



University of Tehran

Social Capital Management

Home Page: <https://jpht.ut.ac.ir>

Online ISSN: 2423-6233

Analyzing the effect of organizational Cronyism on employee procrastination with emphasis on the mediating role of social capital in government organizations

Seyed Najmoddin Mousavi¹ | Reza Sepahvand² | Fariborz Fathi Chegeni^{3*}

1. Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: moosavi56@yahoo.com
2. Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: mrezasep@yahoo.com
3. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: farifth@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received November 29, 2021
Revised February 08, 2022
Accepted February 22, 2023

Keywords:
Organizational Cronyism,
Social Capital,
Procrastination,
Government Organizations.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of organizational cronyism on employee procrastination 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 correlational research. The statistical population of the study was 1331 employees of general staff of Lorestan province based in Khorramabad city. According to the Morgan table, a sample size of 297 was selected by stratified random sampling. In order to measure the variables of the research, Saffarinia and Amirkhani Razligi's employee procrastination questionnaire (2012), Nahapiet & Ghoshal's Social Capital (1998) and the organizational cronyism of Arasli & Tumer 's (2008) have been used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha. In this research, descriptive and inferential statistical methods have been used and to analyze the research data, structural equation modeling and pls software have been used. The results showed that organizational cronyism through social capital has a positive and significant effect on employee procrastination in government organizations of Lorestan province.

Cite this article: Mousavi, N. ; Sepahvand, R. ; Fathi Chegeni, 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. Doi: 10.22059/jscm.2022.334711.2232



© The Author(s).
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2022.334711.2232>

Publisher: University of Tehran Press.



دانشگاه تهران

مدیریت سرمایه اجتماعی

شاپا الکترونیکی: ۶۲۳۳-۲۴۲۳

سایت نشریه: <https://jpht.ut.ac.ir>

کرونیمس سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی

سید نجم‌الدین موسوی^۱ | رضا سپهوند^۲ | فریبرز فتحی چگنی^{۳*}

۱. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: moosavi56@yahoo.com

۲. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: mrezasep@yahoo.com

۳. نویسنده مسئول، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: farifith@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۱

هدف این پژوهش بررسی تأثیر کرونیمس سازمانی بر اهمال کاری 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 همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۳۳۱ نفر از کارکنان ادارات کل ستادی استان لرستان مستقر در شهر خرم‌آباد بودند که نمونه‌ای به تعداد ۲۹۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان آن‌ها انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های اهمال کاری کارکنان صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، و کرونیمس سازمانی آراسلی و تامر (۲۰۰۸) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به تأیید رسید. در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار pls استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد کرونیمس سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر اهمال کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان بوده است.

کلیدواژه:

اهمال کاری،

سازمان‌های دولتی،

سرمایه اجتماعی،

کرونیمس سازمانی.

استناد: موسوی، سید نجم‌الدین، سپهوند، رضا؛ فتحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۲). کرونیمس سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰ (۱) ۳۱-۴۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2022.334711.2232>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2022.334711.2232>



مقدمه

امروزه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بهبود بهره‌وری، تداوم موفقیت، و تحقق اهداف سازمانی است و توجه به نیروی انسانی، به منزله زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان‌ها، یکی از راهکارهای اساسی در افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان به شمار می‌آید (خدابخش‌زاده و همکاران ۱۳۹۴). در این میان یکی از موانع اصلی پیشبرد اهداف سازمان مشکلات ناشی از اهمال کاری^۱ کارکنان است (غفاری جعفری و نیوشا ۱۳۹۶). در واقع اهمال کاری سازمانی نوع خاصی از رفتارهای انحرافی کاری است که شیوع فراوانی در سازمان‌های بخش دولتی دارد (نظری‌زاده و همکاران ۱۳۹۷). اهمال کاری میل به تأخیر انداختن کارهایی است که انجام دادن آن‌ها برای رسیدن به هدف ضروری است (Stead et al. 2010). در اهمال کاری فرد اغلب کاری را انجام می‌دهد و خود را مشغول نگه می‌دارد تا از انجام دادن تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد اجتناب کند (Van Eerde & Klingsieck 2018). محققان مختلف دلایل متعددی را برای اهمال کاری کارکنان بیان کرده‌اند. اما در یک دسته‌بندی کلی می‌توان دو علت برجسته برای اهمال کاری برشمرد: اول، نداشتن مهارت‌های لازم برای انجام دادن کار و دوم اینکه فرد عمداً در پاسخ به بی‌عدالتی و بی‌انصافی در انجام دادن وظایف خود تعلل می‌ورزد (Weaver 2015). در خصوص دلیل دوم می‌توان گفت رفتار کارکنان به گونه‌ای است که با آن‌ها رفتار می‌شود (Blau 2017). هنگامی که با کارکنان به طور ناعادلانه رفتار می‌شود، به‌ویژه هنگامی که احساس می‌کنند مدیران و رهبران سازمان آن‌ها را نادیده می‌گیرند و از آن‌ها حمایت نمی‌کنند، با درگیر شدن در رفتارهای اهمال‌کارانه پاسخ می‌دهند. به عبارت دیگر، هنگامی که کارکنان کرونیسم^۲ سازمانی را تجربه می‌کنند، این موضوع منجر به درک بی‌عدالتی و نابرابری در آن‌ها می‌شود (Shaheen et al. 2021). کرونیسم سازمانی انتصاب‌های مبتنی بر عدم شایستگی است که بر اساس روابط دوستانه و سیاسی صورت می‌گیرد (Shaheen et al. 2017). در کرونیسم سازمانی به برخی از کارکنان و همکاران بر اساس روابط و وابستگی‌های دوستانه و غیررسمی، و نه بر اساس استانداردهای عملکرد واقعی، امتیازاتی خاص اعطا می‌شود (Turhan 2014). کرونیسم سازمانی با تقسیم کردن افراد سازمان به دو دسته کرونیسم‌ها (افرادی که بر اساس روابط دوستانه و غیررسمی با رهبر مورد حمایت سازمانی هستند) و غیرکرونیسم‌ها (افرادی که به دلیل نداشتن روابط دوستانه و غیررسمی با رهبر حمایت نمی‌شوند) باعث کاهش سرمایه اجتماعی^۳ در سازمان می‌شود (Bilal et al. 2017). سرمایه اجتماعی عاملی مهم است که می‌تواند به احساس مسئولیت و انگیزه و علاقه کارکنان در محیط کار منجر شود. 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 (عیوضی و همکاران ۱۳۹۸). از طرفی سازمان‌های دولتی استان لرستان همچون سایر سازمان‌های دولتی کشور دارای محیط سیاسی قوی و ساختار سلسله‌مراتبی بالایی هستند که منجر به کشمکش قدرت بین مدیران و زیردستان آن‌ها می‌شود. مشاهدات میدانی در سازمان‌های ستادی استان لرستان نشان‌دهنده آن است که هم‌زمان با تغییر دولت تلاش‌ها و شبکه‌سازی‌ها برای نفوذ به مدیران عالی ستادی افزایش یافته است. این موضوع منجر به تصدی غیرضابطه‌مند مشاغل حساس ستادی توسط افرادی شده که از نظر کارکنان باسابقه ادارات مورد پژوهش فاقد صلاحیت و شایستگی لازم هستند. از آنجا که ستاد ادارات کل استان‌ها، از لحاظ سلسله‌مراتب، نهاد بالادستی به حساب می‌آید و غالب عزل و نصب‌های حساس توسط مدیران ارشد ستادی صورت می‌پذیرد، پدیده کرونیسم در این‌گونه سازمان‌ها فراوان‌تر مشاهده می‌شود. چنین حالتی باعث شده غالب برنامه‌های راهبردی مدون، که هزینه‌ها و تلاش‌های فراوانی برای تدوین و اجرای آن‌ها به عمل آمده است، عملاً کنار گذاشته شوند و سرمایه‌های انسانی، که به پدیده کرونیسم دچار شده‌اند، بر کارهای فرعی و انجام دادن حداقل‌های کاری تمرکز کنند و سازمان را از دستیابی به مأموریت اصلی خویش بازدارند. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر کرونیسم سازمانی بر اهمال کاری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان بود. سؤال اساسی پژوهش حاضر آن است که آیا کرونیسم سازمانی منجر به تشدید پدیده اهمال کاری کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان می‌شود یا خیر؟ و اینکه نقش سرمایه اجتماعی در ارتباط بین متغیرهای کرونیسم سازمانی و اهمال کاری کارکنان چیست؟

