



## Nepotism and organizational indifference of employees: An analysis of the mediating role of social capital

Masood Taherinia<sup>1</sup> | Ali Shariat Nezhad<sup>2</sup> | Fariborz Fathi Chegeni<sup>3\*</sup>

1. Department of Economics and Accounting, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: [taherinia.m@lu.ac.ir](mailto:taherinia.m@lu.ac.ir)

2. Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: [shariat.al@lu.ac.ir](mailto:shariat.al@lu.ac.ir)

3. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: [farifth@gmail.com](mailto:farifth@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article type:

Research Article

#### Article History:

Received August 12, 2022

Revised December 04, 2023

Accepted March 07, 2023

Published online 09 March 2024

#### Keywords:

*Nepotism,*

*Social Capital,*

*Organizational Indifference,*

*Government Organizations.*

### ABSTRACT

Paying particular attention to human resources as the main factor in improving productivity in the organization is of particular importance so any factor that causes indifference and minimal effort of people toward the goals of the organization should be quickly identified and corrected. This study aimed to investigate the effect of nepotism on organizational indifference of employees 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 study's statistical population was 1331 employees of general staff of Lorestan province based in Khorramabad city. According to the Morgan table, a sample size 297 was selected by stratified random sampling. To measure the variables of the research, Danaeifard et al's organizational indifference (2010), Nahapiet & Ghoshal's Social Capital (1998) and the nepotism of Arasli & Tumer's (2008) have been used. Cronbach's alpha demonstrated the reliability of the questionnaires. 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 nepotism through social capital has a positive and significant effect on the administrative indifference of employees in government organizations of Lorestan province employees corporate indifference in Lorestan province government organizations.

**Cite this article:** Taherinia, M.; Shariat Nezhad, A. & Fathi Chegeni, F. (2024). Nepotism and organizational indifference of employees: An analysis of the mediating role of social capital. *Social Capital Management*. 11 (1), 51-68. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.346534.2323>



© Masood Taherinia, Ali Shariat Nezhad, Fariborz Fathi Chegeni. **Publisher:** University of Tehran Press.  
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.346534.2323>



## خویشاوندسالاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی

مسعود طاهری نیا<sup>۱</sup> | علی شریعت نژاد<sup>۲</sup> | فریبرز فتحی چگنی<sup>۳</sup>\*

۱. گروه اقتصاد و حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: [taherinia.m@lu.ac.ir](mailto:taherinia.m@lu.ac.ir)
۲. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: [shariat.al@lu.ac.ir](mailto:shariat.al@lu.ac.ir)
۳. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: [fathi.fa@fc.lu.ac.ir](mailto:fathi.fa@fc.lu.ac.ir)

## اطلاعات مقاله

## چکیده

## نوع مقاله:

پژوهشی

## تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

## کلیدواژه:

بی تفاوتی سازمانی،

خویشاوندسالاری،

سازمان‌های دولتی،

سرمایه اجتماعی.

توجه ویژه به نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین عامل ارتقای بهره‌وری در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ به نحوی که هر عاملی که موجب بی تفاوتی و تلاش حداقلی افراد نسبت به اهداف سازمان می‌شود باید به سرعت شناسایی شود و مورد اصلاح قرار گیرد. از همین رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان است. 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. از این میان نمونه‌ای به تعداد ۲۹۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان آن‌ها انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکارانش (۱۳۸۹)، سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، و خویشاوندسالاری آراسلی و تامر (۲۰۰۸) استفاده شد. در این پژوهش روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و برای تحلیل داده‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS به کار رفت. نتایج پژوهش نشان داد خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان است.

**استناد:** طاهری نیا، مسعود؛ شریعت نژاد، علی و فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۳). خویشاوندسالاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۱) ۵۱-۶۸.

DOI: [10.22059/jscm.2023.346534.2323](https://doi.org/10.22059/jscm.2023.346534.2323)

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© مسعود طاهری نیا<sup>۱</sup> | علی شریعت نژاد<sup>۲</sup> | فریبرز فتحی چگنی.DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.346534.2323>

## مقدمه

امروزه پژوهشگران نیروی انسانی را در حکم یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های استراتژیک سازمان به شمار می‌آورند و مهم‌ترین نقش در دستیابی سازمان به اهدافش را به نیروی انسانی اختصاص می‌دهند (فرح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۸). نیروی انسانی اساس و بنیان هر سازمانی است. در بسیاری از سازمان‌ها این نیروی انسانی است که تعیین‌کننده موقعیت و وضعیت آن سازمان است. بنابراین برای هر سازمانی نیروی انسانی اهمیت فزاینده‌ای دارد (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۰). در این زمینه توجه ویژه مدیران و رهبران سازمان‌ها به نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری از اهمیت خاصی برخوردار است و هر گونه عاملی که موجب تلاش حداقلی و بی‌تفاوتی کارکنان به اهداف و مأموریت‌های سازمان شود باید به سرعت شناسایی شود و مورد اصلاح قرار گیرد. بی‌تفاوتی سازمانی<sup>۱</sup> هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان نسبت به موفقیت سازمان نگرانی و دغدغه زیادی ندارند، تنها برای آنچه دریافت می‌کنند کار می‌کنند، برانگیخته نمی‌شوند و توجهی به فرصت‌هایی که به پیشرفت سازمان کمک می‌کند نشان نمی‌دهند (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی سازمانی نوعی بحران خاموش و عملی مخرب در سازمان‌هاست که به صورت مستمر و پنهان آثار منفی خود را بر سازمان و نیروی انسانی آن القا می‌کند (رفیعی و احمدی، ۱۳۹۶). زمانی که شخص، پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در وضعیتی به‌خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کند دچار بی‌تفاوتی شده است. نتایج تحقیقات مختلف نشان‌دهنده آن است که نود درصد کارکنان یا انگیزه و تمایل ندارند یا رفتارشان هم‌سو با تحقق اهداف سازمان نیست که علت اصلی این عدم انگیزه و بروز رفتارهای بی‌تفاوتی است (جلیلیان و همکاران، ۱۴۰۱). از این رو برای جلوگیری از بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌ها و کاهش آثار منفی ناشی از آن شناخت عواملی که موجب این پدیده می‌شوند ضروری است. برای علل بی‌تفاوتی کارکنان و از دست دادن اشتیاق آن‌ها برای پیگیری اهداف سازمانی عوامل متعددی بیان شده که خویشاوندسالاری<sup>۲</sup> یکی از آن‌هاست (Safina, 2015). خویشاوندسالاری به معنای اعطای حمایت به دلیل هر گونه رابطه‌ای است که صرف‌نظر از شایستگی صورت می‌گیرد (Wong & Klemmer, 1994). خویشاوندسالاری مصداق بارز عدم شایسته‌سالاری در سازمان است. اگر کارکنان این احساس را داشته باشند که هر چه تلاش کنند نتیجه خاصی برای آن‌ها در پی نخواهد داشت و عوامل دیگری به غیر از عملکرد آن‌ها در ارتقا و انتصابات آن‌ها تأثیرگذار است که آن‌ها فاقد این عوامل هستند دچار بی‌انگیزگی می‌شوند و نیرو و توان حداکثری خود را به کار نخواهند گرفت (Hu & Yin, 2021). خویشاوندسالاری با پیامدهای منفی همچون کاهش اعتماد به نفس و قابلیت‌های کارکنان، ترس مداوم و تفکر منفی، اخراج کارکنان شایسته، فقدان کار گروهی، ضعف خلاقیت و نوآوری و فرهنگ سازمانی، اختلال در روند تصمیم‌گیری و در نهایت ناامیدی و بی‌تفاوتی کارکنان همراه است (Safina, 2015). خویشاوندسالاری با تقسیم کردن افراد سازمان به دو دسته خودی (درون‌گروهی) و غیر خودی (برون‌گروهی) باعث کاهش سرمایه اجتماعی<sup>۳</sup> در سازمان می‌شود (Ignatowski et al., 2019). سرمایه اجتماعی عاملی مهم است که می‌تواند منجر به احساس مسئولیت و انگیزه و علاقه کارکنان در محیط کار 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). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری، و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آن‌ها را جهت دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کنند (صباح و بهشتی‌فر، ۱۳۹۵).

