



The Dark (negative) Side of Social Capital and Organizational Cronyism: An Analysis of the Moderating Effect of Organizational Transparency

Mehdi Deyhimpour*



Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran.

Abstract

One of the new problems of organizations in the current era is the dark (negative) aspects of social capital, which causes the formation of organizational cronyism. Organizations are required to adopt appropriate strategies to continue their survival, and organizational transparency is one of the best tools. The current research was conducted with the aim of adjusting the relationship between the dark aspects of social capital with an emphasis on the variable of organizational transparency. This research is based on the objective of applied type and in terms of method, descriptive-correlation. The statistical population of the research is made up of a number of employees of government organizations in Mazandaran province, and

* Corresponding Author: deyhim1357@gmail.com

How to Cite: deyhimpuor, M. (2025). The Dark(negative) Side of Social Capital and organizational cronyism: An analysis of the moderating effect of organizational transparency. *Management Studies in Development and Evolution*, 33 (114), 219 - 251. doi: 10.22054/jmsd.2024.79362.4466

391 people were selected as a sample using the available sampling method. The data of the research was obtained through the questionnaires of Arasli and Tamer (2008), organizational transparency (Rawlins, 2008) and social capital of Nahapit and Ghoshal (1998). Professors and experts familiar with the subject were confirmed. Demographic information (descriptive statistics) was used for data analysis, and spss22 and pls3 software were used for data analysis in the inferential part. The analysis of statistical data indicates that the impact of social capital on organizational cronyism is 0.535 and organizational transparency on organizational cronyism is -0.760. The results of structural equation modeling showed that all paths of social capital and its dimensions are significant on organizational cronyism, and the variable of organizational transparency also moderates this relationship. Therefore, this variable can be used to manage organizational cronyism.

Keywords: organizational transparency, organizational cronyism, social capital.

1. Introduction

Despite the importance of human capital compared to other assets of an organization, the existence of some inappropriate work and organizational conditions has reduced the effective activity of employees and reduced their enthusiasm to pursue organizational goals, which originates from appointments in which decision-making is not based on objective criteria that determine the employee's qualification and is based on lack of competence, friendly and family relationships. Various factors affect this phenomenon. One of these phenomena is the dark (negative) aspects of social capital. One of the consequences of social capital is the formation of communication networks and interactions between people due to organizational relationships. The formation of such relationships sometimes goes

beyond formal relationships and is pushed towards informal relationships. Strengthening and developing this communication network can lead to appointments in organizations. Therefore, identifying variables to adjust this relationship is one of the important priorities of managers of organizations. The concept of organizational transparency is one of the tools to achieve this.

2. Literature Review

The cronyism was first introduced as a political concept during the Truman administration. In the beginning, the concept of solidarity was a kind of companionship and synchronization based on favoritism, and when it was extended to public organizations, it was interpreted as the exploitation of power and resources to grant privileges to relatives (Shahin et al., 2023). This concept can be caused by wrong, unfair and sometimes biased decisions of managers. Violation of competence, subjective and biased arguments, decision-making criteria in allocating rewards and punishments that lead to damaging the goodwill of the organization, negative behavior and attitudes (Saleem et al, 2023), the survival and life of the organization to risks organization, smoothing the path of rent-seeking instead of developing competencies (Solimanov, 2016), lack of meritocracy in payment decisions, promotion (Choi, 2011) and creating conflict and confusion of employees (Akca, 2020).

Social capital refers to the set of communications, relationships and social networks in a society (Abdelzadeh et al. 2024). This concept expresses the degree of social cohesion of societies, which facilitates coordination and cooperation for benefits by creating networks, norms and social trust among people (Xu et al, 2023) and has an undeniable role in strengthening social infrastructure and the development of societies (Mikiewicz). , 2021). Social capital has positive consequences, such as acquiring other resources for the organization (Vincens et al., 2018), promoting social responsibility, increasing

organizational ethics, increasing business performance, citizenship behavior and quality of work life (Cheragi et al., 2021), increasing the level of social well-being. In society as a whole (Seunghwan & Hyungjun, 2016), a key element for developing behavior, promoting access to resources, markets and technology (Rodrigo et al., 2018), social and individual health, mental health and understanding relationships between people (Carrilo et al. et al., 2017).

Transparency literally means being visible and the opposite of concealment, and literally means ensuring openness within the organization so that employees can change or correct behaviors properly (Schnackenberg & Tomlison, 2020). In recent years, organizational transparency has attracted the attention of researchers, and it is an undeniable necessity for democratic participation, trust in the government, prevention of corruption, informed decision-making, the accuracy of government information, and providing information to society members, etc. (Lopes & Serrasqueiro, 2017) Recognition and its lack is known as one of the most fundamental factors of crisis in organizations. The main structure of transparency is classified into disclosure, accuracy and clarity (Schnackenberg & Tomlinson, 2020), which brings characteristics such as honesty, openness, trust, credibility, appropriate ethical behavior (Holland et al, 2021) to the transparent organization.

3. Methodology

This research is a type of applied research. The survey research strategy is correlational and based on structural equations. The statistical population studied was all the employees of government organizations in Mazandaran province in 2013, and due to the unlimited size of the population, at least 384 people had to be selected as a sample based on Morgan's table. Sampling was done based on the existing method and a total of 391 people answered the research questions. Arsli and Tamer (2008) questionnaire was used to measure

organizational cronyism, and organizational transparency questionnaire was used to measure social capital using the questionnaire (Rawlins, 2008) and Nahapit and Ghoshal (1998) questionnaire was used, which was set with a Likert scale. In order to confirm the content and form validity of the questionnaires, in addition to using the opinions of professors and experts, convergent validity was calculated. The collected data were analyzed using Pearson's correlation coefficient (for the presence or absence of relationship and its intensity among the variables) and structural equation modeling (SEM).

4. Results

To test research hypotheses, structural equation modeling and implementation path analysis and t-significance test were used. Data analysis shows that social capital with path coefficient (0.535) and significance coefficient (3.587) is effective on creating organizational cronyism. Organizational transparency also moderates the creation of organizational cronyism with the path coefficient (-0.760) and significance coefficient (3.816). R^2 coefficients indicate the influence of an exogenous variable on an endogenous variable, and values above 0.33 are considered as criteria. Based on the obtained R^2 values, 56.4% of organizational cronyism is caused by social capital. Therefore, it can be concluded that the hypotheses of the research are confirmed.

5. Discussion and Conclusion

The results showed that the coefficient of variable influence of social capital components on creating organizational cronyism is equal to 0.535, which indicates a positive and significant effect. In the interpretation of this result, it can be stated that the increase of structural, relational and cognitive components has a significant

contribution in creating organizational chronicity. Also, the results showed that organizational transparency moderates the relationship between the components of social capital and organizational cronyism, which indicates a negative and significant effect. As a result, it can be said that the dimensions of organizational transparency, such as the dimensions of participation, information, accountability and the reduction of secrecy in government organizations, cause the creation of organizational solidarity to decrease in the dimensions of social capital. The results of the research indicate that the social capital variable and its dimensions have a significant relationship with creating organizational cronyism. The variable of social capital is a valuable set including honesty, sense of understanding, sympathy, friendship, solidarity and loyalty that lies in people's social relationships. The formation of this type of trust among managers and some employees strengthens and manifests destructive organizational behaviors and lays the groundwork for the governance of organizational solidarity and its consequences (selection, appointment, promotion, discrimination, etc.) in government organizations. On the other hand, the results confirm that the organizational transparency variable moderates the negative aspects of social capital on organizational cronyism. neglecting the criteria of employee competence and spending huge expenses on education harms the meritocracy system in the organization. In fact, organizational cronyism works like the silent killers of human resources, so that employees are ready to leave the organization at the first opportunity or, contrary to this idea, they are placed in a balanced position in the relationship between themselves and the organization. And try different ways to reduce their working relationships in the organization and even in some cases they create obstacles by creating obstacles to achieve the mission of the organization.



