

بررسی تأثیر مدیریت تصویرپردازی بر موفقیت شغلی با نقش واسط نظریه رهبر-پیرو در آموزش و پرورش

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

حشمت‌الله اسدی تکلم

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی گنجنامه، همدان، ایران

علی اصغری صارم^۱

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مهدی اجلی

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

چکیده:

موفقیت شغلی به یکی از تقاضاهای رو به رشد سازمان از کارکنان تبدیل شده است. به نظر می‌رسد تحقق این موفقیت هم به قدرت کارکنان در ارائه تصویر مثبت از خود به مدیران مربوط می‌شود و هم نحوه‌ی تنظیم رابطه رهبر-پیرو بر آن اثرگذار است. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه راه‌کارهایی جهت موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش با بررسی تأثیر مدیریت تصویرپردازی (تأثیرگذاری) بر موفقیت شغلی با نقش واسط رابطه‌ی رهبر-پیرو در کارکنان آموزش و پرورش است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت جزء پژوهش‌های فرضیه‌ای-قیاسی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان و معلمان اداره آموزش پرورش منطقه سردرود در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۹۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول دمورگان، ۱۲۳ نفر به دست آمد، به خاطر افت آزمودنی ۱۳۰ نفر انتخاب شد و در نهایت ۱۲۵ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی مورد تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد برگرفته از پژوهش‌های بولینو و ترنلی (۱۹۹۹) شامل ۲۲ سؤال مدیریت تصویرپردازی؛ پرسشنامه رهبر-پیرو لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) شامل ۱۲ سؤال در ۴ مقیاس علاقه و دوست داشتن، وفاداری، مشارکت و احترام حرفه‌ای؛ و پرسشنامه موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴) با ۳۰ سؤال بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و Smart PLS انجام شد. یافته‌ها نشان داد که رابطه رهبر-پیرو نقش واسط در تأثیر مثبت مدیریت تأثیرگذاری بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود دارد؛ همچنین مدیریت تأثیرگذاری بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مثبت دارد و رابطه‌ی رهبر-پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مثبت دارد. نتیجه‌گیری نهایی پژوهش نشان داد که با افزایش مهارت‌های مدیریت تصویرپردازی مثبت و تنظیم درست رابطه‌ی رهبر-پیرو در سازمان آموزش و پرورش، زمینه‌های افزایش و ارتقای موفقیت شغلی فراهم خواهد شد.

واژگان کلیدی: مدیریت تأثیرگذاری، موفقیت شغلی، نظریه رهبر-پیرو، آموزش و پرورش.

Investigating the Impact of Impression Management on Job Success with the Mediating Role of Leader-Member Exchange Theory in Education

Heshmatollah Asadi Takallom

M.A of Governmental Management, Ganjnameh University, Hamedan, Iran

Ali Asghari Sarem¹

Assistant Professor, Department of Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Mehdi Ajalli

Assistant Professor, Department of Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Abstract:

The main purpose of this study is to provide solutions for career success of education staff by examining the impact of impact management (imagery) on job success with the mediating role of the leader-follower relationship in education staff in Sardrood region. The research method is applied in terms of purpose and in terms of nature is part of hypothetical-deductive research. Its statistical population included all staff and teachers of Sardrood Education Department in the academic year 1398-99. The sample size was 120 based on Tapaching and Fidel (2007) sampling, 130 people were selected due to dropout, and finally 125 questionnaires were analyzed by non-random sampling method. The research tool was standard questionnaires. Data analysis was performed using SPSS22 and Smart PLS statistical software. The results showed that the leader-follower relationship has an intermediary role in the impact of impact management (illustration) on the job success of education staff in Sardrood region. Also, effective management (imaging) affects the career success of education staff in Sardrood region, effective management (imaging) affects the leader-follower relationship of education staff in Sardrood region and the leader-follower relationship affects the career success of education staff Sardrood region is affected. Therefore, it is suggested that by increasing the positive imaging management skills and the correct relationship between the leader and the follower in the education organization, it will increase and promote the job success of the employees.

Keywords: Impression Management, job success, Leader-Member Exchange Theory, Education.

¹ Corresponding author: a.sarem@basu.ac.ir

مقدمه

موفقیت و ترفیحات شغلی از جمله متغیرهایی هستند که پژوهش‌های قابل توجهی برای آن‌ها فراهم شده است. Baruch (۲۰۰۴) معتقد است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چندطبقه‌ی اصلی، شامل پیشرفت (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی، کنترل خود)، یادگیری (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید)، بقاء (کسب پول و ثروت برای دست‌یابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی) و کیفیت زندگی و توازن کار- زندگی طبقه‌بندی کرد (Baruch, 2004). روند توجهات پژوهشی به این متغیرها به شدت تأثیرگذاری‌ای است که موفقیت و پیشرفت شغلی در ایجاد اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی دارد (Rogelberg, 2007). از نظر باروش (۲۰۰۴)، معنا و مفهوم موفقیت شغلی با واژه شغل، دو جنبه‌ی ذهنی و عینی متناسب است که جنبه عینی را سطح حقوق و مزایا، پایه‌ی فرد در سازمان و میزان ترفیحات و در مقابل، جنبه‌ی ذهنی را سطح رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آن‌ها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک شده و رضایت از زندگی را شامل می‌شود (Rasdi, Ismail, Uli, & Noah, 2009). پژوهش‌ها گویای آن است موارد مانند پایگاه و موقعیت، داشتن وقت و زمان برای خود، چالش‌انگیزی، امنیت و ملاحظات اجتماعی، معنای موفقیت شغلی نزد افراد را در سازمان شکل می‌دهد (Friedman & Greenhaus, 2000). به نظر می‌رسد توانایی کارکنان در ارائه‌ی تصویر مثبت از خود در سازمان نیز به نوعی در معنای موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. کارمندی که با نحوه‌ی کار کردن خود تأثیر بسزایی در عملکرد و خروجی سازمان

دارند و یا قدرت اینجاد چنین ادراکی را در دیگران از خود دارند، در این امر موفق‌تر هستند. شکل دادن به چنین ادراکی در گروه مهارت‌هایی از قبیل مدیریت تصویرپردازی است. مدیریت تصویرپردازی توسط اغلب پژوهشگران رفتاری در جهت منافع خود فرد معرفی شده است. این ایده برای نخستین بار توسط Goffman (۱۹۷۸) مطرح شد. مدیریت تصویرپردازی اغلب به‌عنوان نوعی سازوکار نامطلوب تعریف و از آن وسیله‌ای برای فریب دیگران نام‌برده می‌شود؛ اما باید به این نکته نیز توجه کرد که مدیریت تصویرپردازی الزاماً دروغ‌گویی و فریب دیگران نیست، بلکه می‌تواند با به‌کارگیری روش‌های مناسب مدیریت تصویرپردازی در موقعیت‌های خاص و رعایت استانداردهای اخلاقی به نتایج قابل قبولی دست‌یافت. از طرف دیگر یکی از نقاطی که تجربه شغلی را برای افراد بد یا خوب جلوه می‌نماید، نوع رابطه با مافوق است. پژوهشگران باور دارند که افراد دارای کیفیت بالاتر رهبر - پیرو، نه تنها پاداش‌های بیرونی به خاطر امتیازات عملکردی بهتر و پیشرفت شغلی دریافت می‌کنند، بلکه رضایت درونی بیشتری نیز از لحاظ استقلال و وظایف چالشی دارند. Lawrence & Tanner, Mark (۱۹۹۳) رضایت از کار و سرپرست را دو پیامد مهم کیفیت رابطه‌ی مبادله‌ای دانسته و معتقدند فردی که از ابعاد رابطه‌ی باکیفیت لذت می‌برد، رضایتمندی بیشتری داشته و در مقابل، شخصی که از رابطه کم کیفیت رنج می‌برد، حداقل رضایتمندی را از شغل و مدیر خود دارد (Tanner Jr, Dunn, & Chonko, 1993).

