



Research Article



Vol. 16, No. 2, 2025, p. 193 - 228

**Investigating the Impact of Nepotism on Job Search Behavior:
The Mediating Role of Workplace
Incivility and Employee Cynicism**

Sh. Zamanipour¹, Gh. Eslami^{2*}, A. Khorakian³

- 1- Graduated from the Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
 2- Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
 3- Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

(*- Corresponding Author Email: gh.eslami@um.ac.ir)

<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592>

Received:2024/07/30	How to cite this article: Zamanipour, Sh.; Eslami, Gh., & Khorakian, A. (2025). Investigating the Impact of Nepotism on Job Search Behavior: The Mediating Role of Workplace Incivility and Employee Cynicism. <i>Transformation Management Journal</i> , 16(2): 193-228. (in Persian with English abstract). https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592
Revised:2024/09/29	
Accepted:2024/10/21	
Available Online: 2024/10/21	

1- INTRODUCTION

Family businesses are a dominant organizational form globally, contributing significantly to national economies and societal wealth creation. Despite their economic importance, these businesses often face

unique challenges, including nepotism—a practice where favoritism is shown to family members in hiring and promotions, irrespective of merit. While family businesses aim to preserve the legacy and sustain intergenerational wealth, nepotism can foster perceptions of inequity, leading to workplace incivility, employee cynicism, and an increased likelihood of job search behaviors among non-family employees. This study addresses the need to understand how nepotism influences these critical workplace outcomes in family business contexts.

2- THEORETICAL FRAMEWORK

The study builds on established theories, including Leader-Member Exchange (LMX), Job Demands-Resources (JD-R), and organizational justice frameworks, to hypothesize the direct and indirect effects of nepotism on workplace outcomes. LMX theory highlights the differentiated treatment of employees based on their perceived in-group or out-group status, a phenomenon often exacerbated by nepotism. The JD-R model provides a lens to explore how nepotism acts as a job demand, depleting employee resources and impacting well-being and performance. Finally, organizational justice principles underline how perceived inequity stemming from nepotism can erode trust, escalate workplace incivility, and fuel employee cynicism.

3- METHODOLOGY

This applied research employs a descriptive-analytical approach using survey data collected from 270 employees in family businesses in Mashhad, Iran. The target population was selected through systematic sampling, and the data collection tool was a validated questionnaire covering variables such as nepotism, workplace incivility, employee cynicism, and job search behaviors. The instrument's reliability was confirmed using Cronbach's alpha, with all coefficients exceeding the 0.7 threshold, indicating high internal consistency. Structural equation modeling (SEM) was employed to test the study's hypotheses. Preliminary analyses ensured data normality and the adequacy of factor loadings for all constructs.

4- RESULTS & DISCUSSION

The results reveal a significant positive relationship between nepotism and workplace incivility, indicating that nepotistic practices increase perceived inequities and disrupt workplace harmony. Workplace incivility was found to mediate the effects of nepotism on employee cynicism and job search behaviors. Specifically:

- **Nepotism and Workplace Incivility:** Employees exposed to favoritism reported higher levels of incivility, including rude and disrespectful interactions, which undermined their sense of belonging.
- **Nepotism and Employee Cynicism:** Incivility fueled the perception of mistrust and skepticism toward organizational leadership, leading to diminished organizational commitment.
- **Nepotism and Job Search Behaviors:** Cynicism, in turn, increased the likelihood of employees actively seeking alternative employment, highlighting the retention challenges faced by family businesses engaged in nepotistic practices.

These findings underscore the cascading effects of nepotism and the critical role of workplace culture in mitigating its negative outcomes.

5- CONCLUSIONS & SUGGESTIONS

The study concludes that nepotism, while often rooted in cultural and familial traditions, poses significant risks to workplace dynamics and employee retention. To address these challenges, family businesses must adopt meritocratic practices and implement transparent policies to ensure fairness. Specific recommendations include:

1. **Policy Development:** To limit subjective decision-making by establishing clear criteria for hiring and promotions.
2. **Leadership Training:** To educate family business leaders on the impacts of nepotism and foster inclusive management practices.
3. **Employee Support Systems:** To introduce channels for anonymous feedback and grievance resolution to address perceptions of unfair treatment.

4. Future Research Directions: To investigate the interplay between nepotism and organizational justice in diverse cultural and industrial contexts to develop targeted interventions.

By addressing these issues, family businesses can enhance their organizational health, retain top talent, and ensure long-term success.

Keywords: Nepotism, Workplace Incivility, Employee Cynicism, Job Search Behavior

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال شانزدهم، شماره ۲، پیاپی ۳۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۳

<https://tmj.um.ac.ir>

بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل، با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان

شادی زمانی پور

دانش آموخته گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

قاسم اسلامی*

دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

علیرضا خوراکیان

استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592>

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

امروزه، شرکت‌های خانوادگی یکی از انواع کسب‌وکارهای رایج در جهان هستند. توازن ارتباطات رسمی و غیررسمی از چالش‌های سازمان‌های امروزی من جمله شرکت‌های خانوادگی است. از این رو، این تحقیق قصد دارد آثار متغیر خویشاوندسالاری در محل کار را شناسایی نموده و بدین طریق، به نگهداشت سرمایه انسانی کمک کند؛ بنابراین، تحقیق جاری بر اساس هدف یک مطالعه کاربردی، به لحاظ ماهیت یک مطالعه توصیفی و از نظر روش انجام کار مطالعه‌ای پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق حاضر متشکل از کارکنان شرکت‌های خانوادگی شهر مشهد بوده که بر اساس قاعده مدل‌سازی معادلات ساختاری، نمونه‌ای ۲۷۰ نفری از آن را با نمونه‌گیری تصادفی ساده بررسی کرده است. اطلاعات موردنظر به وسیله پرسشنامه از اعضای نمونه جمع‌آوری شده و اعتبار آن با بررسی شاخص‌های روایی و پایایی احراز گردید. به منظور بررسی میزان اثرگذاری متغیرها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که وقتی خویشاوندسالاری زیاد باشد نگرش‌ها و رفتارهای منفی در سازمان تقویت شده و متعاقباً، رفتار جستجوی شغل افزایش می‌یابد. نقش میانجی بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان در رابطه بین خویشاوندسالاری و رفتار جستجوی شغل نیز تأیید شد. در نهایت، بر اساس بینش‌های به دست آمده پیشنهادهایی کاربردی به مدیران و مسئولان مربوطه ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: خویشاوندسالاری، بی‌نزاکتی در محل کار، بدبینی کارکنان، رفتار جستجوی شغل.

* نویسنده مسئول: gh.eslami@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰

صفحات: ۱۹۳-۲۲۸

مقدمه

شرکت‌های خانوادگی رایج‌ترین نوع کسب‌وکار را در جهان تشکیل می‌دهند (Colli, 2003) و سهم قابل توجهی در خلق ثروت ملی دارند (Shanker & Astrachan, 1996). طبق تعریف سگارو (۲۰۱۲)، شرکت خانوادگی متعلق به خانواده‌ای است که یک یا چند عضو آن در پست‌های مدیریتی هستند و مالکان و یا مدیران آن را یک کسب‌وکار خانوادگی می‌دانند. بدیهی است که خانواده‌ها برای تداوم تجارت بین نسل‌های خود اساساً برای تضمین رشد میراث خود تلاش می‌کنند. علاوه بر این، کارکنان که اعضای خانواده هستند، به دلیل آنچه «وضعیت درون‌گروهی» می‌خوانیم، انتظار دارند از سوی مالک کسب‌وکار مورد لطف قرار گیرند (Spranger et al., 2012). بنا بر نتیجه مطالعات، عملکرد شرکت‌های خانوادگی به این دلیل که دارایی‌های زیاد و هزینه‌های نمایندگی اندکی دارند از شرکت‌های غیرخانوادگی مشابه پیشی می‌گیرد (Dyer, 2006). از این رو، پاچت و موریس (۲۰۰۵) موفقیت این کسب‌وکارها را تأیید غیرمستقیم خویشاوندسالاری به‌عنوان یک شاخص استخدام تفسیر کرده است. با این وجود، ادبیات موجود بر چندین اثر مخرب خویشاوندسالاری بر نیروی انسانی و پیامدهای شغلی کارکنان، مانند رضایت شغلی کمتر و قصد جابجایی بیشتر، تأکید کرده است (مانند، Arasli et al., 2006؛ Arasli & Tumer, 2008). با توجه به اینکه در محیط‌های شدیداً خویشاوندسالار فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نمی‌توانند به‌طور مستقل عمل کنند، امکان وجود یک جوّ کاری منصفانه وجود ندارد. اقدامات خویشاوندسالارانه نه تنها تأثیر شدیدی بر فرهنگ اجتماعی، اخلاقی و اقتصادی شرکت‌ها، بلکه بر کشورهای جهان مدرن داشته است. رفتار خویشاوندی نه تنها کارمند مصمم و باانگیزه را دلسرد می‌کند و رضایت عملکرد وی را کاهش می‌دهد، بلکه تأثیر مخربی بر سهم او در موفقیت شرکت دارد. این امر با افزایش نارضایتی کارکنان از شغلشان قصد کناره‌گیری را افزایش داده و تنش‌های اقتصادی ایجاد می‌کند. در نتیجه، کاهش فعالیت‌های اقتصادی کل جامعه را به همراه دارد (Sarfraz et al., 2020).

