



دانشکده علوم اداری و اقتصادی

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه

بررسی نقش عوامل فردی و موقعیتی در بروز تملق و تأثیر آن بر پیشرفت
شغلی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد)

نگارنده:

حمید رضازاده برفویی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت بازرگانی - گرایش تحول

استاد راهنما:

دکتر سعید مرتضوی

استاد مشاور:

دکتر فریبرز رحیم نیا

شهریورماه ۱۳۹۲



تقدیم به پیش‌گام مقدس حضرت علی بن موسی الرضا (سلام الله علیه)

که توفیق دانش‌پژوهی در حریم حرمش را ارزانیم داشت

و تقدیم به تمامی اعضای خانواده ام به ویژه

مادر عزیزم

که حس بودنش به من شوق زیستن می‌دهد...

ساکنداری

منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است

و به شکر اندرش مزید نعمت.

سپاس بی انتها، کسی راست که جانم را فکرت آموخت، هر چند که زبان قاصر از مدح و ثنای پروردگاری هست است. لیکن به حکم و طیف، ابتدا زبان به ستایش ذات اقدس الهی گشوده و سپس از ثنای عزیزان و سرورانی که اینجانب را در پی نمودن این مسیر دشواری نمودند، قدر دانی می نمایم چرا که «من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق»:

❖ جناب آقای دکتر مرتضوی که بار، نمودهای ارزنده خود به جهت دهنده و سکندار این پژوهش بودند و بحق آنرا خوب هدایت نمودند.

❖ جناب آقای دکتر رحیم نیا که بعنوان استاد مشاور تجربیات گرانمای خود را در اختیارم نهادند.

❖ اساتید محترم دانشکده علوم اداری و اقتصادی که در طول مدت تحصیل، افتخار ساگردی آنها را داشته ام.

و تمامی دوستانم بویژه آقایان قاسم اسلامی و احمد رضا کریمی که مراد پی نمودن این راه یاری رسانند.

چکیده

اگرچه سازمانها سیستم‌های مدیریت مسیر شغلی و استراتژی‌های ترفیع را برای کارکنانی که دارای سطح بهره‌وری بالا و عملکرد مطلوب هستند، طراحی و اجرا می‌کنند اما مطالعات، حاکی از تأثیر فرایندها و رفتارهای سیاسی از جمله تملق بر پیشرفت حرفه‌ای کارکنان است. در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی نقش عوامل فردی (کانون کنترل و ماکیاولی) و موقعیتی (سبک رهبری و ابهام در وظیفه) بر بروز تملق، و تأثیر آن بر پیشرفت شغلی کارکنان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد (به جز اعضای هیئت علمی) بود، که ۲۱۸ نفر به از آنها با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه (با تأیید روایی و پایایی) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها، از روش معادلات ساختاری و آزمون مقایسه میانگین‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد متغیرهای فردی یعنی کانون کنترل و ماکیاولیزم به‌طور معناداری بر تملق تأثیر داشت، اما از بین دو متغیر موقعیتی شامل سبک رهبری و ابهام نقش، تنها تأثیر متغیر سبک رهبری بر تملق تأیید شد. همچنین، معناداری رابطه مثبت بین تملق کارکنان و پیشرفت شغلی آنها مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: تملق، عوامل فردی، عوامل موقعیتی، پیشرفت شغلی

فهرست مطالب

عنوان

شماره صفحه

فصل اول؛ کلیات پژوهش

- ۱-۱- مقدمه ۱
- ۲-۱- بیان مسأله و تبیین موضوع ۲
- ۳-۱- ضرورت انجام تحقیق ۶
- ۴-۱- فرضیه های تحقیق ۷
- ۵-۱- اهداف اساسی از انجام تحقیق ۸
- ۶-۱- نتایج مورد انتظار پس از انجام تحقیق ۹
- ۷-۱- قلمرو تحقیق ۹
- ۱-۷-۱- قلمرو زمانی تحقیق ۹
- ۲-۷-۱- قلمرو مکانی تحقیق ۹
- ۸-۱- تعریف عملیاتی واژههای تحقیق ۱۰

