

# فیورتیسیم سازمانی و رفتارهای کناره گیرانه کارکنان: تبیین

## نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر فیورتیسیم سازمانی بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع علی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۳۵۰ نفر از کارکنان ادارات کل ستادی استان لرستان مستقر در شهر خرم‌آباد بودند که نمونه‌ای به تعداد ۳۰۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان آنها انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های نیوتیسیم سازمانی و کرونیسیم سازمانی آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و رفتارهای کناره گیرانه لهما و سیمپسون (۱۹۹۲) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به تأیید رسید. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد نیوتیسیم و کرونیسیم سازمانی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان و اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارند. سرمایه اجتماعی نیز اثر منفی و معناداری بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد. همچنین نیوتیسیم و کرونیسیم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان بودند.

### کلید واژگان

فیورتیسیم سازمانی، نیوتیسیم سازمانی، کرونیسیم سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتارهای کناره گیرانه

### مقدمه

امروزه بر کسی پوشیده نیست که نه تنها اداره سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی میسر نخواهد بود، بلکه وجود آنها سازمان‌ها مفهومی نخواهند داشت (جعفری راد و همکاران، ۱۴۰۰). نیروی انسانی، ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آید و رشد و توسعه و موفقیت

یک سازمان تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آن بستگی دارد. یکی از موضوعات مرتبط با منابع انسانی که بسیاری از سازمان‌ها امروزه درگیر آن هستند، بحث بروز رفتارهای کناره‌گیرانه از جانب کارکنان است (Rurkkhum, 2018). از آنجا که این گونه رفتارها هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها در پی دارد به یکی از مهم‌ترین موضوعات مطالعات مدیریت منابع انسانی بدل شده است. رفتارهای کناره‌گیرانه اشاره به مجموعه‌ای از رفتارها دارد که در آن افراد در محل کار خود حاضر می‌شوند ولی تصمیم گرفته‌اند که مشارکت کمتری در امور سازمانی داشته باشند (Song & Lee, 2020). این کارکنان رفتارهایی برای اجتناب از موقعیت کار انجام می‌دهند و نسبت به سازمان خود متعهد نیستند به گونه‌ای که این نوع از رفتارها در نهایت ممکن است منجر به ترک سازمان شود (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳). از اینرو شناسایی عوامل موجد این پدیده در سازمان‌ها ضروری است. یکی از عوامل موثر بر بروز این دسته از رفتارهای کارکنان، فیوریتسم است (Shamsudin et al., 2023). فیوریتسم به معنای حمایت غیرمنصفانه و تبعیض آمیز مدیران از فرد مورد علاقه خود در سازمان است. فیوریتسم به عنوان حمایت بیش از حد یا زیاد از فردی است که مدیر او را بیش از دیگران دوست دارد و به معنای انتصاب او در موقعیتی عالی با وجود نداشتن توانایی و تجربه لازم برای چنین کاری، تعریف شده است (Safina, 2015). فیوریتسم موجب می‌شود کارکنان احساس کنند که با آنها ناعادلانه رفتار می‌شود، این ادراک نابرابری سبب می‌شود، تا با بروز رفتارهای کناره‌گیرانه و کاهش مشارکت و عملکرد خود در سازمان در پی کاهش این بی‌عدالتی برآیند (Kehavarz & Ansari, 2023). فیوریتسم همچنین با تقسیم افراد سازمان به دو دسته درون‌گروهی (افرادی که به دلیل خویشاوندی با رهبر سازمان یا داشتن روابط دوستانه با وی مورد حمایت هستند) و برون‌گروهی (افرادی که به دلیل خویشاوند نبودن با رهبر و نداشتن روابط دوستانه با وی، از حمایت برخوردار نیستند) موجب کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود (Jawahar et al., 2021; Bilal et al., 2017). سرمایه اجتماعی به ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها، و شبکه‌هایی که می‌توانند با تسهیل اقدامات هماهنگ کارایی جمعی را بالا برند مربوط می‌شود (Campante et al., 2021). سرمایه اجتماعی به منزله نیرویی مؤثر می‌تواند اثری مثبت بر سایر سرمایه‌های سازمان از جمله سرمایه

---

<sup>1</sup> withdrawal behaviors

<sup>2</sup> favoritism

<sup>3</sup> social capital

انسانی داشته باشد (محترم و همکاران، ۱۴۰۳). در واقع سرمایه اجتماعی عامل بسیار مهمی است که می تواند انگیزه، احساس مسؤلیت و علاقه کارکنان را در پی داشته باشد.

از طرفی سازمان های دولتی، نقشی کلیدی و محوری در توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی جوامع به عنوان نهادهای خدمت رسانی دارند، اما مشاهدات میدانی حاکی از آن است که سازمان های دولتی استان لرستان همچون بسیاری از سازمان های دولتی کشور گرفتار معطل فیورتسیم هستند (طاهری نیا و همکاران، ۱۴۰۳؛ فتحی چگنی، ۱۴۰۱). در واقع قوم گرایی و هویت قومی یکی از مهم ترین سازوکارهای ایجاد تعلق بین گروهی در استان لرستان است؛ چنانکه وضعیت متغیرهای قوم مداری، احساس تعهد قومی، افتخار به هویت طایفه ای، خاص گرایی، و جمع گرایی در استان لرستان از میانگین کشوری بالاتر است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۳).

در رفتارهای اجتماعی جوامعی همچون لرستان که زمینه های فرهنگ خاص گرایی دارند، معیارهای انتسابی و رابطه ای مثل طایفه گرایی، عشیره محوری و خویشاوندسالاری تعیین کننده هستند؛ و در این جوامع در بسیاری از موارد فساد اداری و تمام آسیب های آن ناشی از این پدیده هستند (کریمی، ۱۳۹۸). در واقع در چنین فرهنگ هایی برای روابط درون گروهی که اغلب بر اساس خویشاوندی، قوم گرایی و روابط دوستانه است ارزش بسیار بالایی قائل هستند. همین موضوع می تواند یکی از اصلی ترین دلایلی باشد که از نظر اقتصادی در بین استان های کشور و در مجموع در اقتصاد ملی، استان لرستان از جایگاه متناسبی برخوردار نیست. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فیورتسیم بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی استان لرستان است.

