



The Effect of Organization Cronyism on Organization Cynicism by the Mediating Role of Moral Disengagement

Minoosh Niknam*

Director of Handicraft Training, Shiraz, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of predicting organizational pessimism based on organizational camaraderie, emphasizing the mediating role of moral indifference. This research is goal-oriented, applied, and, in terms of nature and execution, is a descriptive cross-sectional correlation study with quantitative data. For questionnaire assessment, formal and construct validity were employed, and for reliability testing, composite reliability and Cronbach's alpha were calculated, with the obtained values falling within acceptable ranges. The statistical population comprised all employees of the Cultural Heritage, Tourism, and Handicrafts Department of Fars Province in 1403 (650 individuals). Using simple random sampling, 242 individuals were selected as the sample. A total of 250 standardized questionnaires were distributed, and ultimately 234 valid questionnaires were analyzed. Data analysis and hypothesis testing were performed using structural equation modeling (SEM) based on the partial least squares (PLS) approach with SPSS and Smart PLS software. Findings related to indirect paths indicated a positive and significant relationship between organizational camaraderie and organizational pessimism, mediated by moral indifference. Additionally, the direct path results indicated positive and significant relationships between moral indifference and organizational pessimism, and between organizational camaraderie and organizational pessimism. Overall results of the study showed that the proposed conceptual model has a good fit and can serve as an effective step toward understanding the impact of relationalism on organizational outcomes with the role of moral indifference. A better understanding of these relationships helps organizational managers strengthen normative orientation instead of relationalism and create a healthier psychological climate, thereby benefiting from more positive organizational outcomes.

Keywords: organizational camaraderie, organizational pessimism, moral indifference

Received: 01/January/2026

Accepted: 29/January/2026

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

* Corresponding Author: Maynoushniknam@yahoo.com

تأثیر رفاقت‌سالاری سازمانی بر بدینی سازمانی از طریق نقش میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی

مینوش نیکنام* | مدیر آموزش صنایع دستی، شیراز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی بدینی سازمانی براساس رفاقت‌سالاری سازمانی و با تأکید بر نقش واسطه‌ای بی‌تفاوتی اخلاقی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و نحوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی-پیمایش مقطعی بوده و داده‌های آن از نوع کمی می‌باشند. برای سنجش پرسش‌نامه، از روایی صوری و سازه‌ای بهره گرفته شد و به منظور بررسی پایایی نیز پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقادیر به دست آمده در محدوده مطلوب قرار داشتند. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان فارس در سال ۱۴۰۳ (۶۵۰ نفر) بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها ۲۵۰ پرسش‌نامه استاندارد توزیع گردید که در نهایت ۲۳۴ پرسش‌نامه معتبر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بر مبنای رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد. یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم نشان دادند که بین رفاقت‌سالاری سازمانی و بدینی سازمانی با میانجی‌گری بی‌تفاوتی اخلاقی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج مسیرهای مستقیم حاکی از وجود روابط مثبت و معنادار میان بی‌تفاوتی اخلاقی و بدینی سازمانی و میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بدینی سازمانی بود. نتایج کلی پژوهش نشان داد مدل مفهومی ارائه شده از برازش مطلوبی برخوردار است و می‌تواند گامی مؤثر در جهت شناخت تأثیر رابطه‌گرایی بر پیامدهای سازمانی با نقش بی‌تفاوتی اخلاقی محسوب شود. درک بهتر این روابط به مدیران سازمانی کمک می‌کند تا با تقویت ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی و ایجاد جو روانی سالم‌تر، از پیامدهای مثبت سازمانی بیشتری بهره‌مند شوند.

کلیدواژه‌ها: رفاقت‌سالاری سازمانی، بدینی سازمانی، بی‌تفاوتی اخلاقی

مقدمه

امروزه شرایط محیطی پیچیده و ناپایدار سازمان‌ها باعث شده که عوامل متعددی بر بهره‌وری و بقای سازمان‌ها تأثیر گذارد و این سبب می‌شود اقدامات منابع انسانی سازمان‌ها روزبه‌روز پیچیده‌تر شود. مدیران باید بهترین تصمیمات را بگیرند، نیروی انسانی کارآمد را انتخاب و گزینش کنند و در ارزیابی عملکرد سازمان و کارکنان دقت بیشتری داشته باشند و در این راستا بعضی کارکنان ممکن است به‌طور صحیح یا غیر صحیح احساس کنند که نسبت به آن‌ها بی‌عدالتی شده است و یا مورد بی‌توجهی قرار گرفته‌اند. البته ماهیت این اقدامات نگرش منفی ایجاد نمی‌کند اما به‌رحال مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر شرایط پیچیده امروزی است و در این شرایط، احتمال بروز نگرش منفی از جمله بدبینی^۱ نیز وجود دارد (زارعی، ۱۳۹۶).

بدبینی واژه‌ای یونانی و به این معنی است که نمی‌توان افراد واقعاً صادقی را در جهان پیدا کرد. محققان دریافته‌اند که تقریباً در همه سازمان‌ها حداقل تعداد کمی از افراد بدبین هستند. این مفهوم در تحقیقات نادیده گرفته شد و برای اولین بار در سال ۱۹۹۸ در مطالعات مدیریتی مورد استفاده قرار گرفت. اگرچه این مفهوم در سال ۱۹۶۸ در محیط‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفت، اما حدوداً چند دهه بعد مطرح شد. دین و همکاران^۲ (۱۹۹۸) برای اولین بار از این اصطلاح استفاده کردند. واژه‌های بدبینی و شکاکیت استفاده می‌شد، اما همیشه محققان را سردرگم می‌کرد. افراد کمی هستند که با این نگرش مواجه هستند (Shaheen, 2017). رفتار گستاخانه، ناآگاهی، از منابع و دلایل بدبینی است.

برنرث و همکاران^۳ (۲۰۰۷) استدلال کردند که فقدان تعهد، کمبود منابع، افزایش تقاضای شغلی، منابع رفتار بدبینانه و نگرش‌های بد هستند. بدبینی باعث این رفتارهای منفی می‌شود. رفتار غیر اخلاقی، جو غیر اخلاقی، بی‌عدالتی نیز کارکنان را بدبین می‌کند (Nicolaidis, 2015). این نگرش برای کارکنان و همچنین سازمان‌ها مضر است. نگرش بدبینانه باعث افسردگی، فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی در افراد می‌شود. آن دسته از افرادی که دارای نگرش‌های بدبینانه هستند، تمایل بیشتری به شرکت در امور غیر اخلاقی دارند.

مک کارتی و گاروان (۲۰۰۷) نشان دادند که سازمان‌ها باید از رفتار بدبینانه کارکنان آگاه باشند و استراتژی‌هایی را برای کاهش این نوع نگرش منفی و نامطلوب تدوین کنند.