فصل دوم: ادبیات موضوع

- ۱-۲- مبانی نظری ۱۳
- ۲-۲- مدیریت تصویرسازی ۱۴
- ۱-۲-۲- انواع و ابعاد مدیریت تصویرسازی ۱۶
- ۲-۲-۲- کاربردهای مدیریت تصویرسازی ۲۰
- ۳-۲- مفهوم تملق ۲۰
- ۱-۳-۲- انواع تملق ۲۲
- ۲-۳-۲- علل تملق ۲۳
- ۱-۲-۳-۲- عوامل فردی ۲۳
- ۲-۳-۲- عوامل موقعیتی ۲۵
- ۳-۳-۲- تملق و چابپلوسی در برابر تعریف و تمجید ۲۸
- ۴-۳-۲- تملق و چابپلوسی از منظر اسلام ۳۰

۳۲ ۵-۳-۲- تملق مانع رسیدن بازخورد منفی به مدیر
۳۳ ۶-۳-۲- مقابله با تملق زمینه‌ساز سرمایه اجتماعی
۳۴ ۷-۳-۲- تملق و پیشرفت شغلی
۳۷ ۴-۲- پیشینه تحقیق
۳۷ ۱-۴-۲- تحقیقات انجام شده داخلی
۳۸ ۲-۴-۲- تحقیقات انجام شده خارجی
۴۱ ۵-۲- مدل مفهومی تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق

۴۴ ۱-۳- روش تحقیق
۴۵ ۲-۳- جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری
۴۶ ۳-۳- روش ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات
۴۷ ۴-۳- روایی و پایایی ابزار سنجش
۴۸ ۵-۳- روش های تحلیل داده ها
۴۸ ۱-۵-۳- آزمون همبستگی
۴۸ ۲-۵-۳- تحلیل عاملی تأییدی
۵۰ ۳-۵-۳- آزمون نرمال بودن داده ها
۵۰ ۴-۵-۳- آزمون هم خطی
۵۲ ۶-۵-۳- مدل یابی معادله‌ی ساختاری
۵۴ ۷-۵-۳- شاخص های برازش
۵۵ ۸-۵-۳- ارزیابی برازش مدل ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۵۹ ۱-۱-۴- نتایج بررسی روایی
۶۱ ۲-۱-۴- نتایج بررسی پایایی
۶۲ ۲-۴- آمار توصیفی
۶۲ ۱-۲-۴- سیمای آزمودنی ها
۶۲ ۱-۱-۲-۴- جنسیت پاسخ دهندگان
۶۳ ۲-۱-۲-۴- بازه سنی پاسخ دهندگان

۶۴ ۴-۲-۱-۳- میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۶۵ ۴-۲-۱-۴- سابقه فعالیت پاسخ دهندگان
۶۶ ۴-۳- تحلیل اکتشافی داده‌ها (EDA)
۶۶ ۴-۳-۱- بررسی نرمال بودن داده‌ها
۶۷ ۴-۳-۲- آزمون هم خطی چندگانه
۶۸ ۴-۴- یافته‌های استنباطی
۶۸ ۴-۴-۱- همبستگی بین متغیرهای پژوهش
۶۹ ۴-۴-۲- بررسی فرضیه های تحقیق
۷۲ ۴-۴-۳- مدل معادلات ساختاری حاصل از نرم افزار

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۱ ۵-۱- مرور کلی
۸۲ ۵-۲- بحث و نتیجه گیری
۸۲ ۵-۲-۱- نتایج مرتبط با سئوالات عمومی
۸۲ ۵-۲-۲- نتایج مرتبط با فرضیه های تحقیق
۸۹ ۵-۳- پیشنهادات
۸۹ ۵-۳-۱- پیشنهادات کاربردی
۹۶ ۵-۳-۲- پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۹۸ ۵-۴- محدودیتها
۱۰۱ ۶- منابع و مأخذ
۱۰۸ ۷- ضمائم و پیوست

