



Investigating the Mental Imaging Management Behaviors Based on Situational and Personal Predictors

Mahdieh Bagheri Qajari

Ph.D Candidate, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Iran.
E-mail: Mahdie.bagherii62@gmail.com

Mohammad Salehi

*Corresponding author: Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. Email: Drsalehi@iausari.ac.ir

Maryam Taghavai Yazdi

Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. E-mail: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Abstract

Mental imaging plays a significant role in orienting the activities of individuals in the organization and has potential effects on the employees' performance. The purpose of this study was to investigate mental imaging management behaviors based on situational and personal predictors. This applied study was conducted using descriptive-survey and cross-sectional approach. The statistical population of study included the education staff of Mazandaran province in 33 branches of this department in spring 2019 (39,220 persons factor analysis show that components of performance evaluation, job conditions and position, role ambiguity (job stressors), leader-member exchange, organizational culture, political skills, accountability hierarchy, situational explainers and components, self-control (self-appraisal), personal attraction, self-confidence, and need for power and conscience (conscientiousness) were the explainers of the personal conditions that affect the mental imaging management of the staff of the education department of Mazandaran Province. In explaining the relationships between research variables, the results indicate that situational and personal conditions have a significant and positive impact on the mental imaging management of staff.), among whom 380 were selected as the sample of study through the multistage cluster sampling method using Karajsi and Morgan. To collect data, two questionnaires of situation and personal predictors and Bolino and Thornley (1999) Mental Imaging Management Questionnaire were used. The SPSS and AMOS software were used for data analysis. The results of exploratory and confirmatory.

Keywords: Mental Imaging Management, Situational Predictor, Personal Predictor, Department of Education of Mazandaran Province.

Citation: Bagheri Qajari, M., Salehi, M., & Taghavai Yazdi, M. (2021). "Investigating the Mental Imaging Management Behaviors Based on Situational and Personal Predictors". *Public Organizations Management*, 9(2), 47-60. (In Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.54494.4185

Received: (01/Nov/2020)

Accepted: (26/June/2020)



پایش رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی

مهديه باقري قاجاري

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

E-mail: Mahdie.bagherii62@gmail.com

محمد صالحی

*نویسنده مسؤل: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

E-mail: Drsalehi@iausari.ac.ir

مریم تقوایی یزدی

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

E-mail: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

چکیده

تصویرپردازی ذهنی نقش قابل توجهی در سوءگیری فعالیت‌های افراد در سازمان دارد و آثار بالقوه‌ای بر عملکرد فردی کارکنان دارد. هدف از پژوهش حاضر، پایش رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی بوده است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی و به صورت مقطعی است. جامعه آماری شامل کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در بهار ۱۳۹۸ در ۳۳ شعبه این اداره، به تعداد ۳۹۲۲۰ نفر که از این میان با روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای با جدول کرجسی مورگان و به تعداد ۳۸۰ تعیین گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی و پرسشنامه مدیریت تصویرپردازی ذهنی بولینگ و تورنلی (۱۹۹۹) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش (عوامل استرس‌زای شغلی)، مبادله رهبر-عضو، فرهنگ‌سازمانی، مهارت‌های سیاسی، سلسله‌مراتب پاسخگویی، تبیین‌کننده شرایط موقعیتی (وضعیتی) و مؤلفه‌ها، خودکنترلی (خودارزیابی)، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس، نیاز به قدرت و وجدان (وظیفه‌شناسی) تبیین‌کننده شرایط شخصی مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، بوده‌اند. در تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش، نتایج حاکی از آن بوده که شرایط موقعیتی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی و شرایط شخصی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تأثیر معنی‌داری و مثبتی داشته است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت تصویرپردازی ذهنی، پیش‌بینی‌کننده وضعی، پیش‌بینی‌کننده شخصی، اداره آموزش و پرورش استان مازندران.

استناد: باقري قاجاري، مهديه؛ صالحی، محمد و تقوایی یزدی، مریم (۱۴۰۰). «پایش رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی». *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(۲)، ۴۷-۶۰.

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.54494.4185

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۰۴/۰۶)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹/۰۸/۱۱)

مقدمه

در محیط‌های شغلی امروزی که در آن‌ها امکان استفاده بلندمدت برای همه وجود ندارد، کارکنانی که می‌خواهند مسیرهای شغلی خود را با موفقیت طی کنند و آن را مدیریت نمایند، باید تلاش کنند علاوه بر انجام دادن صحیح وظایف رسمی‌شان، از نظر همکاران و مدیران خود نیز افرادی شایسته به نظر برسند (کنگ و همکاران، ۲۰۱۲). سازمان‌ها برای دستیابی و موفقیت و رضایت نیازمند استفاده از روش‌ها و تکنیک‌هایی است تا منافع شخصی و حرفه‌ای را بر مبنای منافع سازمان تأمین کند (اسپورتی، ۲۰۲۰).

سازمان‌ها باید به ادراکات و تصورات کارمندان خود توجه کرده و سعی در برطرف کردن آن کنند و با نوآوری سریع در فناوری، مفاهیم جدید کار و اشتغال و همچنین تغییر قدرت جهانی و محلی مقابله کنند. احساسات مثبت و تمرکز بر راه‌حل به‌عنوان کلیده‌های ایجاد معنا در انقلاب چهارم صنعتی کلید رهایی و پیشرفت سازمان‌ها قلمداد می‌شود (مایر، ۲۰۲۰).

مدیریت تصویرسازی یکی از جنبه‌های ادراکی رفتار سازمانی است. مدیریت تصویرسازی، فراگردی است که طی آن افراد می‌کوشند تا واکنش دیگران نسبت به افکارشان یا تصویر خود در ذهن دیگران را پیگیری کنند و مثبت جلوه دهند. کمبود منابع، افزایش تعداد افراد جویای کار، رقابتی شدن روزافزون محیط کار و عدم ثبات اقتصادی باعث شده است که کارمندان در سازمان‌ها برای به دست آوردن منافع بیشتر به استفاده از هر راه و روشی دست بزنند تا بدین ترتیب ارزش خود را در سازمان افزایش دهند. برای این هدف کارمند یک سازمان ممکن است دست به اقدامات سیاسی بزند تا برای مثال خود را فردی با قدرت یا پرنفوذ جلوه دهد (زیونوسکا و همکاران، ۲۰۱۰).