اصطلاح «رفیق یا دوست»^۴ از واژه یونانی «Khronios» به معنای طولانی‌مدت^۵ پدید آمده است. فرهنگ لغت آکسفورد این کلمه را به‌عنوان دوستی طولانی‌مدت^۶ تعریف کرده است. در سال ۱۹۸۴ رفاقت‌سالاری^۷ برای اولین بار در زمینه‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفت و توضیح داده شد که رفاقت‌سالاری اشتیاق برای ایجاد دوستی است (Shaheen, 2017). در سال ۱۹۵۲ در ایالات متحده، زمانی که دولت پرزیدنت ترومن به اقوام خود منفعت می‌بخشید، رفاقت‌سالاری سیاسی اصطلاح مورد استفاده بود. بنابراین مفهوم رفاقت‌سالاری با طرفداری و خویشاوندی پیوند خورد. سازمان‌ها نیز نگرش منفی نسبت به رفاقت‌سالاری دارند. افراد در امور غیر اخلاقی، از جمله داشتن سیاست‌های ارتقای منعطف، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، مزایا و غیره از یکدیگر حمایت می‌کنند. رفاقت‌سالاری سازمانی در سطوح افقی و عمودی در سازمان‌ها صورت می‌گیرد. در سطح افقی از دوستان، همکاران، گروه هم‌سالان، شرکای تجاری تشکیل شده است، در حالی که سطح عمودی به سمت پایین یا به سمت بالا در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. رفاقت‌سالاری نزولی بین روابط مدیر و کارمند اتفاق می‌افتد در حالی که از کارمند-مدیر نیز به سمت بالا می‌رود.

1. cynicism

2. Dean et al.

3. Bernerth et al.

4. crony

5. long-term

6. friendship over a long time

7. Cronyism

رفاقت‌سالاری نگرشی منفی است و بر رفتار افراد در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. به گفته ختری و تسانگ (۲۰۰۳)، وفاداری دارای دو ویژگی است: احساسات و رفتار. احساسات جواب‌گوی قدردانی صمیمانه واقعی نیست و از طرفی احساسات غیرقابل مشاهده است، بنابراین قدردانی اصولاً با رفتار فرد سنجیده می‌شود. رفتار دارای دو بُعد است که یک بُعد آن از رفتار قلبی واقعی سرچشمه می‌گیرد و بُعد دیگر از مدیریت برداشت ناشی می‌شود (Khatrri, 2016). دو پیشینه اصلی برای رفاقت‌سالاری وجود دارد، یکی خاص‌گرایی^۱ و دیگری پدرگرایی^۲. در خاص‌گرایی مفهوم مخالف دیگری وجود دارد به نام جهان‌گرایی^۳. خاص‌گرایی در فرهنگ‌های غیرجمع‌گرا^۴ وجود دارد و افراد براساس گروه‌هایی که به آن تعلق دارند با آن‌ها رفتار، مدیریت و کنترل می‌شوند. درحالی‌که در جهان‌گرایی، قوانین برای همه یکسان است. به گفته ماکس وبر، این سازمان‌هایی که شیوه‌های سازمانی جهانی را اجرا می‌کنند، بوروکراسی‌هایی هستند (Khatrri & Tsang, 2003). در این سازمان‌ها انتخاب، استخدام، ترفیع براساس ارزیابی غیرشخصی انجام می‌شود، هیچ لطفی به کسی نمی‌شود، بوروکراسی از هدف عادلانه پیروی می‌کند که براساس شایستگی^۵ است. از سوی دیگر، پدرگرایی به فاصله قدرت نزدیک است. در پدرگرایی، آن دسته از کارمندانی که از قدرت بی‌نیازی برخوردارند، قبول دارند که توزیع قدرت در سازمان‌هایشان برابر نیست. هدف از انباشت قدرت، به دست آوردن کنترل تمام منابع در سازمان است که احتمالاً منجر به قدرتمندتر شدن یک سازمان می‌شود. در فرهنگ‌های فاصله‌ای با قدرت بالا، کارمندان درگیر هیچ فرایند تصمیم‌گیری نیستند و رهبران در فرهنگ‌های پدرانه نظرات خود را آشکارا توجیه نمی‌کنند (Hayat, 2020).

دین و همکاران (۱۹۹۸)، ویلکرسون و همکاران (۲۰۰۸)، نافعی (۱۳۹۱) و مته (۲۰۱۳)، در نتیجه تحقیقات خود بیان کردند: بدبینی سازمانی به وجود احساسی منفی در بین افرادی اطلاق می‌شود که اثراتی منفی از قبیل ناراضی، اختلال، ناامیدی در مورد سازمان و همکاران در مکان‌های کاری را دارند. در این تعریف بدبینی سازمانی نوعی نگرش منفی است و در ارتباط با سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند نه سازمان‌های دیگر. مروری بر ادبیات پژوهشی در زمینه بدبینی سازمانی، نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی مرتبط با اثراتی است که می‌تواند به شدت موفقیت سازمان را تضعیف کند. به بیان بهتر، کارکنانی که دچار بدبینی شده‌اند تأثیر زیادی بر سازمان دارند. آن‌ها می‌توانند سازمان را از رسیدن به اهدافش بازدارند. کارکنان بدبین دامنه‌ای از احساسات و عواطف منفی را تجربه می‌کنند که شامل ناراحتی، تنفر و حتی احساس شرمندگی زمانی که به سازمان‌شان فکر می‌کنند. بحث‌های زیادی درباره پیامدهای بدبینی برای سازمان‌ها وجود دارد. تعدادی از محققین مانند اوزگور (۲۰۱۵)، بودلایی و همکاران (۱۳۹۶) و باران‌گر (۱۳۹۶)، ارتباط معکوس بین بدبینی سازمانی و متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داد که میان بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بیان کردند، کارکنانی که میزان بدبینی بالایی دارند ارتباط کمتری با سازمان خود برقرار می‌کنند و از جنبه روانی، کمتر نگران سرنوشت سازمان خود هستند. در تحقیقی دیگر که با هدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و بدبینی کارکنان انجام گرفته، نتایج حاکی از آن بود که بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و بدبینی کارکنان رابطه معکوس و معنادار وجود دارد (Ozgor, 2015).

چندین محقق، پیشنهادی متعددی از رفاقت‌سالاری سازمانی، مانند خاص‌گرایی، از تعصب درون‌گروهی ناشی می‌شود و منجر به رفاقت‌سالاری سازمانی می‌شود، شناسایی کرده‌اند (Khatrri et al., 2006). به‌طور مشابه، پدرگرایی

1. Particularism
2. Paternalism
3. universalism
4. incollectivist cultures
5. merit

باعث وفاداری شخصی می‌شود که آن نیز به رفاقت‌سالاری سازمانی منجر می‌شود. در نهایت، رفاقت‌سالاری سازمانی منجر به پیامدهای نگرشی و رفتاری مختلفی مانند نارضایتی شغلی، رفتار انحرافی در محل کار، رفتار کاری معکوس، تعهد سازمانی پایین و همچنین رفتار شهروندی سازمانی و رضایت می‌شود (چوی، ۲۰۱۱؛ کاراکوسه، ۲۰۱۴؛ پیرس، ۲۰۱۵؛ کتیلی و برونو، ۲۰۱۷).

