



University of Tehran Press

Organizational Favoritism and Employees' Withdrawal Behaviors: Clarifying the Mediating Role of Social Capital in Government Organizations

Fariborz Fathi Chegeni 

Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: fathi.f@lu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:

Received: September 06, 2024

Revised: October 09, 2024

Accepted: October 13, 2024

Published online: February 23, 2026

Keywords:

Organizational favoritism,
Organizational nepotism,
Organizational cronyism,
Social Capital,
Withdrawal behaviors.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational favoritism on employees' withdrawal behaviors with the mediating role of social capital in government organizations in Lorestan province. This study utilizes an applied approach and employs a descriptive-causal research framework. The statistical population of the study was 1,350 employees of general staff of Lorestan province based in Khorramabad city. Following Morgan table, a sample size of 300 was selected by stratified random sampling. To measure the variables of the research, Arasli and Tumer's organizational nepotism and cronyism questionnaire (2008), Nahapiet and Ghoshal's social capital (1998), and the withdrawal behaviors of Lehman and Simpson's (1992) were used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha, and 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 has also a negative and significant effect on employees' withdrawal behaviors. Additionally, organizational nepotism and cronyism, mediated by social capital, have a positive and significant effect on employees' withdrawal behaviors in government organizations in Lorestan province.

Cite this article: Fathi Chegeni, F. (2026). Organizational Favoritism and Employees' Withdrawal Behaviors: Clarifying the Mediating Role of Social Capital in Government Organizations. *Social Capital Management*. 13 (1), 57-70. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.381994.2543>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.381994.2543>

Publisher: University of Tehran Press.



فیورتیسیم سازمانی و رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی

فریبرز فتحی چگنی

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: fathi.f@lu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۰۴

کلیدواژه:

رفتارهای کناره‌گیرانه،

سرمایه اجتماعی،

فیورتیسیم سازمانی،

کرونیسیم سازمانی،

نیوتیسیم سازمانی.

هدف این پژوهش بررسی تأثیر فیورتیسیم سازمانی بر رفتارهای کناره‌گیرانه 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 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 کناره‌گیرانه 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 کناره‌گیرانه کارکنان و اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارند. سرمایه اجتماعی نیز اثر منفی و معناداری بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد. همچنین نیوتیسیم و کرونیسیم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان بودند.

استناد: فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۵). فیورتیسیم سازمانی و رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۳ (۱) ۷۰-۵۵. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.381994.2543>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسنده‌گان.



DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.381994.2543>

مقدمه

امروزه بر کسی پوشیده نیست که نه تنها اداره سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی میسر نخواهد بود، بلکه بدون وجود آن‌ها سازمان‌ها مفهومی نخواهند داشت (جعفری‌راد 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 بروز رفتارهای کناره‌گیرانه^۱ از جانب کارکنان است (Rurkkhum, 2018). از آنجا که این‌گونه 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 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 (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). از این‌رو شناسایی عوامل موجد این پدیده در سازمان‌ها ضروری است. یکی از عوامل مؤثر بر بروز این دسته از رفتارهای کارکنان فیورتیسیم^۲ است (Shamsudin et al., 2023). فیورتیسیم به معنای حمایت غیر منصفانه و تبعیض‌آمیز مدیران از فرد مورد علاقه خود در سازمان است. فیورتیسیم 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). فیورتیسیم موجب می‌شود کارکنان احساس کنند که با آن‌ها ناعادلانه رفتار می‌شود. این ادراک نابرابری سبب می‌شود با بروز رفتارهای کناره‌گیرانه و کاهش مشارکت و عملکرد خود در سازمان در پی کاهش این بی‌عدالتی برآیند (Kehavarz & Ansari, 2023). فیورتیسیم 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^۳ 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 نیروی مؤثر می‌تواند اثری مثبت بر سایر سرمایه‌های سازمان، از جمله سرمایه انسانی، داشته باشد (محترم و همکاران، ۱۴۰۳). در واقع سرمایه اجتماعی عامل بسیار مهمی است که می‌تواند انگیزه، احساس مسئولیت، و علاقه کارکنان را در پی داشته باشد.

از طرفی سازمان‌های دولتی نقشی کلیدی و محوری در توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی جوامع به عنوان نهادهای خدمت‌رسانی دارند. اما مشاهدات میدانی حاکی از آن است که سازمان‌های دولتی استان لرستان، همچون بسیاری از سازمان‌های دولتی ایران، گرفتار معضل فیورتیسیم هستند (طاهری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۳؛ فتحی‌چگنی، ۱۴۰۱). در واقع قوم‌گرایی و هویت قومی یکی از مهم‌ترین سازکارهای ایجاد تعلق بین‌گروهی در استان لرستان است؛ چنان‌که وضعیت متغیرهای قوم‌مداری، احساس تعهد قومی، افتخار به هویت طایفه‌ای، خاص‌گرایی، و جمع‌گرایی در استان لرستان از میانگین کشوری بالاتر است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۳).

