

تاثیر تاکتیک های مدیریت تصویرسازی بر سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان

عباس علی بذرافشان^۱، سعیده علیمحمدی^۲، رضا زارعی^۳

^۱گروه دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران

^۲دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۳استاد یار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

نام نویسنده مسئول:

عباس علی بذرافشان

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین رابطه بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی بر سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز می باشد. این پژوهش از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد، بدین منظور ۱۷۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه مدیریت تصویرپردازی ارائه شده توسط بولینو و ترنلی، سلامت سازمانی هوی و فلدمن و استرس شغلی استاینمتر جمع آوری شد. که پایایی آنها بترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۳ و ۰/۶۸، بدست آمد، داده های جمع آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی، رابطه معکوس و معنادار، و بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی، رابطه مستقیم و معنادار، وجود دارد، همچنین بین متغیر های سلامت سازمانی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده گردید. نتایج پیش بینی ها حاکی از قدرت پیش بینی تاکتیک های مدیریت تصویرسازی برای متغیر های سلامت سازمانی و استرس شغلی می باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت تصویرسازی، سلامت سازمانی، استرس شغلی

مقدمه

موفقیت سازمان های امروزی بستگی زیادی به کارمندان دارد. کارمندی که با نحو نحوه کار کردن خود تاثیر بسزایی در عملکرد و خروجی سازمان دارند. برخی از رفتارهای کارمندان توجه زیادی را به خود جلب کرده است، مانند مدیریت تصویرپردازی ۱ که بسیاری از پژوهشگران این رفتار را برای سازمان مفید میدانند. مدیریت تصویرپردازی توسط اغلب پژوهشگران رفتاری در جهت منافع خود فرد معرفی شده است. این ایده برای اولین بار توسط گافمن مطرح شد. او معتقد بود افراد برای شکل دهی به هویت خود، تصاویر موردنظر از خود در (Goffman) ذهن دیگران را مدیریت می کنند. (۱۹۵۹)

مدیریت تصویرپردازی اشاره به رفتارهایی دارد که افراد با استفاده از آن، تصویری که دیگران از آنها دارند را کنترل میکنند و بدین طریق می توانند اهداف و برنامه های خود را برای رسیدن به موفقیت تعیین کرده و نتایج مطلوب را حداکثر و نتایج نامطلوب را حداقل کنند. (Schlenker, 1980)

کارکنانی که خودنظارتی زیاد دارند و در نتیجه خود را با محیط تطبیق می دهند به بیشتر مدیریت تصویرپردازی دیگران پایبند می باشند تا کسانی که خودنظارتی ندارند و مراقب رفتار و کردار خود نیستند. مدیریت تصویرپردازی دیگران همچنین اسناد مطلوب رفتارها به درون یا بیرون را دربردارد همچنین مدیریت تصویرپردازی دیگران قطعا با قلمرو سیاست در سازمان سازگاری دارد بدلیل آنکه بنابراین مطابق دیدگاه کارکنانی که خودنظارتی زیاد دارند و در نتیجه خود را با محیط تطبیق می دهند بیشتر به مدیریت تصویرپردازی دیگران پایبند میباشند تا کسانی که خودنظارتی ندارند و مراقب رفتار و کردار خود نیستند. مدیریت تصویرپردازی دیگران همچنین اسناد مطلوب رفتارها به درون یا بیرون را دربردارد. همچنین مدیریت تصویرپردازی دیگران قطعا با قلمرو سیاست در سازمان سازگاری دارد بدلیل آنکه بیش از حد بر افزایش منافع شخصی متمرکز است (رضاییان، ۱۳۸۳).

در سازمان ها میان منابع فردی کارکنان و نیاز سازمان به دو جانبه بودن منافع مبارزه ی دائمی وجود دارد. کارکنان سازمان، برای کسب منافع خود همه روزه باید با دیگر کارکنان و مدیران بر سر منابع محدود سازمانی مبارزه کنند. از این رو تلاش می کنند تا با اعمال نفوذ از منابع محدود سازمانی به نفع خویش استفاده کنند. مقدار زیادی از تعامل میان افراد، تلاش برای نفوذ در دیگران است. این تلاش برای نفوذ بر دیگران را نه تنها در رفتار کارکنان و مدیران سازمان ها می توان مشاهده کرد، بلکه در رفتارهای پدر و مادر، فرزندان، همسر، دوستان و همکاران به خوبی مشاهده کرد. فراگرد اثرگذاری بر افکار، رفتار، یا عواطف شخص دیگر را نفوذ گویند. شخص دیگر می تواند رئیس (نفوذ رو به بالا)، کارمند (نفوذ رو به پایین) یا یک همکار (نفوذ مورب) باشد.

