



پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی

مجتبی عزیزیان^{۱*}، جواد پذیرش^۲، فرشاد نادری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه و هدف: این تحقیق با هدف سنجش نقش میانجی چاپلوسی در رابطه میان عزت نفس و استرس و موفقیت شغلی از دیدگاه خبرگان وزارت ورزش و جوانان صورت گرفته است. از نظر دسته بندی تحقیقات بر حسب هدف یک تحقیق کاربردی می باشد.

دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۷

بازنگری مقاله: ۹۸/۱۲/۱۴

پذیرش مقاله: ۹۹/۱/۵

روش شناسی: از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی- غیرآزمایشی است و در میان انواع روش های تحقیق توصیفی در زمره مطالعه موردی قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق، ۵۵۰ نفر از کارکنان و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب می شود. روش نمونه گیری روش نمونه گیری تصادفی بوده است. اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به خبرگان ابتدا مورد بررسی قرار گرفت و پس از تایید روایی و پایایی پرسشنامه، ارتباط بین عزت نفس و استرس با موفقیت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی چاپلوسی در قالب مدل معادلات ساختاری تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و LISREL صورت گرفته است.

کلید واژگان

چاپلوسی
عزت نفس
استرس
موفقیت شغلی

نتایج: نتایج اثبات شد، نقش میانجی چاپلوسی در رابطه بین عزت نفس و موفقیت شغلی رد و در رابطه بین استرس و موفقیت شغلی تأیید گردید.

نتیجه گیری: اگر چه چاپلوسی به میزان قابل قبولی سبب موفقیت شغلی می شود، ولی این روند را می توان به عنوان روندی بیمار و مخرب معرفی کرد.

مقدمه

خواهند به آن برسند؛ لذا موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می شود. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می

کار و اشتغال در زندگی بیشتر افراد نقش کلیدی دارد، بطوریکه علاوه بر منافع مالی، فواید نهفته دیگری نیز در پی دارد. لذا موفقیت در هر شغل و حرفه ای، نقطه اوجی است که افراد می

دهند(رحمانی، آدم پیرا، ۱۳۹۲). مسئله موفقیت شغلی، همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه می باشد. در جامعه رو به رشد ما با وجود استعدادهای بالقوه، می بایست راه کارهایی را برای موفقیت شغلی اندیشید تا بتوان از پتانسیل های موجود، نهایت استفاده را در جهت ارتقای کشور نمود. از طرفی اگر روان شناسی را علم رفتار و حالت های روانی انسان و سایر موجودات زنده بدانیم و بپذیریم که ورزش یک رفتار است و طبیعتاً دارای ابعاد روان شناختی می باشد، بنابراین می توانیم روان شناسی ورزش را دانش مطالعه، شناخت و توسعه رفتارها و حالت های روانی ورزشکاران و سایر افرادی قلمداد کنیم که به نوعی در محیط ورزش درگیر می باشند. در روان شناسی مباحث بسیاری مطرح شده و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی است (شعبانی بهار، عرفانی، حکمتی، ۱۳۹۲). دلیل عمده توجه پژوهشگران و نظریه پردازان به موفقیت شغلی، نقشی است که این متغیر در پدید آوردن مسیر شغلی اثربخش و کارآمد دارد. یکی دیگر از عوامل مؤثر بر کسب موفقیت استرس می باشد. به طور کلی، استرس به مجموعه واکنش های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می گردد. استرس پاسخی غیر اختصاصی از ارگانیسوم در مقابل هر تقاضا یا تغییر در شرایط فیزیکی می باشد و یک تجربه طبیعی و قابل پیش بینی در روند زندگی و کار است که همه نتایج آن منفی نیستند و گاه استرس حالت منفی و گاه نیز پیامدهای مثبتی به همراه دارد. از سویی عزت نفس نقش مهمی در تعیین انگیزه کارکنان، رفتارها و نگرش های کاری ایفا می کند و می تواند با موفقیت شغلی نیز رابطه پیدا کند(گل پرور، میرزایی، ۱۳۹۶). عزت نفس نقش مهمی در شکل گیری تجارب سازمانی و شغلی و تعیین انگیزه کارکنان، نگرش های مربوط به کار و رفتارها دارد و از مؤلفه های تأثیرگذار بر عملکرد است. بنابراین در این پژوهش در پی بررسی نقش میانجی بلوغ چاپلوسی در رابطه میان عزت نفس و استرس با موفقیت شغلی از دیدگاه خبرگان وزارت ورزش و جوانان هستیم. در بخش مبانی نظری این تحقیق مواردی چون موفقیت شغلی و الزامات آن، عزت نفس، استرس شغلی و عوامل ایجاد کننده آن، چاپلوسی و در آخر پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است(میرفخرالدینی،