در رفتارهای اجتماعی جوامع همچون لرستان، که زمینه‌های فرهنگ خاص‌گرایی دارند، معیارهای انتسابی و رابطه‌ای مثل طایفه‌گرایی، عشیره‌محوری، و خویشاوندسالاری تعیین‌کننده هستند و در این جوامع در بسیاری از موارد فساد اداری و همه آسیب‌های آن ناشی از این پدیده هستند (کریمی، ۱۳۹۸). در واقع در چنین فرهنگ‌هایی برای روابط درون‌گروهی، که اغلب بر اساس خویشاوندی و قوم‌گرایی و روابط دوستانه است، ارزش بسیار بالایی قائل هستند. همین موضوع می‌تواند یکی از اصلی‌ترین دلایلی باشد که از نظر اقتصادی در بین استان‌های کشور و در مجموع در اقتصاد ملی استان لرستان از جایگاه مناسبی برخوردار نیست. از این‌رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فیورتیسیم بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان است.

1. withdrawal behaviors
2. favoritism
3. social capital

مبانی نظری

فیورتیسم

فیورتیسم، به عنوان یکی از اشکال فساد اداری، نوعی سوءاستفاده از قدرت است که در فرایند خصوصی سازی و توزیع جانب دارانه منابع دولتی، بدون توجه به اینکه این منابع در محل اول چگونه جمع آوری شده اند، به کار می رود. فیورتیسم تمایل طبیعی انسان به جانب داری از دوستان و 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 مباحث مدیریت دولتی، «هر نوع استخدام غیر قانونی خویشاوندان، دوستان، آشنایان، و همسایگان از طرف دیوان سالار 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).

نپوتیسم^۱ 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^۲ و تامر (۲۰۰۸) نپوتیسم را وضعیتی تعریف می کنند که در آن یک مدیر شغل یا منصبی را به بستگان خود نه به دلیل شایستگی هایشان بلکه به دلیل روابط خونی واگذار می کند. رایج ترین شکل نپوتیسم آن است که در شرایط یکسان استخدام افرادی که دارای رابطه خاص (خونی) با کارفرما هستند، بر اساس منافع شخصی، در اولویت جذب قرار گیرند. تعریف جامعی که می توان از نپوتیسم 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^۳ است که در آن دوستی با افراد بیشتر از اصل شایسته سالاری برای جذب و ارتقا در یک سازمان مورد توجه قرار می گیرد. کرونیسیم ارتقا و 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 غیر رسمی پایه و اساس کرونیسیم سازمانی را تشکیل می دهد. کارکنانی که با رهبر یا مدیران سازمان ارتباط های غیر رسمی 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 (نپوتیسم و کرونیسیم) وجود دارد.

سرمایه اجتماعی

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^۴، 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 منحصربه فرد در سازمان یک مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می کند که تقلید آن بسیار دشوار است (Fonti & Maorett, 2016). سرمایه اجتماعی یک دارایی نامشهود ارزشمند است که می تواند به طور مؤثر 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 برای تحقق یک هدف مشترک کار کنند (Daniel et al., 2003). به

1. nepotism
2. Arasli
3. cronyism
4. Putnam

عبارتی سرمایه اجتماعی مبین اثرگذاری نهادی روابط و همکاری‌های بین‌بخشی است که می‌تواند با توسعه همکاری‌ها و اشتراک اطلاعات رقابت‌ها را افزایش دهد، دستاوردها را بیشتر کند، و نقش شهرت و اعتماد متقابل در دستیابی به اهداف را تضمین کند (ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲).

جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی از دیدگاه سازمانی در سه بعد ساختاری و رابطه‌ای و شناختی قرار می‌گیرند:

بعد ساختاری^۱ به پیوندهای بین واحدها یا افراد اشاره دارد و شامل جنبه‌های مختلفی مانند شبکه‌های اجتماعی، قدرت شبکه، و به اشتراک‌گذاری دانش در شبکه‌ها است.

بعد رابطه‌ای^۲ عمدتاً بر شناسایی متقابل، تعهد، و اعتماد بین اعضای سازمان و ایجاد یک محیط کاری دوستانه کلی متمرکز است.