جنبه‌های تاریک (منفی) سرمایه اجتماعی و کرونیم سازمانی: تحلیل اثر تعدیل‌گری شفافیت سازمانی

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و کمیسردریایی
دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران

مهدی دهیم‌پور * ID

چکیده

یکی از مسائل نوین سازمان‌ها در عصر حاضر جنبه‌های تاریک (منفی) سرمایه اجتماعی که موجب شکل‌گیری کرونیم سازمانی می‌شود. سازمان‌ها برای تداوم بقا و حیاتشان ملزم به اتخاذ راهبردهای مناسب می‌باشند که شفافیت سازمانی یکی از بهترین ابزارها است. پژوهش حاضر باهدف تعدیل رابطه جنبه‌های تاریک سرمایه اجتماعی با تأکید بر متغیر شفافیت سازمانی انجام شده است. این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را تعدادی از کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران تشکیل داده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۳۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به وسیله پرسش‌نامه‌های آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، شفافیت سازمانی (راولینز، ۲۰۰۸) و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که پایایی و روایی آنان با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از اطلاعات جمعیت‌شناختی (آمار توصیفی) و در بخش استنباطی نیز برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss22 و pls3 استفاده شد. تحلیل داده‌های آماری حاکی از آن است که میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر کرونیم سازمانی ۰/۵۳۵ و شفافیت سازمانی بر کرونیم سازمانی ۰/۷۶۰- می‌باشد. خروجی‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد همه مسیرها از سرمایه اجتماعی و ابعادش بر کرونیم سازمانی معنی‌دار است و متغیر شفافیت سازمانی همچنین این رابطه را تعدیل می‌نماید؛ بنابراین می‌توان از این متغیر برای مدیریت کرونیم سازمانی استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: کرونیم سازمانی، شفافیت سازمانی، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

امروزه به اذعان تمامی اندیشمندان بحث مدیریت سرمایه‌های انسانی به دلیل ارزش و اهمیت سرمایه‌های انسانی در مقایسه با سایر دارایی‌های یک سازمان، یکی از پرکاربردترین مباحث رایج در ادبیات نوین مدیریت می‌باشد. سرمایه‌های انسانی به‌عنوان عامل اصلی رشد و توسعه همه‌جانبه هر سازمانی تلقی شده (بنی‌هاشمی و بنی‌هاشمی، ۱۴۰۰: ۲۴) و نقش مؤثری در تولید اثربخشی و ارزش آفرینی (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۸) دارد. اندیشمندان به‌کارگیری از این عنصر مهم را به‌عنوان کلید موفقیت در جهت نیل به اهداف سازمان دانسته و یکی از دلایل عدم توفیق بی‌توجهی به عنصر انسانی بیان داشته‌اند (Alqudaha et al, 2022).

علی‌رغم داشتن این نقش بی‌بدیل، وجود برخی از شرایط نامناسب کاری و سازمانی (همانند درک بی‌عدالتی و نابرابری به‌ویژه در اعطای امتیازات و انتصاب‌های سازمانی) موجب تقلیل فعالیت اثربخش کارکنان و کاهش اشتیاق آن‌ها برای پیگیری اهداف سازمانی شده است. این پدیده در ادبیات مدیریت به‌عنوان کرونیزم سازمانی^۱ تعبیر می‌شود (De Clercq et al, 2021) که نشأت گرفته از انتصاب‌هایی است که تصمیم‌گیری بر اساس معیارهای عینی تعیین‌کننده صلاحیت کارمند نبوده و مبتنی بر عدم شایستگی، روابط دوستانه و خانوادگی می‌باشد (Dobrowolski et al, 2022). در این حالت امتیازهای ویژه‌ای به بعضی از کارکنان بر مبنای روابط دوستانه و غیررسمی نه استانداردهای عملکرد واقعی، اعطاء می‌شود (Turhan, 2014). ماحصل این امر، نوعی دودستگی در بین کارکنان به وجود می‌آید. یک دسته که مورد لطف مدیران قرار گرفته‌اند (کرونیزم‌ها)، احساس وفاداری و رضایت شغلی بالاتر و در مقابل، دسته دیگر که مورد تبعیض واقع شده‌اند (غیرکرونیزم‌ها)، سازمان و مدیران را ناعادل تلقی می‌نمایند (Shaheen et al, 2020).

عوامل مختلفی در بروز پدیده کرونیزم سازمانی تأثیر می‌گذارند. یکی از این پدیده‌ها، جنبه‌های تاریک (منفی) سرمایه اجتماعی^۲ است. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی همیشه

1. organizational cronyism

2. social capital

جنبه مثبت و سازنده نداشته و بعضاً به صورت منفی عمل می‌کند و موجب بروز و تقویت رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها می‌گردد. از پیامدهای سرمایه اجتماعی، شکل‌گیری شبکه ارتباطی و تعاملاتی بین افراد بر اثر مراودات سازمانی است (Karahana & Bulbul, 2022). این روابط مبتنی بر اعتماد بوده و برای حصول به منافع اجتماعی با رشد همبستگی اجتماعی، اعتماد عمومی و شبکه‌های جامع از گروه‌های اجتماعی ایجاد می‌شود (Ko, 2021).

شکل‌گیری این گونه روابط، گاهی فراتر از روابط رسمی بوده و بنا بر دلایل مختلفی همچون علایق مشترک، همفکری و همدلی، الفت و نزدیکی و... بیشتر به سمت وسوی روابط غیررسمی سوق داده می‌شود. تقویت و توسعه این شبکه ارتباطی می‌تواند منجر به انتصاب‌هایی در سازمان‌ها گردد. از این رو شناسایی متغیرهایی برای تعدیل این رابطه از اولویت‌های مهم مدیران سازمان‌ها محسوب می‌شود. مفهوم شفافیت سازمانی^۱ یکی از ابزارهای نیل به این مهم می‌باشد. شفافیت سازمانی به عنوان هدف سازمانی برای دستیابی به سطح بالایی از مسئولیت‌پذیری سازمانی تلقی شده و سازمان‌ها پیوسته برای حفظ بقاء، عملکرد خود را بررسی و بهبود می‌بخشند تا از وقوع بسیاری از اختلافات پرهزینه جلوگیری کنند. شفافیت میزانی است که یک فرد یا سازمان اطلاعات مربوطه را در مورد عملکرد، وظایف، فرایندهای تصمیم‌گیری و رویه‌های خود افشا می‌کند (Robinson, 2020)؛ بنابراین شفافیت مترادف با گشودگی تلقی و در سطح سازمانی منجر به تمایل سازمان برای انتقال مداوم اطلاعات شفاف و واضح به عموم ذی‌نفعان می‌گردد (Kundeliene & Leitoniene, 2014).

یکی از معیارهای اصلی تحول در نظام اداری، ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی، میزان رضایت عموم مردم از عملکرد این سازمان‌ها است. تضعیف این موضوع، موجب رخدادهایی همچون نقصان در اعتماد عمومی، مشروعیت و مقبولیت نظام، مشارکت عمومی و همگرایی در جامعه می‌شود. یکی از مسائلی که سازمان‌های دولتی بدان مبتلا هستند، موضوع انتصاب‌های خارج از ملاک‌های شایستگی بوده که اساساً مبتنی بر رفاقت‌سالاری و خویشاوندسالاری می‌باشد. در چنین حالتی برخی از افراد به سرعت و

1. organizational transparency

در بهترین حالت ممکن در مسیر ترقی شغلی بدون هرگونه شایستگی گام برمی دارند. در جامعه آماری مورد پژوهش (سازمان‌های دولتی استان مازندران) همانند سایر سازمان‌های دولتی دیگر استان‌ها دارای محیط سیاسی قوی و سلسله مراتبی هستند که با هر تغییر و تحول در دولت، در نهایت به کشمکش بین مدیران و زیردستان منجر می‌شود.

مشاهدات میدانی جامعه موصوف حاکی از آن است در این اوضاع و احوال جابه‌جایی‌های سازمانی در سطوح عالی در جهت شبکه‌سازی، اعمال نفوذ و حرکت فردی و گروهی از یک مسیر به مسیری دیگر افزایش پیدا می‌کند. وجود شرایط زیر نیز مزید بر علت این تحرکات می‌شود: تغییر و تحولات محیطی، اعمال تغییرات بعضاً بی‌برنامه در ساختار، وظایف چندگانه، عدم ثبات شغلی و مدیریتی، انتصاب سیاسی مدیران، واکنش در برابر تهدیدهای گروه‌های فشار، نارسایی‌های ذاتی این سازمان‌ها (ساختارهای بلند سلسله‌مراتبی، تمرکز تصمیم‌گیری، رفتارهای غیرمنصفانه، ناعدالانه و فرصت‌طلبانه برخی از مدیران). وجود این مسائل، باعث افزایش به‌روز این خطر می‌شود که مدیران سازمان‌های دولتی این استان در انتصاب‌هایشان دچار خطای محاسباتی شده، از ضابطه‌مندی در انتصاب کارکنان صرف‌نظر کرده و برای تثبیت موقعیتشان به انتصاب‌های رابطه‌مند روی بیاورند. ملاک اصلی در این قبیل انتصاب‌ها، داشتن روابط غیررسمی، صمیمیت، رفاقت و رابطه قومی و عشیره‌ای می‌باشند که بستر این موضوع در سرمایه اجتماعی نهفته است. در حقیقت برخی از مدیران سازمان‌های دولتی در تله سرمایه اجتماعی می‌افتند که همان جنبه‌های تاریک و منفی این پدیده است. حادث شدن این شرایط در سازمان‌های دولتی، موجب تسری موج ناامیدی و سرخوردگی و عدم تشریک‌مساعی کارکنان در حصول به برنامه‌های راهبردی سازمان مطبوعه‌شان می‌شود. بی‌توجهی یا مدیریت ناصحیح این شرایط می‌تواند ضمن تقلیل توانایی خدمت‌رسانی، موجب به مخاطره افتادن دوام و بقای سازمان‌های دولتی شده و آنان را تا مرحله مرگ و نیستی پیش ببرد؛ بنابراین دغدغه ذهنی محقق در این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که تأثیر جنبه‌ای تاریک سرمایه اجتماعی بر کرونیزم سازمانی چگونه می‌باشد؟ و شفافیت سازمانی چگونه این تأثیر را تعدیل می‌نماید؟

