

Research Paper**Identifying and Ranking the Situational and Personal Predictors Components Affecting the Mental Imaging Management Behavior in Tthe Education Department of Mazandaran Province**Mahdieh Bagheri Qajari ¹, Mohammad Salehi ^{2*}, Maryam Taghavai Yazdi ³

1. PhD candidate of Educational Sciences, Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.
3. Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.

Received: 2020/9/21

Accepted: 2021/2/7

PP: 46-58

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25891.5164](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25891.5164)**Keywords:**

Ranking , Mental Imaging , Management Predictor ,Personal Predictor , Department of , Education of Mazandaran Province.

Abstract

Introduction: Undoubtedly, the lack of a common image will have consequences, both individually and in terms of teamwork and organization. The purpose of this study was to identify and rank the situational and personal the situational and personal predictors components affecting the mental imaging management behavior in the education department of Mazandaran province.

Research methodology: This applied study was conducted using descriptive-survey and cross-sectional approach. The statistical population included the education staff of Mazandaran province in 33 branches of this department in spring 1398 (39220 persons), and through using the amultistage random cluster sampling method with Karajsi and Morgan, 380 were chosen as the sample of the study. Data were collected using a researcher-made questionnaire with 72 items (situational conditions 42 and personal conditions 30 items) and analyzed by SPSS and AMOS software.

Findings: The findings showed that according to the results of exploratory and confirmatory factor analysis, components of performance evaluation, job conditions and position, role ambiguity (job stressors), leader-exchange member, organizational culture, political skills, accountability hierarchy, explaining situational conditions and components self-control, personal attraction, self-confidence, need for power, and conscience, which explain the personal circumstances affecting the management of subjective imagery in the Education Department of Mazandaran Province.

Conclusion: Findings from Friedman test considering the components ranking showed that among all dimensions, the highest priority was related to the self-control component with an average rank of 8/17 and the lowest priority (twelfth) was related to the accountability hierarchy with an average rank of 4/31.

Citation: Bagheri Qajari Mahdieh, Salehi Mohammad, Taghavai Yazdi Maryam.(2022). Identifying and Ranking the Situational and Personal Predictors Components Affecting the Mental Imaging Management Behavior in Tthe Education Department of Mazandaran Province, Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(2): 46- 58

Corresponding author: Mohammad Salehi**Address:** Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran.**Tell:** 09111514242**Email:** Drsalehi@iausari.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Perceptions, insights and understandings are very important in organizations and their management is an essential part of organizational life and a vital factor for effective organizational communication; So it can be said that one of the ways to fully understand organizational life is to understand imaging management. Job seekers during the interview try to create a positive image of themselves in the interviewer's mind or that managers (employees) want to create a true image of themselves in the minds of employees (managers); Or a company trying to create a positive image of its quality and expertise in the minds of customers are some of the applications of imaging management in organizations. Understanding the predictors of mental imagery management behavior helps us identify the factors that cause this behavior. Considering what has been mentioned, mental imagery has a significant role in orienting the activities of people in the organization, but what makes this issue significant for managers and officials of organizations is its effects on the individual performance of employees, which if inappropriate It is a country that has a vital impact on the future of adolescents and young people as the future makers of the country.

Goal:

The purpose of this study was to identify and rank the situational and personal the situational and personal predictors components affecting the mental imaging management behavior in the education department of Mazandaran province.

Method:

This applied study was conducted using descriptive-survey and cross-sectional approach. The statistical population included the education staff of Mazandaran province in 33 branches of this

department in spring 1398 (39220 persons), and through using the amultistage random cluster sampling method with Karajsi and Morgan, 380 were chosen as the sample of the study. Data were collected using a researcher-made questionnaire with 72 items (situational conditions 42 and personal conditions 30 items) and analyzed by SPSS and AMOS software.

Findings:

The findings showed that according to the results of exploratory and confirmatory factor analysis, components of performance evaluation, job conditions and position, role ambiguity (job stressors), leader-exchange member, organizational culture, political skills, accountability hierarchy, explaining situational conditions and components self-control, personal attraction, self-confidence, need for power, and conscience, which explain the personal circumstances affecting the management of subjective imagery in the Education Department of Mazandaran Province.

Results:

From the perspective of the participants in the study, the situational condition variable had a significant and positive effect on the management of mental imaging, so that by improving the status of the predictor variable, the criterion variable was promoted. The standard path coefficient of the variable of personal conditions on the management of mental imaging was equal to 0.26, t value was 3.421 and P-value was less than 0.05. The conclusion is that, from the perspective of those present in the study, the variable of personal circumstances had a significant and positive effect on the management of mental imaging, so that by improving the status of the predictor variable, the criterion variable was promoted.

مقاله پژوهشی

شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت
تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندرانمهديه باقری قاجاری^۱، محمد صالحی^{۲*}، مریم تقوایی یزدی^۳

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

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

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

چکیده

مقدمه و هدف: بی تردید، عدم وجود یک تصویر مشترک، تبعات و عواقبی را، هم از نظر فردی و هم از لحاظ کار تیمی و سازمانی به دنبال خواهد داشت. هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتارمدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی - پیمایشی و بصورت مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در بهار ۱۳۹۸ در ۳۳ شعبه این اداره، به تعداد ۳۹۲۲۰ نفر بودند که از این میان با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند داده ا با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته با ۷۲ گویه (شرایط موقعیتی ۴۲ و شرایط شخصی ۳۰ گویه)، جمع آوری و از طریق نرم افزارهای SPSS و AMOS مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها: یافته های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نشان دادمولفه های ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش (عوامل استرس زای شغلی)، مبادله رهبر-عضو، فرهنگ سازمانی، مهارت های سیاسی، سلسله مراتب پاسخگوئی، تبیین کننده شرایط موقعیتی (وضعیتی) و مولفه ها، خودکنترلی (خود ارزیابی)، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس، نیاز به قدرت و وجدان (وظیفه شناسی) تبیین کننده شرایط شخصی موثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، بوده اند.