از طرفی سازمان‌های دولتی ابزارهای حاکمیتی در اجرای منویات حکومتی و خدمت‌رسانی به آحاد جامعه هستند و بر اساس گزارش بانک جهانی در فرایند توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع نقش محوری دارند و نه تنها به عنوان فراهم‌کننده مستقیم رشد، بلکه به عنوان یک شریک عامل تسریع و تسهیل در روند توسعه نیز محسوب می‌شوند. اما مشاهدات میدانی حاکی از آن است که سازمان‌های دولتی استان لرستان همچون سایر سازمان‌های دولتی کشور گرفتار معطل خویشاوندسالاری هستند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۸). متأسفانه امروزه خویشاوندسالاری در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه از مهم‌ترین مشکلاتی است که

1. organizational indifference  
2. Nepotism  
3. Social Capital

مدیران و مسؤولان با آن مواجه‌اند؛ به گونه‌ای که اثربخشی سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه را تحت تأثیر قرار داده است. دردناک‌تر اینکه تحقیقات مختلف نشان داده‌اند خویشاوندسالاری در کشورهای کم‌توسعه‌یافته همچون ایران به عنوان یک واقعیت زندگی و یک رفتار بسیار معمول در سازمان‌ها پذیرفته شده است. در جوامعی گرم همچون ایران که روابط خویشاوندسالاری سلطه بسیار بر روابط افراد دارد اعضای خانواده و دوستان فرد از وی انتظار دارند که در مقام انجام دادن امور ایشان ضوابط و معیارها را نادیده بگیرند. از همین رو در این جوامع فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری بیشتر خواهد بود و استقرار یک نظام دیوان‌سالار اصیل در این بافت فرهنگی غیر ممکن است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). در فضای شهرهای دارای بسترهای عشیره‌ای، وقتی یکی از افراد طایفه به یک موقعیت اجتماعی دست می‌یابد سعی می‌کند نقش‌ها و مشاغل را به اعضای تیره و طایفه خود واگذار کند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع در چنین فرهنگ‌هایی برای روابط درون‌گروهی که اغلب بر اساس خویشاوندی و قوم‌گرایی است ارزش بسیار بالایی قائل هستند. در چنین فرهنگ‌هایی، افراد احساس وظیفه می‌کنند که از اعضای گروه (خویشاوندان و اقوام) در مقایسه با اعضای خارج از گروه بیشتر حمایت کنند. همین موضوع می‌تواند یکی از دلایل اصلی باشد که استان لرستان از نظر اقتصادی در بین استان‌های کشور و در مجموع در اقتصاد ملی از موقعیت ضعیفی برخوردار باشد. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان است. سؤال اساسی پژوهش حاضر آن است که آیا خویشاوندسالاری منجر به تشدید پدیده بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان می‌شود یا خیر؟ و اینکه نقش سرمایه اجتماعی در ارتباط بین متغیرهای خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی کارکنان چیست؟

## مبانی نظری

### بی‌تفاوتی سازمانی

بی‌تفاوتی در فرهنگ لغت به معنی خونسردی، بی‌علاقگی، لاقیدی، و سهل‌انگاری است (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). کارکنانی که دچار بی‌تفاوتی می‌شوند گذشته و حال و آینده در نظرشان با هم تفاوتی ندارد. به همین دلیل نسبت به آینده بی‌تفاوت می‌شوند (مهربان، ۱۴۰۰). بی‌تفاوتی نتیجه ناکامی‌های مستمر و طولانی‌مدت افراد در دستیابی به اهدافشان است که به صورت یک روند تدریجی کم‌کم در افراد نمایان می‌شود. در برخی متون نیز از بی‌تفاوتی سازمانی تحت عنوان بی‌حسی نام برده شده است که بیانگر وضعیتی با عدم حضور یا کم‌رنگی شوق و هیجان یا احساسات است. همچنین می‌توان به عنوان کمبود رغبت در قبال مواردی که دیگران هیجان‌انگیز می‌پندارند به آن اشاره کرد (جلیلیان و همکاران، ۱۴۰۱). نشانه‌های بی‌تفاوتی سازمانی را می‌توان به دو گروه نشانه‌های رفتاری و نشانه‌های عملکردی طبقه‌بندی کرد. گروه اول، یعنی نشانه‌های رفتاری، در رفتار کلی افراد قابل مشاهده است؛ از جمله عدم احترام به قوانین سازمانی و اهداف و مقررات، اتلاف منابع و امکانات، و فقدان حس دلبستگی نسبت به سازمان. گروه دیگر، یعنی نشانه‌های عملکردی، در وظایف و عملکرد کارکنان و رفتار آن‌ها با مشتریان قابل مشاهده است (شکاری و همکاران، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دربرگیرنده پنج بعد است: **بی‌تفاوتی به مدیر:** کارمندان از ابراز توانایی‌های خود برای انجام دادن فعالیت‌های بیشتر اجتناب می‌ورزند و مدیریت را از پیشرفت کارشان مطلع نمی‌سازند. **بی‌تفاوتی به سازمان:** در این شرایط کارکنان موفقیت یا شکست سازمان برایشان اهمیتی ندارد و هیچ‌گونه دلبستگی یا علاقه‌ای به سازمان ندارند. **بی‌تفاوتی به ارباب‌رجوع:** به موقعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان ارائه خدمات به مشتریان را به یک زمان خاص محدود می‌سازند. **بی‌تفاوتی به همکاران:** کارکنان در کار گروهی شرکت نمی‌کنند و هیچ رابطه دوستانه‌ای با همکاران خود ندارند. **بی‌تفاوتی به کار:** این نوع از بی‌تفاوتی به شرایطی اشاره دارد که در آن کارکنان دقت کافی در کار خود نشان نمی‌دهند و کار خود را به طور جدی دنبال نمی‌کنند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹؛ به نقل از داورپناه و هویدا، ۱۳۹۷). در نهایت تعریف جامعی که می‌توان از بی‌تفاوتی سازمانی داشت عبارت است از بی‌انگیزه شدن کارکنان به تحقق اهداف سازمان که عملکرد سازمان را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (Leander, 2009).