بعد شناختی^۳ به ارزش‌ها، چشم‌انداز، و جاه‌طلبی‌های مشترک بین اعضای سازمان اشاره دارد (Keefer & Knack, 2008).

رفتارهای کناره‌گیرانه

کناره‌گیری از کار 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 کناره‌گیری اقداماتی تعریف شده است برای ایجاد فاصله یا شکاف جسمی یا روان شناختی بین کارکنان و محیط کارشان (Nauman et al., 2021). به عبارت دیگر کناره‌گیری عبارت است از هر گونه رفتار هدفمند که توسط آن کارمند تلاش می‌کند از کار یا نشان دادن تمایل و علاقه به کار یا سازمان خودداری کند (ابراهیمی و شمالی، ۱۳۹۹). رفتارهای کناره‌گیری موجب کاهش اثربخشی سازمان می‌شوند. کارکنان با چنین رفتارها و نگرش‌هایی، به صورت مستقیم و غیر مستقیم، تمایل به کاهش تلاششان در کار دارند (Koslowsky, 2009). بررسی ابعاد رفتار کناره‌گیری امر مهمی است که سهم قابل توجهی در ادراک فرایند کناره‌گیری دارد (Carmeli, 2005). کناره‌گیری به دو شکل پدیدار می‌شود: کناره‌گیری روانی^۴ و کناره‌گیری فیزیکی^۵.

کناره‌گیری فیزیکی شامل اقداماتی است که گریز فیزیکی را، خواه کوتاه‌مدت خواه بلندمدت، از محیط کار فراهم می‌کند. در واقع به هر گونه عمل یا رفتار که شامل غیبت، ترک زود هنگام، تأخیر، یا فاصله گرفتن از کار به طور فیزیکی باشد اطلاق می‌شود. این رفتارها نشان‌دهنده کاهش تمایل به حضور فعال در محیط کار است (Robinson, 1996). شدیدترین حالت رفتارهای کناره‌گیرانه فیزیکی ترک خدمت است که هزینه‌های سنگینی همچون هزینه‌های مربوط به پست بلاتصدی، هزینه‌های استخدام کارکنان جدید، هزینه‌های آموزش، و هزینه‌های کاهش بهره‌وری را در پی دارد (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

کناره‌گیری روانی شامل اقداماتی می‌شود که موجب فرار و گریز ذهنی از محیط کار می‌شود. کناره‌گیری روانی اشاره به دور بودن از وضعیت کاری دارد و به صورت فکری و ذهنی به مسائل خارج از موضوعات کاری می‌پردازد (Sonnentag & Bayer, 2005). در واقع این نوع کناره‌گیری شامل کاهش تعهد و انگیزه فرد در ارتباط با کار است و می‌تواند 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 توجهشان به کار کاهش یابد (Kahn, 1990).

پیشینه پژوهش

طاهری‌نیا و همکارانش (۱۴۰۳) در پژوهشی تحت عنوان «خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی» نشان دادند که خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی است. موسوی و همکارانش (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان «کرونوسیم سازمانی و اهمال‌کاری:

1. structural dimension
2. relational dimension
3. cognitive dimension
4. psychological withdrawal
5. physical withdrawal

تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی» نشان دادند که کرونیسم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر اهمال کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی بوده است. شمس‌الدین^۱ و همکارانش (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان «نقش فیورتیسیم، بی‌عدالتی، و اشتغال‌پذیری رهبر در رفتار کناره‌گیری روانی کارکنان» نشان دادند که فیورتیسیم رهبر هم به طور مستقیم هم به طور غیر مستقیم (از طریق بی‌عدالتی اداری شده) بر رفتارهای کناره‌گیری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. خه‌اورز^۲ و انصاری (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان «آثار فیورتیسیم بر قصد ترک سازمان‌های دولتی با نقش میانجی فرسودگی و بیگانگی شغلی» نشان دادند که فیورتیسیم از طریق افزایش فرسودگی و بیگانگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار بر قصد ترک سازمان کارکنان دارد. سرفراز^۳ و همکارانش (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان «آثار نپوتیسیم بر رضایت شغلی و رفتار کناره‌گیری: تحلیل تجربی عوامل اجتماعی، اخلاقی، و اقتصادی از پاکستان» نشان دادند که نپوتیسیم سازمانی نه تنها به کارکنان بلکه به کسب‌وکارها و اقتصاد نیز آسیب‌های قابل توجهی وارد می‌کند. همچنین نپوتیسیم با کاهش رضایت شغلی کارکنان رفتارهای کناره‌گیرانه را در آن‌ها افزایش می‌دهد. جاوه‌ار^۴ و همکارانش (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان «آیا کرونیسم سازمانی سرمایه اجتماعی را تضعیف می‌کند؟ (آزمایش نقش میانجی طرد شدن در محل کار و تعدیلگر بی‌ادبی در محل کار)» نشان دادند که کرونیسم سازمانی با افزایش طردشدگی در محل کار منجر به کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود.