فهرست شکل‌ها و نمودارها

شکل ۱-۱: تفاوت تعریف و تملق	۲۹
شکل (۲-۱) مدل مفهومی تحقیق	۴۲
جدول ۱-۳- ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق، بدست آمده از سنجش پایایی ابزار	۴۷
جدول ۲-۳- انواع شاخص‌های برازش مدل	۵۵
جدول ۳-۳- توصیه‌هایی برای ارزیابی مدل؛ برخی قواعد سرانگشتی	۵۶
جدول ۱-۴- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه	۶۰
جدول ۲-۴- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی	۶۱
جدول ۳-۴- ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق	۶۱
جدول ۴-۴- جنسیت پاسخ دهندگان	۶۲
جدول ۵-۴- مربوط به سن پاسخ دهندگان	۶۳
جدول ۶-۴- تحصیلات پاسخ دهندگان	۶۴
جدول ۷-۴- فراوانی سابقه فعالیت پاسخ دهندگان	۶۵
جدول ۸-۴- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف	۶۷
جدول ۹-۴- نتایج آزمون خطی بودن	۶۸
جدول ۱۰-۴- میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها	۶۸
شکل (۱-۴) مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد	۷۳
جدول ۱۵-۴- شاخص‌های برازش مدل نظری تحقیق	۷۴
جدول ۱۶-۴- ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی بین رفتار ماکیاولیستی و تملق کارکنان	۷۶
جدول ۱۷-۴- ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی بین کانون کنترل و تملق کارکنان	۷۷
جدول ۱۸-۴- ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی سبک رهبری و تملق کارکنان	۷۷
جدول ۱۹-۴- ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی ابهام در وظیفه و تملق کارکنان	۷۸
جدول ۲۰-۴- ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی تملق و پیشرفت شغلی	۷۸
جدول ۲۱-۴- خلاصه نتایج آزمون فرضیات	۷۸

کلیات تحقیق

فصل اول

۱-۱- مقدمه

امروزه کارکنان سازمانهای کسب و کار به استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت حرفه‌ای خود تمایل زیادی نشان می‌دهند. یک راه برای افزایش نفوذ و موقعیت حرفه‌ای، نشان دادن سطح بهره‌وری بالا در کار است و بهره‌وری بالا به میزان زیادی در موفقیت حرفه‌ای فرد و پاداشهای دریافتی وی موثر است. اما در کنار آن برای اعضای سازمان این امکان وجود دارد که موفقیت حرفه‌ای خویش را از طریق یک‌سری رفتارهای سیاسی نظیر تملق بهبود بخشند. تئوری‌ها و مطالعات حاکی از آن است که افراد بطور سیستماتیک به پیام‌ها و صحبت‌هایی که دارای یک مفهوم مثبت و تمجید برای آنهاست علاقه نشان می‌دهند و دوست دارند دیگران آنها را مورد تمجید و ستایش قرار دهند و ناخودآگاه در صدد جبران آن برمی‌آیند (فیسک و تیلور^۱، ۲۰۰۸).

برای مثال، زیردستان ممکن است سعی کنند تا از تملق برای افزایش دستمزد و ارتقای خویش بهره ببرند (وارتمن و لینزنمیر^۲، ۱۹۷۷). بنابراین یکی از خطرهایی که هر مدیری با آن مواجه است، تملق افراد فرصت طلب است. در هر سازمانی بی‌هنرانی هستند که به جای فراگیری دانش و خرد و تکیه بر تلاش و پشتکار خویش، با چرب‌زبانی و افسون‌گری به دنبال رسیدن به اهدافشان می‌باشند. کمتر مدیری است که بتواند از افسون آنان رهایی یابد. معمولاً مدیرانی قربانی تملق می‌شوند که از

^۱ . Fiske & Taylor

^۲ . Wortman & Linsenmeier

شخصیت واقعی خود غافل‌اند و بقای شخصیت خیالی خود را در تملق چاپلوسان و ثناگویان می‌دانند و به همین دلیل به آنان میدان می‌دهند. تملق و چاپلوسی ستایش ریاکارانه است. ستایش مشروع تشویق کننده است و باعث افزایش روحیه افراد می‌شود، در حالی که ستایش نابجا، افراد را اغفال می‌کند (باکس^۱، ۲۰۰۷).

تحقیقات پیشین عوامل متعددی را بر بروز تملق در سازمان موثر دانسته‌اند. اما وجه مشترک همه آن‌ها، تقسیم‌بندی این عوامل به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی است (رالستون^۲، ۱۹۸۵، کاسمار و همکاران^۳، ۲۰۰۴). با مطالعه این تحقیقات، محقق به این نتیجه رسید که مهمترین عوامل فردی، ماکیاولیسم و کانون کنترل و مهمترین عوامل موقعیتی، سبک رهبری مدیر و میزان ابهام در شغل کارکنان است. همچنین تملق نیز می‌تواند بر سازمان اثرات مختلفی بگذارد که با توجه به مطالعه کاسمار و همکاران (۲۰۰۴)، اثر این نوع رفتار بر پیشرفت شغلی بیشتر مورد توجه است. از این رو در این پژوهش پیش‌آیندهای موثر بر بروز تملق در سازمان و همچنین اثر این نوع رفتار بر پیشرفت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲- بیان مسأله و تبیین موضوع