مرور مبانی نظری

کرونیزم سازمانی

واژه کرونیزم ریشه یونانی «khrónios» می‌باشد که در انگلیسی به «crony» تبدیل شده است. در فرهنگ لغت آکسفورد به معنی یک دوست، یک دوست قدیمی یا همراه توصیف شده است. اولین بار کلمه کرونیزم در سال ۱۹۵۲ در دولت ترومن (به اتهام گزینش کارکنان بر اساس روابط دوستانه) به عنوان یک مفهوم سیاسی مطرح شد. در ابتدا مفهوم کرونیزم نوعی همراهی و همگامی مبتنی بر جانبداری بوده و با تسری به سازمان‌های عمومی به بهره‌برداری از قدرت و منابع برای اعطای امتیازات به نزدیکان تعبیر گردید (Shaheen et al, 2019). اساس کرونیزم سازمانی مبتنی بر روابط غیررسمی مدیران با کارکنان، حمایت و اعطای امتیازهای ویژه بدون توجه به شایستگی آنان در مقایسه با سایرین است. این مفهوم می‌تواند نشأت گرفته از تصمیم‌های نادرست، غیرعادلانه و بعضاً جانبدارانه مدیران باشد. نقض شایستگی، استدلال‌های ذهنی و مغرضانه، معیارهای تصمیم‌گیری در تخصیص پاداش‌ها و مجازات بوده که منجر به آسیب زدن به حسن نیت سازمان، رفتار و نگرش‌های منفی (Saleem et al, 2023)، به خطر انداختن بقا و حیات سازمان، هموار شدن مسیر رانت‌جویی به جای توسعه شایستگی‌ها (Soleimanof, 2016)، عدم شایسته‌سالاری در تصمیم‌های پرداختی، ارتقا (choi, 2011)، محدودیت فرصت ارتقا برای گروه‌های اقلیت (Riccucci, 2009) و ایجاد تعارض و سردرگمی کارکنان (Akca, 2020) می‌گردد.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به مجموعه ارتباطات روابط و شبکه‌های اجتماعی در یک جامعه اشاره دارد (عبدل زاده و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۷۱). در تعریف مفهوم سرمایه اجتماعی به عنوان یک از واژگان پرگفتان، راهبردی و کاربردی در جوامع مدرن، اندیشمندان از یک سو آن را به عنوان یک منبع دارای پیامدهای مثبت و متنوع و از سوی دیگر به عنوان یک فرایند در نظر می‌گیرند (Jeong et al, 2022). این مفهوم نمایانگر درجه انسجام اجتماعی جوامع بوده که با ایجاد شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی در بین افراد، هماهنگی و همکاری

برای منافع را تسهیل (Xu et al, 2023) و نقش انکارناپذیری در تقویت زیرساخت‌های اجتماعی و توسعه جوامع (Mikiewicz, 2021) در مقایسه با دیگر سرمایه‌های سازمان‌ها و همچنین در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. سرمایه انسانی می‌تواند منجر به اثربخشی مطلوب سایر سرمایه‌ها شده و موجبات توسعه و تکامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی سازمان را فراهم نماید (Analia et al, 2020). این مفهوم یک ویژگی از اشتراکات اجتماعی و روابط مبتنی بر اعتماد است که کنش‌های اجتماعی را تسهیل و اثربخشی آن‌ها را تقویت می‌کند (Plotnikov, 2021). سرمایه اجتماعی دارای پیامدهای مثبتی می‌باشد از قبیل اکتساب سایر منابع برای سازمان (Vincens et al, 2018)، ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، افزایش اخلاق سازمانی، افزایش عملکرد کسب‌وکار، رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری (چراغی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۳۸)، افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه (Seunghwan & Hyungjun, 2016)، عنصری کلیدی برای توسعه رفتار، ارتقای دسترسی به منابع، بازارها و فناوری (Rodrigo et al, 2018)، سلامت اجتماعی و فردی، رفاه ذهنی و درک روابط بین افراد (Carrilo et al, 2017). در تحقیقات انجام‌شده همچون ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، چپو و همکاران (۲۰۱۶) و سینگ و همکاران (۲۰۲۱) برای سرمایه اجتماعی سه بعد در نظر گرفته‌اند: بعد شناختی (مشمول بر زبان، نشانه‌ها و بینش‌های مشترک)، بعد ساختاری (مشکل از پیوندهای موجود در شبکه، شکل، ترکیب، تناسب سازمانی و علایق اجتماعی) و بعد ارتباطی (شامل هنجارها، تعهدات و روابط متقابل). (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۲۰).

شفافیت سازمانی

شفافیت از نظر لغوی به معنی قابل مشاهده بودن و نقطه مقابل پنهان کاری است و در اصطلاح سازمانی بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان بوده به طوری که کارکنان بتوانند رفتارها را به درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (Schnackenberg & Tomlison, 2020). ایده اصلی این مفهوم ریشه در تئوری اصیل وکیل داشته و بر دسترسی آزاد به اطلاعات توسط ذی‌نفعان و اطمینان از تصمیم‌گیری بر مبنای قوانین و مقررات تأکید دارد (قنبری و مرادی، ۱۳۹۷: ۲۰۸). شفافیت سازمانی به معنای یک مؤلفه برای پیشبرد و مدیریت صحیح شناخته‌شده (Clark et al, 2015) و فرآیندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات

بلکه مشارکت فعال در دستیابی، توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود (Oge, 2016). در سال‌های اخیر شفافیت سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته است و آن را ضرورتی انکارناپذیر برای مشارکت دموکراتیک، اعتماد به دولت، جلوگیری از فساد، تصمیم‌گیری آگاهانه، صحت اطلاعات دولتی و ارائه اطلاعات به آحاد جامعه و ... (Lopes & Serrasqueiro, 2017) دانسته‌اند و فقدان آن به عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل ایجاد بحران در سازمان‌ها شناخته می‌شود. ساختار اصلی شفافیت در افشا، دقت و وضوح دسته‌بندی شده (Schnackenberg & Tomlinson, 2020) که ویژگی‌هایی همچون صداقت، گشودگی، اعتماد، اعتبار، رفتار اخلاقی شایسته (Holland et al, 2021) را برای سازمان شفاف به ارمغان می‌آورد.

پیشینه پژوهش

در خصوص مفاهیم سرمایه اجتماعی، کرونیزم سازمانی و شفافیت سازمانی تحقیقاتی انجام شده که در جدول ۱ به تعدادی از آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

محقق	عنوان	نتایج
طاهری نیا و همکاران (۱۴۰۳)	خویشاوندسالاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی	خویشاوندسالاری از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معناداری بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد.
موسوی و همکاران (۱۴۰۲)	تأثیر کرونیزم سازمانی بر اهمال‌کاری کارکنان با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی	کرونیزم سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر اهمال‌کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی دارد.
شریعت نژاد و صفری احمدوند (۱۴۰۱)	فهم تأثیر رفاقت سالاری و خویشاوند سالاری سازمانی بر سرمایه اجتماعی سازمان؛ تبیین نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده	در سازمان‌های دولتی زمانی که رفاقت سالاری و مدیریت رفاقت سالارانه به همراه خویشاوند سالاری و مدیریت قوم‌گرایانه حاکم باشد، سرمایه اجتماعی از طریق عدالت سازمانی ادراک شده رو به تضعیف و افول خواهد رفت.

ادامه جدول ۱.

