium and strong for GoF, respectively. GoF index can be calculated as the mean of R^2 and the average communality: $GoF = \sqrt{\text{average (communality)}}$ *

This index is the square of the multiplication of the average communality and the average of the coefficient of determination (average R Square).

Table 3. The results of the overall fit of the model with the GOF index

Endogenous variables	R2	Communality	GoF
Organizational indifference	0.318	0.207	$GoF = \sqrt{0.318 * 0.228} = 0.477$
Technological drives	-	0.249	

The GOF index of this model was 0.477%, indicating the overall desirability of the model.

Conclusion

Considering the importance, role and position of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province, due to communicating with both different strata and the different sports organizations, it is therefore necessary that this department aligns itself with the new technologies and uses IT as a valuable opportunity in order to respond to environmental changes, increase efficiency and reduce the organizational indifference.

In this regard, some issues identified in this study are suggested for future research. The following suggestions can add to the richness of further research in this field.

1. Holding specialized courses and workshops - training managers and employees of sports departments and organizations to employ specialized technologies and learn the skills in this regard.
2. Striving to recruit and retain ethical personnel as much as possible and improve the technological skills of managers and employees in order to prevent the organizational indifference in sports departments and organizations.

The study limitations The limitations of this study were the use of two variables of ICT and organizational indifference, and it is obvious that the results obtained were based on these two variables and the use of other variables might lead to other results. On the other hand, the study population consisted of the managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province, and thus caution should be taken in generalizing the results to other organizations.

KEYWORDS

Information Technology, Unethical, Organizational Indifference

Ethical Considerations:

Compliance with ethical guidelines

The authors affirm that they have adhered to ethical guidelines.

Funding

Authors state no funding involved

Conflict of Interest

The authors declare that there are no conflicts of interest regarding the publication of this manuscript

Acknowledgment

The authors would like to thank all those who helped in conducting this research.

«مقاله پژوهشی»

تدوین الگوی ارتباط فناوری اطلاعات بر بی تفاوتی سازمانی به عنوان نمود بی اخلاقی،
مطالعه موردی: مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

علی کریمی^{۱*}، وریا کریمی^۲، علی صادقی^۳

چکیده

هدف از انجام این مطالعه، تدوین الگوی ارتباط فناوری اطلاعات بر بی تفاوتی سازمانی به عنوان نمود بی اخلاقی در میان مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود که با استفاده از روش تصادفی ساده و براساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش استفاده از دو پرسشنامه استاندارد: فناوری اطلاعات و ارتباطات راهبر و همکاران (۲۰۱۹) و پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد (۲۰۱۹) بود. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری پی ال اس، مدل معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که الگوی ارتباط فناوری اطلاعات بر بی تفاوتی سازمانی به عنوان نمود بی اخلاقی در میان مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه از برازش مناسبی برخوردار است به گونه‌ای که فناوری اطلاعات بر بی تفاوتی سازمانی با ضریب تأثیر ۵۶ درصد و مقدار بحرانی ۸/۶۲ درصد تأثیر معناداری داشته است و فناوری اطلاعات زمینه‌ساز بهبود بی تفاوتی سازمانی و نیز تمایل و شور و شوق در سازمان شده است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، فناوری‌های نوین ابزار مدیریتی مهمی جهت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل به منظور اجرای صحیح قوانین و مقررات در راستای بهبود اخلاق‌مداری و کاهش کج رفتاری‌های ناشی از بی تفاوتی سازمانی است.

واژه‌های کلیدی

فناوری اطلاعات، بی اخلاقی، بی تفاوتی سازمانی.

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، مهاباد، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: علی کریمی

رایانامه: alikarimi60@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۹

استناد به این مقاله:

کریمی، علی؛ کریمی، وریا و صادقی، علی (۱۴۰۴). تدوین الگوی ارتباط فناوری اطلاعات بر بی تفاوتی سازمانی به عنوان نمود بی اخلاقی، مطالعه موردی: مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۱۲(۴)، ۱۸۶-۱۷۳.



مقدمه

در سال‌های اخیر سازمان‌های ورزشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور شناخته شده‌اند، به نحوی که هرگونه پیشرفت و توسعه این سازمان‌های ورزشی منجر به عملکرد بهتر و رشد و پیشرفت جامعه می‌شود. امروزه یکی از انتقادهایی که وارد است بر این سازمان‌ها عدم انطباق‌پذیری این سازمان‌ها با تغییر و تحولات محیطی و ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی است (اشمید^۱، ۲۰۱۹). بی‌تفاوتی سازمانی یک عامل مخرب در سازمان بوده و نوعی بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا است. وجود بی‌تفاوتی در سازمان نشان‌دهنده وجود مشکل در سازمان است و مدیران باید خطرات ناشی از بی‌تفاوتی سازمانی بین کارکنان را جدی بگیرند (امیرکافی و کاروانی، ۲۰۱۸).