لذا، کارکنان در سازمان‌ها، تصویرپردازی را به این خاطر به کار می‌برند تا برداشت‌های مدیران و همکاران در مورد آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار دهند و از این طریق بتوانند به مشاغل و فرصت‌های شغلی بهتری دست یابند (شکاری و همکاران، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد افراد تأثیرگذار، نقش فعالی در چگونگی تشکیل تصویری که دیگران از آن‌ها دارند، بازی می‌کنند. پژوهش‌های اولیه گافمن گام‌هایی ابتدایی در شکل‌گیری مفهوم

مدیریت تصویرسازی است (گافمن، ۱۹۷۸). وی مدیریت تصویرسازی را رفتاری تعریف می‌کند که با هدف تحت‌تأثیر قراردادن ادراک دیگران و در جهت منافع شخصی است. وین و لیدن نیز مدیریت تصویرسازی را این‌گونه تعریف می‌کنند: رفتارهای فردی کارمندان جهت حفاظت و نگهداری از وجهه شخصی خود یا تأثیرگذاری بر نحوه ادراک افراد مهم دیگر (مانند سرپرست‌ها و مدیران) از آن‌ها. کارمندان از طریق مدیریت تصویرسازی سعی می‌کنند، اعتماد و احترام دیگر همکاران و به‌ویژه سرپرستان خود را به دست آورند (وین و لیدن، ۲۰۰۳). ادراکات، تصورات و برداشت‌ها اهمیت زیادی در سازمان‌ها دارند و مدیریت آن‌ها بخش اساسی زندگی سازمانی و عاملی حیاتی برای برقراری ارتباطات سازمانی مؤثر است؛ به طوری که می‌توان گفت یکی از راه‌های شناخت کامل زندگی سازمانی، شناخت مدیریت تصویرپردازی است. اینکه متقاضیان استخدام هنگام مصاحبه می‌کوشند تصویر مثبتی از خود در ذهن مصاحبه‌گر ایجاد کنند و یا اینکه مدیران (کارکنان) می‌خواهند تصویر درستی از خودشان در ذهن کارکنان (مدیران) به وجود آورند؛ و یا شرکتی که تلاش می‌کند تصویر مثبتی از کیفیت و تخصص‌گرایی خود در ذهن مشتریان ایجاد کند، برخی از کاربردهای مدیریت تصویرپردازی در سازمان‌ها هستند (شولکر، ۲۰۰۷).

شلنکر مدیریت تصویرسازی را تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خودت تعریف می‌کند که در تعاملات اجتماعی مطرح می‌شود. این تلاش شامل فن‌های بیان شفاهی، ارتباط غیرکلامی (مانند حرکات بدن)، نمایش‌های مصنوعی و یا مجموعه رفتارهای خاص است (شلنکر، ۱۹۸۰). فهم پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی به ما در شناسایی عواملی که موجب بروز این رفتار می‌شوند کمک می‌کند. با توجه به آنچه ذکر شد تصویرپردازی ذهنی نقش قابل‌توجهی در سوگیری فعالیت‌های افراد در سازمان دارد اما آنچه اهمیت این موضوع را برای مدیران و مسئولان سازمان‌ها قابل توجه می‌سازد، آثار بر عملکرد فردی کارکنان است که در صورت نامناسب بودن آن منجر به نتایج ناگوار برای عملکرد کلی سازمان خواهد شد. آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی کشور بوده و اثر حیاتی بر آینده نوجوانان و

پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی نمود پیدا می‌کند. درواقع، سؤال اصلی این پژوهش بررسی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی است و اینکه دارای چه مؤلفه‌هایی است؟

مبانی نظری

مدیریت تصویرپردازی ذهنی^۱

هدف اصلی منابع انسانی در سازمان‌ها ارائه بهترین‌ها در میان کارمندان و در نتیجه کمک به موفقیت سازمان است. شایستگی به دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها یا ویژگی‌های شخصیتی فرد گفته می‌شود که مستقیماً بر عملکرد شغلی وی تأثیر می‌گذارد و هر چه این توانایی‌ها و مهارت‌ها در جهت حمایت کارکنان و پشتیبانی از یکدیگر به کار رود، در وهله اول کارکنان و در نهایت سازمان ذی‌نفع خواهد بود (آروندیکومار، ۲۰۲۰). از دهه ۱۹۷۰ میلادی، محققان رفتار سازمانی و مدیریتی به موضوعاتی نظیر قدرت، نفوذ، تعارض و سیاست در سازمان علاقه‌مند شدند تا آن حد که در پی پژوهش‌های بسیاری در این زمینه، نظریه قدرت و سیاست شکل گرفت. در این نظریه، سازمان به‌عنوان سیستم پیچیده‌ای از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود، که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است. این ائتلاف‌ها به صورت دائمی برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. تضاد و تعارض امر اجتناب‌ناپذیری تلقی می‌شود و اعمال نفوذ و قدرت که در رفتار سیاسی نمایان می‌شود، نخستین اسلحه‌ای است که در این رقابت و تعارض استفاده خواهد شد. بنابراین، آشکار است که رفتار سیاسی از جنبه‌های اجتناب-ناپذیر زندگی سازمانی است. اما اغلب افراد رفتار سیاسی را فعالیتی زشت و منفی در نظر می‌گیرند، در حالی که سیاست در معنای اولیه و اصلی خود ناشی از این ایده است که در هر جامعه‌ای به علت وجود تکرر منافع، باید ابزارهایی برای رفع اختلاف‌های افراد از طریق مذاکره و گفت‌وگو وجود داشته باشد. یکی از رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها، به‌کارگیری مدیریت تصویرپردازی (مدیریت تأثیر) توسط افراد است. افراد زیادی در سازمان‌ها می‌کوشند تا تصویرشان در ذهنیت دیگران را تحت تأثیر قرار دهند. نتایج پژوهش‌های در سازمان‌ها نشان می‌دهند که افراد بسیاری در

جوانان به‌عنوان آینده‌سازان کشور دارد، اما آنچه که در این سازمان مشاهده می‌گردد، توجه نه‌چندان جدی به مقوله «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» و پیش‌بینی‌کننده‌های تاکتیک‌های مختلف آن است. با توجه به اهمیت «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» در سازمان و آثار مثبتی که در صورت کنترل و به‌کارگیری صحیح بر مدیریت منابع انسانی در سازمان و عملکرد فردی کارکنان می‌گذارد و همچنین، لزوم شایسته‌سالاری در سازمان‌های امروزی و ضرورت قرار دادن افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب، به خصوص در سیستم‌های آموزش، ضرورت انجام پژوهش در خصوص رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی نمود پیدا می‌کند. مدیریت اندک تصویرپردازی ذهنی و پرمشغله بودن مدیران دو عاملی هستند که با هم موجب می‌شوند برخی از کارهای ارزشمند کارکنان به هنگام تصمیم‌گیری‌های مربوط به واگذاری شغل، پرداخت و ارتقاء نادیده گرفته شوند (رضاییان، ۱۳۸۹).