1. procrastination
2. cronyism
3. social capital

مبانی نظری

اهمال کاری

توصیف اهمال کاری در متون مصر و یونان و روم باستان به چشم می‌خورد. ولی نخستین بار این واژه در زبان انگلیسی و در سال ۱۵۴۸ در دیکشنری آکسفورد آمده است. اصطلاح اهمال کاری از دو بخش «pro» به معنای «جلو» و «پیش» و «در حمایت از» و «crastinus» به معنای «فردا» و «تا فردا» تشکیل شده است (Steel 2007). این اصطلاح برگرفته از واژه لاتین «procrastinare» است که به معنای «از سر خود باز کردن»، «به تأخیر انداختن»، «کش دادن»، «درنگ کردن»، «از حرکت بازداشتن»، یا «به تعویق انداختن انجام دادن یک تکلیف» است (Rosario et al. 2009). در فرهنگ لغت دهخدا نیز اهمال کاری در معانی مختلفی استفاده شده است؛ از جمله «به تعویق انداختن کارها» (طفره رفتن، تعلل ورزیدن، پشت گوش انداختن، پیگیری نکردن)، «مسامحه کاری» (آسان گرفتن کارها، سهل‌انگاری، تساهل و تسامح، تغافل)، و «تنبلی» (سستی و کاهلی) (نظری‌زاده و همکاران ۱۳۹۷). اهمال کاری یا به آینده موکول کردن کارها عادت است که در بسیاری از افراد وجود دارد. اهمال کاری عملی است که در نگاه اول هدف آن خوشایند کردن زندگی است؛ اما در بیشتر موارد به جز استرس و به‌هم‌ریختگی و شکست‌های پیاپی پیامد دیگری ندارد (خاک‌پور و قلی‌پور ۱۳۹۶). اهمال کاری می‌تواند از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف پیامدهایی نامطلوب و جبران‌ناپذیر داشته باشد و موجب عدم بهره‌وری فردی و سازمانی شود و همچنین صدمات اقتصادی و اجتماعی زیادی به دنبال داشته باشد (کریمی و اندام ۱۳۹۵). کازه و متین^۱ (۲۰۱۸) اهمال کاری را تأخیر در انجام دادن یک اقدام قلمداد می‌کنند و این تأخیر در حالی رخ می‌دهد که فرد اهمال کار می‌داند باعث بدتر شدن وضعیتش خواهد شد. کلینجسیک^۲ (۲۰۱۳) نیز بر آن است که اهمال کاری شکلی مخرب از تأخیر است و به صورت عمده با وجدان پایین، احترام اندک به خود، بدبینی زیاد، و اضطراب قابل توجه همراه است. فراری و پیچیل^۳ (۲۰۰۰) نیز اهمال کاری را حالتی می‌دانند که در آن تأخیرهای مکرر در انجام دادن تکالیف شیوه زرنگی فرد تلقی می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت در تعریف و مفهوم‌سازی سازه اهمال کاری اجماع کلی روی یک تعریف واحد وجود ندارد و همچنان تعریف دقیق اهمال کاری مورد بحث و مناظره است (Steel 2010). ولی نقطه مشترک همه این تعاریف مؤلفه «تأخیر، تعویق، و تعلل در تصمیم‌گیری یا انجام دادن یک وظیفه» است (نظری‌زاده و همکاران ۱۳۹۷).

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی از مفاهیم جدیدی است که در گفتمان علوم اجتماعی و محافل سیاسی معاصر در سطوح مختلف استفاده شده است (نعمت‌الهی و همکاران ۱۳۹۲) و خاستگاه آن ریشه‌ای جامعه‌شناسانه دارد و در عصر حاضر اهرمی توفیق‌آفرین و بستری مناسب برای بهره‌وری سایر سرمایه‌های انسانی و فیزیکی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (دیپهیم‌پور و دولتی ۱۳۹۹). مفهوم سرمایه اجتماعی را اولین بار هانی فان به این صورت مطرح کرد که نه تنها دارایی ارزشمندی برای افزایش سطح زندگی است بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه (Seunghwan & Hyungjun 2016) و عنصری کلیدی برای توسعه رفتار و ارتقای دسترسی به منابع و بازارها و فناوری (Rodrigo-Alarcón et al. 2018) و ایفاکننده نقش بسیار مهم در سلامت اجتماعی، فردی، رفاه ذهنی، و درک روابط بین افراد است (دیپهیم‌پور ۱۴۰۰). کلن سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند و در ذات ساختار روابط میان افراد مستتر است (ÁlvarezJordi & Romani 2017). سرمایه اجتماعی عناصری نظیر اعتماد و عمل متقابل و آمادگی‌های افراد برای کنش مشارکتی و همیارانه را شامل می‌شود. اعتماد مهم‌ترین عنصر سازنده سرمایه اجتماعی است. اهمیت سرمایه اجتماعی در این است که با تأمین نوعی کنش فعال برای افراد و گروه‌ها و سازمان‌هایی که به اندازه کافی از آن برخوردارند مفید و سودمند است (قریشی و همکاران ۱۴۰۰). به طور کلی سرمایه اجتماعی بر مجموعه شبکه‌ها، تیم‌ها، روابط،

1. Kose & Metin

2. Klingsieck

3. Ferrari & Pychly

انجمن‌ها، و مؤسساتی دلالت دارد که به واسطهٔ هنجارها و ارزش‌های مشترک شکل گرفته‌اند و دلگرمی اجتماعی انسان را موجب شده‌اند و کنش متقابل و همکاری و تعاون را بین افراد تسهیل می‌کنند (زارعی‌متین ۱۳۹۵).

