

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

فائزه صباح^۱، ملیکه بهشتی فر^{۲*}

• پذیرش مقاله: ۹۵/۹/۲۸

• دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۵/۹/۲۶

• دریافت مقاله: ۹۵/۲/۱۳



چکیده

مقدمه: بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی مشکلی است که در ایران گریبان گیر اکثر سازمان‌های دولتی و بعضی سازمان‌های 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، مطالعه‌ای 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 نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیدند، انجام گرفت. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه‌ای استاندارد مشتمل بر سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری و برای سنجش بی تفاوتی نیز از پرسشنامه‌ای مشتمل بر پنج بعد که حاوی ۳۳ سؤال بود استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

یافته‌ها: ۷۶/۲۴٪ از کارکنان مورد بررسی زن و ۲۲/۰۹٪ مرد بودند. بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های 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 نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، سرمایه اجتماعی به عنوان 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 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

ارجاع: صباح فائزه، بهشتی فر ملیکه. بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۳(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: ۰۳۴-۳۱۳۱۳۰۸۳

مقدمه

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 مبنایی 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 کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی 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 نابهنجاری‌ها 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،

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 برگرفته 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

سازمان می‌باشد. 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 دیندارفرکوش در تحقیقی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد (۹).

از سوی دیگر بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان‌گیر اکثر سازمان‌های دولتی و بعضی سازمان‌های غیردولتی است. مدیران در برخورد با این موضوع عکس‌العمل‌های متفاوت از خود نشان می‌دهند، بعضی فقط حرص می‌خورند، بعضی چون چاره‌ای نمی‌یابند بی‌تفاوت می‌گذرند، بعضی چاره کار را آموزش کارکنان می‌دانند، بعضی از مدیران بی‌تجربه اصلاً متوجه آن نمی‌شوند. بی‌تفاوتی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است. در مدیریت بحران نیز، بحران را انحراف از وضعیت تعادل تعریف کرده‌اند. پس شاید بتوان بی‌تفاوتی را نیز نوعی بحران نامید. بی‌تفاوتی به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان است. بی‌تفاوتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد (۱۰). حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی (موفقیت یا شکست سازمان) برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، بی‌تفاوتی سازمانی نامیده می‌شود (۱۱). آنچه باعث تسلیم شدن و بی‌تفاوت شدن افراد می‌گردد، نارضایتی عمیق افراد به مدت طولانی است (۱۲). در سطح سازمانی افرادی

که علاقه شغلی نداشته باشند، به تدریج در کار خود دچار فرسودگی شغلی و نهایتاً بی‌تفاوتی می‌شوند (۱۱). در دنیای سازمانی، پدیده بی‌تفاوتی ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری مشغول هستند و در محیط کار خود به این واقعیت ایمان دارند که چندان امید بهبود و پیشرفت وجود ندارد. بی‌تفاوتی زمانی اتفاق می‌افتد که فردی امید خود را برای نائل آمدن به اهدافش از دست می‌دهد و می‌کوشد تا از منبع ناامیدی‌اش کناره بگیرد (۱۳). بی‌تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود (۱۴). بی‌تفاوتی سرمایه‌های انسانی با ترس و خیانت آمیخته شده است و نه با اطمینان و صداقت (۱۵) پس بر روی کارکنانی که به بی‌تفاوتی سازمانی دچار شده‌اند نمی‌توان برای نیل به اهداف سازمان حساب باز کرد (۱۶). بی‌تفاوتی سازمانی، مخرب است و خلاقیت و ریسک‌پذیری را سرکوب می‌کند (۱۷). دیگر پیامدهای آن عبارت‌اند از شیوع شایعه‌سازی، بی‌اعتمادی درونی، جدایی مدیریت از کارکنان و انزوای سازمانی کارکنان (۱۸). افراد بی‌تفاوت 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 مافوق آن‌ها به حرف آن‌ها گوش نکرده و اگر هم گوش دهد، نتیجه نهایی به ضرر آن‌ها است پس آن‌ها هیچ‌گونه واکنشی از خود نشان نمی‌دهند. هجومی شدن و بحث کردن همیشه بهترین راه برای سازگاری نیست. گاهی حالت بی‌تفاوتی، هر علاقه‌ای را خراب

می‌کند (۱۴).

