

پارتی‌بازی و عملکرد شغلی، تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام)

کرم خلیلی^۱

حامد قاسم‌پور^۲

سمیه حمیلی^۳

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شده است. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری آن نیز شامل کلیه کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به تعداد ۳۰۰ نفر بود که به منظور تعیین حجم نمونه (۱۶۸ نفر)، از فرمول کوکران استفاده شد؛ اما به دلیل اینکه تحقیق حاضر در صدد بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل بود و از آنجا که برای انجام این مهم، حداقل نمونه می‌بایست ۲۰۰ نفر باشد، تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تعیین شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها نیز پرسشنامه بود؛ بنابراین برای سنجش متغیر پارتی‌بازی از پرسشنامه عبدالله و همکاران (۱۹۹۸)، عملکرد شغلی پاترسون و همکاران (۱۹۹۲) و اعتماد سازمانی شفیع (۱۳۹۰) استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی، تأثیر منفی و معناداری دارد. اعتماد سازمانی نیز بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین اعتماد سازمانی در رابطه بین پارتی‌بازی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: پارتی‌بازی، عملکرد شغلی، اعتماد سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام.



مقدمه

نیروی انسانی شاغل در سازمان‌های دولتی ایران عملکرد پایینی دارند، وظایف محوله را به خوبی انجام نمی‌دهند، انگیزه و روابط کاری آنها پایین است، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل هستند. این قراین، حاکی از پایین بودن میزان تعهد به کار و سازمان در سازمان‌های دولتی است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۱). با وجود عوامل بسیار مهم و اثرگذار در این زمینه، فقدان نظام شایسته‌سالاری مشهود است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۷) و «توجه نداشتن به تخصص، دانش، تجربه و جایگاه شغلی مناسب افراد و در نتیجه عدم تناسب شغل و شاغل، شایسته‌سالاری در سازمان را زیر سؤال می‌برد» (رینولد و شیان^۱، ۲۰۱۴: ۱۲۳). بی‌توجهی به شایسته‌سالاری نیز می‌تواند اثربخشی و کارایی نیروی انسانی را به منظور افزایش اعتماد درون سازمانی از بین ببرد و آنها را به موجودی بی‌اثر و غیرکارا در سازمان تبدیل کند (بویا و کورشان^۲، ۲۰۱۷: ۱۸۴). تأثیر شایسته‌سالاری به حدی است که عملکرد بهتر و ادامه حیات سازمان را در گرو پایبندی مدیران به آن دانسته‌اند (کاستیلا و برنارد^۳، ۲۰۱۰: ۵۴۷). در ادبیات مدیریت دولتی، «هر نوع استخدام غیرقانونی خویشاوندان، دوستان، آشنایان و همسایگان از طرف دیوان‌سالار یا بروکرات در نظام بروکراسی، پارتی‌بازی تلقی می‌شود» (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶: ۱۹۷). این مفهوم فرهنگی به معانی و ارزش‌های مشترک میان افراد و شرایط اجتماعی و اقتصادی یک جامعه بستگی دارد و بر تبعیض و جایگزینی رابطه به جای ضابطه دلالت می‌کند. مبنای آن نیز طایفه‌گرایی، ارتباط خونی و رفیق‌بازی است (کراگ^۴، ۲۰۱۲: ۲۴۹). جونز و همکاران (۲۰۰۸: ۱۹) معتقدند «اهمیت و اثرات پارتی‌بازی تا آنجاست که می‌تواند حرفه آینده، شغل انتخابی و زندگی سازمانی افراد یک جامعه را تحت تأثیر قرار دهد» و به قول داهلوستروم^۵ و همکاران (۲۰۱۲:

1. Reynolds & Xian
2. Beviá & Corchón
3. Castila & bernard
4. Kragh
5. Dahlström

(۴۷۲) «تنها مخصوص یک یا چند جامعه مشخص نیست و علی‌رغم اینکه آن را از ویژگی‌های کشورهای در حال توسعه می‌دانند، کشورهای توسعه‌یافته نیز از این معضل مصون نیستند.» «در نظام اداری ایران، تعداد نیروی انسانی از لحاظ کمی، بیش از حد لازم و از لحاظ کیفی پایین‌تر از آن است» (بهشتی، ۱۳۹۰: ۲۵). این امر، بی‌ارزشی شایسته‌سالاری و ارزشمندی روابط خویشاوندی، اعطای امتیازهای ویژه به افراد صاحب جایگاه قدرت و پارتی‌بازی در نظام اداری را نشان می‌دهد (بارانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳). در این تحقیق، تأثیرات احتمالی پارتی‌بازی بر متغیرهای عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی بررسی می‌شود.

