

# بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

فائزه صباح<sup>۱</sup>، ملیکه بهشتی فر<sup>۲\*</sup>

۹۵/۹/۲۸ پذیرش مقاله:

۹۵/۹/۲۶ دریافت مقاله: اصلاح شده:

۹۵/۲/۱۳ دریافت مقاله:



چکیده

**مقدمه:** بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی مشکلی است که در ایران گوییان گیر اکثر سازمان های دولتی و بعضی سازمان های غیردولتی است. این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام گرفت.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر، مطالعه ای توصیفی - تحلیلی بود که به شیوه مقطعی در سال ۱۳۹۴ بر روی ۱۸۱ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردیدند، انجام گرفت. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ای استاندارد مشتمل بر سه بعد شناختی، رابطه ای و ساختاری و برای سنجش بی تفاوتی نیز از پرسشنامه ای مشتمل بر پنج بعد که حاوی ۳۳ سؤال بود استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

**یافته ها:** ۷۶/۲۴٪ از کارکنان مورد بررسی زن و ۲۲/۰۹٪ مرد بودند. بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه های آن با بی تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه آماری معکوس وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که با افزایش سرمایه اجتماعی، بی تفاوتی سازمانی کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا کرد.

**بحث و نتیجه گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده، سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن ها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند و زمینه تلاش بیشتر کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی را فراهم آورد و به نوعی از بی تفاوتی سازمانی کارکنان بکاهد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، بی تفاوتی سازمانی، کارکنان ستاد، دانشگاه علوم پزشکی کرمان

**مراجع:** صباح فائزه، بهشتی فر ملیکه. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله پژوهش های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۲(۳): ۲۸۹-۲۹۸.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان، رفسنجان، ایران.

\*نویسنده مسئول: رفسنجان، بزرگراه ولایت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.

Email: m.beheshtifar@yahoo.com

تلفن: ۰۳۱۳۱۳۰۸۳-۰۳۴

**مقدمه**

نارضایتی عمومی و مواردی از این قبیل خواهد شد (۵). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. لذا در عصر حاضر سازمان‌ها برای توسعه، بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیازمند هستند (۶).

مفهوم سرمایه اجتماعی در برگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آن‌ها را در جهت دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کند. از این رو شناخت عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی می‌تواند در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی افراد در جوامع گردد (۶).

عباسزاده و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و آنومی اجتماعی پرداختند. براساس نتایج تحقیق، میانگین آنومی اجتماعی در بین دانشجویان پاسخگو در حد متوسط به بالا است. نتایج تحلیل رگرسیون انجام یافته نشان می‌دهد که توان متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته در حدود ۱۲ درصد بوده و در این میان، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد نهادی، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی) بر آنومی اجتماعی تأثیرگذار بوده است (۷).

معمارزاده و همکاران در تحقیقی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان پرداختند. یکی از مسائل اساسی که مدیران با آن روبه‌رو هستند بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری

سرمایه اجتماعی عاملی اساسی است که می‌تواند سبب احساس مسئولیت، انگیزه و علاقه کارکنان در محیط کار شود. به طور سنتی، سه نوع سرمایه طبیعی، فیزیکی و انسانی در کنار یکدیگر مبنای برای توسعه و عملکرد اقتصادی می‌باشند. با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه اطلاعاتی و شبکه‌ای و نیز پیشرفت سریع فناوری از دهه ۱۹۹۰، الگوی رشد اقتصادی تغییر اساسی کرده است. امروزه دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است (۱). محیط کسب‌وکار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردنی است که دارایی‌های ناملموس جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی‌های منابع انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، نظام‌ها و ساختار سازمانی را در بر می‌گیرد. از طرفی دیگر، یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و در مقایسه با دیگر سازمان‌ها مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است (۲).

سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در جوامع ایفا می‌نماید (۳). از سوی دیگر گروهی از اندیشمندان معتقدند که ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و نابهنجهاری‌ها در کمبود یا نبود سرمایه اجتماعی است (۴). نبود سرمایه اجتماعی، نقص و انحراف در اعتماد اجتماعی، انسجام و مشارکت اجتماعی را ایجاد می‌کند و به تدریج موجب مهاجرت، افسردگی، اعتیاد،

که علاقه شغلی نداشته باشند، به تدریج در کار خود دچار فرسودگی شغلی و نهایتاً بی تفاوتی می شوند (۱۱). در دنیای سازمانی، پدیده بی تفاوتی ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل کننده و تکراری مشغول هستند و در محیط کار خود به این واقعیت ایمان دارند که چندان امید بهبود و پیشرفت وجود ندارد. بی تفاوتی زمانی اتفاق می افتد که فردی امید خود را برای نائل آمدن به اهدافش از دست می دهد و می کوشد تا از منبع نامیدی اش کناره بگیرد (۱۳). بی تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می شود (۱۴). بی تفاوتی سرمایه های انسانی با ترس و خیانت آمیخته شده است و نه با اطمینان و صداقت (۱۵) پس بر روی کارکنانی که به بی تفاوتی سازمانی دچار شده اند نمی توان برای نیل به اهداف سازمان حساب باز کرد (۱۶). بی تفاوتی سازمانی، مخرب است و خلاقيت و ريسك‌پذيری را سركوب می کند (۱۷). ديگر پيامدهای آن عبارت‌اند از شیوع شایعه‌سازی، بی اعتمادی درونی، جدایی مدیریت از کارکنان و انزوای سازمانی کارکنان (۱۸). افراد بی تفاوت در مورد آینده نگران نیستند زیرا هرچه هم که نگران باشند، تفاوتی با زمان حال، آینده و گذشته ندارد. این افراد سطح پایینی از اعتماد به نفس را دارند و معتقدند که خود را به سادگی و نفهمی زدن نوعی پوشش دفاعی آنها است. با گذشت زمان، صحبت کردن با ارشد خود هیچ نتیجه‌ای ندارد زیرا موفق آنها به حرف آنها گوش نکرده و اگر هم گوش دهد، نتیجه نهایی به ضرر آنها است پس آنها هیچ گونه واکنشی از خود نشان نمی دهند. هجومی شدن و بحث کردن همیشه بهترین راه برای سازگاری نیست. گاهی حالت بی تفاوتی، هر علاقه‌ای را خراب

سازمان می باشد. پس از آزمون فرضیه، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت، بدین معنی که کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتر دارای عملکرد بهتری هستند (۸).

گیوریان و دیندار فرکوش در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد (۹). از سوی دیگر بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان گیر اکثر سازمان های دولتی و بعضی سازمان های غیردولتی است. مدیران در برخورد با این موضوع عکس العمل های متفاوت از خود نشان می دهند، بعضی فقط حرص می خورند، بعضی چون چاره ای نمی یابند بی تفاوت می گذرند، بعضی چاره کار را آموزش کارکنان می دانند، بعضی از مدیران بی تجربه اصلاً متوجه آن نمی شوند. بی تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است. در مدیریت بحران نیز، بحران را انحراف از وضعیت تعادل تعریف کرده اند. پس شاید بتوان بی تفاوتی را نیز نوعی بحران نامید. بی تفاوتی به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان است. بی تفاوتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد (۱۰). حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی (موفقتی با شکست سازمان) برای یک عضو یا گروهی از اعضاء تفاوت نکند، بی تفاوتی سازمانی نامیده می شود (۱۱). آنچه باعث تسلیم شدن و بی تفاوت شدن افراد می گردد، نارضایتی عمیق افراد به مدت طولانی است (۱۲). در سطح سازمانی افرادی

بیتفاوتی یا دودلی را به وجود آورد (۲۰). لذا با توجه به مطالب فوق، مسئله اصلی که محقق در پی یافتن پاسخی مناسب برای آن میباشد این بود که آیا بین سرمایه اجتماعی و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

### روش بررسی

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی- تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان بودند که تعداد آنها به ۳۴۰ نفر می‌رسید بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۸۱ نفر تعیین گردید. در این پژوهش از نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده استفاده شد.

