

Understanding the impact of organizational cronyism and nepotism on the organization's social capital; Explaining the mediating role of perceived organizational justice

(Case study: Government organizations of Lorestan province)

Abstract

Today, one of the issues and dilemmas that government organizations are caught in is nepotism, ethnocentrism and cronyism. In organizations affected by such a problem, due to the reduction of organizational trust and the weakening of cooperation between employees and managers and the reduction of the motivation of human resources, irreparable injuries and damages are caused to the organization. Therefore, the present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational cronyism and nepotism on social capital with the mediating role of perceived organizational justice in government organizations of Lorestan province. This research is an applied research in terms of purpose and descriptive survey in terms of collecting data. The statistical population of the research was formed by the employees of the government organizations of Lorestan province, and considering the size of the limited and specific statistical population, the Cochran sample calculation formula was used and based on that, the sample size at the confidence level of 0.95 was determined to be 384 people and the members of the sample were selected by the available sampling method. The data collection tool in this research is a standard questionnaire, the validity of which was confirmed using the content validity method and the reliability of the Cronbach's alpha method. To investigate and test the research hypotheses, structural equation modeling approach and smart pls2 and spss software were used. The research results show that organizational cronyism and nepotism have a significant and negative effect on social capital. Also, the results show that perceived organizational justice plays a mediating role in the effect of organizational cronyism and nepotism on social capital. Therefore, as a general conclusion, it can be said that in government organizations, when cronyism along with nepotism prevails, social capital in the organization will weaken and decline through perceived organizational justice.

Key words: organizational cronyism, organizational nepotism, social capital, perceived organizational justice.

فهم تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی سازمان؛ تبیین نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده

(مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)

چکیده

امروزه یکی از مسائل و معضلاتی که سازمان‌های دولتی بدان گرفتار می‌باشند، خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری سازمانی است. در سازمان‌های گرفتار به این چنین معضلی به سبب کاهش اعتمادسازمانی و تضعیف همکاری میان کارکنان و مدیران و کاهش انگیزه منابع انسانی، صدمات و لطمات جبران ناپذیری متوجه سازمان است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رفاقت‌سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی استان لرستان انجام پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان تشکیل داده‌اند که با توجه به حجم جامعه آماری محدود و مشخص، از فرمول محاسبه نمونه کوکران استفاده شد و براساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان 0/95 برابر 384 نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد است که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ تایید شد. برای بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق، رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای smart pls2 و spss به کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. همچنین نتایج نشان‌دهنده آن است که عدالت سازمانی ادراک شده نقش میانجی در تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد. لذا به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که در سازمان‌های دولتی زمانی که رفاقت سالاری و مدیریت رفاقت سالارانه به همراه خویشاوندسالاری و مدیریت قوم‌گرایانه حاکم باشد، سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق عدالت سازمانی ادراک شده رو به تضعیف و افول خواهد بود.

کلید واژه‌ها: رفاقت سالاری سازمانی، خویشاوندسالاری سازمانی، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی ادراک شده.

امروزه سازمان‌ها برای موفقیت و پیش‌رو بودن باید به‌طور مستمر عملکرد خود را بازبینی کنند و به‌دنبال بهبود مداوم عملکرد خود باشند. این سازمان‌ها برای تحقق اهداف متعالی خود باید منابع و سرمایه‌های پیش‌برنده را شناسایی و برای بهبود عملکرد خود از آن‌ها استفاده نمایند. علاوه بر منابع مهم شناخته شده و ملموس، سرمایه اجتماعی نیز یکی از منابعی است که برای هر سازمانی بسیار حائز اهمیت است و مزیت رقابتی آن به‌شمار می‌رود. سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی در نظر گرفته می‌شود که از روابط ایجاد شده در یک جامعه ناشی می‌شود و برخلاف انواع دیگر سرمایه، سرمایه اجتماعی برای اندازه‌گیری و درک نسبتاً پیچیده است، زیرا حاصل فرایندهای نامشهود و اعتماد متقابل بین افراد است (Karahana & Bulbul, 2022). به‌گفته پاتنام¹، سرمایه اجتماعی به "ارتباطات بین افراد، شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای متقابل و قابل اعتمادی که از آن‌ها ناشی می‌شود" اشاره دارد (Putnam, 2000؛ Ko, 2021). از این‌رو عوامل مختلفی می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تاثیرگذار باشد، که از جمله این عوامل رفاقت‌سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی است. هر دو مفهوم خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری، پتانسیل منفی داشته و اثرات منفی بر عدالت ادراک شده و سرمایه اجتماعی سازمان دارند. این امر از این واقعیت ناشی می‌شود که در مورد خویشاوندسالاری، طرفداری از نزدیک‌ترین اعضای خانواده در طول فرآیند استخدام بدون توجه به شایستگی‌های آن‌ها صورت می‌گیرد و در مورد رفاقت‌سالاری نسبت به دوستان و آشنایان است (Riggio & Saggi, 2015). در رفاقت‌سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی تصمیم‌گیری بر اساس معیارهای عینی که صلاحیت کارمند را تعیین می‌کنند، نیست. بلکه بر اساس روابط دوستانه و خانوادگی و به‌عبارت دیگر بر اساس احساسات فردی است؛ در نتیجه جو غیراخلاقی در سازمان حاکم می‌شود و بین این افراد و کارکنانی که ارتباط نزدیک با مدیران و سرپرستان ندارند، تعامل و همکاری کم می‌شود که نتیجه این امر کاهش سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد (Dobrowolski et al, 2022). یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با سرمایه اجتماعی، عدالت ادراک شده است. زمانی که در یک سازمانی عدالت حاکم باشد محیطی سرشار از سرمایه اجتماعی فراهم می‌شود و با افزایش عدالت در سازمان سرمایه اجتماعی نیز بهبود می‌یابد. حس عدالت در سازمان بر نگرش‌ها، درک‌ها و رفتارهای سازمانی تأثیرگذار است و نحوه برخورد کارکنان بایکدیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد (Hosseini, 2021). عدالت سازمانی ادراک شده نتایج نگرشی و رفتاری مثبت ایجاد می‌کند (Hussain & Shahzad, 2015؛ Khan et al, 2015). و زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان به وعده‌های خود عمل نمی‌کند یا با نیروی کار ناعادلانه رفتار می‌کند، رفتار منفی از خود نشان می‌دهند (Dijke & Cremer, 2019؛ Cohen & Diamant, 2019). کارکنان به‌طور مداوم به‌دنبال این موضوع هستند که آیا با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود یا خیر و به‌سرعت تصویری از عدالت سازمانی را بدست می‌آورند (Schmid & Sender, 2021). در این میان یکی از عواملی که موجب درک بی‌عدالتی یا رفتار ناعادلانه می‌شود پدیده رفاقت‌سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی است. خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری آشکارا معیار با قاعده ارزیابی منصفانه کارکنان است (Hudson & Claasen, 2017). در سازمان‌هایی که خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری به‌طور گسترده تجربه می‌شود، جذب و ارتقای کارکنان نمی‌تواند منصفانه انجام شود؛ بنابراین، شایستگی فردی و سازمانی زیرسوال خواهد رفت که به‌نوبه خود ممکن است منجر به یک محیط کاری ناعادلانه شود (Kawo &

¹ Putnam

(Torun, 2020). لذا باتوجه به آنچه گفته شد، سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری سازمانی از طریق عدالت سازمانی ادراک شده چه تاثیری بر سرمایه اجتماعی در سازمان دارند؟

یکی از مسائلی که سازمان های دولتی بالاخص در استان هایی که پیوندهای عشیره ای، قومی و نژادی در آنها پررنگ تر است، همواره بدان گرفتار هستند، موضوع خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری است. در بسیاری از سازمان های دولتی این مناطق موضوع خویشاوندسالاری و خویشاوندسالاری در کنار رفاقت سالاری و مدیریت رفاقت سالارانه موضوعی مشهود بوده و در استان هایی که روابط خانوادگی و عشیره ای مستحکم تر است، نمود عینی بارزتری دارد. در چنین حالتی خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری در سازمان تنها به نفع گروه های خویشاوندی خاص و دایره دوستان نزدیک به قدرت و مدیریت استوار می توانند بهترین نحو از نردبان شغلی خود صرف نظر از وجود هرگونه شایستگی بالا بروند (Burhan et al, 2020). سازمان های دولتی استان لرستان نیز از خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری مستثنی نیستند، چرا که استان لرستان از جمله استان هایی است که از پیوندهای عشیره ای و قومی قوی برخوردار است. از آنجایی که خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری سازمانی در ایجاد نگرش های کارکنان نسبت به سازمان ها و مدیران آن بسیار مهم تلقی می شود، بر سرمایه اجتماعی و عدالت ادراک شده تاثیر گذار است و این پژوهش در پی بررسی این موضوع است. علاوه بر مسئله گفته شده در رابطه با موضوع پژوهش شکاف تئوریک و تجربی وجود داشته، به طوری که تحقیقی در زمینه اثرات خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری بر سرمایه اجتماعی با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده انجام نشده است. در خصوص شکاف تئوریک پژوهش لازم به ذکر است که پژوهش های مرتبط با موضوع منحصر به پژوهش موسوی و همکاران (1400) با موضوع تأثیر رفاقت سالاری سازمانی و سرمایه اجتماعی، عطایی قراچه و داوودی (1398) با محوریت تاثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی و خیراندیش و جعفری نیا (1397) با بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با میانجی گری شایسته سالاری است و پژوهشی که تاثیرات رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده را بررسی کرده باشد، یافت نمی شود. لذا براساس مسئله مطرحه و شکاف تئوریک و تجربی تحقیق، پژوهش حاضر برآن است تا به بررسی تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان های دولتی استان لرستان بپردازد.