محقق	عنوان	نتایج
دشتی و همکاران (۱۴۰۱)	ارائه مدل جنبه‌های تاریک سازمان مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی در نظام آموزش عالی	عوامل بسترساز، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها می‌تواند به سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و کارگزاران نظام آموزش عالی در مدیریت این پدیده کمک کند.
دانایی فرد و همکاران (۱۴۰۰)	جنبه‌های تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری	وجود سرمایه اجتماعی میان کارکنان بخش دولتی شدت تأثیر انگیزاننده‌های فساد بر تمایل به فساد را افزایش می‌دهد.
دیهیم پور (۱۳۹۸)	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال-نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت جنجال-نتیجه افراد کمک کند.
باوندپور و زاهدی (۱۳۹۶)	عوامل تأثیرگذار بر ظهور جنبه‌های تاریک سازمان	عوامل فردی (ویژگی‌های شناختی و شخصیتی افراد)، گروهی (تعاملات افراد) و سازمانی (ساختار، وظایف و فرایندها) و محیطی (عوامل فرهنگی، منابع، قانونی، قدرت و سیاست) بر ظهور جنبه‌های تاریک سازمانی مؤثرند.
Shafique Khan et al(2023)	دیدگاه مبتنی بر منابع کرونیزم سازمانی و رفتار کار نوآورانه	کارکنان خارج از حلقه کرونیزم در پنهان کردن دانش افراط نموده و این موضوع بر کاهش رفتارهای نوآورانه آن‌ها تأثیر می‌گذارد.
Dobrowolski et al(2022)	آیا خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری مرزهای بازدهی دارند؟	خویشاوندسالاری و رفاقت‌سالاری با سرمایه اجتماعی منفی همراه است.
Jawahar et al(2021)	آیا کرونیزم سازمانی سرمایه اجتماعی را تضعیف می‌کند؟ آزمون نقش میانجی انزوای کار و نقش تعدیل‌کننده بی‌نواکسی در محل کار	انزوا در محل کار در رابطه کرونیزم سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین بی‌نواکسی در محل کار در رابطه کرونیزم سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش تعدیل‌گر دارد.

ادامه جدول ۱.

محقق	عنوان	نتایج
De Clercq et al(2021)	کرونیزم‌ها، اهمال‌کاران و رهبران: دیدگاه حفظ منابع در پاسخ‌های کارکنان به کرونیزم سازمانی	جانبداری‌های رهبران از برخی افراد باعث جدایی روان‌شناختی سایر کارکنان از سازمان می‌شود و تمایل به سستی و اهمال‌کاری در انجام دادن وظایف شغلی را در آن‌ها به وجود می‌آورد.
Badura et al(2020)	درک جنبه تاریک رفتار سازمانی	رویدادهای منفی در سازمان در مقایسه با رویدادهای خنثی یا مثبت به وقوع پیامدهای فیزیولوژیکی، عاطفی، شناختی و رفتاری بیشتر منجر می‌شود.
Yucel & Savas(2020)	تأثیر رفاقت‌سالاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی	بین رفاقت‌سالاری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه منفی و ادراک عدالت سازمانی یک اثر متغیر میانجی بین رفاقت‌سالاری و رضایت شغلی داشته است.
Pillai et al(2017)	بررسی آثار منفی سرمایه اجتماعی	شش جنبه منفی ناشی از افزایش سرمایه‌اجتماعی را شناسایی کردند: کاهش فرایندهای منطقی، مانع یادگیری فردی و جمعی، تفکر گروهی، اختلال در اصلاحات ساختاری، افزایش غیرمنطقی تعهد به شکست در اقدامات، نادیده گرفتن مرزهای سازمانی.

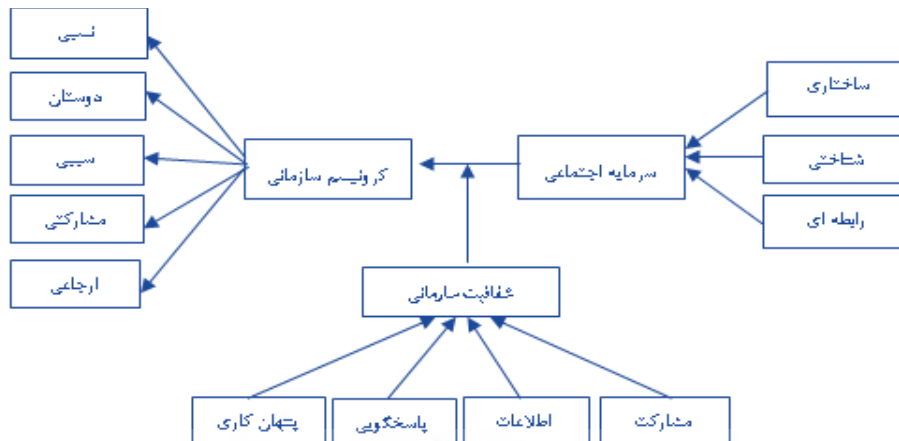
پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سازمان، مؤید یک تغییر رویکرد مطالعاتی از عوامل غیراجتماعی به عوامل اجتماعی است که مفهوم سرمایه اجتماعی در ورای این نگاه جدید قرار دارد. همان‌طور که بیان شد سرمایه اجتماعی بر ایجاد شبکه‌های مبتنی بر اعتماد و همکاری متقابل و البته به‌طور غیررسمی است. از همین‌رو نسبت به سایر اشکال سرمایه، تمایل به ارتباطات و ایجاد شبکه‌های ارتباطی بیشتر می‌شود. به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که میراث‌دار مفروضاتی همچون پارتی‌بازی و باندبازی بوده است، منجر به شکل‌گیری پدیده کرونیزم سازمانی (اعطای امتیازات خاص به نزدیکان بدون داشتن شایستگی لازم) می‌شود.

از آنجا که کرونیزم سازمانی در ایجاد نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان‌ها و مدیران بسیار مهم تلقی می‌شود، تأثیر جنبه‌های تاریک سرمایه اجتماعی بر شکل‌گیری این پدیده و نقش شفافیت سازمانی در تعدیل‌گری آن، موضوعی است که محقق به دنبال پژوهش در این مورد است. بررسی پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع نشان می‌دهد که برخی از پژوهش‌های موجود بدون پرداختن به جزئیات و ظرایف کار، دچار کلی‌نگری شده‌اند و برخی نیز تنها یکی از متغیرهای تحقیق را موردتوجه قرار داده‌اند و از جامعیت لازم برخوردار نیستند.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان این ادعا را داشت که رابطه جنبه‌های تاریک سرمایه اجتماعی و پدیده کرونیزم سازمانی با تعدیل‌گری شفافیت سازمانی تاکنون در هیچ پژوهش داخلی و خارجی موردبررسی قرار نگرفته است و پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را به آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار گیرد. برای دستیابی به این هدف، محقق به دنبال ارائه مدل مفهومی است تا روابط میان متغیرها را براساس مرور ادبیات و پیشینه تحقیق حدس زده و پیش‌فرض تحلیلی خود قرار دهد. به عبارت دیگر هدف محقق شناسایی مدل مفهومی است که بر اساس مرور مبانی نظری پژوهش به دست آمده است. مدل مفهومی این پژوهش ترکیبی از مدل کرونیزم سازمانی آراسلی و تامر (۲۰۰۸)، مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) در نظر گرفته شده (شکل شماره ۱) که مبانی فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل گرفته است.

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر ایجاد کرونیزم سازمانی تأثیر معنی‌دار می‌گذارد.
فرضیه دوم: متغیر شفافیت سازمانی همبستگی بین تأثیر سرمایه اجتماعی و ایجاد کرونیزم سازمانی را تعدیل می‌کند.

شکل شماره ۱. مدل مفهومی ساخته محقق ساخته



روش تحقیق

مطالعه حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی، به لحاظ رویکرد کمی (قیاسی) است. استراتژی پژوهش پیمایش از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. واحد سنجش پژوهش مفاهیم سرمایه اجتماعی، کرونیزم سازمانی و شفافیت سازمانی تعیین شده است که کارکنان (واحد مشاهده) شاغل در سطح سازمان‌های دولتی استان مازندران (واحد تحلیل) به پرسش‌های طرح‌شده در این مورد پاسخ می‌دهند. جامعه آماری مورد مطالعه، همه کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران در سال ۱۴۰۲ بود. با توجه به حجم نامحدود جامعه، بر اساس جدول مورگان حداقل ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه باید انتخاب می‌شدند. نمونه‌گیری بر اساس روش در دسترس انجام گرفت و در مجموع ۳۹۱ نفر به پرسش‌های پژوهش پاسخ دادند.

برای سنجش کرونیزم سازمانی از پرسش‌نامه آراسلی و تامر (۲۰۰۸) با ۱۶ سؤال در پنج بعد نسبی، دوستان، سببی، مشارکتی و ارجاعی، سنجش شفافیت سازمانی (راولینز، ۲۰۰۸) از پرسش‌نامه با ۲۰ سؤال در چهار مشارکت، اطلاعات واقعی، پاسخگویی و پنهان کاری و سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۷ سؤال در سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای که با طیف لیکرت تنظیم شده، استفاده شده است.

برای تائید روایی محتوی و صوری پرسشنامه‌ها علاوه بر استفاده از نظرت اساتید و خبرگان، روایی همگرا محاسبه گردید.