با توجه به موارد مطرح شده در بالا، روشن شد رفاقت‌سالاری و بدبینی عواقبی برای افراد و سازمان‌ها دارد. لازم نیست همه عوامل فوق در سازمان‌ها حضور داشته باشند. وجود هر یک از عوامل منجر به پیامدهای منفی خواهد شد. وجود نارضایتی یا رفاقت‌سالاری به‌طور خودکار منجر به بدبینی سازمانی خواهد شد. همچنین حفظ خود، خود استهلاکی، تقویت دیگری و طرفداری، ممکن است منجر به رفتار بدبینانه شود و بر رضایت شغلی، عملکرد و سطح تعهد کارکنان تأثیر گذارد. اعضای درون گروه تنها براساس شایستگی خود از مزایایی برخوردار نمی‌شوند، بلکه از تاکتیک‌های مدیریت برداشت برای مدیریت فرم دریافت پاداش نیز استفاده می‌کنند (Hayat, 2020).

مور و همکاران (۲۰۱۲)، دریافتند بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها در ارتباط با بی‌تفاوتی اخلاقی است. نتایج نشان می‌دهد کارکنانی که درگیر رفتارهای غیراخلاقی هستند با استدلال و برهان و قطع سیستم تنظیم اخلاقی خود، موجب رفتارهای غیراخلاقی رهبر-همکار هستند. مور (۲۰۰۸)، بیان می‌کند که فساد سازمانی می‌تواند بی‌تفاوتی اخلاقی را تسهیل کند، زیرا کارکنان از اقدامات غیراخلاقی برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند و در مقابل رهبران و سازمان‌ها آگاهانه یا ناآگاهانه به آن‌ها پاداش می‌دهند.

پژوهش حاضر کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از رابطه بین رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی حاصل شود. نتیجه این پژوهش به مدیریت ارشد این فرصت را می‌دهد تا با به حداقل رساندن روابط دوستی و خویشاوندی در محل کار، کاهش جابه‌جایی کارکنان، افزایش رضایت شغلی و با استفاده از مکانیسم‌های شایستگی‌محوری در فرایندهای ارزیابی عملکرد و انتصاب و ارتقای کارکنان، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری کند و البته نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به مدیران منابع انسانی در سیاست‌های استخدام، ارزیابی عملکرد و توسعه شغلی، سیاست‌گذاری و توسعه فرایندهای شایستگی‌محور و جلوگیری از رابطه‌گرایی عمودی در سازمان‌ها کمک کند.

در پژوهش حاضر، محقق بر آن است که ابتدا تأثیر متغیرهای ذکر شده را بررسی کرده و در پایان راهکارهایی را به مدیران اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان فارس در جهت ایجاد جو اخلاقی با کمترین میزان انحراف و نگرش اخلاقی در بین کارکنان ارائه کرده تا با به کارگیری و اجرایی شدن آن‌ها در سازمان، افزایش بهره‌وری حاصل گردد. لذا در این پژوهش این سؤال اساسی مطرح می‌گردد که رفاقت‌سالاری سازمانی چه تأثیری بر بدبینی سازمانی دارد؟ آیا متغیر بی‌تفاوتی اخلاقی، در رابطه بین رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند؟

پیشینه

محمود فخره و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی تحت عنوان «پیش‌بینی بی‌تفاوتی اخلاقی براساس صفات تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل در بازاریان شهر ارومیه در دوران کرونا» با جامعه آماری به تعداد ۳۰۱ نفر انجام دادند. طبق نتایج، سه گانه تاریک شخصیت با بی‌تفاوتی اخلاقی بازاریان شهر رابطه مثبت و معنادار و باور به دنیای عادلانه نیز با بی‌تفاوتی اخلاقی رابطه منفی و معناداری دارند. همچنین نتایج نشان داد که سه گانه تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل، قابلیت تبیین بی‌تفاوتی اخلاقی بازاریان را دارند.

زارع و معظم (۱۴۰۰)، تحقیقی با موضوع «همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان سازی دانش: تبیین نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی و تعدیل گر رهبری اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، انجام دادند. جامعه آماری تحقیق را ۲۹۱ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل دادند. نتیجه تحقیق نشان داد، کارکنان دارای حالات عاطفی منفی، بی تفاوتی اخلاقی را به عنوان یک فرایند شناختی ثانویه فعال و قواعد اخلاقی شخصی شان را هرچه بیشتر مبهم می کنند، که این امر آن ها را به سمت پنهان کردن دانش مورد درخواست سایر اعضا سوق می دهد.

مصباحی (۱۳۹۷)، در تحقیق خود تحت عنوان «تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان»، به بررسی تأثیر پارتی بازی/خویشاوند گرایی و رفتارهای انحرافی بر انزوای اختیاری کاری کارکنان از طریق نقش میانجی بدبینی سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که پارتی بازی/خویشاوند گرایی تأثیر بسزایی در افزایش بدبینی سازمانی و انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد و بدبینی سازمانی کارکنان نیز تأثیر زیاد و مثبتی بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان دارد؛ همچنین، بدبینی سازمانی، در تأثیرگذاری پارتی بازی/خویشاوند گرایی بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان، نقش میانجی ایفا می کند.

حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان «پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی»، کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که انحراف از قرارداد روان شناختی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی کارکنان تأثیر می گذارند. همچنین، بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار کاری مخرب کارکنان، تأثیر گذار است.

حسن پور و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهش خود با عنوان «بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن»، به مفاهیم اصلی بدبینی سازمانی و رابطه آن ها با دیگر مفاهیم سازمانی پرداختند. نتایج حاکی از آن بود، از آنجاکه بدبینی سازمانی ویژگی ذاتی نیست، می تواند به وسیله سازمان ها مدیریت شود.

احتشام و همکاران (۲۰۲۲)، در تحقیق خود با عنوان «تأثیر رهبری استبدادی بر بدبینی سازمانی: نقش بی تفاوتی اخلاقی و هویت سازمانی»، ۲۸۰ کارمند خط مقدم از ۹ شرکت کوچک و متوسط ایالت پنجاب پاکستان را به عنوان جامعه آماری انتخاب کردند. نتیجه تحقیق نشان داد رهبری مستبدانه تأثیر معناداری بر بدبینی سازمانی دارد. بی تفاوتی اخلاقی نقش میانجی بین رهبری مستبد و بدبینی سازمانی دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد کارکنانی که از نظر هویت سازمانی سطح بالاتری دارند، کمتر درگیر بدبینی سازمانی بودند و بالعکس.

شاهین و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با عنوان «آیا رفاقت سالاری سازمانی منجر به کاهش عملکرد کارکنان می شود؟ بررسی نقش میانجی گری مشارکت کارکنان و نقش تعدیلی اخلاق کار اسلامی»، ۲۶۷ شرکت کننده در بخش بهداشت و درمان پاکستان مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که رفاقت سالاری سازمانی رابطه منفی با عملکرد کارکنان دارد. تجزیه و تحلیل ها نقش واسطه ای اشتیاق شغلی در رابطه بین رفاقت سالاری سازمانی و عملکرد کارمندان را تأیید کرد. به همین ترتیب، اخلاق کار اسلامی رابطه بین رفاقت سالاری سازمانی و اشتیاق شغلی را تعدیل کرد.