لذا، در محیط‌های کاری پویا و پرفشار امروزی که نیازمند اخذ تصمیمات سریع می‌باشند مهارت داشتن در مدیریت تصویرپردازی ذهنی یکی از ضروریات زندگی سازمانی است؛ که کارکنان و مدیران سازمان‌ها باید از آن آگاه باشند و افرادی که از این بعد زندگی سازمانی آگاهی ندارند، ممکن است در معرض ارزیابی ضعیف عملکرد و حتی تنزل به سطوح پایین سازمانی قرار گیرند. لذا، این پژوهش سعی دارد عوامل وضعی و شخصی مؤثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی را شناسایی کند و با ارائه یک الگوی کاملاً بومی بتواند مقداری از خلأ پژوهش‌ها در زمینه مدیریت تصویرپردازی ذهنی به‌عنوان یکی از موضوعات جدید رفتار سازمانی را در کشورمان پر کند و مدیران و کارکنان را از اهمیت این موضوع آگاه سازد و نیز از این طریق بتواند با شناسایی و تأثیر این پیش‌بینی‌کننده‌ها از برخی پیامدهای منفی این‌گونه رفتارها جلوگیری کرده و از پیامدهای مثبت آن در راستای ارتقای بهره‌وری سازمان استفاده نماید. با توجه به اهمیت «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» در سازمان و آثار مثبتی که در صورت کنترل و به‌کارگیری صحیح بر مدیریت منابع انسانی در سازمان و عملکرد فردی کارکنان می‌گذارد و همچنین، لزوم شایسته‌سالاری در سازمان‌های امروزی و ضرورت قرار دادن افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب، به خصوص در سیستم‌های آموزش، ضرورت انجام پژوهش در خصوص رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس

رضایت شغلی، عملکرد شغلی، اثربخشی مدیریتی، رهبری، رفتار اجتماعی و استرس و فشار روانی به نتایج قابل قبولی رسیده‌اند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). یوزل^۴ (۲۰۱۲) به نقش شخصیت در تأثیر محیط‌های اجتماعی بر خودکنترلی پرداخت و بر ارتباط روان‌رنجوری و احیای مدیریت تصویرپردازی تأکید کرد و نشان داد که تفاوت‌های فردی در احیای مدیریت تصویرپردازی نقش دارند (یوزیل، ۲۰۱۲).

شرایط موقعیتی^۵

شرایط موقعیتی ممکن است تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی مورد استفاده را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال، عواملی از مله ابهام نقش، مبادله رهبر-عضو، سطوح سلسله‌مراتبی پاسخگویی و ابهام در پژوهش‌های مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بعضی از پژوهش‌های نیز رابطه میان فرهنگ‌سازمانی با تاکتیک‌های خاص مدیریت تصویرپردازی را مورد بررسی قرار داده‌اند (طبرسا و معینی‌کریکندی، ۱۳۹۳).

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط دامغانیان و همکاران با عنوان «تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی دبیران با هدف بررسی مدیریت تصویرپردازی ذهنی دبیران مدارس متوسطه دوم شهرستان‌های سمنان، مهدی‌شهر، سرخه» انجام شد موضوع‌های فرعی در قالب هشت مفهوم اصلی که همان تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی دبیران بوده، قرار گرفت که عبارت‌اند از: خودشیرینی؛ خود ارتقایی؛ تظاهر؛ تضرع؛ ارباب؛ رفتارهای محافظه‌کارانه؛ اعتراض‌های خاموش؛ واکنش در موقعیت‌های چالشی (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۷). مهدوی در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی بر عملکرد کارکنان وزارت دفاع»، نشان داد که بین تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه منفی معنی‌داری مشاهده شد. همچنین، مشاهده شد که بین تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی با عملکرد شغلی و هر سه مؤلفه آن یعنی تاکتیک متمرکز بر سرپرست، تاکتیک متمرکز بر خود و تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد

رفتارهای مدیریت تصویرپردازی درگیر می‌شوند. این ایده به رفتارهایی اشاره دارد که افراد با استفاده از آن، تصویری را که دیگران از آن‌ها دارند، کنترل می‌کنند (شریفی و نرگسیان، ۱۳۹۲). کاپریوتی^۱ (۱۹۹۹) تصویر را به‌طور کلی به‌عنوان نمود ذهنی اشیاء واقعی که در ظرف مکان شیء عمل می‌کند، تعریف می‌نماید. گفتنی است بسیاری از تعاریف پیشنهاد شده تصویر را به‌عنوان مجموعه‌ای از عقاید یا نگرش‌ها که به رویکرد شناختی صرف تمایل دارند مورد بررسی قرار داده‌اند. کاتلر^۲ (۱۹۸۴) تصویر ذهنی را ایده و نظری راجع به خصوصیات کلی یک فرد یا یک شیء می‌داند (صالح‌نیا، کاظمی و احمدزاده‌جزی، ۱۳۹۱). به عقیده اشنایدر^۳ (۱۹۸۱) مدیریت تصویرپردازی یکی از خصوصیات عمومی در زندگی اجتماعی است. به عقیده او مدیریت تصویرپردازی تلاشی در جهت تحت‌تأثیر قرار دادن تصورات و برداشت‌های دیگران از ماست. به عقیده گافمن (۱۹۹۲) مدیریت تصویرپردازی تلاشی است برای ایجاد معنی یا هدف از تعاملات اجتماعی که اقدامات ما را هدایت می‌کند و به ما در پیش‌بینی چیزی که از دیگران انتظار داریم کمک می‌نماید.

مدیریت تصویرپردازی تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خود است که در تعاملات اجتماعی مطرح است. این تلاش شامل تکنیک‌های بیان شفاهی، ارتباط غیرکلامی، نمایش‌های مصنوعی و یا مجموعه رفتارهای خاص (تقلیدوار) است (طبرسا و معینی‌کریکندی، ۱۳۹۳). از مهم‌ترین پیامدهای مدیریت تصویرپردازی که در پژوهش‌های به آن توجه شده، می‌توان به اثر این تاکتیک‌ها بر متغیرهای مهم سازمانی نظیر ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، ارتقای شغلی، مصاحبه‌های استخدامی، رفتارهای شهروندی سازمانی، بهبود عزت‌نفس فردی، مشارکت، اثربخشی سازمانی، موفقیت در شغلی، اجتناب از موارد نامطلوبی مانند اخراج، کاهش حقوق و رفتارهای ضد شهروندی اشاره کرد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹).