(Nelson, Campbell, 2002)

تلاش های صورت پذیرفته برای اثرگذاری بر دیگری به طور مطلوب را نفوذ اجتماعی گویند. این تلاش ها می تواند موفقیت آمیز باشد یا نباشد. میزان نفوذ فرد به موفقیت آمیز بودن تلاش هایش بستگی دارد. (رضائیان، ۱۳۸۳)

رفتار سیاسی آن دسته از فعالیتهایی است که انجام آنها به طور رسمی در سازمان ضرورت ندارند، اما در عین حال در امر توزیع پاداش و تخصیص منابع سازمانی اعمال نفوذ می کنند. به عبارت دیگر، رفتار سیاسی شامل فعالیت هایی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و برای قائل شدن به اولویتهای یک فرد قدرت طلب در موقعیتی که در آن عدم اطمینان یا ثبات در سازمان وجود دارد، صورت می پذیرد. به عبارتی، هنگامی که در سازمان منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می شود، نیروی بالقوه ی رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر خواهد شد. (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵).

هدف از اجرای نمایش خود به این گونه ایجاد مقبولیت از طرف مخاطبان می باشد. اگر یک بازیگر موفق شود مخاطبان، او را همانگونه که

fontana, (1978) می خواسته، خواهند دید.

1-Impression Management

سلامت سازمانی ۱ اشاره به وضعیتی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می سازد. در سازمان های سالم کارمندان وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، شبکه های ارتباطی باز و سودمند است و افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و از اینکه در این محل کار می کنند، احساس افتخار و غرور می کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان نظام نگاه شود، در چنین حالتی باید سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جست وجو کرد (علاقبند، ۱۳۷۸)

ابعاد سلامت سازمان را (Miles, 1995) در ابعاد هدف مداری، کفایت ارتباطات، حل مساله، نوآوری، خودمختاری، انطباق پذیری، کاربرد منابع انسانی می داند. سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. ازطرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی می شود که افزایش کارایی به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می شود. (Klingel, ۲۰۰۰)

سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. ناظران در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال های ارتباطی باز و با موفقیت بالا می یابند و یک سازمان سالم جایی که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و موثر هستند. (Lyndenand Klingel, 2000).

متغیر دیگر پژوهش حاضر استرس^۲ است. درک درست از استرس باید با تعریف مشخصی از آن آغاز شود. جستجو در ادبیات استرس نشان م دهد که هیچ تعریف مورد توافقی وجود ندارد. دو دیدگاه کلی در این باره وجود دارد که یکی استرس را ناشی از

عوامل بیرون از فرد می داندو به عبارتی معتقد اند عوامل خارجی استرس زا است. دیدگاه دیگر این است که تنشهای درونی بر استرس اثر گذارند یعنی آنچه درون فرد تحت عنوان تفسیر او از واقعیات، در جریان است، باعث واکنش به آنچه در اطراف او در حال اتفاق است می شود. (Gold & Roth, 2005).

استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد. مدیران و کارکنان سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که سلامت سازمانی را به میزان قابل توجهی کاهش می دهد. بنابراین مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریعتر در جهت رشد و تعالی سازمان، یکی از مهمترین اهدافی می باشد که به تازگی در سازمانها رواج پیدا کرده است. سازمانها با آموزش موثر کارکنان خود و مدیران با هدف شناخت بهتر عوامل به وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن، می توانند از استرسهای منفی و عواقب آن پیشگیری کنند استرس شغلی از عوامل مهم خطر را برای سلامت انسان شناخته شده است که با تاثیر سیستم بر سلامت جسمی و روانی، عملکرد افراد را به میزان قابل توجهی کاهش می دهد و حتی عامل اصلی برای کار کارکنان محسوب می شود.

