

تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان

جیران محمدی^{۱*}، مژگان السادات باقری^۲، سارا صفریان^۳، سیده آزاده علوی برازجانی^۴

۱- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۱۸

دریافت: ۱۳۹۴/۷/۱۰

چکیده

امروزه پارتی‌بازی در استخدام و انتصاب سازمان‌ها یکی از مشکلاتی است که جامعه از آن رنج می‌برد. این مسئله با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمیاب شدن مشاغل موجود در جامعه، حساسیت شدیدی را بر می‌انگیزد. این پژوهش کاربردی برای بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان بر روی کارکنان و کارشناسان تعدادی از شرکت‌های مهندسان مشاور استان خوزستان انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از دو روش تحلیل رگرسیون و مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج در هر دو روش نشان داد که پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی اثر منفی و معنادار و نیز رضایت شغلی بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین در این پژوهش تأثیر منفی پارتی‌بازی بر رضایت شغلی با روش معادلات ساختاری تأیید شد، در حالی که با روش تحلیل رگرسیون مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی: پارتی‌بازی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی.



۱- مقدمه

امروزه متأسفانه پارتی‌بازی در سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های کشورهای کمتر توسعه یافته از مهم‌ترین معضلاتی است که مدیران و مسئولان با آن مواجه بوده و اثربخشی سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه را تحت تأثیر قرار داده است. دردناک‌تر اینکه تحقیقات نشان داده است که پارتی‌بازی به‌خصوص در کشورهای کمتر توسعه یافته به‌عنوان یک واقعیت زندگی و یک رفتار بسیار معمول در کسب‌وکار پذیرفته شده است [۱، ص ۹۶].

پارتی‌بازی اقسام و اشکال متنوعی دارد. آنچه در این پژوهش مورد نظر است، موضوع پارتی‌بازی در استخدام و انجام امور اداری می‌باشد. به‌کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد توصیه شده در سازمان‌ها یکی از مشکلاتی است که جامعه از آن رنج می‌برد. این مسئله با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمیاب شدن مشاغل موجود در جامعه حساسیت شدیدتری را بر می‌انگیزد.

در جوامع گرم از جمله ایران که روابط خویشاوندسالاری سلطه بسیار بر روابط افراد دارد، اعضای خانواده و دوستان یک کارمند از او انتظار دارند که در مقام انجام امور ایشان، ضوابط و معیارها را نادیده بگیرند. لذا در این جوامع فساد اداری از نوع خویشاوندسالاری بیش‌تر خواهد بود. در این جوامع با چنین بافت فرهنگی، استقرار یک نظام دیوان سالار اصیل غیر ممکن است. وجود پدیده‌هایی همچون سرمایه سیاسی و سرمایه اجتماعی نیز روایتگر تأثیر شرایط فرهنگی بر فساد اداری است. سرمایه اجتماعی به مجموعه دیونی اطلاق می‌شود که افراد در مقابل یکدیگر در یک شبکه ارتباطی دارند و سرمایه سیاسی مجموعه دیونی است که ریشه در ارتباطات سیاسی افراد دارد، به‌طوری که هر چه ارتباطات سیاسی فرد بیش‌تر باشد، فرصت‌های سودآور بیشتری فراهم خواهد شد. هر دو سرمایه درواقع دارایی‌های نامحسوسی هستند که یا ناشی از پایگاه خانوادگی افرادند یا در اثر ارتباطات ایجاد شده در محل کار یا سایر عرصه‌های جامعه به وجود آمده‌اند [۲، ص ۴۰].

اگر سازمانی به‌شدت به رابطه‌بازی میل داشته باشد و این کار در سازمان محسوس باشد، مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند به‌طور مستقل کار خود را انجام دهد، از این رو کارایی لازم را از دست خواهد داد. به این ترتیب شایسته‌سالاری در آن سازمان محال است. در سازمان‌هایی



که شایسته‌سالاری وجود ندارد و به نوعی رابطه‌بازی رواج دارد، کارکنان آن طور که باید از انگیزه لازم برخوردار نیستند، خواه این کارکنان پست‌های مدیریتی یا غیر مدیریتی را به عهده گرفته باشند، زیرا آنها می‌دانند که باید با فرد یا افرادی رقابت کنند که از وابستگان رده‌های بالای سازمان هستند و از حمایت آنها برخوردارند. بنابراین انگیزه خود را برای رقابت از دست می‌دهند [۳، ص ۱۱۸].

پارتی‌بازی باعث می‌شود کارکنان به اندازه کافی انگیزه‌ای برای انجام کار و پیگیری هدف نداشته باشند. پارتی‌بازی همچنین می‌تواند به صورت مستقیم بر سطح رضایت کارکنان تأثیر بگذارد [۱، ص ۹۶].

بنابراین بسیاری از مدیران وظیفه‌شناس و متعهد، در صورت وجود پارتی‌بازی، سازمان را ترک خواهند کرد، زیرا می‌دانند که پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری مانع پیشرفت سازمان خواهد شد، چه بسا مدیران حرفه‌ای از پیوستن به چنین شرکت‌هایی دلسرد می‌گردند [۴].