مبانی نظری

رفاقت سالاری سازمانی

کلمه رفاقت سالاری¹ از کلمه یونانی "khro'nios" مشتق شده است (Turhan, 2014؛ Yu et al, 2021) و بعدها در انگلیسی از کلمه "Crony" که در قرن هفدهم در بین دانشجویان دانشگاه کمبریج استفاده می شد، گرفته شده است. این کلمه برای توصیف فردی به عنوان یک دوست دیرینه یا همراه قدیمی اشاره دارد. رفاقت سالاری به عنوان آوردن دوستان قدیمی به موقعیت های خاص بدون توجه به شرایط آنها و با نادیده گرفتن شایسته سالاری تعریف می شود (Rüzgar, 2021). رفاقت سالاری براساس شبکه های اجتماعی طولانی مدت، از جمله «مهربانی، دوستی، قومیت، مذهب، مدرسه، محل کار، علایق متقابل و دیگر دسته بندی ها ارائه می شود» (Yu et al, 2021؛ Khatri et al, 2016؛ Andrews et al, 2019). در رفاقت سالاری سازمانی، کارکنان

¹ cronyism

منتخب براساس عوامل غیرمرتبط با عملکرد از جمله روابطی که به آنها دوستان گفته می‌شود، پاداش می‌گیرند، و افراد غیرنزدیک، کارکنانی هستند که درعین داشتن دانش، مهارت و تخصص برابر نادیده گرفته می‌شوند (Erdem & Karatas, 2015؛ Gupta et al, 2016). بنابراین، با دوستان و غیردوستان به نحوی متفاوت رفتار می‌شود. در نتیجه افراد غیردوستانه احساس نادیده گرفته شدن و مورد بی‌توجهی و مورد بی‌احترامی قرار می‌گیرند، که به روحیه، ادراک عدالت و عزت نفس آنها آسیب می‌رسد (Shaheen et al, 2021). از آنجایی که این افراد منتخب ممکن است فاقد دانش و صلاحیت‌های لازم برای این شغل باشند، ممکن است مانند سایر کاندیداهای دارای شرایط لازم عمل نکنند. این امر سایر کارکنان شرکت را غیرمولد می‌کند. چنین تأثیراتی می‌تواند منجر به ترک کار پرسنل مولد به مرور زمان و اظهار نظرهای منفی در مورد مؤسسه به مشتریان، همکاران و دیگران شود که بر عملکرد و تصویر سازمان تأثیرگذار می‌باشد (Ab Wahab et al, 2021). از این رو ویژگی‌های رفاقت‌سالاری سازمانی مستلزم عدم شایسته‌سالاری در ارزیابی حقوق، ترفیع یا ارتقاء و ارائه انگیزه‌های کمتر برای زنان و اقلیت‌ها است (Ignatowski et al, 2021).

ابعاد رفاقت‌سالاری سازمانی

در سال 1952، اصطلاح رفاقت‌سالاری اولین بار به‌عنوان یک مفهوم سیاسی تلقی شد. زمانی که دولت ترومن متهم به استخدام کارکنان فدرال به دلیل روابط شخصی و نه صرفاً شایستگی شد، پس از آن رفاقت‌سالاری در نهایت به‌نوعی از طرفداری مبتنی بر رابطه تبدیل شد که معنای کلمه را به‌طور کامل دگرگون کرد (Ignatowski et al, 2021). رفاقت‌سالاری سازمانی دو جنبه دارد. رفاقت‌سالاری عمودی، که در آن رهبر براساس عوامل غیرمرتبط با عملکرد مانند روابط طولانی‌مدت، وفاداری و اطاعت، زیردستان خود را تسهیل می‌کند، و رفاقت‌سالاری افقی که به‌عنوان طرفداری مبتنی بر رابطه و لطف در همان سطح به همکاران، اتحادیه‌ها و گروه‌های اجتماعی داده می‌شود (Hameed et al, 2020). رفاقت‌سالاری دارای دو بعد ابزاری و رابطه‌ای می‌باشد؛ رفاقت‌سالاری ابزاری، که سودمند و مبتنی بر منفعت شخصی است، معمولاً محدود به زمان است و عمدتاً مبتنی بر مبادله لطف است، از جمله رفتار ترجیحی با همکاران بدون در نظر گرفتن شرایط آنها است. این عدم تعادل می‌تواند منجر به تأثیرات منفی در سطح کشور و سازمان شود (Leung & Barnes, 2020)؛ زیرا می‌تواند منجر به مدیریت ضعیف، ائتلاف، بهره‌وری پایین و عملکرد ضعیف شود. رفاقت‌سالاری رابطه‌ای، با انگیزه روابط، محبت و وفاداری است. اساساً براساس یک تعهد یا وظیفه برای کمک به افراد در همان گروه شبکه است. لئونگ و بارنز¹ (2020) خاطر نشان می‌کنند که پیوندهای رابطه‌ای می‌توانند با ایجاد رابطه اخلاقی به افزایش مزایای عملکرد کمک کنند. رفاقت‌سالاری رابطه‌ای بیشتر احتمال دارد که تأثیرات مثبت ایجاد کند زیرا می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند از این طریق که «همه طرف‌ها یکدیگر را می‌شناسند و کارکنان با روابط شخصی طولانی‌مدت، نزدیک و همپوشانی می‌توانند یکدیگر را به راحتی بپذیرند و اطلاعات را راحت‌تر منتشر کنند». رفاقت‌سالاری رابطه‌ای می‌تواند اعتمادسازی و درک متقابل را تسریع بخشد که در نهایت منجر به روابط مؤثرتر می‌شود (Yu et al, 2021).

خویشاوندسالاری سازمانی

اصطلاح خویشاوندسالاری² از کلمه لاتین "nepos" گرفته شده است و به معنای حمایت از اعضای نزدیک خانواده در یک سازمان است (Ignatowski et al, 2021). فرهنگ لغت آنلاین انگلیسی آکسفورد،

¹ Leung & Barnes

² nepotism

خویشاوندسالاری را به عنوان یک عمل از طرف پاپها یا سایر کلیساها تعریف می کند که در اعطای منصب به برادرزاده یا سایر اقوام خود لطف خاص نشان داده اند (Kawo & Torun, 2020). خویشاوندسالاری یک پدیده باستانی است. در دوره رنسانس، برخی از پاپها برادرزاده های خود را به مناصب برجسته ای منصوب کردند که منجر به ناکارآمدی کلیسا شد و تأثیر نامطلوبی بر خلق و خوی مردمان دیگر گذاشت. در حال حاضر، خویشاوندسالاری به عنوان سوءاستفاده از قدرت به نفع خویشاوندان تعریف می شود (Iqbal & Ahmad, 2020). اصطلاح خویشاوندسالاری شامل مفهومی منفی است: فراهم کردن امتیازاتی برای بستگان یا خویشاوندان در یک سازمان عمدتاً به دلیل خویشاوندی و نه توانایی ها، شایستگی ها، تجربه و مهارت های فرد برای شغل (Riggio & Saggi, 2015; Arasli & Arici, 2020). محققین معتقدند که خویشاوندسالاری سیگنال های نامطلوبی را ارسال می کند و بر ارزیابی کارگران از روش های منابع انسانی، مانند پاداش، ارزیابی عملکرد و پرداخت، و همچنین مشارکت و رضایت آن ها تأثیر گذار است. استخدام، اعطای پاداش یا اعطای امتیاز دسترسی به منابع شرکت به افرادی که فاقد مهارت های اساسی هستند، صرفاً بر اساس روابط خویشاوندی و مشابه آن ها، منجر به نارضایتی به ویژه در بین اعضای غیر خانواده می شود. بنابراین وجود خویشاوندسالاری در سازمان منجر به تبعیض بین کارکنان خویشاوند و غیر خویشاوند می شود. در خویشاوندسالاری سازمانی، کسانی که از خویشاوندسالاری سود می برند، به عنوان افرادی که بر اساس دانش و قابلیت ها استقلال شخصی دارند در نظر گرفته نمی شوند، بلکه به عنوان افرادی که تحت حمایت سازمان هستند تلقی می شوند (Arasli & Arici, 2020). متداول ترین نوع خویشاوندسالاری، خویشاوندسالاری در استخدام، در ارزیابی عملکرد، ارتقاء و حقوق و دستمزد است (Ruzgar, 2021).

ابعاد خویشاوندسالاری

خویشاوندسالاری زمانی رخ می دهد که روابط فامیلی و خانوادگی مهم تر از صلاحیت یا شایستگی، مهارت و تجربه باشد و استخدام و اخراج کارکنان فقط برای اولویت دادن به افراد مورد علاقه آن ها است که این بر عملکرد کارکنان و نیز عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. خویشاوندسالاری در ابعاد مختلفی تجلی می یابد که شامل خویشاوندسالاری نسبی، خویشاوندسالاری دوستان، خویشاوندسالاری پیوندی، خویشاوندسالاری مشارکتی و خویشاوندسالاری ارجاعی است. خویشاوندسالاری نسبی بیش از همه مورد صحبت است و به عنوان شدیدترین یا مودیانه ترین شکل خویشاوندی تلقی می شود. شامل اعطای امتیازات به خویشاوندان یا بستگان است. خویشاوندسالاری دوستان شامل اعطای امتیاز به دوستان است. این یک مشکل اساسی برای سازمان است، زیرا نسبت به کسانی که با صاحبان قدرت دوست نیستند، بی عدالتی صورت می گیرد. خویشاوندسالاری پیوندی، به واسطه یک تجربه مشترک، چشمان خود را بر تناسب شغلی ضعیف و عملکرد پایین کارکنان می بندد. این پیوند و ارتباط ممکن است به دلیل حضور در یک جامعه، تحصیل در یک دبیرستان، اعضای یک انجمن، علاقه به یک تیم ورزشی و غیره باشد. در خویشاوندسالاری مشارکتی از کمک گذشته کارمند به سازمان آگاه می شوند و مشارکت های گذشته علی رغم عملکرد، امتیازات مادام العمر را به کارمند می دهد زیرا مدیران نسبت به کارمند احساس قدردانی و تعهد می کنند. این منجر به ارتقای کارمند به سمت های بالاتر به عنوان پاداش و ایجاد اصل پیتر را موجب می شود. اصل پیتر پدیده ای است که در آن کارکنان در سلسله مراتب شغلی بالا می روند تا زمانی که به سطح بی کفایتی خود می رسند. خویشاوندسالاری ارجاع به این صورت است که مدیران منابع انسانی از افراد مورد اعتماد خود می پرسند که آیا کسی را می شناسند که به دنبال کار است یا خیر (Chinoperekweyi, 2019).