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

بعد ساختاری: این بعد از سرمایه اجتماعی دربرگیرندهٔ الگوهای میان‌شبکه‌ای و سیستم‌ها و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی است که به روابط غیرشخصی میان افراد و واحدها اشاره دارد.

بعد شناختی: اعتقادات مشترک میان افراد را بیان می‌کند؛ اعتقاداتی که افراد به کمک آن نیازها و اهداف و برنامه‌های مشترک خود را پیگیری می‌کنند.

بعد ارتباطی: این بعد اهمیت روابط شخصی را در سرمایه اجتماعی بیان می‌کند. این بعد بر روابط خاصی از احترام و دوستی، که افراد در تعاملاتشان دارند، تمرکز دارد (Silkose 2013).

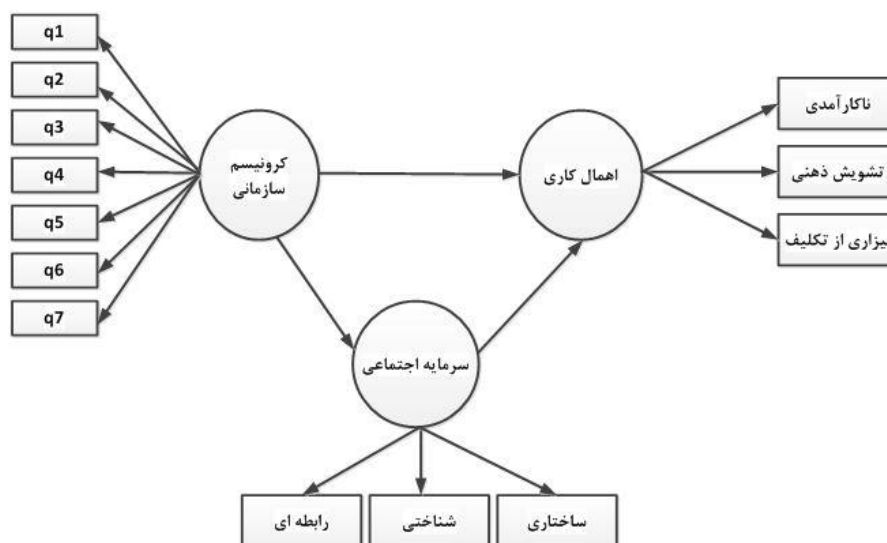
کرونیزم سازمانی

کلمهٔ «cronyism» در ابتدا از کلمهٔ یونانی «khrónios» مشتق شد و سپس در انگلیسی به «crony» تبدیل شد. معانی «khrónios» طولانی‌مدت و ماندگار و بلندمدت است (Turhan 2014). در فرهنگ لغت آکسفورد، کلمهٔ «crony» یک دوست، یک دوست قدیمی، یا همراه توصیف شده است. واژهٔ cronyism اولین بار در سال ۱۹۸۴ ابداع شد که به معنای «شور و مهارت‌های زیاد برای دوست‌یابی» است (Khatri 2016). در سال ۱۹۵۲ برای اولین بار کرونیزم به مثابهٔ یک مفهوم سیاسی مورد استفاده قرار گرفت؛ زمانی که دولت ترومن متهم به گزینش کارکنان بر اساس روابط دوستانه به جای معیارهای عینی شد. پس از آن، کرونیزم یک نوع طرفداری مبتنی بر رابطه در نظر گرفته شد و این مفهوم معنای کلمه را به کلی تغییر داد (Turhan 2014). در واقع، کرونیزم نوعی همراهی و هم‌گامی مبتنی بر جانبداری در نظر گرفته شد و این تصور در مورد کرونیزم ماهیت کلمه را به کل تغییر داد (Shaheen et al. 2019). اصطلاح کرونیزم سازمانی یک اصطلاح رایج در ادبیات علوم سیاسی است. با این حال، بنکستون^۱ (۲۰۱۴) توضیح داد که سازمان‌های اجتماعی و تجاری نیز عرصه‌های سیاسی هستند و سازمان‌های عمومی را نمی‌توان عاری از چنین اعمالی در نظر گرفت. کرونیزم سازمانی بهره‌برداری از قدرت و منابع برای اعطای امتیازات به دوستان تعریف می‌شود. در کرونیزم سازمانی نقض شایستگی یک رویهٔ رایج است و تصمیم‌گیری‌ها بر اساس دلایل (زمینه‌های) ذهنی به جای دلایل عینی اتخاذ می‌شوند (Shaheen et al. 2019). با وجود کرونیزم سازمانی، برخی از کارمندان از یک محیط کاری راحت و رتبه‌های بالا در انتخاب‌ها و ترفیعات و رویه‌های ارزیابی و همچنین وظایف چالش‌برانگیز لذت می‌برند. بنابراین، این افراد با رفتارها و نگرش‌های مثبت، مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پاسخ‌گوی سازمان خود هستند (Cai et al. 2018). در واقع در کرونیزم سازمانی برخی از اعضا پاداش‌ها و امتیازهای ویژه‌ای می‌گیرند، درحالی‌که دیگر افراد نادیده گرفته می‌شوند و به آن‌ها بی‌احترامی می‌شود؛ با اینکه از سطح یکسانی از دانش و مهارت و تخصص برخوردارند (Turan 2015). اگرچه ادبیات بخش عمومی فاقد تعریف لفظی کلمهٔ کرونیزم است، عمدتاً این واژه به انتصاب‌های مبتنی بر عدم شایستگی، که بر اساس دوستی است، اشاره دارد (Shaheen et al. 2017). از این رو، ویژگی‌های مرتبط با کرونیزم سازمانی عبارت‌اند از: عدم شایسته‌سالاری در تصمیمات پرداختی، ارتقا (Choi 2011)، و در دسترس بودن فرصت‌های کمتر برای زنان و گروه‌های اقلیت (Riccucci 2009).

مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

پیش از آنکه به طرح فرضیات پژوهش پرداخته شود لازم است سازوکار شکل‌گیری روابط و منطق نظری فرضیات مطرح شود. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند بر اساس شایستگی با آن‌ها رفتار نشده است، احساس ناراحتی و نارضایتی و ناامیدی می‌کنند که این احساسات منفی را به شکل‌های مختلف، از جمله اهمال کاری، نشان می‌دهند (Baris Erdem 2015). مطابق نظریهٔ

مبادله اجتماعی (Gouldner 1960) زمانی که فرد احساس کند سازمان و مدیرانش به تعهدات خود پایبند هستند، حس بهتری در ارتباط با سازمان خواهد داشت و سعی خواهد کرد با نگرش و عملکرد شغلی مثبت پاسخ بدهد. به عبارت دیگر، کارمندان زمانی که احساس کنند رهبران سازمان به آنها توجه می‌کنند و بر اساس شایستگی با آنها رفتار می‌کنند، در قبال سازمان احساس تعهد می‌کنند و خود را عضوی از سازمان می‌شمارند و بر خود لازم می‌دانند در جهت پیشرفت سازمان همه تلاش خود را به کار گیرند. برعکس، زمانی که احساس کنند سازمان بر اساس شایستگی‌ها و معیارهای عینی با آنها رفتار نمی‌کند و احساس تبعیض و بی‌عدالتی از جانب سازمان داشته باشند، به رفتارهای انحرافی دست می‌زنند. این در شرایطی است که کرونیسم سازمانی نیز مبتنی بر روابط شخصی و سیاسی و غیررسمی و باندبازی در سازمان است تا مبتنی بر شایستگی‌های افراد و معیارهای عینی. این موضوع موجب شده در سازمان‌هایی که کرونیسم وجود دارد یک مفهوم اعضای درون‌گروهی و برون‌گروهی ایجاد شود که در آن برخی افراد از حمایت‌ها و مزایای ویژه برخوردار می‌شوند و برخی دیگر در همه جنبه‌ها مورد تبعیض قرار می‌گیرند، که این موضوع باعث کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. سرمایه اجتماعی عاملی مهم است که می‌تواند منجر به احساس مسئولیت و انگیزه و علاقه کارکنان در محیط کار شود و فقدان آن باعث تضعیف انسجام درونی سازمان و پیوندها و ارتباطات درونی می‌شود و با از بین بردن دلگرمی سازمانی تعقیب اهداف سازمانی را به خطر می‌اندازد. در واقع آن دسته از کارکنانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند خود را از سایر افراد جدا می‌دانند و مطابق با هنجار متقابل منفی، با مشارکت در اقدامات اهمال‌کارانه، سعی در ایجاد و برقراری عدالت می‌کنند. مطابق نظریه برابری (Adams & Freedman 1976) زمانی که یک دسته از کارکنان احساس می‌کنند بر اساس تلاش‌ها و عملکردشان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرند و در عوض برخی دیگر از کارکنان با شرایط مشابه و صرفاً بر اساس روابط دوستانه و سیاسی از مزایای ویژه برخوردار می‌شوند انگیزه خود را از دست می‌دهند و برای ایجاد برابری و تعادل بین تلاش و پاداشی که دریافت می‌کنند در انجام دادن وظایف کوتاهی می‌کنند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به آنچه آمد، فرضیات پژوهش بدین شرح است:

فرضیه اول: کرونیسم سازمانی اثر مثبت و معنادار بر اهمال کاری کارکنان دارد.

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

فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر اهمال کاری کارکنان دارد.

فرضیه چهارم: کرونیسم سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر اهمال کاری کارکنان دارد.

پیشینه پژوهش

جاوهار و همکارانش^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «آیا کرونیسم سازمانی سرمایه اجتماعی را تضعیف می‌کند؟ آزمون نقش میانجی انزوای کار و نقش تعدیل‌کننده بی‌نزاکتی در محل کار» نشان دادند که انزوا در محل کار در رابطه کرونیسم سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین بی‌نزاکتی در محل کار در رابطه کرونیسم سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش تعدیلگر دارد.

دی کلرک و همکارانش^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «کرونیسم‌ها، اهمال‌کنندگان و رهبران: دیدگاه حفظ منابع در پاسخ‌های کارکنان به کرونیسم سازمانی» نشان دادند که جانبداری‌های رهبران از برخی افراد باعث جدایی روان‌شناختی سایر کارکنان از سازمان می‌شود و تمایل به سستی و اهمال کاری در انجام دادن وظایف شغلی را در آن‌ها به وجود می‌آورد. شاهین و همکارانش^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «پیوند کرونیسم سازمانی با رفتار انحرافی در محل کار: آزمون نقش واسطه‌ای سهل‌انگاری کارکنان در مؤسسات آموزش عالی پاکستان» نشان دادند که کرونیسم سازمانی باعث افزایش رفتار انحرافی کارکنان در محل کار می‌شود و سهل‌انگاری کارکنان تا حدی رابطه بین کرونیسم سازمانی و رفتار انحرافی در محل کار را واسطه می‌کند.

شاهین و همکارانش (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «آیا کرونیسم سازمانی منجر به عملکرد پایین کارکنان می‌شود؟ بررسی نقش واسطه‌ای اشتیاق کارکنان و نقش تعدیلگر اخلاق کار اسلامی» نشان دادند که کرونیسم سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه منفی دارد. تحلیل‌های آن‌ها نشان داد نقش واسطه‌ای اشتیاق کاری در رابطه بین کرونیسم سازمانی و عملکرد کارکنان تأیید می‌شود. به طور مشابه، اخلاق کار اسلامی رابطه بین کرونیسم سازمانی و اشتیاق کاری را تعدیل می‌کند.

ایگناتوسکی^۴ و همکارانش (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «پارادوکس خویشاوندگرایی در شرکت‌های لهستان و اوکراین: چشم‌انداز سرمایه اجتماعی» نشان دادند هم خویشاوندگرایی هم کرونیسم پدیده‌های رایجی در لهستان و اوکراین هستند؛ به‌ویژه در اوکراین این دو پدیده بیشتر دیده می‌شوند. آن‌ها همچنین دریافتند که هر دو پدیده تأثیر منفی بر رضایت، انگیزه، کار، تعهد، و اعتماد در بین کارکنان دارند. یکی از آثار مهم کرونیسم و خویشاوندگرایی نیز کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان است؛ درحالی‌که سرمایه اجتماعی یکی از عناصر مهم برای توسعه یک سازمان است.

بیلال^۵ و همکارانش (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «کرونیسم به عنوان یک محدودیت در توسعه سرمایه اجتماعی: بررسی جنبه تاریک روابط اجتماعی» نشان دادند که رابطه منفی بین کرونیسم و سرمایه اجتماعی وجود دارد و انزوای کاری نیز تا حدی این اثر منفی را منتقل می‌کند.

حسین‌زاده و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی اهمال کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی» نشان دادند سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی اثر ساختاری منفی دارد. همچنین نشان دادند سرمایه اجتماعی با اهمال کاری کارکنان از طریق متغیر واسطه‌ای فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد.