با توجه به اینکه ارتقای سطح بهره‌وری از مهم‌ترین اهداف هر سازمانی است، آشنایی با عوامل مؤثر برافزایش بهره‌وری، برای توسعه‌ی هر نوع سازمانی ضروری است؛ بنابراین سازمان‌ها در جست‌وجوی کارکنانی با بهره‌وری و عملکرد بیشتر هستند و کارکنان به دنبال محیط کار بهتر می‌گردند که اگر در این میان شرایط مناسبی هم برای سازمان و هم برای کارکنان

ی گذشته نشان می‌دهد که رابطه‌ی میان کارمند با رهبر فعلی، کلید محرک نگرش شغلی کارمندان، اثربخشی و بقای آن‌ها در سازمان است، در واقع رابطه‌ی رهبر- پیرو با کیفیت پایین‌تر، نوعی مبادله‌ی اقتصادی است که با مبادلات قراردادی بر اساس توافقنامه‌های رسمی و با توجه به پرداخت درازای عملکرد توصیف می‌شود. روابط با کیفیت پایین‌تر، طبیعتی قراردادی دارند و تحت تأثیر نقش‌های رسمی، نفوذ از بالا به پایین، مبادلات اقتصادی و فاصله بیشتر بین سرپرست و کارمند قرار می‌گیرند. پیروان در روابط با کیفیت پایین‌تر به سیاست‌های رسمی سازمان پایبند هستند، اقتدار رهبر را می‌پذیرند و به‌طور انحصاری به دنبال جبران خدمات و مزایایی هستند که سازمان برای آن‌ها فراهم می‌آورد (Erdil & Müceldili, 2014).

با توجه به اینکه موفقیت شغلی، هم در عرصه اجتماعی و هم در پذیرش اجتماعی تأثیرگذار است، با ایجاد حس مثبت در کارکنان، باعث بهره‌وری و کارایی بیشتر آن‌ها هم می‌شود (Saffar et al. 2015). در ایجاد چنین حس مثبتی، شناخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و روانی و شخصیت کارکنان و فراهم کردن نیازمندی آن‌ها و کاستن از فشارها و دغدغه‌های روزمره می‌تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره‌وری و سازگاری شغلی و موفقیت شغلی کارکنان باشد (Ahmadnejad et al. 2012) و افراد موفق کارشان را بهتر انجام می‌دهند و به‌راهنمایی کمتری نیاز دارند و از محیط کار کمتر غیبت می‌کنند. افراد موفق مهارت‌ها را زودتر و بهتر فرامی‌گیرند و ساعات بیشتری را مشغول کار می‌شوند و در رسیدن به اهداف سازمان مشارکت بیشتری می‌کنند؛ به همین جهت هرچقدر نیاز فرد به موفقیت و پیشرفت بیشتر و قوی‌تر باشد کمیت و کیفیت کار در سطح بالاتری قرار می‌گیرد (Shafiabadi, 2019). با توجه به شرایط کنونی، سازمان آموزش و پرورش ناگزیر از ایجاد تحول است و سازمان‌هایی زنده و موفق خواهند بود که بتوانند به

مهیا شود، هر دو از مزایای آن سود خواهند برد. بهبود روابط میان رهبر و پیروانش نیز نقش به‌سزایی در ارتقای بهره‌وری سازمان دارد (S. Kim, O'Neill, & Cho, 2010). رابط رهبر - پیرو، کیفیت رابطه‌ی کاری بین کارمند و سرپرست فعلی وی تعریف می‌شود. رویکرد مبادله‌ی رهبر- پیرو یا LMX که کمابیش ماهیت اقتضایی دارد، رابطه‌ی رهبر با هر یک از زیردستان خود را منحصر به فرد تلقی می‌کند و آن را بر مبادلات و تعاملات میان یک رهبر و یک زیردست که زوج نامیده می‌شود، استوار می‌سازد (Volmer, Spurk, & Niessen, 2012)؛ بنابراین، مدیران با هر یک از زیردستان خود بر اساس سطح متفاوتی از مبادلات اجتماعی رفتار می‌کنند؛ این مدیران حلقه‌ای از افراد مورد اطمینان را دور خود ایجاد کرده و دیگران را به درون آن راه نمی‌دهند، به‌عبارتی آنان با همه کارکنان خود یکسان رفتار نمی‌کنند؛ بنابراین روابط رهبر - پیرو مانند شمشیر دو لبه می‌باشد و مدیریت صحیح آن می‌تواند محیط کاری سالمی را فراهم آورد تا سازمان‌ها بتوانند با اتکا به مجموعه قدرتمندی از نیروی کار متخصص و وفادار، در راستای تحقق مأموریت و چشم‌انداز خویش گام بردارند (Golipour et al. 2017).

به‌طور سنتی، پژوهشگران این نظریه، جنبه‌ی مثبت آن را برجسته‌تر کرده‌اند؛ به‌طوری‌که رابطه رهبر - پیرو با کیفیت بهتر، با رضایت شغلی بیشتر، عملکرد کاری بهتر و قصد ترک شغل کمتری در سازمان همراه است؛ در حالی‌که رابطه‌ی رهبر - پیرو با کیفیت پایین‌تر به نتایج ناکارآمدی همچون رفتار شهروندی کمتر و قصد ترک شغل بیشتر منجر می‌شود و خود می‌تواند هزینه‌های بسیار زیادی را برای سازمان به بار آورد (S. Kim et al., 2010). گرائن بر این باور است که رابطه‌ی رهبر - پیرو خوب، برای رهبران کانال قوی فراهم می‌کند تا بتوانند منابع سازمانی، مزایای عملکردی و حمایت روانی را میان پیروان به‌درستی توزیع کنند (Gu, Tang, & Jiang, 2015). نتیجه‌ی پژوهش‌های انجام‌شده طی چهار دهه-

مورداستفاده قرار می‌دهند عبارت‌اند از (Jones & Pittman, 1982): ۱- تاکتیک خودشیرینی یا خشنودسازی به معنای انجام کارهایی برای خوب جلوه کردن و افزایش محبوبیت و جذابیت‌های خود در نگاه دیگران برای تحت تأثیر قرار دادن رفتار آنهاست (Damghanian et al. 2016)، ۲- تاکتیک خود ارتقایی: فرد به بیان موفقیت‌های شخصی، توانایی‌ها و کمالاتش می‌پردازد تا شایسته و لایق به نظر برسد (Jones & Pittman, 1982). ۳- تاکتیک تظاهر: انجام رفتارهایی مانند ماندن و کار کردن خارج از وقت اداری به منظور سخت‌کوش دیده شدن در نگاه دیگران (Brouer, Badaway, Gallagher, & Haber, 2015). ۴- تاکتیک تضرع: فرد کاستی‌ها و نقاط ضعف خود را اعلام می‌کند تا حد همدردی و مسئولیت اجتماعی دیگران را برانگیزاند و چنین استنباط شود که آن‌ها به کمکشان نیاز دارند. این افراد خود را درمانده توصیف می‌کنند تا از کمک دیگران استفاده کنند (Soran & Balkan, 2013). ۵- تاکتیک ارباب: فرد رفتارهای تهدیدآمیز از خود نشان می‌دهد تا خطرناک به نظر برسد (Soran & Balkan, 2013).

موفقیت شغلی: موفقیت شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل‌هایش در زمینه اشتغال می‌باشد. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده آل‌ها دارد (Ramaswami, Carter, & Dreher, 2016) به عبارتی موفقیت یک مفهوم نسبی از ارزیابی و قضاوت است. افراد بیرونی، آن را بر طبق معیارهای قابل مشاهده و عینی قضاوت می‌کنند. درحالی‌که ادراک افراد درونی از موفقیت، بیشتر به معیارهای ذهنی گرایش دارد و میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف را موفقیت شغلی می‌نامند (Shafiabadi, 2019).

رابطه رهبر- پیرو: مبادله رهبر پیرو، کیفیت رابطه کاری بین کارمند و سرپرست فعلی وی تعریف می‌شود. گرائن (۱۹۹۰) اعتقاد دارد که این فرایند دوطرفه شامل

قله‌های خودانگاره مثبت دست یابند. تحول در هر سازمانی متضمن پیشرفت مستمر و روزافزون آن سازمان و زمینه‌ساز پویایی و موفقیت آن و نقطه‌ی آغازین هر تحول سازمانی، تحول و بهینه‌سازی در تصویر ذهنی آن می‌باشد. تصویرپردازی ذهنی نقش مهمی در سوگیری فعالیت‌های سازمان دارد و تحت تأثیر عوامل مختلف شغلی، سازمانی و محیطی به‌صورت مثبت یا منفی شکل‌گرفته و به جزئی از پیکره‌ی تصویر ذهنی کلی سازمان تبدیل می‌شود و از جایگاه و نفوذ فرد، بر تثبیت یا تغییر تصویر ذهنی سازمان تأثیر می‌پذیرد و برعکس تصویر ذهنی سازمان به‌عنوان یک عامل سازمانی از طریق تأثیر برافزایش یا کاهش موفقیت شغلی کارکنان بر بهبود یا تضعیف عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین با توجه به نقش کلیدی معلمان و تأثیرگذاری آن‌ها بر فراگیران، وقتی آن‌ها در محیط مدرسه بتوانند واکنش دیگران نسبت به خود را کنترل کنند و با تصویر خود را در ذهن دیگران مثبت جلوه دهند نه تنها از ارزیابی عملکرد بهتری نزد مافوق برخوردار می‌شود بلکه میزان نفوذ سخنانشان بر فراگیران نیز افزایش می‌یابد. از آنجاکه کارکنان، مدیران و معلمان سازمان آموزش و پرورش سرمایه اصلی آن سازمان محسوب می‌شود، می‌توان ضمن بررسی وضعیت مدیریت تصویرپردازی در بین کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود میزان اثرگذاری آن را بر موفقیت شغلی تعیین کرد. با عنایت به طرح اصلی پژوهش، در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش تشریح شده و سپس پیشینه و مدل مفهومی ارائه می‌شود.

مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی): مدیریت تصویرپردازی یکی از جنبه‌های ادراکی رفتار سازمانی است، به عبارتی 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 (Zivnuska, Kacmar, Witt, Carlson, & Bratton, 2004). پنج تاکتیک مهمی که افراد بیشتر

تعاملات خود در محیط اداره و مدارس تصویرپردازی‌هایی دارند که در روابطشان با سایرین تأثیرگذار است و گاهی گله‌مندی سایر همکاران را در پی دارد؛ همچنین می‌تواند در برخی مواقع موجب چرخش مزایا به نفع آنان شود. همچنین موفقیت شغلی در آموزش و پرورش به یکی از مهم‌ترین تقاضاهای سازمان از کارکنان تبدیل شده است که قدرت بالا در تصویرپردازی می‌تواند در برآوردن این تقاضا نقش مهمی داشته باشد. کیفیت رابطه بین کارکنان آموزش و پرورش و مدیران این سازمان نیز می‌تواند نقش میانجی در این مورد ایفا کند؛ بنابراین، موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده‌آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد؛ بنابراین، می‌توان گفت که موفقیت مسیر شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به سوی ساختن پیشرفت و بهره‌وری معلمان است. در بعد کاربردی این پژوهش می‌تواند پیش‌زمینه‌هایی را برای کاربرد مفاهیم مربوط به مدیریت تصویرپردازی و رابطه‌ی رهبر-پیرو در افزایش موفقیت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش را فراهم آورده و در مداخلات مربوط به موفقیت شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

در مورد اهمیت و ضرورت پژوهش باید گفت که بدون شک نیروی انسانی در هر سازمانی از سرمایه‌های زیربنایی و اساسی آن سازمان است و هیچ سازمانی به اهداف خود نمی‌رسد مگر در سایه‌ی به‌کارگیری نیروهای خلاق و فعال و استفاده از افرادی هم‌دل و همراه با اهداف سازمان، به همین خاطر شناخت روحیات و جنبه‌های مختلف روحی و روانی و شخصیت کارکنان و فراهم نمودن نیازمندی آنها و کاستن از فشارها و دغدغه‌های روزمره می‌تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره‌وری و سازگاری شغلی و موفقیت شغلی کارکنان باشد (Ahmadnejad et al. 2012) و افراد موفق کارشان را بهتر انجام می‌دهند و به

سطوح مختلف رابطه با هر یک از کارمندان می‌شود. این فرایند نشان می‌دهد یک سرپرست با کارکنان مختلف در یک گروه کاری، تعامل‌های گوناگونی دارد. در مبادله رهبر-پیرو، رهبری به صورت یک فرایند کمابیش ناهمگن بین کارمندان در یک واحد کاری دیده می‌شود (مانند ارتباط دوطرفه عمودی) در صورتی که نظریه‌های سنتی، رهبری این فرایند را در واحد کاری تا حدی همگن ارزیابی می‌کنند (S. Kim et al., 2010). مبادله رهبر-پیرو سیستمی است که از اجزا و روابط به هم مرتبطی تشکیل شده است که (Schriesheim, Castro, & Cogliser, 1999): شامل هر دو عضو از یک رابطه دوفره می‌شود؛ شامل الگوهای وابسته رفتاری است؛ شامل به اشتراک گذاشتن نتایج مشترک می‌شود؛ و تولید ارزش‌ها و مفاهیم را دربر دارد.

آن چیزی که در روابط رهبر و پیرو مبادله می‌شود و یا ابعادی که مبادله‌ی رهبر و پیرو را تشکیل می‌دهند به چهار بعد زیر تقسیم می‌شود: ۱- مهر و علاقه (عاطفه): که به عنوان عاطفه و محبت دوطرفه بر مبنای جذابیت میان فردی تعریف شده که البته احساس احترام و ارزش حرفه‌ای را در برنمی‌گیرد. ۲- کمک: این بعد میزان تلاش‌های صورت گرفته در مورد کار که رهبران و پیروان از طرف دیگر درک می‌کنند، تعریف می‌شود. منظور کمکی است که آن‌ها برای رسیدن به اهداف صریح و ضمنی رابطه می‌دهند. ۳- وفاداری: چگونگی نمایش حمایت عمومی ابرازشده از رهبر و پیرو تعریف می‌شود. ۴- احترام حرفه‌ای: درکی که هر عضو رابطه‌ی زوجی از درجه و وجهه‌اش در درون یا بیرون از خودساخته است (Hanse, Harlin, Jarebrant, Ulin, & Winkel, 2014). در این پژوهش جهت ارزیابی رابطه رهبر و پیرو از چهار بعد ذکرشده استفاده شده است.

همچنین، با صحبت‌های اولیه که با برخی کارمندان، مدیران و معلمان آموزش و پرورش منطقه سردرد شد، روشن شد که برخی کارمندان و معلمان در

به موفقیت شغلی بهتری نائل شوند. با توجه به نکات توضیح داده شده، تشخیص و شناسایی عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی کارکنان یکی از موضوعهای مهم پژوهشی در مکان‌های آموزشی، مخصوصاً مدارس، سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها می‌باشد. بنابراین با توجه به اهمیت این متغیرها در نظام آموزش و پرورش و اینکه تاکنون تحقیقی که به بررسی تأثیر بررسی تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویر پردازی) بر موفقیت شغلی با نقش واسط رابطه رهبر-پیرو در سازمان آموزش و پرورش بپردازد انجام نگرفته است لذا انجام تحقیقی در این زمینه یعنی بررسی تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویر پردازی) بر موفقیت شغلی با نقش واسط رابطه رهبر-پیرو سازمان آموزش و پرورش در آموزش لازم و ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین سؤال اصلی در این پژوهش آن است که مدیریت تأثیرگذاری تا چه میزان بر موفقیت شغلی با نقش واسط رابطه رهبر- پیرو در آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد؟

Mahdai Nasab et al. 2019 در پژوهش خود نشان داد که بین تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه‌ی منفی معنی‌داری وجود دارد وی پیشنهاد می‌کند که در سازمان ورزش، مدیران کارگاه‌های آموزشی جهت بهبود رفتارهای شغلی صحیح برای کارکنان برگزار کنند. یافته‌های پژوهش Damghanian et al. 2017 نشان داد که افراد باهدف دستیابی به منافع خود از تاکتیک‌های تصویرپردازی استفاده می‌کنند و دستیابی معلمان به منافعشان در محیط مدرسه منوط به مدیران است. هول^۳ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود، به این موضوع اشاره می‌کنند که مدیریت تصویرپردازی یک بخش اساسی از زندگی اجتماعی افراد است و به‌کارگیری استراتژی‌های مختلف تصویرپردازی به شرایط خاصی بستگی دارد که فرد در آن قرار گرفته است و فرد باید انتخاب کند که چه

راهنمایی کمتری نیاز دارند و از محیط کار کمتر غیبت می‌کنند. این عده در کارشان خطای کمتری را مرتکب می‌شوند و کمتر دچار سانحه می‌گردند. افراد موفق مهارت‌ها را زودتر و بهتر یاد می‌گیرند و ساعات بیشتری را در روز کار می‌کنند و در رسیدن به هدف‌های کارگاه یا موسسه مشارکت بیشتری دارند. به همین جهت هرچقدر نیاز فرد به موفقیت و پیشرفت بیشتر و قوی‌تر باشد کمیت و کیفیت کار در سطح بالاتری قرار می‌گیرد (Shafiabadi, 2019). از سوی دیگر، می‌توان به اهمیت کاربردی و نظری پژوهش اشاره نمود که در بعد کاربردی می‌تواند پیش زمینه‌هایی را برای کاربرد مفاهیم مربوط به مدیریت تصویر پردازی و رابطه رهبر- پیرو در افزایش موفقیت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود را فراهم آورده و در مداخلات مربوط به موفقیت شغلی مورد استفاده قرار گیرد. در بعد نظری نیز می‌تواند به روشن شدن نقش متغیرهایی مهمی همچون مدیریت تصویر پردازی و رابطه رهبر- پیرو در موفقیت شغلی کارکنان بیانجامد. از دیگر جنبه‌های نظری پژوهش حاضر می‌توان به اهمیت متغیرهای مدیریت تصویر پردازی و رابطه رهبر- پیرو در موفقیت شغلی کارکنان و دبیران اشاره کرد که نگارنده معتقد است، متغیرهایی مهم در پیشرفت و موفقیت شغلی کارکنان هستند. از سویی بررسی همه‌جانبه سازه‌های پیش گفته، می‌تواند به شناخت بهتر و اهمیت این متغیرها، چگونگی کارکرد آن‌ها در موفقیت شغلی و همچنین بالا بردن دانش نظری در فوق کمک شایان توجهی کند. امید است با انجام این پژوهش گامی در جهت بهبود توسعه چرخه موفقیت رضایت شغلی کارکنان و کاهش مشکلات آنان گامی برداشته شود. از لحاظ کاربردی انتظار می‌رود نتایج پژوهش حاضر با آشکار ساختن سهم هر یک از این مؤلفه‌ها اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران و سایر دست‌اندرکاران نظام آموزشی قرار دهد تا شرایط و موقعیت‌ها را طوری تدارک ببینند که در آن کارمندان