سرمایه اجتماعی

اصطلاح سرمایه اجتماعی^۱ اولین بار قبل از سال 1916 در مقاله‌ای توسط هانیفان از دانشگاه ویرجینیای غربی ابداع شد (Hosseini, 2021). مفهوم سرمایه اجتماعی به طور گسترده در رشته‌های مختلف مورد بحث قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی به عنوان دارایی تعریف می‌شود که در روابط اجتماعی بین افراد، شبکه‌ها و جوامع برای دستیابی به منافع متقابل وجود دارد (Ko, 2021). سرمایه اجتماعی به عنوان "منابع انباشته شده از طریق روابط بین مردم" توضیح داده شده است (Yoganathan et al, 2021) و با وجود "روابط بین فردی نزدیک" در بین افراد در یک سازمان منعکس می‌شود (Mostafa & Bottomley, 2020). سرمایه اجتماعی سازمانی منبعی بدون جایگزین است که غیرقابل تقلید، باارزش، کمیاب و پرهزینه است و در نتیجه مزیت‌های رقابتی برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. سرمایه اجتماعی سازمانی "مکمل زمینه‌ای برای سرمایه انسانی" است و منعکس کننده "توانایی کلی سازمان برای به اشتراک گذاشتن و استفاده از دانش بین شبکه‌های کارکنان، مشتریان، تامین کنندگان و شرکای اتحاد" است. همچنین ممکن است هزینه‌های سازمانی را کاهش دهد و جریان اطلاعات، تولید دانش و انباشت را ساده کند و همچنین خلاقیت را افزایش دهد. در نتیجه، سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند برای سازمان‌ها مفید باشد و عملکرد سازمانی را افزایش دهد. ادبیات سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که پیوندهای اجتماعی منجر به ایجاد حسن نیت بین افراد می‌شود، که منبعی بالقوه برای افراد و سازمان را تشکیل می‌دهد (Schmid & Sender, 2021). سرمایه اجتماعی به عنوان ارزش‌ها و ویژگی‌هایی مانند تعامل اجتماعی، اعتماد و ادراک متقابل، بینش و هنجارهای مشترک تعریف می‌شود که به اعضای سازمان اجازه می‌دهد تا برای رسیدن به یک هدف با موفقیت تلاش کنند (Ozgun et al, 2022). پاتنام^۲ (2000) دو نوع سرمایه اجتماعی را مورد بحث قرار داد: سرمایه اجتماعی پیوندی و پل‌زدنی. سرمایه اجتماعی پل‌زدنی را می‌توان به عنوان ارتباطات بین گروه‌های ناهمگن و دارای تفاوت قابل توجه برای مثال از نظر اعتقادات و پیشینه است (یعنی پیوندهای ضعیف) و منجر به محرومیت از اطلاعات می‌شود، درک کرد. سرمایه اجتماعی پیوندی ارتباط بین افراد هم‌فکر (یعنی پیوندهای قوی و روابط نزدیک) مانند افراد همسایه، اقوام، همکاران و دوستان نزدیک و خانواده است. به این ترتیب، افراد با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و می‌توانند به راحتی باهم هم‌ذات‌پنداری کنند (Paşamehmetoglu et al, 2022). یک فرد می‌تواند هر دو شکل سرمایه اجتماعی را در یک گروه داشته باشد، اما سرمایه اجتماعی پیوندی بین افراد با شباهت‌های بیشتر و با ارتباطات شخصی قوی اتفاق می‌افتد، در حالی که سرمایه اجتماعی پل‌زدنی بین افرادی با ارتباطات ضعیف و پس‌زمینه‌های متنوع رخ می‌دهد (Yoganathan et al, 2021).

ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه چندبعدی متشکل از سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی شناخته می‌شود. سرمایه اجتماعی ساختاری (SSC)^۳ در مورد شبکه کلی روابط و دسترسی اعضای شبکه است. از منظر سازمانی، سهولت دسترسی بین اعضای سازمان (چه از نظر ساختار سلسله‌مراتبی و چه از نظر مجاورت فضایی) برای ارتباط و اشتراک‌گذاری مهم است (Ozgun et al, 2022). سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (RSC)^۴ ویژگی‌های هنجاری روابط مانند احترام و اعتماد متقابل، هنجارها و هویت بخشی را مورد مطالعه قرار می‌دهد (Ozgun et

¹ social capital

² Putnam

³ Structural social capital

⁴ Relational social capital

al, 2022). در اصل، کیفیت روابط در یک شبکه اجتماعی که از طریق تعاملات مکرر ایجاد می‌شود را نشان می‌دهد (Ozanne et al, 2022). سرمایه اجتماعی شناختی (CSC)¹ بعد شناختی منعکس کننده درجه‌ای است که افراد در یک سازمان دیدگاه و درک مشترکی از اهداف سازمان دارند (Mostafa & Bottomley, 2020). این سه بعد به شدت به هم مرتبط هستند و متقابلاً یکدیگر را تقویت می‌کنند. هنگامی که افراد ارزش‌های مشابهی را در مورد کار خود به اشتراک می‌گذارند، احتمالاً از روابط با کیفیت بالا با یکدیگر لذت می‌برند و به طور منظم اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند (Mostafa & Bottomley, 2020).

عدالت سازمانی ادراک شده

دانشمندان علوم اجتماعی از دهه 1960 نظریه‌هایی را در مورد عدالت در سازمان‌ها بررسی کرده‌اند (Matteson et al, 2021). امروزه افراد بیشتر عمر خود را در سازمان یا در ارتباط با سازمان‌ها می‌گذرانند که اهمیت جایگاه سازمان‌ها را برای ما آشکار می‌سازد. عدالت سازمانی نقش مهمی در زندگی سازمانی داشته و در نتیجه در سازمان نیز معنا می‌یابد که به آن عدالت سازمانی می‌گویند (Hosseini, 2021). "عدالت سازمانی" به درک و واکنش فرد نسبت به عدالت در سازمان اشاره دارد (Oztur & Poyraz, 2021). هنگامی عدالت برقرار می‌شود که بر اساس شایستگی و توانایی افراد با آنان رفتار شود (Hosseini, 2021). عدالت سازمانی مبتنی بر تئوری برابری است که بیان می‌کند کارکنان نسبت ورودی‌های خود به سازمان و نتایجی که از سازمان دریافت می‌کنند را نظارت می‌کنند و آن نسبت را با ورودی‌ها و نتایج افراد دیگر مقایسه می‌کنند. نتیجه مقایسه می‌تواند این باشد که کارمند درک می‌کند که در موقعیت اضافه‌پرداختی قرار دارد (در مقایسه با شخص دیگری کم‌تر کمک می‌کند یا بیش‌تر دریافت می‌کند). کم‌پرداختی (او در مقایسه با شخص دیگری کمک بیش‌تری می‌کند یا کم‌تر دریافت می‌کند) یا برابری وجود دارد (نسبت نتایج او به ورودی‌های او برابر با دیگران است) (Matteson et al, 2021). ادراک عدالت با افزایش امنیت، انصاف و به حداقل رساندن نگرانی‌ها در مورد توزیع منابع، قدرت و اختیار، ایمنی روانی افزایش می‌یابد (Sharma & Kumra, 2020). ادراک بی‌عدالتی بر کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد، در حالی که ادراک عدالت بر کارکنان تأثیر مثبت دارد. این نگرش‌ها ممکن است منفی یا مثبت باشند، اما بی‌عدالتی درک شده و رفتارهای منفی تأثیر قوی‌تری دارند، مانند سطح بالاتری از؛ استرس، غیبت و قصد جابجایی، افزایش رفتارهای معکوس و سطح پایین‌تری از؛ اعتماد، انگیزه، عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی. به عبارت دیگر، هرچه بی‌عدالتی بیشتر درک شود، درجات بالاتری از احساسات منفی تجربه می‌شود (Sen et al, 2021).

ابعاد عدالت سازمانی

مفهوم‌سازی‌های اولیه از ساختار عدالت سازمانی برای اولین بار در دهه 1970 ظاهر شد و یک مدل دو عاملی از عدالت توزیعی و رویه‌ای را توصیف کرد. مدل دو عاملی این باور را آشکار کرد که کارکنان بیش از قدر مطلق آن منابع به عادلانه بودن فرآیندهای پیرامون و توزیع منابع توجه دارند حدود یک دهه بعد، محققان ساختار عدالت را گسترش دادند تا دسته سومی به نام عدالت تعاملی را شامل شود که اهمیت رفتاری که کارکنان در هنگام اجرای رویه‌ها دریافت می‌کنند را نشان می‌دهد. بعدها، کولکوئیت² (2001) پیشنهاد کرد که عدالت تعاملی را می‌توان به عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی تقسیم کرد (Matteson et al, 2021). حال هر کدام را مختصراً شرح می‌دهیم؛ عدالت توزیعی عبارت است از ادراک کارکنان نسبت به عدالت با پاداش و نتایج ارزشمندی که در

¹ Cognitive social capital

² Colquitt

یک سازمان گرفته می‌شود. ادراک از عدالت توزیعی تعیین می‌کند که رضایت افراد از مشاغل مختلف چگونه با نتایج: حقوق، تکالیف کاری، شناخت، و فرصت‌های شکوفایی مرتبط می‌شود. به علاوه عدالت رویه‌ای عبارت‌است از درک فرآیند مشارکت برای دستیابی به یک نتیجه با تمرکز بر چندین معیار برای برآوردن رویه‌های منصفانه مانند: دقت، تعصب آزاد، سازگاری، و رویه اخلاقی. همچنین عدالت بین فردی تعامل بین تخصیص منابع و افرادی است که تحت تأثیر یک تصمیم قرار می‌گیرند. در نهایت عدالت اطلاعاتی بر عدالت مربوطه در دسترس بودن توضیحات و اطلاعات مختلف ارائه شده توسط تصمیم‌گیرندگان در مورد رویه‌های تعیین شده یا نتایج توزیع شده بین اعضای سازمان تمرکز دارد. همچنین به توضیحات مختلفی مربوط می‌شود که اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی فرآیندهای مختلف را فراهم می‌کند (Kurniawan & Ulfah, 2021).