شرایط شخصی

در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است. پژوهشگران در خصوص مطلوبیت ویژگی‌های شخصیتی در تشریح نتایجی چون

4. Uziel
5. Situation Conditions

1. Kaperiutti
2. Kotler
3. Scheinder

گرایش واکنشی در سازه‌های ایمنی در محل کار بیان شد، نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت تصویرپردازی ذهنی در هر سه گروه مورد پژوهش، توانایی پیش‌بینی روابط ایجاد ایمنی در محل کار را داشته است (کیزر و پاین، ۲۰۱۹). در پژوهشی که توسط ماهر و همکاران^۲ با عنوان «مهارت و اراده سیاسی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده تعدد و سبک مدیریت» تأثیر انجام شد، نتایج نشان داد که اراده سیاسی و مهارت سیاسی نشان‌دهنده فرآیندهای شناختی است که انتخاب تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی را ممکن می‌سازند. همچنین، ممکن است تفاوت‌های اندکی در کاربرد برخی از تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی وجود داشته و افراد در شرایط مختلف، از شیوه‌های گوناگونی استفاده کنند. گیگن‌هابر و دوبوش^۳ در پژوهشی با عنوان «ساخت یک تصویر از بازبودن به بررسی نقش مهم و غیرقابل‌انکار مدیریت تصویرپردازی» پرداختند و نشان دادند که استفاده از تکنیک‌های مدیریت تصویرپردازی در حفظ مشتری و جذب سرمایه‌گذار تأثیر معنی‌داری دارد (گیگن‌هابر و دوبوش، ۲۰۱۷). ونگ و چانگ^۴ در پژوهشی با عنوان «آیا واقعاً مدیریت تصویر کمک می‌کند؟» نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی تأثیر مثبتی بر تبادل رهبر-عضو دارند و رفتار مدیریت تصویرپردازی آن‌ها نیز نقش مهمی در میان آن‌ها ایفا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که انسجام گروهی رابطه بین رفتار مدیریت تصورات و تبادل رهبر-عضو را کاهش می‌دهد (ونگ و چانگ، ۲۰۱۵). در پژوهشی که توسط چن و فنگ^۵ تحت عنوان «میزان سیاست‌زدگی سازمان و استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تصویرسازی»، انجام گرفت، نتایج نشان داد که به هر اندازه میزان سیاست‌زدگی در سازمان‌ها کمتر باشد، استفاده از تاکتیک تمرکز بر شغل و وظیفه در آن سازمان بیشتر نتیجه مثبت دارد و برعکس هرچقدر کارمندان احساس سیاست‌زده بودن سازمان را داشته باشند؛ استفاده از تاکتیک‌های تمرکز بر سرپرست و خودشیرینی بیشتر می‌شود و این تاکتیک‌ها نتیجه مثبت‌تری می‌دهند (چن و فنگ، ۲۰۱۳). یوزل^۶ در پژوهشی با عنوان

شغلی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (مهدوی، ۱۳۹۶). دیهیم و همکاران در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت تصویرسازی در سازمان‌ها به بررسی و معرفی مدیریت تصویرسازی» به‌عنوان ابزاری برای استفاده هرچه بیشتر در سازمان‌های آموزشی و توضیح و تبیین آن پرداختند (دیهیم و همکاران، ۱۳۹۵).

در پژوهشی که توسط دامغانیان و یزدانی زیارت با عنوان «پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی در سازمان» انجام گرفت، نشان داده شد که عوامل وضعی و شخصی (فراوانی تعاملات، حمایت مدیریتی و فشار شغلی و خودارزیابی درونی) در بروز رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی مؤثر هستند. خودارزیابی درونی و حمایت مدیریتی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تأثیر منفی و فراوانی تعاملات و فشار شغلی بر آن تأثیر مثبت دارند؛ همچنین ترکیبی از عوامل وضعی و شخصی قادر به پیش‌بینی بروز رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی در سازمان هستند (دامغانیان و یزدانی زیارت، ۱۳۹۵). یزدانی زیارت و رستگار در پژوهشی به بررسی تأثیر مهارت‌های سیاسی و مدیریت تصویرپردازی ذهنی دیگران بر یکدیگر پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های سیاسی (هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین شخصی، توانایی شبکه‌ای و صداقت ظاهری) بر توانایی استفاده از فنون مدیریت تصویرپردازی ذهنی دیگران مؤثر هستند و میزان استفاده کارکنان از مهارت‌های سیاسی و نیز استفاده از فنون مدیریت تصویرپردازی در حد متوسط به بالا بود (یزدانی زیارت و رستگار، ۱۳۹۳) طبرسا و معینی‌کربکنندی در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی» به این نتیجه رسیدند که میان مؤلفه‌های خودارزایی، نمونه جلوه دادن خود و حامی‌سازی و فرسودگی شغلی ارتباط دوجه‌دو معکوس و معنی‌داری وجود دارد. اما بین سایر مؤلفه‌ها رابطه معنی‌داری پیدا نشد. همچنین بین نمره کلی مدیریت تصویرپردازی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌دار وجود دارد (طبرسا و معینی‌کربکنندی، ۱۳۹۳). در پژوهشی که توسط کیسر و پین^۱ و تحت عنوان «آیا بررسی کارمندان مغرضانه است» انجام شد مدیریت تصویرپردازی به‌عنوان یک

2. Maher & et al
3. Gegenhuber & Dobusch
4. Weng & Chang
5. Chen Y, Fang
6. Uziel, L

1. Keiser & Payne

که تفاوت‌های فردی در احیای مدیریت تصویرپردازی نقش دارند (یوزیل، ۲۰۱۲).

«بازاندیشی مقیاس‌های مطلوبیت اجتماعی از مدیریت تصویر تا خودکنترلی‌گرایی بین فردی به بررسی نقش شخصیت در تأثیر محیط‌های اجتماعی بر خودکنترلی» پرداخت و بر ارتباط روان رنجوری و احیای مدیریت تصویرپردازی تأکید کرد و نشان داد



روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی^۱ و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی (غیرآزمایشی) از گروه پیمایشی و به صورت مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در بهار ۱۳۹۸ در ۳۳ شعبه این اداره، به تعداد ۳۹۲۲۰ نفر (شامل ۲۰۲۹۷ نفر زن و ۱۸۹۲۳ نفر مرد) و روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای با جدول کرجسی و مورگان و به تعداد ۳۸۰ تعیین گردید. در پژوهش حاضر در پی ارائه مدل رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی بوده و بدین منظور پژوهش‌های پیشین انجام شده در خصوص «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن در سازمان‌های امروزی؛ بررسی و مطالعه گردید. با توجه به جدید بودن مبحث «مدیریت تصویرپردازی ذهنی»، اخیراً محققان به این مقوله توجه کرده و با ارائه چارچوب‌های نظری مختلف سعی در معرفی مؤلفه‌های مؤثر بر شکل‌گیری مدیریت