فلک ناز (۲۰۲۰)، در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر رفاقت سالاری بر انحراف رفتار محل کار و خلاقیت کارمندان: نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی و نقش تعدیل گر فاصله قدرت»، به بررسی این موضوع بر روی کارکنان بخش خدمات بانکداری و آموزش پاکستان پرداخت. یافته های این پژوهش نشان داد که بین رفاقت سالاری و بی تفاوتی اخلاقی که منجر به انحراف در محل کار می شود، رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. بین رفاقت سالاری و بی تفاوتی اخلاقی که منجر به خلاقیت بالای کارکنان می شود، رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. این مطالعه نشان داد که بی تفاوتی اخلاقی

به‌عنوان میانجی نقش مثبتی بر رفاقت‌سالاری، انحراف رفتار محل کار و خلاقیت کارکنان دارد، درحالی‌که فاصله قدرت یک میانجی معنادار می‌باشد.

پرویز و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی تحت‌عنوان «پیوند رفاقت‌سالاری، نقض قرارداد روانی و بی‌تفاوتی اخلاقی: مطالعه معلمان بخش دولتی دانشگاه» انجام دادند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه ۲۸ گویه‌ای از ۲۲۹ پاسخ‌دهنده به‌صورت مقطعی جمع‌آوری شد. یافته‌های مطالعه نشان داد که رفاقت‌سالاری تأثیر مثبتی بر بی‌تفاوتی اخلاقی و نقض قرارداد روان‌شناختی دارد. همچنین رابطه بی‌تفاوتی اخلاقی و نقض قرارداد روان‌شناختی تأیید شد.

روش

این تحقیق بر مبنای رویکرد اثبات‌گرایانه، که شناخت واقعیت از طریق مشاهده و اندازه‌گیری عینی را امکان‌پذیر می‌سازد، طراحی شده است. در این رویکرد، پژوهشگر به‌عنوان ناظر بی‌طرف و مستقل از موضوع پژوهش عمل کرده و به شناسایی و اندازه‌گیری دقیق متغیرها و روابط علی میان آن‌ها می‌پردازد. این رویکرد، امکان تعمیم نتایج به جمعیت‌های بزرگ‌تر و ارائه توصیه‌های کاربردی به مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی را فراهم می‌آورد.

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است. این تحقیق به‌منظور بررسی معضل بدبینی سازمانی و ارائه پیشنهادات کاربردی به اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان فارس انجام شده است و به همین دلیل می‌توان آن را تحقیق کاربردی در نظر گرفت.

در این تحقیق، داده‌ها از طریق ادبیات و پرسش‌نامه گردآوری شده‌اند. پس از بررسی ادبیات پژوهش، محقق به تحلیل داده‌ها می‌پردازد تا مشخص کند چه عواملی با چه شدت تأثیری بر نگرش و رفتار کارکنان، به‌ویژه بدبینی سازمانی، تأثیر می‌گذارند. این پژوهش به‌دنبال آزمون نظریه‌ها و فرضیه‌های موجود مرتبط با متغیرها و روابط میان آن‌ها می‌باشد، بنابراین رویکرد آن قیاسی است.

داده‌های این تحقیق از نوع کمی هستند و از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده‌اند. در روش تحقیق کمی، از داده‌هایی استفاده می‌شود که به‌صورت عددی و قابل اندازه‌گیری هستند. در این تحقیق، از داده‌های عددی جمع‌آوری شده به کمک پرسش‌نامه به‌منظور بررسی متغیرهای پژوهش (رفاقت‌سالاری سازمانی، بدبینی سازمانی، بی‌تفاوتی اخلاقی) استفاده شده است.

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است، زیرا هدف آن توصیف وضعیت موجود و تحلیل روابط بین متغیرهاست. این پژوهش از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این راستا، از دو شیوه گردآوری داده‌ها استفاده شده است: در روش پیمایشی، اطلاعاتی درباره متغیرهای مورد بررسی از نظرات نمونه مورد مطالعه جمع‌آوری شده و در روش همبستگی، رابطه بین متغیرهای مختلف تحلیل گردیده است. لذا طرح پژوهش به‌صورت توصیفی (همبستگی/پیمایشی) معرفی می‌شود.

شیوه جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر به دو طریق انجام شده است. ابتدا در شیوه کتابخانه‌ای، اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش از مقالات و کتاب‌های مرتبط و سایت‌های علمی معتبر گردآوری شده (داده‌های ثانویه). سپس در شیوه میدانی، از پرسش‌نامه‌های استاندارد برای جمع‌آوری داده‌های کمی درباره متغیرهای پژوهش استفاده می‌شود (داده‌های اولیه).

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌ای است که در دو بخش تهیه شده است. بخش اول شامل متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار) و بخش دوم شامل سؤالات

مربوط به متغیرهای پژوهش است. این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «۱» کاملاً مخالفم تا «۵» کاملاً موافقم طراحی شده و شامل موارد زیر است:

رفاقت‌سالاری سازمانی (متغیر مستقل) براساس پرسش‌نامه سپهوند و همکاران (۱۴۰۱) مشتمل بر ۱۲ گویه.

بدبینی سازمانی (متغیر وابسته) براساس پرسش‌نامه کالاکان و همکاران (۲۰۰۹) مشتمل بر ۱۱ گویه.

بی‌تفاوتی اخلاقی (متغیر میانجی) براساس پرسش‌نامه بندورا و همکاران (۱۹۹۶) مشتمل بر ۱۲ گویه.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان فارس به تعداد ۶۵۰ نفر در سال ۱۴۰۳ می‌باشد. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل شاغل بودن در این اداره و رضایتمندی برای شرکت در مطالعه است. معیارهای خروج از مطالعه نیز عدم همکاری در تکمیل پرسش‌نامه و مخدوش بودن پرسش‌نامه‌ها می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. براساس آن، حجم نمونه مناسب برای جامعه آماری (۶۵۰ نفر) تعداد ۲۴۲ نفر برآورد شد.

در این تحقیق، از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است تا اطمینان حاصل گردد که همه اعضای جامعه آماری شانس برابر برای انتخاب شدن دارند. بدین منظور، لیستی از کارکنان تهیه و به‌صورت تصادفی از میان آن‌ها نمونه انتخاب شد. نمونه پژوهش شامل ۲۴۲ نفر از کارکنان در گروه‌های مختلف سنی، جنسیتی، تحصیلی و شغلی است که این تنوع به نتایج پژوهش کمک می‌کند تا قابل تعمیم به کل جامعه آماری باشد.

برای حفظ ضوابط اخلاقی در تحقیق، پس از کسب مجوزهای لازم و مشخص شدن اعضای نمونه و هماهنگی با مسئولین ذی‌ربط در اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی فارس، پرسش‌نامه‌ها بین کارکنان توزیع شد. در ابتدا، با تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات، توضیحات لازم برای کاهش حساسیت آزمودنی‌ها ارائه شد و سپس تعداد ۲۴۲ نفر نمونه به روش تصادفی ساده تعیین گردید. با توجه به احتمال عدم بازگشت یا ناکامل بودن پرسش‌نامه‌ها، ۲۵۰ پرسش‌نامه برای رسیدن به اشیاع نمونه توزیع و از آزمودنی‌ها خواسته شد تا در صورت وجود ابهام، از پژوهشگر توضیحات بیشتری بخواهند. در نهایت، ۲۳۴ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت.