توسعه فرضیه ها و الگوی مفهومی پژوهش

رفاقت سالاری و سرمایه اجتماعی: رفاقت سالاری سازمانی به عنوان دوست‌گرایی و امتیاز دادن به دوستان و همکاران با نادیده گرفتن شایسته‌سالاری در یک سازمان تعریف می‌شود (Hameed et al, 2020). بنابراین بین کارکنانی که با مدیران و سرپرستان رابطه دوستانه دارند و کارکنانی که از این ارتباط دوستانه محروم هستند، تفاوت قائل می‌شوند و در واقع تصمیمات و انتصابات براساس روابط دوستانه و ارتباطات گرفته می‌شود، به جای تخصص و قابلیت‌های حرفه‌ای. از طرفی، رابرت پاتنام (1994) هسته اصلی سرمایه اجتماعی را اعتماد در ساخت اجتماعی می‌داند و اشاره دارد که سرمایه اجتماعی، کیفیتی است که می‌تواند تسهیل‌کننده همکاری بین افراد باشد (Bilal et al, 2017؛ Jawahar et al, 2021). بر این اساس در سازمان‌های دولتی هنگامی که رفاقت سالاری حاکم باشد و مدیران در تصمیمات و انتصابات خود به صورت رفاقت سالارانه و کرونستی عمل نمایند، اعتماد سازمانی به عنوان رکن اصلی سرمایه اجتماعی به حداقل رسیده و همکاری میان مدیران با کارکنان جدا افتاده از حلقه نزدیک به مدیر، به پایین‌ترین حد ممکن می‌رسد و روحیه همکاری و تعامل بین کارکنان محدود و مخدوش می‌گردد، زیرا رفاقت سالاری دسترسی به افراد غیر را محدود می‌کند (Ko, 2021). بنابراین استدلال می‌شود که رفاقت سالاری سازمانی یک علت بالقوه کاهش سرمایه اجتماعی است؛ لذا فرضیه اول پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه شماره 1: رفاقت سالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد.

خویشاوندسالاری و سرمایه اجتماعی: خویشاوندسالاری سازمانی در عام‌ترین معنا، انتخابی است که با اولویت دادن به پیوندهای نسبی، یعنی روابط خویشاوندی در فرآیندهای انتصاب، استخدام و ارتقاء انجام می‌شود (Ruzgar, 2021)، و زمانی رخ می‌دهد که روابط خویشاوندی اولویت بالاتری نسبت به استعداد یا شایستگی، توانایی و مهارت داشته باشند. در خویشاوندسالاری سازمانی رویه‌های منابع انسانی ممکن است به طور یکسان و شایسته سالارانه مورد استفاده قرار نگیرند، زیرا فقط افرادی خاص می‌توانند به طور ناعادلانه مورد لطف و ترفیع قرار گیرند. فی الواقع در بستر یک سازمان نپوتیستی انتصاب، استخدام و ارتقاء، نه به دلیل عملکرد شغلی بلکه به دلیل اینکه افراد از بستگان مدیر یا یکی از سرپرستان هستند، انجام می‌شود. در حقیقت بروز چنین اقدامات تبعیض‌آمیزی می‌تواند به شاکله سرمایه اجتماعی در قالب کاهش روحیه تیمی و تخریب اعتماد در محل کار آسیب برساند و منجر به جو ناامن و غیرعادلانه در محل کار شود (Arasli & Arici, 2020). بر این اساس چنین جوی در سازمان، منجر به کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود، زیرا مهم‌ترین اصل در سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و توسعه همکاری و هماهنگی میان مدیران و کارکنان است (موسوی و همکاران، 2022). بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه شماره 2: خویشاوندسالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد.

رفاقت سالاری سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده: در رفاقت سالاری سازمانی با نادیده گرفتن شایستگی، به دوستان و همکاران نزدیک امتیازهایی ویژه‌ای تعلق می‌گیرد. در نتیجه افراد واجد شرایط نمی‌توانند موقعیت‌های بالایی را در شغل خود اشغال کنند (Ignatowski et al, 2021). بنابراین زمانی که کارکنان رفاقت سالاری سازمانی را تجربه می‌کنند، منجر به درک بی‌عدالتی می‌شود. این بی‌عدالتی ادراک شده باعث می‌شود که کارکنان کمتر درگیر انجام وظایف خود شوند. در نتیجه، رفتارهای منفی آن‌ها افزایش و رفتارهای مثبت آن‌ها کاهش می‌یابد. در واقع کارمندان به دلیل داشتن موقعیت برون‌گروهی و برجسب غیردوستانه کمتر مورد توجه و قدردانی رهبران خود قرار می‌گیرند، و به دلیل عدم قدردانی از تلاش‌هایشان کمتر درگیر کار خود می‌شوند (Shaheen et al, 2021). لذا فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه شماره 3: رفاقت سالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد.

خویشاوندسالاری و عدالت سازمانی ادراک شده: خویشاوندسالاری شکلی از انتخاب ترجیحی است که در آن اعضای خانواده و خویشاوندان سرپرست و مدیران سازمان، بر دیگران اولویت دارند. اگرچه خویشاوندسالاری قرن هاست که انجام شده است، اسلاک¹ (2001) استدلال می‌کند که نگرش‌های منفی نسبت به خویشاوندسالاری گسترده است. به گفته اسلاک (2001)، این نگرش‌های منفی به این دلیل وجود دارند که، خویشاوندسالاری با ارزش‌های اساسی یعنی برابری خواهی و اتکاب خود در تضاد است. به طور خاص، او استدلال می‌کند که خویشاوندسالاری سازمانی، ادراک بی‌عدالتی را ایجاد می‌کند، زیرا افراد دارای روابط خانوادگی، نسبت به افرادی که ارتباط خانوادگی ندارند، رفتار متفاوت و مطلوب‌تری از سوی سازمان دریافت می‌کنند. علاوه بر این، کسانی که از خویشاوندسالاری سود می‌برند، به نظر می‌رسد که شغل خود را با تکیه بر ارتباطات خانوادگی به جای تلاش‌های فردی خود پیش می‌برند، که این اصل، شایستگی را به عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های پرسنلی نقض می‌کند (Padgett et al, 2019). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه شماره 4: خویشاوندسالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد.

عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی: عدالت سازمانی ادراک شده یکی از متغیرهایی است که می‌تواند با سرمایه اجتماعی مرتبط باشد. می‌توان گفت که عدالت سازمانی نحوه توزیع پاداش‌ها و مجازات‌ها در یک گروه اجتماعی است و تأثیر حیاتی بر رفتار سازمانی کارکنان دارد و اشاره به این دارد که چرا افراد به پیامدهای ناعادلانه، فرآیندها و رویه‌های نامناسب و برخورد‌های ناعادلانه واکنش نشان می‌دهند. حس عدالت در سازمان بر نگرش‌ها، درک‌ها، رفتارهای درون سازمان و بر نحوه برخورد کارکنان تأثیر می‌گذارد. به طور کلی عدالت سازمانی می‌تواند منجر به نتایج ایده‌آل و مطلوبی در محیط کار شود. عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین راه‌های کمک به سازمان‌ها و فراهم آوردن محیطی سرشار از سرمایه اجتماعی و دستیابی به دستاوردهای اساسی در این زمینه است. می‌توان گفت که درک مثبت/منفی از عدالت سازمانی می‌تواند سرمایه اجتماعی افراد را افزایش/کاهش دهد. سرمایه اجتماعی شکلی از سرمایه است که دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی را برای بهبود عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی تسهیل می‌کند. افراد با سرمایه اجتماعی بالاتر

¹ Slack

می‌توانند به افراد گروه‌ها و سازمان‌های دیگر نیز اعتماد کنند. آن‌ها علاوه بر مشارکت گسترده سیاسی، در گروه‌ها و انجمن‌های مختلف عضویت دارند و در جهت ایجاد اعتبار و اعتماد سازمانی گام برمی‌دارند. علاوه بر این، این افراد برای داشتن روحیه مشارکتی سعی در ایجاد روابط غیررسمی در سازمان دارند که منجر به همدلی و کارگروهی بین آن‌ها می‌شود (Hosseini, 2021). بنابراین فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه 5: عدالت‌سازمانی منفی ادراک شده اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد.

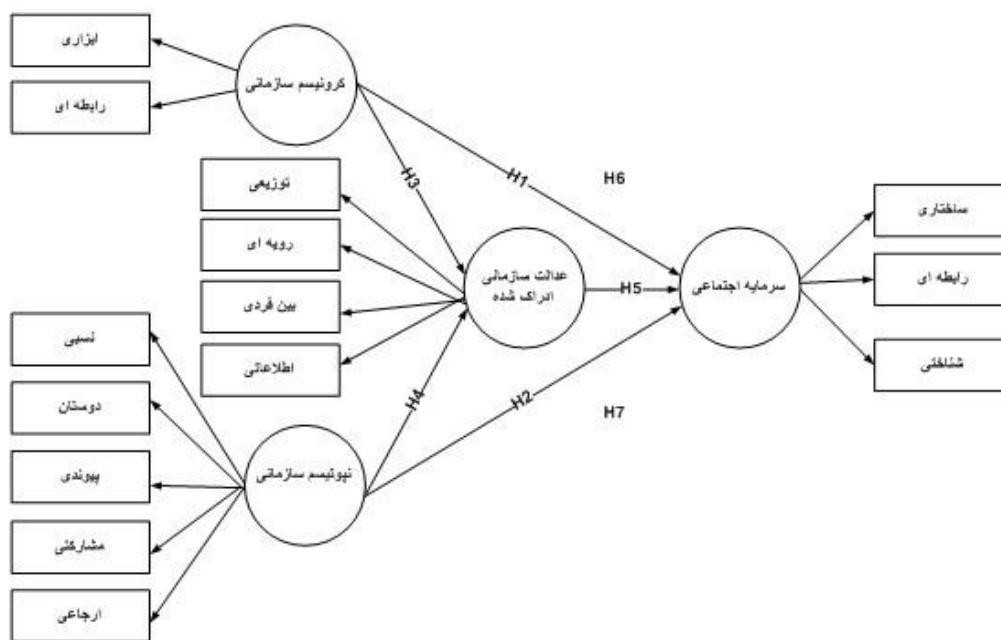
رفاقت سالاری سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی: همانطور که بیان شد در رفاقت سالاری سازمانی افراد نالایق را در مناصب مهمی قرار می‌دهد و در نتیجه افراد واجد شرایط و شایسته که از روابط دوستانه با مدیران برخوردار نیستند، نمی‌توانند در سازمان صاحب چنین امتیازی شوند و در اولویت قرار نمی‌گیرند، که این باعث تضعیف روحیه و دلبستگی کارکنان به سازمان می‌شود و به نوبه خود منجر به درک یک محیط کاری ناعادلانه می‌شود (Ignatowski et al, 2021). از طرفی به عقیده برت، سرمایه اجتماعی داشتن دوستان، همراهان و ارتباطات عمومی‌تر است که فرصت‌های منحصر به فردی را برای استفاده از سرمایه مالی و انسانی می‌دهد (Hosseini, 2021). در حالی که رفاقت سالاری در سازمان‌ها می‌تواند اثرات منفی مانند طرد سایر کارکنان و محدودیت در جریان اطلاعات و ارتباطات ایجاد کند، زیرا دسترسی به افراد غیر را محدود می‌کند و یک شبکه اجتماعی محدود شکل می‌گیرد (Ko, 2021). لذا می‌توان نتیجه گرفت که دوست‌گرایی آشکارا مغایر با قاعده ارزیابی منصفانه کارکنان از عملکرد است و از شیوه‌های غیرقابل اعتماد اداری است که در نتیجه منجر به عملکرد پایین‌تر در سطح فردی و سازمانی می‌شود (Ignatowski et al, 2021). لذا فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه 6: عدالت‌سازمانی ادراک شده نقش میانجی در تاثیر رفاقت سالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد.