رسالت خطیر و با ارزش دانشگاه به عنوان مروج علم و دانش و پرورش نسل علمی کشور، بر هیچ کس پوشیده نیست. از آنجا که دانشگاه فردوسی مشهد به عنوان یکی از دانشگاه‌های تراز اول کشور شناخته می‌شود و هر ساله دانشجویان زیادی در مقاطع مختلف علمی از این دانشگاه فارغ‌التحصیل، و به محیط کار و صنعت جامعه وارد می‌شوند. پرواضح است که عملکرد این دانشگاه بر کیفیت خروجی‌های آن، و نهایتاً بر کل جامعه اثرگذار است. از این رو، با توجه به نتایج تحقیقات گذشته

^۱ . Boxx

^۲ . Ralston

^۳ . Kacmar et al.

(که در ادامه اشاره می‌شود)، این پژوهش به دنبال بررسی تملق کارکنان، به عنوان یک پدیده سوء رفتاری است که می‌تواند بر این سازمان اثرگذار باشد. و به دنبال پاسخ به این سوالات است که اساساً تملق از چه عوامل فردی و موقعیتی (و به چه میزان) تأثیر می‌پذیرد؟ و آیا این پدیده می‌تواند بر پیشرفت شغلی کارکنان موثر باشد یا خیر؟

در فرهنگ ما ایرانیان تملق یا رفتار چاپلوسانه^۱ همواره تقبیح شده است. اما این نوع رفتار همواره به عنوان جزئی جدانشدنی از رفتار اجتماعی عده ای از مردم می‌باشد. متأسفانه تملق در بسیاری از جنبه‌های زندگی ما به وفور دیده می‌شود. سازمان‌ها نیز به عنوان بخشی از زندگی اجتماعی ما از وجود این نوع رفتار مستثنی نیستند. بسیاری از ما بارها شاهد تملق همکاران خود یا سایر کارکنان در سازمان‌ها برای رسیدن به مطامع خود بوده‌ایم. جونز^۲ (۱۹۶۴) تملق را یک سری رفتارهای استراتژیک می‌داند که به صورت نامشروع برای نفوذ بر یک فرد خاص، با توجه به ویژگی‌ها و جذابیت‌های شخصی، طراحی شده‌اند. این تاکتیک رفتارهایی مانند تعریف و تمجید، تحسین و یا لطف به همکاران یا افراد مافوق را دربر می‌گیرد.

برای توضیح رفتار تملق می‌توان از مفهوم بده بستان اجتماعی سود جست. در بده بستان اجتماعی یک الزام اجتماعی برای نشان دادن واکنش مناسب در برابر رفتار مثبت طرف مقابل، در فرد احساس می‌شود. چنانچه فردی شما را تحسین کند، ادب حکم می‌کند که شما نیز به تعریف و تمجید از وی بپردازید. به صورت مشابه تملق نشان دادن رفتاری مطلوب در برابر فرد هدف است، با این انتظار که وی خود را ملزم به نشان دادن واکنش مناسب به شکل دیگری در مقابل این رفتار ببیند (ویچیو و

^۱ . Ingratiation behavior

^۲ . Jones

آپلبام^۱، (۱۹۹۵). واگان و هوگ^۲ (۲۰۰۸) تملق را یک تلاش استراتژیک برای جلب توجه دیگران به منظور اجابت یک درخواست تعریف می‌کنند.

مطالعات گذشته عوامل متعددی را که در بروز تملق موثرند برشمرده‌اند. که می‌توان در یک جمع-بندی آن‌ها را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرد (رالستون، ۱۹۸۵، کاسمار و همکاران، ۲۰۰۴). رالستون (۱۹۸۵) سه نوع عامل فردی یعنی ماکیاولیسم، کانون کنترل و منحصر بودن وظیفه فرد و همچنین سه نوع عامل موقعیتی، شامل سبک مدیر، ابهام نقش و کمبود منابع در سازمان را در بروز تملق موثر می‌داند.