³. Howle

معنی‌داری مشاهده شد. همچنین، مشاهده شد که بین تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی با عملکرد شغلی و هر سه مؤلفه‌ی آن، یعنی تاکتیک متمرکز بر سرپرست، تاکتیک متمرکز بر خود و تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد؛ بنابراین، در سازمان ورزش صنایع دفاع، مدیران کارگاه‌های آموزشی جهت بهبود رفتارهای شغلی صحیح برای کارکنان برگزار کنند. Tabarsa et al. 2014 در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میان مقیاس‌های خود ارتقایی، نمونه جلوه دادن خود و حامی سازی و فرسودگی شغلی ارتباط دوجه‌دو معکوس و معناداری وجود دارد و بین تصویرپردازی کلی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. کیم، جونگ و لی^۸ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای انحرافی کارکنان و مبادله رهبر - پیرو در زمینه حسادت مزمن»، رابطه منفی بین مبادله رهبر- پیرو و رفتارهای انحرافی کارکنان را نشان دادند و تأکید کردند که حسادت‌های مزمن به رفتارهای انحرافی می-انجامد. لیو^۹ و همکارانش (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافتند که مبادله‌ی رهبر- پیرو بر هویت‌یابی سازمانی تأثیرگذار است. درواقع ارتباطات خوب و مناسب میان رهبر و زیردستان باعث می‌شود که هویت رهبر در کارکنان پرورش یابد که این موضوع می‌تواند رابطه‌ی مثبتی با هویت‌یابی سازمانی داشته باشد. چنگ^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۳)، مدیریت تصویرپردازی اشاره دارد به کنترل اثر متقابل اجتماعی تصورات طرح‌ریزی شده چه به‌صورت واقعی چه به‌صورت خیالی. افرادی که مهارت‌های اجتماعی فراوانی دارند بهتر می‌توانند دیگران را درک کنند و از این دانش برای مؤثر بودن در موقعیت‌های مختلف استفاده نمایند و به اهداف مطلوبشان دست یابند. این افراد نسبت به کسانی که مهارت‌های اجتماعی کمتری دارند موفق‌ترند. نتایج

تصویری از خود ارائه دهد و چگونه این کار را انجام دهد تا نفوذ بیشتری بر فرد مقابلش داشته باشد. دمیراتس^۴ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی اثر تعدیل‌کننده رهبری اخلاقی، از طریق معناداری شغلی بر تعهد پیروان، هویت‌سازمانی و حسادت را بررسی کرد و نشان داد رهبری اخلاقی بر تعهد شغلی و هویت‌سازمانی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. ایسپس^۵ و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که دانش و مهارت‌های اجتماعی افراد در اثربخشی مدیریت تصویرپردازی آنان تأثیرگذار است؛ بنابراین افرادی که بتوانند از مدیریت تصویرپردازی‌شان استفاده کنند کسانی هستند که شایستگی اجتماعی دارند. این شایستگی ممکن است آنان را به سمت عملکرد کاری اثربخش هدایت کند. کازیمیر^۶ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود گزارش کرده‌اند که کارکنان نگرش مثبتی به رهبر و کار و از نفوذ بیشتری در فرایند تصمیم‌گیری دارند و دارای سطح بالاتری از خودکارآمدی هستند. درنتیجه استرس و فرسودگی ناشی از کار در آنان کاهش می‌یابد. اردیل و موسلدیلی^۷ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «مفاهیم فاصله و حسادت در سازمان» تأثیر حسادت سازمانی بر کیفیت مبادله‌ی رهبر - پیرو را بررسی کرد و به این نتیجه دست‌یافت که هر دو حسادت سازمانی و عمومی به‌صورت منفی و معنادار بر کیفیت رابطه رهبر و پیرو تأثیر می‌گذارد. یافته‌های Sharifi Mehr et al. 2017 نشان داد که بین تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد؛ همچنین، بین تاکتیک متمرکز بر سرپرست و تاکتیک متمرکز بر خود با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد؛ اما بین تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه‌ی منفی

⁸. Kim, Jung, & Lee

⁹. Liu

¹⁰. Cheng

⁴. Demirates

⁵. Ispas

⁶. Casimir

⁷. Erdil, Müceldili

فرضیه ۴: رابطه‌ی رهبر-پیرو نقش واسط در تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود دارد.

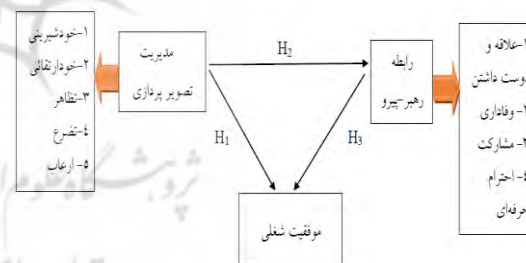
روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت جزء پژوهش‌های فرضیه‌ای - قیاسی و از لحاظ نوع داده‌های گردآوری‌شده از نوع کمی و با استفاده از پرسشنامه است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان و معلمان اداره‌ی آموزش پرورش منطقه‌ی سردرود در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۹۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول دمورگان، ۱۲۳ نفر به دست آمد. به خاطر افت آزمودنی ۱۳۰ نفر انتخاب گردید و در نهایت ۱۲۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. روش نمونه‌گیری هم در این پژوهش به صورت تصادفی ساده بود؛ به این صورت که با استفاده از کد پرسنلی کارمندان، معلمان، مدیران منطقه‌ی سردرود به صورت تصادفی ۱۲۵ نفر را به طور تصادفی انتخاب شدند و بعد از مشخص شدن کد پرسنلی، پرسشنامه‌ها به افراد مشخص شده بر اساس کد پرسنلی داده شد و بعد از پر کردن پرسشنامه‌ها، توسط پژوهشگر جمع‌آوری گردید. جهت جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش، علاوه بر اطلاعات فردی از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح ذیل استفاده شد.

در این مطالعه از آزمون‌های استنباطی ضریب همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری نظیر PLS و SPSS نسخه ۲۲ جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد. روش جمع‌آوری اطلاعات نیز در این پژوهش در دو مرحله انجام می‌شود: ۱- کتابخانه‌ای ۲- میدانی. در روش کتابخانه‌ای از شیوه‌های معمول جمع‌آوری اطلاعات شامل کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات، فصل‌نامه‌ها، مجلات و ... استفاده می‌شود.

پژوهش یوزل^{۱۱} (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی در احیای مدیریت تصویرپردازی نقش دارند. ولمر و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «مبادله رهبر پیرو، استقلال شغلی و عجين شدن خلاقانه با شغل» بیان کردند که رابطه‌ی مثبت میان مبادله‌ی رهبر-پیرو و عجين شدن با شغل هنگامی بیشتر است که فرد در شغل خود حس استقلال داشته باشد. نتایج پژوهش Gol Parvar and Gazavi, 2010 نشان داد که موفقیت شغلی با حمایت شخصی- همکاران، حمایت شبکه‌ای و اقدامات و سیاست‌های سازمانی دارای رابطه‌ی مثبت و معنادار هستند؛ همچنین نتایج پژوهش Rasouli and Shahani, 2008 نشان داد که رابطه‌ی مبادله‌ای ضعیف صرفاً بر رضایت بیرونی کارمند تأثیر معناداری دارد.

بر اساس مروری که از مبانی نظری و پیشینه‌ی تجربی پژوهش صورت گرفت خردمایه نظری لازم برای ارائه‌ی مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به صورت شکل ۱ فرآهم شد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه ۱: مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد.

فرضیه ۲: مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر رابطه‌ی رهبر-پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد.