با مرور پیشینه پژوهش می‌توان گفت به‌رغم اینکه از گذشته‌های دور و تحت مفروضات اقتصاد دولتی در سازمان‌های وابسته به دولت «پارتی‌بازی» و «باندبازی» و واژه‌هایی از این دست موجب تفکیک کارکنان به دو دسته خودی و غیرخودی و کاهش سرمایه اجتماعی و به تبع آن افزایش اهمال کاری کارکنان شده است، واژه «کرونیسم»، که به صورت علمی به اعمال سلیقه مدیران در اعطای امتیازات مالی و غیرمالی به نزدیکان و گروه خودی (بدون در نظر گرفتن شایستگی آن‌ها) و اثر آن بر کاهش اعتماد و سرمایه اجتماعی و فراتر از آن بی‌اعتنایی و اهمال کاری کارکنان غیرخودی می‌پردازد، مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت در داخل کشور قرار نگرفته و در این زمینه شکاف نظری عمیقی وجود دارد.

1. Jawahar et al.
2. De Clercq et al.
3. Shaheen et al.
4. Ignatowski et al.
5. Bilal et al.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی. همبستگی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی (پرسشنامه) است. جامعه آماری این پژوهش را همه کارکنان ادارات ستادی استان لرستان مستقر در شهر خرم‌آباد در سال ۱۴۰۰ - ۱۴۰۱ تشکیل دادند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۳۳۱ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد و تعداد نمونه ۲۹۷ نفر به دست آمد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شدند. برای سنجش اهمال‌کاری کارکنان از پرسشنامه صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، شامل ۳ بعد ناکارآمدی (۱۶ گویه) و تشویش ذهنی (۵ گویه) و بیزاری از تکلیف (۴ گویه)، استفاده شد. 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 را غفاری جعفری و نیوشا (۱۳۹۶) ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد که پایایی مناسب این پرسشنامه را نشان می‌دهد. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، شامل ۳ بعد ساختاری (۶ گویه) و شناختی (۶ گویه) و رابطه‌ای (۵ گویه)، استفاده شد. 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 را دیهیم‌پور و دولتی (۱۳۹۹) ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد که پایایی مناسب این پرسشنامه را نشان می‌دهد. برای سنجش کرونیسم سازمانی از پرسشنامه آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، شامل ۷ گویه، استفاده شد. 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 را شاهین و همکارانش (۲۰۲۱) ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد که پایایی مناسب این پرسشنامه را نشان می‌دهد. روایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش روایی همگرا (اهمال‌کاری کارکنان ۰/۷۳۳، سرمایه اجتماعی ۰/۶۱۹، کرونیسم سازمانی ۰/۶۳۱) و روایی صوری (استفاده از نظر استادان آشنا با موضوع) تأیید شد. همچنین، در این تحقیق برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل از روش‌های آماری استنباطی و توصیفی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق پرداخته شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

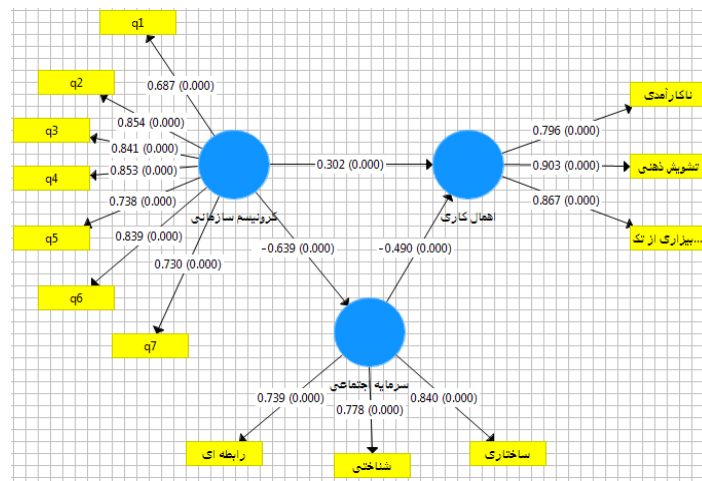
تعداد	متغیر	
۱۹۴	مرد	جنسیت
۱۰۳	زن	
۵۱	۲۵-۳۵	سن
۱۱۲	۳۶-۴۵	
۹۶	۴۶-۵۵	
۳۸	بالای ۵۵	
۵۶	کمتر از ۱۰	سابقه کاری
۱۲۸	۱۰-۲۰	
۱۰۳	۲۱-۳۰	
۳۹	دیپلم	تحصیلات
۱۲۹	لیسانس	
۹۶	فوق لیسانس	
۳۳	بالتر از فوق لیسانس	

برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS استفاده شد. برای برازش مدل اندازه‌گیری، ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی یا CR) پرداخته می‌شود. ابتدا بار عاملی سوالات یا آیتم‌ها بررسی شدند. نتایج نشان داد بار عاملی همه سوالات بیشتر از ۰/۴ است که مناسب بودن این معیار را نشان می‌دهد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، و روایی همگرا در جدول ۲ ارائه شده است.

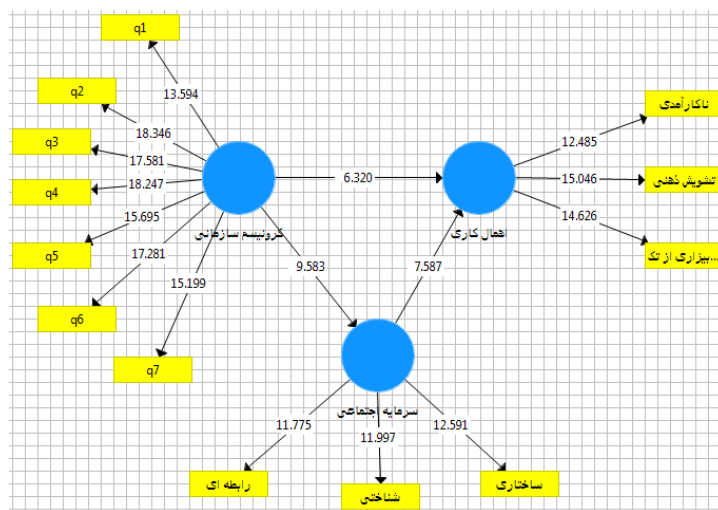
جدول ۲. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
اهمال کاری کارکنان	۰/۸۸۴	۰/۹۱۱	۰/۷۳۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۵۱	۰/۸۸۳	۰/۶۱۹
کرونیسم سازمانی	۰/۸۶۳	۰/۸۸۱	۰/۶۳۱

بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها



شکل ۲. مدل ترسیم‌شده همراه ضرایب استاندارد و سطح معناداری فرضیه‌ها



شکل ۳. مدل ترسیم‌شده همراه مقادیر آماره T

جدول ۳. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	رابطه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۶/۳۲۰	۰/۳۰۲	اهمال کاری کارکنان ← کرونیسیم سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۹/۵۸۳	-۰/۶۳۹	سرمایه اجتماعی ← کرونیسیم سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۷/۵۸۷	-۰/۴۹۰	اهمال کاری کارکنان ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۱۱۲	۰/۳۱۳	نقش میانجی سرمایه اجتماعی

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین ۰ تا ۱ قرار دارد و مقادیر نزدیک به ۱ نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ میزان متوسط، و $GOF = 0.36$ میزان بزرگ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (Wetzels et al. 2009).