بحث و نتیجه گیری: یافته های حاصل از آزمون فریدمن در بحث رتبه بندی مولفه ها نشان داد که در میان کلیه ابعاد، بالاترین اولویت مربوط به مولفه خودکنترلی با میانگین رتبه ۸/۱۷ و پائین ترین اولویت (دوازدهم) مربوط به مولفه سلسله مراتب پاسخگوئی با میانگین رتبه ۴/۳۱ بوده است.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

شماره صفحات: ۴۶-۵۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25891.5164](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25891.5164)

واژه های کلیدی:

رتبه بندی، مدیریت تصویرپردازی ذهنی، پیش بینی کننده وضعی، پیش بینی کننده شخصی

استناد: باقری قاجاری مهديه، صالحی محمد، تقوایی یزدی مریم (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۲): ۴۶-۵۸

* نویسنده مسوول: محمد صالحی

نشانی: دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ایران

تلفن: ۰۹۱۱۱۵۱۴۱۴۲

پست الکترونیکی: Drsalehi@iausari.ac.ir

مقدمه

مدیریت تصویرسازی یکی از جنبه های ادراکی رفتار سازمانی است. سازمان ها برای دستیابی و موفقیت و رضایت نیازمند استفاده از روشها و تکنیک هایی هستند تا منافع دشخصی و حرفه ای را بر مبنای منافع سازمان تامین کنند (Sportii, 2020). سازمان ها باید به ادراکات و تصورات کارمندان خود توجه کرده و سعی در برطرف کردن آن کنند (Mayer, 2020). مدیریت تصویر سازی، فراگردی است که طی آن افراد می کوشند 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 سازمان ها 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 پر نفوذ جلوه دهد (Zivnuska & et al, 2010; Kazemi, 2010). افراد در تعاملات اجتماعی خود با دیگران سعی دارند برداشت ها و تصوراتی که دیگران از آن ها دارند را کنترل کنند. تئوری پردازان مدیریت تصویر پردازی معتقدند انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند (Rozenfeld & et al, 1995). به نظر میرسد افراد تأثیرگذار، نقش فعالی در چگونگی تشکیل تصویری که دیگران از آنها دارند، بازی می کنند. پژوهش های اولیه گافمن گام هایی ابتدایی در شکل گیری مفهوم مدیریت تصویرسازی است (Goffman, 1978). وی مدیریت تصویرسازی را رفتاری تعریف میکند که با هدف تحت تأثیر قراردادن ادراک دیگران و در جهت منافع شخصی است. وین و لیدن نیز مدیریت تصویرسازی را اینگونه تعریف می کنند: رفتارهای فردی کارمندان جهت حفاظت و نگهداری از وجهه شخصی خود یا تأثیرگذاری بر نحوه ادراک افراد مهم دیگر (مانند سرپرست ها و مدیران) از آنها. کارمندان از طریق مدیریت تصویرسازی سعی میکنند، اعتماد و احترام دیگر همکاران و به ویژه سرپرستان خود را به دست آورند (Wayne and Liden, 2003). ادراکات، تصورات و برداشت ها اهمیت زیادی در سازمان ها دارند و مدیریت آن ها بخش اساسی زندگی سازمانی و عاملی حیاتی برای برقراری ارتباطات سازمانی موثر است؛ به طوری که می توان گفت یکی از راه های شناخت کامل زندگی سازمانی، شناخت مدیریت تصویرپردازی است. این که متقاضیان استخدام هنگام مصاحبه می کوشند تصویر مثبتی از خود در ذهن مصاحبه گر ایجاد کنند و یا اینکه مدیران (کارکنان) میخواهند تصویر درستی از خودشان در ذهن کارکنان (مدیران) بوجود آورند؛ و یا شرکتی که تلاش میکند تصویر مثبتی از کیفیت و تخصص گرایی خود در ذهن مشتریان ایجاد کند، برخی از کاربردهای مدیریت تصویرپردازی در سازمان ها هستند (Schokker, 2007). فهم پیش بینی کننده های رفتار مدیریت تصویر پردازی ذهنی به ما در شناسایی عواملی که موجب بروز این رفتار می شوند کمک می کند. با توجه به آنچه ذکر شد تصویر پردازی ذهنی نقش قابل توجهی در سوگیری فعالیت های افراد در سازمان دارد اما آنچه اهمیت این موضوع را برای مدیران و مسوولان سازمان ها قابل توجه می سازد، اثرات آن بر عملکرد فردی کارکنان می باشد که در صورت نامناسب بودن آن کشور بوده و اثر حیاتی بر آینده نوجوانان و جوانان به عنوان آینده سازان کشور دارد، اما آن چه که در این سازمان مشاهده می گردد، توجه نه چندان جدی به مقوله «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» و پیش بینی کننده های تاکتیک های مختلف آن است. با توجه به اهمیت «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» در سازمان و اثرات مثبتی که در صورت کنترل و به کارگیری صحیح بر مدیریت منابع انسانی در سازمان و عملکرد فردی کارکنان می گذارد و هم چنین، لزوم شایسته سالاری در سازمان های امروزی و ضرورت قرار دادن افراد شایسته در جایگاه های مناسب، بخصوص در سیستم های آموزش، ضرورت انجام پژوهش در خصوص رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی نمود پیدا می کند. در سال های اخیر، توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی های شخصیتی کارکنان سازمان ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است. پژوهشگران در خصوص مطلوبیت ویژگی های شخصیتی در تشریح نتایجی چون رضایت شغلی، عملکرد شغلی، اثربخشی مدیریتی، رهبری، رفتار اجتماعی و استرس و فشار روانی به نتایج قابل قبولی رسیده اند (Hasani & et al, 2013). یوزل (۲۰۱۲) به نقش شخصیت در تأثیر محیط های اجتماعی بر خودکنترلی پرداخت و بر ارتباط روان رنجوری و احیاء مدیریت تصویرپردازی تاکید کرد و نشان داد که تفاوت های فردی در احیاء مدیریت تصویرپردازی نقش دارند (Uziel, 2012). شرایط موقعیتی ممکن است تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی مورد استفاده را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال، عواملی از جمله ابهام نقش، مبادله رهبر-عضو، سطوح سلسله مراتبی پاسخگویی، و ابهام در تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته اند. بعضی از تحقیقات نیز رابطه میان فرهنگ سازمانی با تاکتیک های خاص مدیریت تصویرپردازی را مورد بررسی قرار داده اند (Tabarsa & Moeini, 2014). تضاد و تعارض امر اجتناب ناپذیری تلقی می شود و اعمال نفوذ و قدرت که در رفتار سیاسی نمایان می شود، نخستین اسلحه ای است که در این رقابت و تعارض استفاده خواهد شد. بنابراین آشکار است که رفتار سیاسی از جنبه های اجتناب ناپذیر زندگی سازمانی است. اما اغلب افراد رفتار سیاسی را فعالیتی زشت و منفی در نظر می گیرند، در حالی که سیاست در معنای اولیه و اصلی خود ناشی از این ایده است که در هر جامعه ای به علت وجود تکثر منافع، باید ابزارهایی برای رفع اختلاف های افراد از طریق مذاکره و گفت و گو وجود داشته باشد. یکی از رفتارهای سیاسی در سازمان ها، به کارگیری مدیریت

تصویرپردازی (مدیریت تأثیر) توسط افراد است. افراد زیادی در سازمان ها می کوشند تا تصویرشان در ذهنیت دیگران را تحت تأثیر قرار دهند. نتایج تحقیقات در سازمان ها نشان می دهند که افراد بسیاری در رفتارهای مدیریت تصویرپردازی درگیر می شوند. این ایده به رفتارهایی اشاره دارد که افراد با استفاده از آن، تصویری را که دیگران از آن ها دارند، کنترل می کنند (Sharifi & Nargesian, 2013).