خویشاوندسالاری به معنای اعطای امتیاز به خویشاوندان به دلیل رابطه خویشاوندی، نه توانایی‌ها، شایستگی‌ها، تجربه و مهارت‌های شغلی، یک مفهوم منفی است (Riggio & Saggi, 2015). این امتیازات مطابق با نظریه تبادل رهبر-عضو^۱ هستند که کیفیت ارتباط دوطرفه بین رهبر و کارکنان را روشن می‌کند (Graen & Cashman, 1975). مطابق با این نظریه، کارکنان بر اساس کیفیت رابطه طبقه‌بندی می‌شوند و

رهبر می‌تواند ارتباطات با اعضای گروه متمایز را بهبود ببخشد (Kim et al., 2010). برای توصیف این گروه‌های کارمندی چندین اصطلاح مانند «درون گروه» در مقابل اعضای خارج از گروه و «کیفیت بالا» در مقابل اعضای با کیفیت پایین استفاده می‌شود (Graen, 1955؛ Graen & Cashman, 1975). علاوه بر این، نظریه محرومیت نسبی عنوان می‌کند که جو کاری ناامن ممکن است باعث شود اعضای غیرخانواده نگران از دست دادن شغل خود در آینده نزدیک بشوند. این امر بر روی کیفیت رابطه اثرگذار است و ممکن است باعث شود اعضاء رفتارهایی مانند بی‌نزاکتی سر بزنند. به نوبه خود، این رفتارها بر نگرش‌های کاری و سایر رفتارها در محل کار تأثیر می‌گذارد. با وجود اینکه ادبیات این حوزه در حال پیشرفت است، اسگورا و همکاران (۲۰۱۶) بر این باورند که اطلاعات اندکی درباره پاسخ‌های سازمانی به این پدیده از دیدگاه قربانی وجود دارد. مطالعات موجود عمدتاً راهبردهایی برای کاهش بی‌نزاکتی در محل کار پیشنهاد کرده‌اند (ص ۱۲۴).

پیروسون و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که ۷۵ درصد از کارکنانی که بی‌نزاکتی را تجربه می‌کنند از رویه مدیریت ارشد برای رسیدگی به آن راضی هستند و لذا، تصمیم می‌گیرند شکایت رسمی ارائه نکنند. به‌طور مشابه، این چشم‌پوشی توسط رهبران می‌تواند بر شاهدان و همکاران تأثیر بگذارد؛ به این معنی که حس ناامیدی ناشی از آن می‌تواند منجر به پیامدهایی مثل بدبینی و شکل‌گیری رفتار جستجوی شغل شود. با شیوع بی‌نزاکتی، کارکنان محل کار را به‌عنوان محیطی با جو ناکارآمد درک می‌کنند که منجر به از دست رفتن اعتماد کارکنان به سازمان و بدبینی می‌شود. کارکنان بدبین سطوح پایین‌تری از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد کاری را تجربه می‌کنند (Bernerth et al., 2007). به همین دلیل، منصور و ترمبلی (۲۰۱۶) ارائه یک فضای کاری مثبت و راحت برای حفظ کارکنان واجد شرایطی که تمایل بیشتری به ترک سازمان دارند را پیشنهاد کرده است. به‌طور مشابه، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که بدبینی، علاوه بر کاهش عملکرد شغلی، تمایل به افزایش فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، به‌زعم تورس و همکاران (۲۰۱۷)، وقتی که بی‌نزاکتی جزئی از فرهنگ یک سازمان شود احتمالاً آشکالی از بی‌نزاکتی از طریق روابط کارمند-مشرتی به مشتریان منتقل می‌شود. این فرضیه به‌خوبی توضیح می‌دهد که بی‌نزاکتی چگونه می‌تواند به همه سطوح سازمان گسترش یابد (Andersson & Pearson, 1999).

انجام تحقیقی که اثرات خویشاوندسالاری در سازمان‌های یک بافت فرهنگی غیرغربی را بررسی کند به‌شدت مورد نیاز است. با داشتن چنین دانشی، رهبر کسب‌وکار احتمالاً در موقعیت بهتری برای پاسخ‌دهی

به نگرش‌ها و رفتارهای منفی در محیط کار خواهد بود (Megeirhi et al., 2018). بی‌نزاکتی در محل کار به‌طور بالقوه دو پیامد منفی، یعنی بدبینی کارکنان و رفتار جستجوی شغل را توضیح می‌دهد. از طرفی، محققان دریافته‌اند که بی‌نزاکتی کاری یک عامل پیش‌رونده است و آثار آن در طول زمان تغییر می‌کند (Andersson & Pearson, 1999؛ Taylor et al., 2017). پس کارکنان خودآگاه با توانایی کنترل پاسخ‌های رفتاری خود (مانند خشم) در محیط کار، می‌توانند خلاق‌تر باشند و خدمات باکیفیت‌تری ارائه بدهند (Porath et al., 2010). بی‌نزاکتی و بدبینی با نرخ بالای ترک شغل در میان کارکنان همراه می‌شود، پس مدیران لزوماً باید به پیامدهای منفی خویشاوندسالاری رسیدگی کنند (Song & Chathoth, 2011).

ازاین‌رو، از دیدگاه پاسخ‌گویی مدیریت به کارکنان، تحقیق حاضر به دنبال روشن کردن تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل است. به‌طور خاص، بر مطالعه بی‌نزاکتی و بدبینی در محل کار به‌عنوان سازوکارهای بالقوه برای اثرگذاری خویشاوندسالاری تمرکز دارد. به‌موجب فراخوان‌های جدید مطالعات معتبر خارجی (مانند Gomes et al., 2023؛ Hur & Abner, 2024)، بررسی پیشنهادی رفتار جستجوی شغل توسط کارکنان یکی از ضرورت‌های تحقیقاتی جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی است. در رابطه با کسب و کارهای خانوادگی، مطالعات کافی درباره ادراک کارکنان از خویشاوندسالاری و تحمل رفتارهای غیرمدنی توسط سازمان وجود ندارد؛ بنابراین، نوآوری اصلی تحقیق حاضر شفاف کردن چگونگی اثرگذاری خویشاوندسالاری بر افزایش رفتار جستجوی شغل کارکنان در شرکت‌های خانوادگی است که در مطالعات داخلی بی‌سابقه است. وقتی سازمان برای اصلاح یا جلوگیری از رفتار غیرمدنی کارکنان خود مداخله نکند، پیامدهای منفی مختلفی متوجه سازمان و کارکنان می‌شود و این پاسخ اصلی به این پرسش است که تحقیق جاری چرا انجام گرفته است. با توجه به مسئله تحقیق، ضرورت انجام و نوآوری آن که در بالا عنوان شد، تحقیق حاضر به‌طور مشخص چهار هدف عمده را دنبال می‌کند:

- ۱) بررسی می‌کند که خویشاوندسالاری چگونه بر بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر می‌گذارد؛ (۲) چگونگی اثرگذاری بی‌نزاکتی در محل کار بر بدبینی کارکنان را ارزیابی می‌کند؛ (۳) بررسی می‌کند که چگونه بی‌نزاکتی در محل کار از طریق بدبین کردن کارکنان رفتار جستجوی شغل توسط آن‌ها را افزایش می‌دهد؛ (۴) نقش تسهیل‌کننده بی‌نزاکتی سازمانی و بدبینی کارکنان برای اثرگذاری خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل را موردبررسی قرار می‌دهد. با محقق کردن این اهداف، تحقیق حاضر نه تنها بدنه دانش فعلی را گسترش می‌دهد، بلکه بینش جدیدی ایجاد می‌کند تا کسب و کارهای خانوادگی از آثار

مخرب خویشاوندسالاری بر کارکنان غیرخویشاوند اجتناب کنند. مجموعه این موارد نشان‌دهنده اصالت تحقیق حاضر در حوزه مدیریت آثار سوء خویشاوندسالاری در کسب و کارهای خانوادگی است.

مبانی نظری

خویشاوندسالاری

اصطلاح «نیوتیسم» از کلمه ایتالیایی nepotismo بر اساس ریشه لاتین nepots به معنای برادرزاده یا نوه گرفته شده است. خویشاوندسالاری ترجیح مالک یا مدیر برای استخدام یا انتصاب اعضای نامرتب خانواده به جای متقاضیان شغل است (Bellow, 2003). بدین ترتیب، مشارکت خانواده در طول زمان و در بین نسل‌ها تداوم می‌یابد (Chua et al., 2003). این یک نوع تمرین است که انتقال رهبری شرکت به نسل بعدی خانواده را تسهیل می‌کند (Le Berton and Miller, 2006). وونگ و کلینر (۱۹۹۴) خویشاوندسالاری را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «استخدام و ارتقای خویشاوندان فاقد صلاحیت یا واجد شرایط صرفاً به واسطه رابطه آنها با یک کارمند یا یک مدیر ارشد» (ص ۱۲۳). این تعریف مملو از مفاهیم منفی است و تأکید آن بر وجود اقوام بی‌صلاحیت یا کم‌صلاحیت است. به همین ترتیب، برخی محققان دیگر نیز شواهدی در مورد جنبه‌های منفی آن ارائه کرده‌اند (Wong & Kleiner, 1994). باین وجود، مطالعات اندکی وجود دارد که پیامدهای مثبت یا منفی بالقوه خویشاوندسالاری را نشان داده باشد (Vinton, 1998). برخی مطالعات مانند سیالدینی (۱۹۹۶)، کتس (۱۹۹۶)، بلوم و ون رینن (۲۰۰۷) نشان داده‌اند که خویشاوندسالاری برای شرکت مضر است و برخی دیگر مانند اندرسون و ریب (۲۰۰۳) و مایر و له‌برتون (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیده‌اند که مالکیت مستمر خانوادگی می‌تواند عملکرد شرکت را بهبود ببخشد. به‌عنوان مثال، تحقیقی درباره نوع دوستی در شرکت‌های خانوادگی، چگونگی کاهش عملکرد شرکت با میل به مراقبت از نسل بعدی را نشان داده است (Schulze et al., 2003). در تعریفی از خویشاوندسالاری، این نوع از طرفداری را می‌توان نوعی همبستگی سازمانی دانست (Moulder, 2008).