۱۳۹۱). موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می توان آن ها را در چند طبقه اصلی، شامل، پیشرفت^۱ (بر مبنای شاخص های نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی، کنترل خود)، یادگیری^۲ (کسب مهارت ها، توانایی ها و شایستگی های جدید)، بقاء^۳ (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی) و کیفیت زندگی^۴ و توازن کار- زندگی^۵ طبقه بندی نمود(بهادری خسروشاهی، حبیبی کلیبر، ۱۳۹۵). موفقیت در کار و تجارت به فاکتورهای گوناگونی بستگی دارد که بارزترین آن ها مشخص نمودن اهداف و دارا بودن برنامه برای دست یابی به آن ها می باشد همچنین لازمه دست یابی به موفقیت شغلی این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاده نمایند. موفقیت شغلی یکی از مهم ترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان است؛ چرا که به خوبی آگاه اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود؛ به همین سبب مسئولین سعی می کنند تا مفهوم و اجزای موفقیت کاری کارکنان خود را تشخیص داده، شرایط را برای ارتقاء و بهبود آن فراهم نموده و موانع رسیدن به آن را تقلیل یا حذف نمایند. تبدیل کردن سازمان ها به سازمان یادگیرنده یکی از راهکارهای استفاده شده است تا موفقیت کارکنان و در نتیجه موفقیت سازمان حاصل گردد. عزت نفس در افراد به شکل های متفاوتی ظاهر می شود اما به طور کلی، عزت نفس را می توان در حالت چهره، رفتار، صحبت و حرکت اشخاص مشاهده کرد. برخورد باز و گشوده با انتقادهای، راحتی در پذیرش اشتباهات، نمونه هائی از شکل عزت نفس است(گل پرور، قضوی، ۱۳۸۹). کلام و حرکات شخص دارای عزت نفس، از کیفیت راحت برخوردار است و به عبارت دیگر، طرز کلام و حرکات شخص نشان می دهد که او در جنگ با خویش نیست و با دیگران نیز جنگی ندارد. چهار عامل برای رشد عزت نفس وجود دارد؛ نخستین آن و مقدم بر تمام

4. quality of life
5. work-life balance

1. advancement
2. learning
3. survival

عوامل، میزان احترام، پذیرش و علاقه مندی است که یک فرد دریافت می کند. دومین عامل، تجارب موفقیت های فرد در زندگی است و سومین عامل، ارزش ها و انتظاراتی است که بر مبنای آن تجارب را مورد تفسیر قرار می دهیم و در نهایت چهارمین عامل، نحوه پاسخ فرد به از دست دادن ارزش می باشد. به طور کلی عزت نفس مشتمل بر تمایل شایستگی، چیرگی، پیشرفت، توانمندی، کفایت، اطمینان، استقلال و آزادی است و زمانی که این نیازها ارضاء شود، فرد احساس ارزشمندی، توانایی، قابلیت مثمرتر بودن و اطمینان می کند و چنانچه این نیازها برآورده نشود، فرد احساس حقارت، درماندگی، ضعف و دلسردی و ناامیدی می کند (اولاده، حسین زاده، خوشوقت، نظری، ۱۳۹۴).

استرس یک فشار روانی و احساسی بیش از حد است. در صورتی که عوامل استرس زا برای مدت طولانی باقی بمانند، منجر به بروز مشکلات جسمی و روانی می شوند. زیان بخش ترین اثر استرس، ایجاد اختلال در عملکرد است که شامل کاهش کاهش احساس موفقیت و یا دستاوردهای شخصی موفقیت آمیز در فرد است. عوامل ایجاد کننده استرس شغلی در مشاغل مختلف متفاوت می باشد (ملک پور، بردبارف ۱۳۹۴). در هر صورت برخی از مشاغل از نظر ماهیت کار در زمره مشاغل پر استرس می باشند. یکی از پیامد های استرس، تأثیر بر میزان موفقیت شغلی و عملکرد افراد می باشد. استرس شغلی می تواند سلامت و عملکرد سازمان را به چالش کشیده و در این حالت عملکرد سازمان به طور فزاینده ای تحت تأثیر قرار می گیرد. ضمن اینکه در سطح فردی، وضعیت استخدامی فرد، آینده شغلی و در یافت پاداش های مختلف در ارتباط بالایی با میزان عملکرد و موفقیت شغلی فرد دارد (ساعتچی، مظاهری، عبادیان، قاسمی، نجفی، بیننده، ۱۳۹۶).