علی‌رغم تمام نگرانی‌ها و مشکلات، جای تعجب دارد که پژوهش‌های تجربی کمی در این زمینه صورت گرفته است. هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. پژوهش‌هایی مانند این می‌تواند در درک بهتر مسئله پارتی‌بازی در سازمان‌ها و تأثیرات آن بر جنبه‌های مختلف سازمانی مؤثر باشد. همچنین آگاهی در این زمینه می‌تواند به بهبود روابط کسب‌وکار منتهی شود و راهگشای تحقیقات تجربی دیگر در آینده باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا ارتقای عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آنها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آنها منجر



شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش داده و این نیز به طور مستقیم باعث ارتقای اقتصاد ملی و ارتقای خدمات سازمان می‌شود [۵، ص ۳].

بورمن و موتویدلو^۱ (۱۹۹۷)، عملکرد شغلی را به دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تقسیم‌بندی کرده‌اند. عملکرد وظیفه‌ای به عنوان یک بعد مهم عملکرد شغلی، مجموعه‌ای از وظایفی است که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده است و شاغلان یک شغل به صورت رسمی آن را انجام می‌دهند. بنابراین هر گونه رفتاری که مربوط به وظایف و تکالیف اساسی مورد نیاز شغل باشد، در این مقوله جای می‌گیرد. در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی گفته می‌شود که به طور رسمی مورد نیاز یک شغل نیست، اما از طریق شکل‌دهی و اثرگذاری بر زمینه‌های روانشناختی و اجتماعی به اثربخشی سازمان کمک می‌کند. امروزه این گونه رفتارها به رفتارهای شهروندی سازمان معروف شده است [۶، ص ۲۵].

موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان بستگی دارد. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود. همچنین روجلبرگ (۲۰۰۷)، عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد [۷، ص ۱۴]. عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. ویژگی رفتاری در این تعریف که عملکرد به آن اشاره می‌کند همان ارزش مورد انتظار سازمان است [۸].

عملکرد شغلی خوب، پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است. بازدارنده‌های سازمانی مانند آموزش ضعیف می‌تواند در عملکرد شغلی خوب مداخله کند [۹، ص ۴۶]. اما توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد شغلی را تضمین نمی‌کند و برای ارتقای عملکرد شغلی فراهم کردن شرایط شغلی مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار می‌باشد [۵، ص ۳].

1. Borman & Motowidlo



عملکرد شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان هم در مدیریت منابع انسانی و هم در روانشناسی سازمانی بوده است که محققان اندکی از جمله کمبل (۱۹۹۰)، شروع به توسعه ابعاد گسترده‌ای از عملکرد شغلی نمودند. کمبل به هشت عامل کلی عملکرد شغلی دست یافت که شامل مواردی همچون مهارت مخصوص شغل، مهارت در وظیفه غیر مخصوص شغل، ارتباط نوشتاری و شفاهی، نشان دادن تلاش حفظ نظم فردی، حفظ برابری و عملکرد گروهی، نظارت/ رهبری و مدیریت/ اجرا می‌باشند. کمبل معتقد است که اگر چه هر عامل ممکن است به همه شغل‌ها مرتبط نباشد، اما این هشت عامل می‌توانند برای توصیف عملکرد شغلی در هر شغل ممکن استفاده شوند. افزون بر این، اگر چه محتوای هر یک از این هشت عامل ممکن است در مشاغل مختلف، متفاوت باشد لکن جزء انگیزشی زیربنای همه آنان را تشکیل می‌دهد [۱۰، ص ۲۷].

پس از آنکه کارکنان مدتی در یک شغل کار کردند، عملکرد آنها ارزشیابی می‌شود. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی با طراحی و به‌کارگیری روش‌های ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان، نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها دارند. تاکنون روش‌های گوناگونی برای ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار گرفته است. برخی از مهم‌ترین نظام‌های ارزیابی عملکرد شغلی عبارتند از مقیاس‌های درجه‌بندی نگاره‌ای، روش‌های مقایسه کارکنان و مقیاس‌ها و فهرست‌های رفتاری [۱۱].

در این مطالعه برای ارزیابی و سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شده است.

۲-۲- رضایت شغلی

رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است که باعث می‌شود فرد بگوید از شغل خود راضی است. در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عاملی مهم در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. همه مدیران به انحای مختلف به دنبال افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد،



جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند، میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود [۱۲، ص ۱۰۵].

در یک تعریف کلاسیک، رضایت شغلی موقعیتی مثبت و لذت‌بخش است که از ارزیابی شغل یک شخص یا تجربه شغلی فرد حاصل می‌شود [۱۳، ص ۳۷۱].

شرمرهورن و همکاران (۱۳۸۶) نیز رضایت شغلی را میزان احساس مثبت یا منفی شخص نسبت به شغلش می‌دانند. به‌طور کلی رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد [۱۴، ص ۹۰].

براساس رویکردی که به‌وسیله سوسا و پوزا (۲۰۰۰) ارائه شد و مبتنی بر نیازهای ذاتی و عمومی افراد است، هرگاه نیازهای افراد در موقعیت فعلی آنان برآورده شود، در آن شرایط افراد احساس رضایت خواهند کرد. رضایت شغلی نوعی واکنش احساسی به موقعیت یک شغل است و میزان آن به این مسئله بستگی دارد که نتیجه انجام شغل تا چه حد انتظارات مورد نظر شخص را تأمین می‌کند [۱۵، ص ۵].

رضایت شغلی نتیجه درک و احساس یک کارمند می‌باشد که شغل مورد نظر تا چه اندازه موارد ضروری را برای وی فراهم می‌کند. به‌طور کلی در مطالعات ثابت شده است که در زمینه رفتار سازمانی، رضایت شغلی مهم‌ترین و منظم‌ترین دیدگاه مطالعاتی است [۱۶، ص ۴].