در ابتدای پرسشنامه سنجش سرمایه اجتماعی، سؤالاتی در خصوص ویژگی‌های دموگرافیک افراد مورد بررسی نظیر جنسیت، وضعیت تأهل، پست سازمانی، میزان تحصیلات و سابقه خدمت کارکنان مطرح شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی مشتمل بر سه بُعد شناختی (۵ سؤال)، رابطه‌ای (۷ سؤال) و ساختاری (۴ سؤال)، حاوی ۱۶ سؤال پنج گرینه‌ای بود که گرینه‌ها از کاملاً موافق (۵ امتیاز)، موافق (۴ امتیاز)، نسبتاً موافق (۳ امتیاز)، مخالف (۲ امتیاز) و کاملاً مخالف (۱ امتیاز) طراحی شده بود (۲۱). برای سنجش بیتفاوتی نیز از پرسشنامه‌ای مشتمل بر پنج بُعد، بیتفاوتی به مدیر (۱۰ سؤال)، بیتفاوتی به سازمان (۶ سؤال)، بیتفاوتی به ارباب رجوع (۶ سؤال)، بیتفاوتی به همکار (۴ سؤال)، بیتفاوتی به کار (۷ سؤال) که حاوی ۳۳ پرسش پنج گرینه‌ای بود

می‌کند (۱۴).

اسلامی در مطالعه‌ای به مفهوم سازی بیتفاوتی سازمانی پرداخته است. روح بیتفاوتی بر رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنها می‌گیرد و در نتیجه، کارکنان بیتفاوت بر رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنها می‌گیرد و در نتیجه، کارکنان بیتفاوت، سازمان بیتفاوت را شکل می‌دهند (۱۲). دانایی فرد و همکاران در تحقیقی به طراحی سنجة اندازه‌گیری بیتفاوتی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که برانگیختن کارکنان، سرمایه‌های استراتژیک سازمان است. سازمان‌های سالم به طور خودکار انگیزش آور هستند. عوامل متعددی برانگیزش زایی سازمانی مؤثرند. بی‌توجهی، رفتار جان‌سوزی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار عقب‌ماندگی ذهنی و جسمی مزمن خواهد شد (۱۴).

کشاورز حقیقی در تحقیقی به ارائه الگوی مدیریت بیتفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردنی یک بانک خصوصی) پرداخت. نتایج نشان داد که بهبود سیستم‌های ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش، ارتقاء، انتصاب‌های شفاف و عادلانه، توجه بیشتر به مسائل و رفاه شخصی و خانوادگی کارکنان، استفاده از بسته‌های منعطف کاری و توجه به رفتار شهر وندی سازمانی، همگی از مواردی هستند که ضمن اثراپذیری از مهارت مدیران با بهبود سیستم انگیزش، موجب خلاقانه‌تر شدن سازمان و بهتر شدن ادراک عدالت سازمانی کارکنان می‌گردند که در نهایت به مدیریت بیتفاوتی سازمانی کارکنان منجر می‌شود (۱۹).

Woolcock و Narayan در مقاله خود یادآور شدند چالشی که در موقعیت‌های متغیر وجود دارد این است که سرمایه اجتماعی ضعیف، می‌تواند

بود. برای بررسی فرضیات و ارتباط بین متغیرهای پیشین و ملاک، به دلیل نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ انجام شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

#### یافته‌ها

در میان کارکنان مورد بررسی، ۲۲/۰۹ درصد آنان مرد و ۷۶/۲۴ درصد زن بودند. همچنین ۷۶/۲۴ درصد متاهل و ۱۹/۸۸ درصد مجرد بودند. بررسی ویژگی میزان تحصیلات در کارکنان مورد بررسی نشان داد که ۹/۳۹ درصد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۵۵/۲۴ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۱۶/۰۲ درصد نیز تحصیلات لیسانس و ۱۷/۱۲ درصد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر بودند. از نظر پست سازمانی، ۷۹ درصد کارشناس و ۶/۰۱ درصد مدیر بودند (جدول ۱).