برای دست یازیدن به این هدف از شاخص میانگین واریانس تبیین شده (AVE) یکی از مفیدترین شاخص‌ها در این زمینه، استفاده شده است. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و سازگاری درونی هر یک از سازه‌ها شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق ضریب همبستگی پیرسان (برای وجود یا عدم وجود رابطه و شدت آن در بین متغیرها) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شد. در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، نرم‌افزار SPSS22 و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار PLS3 به کار گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ۱۴۵ نفر (۲۷ درصد) از آزمودنی‌ها را کارمندان اناث و ۲۴۶ نفر (۶۳ درصد) را مردان تشکیل داده‌اند. ۲۹۵ نفر از آزمودنی‌ها (۷۵ درصد) پایور و ۹۶ نفر (۲۵ درصد) پیمانی، ۴۵ نفر آن‌ها (۱۱ درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۱۰۶ نفر (۲۷ درصد) بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۴۰ نفر (۷۲ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند و ۶ درصد (۲۵ نفر) در مشاغل معاونت /مدیری، ۱۱ درصد (۴۳ نفر) ریاستی، ۲۲ درصد (۸۵ نفر) رئیس دایره، ۲۶ درصد (۱۰۲ نفر) کارشناس مسئول و ۳۵ درصد (۱۳۶ نفر) در مشاغل اقدام گری مشغول انجام وظیفه می‌باشند.

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها و مدل از معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار PLS2 استفاده شده است. از طریق مدل‌یابی می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی به دست آورد. در روش حداقل مربعات جزئی برای سنجش بخش اندازه‌گیری که مربوط به پایایی و روایی ابزار پژوهش هست از آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرا استفاده شده است (جدول ۲ و ۳).

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷
کرونسیم سازمانی	۰/۷۱	۰/۸۰	۰/۸۱
شفافیت سازمانی	۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۸۶
سرمایه اجتماعی	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۴

جدول ۳. روایی واگرا (فورنل و لارکر)

متغیر	سرمایه اجتماعی	کرونسیم سازمانی	شفافیت سازمانی
سرمایه اجتماعی	۰/۸۴		
کرونسیم سازمانی	۰/۸۳	۰/۹۰	
شفافیت سازمانی	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۹۱

برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تائید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. در مدل‌سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. باین وجود یک معیار کلی برای نیکویی برازش به نام GOF^1 پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این معیار زمانی به کار می‌رود که مدل‌های اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد و به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک به صورت زیر محاسبه می‌گردد. مقادیر بالاتر از ۰/۳۶ نشان‌دهنده کیفیت مناسب و مطلوب مدل است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

$$GOF = \sqrt{0/811 * 0/564} = 0/676$$

با توجه به مقدار GOF محاسبه شده (۰/۶۷۶) که بیشتر از ۰/۳۶ هست می‌توان گفت مدل کلی از کیفیت بالا و قوی برخوردار است. با توجه به میزان اثر متغیرها بر یکدیگر و

1. Goodness Of Fit

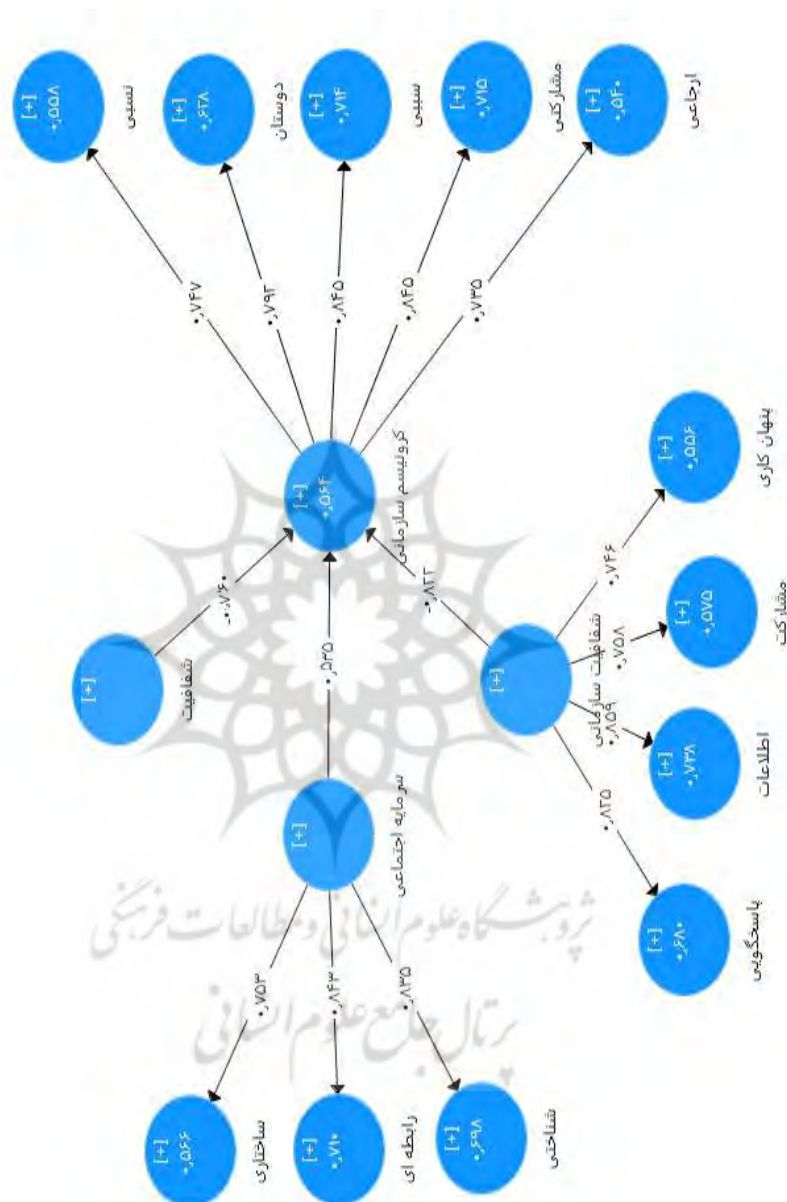
با در نظر گرفتن ضرایب معناداری این روابط می‌توان فرضیه‌ها را مورد آزمون قرارداد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر اجرا و از آزمون معنی‌داری تی استفاده شد.

شکل ۲، معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. اگر مقادیر به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، ضرایب مسیر معنادارند. در شکل ۳ (مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد) اگر مقادیر تی به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱)؛ تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۵۳۵) و ضریب معنی‌داری (۳/۵۸۷) بر ایجاد کرونیزم سازمانی تأثیرگذار است. شفافیت سازمانی نیز با ضریب مسیر (۰/۷۶۰-) و ضریب معنی‌داری (۳/۸۱۶) ایجاد کرونیزم سازمانی را تعدیل می‌کند. ضرایب R^2 نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و مقادیر بالای ۰/۳۳ به‌عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود. بر اساس مقادیر R^2 به‌دست‌آمده ۵۶/۴ درصد از کرونیزم سازمانی توسط سرمایه اجتماعی اتفاق می‌افتد.

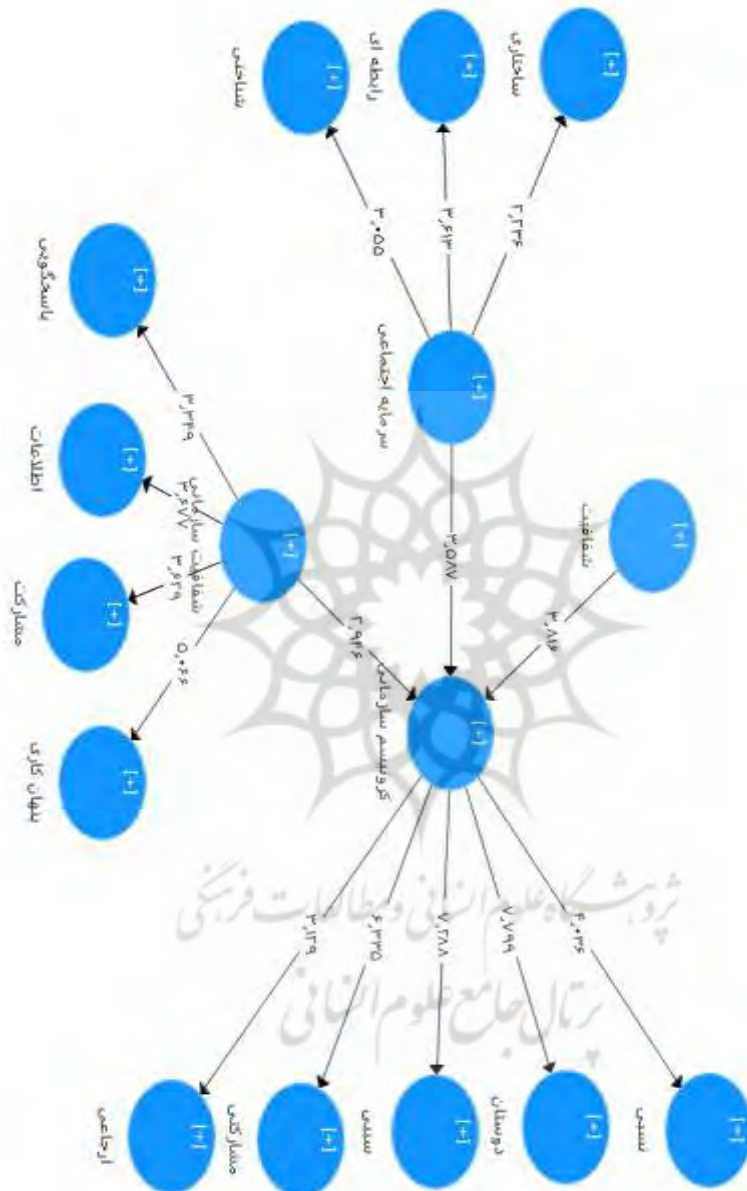
با توجه به شکل‌های یادشده می‌توان نتیجه گرفت فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. جدول ۴ این ادعا را منعکس می‌نماید.