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 پنج‌گزینه‌ای بود که گزینه‌ها 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 همکار (۴ سؤال)، بی‌تفاوتی به کار (۷ سؤال) که حاوی ۳۳ پرسش پنج‌گزینه‌ای بود

اسلامی در مطالعه‌ای به مفهوم‌سازی 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).

دانایی‌فرد و همکاران در تحقیقی به طراحی سنجۀ اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که برانگیختن کارکنان، سرمایه‌های استراتژیک سازمان است. سازمان‌های سالم به طور خودکار انگیزش‌آور هستند. عوامل متعددی برانگیزش‌زایی 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).

کشاورزحقیقی در تحقیقی به ارائه الگوی مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی 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 شهروندی سازمانی، همگی از مواردی هستند که ضمن اثرپذیری 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).

Narayan و Woolcock 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 پیش‌بین 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 متأهل 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، ۱۶/۰۲ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۵/۲۴ 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 جمع‌آوری شدند. در حین انجام توزیع پرسشنامه‌ها، رضایت کامل پاسخگویان در پاسخگویی و محرمانه ماندن اطلاعات مورد توجه قرار گرفت. امتیازدهی میانگین نمرات برای متغیرهای سرمایه اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی به این شکل عمل شد: ۱/۸-۱ (خیلی کم)، ۲/۶-۳/۴ (کم)، ۳/۴-۲/۶ (متوسط)، ۴/۲-۳/۴ (زیاد) و ۵-۴/۲ (خیلی زیاد).

روایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی توسط خیرخواه با ضریب ۰/۹۳ مورد تأیید قرار گرفته است (۲۳). برای سنجش بی‌تفاوتی 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)
جنسیت	مرد	۴۰ (۲۲/۰۹)	تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۱۷ (۹/۳۹)
	زن	۱۳۸ (۷۶/۲۴)		فوق‌دیپلم	۲۹ (۱۶/۰۲)
	بدون پاسخ	۳ (۱/۶۷)		لیسانس	۱۰۰ (۵۵/۲۴)
وضعیت تأهل	جمع کل	۱۸۱ (۱۰۰)	فوق‌لیسانس و بالاتر	۳۱ (۱۷/۱۲)	
	متأهل	۱۳۸ (۷۶/۲۴)	بدون پاسخ	۴ (۲/۲۳)	
	مجرد	۳۶ (۱۹/۸۸)	جمع کل	۱۸۱ (۱۰۰)	
پست سازمانی	بدون پاسخ	۷ (۳/۸۸)	سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۶۱ (۳۳/۷۰)
	جمع کل	۱۸۱ (۱۰۰)		۱۱-۲۰ سال	۵۲ (۲۸/۷۲)
	کارشناس	۱۴۳ (۷۹/۰۰)		۲۱-۳۰ سال	۵۳ (۲۹/۲۸)
	مدیر	۱۱ (۶/۰۷)		۳۱ سال و بیشتر	۱۲ (۶/۶۲)
	بدون پاسخ	۲۷ (۱۴/۹۳)		بدون پاسخ	۳ (۱/۶۷)
جمع کل	۱۸۱ (۱۰۰)	جمع کل	۱۸۱ (۱۰۰)		

آماره‌های توصیفی متغیرهای سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی در جدول ۲ مشخص شده است.

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

متغیرها	ابعاد	انحراف معیار±میانگین	کمینه	بیشینه	کیفیت متغیر
سرمایه اجتماعی	سرمایه ساختاری	۲/۷±۰/۸	۱	۴/۴	متوسط
	سرمایه شناختی	۳/۲±۰/۸	۱	۴/۶	متوسط
	سرمایه رابطه‌ای	۲/۴±۰/۸	۱/۲	۴/۸	متوسط
	کل	۲/۹±۰/۵	۱/۵	۴	متوسط
بی تفاوتی سازمانی	بی تفاوتی به مدیر	۲/۹±۰/۹	۱/۲	۴/۴	متوسط
	بی تفاوتی به سازمان	۲/۸±۱/۲	۱	۵	متوسط
	بی تفاوتی به ارباب رجوع	۲/۵±۱/۴	۱	۵	متوسط
	بی تفاوتی به همکار	۲/۸±۱/۳	۱	۵	متوسط
	بی تفاوتی به کار	۳±۱/۳	۱	۵	متوسط
	کل	۲/۸±۱/۱	۱	۴/۷	متوسط

طرفی، بین سرمایه شناختی و بی تفاوتی 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، بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کرد. نهایتاً، بین سرمایه رابطه‌ای و بی تفاوتی 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، بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کرد.