## مبانی نظری

### فیورتسیم

فیورتسیم به عنوان یکی از اشکال فساد اداری، نوعی سوء استفاده از قدرت است که در فرایند خصوصی سازی و توزیع جانبدارانه منابع دولتی، بدون توجه به اینکه این منابع در محل اول چگونه جمع آوری شده اند، به کار می رود. فیورتسیم تمایل طبیعی انسان به جانبداری از دوستان، خویشاوندان و دیگر افراد نزدیک و مورد اعتماد است (Iqbal & Ahmad, 2020). این پدیده تا جایی که توزیع فسادآمیز منابع را به نمایش می گذارد، روی دیگر سکه فساد اداری است که به انباشت منابع می انجامد. در ادبیات مدیریت دولتی، «هر نوع استخدام غیرقانونی خویشاوندان، دوستان، آشنایان و همسایگان از طرف دیوانسالار یا بروکرات در نظام بروکراسی،

فیورتیسم تلقی می شود» (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶). این مفهوم فرهنگی به معانی و ارزش های مشترک میان افراد و شرایط اجتماعی و اقتصادی یک جامعه بستگی دارد و بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت می کند. مبنای آن نیز طایفه گرایی، ارتباط خونی و رفیق بازی است (Kragh, 2012).

نیوتیسم<sup>۱</sup> شکل ویژه ای از فیورتیسم است که طی آن، مدیر یک اداره اقوام و اعضای فامیل خود را بر دیگران ترجیح می دهد. بسیاری از رؤسا تلاش می کنند با قرار دادن اعضای خانواده خود در پست های کلیدی اقتدار خود را حفظ کنند (Akuffo & Kivipõld, 2019). آراسلی و تامر<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیوتیسم را وضعیتی تعریف می کنند که در آن یک مدیر، شغل و یا منصبی را به بستگان خود نه به دلیل شایستگی هایشان بلکه به دلیل روابط خونی واگذار می کند. رایج ترین شکل نیوتیسم آن است که در شرایط یکسان استخدام، افرادی که دارای رابطه خاصی (خونی) با کارفرما هستند، بر اساس منافع شخصی در اولویت جذب قرار گیرند. تعریف جامعی که می توان از نیوتیسم داشت عبارت است از اعطای حمایت به دلیل هر گونه رابطه ای که صرف نظر از شایستگی صورت می گیرد (Wong & Klemer, 1994).

نوع دیگری از فیورتیسم، کرونیسیم<sup>۳</sup> است که در آن دوستی با افراد بیشتر از اصل شایسته سالاری برای جذب و ارتقاء در یک سازمان مورد توجه قرار می گیرد. کرونیسیم به عنوان ارتقاء، انتصاب و انتخاب افراد بر اساس روابط دوستانه با مدیر، بدون در نظر گرفتن توانایی ها و مهارت های افراد تعریف می شود (Kehavarz & Ansari, 2023). در واقع روابط دوستانه و غیررسمی پایه و اساس کرونیسیم سازمانی را تشکیل می دهد. کارکنانی که با رهبر یا مدیران سازمان، ارتباط های غیررسمی و دوستانه دارند، از طرف آن ها مورد حمایت قرار می گیرند، در حالی که کارکنانی که دارای چنین ارتباط هایی نیستند، مورد تبعیض قرار می گیرند (Khatri et al., 2006). به طور کلی فیورتیسم یکی از پدیده های نامطلوب سازمانی است که در بیشتر کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه به شکل های مختلف (نیوتیسم و کرونیسیم) وجود دارد.

## سرمایه اجتماعی

---

<sup>1</sup> nepotism

<sup>2</sup> Arasli & Tumer

<sup>3</sup> cronyism

مفهوم سرمایه اجتماعی برای اولین بار در اواسط قرن نوزدهم میلادی مطرح شد و طی دهه های اخیر در حوزه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفت (بیدگلی و همکاران، ۱۴۰۳). پاتنام در تعریفی، سرمایه اجتماعی را مجموعه ای از شبکه ها، ارتباطات، و اعتمادها معرفی کرده است که در قالب ارزش های اجتماعی، همبستگی، و همکاری میان افراد و گروه ها تشکیل می شود و به بهبود عملکرد سیاسی و اقتصادی و اجتماعی کمک می کند (Putnam, 2000). سرمایه اجتماعی با ایجاد تعاملات منحصر به فرد در سازمان، یک مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می کند، که تقلید آن بسیار دشوار است (Fonti & Maoret, 2016). سرمایه اجتماعی یک دارایی نامشهود ارزشمند است که می تواند به طور موثر به عنوان اهرم سرمایه انسانی برای به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی در سازمان مورد استفاده قرار گیرد (Afshari et al., 2020). سرمایه اجتماعی هم مجموعه ارزش ها و منابع مشترک است که به افراد اجازه می دهد در یک گروه بران تحقق یک هدف مشترک کار کنند (Daniel et al., 2003). به عبارتی سرمایه اجتماعی مبین اثرگذاری نهادی روابط و همکاری های بین بخشی است که می تواند با توسعه همکاری ها و اشتراک اطلاعات رقابت ها را افزایش دهد، دستاوردها را بیشتر کند، و نقش شهرت و اعتماد متقابل در دستیابی به اهداف را تضمین کند (ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲). جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی از دیدگاه سازمانی در سه بعد ساختاری و رابطه ای و شناختی قرار می گیرند:

**بعد ساختاری**<sup>۱</sup> به پیوندهای بین واحدها یا افراد اشاره دارد و شامل جنبه های مختلفی مانند شبکه های اجتماعی، قدرت شبکه و به اشتراک گذاری دانش در شبکه ها است.

**بعد رابطه ای**<sup>۲</sup> عمدتاً بر شناسایی متقابل، تعهد و اعتماد بین اعضای سازمان و ایجاد یک محیط کاری دوستانه کلی متمرکز است.

**بعد شناختی**<sup>۳</sup> به ارزش ها، چشم انداز و جاه طلبی های مشترک بین اعضای سازمان اشاره دارد (Keefer & Knack, 2008).