چاپلوسی حوزه ای از رفتار سازمانی معاصر و شکلی از سیاسی کاری های سازمانی است از آن به عنوان یک استراتژی نفوذ به سطوح بالای سازمانی استفاده می شود. از معایب چاپلوسی این است که اعتماد را از بین برده و شنونده را خوار می کند. همچنین به اعتبار و صداقت فرد چاپلوس لطمه وارد می کند و گاه در سازمان ها این رفتار نامطلوب مشاهده می شود. تملق و چاپلوسی، ستایش ریاکارانه است و شامل تعریف بیش از حد است. هنگامی که مدیری دارای صفت پسندیده ای است و اطرافیان آن را نقل می کنند، ستایش است و کار مطلوبی است اما اگر بیش از آنچه در شخص وجود دارد بیان گردد، تملق و چاپلوسی است (نصر

اصفهانی، ۱۳۸۹). اللهیاری و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان "تبیین ارتباط استرس روانی- اجتماعی و عملکرد شغلی در صنعت بانکداری بر پایه یک مدل تلفیقی" به ارائه ی مدلی تلفیقی پرداختند که اثرات حیطة های مختلف استرس روانی- اجتماعی بر عملکرد و موفقیت شغلی را در بین کارکنان بانک مدل سازی می نمود. بر اساس این مدل، روابط علی بین متغیرها و اثرات مستقیم و غیر مستقیم عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و حیطة های مختلف آن بر روی عملکرد شغلی و میزان موفقیت شغلی در بین کارکنان بخش بانکی قابل بررسی بود. مطالعه فوق بر اساس تلفیق مدل و تحقیقات پیشین ارائه شد و به منظور تست مدل ارائه شده، داده ها از بین کارکنان بخش بانکی گرد آوری شدند؛ ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده های پرسشنامه عمومی نوردیک و پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی بود (خانه شناس، خلخال، ۱۳۹۶). آزمون T-test و ضریب همبستگی به منظور بررسی چگونگی ارتباط بین متغیرها و آنالیز رگرسیونی به روش پیشرو به منظور بررسی مدل های مسیری مختلف و چگونگی نیکویی برازش آنها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج مطالعه نشان می داد که رابطه مثبت و مستقیم بین متغیر های «استرس در حیطة سازمانی- اجتماعی» و «استرس در حیطة وظیفه» با استرس ادراکی کارکنان وجود داشت. همچنین رابطه منفی و غیرمستقیم مقیاس های «فرهنگ سازمانی» و «سبک رهبری» حیطة سازمانی- اجتماعی با عملکرد شغلی بدست آمد. در پایان نتیجه گرفته شد که با استفاده از مدل تلفیقی ارائه شده می توان در جمعیت های مشابه و دارای ویژگی جمعیت شناختی یکسان نتایج دقیق تری از ارتباط بین استرس زای روانی- اجتماعی و عملکرد شغلی را بدست آورد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله ای تحت عنوان "رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه" به شناسایی رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی پرداختند. جامعه آماری تحقیق ایشان را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه که تعداد آنها ۲۰۰ نفر در سال ۱۳۹۰ بود، تشکیل می دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه های انگیزه ورزش پیلیرتر و موفقیت شغلی رادسیپ پاسخ دادند. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به

برای تعیین حجم نمونه آماری این پژوهش و تحقیق از فرمول کوکران استفاده گردیده است، که با مدنظر قرار دادن اینکه جامعه آماری تعداد ۵۲۰ نفر می باشد حجم نمونه ۲۲۱ نفر به دست می آید که پرسشنامه میان این تعداد توزیع می شود. در این پژوهش برای جمع آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسشنامه^۳ استفاده گردیده است که برای گویه های سازه عزت نفس از پرسشنامه استاندارد روزنبرگ^۴ (۱۹۸۹) شامل ۱۰ سؤال (۱۷)، برای گویه های سازه استرس از پرسشنامه استاندارد کوهن^۵ (۱۹۸۳) شامل ۱۴ سؤال (۱۸)، برای گویه های سازه موفقیت شغلی از پرسشنامه نبی^۶ (۲۰۰۱) شامل ۱۲ سؤال (۷)، برای گویه های سازه چابکدستی از پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از مقاله نصر اصفهانی (۱۳۸۹) (۱۳) شامل گویه هایی چون شیوع خودخواهی و خود پرستی در مدیران، شیوع تملق گویی کارکنان، شیوع تملق پذیری مدیران، عدم برقراری ارتباط نزدیک با افراد شایسته، وجود طمع در کارکنان، عدم مبارزه با افرادی که عیوب را آشکار می کند، عدم توجه به نظر مخالفان و توجه صرف به نظر دوستان استفاده شد.