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۴ ارائه شده است. این معیار از طریق رابطه ۱ محاسبه می‌شود:

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

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۶۴۲ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این، با توجه به جدول ۳ ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری است. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده مقادیر R^2 مطلوب است.

جدول ۴. شاخص‌های کلی برازش مدل

R^2	مقادیر اشتراکی	متغیر پنهان
۰/۵۴۸	۰/۷۳۳	اهمال کاری کارکنان
۰/۷۰۳	۰/۶۱۹	سرمایه اجتماعی
-	۰/۶۳۱	کرونیسیم سازمانی
۰/۶۲۵	۰/۶۶۱	میانگین
	۰/۶۴۲	Gof

بحث و نتیجه

در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر کرونیسیم سازمانی بر اهمال کاری کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخته شد. در این پژوهش نخست با استفاده از منابع کتابخانه‌ای پیشینه تحقیق بررسی شد. سپس متغیرهای تحقیق از راه پرسشنامه اندازه‌گیری شدند. برای بررسی موضوع پژوهش چهار فرضیه مطرح و پس از جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیات مشخص شد هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که کرونیسیم سازمانی اثر مثبت و معنادار بر اهمال کاری کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت کارکنان خواسته‌های خاصی از سازمان دارند و انتظار دارند این خواسته‌ها در پاسخ به دانش و مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها برآورده شود. وقتی چنین انتظاراتی به شیوه عادلانه برآورده نمی‌شود و به دیگران، که دارای دانش و مهارت و توانایی‌های مشابه هستند، امتیازات ویژه داده می‌شود، آن‌ها نیز دلسرد می‌شوند و ممکن است با نشان دادن نتایج منفی کار انتقام بگیرند. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی و هنجار متقابل مثبت، هنگامی که کارکنان با رفتار منصفانه رهبر خود در تخصیص پاداش و مجازات مواجه می‌شوند تشویق می‌شوند با تعهد و رفتار مثبت بیشتر در سازمان مشارکت کنند. برعکس و مطابق ایده متقابل منفی، هنگامی که کارکنان در محل کار بی‌عدالتی و جانبداری را مشاهده می‌کنند انتظارات و جاه‌طلبی‌های آن‌ها تحت تأثیر منفی قرار می‌گیرد. بنابراین، کارکنان به

منظور انتقام گرفتن و برقراری عدالت رفتارهای منفی، همچون اهمال کاری در انجام دادن وظایف، از خود بروز می‌دهند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دی کلرک و همکارانش (۲۰۲۱)، شاهین و همکارانش (۲۰۲۱)، و شاهین و همکارانش (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تدوین شد که کرونیسیم سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که در یک سازمان کرونیسیم سازمانی وجود دارد برخی از کارکنان بر اساس روابط و ارتباطات دوستانه‌ای که با مدیران و سرپرستان دارند، و نه بر اساس معیارهای عینی و عملکردی، مورد حمایت قرار می‌گیرند و از مزایای خاصی برخوردار می‌شوند؛ درحالی‌که سایر کارکنان از این حمایت‌ها و امتیازات به دلیل نداشتن روابط دوستانه محروم هستند. چنین تبعیضی می‌تواند به بهزیستی یک سازمان و کارکنان آن آسیب برساند و باعث ایجاد احساس بی‌عدالتی و نابرابری در محل کار شود. این ادراک بی‌عدالتی و احساس تبعیض ناشی از کرونیسیم اعتماد را، که مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی است، از بین می‌برد و با کاهش روابط بین فردی و بین‌گروهی و کاهش تعهد افراد به سایر کارکنان و سازمان روحیه همکاری و تعاون و تعامل را به حداقل می‌رساند و به کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان منجر می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های جاوه‌ار و همکارانش (۲۰۲۰)، ایگناتوسکی و همکارانش (۲۰۱۹)، و بیلال و همکارانش (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

فرضیه سوم پژوهش بدین صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر اهمال کاری کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت سرمایه اجتماعی منبع موجود در تعاملات اجتماعی و نظام هدفمند همکاری میان اعضای یک سازمان است که باعث ایجاد شبکه‌های روابط معقولانه و حس اعتماد و مشارکت بین افراد می‌شود و آن‌ها را در رسیدن به اهداف مشترک یاری می‌کند. در واقع سرمایه اجتماعی شرایط مطلوب و مناسبی جهت ایجاد هم‌نوایی مشترک به وجود می‌آورد که می‌تواند بهره‌وری منابع انسانی را افزایش دهد. در سایه همین همدلی و انسجام است که همه کارکنان برای رشد و توسعه خود و دیگران و رسیدن به اهداف سازمانی همه تلاش خود را به کار می‌گیرند و از هر گونه اهمال کاری اجتناب می‌کنند. در واقع وجود سرمایه اجتماعی در محیط کار باعث ایجاد اعتماد، همکاری، و هماهنگی متقابل بین کارکنان می‌شود و احساس مسئولیت و تعهد آن‌ها را به سازمان بیشتر می‌کند و باعث کاهش بی‌اعتنایی و اهمال کاری در ارتباط با انجام دادن وظایفشان می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش حسین‌زاده و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

در نهایت فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت تدوین شد که کرونیسیم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر اهمال کاری کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت بی‌عدالتی و بی‌انصافی ادراک شده ناشی از کرونیسیم با تفکیک اعضای سازمان به چند دسته موجب تضعیف انسجام درونی سازمان می‌شود و با کاهش پیوندها و ارتباطات درونی سازمان و کاهش هماهنگی‌ها و همکاری‌های فردی و بین‌گروهی برای رسیدن به منافع مشترک و کاهش هنجارها و اعتماد درون سازمانی دلگرمی سازمانی از بین می‌رود و تعقیب اهداف سازمانی به خطر می‌افتد. در واقع آن دسته از کارکنانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند خود را از سایر افراد جدا می‌دانند و با مشارکت در اقدامات اهمال‌کارانه سعی در ایجاد و برقراری عدالت می‌کنند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود:

- آگاه باشند و آموزش ببینند. امروزه در نیروی کار بخش دولتی تحمل نابرابری بسیار پایین است و اگر با سیاست‌های ضد شایسته‌سالاری، که در سازمان‌های بخش دولتی کشورهای در حال توسعه رایج است، ادامه دهند، باید با عواقب زیان‌بار آن روبه‌رو شوند.
- با اتخاذ رویه‌های عادلانه در تخصیص منابع موجب افزایش ادراک عدالت در سازمان شوند.
- در طراحی سیاست‌های استخدام، ارزیابی عملکرد، و توسعه مسیر شغلی نهایت دقت و عدالت را داشته باشند. این سیاست‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که افراد شایسته را ارتقا دهد و از تبعیض و جانبداری در سازمان جلوگیری کند.