بیان مسئله

پارتی‌بازی در کشورهای کمتر توسعه‌یافته از مهمترین معضلاتی است که اثربخشی سازمان‌ها و در سطح کلان، جامعه را تحت تأثیر قرار داده است (سیونسن^۱، ۲۰۰۵: ۲۱). اگر سازمانی به شدت به آن تمایل داشته باشد و این کار در آن سازمان محسوس باشد، مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند به طور مستقل کار خود را انجام دهد؛ از این رو، کارایی لازم را از دست خواهد داد و شایسته‌سالاری در آنجا محال خواهد بود. کارکنان نیز در سازمان‌هایی که به جای شایسته‌سالاری، به رابطه‌بازی اهمیت می‌دهند، هرچند پست‌های مدیریتی یا غیرمدیریتی داشته باشند، از انگیزه لازم برخوردار نخواهند بود؛ زیرا می‌دانند که باید با فرد یا افرادی رقابت کنند که از وابستگان رده‌های بالای سازمان هستند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۸) و این باعث خواهد شد که بسیاری از مدیران وظیفه‌شناس و متعهد، سازمان را ترک کنند و مدیران حرفه‌ای از پیوستن به چنین سازمان‌های دل‌سرد شوند (عبدالله و همکاران، ۱۹۹۸: ۵۵۵). با وجود پارتی‌بازی، افراد هرگز نمی‌دانند چرا ترفیع و ارتقا می‌گیرند و چرا انتخاب می‌شوند. آیا به دلیل شایستگی خودشان است یا خویشاوندی با مسئولان بالاتر؟ بنابراین فشار ظالمانه‌ای بر آنها وارد می‌شود؛ چراکه مطمئن نیستند پاداش‌های سازمانی بر اساس عملکردشان به آنها تعلق

1. Svensson

گرفته است یا به دلیل رابطه خویشاوندی (هایاجی نه و همکاران، ۱۹۹۴: ۶۳). پارتی‌بازی همچنین باعث می‌شود که کارکنان برای انجام کار و پیگیری هدف، انگیزه کافی نداشته باشند (ارازلی، ۲۰۰۶: ۹۶)؛ در نتیجه مدیریت منابع انسانی ضعیف می‌شود (آزادبخت و همکاران، ۱۳۹۴) و رضایت شغلی، تعهد، عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی کاهش می‌یابد (آستراخان^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۶). اهمیت این موضوع در نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان تنها نمونه عملی نظریه دولت - مذهب که پایه‌گذاری آن بر اساس ارزش‌های دینی بوده و مشروعیتش بر باورهای مذهبی مردم بنیان نهاده شده است، طبیعتاً دوچندان است (خداداد حسینی و فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۰: ۳۸)؛ با وجود این یافته‌های مطالعات حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵) و آتشک و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد که پارتی‌بازی از عوامل اصلی فساد اداری در این کشور است. نتایج طرح پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان نیز حاکی از آن است که بالغ بر ۸۷ درصد از مردم، وجود پارتی‌بازی در جامعه را به صورت یک معضل جدی و مهم ارزیابی کرده‌اند (دفتر طرح‌های ملی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۹۴). این موضوع در سطح کلان، مسیر بسیاری از پیشرفت‌های اجتماعی و ملی را بسته است (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۳).

با توجه به آنچه بیان شد، دلیل انجام این پژوهش، پرداختن به مشکلات و مسائلی است که سازمان‌های دولتی با آن روبه‌رو هستند. به نظر می‌رسد آنچه امروزه کشورهای در حال توسعه به طور اعم و کشور ایران به اخص با آن روبه‌روست، کمبود مواد اولیه، انرژی یا فناوری نیست؛ بلکه مواردی است که مستقیم یا غیرمستقیم به مدیریت منابع انسانی برمی‌گردد. نارضایتی، بی‌انگیزگی و ناکارآمدی نیروی انسانی، ضعف تخصص‌گرایی و تخصص‌محوری، افزایش اهمال‌کاری‌ها، نرخ بالای جابه‌جایی‌های شغلی، ارتباطات غیراثربخش، اعتماد درون سازمانی خدشه‌دار شده و در نهایت پایین‌بودن بهره‌وری از جمله مهمترین مسائلی است که سازمان‌های دولتی با آن روبه‌رو هستند. می‌توان گفت یکی از عوامل بسیار مهم و اثرگذار در این

1. Astrachan

زمینه، فقدان نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌هاست. به‌کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد توصیه‌شده و حمایت و جانبداری از آنها از جمله مشکلاتی است که بیشتر سازمان‌ها از آن رنج می‌برند. این مسئله، با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمبود شغل در جامعه، حساس‌تر و بااهمیت‌تر شده است؛ لذا تحقیق حاضر درصدد است اثرات پارتنری بازی بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی را در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش به این صورت مطرح می‌شود: آیا پارتنری بازی بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد سازمانی اثرگذار است؟

ادبیات تحقیق

پارتنری بازی

پارتنری بازی از واژه لاتین «Nepo» برگرفته شده است (عبدالله و همکاران، ۱۹۹۸: ۵۵۵). این واژه دو معنای متفاوت دارد: ۱. تمایل عمومی به طرفداری از فرد یا گروه خاصی نسبت به دیگران؛ ۲. رفتار و برخورد متمایز با افرادی که با آنها ارتباط شخصی وجود دارد؛ مانند خویشاوندان، دوستان، همسایه‌ها و سایر آشنایان (لوئوی^۱ و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۹) و در واقع به دادن امتیاز ویژه به دوستان، همکاران و آشنایان در زمینه‌های شغلی، استخدام و تصمیم‌گیری‌های پرسنلی اشاره دارد (ارازلی و تامر، ۲۰۰۸: ۱۲۳۹) و نوعی سوء استفاده از قدرت است که در فرایند خصوصی‌سازی و توزیع جانبدارانۀ منابع دولتی به کار می‌رود، بدون توجه به اینکه این منابع چگونه جمع‌آوری شده‌اند. این پدیده که توزیع فسادآمیز منابع را به نمایش می‌گذارد، روی دیگر سکه فساد اداری است که به انباشت منابع می‌انجامد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۴۴).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی عبارت است از «بازدهی افراد طبق وظایف قانونی مقرر در شغل آنها» (احمد و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰۵) که در واقع میزان تلاش و حدود موفقیت کار را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار، بیان