مدیریت تصویرپردازی تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خود است که در تعاملات اجتماعی مطرح می باشد. این تلاش شامل تکنیک های بیان شفاهی، ارتباط غیرکلامی، نمایش های مصنوعی و یا مجموعه رفتارهای خاص (تقلیدوار) است (Tabarsa & Moeini, 2014). از مهم ترین پیامدهای مدیریت تصویرپردازی که در تحقیقات به آن توجه شده، می توان به اثر این تاکتیک ها بر متغیرهای مهم سازمانی نظیر ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، ارتقای شغلی، مصاحبه های استخدامی، رفتارهای شهروندی سازمانی، بهبود عزت نفس فردی، مشارکت، اثربخشی سازمانی، موفقیت در کارراهه شغلی، اجتناب از موارد نامطلوبی مانند اخراج، کاهش حقوق و رفتارهای ضد شهروندی اشاره کرد (Faehangi & et al, 2010). در پژوهشی که توسط دامغانیانو همکاران انجام شد موضوع های فرعی در قالب هشت مفهوم اصلی که همان تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی دیران بوده، قرار گرفت که عبارتند از: خودشیرینی؛ خودارتقای؛ تظاهر؛ تصرع؛ ارباب؛ رفتارهای محافظه کارانه؛ اعتراض های خاموش؛ واکنش در موقعیت های چالشی (Damghanian & et al, 2018). مهدوی در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر تاکتیک های مدیریت تصویر پردازی بر عملکرد کارکنان وزارت دفاع»، نشان داد که بین تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان رابطه منفی معنی داری مشاهده شد. همچنین، مشاهده شد که بین تاکتیک های مدیریت تصویر پردازی با عملکرد شغلی و هر سه مولفه آن یعنی تاکتیک متمرکز بر سرپرست، تاکتیک متمرکز بر خود و تاکتیک متمرکز بر شغل با عملکرد شغلی، رابطه معنی داری وجود ندارد (Mahdavi, 2017). بهیم و همکاران در پژوهشی به بررسی و معرفی مدیریت تصویرسازی به عنوان ابزاری برای استفاده هر چه بیشتر در سازمان های آموزشی و توضیح و تبیین آن پرداختند (Deihim & at al, 2016). در تحقیقی که توسط دامغانیان و یزدانی زیارت 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 موثر هستند. خود ارزیابی درونی و حمایت مدیریتی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تأثیر منفی و فراوانی تعاملات و فشار شغلی بر آن تأثیر مثبت دارند؛ هم چنین ترکیبی از عوامل وضعی و شخصی قادر به پیش بینی بروز رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی در سازمان هستند (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016). قیصری و همکاران (۲۰۲۲) عنوان کردند در حوزه مدیریت منابع انسانی ابعاد فردی و سازمانی جزء عواملی هستند که می توانند در بهسازی منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش تهران موثر باشند (Gheisari, 2022). در پژوهشی یزدانی زیارت و رستگار در پژوهشی به بررسی تأثیر مهارت های سیاسی و مدیریت تصویرپردازی ذهنی دیگران بر یکدیگر پرداختند. یافته ها نشان داد که مهارت های سیاسی (هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین شخصی، توانایی شبکه ای و صداقت ظاهری) بر توانایی استفاده از فنون مدیریت تصویرپردازی ذهنی دیگران موثر هستند و میزان استفاده کارکنان از مهارت های سیاسی و نیز استفاده از فنون مدیریت تصویرپردازی در حد متوسط به بالا بود (Yazdani ziarat & Rastegar, 2014). در پژوهشی که توسط کیسر و پین (۲۰۱۹) و تحت عنوان آیا بررسی کارمندان مغرضانه است؟ انجام شد مدیریت تصویرپردازی به عنوان یک گرایش واکنشی در سازه های ایمنی در محل کار بیان شد، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت تصویرپردازی ذهنی در هر سه گروه مورد تحقیق، توانایی پیش بینی روابط ایجاد ایمنی در محل کار را داشته است (Keiser & Payne, 2019). یادگار و صیف (۲۰۱۷) در تحقیقی با هدف پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد و عدالت سازمانی عنوان کردند تعهدسازمانی دارای اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم با میانجیگری ابهام نقش، میل به تغییر و تعارض نقش بر فرسودگی-شغلی است. ابهام نقش، میل به تغییر و تعارض نقش دارای اثر مستقیم بر فرسودگی-شغلی است (Yadegar & Seif, 2017). گیگن هابر و دوپوش (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی نقش مهم و غیرقابل انکار مدیریت تصویرپردازی پرداختند و نشان دادند که استفاده از تکنیک های مدیریت تصویرپردازی در حفظ مشتری و جذب سرمایه گذار تأثیر معناداری دارد (Gegenhuber & Dobusch, 2017). مهدپور (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و استرس بر بهره وری کارکنان افزایش استرس شغلی می تواند منجر به کاهش بهره وری کارکنان و برعکس کاهش این متغیر می تواند منجر به افزایش بهره وری کارکنان می شود. بر اساس نتایج می توان گفت متغیر استرس شغلی در رابطه بین فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی نقش میانجی ایفا می کند (Mahdipour, 2020). ونگ و چانگ (۲۰۱۵) در تحقیقی نشان دادند که ویژگی های شخصیتی تأثیر مثبتی بر تبادل رهبر-عضو دارند و رفتار مدیریت تصویرپردازی آن ها نیز نقش مهمی در میان آن ها ایفا می کند. هم چنین نتایج نشان داد که انسجام گروهی رابطه بین رفتار مدیریت تصورات و تبادل رهبر-عضو را کاهش می دهد (Weng & chang, 2015). وال (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه رسید که مدیریت تصویرپردازی به عنوان یک فعالیت مداوم درمیان تازه واردین، مورد استفاده برای پذیرش سازمان و در میان کسانی است که با سازمان سازگار شده اند، مورد استفاده قرار می گیرند تا تأثیرگذار باشند (Gwal, 2015). در پژوهشی که توسط چن و فنگ (۲۰۱۳) تحت عنوان «میزان سیاست زدگی سازمان و استفاده از تاکتیک های مدیریت تصویرسازی»، انجام گرفت، نتایج نشان داد که به هر اندازه میزان سیاست زدگی در