در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آن‌ها در مورد پرسش‌ها و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید که به اتفاق پرسشنامه را تایید نمودند. همچنین برای تایید پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش، در یک مطالعه مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه، برابر ۰/۸۳۲ محاسبه گردیده است. بنابراین پایایی پرسشنامه بسیار مطلوب ارزیابی گردیده است. یکی از روش‌های سنجش تناسب حجم نمونه جهت تحلیل عاملی محاسبه آماره KMO^7 (شاخص ارزیابی کفایت نمونه) است. چنانچه مقدار این آماره بیش از ۰/۵ باشد همبستگی‌های موجود برای تحلیل عامل بسیار مناسب است. خروجی آزمون KMO در این مطالعه ۰/۸۸۳ بدست آمده است. بنابراین همبستگی‌های موجود برای تحلیل عامل مناسب است. همچنین با توجه به اینکه قدر مطلق نسبت های بحرانی کجی از

گام و از طریق نرم افزار SPSS تحلیل شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه ورزش و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی داری را نشان داد؛ لذا به مدیران پیشنهاد گردید به منظور ارتقای موفقیت شغلی کارکنان، انگیزه ورزش آنها را افزایش دهند. وو و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، در تحقیقات خود با موضوع " نقش عزت نفس در روابط بین استرس و نگرش " روابط بین عزت نفس، استرس و رفتارهای غریزی در محیط کار را بررسی کردند و مدل های رقابتی برای تعدیل و تأثیر عوامل نفوذ اعتماد به نفس بر رابطه بین استرس و انگیزش را ارائه نمودند. ایشان از نمونه ای شامل ۱۳۶ نفر از کارکنان یک سازمان قرعه کشی دولتی به منظور تست مدل های رقابت استفاده نمودندطبق نتایج حاصل، در مدل فوق عزت نفس در روابط بین استرس و انگیزش، به عنوان میانجیگر عمل می نمود. موافی^۲ (۲۰۱۰)، مطالعه ای با عنوان " تأثیر شخصیت فعال، پیشرفت شخصی و انگیزش در موفقیت شغلی کارکنان سازمان های عمومی " را در بین کارکنانی سازمانی عمومی در کشور اندونزی انجام داد و طی آن تعداد ۹۶ نفر از کارکنان مذکور را به عنوان نمونه مورد بررسی قرار داد و داده های حاصل از این نمونه گیری را با استفاده از روش آماری رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. نتایج نشان می داد که بین شخصیت فعال و موفقیت شغلی رابطه ای وجود نداشت ولی بین عوامل پیشرفت و ارتقاء شخصی و انگیزش با موفقیت شغلی رابطه وجود داشته است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه نیز استفاده می شود، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق در زمینه ادبیات پژوهش و مبانی نظری از مطالعه و اطلاعات کتابخانه ای و برای جمع آوری داده های میدانی از پرسشنامه استفاده می شود. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان می باشند.

5. Ghen
6. Nbi
7. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

1. WU et al.
2. Muafi
3. Questionire
4. Rsenberg

همانطور که توضیح داده شد، در روش‌های توصیفی تلاش بر آن است تا با ارائه جدول و استفاده از ابزارهای آمار توصیفی نظیر؛ شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، به توصیف داده‌های تحقیق پرداخته شود، تا این امر به شفافیت موضوع کمک کند. جدول ۱ شامل آمار توصیفی برای همه متغیرهای به‌کاررفته در تحقیق هست. در بخش اول مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیر دهی تحقیق ارائه شده است. از بین شاخص‌های مرکزی، میانگین و میانه و از شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار متغیره استفاده شده است. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار Spss محاسبه شده‌اند.

۲/۵۸ کمتر می باشند همچنین قدر مطلق نسبت بحرانی "ضریب مردیا" در سطر آخر کمتر از ۲/۵۸ است (۱/۰۱۲). لذا ۴۳ سوال فوق دارای توزیع نرمال چند متغیره می باشند. روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری استنباطی و روش‌های آماری توصیفی تقسیم کرد. تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و LISREL صورت گرفته است. همچنین برای بررسی وضعیت روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی و بررسی فرضیات تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