- اطمینان حاصل کنند که ارزیابی عملکرد و رویه‌های اعطای پاداش‌ها مبتنی بر شایستگی است نه مبتنی بر رابطه و دوستی. سیستم‌های ارزیابی عملکرد نباید بر اساس ارزیابی ذهنی مدیران و سرپرستان باشد؛ بلکه باید عینی باشد. استانداردهای عملکرد نیز باید واضح تعریف شود.
 - با توجه به اینکه در کرونسیسم سازمانی مفهوم درون‌گروهی و برون‌گروهی بسیار رایج است، برای ترویج محیط کاری عادلانه، مفهوم درون‌گروهی و برون‌گروهی را به حداقل برسانند تا هر فرد بتواند برای تکمیل وظایف خود انگیزه داشته باشد. مدیران باید در روابط حرفه‌ای خود به اصول عدالت و برابری اهمیت دهند.
- در خصوص وجه نوآوری و تمایز پژوهش حاضر نیز گفتنی است پژوهشی که توأمان به بررسی اثر کرونسیسم سازمانی بر اهمال‌کاری کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخته باشد یافت نشده است. در نهایت در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز باید گفت که در این پژوهش فقط اثر کرونسیسم سازمانی و سرمایه اجتماعی بر اهمال‌کاری کارکنان بررسی شده است؛ درحالی‌که عوامل زیادی می‌توانند در اهمال‌کاری کارکنان مؤثر باشند، که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است. از دیگر محدودیت‌های محققان نیز می‌توان به عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی و محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سؤالات اشاره کرد. به‌علاوه جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان بودند. بنابراین، در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

منابع

- حسین‌زاده، مهدی؛ علی اکبرامین‌بیدختی؛ حسین بلوچی؛ مجید نعمت‌الهی؛ رسول علی‌جانی (۱۳۹۵). «پیش‌بینی اهمال کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی»، توسعه سازمانی پلیس، ۱۳(۵۹)، ص ۱۱۹ - ۱۳۷.
- خاکپور، عباس؛ میترا قلی‌پور (۱۳۹۶). «نقش اهمال کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک‌شده (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام نور همدان)»، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۴)، ص ۱۱۳ - ۱۲۲.
- خدابخش‌زاده، سعید؛ سمیرا امیرزاده مرادآبادی؛ صادق خدابخش‌زاده؛ محمد بنی‌اسد (۱۳۹۴). «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی؛ موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم)»، توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز، ۶(۴)، ص ۳۲۳ - ۳۳۱.
- دیهیم‌پور، مهدی (۱۴۰۰). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۸(۳)، ص ۳۹۹ - ۴۲۴.
- دیهیم‌پور، مهدی؛ حسن دولتی (۱۳۹۹). «تأثیر شفافیت سازمانی بر پارائونید سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۷(۳)، ص ۳۷۳ - ۳۹۸.
- زارعی‌متین، حسن؛ بهزاد محمدیان؛ سعید مدرسی (۱۳۹۵). «مدیریت سرمایه اجتماعی، تهران، مؤسسه کتاب مهربان.
- صقاری‌نیا، مجید؛ زهرا امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱). «تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی استان تهران»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۴)، ص ۱۱۱ - ۱۳۱.
- عیوضی، محمدرحیم؛ زهره همتی؛ محمد باوندپوری (۱۳۹۸). «سرمایه اجتماعی، پیشران قدرت اجتماعی»، هفدهمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری.
- غفاری جعفری، داود؛ بهشته نیوشا (۱۳۹۶). «رابطه دنیاگرایی و تکبر با اهمال کاری سازمانی»، روان‌شناسی و دین، ۱۰(۳)، ص ۸۵ - ۱۰۰.
- قریشی، سید مهدی؛ سید محمود هاشمی؛ زین‌العابدین امینی‌سابق؛ احسان ساده (۱۴۰۰). «فهم سرمایه اجتماعی بین‌سازمانی در دستگاه‌های اجرایی با رویکرد داده‌بنیاد»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۸(۳)، ص ۴۵۱ - ۴۷۶.
- کریمی، زهرا؛ رضا اندام (۱۳۹۵). «بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال کاری (مطالعه موردی: هیئت‌های ورزشی شهر همدان)»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۴)، ص ۹۹ - ۱۱۰.
- نظری‌زاده، امیرعباس؛ علی‌رضا موغلی؛ نرگس عباسی (۱۳۹۷). «طراحی مدل اهمال کاری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران)»، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۳)، ص ۱۱ - ۳۰.
- نعمت‌الهی، زهرا؛ امیرحمزه فرج‌اللهی؛ محمدحسین میرجلیلی؛ حسین مؤمنی‌فرد (۱۳۹۲). «بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام، و مشارکت اجتماعی) دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع)»، مدیریت نظامی، ۵۰(۱۳)، ص ۱۷۵ - ۲۰۲.
- Adams, J. S. & Freedman, S. (1976). "Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography", *Advances in Experimental Social Psychology*, 9(1976), pp. 43-90.
- ÁlvarezJordi, E. C. & Romání, J. R. (2017). "Measuring social capital: further insights La medición del capital social: nuevas perspectivas", *Gaceta Sanitaria*, 31(1), pp. 57-61.
- 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.
- Bankston, C. L. (2014). "Punishing immigrants: policy, politics, and injustice", *Contemporary Sociology*, 43(4), pp. 547-548.
- Baris Erdem, A. K. (2015). "The effects of cronyism on job satisfaction and intention to quit the job in hotel enterprises: the case of three, four and five star hotels in Mugla, Turkey", *Manas Journal of Social Studies*, 4(1), pp. 55-74.
- 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.
- Blau, P. M. (2017). "Exchange and power in social life", *Exchange and Power in Social Life* (1st edn.), Routledge.
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). "Linking empowering leadership and employee work engagement: the effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality", *Frontiers in Psychology*, 9:1304, pp. 1-12.
- Choi, S. (2011). "Organizational justice and employee work attitudes: The federal case", *The American Review of Public Administration*, 41(2), pp. 185-204.