## خویشاوندسالاری

خویشاوندسالاری یک مفهوم فرهنگی است که بستگی به معانی و ارزش‌های مشترک بین افراد و شرایط اجتماعی و اقتصادی یک جامعه دارد. مبنای خویشاوندسالاری طایفه‌گرایی، ارتباط خونی، و رفیق‌بازی است و عموماً بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد (Kragh, 2012). خویشاوندسالاری برگرفته از واژه نیوتیسم است (Abdalla et al., 1998). این واژه دو معنای متفاوت دارد: ۱. تمایل عمومی به طرفداری از فرد یا گروه خاصی نسبت به دیگران؛ ۲. رفتار و برخورد متمایز با افرادی که با آن‌ها ارتباط شخصی وجود دارد، مانند خویشاوندان، دوستان، همسایه‌ها، و سایر آشنایان (Iqbal & Ahmad, 2020). خویشاوندسالاری به معنای اعطای امتیاز ویژه به دوستان، همکاران، و آشنایان در زمینه‌های شغلی، استخدام، و تصمیم‌گیری‌های پرسنلی است (Akuffo & Kivipöld, 2019). خویشاوندسالاری نوعی سوءاستفاده از قدرت است که در فرایند خصوصی‌سازی و توزیع جانبدارانه منابع دولتی به کار می‌رود، بدون توجه به اینکه این منابع چگونه جمع‌آوری شده‌اند (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۸). رایج‌ترین شکل خویشاوندسالاری آن است که در شرایط یکسان استخدام افرادی که دارای رابطه خاصی با کارفرما هستند بر اساس منافع شخصی در اولویت جذب قرار گیرند (Arici et al., 2020). در مباحث مدیریت دولتی نیز هر نوع استخدام غیرقانونی خویشاوندان، دوستان، آشنایان، و همسایگان از طرف دیوان‌سالار یا بروکرات در نظام بروکراسی خویشاوندسالاری تلقی می‌شود (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶). در نهایت تعریف جامعی که می‌توان از خویشاوندسالاری داشت عبارت است از اعطای حمایت به دلیل هر گونه رابطه‌ای که صرف‌نظر از شایستگی صورت می‌گیرد (Wong & Klemer, 1994).

## 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 (دیهیم‌پور و دولتی، ۱۳۹۹). در واقع سرمایه اجتماعی یک سرمایه اثرگذار و مهم در کنار سرمایه انسانی و مالی و اقتصادی در سازمان‌ها و جوامع است که ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی دارد و مهم‌ترین منبع سازمان به شمار می‌رود (مهراجان و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم سرمایه اجتماعی را اولین بار هانیفان<sup>۱</sup> به این صورت مطرح کرد که نه تنها دارای 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 (دیهیم‌پور، ۱۴۰۰). پژوهشگران حوزه سرمایه اجتماعی بر این باورند که سرمایه اجتماعی از طریق برقراری ارتباط با دیگران ایجاد می‌شود و پیامد تعاملات و روابط اجتماعی است و سطح آن تابع کیفیت روابط و نگرش‌ها و نظام‌های بین افراد در گروه و سازمان و جامعه است. سرمایه اجتماعی ابزاری برای تقویت سرمایه انسانی و دستیابی به اهداف سازمان محسوب می‌شود که در صورت عدم تحقق و دستیابی به آن هزینه مبادلات و ارتباطات در درون سازمان افزایش خواهد یافت (محترم و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی همچون چسبی است که افراد را در سیستم‌های اجتماعی با هم نگه می‌دارد (Singh, 2018) و کارکنان را ترغیب می‌کند تا با تسهیم و مبادله دانش خود با دیگران دسترسی به اطلاعات و منابع و پیشنهادهای شغلی را که کلید موفقیت شغلی به شمار می‌آیند فراهم کنند (Teng, 2018). فریز<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۱۷) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از اطلاعات، اعتماد، هنجارها، و آیین‌های روابط متقابل در شبکه اجتماعی تعریف می‌کنند.

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

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

**بعد شناختی:** اعتقادات مشترک میان افراد را بیان می‌کند؛ اعتقاداتی که افراد به کمک آن نیازها، 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).

در نهایت تعریف جامعی که می‌توان از سرمایه اجتماعی داشت عبارت است از: سرمایه اجتماعی بازتاب وجود روابط متقابل شخصی نزدیک و صمیمانه در میان افراد می‌باشد و در ماهیت روابط متقابل شخصی بین افراد یافت می‌شود (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱).

### پیشینه پژوهش

ایگناتووسکی<sup>۱</sup> 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 و کار، تعهد و اعتماد 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.

سافینا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری در سازمان: علل و پیامدها» نشان دادند بی‌انگیزگی و بی‌علاقگی کارکنان، از دست دادن خودباوری و توانایی‌ها، ایجاد فرهنگ سازمانی ضعیف، کاهش امنیت روان‌شناختی، عدم حس رقابت در سازمان و بی‌تفاوتی کارکنان همگی از پیامدهای پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری در سازمان هستند.

پلیت<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر خویشاوندسالاری بر سکوت سازمانی، بیگانگی و تعهد: مطالعه‌ای بر کارکنان هتل‌ها در ترکیه» نشان دادند که خویشاوندسالاری رابطه مثبت و معنی‌دار با سکوت و بیگانگی سازمانی دارد و رابطه منفی و معنی‌دار با تعهد سازمانی دارد.

کاراکوسه<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «آثار خویشاوندسالاری، کرونیسم، و رابطه‌مداری سیاسی بر پزشکان شاغل در بیمارستان‌های دولتی» نشان دادند که اجرای خویشاوندسالاری باعث می‌شود به افراد احساس بی‌عدالتی دست دهد، روحیه کار گروهی در آن‌ها از بین برود، و در نهایت منجر به عملکرد ضعیف سازمانی شود.

آراسلی<sup>۵</sup> و تامر (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «خویشاوندگرایی، رابطه‌مداری، و باندبازی: بررسی آثار آن‌ها بر استرس شغلی و رضایت شغلی در صنعت بانک‌داری قبرس شمالی» نشان دادند که خویشاوندسالاری، رابطه‌مداری، و باندبازی استرس شغلی را در محیط کار ایجاد می‌کند و این امر نارضایتی کارکنان را از سازمان خود افزایش می‌دهد. در این میان خویشاوندگرایی بیشترین تأثیر منفی را بر استرس شغلی دارد.

قنبریور نصرتی و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «مدل‌یابی اثر پارتی‌بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت، و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران» نشان دادند پارتی‌بازی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد؛ همچنین اثر پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان منفی و معنادار بود.

خلیلی و همکارانش (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «پارتی‌بازی و عملکرد شغلی، تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام)» نشان دادند پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی و معنادار دارد. اعتماد سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اعتماد سازمانی در رابطه بین پارتی‌بازی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.