در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامت انسان‌ها محسوب می‌شود، به‌عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. عوامل مختلفی از قبیل هم‌آورد بودن شغل، یکسان بودن حقوق، مزایای شغلی، سیاست ارتقای عادلانه، شرایط مناسب کاری، سرپرستان و مدیران دلسوز و دوستان و همکاران مساعد نقش مهمی در صحنه رضایت شغلی ایفا می‌کنند. تردیدی نیست که رضایت شغلی از اهمیتی ویژه برخوردار است و توجه‌ای ویژه را طلب می‌کند [۱۷، ص ۳۸].



رابینز معتقد است مدیران حداقل به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای آن اهمیت بدهند:

- ۱- مدارک زیادی است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیش‌تر استعفا می‌دهند؛
- ۲- ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیش‌تر عمر می‌کنند؛

- ۳- رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود [۱۸، ص ۴۲].

به نظر می‌رسد بسیاری از مدیران در سازمان پیرو این اعتقاد هستند که کارمندان شاد بسیار بهره‌ورترند و رضایت شغلی بیشتری دارند که در نهایت منجر به بهبود عملکرد آنها می‌شود [۳، ص ۱۲۱].

یانگ و هوانگ (۲۰۱۵) به مطالعه رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی در میان ۳۹۲ نفر نمونه تصادفی از کارکنان بانکها پرداختند. نتایج تحلیل داده‌های آنها نشان داد که بین عملکرد و رضایت شغلی یک رابطه متقابل مستقیم و معنادار وجود دارد [۱۹، ص ۶].

همچنین نتایج تحقیق کریستوفر (۲۰۱۱) و جاج و همکاران (۲۰۰۱)، حاکی از تأثیر معنادار رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان بوده است. در حقیقت رضایت شغلی می‌تواند برای سازمان تعیین‌کننده باشد. بنابراین می‌توان گفت بهبود عملکرد کارکنان می‌تواند ناشی از رضایت‌مندی شغلی آنان باشد [۲۰؛ ۲۱].

باراکت و همکاران (۲۰۱۵) نیز در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد و رضایت شغلی ۳۳۲ نفر از مدیران جهانی در شرکت‌های چند ملیتی در برزیل را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های آنها نشان داد که بالا بودن هوش فرهنگی منجر به بهبود رضایت شغلی و در نهایت افزایش عملکرد خواهد شد. همچنین در این مطالعه رابطه مثبت و معنادار رضایت و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار گرفت [۲۲].

بنابراین با توجه به پژوهش‌های گذشته و مبانی نظری فوق، می‌توان فرضیه اول این مطالعه به این صورت تدوین نمود:

فرضیه اول: رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد.



۲-۳- پارتی‌بازی

پارتی‌بازی از واژه لاتین (Nepot) منتج می‌شود که امروزه به‌عنوان اشتغال وابستگان در سازمان تعریف شده است. علاوه بر این، فرهنگ لغت لانگمن از انگلیسی معاصر پارتی‌بازی را به‌عنوان عملی تعریف می‌کند که فردی دارای قدرت و منصب بالا در سازمان شغل خوبی را به وابستگان خود اعطا می‌کند [۴، ص ۵۵۵].

پارتی‌بازی به‌عنوان یکی از اشکال فساد اداری، نوعی از سوء استفاده از قدرت است که در فرایند خصوصی‌سازی و توزیع جانب‌دارانه منابع دولتی، بدون توجه به اینکه این منابع در محل اول چگونه جمع‌آوری شده‌اند، به کار می‌رود. پارتی‌بازی، تمایل طبیعی انسان به جانب‌داری از دوستان، خویشاوندان و دیگر افراد نزدیک و مورد اعتماد است. این پدیده تا جایی که توزیع فسادآمیز منابع را به نمایش می‌گذارد، روی دیگر سکه فساد اداری است که به انباشت منابع می‌انجامد. خویشاوندسالاری، شکل ویژه‌ای از پارتی‌بازی است که طی آن، مدیر یک اداره اقوام و اعضای فامیل خود را بر دیگران ترجیح می‌دهد. بسیاری از رؤسای خودمختار می‌کوشند از طریق قرار دادن اعضای خانواده خود در پست‌های کلیدی اقتدار خود را حفظ کنند [۲۳، ص ۸۶].

پارتی‌بازی نوعی تعارض منافع است [۱، ص ۲۹۷]. این رفتار به این معناست که در آمدی از مبنایی جز کار در یک روش غیر اخلاقی و بدون در نظر گرفتن عواملی مانند سطح آموزش، قابلیت، توانایی و پیشرفت به بستگان یا افرادی که با آنها ارتباط خانوادگی وجود دارد، ارائه شود [۲۴، ص ۹۹].