نتایج تحقیق قنبری و حیدری سورشجانی (۲۰۲۱)، نشان داد که پیشایندهای بی‌تفاوتی سازمانی را می‌توان عدم هم‌سوئی بین اهداف سازمان و فرد، بورکراسی شدید در سازمان، نخبه‌پروری گرای در انتصاب‌ها، ناکارآمدی نظام ارزشیابی و عملکرد کارکنان و پسایندهای بی‌تفاوتی سازمانی را بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به کار گزارش کرد، همچنین بیان نمودند که مدیران در صورت مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای حمایتی می‌توانند به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کمک کنند.

یافته‌های پژوهش ژانک و فرنکل^۲ (۲۰۱۸)، حاکی از این بود که وجود کارکنان بی‌تفاوت می‌تواند ناشی از سوء رفتارهای مدیریت و نظارت در سازمان باشد. برومند و همکاران (۲۰۱۸)، دریافته‌اند، بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان می‌باشد. قنبری و همکاران (۲۰۱۸)، دریافته‌اند، 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. بی‌شک سست شدن بنیان‌های اخلاقی در جامعه یکی از عوامل اصلی بی‌تفاوتی در سازمان‌ها می‌باشد. در واقع گام نخست برای موفقیت سازمانی منطبق با اصول اعتقادی و ارزشی و مقابله با بی‌تفاوتی کارکنان در یک کشور، اولویت‌دهی سیستم مدیریتی به ترویج فضیلت‌های اخلاقی است (تاج‌آبادی و وحیدی، ۲۰۱۷).

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی^۴ در عرصه‌های مختلف زندگی به‌ویژه فعالیت‌های سازمانی و اداری همواره از اهمیت بسزایی برخوردار بوده است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند (رنگرز و همکاران، ۲۰۱۸). چرا که در دنیای پویا و پرمخاطره امروزی هر سازمانی برای این‌که بتواند بقای خودش را تضمین نماید، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی نماید. زیرا رعایت اصول اخلاقی باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب‌رجوع و تثبیت بقا و موفقیت سازمان خواهد شد (پورحسینی و همکاران، ۲۰۱۴).

اخلاق، سازه‌ جداناپذیری از زندگی انسان است. فارغ از هر نژاد، فرهنگ، سیاست و طبقه اجتماعی، مسائل اخلاقی نقش مهمی در رفتار انسان ایفا می‌کنند. اخلاق یعنی این‌که برای دیگران نیز همانند خود اهمیت قائل شده و بین خوب و بد و درست و غلط نیز تمایز قائل شویم. هرچند مفهوم اخلاق اغلب مفهومی شناخته شده است، اما یکی از زمینه‌های ویژه‌ای که اهمیت و ارزش اخلاق نمود خاصی پیدا می‌کند ورزش است. به‌طور سنتی ورزش منادی رشد و تکامل منش بوده و از همین رو ذاتاً با اخلاق عجین شده است (کشتی دار و همکاران، ۲۰۱۰).

مبحث اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دوچندان باشد؛ چرا که صاحب‌نظران بیان می‌دارند، به هر میزان جامعه‌ای از درستی یا فساد

۱. Schmid

۲. Organizational apathy

3. Jeannec and Frenkel

۴. Moral Values

لذا با توجه به مزایای فراوان به کارگیری فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی برای سازمان‌های ورزشی احتمالاً با به کارگیری این ابزارها، مدیران و مسئولان ورزشی در تحقق اهداف سازمانی موفق‌تر خواهند بود (راهبر و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های ورزشی موفق شاهی بر این ادعا است که به کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی توانسته است کارکردهای مهمی در زمینه تولید محصول خلاق و نو، کارآفرینی، بازاریابی و پردازش اطلاعات، مدیریت الکترونیک داوطلبان و عوامل ستادی، مدیریت ارتباط با مشتری، رویدادهای ورزشی و رسانه‌ها، کیفیت محصول از قبیل تجهیزات برگزاری از قبیل اسکوربردهای هوشمند، ویدئو کمک داور و ابزار تجزیه و تحلیل رویدادها توسط مربیان و حوزه پزشکی ورزشی و شاخه‌های علوم ورزشی داشته باشد (نظری و همکاران، ۲۰۱۹).

در پیش‌گیری از بی تفاوتی سازمانی عوامل مختلفی تأثیر دارد که یکی از اساسی‌ترین آن‌ها توجه به پیش‌رانه‌های فناورانه^۳ یا فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. فناوری اطلاعات و ارتباطات از حیاتی‌ترین اجزای سازمان‌ها محسوب می‌شوند و راه‌کار ورود به دنیای کسب‌وکار امروزی، فناوری‌ها هستند (لامه و همکاران، ۲۰۲۰).