رفتارهای کناره گیرانه

---

<sup>1</sup> Putnam

<sup>2</sup> Structural Dimension

<sup>3</sup> Relational Dimension

<sup>4</sup> Cognitive Dimension

کناره گیری از کار به عنوان مشغول بودن ذهن کارکنان به اینکه در آینده نزدیک شغل خود را ترک خواهند کرد یا خیر، تعریف شده است. در حوزه تحقیقات سازمانی، رفتار کناره گیری اقداماتی تعریف شده است برای ایجاد فاصله یا شکاف جسمی یا روانشناختی بین کارکنان و محیط کارشان (Nauman et al., 2021). به عبارت دیگر کناره گیری عبارت است از هر گونه رفتار هدفمند که توسط آن کارمند تلاش می کند از کار یا نشان دادن تمایل و علاقه به کار یا سازمان خودداری کند (ابراهیمی و شمالی، ۱۳۹۹). رفتارهای کناره گیری موجب کاهش اثربخشی سازمان می شوند. کارکنان با چنین رفتارها و نگرش هایی، به صورت مستقیم و غیرمستقیم تمایل به کاهش تلاششان در کار دارند (Koslowsky, 2009). بررسی ابعاد رفتار کناره گیری امر مهمی می باشد که سهم قابل توجهی در ادراک فرایند کناره گیری دارد (Carmeli, 2005). کناره گیری به دو شکل پدیدار می شود: کناره گیری روانی<sup>۱</sup> و کناره گیری فیزیکی<sup>۲</sup>.

کناره گیری فیزیکی شامل اقداماتی است که گریز فیزیکی را خواه کوتاه مدت یا بلندمدت از محیط کار فراهم می کند. در واقع به هر گونه عمل یا رفتار که شامل غیبت، ترک زودهنگام، تأخیر یا فاصله گرفتن از کار به طور فیزیکی باشد، اطلاق می شود. این رفتارها نشان دهنده کاهش تمایل به حضور فعال در محیط کار است (Robinson, 1996). شدیدترین حالت رفتارهای کناره گیرانه فیزیکی ترک خدمت می باشد، که هزینه های سنگینی همچون هزینه های مربوط به پست بلاتصدی، هزینه های استخدام کارکنان جدید، هزینه های آموزش و هزینه های کاهش بهره وری را در پی دارد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

کناره گیری روانی شامل اقداماتی می شود که موجب فرار و گریز ذهنی از محیط کار می شود. کناره گیری روانی اشاره به دور بودن از وضعیت کاری دارد و به صورت فکری و ذهنی به مسائل خارج از موضوعات کاری می پردازد (Sonnetag & Bayer, 2005). در واقع این نوع کناره گیری شامل کاهش تعهد و انگیزه فرد در ارتباط با کار می باشد و می تواند به صورت کاهش درگیری شناختی و عاطفی با وظایف کاری بروز یابد. افراد ممکن است از نظر روانی از کار خود فاصله بگیرند و علاقه و توجه شان به کار کاهش یابد (Kahn, 1990).

## پیشینه پژوهش

<sup>1</sup> Psychological withdrawal

<sup>2</sup> Physical withdrawal

طاهری نیا و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان خویشاوندسالاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی نشان دادند که خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنی دار بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان در سازمان های دولتی است. موسوی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان کرونیزم سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی نشان دادند که کرونیزم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر اهمال کاری کارکنان در سازمان های دولتی بوده است. شمس‌الدین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان نقش فیورتیسیم، بی عدالتی و اشتغال پذیری رهبر در رفتار کناره گیری روانی کارکنان نشان دادند که فیورتیسیم رهبر هم به طور مستقیم، و هم به طور غیرمستقیم (از طریق بی عدالتی ادراک شده)، بر رفتارهای کناره گیری کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. خهاورز و انصاری<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان اثرات فیورتیسیم بر قصد ترک سازمان های دولتی با نقش میانجی فرسودگی و بیگانگی شغلی نشان دادند که فیورتیسیم از طریق افزایش فرسودگی و بیگانگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک سازمان کارکنان دارد. سرفراز و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان اثرات نیپوتیسیم بر رضایت شغلی و رفتار کناره گیری: تحلیل تجربی عوامل اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی از پاکستان نشان دادند که نیپوتیسیم سازمانی نه تنها به کارکنان، بلکه به کسب و کارها و اقتصاد نیز آسیب های قابل توجهی وارد می کند. همچنین نیپوتیسیم با کاهش رضایت شغلی کارکنان رفتارهای کناره گیرانه در آنها را افزایش می دهد. جاوهار و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان آیا کرونیزم سازمانی سرمایه اجتماعی را تضعیف می کند؟ آزمایش نقش میانجی طرد شدن در محل کار و تعدیلگر بی ادبی در محل کار نشان دادند که کرونیزم سازمانی با افزایش طردشدگی در محل کار منجر به کاهش سرمایه اجتماعی می شود. آراسلی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان فیورتیسیم در محل کار، نقض قرارداد روانشناختی قصد ترک شغل نشان دادند که فیورتیسیم با افزایش نقض قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل کارکنان دارد.

با مرور پیشینه پژوهش، می توان بیان نمود که توجه پژوهش های گذشته، معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر، بوده؛ در واقع در پژوهش های

---

<sup>1</sup> Shamsudin et al.

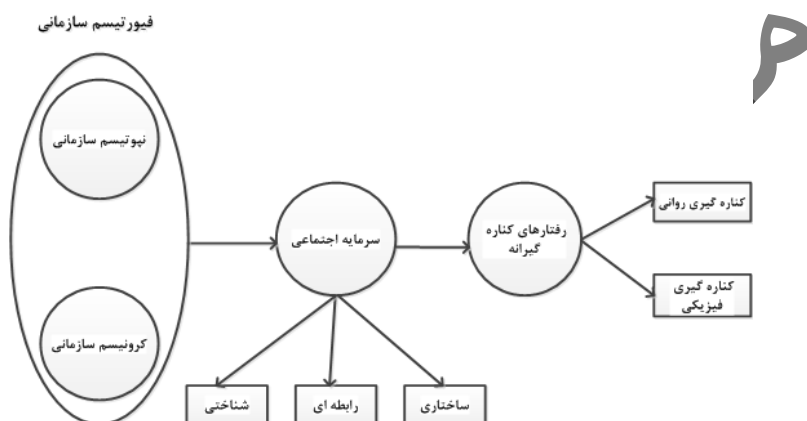
<sup>2</sup> Kehavarz & Ansari

<sup>3</sup> Serfraz et al.