عوامل مدل پیشنهادی از الف) عوامل موقعیتی (وضعیتی): ۱. ارزیابی عملکرد (هریس و همکاران، ۲۰۰۷)، ۲. شرایط و جایگاه شغلی (بروئر و همکاران، ۲۰۱۲)، ۳. ابهام نقش (عوامل استرس‌زای شغلی) (کیزر و همکاران، ۲۰۱۹)، ۴. مبادله رهبر-عضو (کیزر و همکاران، ۲۰۱۹)، ۵. فرهنگ سازمانی (چن و فنگ، ۲۰۱۳)، ۶. مهارت‌های سیاسی (بلیکل و همکاران، ۲۰۱۱-هریس و همکاران، ۲۰۰۷ و یزدانی زیارت و رستگار، ۱۳۹۳)، ۷. سلسله‌مراتب پاسخگویی (بروئر و همکاران، ۲۰۱۲) و ب) عوامل شخصی (شخصیتی): ۸. خودکنترلی (خودارزیابی) (یوزیل، ۲۰۱۲)، ۹. جذابیت شخصی (یوزیل، ۲۰۱۲)، ۱۰. اعتماد به نفس (بروئر و همکاران، ۲۰۱۲)، ۱۱. نیاز به قدرت (بروئر و همکاران، ۲۰۱۲) و ۱۲. وجدان (وظیفه‌شناسی) (کیزر و همکاران، ۲۰۱۹)، انتخاب شدند.

ارزیابی عملکرد (۰/۸۲)، ۲. شرایط و جایگاه شغلی (۰/۸۱)، ۳. ابهام نقش (عوامل استرس‌زای شغلی) (۰/۷۹)، ۴. مبادله رهبر- عضو (۰/۸۳)، ۵. فرهنگ‌سازمانی (۰/۸۰)، ۶. مهارت-های سیاسی (۰/۸۱)، ۷. سلسله‌مراتب پاسخگویی (۰/۸۰)، ۸. خودکنترلی (خودارزیابی) (۰/۸۴)، ۹. جذابیت شخصی (۰/۷۸)، ۱۰. اعتماد به نفس (۰/۸۲)، ۱۱. نیاز به قدرت (۰/۸۰) و ۱۲. وجدان (وظیفه‌شناسی) (۰/۸۱)، در حد مناسب و مطلوبی گزارش گردید. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه نیز ۰/۸۱ محاسبه گردید. با استفاده از روش‌های آمار توصیفی به توصیف داده‌ها شامل ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها پرداخته شد و برای بررسی سؤال‌های پژوهش از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و آزمون فریدمن با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در بخش روش پژوهش عنوان شد برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد و برای تجزیه تحلیل داده‌ها و مدل‌سازی از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، متغیر موردنظر که در این پژوهش تبیین الگوی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی، در اداره آموزش و پرورش استان مازندران است، موردسنجش قرار گرفت. از شاخص آزمون تناسب کایزر مایر^۳ و آزمون بارتلت^۴ استفاده گردید. مقدار KMO (کفایت نمونه‌برداری) محاسبه شده برای شرایط موقعیتی و شخصی برابر ۰/۸۸۱ و سطح معنی‌داری آزمون کرویت بارتلت برابر ۰/۰۰۰۹ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه‌برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود.

تصویرپردازی ذهنی و انواع تاکتیک‌های آن از سوی کارکنان بوده‌اند. تاکنون عمده پژوهش‌های انجام گرفته در مورد عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر این نکته اذعان داشته‌اند که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری این رفتار را می‌توان در دودسته کلی به شرح ۱. عوامل موقعیتی (وضعیتی) (سازمانی) و ۲. عوامل شخصی (خلقی) جای داد. برای ارائه یک الگوی جامع، کاملاً بومی و منطبق بر شرایط سازمان‌های ایرانی برای شناسایی پیش‌بینی‌کننده‌های «وضعیتی» و «شخصی» مدیریت تصویرپردازی ذهنی، پژوهش‌های مختلفی بررسی و مطالعه گردید و با الهام از این پژوهش‌های مدل پژوهش ارائه شد. ۱۲ عامل در دودسته عوامل «وضعیتی» و «شخصی» مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تعیین گردیدند. این ۱۲ عامل به شرح:

الف. عوامل موقعیتی (وضعیتی): ۱. ارزیابی عملکرد، ۲. شرایط و جایگاه شغلی، ۳. ابهام نقش (عوامل استرس‌زای شغلی)، ۴. مبادله رهبر- عضو، ۵. فرهنگ‌سازمانی، ۶. مهارت‌های سیاسی، ۷. سلسله‌مراتب پاسخگویی

ب. عوامل شخصی (شخصیتی): ۸. خودکنترلی (خودارزیابی)، ۹. جذابیت شخصی، ۱۰. اعتماد به نفس، ۱۱. نیاز به قدرت و ۱۲. وجدان (وظیفه‌شناسی)، تعیین شدند.

بعد از تعیین متغیرها و مؤلفه‌های مدل پیشنهادی، با رجوع به پژوهش‌های معرفی شده و پرسشنامه‌های استاندارد و همچنین مطالعه ادبیات نظری مربوط به متغیرهای مورد بحث، پرسشنامه‌ای با ۷۲ گویه (شرایط موقعیتی ۴۲ و شرایط شخصی ۳۰ گویه) طراحی گردید. این پرسشنامه شامل دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی بوده؛ تعیین روایی پرسشنامه پژوهش حاضر به روش روایی صوری و روایی محتوایی بوده که در روش صوری، تأیید پرسشنامه به وسیله گروهی از خبرگان بوده و برای تأیید محتوایی هم با محاسبه CVI و CVR ^۱ این نوع روایی مورد بررسی قرار گرفت که تمام گویه‌های پژوهش دارای CVI بین ۰/۸۷ تا ۱ و CVR بین ۰/۶۰ تا ۱ بوده است.

برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی هر یک از مؤلفه‌های مدل به شرح ۱.

3. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
4. Bartlets Test of sphericity

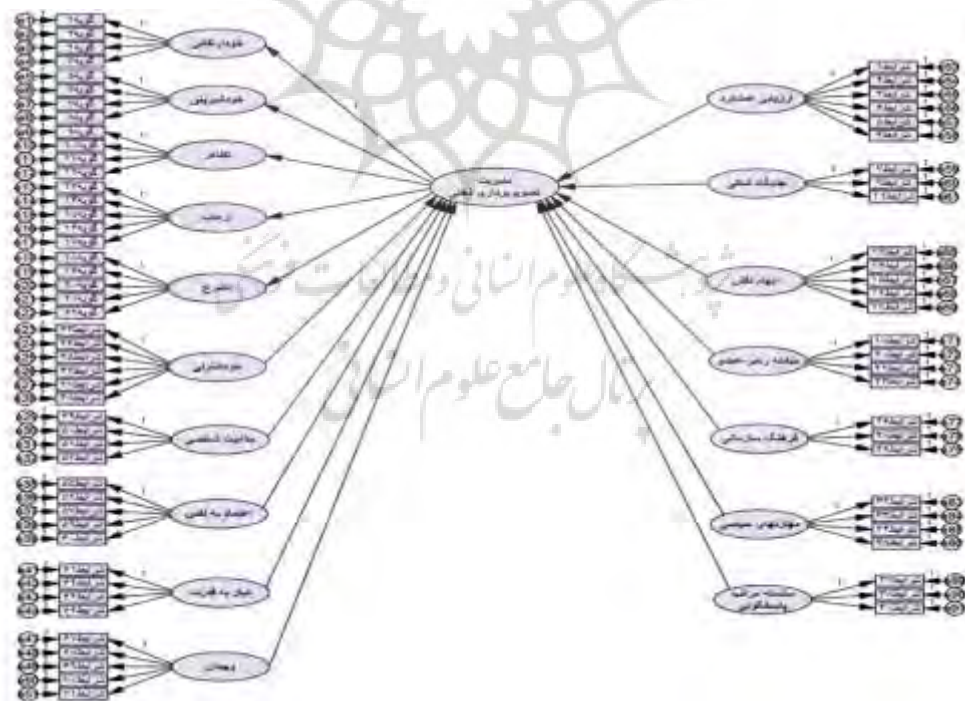
1. Content Validity Ratio
2. Content Validity Index