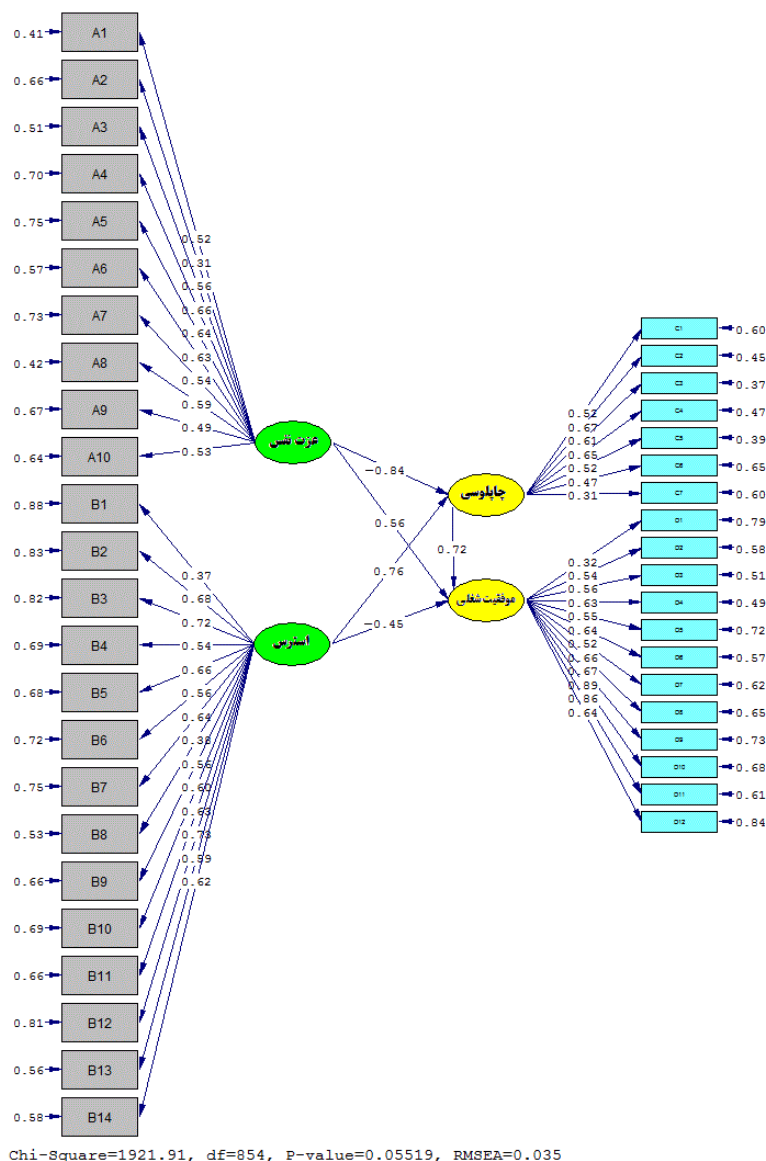
نتایج

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
عزت نفس	۳,۵۷۰	۰,۶۴۰	۰,۴۱۰	-۰,۱۱۰
استرس	۳,۵۶۵	۰,۷۲۱	۰,۵۲۰	-۰,۲۲۶
چاپلوسی	۳,۸۵۵	۰,۶۳۷	۰,۴۰۶	۰,۶۲۸
موفقیت شغلی	۳,۲۷۱	۰,۷۱۹	۰,۵۱۷	-۰,۰۱۳

ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. به طور کلی قاعده زیر حاکم است: قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده، به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $۰/۳$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین $۰/۳$ تا $۰/۶$ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $۰/۶$ باشد بسیار مطلوب است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای $۰/۰۵$ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از $۱/۹۶$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد. مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه سازه‌های اصلی تحقیق استفاده شده است. مدل نهایی در شکل ۱ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.