جریانی از ادبیات بر روی شناسایی مزایا و معایب پارتی‌بازی در سازمان‌ها متمرکز شده است. یک گروه از این ادبیات به دنبال تجزیه و تحلیل یا توصیف ویژگی‌های شرکت‌های کارآفرین موفق بوده‌اند که آنها پارتی‌بازی را به‌عنوان یک روش عالی برای جذب و حفظ نیروی کار نسبتاً ارزان، وفادار و متعهد مورد حمایت خود قرار داده‌اند. در برخی از این تحقیقات، استدلال شده است که یک شرکت نو پا، توانایی و منابع کافی برای در اختیار گرفتن یک مدیر برای امور استخدام ندارد، بنابراین اعضای خانواده و بستگان، منابع ارزان و در دسترس برای این‌گونه شرکت‌ها می‌باشند. همچنین فورد و مک‌لاگلین (۱۹۸۶)، مزایای دیگری



را برای پارتی‌بازی بیان کرده‌اند، از جمله کار در یک محیط گرم خانوادگی، ارتباطات و سازگاری بهتر و پذیرش یک سازمان خانواده‌مدار توسط مشتریان و جامعه. با این حال، کیچل (۱۹۸۴) بیان کرد که معایب پارتی‌بازی به مراتب بیشتر از مزایای آن است [۴، ص ۵۵۶].

به گفته کارشناسان و اساتید رفتار سازمانی، بزرگ‌ترین مشکل پارتی‌بازی، زمانی به وجود می‌آید که ضرورت‌های دو نهاد بسیار متفاوت - خانواده و کسب‌وکار - در تضاد با هم قرار گیرند، زیرا هدف خانواده، مراقبت و پرورش اعضای آن است. از سوی دیگر هدف اصلی کسب‌وکار دستیابی به سود می‌باشد [۲۵، ص ۱۱].

وقتی اقوام از یک مدیر درخواست می‌کنند که یک فرد فامیل را استخدام کند، وی در برابر دو گزینه قرار می‌گیرد. اگر درخواست اقوام را قبول کند، این نتیجه مثبت را خواهد داشت که حمایت اقوام از وی افزایش خواهد یافت و یک دین بر دوش درخواست‌کنندگان خواهد بود تا جبران محبت کنند. پیامد منفی آن این است که یک فرد آشنا را بر افراد کارآمدتر ترجیح داده است، لذا از کارایی سازمان کاسته خواهد شد. اگر درخواست اقوام را رد کند، نتیجه منفی این خواهد بود که اقوام نسبت به وی سردتر شده و نظر آنها نسبت به وی منفی یا کمتر مثبت می‌شود و حمایت خانوادگی کمتری کسب خواهد کرد، در عوض قادر خواهد بود با استخدام یک فرد کارا به جای یک فرد توصیه شده، کارایی سازمان خود را افزایش دهد [۲۶].

نتایج مطالعه دنیس و ماری (۲۰۰۳) که در مورد بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفته است، نشان می‌دهد که پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری باعث تغییر ادراک کارکنان از نظریه برابری، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان خواهد شد [۲۷].

در مطالعه دیگری نیز که توسط احمدی، مرادی و کمال‌آبادی در سال ۱۳۹۱ با عنوان تأثیر رابطه‌بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان بر روی کارکنان یکی از شرکت‌های صنایع کاشی کشور انجام شده است، نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه‌بازی اقدامات مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد، همچنین اثر منفی بر روی سطوح رضایت کارکنان داشته است. از طرفی، رابطه‌بازی روی رفتارهای میل به ترک خدمت و تبلیغات شفاهی منفی علیه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد [۳].



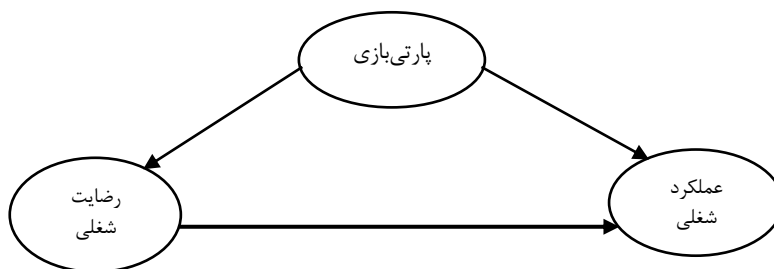
بنابراین با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های تجربی که بیان شد، می‌توان دو فرضیه دیگر این مطالعه را به صورت زیر تدوین نمود:

فرضیه دوم: پارتی‌بازی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه سوم: پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی معناداری دارد.

۲-۴- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به متغیرها و فرضیه‌های تحقیق، می‌توان مدل مفهومی پژوهش را در شکل ۱ پیشنهاد نمود:



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف و ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق) در دسته پژوهش‌های توصیفی (غیر آزمایشی) قرار دارد. روش انجام این تحقیق، از نوع پژوهش‌های همبستگی است [۲۸].

جامعه آماری این پژوهش کارکنان و کارشناسان شرکت‌های مهندسان مشاور استان خوزستان می‌باشد که به دلیل پراکندگی و عدم دسترسی به تمام اعضای جامعه، نمونه‌ای در دسترس به‌طور غیرتصادفی به تعداد ۱۱۲ نفر انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است.



در این مطالعه برای بررسی کفایت حجم نمونه و واریانس متغیرهایی که عوامل مورد نظر تحقیق ایجاد می‌کنند، از آزمون کفایت حجم نمونه (KMO) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱ نتایج آزمون کفایت نمونه

مقدار آماره KMO	۰/۷۶۳
کای دو	۲۳/۹۵۸
درجه آزادی	۱۱۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار شاخص KMO که برابر با ۰/۷۶۳ و نزدیک به یک بوده است، کفایت تعداد نمونه برای انجام تحلیل عاملی تأیید می‌شود. اگر سطح معناداری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است، زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود [۲۹]. بنابراین می‌توان گفت که حجم نمونه مورد نظر در این پژوهش جهت تبیین از کفایت لازم برخوردار است. همچنین معنادار بودن آزمون بارتلت نشانگر این است که تحلیل عاملی جهت بررسی و عامل‌یابی داده‌ها مناسب است.