امروزه فناوری ارتباطات و اطلاعات، آن‌چنان نیروی را در عرصه‌های گوناگون حیات بشری دارد که بی‌تردید می‌توان آن را نماد یک تمدن جدید، یا ظهور یک موج تمدنی جدید دانست (پورامینی و همکاران، ۲۰۱۸). در حقیقت محور قرار دادن چنین فناوری‌هایی در سازمان‌ها می‌تواند ضمن خلق فرصت‌ها و ظرفیت‌های نوین، بسیاری از پتانسیل‌ها را به فعل درآورد (داودی و همکاران، ۲۰۲۲). چرا که فناوری‌های اطلاعاتی موجبات دسترسی، تسهیم و به اشتراک گذاشتن اطلاعات را فراهم می‌سازند (خلیل مقدم و همکاران، ۲۰۱۶).

خوشبختانه در سال‌های اخیر تحقیقات در این زمینه در کشورمان رو به گسترش بوده است با این حال در زمینه

برخوردار باشد، بازتاب آن را می‌توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیراخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به‌طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (باکسیل^۱، ۲۰۰۳). نتایج تحقیق شیری و همکاران (۲۰۱۲)، با عنوان بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی با ابعاد بی تفاوتی سازمانی نشان داد که رابطه معکوس معناداری بین شایستگی‌های اخلاقی و ابعاد بی تفاوتی سازمانی وجود دارد.

در دهکده کوچک جهانی امروزی مدیران سازمان‌های ورزشی برای دستیابی به ترکیبی مناسب از راهبر، انگیزش و تعالی سازمانی باید به‌طور چشم‌گیری به فناوری اطلاعات روی بیاورند تا از این طریق ضمن افزایش کارایی شیوه‌های راهبردی و برنامه‌های عملیاتی، تصمیمات اثربخش اتخاذ نموده و در جهت تأمین اهداف استراتژیک سازمان قدم بردارند (علوی و همکاران، ۲۰۱۷).

امروزه در عصری به سر می‌بریم که فناوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی بشری در حال نهادینه شدن است (مددی و همکاران، ۲۰۱۰). از این رو با توجه به خلأ سیستم‌های نظارت اخلاقی که در سازمان‌های ورزشی محسوس می‌باشد استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه‌های ورزشی ضرورتی انکارناپذیر است (مننیک^۲، ۲۰۰۶).

فناوری‌های نوین ارتباطی باعث تحولات پیچیده و سریع در روابط انسانی و الگوهای ارتباطی شده است و تأثیرات شگرفی بر ساختارهای اجتماعی و فرهنگی جوامع کنونی دارد (امیر بیک و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع ارتقای سواد فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی اولویت اصلی سیاست‌های اجتماعی، اقتصادی و به خصوص در حوزه آموزشی بسیاری از کشورهاست (فضلی‌نژاد و همکاران، ۲۰۲۳).

سازمان‌ها جهت نیل به اهداف خود نیازمند استفاده از که فناوری اطلاعات و ارتباطات هستند (غفاری و همکاران، ۲۰۱۷). راه‌اندازی و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی در ادارات و سازمان‌های ورزشی به عنوان ابزاری مفید در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی به مدیران و بخش‌های نظارتی، بازرسی و حراست کمک می‌کند (سرلک، ۲۰۱۲).

ارتباط فناوری اطلاعات بر بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان نمود بی‌اخلاقی در ادارات ورزشی تحقیقی صورت نگرفته است. از این رو به‌کارگیری فناوری اطلاعات به‌عنوان یک ابزار نوین مدیریتی در راستای بهبود اخلاق‌مداری و کاهش کج‌رفتاری‌های ناشی از بی‌تفاوتی سازمانی در میان مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای ورزشی نشان از نو بودن این پژوهش دارد و می‌توان بیان داشت که نه تنها سازمان‌ها و ادارات ورزشی بلکه سایر نهادهای و سازمان‌های دولتی و غیردولتی که در پی ایجاد کاهش بی‌تفاوتی سازمانی هستند می‌توانند از بهره‌وران این پژوهش باشند. لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود خلأهای علمی در این زمینه و این که تاکنون در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه پژوهشی در حوزه ارتباط فناوری‌های نوین و تأثیر آن در بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان یک نمود بی‌اخلاقی انجام نشده است این پژوهش می‌تواند باعث تدوین برنامه‌های مدون و رفع کمبودها و همچنین ارتقاء و بهبود دیدگاه و چشم‌انداز مدیران و کارکنان در جهت کاهش بی‌تفاوتی سازمانی باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش استفاده از دو پرسشنامه استاندارد: فناوری اطلاعات و ارتباطات برگرفته از تحقیق راهبر و همکاران (۲۰۱۹)، مشتمل بر ۲۸ سؤال است که ۴ مؤلفه اطلاع‌رسانی در سازمان (سؤالات ۱ تا ۷)، شفاف‌سازی (سؤالات ۸ تا ۱۵)، پاسخگویی (سؤالات ۱۶ تا