وارتمن و لینزنمیر (۱۹۷۷) بیان می‌کنند که فرد می‌تواند از طریق به کارگیری موثر رفتار تملق در برابر سرپرستان خویش به موفقیت حرفه‌ای نظیر نمرات ارزشیابی بالا دست یابد. به عبارت دیگر نمرات ارزشیابی عملکرد افراد متملق نسبت به افرادی که از این رفتار استفاده نمی‌کنند ولی در سطح عملکرد یکسانی با آنان هستند، بالاتر است. علاوه بر آن، نتایج ارزشیابی افراد متملق با عملکرد متوسط، پایین‌تر از نمرات افرادی نبود که حقیقتاً دارای عملکرد عالی بودند. همچنین فرد متملق در به‌دست آوردن پاداشهای بیشتر سازمانی نسبت به همتایانش موفق‌تر بوده است. در مطالعات دیگری میزان تأثیر رفتار تملق در دستیابی به هر دو نوع پاداشهای بیرونی (نظیر دستمزد، ترفیع و...) و پاداشهای درونی (نظیر رضایت شغلی) بررسی شد. یافته‌های پژوهشهای اخیر نشان می‌دهد که افرادی که از رفتار تملق استفاده می‌کردند، نه تنها به پاداشهای بیرونی بیشتری دست یافته بودند، بلکه سطح بالاتری از رضایت شغلی و حرفه‌ای را هم نشان می‌دادند (کیپنیس و واندرویر^۳، ۱۹۷۱).

1. Vecchio & Appelbaum

2. Vaughan & Hogg

3. Kipnis & Vanderveer

در بیان علت تأثیر رفتار تملق در موفقیت حرفه ای نظریات متفاوتی بیان شده است. کاردی و دابینز^۱ (۱۹۸۶) این موضوع را چنین بیان می کنند که دستیابی به پادشاهی سازمانی و یا نمرات ارزشیابی بالا نتیجه کنترل رفتار سرپرست توسط فرد متملق از طریق فرایند بده بستان اجتماعی و رفتاری متقابل است، به این معنی که سرپرست خود را ملزم به نشان دادن واکنش مناسب در برابر رفتار مطلوب متملق در برابر خویش می بیند.

واینه و فریز^۲ (۱۹۹۰) نشان می دهند که رفتارهای تملق تأثیر مثبتی بر روی واکنش سرپرست نسبت به زیردستان نظیر ارزشیابی عملکرد آنان دارد. تملق شیوه یادآوری اطلاعات را در سرپرست به واسطه وجود اثر هاله ای تحت تأثیر قرار می دهد که باعث می شود سرپرست رفتارهای مثبت کارمند را در نظر داشته باشد و اطلاعات نامناسب را درباره وی نادیده بگیرد.

البته ریسک موجود درباره تملق این است که احتمال دارد سرپرست رفتار مطلوب و مناسب تملق را به مقاصد سوء و فریبکارانه و انگیزه های پنهانی کارمند نسبت دهد که موجب بی اعتمادی و کاهش علاقه در سرپرست خواهد شد. علاوه بر این در بعضی مواقع که چنین احساسات مثبتی (مخصوصاً درباره سرپرست) توسط زیردستان نشان داده شده است، سرپرستان اقدامی برای افزایش دستمزد یا ترفیع در برابر این رفتار انجام نداده اند (مارتین^۳، ۱۹۸۷). در این تحقیق به بررسی علل فردی و موقعیتی بروز تملق کارکنان در سازمان، و اثر این نوع رفتار بر پیشرفت شغلی آن ها پرداخته می شود.