بلاو (۲۰۰۳) توضیح می‌دهد که خود این عمل بد نیست، بلکه شیوه انجام آن است که نتایج منفی یا مثبت را تعیین می‌کند. فورد و مک‌لافلین (۱۹۸۶) سه استدلال اصلی برای دفاع از خویشاوندسالاری ارائه کرده‌اند. اولین بحث این است که خویشاوندسالاری برای شرکت‌های خانوادگی کوچک خوب است؛ زیرا راهی کارآمد برای هویت‌یابی کارکنان چنین سازمان‌هایی فراهم می‌کند. استدلال دوم این است که اگر خویشاوندسالاری آزادانه انجام شود استعدادها را گسترش می‌دهد، زیرا اگر خویشاوندسالاری ممنوع می‌شد تعداد زیادی از افراد به دلیل رابطه کنار گذاشته می‌شدند. برعکس، عبدلا و همکاران (۱۹۹۸) بیان

می‌کنند که خویشاوندسالاری باعث می‌شود همه کارکنان بالقوه حذف شوند و یک مجموعه بزرگ که صرفاً به واسطه خون یا ازدواج مرتبط هستند در اختیار داشته باشیم. سومین استدلال این است که خویشاوندسالاری تمایل به ایجاد یک محیط مثبت خانوادگی دارد که باعث افزایش روحیه و رضایت شغلی همه کارکنان می‌شود (Bellow, 2003). در کنار این نگرش‌های مثبت، خویشاوندسالاری پیامدهای منفی هم دارد، همان‌طور که تحقیق حاضر بر آنها متمرکز است. به باور فورد و مک‌لافلین (۱۹۸۶)، اشکالات خویشاوندسالاری را می‌توان در دو دسته طبقه‌بندی کرد. اولین اشکال این است که می‌تواند بر روحیه کارمندان تأثیر مخرب بگذارد. دوم اینکه امور تجاری و شخصی با هم ترکیب می‌شوند. به طریق مشابه، ایچنوفسکی (۱۹۸۸) استدلال کرده است که این امر می‌تواند دعوای خانوادگی را آشکار نماید؛ اما مهم‌تر از آن، می‌تواند مدیران با استعداد را به این خاطر که هیچ رابطه خونی یا آشنایی ندارند از رسیدن به بالاترین سطح ناامید کند. وی معتقد است که افراد هرگز نمی‌دانند چرا به ترفیع دست می‌یابند یا چرا انتخاب نمی‌شوند؛ آیا این به خاطر شایستگی آنهاست یا ارتباطات آنها.

بی‌نزاکتی در محل کار

اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) با انجام تحقیقی نظری مبتنی بر پارادایم کنش متقابل اجتماعی مفهوم جدید بی‌نزاکتی در محل کار را معرفی کردند. نظریه اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) دو جزء اصلی دارد. مؤلفه اول ماریپیج بی‌نزاکتی و مؤلفه دوم مدل سازمانی بی‌نزاکتی در محل کار است. آن‌ها مدلی از ماهیت فزاینده و فراگیر بی‌نزاکتی در محل کار ارائه کردند که آن را ماریپیج بی‌نزاکتی نامیدند. چهار مفهوم کلیدی از ماریپیج بی‌نزاکتی عبارتند از: ۱) ادراک از اقدام غیرمدنی اولیه، ۲) وجود پتانسیل بالقوه در هر تعامل برای خروج از ماریپیج، ۳) ماهیت فزاینده تلافی‌جویانه بر اساس هنجار درک شده و ۴) نقطه اوج، زمانی که بی‌نزاکتی در محل کار به خشونت کاری تبدیل می‌شود. پیرسون و همکاران (۲۰۰۱) شواهدی تجربی ارائه کردند که مؤید نظریه اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) بود. در سطح فردی، اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) فرض کردند که ویژگی‌های شخصی بر ادراک فرد از بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر می‌گذارد. ویژگی شخصیتی عنوان شده توسط اندرسون و پیرسون که بیشترین تأثیر را بر ادراک از بی‌نزاکتی در محل کار دارد، تندخو بودن است. تندخو به عنوان فردی توصیف می‌شود که در موقعیت‌های استرس‌زا سریع عصبانی می‌شود. دو مفهوم کلیدی از مدل سازمانی اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) در راستای ارزیابی چگونگی گسترش بی‌نزاکتی در سازمان عبارتند از: الف) ماریپیج‌های بی‌نزاکتی ثانویه، زمانی تعریف می‌شود که عضو سومی از بیرون بی‌نزاکتی محل کار را مشاهده کند و متعاقباً بی‌نزاکتی را به صورت افقی در سازمان گسترش دهد،

ب) نهاد غیرمدنی، به عنوان نقطه‌ای تعریف می‌شود که در آن اکثریت کارکنان سازمان معتقدند سازمان غیرمدنی شده است. مشابه ویژگی‌های شخصی، اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) نیز عنوان کردند که برخی ویژگی‌های سازمانی، مانند محیط غیررسمی و فقدان ساختار سازمانی بر بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر می‌گذارد. محیط غیررسمی به دلیل کاهش پابندی دقیق به هنجارهای سازمانی به افزایش بی‌نزاکتی در محل کار منجر می‌شود. علاوه بر این، فقدان ساختار سازمانی با افزایش ابهام نقش و عدم اطمینان، بر سطح بی‌نزاکتی محل کار تأثیر می‌گذارد.

بدبینی کارکنان

به گفته اندرسون (۱۹۹۶)، بدبینی نوعی نگرش است که با ناامیدی و سرخوردگی و همچنین تحقیر و بی‌اعتمادی به سازمان‌های تجاری، مدیران اجرایی و یا افراد دیگر در محل کار مشخص می‌شود. بدبینی در سازمان‌ها امری رایج است و بر رفتار کناره‌گیری تأثیر می‌گذارد (Schilpzand et al., 2016)؛ بنابراین، سازمان‌ها باید به اینکه چگونه بدبینی ممکن است بر رفتارهای کارکنان تأثیر بگذارد توجه کنند. مشخصاً کارکنانی که نگرش‌های منفی نسبت به مدیر و شغل خود دارند، میل کاری کمتر و رفتارهای منفی بیشتری از خود نشان می‌دهند (Ajzn & Fishbein, 1980). وانوس و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که کارکنان بدبین در شرایط تغییر و در مواجهه با عوامل تغییر، بیشتر مستعد طرح شکایات کارگری در سازمان‌های اتحادیه‌ای هستند. دین و همکاران (۱۹۹۸) عنوان کردند که بدبینی غالباً اظهارات تحقیرآمیز در مورد سازمان و سایر رفتارهایی که با باورها و عواطف منفی سازگار هستند را تقویت می‌کند. به عنوان مثال، کارمندان بدبین احتمالاً وابستگی عاطفی کمتری به سازمان خود دارند، زیرا نارضایتی آنها باعث می‌شود که نخواهند برای مدت طولانی در آن حضور داشته باشند.

به طور کلی، می‌دانیم که بدبینی کارکنان نسبت به مدیریت می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتارهای آنها در محل کار تأثیر بگذارد (Johnson and O Leary-Kelly, 2003). از نظر تجربی، بدبینی کارکنان با انگیزه کاری رابطه منفی دارد. علاوه بر این، کمتر احتمال دارد که کارکنان بدبین رفتارهای فراتر از انجام بدهند (Andersson & Bateman, 1997). بدبینی عاطفی شامل واکنش‌های احساسی مانند تحریک، تنش و اضطراب است (Dean et al., 1998) و مدیریت این احساسات ممکن است منابع شناختی کارکنان را تخلیه کند. احساساتی مانند عصبانیت از مدیریت ارشد انگیزه کاری و تعهد به سازمان را کاهش می‌دهد (Graen et al., 1975). کارکنانی که بدبینی شناختی را تجربه می‌کنند معتقدند که اصول غالباً قربانی مصلحت می‌شوند و دوگانگی و منفعت شخصی در سازمان رایج است (Dean et al., 1998).

به‌عنوان مثال، بدبینی شناختی زمانی به وجود می‌آید که کارکنان باور داشته باشند سازمان برای مشارکت آنها ارزش قائل نیست و یا به آنها اهمیت نمی‌دهد؛ بنابراین، ممکن است کمتر به نمایندگی از سازمان تلاش کنند. در ارتباط با مدیریت عالی، این امر در باور به عدم انصاف و صداقت مدیران ارشد سازمان نمود پیدا می‌کند (Stanelly et al., 2015) و احتمالاً بر عملکرد شغلی تأثیرات منفی می‌گذارد.

رفتار جستجوی شغل

بوسول و همکاران (۲۰۱۲) رفتار جستجوی شغل را رفتاری دانسته‌اند که در قالب آن کارمند در بازار کار تلاش و زمان صرف می‌کند تا اطلاعاتی در مورد مشاغل جایگزین به‌منظور ایجاد فرصت‌های شغلی به دست آورد. رفتار جستجوی شغل برای سازمان پیامدهای هزینه‌ای، زمانی و مالی دارد (Peachy et al., 2014). اکثر تعاریف موجود برای رفتار جستجوی شغل، ماهیت آن را چندبعدی تشخیص داده‌اند. به‌عنوان مثال، آفوم و چان (۲۰۲۴) عنوان کرده‌اند که رفتار جستجوی شغل شامل منابعی است که برای کسب اطلاعات درباره جایگاه‌های خالی شغلی و نیز شدت پیگیری چنین اطلاعاتی استفاده می‌شود. محققان مختلف در مدل فرآیندی رفتار جستجوی شغل مرحله برنامه‌ریزی جستجوی شغل (یعنی تخصیص منابع به جستجوی شغل و شناسایی عوامل جستجو یا منابع برای تولید جایگزین‌های شغلی اولیه) را از مرحله جستجو و انتخاب شغل تمیز داده‌اند (Porter et al., 2023). به عبارتی، این رفتار دربرگیرنده ابعادی مانند فعال‌سازی مولدهای جستجو، جمع‌آوری اطلاعات درباره جایگزین‌های شغلی و ارزیابی جایگزین‌های شغلی است. کانفر و همکاران (۲۰۰۱) رفتار جستجوی شغل را محصول یک فرآیند خودتنظیمی پویا دانسته‌اند که با شناسایی و تعهد به یک هدف شغلی آغاز می‌شود. با توجه به اینکه رفتار جستجوی شغل تا حد زیادی خودتنظیم است، احتمالاً در بین افراد مختلف از سه منظر عمده متفاوت است: تلاش/شدت (تلاش و فراوانی فعالیت جستجوی شغل)، محتوا/جهت (فعالیت‌های درگیر در این فعالیت‌ها و کیفیت آنها) و زمان/تداوم (فرآیندهای پویا و تداوم در جستجوی کار). به‌طور مشابه، باربر و همکاران (۱۹۹۴) عنوان کرده‌اند که رفتار جستجوی شغل به بررسی وجود فرصت‌های شغلی و جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر درباره جایگزین‌های شغلی منتخب اشاره دارد.