<sup>4</sup> Jawahar et al.

گذشته، به موضوع های فیورتیسم سازمانی، سرمایه اجتماعی و نقض قرارداد روانشناختی، به صورت مجزا پرداخته شده است و تاکنون، پژوهشی جامع که سرمایه اجتماعی را متغیر میانجی بین فیورتیسم سازمانی و رفتارهای کناره گیرانه در نظر بگیرد و ارتباط این سه متغیر را بررسی کند، انجام نگرفته است.

## مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اول: نیوتیسم سازمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد.  
فرضیه دوم: کرونیسم سازمانی سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد.

فرضیه سوم: نیوتیسم سازمانی سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد.

فرضیه چهارم: کرونیسم سازمانی سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد.

فرضیه ششم: نیوتیسم سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد.

فرضیه ششم: کرونیسم سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارد.

## روش شناسی



پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع علی قرار می‌گیرد و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی (پرسشنامه) است. کلیه کارکنان ادارات ستادی استان لرستان، مستقر در شهر خرم‌آباد در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۱۳۵۰ نفر، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل دادند. تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر به دست آمد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. برای سنجش رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان از پرسشنامه لهما و سیمپسون (۱۹۹۲) که شامل ۲ بعد کناره‌گیری روانی (۸ گویه) و کناره‌گیری فیزیکی (۴ گویه) می‌باشد، استفاده شده است، این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط ابراهیمی و شمالی (۱۳۹۹)، ۰/۸۱ گزارش شده است، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۳۱ بدست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشته است. از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به منظور سنجش سرمایه اجتماعی استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۳ بعد ساختاری (۶ گویه)، شناختی (۶ گویه) و رابطه‌ای (۵ گویه) است. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱، کاملاً مخالفم؛ ۲، مخالفم؛ ۳، نظری ندارم؛ ۴، موافقم؛ ۵، کاملاً موافقم) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، ۰/۸۶ گزارش شده است، موسوی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در پژوهش خود پایایی آن را، ۰/۸۵ گزارش نمودند، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴۶ بدست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشته است. برای سنجش نپوتیسم از پرسشنامه آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، که شامل ۹ گویه می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (۱، کاملاً مخالفم؛ ۲، مخالفم؛ ۳، نظری ندارم؛ ۴، موافقم؛ ۵، کاملاً موافقم) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط طاهری نیا و همکاران (۱۴۰۳)، ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶۸ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. برای سنجش کرونیسم از پرسشنامه آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، که شامل ۷ گویه می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (۱، کاملاً مخالفم؛ ۲، مخالفم؛ ۳، نظری ندارم؛ ۴، موافقم؛ ۵، کاملاً موافقم) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط شاهین و همکاران (۲۰۲۱)، ۰/۹۳ گزارش شده است، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵۳ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. روایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش روایی همگرا (نپوتیسم سازمانی، ۰/۶۲۶، کرونیسم سازمانی ۰/۶۴۲، سرمایه اجتماعی، ۰/۷۴۵، رفتارهای کناره‌گیرانه، ۰/۸۵۵) و روایی صوری (استفاده از نظر اساتید آشنا با موضوع) تایید گردیده است. همچنین در پژوهش حاضر روش‌های

آماري استنباطي و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل استفاده قرار گرفت. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود، ارزیابی می‌گردد.

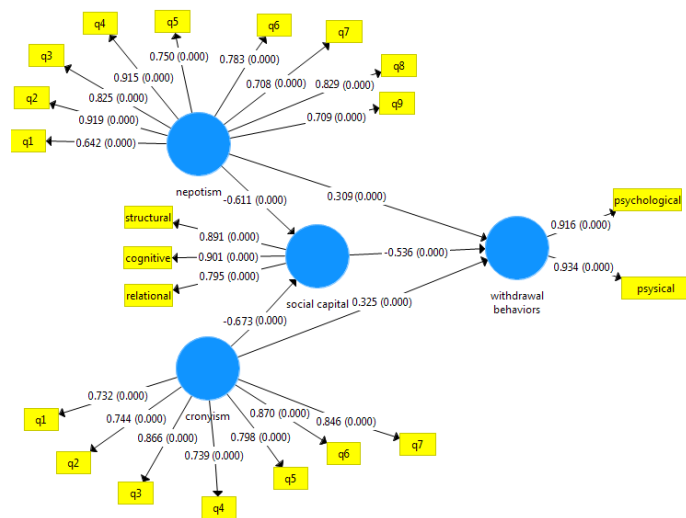
### یافته‌های پژوهش

الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش پی ال اس، به منظور بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. برای برازش مدل اندازه‌گیری؛ ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی (ضرایب بارهای عاملی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۴، ضرایب آلفای کرونباخ، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷ و پایایی ترکیبی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷) و روایی (روایی همگرا، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۵)، پرداخته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). بررسی بار عاملی سوالات متغیرهای پژوهش حاکی از آن بود که همگی دارای بار عاملی مناسب (بیشتر از ۰/۴) هستند. در جدول شماره ۱ به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا پرداخته شده است.