جدول ۴ تأثیرگذاری جنبه‌های سرمایه اجتماعی بر ایجاد کرونیزم سازمانی را قبل و بعد از تأثیر متغیر تعدیل‌گر (شفافیت سازمانی) نشان می‌دهد. یافته‌ها مبین اثر مثبت و معنی‌دار جنبه‌های سرمایه اجتماعی بر ایجاد کرونیزم سازمانی به میزان ۰/۵۳۵ و مقدار تی (۳/۵۸۷) می‌باشد و در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود. همچنین اثر منفی و معنی‌دار تعدیل‌گر شفافیت سازمانی بر رابطه بین جنبه‌های سرمایه اجتماعی و ایجاد کرونیزم سازمانی به میزان ۰/۷۶۰- با مقدار تی (۳/۸۱۶) نشان‌دهنده تأیید فرضیه دوم می‌باشد.

شکل ۲. ضریب مسیر استاندارد شده



پیشکش کنندہ: علامہ انصاری و طالبات فرہنگی
رتال جامع علوم انسانی



جدول ۴. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

بدون تأثیر متغیر تعدیل گر			
نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید	۳/۵۸۷	۰/۵۳۵	سرمایه اجتماعی ← ایجاد کرونيسم سازمانی
با تأثیر متغیر تعدیل گر شفافیت سازمانی			
تأیید	۳/۸۱۶	-۰/۷۶۰	سرمایه اجتماعی ← ایجاد کرونيسم سازمانی

نتیجه‌گیری

یکی از راهبردهای تداوم بقا و برتری سازمان‌ها، اتکا به سرمایه‌های انسانی‌شان می‌باشد. علی‌رغم اهمیت این شاخص، مسئله‌گزینش، انتخاب و ارتقای کارکنان به یکی از چالش‌های اساسی و بحران‌آفرین تبدیل شده است که تحت عنوان کرونيسم سازمانی از آن تعبیر می‌شود. این مفهوم به انتصاب‌های مبتنی بر نقض شایستگی دلالت دارد که معیار انتصاب آن کاملاً شخصی، سلیقه‌ای و بر اساس میزان روابط دوستانه و غیررسمی با مدیران سازمان است. یکی از پدیده‌هایی که به افزایش روابط غیررسمی می‌انجامد، موضوع سرمایه اجتماعی است که در شبکه ارتباطی و تعاملاتی بین افراد شکل می‌گیرد. در برخی از موارد روابط میان افراد می‌تواند منجر به انتصاب‌هایی خارج از انطباق با قوانین و مقررات گردد؛ بنابراین سازمان‌ها می‌توانند برای کاهش شائبه‌هایی در زمینه انتصاب، گزینش و اعطای امتیازات خاص به افراد و تبرئه شدن از کرونيسم از ظرفیت شفافیت سازمانی استفاده نمایند. با توجه به اهمیت این موضوع، این پژوهش به تحلیل تأثیر جنبه‌های منفی سرمایه اجتماعی بر ایجاد کرونيسم سازمانی با تعدیل‌گری شفافیت سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی استان مازندران پرداخته است. با توجه به شکاف نظری و عدم وجود پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را به آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج‌شده و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار بگیرد.

نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که ضریب تأثیر متغیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر ایجاد کرونيسم سازمانی برابر ۰/۵۳۵ است که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار می‌باشد. در تفسیر این نتیجه می‌توان بیان کرد که افزایش مؤلفه‌های ساختاری، رابطه‌ای و شناختی

سهم بسزایی بر ایجاد کرونیزم سازمانی دارد. نتیجه احصاء شده با بخشی از نتایج موسوی و همکاران (۱۴۰۲)، سپهوند و همکاران (۱۴۰۲)، دانایی فرد و همکاران (۱۴۰۰)، دوبرولسکی و همکاران (۲۰۲۲)، جاواهار و همکاران (۲۰۲۱)، دی کلرک و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. همچنین نتایج نشان داد که شفافیت سازمانی، رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و شفافیت سازمانی را به میزان ۰/۷۶۰- تعدیل می‌کند که نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار است. در نتیجه می‌توان گفت که ابعاد شفافیت سازمانی همچون ابعاد مشارکت، اطلاعات، پاسخگویی و کاهش پنهان‌کاری در سازمان‌های دولتی موجب می‌شوند که ایجاد کرونیزم سازمانی توسط ابعاد سرمایه اجتماعی کاهش یابد. این نتایج با بخشی از نتایج پژوهش‌های دشتی و همکاران (۱۴۰۱)، دیهیم پور (۱۳۹۸) و باوندپور و زاهدی (۱۳۹۶) سازگاری دارد.

نتایج احصاء شده از پژوهش حاکی از آن است که متغیر سرمایه اجتماعی و ابعادش با ایجاد کرونیزم سازمانی رابطه معنادار دارد. متغیر سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای ارزشمند مشتمل بر صداقت، حس تفاهم، همدردی، دوستی، همبستگی و وفاداری است که به‌طور ذاتی در روابط اجتماعی افراد نهفته است. این منابع و ذخایر موجب پیوند شبکه‌ای، روابط شبکه‌ای و ارتقای اعتماد و اطمینان در بین آحاد کارکنان می‌شود. شکل‌گیری این نوع اعتماد در میان مدیران و برخی از کارکنان، موجب تقویت و بروز رفتارهای مخرب سازمانی و زمینه‌ساز حاکمیت کرونیزم سازمانی و تبعات ناشی از آن (گزینش، انتصاب، ارتقاء، تبعیض و...) در سازمان‌های دولتی می‌شود؛ به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی با ایجاد شبکه‌ای از اعتماد و اطمینان بالا و همچنین ایجاد گروه‌های غیررسمی قوی باعث می‌شود با کم رنگ شدن اثر ضوابط، قوانین و مقررات، موجبات بروز رفتارهای غیر کارکردی را فراهم می‌سازند.

از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر شفافیت سازمانی، موجب تعدیل جنبه‌های منفی سرمایه اجتماعی بر کرونیزم سازمانی می‌شود. برخی از مدیران فکر می‌کنند استخدام و به کارگیری افراد نزدیک به خودشان (مدل عنکبوتی) و یا داشتن اقوام و دوستان نزدیک در اطرافشان می‌تواند مدد رسان آنان در تحقق اهداف و ارتقای عملکردشان باشد، اما از آثار زیان‌بار این اقدام بر پیکره عملیاتی سازمان مطبوعه غفلت

می‌ورزند. درواقع بی‌توجهی به ملاک‌های شایستگی کارکنان و صرف هزینه‌های هنگفت تربیت و آموزش، موجب خدشه‌دار شدن نظام شایسته‌سالاری در سازمان می‌شود. در حقیقت کرونیزم سازمانی همانند قاتلان خاموش منابع انسانی عمل نموده، به‌طوری‌که کارکنان در اولین فرصت پیش‌آمده، مهیای ترک سازمان می‌شوند و یا در تقابل با این اندیشه، در مقام توازن در رابطه بین خودشان و سازمان قرار می‌گیرند و به نحوی از انحاء مختلف تلاش می‌کنند رابطه کاری‌شان در سازمان را تقلیل نمایند و حتی در برخی از موارد به‌طور آشکار با مانع‌تراشی در راستای نیل به مأموریت سازمان خلل ایجاد نمایند. مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند با تکیه بر مفهوم شفافیت سازمانی و افزایش مؤلفه‌های آن یعنی مشارکت (ارائه اطلاعات تفصیلی و دریافت بازخورد)، اطلاعات واقعی (صحت داشتن، مرتبط بودن، کامل بودن و مورد تأیید بودن)، پاسخگویی (پوشش اطلاعات تسهیم شده و دربرگیرنده تمام جنبه‌ها و مسائل سازمانی) و کاهش پنهان‌کاری (میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه‌داشتن اطلاعات) سهم بسزایی در مدیریت کرونیزم سازمانی داشته باشد.