که گزینه‌ها نظیر پرسشنامه سرمایه اجتماعی امتیازدهی شدند، استفاده شد (۲۲). تعداد ۱۸۱ پرسشنامه به صورت تصادفی، توزیع و بعد از دو ماه این تعداد جمع آوری شدند. در حین انجام توزیع پرسشنامه‌ها، رضایت کامل پاسخگویان در پاسخگویی و محترمانه ماندن اطلاعات مورد توجه قرار گرفت. امتیازدهی میانگین نمرات برای متغیرهای سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی به این شکل عمل شد: ۱/۱/۸ (خیلی کم)، ۲/۶-۳/۴ (کم)، ۲/۶-۳/۴ (متوسط)، ۳/۴-۴/۲ (زیاد) و ۴/۲-۵ (خیلی زیاد).

روایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط خیرخواه با ضریب ۰/۹۳ مورد تأیید قرار گرفته است (۲۳). برای سنجش بی تفاوتی سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد که توسط دانایی فرد و همکاران و با ضریب ۰/۹۴ دارای اعتبار محتوایی بود، استفاده گردید (۱۴). قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای (K-S) بررسی شدند. فرض نرمال برای تمام متغیرها برقرار

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

| ویژگی‌های دموگرافیک | آماره توصیفی        | تعداد(درصد) | ویژگی‌های دموگرافیک | آماره توصیفی | تعداد(درصد) | جنسيت       |
|---------------------|---------------------|-------------|---------------------|--------------|-------------|-------------|
| تحصیلات             | دیپلم و پایین‌تر    | ۱۷۹(۹/۳۹)   | مرد                 | ۴۰(۲۲/۰۹)    | ۴۰(۲۲/۰۹)   |             |
|                     | فوق‌دیپلم           | ۲۹(۱۶/۰۲)   | زن                  | ۱۳۸(۷۶/۲۴)   | ۱۳۸(۷۶/۲۴)  |             |
|                     | لیسانس              | ۱۰۰(۵۵/۲۴)  | بدون پاسخ           | ۳(۱/۹۷)      | ۳(۱/۹۷)     |             |
|                     | فوق‌لیسانس و بالاتر | ۳۱(۱۷/۱۲)   | جمع کل              | ۱۸۱(۱۰۰)     | ۱۸۱(۱۰۰)    | وضعیت تأهل  |
|                     | بدون پاسخ           | ۴(۲/۲۳)     | متاهل               | ۱۳۸(۷۶/۲۴)   | ۱۳۸(۷۶/۲۴)  |             |
|                     | کل                  | ۱۸۱(۱۰۰)    | مجرد                | ۳۶(۱۹/۸۸)    | ۳۶(۱۹/۸۸)   |             |
|                     | کمتر از ۱۱ سال      | ۶۱(۳۳/۷۰)   | بدون پاسخ           | ۷۳(۴۰/۸۸)    | ۷۳(۴۰/۸۸)   |             |
|                     | ۱۱-۲۰ سال           | ۵۲(۲۸/۷۲)   | جمع کل              | ۱۸۱(۱۰۰)     | ۱۸۱(۱۰۰)    |             |
|                     | ۲۱-۳۰ سال           | ۵۳(۲۹/۲۸)   | کارشناس             | ۱۴۳(۷۹/۰۰)   | ۱۴۳(۷۹/۰۰)  | پست سازمانی |
|                     | ۳۱ سال و بیشتر      | ۱۲(۶/۶۲)    | مدیر                | ۱۱۶(۶۰/۰۷)   | ۱۱۶(۶۰/۰۷)  |             |
|                     | بدون پاسخ           | ۲۰(۱/۶۷)    | بدون پاسخ           | ۲۷(۱۴/۹۳)    | ۲۷(۱۴/۹۳)   |             |
|                     | جمع کل              | ۱۸۱(۱۰۰)    | جمع کل              | ۱۸۱(۱۰۰)     | ۱۸۱(۱۰۰)    |             |
| سابقه کار           |                     |             |                     |              |             |             |

سازمانی در جدول ۲ مشخص شده است.