خویشاوندسالاری سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی: خویشاوندسالاری عموماً برای توصیف مواردی استفاده می‌شود که بستگان افرادی که در پست‌های مدیریتی هستند، بدون بررسی اینکه آیا صلاحیت‌شان کافی است یا نه، به کار گرفته می‌شوند. مشاهده چنین رفتاری در فرآیندهای تصمیم‌گیری یا در تعاملات اجتماعی سازمان‌ها باعث می‌شود که کارکنان این باور را داشته باشند که در سازمان‌شان با آن‌ها منصفانه رفتار نمی‌کنند و منجر به درک بی‌عدالتی سازمانی بین کارکنان غیرخویشاوند می‌شود (Secilmis & Uysal, 2016). در حقیقت خویشاوندسالاری سازمانی موجب کاهش روحیه، انگیزه و رضایت کارکنان می‌شود. لذا در سازمان‌هایی که خویشاوندگرایی اعمال می‌شود، از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای برخوردار نیستند، بنابراین داشتن شایسته‌سالاری در سازمان بسیار دشوار می‌شود. این امر برای کارکنان غیرخویشاوند ناراحت‌کننده است و موجب کاهش و تضعیف روحیه، انگیزه، وفاداری، اعتماد و همکاری میان کارکنان می‌شود و به تبع آن سرمایه اجتماعی، کاهش پیدا می‌کند (Ruzgar, 2021). لذا فرضیه هفتم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه 7: عدالت‌سازمانی ادراک شده نقش میانجی در تاثیر خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد.

با توجه به منطق تشریح فرضیات و ادبیات پژوهش حاضر مدل مفهومی به صورت زیر است.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

موسوی و همکاران (1400) در پژوهشی به بررسی تأثیر رفاقت سالاری سازمانی بر اهمال کاری کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رفاقت سالاری سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی‌داری بر اهمال کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان دارد. عطایی قراچه و داوودی (1398) تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی را بر سلامت روانی در شرکت پالایش نفت اصفهان بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم دارد، هم‌چنین نتایج، وجود رابطه غیر مستقیم بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی را نشان می‌دهند. خیراندیش و جعفری‌نیا (1397) به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری شایسته‌سالاری در سازمان پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر شایسته‌سالاری تأثیر می‌گذارد. در مطالعات خارجی نیز، دوبرولسکی و همکاران¹ (2022) در پژوهشی با عنوان آیا خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری مرزهای بازدهی دارند؟ به این نتیجه رسیدند که خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری با سرمایه اجتماعی منفی همراه است. این مطالعه نشان می‌دهد که نوع دوستی متقابل و منتخب گروهی، انواع غالب شیوه‌های نوع‌دوستانه مرتبط با خویشاوندگرایی/دوست‌گرایی بود. علاوه بر این، یافته‌ها ارتباط بین خویشاوندسالاری/رفاقت سالاری و بی‌عدالتی معرفتی را تأیید کرد که با طرد و بی‌اعتمادی بی‌اساس آشکار می‌شود. حسینی² (2021) به بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در سازمان امور مالیاتی کشور در جنوب استان تهران پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت اطلاعاتی و نمره کل عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جواهر و همکاران³ (2021) در

¹ Ignatowski et al

² Hosseini

³ Jawahar et al

پژوهشی با عنوان آیا دوستی سازمانی سرمایه اجتماعی را تضعیف می کند؟ با نقش میانجی طرد شدن محیط کار و نقش تعدیل کننده بی ادبی در محل کار، پرداختند. نتایج نشان داد که طردگرایی در محل کار واسطه تأثیر رفاقت سالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی است و بی ادبی در محل کار با تأثیرگذاری مستقیم بر سرمایه اجتماعی و به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر آن بر طردشدگی محل کار، با رفاقت سالاری در تعامل است. یوسل و ساواش¹ (2020) در پژوهشی به بررسی تأثیر رفاقت سالاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رفاقت سالاری، رضایت شغلی و ابعاد فرعی رابطه منفی وجود دارد. مجدداً بین رفاقت سالاری و عدالت سازمانی و زیر ابعاد آن رابطه منفی مشاهده شد. بین رضایت شغلی و ابعاد فرعی آن و عدالت سازمانی و زیربدهای آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، بر اساس آخرین تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، این نتیجه حاصل شد که ادراک عدالت سازمانی یک اثر متغیر میانجی جزئی بین رفاقت سالاری و رضایت شغلی دارد.

با مرور پیشینه پژوهش می توان بیان نمود پژوهشی که به بررسی رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی و اثر آن بر کاهش سرمایه اجتماعی با میانجی عدالت سازمانی ادراک شده پردازد، مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت قرار نگرفته است و تاکنون در هیچ پژوهشی رابطه همزمان این متغیرها بصورت تجربی بررسی نشده است.

روش شناسی پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر حول مسئله قوم گرایی و رفاقت سالاری انجام شده و در پی ارائه راهکارهایی در جهت فائق آمدن بر این مسئله است، از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می شود. همچنین به سبب آن که موضوع و مسئله تحقیق در بستر سازمان های دولتی مورد بررسی، تشریح و تحلیل قرار گرفته و از طریق بررسی نظرات و پیمایش موضوع رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری در بستر سازمان های دولتی انجام شده است این پژوهش از حیث روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می باشد. به علاوه این پژوهش از نظر نوع داده ها در زمره پژوهش های کمی قرار می گیرد. همچنین این پژوهش از حیث فلسفه تحقیق دارای رویکرد قیاسی است. پژوهش های قیاسی فرضیه محور بوده و براساس اطلاعات موجود اقدام به فرضیه سازی می کند و با آزمون فرضیه ها نتایج تحقیق روشن می شود. با توجه به آن که این روند در پژوهش حاضر طی شده است، می توان گفت که این پژوهش در زمره تحقیقات قیاسی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان های دولتی استان لرستان تشکیل داده اند با توجه به حجم جامعه آماری محدود و مشخص در این تحقیق، برای تعیین حجم نمونه از فرمول محاسبه نمونه کوکران استفاده شد و براین اساس در سطح اطمینان 0/95 حجم نمونه برابر با 384 نفر تعیین شد. اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد می باشد. پرسشنامه این پژوهش شامل دو بخش است که بخش اول شامل پرسشنامه دموگرافیک و بخش دوم شامل پرسشنامه خویشاوندسالاری سازمانی، رفاقت سالاری سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی می باشد. برای سنجش متغیر رفاقت سالاری سازمانی از پرسشنامه تورهان (2013) استفاده شده است. همچنین برای سنجش متغیر خویشاوندسالاری سازمانی از پرسشنامه ارسلی و همکاران (2006) بهره گرفته شده است. به علاوه برای سنجش متغیر عدالت سازمانی از پرسشنامه کولکیت (2001) و برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (1998) استفاده شده است. از نرم افزارهای spss و smart pls2 برای آزمون فرضیه های

¹ Yucel & Savas

تحقیق بهره گرفته شده است. از آنجا که رویکرد تحلیلی پژوهش حاضر رگرسیون چندمتغیره است، برای آزمون مدل و فرضیات اصلی پژوهش، باید از نرم افزارهای SEM استفاده می‌شد. به علاوه باتوجه به آن که داده‌های پژوهش نرمال نبودند، باید از نرم افزار معادلات ساختاری استفاده می‌شد که فرض نرمال نبودن داده را بپذیرد که به این دلیل از نرم افزار pls استفاده شده است. در این پژوهش از سه نوع روایی ابزار تحت‌عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است. روایی محتوایی از طریق اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید کسب شد. روایی همگرا بر این اصل استوار است که شاخص‌های هر سازه باید یکدیگر دارای همبستگی میانه‌ای هستند. براساس گفته (فورنل و لارکر، 1981) معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی از 0/5 بیش‌تر باشد. روایی واگرا نیز با مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده و برای هر یک از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیش‌تر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌های مدل باشد (فورنل و لارکر، 2009). همچنین در این تحقیق از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) برطبق نظر فورنل و لارکر (1981) برای تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شده است. باتوجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از 0/7 می‌باشد، پایایی پرسشنامه مذکور در سطح مناسب قابل‌ارزیابی است. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد. متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است، بنابراین معیار بهتری را برای پایایی فراهم می‌کند، پایایی مرکب باید مقداری بیش‌تر از 0/7 را بدست آورد تا ثبات درونی سازه را نشان دهد (فورنل و لارکر، 1981). در جدول 1 و 2 نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل ارائه شده است.

جدول 1. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
رفاقت سالاری سازمانی	0/59	0/81	0/77
خویشاوندسالاری سازمانی	0/53	0/76	0/73
عدالت سازمانی	0/63	0/85	0/79
سرمایه اجتماعی	0/57	0/78	0/76

همچنین برای سنجش روایی واگرا در این پژوهش از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌کند که قطر اصلی آن شامل جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها است. که در جدول (2) نشان داده شده است.