1. Loewe



می‌کند (محمد و جیس^۱، ۲۰۱۶: ۶۷۶). بورمن و ماتاویدلو^۲ (۱۹۹۳) عملکرد شغلی را به دو بعد متمایز «عملکرد وظیفه‌ای» و «عملکرد زمینه‌ای» تقسیم کرده‌اند. رفتارهای عملکرد وظیفه‌ای به طور مستقیم مربوط به هسته فنی سازمان و جزئی از عملکرد است که معمولاً در شرح شغل وجود دارد و یک شغل را از دیگر مشاغل سازمان متمایز می‌کند (ماتاویدلو، ۲۰۰۳: ۲۵۶). از طرفی عملکرد زمینه‌ای شامل آن دسته از رفتارهایی است که بر اثربخشی سازمانی از طریق اثرگذاری بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار، اثر می‌گذارد (همان: ۲۵۸)؛ این رفتارها منحصر به یک شغل خاص نیستند؛ اما جزء غیرقابل تجزیه همه مشاغل هستند.

اعتماد سازمانی

توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ - ۱۹۹۰ شروع شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است (آنارت^۳، ۲۰۰۷: ۹۸۱). اهمیت آن هم در مدیریت به گونه‌ای است که به اعتقاد رابرت بهن (۱۹۹۵) یکی از سه مسئله بزرگی است که اندیشمندان مدیریت با آن مواجه‌اند (خانباشی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰). «گامبیتا (۱۹۸۸) واضح اولین تعریف از اعتماد سازمانی است. او می‌گوید: اعتماد سازمانی ارزیابی کلی قابلیت اطمینان یک سازمان است که به وسیله کارمند درک می‌شود» (موخیرجی و باتاچاریا، ۲۰۱۳: ۶۷). این مفهوم شامل هر دو نوع اعتماد بین فردی و مؤسسه‌ای است. اعتماد بین فردی نیز می‌تواند در دو بعد طبقه‌بندی شود: الف) اعتماد افقی: یعنی اعتماد بین کارکنان با یکدیگر و ب) اعتماد عمودی: یعنی اعتماد بین کارکنان و مدیر که ممکن است بر پایه صلاحیت، قابلیت و خیرخواهی باشد (فرهنگ و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۲).

1. Jais
2. Borman & Motowidlo
3. Annart

پیشینه تحقیق

مطالعات بسیاری در حوزه فساد اداری در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که در همه آنها (تا جایی که بررسی شده است) پارتی‌بازی به عنوان یکی از اشکال فساد اداری مورد توجه بوده و به تعریف و توضیحی درباره آن اکتفا شده است. متأسفانه با وجود ماهیت منفی این موضوع، مطالعات اندکی به طور مستقل به آن پرداخته‌اند که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می‌شود: عبدالله و همکارانش (۱۹۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر مدیران منابع انسانی به عنوان نگرشی فرهنگی» به این نتیجه رسیدند که پارتی‌بازی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان دارد. دنیس و ماری (۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی تأثیر پارتی‌بازی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که پارتی‌بازی و خویشاوندسالاری، منجر به تغییر ادراک کارکنان از نظریه برابری و کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. احمدی و همکارانش (۱۳۹۱) هم در مقاله «تأثیر رابطه‌بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان» به این نتیجه رسیدند که پارتی‌بازی، بر اقدامات مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی، تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد. حسن‌پور و همکارانش (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی ایران» به این نتیجه رسیدند که برخلاف تصور همگان، پارتی‌بازی در استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی ایران در اولویت نخست قرار ندارد. محمدی و همکارانش (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان «تبیین نقش پارتی‌بازی در رضایت و عملکرد شغلی» به این نتیجه دست یافتند که پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی، اثر منفی و معنادار و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی، اثر مثبت و معناداری دارد. تأثیر منفی پارتی‌بازی بر رضایت شغلی نیز با روش معادلات ساختاری تأیید شد، در حالی که با روش تحلیل رگرسیون مورد تأیید قرار نگرفت. سافینا (۲۰۱۵) در مقاله «پارتی‌بازی در یک سازمان؛ دلایل و اثرات»، پارتی‌بازی را به عنوان یک معضل معرفی کرده که فرایند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور روسیه را تحت تأثیر قرار داده و منجر به رشد پدیده «فرار مغزها» شده است. برامول و گوویل (۲۰۱۶) نیز در مقاله خود با عنوان «پارتی‌بازی» به این نتیجه رسیدند که پارتی‌بازی بر انگیزه‌های

سرمایه گذاری و نوآوری، تأثیر منفی می گذارد. با توجه به مبانی و پیشینه مطرح شده، فرضیه های زیر جهت بررسی تدوین شد:

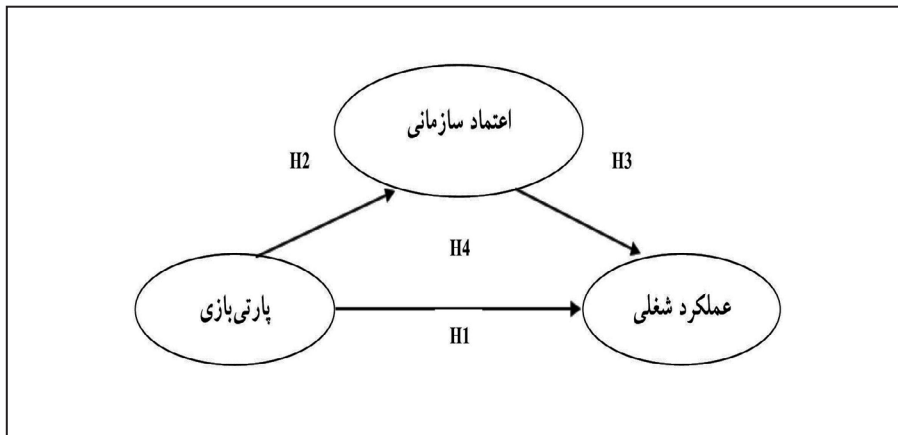
فرضیه اول: پارتی بازی بر عملکرد شغلی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: پارتی بازی بر اعتماد سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: اعتماد سازمانی در رابطه بین پارتی بازی و عملکرد شغلی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، نقش میانجی دارد.

با توجه به فرضیه های مذکور، مدل مفهومی تحقیق (شکل شماره ۱)، تأثیر پارتی بازی بر عملکرد شغلی با میانجی گری اعتماد سازمانی را نشان می دهد.



شکل شماره (۱). مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر ماهیت، توصیفی - همبستگی؛ از نظر شیوه پژوهش، کمی و از نظر افق زمانی، تک مقطعی است. روش جمع آوری داده ها نیز استفاده از پرسشنامه و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به تعداد ۳۰۰ نفر بود. به منظور

تعیین حجم نمونه (۱۶۸ نفر)، از فرمول کوکران استفاده شد؛ اما به دلیل اینکه تحقیق حاضر در صدد بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل است و از آنجا که برای انجام این مهم، حداقل نمونه می‌بایست ۲۰۰ نفر باشد، تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه تعیین شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و برای سنجش روایی صوری و محتوایی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبری استفاده گردید. اظهار نظر اساتید متخصص و کارشناسان خبره نیز روایی ابزار سنجش را تأیید کرد.

جدول شماره (۱). اطلاعات پرسشنامه تحقیق

متغیرها	نوع متغیر	تعداد گویه‌ها	منبع پرسشنامه	آلفای کرونباخ
پارتنری بازی	مستقل	۸	عبدالله و همکاران (۱۹۹۸)	۰/۷۶
عملکرد شغلی	وابسته	۱۵	پاترسون و همکاران (۱۹۹۲)	۰/۹۰
اعتماد سازمانی	میانجی	۱۲	شفیعی (۱۳۹۰)	۰/۸۹

همانطور که مشاهده شد، ضریب آلفای کرونباخ همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد که نشانگر تأیید پایایی بالای پرسشنامه است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

در این بخش ۲۳۰ شرکت‌کننده در نمونه به تفکیک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بررسی شدند (جدول شماره ۲).



جدول شماره (۲). توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

تحصیلات			جنسیت		
کارشناسی	کارشناسی	کارشناسی	زن	مرد	
۷۰	۱۴۵	۱۵	۳۵	۱۹۵	
سابقه خدمت			سن		
بالاتر از ۲۰	۱۰ تا ۲۰	کمتر از ۱۰	بالاتر از ۴۵	۳۵ تا ۴۵	کمتر از ۳۵
۲۳	۱۶۵	۳۵	۴۶	۱۰۵	۷۹

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده شد، بیشترین افراد شرکت کننده را مردان تشکیل می دهند. از نظر سنی، کارکنان بین ۳۵ تا ۴۵ سال، از نظر تحصیلات، کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس و از نظر سابقه خدمت، کارکنان بین ۱۰ تا ۲۰ سال، بیشترین فراوانی را داشته اند.

ب) یافته های استنباطی

برای آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار LISREL بهره گرفته شد. قبل از ورود به مدل ساختاری تحقیق و بررسی فرضیه ها، مدل اندازه گیری متغیرهای تحقیق تشریح می شود. در این تحقیق، با توجه به اینکه متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی شامل پارتی بازی، عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی، بدون بُعد هستند، برای روایی آنان از تحلیلی عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده گردید. مدل اندازه گیری در جدول های شماره (۳) و (۴) گزارش شده است.

1. Structural Equation Modeling

جدول شماره (۳). مدل اندازه گیری متغیر پارتی بازی

متغیر	سؤال‌ها	بار عاملی	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
پارتی بازی	سؤال ۱	۰/۶۸	۰/۵۸	۰/۸۳
	سؤال ۲	۰/۵۷		
	سؤال ۳	۰/۵۹		
	سؤال ۴	۰/۶۴		
	سؤال ۵	۰/۷۹		
	سؤال ۶	۰/۶۷		
	سؤال ۷	۰/۶۷		
	سؤال ۸	۰/۶۸		

با توجه به اینکه همه بارهای عاملی متغیر پارتی بازی، بزرگتر از ۰/۴۰ شده‌اند و AVE نیز بزرگتر از ۰/۵۰ شده است، روایی همگرایی این متغیر تأیید می‌شود؛ همچنین با توجه به اینکه CR بزرگتر از ۰/۷۰ شده است می‌توان گفت که سؤالات متغیر پارتی بازی دارای پایایی سازه و سازگاری درونی است.