1. Ignatowski  
2. Safina  
3. Pelit  
4. Karakose  
5. Arasli

جدول ۱. خلاصه نتایج پیشینه پژوهش

نام محقق و سال	عنوان	جامعه آماری	ابزار گردآوری داده‌ها	ابزار تحلیل داده‌ها	نتایج
ایگناتوسکی و همکاران (۲۰۱۹)	پارادوکس خویشاوندگرایی در شرکت‌های لهستان و اوکراین: چشم‌انداز سرمایه اجتماعی	دانشجویان دانشگاه‌های خصوصی در لهستان و اوکراین	پرسشنامه	Spss	کرونشم و خویشاوندگرایی تأثیر منفی بر رضایت، انگیزه، کار، تعهد، و اعتماد در بین کارکنان دارند و موجب کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شوند.
سافینا (۲۰۱۵)	پارتنری بازی و خویشاوندسالاری در سازمان: علل و پیامدها	-	بررسی تحقیقات پیشین	فراتحلیل	بی‌انگیزگی و بی‌علاقگی کارکنان، از دست دادن خودباوری و توانایی‌ها، ایجاد فرهنگ سازمانی ضعیف، کاهش امنیت روان‌شناختی، عدم حس رقابت در سازمان، و بی‌تفاوتی کارکنان همگی از پیامدهای پارتنری بازی و خویشاوندسالاری در سازمان هستند.
پلیت و همکاران (۲۰۱۵)	تأثیر خویشاوندسالاری بر سکوت سازمانی، بیگانگی، و تعهد: مطالعه‌ای بر کارکنان هتل‌ها در ترکیه	کارکنان هتل‌های پنج‌ستاره در ترکیه	پرسشنامه	Spss	خویشاوندسالاری رابطه مثبت و معنی‌دار با سکوت و بیگانگی سازمانی دارد و رابطه منفی و معنی‌دار با تعهد سازمانی دارد.
کاراکوسه (۲۰۱۴)	آثار خویشاوندسالاری، کرونشم، و رابطه‌مداری سیاسی بر پزشکان شاغل در بیمارستان‌های دولتی خویشاوندگرایی، رابطه‌مداری، و باندبازی: بررسی آثار آن‌ها بر استرس شغلی و رضایت شغلی در صنعت بانک‌داری قبرس شمالی	پزشکان متخصص شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان کوتاهیه ترکیه	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	تحلیل محتوا با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ir	خویشاوندسالاری منجر به احساس بی‌عدالتی در افراد می‌شود، روحیه کار گروهی را از بین می‌برد، و در نهایت منجر به عملکرد ضعیف سازمانی می‌شود.
آراسلی و تامر (۲۰۰۸)	مدل‌یابی اثر پارتنری بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت، و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران	کارکنان بانک در قبرس شمالی	پرسشنامه	Spss & Lisrel	خویشاوندسالاری، رابطه‌مداری، و باندبازی استرس شغلی را در محیط کار ایجاد می‌کند و این امر ناراضی‌تری کارکنان را از سازمان خود افزایش می‌دهد.
قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۴۰۰)	مدل‌یابی اثر پارتنری بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت، و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران	کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران	پرسشنامه	لیزرل	پارتنری بازی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد. همچنین اثر پارتنری بازی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان منفی و معنادار بود.
خلیلی و همکاران (۱۳۹۸)	پارتنری بازی و عملکرد شغلی، تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام)	کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام	پرسشنامه	لیزرل	پارتنری بازی بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی و معنادار دارد. اعتماد سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اعتماد سازمانی در رابطه بین پارتنری بازی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.
مصباحی (۱۳۹۷)	تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان	کارکنان هتل‌های چهار و پنج‌ستاره در شهر تهران	پرسشنامه	لیزرل	پارتنری بازی/ خویشاوندگرایی تأثیر بسزایی در افزایش بدبینی سازمانی و انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد و بدبینی سازمانی کارکنان نیز تأثیر زیاد و مثبتی بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد.
حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)	پیش‌بینی اهمال کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی	کارکنان شاغل فرماندهی انتظامی ویژه شرق تهران در سال ۱۳۹۳	پرسشنامه	Spss & Lisrel	سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی اثر ساختاری منفی دارد. همچنین سرمایه اجتماعی با اهمال کاری کارکنان از طریق متغیر واسطه‌ای فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار دارد.
صبح و بهشتی‌فر (۱۳۹۵)	بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان	کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان	پرسشنامه	Spss	با افزایش سرمایه اجتماعی، بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کند.

مصباحی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان» نشان داد که پارتی‌بازی/ خویشاوندگرایی تأثیر بسزایی در افزایش بدبینی سازمانی و انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد و بدبینی سازمانی کارکنان نیز تأثیر زیاد و مثبت بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد. همچنین، بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری پارتی‌بازی/ خویشاوندگرایی بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان نقش میانجی ایفا 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 که سرمایه اجتماعی با اهمال کاری کارکنان از طریق متغیر واسطه‌ای فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار دارد.

صباح و بهشتی‌فر (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان دریافتند که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد با افزایش سرمایه اجتماعی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان کاهش پیدا می‌کند.

با مرور پیشینه پژوهش می‌توان گفت پژوهش‌های گذشته توجه خود را معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر کرده‌اند. به عبارت دیگر نگاه غالب این پژوهش‌ها به بررسی روابط دوسویه حاصل از تأثیرگذاری یکی از متغیرها بر دیگری بوده است. در واقع وجه نوآوری پژوهش حاضر را می‌توان در آن دانست که پژوهش‌های گذشته به موضوعات خویشاوندسالاری، سرمایه اجتماعی، و بی‌تفاوتی سازمانی به صورت مجزا پرداخته‌اند و تاکنون تحقیقی جامع که ارتباط این سه متغیر را بررسی کرده باشد و سرمایه اجتماعی را متغیر میانجی بین خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در نظر گرفته باشد صورت نپذیرفته است.

### مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ طراحی شده است. در این الگو، خویشاوندسالاری به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است که از شاخص‌های آراسلی و تامر (۲۰۰۸) استفاده شده است. بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران، و بی‌تفاوتی نسبت به کار است که از ابعاد دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است. سرمایه اجتماعی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد ساختاری، شناختی، و رابطه‌ای است که از ابعاد ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شده است.

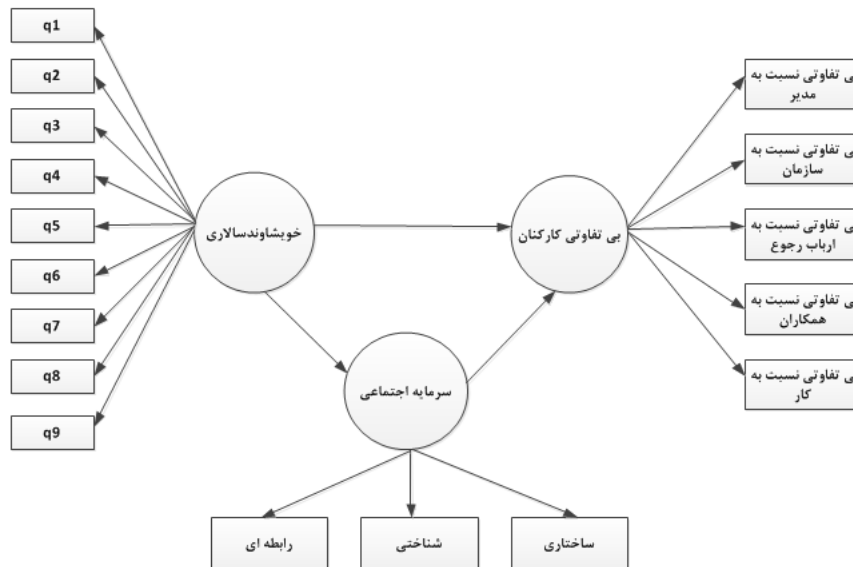
**فرضیه اول:** خویشاوندسالاری اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان دارد.