سازمان ها کمتر باشد، استفاده از تاکتیک تمرکز بر شغل و وظیفه در آن سازمان بیشتر نتیجه مثبت دارد و برعکس هر چقدر کارمندان احساس سیاست زده بودن سازمان را داشته باشند؛ استفاده از تاکتیک های تمرکز بر سرپرست و خودشیرینی بیشتر می شود و این تاکتیک ها نتیجه مثبت تری می دهند (Chen & Fang, 2013). یوزل (۲۰۱۲) در تحقیق خود به بررسی نقش شخصیت درتاثیر محیط های اجتماعی بر خودکنترلی پرداخت و برارتباط روان رنجوری و احیای مدیریت تصویرپردازی تاکید کرد و نشان داد که تفاوت های فردی در احیاء مدیریت تصویرپردازی نقش دارند (Uziel, 2012). در واقع سوال اصلی این پژوهش شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران بود. لذا این تحقیق تلاش کرد عوامل وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی را شناسایی کند و با ارائه یک الگوی کاملا بومی بتواند مقداری از خلاء تحقیقاتی در زمینه مدیریت تصویرپردازی ذهنی به عنوان 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 تاثیر این پیش بینی کننده ها از برخی پیامدهای منفی این گونه رفتارها جلوگیری نموده و از پیامدهای مثبت آن در راستای ارتقای بهره وری سازمان استفاده کند.



شکل ۱- مدل پیشنهادی تحقیق

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظرهدف، پژوهشی کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی (غیر آزمایشی) از گروه پیمایشی و به صورت مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در بهار ۱۳۹۸ در ۳۳ شعبه این اداره، به تعداد ۳۹۲۳۰ نفر (شامل ۲۰۲۹۷ نفر زن و ۱۸۹۳۳ نفر مرد) و روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به تعداد ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید. پژوهش حاضر در پی شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده و بدین منظور پژوهش های پیشین انجام شده در خصوص «مدیریت تصویرپردازی ذهنی» و عوامل موثر بر شکل گیری آن در سازمان های امروزی؛ بررسی و مطالعه گردید. باتوجه به جدید بودن مبحث «مدیریت تصویرپردازی ذهنی»، اخیرا محققان به این مقوله توجه کرده و با ارائه چارچوب های نظری مختلف سعی در معرفی مولفه های موثر بر شکل گیری مدیریت تصویرپردازی ذهنی و انواع تاکتیک های آن از سوی کارکنان بوده اند. تاکنون عمده تحقیقات انجام گرفته درمورد عوامل تاثیرگذار بر شکل گیری مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر این نکته اذعان داشته اند که عوامل موثر بر شکل گیری این رفتار را می توان در دو دسته کلی شرح ۱. عوامل موقعیتی (وضعیتی) (سازمانی) و ۲. عوامل شخصی (خلقی) جای داد. برای ارائه یک الگوی جامع، کاملا بومی و منطبق بر شرایط سازمان های ایرانی برای شناسایی پیش بینی کننده های «وضعی» و «شخصی» مدیریت تصویرپردازی ذهنی، تحقیقات مختلفی بررسی و مطالعه گردید

و با الهام از این تحقیقات مدل پژوهش ارائه گردید. ۱۲ عامل در دو دسته عوامل «وضعی» و «شخصی» موثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تعیین گردیدند. این ۱۲ عامل بشرح:

الف) عوامل موقعیتی (وضعیتی): ۱. ارزیابی عملکرد، ۲. شرایط و جایگاه شغلی، ۳. ابهام نقش (عوامل استرس زای شغلی)، ۴. مبادله رهبر- عضو، ۵. فرهنگ سازمانی، ۶. مهارت های سیاسی، ۷. سلسله مراتب پاسخگوئی و ب) عوامل شخصی (شخصیتی): ۸. خودکنترلی (خود ارزیابی)، ۹. جذابیت شخصی، ۱۰. اعتماد به نفس، ۱۱. نیاز به قدرت و ۱۲. وجدان (وظیفه شناسی)، تعیین شدند.

بعد از تعیین متغیرها و مولفه های مدل پیشنهادی، با رجوع به تحقیق های معرفی شده و پرسشنامه های استاندارد و همچنین مطالعه ادبیات نظری مربوط به متغیرهای مورد بحث، پرسشنامه ای با ۷۲ گویه (شرایط موقعیتی ۴۲ و شرایط شخصی ۳۰ گویه) طراحی گردید. این پرسشنامه شامل دو بخش سوالات عمومی و سوالات تخصصی بوده؛ تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر به روش روایی صوری و روایی محتوایی بوده که در روش صوری، تایید پرسشنامه بوسیله گروهی از خبرگان بوده و برای تأیید محتوایی هم، با محاسبه CVI و CVR این نوع روایی مورد بررسی قرار گرفت که تمام گویه های تحقیق 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 مولفه های مدل به شرح ۱. ارزیابی عملکرد (۰/۸۲)، ۲. شرایط و جایگاه شغلی (۰/۸۱)، ۳. ابهام نقش (عوامل استرس زای شغلی) (۰/۷۹)، ۴. مبادله رهبر- عضو (۰/۸۳)، ۵. فرهنگ سازمانی (۰/۸۰)، ۶. مهارت های سیاسی (۰/۸۱)، ۷. سلسله مراتب پاسخگوئی (۰/۸۰)، ۸. خودکنترلی (خود ارزیابی) (۰/۸۴)، ۹. جذابیت شخصی (۰/۷۸)، ۱۰. اعتماد به نفس (۰/۸۲)، ۱۱. نیاز به قدرت (۰/۸۰) و ۱۲. وجدان (وظیفه شناسی) (۰/۸۱)، در حد مناسب و مطلوبی گزارش گردید. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه نیز ۰/۸۱ محاسبه گردید.