جدول شماره (۴). مدل اندازه گیری متغیرهای عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی

متغیر	سؤال ها	بار عاملی	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	متغیر	سؤال ها	بار عاملی	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
عملکرد شغلی	سؤال ۹	۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۹۳	عملکرد سازمانی	سؤال ۲۴	۰/۷۶	۰/۶۴	۰/۹۱
	سؤال ۱۰	۰/۶۱				سؤال ۲۵	۰/۶۰		
	سؤال ۱۱	۰/۷۳				سؤال ۲۶	۰/۷۱		
	سؤال ۱۲	۰/۶۹				سؤال ۲۷	۰/۶۸		
	سؤال ۱۳	۰/۵۴				سؤال ۲۸	۰/۷۱		
	سؤال ۱۴	۰/۷۶				سؤال ۲۹	۰/۷۶		
	سؤال ۱۵	۰/۷۴				سؤال ۳۰	۰/۷۱		
	سؤال ۱۶	۰/۷۱				سؤال ۳۱	۰/۷۵		
	سؤال ۱۷	۰/۸۴				سؤال ۳۲	۰/۵۸		
	سؤال ۱۸	۰/۷۶				سؤال ۳۳	۰/۷۱		
	سؤال ۱۹	۰/۷۰				سؤال ۳۴	۰/۶۶		
	سؤال ۲۰	۰/۷۲				سؤال ۳۵	۰/۶۷		
	سؤال ۲۳	۰/۵۹							

همانطور که یافته های جدول شماره ۴ نشان می دهد همه بارهای عاملی متغیرهای عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی، بزرگتر از ۰/۴۰ شده اند، AVE نیز بزرگتر از ۰/۵۰ شده است؛ بنابراین روایی همگرایی این متغیر تأیید می شود؛ همچنین با توجه به اینکه CR متغیر بزرگتر از ۰/۷۰ شده است، در نتیجه سؤال های متغیرهای مطرح شده دارای پایایی سازه و سازگاری درونی است.

همبستگی بین متغیرهای تحقیق

در جدول شماره ۵ همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همانطور که مشاهده می شود بین تمام متغیرهای تحقیق، همبستگی معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

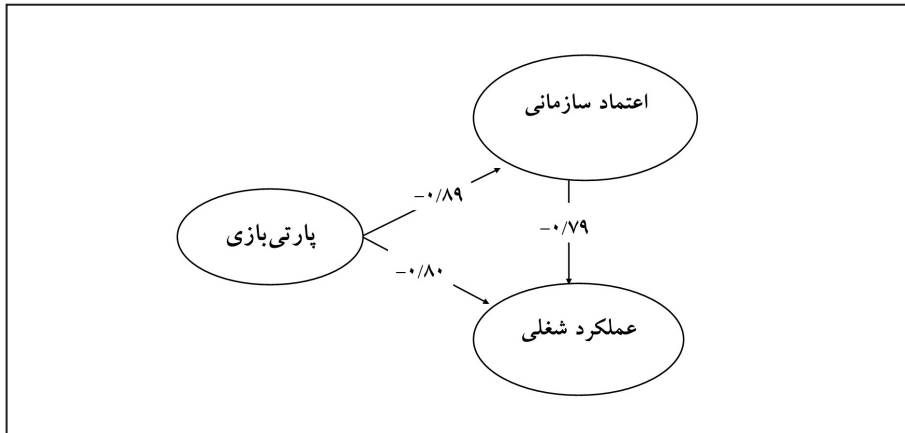
جدول شماره (۵). همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
پارتنری بازی	۳/۳۱۷	۰/۸۸۶	۱/۰۰	-۰/۷۲۲	-۰/۷۱۴
اعتماد سازمانی	۳/۱۴۵	۰/۵۶۱	-	۱/۰۰	۰/۷۰۸
عملکرد شغلی	۳/۱۱۴	۰/۵۲۳	-	-	۱/۰۰

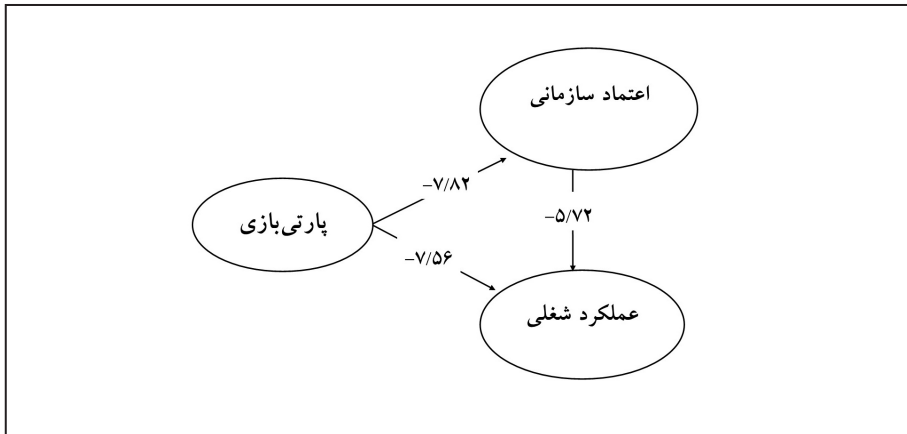
* در خطای ۰/۰۵ معنادار است.

مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق

شکل‌های شماره (۲) و (۳)، مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری را نشان می‌دهند.



شکل شماره (۲). مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره (۳). مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق در حالت ضرایب معناداری

نتایج کلی فرضیه‌های تحقیق با توجه به ضریب مسیر و عدد معناداری به‌دست آمده از مدل ساختاری تحقیق در جدول شماره ۶ به صورت خلاصه انعکاس یافته است.