**فرضیه دوم:** خویشاوندسالاری اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان دارد.

**فرضیه سوم:** سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان دارد.

**فرضیه چهارم:** خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان دارد.





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش شناسی

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 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 بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از پرسشنامه دانایی فرد و همکارانش (۱۳۸۹) - که شامل پنج بعد بی‌تفاوتی نسبت به مدیر (۱۰ گویه)، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان (۶ گویه)، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع (۶ گویه)، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران (۴ گویه)، و بی‌تفاوتی نسبت به کار (۷ گویه) است - 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 نیک‌پی و زندکریمی (۱۳۹۷) ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و پایایی ابعاد آن بی‌تفاوتی نسبت به مدیر ۰/۸۶، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان ۰/۸۱، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع ۰/۷۶، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران ۰/۸۱، و بی‌تفاوتی نسبت به کار ۰/۷۸ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) - شامل ۳ بعد ساختاری (۶ گویه)، شناختی (۶ گویه)، رابطه‌ای (۵ گویه) - 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 دیهیم‌پور و دولتی (۱۳۹۹) ۰/۸۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و پایایی ابعاد آن ساختاری ۰/۸۱، شناختی ۰/۷۸، و رابطه‌ای ۰/۸۰ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. برای سنجش خویشاوندسالاری سازمانی از پرسشنامه آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، شامل ۹ گویه، 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 آرکی و همکارانش (۲۰۲۰) ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. روایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش روایی همگرا (بی‌تفاوتی سازمانی ۰/۶۴۱، سرمایه اجتماعی ۰/۵۹۹، خویشاوندسالاری سازمانی ۰/۶۴۳) 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 تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم‌زمان فراهم می‌سازد. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه یا شاخص در مدل وجود داشته باشد می‌تواند به‌خوبی مدل را برازش کند. 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. همچنین زمانی که داده‌ها نرمال نباشند از این روش استفاده می‌شود.

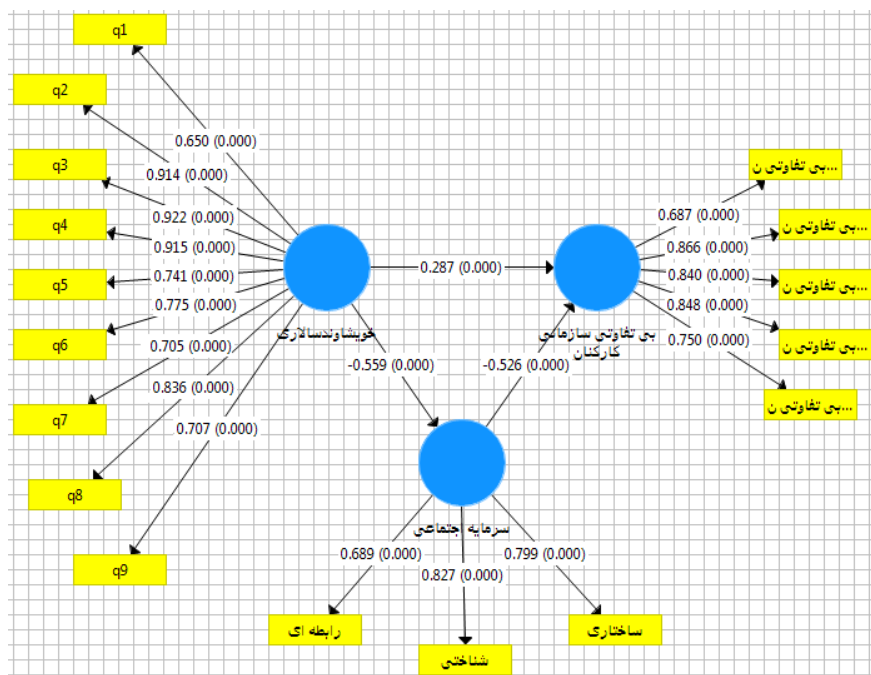
### یافته‌های پژوهش

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 مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد بار عاملی همه سوالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، و روایی همگرا در جدول ۲ ارائه شده است.

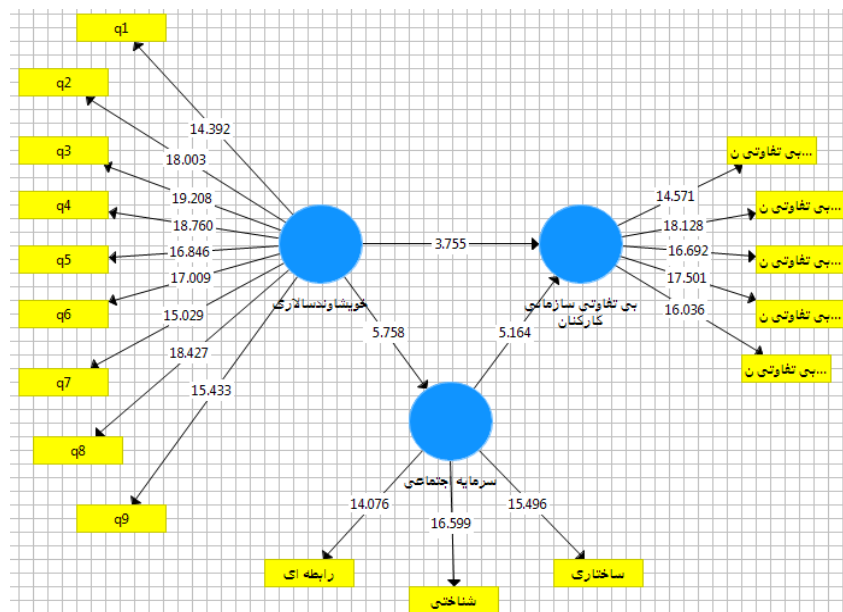
جدول ۲. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
بی‌تفاوتی سازمانی	۰/۸۳۱	۰/۸۵۴	۰/۶۴۱
سرمایه اجتماعی	۰/۷۹۶	۰/۸۱۲	۰/۵۹۹
خویشاوندسالاری	۰/۸۴۴	۰/۸۶۸	۰/۶۴۳

### بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها



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



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T

جدول ۳. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه های پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	رابطه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۷۵۵	۰/۲۸۷	خویشاوندسالاری ← بی تفاوتی سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۷۵۸	-۰/۵۵۹	خویشاوندسالاری ← سرمایه اجتماعی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۱۶۴	-۰/۵۲۶	سرمایه اجتماعی ← بی تفاوتی سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۳۳۰	۰/۲۹۴	نقش میانجی سرمایه اجتماعی

### برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشان دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که  $GOF = 0.1$  میزان کم،  $GOF = 0.25$  مقدار متوسط، و مقدار بزرگ  $GOF = 0.36$  برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود (Wetzels et al., 2009).

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۳ ارائه شده است. این معیار از طریق رابطه ۱ محاسبه می شود:

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

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۱۶ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود. علاوه بر این با توجه به جدول ۴ ضرایب  $R^2$  معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده مقادیر  $R^2$  مطلوب است.