بر اساس این نتایج و با توجه به اهمیتی که هریک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در ایجاد کرونیزم سازمانی دارند، همچنین شفافیت سازمانی در تعدیل این رابطه، پیشنهاد می‌شود: بالا بردن میزان آگاهی مدیران و مسئولین با مفهوم کرونیزم سازمانی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، شایسته‌سالاری در استخدام و ارتقای کارکنان، اتخاذ تدابیر و تمهیدات مناسب مدیریت کرونیزم سازمانی با استفاده از راهبردهایی همچون اجرای شفاف رویه‌ها و اعمال صادقانه برای آحاد کارکنان، توسعه فرایندهای شایستگی محوری در سازمان به‌وسیله در پیش گرفتن اصول اخلاقی و سیاست‌های ارتباطی مؤثر مدیران، ارائه حمایت‌های سازمانی و برقراری نظام مشارکتی از طریق کاهش تنش گروهی و ایجاد محیط کاری عادلانه، شفافیت در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی، شفاف‌سازی روند عملیات جاری سازمان‌ها در انتصاب، ارتقاء و تخصیص پادارش و پاسخگو بودن در قبال ذی‌نفعان، استفاده از ظرفیت‌های دولت الکترونیک (شبکه‌های اجتماعی و سایت‌های خبری) جهت تبادل اطلاعات در بین مدیران و کارکنان در جهت تبری از هرگونه شائبه و توهم وجود توطئه و فساد.

به دلیل این که پژوهش حاضر به دنبال تحلیل جنبه‌های منفی سرمایه اجتماعی بر کرونیزم سازمانی بود، با مقاومت مدیران روبرو شد. محدودیت دیگر کمبود متون نظری در رابطه با جنبه‌های منفی سرمایه اجتماعی و کرونیزم سازمانی بود که البته جنبه نوآورانه پژوهش را نشان می‌دهد.

منافع

تعارض منافی وجود ندارد.

ORCID

Mehdi Deyhimpour  <http://orcid.org/0000-0001-5841-6429>

منابع

۱. آذر، عادل؛ رسول غلام‌زاده و قنوتی، مهدی (۱۳۹۱). *مدل سازی مسیری ساختاری در مدیریت*، تهران، نگاه دانش.
۲. باوندپور، مریم و زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۶). «شناسایی عوامل مؤثر بر ظهور جنبه‌های تاریک سازمان‌ها با استفاده از روش فراترکیب»، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.
۳. بنی‌هاشمی، سید علی و بنی‌هاشمی، سید حسن (۱۴۰۰). «نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان»، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۶۲، صص ۵۴-۲۳.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.17359384.1400.16.62.2.7>.
۴. چراغی، محمدجعفر؛ عدالتیان شهریاری، جمشید و کاباران‌زاده قدیم، محمدرضا (۱۴۰۰). «بررسی عوامل مؤثر و پیامدهای تبیین نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارآفرینی بین‌المللی»، *مدیریت کسب‌وکار*، د ۱۳، ش ۶، صص ۲۴۵-۲۲۰.
<https://sanad.iau.ir/Journal/bmj/Article/۱۰۶۸۴۷۸>
۵. حیدری، الهام؛ سید کلالی، نادر و شریعتی، نیما (۱۴۰۱). «فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی: نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیل گر هوش معنوی»، *سرمایه اجتماعی*، د ۹، ش ۴، صص ۶۲۷-۶۱۷.
[doi: 10.22059/jscm.2022.343842.2300](https://doi.org/10.22059/jscm.2022.343842.2300)

جنبه‌های تاریک (منفی) سرمایه اجتماعی و کرونیزم سازمانی ... | دیپیم پور | ۲۴۵

۶. دانایی فرد، حسن؛ مولوی، زینب و سهرابی، آرزو (۱۴۰۰). «جنبه تاریک سرمایه اجتماعی: بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تمایل به فساد اداری»، سرمایه اجتماعی، د ۸، ش ۳، صص ۴۲۵-۴۴۹. [doi: 10.22059/jscm.2021.323722.2159](https://doi.org/10.22059/jscm.2021.323722.2159)

۷. دشتی، رویا؛ اسدی، اسماعیل و ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۴۰۱). «ارائه مدل جنبه‌های تاریک سازمانی مبتنی بر نظریه تعامل گرایی اجتماعی در نظام آموزش عالی»، مطالعات منابع انسانی، د ۱۲، ش ۱، صص ۷۷-۱۰۶. [doi: 10.22034/jhrs.2022.150418](https://doi.org/10.22034/jhrs.2022.150418)

۸. دیپیم پور، مهدی (۱۳۹۸). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجی گری سرمایه اجتماعی»، علم‌ی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۸، ش ۹۴، صص ۳۹-۶۲. [doi: 10.22054/jmsd.2020.41318.3271](https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.41318.3271)

۹. زارعی، مصطفی؛ احمدی، محسن و سلگی، محمد (۱۴۰۰). «الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی در نهادهای انقلابی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، د ۱۲، ش ۲، صص ۱۴۷-۱۲۶. [doi: 10.48308/jpap.2021.101610](https://doi.org/10.48308/jpap.2021.101610)

۱۰. شریعت نژاد، علی و صفری احمدوند، زینب (۱۴۰۱). «فهم تأثیر کرونیزم و نپوتیزم سازمانی بر سرمایه اجتماعی سازمان: تبیین نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده»، سرمایه اجتماعی، مقالات آماده انتشار. [doi: 10.22059/jscm.2023.354088.2383](https://doi.org/10.22059/jscm.2023.354088.2383)

۱۱. طاهری نیا، مسعود؛ شریعت نژاد، علی و فتحی چگینی، فریبرز (۱۴۰۳). «خویشاوند سالاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۱۱، ش ۱، صص ۵۱-۶۱. [doi: 10.22059/jscm.2023.346534.2323](https://doi.org/10.22059/jscm.2023.346534.2323)

۱۲. عبدل زاده، سعید؛ عباس زاده سهرود، یدالله و یار محمدزاده، پیمان (۱۴۰۳). «ارائه مدل آسیب شناسی سرمایه اجتماعی در نظام آموزش و پرورش»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۱۱، ش ۳، صص ۲۸۵-۲۶۹. [doi: 10.22059/jscm.2024.368043.2457](https://doi.org/10.22059/jscm.2024.368043.2457)

۱۳. قنبری، سیروس و مرادی، علی (۱۳۹۷). «تحلیل رابطه شفافیت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان»، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، د ۷، ش ۱، صص ۲۳۰-۲۰۵. <http://journalieaa.ir/article-۱۰۷-۱-fa.html>

۱۴. موسوی، سید نجم الدین؛ سپهوند، رضا و فتحی چگینی، فریبرز (۱۴۰۲). «کرونیزم سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۱۰، ش ۱، صص ۳۱-۴۵. [doi: 10.22059/jscm.2022.334711.2232](https://doi.org/10.22059/jscm.2022.334711.2232)

15. Akca, M. (2020). An Investigation of the Relationship Between Favoritism and Workplace Deviance: Mediation Role of Negative Emotions. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch007>

16. Alqudaha, I.H.A; Carballo-Penela. A & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), January–April 2022, 100177. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>.
17. Analia, D. Syaukat, Y. Fauzi, A. & Rustiadi, E. (2020). "The Impact of Social Capital on the Performance of Small Micro Enterprises", *Journal Ekonomi Malaysia*, 54(1), pp. 81-96. <http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2020-5401-6>
18. 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. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1237>.
19. Badura, K. Frank, E. L. Guan, Z. & MacGowan, R. (2020). Understanding the Darker Side to Organizational Behavior. In Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor, NY 10510: *Academy of Management*. [doi:10.5772/intechopen.1001968](https://doi.org/10.5772/intechopen.1001968)
20. Carrillo Álvarez, E. & Riera Romaní, J. (2017). "Measuring social capital: further insights", *Gaceta sanitaria*, 31, pp. 57–61. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>.
21. Chiu, C. M. Hsu, M. H. & Wang, E. T. (2016). "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories", *Decision Support Systems*, 42(3), pp. 1872–1888. [doi:10.1016/j.dss.2006.04.001](https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001)
22. Choi, S. (2011). "Organizational justice and employee work attitudes: The federal case", *The American Review of Public Administration*, 41(2), pp. 185-204. <https://doi.org/10.1177/0275074010373275>
23. Clark. N. A. Ardron, J. A. & Pendleton, L. H. (2015). Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations. *Marine Policy*, 57, 158-166. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2015.03.003>
24. De Clercq, D. Fatima, T. & Jahanzeb, S. (2021). "Cronies, procrastinators, and leaders: A conservation of resources perspective on employees' responses to organizational cronyism", *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1928076>
25. 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). [doi:10.21511/ppm.20\(2\).2022.19](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.19)
 26. Holland, D. Seltzer, T. & Kochigin, A8(2021). “Practicing transparency in a crisis: Examining the combined effects of crisis type, response, and message transparency on organizational perceptions”, *Public Relations Review*, 47(2021), 102017.
 27. 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. <https://doi.org/10.3390/risks9040059>
 28. 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*. <https://www.emerald.com/insight/1362-0436.htm>
 29. Jeong, S. W. Ha, S. & Lee, K. H. (2021). “How to measure social capital in an online brand community? A comparison of three social capital scales”, *Journal of Business Research*, 131, pp. 652-663. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.051>
 30. Karahan, M. & Bulbul, 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),175-190.175-190. <https://www.researchgate.net/publication/361636317>
 31. 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. <https://doi.org/10.1177/0734371X19865996>
 32. Kundeliene, K. & Leitonienė, S. (2015). “Business information transparency: Causes and evaluation possibilities. *Procedia – Social and behavioral sciences*”, 213(20th), *International Scientific Conference Economics And Management*. 213(15), pp. 340–344. [doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.548](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.548)