فرضیه ۳: رابطه‌ی رهبر-پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد.

¹¹. Uziel

گزارش گردید؛ همچنین پایایی پرسشنامه موفقیت شغلی در پژوهش عزیزی‌نژاد و قالی‌زاده‌کلهر (۱۳۹۷) ۰/۹۱ گزارش شده است.

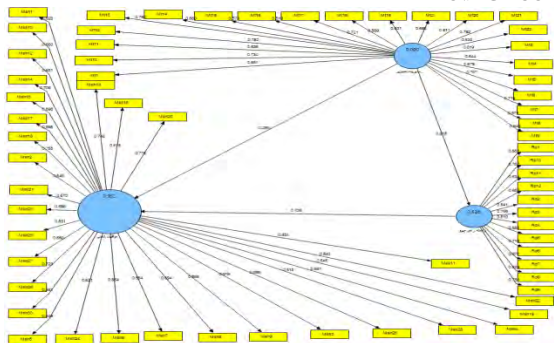
یافته‌های تحقیق

در این پژوهش با توجه به تخطی توزیع داده‌ها از نرمال بودن با توجه به نتایج جدول ۲ و معنی‌دار شدن آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، زمینه‌ی استفاده از PLS و نسل دوم مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور را در تحلیل داده‌های این پژوهش را فراهم کرده است.

جدول ۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	Z	سطح معنی‌داری
مدیریت تصویرپردازی	۰/۶۳۰	۰/۸۲۳
رابطه رهبر-پیرو	۰/۷۱۳	۰/۶۸۹
موفقیت شغلی	۰/۶۸۸	۰/۷۳۲

تحلیل عاملی تأییدی: جهت تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش، در مدل پیمایش توسط میزان بارهای عاملی هر نشانگر (گویه: سؤال) مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی گویه‌های متغیر مربوط، باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۴ باشد. نمودار ۱ ضرایب مسیر و نمودار ۲ ضرایب معنی‌داری (مقدار t) و نتایج حاصل از تحلیل مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهند. با توجه به نمودارهای ذیل تحلیل عاملی تأییدی همه گویه‌های پرسشنامه مورد تأیید قرار می‌گیرد.



شکل ۲- مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد

در روش میدانی، جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه سه پرسشنامه استاندارد مدیریت تصویرپردازی بولینو و ترنلی (۱۹۹۹)، تبادل رهبر-پیرو لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) و موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴) انجام خواهد شد.

پرسشنامه‌ی مدیریت تصویرپردازی بولینو و ترنلی (۱۹۹۹): این پرسشنامه‌ی ۲۲ سؤالی توسط بولینو و ترنلی (۱۹۹۹) ساخته شده است که دارای ۵ مقیاس در زمینه‌ی مدیریت تصویرپردازی است که برای اندازه‌گیری پنج تاکتیک یا زیرمقیاس قاطعانه مدیریت تصویرپردازی در زمینه‌ی سازمانی توسعه یافته و برای سنجش میزان استفاده از مدیریت تصویرپردازی در کارمندان و دبیران اداره‌ی آموزش و پرورش استفاده خواهد شد. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی تاکتیک‌ها/ زیرمقیاس های مدیریت تصویرپردازی، بالاتر از میزان ۰/۷ بود، خودشیرینی (۰/۸۳)، خودارتقایی (۰/۷۸)، تظاهر (۰/۷۵)، تضرع (۰/۸۸) و ارباب (۰/۸۶) (بولینو و ترنلی، ۱۹۹۹).

پرسشنامه‌ی تبادل رهبر-پیرو لیدن و ماسلین (۱۹۹۸): این پرسشنامه برای نخستین بار توسط گرین، نوراک و سامرکمپ (۱۹۸۲) ساخته شده و سپس توسط لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) آن را اصلاح شد. این پرسشنامه‌ی ۱۲ سؤالی در ۴ مقیاس علاقه و دوست داشتن، وفاداری، مشارکت و احترام حرفه‌ای می‌باشد (لیدن و ماسلین، ۱۹۹۸). نعیمی و افشاری (۲۰۱۰) ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه را ۰/۸۸ و برای محاسبه اعتبار آن، ضریب همبستگی پرسشنامه نقش انتظارات رهبری را محاسبه و برابر با ۰/۶۹ در سطح معنی داری ۰/۰۱ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه‌ی موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴): این پرسشنامه توسط رادسیپ (۱۹۸۴)، با ۳۰ سؤال و طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی و تدوین شد. در پژوهش شعبانی و همکاران (۱۳۹۲) روایی صوری آن به شیوه‌ی همسانی درونی تأیید و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹

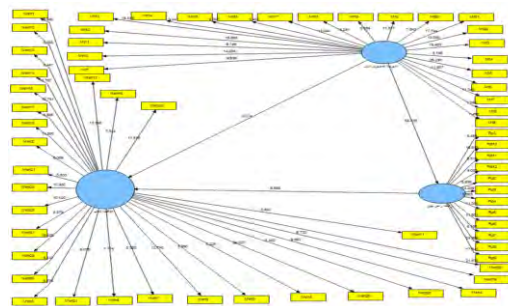
(GOF) وجود دارد. مقدار معیار شاخص نیکویی برازش در مدل نهایی پژوهش معادل ۰/۵۷ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی برازش قوی مدل تحلیلی پژوهش است.

جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرای و شاخص اشتراک و شاخص حشو متغیرها

کدمتغیر	نام متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	CV-Com	CV-Red
Mt	مدیریت تصویربرداری	۰/۹۴۲۳	۰/۹۴۸۵	۰/۴۶۰۳	۰/۳۹۸۱	۰/۳۹۸۱
Rp	رابطه رهبر-پیرو	۰/۸۸۱۸	۰/۹۰۲۳	۰/۴۴۳۴	۰/۳۳۳۶	۰/۳۳۳۶
Msh	موفقیت شغلی	۰/۹۵۴۱	۰/۹۵۷۹	۰/۴۳۵۳	۰/۳۷۳۴	۰/۳۷۹۰

بنابراین بعد از تأیید کفایت، پایایی و روایی‌های مورد نیاز به بررسی اثرات غیرمستقیم و مستقیم متغیرها بر یکدیگر یعنی اثر مدیریت تصویربرداری، رابطه رهبر-پیرو و موفقیت شغلی برهم در قالب آزمون فرضیه‌ها در بخش بعدی پرداخته می‌شود.

برای بررسی اثر غیرمستقیم مدیریت تأثیرگذاری (تصویربرداری) از طریق رابطه رهبر-پیرو بر موفقیت شغلی بر طبق جدول ۳ عمل شده است و از آنجایی‌که نرم‌افزار S-PLS قادر به محاسبه اثرات غیرمستقیم و معناداری آن‌ها نیست به الاجبار محاسبات مربوط به معناداری اثرات غیرمستقیم به صورت دستی انجام می‌گیرد. برای آزمون معناداری اثرات غیرمستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی (واسط) به وجود می‌آید (دو مسیر وجود دارد) از فرمول‌هایی توسط سوپل (۱۹۸۲) بارون و کنی (۱۹۸۶) و گودمن (۱۹۶۰) ارائه شده می‌باشد.



شکل ۳- مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

برازش مدل تحلیلی پژوهش: برای بررسی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری الگوی تحلیلی در این پژوهش از معیار پایایی و روایی همگرا استفاده شد. در پژوهش حاضر همان‌طور که در جدول ۳ بیان شده است، نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و اگر آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر سه معیار موجود در جدول ۳، نتیجه می‌گیریم که مقدار ضرایب AVE، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی و اگر برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول است؛ همچنین یکی دیگر از آزمون‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری، آزمون بررسی کیفیت آن‌ها است. کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (CV-Com) و کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Red) محاسبه می‌شود که با توجه به مقادیر جدول ذیل نشان از کیفیت مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری این پژوهش دارد. مدل تحلیلی پژوهش شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام شاخص نیکویی برازش

جدول ۲- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها بر اساس مدل ساختاری PLS

فرضیه	نوع روش	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
رابطه رهبر-پیرو نقش واسط در تأثیر مدیریت مدیریت تأثیرگذاری (تصویربرداری) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود دارد.	سوپل	۰/۶۱۳۳۷۵	۰/۱۵۳۸۵۹۵	۴/۱۳۱۱۵۶۱۳۵	۰/۰۰۰۰۱۶۳۱	تأیید
	آرون و کنی	۰/۶۱۳۳۷۵	۰/۱۵۴۳۲۱۵	۴/۲۹۸۶۱۵۴۲۶	۰/۰۰۰۰۱۷۱۸	تأیید

تأیید	۰/۰۰۰۰۱۵۲۸	۴/۳۴۵۸۵۴۱	۰/۱۵۳۳۹۶۲	۰/۲۶۳۳۷۵	گودمن	
تأیید	۰/۰۰۰۰	۳/۲۷۴	۰/۰۸۱۲	۰/۲۶۱	مستقیم	مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۰	۵۸/۴۳۴۸	۰/۰۱۵۷	۰/۹۱۵	مستقیم	مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر رابطه رهبر-پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر دارد.
تأیید	۰/۰۰۰۰	۹/۵۵۹	۰/۰۷۶۰	۰/۷۲۶	مستقیم	رابطه رهبر-پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر دارد.