آراسلی و همکارانش (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.

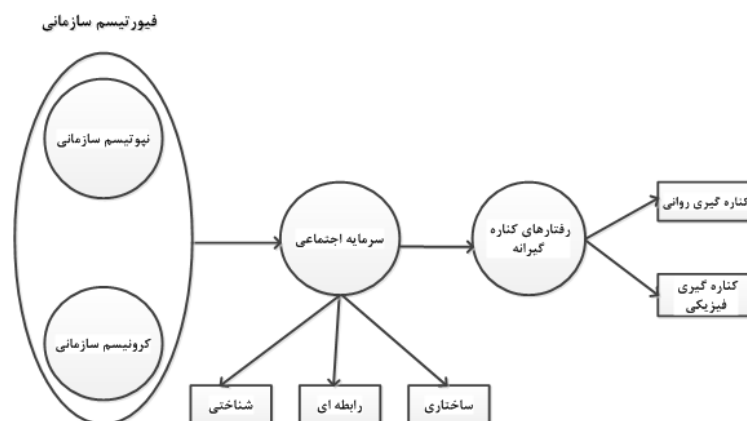
با مرور پیشینه پژوهش، می‌توان بیان کرد توجه پژوهش‌های گذشته معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر بوده است. در واقع در پژوهش‌های گذشته به موضوع‌های فیورتیسیم سازمانی، سرمایه اجتماعی، و نقض قرارداد روان‌شناختی به صورت مجزا پرداخته شده است و تاکنون پژوهشی جامع، که سرمایه اجتماعی را متغیر میانجی بین فیورتیسیم سازمانی و رفتارهای کناره‌گیرانه در نظر بگیرد و ارتباط این سه متغیر را بررسی کند، انجام نگرفته است.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: نپوتیسیم سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد.

فرضیه دوم: کرونیسم سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد.

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



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Shamsudin
2. Kehavarz
3. Serfraz
4. Jawahar

فرضیه چهارم: کرونیسم سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد.
 فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد.
 فرضیه ششم: نپوتیسم سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد.
 فرضیه هفتم: کرونیسم سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارد.

روش‌شناسی

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 ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴، 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 شدند. برای سنجش رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان از پرسشنامه لهما و سیمپسون (۱۹۹۲)، که شامل ۲ بعد کناره‌گیری روانی (۸ گویه) و کناره‌گیری فیزیکی (۴ گویه) است، استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه را ابراهیمی و شمالی (۱۳۹۹) ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۳۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه است. از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به منظور سنجش سرمایه اجتماعی استفاده شد. 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 را ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. موسوی و همکارانش (۱۴۰۲) نیز در پژوهش خود پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴۶ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. برای سنجش نپوتیسم از پرسشنامه آرسلی و تامر (۲۰۰۸)، که شامل ۹ گویه است، استفاده شد. این پرسشنامه با مقیاس پنج 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 را طاهری‌نیا و همکارانش (۱۴۰۳) ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶۸ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. برای سنجش کرونیسم از پرسشنامه آرسلی و تامر (۲۰۰۸)، که شامل ۷ گویه است، استفاده شد. این پرسشنامه با مقیاس پنج 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 را شاهین و همکارانش (۲۰۲۱) ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵۳ به دست 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 استادان آشنا با موضوع) تأیید شده است. همچنین در پژوهش حاضر روش‌های آماری استنباطی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل استفاده شد. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری، و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود ارزیابی می‌شود.