جدول 2. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	رفاقت سالاری سازمانی	خویشاوندسالاری سازمانی	عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی
رفاقت سالاری سازمانی	0/59			
خویشاوندسالاری سازمانی	0/52	0/53		
عدالت سازمانی	0/39	0/38	0/63	
سرمایه اجتماعی	0/43	0/31	0/26	0/57

براساس مطالب ذکرشده و نتایج بدست آمده از خروجی های نرم افزار Smart Pls2، جداول فوق گویای آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های توصیفی

در این پژوهش از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار smart pls2 به منظور آزمون فرضیه ها و از نرم افزار spss19 برای بررسی متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شده است که شرح کامل آن در قالب جدول زیر آمده است.

جدول 3. متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی
مرد	245	کمتر از 10	107	کارشناسی	228
زن	139	11 تا 20	183	کارشناسی ارشد	143
		بالاتر از 20	94	دکتری	13

قبل از آزمون فرضیه ها و تحلیل عاملی تأییدی، آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف انجام شد و نتایج این آزمون، نرمال بودن داده های تحقیق را نشان داد.

یافته های استنباطی

بررسی مدل ساختاری

در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شده است. نتایج اثرات مستقیم (تخمین PLS) در شکل 2 ارائه شده است. در این شکل واریانس، معنی داری آماری و ضریب مسیر مشخص شده است. علاوه بر این مقدار R^2 در نظر گرفته شده برای سازه های دورنی به عنوان شاخصی برای قدرت پیش بینی مدل ارائه شده است.

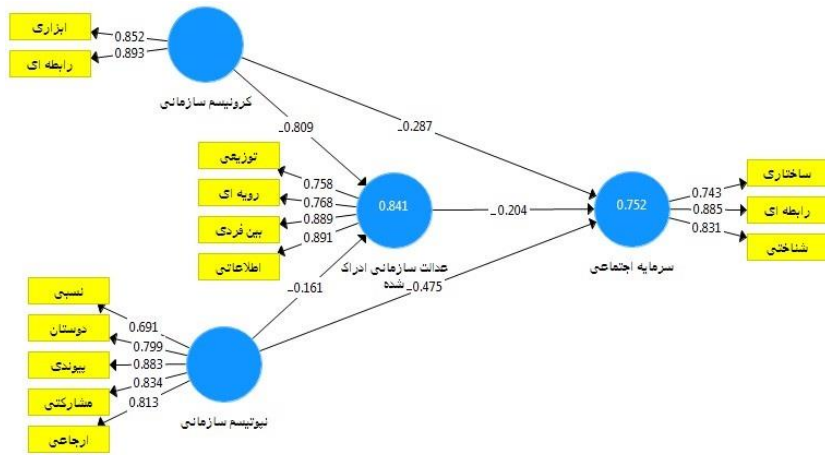
برآزش مدل ساختاری

در این پژوهش به منظور بررسی برآزش مدل ساختاری با روش PLS از ضرایب R^2 (R Squares) و معیار Q^2 استفاده شده است. R^2 معیاری است که برای پیوند دادن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری استفاده می شود و اثری را نشان می دهد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. Q^2 معیاری است که توسط استون و گیزر (1975) معرفی شد و قدرت پیش بینی مدل را تعیین می کند. مقادیر R^2 و Q^2 در جدول زیر ارائه شده است.

جدول 4. مقادیر R^2 و Q^2

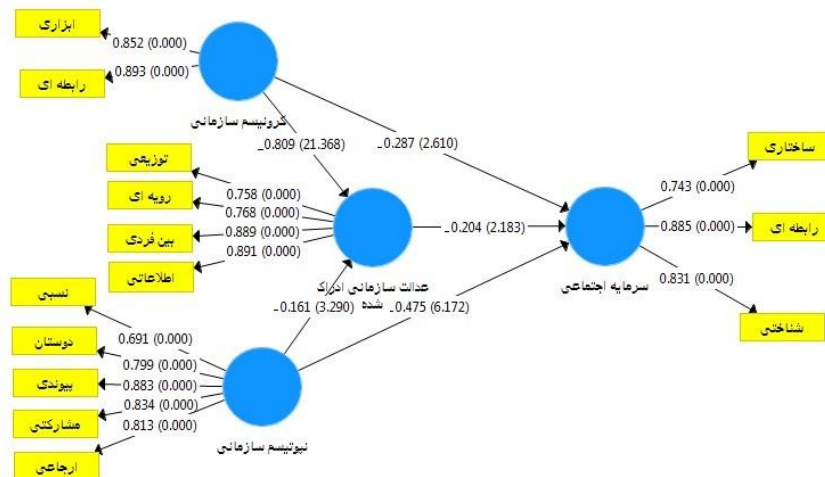
	عادت سازمانی ادراک شده	سرمایه اجتماعی
R^2	0/841	0/752
Q^2	0/40	0/38

باتوجه به مقادیر R^2 و Q^2 مشخص شد که مدل ساختاری از برآزش و قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است. همچنین، مدل پژوهش و آزمون فرضیات با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری به شرح زیر است.



شکل 2. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب مسیر و مقادیر بار عاملی

همچنین مدل پژوهش در حالت تی برای ضرایب مسیر و حالت پی برای بارهای عاملی به صورت زیر است.



شکل 3. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و آماره T

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و مقادیری بین صفر تا یک را دربرمی‌گیرد و مقادیر نزدیک به یک کیفیت مناسب مدل را نشان می‌دهد. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و موفقیت یا عدم موفقیت مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را نشان می‌دهد. از معیار GOF برای بررسی برازش کلی مدل استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به‌کار می‌رود. با استفاده از این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش

بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران¹ در سال (2004) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آمده است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \bar{R}^2}$$

Communaliti: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر حاصل می‌شود.

\bar{R}^2 : از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون‌زای مدل حاصل می‌شود.

\bar{R}^2 : میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل می‌باشد.

باتوجه به مقدار بدست‌آمده برای GOF به میزان 0/461 برازش مناسب مدل کلی تایید می‌شود. ضمناً باتوجه به جدول فوق ضرایب معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل مربوط می‌شود که باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده، مقادیر مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول 5. شاخص‌های کلی برازش مدل

متغیر پنهان	Communaliti	R2
رفاقت سالاری سازمانی	0/59	-
خویشاوندسالاری سازمانی	0/53	-
عدالت سازمانی	0/63	0/841
سرمایه اجتماعی	0/57	0/752
میانگین	0/58	0/796
GOF	0/461	

باتوجه به تحلیل اطلاعات، نتایج فرضیات به‌صورت جدول زیر است.

جدول 6. آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	ماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1: رفاقت سالاری سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی سازمان دارد.	-0/287	2/610	0/000	تایید فرضیه
H2: خویشاوندسالاری سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی سازمان دارد.	-0/475	6/172	0/000	تایید فرضیه
H3: رفاقت سالاری سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد.	-0/809	21/38	0/000	تایید فرضیه
H4: خویشاوندسالاری سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد.	-0/161	3/290	0/000	تایید فرضیه
H5: عدالت سازمانی منفی ادراک شده تاثیر منفی و معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی سازمان دارد.	-0/204	2/182	0/000	تایید فرضیه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان 95 درصد فرضیه‌های اول، دوم، سوم، چهارم و پنجم تحقیق تایید می‌شوند. نتیجه فرضیه‌های غیر مستقیم پژوهش با استفاده از روش بوت استرپ به شرح زیر است.

نتایج آزمون بوت استرپ

در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه چهارم و اثر میانجی از روش بوت استرپ استفاده می‌شود. نتایج تحلیل فرضیه چهارم پژوهش با استفاده از روش Bootstrapping در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 8. نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه ای الگوی پیشنهادی پژوهش

فرضیه	مسیر	بوت	سوگیری	خطا	حد پایین	حد بالا
F: عدالت‌سازمانی ادراک شده نقش میانجی	یساوندسالاری / عدالت / سرمایه اجتماعی	0/3	0/0036	0/0236	-0/0289	-0/0690
در تاثیر رفاقت سالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد.						
H: عدالت‌سازمانی ادراک شده نقش میانجی	ثاقت سالاری / عدالت / سرمایه اجتماعی	0/4	0/0011	0/012	-0/1369	-0/0225
در تاثیر خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد.						

جدول فوق نشان می‌دهد که فرضیه‌های میانجی پژوهش دارای مقادیری برای حد بالا و پایین است که عدد صفر در این بازه قرار ندارد. با توجه به نتایج آزمون بوت استرپ و قرارنگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به آن است. از این رو با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که در سطح اطمینان 95٪ عدالت‌سازمانی ادراک شده نقش میانجی در تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی عدالت‌سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی انجام پذیرفت. نتایج پژوهش بیانگر آن است که در سطح اطمینان 95 درصد رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی و عدالت‌سازمانی ادراک شده دارد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، به بررسی ادبیات پژوهش پرداخته شد و سپس متغیرهای تحقیق با استفاده از پرسشنامه اندازه‌گیری شدند، بعد از جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیات، تمامی فرضیه‌های تحقیق تایید شدند. در این بخش نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه‌ها مطرح می‌گردد. فرضیه نخست پژوهش به این صورت تدوین شد که رفاقت سالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تاییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که رفاقت سالاری سازمانی در یک سازمان وجود داشته باشد، برخی از کارکنان ممکن است براساس روابط دوستانه‌ای که با مدیران دارند نه براساس معیار شایستگی، مورد لطف و محبت و حمایت قرار می‌گیرند و در حالی که سایر کارکنان از این حمایت‌ها به دلیل عدم رابطه دوستانه با سرپرستان محروم هستند. این تبعیض