آماره‌های توصیفی متغیرهای سرمایه اجتماعی و بیتفاوتی

جدول ۲: آماره‌های توصیفی در خصوص سرمایه اجتماعی و بیتفاوتی سازمانی در کارکنان مورد بررسی

| متغیرها          | ابعاد       |       |        |                |         |
|------------------|-------------|-------|--------|----------------|---------|
|                  | کیفیت متغیر | کمینه | بیشینه | انحراف میانگین | متوسط   |
| سرمایه اجتماعی   | متوسط       | ۴/۴   | ۱      | ۲/۷±۰/۸        | ۲/۷±۰/۸ |
|                  | متوسط       | ۴/۶   | ۱      | ۲/۲±۰/۸        | ۲/۲±۰/۸ |
|                  | متوسط       | ۴/۸   | ۱/۲    | ۲/۴±۰/۸        | ۲/۴±۰/۸ |
|                  | متوسط       | ۴     | ۱/۵    | ۲/۹±۰/۵        | ۲/۹±۰/۵ |
| بیتفاوتی سازمانی | متوسط       | ۴/۴   | ۱/۲    | ۲/۹±۰/۹        | ۲/۹±۰/۹ |
|                  | متوسط       | ۵     | ۱      | ۲/۸±۱/۲        | ۲/۸±۱/۲ |
|                  | متوسط       | ۵     | ۱      | ۲/۵±۱/۴        | ۲/۵±۱/۴ |
|                  | متوسط       | ۵     | ۱      | ۲/۸±۱/۳        | ۲/۸±۱/۳ |
|                  | متوسط       | ۵     | ۱      | ۳±۱/۳          | ۳±۱/۳   |
|                  | متوسط       | ۴/۷   | ۱      | ۲/۸±۱/۱        | ۲/۸±۱/۱ |
| کل               |             |       |        |                | کل      |

طرفی، بین سرمایه شناختی و بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معنی دار و معکوسی وجود داشت به این معنی که با افزایش سرمایه شناختی، بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می کرد. نهایتاً، بین سرمایه رابطه‌ای و بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معنی دار و معکوسی وجود داشت به این معنی که با افزایش سرمایه رابطه‌ای، بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می کرد.

جدول ۳ نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معکوس و معنی داری وجود داشت یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی، بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می کرد. همچنین یافته ها نشان داد بین سرمایه ساختاری و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معنی دار و معکوسی وجود داشت به این معنی که با افزایش سرمایه ساختاری، بیتفاوتی سازمانی کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می کرد. از

جدول ۳: ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی با بیتفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

| بیتفاوتی سازمانی کارکنان |         | ابعاد سرمایه اجتماعی |                |
|--------------------------|---------|----------------------|----------------|
| ضریب همبستگی             |         | پیرسون               | همبستگی (r)    |
| اسپیرمن                  | P-value | P-value              | همبستگی (r)    |
|                          |         |                      | سرمایه ساختاری |
| <0/۰۰۱°                  | -0/۶۴۴  | <0/۰۰۱°              | -0/۶۳۷         |
| <0/۰۰۱°                  | -0/۳۳۵  | <0/۰۰۱°              | -0/۳۸۶         |
| <0/۰۰۱°                  | -0/۶۶۶  | <0/۰۰۱°              | -0/۶۳۹         |
| <0/۰۰۱°                  | -0/۴۷۷  | <0/۰۰۱°              | -0/۴۲۳         |

میانگین بی تفاوتی به سازمان نیز در بررسی آنها بالا بود (۲۳). به نظر می رسد بدون توجه به نوع سازمان، بی تفاوتی به کار از مشکلات عمده کارکنان در سطح کشور می باشد که این امر می تواند ناشی از عوامل متعددی نظیر عدم علاقه به شغل، عدم انگیزه و استخدام های مادام العمر باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. هر چه افراد از سرمایه اجتماعی بهتر و تعاملات سازنده تری در محیط کار برخوردار باشند و سازمان نیز از پیکربندی شبکه ای مناسبی برخوردار باشد، کارکنان اهمیت بیشتری به حرفه و سازمان خود خواهند داد و در قبال آن خود را مسئول می دانند. زمانی که سازمان برای تناسب سازمانی، شکل شبکه و ارتباطات موجود در شبکه اهمیت قائل شود، مسلماً این امر می تواند بر نگرش مثبت کارکنان اثرگذار باشد و حس تعلق و تعهد به سازمان در آنها افزایش می یابد. Narayan و Woolcock در تحقیقی دریافتند که سرمایه اجتماعی ضعیف در ابعاد ساختاری، رابطه ای و شناختی می تواند بی تفاوتی یا دولدی را به وجود آورد (۲۰). Keefe در تحقیق خود دریافت که بین سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و افزایش سرمایه اجتماعی زمینه کاهش بی تفاوتی سازمانی را فراهم می آورد (۲۴). از طرفی، وجود سرمایه اجتماعی در محیط کار سبب ایجاد اعتماد، همکاری و هماهنگی متقابل در بین کارکنان می شود و این امر احساس مسئولیت و تعهد آنها را به سازمان بیشتر کرده و میزان بی تفاوتی آنها کمتر می شود.

نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین سرمایه ساختاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد

## بحث و نتیجه گیری

در مطالعه حاضر در بررسی وضعیت مؤلفه های سرمایه اجتماعی، بالاترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد سرمایه شناختی با میزان ۳/۲ و کمترین میانگین متعلق به بعد سرمایه رابطه ای بود که در مجموع کیفیت متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در حد متوسط با میزان ۲/۹ به دست آمد. در مطالعه دیانی و همکاران بیشترین میانگین مربوط به سرمایه شناختی بود (۲۱). در حالی که در بررسی معمارزاده و همکاران، بیشترین میانگین مربوط به سرمایه رابطه ای ۳/۷۳ بود (۸) که با نتایج این تحقیق متناقض است. این نتیجه با مطالعه آزادی همخوانی دارد. وی بیشترین میانگین را سرمایه ارتباطی معرفی کرده است (۲۲). می توان این گونه استدلال کرد که میانگین مؤلفه های سرمایه اجتماعی در سازمان های مختلف، یکسان نیست و این تفاوت بستگی به هدف، استراتژی و ماهیت سازمان مربوطه دارد. همان طور که مشخص شد در دانشگاه ها، میانگین سرمایه شناختی بیشترین میزان را دارد که نشان از شناخت فعالیت های ذهنی و اندیشه ای با استفاده از یک زبان و بینش مشترک است. این ویژگی ها در سایر سازمان ها کمتر دیده شده می شود.

در خصوص مؤلفه بی تفاوتی سازمانی، بالاترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد بی تفاوتی به کار با میزان ۳ و کمترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد بی تفاوتی به سازمان با میزان ۲/۸ بود که در مجموع، کیفیت متغیر بی تفاوتی سازمانی در بین کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در حد متوسط با میزان ۲/۸ حاصل شد. ترکز ازداده و همکاران در مقاله ای میانگین بی تفاوتی به کار را در حد بالا ذکر کردند (۱۰). حریری و همکاران در مورد میانگین بی تفاوتی به همین نتیجه رسیدند، اما

که زبان و بینش مشترک وجود داشته باشد، میزان تعهد و مسئولیت شان نسبت به سایرین بیشتر می‌شود.

نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین سرمایه ارتباطی و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد. تأکید سازمان‌ها بر هنجارها، روابط متقابل، تعهدات کارکنان در محیط کار به عنوان سرمایه رابطه‌ای، می‌تواند دلیلی مستحکم برای کاهش بیتفاوتی افراد باشد. Boon و همکاران نیز در تحقیق خود هماهنگی و ارتباطات منظم را از جمله عوامل مؤثر بر کاهش بیتفاوتی در سازمان‌ها مطرح می‌کند (۲۵). افزایش سرمایه ارتباطی یعنی افزایش اعتماد و تعیین هویت مشترک در بین کارکنان وقتی در محیط کار اعتماد بین گروهی وجود داشته باشد و همه افراد هویت مشترکی را دنبال کنند، مسلماً در کسب اهداف سازمانی موفق‌تر عمل کرده و نسبت به سازمان خود وفادار و متعهد هستند.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌گردد تا در هنگام تدوین اهداف سازمانی از مشارکت و همکاری کارکنان استفاده کرده و آن‌ها را درگیر تعیین اهداف نمود تا نسبت به اهداف سازمان بیتفاوت نباشند و شبکه‌های ارتباطی در سازمان شناسایی، تقویت و مورد استفاده قرار گیرد تا سرمایه‌های اجتماعی سازمان افزایش یابد و شناخت کارکنان نسبت به نمادها و معانی مشترک درون سازمان تقویت گردد تا ارتباطات با سهولت بیشتری انجام شده و سرمایه‌های اجتماعی افزایش یابند.