یافته‌های پژوهش

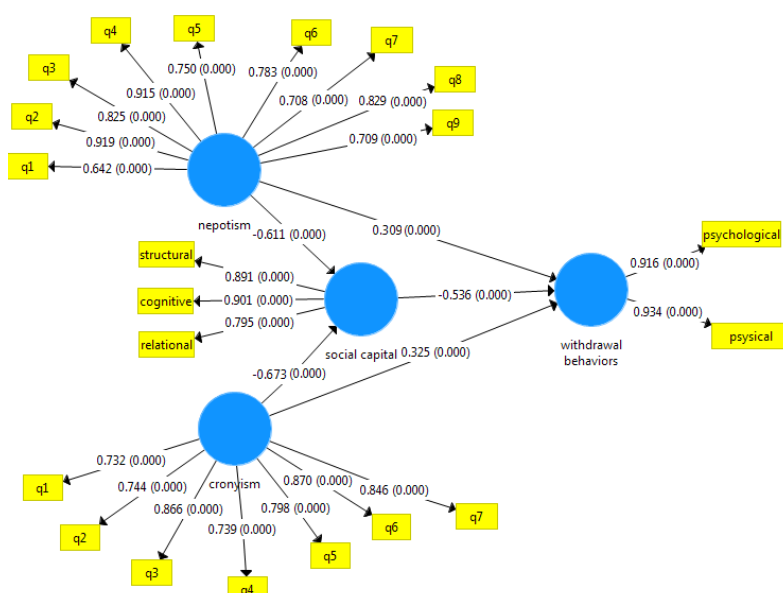
الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش پی‌ال‌اس به منظور بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. برای برازش مدل اندازه‌گیری، ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی (ضرایب بارهای عاملی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۴، ضرایب آلفای کرونباخ، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷) و پایایی ترکیبی (حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷) و روایی همگرا، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۵) پرداخته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). بررسی بار عاملی

سؤالات متغیرهای پژوهش حاکی از آن بود که همگی دارای بار عاملی مناسب (بیشتر از ۰/۴) هستند. در جدول ۱ به بررسی ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، و روایی همگرا پرداخته شده است.

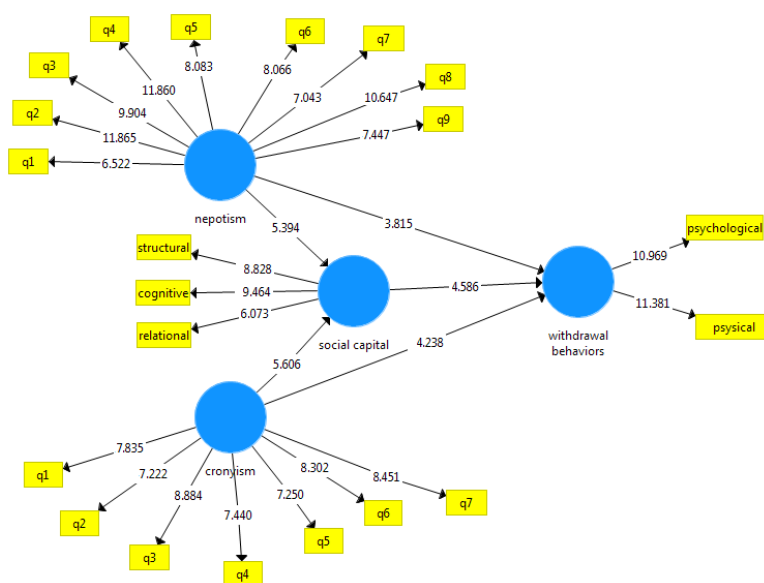
جدول ۱. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ ≥ 0.7	پایایی ترکیبی ≥ 0.7	میانگین واریانس استخراج شده ≥ 0.5
نیوتیسم سازمانی	۰/۸۶۸	۰/۸۸۱	۰/۶۲۶
کرونیسیم سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۸۶۹	۰/۶۴۲
سرمایه اجتماعی	۰/۸۴۶	۰/۸۶۸	۰/۷۴۵
رفتارهای کناره گیرانه	۰/۸۳۱	۰/۸۴۶	۰/۸۵۵

بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها



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



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه مقادیر آماره T

جدول ۲. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	رابطه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۸۱۵	۰/۳۰۹	نیوتیسیم سازمانی ← رفتارهای کناره‌گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۲۳۸	۰/۳۲۵	کرونیسیم سازمانی ← رفتارهای کناره‌گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۳۹۴	-۰/۶۱۱	نیوتیسیم سازمانی ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۶۰۶	-۰/۶۷۳	کرونیسیم سازمانی ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۵۸۶	-۰/۵۳۶	سرمایه اجتماعی ← رفتارهای کناره‌گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۹۵۱	۰/۳۲۷	نیوتیسیم سازمانی ← سرمایه اجتماعی ← رفتارهای کناره‌گیرانه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۳۲۳	۰/۳۶۰	کرونیسیم سازمانی ← سرمایه اجتماعی ← رفتارهای کناره‌گیرانه

برازش کلی مدل

به منظور بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF در مدل PLS استفاده می‌شود. مقدار این شاخص بین ۰ تا ۱ است و هر چه مقادیر به عدد ۱ نزدیک‌تر باشند نشان از کیفیت خوب مدل دارند. 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، $GOF=0.25$ میزان متوسط، $GOF=0.36$ میزان بزرگ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS است (Wetzels et al., 2009).