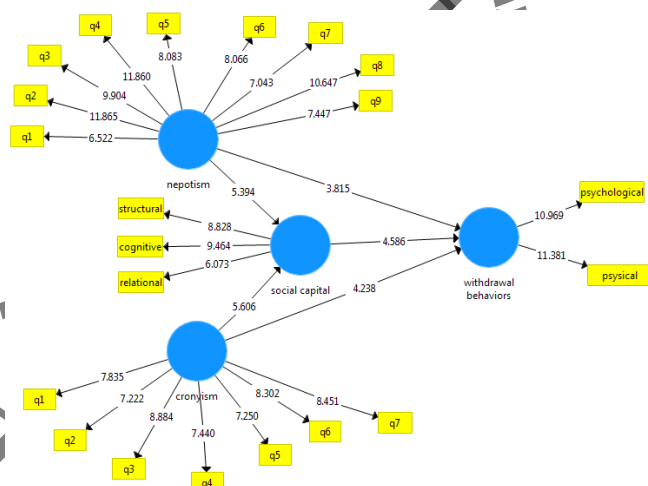
جدول ۱. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ $\geq 0.7$	پایایی ترکیبی $\geq 0.7$ Composite reliability $\geq 0.7$	میانگین واریانس استخراج شده $\geq 0.5$ Average variance extracted $\geq 0.5$
نیوتیسم سازمانی	۰/۸۶۸	۰/۸۸۱	۰/۶۲۶
کرونیسم سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۸۶۹	۰/۶۴۲
سرمایه اجتماعی	۰/۸۴۶	۰/۸۶۸	۰/۷۴۵
رفتارهای کناره‌گیرانه	۰/۸۳۱	۰/۸۴۶	۰/۸۵۵

### بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب استاندارد و سطح معنی داری فرضیه‌ها



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T

جدول ۲. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی داری فرضیه‌های پژوهش

رابطه	ضریب مسیر	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
-------	-----------	---------	---------------	-------------

تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۸۱۵	۰/۳۰۹	نیوتیسم سازمانی ← رفتارهای کناره گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۲۳۸	۰/۳۲۵	کرونیسم سازمانی ← رفتارهای کناره گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۳۹۴	-۰/۶۱۱	نیوتیسم سازمانی ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۶۰۶	-۰/۶۷۳	کرونیسم سازمانی ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۵۸۶	-۰/۵۳۶	سرمایه اجتماعی ← رفتارهای کناره گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۹۵۱	۰/۳۲۷	نیوتیسم سازمانی ← سرمایه اجتماعی رفتارهای کناره گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۳۲۳	۰/۳۶۰	کرونیسم سازمانی ← سرمایه اجتماعی رفتارهای کناره گیرانه

### برازش کلی مدل

به منظور بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF در مدل PLS استفاده می‌شود. مقدار این شاخص بین صفر تا یک بوده و هر چه مقادیر به عدد یک نزدیک‌تر باشند، نشان از کیفیت خوب مدل می‌باشد. شاخص GOF به بررسی توانایی پیش‌بینی کلی مدل می‌پردازد و حاکی از آن است که مدل تا چه حدی در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق عمل کرده است.

از معیار GOF برای بررسی برازش کلی استفاده می‌شود که  $GOF = 0.1$  میزان کم،  $GOF = 0.25$  مقدار متوسط و مقدار بزرگ  $GOF = 0.36$  برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (Wetzels et al., 2009).

در جدول زیر نتایج برازش کلی مدل نشان داده شده است. فرمول محاسبه این شاخص به صورت زیر می‌باشد:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg (Communality)} \times \text{Avg (R}^2\text{)}}$$

از آنجاییکه میزان محاسبه شده شاخص GOF برابر با ۰/۶۱۷ می‌باشد بنابراین مدل از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش مدل

منغیر پنهان	مقادیر اشتراکی	R <sup>2</sup>
نپوتیسف سازمانی	۰/۶۲۶	۰/۵۱۲
کرونیسف سازمانی	۰/۶۴۲	۰/۴۹۵
سرمایه اجتماعی	۰/۷۴۵	۰/۵۸۶
رفتارهای کناره گیرانه	۰/۸۵۵	-
میانگین	۰/۷۱۷	۰/۵۳۱
Gof	۰/۶۱۷	

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فیور تیسف سازمانی بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخت. در این پژوهش ابتدا پیشینه تحقیق با استفاده از منابع کتابخانه ای مورد بررسی قرار گرفت. سپس از راه پرسشنامه به اندازه گیری متغیرهای تحقیق پرداخته شد. از همینرو هفت فرضیه به منظور بررسی موضوع پژوهش مطرح گردید، پس از جمع آوری داده ها و آزمون فرضیات مشخص شد که همه فرضیات مورد تایید قرار می گیرند. فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که نپوتیسف بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یافته های پژوهش تایید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می توان گفت که در نپوتیسف به اعضای خانواده یعنی افرادی که مدیر با آنها روابط خونی دارد نسبت به اعضای غیرخانواده یعنی کسانی که مدیر روابط خونی با آنها ندارد، در انتصابات، ارزیابی عملکرد و یا ترفیعات اولویت داده می شود. این تبعیض و بی عدالتی رخ داده از جانب مدیر انگیزه و تعهد افرادی را که با وی رابطه فامیلی ندارند را به شدت تحت تاثیر قرار داده و سبب می شود تا این افراد احساس تعلق و هویت سازمانی خود را از دست بدهند. مطابق با نظریه آدامز (۲۰۰۸) افراد بر اساس ورودی و خروجی که دارند، خود را با یکدیگر مقایسه می کنند زمانی که می بینند یک دسته از کارکنان ارتقاء و پاداش های مناسب می گیرند نه به دلیل شایستگی هایی که دارند بلکه صرفاً بر اساس روابط فامیلی که با مدیر دارند، بنابراین ترجیح می دهند که برای برقراری عدالت خود اقدام کنند، از همینرو با کاهش عملکرد خود و بروز رفتارهای کناره گیرانه و بی تفاوتی نسبت به سازمان سعی می کنند تا بخشی از بی عدالتی رخ داده نسبت به خود را جبران نمایند.

نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) و طاهری نیا و همکاران (۱۴۰۳) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد که کرونیزم بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش تایید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در کرونیزم سازمانی معیارهایی همچون روابط سیاسی، دوستانه و باندبازی معیار ارتقاء و پیشرفت افراد می‌باشد تا معیارهایی همچون دانش، مهارت و تخصص افراد. در چنین شرایطی افرادی که دارای تخصص و مهارت هستند ولی مورد بی‌اعتنایی و بی‌توجهی از جانب سازمان قرار می‌گیرند، این ذهنیت در آنها شکل می‌گیرد که چرا تمام توان و تلاش خود را برای موفقیت سازمانی که شأن و منزلت آنها را حفظ نمی‌کند، به کار گیرند بنابراین در وهله اول اگر امکان خروج از سازمان برایشان میسر باشد به فکر ترک سازمان خواهند افتاد در غیر این صورت ترجیح می‌دهند که به شیوه‌ای دیگر همچون، غیبت، زیرکاردرروی، طفره روی از کار و ... این بی‌توجهی سازمان را پاسخ دهند. نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط شمس‌الدین و همکاران (۲۰۲۳) و موسوی و همکاران (۱۴۰۲) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه سوم بدین صورت تدوین شد که نپوتیسم بر سرمایه اجتماعی تاثیر منفی و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش تایید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که وجود نپوتیسم و تخصیص پاداش‌ها و ترفیعات ناعادلانه به یک دسته از افراد به ایجاد ادراک و دیدگاه منفی نسبت به سیاست‌های سازمانی در کارکنان منجر می‌شود. این جانبداری‌ها و عدم رعایت اصول اخلاقی از جانب مدیر سازمان باعث می‌شود، کارکنان، وفاداری، اعتماد، انرژی و شور و شوق خود را از دست بدهند و نسبت به مدیران سازمان و سایر همکاران که بر اساس روابط فامیلی مورد حمایت مدیر هستند بدبین شده و اعتماد خود را که مهمترین عنصر سرمایه اجتماعی است، نسبت به سازمان از دست بدهند. نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط ایگناتووسکی و همکاران (۲۰۱۹) و طاهری نیا و همکاران (۱۴۰۳) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه چهارم بدین صورت تدوین شد که کرونیزم بر سرمایه اجتماعی تاثیر منفی و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش تایید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که اساس و پایه کرونیزم سازمانی حمایت و پشتیبانی از یک دسته افراد در داخل سازمان است که با مدیر روابط دوستانه و سیاسی دارند این حمایت و پشتیبانی بدون چون و چرا و اعطای امتیازات ویژه به این افراد و سپردن مناصب شغلی مناسب به آنها بدون داشتن مهارت‌های خاص یا

شایستگی بیشتری از سایر افراد که فاقد روابط دوستانه با مدیر هستند، سبب می شود تا یک دودستگی در سازمان ایجاد شود که در این دودستگی یک گروه از افراد خود را مورد ظلم و تبعیض می بینند. این احساس بی عدالتی و تبعیض ناشی از کرونسیسم اعتماد سازمانی را که مهم ترین عنصر سرمایه اجتماعی در یک سازمان است را از بین می برد و سرمایه اجتماعی را با کاهش تعهد و همکاری افراد نسبت به همدیگر به حداقل می رساند. نتایج پژوهش های انجام شده توسط جاوهار و همکاران (۲۰۲۱) و موسوی و همکاران (۱۴۰۲) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه پنجم بدین صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان تاثیر منفی و معناداری دارد. یافته های پژوهش تایید کننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می توان گفت که سرمایه اجتماعی در یک سازمان به اعتماد، هنجارها و شبکه های اجتماعی درون سازمان که با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارایی جمعی را بالا می برند، اشاره دارد. سرمایه اجتماعی پیوند دهنده افراد یک سازمان بر اساس روابط محترمانه و اعتماد متقابل است. در واقع وجود سرمایه اجتماعی در سازمان باعث می شود تا افراد همگن و ناهمگن با یکدیگر ارتباط مؤثر گیرند، سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم اعتماد و گشودگی را در سازمان ترویج می دهد که به نوبه خود تضاد بین افراد ناهمگن و غیرمشابه را کاهش و تعامل بین آنها را افزایش می دهد. نتیجه پژوهش انجام شده توسط حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیات ششم و هفتم نیز بدین صورت تدوین شدند که نپوتیسم و کرونسیسم از طریق سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کناره گیرانه کارکنان دارند. در تبیین این دو فرضیه نیز می توان ادعان داشت که تبعیض و بی عدالتی ادراک شده ناشی از جانبداری های مدیر سازمان به خاطر روابط خویشاوندی و دوستانه با گروهی خاص از کارکنان باعث ایجاد دوگانگی در سازمان شده و با کاهش روابط بین فردی و بین گروهی در سازمان اعتماد و همکاری را به حد پایینی تنزل داده، در سازمانی هم که حس مودت و همدلی بین افراد وجود نداشته باشد، افرادی که خود را محروم از حمایت مدیر می دانند، خود را مستحق حق و حقوق بیشتری در سازمان می دانند نسبت به افراد مورد حمایت مدیر، بنابراین با انجام رفتارهایی که به زعم خود ضربه به سازمان می باشد درصدد پاسخ بر می آیند تا به نوعی عدالت را برقرار کنند.

درنهایت به منظور کاهش رفتارهای کناره گیرانه و افزایش انگیزه و تعلق سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود که مدیران سازمان در انتصابات، ارتقاءها و تخصیص پاداش ها نهایت دقت را

بکار گیرند که افراد بر اساس خروجی و عملکردی که دارند و نه بر اساس روابط دوستانه و خویشاوندی، مورد تقدیر و پاداش قرار بگیرند. پیشنهاد می شود که فرآیندهای استخدام، ارزیابی عملکرد و توسعه شغلی افراد به نحوی طراحی و پیاده سازی شوند که فرآیندهای شایستگی محور رعایت شده و عدالت سازمانی برای کارکنان ملموس و قابل درک باشد. پیشنهاد می شود به منظور کاهش بدبینی و افزایش اعتماد سازمانی و به تبع آن افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان و تقویت روابط بین فردی و بین گروهی، حمایت های سازمانی ارائه شده توسط سازمان شامل حال همه کارکنان سازمان باشد و نه تنها گروه خاصی از آنها. پیشنهاد می شود به منظور کاهش رفتارهای کناره گیرانه افراد سیستم جبران خدمات به گونه ای طراحی شود که حقوق و مزایای کارکنان با نتایج سازمانی آنها مرتبط باشد تا افراد دچار بی انگیزگی و روزمرگی نشوند.