مقدار آماره معناداری $t (۳/۲۷۴)$ در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد معنادار است؛ پس می‌توان گفت که مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر رابطه‌ی رهبر-پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مثبت و معناداری داشته است؛ بنابراین می‌توان گفت که با بالا بردن مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) کارکنان، می‌توان موفقیت شغلی کارکنان را نیز افزایش داد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های هول و همکاران (۲۰۱۶) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد؛ هول و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود، به این موضوع اشاره می‌کنند که مدیریت تصویرپردازی یک بخش اساسی از زندگی اجتماعی افراد است و به‌کارگیری استراتژی‌های مختلف تصویرپردازی به شرایط خاصی بستگی دارد که فرد در آن قرار گرفته است و فرد باید انتخاب کند که چه تصویری از خود ارائه دهد و چگونه این کار را انجام دهد تا نفوذ بیشتری بر فرد مقابلش داشته باشد. در تأیید این فرضیه می‌توان گفت که اگرچه سازمان‌ها سیستم‌های مدیریت موفقیت و مسیر شغلی و استراتژی‌های ترفیع را برای کارکنانی که دارای سطح بهره‌وری بالا و عملکرد مطلوب هستند، طراحی و اجرا می‌کنند؛ اما مطالعات عمده از تأثیر فرایندها و رفتارهای سیاسی بر موفقیت حرفه‌ای کارکنان خبر می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که کارکنان، مدیران و معلمان منطقه‌ی سردرود تلاش می‌کنند که از این تاکتیک‌ها برای نمایاندن و معرفی خود در سازمان استفاده کنند تا بتوانند بر فرایندهای تصمیم‌گیری سازمان بیشتر مؤثر باشند. نتایج پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که احتمالاً افراد زمانی درگیر تاکتیک‌های مدیریت تأثیر می‌شوند که بتوانند به‌واسطه‌ی استفاده از آن مزیتی را به دست آورند؛

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به‌وسیله‌ی آزمون‌های سوبل (۱۹۸۲) بارون و کنی (۱۹۸۶) و گودمن (۱۹۶۰) با استفاده از معادلات ساختاری PLS برای بررسی اثر غیرمستقیم مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان با نقش واسط رابطه‌ی رهبر-پیرو در آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود بیانگر آن بود مقدار ضریب مسیر برابر با $۰/۶۶۳۳۷۵$ و مقدار آماره معناداری t (سوبل: $۴/۳۱۱$ ؛ آرون و کنی: $۴/۲۹۸$ و گودمن: $۴/۳۲۴$) در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد معنادار بود؛ لذا می‌توان گفت که اثر غیرمستقیم مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان با نقش واسط رابطه‌ی رهبر-پیرو در آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیرگذار است و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد و به‌عبارتی رابطه رهبر-پیرو به‌عنوان نقش واسط در تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود دارد. با توجه به پژوهش‌های پیشین، پژوهشی که در این زمینه مورد پژوهش قرار گیرد یافت نشد؛ ولی تأثیر یک متغیر بر متغیر به‌عنوان فرضیه‌های فرعی بررسی شده است که در ادامه شرح داده خواهد شد.

فرضیه‌ی فرعی اول: مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به‌وسیله‌ی ضریب مسیر بین دو متغیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) و موفقیت شغلی ($۰/۲۶۶$) و

شغلی (۰/۷۲۶) و مقدار آماره معناداری $t(9/559)$ در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد معنادار است؛ پس می‌توان گفت که رابطه‌ی رهبر- پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مثبت و معناداری داشته است؛ بنابراین می‌توان گفت که با بالا بردن رابطه‌ی رهبر- پیرو کارکنان، می‌توان موفقیت شغلی کارکنان را نیز افزایش داد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های هول و همکاران (۲۰۱۶)، کازیمیر و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و همکاران (۲۰۱۳)، لیو و همکارانش (۲۰۱۳) و ولمر و همکارانش (۲۰۱۲) مطابقت دارد؛ به‌عنوان مثال در پژوهشی با عنوان مبادله‌ی رهبر- پیرو، تعهد شغلی و عملکرد شغلی بیان کردند که کارمندانی که رابطه‌ی باکیفیت‌تری با سرپرست خود دارند، از منابع سازمانی بیشتری برخوردارند و این محیط پر منبع، تعهد شغلی و عملکرد شغلی بالا را تضمین می‌کند؛ کازیمیر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود گزارش کرده‌اند که کارکنان نگرش مثبتی به رهبر و کار و از نفوذ بیشتری در فرایند تصمیم‌گیری دارند و دارای سطح بالاتری از خودکارآمدی هستند. در نتیجه استرس و فرسودگی ناشی از کار در آنان کاهش می‌یابد. یافته‌های آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن بود که رابطه‌ی رهبر- پیرو نقش واسطه‌ی مثبت در تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود دارد؛ همچنین مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی، و رابطه رهبر- پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مستقیم دارد؛ به‌طوری‌که نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) و رابطه‌ی رهبر- پیرو و کوچک‌ترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر موفقیت شغلی است که این ضرایب از نظر آماری معنادار هستند و بر اساس پژوهش‌های پیشین، پژوهشی که بررسی تأثیر مدیریت تصویرپردازی بر موفقیت شغلی با نقش واسطه نظریه‌ی رهبر- پیرو بردارد، یافت نگردید؛ ولی بیشتر پژوهش‌ها

به‌عنوان مثال زمانی که افراد زمانی تمایل به درگیر شدن در مدیریت تأثیر را دارند که با مقامات بالاتر، افرادی قدرتمندتر تعامل داشته و شانس گرفتن نتایج و منابع ارزشمند از چنین افرادی را داشته باشند. افراد زمانی که قدرت بیشتری برای توزیع نتایج ارزشمند دارند یا زمانی که منابع مطلوب کمیاب باشند دست به تاکتیک‌های مدیریت تأثیر مانند خودشیرینی زده تا بتوانند اختیارات و قدرت خود را نزد دیگران به نمایش بگذارند (Drory & Zaidman, 2007).

فرضیه‌ی فرعی دوم: مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر رابطه‌ی رهبر- پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به‌وسیله‌ی ضریب مسیر بین دو متغیر مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) و رابطه‌ی رهبر- پیرو (۰/۹۱۵) و مقدار آماره معناداری $t(58/4348)$ در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد معنادار است؛ پس می‌توان گفت که مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) بر رابطه‌ی رهبر- پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر مثبت و معناداری داشته است؛ بنابراین می‌توان گفت که با بالا بردن مدیریت تأثیرگذاری (تصویرپردازی) کارکنان، می‌توان رابطه‌ی رهبر- پیرو کارکنان را نیز افزایش داد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های هول و همکاران (۲۰۱۶)، لیو و همکارانش (۲۰۱۳)، چنگ و همکاران (۲۰۱۳) و ولمر و همکارانش (۲۰۱۲) مطابقت دارد؛ به‌عنوان مثال چنگ و همکاران (۲۰۱۳)، مدیریت تصویرپردازی اشاره دارد به کنترل اثر متقابل اجتماعی تصورات طرح‌ریزی‌شده چه به‌صورت واقعی چه به‌صورت خیالی. افرادی که مهارت‌های اجتماعی فراوانی دارند بهتر می‌توانند دیگران را درک کنند و از این دانش برای مؤثر بودن در موقعیت‌های مختلف استفاده نمایند و به اهداف مطلوبشان دست یابند. این افراد نسبت به کسانی که مهارت‌های اجتماعی کمتری دارند موفق‌ترند؛

فرضیه‌ی فرعی سوم: رابطه‌ی رهبر- پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سردرود تأثیر دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به‌وسیله‌ی ضریب مسیر بین دو متغیر رابطه‌ی رهبر- پیرو و موفقیت

کار خود را بیش از واقع نشان دهند و اعتماد کاذب سرپرستان خود را به دست آورند و علاوه بر تسخیر ناحق جایگاه و موفقیت شغلی، مسئولان را در ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌ها دچار اشتباه سازند و رغبت و انگیزه‌ی کاری دیگر کارکنان و معلمان را کاهش دهند که این امر مغایر با اهداف سازمان است.