- De Clercq, D., Fatima, T., & Jahanzeb, S. (2021). "Cronies, procrastinators, and leaders: A conservation of resources perspective on employees' responses to organizational cronyism", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Advance online publication.
- Deyhimpour, M. (2021). "The Effect of Social Capital on Organizational Rip Currents Mediated by Organizational Transparency", *Social Capital Management*, 8(3), pp. 399-424. (in Persian)
- Deyhimpour, M. & Dolati, H. (2020). "The Effect of Organizational Transparency on Organizational Paranoia Mediated by Social Capital", *Social Capital Management*, 7(3), pp. 373-398. (in Persian)
- Eivazi, M. R., Hemmati, Z., & Bavandpuri, M. (2019). "Social capital is the driver of social power", 17th National Conference on New Research in Science and Technology. (in Persian)
- Ferrari, J. & Pychyl, T. (2000). "The Scientific Study of Procrastination: Where Have We Been and Where Are We Going", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), pp. 3-13.
- Ghaffari Jafari, D. & Newsha, B. (2017). "The relationship between secularism and arrogance with organizational procrastination", *Psychology and Religion*, 10(3), pp. 85-100. (in Persian)
- Ghoreishi, S., Hashemi, S., Amini Sabegh, Z., & Sadeh, E. (2021). "The Explication of the Effective Factors and Barriers of the Formation of Inter-Organizational Social Capital Using the Grounded Theory Approach", *Social Capital Management*, 8(3), pp. 451-476. (in Persian)
- Gouldner, A. W. (1960). "The norm of reciprocity: A preliminary statement", *American Sociological Review*, 25(2), pp. 161-178.
- Hoseinzadeh, M., Akbar aminbeidokhti, A., Balochi, H., Nematolahi, 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), pp. 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), pp. 295-313.
- 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*, 26(5), PP. 657-677.
- Karimi, Z. & Andam, R. (2016). "The Relationship between Job Satisfaction and organizational justice with Procrastination (Case Study: Sport Boards of Hamedan city)", *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(4), pp. 99-110. (in Persian)
- Khakpour, A. & Gholipour, M. (2017). "The Role of Perceived Organizational Justice in Job Procrastination", *Journal of Applied Sociology*, 28(4), pp. 113-122. (in Persian)
- Khatri, N. (2016). "Definitions of cronyism, corruption, and crony capitalism," in *Crony Capitalism in India*, Palgrave Studies in Indian Management, eds N. Khatri and A. K. Ojha (London: Palgrave Macmillan).
- khodabakhshzadeh, S., Amirzadeh Moradabadi, S., khodabakhshzadeh, S., & Baniyasi, M. (2016). "The Study of Factors Affecting Productivity of Human Resources; Barriers and Solutions: (Case study: Education Deputy University of Medical Sciences Bam)", *Educational Development of Judishapur*, 6(4), pp. 323-331. (in Persian)
- Klingsieck, K. B. (2013). "Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific?", *Current Psychology*, 32(2), pp. 175-185.
- Kose, A.G. & Metin, U. B. (2018). "Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention", *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), pp. 245-262.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 242-266.
- Nazarizadeh, A., Mooghali, A., & Abbasi, N. (2018). "Designing of procrastination model in Iran's public sector organizations (Case Study: Iranian Airport Company)", *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 6(3), pp. 11-30. (in Persian)
- Nemat Elahi, Z., Faraj Elahi, A. H., Mirjalili, M. H., & Momeni Fard, H. (2013). "Investigating the factors affecting social capital (trust, cohesion and social participation) of students of Imam Ali (AS) Military University", *Military Management*, 50(13), pp. 175-202. (in Persian)
- Riccucci, N. M. (2009). "The pursuit of social equity in the federal government: A road less traveled?", *Public Administration Review*, 69(3), pp. 373-382.
- Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). "From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities", *European Management Journal*, 36(2), pp. 195-209.
- Rosario, P., Costa, M., Nunez, J. C., Gonzalez-Pienda, J., Solano, P., & Valle, A. (2009). "Academic procrastination: associations with personal, school, and family variables", *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), pp. 118-127.

- Saffarinia, M. & Amirkhani Razlighi, Z. (2013). "Path Analysis relationship Organizational Procrastination With Cognitive arousal and Burn-out Tehran governmental employees", *Organizational Resource Management Research*, 2(4), pp. 111-131. (in Persian)
- Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). "Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era", *Journal of Sustainability*, 8(322), pp. 1-15.
- Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). "Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics", *Frontiers in Psychology*, 11:579560, pp. 1-14.
- Shaheen, S., Abrar, M., Saleem, S., Shabbir, R., & Zulfiqar, S. (2021). "Linking organizational cronyism to deviant workplace behavior: Testing the mediating role of employee negligence in Pakistani higher education institutions", *International Journal of Leadership in Education*, 2021(2), pp. 1-23.
- Shaheen, S., Bari, M.W., Hameed, F., & Anwar, M. M. (2019). "Organizational Cronyism as an Antecedent of Ingratiation: Mediating Role of Relational Psychological Contract", *Frontiers in Psychology*, 10:1609, pp. 1-29.
- Shaheen, S., Bashir, S., & Khan, A. K. (2017). "Examining Organizational Cronyism as an Antecedent of Workplace Deviance in Public Sector Organizations", *Public Personnel Management*, 46(3), pp. 1-16.
- Silkoset, R. (2013). "Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts", *European Journal of Marketing*, 47(1/2), pp. 174-197.
- Stead, R., Shanahan, M.J., & Neufeld, R.W. (2010). "I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health", *Personality and Individual Differences*, 49(3), pp. 175-80.
- Steel, P. (2010). "Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist?", *Personality and Individual Differences*, 48(8), pp. 926-934.
- Steel, P. (2007). "The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure", *Psychological Bulletin*, 133(1), pp. 65-94.
- Turan, A. (2015). "Does the perception of organizational cronyism leads to career satisfaction? Or frustration with work? The mitigating role of organizational commitment", *Research in Applied Economics*, 7(3), pp. 14-30.
- Turhan, M. (2014). "Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teachers", *Journal of Business Ethics*, 123(2), pp. 295-308.
- Van Eerde, W. & Klingsieck, K.B. (2018). "Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies", *Educational Research Review*, 25(2), pp. 73-85.
- Weaver, T. L. (2015). "Intent to exit: Why do US Federal employees leave?", *International Journal of Public Administration*, 38(6), pp. 442-452.
- Wetzels, M. G., Schroder, C., & Van Oppen (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration", *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), pp. 177-195
- Zarei Matin, H., Mohammadian, B., & Modarressi, S. (2016). *Social Capital Management*, Tehran, Mehraban Book Institute. (in Persian)