جدول ۴. شاخص های کلی برازش مدل

R <sup>2</sup>	مقادیر اشتراکی	متغیر پنهان
۰/۵۴۱	۰/۶۴۱	بی تفاوتی سازمانی
۰/۶۷۱	۰/۵۹۹	سرمایه اجتماعی
-	۰/۶۴۳	خویشاوندسالاری
۰/۶۰۶	۰/۶۲۷	میانگین
	۰/۶۱۶	Gof

## بحث و نتیجه

با شروع هزاره سوم، نقش منابع انسانی در سازمان‌ها بیش از پیش پررنگ شده تا جایی که از آن به عنوان یکی از عوامل مهم کسب موفقیت و برتری رقابتی در سازمان‌ها یاد می‌شود. سازمان‌ها به عنوان نهادهای مستقل با ماهیت اجتماعی دارای ساختار و تشکیلات مشخصی در جهت پیشبرد اهداف و نیازهای خود هستند. در این میان عوامل متعددی به عنوان مانع در مقابل نیل سازمان‌ها به اهداف مشخص خود عمل می‌کنند که بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان یکی از این عوامل است. از همین رو پژوهش حاضر به بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخته است. در این پژوهش نخست با استفاده از منابع کتابخانه‌ای پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. سپس متغیرهای تحقیق از راه پرسشنامه اندازه‌گیری شد. برای بررسی موضوع پژوهش چهار فرضیه مطرح شده که پس از جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیات مشخص شد هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که خویشاوندسالاری اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت عامل مهمی که در ایجاد انگیزه در کارکنان اثرگذار است شایسته‌سالاری است. به عبارتی اگر کارکنان سازمان این احساس را داشته باشند که هر چه بیشتر تلاش کنند نتیجه بهتری دریافت خواهند کرد انگیزه و تعهد آن‌ها افزایش پیدا می‌کند و بالعکس اگر احساس بی‌عدالتی کنند دچار بی‌انگیزگی و بی‌علاقگی در کار خود می‌شوند که عواقب زیان‌باری برای سازمان در پی خواهد داشت. طبق نظریه برابری آدامز (۲۰۰۸) افراد سازمان خود را با یک‌دیگر بر مبنای نسبت ورودی و خروجی مقایسه می‌کنند. اگر فرد احساس کند که معیارهایی به غیر از معیارهای عینی همچون روابط خویشاوندی مبنای ارتقا و پاداش و پیشرفت شغلی است احساس بی‌عدالتی می‌کند و دچار نارضایتی از سازمان می‌شود. در واقع این افراد درک می‌کنند که برای پیشرفت شغلی و بهبود وضعیت کنونی شغل خود معیارهایی اهمیت دارد که آن‌ها فاقد آن معیارها هستند. بنابراین ترجیح می‌دهند صرفاً وظایف روزمره خود را در حدی که اخراج نشوند انجام دهند و هیچ‌گونه تلاشی فراتر از آن نخواهند داشت که به تدریج منجر به احساس بی‌تفاوتی سازمانی در آن‌ها می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط سافینا (۲۰۱۵)، پلنت و همکارانش (۲۰۱۵)، و کاراکوسه (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

فرضیه دوم پژوهش نیز بدین صورت تدوین شد که خویشاوندسالاری 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 در خویشاوندسالاری سازمانی برخی از افراد در فرایندهای کاری و اداری حاکم بر سازمان، از جمله ارزیابی عملکرد و ترفیع و رویه‌های انضباطی، مورد حمایت رهبران و مدیران سازمان هستند؛ درحالی‌که دسته‌ای دیگر از کارکنان از چنین حمایتی برخوردار نیستند. به عبارتی همه کارکنان با توجه به مهارت، تجربه، دانش، و استعدادشان مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرند و یک دسته از افراد صرفاً با توجه به روابط خویشاوندی و دوستانه‌ای که با مدیران و سرپرستان دارند و نه بر اساس معیارهای عملکردی و عینی از مزایای خاصی برخوردار می‌شوند؛ درحالی‌که سایر کارکنان به دلیل نداشتن این روابط از این حمایت‌ها و امتیازات برخوردار نیستند. به کارگیری این رویه ناعادلانه و تبعیض‌آمیز از جانب مدیران سازمان اعتماد را، که مهم‌ترین عنصر سرمایه اجتماعی است، از بین می‌برد و با کاهش روابط بین‌فردی و بین‌گروهی و کاهش تعهد افراد نسبت به سایر کارکنان و سازمان روحیه همکاری و تعاون و تعامل را به حداقل می‌رساند و منجر به کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط ایگناتووسکی و همکارانش (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

فرضیه سوم پژوهش نیز بدین صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به طور کلی تقویت هماهنگی و همکاری بین افراد گروه و سازمان با یک‌دیگر است که به صورت منبع مولد مزیت یا بازدهی در روابط اجتماعی افراد با هم است. سرمایه اجتماعی با تقویت هنجارهای غیر رسمی و افزایش اعتماد بین شبکه‌های اجتماعی اثربخشی جمعی و شغلی را در کارکنان افزایش می‌دهد و افراد سازمان را به توسعه و بهبود سازمانی وامی‌دارد. سرمایه اجتماعی

همچون چسبی است که کارکنان سازمان را در کنار یک‌دیگر نگه می‌دارد و آن‌ها را ترغیب می‌کند تا با تسهیم دانش با یک‌دیگر در جهت پیشرفت شغلی خود و بهبود عملکرد سازمان نهایت تلاش خود را به کار گیرند. سرمایه اجتماعی شرایط مطلوب و مناسبی را 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 این مسئله احساس مسئولیت و تعهد آن‌ها به سازمان را بیشتر می‌کند و باعث کاهش بی‌تفاوتی و اهمال کاری نسبت به وظایفشان می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش صورت گرفته توسط حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) و صباح و بهشتی‌فر (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

در نهایت فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت تدوین شد که خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت بدیهی است که افراد تمایل دارند در یک محیط کار عادلانه فعالیت کنند. زیرا چنین محیطی کارکنان را خشنود و راضی نگه می‌دارد و آن‌ها را نسبت به سازمان وفادار و متعهد می‌سازد. در صورتی که در سازمان‌هایی که شایسته‌سالاری وجود ندارد یا به نوعی خویشاوندسالاری و رابطه‌بازی در آن‌ها جای ضابطه را گرفته است سطح انگیزش و اعتماد افراد کاهش پیدا می‌کند. در واقع خویشاوندسالاری و رابطه‌بازی اعتماد بین فردی را، که عنصر اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان است، هدف قرار می‌دهد. زیرا افراد فاقد وابستگی به قدرت افراد نزدیک به مدیران عالی سازمان را با نگاهی توأم با ظن منفی تحلیل می‌کنند و به آن‌ها اعتماد ندارند و معتقدند در سازمان شفافیت وجود ندارد. به عبارتی می‌توان گفت بی‌عدالتی ادراک شده ناشی از خویشاوندسالاری 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 را از بین می‌برد و 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 با مشارکت در اقدامات اهمال‌کارانه و بی‌تفاوت بودن نسبت به وظایف خود و سازمان سعی در ایجاد و برقراری عدالت می‌کنند. در نهایت در خصوص وجه نوآوری پژوهش نیز می‌توان اذعان داشت که پژوهش‌های گذشته توجه خود را معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر کرده‌اند. به عبارتی نگاه غالب این پژوهش‌ها به بررسی روابط دوسویه حاصل از تأثیرگذاری یکی از متغیرها بر دیگری بوده است. در واقع وجه نوآوری پژوهش حاضر را می‌توان در آن دانست که پژوهش‌های گذشته به موضوعات خویشاوندسالاری، سرمایه اجتماعی، و بی‌تفاوتی سازمانی به صورت مجزا پرداخته‌اند و تاکنون تحقیقی جامع که ارتباط این سه متغیر را بررسی کرده باشد و سرمایه اجتماعی را متغیر میانجی بین خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در نظر گرفته باشد صورت نپذیرفته است.