جستجوی شغل نقشی مهم در توسعه نظری و تجربی جابجایی داوطلبانه دارد. تحقیقات موجود عمدتاً به توسعه مدل‌های نظری فرآیند انتخاب شغل پرداخته و داده‌های تجربی درباره نحوه پرورش جایگزین‌های شغلی را جمع‌آوری کرده‌اند (مانند Garai-Fodor et al., 2023). با این حال، مدل‌های انتخاب شغل معمولاً فرض می‌کنند که تصمیم برای جستجو قبلاً گرفته شده است و تلاش می‌کنند

وضعیت «توقف بهینه» را ترسیم کنند؛ یعنی نقطه یا نقطه‌ای که جستجو در آن متوقف شده و انتخاب شغل انجام می‌شود (Lee and Mitchell, 1994). این امر به درک ما از رفتارهای جستجوگرانه که مقدم بر انتخاب‌های شغلی هستند کمک می‌کند. به همین ترتیب، تحقیقات سنتی درباره جابجایی داوطلبانه و اهداف جستجوی شغل نشان داده‌اند که این رفتار ناشی از همان عواملی است که منجر به جابجایی شغلی می‌شود (Roux et al., 2024). با این حال، برخی تحقیقات نشان داده‌اند که جستجوی شغل صرفاً پیشایند ترک شغل نیست و این دو در مواقعی ممکن است رابطه معکوس داشته باشند (Hom & Griffeth, 1991). هورن و آی (۱۹۹۲) نشان دادند که رابطه زمانی بین قصد جستجو و قصد ترک شغل مبهم است و بین قصد جستجو و ترک واقعی شغل یک رابطه غیرمعنادار وجود دارد.

رفتار جستجوی شغل، خواه منجر به جابجایی بشود یا خیر، پرهزینه است زیرا زمان و انرژی را جذب می‌کند که می‌تواند برای امور دیگر صرف شود (Van Hove, 2018) و ممکن است فرآیندهای روانی را ایجاد کند که رفتار کناره‌گیری را تحریک می‌کنند (Jung et al., 2016). این هزینه‌ها به‌ویژه در سطوح بالای سازمانی مصداق دارد؛ زیرا پیامدهای سوء عملکرد در سطوح بالاتر احتمالاً از سطوح پایین بیشتر است (da Motta Veiga et al., 2024). جو کاری منفی، ناامنی را در میان کارکنان تقویت می‌کند و می‌تواند افراد را به ترک شغل یا جستجوی شغل جدید تشویق نماید (Taylor et al., 2017). طبق نظر پیرسون و همکاران (۲۰۰۰)، تأثیر بی‌نزاکتی به‌وضوح در ترک شغل منعکس می‌شود. در تقریباً نیمی از موارد بررسی‌شده، رفتار غیرمدنی باعث شده است که کارمندان به فکر تغییر شغل باشند و در ۱۲ درصد موارد، واقعاً سازمان را ترک کرده‌اند.

خویشاوندسالاری و بی‌نزاکتی در محل کار

از جنبه نظری، یکی از دلایل بی‌نزاکتی می‌تواند پیوندهای خویشاوندی باشد. کارکنان خارج از گروه (غیرخانواده) ممکن است احساس کنند که سایرین به دلیل پیوندهای خانوادگی تحت حمایت مدیریت هستند. این به نوبه خود ممکن است باعث شود این دسته از کارکنان اعتمادشان به مدیریت را از دست بدهند. همچنین، ممکن است احساس کنند که مدیریت سازمان اظهارات و رفتارهای نامناسب اعضای خانواده، مانند بی‌نزاکتی در محل کار را نادیده می‌گیرد یا تحمل می‌کند. این گونه احساسات طردشدگی منجر به از دست رفتن اعتماد کارکنانی می‌شود که در معرض رفتارهای غیرمتمدانه همکاران خود قرار می‌گیرند (Arici et al., 2020). از این رو، فرضیه اول به شرح زیر است:

فرضیه ۱: خویشاوندسالاری بر بی‌نزاکتی در محل کار تأثیری مثبت و معنادار دارد.

خویشاوندسالاری و بدبینی کارکنان

یکی از مسائل رایج در محیط کار امروزی، خویشاوندسالاری است که به فرهنگ خانواده‌محور مربوط می‌شود و نشانه عدم اعتماد به افراد غیر عضو است (Namazie & Frame, 2007). در واقع، خویشاوندسالاری به دلیل ماهیت غیرحرفه‌ای آن مورد انتقاد قرار گرفته است (Arasli & Tumer, 2008). کریمی (۲۰۰۸) افزود که روابط خویشاوندی می‌تواند بر تصمیمات مدیریتی در یک سازمان تأثیر بگذارد. یک باور معمولی در میان کارکنان وجود دارد که مدیران به دلیل طرفداری، رفتار ناعادلانه و ذهنی بودن قادر به ارزیابی عملکرد قابل اعتماد نیستند. خویشاوندسالاری بی‌رویه و پاداش‌ها و ترفیعات ناعادلانه در سازمان‌ها اغلب منجر به بدبینی کارکنانی می‌شود که نسبت به فعالیت‌های مدیریت بی‌اعتماد و مشکوک هستند (Wan, 2010). خویشاوندسالاری می‌تواند باعث عدم تعادل در سازمان‌ها شود که بدبینی و کناره‌گیری کارکنان را موجب شود. بر اساس اصول نظریه مطالبات-منابع شغلی، کارکنانی که از طریق شیوه‌های ریشه‌دار شیطانی (خویشاوندسالاری و بی‌نزاکتی) در معرض بی‌انصافی و رفتار غیرمدنی قرار می‌گیرند، تمایل به بی‌اعتمادی و بی‌وفایی دارند. این کارمندان منابع خود را از دست می‌دهند و بدبین می‌شوند که در نهایت رفتار کناره‌گیری از خود نشان می‌دهند. از این رو، فرضیه دوم به شرح زیر است:

فرضیه ۲: خویشاوندسالاری بر بدبینی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

خویشاوندسالاری و رفتار جستجوی شغل

بدون شک، یکی از پیامدهای مهم خویشاوندسالاری برای سازمان‌ها ترک شغل است (Arasli & Tumer, 2008). از آنجا که استعفای کارکنان برجسته در محیط رقابتی امروزی ممکن است منجر به نتایج غیرقابل جبرانی شود، برای سازمان‌ها دارای کمترین ترجیح است. به همین دلیل، بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. قصد ترک شغل در چارچوب نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده ارزیابی می‌شود و به‌عنوان پیشایندهای مهم رفتار ترک شغل لحاظ می‌گردد (Krausz et al., 1995). بر اساس این نظریه، در پس هر رفتار کارکنان دلیلی وجود دارد و آنها قبل از تصمیم‌گیری به نتایج احتمالی رفتارهای خود فکر می‌کنند. تصمیمی که آنها اتخاذ کردند در قالب رفتار آشکار می‌شود (Ajzen, 1991)؛ به عبارت دیگر، نیت رفتار را تعریف می‌کند. با این حال، تحقق برخی رفتارها به عوامل انگیزشی مانند فرصت‌ها و منابع مورد نیاز (زمان، پول، مهارت و غیره) بستگی دارد. اگر فرد این فرصت‌ها و منابع مورد نیاز را داشته باشد، احتمالاً قصد واقعی‌سازی رفتار قوی‌تر خواهد بود (Şahin et al., 2017).

از این رو، فرضیه‌های سوم و چهارم به شرح زیر است:

فرضیه ۳: خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل تأثیری مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: بدبینی کارکنان رابطه خویشاوندسالاری و رفتار جستجوی شغل را میانجی‌گری می‌کند.

بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان

تحقیقات گسترده‌ای برای بررسی رابطه بی‌نزاکتی در محل کار و نگرش کارکنان نسبت به جنبه‌های مختلف محل کار انجام شده است (مانند Ghosh et al., 2011؛ Miner et al., 2014). هنگامی که بی‌نزاکتی در محیط کار تحمل می‌شود، کارکنان آن را به‌عنوان رفتاری قابل قبول درک می‌کنند و این به نوبه خود بر نگرش‌های کاری تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، مدیریت ممکن است به‌عنوان محرک بی‌نزاکتی یا منفعل نسبت به بی‌نزاکتی شناخته شود (Estes & Wang, 2008). به‌زعم پیرسون و همکاران (۲۰۰۱)، بی‌نزاکتی به ناسالم شدن جو سازمانی منجر می‌شود. چنین جوی باعث خستگی عاطفی کارکنان شده و آنها را در معرض احتمال ابتلا به بدبینی سازمانی قرار می‌دهد (Miner-Rubino & Reed, 2010). عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین عواملی مؤثر بر بدبینی در محل کار است و مطالعه حاضر بی‌نزاکتی در محل کار را نوعی بی‌عدالتی سازمانی در نظر می‌گیرد. هنگامی که سازمان بی‌نزاکتی را تحمل می‌کند، ادراک کارکنان از بی‌عدالتی افزایش می‌یابد و احساسات منفی را تجربه می‌کنند. در چنین شرایطی، صداقت، عدالت و اعتماد به بهای منافع شخصی کنار گذاشته می‌شوند و لذا، بدبینی به وجود می‌آید (Fox & Spector, 2005). از این رو فرضیه پنجم به شرح زیر است:

فرضیه ۵: بی‌نزاکتی در محل کار بر بدبینی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

بی‌نزاکتی در محل کار و رفتار جستجوی شغل

با توجه به پیامدهای ذکر شده برای جابجایی داوطلبانه، قصد ترک و جابجایی واقعی و نیز رفتار کناره‌گیری و کاهش تعهد سازمانی، رفتار جستجوی شغل بسیار مهم است (Cuskelly & Boag, 2001). رفتار جستجوی شغل تحت تأثیر دو نوع عامل است: (۱) عوامل فشاری که مرتبط با بافت سازمان هستند و (۲) عوامل کششی که خارج از سازمان می‌باشند (Bretz et al., 1994). مشخصاً، تحقیق حاضر بر عوامل نوع اول متمرکز است. پیچی و همکاران (۲۰۱۴) مواردی مانند رهبر، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس شغلی را به‌عنوان نمونه‌هایی از عوامل فشاری نام برده است. بر اساس نظریه محافظت از منابع، هنگامی که کارکنان با یک عامل استرس‌زا مواجه می‌شوند که آن را ناعادلانه می‌دانند، سعی می‌کنند عدالت را تجدید کنند. هنگامی که قرارداد روان‌شناختی نقض می‌شود، نتایج منفی مانند قصد ترک شغل،