جدول ۱. عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده به وسیله مؤلفه‌های مدیریت تصویرپردازی ذهنی

مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه		مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده			مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس		
	کل	در صد از واریانس	کل	در صد از واریانس	کل	در صد از واریانس	در صد از واریانس	تجمعی
۱	۷/۲۹	۳۳/۱۴	۷/۲۹	۳۳/۱۴	۳/۲۷	۱۴/۸۵	۱۴/۸۵	۱۴/۸۵
۲	۲/۴۰	۱۰/۹۰	۲/۴۰	۱۰/۹۰	۳/۲۴	۱۴/۷۱	۲۹/۵۷	۲۹/۵۷
۳	۱/۸۴	۸/۳۴	۱/۸۴	۸/۳۴	۲/۸۸	۱۳/۰۹	۴۲/۶۶	۴۲/۶۶
۴	۱/۶۵	۷/۵۲	۱/۶۵	۷/۵۲	۲/۷۸	۱۲/۶۴	۵۵/۳۰	۵۵/۳۰
۵	۱/۴۰	۶/۳۷	۱/۴۰	۶/۳۷	۲/۴۱	۱۰/۹۷	۶۶/۲۷	۶۶/۲۷

واریماکس مشخص می‌شود که ۵ عامل تعیین شده به شرح: ۱. خودارتقای، ۲. خودشیرینی، ۳. تظاهر، ۴. ارباب و ۵. تضرع، در نظر گرفته شده است. شکل ۲ روابط میان مؤلفه‌های شرایط موقعیتی و شخصی مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی را نشان می‌دهد.

مطابق محاسبات از میان ارزش‌های ویژه ۵ عامل مورد پژوهش؛ بزرگ‌تر از ۶ که مجموعاً تقریباً ۶۶/۲۷ درصد از تغییرات کل مدیریت تصویرپردازی ذهنی را به عهده دارند، ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۳/۱۴، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۰/۹۰، عامل سوم برابر با ۸/۳۴، عامل چهارم ۷/۵۲، عامل پنجم ۶/۳۷ است. طبق نتایج به دست آمده از استخراج مؤلفه‌ها براساس دوران



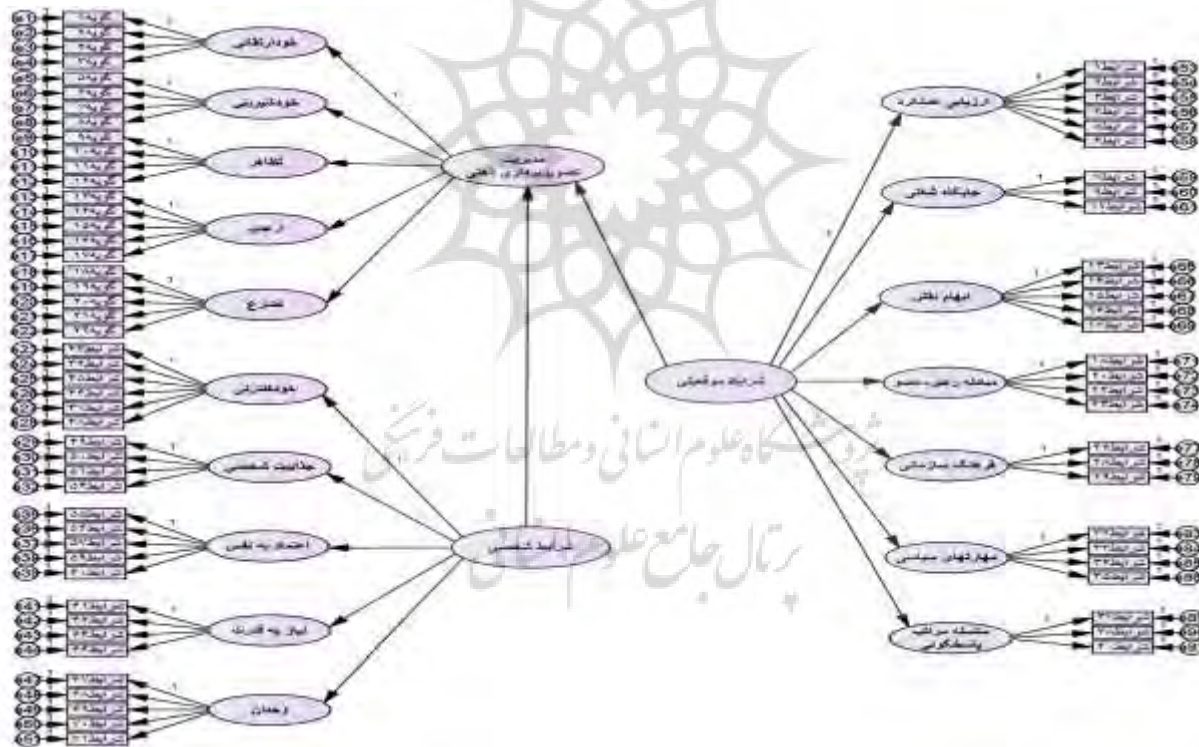
شکل ۲. مدل روابط میان مؤلفه‌های شرایط موقعیتی و شخصی مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی

تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، از آزمون فریدمن استفاده شد. قابل ذکر است.