۲۳) و دسترسی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات (سؤالات ۲۴ تا ۲۸) را بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. راهبر و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه خود روایی صوری آن را تأیید و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۹۰ درصد گزارش کردند. و پرسشنامه بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد (۲۰۱۹)، مشتمل بر ۳۳ سؤال و با ۵ متغیر بی‌تفاوتی نسبت به مدیر (سؤالات ۱ تا ۶)، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان (سؤالات ۷ تا ۱۳)، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع (سؤالات ۱۴ تا ۲۰)، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران (سؤالات ۲۱ تا ۲۷) و بی‌تفاوتی نسبت به شغل (سؤالات ۲۸ تا ۳۳)، دانایی‌فرد (۲۰۱۹)، در مطالعه خود روایی سازه آن را تأیید و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۹۷ درصد گزارش کرده است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری پی‌ال‌اس نسخه ۳، مدل معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

از میان کلیه افراد جامعه نمونه، ۲۷ درصد بین ۲۵-۳۵ سال، ۴۰ درصد بین ۳۶-۴۵ سال و ۳۳ درصد بین ۴۶-۵۵ سال سن دارند. از نظر تحصیلات ۱۷ درصد کاردانی، ۳۲ درصد کارشناسی، ۴۶ درصد کارشناسی ارشد و ۵ درصد دارای مدرک دکتری هستند. از نظر جنسیت ۸۰ درصد مرد و ۲۰ درصد افراد زن بود.

در پژوهش حاضر، با استفاده از میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرها به بررسی میزان پاسخ‌گویی و جواب‌دهی به هر یک از متغیرها اقدام شده است. در جدول (۱)، متغیر بی‌تفاوتی سازمانی دارای بیشترین میانگین و متغیر پیشران‌های فناورانه دارای کمترین میانگین است.

جدول ۱. بررسی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

Table 1. Examining the Mean and Standard Deviation of Research Variables

متغیر	میانگین	انحراف معیار
بی‌تفاوتی سازمانی	۳/۶۲	۰/۵۳۹
پیشران‌های فناورانه	۳/۴۵	۰/۷۲۸

بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می توان گفت که روایی همگرایی مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد. در این تحقیق جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است.

روایی همگرا

همان طور که در جدول (۲)، مشاهده می شود مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای مکنون

جدول ۲. مقادیر روایی مربوط به هر یک از متغیرها

Table 2. Validity Values Related to Each of the Variables

متغیر	روایی
بی تفاوتی سازمانی	۰/۵۳۹
پیشران های فناورانه	۰/۵۲۸

بهتری را برای پایایی ارائه می دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). در جدول (۳)، نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

پایایی (کرونباخ و مرکب)

ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار

جدول ۳. مقادیر روایی و پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

Table 3. Validity and Reliability Values Related to Each of the Variables

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
بی تفاوتی سازمانی	۰/۷۷۳	۰/۷۸۲
پیشران های فناورانه	۰/۷۰۴	۰/۸۱۴

جزر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آن ها که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف های خود تا سایر سازه ها داشته باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول (۴)، نشان می دهد که تمامی متغیرها روایی و اگرایی قابل قبولی دارند.

جدول (۴)، بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش را نشان می دهد. روایی و اگرایی اندازه ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه ها با معیار تجربی متمایز می شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی و اگرایی، از بارهای عرضی استفاده می شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل - لاکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه های مدل باشد، یعنی مقدار

جدول ۴. بررسی روایی و اگرایی مدل پژوهش

Table 4. Investigating the Validity of the Research Model

ردیف	بی تفاوتی سازمانی	شایستگی‌های فناورانه
بی تفاوتی سازمانی	۰/۶۶۳	
پیشران‌های فناورانه	۰/۵۶۴	۰/۷۲۷

روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهش‌گران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباقی آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند. به‌منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart-Pls)

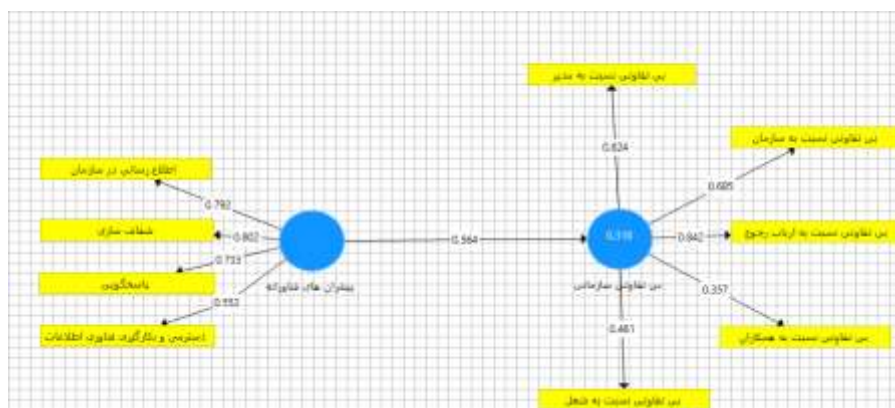
در این قسمت با بیان فرضیات تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. یادآوری می‌شود که:

$$Z_{\alpha/2} = 1/96 \quad \alpha/2 = 0/025$$

$$Z_{\alpha/2} = 2/57 \quad \alpha/2 = 0/005$$

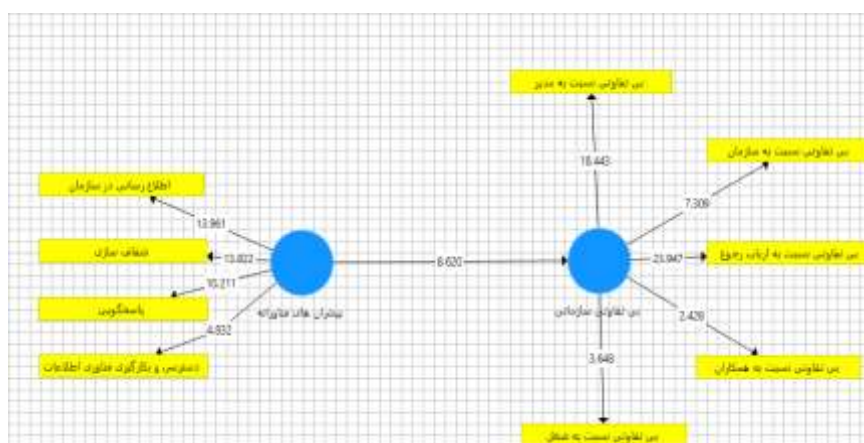
$$Z_{\alpha/2} = 3/32 \quad \alpha/2 = 0/0005$$

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی



شکل ۱. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر (بتا)

Figure 1. The Final Structural Model of the Research with Values of Factor Loadings and Path Coefficients (Beta)



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بحرانی (آماره تی)

Figure 2. The Final Structural Model of the Research with Critical Values (T-Statistics)

منظور از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می شود.

(VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم خطی بودن بین متغیرها

می باشد که با توجه به جدول (۵)، مشاهده می شود شرط

عدم هم خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش

مورد تحلیل قرار می گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل

درونی، بررسی عدم هم خطی بودن متغیرهاست که به این

جدول ۵. نتایج شاخص های هم خطی**Table 6.** Results of Collinearity Indices

VIF	متغیرها
۱/۵۴۳	بی تفاوتی سازمانی
۱/۴۰۴	پیشران های فناورانه

خود، سطح معنی داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات

مستقیم در جدول (۶)، آورده شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می باشند که

به منظور بررسی معنی داری آن ها از رویه خودگردان سازی

استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر

جدول ۶. نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش**Table 6.** Results of Direct, Indirect, Total and Effect Sizes of the Internal Model of the Research

فرصیات	ضریب تأثیر (β)	ارزش T
پیشران های فناورانه ← بی تفاوتی سازمانی	۰/۵۶	۸/۶۲

به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار دارد و وتزل و همکاران سه مقدار ۰/۰۱ درصد، ۰/۲۵ درصد و ۰/۳۶ درصد را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Comunalitie)} * R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین (average R Square) است.

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که پیشران های فناورانه بر بی تفاوتی سازمانی با ضریب تأثیر ۵۶ درصد و مقدار بحرانی ۸/۶۲ درصد تأثیر معناداری داشته است و پیشران های فناورانه زمینه ساز بهبود بی تفاوتی سازمانی و نیز تمایل و شور و شوق در سازمان شده است. سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزیی می باشد. در مدل سازی معادلات ساختاری به کمک روش Pls برخلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و

جدول ۷. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF**Table 7.** The Results of the Overall Fit of the Model with the GOF Eriterion

متغیرهای درونزا	R ²	Communality	GOF
بی تفاوتی سازمانی	۰/۳۱۸	۰/۲۰۷	GOF = $\sqrt{0.318 * 0.228} = 0.477$
پیشران های فناورانه	—	۰/۲۴۹	

شاخص GOF این مدل ۰/۴۷۷ درصد به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فناوری اطلاعات به‌عنوان یک زیرساخت جدید توجه زیادی را در سازمان‌های ورزشی به خود جلب کرده است. تقریباً هر موسسه‌ای از یک شرکت نرم‌افزاری تا بزرگ‌ترین باشگاه ورزشی دنیا و حتی فروشگاه‌های کوچک، به IT نیازمندند.