داده‌های گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تحلیل قرار می‌گیرند. آمار توصیفی برای جمع‌آوری و توصیف داده‌های پرسش‌نامه به کار می‌رود و از نرم‌افزار SPSS برای این تحلیل استفاده می‌شود. در بخش آمار استنباطی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود. این روش مزایای زیادی دارد و به حجم نمونه حساسیت کمتری دارد.

یافته‌ها

در تحقیق حاضر، به بررسی وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه پرداخته شد، که شامل جنسیت، سن، سابقه کاری و مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان می‌باشد. براین اساس، ملاحظه شد ۶۸ نفر (۲۹/۱ درصد) از افراد نمونه زن و ۱۶۶ نفر (۷۰/۹ درصد) مرد هستند. تعداد افراد بین ۳۰-۲۵ سال ۲۴ نفر (۱۰/۳ درصد)، افراد بین ۳۵-۳۱ سال ۲۸ نفر (۱۲ درصد)، افراد بین ۴۵-۳۶ سال ۱۰۸ نفر (۴۶/۲ درصد) و افراد ۴۵ سال به بالا ۷۴ نفر (۳۱/۶ درصد) می‌باشند. تعداد افراد با سابقه کاری زیر ۵ سال ۳۲ نفر (۱۳/۷ درصد)، افراد با سابقه کاری بین ۵-۱۰ سال ۲۶ نفر (۱۱/۱ درصد)، افراد با سابقه کاری بین ۱۱-۱۵ سال ۷۰ نفر (۴۵/۳ درصد) و افراد با سابقه کاری ۱۵ سال به بالا ۱۰۶ نفر (۴۵/۳ درصد) هستند. تعداد ۳۱ نفر (۱۳/۲ درصد)، دارای مدرک دیپلم، تعداد ۱۶ نفر (۶/۸ درصد)، دارای مدرک کاردانی، تعداد

۱۰۶ نفر (۴۵/۳ درصد)، دارای مدرک کارشناسی و تعداد ۸۱ نفر (۳۴/۶ درصد)، دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
رفاقت‌سالاری سازمانی	۲۳۴	۳/۱۶	۱/۰۷
بدبینی سازمانی	۲۳۴	۳/۱۳	۱/۱۹
بی‌تفاوتی اخلاقی	۲۳۴	۳	۱/۱۹

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار رفاقت‌سالاری سازمانی به ترتیب برابر با میانگین (۳/۱۶) و انحراف معیار (۱/۰۷) می‌باشد. همچنین، میانگین و انحراف معیار بدبینی سازمانی به ترتیب با میانگین (۳/۱۳) و انحراف معیار (۱/۱۹) محاسبه شده است. در ادامه، بی‌تفاوتی اخلاقی با میانگین (۳) و (۱/۱۹) مشخص شده‌اند. برای بررسی برازش الگوی مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها، از فرایند تحلیل الگوها در روش PLS استفاده شد. در مرحله اول، برازش الگوهای اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی، شامل شاخص ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا بار عاملی سؤالات یا متغیرهای مورد بررسی تحلیل شد. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات بالای ۰/۴ است، که بیانگر مناسب بودن این معیار می‌باشد. برای بررسی میزان پایایی از سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی همگون و پایایی ترکیبی استفاده شد. باید خاطرنشان کرد مقدار این سه معیار باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد، تا پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول شود. نتایج این معیارها برای متغیرها و ابعاد آن‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش حاضر پنهان

متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ (CA)	پایایی همگون (rho_A)	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
بدبینی سازمانی	۰/۹۰۵	۰/۹۱۳	۰/۹۲۱	۰/۵۵۲
رفاقت‌سالاری سازمانی	۰/۸۷۳	۰/۸۸۳	۰/۸۹۵	۰/۵۱۰
بی‌تفاوتی اخلاقی	۰/۸۰۱	۰/۸۴۰	۰/۸۴۲	۰/۵۰۲

همان‌گونه که در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد، همه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی همگون و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر هستند. این مطلب مؤید آن است که پایایی در حد قابل قبول می‌باشد. برای ارزیابی روایی هم‌گرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. با توجه به جدول فوق مقدار AVE (روایی هم‌گرا) نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ به‌دست آمده است و مورد تأیید می‌باشد. در نتیجه روایی هم‌گرا در حد قابل قبول گزارش شد. نتایج بررسی روایی واگرا نیز در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. روایی واگرای مربوط به متغیرهای پنهان (معیار فورنل و لاکر)

متغیرهای پنهان	بدبینی سازمانی	رفاقت‌سالاری سازمانی	نقض قرارداد روان‌شناختی
بدبینی سازمانی	۰/۷۴۳		
رفاقت‌سالاری سازمانی	۰/۵۱۲	۰/۷۱۵	
بی‌تفاوتی اخلاقی	۰/۵۸۸	۰/۴۳۸	۰/۷۰۹

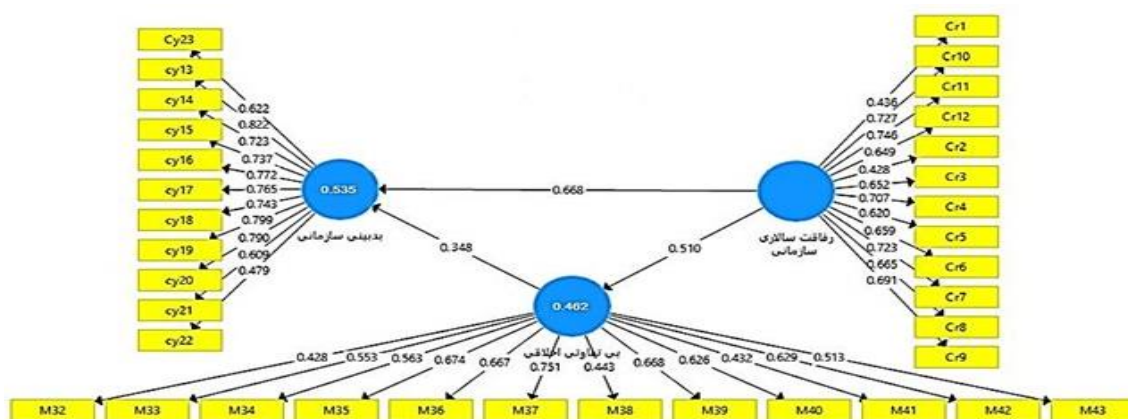
مطابق جدول ۳، روایی و اگرای متغیرهای پنهان مقدار جذر AVE برای هریک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است.

پس از ارزیابی برآوردهای روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری نوبت به ارزیابی مدل ساختاری می‌رسد. از این رو، لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای پنهان می‌باشد، ارائه شود. مدل درونی به ارزیابی رابطه بین سازه‌های درون مدل می‌پردازد. مدل درونی، همان تحلیل مسیر است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش مدل پرداخت.