جدول ۳ نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معکوس و معنی داری وجود داشت یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی، بی تفاوتی سازمانی در کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کرد. همچنین یافته‌ها نشان داد بین سرمایه ساختاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه آماری معنی دار و معکوسی وجود داشت به این معنی که با افزایش سرمایه ساختاری، بی تفاوتی سازمانی کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کرد. از

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

بی تفاوتی سازمانی کارکنان		ابعاد سرمایه اجتماعی		
ضریب همبستگی				
اسپیرمن	پیرسون			
P-value	همبستگی (r)	P-value	همبستگی (r)	
<۰/۰۰۱°	-۰/۶۴۴	<۰/۰۰۱°	-۰/۶۳۷	سرمایه ساختاری
<۰/۰۰۱°	-۰/۳۳۵	<۰/۰۰۱°	-۰/۳۸۶	سرمایه شناختی
<۰/۰۰۱°	-۰/۶۶۶	<۰/۰۰۱°	-۰/۶۳۹	سرمایه رابطه‌ای
<۰/۰۰۱°	-۰/۴۷۷	<۰/۰۰۱°	-۰/۴۲۳	سرمایه اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

در مطالعه حاضر در بررسی وضعیت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بالاترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد سرمایه شناختی با میزان $3/2$ و کمترین میانگین متعلق به بعد سرمایه رابطه‌ای بود که در مجموع کیفیت متغیر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در حد متوسط با میزان $2/9$ 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 رابطه‌ای $3/73$ 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). می‌توان این گونه استدلال کرد که میانگین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف، یکسان نیست و این تفاوت بستگی به هدف، استراتژی و ماهیت سازمان مربوطه دارد. همان‌طور که مشخص شد در دانشگاه‌ها، میانگین سرمایه شناختی بیشترین میزان را دارد که نشان از شناخت فعالیت‌های ذهنی و اندیشه‌ای با استفاده از یک زبان و بینش مشترک است. این ویژگی‌ها در سایر سازمان‌ها کمتر دیده شده می‌شود.

در خصوص مؤلفه بی‌تفاوتی سازمانی، بالاترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد بی‌تفاوتی به کار با میزان ۳ و کمترین میانگین در بین ابعاد آن مربوط به بعد بی‌تفاوتی به سازمان با میزان $2/8$ بود که در مجموع، کیفیت متغیر بی‌تفاوتی سازمانی در بین کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در حد متوسط با میزان $2/8$ حاصل شد. ترک‌زاده و همکاران در مقاله‌ای میانگین بی‌تفاوتی به کار را در حد بالا ذکر کردند (۱۰). حریری و همکاران در مورد میانگین بی‌تفاوتی به همین نتیجه رسیدند، اما

میانگین بی‌تفاوتی به سازمان نیز در بررسی آن‌ها بالا بود (۲۳). به نظر می‌رسد بدون توجه به نوع سازمان، بی‌تفاوتی به کار از مشکلات عمده کارکنان در سطح کشور می‌باشد که این امر می‌تواند ناشی از عوامل متعددی نظیر عدم علاقه به شغل، عدم انگیزه و استخدام‌های مادام‌العمر باشد.

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

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

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 می‌دانند. 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، ارتباط‌پذیری 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 تفاهم 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

که زبان و بینش مشترک وجود داشته باشد، میزان تعهد و مسئولیت‌شان 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.

سیاسگذاری

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

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

ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان بود. نویسندگان مقاله بر خود 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, Kavooosi 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 anomy. *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 Mngement*. 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. Danaeifard 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 Haghighi 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 Faezeh¹, Beheshtifar Malikeh^{2*}

• 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