- با توجه به اینکه رابطه‌ی رهبر-پیرو نقش واسط در تأثیر مدیریت تصویرپردازی بر موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود دارد، پیشنهاد می‌گردد معلمان و کارکنان این اداره، رابطه و کیفیت کاری خود را با مدیران و سرپرستان خود قوی‌تر سازند و بهبود بخشند؛ چراکه در این صورت بیشتر موردتوجه مدیران خود قرار گرفته و کارها و عملکردشان بیشتر و بهتر به چشم می‌آید و بدین‌صورت موجبات ارتقای شغلی فراهم آمده و به‌نوعی رضایت و موفقیت شغلی آنان حاصل می‌گردد.

- با توجه به تأثیر رابطه‌ی رهبر - پیرو بر موفقیت شغلی کارکنان، مدیران و معلمان، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد برای تقویت ارتباطات کارکنان از طریق برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی و استفاده از استادان مجرب ارتباطات، آموزش‌های لازم برای مدیران، توانایی‌ها و مهارت‌های ارتباطی آن‌ها را جهت برقراری ارتباط هر چه بهتر و مناسب‌تر با کارکنان ارتقا دهند؛ همچنین سرپرستان با تمرکز بر جنبه‌های مختلف روابط خود می‌توانند ادراک کارکنان را در این زمینه بهبود دهند و باعث بهبود موفقیت شغلی آن‌ها شوند.

- با توجه به اینکه مدیریت تصویرپردازی بر رابطه‌ی رهبر-پیرو کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود تأثیر دارد، پیشنهاد می‌گردد کارکنان و معلمان آموزش و پرورش، با به‌کارگیری تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی متعادل و مناسب، رابطه و کیفیت کاری خود با سرپرستان و مدیران را تقویت نموده و در راه دستیابی به موفقیت شغلی را هموار کنند.

به‌صورت تأثیر یک متغیر برمتغیر دیگر بود که ضرورت و نتایج پژوهش حاضر در برخی پژوهش‌ها ازجمله پژوهش‌های هول و همکاران (۲۰۱۶)، کازیمیر و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و همکاران (۲۰۱۳)، لیو و همکارانش (۲۰۱۳)، چنگ و همکاران (۲۰۱۳) و ولمر و همکارانش (۲۰۱۲) تأیید شده است.

با توجه به اینکه سرنوشت سازمان‌ها به‌خصوص سازمان آموزش و پرورش بستگی به کارکنان، مدیران و معلمان آن دارد و اینکه موفقیت شغلی هر فرد تأثیر مستقیم بر موفقیت سازمان دارد و با توجه به اینکه در این پژوهش و پژوهش‌های پیشین مشخص گردید بین موفقیت شغلی افراد با مدیریت تصویرپردازی و رابطه رهبر- پیرو رابطه‌ی معنی‌دار وجود و مدیریت تصویرپردازی و رابطه‌ی رهبر- پیرو بر موفقیت شغلی افراد تأثیر مثبت دارد، سازمان آموزش و پرورش جهت موفقیت شغلی افراد و در نتیجه برای موفقیت شغلی خود می‌تواند مدیریت تصویرپردازی بهتری از خود و با رابطه‌ی رهبر- پیرو مثبت از خود در جهت بالا بردن موفقیت شغلی افراد در سازمان پیش‌قدم شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در ادامه، پیشنهادهایی جهت موفقیت شغلی افراد در سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد.

- با توجه به تأثیر مدیریت تصویرپردازی بر موفقیت شغلی کارکنان، مدیران و معلمان آموزش و پرورش منطقه‌ی سردرود، پیشنهاد می‌شود کارکنان آموزش و پرورش با استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تصویرپردازی همچون خودشیروینی، خود ارتقایی و تظاهر در حد متعادل، سعی نمایند تا کارها و عملکرد خود را توضیح و تبیین کنند و متوجه سرپرستان خود نموده و اعتماد مدیران و مسئولان سازمان را جلب نمایند تا در نظر آنان بهتر دیده شوند و بدین‌صورت فرصت‌های ارتقای شغلی و موفقیت شغلی را برای خود خلق کنند. از طرفی به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش نیز پیشنهاد می‌گردد تیزبینی و هوشیاری کامل در این زمینه داشته باشند؛ چراکه ممکن است افرادی با به‌کارگیری نامتعادل و نامناسب استراتژی‌های مدیریت تصویرپردازی (خودشیروینی و چاپلوسی و...) بدون رعایت استانداردهای اخلاقی سعی کنند عملکرد و

References

- the effects of influence management tactics on success in the professional path. *Organizational Resource Management Research*, 4(3), 99-129.
- Sharifi Mehr, Farida; and Mahdavi, Alireza. (2017). The effect of imaging management tactics on the performance of sports organization employees. The paper presented in the first international conference and the third national conference on management and humanities researches.
- Shabani Bahar, Gholamreza; Erfani, Nasrallah; and Hekmati, Zahra. (2013). The relationship between sports motivation and the level of job success of employees of the General Department of Education and Culture of Kermanshah province. *Scientific research quarterly of applied research in sports management*, 2(3), 22-31.
- Shafiqabadi, Abdullah. (2019). Career guidance and counseling and career selection theories. Tehran: Roshd. Shiri, Ardeshir;
- Rezaei, Zahra; and Shakrabi, Mina. (1395). Investigating the impact of positive imagery management on conflict management strategies. *Organizational Behavior Studies*, 5(1 (Sec. 17)), 122-95.
- Saffar, Abbas Ali; Mosabi, Seyyed Hamidreza; and Sadat Baladhi, Seyyed Hossein. (2015). Investigating the relationship between success in the work environment and the active personality of employees, in construction activities in the project offices in the west of Golestan province. The paper presented in the second international conference on new approaches in science, engineering and Ahmadnejad, Mahmoud; Hosni, Mohammad; Sepahrian, Firuzeh; And Shujai, heh bat. (2012). Investigating the relationship between emotional intelligence and quality of work life with job adaptability among formal teachers and primary school teachers in Sardasht city in the academic year of 1989-90. *Research in Curriculum Planning*, 9(32), 123-136.
- Damghanian, Hossein; Ebrahimi, Seyyed Abbas; And goodness, satisfaction. (2017). Management tactics of teachers' imaging (case study: teachers of second secondary schools in Semnan, Mehdi Shahr, Sorkheh cities). *Organizational Culture Management*, 49(16), 591-615.
- Damghanian, Hossein; Rastgar, Abbas Ali; Yazdani Ziarat, Mohammad; and Ghanbari, Musa al-Reza. (2016). The effect of political skills on employees' negative psychological stress: the mediating effect of appeasement. *Organizational Behavior Studies*, 5(1 (serial 17)), 147-123.
- Rasouli, Reza; and Shahani, Behnam. (2008). The effect of the leader-follower exchange approach on the job satisfaction of employees of social security branches in Tehran. *Business Management Perspectives*, 33(8), 67-84.
- Saki, Reza; Hamidi, Farida; Mohebzadeh, Zainab; and Mahdavi Nasab, Abbas. (2013). The relationship between member-leader exchange and job satisfaction of secondary school teachers in Yazd city. A new approach in educational management, 4(2 (serial 14)), 29-50.
- Sharifi, Shapur; Roshan Nejad, Mezhgan; Karimi, Islam; and Qolipour, Arin. (2015). Examining