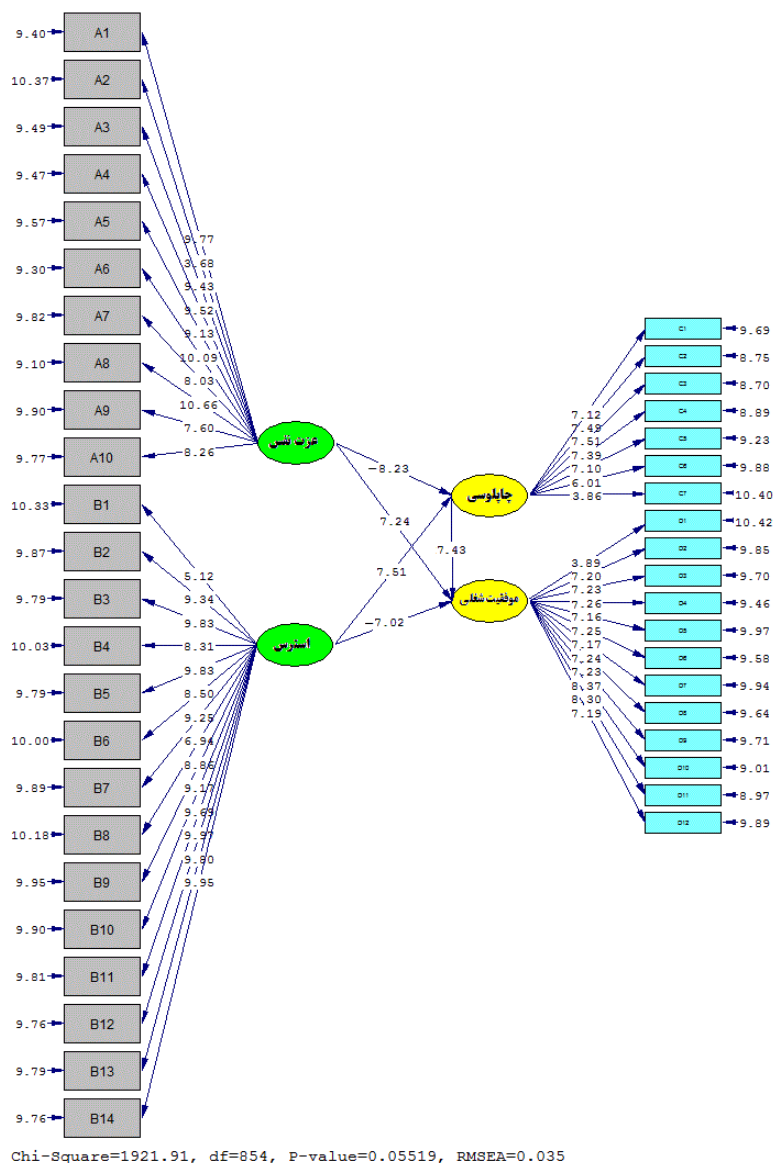
جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین تمامی مولفه‌ها بالاتر از عدد ۳ می‌باشد و از آنجاییکه در طیف ۵ گزینه ای که انتخاب شده میانگین بالاتر از ۳ نشان دهنده موافق بودن وضعیت آن متغیر در جامعه آماری می‌باشد. بعد از تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، به تحلیل استنباطی داده‌ها پرداخته می‌شود. در تجزیه تحلیل استنباطی، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار می‌گیرند. در قسمت بعد مدل اندازه‌گیری تحقیق بررسی می‌گردد. همانطور که می‌دانیم مدل اندازه‌گیری مدلی بر مبنای اطلاعات پیش‌تجربی درباره ساختار داده‌هاست، که می‌تواند به شکل یک تئوری یا فرضیه، یک طرح طبقه‌بندی‌کننده معین برای گویه‌ها یا پاره‌تست‌ها در انطباق با ویژگی‌های عینی شکل و محتوا، شرایط معلوم تجربی و یا دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده‌های وسیع باشد. از میان روش‌های مختلفی که برای مطالعه ساختار داخلی یک مجموعه از نشانگرها وجود دارد، تحلیل عاملی تأییدی مفیدترین روشی است که به برآورد پارامتر و آزمون فرضیه‌ها با توجه به تعداد عامل‌های زیربنایی روابط میان نشانگرها می‌پردازد. (۱۹) در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی



شکل ۱. نتایج تأیید مدل فرضیات تحقیق

معناداری وجود دارد و نیز قدرت رابطه میان استرس و موفقیت شغلی برابر $0/45-$ آماره t آزمون نیز $7/02-$ بدست آمده است و می‌توان گفت استرس بر موفقیت شغلی تاثیر معکوس دارد، همچنین قدرت رابطه میان استرس و چابک‌وسی برابر $0/46$ آماره t آزمون نیز $7/15$ بدست آمده است و می‌توان گفت استرس بر چابک‌وسی تاثیر مثبت و معنادار دارد، از طرفی قدرت رابطه میان چابک‌وسی و موفقیت شغلی برابر $0/72$ آماره t آزمون نیز $7/43$ بدست آمده است و می‌توان گفت چابک‌وسی و موفقیت شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

نتایج حاصل از سنجش معناداری داده‌های مدل فرضیات اصلی نیز در شکل ۲ ارائه شده است. بر اساس محاسبات انجام شده، قدرت رابطه میان عزت نفس و چابک‌وسی برابر $0/84-$ و آماره t آزمون نیز $8/23-$ بدست آمده است و می‌توان گفت عزت نفس و چابک‌وسی تاثیر معکوس دارد. همچنین قدرت رابطه عزت نفس و موفقیت شغلی برابر $0/56$ محاسبه شده است و آماره t آزمون نیز $7/24$ بدست آمده است و می‌توان گفت عزت نفس بر موفقیت شغلی تاثیر مثبت و