در جدول ۳ نتایج برازش کلی مدل نشان داده شده است. فرمول محاسبه این شاخص به صورت رابطه ۱ است.

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)} \quad (1)$$

از آنجا که میزان محاسبه‌شده شاخص GOF برابر ۰/۶۱۷ است، مدل از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش مدل

R ²	مقادیر اشتراکی	متغیر پنهان
۰/۵۱۲	۰/۶۲۶	نیوتیسیم سازمانی
۰/۴۹۵	۰/۶۴۲	کرونیسیم سازمانی
۰/۵۸۶	۰/۷۴۵	سرمایه اجتماعی
-	۰/۸۵۵	رفتارهای کناره‌گیرانه
۰/۵۳۱	۰/۷۱۷	میانگین
	۰/۶۱۷	Gof

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فیورتیسیم سازمانی بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخت. در این پژوهش، ابتدا پیشینه تحقیق با استفاده از منابع کتابخانه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. سپس، از راه پرسشنامه به اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق پرداخته شد. از همین رو، هفت فرضیه به منظور بررسی موضوع پژوهش مطرح شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیات مشخص شد که همه فرضیات مورد تأیید قرار می‌گیرند.

فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که نیوتیسیم بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت در نیوتیسیم به اعضای خانواده، یعنی افرادی که مدیر با آن‌ها روابط خونی دارد، نسبت به اعضای غیر خانواده، یعنی کسانی که مدیر روابط خونی با آن‌ها ندارد، در انتصابات و ارزیابی عملکرد و ترفیعات اولویت داده می‌شود. این تبعیض و بی‌عدالتی مدیر انگیزه و تعهد افرادی را که با وی رابطه فامیلی ندارند به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبب می‌شود این افراد احساس تعلق و هویت سازمانی خود را از دست بدهند. مطابق نظریه آدامز (۲۰۰۸) افراد بر اساس ورودی و خروجی که دارند خود را با یک‌دیگر مقایسه می‌کنند. زمانی که می‌بینند یک دسته از کارکنان ارتقا و پاداش‌های مناسب می‌گیرند، نه به دلیل شایستگی‌هایی که دارند بلکه صرفاً بر اساس روابط فامیلی با مدیر،

ترجیح می‌دهند برای برقراری عدالت خود اقدام کنند. از همین رو با کاهش عملکرد خود و بروز رفتارهای کناره‌گیرانه و بی‌تفاوتی نسبت به سازمان سعی می‌کنند بخشی از بی‌عدالتی رخ داده نسبت به خود را جبران کنند. نتایج پژوهش‌های سرفراز و همکارانش (۲۰۲۲) و طاهری‌نیا و همکارانش (۱۴۰۳) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد که کرونیسم بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت در کرونیسم سازمانی معیارهایی همچون روابط سیاسی، دوستانه، و باندبازی معیار ارتقا و پیشرفت افراد هستند تا معیارهایی همچون دانش، مهارت، و تخصص افراد. در چنین شرایطی، در افرادی که دارای تخصص و مهارت هستند ولی مورد بی‌اعتنایی و بی‌توجهی از جانب سازمان قرار می‌گیرند این ذهنیت شکل می‌گیرد که چرا همه 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 به شیوه‌های دیگر - همچون غیبت، زیرکاردرروی، طفره‌روی از کار، و ... این بی‌توجهی سازمان را پاسخ دهند. نتایج پژوهش‌های شمسادین و همکارانش (۲۰۲۳) و موسوی و همکارانش (۱۴۰۲) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه سوم بدین صورت تدوین شد که نیوتیسم بر سرمایه اجتماعی تأثیر منفی و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وجود نیوتیسم 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 شوند و اعتماد خود را، که مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی است، نسبت به سازمان از دست بدهند. نتایج پژوهش‌های ایگناتووسکی و همکارانش (۲۰۱۹) و طاهری‌نیا و همکارانش (۱۴۰۳) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه چهارم بدین صورت تدوین شد که کرونیسم بر سرمایه اجتماعی تأثیر منفی و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت اساس و پایه کرونیسم 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 چون‌وچرا و اعطای امتیازات ویژه به این افراد و سپردن مناصب شغلی مناسب به آن‌ها، بدون داشتن مهارت‌های خاص یا شایستگی بیشتر از سایر افراد که فاقد روابط دوستانه با مدیر هستند، سبب می‌شود دودستگی در سازمان ایجاد شود که در این دودستگی یک گروه از افراد خود را مورد ظلم و تبعیض می‌بینند. این احساس بی‌عدالتی و تبعیض ناشی از کرونیسم اعتماد سازمانی را، که مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی در یک سازمان است، از بین می‌برد و سرمایه اجتماعی را با کاهش تعهد و همکاری افراد نسبت به هم به حداقل می‌رساند. نتایج پژوهش‌های جاوهار و همکارانش (۲۰۲۱) و موسوی و همکارانش (۱۴۰۲) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیه پنجم بدین صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت سرمایه اجتماعی در یک سازمان به اعتماد، هنجارها، و شبکه‌های اجتماعی درون سازمان که با تسهیل اقدامات هماهنگ کارایی جمعی را بالا می‌برند اشاره دارد. سرمایه اجتماعی پیوندهنده افراد یک سازمان بر اساس روابط محترمانه و اعتماد متقابل است. در واقع، وجود سرمایه اجتماعی در سازمان باعث می‌شود افراد همگن و ناهمگن با یک‌دیگر ارتباط مؤثر گیرند. سرمایه اجتماعی به صورت غیر مستقیم اعتماد و گشودگی را در سازمان ترویج می‌دهد که در جای خود تضاد بین افراد ناهمگن و غیر مشابه را کاهش و تعامل بین آن‌ها را افزایش می‌دهد. نتیجه پژوهش حسین‌زاده و همکارانش (۱۳۹۵) با نتایج این فرضیه مطابقت دارد.