با استفاده از روش های آمار توصیفی به توصیف داده ها شامل ویژگی های دموگرافیک آزمودنی ها پرداخته شد و برای بررسی سوال های تحقیق از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و آزمون فریدمن با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS بهره گرفته شد.

یافته ها

با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، متغیر مورد نظر که در این تحقیق رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی، در اداره آموزش و پرورش استان مازندران می باشد، مورد سنجش قرار گرفت در واقع هدف همانطور که قبلاً ذکر شد شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده است. از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر و آزمون بارتلت استفاده گردید. مقدار (KMO کفایت نمونه برداری) محاسبه شده برای شرایط موقعیتی و شخصی برابر ۰/۸۸۱ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر ۰/۰۰۹ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود.

پس از بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش، به رتبه بندی متغیرهای مدل روابط میان مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، با بهره گیری از آزمون فریدمن پرداخته شد. قابل ذکر است در این آزمون، محقق تنها از رتبه ها استفاده کرده و به میزان آماره ی آزمون یا مقدار Sig. آزمون، کاری ندارد.

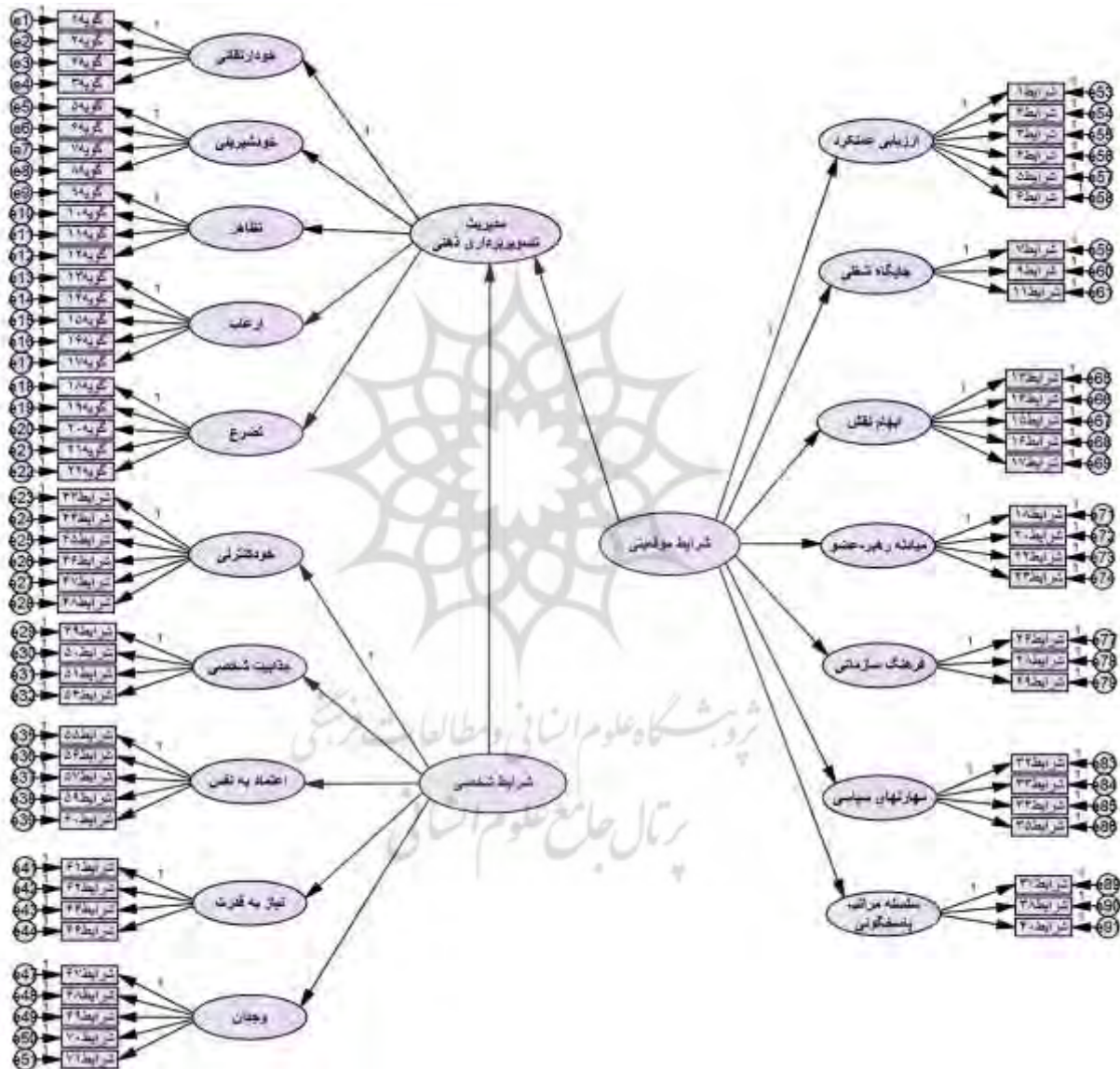
جدول ۱- رتبه بندی عوامل موقعیتی و شخصی با استفاده از آزمون فریدمن

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

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می گردد از نظر افراد حاضر در این پژوهش برای متغیر شرایط موقعیتی و شخصی، اولویت اول مربوط به مولفه خودکنترلی با میانگین رتبه ۸/۱۷، اولویت دوم مربوط به مولفه اعتماد به نفس با میانگین رتبه ۷/۸۵، اولویت سوم مربوط به مولفه شرایط و جایگاه شغلی با میانگین رتبه ۷/۵۵، اولویت چهارم مربوط به مولفه مبادله رهبر - عضو با میانگین رتبه ۷/۳۷، اولویت پنجم مربوط به مولفه فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه ۷/۰۰، اولویت ششم مربوط به مولفه مهارت های سیاسی با میانگین رتبه ۶/۹۰، اولویت هفتم مربوط به مولفه ارزیابی عملکرد با میانگین رتبه ۶/۰۹، اولویت هشتم مربوط به مولفه وجدان با میانگین رتبه ۶/۰۰، اولویت نهم مربوط به مولفه جذابیت شخصی با میانگین رتبه ۵/۸۹، اولویت دهم مربوط به مولفه نیاز به قدرت با میانگین رتبه ۵/۸۷، اولویت یازدهم مربوط به مولفه ابهام نقش با میانگین رتبه ۵/۰۲ و اولویت نهائی (دوازدهم) مربوط به مولفه سلسله مراتب پاسخگوئی با میانگین رتبه ۴/۳۱ بوده است.