## پیشنهاد

- به مدیران سازمان‌های دولتی استان لرستان پیشنهاد می‌شود که اقدامات لازم برای ایجاد محیط کاری عادلانه و منصفانه را انجام دهند و همه تلاش خود را برای به حداقل رساندن خویشاوندسالاری انجام دهند. زیرا اگر با سیاست‌های ضدشایسته‌سالاری که در سازمان‌های بخش دولتی کشورهای در حال توسعه رایج است ادامه دهند، باید با عواقب زیان‌بار آن روبه‌رو شوند.
- پیشنهاد می‌شود در اتخاذ تصمیمات سازمانی به دور از هر گونه تعصب و جانبداری عمل کنند و به صورت شفاف در خصوص تصمیمات اتخاذ شده توضیحات لازم را ارائه بدهند.
- پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش بدبینی و افزایش اعتماد کارکنان به سازمان، مدیران از رویکردهای مختلفی همچون ارائه حمایت‌های سازمانی به همه کارکنان و نه فقط گروه خاصی از آن‌ها استفاده کنند.
- در طراحی سیاست‌های استخدام، ارزیابی عملکرد، و توسعه مسیر شغلی نهایت دقت و عدالت را داشته باشند. این سیاست‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود 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 و استانداردهای عملکرد به‌وضوح تعریف شود.
- پیشنهاد می‌شود که مدیران نیازها و تمایلات خود به خویشاوندان را متعادل کنند تا به دام رابطه‌گرایی گرفتار نشوند. بنابراین مدیران باید با نگرشی ضابطه‌مند به دنبال جذب و استفاده از نیروهای خودی و غیرخودی باشند.
- یکی از مهم‌ترین سیستم‌های کاهش بی‌تفاوتی کارکنان سیستم جبران خدمت است تا آنجا که قانون اجازه می‌دهد بخش قابل توجهی از حقوق و مزایای کارکنان به نتایج سازمانی مرتبط باشد تا از این طریق بی‌تفاوتی کارکنان به مأموریت‌های دانشگاه کاهش یابد.

## منابع

- بهرامی، ولی؛ نیازی، محسن؛ موسوی، سید محسن و سهراب‌زاده، مهران (۱۳۹۸). تحلیلی بر فرهنگ شهروندی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: استان لرستان). *مطالعات اجتماعی ایران*، ۱۳(۱)، ۳۱-۵۹.
- ترک‌زاده، جعفر؛ سلیمی، قاسم و سنگی، فروغ (۱۳۹۵). ارزیابی و تبیین پدیده بی‌تفاوتی سازمانی: رهنمودهایی برای سیاست‌گذاری مدیریت آموزش کشاورزی. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۸(۳۶)، ۱۱۹-۱۳۰.
- جلیلیان، سهیلا؛ عظیم‌پور، احسان؛ نجاتی، وجیهه و شهری، آذر (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد اساسی بی‌تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهشی ترکیبی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۳(۱)، ۳۱-۴۹.
- حسین‌زاده، مهدی؛ اکبرامین‌بیدختی، علی؛ بلوچی، حسین؛ نعمت‌الهی، مجید و علیجانی، رسول (۱۳۹۵). پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شوق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. *توسعه سازمانی پلیس*، ۱۳(۵۹)، ۱۱۹-۱۳۷.
- خلیلی، کرم؛ قاسم‌پور، حامد و حمیلی، سمیه (۱۳۹۸). پارتی‌بازی و عملکرد شغلی، تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام). *فرهنگ ایلام*، ۲۰(۶۲۶۳)، ۱۹۰-۲۱۱.
- دانایی فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰). *ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل*. انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- داورپناه، سید هدایت‌الله و هویدا، رضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان). *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۳۹۷(۴۹)، ۱۵-۳۶.
- دیهیم‌پور، مهدی (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت جریان‌های شکافنده سازمانی با میانجیگری شفافیت سازمانی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۸(۳)، ۳۹۹-۴۲۴.
- دیهیم‌پور، مهدی و دولتی، حسن (۱۳۹۹). تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۳)، ۳۷۳-۳۹۸.
- رفیعی، مهران و احمدی، سید علی‌اکبر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش هیجانی در بی‌تفاوتی سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور استان تهران. *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۴(۵)، ۲۰۵-۲۲۸.
- رمضانی، لاله؛ مرادی، محمدرضا و صفری، سمیه (۱۴۰۱). تبیین نقش سرمایه اجتماعی در رابطه با مشارکت ورزشی و خودکارآمدی در معلولان جسمی- حرکتی. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۱۱(۲)، ۹-۲۱.
- سلیمی، ندا؛ تابان، محمد؛ پوراشرف، یاسان‌الله و ویسه، سید مهدی (۱۴۰۰). ارائه الگوی کنترل کارکنان نامرئی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر ایلام). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۵(۳)، ۱۲۱-۱۴۳.
- 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.
- شکاری، غلام‌عباس؛ علیایی، لیلا؛ خیرخواه، ملیحه و هاشم‌زهی، ریحانه (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۷(۲)، ۷۱-۸۱.
- صبح، فائزه و بهشتی‌فر، ملیکه (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *پژوهش‌های سلامت‌محور*، ۲(۳)، ۲۹۸-۲۸۹.
- عیوضی، محمدرحیم؛ همتی، زهره و باوندپوری، محمد (۱۳۹۸). سرمایه اجتماعی پیشران قدرت اجتماعی. *هفدهمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری*.
- فرح‌بخش، سعید؛ زندکرمی، مریم و صحرایی‌بیرانوند، مهدی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۵(۳)، ۸۹-۱۲۷.
- قنبرپور نصرتی، امیر؛ بای، ناصر و حاجی‌انزهایی، زهرا (۱۴۰۰). مدل‌یابی اثر پارتی‌بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت، و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۸(۲)، ۳۲۷-۳۳۷.
- 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؛ ترک زاده، جعفر و صالحی، نغمه (۱۴۰۱). مدل یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه‌ای آمادگی آن‌ها برای تغییر در دانشگاه شیراز. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۹(۱)، ۱۰۱-۱۲۵.
- محمدی، جیران؛ باقری، مژگان‌السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی‌بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۶(۱)، ۲۳۷-۲۵۷.
- مصباحی، مریم (۱۳۹۷). تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷(۹۰)، ۸۹-۱۴۰.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علی‌رضا؛ اشرفی سلیم‌کندی، فرشید و درویشی، زین‌العابدین (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی با میانجیگری عزت‌نفس سازمانی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹(۴)، ۳۹-۵۸.
- مهربان، جواد (۱۴۰۰). نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی در رابطه میان فلات‌زدگی شغلی با سلامت اداری کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تبریز. *مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۳(۱)، ۵۵-۸۲.
- نعمت‌الهی، زهرا؛ فرج‌الهی، امیرحمزه؛ میرجلیلی، محمدحسین و مؤمنی‌فرد، حسین (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام، و مشارکت اجتماعی) دانشجویان دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>. *مدیریت نظامی*، ۱۳(۵۰)، ۱۷۵-۲۰۲.
- Abdalla, H., Maghrabi, A., & Raggad, B. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism a cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Akuffo, I.N. & Kivipöld, K. (2019). Influence of leaders' authentic competences on nepotism-favouritism and cronyism. *Management Research Review*, 43(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.
- Arici, H.E., Arasli, H., & Arici, N. C. (2020). The effect of nepotism on tolerance to workplace incivility: mediating role of psychological contract violation and moderating role of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 597-613.
- Danai-Fard, H. & Islami, A. (2011). *Constructing a theory of organizational indifference: Application of the research strategy of foundational data theory in practice*. Publications of Imam Sadegh University<sup>(AS)</sup>. (in Persian)
- Davar-Panah, H. & Hoveida, R. (2018). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Indifference of Employees (Case study: Isfahan University staff). *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1397(49), 15-36. (in Persian)
- Deyhimpour, M. (2021). The Effect of Social Capital on Organizational Rip Currents Mediated by Organizational Transparency. *Social Capital Management*, 8(3), 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), 373-398. (in Persian)
- Eivazi, M. R., Hemti, Z., & Bavandpuri, M. (2018). Social capital drives social power. *The 17<sup>th</sup> National Conference on New Researches in Science and Technology*. (in Persian)
- FarahBakhsh, S., Zandkarimi, M., & Sahraeebyranvand, M. (2019). A study of the Mediating Role Impact of Psychological Capital on the Relationship between Authentic Leadership and Knowledge Sharing. *Sciences and Techniques of Information Management*, 5(3), 89-127. (in Persian)
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bay, N., & Haji Anzehaei, Z. (2021). Modeling Effect of Nepotism in Workplace on Turn-over Intention, Job Satisfaction, and Job Performance of General Directorate and Departments of Youth and Sports in City of Tehran. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(2), 327-337. (in Persian)
- Hoseinzadeh, M., Akbar-Amin-Beidokhti, 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), 119-137. (in Persian)
- Hu, A. & Yin, C. (2021). Kinship Ties to Government Staff and Local Political Trust: Evidence from Rural China. *Sociological Perspectives*, 64(6), 1122-44.
- 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*, 14(1), 31-49.
- Jalilian, S., Azimpour, E., Nejati, V., & Shahri, A. (2022). Identify the basic dimensions Of Organizational In Difference In Teachers: A Mixed Research. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(1), 49-31. (in Persian)
- Karakose, T. (2014). The effects of nepotism, cronyism and political favoritism on the doctors working in public hospitals. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 245-50.