فرضیات ششم و هفتم نیز بدین صورت تدوین شدند که نیوتیسم و کرونیسم از طریق سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار بر رفتارهای کناره‌گیرانه کارکنان دارند. در تبیین این دو فرضیه نیز می‌توان ادعان داشت که تبعیض و بی‌عدالتی ادراک شده ناشی از جانب‌داری‌های مدیر سازمان به خاطر روابط خویشاوندی و دوستانه با گروهی خاص از کارکنان باعث ایجاد دوگانگی در سازمان می‌شود و با کاهش روابط بین‌فردی و بین‌گروهی در سازمان اعتماد و همکاری را به حد پایینی تنزل می‌دهد. بدیهی

است در سازمانی که حس مودت و همدلی بین افراد وجود نداشته باشد و افرادی که خود را محروم از حمایت مدیر می‌دانند خود را مستحق حق و حقوق بیشتری در سازمان می‌دانند (نسبت به افراد مورد حمایت مدیر) با انجام دادن رفتارهایی که به زعم خود ضربه به سازمان است درصدد پاسخ برمی‌آیند تا به نوعی عدالت را برقرار کنند.

در نهایت به منظور کاهش رفتارهای کناره‌گیرانه و افزایش انگیزه و تعلق سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان در انتصابات، ارتقاها، و تخصیص پاداش‌ها نهایت دقت را به کار 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 می‌شود فرایندهای استخدام، ارزیابی عملکرد، و توسعه شغلی افراد به نحوی طراحی و اجرا شوند که فرایندهای شایستگی محور رعایت شود و عدالت سازمانی برای کارکنان ملموس و قابل درک باشد. پیشنهاد می‌شود 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 حمایت‌های سازمانی ارائه شده توسط سازمان شامل حال همه کارکنان سازمان باشد و نه فقط گروهی خاص از آن‌ها. پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش رفتارهای کناره‌گیرانه افراد سیستم جبران خدمات به گونه‌ای طراحی شود که حقوق و مزایای کارکنان با نتایج سازمانی آن‌ها مرتبط باشد تا افراد دچار بی‌انگیزگی و روزمرگی نشوند.