## منابع

۱. ابراهیمی، الهام؛ شمالی، شقایق. (۱۳۹۹). بازتاب تنهایی در محیط کار بر بیگانگی و کناره گیری از کار: نقش تعدیلگر سرریز مثبت خانواده بر کار. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۸(۳)، ۵۶۱-۵۸۴.
۲. بهرامی، ولی؛ نیازی، محسن؛ موسوی، سیدمحسن؛ سهرابزاده، مهران. (۱۳۹۸). تحلیلی بر فرهنگ شهروندی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه: استان لرستان). مجله مطالعات اجتماعی ایران، ۱۳(۱)، ۵۹-۳۱.
۳. جعفری راد، سعیده؛ قربانحسینی، مسعود؛ امینی، زین العابدین؛ رستمی بشمینی، مجید (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران مبتنی بر منابع دینی. سبک زندگی با محوریت سلامت، ۵، ۶۳-۷۴.
۴. حسن زاده، تورج؛ سیددانش، سیدیچی؛ ایل بیگی، نوشین. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای کناره گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۶(۱۲)، ۱۱۳-۱۳۴.
۵. حسین زاده، مهدی؛ اکبر امین بیدختی، علی؛ بلوچی، حسین؛ نعمت الهی، مجید؛ علیجانی، رسول. (۱۳۹۵). پیش بینی اهمال کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه ای فرسودگی شغلی. فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۳(۵۹)، ۱۱۹-۱۳۷.
۶. ذوالفقاری، اکبر؛ عشایری، طاها. (۱۴۰۱). مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی: فراتحلیل پژوهش های بازه زمانی ۱۳۸۴ - ۱۴۰۱. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۰(۱)، ۶۳-۷۶.
۷. رضائی بیدگلی، حمزه؛ رحمتی، محمدحسین؛ طوطیان اصفهانی، صدیقه. (۱۴۰۳). سرمایه اجتماعی در سازمان فضیلت محور: مؤلفه های تشخیص سرمایه اجتماعی در اماکن متبرکه مذهبی. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۱(۲)، ۱۷۱-۱۸۵.



۸. شاهنوشی، مجتبی؛ دادخواه، میترا. (۱۳۹۶). موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استاندارد فارسی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۳)، ۱۹۵-۲۱۸.
۹. طاهری نیا، مسعود؛ شریعت نژاد، علی؛ فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۲). خویشاوندسالاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۱(۱)، ۵۱-۶۸.
۱۰. فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۱). کرونیزم سازمانی و نامرئی شدن کارکنان: تبیین نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۱(۶۴)، ۱۳۳-۱۴۰.
۱۱. کریمی، علی‌رضا؛ قادری، صلا الدین و مرادی نژاد، الهام (۱۳۹۸). مطالعه جامعه‌شناختی ادراک از فساد اداری و عوامل اجتماعی مرتبط با آن در جوامع با فرهنگ خاص گرایی (مورد مطالعه: شهر خرم آباد). بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۱۰ (۱) ۲۴۱ - ۲۶۲.
۱۲. محترم، معصومه؛ پاکباز، زهرا؛ کریمی، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی روابط ساختاری بین سرمایه اجتماعی، چابکی دانشگاه و اعتماد سازمانی با آمادگی کارمندان برای تغییر در دانشگاه: نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۱(۲)، ۱۴۹-۱۶۹.
۱۳. موسوی، سیدنجم الدین؛ سپهوند، رضا؛ فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۲). کرونیزم سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۰(۱)، ۳۱-۴۵.

## References

1. Afshari, L., Nasab, A.H. and Dickson, G. (2020), "Organizational culture, social capital, and knowledge management: an integrated model", *International Journal of Knowledge Management*, Vol. 16 No. 2, pp. 52-66.
2. Akuffo, I.N. and Kivipõld, K. (2019), "Influence of leaders' authentic competences on nepotism-favouritism and cronyism", *Management Research Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 369-386.
3. Arasli, H. & Tumer, M. (2008). "Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus", *Social Behavior and Personality*, 36(9), pp. 1237-1250.
4. Arasli, H., Arici, H. E., & Arici, N. C. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 197-222.

5. Bahrami, V., Niazi, M., Mousavi, M., & Sohrabzade, M. (2019). An Analysis of Citizenship Culture and its Determinants (Case Study: Lorestan Province). *Journal of Iranian Social Studies*, 13(1), 31-59. (in Persian)
6. Bilal, A., Fatima, T., & Akoorie, M. (2017). "Cronyism as a Constraint in Social Capital Development: Investigating Dark Side of Social Relation", *Academy of Management*, 2017(1), pp. 14-26.
7. Campante, F., Durante, R., & Tesei, A. (2021). Media and social capital. *Annual Review of Economics*, 14.
8. Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior, *International Journal of Manpower*, 26(2), 177-195.
9. Daniel, Ben; Schwier, Richard; & McCalla, Gordon (2003). Social capital in virtual learning communities and distributed communities of practice. *Canadian Journal of Learning and Technology/La revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie*, 29(3), 113-139.
10. Ebrahimi, E., & Shomali, S. (2020). The Effect of Workplace Loneliness on the Alienation and Job Withdrawal: The Moderating Role of Family to Work Positive Spillover. *Organizational Culture Management*, 18(3), 561-584. (in Persian)
11. Fathi Chegeni, F. (2022). Organizational Cronyism and invisibility of employees: Explaining the mediating role of psychological contract violation in government organizations. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1401(64), 133-160. (in Persian)
12. Fonti, F. and Maoret, M. (2016), "The direct and indirect effects of core and peripheral social capital on organizational performance", *Strategic Management Journal*, Vol. 37, pp. 1765-1786.
13. Hassanzadeh, T., Seyed Danesh, S. Y., & Eyil Beygi, N. (2015). Investigation and explanation relationship between job stressors and withdrawal behaviors of employees in Guilan directorate of fishery. *Transformation Management Journal*, 6(12), 113-134. (in Persian)
14. Hoseinzadeh, M., Akbar Aminbeidokhti, A., Balochi, H., Nematollahi, M., & Alijani, R. (2017). Predicting personnel procrastination at east Tehran police command based on social capital and mediating role of occupational burnout. *Police Organizational Development*, 13(59), 119-137. (in Persian)
15. Ignatowski, G., Stopczynski, B., & Trebska, J. (2019). Paradox of Nepotism in Enterprises in Poland and Ukraine: Social Capital Perspective. *Marketing and Management of Innovations*, 2019(2), 295-313.
16. Iqbal, Q. and Ahmad, N.H. (2020), "Workplace spirituality and nepotism-favouritism in selected ASEAN countries: the role of gender as moderator", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14 No. 1, pp. 31-49.
17. Jafari Rad, S., Ghorban Hosseini, M., Amini, Z., & Rostami Bashmani, M. (2021). Designing a Professional Ethics Model for Managers based on