می‌تواند منجر به درک بی‌عدالتی در محل کار شود و روحیه همکاری و تعامل را به حداقل رسانده و در نتیجه سرمایه‌اجتماعی کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط موسوی و همکاران (2022)، دوبرولسکی و همکاران (2022)، جواهر و همکاران (2021) بلال و همکاران (2017) که از ارتباط منفی رفاقت سالاری با سرمایه اجتماعی پشتیبانی می‌کنند، همخوانی دارد. فرضیه دوم پژوهش اینگونه تدوین شده که خویشاوندسالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که در سازمانی خویشاوندسالاری وجود داشته باشد حمایت بر اساس روابط خونی و خویشاوندی است و امتیازات و حمایت‌ها از این افراد صرف‌نظر از عوامل شایستگی مورد نیاز شغل، تنها بر اساس خویشاوندی صورت می‌گیرد و مدیران و سرپرستان بدون توجه به شایستگی از موقعیت سازمانی و نفوذ خود برای خانواده و نزدیکان خود استفاده می‌کنند، که در این صورت خویشاوندسالاری سازمانی تاثیر منفی بر عملکرد سازمانی دارد چرا که افراد دارای روابط خویشاوندی احساس اجبار به کار زیاد را ندارد و بین اینگونه افراد و کارکنان دیگر که با مدیران رابطه نزدیک ندارند اعتماد و همکاری و تعامل کم می‌شود و در نتیجه منجر به کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش انجام شده توسط دوبرولسکی و همکاران (2022) که نشان دهنده ارتباط منفی بین خویشاوندسالاری و سرمایه اجتماعی است، همخوانی دارد. فرضیه سوم پژوهش اینگونه تدوین شد که رفاقت سالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تاییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت کارکنان انتظار دارند رفتار منصفانه و عادلانه در تمام سطوح سازمان‌ها حاکم باشد. اما ادبیات موجود در مورد مفهوم رفاقت سالاری نشان می‌دهد که اغلب سازمان‌ها از رفاقت سالاری سازمانی در امان نیستند در نتیجه افراد نالایق در مناصب مهمی قرار می‌گیرند به این ترتیب افراد واجد شرایط که ارتباط دوستانه با مدیران و سرپرستان ندارند نمی‌توانند موقعیت‌های بالایی را اشغال کنند در نتیجه موجب درک بی‌عدالتی و بی‌انصافی می‌شود. در واقع، رفاقت سالاری سازمانی، بی‌عدالتی نسبت به کارکنان تلقی می‌شود که در آن با برخی با رفتار استثنایی رفتار می‌شود در حالی که دیگران نادیده گرفته می‌شوند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش انجام شده توسط یوسل و ساواش (2020) که رابطه منفی بین رفاقت سالاری و عدالت سازمانی را نشان داد، مطابقت دارد. فرضیه چهارم پژوهش اینگونه تدوین شد که خویشاوندسالاری سازمانی اثر منفی و معناداری بر عدالت سازمانی ادراک شده دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تاییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت خویشاوندسالاری آشکارا مغایر با قاعده ارزیابی منصفانه کارکنان از عملکرد است و از شیوه‌های غیرقابل اعتماد اداری است. در خویشاوندسالاری سازمانی با افراد خانواده و خویشاوند نسبت به دیگر کارکنان صرف‌نظر از شایستگی، بهتر رفتار می‌شود. بنابراین این تبعیض و طرفداری از گروهی خاص منجر به درک بی‌عدالتی در سازمان می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش انجام شده توسط سچیلیمیش و اويسال (2016) که رابطه منفی بین خویشاوندسالاری و عدالت سازمانی را بدست آورد، همخوانی دارد. در نهایت فرضیه پنجم پژوهش اینگونه تایید شد که عدالت سازمانی منفی ادراک شده اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تاییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که در سازمان‌ها عدالت سازمانی حاکم باشد، به سازمان کمک می‌کند تا علاوه بر بهره‌مند شدن از مزایای عدالت، بتواند محیطی سرشار از سرمایه اجتماعی را فراهم آورد زیرا هنگامی که کارکنان احساس کنند که در سازمان با آنان منصفانه رفتار می‌شود، در افراد حس ارزشمندی و تعلق داشتن به گروه تقویت و بهتر به یکدیگر اعتماد و در نتیجه همکاری می‌کنند و بی‌عدالتی می‌تواند اثرات سوء و مخربی بر روحیه کارجمعی در سازمان‌ها داشته باشد، که پژوهش‌های انجام شده توسط حسینی (2021)، عطایی قراچه و داوودی (2019) و خیراندیش و جعفری‌نیا (2018) نیز تاثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی را تایید کرده‌اند. در خصوص وجه نوآوری و تمایز تحقیق حاضر نیز لازم به ذکر

است که پژوهشی که توامان به بررسی تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری بر سرمایه اجتماعی با تاکید بر نقش میانجی عدالت‌سازمانی ادراک شده پرداخته باشد، یافت نشد. در نهایت در مورد محدودیت‌های پژوهش نیز باید گفت که در این پژوهش فقط اثر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی و عدالت‌سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است، در حالی که عوامل متعدد دیگری نیز می‌توانند بر سرمایه اجتماعی موثر باشند، که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است. از دیگر محدودیت‌های تحقیق می‌توان به عدم اطمینان برخی پاسخ‌دهندگان به تحقیق‌های دانشگاهی و محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سوالات اشاره کرد. به علاوه جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان بوده، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. تعداد محدود مطالعات مربوط به خویشاوندسالاری و رفاقت سالاری سازمانی به ویژه در ادبیات ملی، هم از جمله محدودیت‌ها است، لذا این پژوهش می‌تواند مرجعی برای مطالعات آینده باشد. انتظار می‌رود انجام چنین مطالعاتی در بخش‌های خصوصی، و موسسات دولتی دیگر استان‌ها باعث شود که دانشگاهیان به دانش عمیق‌تری در این زمینه دست‌یابند و در نتیجه صاحبان و مدیران مشاغل حرفه‌ای‌تر عمل کنند.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر به مدیران و سرپرستان سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌کند که:

- بر اساس فرضیه اول و دوم پژوهش (در خصوص رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی)، اکثراً افرادی که دست به این اعمال می‌زنند، فکر می‌کنند استفاده از مدل عنکبوتی (استخدام و به کارگیری افراد نزدیک به مدیر) و داشتن اقوام یا دوستان نزدیک در اطراف می‌تواند در رسیدن به هدفشان کمک کند، اما فراموش کردند که این مهم اثرات زیانباری بر بدنه سازمان تحت امر آن‌ها دارد. به عبارت دیگر، با توجه به صرف هزینه‌های هنگفت آموزش و تربیت منابع انسانی که برای کارمندان هزینه می‌شود، این کارکنان با کیفیت در صورت پیش‌آمدن فرصت سازمان را ترک خواهند کرد و مدت زیادی در چنین سازمانی باقی نمی‌مانند. در واقع این رفتارهای غیراخلاقی قاتلان خاموش منابع انسانی کارآمد هستند، زیرا ممکن است تأثیرات آن‌ها بر کارمندان در وهله اول قابل مشاهده نباشد.

- همچنین در خصوص تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری بر سرمایه اجتماعی، پیشنهاد می‌شود در ارتقا و استخدام نیروها دقت لازم را به عمل آورند زیرا در صورتی که در ارتقا و استخدام نیروها، رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری از سوی کارکنان غیرخویشاوند مشاهده شود، منجر به بی‌انگیزگی و عدم رضایت‌شغلی، عدم اعتماد نسبت به سازمان و در نهایت ترک شغل می‌شود. از این رو شفافیت رویه‌ها و اعمال صادقانه برای همه کارکنان و همچنین رفتار اخلاقی مدیران و سیاست‌های ارتباطی مؤثر می‌تواند به کاهش تنش بین‌گروهی و ایجاد جو مثبت کمک کند.

- با توجه به فرضیه سوم (تاثیر رفاقت سالاری بر عدالت سازمانی ادراک شده)، مدیران بخش دولتی باید آگاه باشند که در نیروی کار بخش دولتی امروزی، تحمل نابرابری بسیار کم است و در صورت ادامه سیاست‌های ضد شایسته‌سالاری که در سازمان‌های بخش دولتی کشور رواج دارد، باید آماده مواجهه با پیامدهای زیان‌بار باشند. از این رو یکی از راه‌های کاهش رفاقت سالاری سازمانی، حمایت مدیریت ارشد از شیوه‌های مبتنی بر شایستگی است که پیشنهاد می‌شود به صورت جدی مورد توجه قرار گیرد.

- در رابطه با فرضیه سوم و چهارم (تاثیر رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری بر عدالت سازمانی)، برای دست‌اندرکاران و مدیران سازمان‌ها مهم است که بدانند چگونه می‌توانند با کاهش اقدامات مضر مانند رفاقت سالاری و خویشاوندسالاری سازمانی، کارکنان خود را راضی نگه‌دارند. به این منظور، مدیریت ارشد باید برای ایجاد یک محیط کاری منصفانه و عادلانه از مکانیسم‌های شایستگی محوری در فرآیندهای ارزیابی عملکرد و انتصابات و ارتقاء کارکنان استفاده نماید. از این رو، آن‌ها باید در سیاست‌های خود تجدیدنظر کرده و اقداماتی را برای

به حداقل رساندن روابط دوستی و خویشاوندی در محل کار انجام دهند. در اینجا نقش مدیریت منابع انسانی که مسئول طراحی سیاست‌های استخدام، ارزیابی عملکرد و توسعه شغلی است، بسیار مورد تأکید است. این سیاست‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که فرایندهای شایستگی محور توسعه یافته و از تعصب و جانبداری در سازمان‌ها جلوگیری کنند.

- از طرف دیگر مدیران باید آگاه باشند که خویشاوندسالاری بیش‌تر در کشورهای غالب است که روابط سنتی مهم‌تر از تعهدات اخلاقی است، لذا مدیران باید تعهدات اخلاقی را سرلوحه کار خود قرار دهند و به افراد شایسته نگاه ویژه‌تری داشته باشند. زیرا مدیر با واگذاری کار به بستگان یا دوستان ممکن است از متقاضیان واجد شرایط عبور کرده باشد که می‌تواند هم برای سازمان و هم برای کارکنان بدون روابط شخصی خطرناک باشد. برای جلوگیری از اثرات منفی خویشاوندسالاری، مدیران باید سیستم‌های مدیریت منابع انسانی عادلانه‌ای را توسعه دهند که توسط کارکنان منصفانه تلقی شود، علاوه بر این، آن‌ها باید درک مدیریت شفاف، باز و پاسخگو را تطبیق دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود در صورت لزوم از شرکت‌های مشاور حرفه‌ای برای جلوگیری از ارتقاء و استخدام خویشاوندان استفاده شود. مدیران باید در مسائل مربوط به منابع انسانی بی‌طرف باشند و حرفه‌ای و غیرعاطفی فکر کنند.