- 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)
- Khalili, K., Ghasempour, H., & Homili, S. (2019). Favoritism and Job Performance: with Explaining the Role of Mediator Organization Trust (The case of: The headquarters of the Central Staff of the University of Medical Sciences of Ilam). *Scientific journal of ilam culture*, 20(62. 63), 190-211. (in Persian)
- 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.
- Leander, P. N. (2009). Losing the will: Automatic Reactions to the Indifference Perceived in Others. *Unpublished master's thesis, dukeuniversity*.
- Loewe, M. B., Schönleber, J., Seibert, V., Speer, S., & Christian, J.V. (2007). The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan. Bonn, 216.
- Mehraban, J. (2021). The mediating role of organizational indifference in the relationship between job burnout and administrative health of education staff in Tabriz. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 55-82. (in Persian)
- Mesbahi, M. (2018). The Role of Organizational Pessimism on Self- Wanted Isolation of Employees. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(90), 89-140. (in Persian)
- Mohajeran, B., Ghaleei, A., Ashrafi Salimkandi, F., & Darvishi, Z. (2018). A Study of the Relationship Between Social Capital and Organizational Health by the Mediating Role of Organizational Self Esteem. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 39-58. (in Persian)
- Mohammadi, J., Bagheri, M. S., Safarian, S., & Alavi Borazjani, S. A. (2016). The role of Nepotism in Job Satisfaction and Job Performance. *ORMR*, 6(1), 237-257. (in Persian)
- Mohtaram, M., Torkzadeh, J., & Salehi, N. (2022). The Structural Equation Modeling of University Social Capital and the Employee Tendency to Participate Through the Mediating Role of Their Readiness for Change in Shiraz University. *Social Capital Management*, 9(1), 101-125. (in Persian)
- Nemat Elahi, Z., Faraj Elahi, A. H., Mirjalili, M. H., & Momeni Fard, H. (2013). Investigating factors affecting social capital (trust, cohesion and social participation) of students of Imam Ali University<sup>(AS)</sup>. *Military Management Quarterly*, 13(50), 175-202. (in Persian)
- Pelit, E., Dinçer, F. I., & Kılıç, I. (2015). The Effect of Nepotism on Organizational Silence, Alienation and Commitment: A Study on Hotel Employees in Turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Rafiei, M. & Ahmadi, S.A.A. (2017). The Effect Of Emotional Intelligence On Organizational Indifference In Faculty Members Of Payame Noor University Of Tehran. *Journal of New Research In Management And Accounting*, 4(5), 205-228. (in Persian)
- Ramazani, L., Moradi, M., & Safari, S. (2022). Explain the Role of Social Capital in Relation to Sports Participation and Self-Efficacy in the Physically Disabled. *JHPM*, 11(2), 9-21. (in Persian)
- Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurialorientation: Themediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.
- Sabbah, F. & Beheshtifar, M. (2016). The Relationship between Social Capital and Organizational Indifference among the Central headquarters of Kerman University of Medical Sciences. *Health\_Based Research*, 2(3), 289-298. (in Persian)
- Safina, D. (2015). Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects. *Procedia Economics and Finance*, 23(2015), 630-634.
- Salimi, N., Taban, M., Pourashraf, Y., & Veisheh, S. (2021). Designing an Invisible Employee Control Pattern in Public Organizations: The Case of Universities and Higher Education Institutes in Ilam Province. *The Journal of Productivity Management*, 15(3(58)), 121-143. (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), 1-15.
- 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)
- Shekary, Q., Oliabee, L., Kheirkhah, M., & Hashemzahi, R. (2016). Factors Affecting Organizational Indifference (Case study: Khorasan Regional Electricity Company). *Public Policy In Administration*, 7(2), 71-81. (in Persian)
- Silkoset, R. (2013). Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts. *European Journal of Marketing*, 47(1/2), 174-197.
- Singh, V. (2018). Empowering Women through Skill Development: Interlinking Human, Financial and Social Capital. *Productivity*, 58(4), 392-399.

- Teng, Ching-I. (2018). Managing Gamer Relationships To Enhance Online Gamer Loyalty: The perspectives of social capital theory and self-perception theory. *Computers in Human Behavior*, 79, 59-67. [CrossRef]
- Torkzadeh, J., Salimi, G., & Sangi, F. (2016). Investigation and Explanation of Organizational Indifference Phenomena: Some Recommendations for Policy Making in Agricultural Training's Management. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 8(36), 119-130. (in Persian)
- Van Hooft, E. A. J. & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 295-316.
- Wong, L. & Klemer, B. (1994). Nepotism. *International journal of productivity and performance management*, 3(34), 10-19.