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی ارتباط فناوری اطلاعات بر بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان نمود بی‌اخلاقی در میان مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین فناوری اطلاعات با کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. به بیانی دیگر فرضیه اول پژوهش تأیید شده است و یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های راهبر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. این پژوهشگران بیان می‌دارند که در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی با استفاده از سیستم‌های هوشمند، اتوماسیون اداری برای اصلاح ساختارهای سازمان، جلوگیری از تخلفات اداری و خدمات‌رسانی بهتر، فناوری‌های اطلاعاتی را بکار گرفته‌اند. معمولاً ما در سازمان‌ها با چرخه معمولی روبه‌رو هستیم. زمانی که افراد وارد کار جدیدی می‌شوند خواه در سازمان ارتقا یافته باشند و خواه به‌تازگی ارتقا یافته باشند معمولاً شور و نشاط زیادی دارند اما متأسفانه بعد از مدتی این شور و نگرش تغییر می‌کند و جای خود را به بی‌تفاوتی در سازمان می‌دهد (اشمید، ۲۰۱۹). به همین دلیل بی‌تفاوتی یک عامل تخریبی در سازمان است و شاید بتوان آن را یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد (ترک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۸). لذا یکی از اساسی‌ترین عوامل در پیش‌گیری از این بی‌تفاوتی سازمانی توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد (لامه و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع IT ابزار مدیریتی جهت استفاده

از اطلاعات به‌منظور برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری درست، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل به‌منظور اجرای صحیح قوانین و مقررات در راستای سلامت سازمانی می‌باشد. بر این اساس با توجه به مزایای فراوان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی برای سازمان‌های ورزشی احتمالاً با به‌کارگیری این ابزارها، مدیران و مسئولان ورزشی در تحقق اهداف سازمانی موفق‌تر خواهند (راهبر و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه دوم نشان می‌دهد که بین شاخص‌های فناوری اطلاعات (اطلاع‌رسانی در سازمان، شفاف‌سازی، پاسخگویی و دسترسی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات) با کاهش بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. به بیانی دیگر فرضیه دوم پژوهش تأیید شده است و یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های (رازقی و همکاران، ۲۰۱۴)، همخوانی دارد. این محققان بیان می‌دارند که ضعف مدیران و کارکنان در به‌کارگیری فناوری اطلاعات و عدم آشنایی به تکنولوژی‌های نوین اطلاعاتی، ضعف در سیستم نظارت و کنترل، ابهام و ضعف قوانین و مقررات دست‌وپاگیر و فقر فرهنگی از جمله دلایل مختلف برای بروز فساد اداری می‌باشد.

در خصوص رابطه متغیر اطلاع‌رسانی^۱ در سازمان ناشی از فناوری اطلاعات با بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری مشاهده شد. در دنیای امروز که به‌واسطه اطلاع‌رسانی ساده به یک دهکده جهانی تشبیه شده است، مقوله اطلاع‌رسانی در سازمان‌های ورزشی امری سهل و ممکن خواهد بود که با وجود علم و تکنولوژی امروزی بعید به نظر خواهد رسید که پاسخگویی رسانه‌ای در سازمان‌های ورزشی با چالشی مهم روبه‌رو باشد.

در خصوص رابطه متغیر شفاف‌سازی^۲ ناشی از فناوری اطلاعات با بی‌تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و

۱. Notices

۲. Clarification

و تغییرات مستمر روی آورند. در صورتی که این سازمان‌ها مجاری ارتباطی و اطلاعاتی پیرامون خود را قطع کنند و از یادگیری و ایجاد تغییرات احتراز کنند، دچار نوعی سکون و بی تحرکی می‌شوند (عبادی و همکاران، ۲۰۲۱).

محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و بی تفاوتی سازمانی می‌باشد و بدیهی است که نتایج به دست آمده بر اساس این دو متغیر می‌باشد و استفاده از دیگر متغیرها ممکن است نتایج دیگری را به همراه داشته باشد. از طرف دیگر، جامعه آماری پژوهش حاضر، مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در نظر گرفته شده است و در تعمیم نتایج به دست آمده به دیگر سازمان‌ها باید جوانب احتیاط در نظر گرفته شود.

پیشنهادها

با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه اداره کل ورزش و جوانان در استان به دلیل ارتباط با اقشار مختلف مردم از یک سو و ارتباط با سازمان‌های مختلف ورزشی از سوی دیگر، بسیار حائز اهمیت است که این اداره خود را با فناوری و ضرورت‌های روز دنیا هماهنگ کند و فناوری اطلاعات را همانند فرصتی ارزشمند، به منظور پاسخ‌گویی به تحولات سریع محیطی، افزایش کارایی و کاهش بی تفاوتی سازمانی به کار گیرد.

در این راستا برخی موضوعات، در چارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادهای زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

۱- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی - آموزشی کار با فناوری‌ها و مهارت‌های تخصصی برای مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های ورزشی.

۲- تلاش هر چه بیشتر در راستای به کارگیری پرسنل با اخلاق و بالابردن مهارت‌های فناوری مدیران و کارکنان به منظور خروج از بی تفاوتی سازمانی در ادارات و سازمان‌های ورزشی.

جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری مشاهده شد. گسترش روزافزون فناوری اطلاعات و ارتباطات در مقیاس جهانی بدان دلیل است که امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش و فناوری، کلیدی در توسعه، رقابت و پیشرفت در تمام زمینه‌ها محسوب می‌گردد. بدیهی است که بسیاری از بخش‌ها به منظور داشتن نقشی فعال و تأثیرگذار در عصر حاضر و نیز تضمین دوام و بقای خود در شرایط حال و آینده تلاش می‌نمایند با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک ابزار به سوی آینده جهش کنند به همین دلیل محور قرار دادن چنین فناوری‌هایی در سازمان‌ها می‌تواند ضمن خلق فرصت‌ها و ظرفیت‌های نوین، بسیاری از پتانسیل‌ها را به فعل درآورد (داوودی و فرقانی، ۲۰۲۲).

در خصوص رابطه متغیر پاسخگویی^۱ ناشی از فناوری اطلاعات با بی تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری مشاهده شد. بدیهی است که کاربرد فناوری اطلاعات باعث بهبود پاسخگویی مدیران و کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه شده است. امروزه پیشرفت جوامع از ابعاد مختلف علمی و فناوری، روندی انفجاری و غیرقابل کنترل به خود گرفته است به گونه‌ای که جهان هر روز شاهد کشف و اختراع ابزارها و وسایل تبیین روش‌ها، ساختارها و فرایندهایی است که بدون کاربست آن حل مسائل و مشکلات سازمان امکان‌پذیر نیست. بدین معنا که انسان ناگزیر است برای مواجهه با مسائل روزافزون و جدید سازمانی و حل آن‌ها، همواره خود را با دانش و فناوری جدید مجهز کند (فتحیان و همکاران، ۲۰۲۲).

در خصوص رابطه متغیر دسترسی و به کارگیری ناشی از فناوری اطلاعات^۲ با بی تفاوتی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معناداری مشاهده شد. امروزه فعالیت سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های ورزشی در محیط رقابتی کنونی به خصوص با ورود فناوری اطلاعات و پیشرفت سریع در این حیطه بیشتر از گذشته نیازمند تحرک و پویایی است. و سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های ورزشی برای بقا و پویایی خود باید به نوآوری

1. Responsiveness

2. Access and Use of Information Technology

References

- Abadi, B., Zohrabi, A., & Mohammadi, M. (2021). The effect of organizational inertia, on social wear, and social laziness of physical education teachers in Tehran province, *Sociology of Sports Quarterly*, 7(18), 53-73. (In Persian) <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24237558.1399.5.2.3.1>
- Alavi, SH., Farzan, F., & Dousti, M. (2017). Predicting Organizational Creativity Based on Job Affiliation and Information Technology Skills in Adra Sport and Youth Employees of Golestan Province. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 13(25), 19-25. (In Persian). <https://doi.org/10.22080/jsmb.2017.1873>.
- Amirbek, M., & Babaei, M. (2023). An analysis of the relationship between gender identities of young people using virtual social networks. *Strategic Communication Studies Quarterly*, 7(3), 53-92. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/rcc.2022.253925>.
- Amirkafi, M., & Karvani, A. (2018). The effect of organizational authenticity on organizational identity (studied: Roodehen municipality). *The first National Prospective Prospective Conference, Management and Development*, Tehran; New Iranian Education Development Center (methania). (In Persian).
- 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)*. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.21859/ijnr-12063>.
- Boxill, J. (2003). *The ethics of competition, sport ethics*. 1st ed. USA, Black Well Publisher.
- Davoodi, M., & Gharghani, J. (2022). Investigating the impact of information and communication technology on empowerment considering social capital and self-efficacy (case study: Isfahan Zob Ahan Joint Stock Company). *Technology Growth Quarterly*, (17)18, 54-43. (In Persian). <https://doi.org/10.52547/jstpi.21037.18.71.43>.
- Ghaffari, S., Zakiani, F., & Rezaei, Z. (2017). Investigating the effects of information technology on staff empowerment of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Tehran University of Medical Sciences (Payavard Salamat)*, 11 (6), 632-638. (In Persian).
- Ghanbari, S., & Heidari Sourshajani, N. (2021). Concept logy and study of the antecedents and consequences of organizational indifference, Fourth National Conference on Management, Accounting and Economics with emphasis on regional and global marketing, Tehran. (In Persian).
- Ghanbari, S., Zandi, K., & Amani, S. (2018). The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses. *Nursing Management Journal*, 9-16. (In Persian).
- Fathian, M., Sobhanifard, Y., & Kazemlow, H. (2022). A proposal for corruption reduction in developing countries based on e-government. *World Applied Sciences Journal*, 4, 01- 07. (In Persian). <https://dori.net/dor/20.1001.1.22286047.1400.20.67.1.3>.
- Fazli nejad, F., & Salimi, S. (2023). Investigating the relationship between information and communication technology literacy and teachers' professional development during the Covid-19 pandemic. *Technology of Education Journal. Tech. Edu. J.* 17(3), 621-632. (In Persian). <https://dx.doi.org/10.22061/tej.2023.9433.2846>.
- Keshtidar, M., Jahangiri, M., & Rahimi, M. (2010). The Role of Goal Orientation and Moral Identity on Predicting Prosocial and Antisocial Moral Functioning in Football. *Journal of sport management*, 2(7), 5-23. (In Persian).
- Khalilmoghadam, B., Mahmodzadeh, A., & Yaghobi, A. (2016). Analysis of the Role of Information and Communication Technology (ICT) in Sustainable Social Development, 4th National Congress of New Technologies of Iran, Mehr Arvand Higher Education Institute. (In Persian). <https://civilica.com/doc/565876>.
- Lame, M., & Kazempour, A. (2020), Presenting a model for the commercialization of research conducted in the field of educational sciences, *Jundishapur Education Development Quarterly*, Ahvaz, 411-426, (3)11.
- Madadi, y., Manian, A., & Asgharizadeh, E.A. (2010). Examines the role of information technology in effective knowledge-based organization case study College of Agriculture & Natural Resources, Tehran University. *Journal of Agricultural Economics & Development*