غیبت و فرسودگی شغلی حاصل می‌شود (Chiu and Peng, 2008). نارضایتی یک کارمند منجر به تمایل به ترک کار می‌شود که در نهایت می‌تواند موجب ترک شغل واقعی یعنی کناره‌گیری کارکنان شود (Pearson et al., 2000). بنا به تحقیق پیرسون و همکاران (۲۰۰۰)، این امر به دو دلیل توسط مدیریت ارشد نادیده گرفته می‌شود. اول اینکه از زمان مواجه شدن کارکنان با یک رفتار غیرمدرنی تا زمانی که تصمیم به ترک شغل گرفتند، یک ماه تا یک سال طول کشیده است (یعنی رفتار جستجوی شغل)؛ بنابراین، سازمان ارتباط بین رویداد و نتیجه را بعید می‌دانسته است. دوم، کارکنانی که سازمان را ترک کردند، با این توجیه که بی‌فایده است، بی‌نزاکتی را به‌عنوان دلیلی برای ترک شغل گزارش نکرده بودند. تجربه کردن بی‌نزاکتی در محل کار استرس کاری کارمندان را افزایش می‌دهد. هنگامی که استرس در بالاترین حد خود قرار دارد، کارکنان سعی می‌کنند با حذف خود از شغل (یعنی منبع استرس) استرس را کاهش دهند (Avey et al., 2009). از سوی دیگر، چون کارکنان سفارش شده توسط مدیر خویشتاوند یک منبع حمایت در فضای غیررسمی سازمان دارند، امکان بروز بی‌نزاکتی آنها بیشتر می‌شود و این ممکن است بر روی رفتار جستجوی شغل سایر کارکنان اثرگذار باشد. از این رو، فرضیه‌های ششم و هفتم به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه ۶: بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل تأثیری مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۷: خویشتاوندسالاری از طریق بی‌نزاکتی بر رفتار جستجوی شغل تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بدبینی کارکنان و رفتار جستجوی شغل

یک دلیل برای چرایی این که کارکنان به بی‌عدالتی توجه می‌کنند، ادراک از هنجارهای یک سازمان است. بی‌عدالتی منجر به شک و تردید در کارکنان می‌شود و این به نوبه خود، به احساس عدم تعادل هنجاری منجر می‌گردد. بدبینی نوعی نگرش است که با ناامیدی و سایر احساسات منفی که فرد نسبت به شخص یا گروه دیگری دارد چارچوب‌بندی می‌شود (Andersson, 1996). زمانی که همکاران بی‌نزاکت باشند، علاوه بر کاهش رضایت سایرین، می‌تواند به ادراک بیشتر از بی‌عدالتی در محل کار منجر شود (Lim and Lee, 2011). بدبینی یک سازوکار مقابله‌ای دفاعی برای فرار است (فرار یا تمایل به فرار از یک موقعیت) (Lee and Ashforth, 1996). به‌عنوان مثال، در شرایط پرخاشگری یک مدیر، کارمند درباره شغل خود احساس ناامنی می‌کند و هویت‌یابی سازمانی کاهش می‌یابد که باعث می‌شود وی در رفتارهای جستجوی شغل درگیر شود (Hershcovis and Barling, 2010). بر اساس استدلال‌های بالا، فرض می‌شود که وقتی سازمان نسبت به کارکنان خود بی‌انصافی می‌کند (به‌عنوان مثال، بی‌نزاکتی را در

فرآیندها، رفتارها یا پاداش‌ها تحمل می‌کنند) و کارکنان این تصور را پیدا می‌کنند که سازمان برای وفاداری آنها ارزش قائل نیست یا به حفظ آنها اهمیت نمی‌دهد، نسبت به سازمان بدبین می‌شوند و تمایل به فرار پیدا می‌کند. در شرایطی که همچنان در سازمان باقی بمانند نیز کمتر به پیروی از هنجارهای سازمان (مثلاً تحمل بی‌نزاکتی) احساس تعهد می‌کنند و به بروز رفتار جستجوی شغل تمایل بیشتری نشان می‌دهند. به‌طور کلی، استدلال‌های فوق نشان می‌دهد که رابطه بی‌نزاکتی در محل کار با جستجوی کارکنان برای شغل به‌وسیله بدبینی کارکنان میانجی‌گری می‌شود (Taylor et al., 2017). از این رو، فرضیه‌های هشتم و نهم به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه ۸: بدبینی کارکنان بر رفتار جستجوی شغل تأثیری مثبت و معنادار دارد.

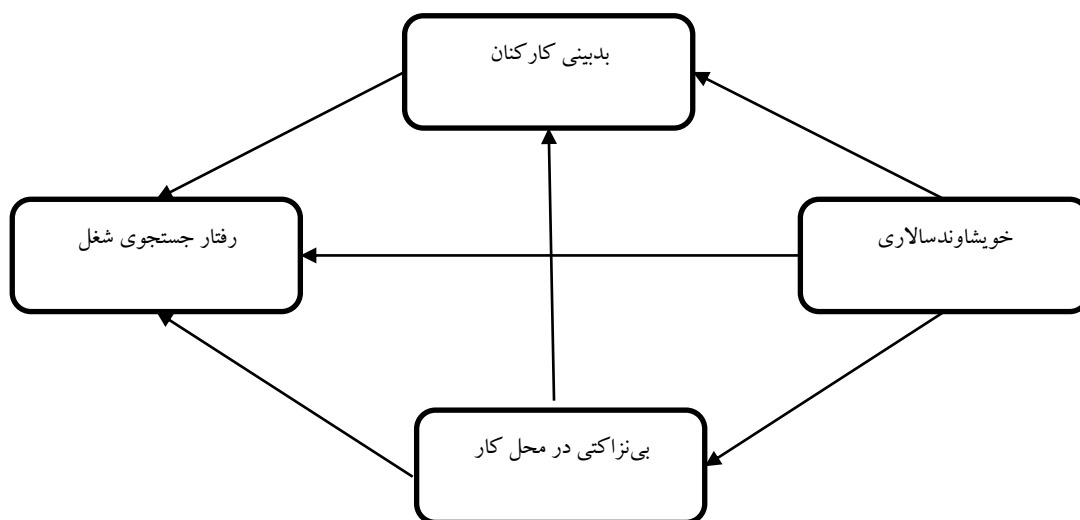
فرضیه ۹: بی‌نزاکتی در محل کار از طریق بدبینی کارکنان بر رفتار جستجوی شغل اثر مثبت و معنادار دارد.

بر اساس توضیحات بالا، خویشاوندسالاری به‌عنوان متغیر مستقل و رفتار جستجوی شغل به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند. بدبینی کارکنان به‌عنوان میانجی‌گر برای رابطه بین خویشاوندسالاری و رفتار جستجوی شغل و همچنین میانجی رابطه بی‌نزاکتی در محل کار و رفتار جستجوی شغل است. بی‌نزاکتی در محل کار نیز به‌عنوان میانجی‌گر بین دو متغیر خویشاوندسالاری و رفتار جستجوی شغل آورده شده است. با توجه به موارد تبیین شده بر اساس مطالعات ابوباکار و همکاران (۲۰۱۸) و آریچی و همکاران (۲۰۲۰)، مدل مفهومی تحقیق به‌صورت شکل شماره ۱ ارائه می‌گردد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است، چراکه می‌توان از نتایج آن در راستای حل یک مسئله واقعی استفاده کرد. مسئله اصلی این تحقیق بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با توجه به سازوکارهای دخیل در این رابطه است. با ابزار پرسشنامه اطلاعات را جمع‌آوری می‌کند؛ بنابراین، بر اساس ماهیت و روش، مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از کارکنان شرکت‌های خانوادگی در شهر مشهد (نظیر آرمیتاژ، راموز، فرابخت و غیره) است. این گونه شرکت‌ها با گرفتن استعلام از وزارت صنعت و معدن شناسایی شدند. از آنجا که نظرسنجی از تمام واحدهای جامعه غیرعملی است و یا بیش‌ازحد وقت‌گیر می‌باشد، از تعدادی از آنها نمونه‌گیری شده است. در اینجا، برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. اندازه نمونه بر اساس قاعده‌ای سرانگشتی در مدل‌سازی معادلات ساختاری تعیین شد که حداقل تعداد اعضای نمونه را ۵ تا ۱۵ برابر سؤالات پرسشنامه

(در تحقیق جاری، ۲۷ سؤال) می‌داند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها به صورت مکتوب و آنلاین در شرکت‌های خانوادگی، در نهایت تعداد ۲۷۲ پرسشنامه (تقریباً ۱۰ برابر تعداد سؤالات) کامل جمع‌آوری شد. تمامی سؤالات تخصصی با استفاده از مقیاس پنج‌رتبه‌ای لیکرت از «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالف» سنجیده شده است. برای ارزیابی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات تعدادی از اساتید خبره دانشگاه فردوسی مشهد در رشته مدیریت استفاده شد. روایی سازه‌ای پرسشنامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی ضریب آلفای کرونباخ، تکنیک مورد استفاده برای ارزیابی پایایی پرسشنامه بود. برای آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار آموس استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق بر اساس ابوباکار و همکاران (۲۰۱۸) و آریچی و همکاران (۲۰۲۰)

یافته‌های پژوهش

ارزیابی داده‌ها

همان‌طور که پیش‌تر عنوان شد، قبل از برآورد مدل ساختاری، روایی داده‌ها با اجرای تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار آموس مورد ارزیابی قرار گرفتند. این امر با بررسی معناداری بارهای عاملی گویه‌ها صورت گرفت که مقادیر آن برای مدل عاملی در جدول شماره ۱ ارائه شده است. مبنای معناداری گویه‌ها این بود که سطح معناداری آنها زیر ۰/۰۵ باشد. با توجه به اینکه بار عاملی تمامی گویه‌ها معنادار بود، هیچ یک از