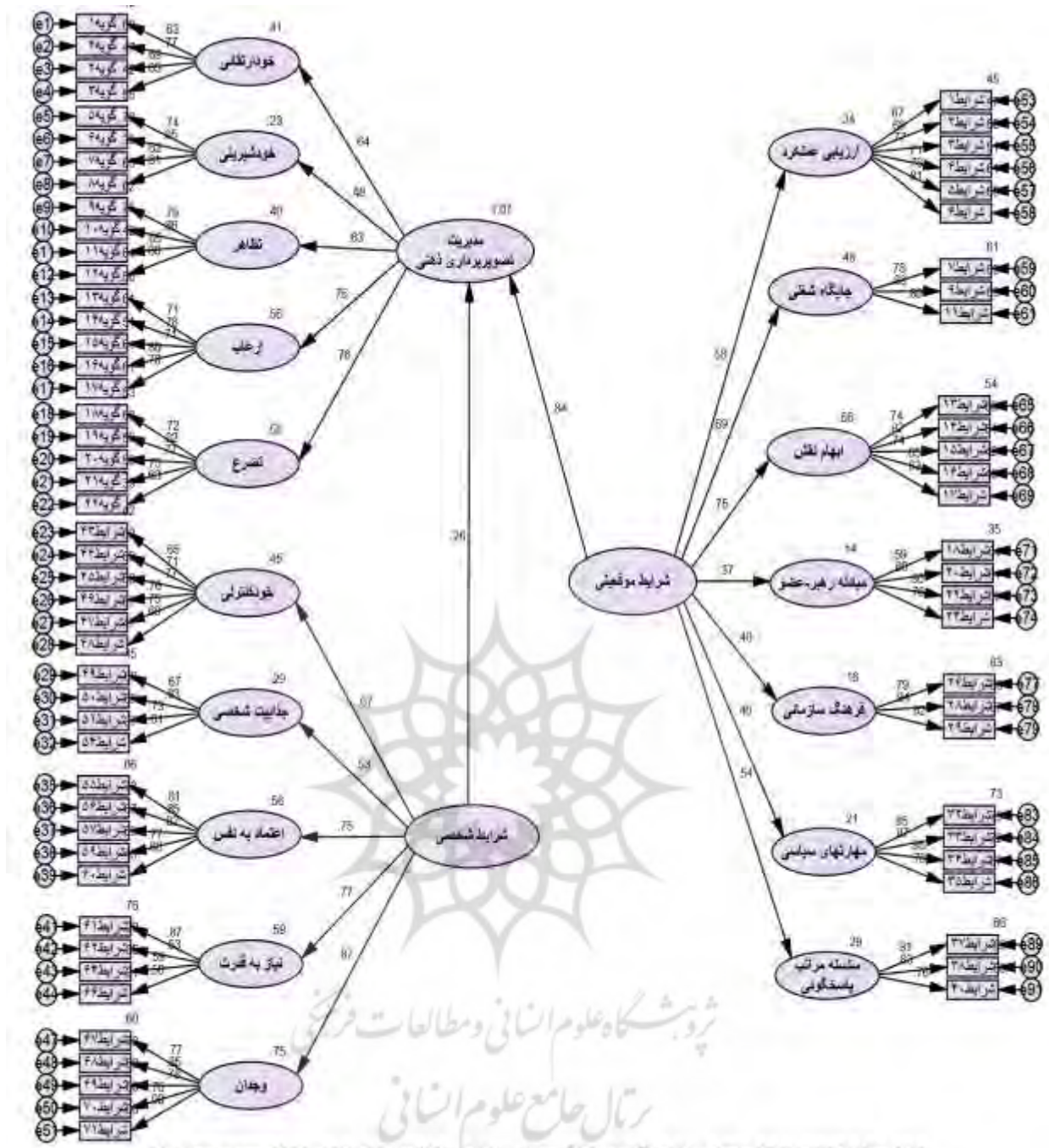
مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۲- مدل بومی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی

شکل ۳ خروجی مدل بومی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد:



Chi_Square=4920.407, DF=2607, P-VALUE=.000, GFI=.744, CFI=.852, RMSEA=.048

شکل ۳- مدل بومی رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی در حالت ضرایب استاندارد

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می گردد، ضریب مسیر استاندارد متغیر شرایط موقعیتی (وضعیتی) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی، برابر با ۰/۸۴، مقدار t برابر با ۶/۱۰۸ بوده و مقدار P-Value کمتر از ۰/۰۵ است، نتیجه این که، از دیدگاه حاضرین در تحقیق، متغیر شرایط موقعیتی (وضعیتی) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معنادار و مثبتی دارد، بدین نحو که با بهبود وضعیت متغیر پیش بین، متغیر ملاک ارتقا می یابد. ضریب مسیر استاندارد متغیر شرایط شخصی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی، برابر با ۰/۲۶، مقدار t برابر با ۳/۴۲۱ بوده و مقدار P-