برای گردآوری اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌هایی استفاده شده است که روایی محتوای آن با توجه به استفاده مکرر در پژوهش‌های علمی معتبر داخلی و خارجی و روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز با توجه به اظهارنظرهای متخصصان و اساتید مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. به این ترتیب برای سنجش متغیر پارتی‌بازی از پرسشنامه عبدالله (۱۹۹۸) برای سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه ۱۴ گویه‌ای جی. لینز (۲۰۰۳) [۳۰] و برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی نیز از پرسشنامه پانرسون (۱۹۹۲) استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان دیدگاه خود را براساس طیف لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تنها با انتخاب یک گزینه نشان دادند.



برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پارتی‌بازی، عملکرد و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۹۱ و ۰/۹۰ بود که حاکی از پایایی خوب ابزار اندازه‌گیری است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی به ترتیب با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل بوده و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدلیابی معادلات به محقق امکان می‌دهد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور همزمان آزمون کند. این مدل رویکردی جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است [۳۱، ص ۱۱].

۴- یافته‌های پژوهش

بررسی توصیفی وضعیت جمعیت‌شناختی جامعه مورد بررسی نشان می‌دهد حدود ۷۷ درصد از کارکنان را مردان تشکیل داده‌اند. از نظر سطح تحصیلات بیش از ۷۸ درصد، دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند و از نظر سنی میانگین سنی بین ۲۶ تا ۳۵ سال دارای بیشترین فراوانی می‌باشند.

۴-۱- آزمون نرمال بودن توزیع جامعه

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، نخست آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کولموگروف - اسمیرونوف) برای تمامی متغیرها انجام شد. نتایج نشان داد (با توجه به مقدار K.S و سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد) داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. براساس این نتیجه می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

۴-۲- نتایج آزمون فرضیه‌ها

در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون رگرسیون به بررسی فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون در جدول ۲ نشان داده شده است.



جدول ۲ نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه‌های پژوهش

Sig	عدد معناداری	ضریب استاندارد شده	خطای استاندارد	فرضیه: تأثیر	نتیجه
۰/۳۶۲	۰/۹۱۹	۰/۱۲	۰/۱۶۷	پارتی‌بازی بر رضایت شغلی	رد
۰/۰۴۸	۲/۰۲۳	-۰/۲۵۷	۰/۱۰۵	پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی	تأیید
۰/۰۰	۴/۹۶۹	۰/۵۴۶	۰/۰۷۱	رضایت بر عملکرد	تأیید

همان‌طور که اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد با توجه به مقدار sig به دست آمده و مقایسه آن با سطح معناداری (۰/۰۵)، پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد، در حالی که نتایج این آزمون تأثیر منفی معنادار پارتی‌بازی بر رضایت شغلی را تأیید نمی‌کند. همچنین نتایج حاکی از تأثیر مثبت معنادار رضایت بر عملکرد شغلی می‌باشد. بنابراین همان‌طور که نتایج آزمون رگرسیونی فرضیه‌ها نشان داده است، اثر منفی معنادار پارتی‌بازی بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار نگرفت و دو فرضیه دیگر پژوهش تأیید شدند. در ادامه به بررسی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری پرداخته می‌شود.

۳-۴- برازش مدل

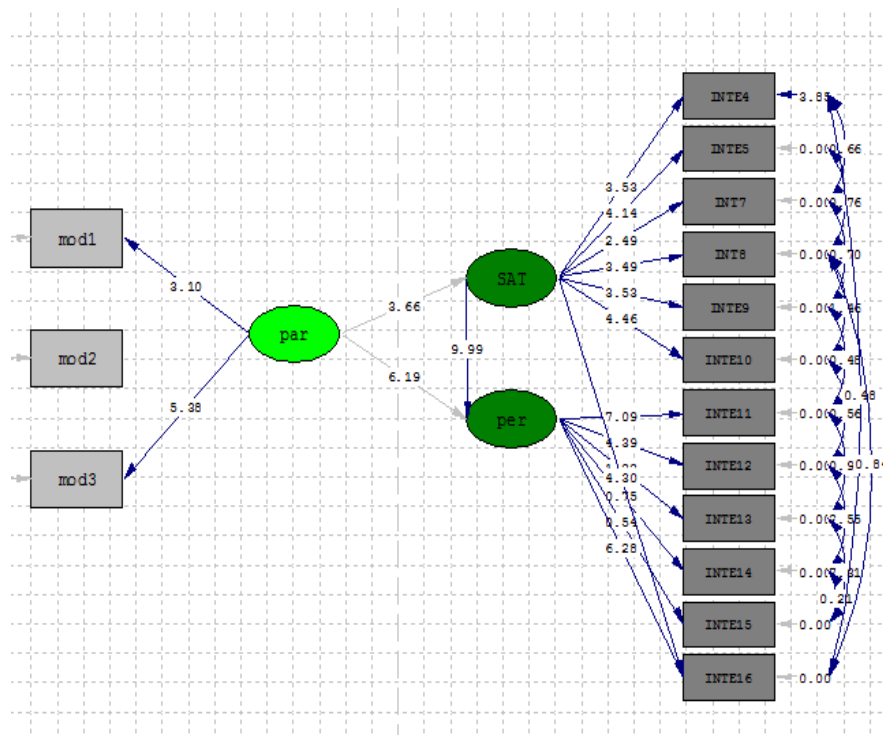
برای تعیین برازش مدل پژوهش از تحلیل شاخص‌های برازندگی عاملی تأییدی استفاده شده است. شاخص‌های برازش مدل در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص	اختصار	مقدار	حد قابل قبول	نتیجه
کای اسکوتر	(CMIN/df)	۱/۸۱۴	۱ تا ۵	قابل قبول
ریشه میانگین مجزورات تقریب	(RMSEA)	۰/۰۸۳	<۰/۱	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی	(CFI)	۰/۹۳۷	>۰/۹	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده	(NFI)	۰/۹۰۱	>۰/۹	قابل قبول
شاخص برازندگی	(GFI)	۰/۸۶	>۰/۹	قابل قبول
برازندگی تعدیل یافته	(AGFI)	۰/۸۰۹	>۰/۹	قابل قبول