- Religious Sources. *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 5, 63-74. (in Persian)
18. Jawahar, I.M., Bilal, A.R., Fatima, T. and Mohammed, Z.J. (2021), "Does organizational cronyism undermine social capital? Testing the mediating role of workplace ostracism and the moderating role of workplace incivility", *Career Development International*, Vol. 26 No. 5, pp. 657-677.
  19. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
  20. Karimi, A., Ghaderi, S., & Moradinejad, E. (2019). Sociological Study of the Perception of Corruption and Related Social Factors in Societies with a Culture of Nepotism: Study of Khorramabad. *Journal of Social Problems of Iran*, 10(1), 241-262. (in Persian)
  21. Keefer, P. and Knack, S. (2008), "Social capital, social norms and the new institutional economics", in *Handbook of New Institutional Economics*, Springer, New York, pp. 701-725.
  22. Kehavarz, Y., & Ansari, Z. (2023). Effects of Favoritism on Employees' Intention to Leave in Governmental Organizations with the Mediating Roles of Burnout and Alienation. *Journal of System Management*, 9(3), 47-59.
  23. Khatri, N., Tsang, E.W.K., & Begley, T. (2006). Cronyism: A Cross-cultural Analysis. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75.
  24. Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: integration and synthesizing theory and findings, *Human Resource Management Review*, 19(4), 283-303.
  25. Kragh, S. U. (2012). The anthropology of nepotism: Social distance and reciprocity in organizations in developing countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(2), 247–265.
  26. Lehman, W.E. and Simpson, D.D. (1992), "Employee substance use and on-the-job behaviors", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No. 3, p. 309.
  27. Mohtaram, M., Pakbaz, Z., & Karimi, Z. (2024). The Structural Modelling of Social Capital, University Agility, Organizational Trust with Employees' Readiness for Change at the University: The Mediating Role of Psychological Capital. *Social Capital Management*, 11(2), 149-169. (in Persian)
  28. Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Fathi Cehgeni, F. (2023). Analyzing the effect of organizational Cronyism on employee procrastination with emphasis on the mediating role of social capital in government organizations. *Social Capital Management*, 10(1), 31-45. (in Persian)
  29. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266.
  30. Nauman, S., Zheng, C. and Basit, A.A. (2021), "How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and

- work withdrawal", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 42 No. 1, pp. 1-16.
31. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse & revival of American community*. Simon & Schuster.
  32. Ramezani Bidgoli, H., Rahmati, M. H., & Tootian Esfahani, S. (2024). Social Capital in Virtuous Organization: Diagnosis Components of Social Capital in Religious Holy Places. *Social Capital Management*, 11(2), 171-185. (in Persian)
  33. Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
  34. Rurkkhum, S. (2018), "The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 10 No. 2/3, pp. 114-129.
  35. Safina, D. (2015). Favouritism and nepotism in an organization: causes and effects. *Procedia Economics and Finance*, 23, 630-634.
  36. Serfraz, A., Munir, Z., Mehta, A. M., Qamruzzaman, M. (2022). Nepotism Effects on Job Satisfaction and Withdrawal Behavior: An Empirical Analysis of Social, Ethical and Economic Factors from Pakistan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 0311–0318.
  37. Shahnoushi, M., & Dadkhah, M. (2017). Barriers to Meritocracy in Governmental Organizations of Shiraz City in the Viewpoint of Experts in Fars Governor General Office. *Journal of Applied Sociology*, 28(3), 195-218. (in Persian)
  38. Shamsudin, F. M., Bani-Melhem, S., Abukhait, R., Pillai, R., & Quratulain, S. (2023). The role of leader favoritism, unfairness, and employability in employee psychological withdrawal behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(4), 1185-1200.
  39. Song, C. and Lee, C.H. (2020), "The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 5, pp. 653-667.
  40. Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors And Consequences Of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, pp.393–414.
  41. Taherinia, M., Shariat Nezhad, A., & Fathi Cehgeni, F. (2024). Nepotism and organizational indifference of employees: An analysis of the mediating role of social capital. *Social Capital Management*, 11(1), 51-68. (in Persian)
  42. Wong, L. & Klemer, B. (1994). Nepotism. *International journal of productivity and performance management*, 3(34), 10-19.
  43. Zolfaghari, A., & Ashayeri, T. (2023). Studying the Role of Social Capital in Organizational Entrepreneurship Meta-Analysis of Researches in the Period 2005 2022. *Social Capital Management*, 10(1), 63-76. (in Persian)

# **Organizational favoritism and Employees' withdrawal behaviors: Clarifying the mediating role of Social capital in government organizations**

## **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the effect of organizational favoritism on employees' withdrawal behaviors with the mediating role of social capital in government organizations in Lorestan province. In terms of purpose, the present study is an application that falls into the category of descriptive causal research. The statistical population of the study was 1350 employees of general staff of Lorestan province based in Khorramabad city. According to the Morgan table, a sample size of 300 was selected by stratified random sampling. In order to measure the variables of the research, Arasli and Tumer's organizational nepotism and cronyism questionnaire (2008), Nahapiet & Ghoshal's Social Capital (1998) and the withdrawal behaviors of Lehman and Simpson's (1992) have been used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha. In this research, structural equation modeling was used to analyze the research data. The research results showed that organizational nepotism and cronyism have a positive and significant effect on employees' withdrawal behaviors and a negative and significant effect on social capital. Social capital also has a negative and significant effect on employees' withdrawal behaviors. Also, organizational nepotism and cronyism through social capital has a positive and significant effect on employees' withdrawal behaviors in government organizations of Lorestan province.

**Keywords:** Organizational favoritism, Organizational nepotism, Organizational cronyism, Social Capital, withdrawal behaviors