۱ . Cardy & Dobbins

۲ . Wayne & Ferris

۳ . Martin

۳-۱- ضرورت انجام تحقیق

تملق در سازمان، سبب آلودگی فرهنگی و اخلاقی محیط کاری می شود و به مرور، افراد غیر کارآمد سرپرستی امور را به دست می گیرند که کاهش ارتباط افراد سالم و کاردان و نیز پایین آمدن بهره وری و در نتیجه فرو پاشی سازمان را منجر خواهد شد. تملق و یا دیگر آفات اخلاقی در هر مجموعه ای نشانگر ناسالم بودن روابط و مناسبات و هنجارهای حاکم بر آن جامعه است. چنین فضایی در جامعه زمانی شکل می گیرد که منزلت ها و نقش ها آن گونه که شایسته افراد است توزیع نشود و در واقع شایسته سالاری به معنی واقعی آن وجود ندارد. اگر هر شخص در جایگاه در خور شأن خود قرار گیرد و مطابق با منزلت واقعی اش از نقش اجتماعی مناسب برخوردار شود، مناسبات در روابط اجتماعی نیز از سلامت کافی برخوردار خواهد شد. اگرچه سازمانها سیستم های مدیریت مسیر شغلی و استراتژی های ترفیع را برای کارکنانی که دارای سطح بهره وری بالا و عملکرد مطلوب هستند، طراحی و اجرا می کنند، اما مطالعات عمده از تأثیر فرایندها و رفتارهای سیاسی از جمله تملق بر موفقیت حرفه ای کارکنان خبر می دهد. در این صورت انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه ضروری به نظر می رسد. در صورت اثبات اثرگذار بودن تملق بر فرایندهای سازمانی به خصوص پیشرفت شغلی کارکنان، مدیران باید با استفاده از نتایج این تحقیقات به بررسی و کنترل تملق در سازمان خویش پردازند. بدیهی است که در صورت بی توجهی مدیران، این رفتار می تواند اثرات مخربی بر سازمان بگذارد.

از دیدگاه سازمانی کسب و کارهایی که به افراد چاپلوس پاداش می دهند از کمبود ایده های خلاق و انتقادات موشکافانه و سازنده رنج می برند و کسب و کارهای موفق توسط افرادی هدایت می شوند که تملق فریبنده زیردستان را نادیده می گیرند و به مهمترین ویژگی کارکنان مثل صداقت و

درستکاری پاداش می دهند (کیلهر^۱، ۱۹۹۶). بنابراین تأثیری که رفتار تملق بر سازمانها دارد نیازمند مطالعه و تحقیق بیشتری است. سازمان های ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند، به ویژه اینکه چنین مطالعاتی از سابقه تحقیقاتی قابل توجهی در کشور برخوردار نیستند. از سوی دیگر با توجه به اثراتی که تملق در فرایند ارزشیابی کارکنان و پیشرفت آن ها در مسیر شغلی شان دارد، سازمان ها می توانند نتایج این تحقیق را به منظور جلوگیری از به کارگماری افراد غیر شایسته در پست های حساس سازمانی و پیامدهای مخرب آن به کار گیرند.

۱-۴- فرضیه های تحقیق

- ۱) کارکنانی که از رفتار ماکیاولیستی بالاتری برخوردارند بیشتر از کارکنانی که رفتار ماکیاولیستی پایینی دارند، از تملق در رفتار خویش استفاده می کنند.
- ۲) کارکنانی که کانون کنترل آنها درونی است، بیشتر از کارکنانی که کانون کنترل بیرونی دارند از تملق در رفتار خویش استفاده می کنند.
- ۳) کارکنانی که دارای مدیری خودکامه هستند، بیشتر از کارکنانی که دارای مدیری دموکراتیک هستند از تملق در رفتار خویش استفاده می کنند.
- ۴) کارکنانی که در محیط کار در مورد مسئولیت های شغلی خود ابهام زیادی دارند، بیشتر از کارکنانی که در مسئولیت های شغلی خود ابهام کمی دارند، از تملق استفاده می کنند.
- ۵) رفتار ماکیاولی کارکنان، بر تملق آنها اثر مستقیم دارد
- ۶) کانون کنترل درونی، بر تملق کارکنان اثر مستقیم دارد
- ۷) سبک رهبری خودکامه، بر تملق کارکنان اثر مستقیم دارد

^۱ . Kelleher

۸) ابهام در وظیفه، بر تملق کارکنان اثر مستقیم دارد

۹) تملق کارکنان، بر پیشرفت شغلی آنها اثر مستقیم دارد

۱-۵- اهداف اساسی از انجام تحقیق

۱) مقایسه سطح تملق در کارکنانی که از رفتار ماکیاولیستی بالاتری برخوردارند با کارکنانی که

رفتار ماکیاولیستی پایینی دارند.

۲) مقایسه سطح تملق در کارکنانی که کانون کنترل آنها درونی است، با کارکنانی که کانون

کنترل بیرونی دارند.

۳) مقایسه سطح تملق در کارکنانی که دارای مدیری خودکامه هستند، با کارکنانی که دارای

مدیری دموکراتیک هستند.

۴) مقایسه سطح تملق در کارکنانی که در محیط کار در مورد مسئولیت های شغلی خود ابهام

زیادی دارند، با کارکنانی که در مسئولیت های شغلی خود ابهام کمی دارند.