34. Lopes, I. T. & Serrasqueiro, R. M. (2017). "The influence of culture and transparency on global research and development intensity: An overview across EuropeLa influencia de la cultura y transparencia en la intensidad global de investigación y desarrollo: una visión general en Europa", *Contaduría y Administración*, 62(4), pp. 1408-1422.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.11.001>
35. Mitchell, J. & George, D. (2020). "Virtue as a Framework for the Design and Use of Artificial Intelligence", *Business Horizons*, 63(2), pp. 195-204.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.11.001>
36. Mikiewicz, P. (2021). "Social Capital and Education – An Attempt to Synthesize Conceptualization Arising from Various Theoretical Origins", *Cogent Education*, 8(1), pp. 1-15.
37. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of management review*, 23 (2), pp. 242-266.
38. Oge, K. (2016). Which transparency matters? Compliance with anti-corruption efforts in extractive industries. *Resources Policy*, 49, 41-50.
<https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2016.04.001>
39. Pillai, K. G. Hodgkinson, G. P. Kalyanaram, G. & Nair, S. R. (2017). "The negative effects of social capital in organizations: A review and extension", *International Journal of Management Reviews*, 19 (1), pp. 97-124. [doi: 10.1111/ijmr.12085](https://doi.org/10.1111/ijmr.12085).
40. Plotnikov, A. I. (2021). "Social Capital as the Basis of Intersectional Social Partnership", *Geintec*, 11(4), pp. 4012-4019.
41. Rawlings, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency & trust. *The Measurement Standard*, 8, 425-439.
<https://www.researchgate.net/publication/239919667>
42. Riccucci, N. M. (2009). "The pursuit of social equity in the federal government: A road less traveled?", *Public Administration Review*, 69(3), pp. 373-382.
43. Robinson, S. C. (2020). "Trust, transparency, and openness: How inclusion of cultural values shapes Nordic national public policy strategies for artificial intelligence (AI)", *Technology in Society*, 63(11), 101421. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101421>
44. Rodrigo-Alarcón, J. García-Villaverde, P. M. Ruiz-Ortega, M. J. & Parra-Requena, G. (2018). "From social capital to

- entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities”, *European Management Journal*, 36(2), pp. 195-209.
45. Saleem, M. A., Yaseen, A., & Zahra, S. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Public Sector Hospitals of Pakistan—A Moderated Mediation Study. *Journal of Health Management*, 20(2), 206-225. <https://doi.org/10.1177/0972063418763656>.
 46. Schnackenberg, A. K. Tomlinson, E. & Coen, C. (2020). “The dimensional structure of transparency: A construct validation of transparency as disclosure, clarity, and accuracy in organizations”, *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726720933317>
 47. Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). “Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era”, *Journal of Sustainability*, 8(322), pp. 1-15. [doi: 10.1177/0149206314525202](https://doi.org/10.1177/0149206314525202).
 48. Shafique Khan, M.A. Du, J. Fatima, T. Waqas, M. & Jin, M. (2023). A Resource-based Perspective between Organizational Cronyism and Innovative Work Behaviour. Academy of Management 100 Summit Lake Drive, Suite 110 Valhalla, NY 10595, USA. Published Online: 24 Jul 2023. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.13968abstract>.
 49. Shaheen, S. Abrar, M. Saleem, S. Shabbir, R. & Zulfiqar, S. (2020). “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*, 2023(2), pp. 427-449. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579560>
 50. Shaheen, S. Bari, M.W. Hameed, F. & Anwar, M. (2019). “Organizational Cronyism as an Antecedent of Ingratiation: Mediating Role of Relational Psychological Contract”, *Frontiers in Psychology*, 10:1609, pp. 1-29. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01609>
 51. Silkoset, R. (2013). “Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts”, *European Journal of Marketing*, 47 (1/2), pp. 174-197. doi.org/10.1177/0149206314525202
 52. Soleimanof, S. (2016). Cronyism and Entrepreneurship: An International Analysis of the Influence of Cronyism on Country Level Productive and Unproductive Entrepreneurship. (Doctor of Philosophy). Oklahoma State University.

53. Turhan, M. (2014). "Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teachers", *Journal of Business Ethics*, 123(2), pp. 295–308. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1839-3>
54. Vincens, N., Emmelin, M., & Stafström, M. (2018). "Social capital, income inequality and the social gradient in self-rated health in Latin America: A fixed effects analysis". *Social science & medicine*, 196, pp. 115-122. DOI: [10.1016/j.socscimed.2017.11.025](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.025)

References [In Persian]

- 1- Azar, Adel; Rasool Gholamzadeh and Qanawati, Mehdi (2011). *Modeling a structural path in management*, Tehran, Negha Danesh.
- 2- Abdulzadeh, Saeed; Abbaszadeh Sohran, Yadullah Viar Mohammadzadeh, Peyman (1403). "Presenting the pathological model of social capital in the education system", *Social Capital Management*, 11, Vol. 3, pp. 269-285.
- 3- Bani Hashemi, Seyed Ali and Bani Hashemi, Seyed Hassan (1400). "The mediating role of organizational commitment in the effect of philosophical mindset and spiritual intelligence on employees' creativity", *Development of Human Resource Management and Support*, vol. 62, pp. 23-54.
- 4- Bavandpour, Maryam and Zahedi, Shams al-Sadat (2016). "Identifying factors affecting the emergence of dark aspects of organizations using metacombination method", 4th National Conference on Management, Accounting and Economics, Tehran.
- 5- Cheraghi, Mohammad Jaafar; Adalatian Shahriari, Jamshid and Kabaranzadeh Kaidim, Mohammad Reza (1400). "Investigating the effective factors and consequences of explaining the role of social capital in the success of international entrepreneurship", *Business Management*, 13, No. 6, pp. 220-245.
- 6- Danai Fard, Hassan; Molvi, Zainab and Sohrabi, Arezo (1400). "The Dark Side of Social Capital: Examining the Role of Social Capital in the Tendency to Administrative Corruption", *Social Capital*, Vol. 8, Vol. 3, pp. 425-449.
- 7- Dashti, dream; Asadi, Ismail and Zulfiqari Zafarani, Rashid (1401). "Presenting the model of organizational dark aspects based on the theory of social interactionism in the higher education system", *Human Resources Studies*, 12, No. 1, pp. 106-77.

- 8- Dihimpour, Mehdi (2018). "The effect of organizational transparency on controversy management - the result with the mediation of social capital", *Science of Management Studies (Improvement and Transformation)*, year 28, no. 94, pp. 39-62.
- 9- Ghanbari, Siros and Moradi, Ali (2017). "Analysis of the relationship between organizational transparency and *employees' organizational silence*", *Management on Organizational Training*, 7, No. 1, pp. 205-230.
- 10- Heydari, Elham; Seyedklali, Nader and Shariati, Nima (1401). "Organizational virtue and social capital: the mediating role of organizational commitment and the moderating role of spiritual intelligence", *Social Capital*, Vol. 9, No. 4, pp. 617-627.
- 11- Mousavi, Seyed Najmuddin; Sephond, Reza and Fathi Chegini, Fariborz (1402). "Organizational cronyism and procrastination: analysis of the deterrent effect of social capital in government organizations", *Social Capital Management*, 10, No. 1, pp. 31-45.
- 12- Shariatnejad, Ali and Safari Ahmadvand, Zainab (1401). "Understanding the effect of organizational cronyism and nepotism on the social capital of the organization: clarifying the mediating role of perceived organizational justice", *Social Capital*, articles ready for publication.
- 13- Taherinia, Massoud; Shariatnejad, Ali and Fathi Chegini, Fariborz (1403). "Nepotism and organizational indifference of employees: Analysis of the mediating role of social capital", *Social Capital Management*, 11, Vol. 1, pp. 51-61.
- 14- Zarei, Mustafa; Ahmadi, Mohsen and Selagi, Mohammad (1400). "Human Capital Productivity Model in Revolutionary Institutions", *Public Administration Perspective*, 12, No. 2, pp. 126-147.

استناد به این مقاله: دیهیم پور، مهدی. (۱۴۰۳). جنبه‌های تاریک (منفی) سرمایه اجتماعی و کرونیزم سازمانی: تحلیل اثر تعدیل‌گری شفافیت سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۳ (۱۱۴)، ۲۱۹-۲۵۱.

doi: 10.22054/jmsd.2024.79362.4466



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International Linse.