آنها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. به علاوه، نرمال بودن داده‌ها به وسیله شاخص‌های کشیدگی و چولگی^۱ ارزیابی شد. چولگی معیاری از تقارن/عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد و کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع توزیع است. از آنجا که مقادیر این دو شاخص برای تمامی گویه‌ها در بازه ± 1 می‌باشد، توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول (۱): نتایج بررسی روایی سازه‌ای داده‌ها

نتیجه	معناداری	بار عاملی	کشیدگی	چولگی	گویه	متغیر
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۰۸	۰/۹۳۹	-۰/۹۱۰	Q1	خویشاوندسالاری
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۵	۰/۷۶۰	-۰/۸۴۰	Q2	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۳۰	۰/۳۶۵	-۰/۶۲۳	Q3	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۶۴	۰/۰۳۷	-۰/۶۱۳	Q4	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۹۳	۰/۱۳۶	-۰/۷۲۱	Q5	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۲۳	۰/۸۹۸	-۰/۸۶۵	Q6	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۵۹	۰/۹۹۰	-۰/۹۱۷	Q7	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۳۳	۰/۴۰۸	-۰/۷۹۵	Q8	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۱۲	۰/۴۹۱	-۰/۷۴۵	Q9	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۳	۰/۰۵۰	-۰/۴۵۵	Q10	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۶۱	۰/۱۲۲	-۰/۸۰۶	Q11	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۲۹	-۰/۳۵۴	-۰/۳۶۴	Q12	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۵۳	-۰/۹۰۸	-۰/۱۸۸	Q13	بی‌تزاکنی در محل کار
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۸	-۰/۹۲۱	۰/۱۳۳	Q14	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۳	-۰/۶۶۳	-۰/۵۵۱	Q15	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۱۱	-۰/۳۱۷	-۰/۷۰۰	Q16	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۸	-۰/۶۸۲	-۰/۶۰۹	Q17	بدینی کارکنان
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۰	-۰/۳۲۳	۰/۸۵۵	Q18	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۰۳	۰/۸۴۱	-۰/۹۱۶	Q19	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۲۵	-۰/۵۵۰	-۰/۶۸۲	Q20	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۱۹	۰/۹۴۷	-۰/۹۲۶	Q21	

1. Kurtosis and Skewness

نتیجه	معناداری	بار عاملی	کشیدگی	چولگی	گویه	متغیر
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۹۱	۰/۱۱۵	-۰/۶۵۱	Q22	رفتار جستجوی شغل
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۰۰	۰/۹۵۲	-۰/۹۱۷	Q23	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۰۱	-۰/۲۷۰	-۰/۷۳۶	Q24	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۵۹	-۰/۳۳۶	-۰/۵۵۷	Q25	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۸۶	-۰/۷۵۳	-۰/۴۰۵	Q26	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۱	۰/۳۵۳	-۰/۹۰۶	Q27	

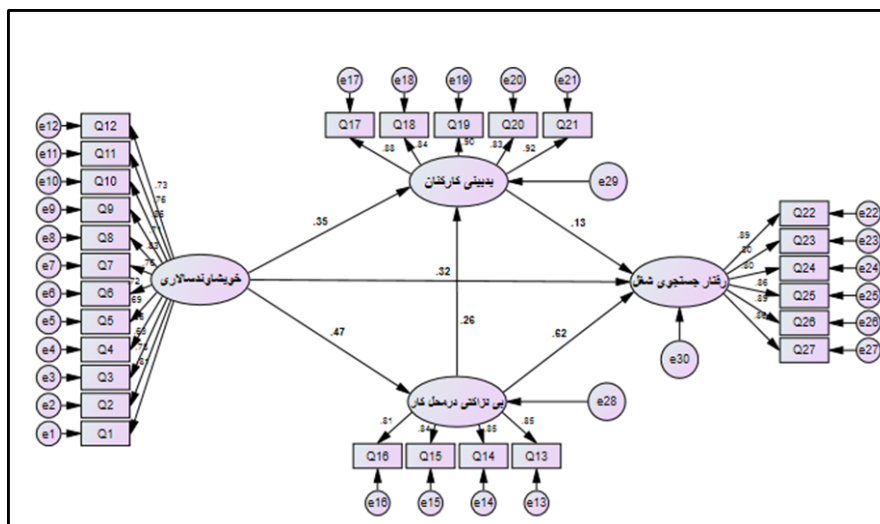
بعد از بررسی روایی، در این قسمت مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی به شرح جدول شماره ۲ ارائه شده است. با توجه به اینکه این ضریب برای تمام متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۷ است، می توان گفت که ابزار تحقیق از پایایی مناسب برخوردار می باشد.

جدول (۲): نتایج بررسی پایایی داده ها

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	متغیر
۰/۹۳۸	۱۲	خویشاوندسالاری
۰/۹۰۳	۴	بی نزاکتی در محل کار
۰/۹۳۶	۵	بدبینی کارکنان
۰/۹۳۱	۶	رفتار جستجوی شغل

برآورد مدل

پس از اطمینان از روایی و پایایی داده های تحقیق، نسبت به برآورد مدل ساختاری اقدام شد که خروجی آن در شکل ۲ نشان داده شده است. برای آزمون فرضیه ها از شاخص های t -value و p -value استفاده می شود و شرط معنادار بودن یک رابطه آن است که مقدار این شاخص ها به ترتیب کمتر از ۰/۰۵ و بیشتر از ۱/۹۶ باشد.



شکل ۲. الگوی معادله ساختاری

قبل از آزمون فرضیه‌ها، لازم است برازندگی مدل برآوردشده را مورد بررسی قرار داد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه حد مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهند. در صورتی که شاخص‌های برازندگی به‌طور کلی قابل قبول باشند، اعتبار مدل ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان با استناد به ضرایب برآورد شده در مدل به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخت. همان‌گونه که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، تمامی شاخص‌های برازندگی مدل از حد بحرانی مطلوب‌ترند که از برازندگی کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

جدول (۳): نتایج بررسی اعتبار مدل ساختاری

شاخص	نماد	مقدار قابل قبول	مقدار ایده آل	مقدار مدل
درجه آزادی	(df)	-	-	۳۱۸
کای اسکوئر	(χ^2)	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	۶۶۴/۹۹۹
کای اسکوئر بهینه شده	(χ^2/df)	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	۲/۰۹۱
نیکوئی برازش	(GFI)	$80 \leq GFI < .95$	$95 \leq GFI \leq 1.00$	۰/۸۰۶
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	(RMR)	$0 < RMR \leq .10$	$0 \leq RMR \leq .05$	۰/۰۶۶
شاخص برازش تطبیقی	(CFI)	$90 \leq CFI < .97$	$97 \leq CFI \leq 1.00$	۰/۹۱۷
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	(RMSEA)	$05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	۰/۰۷۷

مقدار مدل	مقدار ایده آل	مقدار قابل قبول	نماد	شاخص
۰/۶۵۳	$60 \leq PGFI \leq 1.00$	$50 \leq PGFI < 60$	(PGFI)	شاخص نیکویی برآزش ایجازی
۰/۷۷۳	$60 \leq PNFI \leq 1.00$	$50 \leq PNFI < 60$	(PNFI)	شاخص برآزش ایجازی هنجار شده

آزمون فرضیه‌ها

با توجه به شکل شماره ۲، ضریب اثر خویشاوندسالاری بر بی‌نزاکتی، بدبینی و رفتار جستجوی شغل کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۳۵، ۰/۴۷ و ۰/۳۲ می‌باشد که مقدار شاخص اول برای روابط مدنظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه $\pm 1/96$ و مورد تأیید است. اثر بدبینی کارکنان بر رفتار جستجوی شغل برابر با ۰/۱۵ بود که با توجه به شاخص‌های معناداری، این رابطه نیز مورد تأیید قرار گرفت. اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل، ۰/۶۲ و اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر بدبینی کارکنان، ۰/۲۲، با توجه به صدق شروط مذکور مورد تأیید قرار گرفتند. در ادامه، اثرات غیرمستقیم آزمون شده‌اند. شدت اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در آن، a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{indirect} = a \times b$$

با استفاده از فرمول سوپل به صورت زیر، معناداری ضریب اثر غیرمستقیم محاسبه می‌شود. در این فرمول، a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b میزان اثر متغیر میانجی بر وابسته و sb میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته است.

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

با توجه به توضیحات ارائه شده، فرضیه‌های میانجی‌گری نیز مورد آزمون قرار گرفت و معناداری آنها تأیید شد. نتیجه آزمون فرضیه‌های تحقیق به طور خلاصه در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول (۵): خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	p-value	t-value	نتیجه
۱	خویشاوندسالاری ← بی‌نزاکتی در محل کار	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۶/۱۰۰	تأیید
۲	خویشاوندسالاری ← بدبینی کارکنان	۰/۳۵	۰/۰۰۰	۴/۳۰۳	تأیید
۳	خویشاوندسالاری ← رفتار جستجوی شغل	۰/۳۲	۰/۰۰۰	۵/۶۸۶	تأیید
۴	خویشاوندسالاری ← بدبینی کارکنان ← رفتار جستجوی شغل	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۲/۱۳۱	تأیید
۵	بی‌نزاکتی در محل کار ← بدبینی کارکنان	۰/۲۶	۰/۰۰۰	۳/۲۲۶	تأیید
۶	بی‌نزاکتی در محل کار ← رفتار جستجوی شغل	۰/۶۲	۰/۰۰۰	۱۰/۰۶۳	تأیید
۷	خویشاوندسالاری ← بی‌نزاکتی در محل کار ← رفتار جستجوی شغل	۰/۲۹	۰/۰۰۰	۲/۱۸۶	تأیید
۸	بدبینی کارکنان ← رفتار جستجوی شغل	۰/۱۳	۰/۰۰۸	۲/۶۶۱	تأیید
۹	بی‌نزاکتی در محل کار ← بدبینی کارکنان ← رفتار جستجوی شغل	۰/۳۴	۰/۰۰۰	۲/۱۸۶	تأیید

بحث و نتیجه

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان صورت گرفت. در تحقیق حاضر، نتایج به‌دست‌آمده بیان‌گر آن بود که خویشاوندسالاری بر بی‌نزاکتی در محل کار اثرگذار است. با توجه به اینکه خویشاوندسالاری می‌تواند در کارکنان حس بی‌عدالتی ایجاد کند، می‌توان مطالعه مهداد و نجفیان (۲۰۱۷) را که نشان داد رابطه بین بی‌عدالتی درک‌شده با خشم و رابطه خشم با بی‌نزاکتی معنادار است، به‌عنوان یک شاهد تجربی در نظر گرفت. ماهرانی و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای نشان دادند که سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده بر بی‌نزاکتی در محیط کار تأثیر دارند. در این باره، تحقیق خارجی چندان مرتبطی صورت نگرفته است.