۵) تعیین میزان تأثیر کانون کنترل کارکنان بر بروز تملق در آن ها

۶) تعیین میزان تأثیر شخصیت ماکیاولیستی کارکنان بر بروز تملق در آن ها

۷) تعیین میزان تأثیر سبک رهبری مدیر بر بروز تملق در کارکنان

۸) تعیین میزان تأثیر ابهام نقش بر بروز تملق در کارکنان

۹) تعیین میزان تأثیر تملق کارکنان بر پیشرفت شغلی آن‌ها

۶-۱- نتایج مورد انتظار پس از انجام تحقیق

با انجام این تحقیق علاوه بر فراهم آوردن اطلاعات و تئوری‌های مرتبط با اجزای مدل مفهومی تحقیق، تأثیرات و تأثرات پیش‌بینی شده در میان متغیرهای مدل مفهومی تحقیق نیز مشخص خواهد گردید. بدین ترتیب انتظار می‌رود که از یک طرف میزان تأثیر عوامل موقعیتی و فردی بر میزان تملق کارکنان و از طرف دیگر نحوه و میزان تأثیر این رفتار بر پیشرفت شغلی آنان در سازمان مشخص گردد. در صورت تایید روابط موجود در مدل مفهومی تحقیق، می‌توان مدیران را از وجود این رابطه آگاه ساخت و به جهت جلوگیری از ضرر و زیان ناشی از رفتار متملق‌آمیز کارکنان در سازمان توصیه‌های لازم به آنها ارائه شود.

۷-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق حاضر در دو بخش به شرح زیر ارائه می‌گردد.

۱-۷-۱- قلمرو زمانی تحقیق

تحقیق حاضر در مقطع زمانی شش ماه دوم سال ۱۳۹۱ اجرا شد.

۲-۷-۱- قلمرو مکانی تحقیق

محدوده مکانی انجام تحقیق دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد.

۸-۱- تعریف عملیاتی واژه‌های تحقیق

عوامل فردی: مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی کارکنان که منحصر به خودشان است و می‌تواند در بروز تملق موثر باشد. که در این تحقیق منظور دو ویژگی ماکیاولی و کانون کنترل است.

ماکیاولی: نوعی ویژگی شخصیتی است که اصیل بودن هدف را مد نظر قرار می‌دهد و توجه‌ای به وسیله یا ابزار رسیدن به هدف ندارد. به عبارت دیگر افراد دارای شخصیت ماکیاولی معتقدند که هدف وسیله را توجیه می‌کند و از هر راهی (حتی غیر مشروع) می‌توان به هدف رسید. این متغیر با پاسخ کارکنان به گویه‌های ۳۳ تا ۴۲ پرسش‌نامه سنجیده شده است. برای نمونه یکی از این گویه‌ها « به کارکنان باید به دید شک و تردید نگاه کرد، زیرا طبیعی است که همه به دنبال کسب قدرت هستند.» می‌باشد.

کانون کنترل: به معنی آن است که یک فرد موفقیت‌ها و شکست‌های خویش را به علت‌های درونی نسبت می‌دهد یا بیرونی. افرادی که معتقدند سرنوشت زندگی و پیروزی و شکست‌هایشان تحت کنترل خود و تلاششان است، دارای مرکز کنترل درونی و افرادی که اعتقاد به این دارند که حوادث زندگی تحت تأثیر نیروهای خارج از کنترل و نفوذ آنان است، دارای مرکز کنترل بیرونی هستند. این متغیر با پاسخ کارکنان به گویه‌های ۱ تا ۸ پرسش‌نامه سنجیده شده است. برای نمونه یکی از این گویه‌ها « اینک زندگی‌ام چگونه باشد، به فعالیت‌های خودم بستگی دارد.» می‌باشد.

عوامل موقعیتی: مجموعه‌ای از عوامل غیر شخصی که خارج از کنترل افراد سازمان، می‌توانند بر بروز تملق موثر باشند. که در این پژوهش دو عامل سبک رهبری مدیر و میزان ابهام در شغل کارکنان مد نظر است.

سبک رهبری مدیر: در اینجا منظور دو سبک رهبری اتوکراتیک و دموکراتیک است. مدیر دارای سبک اتوکراتیک، زیردستان را افرادی نیازمند هدایت و راهنمایی می‌داند و تمایل به کنترل دقیق آنها