- Research of Iran*, 2(4), 413-423. (In Persian).
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084838.1389.412.4.1.4>
- Maennig, W. (2006). Corruption in international sports and sport management: forms, tendencies, extent and countermeasures. *European Sport Management Quarterly*; 5(2).
<https://doi.org/10.1080/16184740500188821>.
- Nazari, R., Gharah, M.A., & Asadollahi, S. (2019). Presenting the Relationship Model between Managers' Creativity and Customer Relationship Management and Its Role on Customer Loyalty in Isfahan Sport Clubs. *Applied Research in Sport Management*, 7(4), 37-44. (In Persian). <https://doi.org/10.30473/arsm.2019.5706>.
- Poramini, Z., Bashokoh, M., Forozandeh, S., & Bashokoh, H. (2018). Investigating the effect of information technology application on formal and informal learning (Case study: principals and deputies of high schools in Isfahan). *School Psychology*, 7(4), 40-54. (In Persian).
[10.22098/JSP.2019.746](https://doi.org/10.22098/JSP.2019.746).
- Pourhosseini, M., & Pourkiani, M. (2014). Investigating the relationship between moral intelligence and professional ethics with organizational success in the Organization of Economic and Finance Affairs and the General Directorate of Tax Affairs of Kerman Province. *International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences*, Tehran. (In Persian).
- Rahbar, A., Kaherman Tabrizi, K., & Sharifian, I. (2019). Designing a communication model of information technology drivers, on administrative corruption, as a manifestation of immorality, in sports and youth organizations. *Ethics in science and technology*, 48-42. (In Persian).
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1399.15.0.7.1>.
- Rangriz, H., & VLatifi Jaliseh, S. (2018). Consequences of work ethics in organizations using a metaanalysis approach. *Ethics in Science and Technology*, 13(2). (In Persian).
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6>.
- Razaghi, ME., Ramazaninejad, R., & Mehrabi, G. (2014). Consider of effective dimensions on administrative corruption in football New Trends in Sport Management, 2(7), 41-52. (In Persian).
- Sarlak, M.A. (2012). E-government: concepts, opinions and applications. Tehran: Sokhan Publication, P116 (In Persian).
- Schmid, A.M., & Beyond Resistance, H. (2019). Toward a multilevel perspective on socio-technical inertia in digital transformation. *In Proceedings of the 27th European Conference on Information Systems (ECIS)*, Stockholm and Uppsala.
- Shiri, A., Azizianpour, M., & Rostami, K.R. (2012). Investigating the relationship between moral-Islamic competencies and dimensions of organizational indifference. *Farhang Journal in Islamic University*, 3(1), 3-18. (In Persian).
- Tajabadi, H., & Vahidi, M. (2017). Management ethics in Islam. Qom: Dar al-Hadith. The entrepreneurial commons: Reframing the relationship between intellectual property and entrepreneurship. (In Persian).
- Tenenhaus, M., & Vinzi, V. E. (2005). PLS regression, PLS path modeling and generalized Procrustean analysis: a combined approach for multiblock analysis. *Journal of Chemometrics*, 19(3), 145-153. <https://doi.org/10.1002/cem.917>
- Torkzadeh, J., Salimi, G., & Sangi, F. (2018). Investigation and explanation of organizational indifference phenomena: some recommendations for policy making in agricultural trainings management. *Agricultural Education Administration Research*, 8(36), 119-130. (In Persian) <https://doi.org/10.22092/jaeer.2016.106625>.
- Zhang, Y., & Frenkel, S. J. (2018). Employee indifference and inaction against abusive supervision: An explanation based on organizational identification theory. *Employee Relations*, 40(6), 981-998. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2017-0169>