منابع

- ابراهیمی، الهام و شمالی، شقایق (۱۳۹۹). بازتاب تنهایی در محیط کار بر بیگانگی و کناره‌گیری از کار: نقش تعدیلگر سرریز مثبت خانواده بر کار. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۸(۳)، ۵۶۱ - ۵۸۴.
- بهرامی، ولی؛ نیازی، محسن؛ موسوی، سید محسن و سهرابزاده، مهران (۱۳۹۸). تحلیلی بر فرهنگ شهروندی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه: استان لرستان). *مطالعات اجتماعی ایران*، ۱۳(۱)، ۳۱ - ۵۹.
- جعفری‌راد، سعیده؛ قربان‌حسینی، مسعود؛ امینی، زین‌العابدین و رستمی بشمینی، مجید (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مبتنی بر منابع دینی. *سیک زندگی با محوریت سلامت*، ۵، ۶۳ - ۷۴.
- حسن‌زاده، تورج؛ سیددانش، سید یحیی و ایل‌بیگی، نوشین (۱۳۹۳). بررسی و تبیین رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای کناره‌گیری کارکنان اداره کل شیلات استان گیلان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱۲)، ۱۱۳ - ۱۳۴.
- حسین‌زاده، مهدی؛ اکبرامین‌بیدختی، علی؛ بلوچی، حسین؛ نعمت‌الهی، مجید و علی‌جانی، رسول (۱۳۹۵). پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. *توسعه سازمانی پلیس*، ۱۳(۵۹)، ۱۱۹ - ۱۳۷.
- ذوالفقاری، اکبر و عشایری، طاها (۱۴۰۱). مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۴ - ۱۴۰۱. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۶۳ - ۷۶.
- رضائی بیدگلی، حمزه؛ رحمتی، محمدحسین و طوطیان‌اصفهان‌ی، صدیقه (۱۴۰۳). سرمایه اجتماعی در سازمان فضیلت‌محور: مؤلفه‌های تشخیص سرمایه اجتماعی در اماکن متبرکه مذهبی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۱(۲)، ۱۷۱ - ۱۸۵.
- شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا (۱۳۹۶). موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۳)، ۱۹۵ - ۲۱۸.
- طاهری‌نیا، مسعود؛ شریعت‌نژاد، علی و فتحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۳). خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۱(۱)، ۵۱ - ۶۸.
- فتحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۱). کرونیسم سازمانی و نامرئی شدن کارکنان: تبیین نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴۰۱(۶۴)، ۱۳۳ - ۱۶۰.
- کریمی، علی‌رضا؛ قادری، صلاح‌الدین و مرادی‌نژاد، الهام (۱۳۹۸). مطالعه جامعه‌شناختی ادراک از فساد اداری و عوامل اجتماعی مرتبط با آن در جوامع با فرهنگ خاص‌گرایی (مورد مطالعه: شهر خرم‌آباد). *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰(۱)، ۲۴۱ - ۲۶۲.
- محترم، معصومه؛ پاک‌باز، زهرا و 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. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۱(۲)، ۱۴۹ - ۱۶۹.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ سپهوند، رضا و فتحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۲). کرونیسم سازمانی و اهمال‌کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۳۱ - ۴۵.
- Afshari, L., Nasab, A.H., & Dickson, G. (2020). Organizational culture, social capital, and knowledge management: an integrated model. *International Journal of Knowledge Management*, Vol. 16, No. 2, 52-66.
- Akuffo, I.N. & Kivipöld, K. (2019). Influence of leaders' authentic competences on nepotism-favouritism and cronyism. *Management Research Review*, Vol. 43, No. 4, 369-386.
- 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), 1237-1250.
- 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.
- 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)
- 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), 14-26.
- Campante, F., Durante, R., & Tesei, A. (2021). Media and social capital. *Annual Review of Economics*, 14.
- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of Manpower*, 26(2), 177-195.
- Daniel, B., Schwier, R., & McCalla, G. (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.

- 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)
- 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)
- Fonti, F. & Maoret, M. (2016). The direct and indirect effects of core and peripheral social capital on organizational performance. *Strategic Management Journal*, Vol. 37, 1765-1786.
- Hassanzadeh, T., Seyed-Danesh, S. Y., & EYL 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)
- 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)
- 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.
- Iqbal, Q. & 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, 31-49.
- 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 Centeredon Health*, 5, 63-74. (in Persian)
- Jawahar, I.M., Bilal, A.R., Fatima, T., & 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, 657-677.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- 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)
- Keefer, P. & Knack, S. (2008). Social capital, social norms and the new institutional economics. in *Handbook of New Institutional Economics*. New York: Springer. 701-725.
- 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.
- Khatri, N., Tsang, E.W.K., & Begley, T. (2006). Cronyism: A Cross-cultural Analysis. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75.
- Koslowsky, M. (2009). A multi-level model of withdrawal: integration and synthesizing theory and findings. *Human Resource Management Review*, 19(4), 283-303.
- 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.
- Lehman, W.E. & Simpson, D.D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 3, 309.
- 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)
- 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)
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nauman, S., Zheng, C., & 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, 1-16.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse & revival of American community*. Simon & Schuster.
- 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)
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.

- 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, 114-129.
- Safina, D. (2015). Favouritism and nepotism in an organization: causes and effects. *Procedia Economics and Finance*, 23, 630-634.
- 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.
- 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)
- 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.
- Song, C. & 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, 653-667.
- 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, 393–414.
- 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)
- Wong, L. & Klemer, B. (1994). Nepotism. *International journal of productivity and performance management*, 3(34), 10-19.
- 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)