### سپاسگزاری

این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در مقطع کارشناسی

مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد. هر چه افراد از سرمایه اجتماعی بهتر و تعاملات سازنده‌تری در محیط کار برخوردار باشند و سازمان نیز از پیکربندی شبکه‌ای مناسبی برخوردار باشند، کارکنان اهمیت بیشتری به حرفه و سازمان خود خواهند داد و در قبال آن خود را مسئول می‌دادند. Boon و همکاران در تحقیق خود رابطه بین سرمایه ساختاری و بیتفاوتی سازمانی را تأیید کرد و بیان نمود که سرمایه ساختاری زمینه‌ساز کاهش بیتفاوتی‌ها در سازمان خواهد شد. هر چه میزان دسترسی به منابع تولید دانش و کانال‌های اطلاعاتی در سازمان بیشتر باشند و زمان کمتری صرف گردآوری اطلاعات مورد نیاز شود بالطبع بیتفاوتی افراد نیز کاهش می‌یابد که با نتایج این مطالعه همسو است (۲۵). تأکید بر سرمایه ساختاری سبب استحکام پیوند میان افراد، ارتباط پذیری و شکل‌گیری تناسب سازمانی برای اهداف موردنظر می‌شود. قدر مسلم است که این ویژگی‌ها می‌تواند از میزان بیتفاوتی کارکنان در محیط کار بکاهد.

نتایج مطالعه حاضر نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین سرمایه شناختی و بیتفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد. معمولاً در سازمان‌هایی که با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم می‌کنند و مقدمه فعالیت بهینه آنان را در نظام اجتماعی فراهم می‌نمایند، می‌توان انتظار وفاداری، تعهد و دلبستگی بیشتری را از سوی کارکنان داشت. Keefe در تحقیق خود رابطه بین سرمایه شناختی و بیتفاوتی را تأیید کرده و شناخت را زمینه‌ساز کاهش بیتفاوتی و افزایش تفاهem می‌داند (۲۴). سرمایه شناختی در محیط کار سبب می‌شود کارکنان یک زبان و بینش مشترک نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان داشته باشند. مسلماً در شبکه یا گروهی

زمینه در اختیار قراردادن داده‌ها به پژوهشگر یاری رسانده‌اند، تشکر و قدردانی ویژه نمایند.

ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان بود. نویسنده‌گان مقاله برخود لازم می‌دانند از همکاران محترم ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان که در