Value کمتر از ۰/۵ است، نتیجه اینکه، ازدیدگاه حاضرین در تحقیق، متغیر شرایط شخصی بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معنادار و مثبتی دارد، بدین نحو که با بهبود وضعیت متغیر پیش بین، متغیر ملاک ارتقا می یابد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران انجام شد. یافته ها نشان داد که مولفه «خود کنترلی» (با ضریب استاندارد ۰/۶۶ و مقادیر t ۹/۶۶۷) و میانگین رتبه ای ۸/۱۷ به عنوان با اولویت ترین مولفه تبیین کننده شرایط شخصی (خلقی) موثر بر تصویر پردازی ذهنی در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش تعیین شده که با نتایج به دست آمده از تحقیقات (Uziel, 2012) و (Yazdani ziarat & Rastegar, 2014) همخوانی داشته و در یک جهت قرار دارد. مولفه اعتماد به نفس با (ضریب استاندارد ۰/۷۳ و مقادیر t ۱۲/۶۴۳) و میانگین رتبه ای ۷/۸۵ به عنوان یکی از مولفه های موثر تعیین شد که با نتایج به دست آمده از تحقیقات (Keiser & Payne, 2019) همسوست. مولفه سوم به لحاظ رتبه مولفه شرایط و جایگاه شغلی با (ضریب استاندارد ۰/۶۸ و مقادیر t ۱۰/۲۸۹) با میانگین رتبه ای ۷/۵۵ به عنوان یکی از مولفه های تبیین کننده شرایط وضعی (موقعیتی) موثر تعیین شد که با نتایج به دست آمده از تحقیقات (Yazdani & et al, 2010) همخوانی داشته و در یک جهت قرار دارد. مولفه های چهارم تا دوازدهم به ترتیب به مولفه های مبادله رهبر-عضو با میانگین رتبه ۷/۳۷، فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه ۷/۰۰، مهارت های سیاسی با میانگین رتبه ۶/۹۰، ارزیابی عملکرد با میانگین رتبه ۶/۰۹، وجدان با میانگین رتبه ۶/۰۰، جذابیت شخصی با میانگین رتبه ۵/۸۹، نیاز به قدرت با میانگین رتبه ۵/۸۷، ابهام نقش با میانگین رتبه ۵/۰۲ و سلسله مراتب پاسخگویی با میانگین رتبه ۴/۳۱ بوده است که با نتایج تحقیقات (Keiser & Payne, 2019)، (Chen & Feng, 2013)، (Yazdani ziarat & Rastegar, 2014) و (Sharifi & Nargesian, 2013) بر حسب عوامل موثر بر تصویر برداری ذهنی همراستا و همسو بوده اند. با توجه به نقش مثبت و معنی دار پیش بینی کننده های شخصی و موقعیتی بر مدیریت تصویر پردازی کارکنان اداره آموزش و پرورش مازندران در مبحث مولفه های شناسایی شده مدیریت تصویر پردازی ذهنی یافته ها نشان داد مولفه های خودارتقائی، خودشیرینی، تظاهر، ارباب و «تضرع» به عنوان مولفه های تبیین کننده مدیریت تصویرپردازی ذهنی در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش تعیین شد که با نتایج به دست آمده از تحقیقات (Damghanian & et al, 2018)، (Damghanian & Yazdani ziarat, 2014)، (Tabarsa & Moeini, 2014)، (Keiser & Payne, 2019) و هم خوانی داشته و در یک راستا قرار دارد. نتایج تحقیق حاضر بر این نکته تاکید کردند که پیش بینی کننده های وضعی (موقعیتی) و شخصی تبیین کننده و تاثیر گذار بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی هستند. در تحقیق حاضر از دوازده مولفه شناسایی شده، هفت مولفه (ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش، سلسله مراتب پاسخگویی، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس و وجدان) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معناداری داشتند. در تحقیق (Damghanian & Yazdani ziarat, 2014) در خصوص پیش بینی کننده های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی، نشان داده شد که عوامل وضعی و شخصی (فراوانی تعاملات، حمایت مدیریتی، و فشار شغلی، و خودارزیابی درونی) در بروز رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی موثر هستند. خود ارزیابی درونی و حمایت مدیریتی بر مدیریت تصویر پردازی ذهنی تاثیر منفی و فراوانی تعاملات و فشار شغلی بر آن تاثیر مثبت دارند؛ هم چنین ترکیبی از عوامل وضعی و شخصی قادر به پیش بینی بروز رفتارهای مدیریت تصویرپردازی ذهنی در سازمان هستند. در تحقیق حاضر از دوازده مولفه شناسایی شده، هفت مولفه (ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش، سلسله مراتب پاسخگویی، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس و وجدان) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معناداری داشتند. در خصوص تاکتیک مدیریت تصویرپردازی ذهنی، نتایج نشان داد که ویژگی های فردی همچون نیاز به موفقیت، تعلق، اقتدار، سلطه، شناخت، و تاثیر گذاری و نیز ویژگی های وضعیتی مانند تعارض نقش، ابهام در نقش، حجم کار زیاد، فرهنگ مدیریتی تصویرپردازی، و سلسله مراتب سازمانی بر بروز رفتارهای مدیریت تصویرپردازی موثر هستند. در تحقیق حاضر از دوازده مولفه شناسایی شده، هفت مولفه (ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش، سلسله مراتب پاسخگویی، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس و وجدان) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معناداری داشتند. از جمله محدودیت های تحقیق، محدودیت مکانی بود یعنی این که پژوهش مختص محیط اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده و قابل تعمیم به محیط های دیگر نیست. محدودیت زمانی یکی دیگر از محدودیت های تحقیق حاضر بوده، یعنی اینکه پژوهش مختص زمان انجام پژوهش بوده و قابل تعمیم به سالهای آینده نیست؛ مثلا اگر سال آینده همین تحقیق در اداره آموزش و پرورش استان مازندران انجام گردد، ممکن است، نتایج متفاوت باشد. گستردگی تعداد ادارات آموزش و پرورش در سطح استان مازندران (از منطقه شرقی استان؛ شهرهای نکاء، بهشهر، گلوگاه و ساری، از منطقه مرکزی، شهرهای قائم شهر، بابل، سوادکوه و جویبار و هم چنین، از منطقه غربی،

شهرهای آمل، نور، رامسر و نوشهر انتخاب شد.) بوده که این مسئله، روند پخش پرسشنامه ها را بمنظور انجام یک نمونه گیری مناسب، با وقفه و مشکل همراه ساخت.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به هدف تحقیق در شناسایی و رتبه بندی مولفه های وضعی و شخصی موثر بر رفتار مدیریت تصویرپردازی ذهنی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران براساس داده های به دست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال های پژوهش، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد:

وجود تناسب بین تخصص حرفه ای کارکنان با پست سازمانی شان، در اداره آموزش و پرورش از نکات بسیار مهمی است که باید مدیران به آن توجه کنند. وجود انعطاف پذیری در شغل تاثیر مثبت و غیرقابل انکاری را در بکارگیری تاکتیک های مناسب مدیریت تصویرپردازی ذهنی خواهد گذاشت. برقراری تعامل و همکاری میان کارکنان ادارات شهرستان های مختلف و هم چنین با سازمان های مرتبط بر روند مرادوات سازمانی و غیرسازمانی کارکنان، موثر خواهد بود. تشویق کارکنانی که در آموزش های ضمن خدمت شرکت می کنند، از سوی مدیران اداره آموزش و پرورش، تا اطلاعات و مهارت های جدید در حوزه کاری شان را با دیگر همکاران در میان بگذارند. انعطاف پذیری در دستورالعمل های سازمانی و کم کردن بوروکراسی حاکم بر اداره آموزش و پرورش در پذیرش تغییرات سازمانی از سوی کارکنان موثر بوده و هم، بر مدیریت تصویرسازی ذهنی آن ها تاثیر دارد. توجه اداره آموزش و پرورش به تکریم، کرامت انسانی و تقویت روحیه خدمتگزاری بر مدیریت تصویرسازی ذهنی آن ها تاثیر دارد. سپردن مسوولیت کافی به کارکنان اداره آموزش و پرورش در انجام وظایف و امور محوله، بطوریکه حس باارزش و مفید بودن برای سازمان، به آنان دست بدهد. بایستی مدیران اداره آموزش و پرورش فرصت های برقراری ارتباط با صاحب نظران، انجمن ها و اتاق فکرهای حرفه ای و تخصصی بیرون محیط کار را برای کارکنان فراهم کنند. وجود مجموعه ای روشن و پایدار از ارزش ها در اداره آموزش و پرورش که شیوه انجام کار بخشهای مختلف را سازماندهی کند.