شکل ۲. آماره t-value نتایج تأیید مدل فرضیات تحقیق

چابکدستی می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده افرادی که عزت نفس بالایی دارند، کلیه وظایف خود را به صورت مرتب انجام می دهند و جای هیچ گونه گله و شکایتی برای سطوح بالاتر از خود باقی نمی گذارند، بنابراین سعی می کنند حتی با کمک یادگیری از سایر کارکنان و یا آموزش های برون سازمانی در راستای فائق آمدن بر امور خود پیش روند. از طرفی این افراد آنچنان ارزش و اهمیت وجودی خود را بالا می داند که به خود اجازه نمی دهد، برای افراد مافوق خود چابکدستی نمایند. اگر چه چابکدستی به میزان قابل قبولی سبب موفقیت شغلی می شود، ولی این روند را می توان به عنوان روندی بیمار و مخرب معرفی کرد. چنانچه سازمانی دارای کارکنان و کارشناسانی ماهر با عزت نفس بالا باشد که این

با در نظر گرفتن نقش میانجی چابکدستی در رابطه بین عزت نفس و موفقیت شغلی اثر مستقیم برابر $0/56$ و اثر غیر مستقیم برابر $0/60$ در جهت معکوس محاسبه گردید و با توجه به این مسئله نقش میانجی رد می گردد. از سوی دیگر نقش میانجی چابکدستی در رابطه بین استرس و موفقیت شغلی اثر مستقیم برابر $0/45$ در جهت معکوس و اثر غیر مستقیم برابر $0/55$ در جهت مستقیم محاسبه گردید، بنابراین وجود متغیر میانجی چابکدستی تاثیر را افزایش داده و نقش میانجی مورد تایید واقع می شود.

بحث

هدف از تحقیق حاضر پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی

- support the Chinese version. *J Adv Nurs* 2014;70(5):1194-203.
2. Asghari E, Khaleghdoost T, Kazemnejhad E, Asgari F. Relationship between nurses' attitudes toward learning organizations with organizational commitment. *Hayat* 2012;18(5):23-32.
 3. Awlada, Milad; Hosseinzadeh, Mojahed; Khoshokhat, Ismail-Nazari, Seyed Ali; Investigating the Relationship between Self-Esteem of Managers and Job Satisfaction of Traffic Police Officers of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad Province, *Kohgiluyeh & Boyer Ahmad Law Journal*, No. ۱۶, Volume ۸, pp. ۴۲-۱۷.
 4. Saatchi, Masoud ; Mazaheri, Hamid ; Ebadian, Behnaz ; Ghasemi, Farzad ; Najafi, Mustafa ; Viewer, Elham Sadat ; Evaluation of stress and job burnout among Isfahan Dental School residents in academic year ۹۴-۹۳, ۲۰۱۵ *Isfahan Dental Journal*, Volume ۱۳, Number ۱, pp. ۲۰-۱۲.
 5. Chahardoli, S., Motamedzade, M., Hamidi, Y., Soltanian, A. R., & Golmohammadi, R. Investigating the relationship between psychosocial work stressors, organizational structure and job satisfaction among bank tellers. *Health and Safety at Work*, 2015; 5(4), 47-58.
 6. Malekpour, Saeed; Bradbarov Gholamreza; A Study of Flattery in Organization and Approaches to Political Behavior, 2015, Third International Accounting and Management Conference.
 7. Nasr Esfahani, Ali; Flattery in Organization, *Organizational Culture Management*, 2010, Year 8, No. 22, pp. 95-114.
 8. Elihari, Teymur; Homeologist, Farin Khalkhali, Hamid Reza; Explaining the Relationship between Psychosocial Stress and Job Performance in the Banking Industry Based on a Integrated Model, *Journal of Occupational Health Engineering*, Volume 4, Number 1, pp. 18 -25.
 9. WU, KEKE. LI, CHENWEI. JOHNSON,DIANE E. (2011). ROLE OF SELF-ESTEEM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AND INGRATIATION. *Psychological Reports*, 2011: 108, 1, 239-251.
 10. Muafi, Yuni Siswanti. The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee of Public Organization. *Global Journal of Management and Business Research*. 2010: Vol. 10 Issue 2 (Ver 1.0): 90-96.
 11. Rosenberg M, Schooler C, Schoenbach C. Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American sociological review*. 1989 Dec 1:1004-18.
 12. Hooman Heydar Ali. *Understanding the Scientific Method in Behavioral Sciences (Research Grounds)*. Year 2009, second edition. Tehran. Parsa Publishing.