جدول شماره (۶). بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های تحقیق
تأثیر منفی پارتی بازی بر عملکرد شغلی	-۷/۵۶	-۰/۸۰	عملکرد شغلی ← پارتی بازی
تأثیر منفی پارتی بازی بر اعتماد سازمانی	-۷/۸۲	-۰/۸۹	پارتی بازی ← اعتماد سازمانی
تأثیر مثبت اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی	۵/۷۲	۰/۷۹	عملکرد شغلی ← اعتماد سازمانی

جدول بالا، رابطه بین پارتی بازی با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه عدد معناداری (t) بین دو متغیر پارتی بازی و عملکرد شغلی، برابر با -۷/۵۶ و کوچکتر از -۱/۹۶ و مقدار بین دو متغیر، برابر با -۰/۸۰ شده است، پس

بین پارتی بازی و عملکرد شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد (فرضیه اول)؛ همچنین با توجه به اینکه عدد معناداری (t) بین دو متغیر پارتی بازی و اعتماد سازمانی، برابر با $-۷/۸۲$ و کوچکتر از $-۱/۹۶$ و مقدار بین دو متغیر، برابر با $-۰/۸۹$ شده است، پس بین پارتی بازی و اعتماد سازمانی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد (فرضیه دوم) و با عنایت به اینکه عدد معناداری (t) بین دو متغیر اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی، برابر با $۵/۷۲$ و بزرگتر از $۱/۹۶$ و مقدار بین دو متغیر، برابر با $۰/۷۹$ شده است، پس بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (فرضیه سوم). در جدول شماره ۷ نیز ضریب مسیر با مقادیر معناداری (t) برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای تحقیق گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می توان به بررسی نقش میانجی متغیر اعتماد سازمانی پرداخت.

جدول شماره (۷). اثرات مستقیم و غیرمستقیم

اثرات			متغیر		
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
-۱۳/۱۷	-۵/۶۱	-۷/۵۶	عملکرد شغلی	اعتماد سازمانی	پارتی بازی
-۰/۱۵۰	-۰/۷۰	-۰/۸۰			

ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان پارتی بازی و عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی برابر با $-۵/۶۱$ است. با توجه به اینکه مقدار به دست آمده از میزان $-۱/۹۶$ بزرگتر است می توان نتیجه گرفت که پارتی بازی، تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی با میانجی گری اعتماد سازمانی دارد (فرضیه چهارم). شاخص های مدل ساختاری تحقیق در جدول شماره ۸ گزارش شده است.



جدول شماره (۸). شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	نتایج
برازش مطلق	نیکویی برازش	GFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷
	نیکویی برازش تعدیل‌شده	AGFI	بیشتر از ۰/۸۰	۰/۹۲
برازش تطبیقی	برازش هنجارنشده	NNFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳
	برازش هنجارشده	NFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
	برازش تطبیقی	CFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵
	برازش نسبی	RFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷
	برازش افزایشی	IFI	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲
برازش مقتصد	برازش مقتصد هنجارشده	PNFI	بیشتر از ۰/۵۰	۰/۶۷
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۹
	کای دو بر درجه آزادی	Chisquare/df	بین ۱ تا ۳	۱/۰۴۹

خروجی مدل آزمون‌شده در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در این مدل معادل ۰/۰۶۹ و شاخص GFI معادل ۰/۹۵ محاسبه شده است و چون مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مقدار GFI نیز بالای ۰/۹۰ است، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود. نسبت کای دو بر درجه آزادی در این تحقیق، ۱/۰۴۹ به دست آمده که پایین‌تر از ۳ بودن آن، نشان‌دهنده برازندگی بالای مدل است؛ بنابراین می‌توان به نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری اتکا کرد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پارتنری بازی بر عملکرد شغلی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی ایلام با میانجی‌گری اعتماد سازمانی انجام شد و در واقع به دنبال یافتن پاسخی برای این سؤال بود که اگر در یک سازمان، پارتنری بازی اساس روابط کاری را تشکیل دهد آیا عملکرد کارکنان را

کم می‌کند و اعتماد سازمانی خدشه‌دار می‌شود؟

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول نشان داد که پارتی‌بازی بر عملکرد شغلی، تأثیر منفی و معناداری دارد؛ بدین معنا که با افزایش پارتی‌بازی در سازمان، عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه تأییدکننده برخی از پژوهش‌ها و نظرات پیشین است؛ چنانکه محمدی و همکاران (۱۳۹۵) و عبدالله و همکاران (۱۹۹۸) نیز به این نتیجه رسیده بودند که پارتی‌بازی، اثر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان می‌گذارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که کارکنان وظیفه‌شناس و متعهد در مشاغل و پست‌های مدیریتی یا غیرمدیریتی در صورت وجود پارتی‌بازی در سازمان، انگیزه خود را برای رقابت‌های سازنده در راستای ارتقا و ترفیع از دست می‌دهند؛ زیرا می‌دانند که در فضای به ظاهر رقابتی سازمان، ارتقا و ترفیع نه بر مبنای ضابطه بلکه بر اساس رابطه صورت می‌گیرد. به تبع کاهش انگیزه نیز عملکرد فردی و سازمانی به طور محسوسی کاهش می‌یابد.