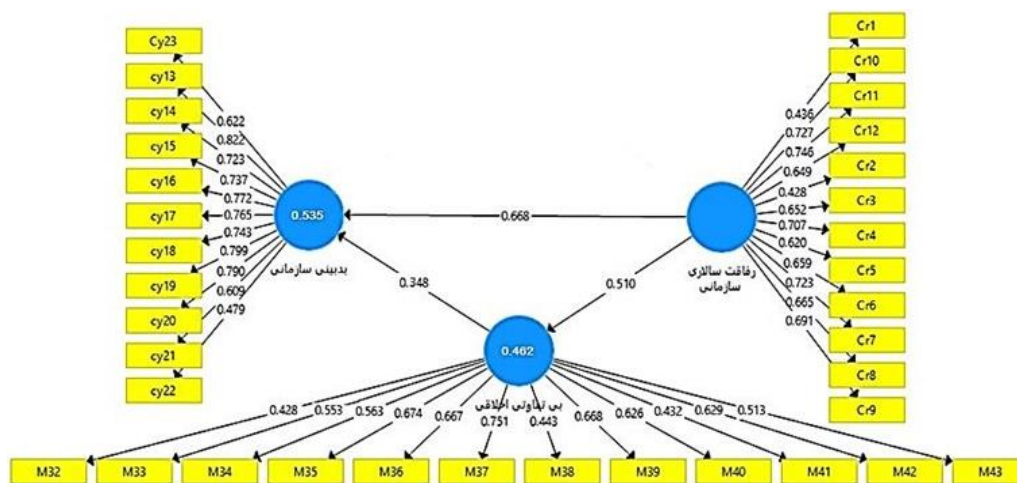
عمده‌ترین شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری درونی عبارت‌اند از: ضرایب مسیر بتا و معناداری؛ ضریب تعیین R^2 ؛ قدرت ارتباط پیش‌بینی اعتبار متقابل Q^2 معروف به شاخص استون و گیسر (۱۹۷۵).

۱) ضرایب مسیر بتا و معناداری

مقادیری که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) را به هم متصل می‌کند، ضریب مسیر نام دارد. ضریب مسیر جهت و شدت رابطه میان سازه‌ها را نشان می‌دهد. هرچه میزان ضریب مسیر بیشتر باشد قدرت روابط بیشتر می‌باشد. همچنین اگر مثبت باشد رابطه مستقیم و اگر منفی باشد، رابطه معکوس است. ضرایب‌های مسیر (بتا) و معناداری آن‌ها براساس مقدار t -value می‌باشد. اگر مقدار t به دست آمده از ۱/۹۶ فراتر رود، رابطه بین متغیرهای مکنون معنادار بوده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. طبق معیارهای عمومی، اگر مقدار t بیش از ۱/۹۶ باشد، رابطه بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد (شکل‌های ۱ و ۲).



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد شده



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری

در این مدل، تمام مسیرهای بین متغیرهای مکنون دارای مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ هستند که نشان می‌دهد این روابط معنادار بوده و فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند.

۲) شاخص ضریب تعیین R^2

شاخص ضریب تعیین (R^2) می‌باشد که برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل به کار می‌رود و میزان اثرگذاری متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا را نشان می‌دهد. ضریب R^2 سه مقدار مرجع ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را دارد که به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. هرچه مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، بیانگر برازش بهتر مدل می‌باشد. هنسler و همکاران (۲۰۱۹)، معتقدند اگر یک سازه درون‌زا توسط یک یا دو سازه برون‌زا تحت تأثیر قرار گیرد و مقدار R^2 بالاتر از ۰/۵ باشد، این نشان‌دهنده قوت رابطه بین آن سازه و سازه‌های برون‌زا است. افزایش تعداد متغیرهای مستقل اثرگذار بر یک متغیر درون‌زا، معمولاً باعث افزایش مقدار R^2 می‌شود. بنابراین، هرچه تعداد متغیرهای تأثیرگذار بیشتر باشد، مقدار بالاتری از R^2 برای برازش مناسب مدل مورد نیاز می‌باشد.

مقدار ضریب R^2 برابر با ۰/۵۳۵ نشان می‌دهد که ۵۳/۵٪ از تغییرات در بدبینی سازمانی توسط متغیرهای رفاقت‌سالاری سازمانی، بی‌تفاوتی اخلاقی تبیین می‌شود. این ضریب متوسط روبه‌بالا بیانگر قدرت پیش‌بینی نسبتاً قوی مدل در این بخش است. مقدار ضریب R^2 برای بی‌تفاوتی اخلاقی برابر با ۰/۴۰۲ می‌باشد که نشان می‌دهد تنها ۴۰/۲٪ از تغییرات این متغیر توسط متغیر مستقل مدل (رفاقت‌سالاری سازمانی) توضیح داده می‌شود. این ضریب بیانگر قدرت پیش‌بینی خوب مدل در این بخش است.

۳) قدرت ارتباط پیش‌بینی اعتبار متقابل Q^2

شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) سومین معیار بررسی مدل ساختاری می‌باشد. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵)، معرفی شده است، قدرت پیش‌بینی مدل را در متغیرهای وابسته تعیین می‌کند. به اعتقاد آن‌ها، مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری مناسب هستند، باید قادر به پیش‌بینی شاخص‌های مرتبط با سازه‌های درون‌زای مدل باشند. اگر در یک مدل، رابطه میان سازه‌ها به درستی مشخص شده باشد، این سازه‌ها قادر خواهند بود تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر بگذارند و از این طریق، فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. در حالت کلی، یک مقدار Q^2 بزرگ‌تر از صفر برای یک متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد که مدل مسیر PLS دارای ارتباط پیش‌بینی کننده برای این سازه می‌باشد. مقدار Q^2 در مورد همه سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، کمتر از ۰/۰۲، قدرت پیش‌بینی اندک، بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵، قدرت پیش‌بینی متوسط و بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵، قدرت پیش‌بینی خوب است.

برای آزمون قدرت ارتباط پیش‌بینی مدل از ضریب Q^2 استون گیسر استفاده شد؛ مقادیر مثبت این فرمول نشانگر توانایی در پیش‌بینی می‌باشد (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰).

جدول ۴ محاسبات شاخص Q^2 را برای تمامی اجزای مدل نشان می‌دهد.

جدول ۴. مقدار Q^2 متغیرهای درون‌زای پژوهش حاضر

متغیر	SSO	SSE	$Q^2 = (1 - SSE / SSO)$
بدبینی سازمانی	۲۳۴۰/۰۰۰	۱۷۱۵/۷۴۶	۰/۲۶۷
رفاقت‌سالاری سازمانی	۱۸۷۲/۰۰۰	۱۸۷۲/۰۰۰	۰/۰۰
بی‌تفاوتی اخلاقی	۱۴۰۴/۰۰۰	۱۳۳۴/۹۵۹	۰/۰۴۹

از نتایج این پژوهش مقدار Q^2 بدبینی سازمانی برابر با ۰/۲۶۷ است که نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی نسبتاً خوب مدل در این خصوص می‌باشد. این یافته ممکن است نشان دهد که مدل ارائه‌شده قادر به توضیح کافی درباره عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی بوده است. بی‌تفاوتی اخلاقی با مقدار Q^2 برابر با ۰/۰۴۹ این متغیر قدرت پیش‌بینی متوسطی را در مدل دارد.