نتیجه گیری

تحقیقی حاضر نشان داد متغیر شرایط موقعیتی (وضعیتی) بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی تاثیر معنادار و مثبتی دارد، بدین نحو که با بهبود وضعیت متغیر پیش بین، متغیر ملاک ارتقا می یابد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: محمد صالحی، مریم تقوایی یزدی؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: مهدیه باقری قاجاری، مریم تقوایی یزدی؛ نظارت و نگارش نهایی: محمد صالحی، مهریه باقری قاجاری.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Chen, Y., & Fang, W. (2013). The Moderating Effect of Impression Management on the Organizational Politics-Performance Relationship, *Journal of Business Ethics*, Vol. 79: 263-277.
2. Damghanian, H., Ebrahimi SA., Nikoei M. (2018). Teachers' Image Management Tactics (Case Study: Secondary School Teachers in Semnan, Mehdi Shahr, Sorkheh), *Organizational Culture Management*, Volume 16, Number 3, Pp. 591-615. [In Persian]
3. Damghanian, H., Yazdani Ziarat, M. (2016). Predictive and Personal Predictors of Mental Imaging Management Behaviors in the Organization, *Management Studies (Improvement and Transformation)*, No. 80, 27-46. [In Persian]

4. Deihim, J., Moghoul, A., Fotouhi M. (2016). The Role of Image Management in Organizations (with Emphasis on Educational Organizations), Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting, No. 16, pp. 221-241. [In Persian]
5. Farhangi, A., Maleki, M., Fattahi, M., Vasegh, B. (2010). A Study of Effective Factors on Effects Management and Its Consequences, Quarterly Journal of Humanities Teacher - Management Research in Iran, 14 (3), pp. 173- 194. [In Persian]
6. 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.
7. Gheisari, B., Moazzami, M., Sobhani, A. (2021). Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement based on the Transformational Leadership Approach in the Directorate of Education of Tehran Province. Journal of New Approaches in Educational Administration, 12(1), 68-54. doi: 10.30495/jedu.2021.24106.4840. [In Persian]
8. Gofman, D.E. (1978). The presentation of self in everyday life, Garden City, NY: Doubleday: 40.
9. Gwal, R. (2015). Tactics of Impression Management: Relative Success on Workplace Relationship, The International Journal of Indian Psychology, Volume 2, Issue 2, pp. 37-44.
10. Hassani, M., Ghasemzadeh Alishahi, A., Kazemzadeh, M. (2013). The role of conscientiousness and perceptual control over employees' satisfaction and job stress, Health and Wellness Journal, Volume 4, Number 1, pp. 47-56. [In Persian]
11. Kazemi, S., Javidi, H. & Aram, M. (2010). The impact of communication skills on the job to experts, a new approach in the Journal of Educational Administration. No. 4, pp. 63-80. [In Persian]
12. Keiser Nathanael, L., Payne Stephanie, C. (2019). Are employee surveys biased? Impression management as a response bias in workplace safety constructs, Safety Science, 118 (2019) 453-465.
13. Mahdavi, A. (2017). The Impact of Image Management Tactics on the Performance of Employees of the Ministry of Defense, 4th Conference on Economics and Applied Management with a National Approach, Babolsar, Hazrat Masoumeh University of Qom, Islamic Azad University, Rafsanjan Branch Payame Noor, Yazd Branch, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Bu Ali Sina University. [In Persian]
14. Mehdipoor, M. (2020). The Effectiveness of Organizational Culture and Job stress on Personnel Productivity of university. Journal of New Approaches in Educational Administration, 11(45), 305-318. [In Persian]
15. Mayer, C. H. (2020). Key concepts for managing organizations and employees turning towards the Fourth Industrial Revolution. International Review of Psychiatry, 1-12.
16. Rosenfeld, P. R., Giacalone, R. A., Riordan, C.A. (1995), "Impression management in organizations: theory, measurement and practice", New York: Routledge.
17. 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.
18. Sharifi, SM., Nargesian, A. (2013). A Study of the Relationship between Impact Management with Its Behavioral Consequences among Managers and Employees of Tehran University Libraries, Academic Library and Information Research, Volume 47, pp. 97-112. [In Persian]
19. Spoorthi, GVN. (2020). Different Impression Management Techniques Used in Organizational Settings. Journal of Critical Reviews, 7 (13), 1430-1435. doi:10.31838/jcr.07.13.234
20. Tabarsa, G. Moeini Karbakandi, M. (2014). A Study of the Relationship between Imaging Management and Job Burnout, Management Studies (Improvement and Transformation), Year 23, No. 76, Pp.157-186. [In Persian]
21. Uziel, L. (2012). "Rethinking Social Desirability Scales from Impression Management to Interpersonally Oriented Self-Control". Perspectives on Psychological Science, 5(3): 243-262.
22. Wayne SJ, Liden R.C (2003). Effects of impression management on performance ratings: Alongitudinal study. Academy of Management Journal, 38(1): 232- 260.
23. Yadegar, M., Seif, M. (2017). Burnout prediction model based on organizational justices and commitment, change intention, role conflict and ambiguity. Journal of New Approaches in Educational Administration, 8(29), 53-70. [In Persian]

24. Yazdani Ziyarat, M., Rastegar, A. (2014). The Impact of Political Skills on the Ability to Use Other Mental Image Management Techniques: North Khorasan Governorate Employees, *Organizational Resource Management Research*, Volume 3, Number 3, pp.112-134. [In Persian]
25. Yazdani, H., Abbaspour, A., Sajjadi Nasab, A., Karimi, T. (2010). Image management in the interests of the organization or the individual: the impact of upward image management tactics on organizational citizenship behavior, *public management*, Volume 2, Number 5, Fall and Winter 89, pp. 107-124. [In Persian]
26. Zivnuska, S., Kacmar, K., 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*, Vol. 25: 627-640