همان طور که اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی مدل در دامنه قابل قبولی قرار دارند؛ یعنی داده‌های گردآوری شده مربوط به متغیرها برازش مناسبی از مدل پیشنهادی را نشان می‌دهند [۳۲؛ ۳۳]. در نتیجه می‌توان گفت مدل مورد بررسی از برازندگی خوبی برخوردار است. شکل شماره ۲ نیز که مدل معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد، تایید کننده نتایج آزمون فرضیه‌ها می‌باشد:



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری t-value

پس از بررسی و تأیید برازش مدل برای آزمون معناداری فرضیه‌ها، اکنون از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر این اساس در سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد، مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای مقدار P، حاکی از تفاوت



معنادر مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است. در جدول ۴ نتایج آزمون فرضیه‌ها به‌طور جداگانه آورده شده است.

جدول ۴ نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از معادلات ساختاری

ردیف	فرضیه: تأثیر	ضریب مسیر	خطای معیار	CR	P سطح معناداری	نتیجه
۱	پارتی‌بازی بر رضایت شغلی	-۰/۱۱۸	۰/۰۴۳	۳/۶۶	۰/۰۵	تأیید
۲	پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی	-۰/۳۳	۰/۰۷۹	۶/۱۹	۰/۰۳۴	تأیید
۳	رضایت شغلی بر عملکرد شغلی	۰/۶۴	۰/۱۱۷	۹/۹۹	۰/۰۰۲	تأیید

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری نشان می‌دهد که پارتی‌بازی بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد، اگرچه این تأثیر ضعیف می‌باشد ولی براساس این تکنیک فرضیه اول تأیید می‌شود؛ به این معنا که با افزایش پارتی‌بازی، رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین در دو فرضیه دیگر نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده تأیید فرضیه‌هاست؛ یعنی پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری داشته است و رضایت شغلی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر به‌نسبت قوی، مثبت و معناداری دارد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش با استفاده از دو روش رگرسیون و معادلات ساختاری، نشان‌دهنده اثر منفی پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی کارکنان است؛ بدین معنا که با افزایش پارتی‌بازی در سازمان، عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. روشن است که اگر کارکنان که رکن اصلی سازمان هستند و عملکرد شغلی آنها تضمین‌کننده موفقیت و شکست سازمان‌ها می‌باشد، در صورت مشاهده پارتی‌بازی در سازمان نمی‌توانند عملکرد قابل قبولی از خود ارائه دهند. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعات احمدی، مرادی و کمال آبادی (۱۳۹۱)، ارسلی و همکاران (۲۰۰۶) و عبدالله و همکاران (۱۹۹۸) مطابقت دارد.



اما در بررسی‌های صورت گرفته در مورد تأثیر پارتی‌بازی بر رضایت شغلی کارکنان، نتایج تحلیل داده‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که بین این دو رابطه معناداری وجود ندارد. در حالی که در آزمون فرضیه به روش معادلات ساختاری این ادعا مورد تأیید قرار گرفت؛ به عبارتی نتایج تحلیل داده‌ها با تکنیک معادلات ساختاری نشان داد که پارتی‌بازی تأثیر منفی معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد هرچند که این تأثیر نسبت به دو فرضیه دیگر کمتر است. نتیجه اخیر حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نتایج حاصل از مطالعات دنیس و ماری (۲۰۰۳)، ارسلی و همکاران (۲۰۰۶)، احمدی، مرادی و کمال آبادی (۱۳۹۱) و عبدالله و همکاران (۱۹۹۸) سازگاری دارد.

همچنین با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها و با استفاده از دو تکنیک رگرسیون و معادلات ساختاری، نشان داده شد که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد و این تأثیر در هر دو تکنیک، قوی نشان داده شد، به‌طوری که با افزایش رضایت شغلی افراد، عملکرد شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد و برعکس. در برخی مطالعات اگر چه ممکن است رضایت شغلی به طور مستقیم بر مقدار یا کیفیت عملکرد تأثیر به‌سزایی نداشته باشد ولی با تأثیر بر جنبه‌های دیگر رفتار به‌طور غیر مستقیم بر عملکرد اثر می‌گذارد. این نتیجه همچنین با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های یانگ و هوانگ (۲۰۱۵)، کریستوفر (۲۰۱۱)، جاج و همکاران (۲۰۰۱)، باراکت و همکاران (۲۰۱۵)، ذاکروند و همکاران (۱۳۹۰)، امرایی و جابر انصاری (۱۳۹۲)، دهقان و همکاران (۱۳۹۱) سازگاری دارد.