پس از برازش مدل بیرونی و درونی نوبت به برازش مدل کلی می‌رسد. برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GOF استفاده می‌شود. شاخص GOF مربوط به برازش بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری می‌باشد. بدین معنی که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. شاخص فوق به‌عنوان معیاری کلی از تناسب مدل برای مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی توسعه یافته است. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. باید توجه داشت که نبایستی در این مدل مقادیر اشتراکی مربوط به متغیر مرتبه دوم نگرش کل را در محاسبه Communalities دخیل کرد (بدین علت که در محاسبه برازش مدل کلی متغیرهای پنهان مرتبه دوم در اینجا یعنی نگرش کلی؛ دخالت داده نمی‌شوند). بدین منظور، ضرایب Communalities و R^2 با یکدیگر جمع و بر تعداد تقسیم می‌شود. پس از آنکه میانگین هر دو مورد به‌دست آمد با استفاده از رابطه زیر برازش کلی مدل تحت‌عنوان معیار GOF محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار Communalities با AVE برابر می‌باشد و ترلس و همکاران (۲۰۰۹)

فرمول زیر را ارائه کرده‌اند:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

$$GOF = 0.58$$

حاصل شدن مقدار ۰/۴۷۶ با توجه به سه مقدار ۰/۱ تا ۰/۲۵ (ضعیف)، بین ۰/۲۶ تا ۰/۳۶ (متوسط) و بیشتر از ۰/۳۶ (قوی) نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. هرچه مقدار شاخص GOF به عدد یک نزدیک باشد، بیانگر مناسب‌تر بودن مدل می‌باشد. بنابراین، مدل حاضر با مقدار $GOF=0.58$ ، از کیفیت و برازش قوی برخوردار است.

پس از تأیید برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کلی، به بررسی فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. در این بخش از آماره t و ضریب بتای رگرسیونی (ضریب مسیر) به‌منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. ضرایب معناداری t بیانگر این هستند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنادار هستند یا خیر؟

قدم بعدی تعیین شدت تأثیر متغیرها بر همدیگر به‌وسیله ضرایب استاندارد شده مسیرهاست. از این‌رو، با توجه به یافته‌ها و نتایج تحلیل مسیر (شکل‌های ۱ و ۲)، نتیجه آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتیجه فرضیه	P-Value سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر (B)	مسیر: متغیر مستقل ← متغیر میانجی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۲۳۰	۰/۵۱۰	رفاقت‌سالاری سازمانی ← نقض بی‌تفاوتی اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۱۳۳	۰/۳۴۸	بی‌تفاوتی اخلاقی ← بدبینی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	۱۳/۶۶۱	۰/۶۶۸	رفاقت‌سالاری سازمانی ← بدبینی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	۷۳/۴۹۱	۰/۱۷۸	رفاقت‌سالاری سازمانی ← بی‌تفاوتی اخلاقی ← بدبینی سازمانی

فرضیه‌های فرعی (سه رابطه مستقیم):

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داد که هر سه رابطه مستقیم بین متغیرها از نظر آماری معنادار و مثبت هستند. اول، رفاقت‌سالاری سازمانی تأثیر مستقیم و قوی بر بی‌تفاوتی اخلاقی دارد (ضریب بتا ۰/۵۱۰)؛ یعنی هرچه رفتارهای دوستانه و غیرحرفه‌ای مبتنی بر رابطه‌های شخصی در سازمان بیشتر شود، کارکنان نسبت به ملاحظات اخلاقی بی‌تفاوت‌تر می‌شوند. دوم، بی‌تفاوتی اخلاقی نیز تأثیر مستقیم و متوسطی بر بدبینی سازمانی دارد (ضریب بتا ۰/۳۴۸)؛ به این معنا کارکنانی که نسبت به مسائل اخلاقی بی‌تفاوت هستند، نگرش‌های بدبینانه‌تری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند. سوم، قوی‌ترین رابطه مستقیم، بین رفاقت‌سالاری و بدبینی سازمانی مشاهده شد (ضریب بتا ۰/۶۶۸)؛ یعنی رفاقت‌سالاری مستقیماً و به‌شدت بدبینی کارکنان را افزایش می‌دهد. هر سه رابطه در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (آماره تی به ترتیب ۹/۲۳۰، ۳/۱۳۳ و ۱۳/۶۶۱ که همگی بسیار بالاتر از ۵۸/۲ هستند).

فرضیه اصلی (اثر غیرمستقیم با نقش میانجی):

فرضیه اصلی تحقیق به دنبال بررسی این پرسش بود که آیا بی‌تفاوتی اخلاقی می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین رفاقت‌سالاری و بدبینی سازمانی ایفا کند یا خیر. نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم رفاقت‌سالاری بر بدبینی سازمانی از طریق بی‌تفاوتی اخلاقی معنادار است (آماره تی ۷۳/۴۹۱ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵). مقدار ضریب بتا برای این اثر غیرمستقیم برابر ۰/۱۷۸ است که نشان می‌دهد حدود ۱۸ درصد از تغییرات بدبینی سازمانی از مسیر رفاقت‌سالاری و با میانجی‌گری بی‌تفاوتی اخلاقی قابل تبیین است. هرچند این اثر غیرمستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید می‌شود، اما قدرت آن در مقایسه با اثر مستقیم رفاقت‌سالاری بر بدبینی (۰/۶۶۸) ضعیف‌تر است. این یافته به این معناست که رفاقت‌سالاری هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم (از طریق افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی) باعث بدبینی کارکنان می‌شود، اما سهم اصلی این رابطه از مسیر مستقیم است.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول تحقیق به بررسی رابطه میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بی‌تفاوتی اخلاقی پرداخت. نتایج تحلیل نشان داد که ضریب مسیر (۰/۵۱۰+) و آماره t (۹/۲۳۰) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بی‌تفاوتی اخلاقی است. این مقادیر بیانگر این است که با افزایش رفاقت‌سالاری سازمانی، بی‌تفاوتی اخلاقی نیز به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین هم‌سو است. شهاب و همکاران (۲۰۲۲)، پرویز و همکاران (۲۰۱۹) و فلک‌ناز (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که رفاقت‌سالاری سازمانی می‌تواند به‌طور معناداری منجر به افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی شود. این پژوهش‌ها تأیید کرده‌اند در سازمان‌هایی که ساختارهای غیررسمی و دوستی‌های میان کارکنان و مدیران غالب است، بی‌تفاوتی اخلاقی در بین کارکنان بیشتر مشاهده می‌شود. به این دلیل که افراد ممکن است احساس کنند تلاش‌های آن‌ها به‌اندازه کافی ارزش‌گذاری نمی‌شود و عدالت سازمانی تحت تأثیر رفاقت‌ها و روابط شخصی قرار دارد. همچنین، مطالعه فلک‌ناز (۲۰۲۰) تأیید کرده است که در چنین محیط‌هایی، بی‌تفاوتی اخلاقی به دلیل نقض انتظارات کارکنان از سازمان و تضاد با ارزش‌های اخلاقی افزایش می‌یابد. این تحقیقات به اهمیت توجه به رفاقت‌سالاری در سازمان‌ها و تأثیرات منفی آن بر رفتارهای اخلاقی و تعهدات اخلاقی کارکنان اشاره دارند. فرضیه فرعی دوم تحقیق به بررسی رابطه بی‌تفاوتی اخلاقی و بدبینی سازمانی پرداخت. نتایج تحلیل نشان داد که ضریب مسیر (۰/۳۴۸+) و آماره t (۳/۱۳۳) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار میان بی‌تفاوتی اخلاقی و بدبینی سازمانی است. این مقادیر بیانگر آن است که افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی به‌طور معناداری با افزایش بدبینی سازمانی مرتبط است. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین هم‌سو است. شهاب و همکاران (۲۰۲۲)، احتشام و همکاران (۲۰۲۲) و فلک‌ناز