به‌منظور شناسایی بهتر عوامل و رتبه‌بندی متغیرهای مدل روابط میان مؤلفه‌های وضعی و شخصی مؤثر بر رفتار مدیریت

جدول ۲. رتبه‌بندی عوامل موقعیتی و شخصی با استفاده از آزمون فریدمن

اولویت	میانگین رتبه	متغیرهای پژوهش
هفتم	۶/۰۹	ارزیابی عملکرد
سوم	۷/۵۵	شرایط و جایگاه شغلی
یازدهم	۵/۰۲	ابهام نقش
چهارم	۷/۳۷	مبادله رهبر - عضو
پنجم	۷/۰۰	فرهنگ سازمانی
ششم	۶/۹۰	مهارت‌های سیاسی
دوازدهم	۴/۳۱	سلسله‌مراتب پاسخگویی
اول	۸/۱۷	خودکنترلی
نهم	۵/۸۹	جذابیت شخصی
دوم	۷/۸۵	اعتماد به نفس
دهم	۵/۸۷	نیاز به قدرت
هشتم	۶/۰۰	وجدان



شکل ۳. مدل بومی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی

اولویت دوم مربوط به مؤلفه اعتماد به نفس با میانگین رتبه ۷/۸۵، اولویت سوم مربوط به مؤلفه شرایط و جایگاه شغلی با میانگین رتبه ۷/۵۵، اولویت چهارم مربوط به مؤلفه مبادله رهبر - عضو با

همان‌طور که در جدول ۲ و شکل ۲ ملاحظه می‌شود از نظر افراد حاضر در این پژوهش برای متغیر شرایط موقعیتی و شخصی، اولویت اول مربوط به مؤلفه خودکنترلی با میانگین رتبه ۸/۱۷،

میانگین رتبه ۷/۳۷، اولویت پنجم مربوط به مؤلفه فرهنگ‌سازمانی با میانگین رتبه ۷/۰۰، اولویت ششم مربوط به مؤلفه مهارت‌های سیاسی با میانگین رتبه ۶/۹۰، اولویت هفتم مربوط به مؤلفه ارزیابی عملکرد با میانگین رتبه ۶/۰۹، اولویت هشتم مربوط به مؤلفه وجدان با میانگین رتبه ۶/۰۰، اولویت نهم مربوط به مؤلفه جذابیت شخصی با میانگین رتبه ۵/۸۹، اولویت دهم مربوط به مؤلفه نیاز به قدرت با میانگین رتبه ۵/۸۷، اولویت یازدهم مربوط به مؤلفه ابهام نقش با میانگین رتبه ۵/۰۲ و اولویت نهمانی (دوازدهم) مربوط به مؤلفه سلسله‌مراتب پاسخگویی با میانگین رتبه ۴/۳۱ بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، مؤلفه ۱. «ارزیابی عملکرد» (ضریب استاندارد ۰/۴۵ و مقادیر t ۶/۸۱۱)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های هریس و همکاران (۲۰۰۷) و وین و لیدن (۱۹۹۵) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۲. «شرایط و جایگاه شغلی» (ضریب استاندارد ۰/۶۸ و مقادیر t ۱۰/۲۸۹)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های بروئر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۳. «ابهام نقش» (ضریب استاندارد ۰/۶۸ و مقادیر t ۱۰/۰۹۲)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های کیزر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۴. «مبادله رهبر-عضو» (ضریب استاندارد ۰/۵۰ و مقادیر t ۷/۰۴۲)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های کیزر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۵. «فرهنگ‌سازمانی» (ضریب استاندارد ۰/۵۱ و مقادیر t ۸/۱۹۷)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های

تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش چن و فنگ (۲۰۱۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۶. «مهارت‌های سیاسی» (ضریب استاندارد ۰/۵۷ و مقادیر t ۹/۳۶۵)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های بیکل و همکاران (۲۰۱۱)، هریس و همکاران (۲۰۰۷) و یزدانی زیارت و رستگار (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۷. «سلسله‌مراتب پاسخگویی» (ضریب استاندارد ۰/۵۴ و مقادیر t ۸/۳۹۸)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط وضعی (موقعیتی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های بروئر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۸. «خودکنترلی» (ضریب استاندارد ۰/۶۶ و مقادیر t ۹/۶۶۷)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط شخصی (خلقی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های یوزل (۲۰۱۲) و بولینو و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۹. «جذابیت شخصی» (ضریب استاندارد ۰/۵۰ و مقادیر t ۷/۵۸۱)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط شخصی (خلقی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های یوزل (۲۰۱۲) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۱۰. «اعتماد به نفس» (ضریب استاندارد ۰/۷۳ و مقادیر t ۱۲/۶۴۳)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط شخصی (خلقی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های کیزر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۱۱. «نیاز به قدرت» (ضریب استاندارد ۰/۷۷ و مقادیر t ۱۳/۹۰۱)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط شخصی (خلقی) اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های کیزر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه ۱۲. «وجدان» (ضریب استاندارد ۰/۹۰ و مقادیر t ۱۴/۶۰۵)، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده شرایط شخصی (خلقی)

شرایط موقعیتی بر مدیریت تصویربرداری ذهنی (ضریب استاندارد ۰/۸۴ و مقادیر t ۶/۱۰۸) و شرایط شخصی بر مدیریت تصویربرداری ذهنی (ضریب استاندارد ۰/۲۶ و مقادیر t ۳/۴۲۱) تأثیر معنی‌دار و مثبتی داشته‌است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان و همکاران (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵)، طبرسا و معینی کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد.

پیشنهادها

با توجه به هدف پژوهش در ارائه مدل رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی براساس پیش‌بینی‌کننده‌های وضعی و شخصی براساس داده‌های به دست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سؤال‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

اعتقاد عملی مدیران به مدیریت مشارکتی در اداره آموزش و پرورش، به‌طوری که تصمیمات با تغییرات شغلی که مقامات مافوق در مورد کار می‌گیرند با اطلاع و مشورت کارکنان باشد.

وجود تناسب بین تخصص حرفه‌ای کارکنان با پست سازمانی‌شان، در اداره آموزش و پرورش از نکات بسیار مهمی است که باید مدیران به آن توجه کنند.

وجود انعطاف‌پذیری در شغل تأثیر مثبت و غیرقابل‌انکاری را در به‌کارگیری تاکتیک‌های مناسب مدیریت تصویرپردازی ذهنی خواهد گذاشت.

رصدکردن میزان فعالیت کارکنان در اداره آموزش و پرورش برای رسیدن این اداره به اهداف بلند و دخالت دادن آن در نظام جبران خدمات.

اجتناب کارکنان واحدهای مختلف اداره آموزش و پرورش از چیزهایی که بر روند انجام وظایف و امور محوله تأثیر منفی می‌گذارد.

دارا بودن ظاهر آراسته و مرتب برای کارکنان واحدهای مختلف اداره آموزش و پرورش، امری مهم است، چرا که هر روز با ارباب‌رجوع سروکار دارند و این مسئله بر تصویر ذهنی ایجادشده از مردم مؤثر است.

اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش چن و فنگ (۲۰۱۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد.