- بر اساس فرضیه پنجم پژوهش (تأثیر عدالت‌سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی)، سازمان‌های دولتی نه‌تنها باید تلاش کنند تا از نظر اخلاقی قابل اعتماد شوند، بلکه باید تلاش کنند تا درک کارکنان از عدالت سازمانی را تقویت کنند. به این معنا که سازمان‌ها باید رویه‌های رسمی را برای ایجاد استانداردهایی برای تصمیمات سازمانی منسجم، شنیدن نگرانی‌های همه کسانی که تحت تأثیر تصمیمات هستند و اجازه درخواست برای اطلاعات اضافی در مورد تصمیمات را توسعه دهند. تلاش یک سازمان برای توسعه چنین رویه‌هایی موجب تقویت اعتماد کارکنان می‌شود.

- بر اساس فرضیه ششم و هفتم، خویشاوندگرایی و دوست‌گرایی می‌تواند منجر به کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و تضاد منافع و فساد شود. این اتفاقات به این دلیل است که دوستی یا خویشاوندی در قلب منافع شخصی قرار دارند و تضاد منافع را به‌عنوان منبع بالقوه فساد تحریک می‌کنند. بنابراین، انصاف و برابری مهم‌ترین مفاهیمی است که در تمام فعالیت‌های منابع انسانی باید رعایت شود. از این رو رفتار اخلاقی مدیران و سرپرستان راهی برای کاهش تضرر سازمان است. رفتار منصفانه به پاداش، ارزیابی عملکرد یا ترفیع محدود نمی‌شود، بلکه به‌مواردی مانند فراهم کردن شرایط کاری بهتر، مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، اعطای مرخصی و ... نیز مربوط شود.

- در رابطه با اهمیت عدالت‌سازمانی می‌توان بیان کرد که، «سیب بد» در «بشکه‌های بد» تولید می‌شود، بنابراین شناسایی «بشکه‌های بد» که در تولید «سیب‌های بد» نقش دارند، مهم است. زمانی که سازمان‌ها به‌خاطر رفتار غیراخلاقی، ناعادلانه و غیرقانونی خود پاسخگو باشند، وضعیت قطعاً بهبود می‌یابد. ترس از پاسخگویی ممکن است مقامات ارشد را در انجام چنین اقدامات غیراخلاقی بازدارد. بنابراین مدیریت ارشد سازمان باید بر عدالت، انصاف و شفافیت در امور مربوط به کارکنان نظارت کند و مقامات ارشدی که تخلف می‌کنند باید به‌سرعت و بدون درنگ مجازات شوند تا تصمیمات آینده به‌خوبی هدایت شود. این امر بهبود تصمیمات استخدام، انتخاب، ارتقاء، پاداش، آموزش و حتی مجازات را تضمین می‌کند.

منابع

1. Ab Wahab, N., Wakil, N. A. A., & Rahim, S. A. (2021). Nepotism In Organizations: Analysis Of Two Case Studies. *International Journal of Communication, Management and Humanities (IJCoMaH)*.

2. Akuffo, I. N., & Kivipõld, K. (2019). Influence of leaders' authentic competences on nepotism-favouritism and cronyism. *Management Research Review*.
3. Andrews, T. G., Nimanandh, K., Htun, K. T., & Kantabutra, S. (2019). Responsible cronyism in transition: understanding changing attitudes to business corruption in Myanmar. *Asia Pacific Business Review*, 25(4), 554-570.
4. 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.
5. Bilal, A. R., Fatima, T., & Akoorie, M. (2017). Cronyism as a constraint in social capital development: investigating dark side of social relation. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 10751). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
6. Burhan, O. K., van Leeuwen, E., & Scheepers, D. (2020). On the hiring of kin in organizations: Perceived nepotism and its implications for fairness perceptions and the willingness to join an organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 34-48.
7. Chinoperekweyi, J. (2019). Nepotistic Practices–The Deepening Malaise Contaminating Organizational Effectiveness.
8. Cohen, A., & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 2901-2924.
9. Cooper, C. D., & Scandura, T. A. (2015). Getting to “fair” justice interactions as identity negotiation. *Journal of leadership & organizational studies*, 22(4), 418-432.
10. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
11. Davoodi, S. M. (2019). The Effect of Organizational Justice and Social Capital on the Mental Health in Isfahan Oil Refining Company.
12. Dijke, M. V., & Cremer, D. D. (2016). Justice in the work setting. In *Handbook of social justice theory and research* (pp. 315-332). Springer, New York, NY.
13. Dobrowolski, Z., Sułkowski, Ł., Przytuła, S., & Rašticová, M. (2022). Do nepotism and cronyism have payoff boundaries?: a cross-country investigation. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2).
14. Erdem, B., & Karataş, A. (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 Muğla, Turkey. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 55-74.
15. Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2806-2817.
16. Hameed, F., Anwar, M. M., & Iqbal, Z. (2020). Preferential Treatment Impacts Organizational Commitment: Evidence from Public Universities of Pakistan. *Journal of Management and Research*, 7(1), 79-109.
17. Hudson, S., & Claasen, C. (2017). Nepotism and cronyism as a cultural phenomenon?. In *The handbook of business and corruption* (pp. 95-118). Emerald Publishing Limited.
18. Hussain, S., & Shahzad, K. (2022). Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 10-17.
19. Hosseini, S. M. (2021). Investigating the relationship between employees' perceptions of organizational justice and social capital in the national tax administration in the south of tehran province. *SRPH Journal of Applied management and Agile Organisation*, 3(2), 1-7.

20. Ignatowski, G., Sułkowski, Ł., & Stopczyński, B. (2021). Risk of increased acceptance for organizational nepotism and cronyism during the COVID-19 pandemic. *Risks*, 9(4), 59.
21. 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.
22. 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*.
23. KARAHAN, M., & BÜLBÜL, S. (2022). The Mediating Role of Perceived Social Capital on the Relations of Perceived Organizational Virtuousness and Socially Responsible Leadership with Employee Well-Being. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 175-190.
24. Kawo, J. W., & Torun, A. (2020). The relationship between nepotism and disengagement: The case of institutions in Ethiopia. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 7(1), 53-65.
25. Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of business ethics*, 126(2), 235-246.
26. Khatri, N., Tsang, E. W., & Begley, T. M. (2016). Cronyism: A cross-cultural analysis. In *Crony Capitalism in India* (pp. 33-58). Palgrave Macmillan, London.
27. Kheirandish, M., & Jafarina, S. (2018). The Effect of Organizational Justice on Social Capital with Studying the Moderating Role of Meritocracy in Organization. *Social Capital Management*, 5(2), 291-314.
28. Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
29. Kurniawan, D. T., & Ulfah, I. H. (2021, November). The Role of Organizational Justice in Innovative Work Behavior of Female Employees in Government Institution. In *BISTIC Business Innovation Sustainability and Technology International Conference (BISTIC 2021)* (pp. 9-18). Atlantis Press.
30. Leung, T. K. P., & Barnes, B. R. (2020). Ethical cronyism: An insider approach for building guanxi and leveraging business performance in China. *Asia Pacific Business Review*, 26(2), 124-148.
31. Matteson, M. L., Ming, Y., & Silva, D. E. (2021). The relationship between work conditions and perceptions of organizational justice among library employees. *Library & Information Science Research*, 43(2), 101093.
32. Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Fathi Cehgeni, F. (2022). Analyzing the effect of organizational Cronyism on employee procrastination with emphasis on the mediating role of social capital in government organizations. *Social Capital Management*. [In Persian]
33. Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. A. (2020). Self-sacrificial leadership and employee behaviours: An examination of the role of organizational social capital. *Journal of business ethics*, 161(3), 641-652.
34. Ozanne, L. K., Chowdhury, M., Prayag, G., & Mollenkopf, D. A. (2022). SMEs navigating COVID-19: The influence of social capital and dynamic capabilities on organizational resilience. *Industrial Marketing Management*, 104, 116-135.
35. Ozgun, A. H., Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 2, 100046.
36. Öztürk, D., & Poyraz, S. Y. (2021). Employees' Perceptions of Justice and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model of Ethical Work Climate and Task Type. *Is Ahlakı Dergisi*, 14(2), 270-295.

37. Padgett, M. Y., Padgett, R. J., & Morris, K. A. (2019). Reactions to Nepotism in the Hiring Process: The Role of Family Member Qualifications. *Journal of Organizational Psychology*, 19(4).
38. Paşamehmetoğlu, A., Guzzo, R. F., & Guchait, P. (2022). Workplace ostracism: Impact on social capital, organizational trust, and service recovery performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 119-126.
39. Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster.
40. Rüzgar, N. (2021). Nepotism perceptions of the employees that work in family businesses: A research in bursa. *Management and finance studies*, 18.
41. Riggio, R. E., & Saggi, K. (2015). If we do our job correctly, nobody gets hurt by nepotism. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 19-21.
42. Seçilmiş, C., & Uysal, D. (2016). The moderating role of nepotism in the effect of employee empowerment on perceptions regarding organisational justice at hospitality organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(9), 65-76.
43. Sen, C., Mert, I. S., & Abubakar, A. M. (2021). The nexus among perceived organizational support, organizational justice and cynicism. *International Journal of Organizational Analysis*.
44. Schmid, A., & Sender, A. (2021). How social capital influences performance in family firms: the moderating role of nepotism. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(18), 3973-3993.
45. 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*, 1-23.
46. 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), 308-323.
47. Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*.
48. Slack, C. (2001). Breeding success. *MBA Jungle*, September, 82-88. Swanson, D., & Rogge, R. (2018). It's better to give than to receive: Psychological need satisfaction mediating links between wasta (favoritism) and individuals' psychological distress. *International Journal of Psychology*, 53, 11-20.
49. Turhan, M. (2014). Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teachers. *Journal of business ethics*, 123(2), 295-308.
50. Yoganathan, V., Osburg, V. S., & Bartikowski, B. (2021). Building better employer brands through employee social media competence and online social capital. *Psychology & Marketing*, 38(3), 524-536.
51. Yu, J., De Klerk, S., & Hess, M. (2021). The influence of cronyism on entrepreneurial resource acquisition. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-30.
52. Yücel, E. R. O. L., & SAVAŞ, E. B. (2020). THE EFFECT OF CRONYISM ON JOB SATISFACTION: INTERMEDIATE ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1944.