(۲۰۲۰) نیز نشان داده‌اند که بی‌تفاوتی اخلاقی می‌تواند به‌طور معناداری بدبینی سازمانی را افزایش دهد. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند هنگامی که کارکنان احساس کنند هنجارها و ارزش‌های اخلاقی در سازمان نادیده گرفته می‌شوند و رفاقت‌سالاری و روابط غیررسمی جایگزین شایستگی‌ها می‌شوند، سطح بی‌تفاوتی اخلاقی در میان کارکنان افزایش می‌یابد. این شرایط منجر به کاهش اعتماد به سازمان و شکل‌گیری نگرش‌های بدبینانه نسبت به اهداف و اقدامات مدیریتی می‌شود. مطالعات احتشام و همکاران (۲۰۲۲) و فلک‌ناز (۲۰۲۰) نیز به این موضوع اشاره کرده‌اند که بی‌تفاوتی اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به اهداف سازمانی بی‌اعتماد شده و احساس کنند که سازمان به تعهدات خود نسبت به آن‌ها پایبند نیست، که این مسئله به بدبینی سازمانی منجر می‌شود.

فرضیه فرعی سوم تحقیق به بررسی رابطه میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی پرداخت. نتایج تحلیل نشان داد که ضریب مسیر (۰/۶۶۸+) و آماره t (۱۳/۶۶۱) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی است. این مقادیر حاکی از آن است که با افزایش رفاقت‌سالاری سازمانی، بدبینی سازمانی به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات پیشین هم‌سو است. به‌طور خاص، پژوهش‌های فلک‌ناز (۲۰۲۰)، حیات موغال (۲۰۲۰) و شاهین و همکاران (۲۰۱۷) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که رفاقت‌سالاری سازمانی، به‌ویژه در محیط‌هایی که روابط شخصی و دوستی بر تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار است، می‌تواند باعث ایجاد احساس بی‌اعتمادی و بدبینی در میان کارکنان شود. این تحقیقات نشان داده‌اند که رفاقت‌سالاری سازمانی منجر به کاهش اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود، زیرا کارکنان احساس می‌کنند که عدالت و شایستگی در فرایندهای مدیریتی رعایت نمی‌شود و تصمیم‌گیری‌ها براساس روابط شخصی و نه براساس شایستگی انجام می‌گیرند. فلک‌ناز (۲۰۲۰) و حیات موغال (۲۰۲۰) تأکید کرده‌اند که چنین محیط‌هایی می‌توانند بدبینی سازمانی را افزایش دهند، زیرا کارکنان حس می‌کنند که ارزش‌های اخلاقی و تعهدات سازمانی نادیده گرفته می‌شوند. این نتایج بر اهمیت مدیریت صحیح روابط غیررسمی در سازمان‌ها و توجه به پیامدهای منفی رفاقت‌سالاری در شکل‌گیری نگرش‌های منفی در میان کارکنان تأکید می‌کنند.

فرضیه اصلی تحقیق به بررسی رابطه میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی از طریق بی‌تفاوتی اخلاقی پرداخت. نتایج تحلیل نشان داد که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ بوده، که نشان از معنادار بودن رابطه دارد. ضریب بتا (۰/۱۷۸) نشان‌دهنده این است که رفاقت‌سالاری سازمانی از طریق بی‌تفاوتی اخلاقی به‌طور غیرمستقیم بر بدبینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین، آماره t برابر با ۷۳/۴۹۱ بوده که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی است و رابطه در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میان رفاقت‌سالاری سازمانی و بدبینی سازمانی از طریق متغیر میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق فلک‌ناز (۲۰۲۰) و حیات موغال (۲۰۲۰) هم‌سو است. این تحقیقات نیز نشان داده‌اند که رفاقت‌سالاری سازمانی، به‌دلیل ایجاد فضای غیررسمی و ناعادلانه، باعث افزایش بی‌تفاوتی اخلاقی در کارکنان می‌شود و در نتیجه، این بی‌تفاوتی اخلاقی به بدبینی سازمانی دامن می‌زند. فلک‌ناز (۲۰۲۰) و حیات موغال (۲۰۲۰) در مطالعات خود تأکید کرده‌اند که وقتی روابط غیررسمی و دوستی‌ها بر فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی تأثیرگذار است، کارکنان ممکن است احساس بی‌عدالتی و عدم شایستگی کنند که این مسئله به بی‌تفاوتی اخلاقی و در نهایت به بدبینی نسبت به سازمان منجر می‌شود. این نتایج نشان‌دهنده اهمیت مدیریت صحیح روابط غیررسمی در سازمان‌ها و تلاش برای کاهش تأثیرات منفی رفاقت‌سالاری است.

منابع

- حسن‌پور، اکبر، نوری، روح‌الله، و کیایی، مجتبی. (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۱۹)۷، ۱۱۹-۱۴۲.
- حقیقی کفاش، مهدی، مظلومی، نادر، و میرزا محمدی، فرزانه. (۱۳۹۰). پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان). *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۱(۶۴)، ۱۱۷-۱۳۹.
- زارع، رضا، و معظم، ناهید. (۱۴۰۰). همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش: تبیین نقش میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی و تعدیل‌گر رهبری اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۸(۱)، ۷۵-۸۲.
- زارعی متین، حسن، شمسی، تارمه، و ادیب‌زاده، مرضیه. (۱۳۹۶). سرمایه اخلاقی مولود سرمایه اجتماعی (مدیریت سرمایه اجتماعی). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۱)، ۲۷-۴۴.
- محمودفخه، هیمن، روشن، آرمین، و شیر، حبیب. (۱۴۰۱). پیش‌بینی بی‌تفاوتی اخلاقی براساس صفات تاریک شخصیت و باور به دنیای عادل در بازاریان شهر ارومیه در دوران کرونا. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۴۷، ۹۹-۱۴۲.
- مصباحی، مریم. (۱۳۹۷). تبیین نقش بدبینی سازمانی در تأثیرگذاری بر انزوای خودخواسته کاری کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷(۹۰)، ۸۹-۱۱۴.
- Bernerth, J., Armenakis, A., Field, H. & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 303-326.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 22, 341-352.
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a relational sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281-317.
- Hayat, Y. (2020). A holistic model of organizational cynicism, cronyism and ingratiation. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(1).
- Khatri, N. (2016). Definitions of cronyism, corruption, and crony capitalism. In *Crony capitalism in India: Establishing robust counteractive institutional frameworks* (pp. 3-7). London: Palgrave Macmillan UK.
- Nicolaides, A. (2015). The paradox of Business Ethics, Quality and Leadership: the path to business sustainability. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1), 1-20.
- Shaheen, S., Bari, M. W., Hameed, F., & Anwar, M. M. (2019). Organizational cronyism as an antecedent of ingratiation: mediating role of relational psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 10, 1609.