مؤلفه «خودارتقایی» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان، ابراهیمی و نیکویی (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵) و طبرسا و معینی-کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه «خودشیرینی» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان، ابراهیمی و نیکویی (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵) و طبرسا و معینی-کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه «تظاهر» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان، ابراهیمی و نیکویی (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵) و طبرسا و معینی-کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه «ارعاب» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان، ابراهیمی و نیکویی (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵) و طبرسا و معینی-کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. مؤلفه «تضرع» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تبیین‌کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی اداره آموزش و پرورش، تعیین شده که با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دامغانیان، ابراهیمی و نیکویی (۱۳۹۷)، دامغانیان و یزدانی زیارت (۱۳۹۵) و طبرسا و معینی-کربکندی (۱۳۹۳) همخوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. در تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش، نتایج حاکی از آن بوده که

References

- Abbaspour, A., Sajadi, A. N., Karimi, T., yazdani, H.R. (2010). "Extra role behaviors for the good of organization or the one itself: the impact of upward impression management on OCB". *Journal of Public Administration (JPA)*, 2(5), 107-124. (In Persian)
- Aravindakumar, A. (2020). Managing and utilizing human resources in an organization with reference to higher education. *Editorial Board*, 9(8).
- Blickle, G., John, J., Ferris, G. R., Momm, T., Liu, Y., Haag, R., & Oerder, K., (2012). Fit of political skill to the work context: A two study investigation. *Applied Psychology*, 61(2), 295-322.
- Bolino, M.C., Varela, J.A., Bande, B., & Turnley, W.H. (2006). "The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 97-281.
- Brouer, R. L., Badaway, R. L., Gallagher, V. C., & Haber, J. A. (2015). "Political skill dimensionality and impression management choice and effective use". *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 217-233.
- Chen, Y., & Fang, W. (2013). "The Moderating Effect of Impression Management on the Organizational Politics-Performance Relationship". *Journal of Business Ethics*, 79, 263-277.
- Damghanian, H., Ebrahimi, S. A., & Nikooei, M. (2018). Teachers' Impression Management Tactics (Case Study: Teachers in Girls' High Schools in Semnan, Mahdishar, and Sorkhe), *Organizational Culture Management*, 16(3), 591-615. (In Persian)
- Dihim, J., Maqool, A., & Fotouhi, M. (2015). "The role of illustration management in organizations (with emphasis on educational organizations)". *Journal of Research in Management and Accounting*, 16, 221-241.
- Farhangi, A. A., Maleki, M. H., Fattahi, M., & Vasegh, B. (2010). "Exploring the Antecedents and Consequences of Impression Management". *IQBQ*, 2010; 14(3), 173-194. (In Persian)
- Gegenhuber, T., & Dobusch, L. (2017). "Making an impression through openness: how open strategy-making practices change in the evolution of new ventures". *Long Range Planning*, 50(3), 337-354.
- Gofman, D. E. (1978). *The presentation of self in everyday life*, Garden City, NY: Doubleday: 40.
- Gwal, R. (2015). Tactics of Impression Management: Relative Success on Workplace Relationship. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 37-44.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Shaw, J. D. (2007). The impact of political skill on impression management effectiveness. *Journal of Applied psychology*, 92(1), 278.
- Hassani M, Ghasemzadeh A, Kazemzadeh M. (2013). "Role of Conscientiousness and Perceived Control on Job Satisfaction and Stress of Employees". *j.health*, 4(1), 47-56. (In Persian)
- Hossein Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2016). "Situational and Dispositional Antecedents of Impression Management Behaviors in Organization". *Management Studies in Development and Evolution*, 23(80), 27-46. (In Persian)
- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D., (2012). "Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability". *Career Development International*, 17(4), 314-332.
- Keiser, N. L., & Payne, S. C. (2019). Are employee surveys biased? Impression management as a response bias in workplace safety constructs. *Safety science*, 118, 453-465.
- Mahdavi, A. (2018). The Impact of Imaging Management Tactics on the Performance of Ministry of Defense Staff. *4th Conference on Economics and Applied Management with National Approach*, Babolsar, Hazrat Masoumeh University of Qom, Islamic Azad University, Rafsanjan Branch, Taroud Shomal Research Company, Payame Noor University, Yazd Branch, Welfare and Power University Bakhshi - Bu Ali Sina University. (In Persian)

- Maher, L. P., Gallagher, V. C., Rossi, A. M., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276-294.
- Mayer, C. H. (2020). "Key concepts for managing organizations and employees turning towards the Fourth Industrial Revolution". *International Review of Psychiatry*, 1-12.
- Rezaian, A., (2011). *Management of Political Behaviors in the Organization* (Third Edition), Tehran: Samat Publications. (In Persian)
- Schlenker, B. (1980). *Impression management: The self-concept, socials identity and interpersonal relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Schokker, M.C. (2007). *The use of Impression Management tactics in group's overtime and the effect on the interpersonal outcomes of liking, competence and performance*. Final Master Thesis of Organizational Change and Consultancy, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht.
- Sharifi, S. M., & Nargesian, A. (2013). "Investigating the Relationship between Impression Management and Its Behavioral Consequences among Managers and Staff of Libraries of University of Tehran. *Journal of Academic Librarianship and Information Research*, 47(1), 97-112. (In Persian)
- Shekari, G. A., Enayati, G. R., & Mehdinejad, E. (2018). A Study of Imaging Management Strategies in the Organization. *National Conference on New Approaches in Management and Entrepreneurship*, April 20, Mashhad, 12-1. (In Persian)
- Shiri, A., Rezaei, Z., & Shakarami, M. (2017). "Examining the Effect of Positive Impression Management on Conflict Management Strategies". *Journal of Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(1), 93-119. (In Persian)
- Spoorthi, G.V.N. (2020). "Different Impression Management Techniques Used in Organizational Settings". *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 1430-1435.
- Tabarsa, G., & Moeni, Korbekandi, M. (2015). "Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout". *Management Studies in Development and Evolution*, 23(76), 157-186. (In Persian)
- Uziel, L., (2012). "Rethinking Social Desirability Scales From Impression Management to Interpersonally Oriented Self-Control". *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 243-262.
- Wayne, S.J., & Liden, R.C. (2003). "Effects of impression management on performance ratings: Alongitudinal study". *Academy of Management Journal*, 38(1), 232-260.
- Weng, L., Wen-Ching, C., (2015). "Does impression management really help? A multilevel testing of the mediation role of impression management between personality traits and leader-member exchange". *Asia Pacific Management Review*, 20, 2-10.
- Yazdanizariat, M., & Rastegar, A. (2013). The Impact of Political Skills on the ability to use tactics of Impression Management (Case study: Governorate of North Khorasan Personnels). *ORMR*, 3(3), 111-134. (In Persian)
- Zivnuska, S., Kacmar, K.M., Witt M.L., Carlson, D.S., & Bratton, V. K. (2010). "Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 627-64.