آزمون فرضیه دوم نشان داد خویشاوندسالاری بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتیجه حاصله با جهت اثرگذاری این متغیر بر بدبینی کارکنان که محقق برای آن متصور بود هم‌خوانی دارد. مطالعه مصباحی (۲۰۱۹) نشان داده است که پارتی‌بازی/خویشاوندسالاری تأثیر بسزایی در افزایش بدبینی سازمانی و انزوای خودخواسته کارکنان دارد. نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان داد پارتی‌بازی باعث افزایش نگرش منفی در کارکنان می‌شود که با نتایج تحقیق جاری هم‌راستاست. در بین تحقیقات خارجی، سرفراز و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که خویشاوندسالاری کارمند مصمم را دلسرد می‌کند و تأثیر مخربی بر عملکرد او دارد. با در نظر گرفتن مقایسه‌های صورت گرفته، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که خویشاوندسالاری بر بدبینی کارکنان تأثیر مستقیم دارد. این امر بیان‌گر اهمیت و ضرورت توجه

شرکت‌ها به کارکنان و عواقب خویشاوندسالاری است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران در روابط و انتصاباتشان شایسته‌گزینی را لحاظ کنند.

فرضیه مبتنی بر اثر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل مورد تأیید قرار گرفت. از آنجاکه برای متغیر رفتار جستجوی شغل مطالعات بسیار کمی صورت گرفته و قصد ترک شغل مفهومی نزدیک به این مفهوم است، مطالعات بررسی‌کننده این مفهوم آورده شده است. قنبرپور و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که پارتی‌بازی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد. کرسه و باباداق (۲۰۱۸) با انجام مطالعه‌ای در ترکیه نشان دادند که ادراک کارکنان از خویشاوندسالاری قصد ترک شغل را تشدید می‌کند. یافته‌های مطالعه رامز (۲۰۲۳) نیز حاکی از آن بود که خویشاوندسالاری تأثیر مخربی بر تعهد کارکنان دارد و قصد آنها برای ترک شغل را افزایش می‌دهد. در کل، می‌توان نتیجه گرفت که چون خویشاوندسالاری در محل کار باعث ادراک کارکنان از بی‌عدالتی و عدم شایسته‌سالاری شده و احساس نابرابری ایجاد می‌کند، رفتار جستجوی شغل را به طرز معناداری افزایش می‌دهد.

در تحقیق حاضر، اثر غیرمستقیم خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بدبینی کارکنان تأیید شد. مصباحی (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای تأثیر خویشاوندسالاری بر انزوای اختیاری کارکنان از طریق نقش میانجی بدبینی را بررسی و تأیید کردند. حیاوی و مؤمنی (۲۰۱۶) مطالعه‌ای بر روی کارکنان شهرداری خوزستان انجام داده و نشان دادند که بدبینی به سازمان میانجی‌گر رابطه بین سیاست سازمانی ادراک‌شده و قصد ترک شغل است. در یک از مطالعات غیر هم‌سو، اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) با بررسی اعضای هیئت‌علمی مؤسسات آموزش عالی خصوصی نشان دادند که بدبینی کارکنان در رابطه بین تعارض بین فردی و قصد ترک شغل نقش میانجی ندارد. دلیل عدم هم‌سویی نتایج می‌تواند جامعه مورد بررسی تحقیق مذکور باشد. در یک مطالعه خارجی، ابوباکار و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده‌اند که بدبینی کارکنان رابطه بین خویشاوندسالاری و کناره‌گیری از کار را میانجی‌گری می‌کند.

در این تحقیق اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر بدبینی کارکنان تأیید شد. مطالعات داخلی اندکی حول بدبینی کارکنان صورت گرفته است. مرتبط‌ترین تحقیق داخلی توسط ماهرانی و همکاران (۲۰۲۲) انجام شده است که با مطالعه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری دریافتند بی‌نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار و مثبت دارد. ارشدی و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای دریافتند که بی‌نزاکتی در محل کار بر عاطفه منفی تأثیر مثبت دارد. تحقیق خارجی که رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده باشد یافت نشد.

نتایج تحقیق اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل را نیز تأیید کرد. در مطالعات داخلی، ناستی‌زایی و شیخی (۲۰۲۱) تحقیقی در بین معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان انجام داده و نشان دادند که بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر مثبت و معناداری بر ترک شغل دارد. ارشدی و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای دیگر اثر بی‌نزاکتی بر رفتار کناره‌گیری از شغل را تأیید کردند. در بین مطالعات خارجی، نظیر و احمد (۲۰۱۶) با بررسی پرستاران نشان دادند که بین بی‌نزاکتی در محل کار و قصد ترک شغل همبستگی مثبت وجود دارد. با توجه به مقایسه‌های صورت گرفته، می‌توان نتیجه گرفت بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل تأثیر مستقیم دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که اثر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل از طریق بی‌نزاکتی در محل کار تسهیل می‌شود. در داخلی، مطالعه‌ای در راستای بررسی میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار یافت نشد. مطالعه خارجی الرومیدی و ازبک (۲۰۲۲) نشان داد که خویشاوندسالاری از طریق بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل تأثیر مثبت می‌گذارد.

در تحقیق حاضر، فرضیه مبتنی بر اثر بدبینی کارکنان بر رفتار جستجوی شغل مورد تأیید قرار گرفت. در این باره، بیشتر مطالعات خارجی حول متغیر قصد ترک شغل بود که مفهومی نزدیک به تحقیق حاضر است. سیسک و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای هم‌راستا با تحقیق جاری با بررسی شرکت‌های فناوری در استان بول نشان دادند که حمایت سازمانی در رابطه بین بدبینی سازمانی و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد.

نتایج تحقیق جاری همچنین نشان می‌دهد که اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل از طریق بدبینی کارکنان تسهیل می‌شود. بر این اساس، فرضیه مبتنی بر اثر بی‌نزاکتی در محل کار بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بدبینی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. در مطالعات داخلی، تحقیق مشابهی مشاهده نشد. مرتبط‌ترین تحقیق خارجی توسط جیانگ و همکاران (۲۰۱۷) انجام شده و نشان داد که بدبینی سازمانی رابطه بین رهبری اقتدارگرا و رفتارهای ناپایمن کارکنان را واسطه‌گری می‌کند.

با توجه به روابط بررسی شده در تحقیق حاضر و نتایج حاصله، سازمان‌ها می‌توانند پیشنهادهای زیر را برای فضای کاری خود اجرا کنند. خویشاوندسالاری پیامدهای منفی برای کارکنان و در نتیجه هزینه‌هایی برای سازمان به بار می‌آورد. در سازمان‌های ایرانی، مدیران برای جلوگیری از این امر بهتر است منابع انسانی خود را آگاهانه انتخاب کنند و در انتصاب و ارتقای کارکنان بیشتر به شایسته‌سالاری توجه کنند. بر اساس تأیید اثر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل، جهت جلوگیری از کناره‌گیری کارکنان

غیرخویشاوند پیشنهاد می‌شود مصاحبه‌های دوره‌ای با منابع انسانی سازمان صورت بگیرد تا آسیب‌های موجود در محیط کار و راه‌حل آنها شناسایی شوند. بر اساس تأیید اثر خویشاوندسالاری بر بی‌نزاکتی در محل کار پیشنهاد می‌شود شرح شغل دقیقی برای همه کارکنان تدوین شود تا بر اساس آن فرآیند مدیریت عملکرد صورت بگیرد. برای خویشاوندسالاری و انتخاب و ارتقای کارکنان در سازمان‌های خانوادگی، در برخی کشورها قوانینی حول تعداد مجاز افراد خویشاوند در سازمان، قوانینی برای مدیریت عملکرد بستگان و مواردی از این قبیل وجود دارد. سازمان‌های ما با تحقیق در این امر و پیاده‌سازی این چارچوب متناسب با سازمان خود می‌توانند بهره بهتری از وجود بستگان در سازمان ببرند تا سایر کارکنان دچار حس تبعیض نشوند. برای کنترل بی‌نزاکتی در محل کار که پیامدهایی چون بدبینی کارکنان و رفتار جستجوی شغل در پی دارد، پیشنهاد می‌شود کسانی که موقعیت‌آشنایان و بستگان مدیران در سازمان‌های خویشاوندسالار رصد شود تا از وقوع سوءاستفاده جلوگیری شود، به کرامت انسانی احترام گذاشته شود و اخلاق حرفه‌ای رعایت شود. در عین حال، در صورت بروز چنین رفتارهایی، سیستم پاداش و تنبیه برای همه افراد به‌طور یکسان و برابر اجرا شود. در نهایت، در جهت کمک به کمتر شدن رفتار جستجوی شغل در چنین سازمان‌هایی، با طراحی کارراهه شغلی مؤثر و انگیزاننده می‌توان از بدبین شدن کارکنان یا کمتر شدن تعلق خاطرشان به سازمان جلوگیری کرد.

References

- Abdalla, H. F.; Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: *A cross-cultural study. International Journal of Manpower*.
- Abubakar, A. M.; Megeirhi, H. A., & Shneikat, B. (2018). Tolerance for workplace incivility, employee cynicism and job search behavior. *The Service Industries Journal*, 38(9-10), 629-643.
- Abubakar, A. M.; Namin, B. H.; Harazneh, I.; Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderate the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129-139.

Affum-Osei, E., & Chan, D. K. (2024). Job search in a difficult labour market: linking goal orientation to job search strategies and outcomes with the moderating role of self-control. *Current Psychology*, 43(4), 2947-2964.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood cliffs.