افراد بتوانند با شایستگی ها و قابلیت های فردی بالای خود که نشأت گرفته از عزت نفس آن ها است، امور کاری را به انجام رسانده و به موفقیت های بارز شغلی برسند، آنگاه سازمان، سازمانی سالم و موفق می باشد. ولی در صورتی که کارکنانی با عزت نفس پایین در این سازمان حضور داشته باشند، شاید خودشان با چاپلوسی به موفقیت های مقطعی و حفظ و ارتقاء سمت برسند، ولی روند کاری آن ها منجر به موفقیت سازمان نخواهد شد. از طرفی افرادی که استرس بالایی دارند، با افزایش استرس بازده کاریشان کاهش می یابد که این سبب عدم موفقیت شغلی آن ها می شود، چنانچه با وجود تنگناهای بیشتر این افراد عملکرد کاری کمتری دارند و به همین سبب برای دستیابی به موفقیت شغلی متوسل به راه های ناسالم و از آن جمله چاپلوسی می شوند. چاپلوسی سبب می شود، مدیران اشتباهات خود را نبینند و یا کوچک بشمارند.

نتیجه گیری

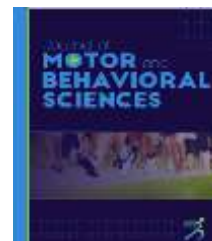
برای ارتقاء سطح موفقیت سازمان های ورزشی باید این مسئله جا بیافتد که همگان برای هر فردی به اندازه ظرفیت و اندازه خود احترام قائل است. این یک امر طبیعی است که چاپلوسی و بزرگداشت هر فردی، مخصوصاً مدیران برایشان امری دلخواه و مطلوب است. ولی در وزارت ورزش و جوانان باید جوی حاکم شود که با انتخاب مدیران پر قدرت، از اساس بنیان چاپلوسی برکنده شود و با عدم توجه به چاپلوسی کارمندان زیر دست و حتی تنبیه این افراد از چاپلوسی و موفقیت شغلی آنان جلوگیری شود. از طرفی افرادی که اغلب با استرس فزاینده دست به گریباند، می توانند با افزایش برنامه ریزی و پیشبینی وقایع پیش رو از بسیاری از استرس های شغلی خود بکاهند. می توان برای کارمندان از جلسات و همایش های متفاوت افزایش عزت نفس، برنامه ریزی و کنترل استرس برای ارتقاء این خصوصیات مثبت و کم شدن خصوصیات منفی بهره گرفت. همچنین با استخدام مشاورین و پزشکان روانشناس و مشاوره مؤثر با آن ها می توان بسیاری از مشکلات فردی کارکنان را حل کرده تا سبب دستیابی به موفقیت های فردی مثبت افراد و از این طریق اعتلای سازمان شد.

منابع

1. Li ZK, You LM, Lin HS, Chan SW. The career success scale in nursing: psychometric evidence to

14. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. A global measure of perceived stress. *Journal Health Soc Behav*, 1983: 42 (2), 193-183.
13. Klein, Paul. *Easy Factor Analysis Guide*, translated by Sayyed Jalal Sadr al-Sadat and Asghar Minai, 2010, Tehran: Khome Publications, First Edition

ارجاع: عزیزیان مجتبی، پذیرش جواد، نادری فرشاد، پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۱۲۲-۱۱۳.



Original Research

Predicting Career Success of Ministry of Sport and Youth Personnel Based on Self-esteem, Stress, and the Mediating Role of Flattery

Mojtaba Azizian^{1*}, Javad Pashesh², Farshad Naderi³,

1. Student of Sport Management, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran

2. Student of Sport Management, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran

3. Student of Sport Management, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Hamadan, Iran

ARTICLE INFO

Received: 2020/02/06

Revised: 2020/03/04

Accepted: 2020/03/24

Keyword:

Flattery

Self-esteem

Stress

Career success

ABSTRACT

Introduction & Purpose: This study aimed to evaluate the mediating role of flattery in the relationship between self-esteem and stress and job success from the viewpoint of the Ministry of Sport and Youth Affairs. It is an applied research in terms of purpose grouping of researches.

Methodology: In terms of data collection, it is descriptive-non-experimental and has been studied among different types of descriptive research methods. The statistical population of the study consists of 550 staff and experts of the Ministry of Sport and Youth. Using Cochran formula, 221 individuals are selected as statistical sample. The sampling method was random sampling. The demographic data of the experts were first evaluated and after confirming the validity and reliability of the questionnaire, the relationship between self-esteem and stress with job success was analyzed by considering the mediating role of flattery in structural equation modeling. Data were analyzed using SPSS and LISREL statistical software.

Results: The results proved that the mediating role of flattery in the relationship between self-esteem and job success was rejected and the relationship between stress and job success was confirmed.

Conclusion: Although flattery leads to a successful career, this process can be described as a sick and destructive process.

* **Corresponding Author: Mojtaba Azizian.** Student of Sport Management, Department of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran
Email: Mojtaba.Azizi@gmail.com