۲-۵- پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی

نتایج این مطالعه راهکارهای جدیدی برای مدیران منابع انسانی برای پیشگیری و مقابله با پارتی‌بازی در سازمان‌ها فراهم می‌کند. همان‌طور که نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود با ایجاد یک نظام کنترل و نظارت دقیق و مناسب، از وجود پارتی‌بازی با خبر شده و به‌موقع اقدامات لازم در زمینه مذکور انجام شود [۳۴]. به‌عبارت دیگر در زمینه مبارزه با فساد اداری همچون پارتی‌بازی، باید پیشگیری را مقدم بر درمان دانست.



همچنین در فرضیه دوم اگرچه نتایج تحلیل معادلات ساختاری تأثیر ضعیف و منفی و معنادار پارتی‌بازی بر رضایت شغلی را تأیید نمود، اما نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رابطه معناداری بین پارتی‌بازی و رضایت شغلی وجود ندارد. بنابراین می‌توان گفت برخلاف تصور عموم که پارتی‌بازی منجر به نارضایتی شغلی می‌شود، این پدیده ممکن است در رضایت یا نارضایتی شغلی کارکنان نمود پیدا نکند و قابل تشخیص نباشد. به همین دلیل نقش میانجی یا واسطه نیز برای متغیر رضایت در رابطه پارتی‌بازی و عملکرد نیز کم رنگ‌تر می‌شود. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد بر فرهنگ‌سازی و تقویت روحیه شهادت در مبارزه با پدیده پارتی‌بازی برنامه‌ریزی و اقدام شود. همچنین به محققان آینده توصیه می‌گردد تا تأثیر عواملی همچون فرهنگ و سلامت سازمانی را بر پارتی‌بازی مورد توجه و بررسی قرار دهند.

متأسفانه به دلیل ماهیت و تداعی منفی رایجی که در مورد موضوع پارتی‌بازی وجود دارد، مطالعات اندکی در این مورد انجام شده و به اعتقاد بعضی پژوهشگران ابعاد مختلف این پدیده و پیامدهای آن، به درستی درک و شناخته نشده است. درواقع برخی مطالعات بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، مدلی را تبیین نموده اند که نشان می‌دهد پارتی‌بازی می‌تواند برای بعضی از شرکت‌ها، رضایت بخش بوده و سودآوری خوبی داشته باشد و حتی منجر به مزیت رقابتی برای آن شرکتها شود [۳۵، ص ۱۳۲]. این مسأله می‌تواند پایه ای برای مطالعات دقیق‌تر و واقع بینانه‌تری در این زمینه باشد تا اینکه دلیل یا دلایل علمی و روشن ابهام در رابطه بین پارتی‌بازی با عملکرد و رضایت شغلی را آشکار نماید.

در این پژوهش و نیز در بسیاری از مطالعات نشان داده شده است که رضایت شغلی می‌تواند تأثیرگذاری قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و تأیید فرضیه اثر مثبت و معنادار رضایت بر عملکرد، به مدیران توصیه می‌شود با توجه بیشتر به رویکردهای انگیزشی در محیط کار، واضح بودن اهداف شغلی، اظهار نظر کارکنان در امور مختلف و توجه بیشتر به تعاملات اجتماعی مثبت اقدام مؤثری را در راستای بهبود عملکرد و رضایت شغلی بردارند [۳۶]. البته به دلیل محدودیت جامعه آماری توصیه می‌شود، مدل پژوهش حاضر به منظور تعمیم‌پذیری بیشتر و بالاتر نتایج در جوامع آماری متنوع و گسترده‌تری مورد آزمون قرار گیرد و نتایج با این مطالعه مقایسه شود. همچنین در پژوهش‌های آتی می‌توان متغیرهای دیگری همچون اعتماد و یا تعهد



سازمانی را به عنوان متغیرهای میانجی مؤثر در رابطه پارتی‌بازی و عملکرد شغلی، مورد توجه و بررسی قرار داد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه از محل اعتبارات پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شده است. بدین وسیله مراتب تقدیر و تشکر خود را اعلام می‌دارد.

۶- منابع

- [1] 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*, 26 (7/8): 295-308.
- [۲] خداداد حسینی حمید، فرهادی‌نژاد محسن (۱۳۸۰) «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن»، فصلنامه مدرّس علوم انسانی، سال پنجم، شماره ۱، صص ۳۷-۵۳.
- [۳] احمدی علی اکبر، مرادی مرتضی، کمال‌آبادی فرانک (۱۳۹۱) «تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۱۵-۱۳۵.
- [4] Abdalla F.H., Maghrabi S., Raggad G. B. (1998) "Assessing the effect of nepotism on human resource managers toward nepotism a cross cultural study", *International Journal of Manpower*, Vol. 19, No. 8, pp. 554-570.
- [۵] محمدی جیران، رحیمی فرج‌الله، فاخر اسلام، شعبی قاسم (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین تناسب شخصیت - شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، بهمن ۱۳۹۳، شیراز، ایران.