## References

1. Ghelich Li B, Moshabaki A. The role of social capital in developing intellectual capital (a case study on two automobile maker companies in Iran). Quarterly of Management Knowledge: 2005;19(75):125-47. Persian.
2. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. Academy of Management Review. 1998;23(2): 242-66.
3. Rahmani T, Kavousi A. Measuring and comparing social capital, public and private sectors, Tehran: Islamic Azad University; 2008. Persian.
5. Seydaie A, Ahmadi shapoorabadi M, Moein abadi H. The history of social capital and its relationship to social development component in Iran. Rahbord Journal. 2009;19(3):188-225. Persian.
6. Mobasheri M. Social capital and economic development. Pajouheshnameh. 2009;32(4):137-51. Persian
7. Abbaszadeh M, Alizadehaghdam MB, Eslamibanab SR. A studying the relations between social capital and social anomaly. Quarterly of social Studies and Research in Iran. 2012;1(1):145-72. Persian
8. Memarzadeh G, Ataei M, Akbari A. Studying relationship between social capital and employees performance. Journal of Development & Evolution Mnagement. 2009; (3):9-15.Persian
9. Givarian H, Dindar Farkoosh F. Relation between social capital and effectiveness. Journal of Educational Leadership & Administration. 2011;5(3):137-45. Persian
10. Torkzadeh J, Salimi G, Sangi F. Investigation and explanation of organizational indifference phenomena: some recommendations for policy making in agricultural training's management. Journal of Agricultural Education Administration Research. 2016;36(1):119-30. Persian
11. Behdad A. Industrial and Organizational Psychology. 1 th ed. Tehran: Jungle; 2002. Persian
12. Eslami A. The concept of organizational indifference by Grand Theory. [dissertation] Tehran: Allameh Tabatabaei University; 2008. Persian
13. Rezaeian A. Management of Organizational Behavior. Tehran: Samt; 2001.
14. Danaefard H, Hasanzadeh A, Salariyeh N. Exploring organizational indifference: creating and validating a measure. Journal of Strategic Management Thought (Management Thought). 2010; 4(2): 79-99. Persian
15. Cunha MP, Cunha RC, Rego A. Exploring the role of leader—subordinate interactions in the construction of organizational positivity. Leadership. 2009; 5(1): 81-101.
16. Meyer HD. Organizational environments and organizational discourse: bureaucracy between two worlds. Organization Science. 1995; 6(1):32-43.
17. Shahinpoor N, Matt B. The power of one: Dissent and organizational life. Journal of Business Ethics. 2007; 37(1):29-48.
18. Hesari M. Leaders of the differences in behavior modification staff, using game theory approach. Journal of Operational Research and its Applications (Journal of Applied Mathematics). 2013; 10(2): 51-9. Persian
19. Keshavarz Haghghi M. Organizational Indifference model in a bank system (case study: a private bank). Journal of Human Resource Management Research. 2012;4(2):183-202. Persian.
20. Woolcock M, Narayan D. Social capital: implications for development theory, research, and policy. World Bank Res Obs. 2000; 15(2): 225-49.
21. Dayani M, Parirokh M, Mahmodi H. The role of social capital in knowledge management practice in university libraries of Mashhad. Quarterly Library and Information Science. 2012; 16(2): 91-117.
22. Azadi S. Study of Social capital and knowledge management. Journal of Management and Accounting Studies, 2015; 1(1): 36-44.
23. Hariri N, Rotan SZ, Jan-Mohammadi M. Assessing the Relationship between Perceived Organizational Support and organizational Indifference in Librarians Case Study: Central Libraries of Universities Affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. Journal of Librarianship and Information Research. 2013; 47 (4): 397-414. Persian
24. Keefe L. How to overcome organizational indifference. Policy & Practice. 2003;61(1):22.
25. Boon S, Johnson B, Webber S. A phenomenographic study of English faculty's conceptions of information literacy. Journal of Documentation. 2007;63(2):204-8.

# The Relationship between Social Capital and Organizational Indifference among the Central headquarters of Kerman University of Medical Sciences

Sabbah Faezeh<sup>1</sup>, Beheshtifar Malikeh<sup>2\*</sup>

• Received: 05. 02. 2016

• Revised: 12. 16. 2016

• Accepted: 12. 18. 2016



## Abstract

**Introduction:** The indifference of staff to their organizational problems is an issue affecting most governmental and some non-governmental organizations in Iran. This study aimed to examine the relationship between social capital and organizational indifference among the central headquarters of Kerman University of Medical Sciences.

**Methods:** This cross-sectional descriptive-analytic study was performed on 181 Headquarters staff of Kerman University of Medical Sciences selected through random sampling method in 2015. For the measurement of social capital, a standard questionnaire consisted of three dimensions of cognitive, relationship and structural and to assess staff indifference, a questionnaire included 33 questions were used. Data analysis was performed through SPSS 20 software package

**Results:** From all, 76.24% were female and 22.09% were male. Social capital and its components had inverse relationship with organizational indifference; that is, social capital increase was associated with decrease of organizational indifference of the staff.

**Conclusion:** According to the obtained results, social capital, as one of the most important assets of the enterprise, can help organizations to create and share knowledge. It provides them a persistent organizational advantage compared with other organizations. Social capital decreases organizational indifference among staff and provide a condition for them to attempt in achieving the organization goals.

**Keywords:** Social capital, Indifference, Organizational indifference, Staff, Kerman University of Medical Sciences

**Citation:** Sabbah F, Beheshtifar M. The Relationship between Social Capital and Organizational Indifference among the Central headquarters of Kerman University of Medical Sciences. Journal of Health Based Research 2016; 2(3): 289-298.

1. MSc Student, Department of Management, Azad University, Kerman, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Azad University, Rafsanjan, Iran

\*Correspondence: Rafsanjan, Velayat autoban, Azad University, Rafsanjan.

Tel: 03431313083

Email: m.beheshtifar@yahoo.com