- justice with principals' occupational success. *Jsa*, 6(1), 227-243.
- Baron, Reuben M; & Kenny, David A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Baruch, Yehuda. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Pearson Education.
- Bolino, Mark C; & Turnley, William H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206.
- Brouer, Robyn L; Badaway, Rebecca L; Gallagher, Vickie Coleman; & Haber, Julita A. (2015). Political skill dimensionality and impression management choice and effective use. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 217-233.
- Casimir, Gian; Ng, Yong Ngee Keith; Wang, Karen Yuan; & Ooi, Gavin. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Cheng, Jen-Wei; Chiu, Wei-La; & Tzeng, Gwo-Hshiung. (2013). Do impression management tactics and/or supervisor-subordinate guanxi matter? *Knowledge-Based Systems*, 40, 123-133.
- Damghanian, Hossein; Ebrahimi, Seyed Abbas; & Nikooei, Marziyeh. (2018). Teachers' Impression management tactics. *Organizational Culture Management*, 16(49), 591-615 (in persian).
- Damghanian, hossein; Yazdani ziarat, mohammad; & Ghanbari, Mosalreza. (2016). Impact of Political Skills on Employee Psychological technology. Istanbul, Turkey: Pandar Conference Institute.
- Tabarsa, Gholam Ali; and Moini Karbakandi, Mansoura. (2014). Examining the relationship between imaging management and job burnout. *Management studies (improvement and transformation)*, 23(76), 157 186.
- Azizi Nejad, Spring; and Qalizadeh Kalhor, Ahmed. (2017). The relationship between organizational culture and organizational justice with the career success of school principals. *School Management*, 6(1), 227 243.
- Golipour, Arin; Mohammad Esmaili, Neda; And Parsa, Fariba. (2017). Investigating the effect of leader-follower exchange on organizational jealousy (case study: employees of National Bank of Iran). *Public administration*, 10(3), 415 442.
- Gol Paror, Mohsen; and Qadvi, Asghar. (2010). The role of social support and organizational policies and actions in career success. *Contemporary Psychology*, 5(1 (series 9)), 21 29.
- Mahdavi, Alireza. (2018). The effect of imaging management tactics on the performance of sports organization employees. Paper presented at the 3rd National Congress of Sports Science and Health Achievements. Rasht.
- Ahmad Nezhad, Mahmood; Hassani, Mohammad; Sepehrian, Firozeh; & Shojaee, Khe Bat. (2012). Surveying the Relationship between Emotional Intelligence and Working Life Quality with Job Adjustment of Registered and Unregistered Teachers in Elementary Level of Sardasht Province Schools during 1389-90. *Curriculum Planning*, 9(32), 123-136 (in persian).
- Azizi nejad, Bahareh; & Galizadeh, Ahmad. (2018). Study of the relationship between organizational culture and organizational

- Goodman, Leo A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American statistical association*, 55(292), 708-713.
- Graen, George; Novak, Michael A; & Sommerkamp, Patricia. (1982). The effects of leader—member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational behavior and human performance*, 30(1), 109-131.
- Gu, Qinxuan; Tang, Thomas Li-Ping; & Jiang, Wan. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader—member exchange (LMX) in the Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 126(3), 513-529.
- Hanse, Jan Johansson; Harlin, Ulrika; Jarebrant, Caroline; Ulin, Kerstin; & Winkel, Jörgen. (2014). Leader-member exchange (LMX) and psychosocial factors at work among healthcare professionals. *Journal of Nursing & Care*, 3(5), 2167-1168.
- Howle, Timothy C; Jackson, Ben; & Dimmock, James A. (2016). On the formation of favourable impressions: Associations between self-presentation motives, task behaviour, and others' evaluations of the self in a team-sport setting. *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 40-47.
- Ispas, Dan; Iliescu, Dragos; Ilie, Alexandra; Sulea, Coralia; Askew, Kevin; Rohlfs, Josh T; & Whalen, Kelly. (2014). Revisiting the relationship between impression management and job performance. *Journal of Research in Personality*, 51, 47-53.
- Jones, Edward E; & Pittman, Thane S. (1982). Toward a general theory of strategic self-Distress: Mediating Effect of Ingratiation. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(1), 147-123 (in persian).
- Demirtas, OZgur; Hannah, Sean T; Gok, Kubilay; Arslan, Aykut; & Capar, Nejat. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Drory, Amos; & Zaidman, Nurit. (2007). Impression management behavior: effects of the organizational system. *Journal of Managerial Psychology*.
- Erdil, Oya; & Müceldili, Büş ra. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.
- Friedman, SD; & Greenhaus, JH. (2000). Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives.
- Gholipour, Aryan; Mohammadesmaeili, Neda; & Parsa, Fariba. (2018). The Effect of Leader-member Exchange on Organizational Envy (Case of Study: A Survey on Iran's Melli Bank's Staff). *Journal of Public Administration*, 10(3), 415-442.
<https://doi.org/10.22059/jipa.2018.262557.2324>
- Goffman, Erving. (1978). *The presentation of self in everyday life*. Harmondsworth London.
- Golparvar, Mohsen; & Ghazavi, Asghar. (2010). The role of social support and organizational policies and practices in career success. *Contemporary psychology*, 5(1), 21-29 (in persian).

- Rasdi, Roziah Mohd; Ismail, Maimunah; Uli, Jegak; & Noah, Sidek Mohd. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9(3), 21-35.
- Rasouli, Reza; & Shahaei, Behnam. (2010). Impact of Leader-Member Exchange on Job Satisfaction in Tehran Social Security Branches. *Journal of Business Management*, 8(4), 67-74 (in persian).
- Rogelberg, Steven G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Sage.
- saffar, Abbas Ali; Mosabebi, Seyed HamidReza; & Sadat Baladehi, Seyed Hassan. (2015). Investigating the relationship between success in the workplace and the active personality of employees in construction activities in project-oriented offices in the west of Golestan province. Presented at the The Second International Conference on New Approaches in Science, Engineering and Technology, Istanbul, Turkey (in persian): Institute of Pendar.
- Saki, Reza; & Hamidi, Farideh. (2013). Relationship between Leader-Member Exchange (LMX) and Job Satisfaction among High School Teachers in Yazd. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 4(2), 29-50 (in persian).
- Schriesheim, Chester A; Castro, Stephanie L; & Cogliser, Claudia C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *The Leadership Quarterly*, 10(1), 63-113.
- Shabani Bahar, Gholamreza; Erfani, Nasrolah; & Hekmati, Zahra. (2014). The relationship between sport motivation and career success presentation. *Psychological perspectives on the self*, 1(1), 231-262.
- Kim, Soo Kyung; Jung, Dong-Il; & Lee, Jung Seung. (2013). Service employees' deviant behaviors and leader-member exchange in contexts of dispositional envy and dispositional jealousy. *Service Business*, 7(4), 583-602.
- Kim, Soo; O'Neill, John W; & Cho, Hyun-Min. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 530-537.
- Liden, Robert C; & Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Liu, Zhiqiang; Cai, Zhenyao; Li, Ji; Shi, Shengping; & Fang, Yongqing. (2013). Leadership style and employee turnover intentions: A social identity perspective. *Career Development International*.
- Mahdavi, Alireza. (2019). The Impact of Imaging Management Tactics on the Performance of Sports Organization Employees. Presented at the Third National Congress of Sports Science and Health Achievements (in persian), Rasht.
- NAAMI, AAZ; & Afshari, Ali. (2010). Relationship among leadership-member exchange leadership style, problem-solving styles, work group relationships, and innovative organizational climate and innovative behavior in employees.
- Ramaswami, Aarti; Carter, Nancy M; & Dreher, George F. (2016). Expatriation and career success: A human capital perspective. *Human relations*, 69(10), 1959-1987.

- Tabarsa, Gholamali; & Moeini Korbekandi, Mansooreh. (2014). Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(76), 157-186 (in persian).
- Tahmasebi, Reza; Ghaffari, Hassan; & Shabani, Mehdi. (2014). An investigation of the effect of self-efficacy and self-esteem on shaping impression management. *Organizational Culture Management*, 12(3), 399-420 (in persian).
<https://doi.org/10.22059/jomc.2014.51516>
- Tanner Jr, John F; Dunn, Mark G; & Chonko, Lawrence B. (1993). Vertical exchange and salesperson stress. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13(2), 27-36.
- Uziel, Liad. (2010). Rethinking social desirability scales: From impression management to interpersonally oriented self-control. *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 243-262.
- Volmer, Judith; Spurk, Daniel; & Niessen, Cornelia. (2012). Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 456-465.
- Zivnuska, Suzanne; Kacmar, K Michele; Witt, LA; Carlson, Dawn S; & Bratton, Virginia K. (2004). Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(5), 627-640.
- rate among employees at General Organization of Education in Kermanshah Province. *Applied Research in Sport Management*, 2(3), 22-11 (in persian).
- Shafee Abadi, Abdollah. (2020). Career guidance and counseling And Job choice theories. Tehran: Roshd (in persian).
- Sharifi Mehr, Farideh; & Mahdavi, Alireza. (2017). The effect of imaging management tactics on the performance of employees of sports organizations. Presented at the First International Conference and Third National Conference on Management Research and Humanities (in persian).
- Sherafat, Shpor; Roshanejad, Mogzgan; Karimi, Eslam; & Gholipour, Arian. (2014). Surveying Impact of Impression Management Tactics on Career: Case of Bonyad Shahid. *mdrsjrns*, 4(3), 99-129 (in persian).
- shiri, ardeshir; rezaei, zahra; & Shakarami, mina. (2016). Examining the Effect of Positive Impression Management on Conflict Management Strategies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(1), 122-95 (in persian).
- Sobel, Michael E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312.
- Soran, Semih; & Balkan, M Onur. (2013). The effects of impression management tactics on emotional expressions: research on banking sector. *Journal of Global Strategic Management*, 7(1), 154-165.
- Tabachnick, Barbara G; & Fidell, Linda S. (2007). Using multivariate statistics Boston. MA: Allyn and Bacon, 5, 2007.