در ادامه مشخص شد که پارتی‌بازی، تأثیر منفی و معناداری بر اعتماد سازمانی کارکنان دارد (فرضیه دوم)؛ نتیجه این فرضیه تاکنون در قالب مطالعات تجربی حاصل نشده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پارتی‌بازی در سازمان، اعتماد بین فردی در میان کارکنان سازمان را هدف قرار می‌دهد؛ زیرا افراد فاقد وابستگی به قدرت، افراد نزدیک به مدیران عالی سازمانی را با نگاهی توأم با ظن منفی تحلیل می‌کنند، به آنها اعتماد ندارند، ارتباط مؤثری با آنها برقرار نمی‌سازند و با آنها همکاری نمی‌کنند؛ زیرا می‌پندارند که در سازمان، شفافیتی وجود ندارد. این فضای بی‌اعتمادی میان کارکنان، موجب پدید آمدن رفتارهایی چون: شایعه‌پراکنی، تضاد، سیاسی‌کاری و کم‌کاری در سازمان می‌شود که به تبع آن، انرژی بالایی از سازمان گرفته خواهد شد و هزینه‌ها افزایش خواهد یافت. در چنین سازمانی صحبت از تعهد، خودکنترلی، همکاری، خلاقیت و ... بی‌فایده است و بیشتر تلاش‌هایی که برای افزایش عملکرد سازمانی و به تبع آن بهره‌وری صورت می‌گیرد، به نتیجه مطلوب نخواهد رسید؛ زیرا تحقق هدف‌های سازمان، مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌هاست؛ به تعبیر دیگر، وجود

اعتماد بین فردی در میان اعضای سازمان و بین مدیریت و کارکنان، موجب افزایش ارتباطات سازمانی، تسهیم دانش، کارایی سازمانی، مشارکت، کاهش فساد اداری و افزایش رضایت مراجعه‌کنندگان به سازمان می‌شود (پاول و اوچرانا، ۲۰۱۳). برخلاف آنچه گفته شد، درویش و عظیمی زاچکانی (۱۳۹۵) می‌گویند که اعتماد سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیری ندارد؛ از این رو، لازم است این موضوع بیشتر بررسی شود و زوایای مختلف اثرات اعتماد سازمانی بر کاهش فساد اداری و به طور خاص پارتی‌بازی توسط محققان در پژوهش‌های آینده روشن گردد.

همچنین در این پژوهش مشخص شد که اعتماد سازمانی، تأثیر معنادار و مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد (فرضیه سوم)؛ بدین معنی که با افزایش اعتماد سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان ارتقا می‌یابد. این یافته، نتایج مطالعات اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) و اوهم و زاچر (۲۰۱۵) را تأیید می‌کند و در تبیین می‌توان گفت که اعتماد، زمینه انضباط اجتماعی را فراهم می‌کند، در بهبود عملکرد شغلی و به تبع آن، کیفیت زندگی کاری مؤثر است و به عنوان عاملی تأثیرگذار بر واکنش‌های احساسی به نتایجی می‌انجامد که ارائه‌دهنده چارچوبی برای افزایش بهره‌وری سازمانی است. در نهایت نیز مشخص شد که اعتماد سازمانی در رابطه بین پارتی‌بازی و عملکرد شغلی، نقش میانجی ایفا می‌کند (فرضیه چهارم)؛ بدین معنا که اعتماد سازمانی به عنوان رابط بین متغیر پارتی‌بازی و عملکرد شغلی قرار می‌گیرد و به صورت غیرمستقیم میزان رابطه متغیرهای پیش‌گفته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با تأیید نقش میانجی اعتماد سازمانی می‌توان گفت که پارتی‌بازی می‌تواند از طریق اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم داشته باشد. شایان ذکر است که این یافته تاکنون در قالب مطالعات تجربی حاصل نشده است و این احتمال وجود دارد که این اولین مطالعه‌ای باشد که روابط مذکور را بررسی کرده است؛ لذا نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود. با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود برای کاهش پارتی‌بازی و ارتقای عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام، نظام شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری در حوزه‌های جذب و استخدام، ارتقا و جبران خدمات پایه‌گذاری شود و باید دانست که بنیان چنین نظامی به تنهایی باعث دستیابی به اهداف سازمانی

نمی‌شود؛ بلکه می‌بایست مدیران رده‌بالای سلسله‌مراتب سازمانی به این امر اعتقاد و اعتماد داشته باشند و با حمایت از آن و پرهیز از دخالت‌دادن رابطه به جای ضابطه، گام‌های محکمی در این مسیر بردارند.

منابع و مأخذ الف) فارسی

- آتشک، محمد، محمد قهرمانی، محمود ابوالقاسمی و مقصود فراستخواه؛ (۱۳۹۰)، «مفهوم فساد اداری در نظام آموزش دولتی»، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳: ۳۰-۴۳.
- آزادبخت، حمید و فرزانه مواهبی طباطبایی؛ (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر پارتنری بازی بر نگرش و رفتار کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت دولتی)»؛ کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا. بازیابی: https://www.civilica.com/Pa-per-MSECONF01-MSECONF01_369.html
- احمدی، علی‌اکبر، مرتضی مرادی و فرانک کمال‌آبادی؛ (۱۳۹۱)، «تأثیر رابطه بازی بر نگرش و رفتار کارکنان سازمان»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۱): ۱۱۵-۱۳۵.
- اسماعیلی، محمودرضا و حیدر صیدزاده؛ (۱۳۹۶)، «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی»، مدیریت بهبود و تحول، شماره ۸۳: ۵۱-۶۸.
- بهشتی، محمدباقر؛ (۱۳۹۰)، «بررسی بهره‌وری در سازمان‌های دولتی ایران و راه‌های افزایش آن»، اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۴۵ و ۴۶، ۱۸-۳۳.
- حسن‌پور، اکبر، رضا یوسفی زنوز و پریسا موسوی؛ (۱۳۹۵)، «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی ایران»، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۴، شماره ۴: ۱۰۹-۱۲۸.
- حقیقتیان، منصور، معصومه دوله، ایمان طعیمه‌پور و فاطمه دوله؛ (۱۳۹۵)، «رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به فساد اداری در بین کارکنان شهرداری تهران»، رفاه اجتماعی، دوره ۶۱، شماره ۱۶: ۴۷-۷۶.
- خان‌باشی، محمد، شمس‌السادت زاهدی و سیدمهدی الوانی؛ (۱۳۹۲)،