- [۶] پورصفر علی، رجایی‌پور سعید، سیادت علی، عریضی سامانی حمیدرضا (۱۳۹۲) «آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه مدار و عملکرد شغلی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال سوم، شماره ۳، صص ۲۳-۴۷.
- [۷] ذاکروند منیرالسادات، نوری ابوالقاسم، سماواتیان حسین، سلطانی ایرج (۱۳۹۰) «تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان»، روانشناسی معاصر، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۳-۲۲.
- [8] Motowidlo S. J. (2003) *Handbook of psychology: Job performance*, John Wiley & Sons, Inc.
- [9] Spector P. E. (2008) "Industrial organizational psychology", 5th ed, John Wiley & Sons Inc.
- [10] Springer G.J. (2010) "Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees: A correlational Study" Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Northcentral University, United States, Arizona.
- [۱۱] ساعتچی محمود (۱۳۹۰) *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، چاپ چهارم، تهران، نشر ویرایش.
- [۱۲] دهقان نبی‌اله، فتحی صمد، گرجامی سمیه، ولی‌وند زمانی حسین (۱۳۹۱) «تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان»، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و دوم، شماره ۶۷، صص ۹۷-۱۲۸.
- [13] Eskildsen J., Kristensen K., Gjessing Antvor, H. (2010) "The relationship between job satisfaction and national culture", *The TQM Journal*, Vol. 22, No. 4, pp. 369-378.
- [۱۴] خرازی کمال، میرکمالی محمد، ترکی علی (۱۳۹۲) «رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صص ۸۷-۱۱۶.
- [۱۵] حضوری محمدجواد، صالحی علی، (۱۳۹۱) «ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان شناختی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دوم، شماره ۲، صص ۲-۲۲.
- [16] Tella A., Ayeni C.O., Popoola S.O. (2007) "Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research



libraries in Oyo State", Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, Vol. 9, No. 2, pp. 1-17.

[۱۷] دستجردی رضا، فوادالدینی محسن، وجدان سید مرتضی، مهدی‌زاده ایرج، رحیمی فاطمه (۱۳۸۴) «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند»، *مدیریت سلامت*، سال هشتم، شماره ۱۹، صص ۳۷-۴۴.

[۱۸] زاهدی شمس‌السادات، کوشکی جهرمی علیرضا، بودلایی حسن، غلامی مهرداد (۱۳۹۰) «مطالعه عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان دانشی و ارائه راهکارهای ارتقا آن»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال اول، شماره ۲، صص ۴۰-۶۱.

[19] Yang C. L., Huang M. (2015) "Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction", *Chinese Management Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 6-28.

[20] Christopher O. (2011) "Relationship between job satisfaction and job performance between western and tribal Black employees", *Journal of Applied Psychology*, 63(2): 263-265.

[21] Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E., Patton G. K. (2001) "The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review", *Psychological bulletin*, 127(3): 376-407.

[22] Barakat L. Melanie P.L., Jase R., Sherban N. C. (2015) "An analysis of the impact of cultural and performance intelligence on job satisfaction and performance", *International Journal of Emerging Markets*, Vol. 10, No. 4, pp. 781-800.

[۲۳] حسنی علی، شمس‌الحمید (۱۳۹۱) «راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال دوم، شماره ۱، صص ۸۱-۱۰۴.

[24] Altindag E. (2014) "Evaluation of nepotism as accelerating effect on employee performance", *Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 7, pp. 97-104.

[25] Wong L. C., Kleiner B. H. (1994) "Nepotism", *Work Study*, Vol. 43, No. 5, pp.10-12.



- [۲۶] سرزعیم علی (۱۳۸۵) «پارتی‌بازی: یک بررسی از زاویه اقتصادی»، *دنیای اقتصاد*، شماره ۱۰۶۷، ششم مهر ماه ۱۳۸۵.
- [27] Dennis R. L. Mary L. W. (2003) "Nepotisms effect on employee satisfaction and organisational commitment: An empirical study", *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 3, pp. 191-202.
- [۲۸] سرمد زهره، بازرگان عباس، حجازی الهه (۱۳۹۲) *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: مؤسسه انتشارات آگاه.
- [۲۹] مؤمنی منصور، فعال قیومی علی (۱۳۸۶) *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*، تهران: انتشارات کتاب نو.
- [۳۰] مقیمی سید محمد، مجید رمضان (۱۳۹۰) *پژوهشنامه مدیریت*، جلد ۲، تهران: انتشارات راه‌دان.
- [۳۱] هومن حیدرعلی (۱۳۹۱)، *مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (با اصلاحات)*، تهران: انتشارات سمت.
- [32] Bentler P. M., Bonett D. G. (1980) "Significance tests and goodness of fit in analysis of covariance structures", *Psychological Bulletin*, Vol. 88, pp.588-606.
- [33] Browne M. W., Cudeck R. (1993) "Alternative ways of assessing model fit, In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*", New by Park, CA: Sage, pp. 136-162.
- [۳۴] طالقانی غلامرضا، طباطبایی زهرا، غفاری علی (۱۳۹۳) *بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری در شعب بانک سپه استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۲۲۵-۲۳۵.
- [35] Jaskiewicz, P. Uhlenbruck, K. Balkin, D.B. & Reay, T., (2013). Is nepotism good or bad? Types of nepotism and implications for knowledge management. *Family Business Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 121-139.
- [۳۶] چهاردولی سمیه، معتمدزاده مجید، حمیدی یداله، گل محمدی رستم، سلطانیان علیرضا (۱۳۹۳)، «بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک»، *فصلنامه بهداشت و ایمنی کار*، سال سوم، شماره ۴، صص ۷۵-۸۴.