Akhlaghimofrad, A., & Farmanesh, P. (2021). The association between interpersonal conflict, turnover intention and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(7), 2081-2090.

Al-Romeedy, B., & Ozbek, O. (2022). The effect of authentic leadership on counterproductive work behaviors in Egyptian and Turkish travel agents: Workplace incivility as a mediator. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 11(2), 409-425.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.

Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.

Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2003). Founding-family ownership and firm performance: evidence from the S&P 500. *The journal of finance*, 58(3), 1301-1328.

Arasli, H.; Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three-, four- and five-star hotels in Northern Cyprus. *International journal of sociology and social policy*.

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: an international journal*, 36(9), 1237-1250.

Arici, H. E.; Arasli, H., & Cakmakoglu Arici, N. (2020). The effect of nepotism on tolerance to workplace incivility: mediating role of psychological contract violation and moderating role of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 597-613.

Avey, J. B.; Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.

Barber, A. E.; Daly, C. L.; Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel psychology*, 47(4), 739-766.

Bellow, A. (2003). In Praise of Nepotism Americans censure nepotism on the one hand and practice it as much as they can on the other. There's much to be said for "good" nepotism, the author argues-which is fortunate, because we're living in a nepotistic Golden Age. *Atlantic Monthly*, 292(1), 98-105.

Bernerth, J. B.; Armenakis, A. A; Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.

Bloom, N., & Van Reenen, J. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. *The quarterly journal of Economics*, 122(4), 1351-1408.

Boswell, W. R.; Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129-163.

Bretz Jr, R. D.; Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.

Chiaburu, D. S.; Peng, A. C.; Oh, I. S.; Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.

Chiu, S. F., & Peng, J. C. (2008). The relationship between psychological contract breach and employee deviance: The moderating role of hostile attributional style. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 426-433.

Cialdini, R. B. (1996). *Social influence and the triple tumor structure of the organization*. Codes of conduct: Behavioral research into business ethics, 44-58.

Cicek, B.; Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 606215.

Colli, A. (2003). *The history of family business, 1850-2000* (47). Cambridge University Press.

Chua, J. H.; Chrisman, J. J., & Steier, L. P. (2003). Extending the theoretical horizons of family business research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(4), 331-338.

Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: Results of a time-lagged study. *Sport management review*, 4(1), 65-86.

da Motta Veiga, S.; Debus, M.; Schmitz-Wilhelmy, A.; Ambühl, M.; Hasler, K., & Kleinmann, M. (2024). Contextual and personal resources in unemployed job search: An intra-individual perspective. *Applied Psychology*.

Dean Jr, J. W.; Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.

Dyer Jr, W. G. (2006). Examining the “family effect” on firm performance. *Family business review*, 19(4), 253-273.

Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, 7(2), 218-240.

Ford, R. & McLaughlin, F. (1986). Nepotism. Boonor Bane, *Personal Administrator*, 31(5), 78-89

Fox, S., & Spector, P. E. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, 151. Washington, DC: American Psychological Association.

Garai-Fodor, M.; Vasa, L., & Jäckel, K. (2023). Characteristics of segments according to the preference system for job selection, opportunities for effective incentives in each employee group. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 6(2), 557-580.

Ghosh, R.; Jacobs, J. L., & Reio Jr, T. G. (2011). The toxic continuum from incivility to violence: What can HRD do? *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 3-9.

Gomes, D. R.; Ribeiro, N., & Santos, M. J. (2023). “Searching for Gold” with Sustainable Human Resources Management and Internal Communication: Evaluating the Mediating Role of Employer Attractiveness for Explaining Turnover Intention and Performance. *Administrative Sciences*, 13(1), 24.

Graen, G., & Cashman, J. F. (1975). A role-making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. *Leadership frontiers*, 143, 165.

Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). A structural equation model of the process of employee turnover: Cross-sectional and longitudinal tests. *Journal of Applied Psychology, 76*(3), 350-366.

Hur, H., & Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review, 84*(1), 115-142.

Ichniowski, T. (1988). The new nepotism: why dynasties are making a comeback. *Business Week, 31*(4), 106-109.

Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24*(5), 627-647.

Jung, Y.; Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2016). Understanding psychological processes of applicants' job search. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 4*(3): 190-213. Emerald Group Publishing Limited.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology, 86*(5), 837.

Karimi, L. (2008). A study of a multidimensional model of work-family conflict among Iranian employees. *Community, Work & Family, 11*(3), 283-295.

Kerse, G., & Babadağ, M. (2018). I'm out if nepotism is in: The relationship between nepotism, job standardization and turnover intention. *Ege Academic Review, 18*(4), 631-644.

Kets de Vries, M. (1996). *Human dilemmas in the family firm*. International Thomson Business Press. UK.

Kim, B. P.; Lee, G., & Carlson, K. D. (2010). An examination of the nature of the relationship between Leader-Member-Exchange (LMX) and turnover intent

at different organizational levels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 591-597.

Krausz, M.; Koslowsky, M.; Shalom, N., & Elyakim, N. (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 277-288.

Le Breton-Miller, I., & Miller, D. (2006). Why do some family businesses out-compete? Governance, long-term orientations, and sustainable capability. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(6), 731-746.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.

Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of management review*, 19(1), 51-89.

Li, Y., & Huang, S. S. (2017). Hospitality service climate, employee service orientation, career aspiration and performance: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 67, 24-32.

Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of occupational health psychology*, 16(1), 95.

Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). How the need for “leisure benefit systems” as a “resource passageways” moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave: A study in the hotel industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11.

Megeirhi, H. A.; Kilic, H.; Avci, T.; Afsar, B., & Abubakar, A. M. (2018). Does team psychological capital moderate the relationship between authentic leadership and negative outcomes: an investigation in the hospitality industry? *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 927-945.

Miller, D., & Le Breton-Miller, I. (2005). *Managing for the long run: Lessons in competitive advantage from great family businesses*. Harvard Business Press.

Miner-Rubino, K., & Reed, W. D. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: The roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(12), 3148-3168.

Miner, K. N., Pesonen, A. D., Smittick, A. L., Seigel, M. L., & Clark, E. K. (2014). Does being a mom help or hurt? Workplace incivility as a function of motherhood status. *Journal of occupational health psychology, 19*(1), 60.

Moulder, J. (2008). Book review: Cristina Neesham, *Human and social progress: projects and perspectives*, VDM Verlag, Saarbrücken, 2008, 220 pages. *Journal of Philosophical Economics, 2*(1), 142-146.

Namazie, P., & Frame, P. (2007). Developments in human resource management in Iran. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(1), 159-171.

Nazir, T., & Ahmad, U. N. B. U. (2016). Interrelationship of incivility, cynicism and turnover intention. *International Review of Management and Marketing, 6*(1), 146-154.

Padgett, M. Y., & Morris, K. A. (2005). Keeping it "all in the family:" does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? *Journal of Leadership & Organizational Studies, 11*(2), 34-45.

Peachey, J. W., Burton, L. J., & Wells, J. E. (2014). *Examining the influence of transformational leadership, organizational commitment, job embeddedness, and job search behaviors on turnover intentions in intercollegiate athletics*. Leadership & organization development journal.

Pearson, C. M.; Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational dynamics, 29*(2), 123-137.

Pearson, C. M.; Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human relations*, 54(11), 1387-1419.

Porath, C.; MacInnis, D., & Folkes, V. (2010). Witnessing incivility among employees: Effects on consumer anger and negative inferences about companies. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 292-303.

Porter, C.; Hancock, J.; Allen, D. G., & Snyder, G. P. (2023). The multiple roles of network ties in the employee job search process. *Human Resource Management*, 62(4), 491-509.

Ramez, W. I. (2023). The Effect of Nepotism on Engagement and Turnover Intention in Lebanese Family Businesses. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 19(1).

Riggio, R. E., & Saggi, K. (2015). If we do our job correctly, nobody gets hurt by nepotism. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 19-21.

Roux, E.; Beccaria, G., & McIlveen, P. (2024). The role of cognitive flexibility in job search behaviour: a research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-18.

Şahin, MD.; Söylemez, EY., & Koç, YD. (2017). Examination of institutionalization process in family business within the framework of planned behavior theory. *Dumlupınar University Journal of Social Sciences*. 451-457.

Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational behavior*, 37, S57-S88.

Segaro, E. (2012). Internationalization of family SMEs: the impact of ownership, governance, and top management team. *Journal of Management & Governance*, 16, 147-169.

Serfraz, A.; Munir, Z.; Mehta, A. M., & Qamruzzaman, M. D. (2022). Nepotism effects on job satisfaction and withdrawal behavior: An empirical

analysis of social, ethical and economic factors from Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 311-318.

Sguera, F.; Bagozzi, R. P.; Huy, Q. N.; Boss, R. W., & Boss, D. S. (2016). Curtailing the harmful effects of workplace incivility: The role of structural demands and organization-provided resources. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 115-127.

Shanker, M. C., & Astrachan, J. H. (1996). Myths and realities: Family businesses' contribution to the US economy—A framework for assessing family business statistics. *Family business review*, 9(2), 107-123.

Song, Z., & Chathoth, P. K. (2011). Intern newcomers' global self-esteem, overall job satisfaction, and choice intention: Person-organization fit as a mediator. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 119-128.

Spranger, J. L.; Colarelli, S. M.; Dimotakis, N.; Jacob, A. C., & Arvey, R. D. (2012). Effects of kin density within family-owned businesses. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(2), 151-162.

Taylor, S. G.; Bedeian, A. G.; Cole, M. S., & Zhang, Z. (2017). Developing and testing a dynamic model of workplace incivility change. *Journal of Management*, 43(3), 645-670.

Torres, E. N.; van Niekerk, M., & Orłowski, M. (2017). Customer and employee incivility and its causal effects in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(1), 48-66.

Van Hoyer, G. (2018). 15 Job-Search Behavior as Construct: A Review of Different Job-Search Behaviors and Sources. *The Oxford handbook of job loss and job search*, 259-274.

Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An interdisciplinary model. *Family Business Review*, 11(4), 297-303.

Wan, Y. K. P. (2010). Exploratory assessment of the Macao casino dealers' job perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 62-71.

Wong, L. C., & Kleiner, B. H. (1994). Nepotism. *Work Study*, 43(5), 10-12.