- «پاسخگویی بستری برای تقویت اعتماد عمومی»، نظم و امنیت ملی، دوره هفتم، شماره ۹.
- خداداد حسینی، سیدحمید و محسن فرهادی نژاد؛ (۱۳۸۰)، «بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۵، شماره ۱: ۳۷-۵۳.
 - دانایی فرد، حسن، علی رجب‌زاده، و اسد حصیری؛ (۱۳۸۸)، «ارتقای اعتماد درون‌سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران»، پژوهش‌های مدیریت، دوره ۲، شماره ۴: ۵۹-۹۰.
 - درویش، حسن و فاطمه عظیمی زاچکانی؛ (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)»، مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱: ۱۵۳-۱۶۶.
 - شاهنوشی، محسن و میترا دادخواه؛ (۱۳۹۶)، «موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استان فارس»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره سوم، ۱۹۵-۲۱۸.
 - فرهنگ، ابوالقاسم، عبدالوهاب پورقاز و سعید جمشیدزهی؛ (۱۳۹۳)، «اثر بخشی چرخش شغلی و رابطه آن با عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۷، شماره ۲۳: ۱۲۹-۱۴۴.
 - محمدی، جیران، مژگان‌السادات باقری، سارا صفریان و آزاده علوی برازجانی؛ (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر پارتی‌بازی در عملکرد و رضایت شغلی کارکنان»، پژوهش‌های منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱: ۲۳۷-۲۵۷.

ب) انگلیسی

- 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.
- Ahmed, R R., Warraich, U A., Khoso, I., Ahmad, N (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Global Management Jour-

- nal for Academic & Corporate Studies, 4 (2): 104-108.
- An Organizational Commitment: An empirical study», Int. J. Human Resources Development and Management, Vol. 3, No. 3, pp. 191-202.
 - 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.
 - Arasli, H. & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. Social Behavior and Personality, 36(9), 1237-1250.
 - Arnott. C. (2007). Trust: current thinking & future research, European Journal of Marketing 41 (9/10), 981-987.
 - Astrachan, J., Klein, S., Smyrmos, K. & Astrachan, J. H. (2002). The F-PEC scale of family influence a proposal for solving the family business definition problem. FAMILY BUSINESS REVIEW, 15(1), 45-58.
 - Beviá, C. Corchón, L. C. (2017). Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital, Mathematical Social Sciences, V 90, 182-190.
 - Bramoullé, Y, Goyal, S., (2016). Favoritism, Journal of Development Economics, V (122): 16-27.
 - Castila, Emilio. Bernard, Stephen. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations, SAGE Journals, V 55, 543-676.
 - Dahlström, C., Lapuente, V. & Teorell, J. (2012). The Merit of Meritocratization Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption. Political Research Quarterly, 65(3): 467-485.
 - Dennis R. L. Mary L. W. (2003) «Nepotisms effect on employee satisfaction
 - Hayajenh, A.F., Maghrabi, A.S. & Al-Dabbagh, T.H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. International Journal of Manpower, 15(1), 60-67.
 - Jones, R. G., Stout, T., Harder, B., Levine, E., Levine, J. & Sanchez, J. I. (2008). Personnel psychology and nepotism: Should we support anti-nepotism policies?. The Industrial/Organizational Psychologist,



- 45(3), 17–20.
- Kragh, S. U. (2012). The anthropology of nepotism: Social distance and reciprocity in organizations in developing countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(2), 247–265.
 - Loewe, M. B., Schönleber, J., Seibert, V., Speer, S. & Christian, J. V. (2007). *The Impact of Favoritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan*. Bonn, 216.
 - Mohamad, M., Jais, J (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers, *Procedia Economics and Finance*, 35: 674 – 682.
 - Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. - Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology*, Vol. 12. Hoboken, NJ: Wiley.
 - Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. - Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology*, Vol. 12. Hoboken, NJ: Wiley.
 - Mukherjee, K., & Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment, *Management and Labour Studies*, 38(1&2), 63–79.
 - Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
 - Pavel, J. & Ochrana, F. (2013). Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition and Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 7(2): 114-134.
 - Reynolds, J. & Xian, H. (2014). Perceptions of meritocracy in the land of opportunity, *Research in Social Stratification and Mobility*, V 36, 121-137.
 - Safina, D., “Favoritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects”, (2015). 2nd GLOBAL CONFERENCE on BUSINESS, ECONOMICS, MANAGEMENT and TOURISM, 23: 630 – 634.
 - Svensson, J. (2005). “Eight questions about corruption”. *Journal of Economic Perspectives*, 19, 19–42.