(Mitchell, ۱۹۹۴)

(Ford, 2001) نیز ذکر می کند یک سازمان سالم و ارتباط مدار تنها در کنار یک مدیریت و رهبری قوی، عاقلانه و شورانگیز که در تمام سطوح سازمانی رسوخ کرده، بوجود می آید. در تأیید این نظر ذکر کرده اند، نقش مدیران در سلامت سازمانی، زمانی بیشتر مشخص می گردد که معلوم شود آنها عاملان کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمان ها جهت حرکت سازمان به سوی سلامت بیشتر باشند و به همین دلیل در سالهای اخیر پویایی شگرفی برای فهم، شناسایی و بازسازی سازمانها صورت گرفته است. (2004, Verise, D, Kets)

به طور خلاصه چنانچه مدرسه بخواهد به عنوان یک سازمان از رشد و بالندگی بهره مند گردد، باید از مدیرانی برخوردار باشد که بتوانند جو سازمانی سالمی را بر مدارس حاکم کنند. از آنجا که توجه به سلامت سازمانی مدارس زمینه را برای رشد و توسعه و بالندگی فراهم می سازد و مدرسه را به نهادی آگاه و نوآور در جامعه مبدل سلامت سازمانی نه فقط از نظر فهم شرایط کار و پویایی آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده اثر بخشی سازمان، پیشرفت کاری کارکنان، تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان به یکدیگر است و می تواند در موفقیت و شادابی کارکنان و مسؤولان محیط کاری نقش مهم و مؤثری داشته باشد (مؤیدی، ۱۳۸۷). متغیر دیگر پژوهش حاضر استرس^۳ است. درک درست از استرس باید با تعریف مشخصی از آن آغاز شود. جستجو در ادبیات استرس نشان م دهد که هیچ تعریف مورد توافقی وجود ندارد. دو دیدگاه کلی در این باره وجود دارد که یکی استرس را ناشی از عوامل بیرون از فرد می داندو به عبارتی معتقد اند عوامل خارجی استرس زا است. دیدگاه دیگر این است که تنشهای درونی بر استرس اثر گذارند یعنی آنچه درون فرد تحت عنوان تفسیر او از واقعیات، در جریان است، باعث واکنش به آنچه در اطراف او در حال اتفاق است می شود. (Gold and Roth, 2005)

استرس شغلی معلمان عواقب ناخوشایندی به بار می آورد، از کاهش روحیه ی معلم، دلسردی، بدرفتاری در کلاس درس تا اختلال در سلامتی و انواع فرسودگیها (Kyriacou, 2005).

در انتخاب راههای پیشگیری از استرس شغلی، اولاً هیچ روش واحدی به تنهایی نمی تواند در پیشگیری و کنترل استرس های شغلی موثر باشد و ترکیبی از روش های مختلف را برای این منظور باید بکار برد تا نتیجه ای مناسب گرفت. ثانیاً روشی که ممکن است در پیشگیری و کنترل استرس های شغلی فردی موثر باشد، الزاماً در فرد دیگر موثر نیست. بنابراین نسخه ای واحد برای همه افراد وجود ندارد. ثالثاً استرس تا حدی می تواند مفید نیز باشد به نحوی که باعث افزایش انگیزش های کاری، پویایی و ارتقای روحیه

رقابت در کسب موفقیت‌های شغلی بشود و فقدان کامل استرس نیز موجب ملالت و افسردگی شود. در کنترل استرس‌های شغلی باید ابتدا به اثرات سوء آن در افراد توجه داشت، زیرا کنترل این نشانه‌ها و علائم مرضی، مانند مشکلات قلبی عروقی، فشارخون بالا، افسردگی و مانند آنها می‌بایست در الویت قرار گیرند. (Karasek, ۱۹۹۰).

استرس روی سازمان‌ها و افراد آن تأثیر می‌گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی، تعویض زود هنگام کارکنان، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و... ارتباط دارد. به بیان دیگر هر چه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند. چنانچه میزان استرس سازمانی به طور چشمگیری افزایش یابد، فرد ممکن است مبتلا به سندرم سازمانی شود. این سندرم (به طور کلی سندرم به تعدادی از خصوصیات، رویدادها یا رفتارها که به نظر می‌رسد با هم دیده می‌شوند یا به نحوی وابسته و هماهنگ هستند، گفته می‌شود و به طور اختصاصی‌تر به مجموعه علائمی گفته می‌شود که با هم دیده می‌شوند و می‌توان آنها را حاکی از یک بیماری یا ناهنجاری خاص تلقی کرد)، زمانی ایجاد می‌شود که فرد اجازه ابراز عقیده نداشته باشد، امکان تخلیه هیجان فراهم نباشد و امنیت شغلی وی به حداقل ممکن رسیده باشد. (علوی، ۱۳۷۲).

استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد. مدیران و کارکنان سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند و دست به اعمالی می‌زنند که سلامت سازمانی را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. بنابراین مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریعتر در جهت رشد و تعالی سازمان، یکی از مهمترین اهدافی می‌باشد که به تازگی در سازمانها رواج پیدا کرده است. سازمانها با آموزش موثر کارکنان خود و مدیران با هدف شناخت بهتر عوامل به وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن، می‌توانند از استرسهای منفی و عواقب آن پیشگیری کنند استرس شغلی از عوامل مهم خطر را برای سلامت انسان شناخته شده است که با تاثیر سیستم بر سلامت جسمی و روانی، عملکرد افراد را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد و حتی عامل اصلی برای کار کارکنان محسوب میشود (Mitchell)، ۱۹۹۴).

استرس در دنیای کار عامل شناخته شده ای است و فشارهای ناشی از آن همچنان بر دوش جوامع سنگینی می‌کند استرس هم برای افرادی که مبتلا به آن هستند و هم برای موسسات و واحدهای تولیدی که افراد در آن کار می‌کنند و همچنین برای اقتصاد ملی پرهزینه است و تا زمانی که استرس به عنوان مسئله غیر قابل اجتناب در کار و زندگی تلقی می‌شود روزانه شاهد افزایش مشکلات کارکنان، کاهش عملکرد و بهره وری و در یک کلام پرداخت بهای گزافی خواهیم بود. (رنجبر، ۱۳۸۸)

افرادی که احساس می‌کنند امنیت شغلی ندارند و شغل خود را از دست خواهند داد در مقایسه با کسانی که چنین احساسی ندارند استرس بیشتری دارند بنابراین امنیت شغلی باعث کاهش فشار روانی و استرس می‌گردد و سلامت افراد را تضمین می‌کند. (Kaup and Kasel, ۱۹۷۳)

پیشینه ی پژوهش

کوپر و وایت (۲۰۱۰) به بررسی مدیریت تصویرپردازی میان کارمندان موقتی پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد کارمندان موقتی بیشتر از کارمندان استخدامی مدیریت تصویرپردازی را بکار میگیرند. مدیریت تصویرپردازی رابطه مثبتی با ادراک کارمندان موقتی از قابلیت استخدام شدن و فرصت های شغلی بهتر دارد. در واقع مدیریت تصویرپردازی برای کارمندان موقتی جهت تامین امنیت کاری و سپس ترقی در مسیر شغلی مکانیسم مهمی است (cooper and White, 2010).

هریس و همکاران (۲۰۰۷) نقش میانجی مهارت سیاسی را بر ارتباط میان کاربرد مدیریت تصویرپردازی و ارزیابی سرپرست از عملکرد کارمند مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد افرادی که سطوح بالایی از مدیریت تصویرپردازی را بکار می‌گیرند و از

مهارت سیاسی بالایی برخوردارند ارزیابی های بهتر و بالاتری از عملکردشان دریافت میکنند اما کسانی که از مهارت سیاسی پایینی برخوردارند ارزیابی های پایینتری از عملکردشان دریافت میکنند. (Harris et al, 2007)

دراری و زیدمن در سال ۲۰۰۷ تاثیر مدیریت تصویرپردازی را بر سیستمهای سازمانی مورد مطالعه قرار دادند. هدفشان مقایسه الگوهای مدیریت تصویرپردازی در دو سیستم سازمانی ارگانیک و مکانیک بوده است. بعد از انجام این پژوهش به این نتیجه رسیدند که کارمندان در ساختارهای مکانیکی، تاکتیکهای مدیریت تصویرپردازی را بیشتر بکار می گیرند و تلاش آنها بیشتر به سمت مافوق خود هدایت شده تا همکاران و اغلب از استراتژیهای خود شیرینی استفاده می کنند. از طرف دیگر کارکنان در ساختارهای ارگانیک، تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی را در دامنه کمتری بکار می برند و بطور برابر رفتارهایشان به سمت مافوق و همکارانشان هدایت می شود. برجسته ترین استراتژی آنها ابتکار و آشناسازی است (Drory and Zaidman, ۲۰۰۷)

تریدوی و همکاران (۲۰۰۷) نقش میانجی مهارت سیاسی کارمند در مدیریت تصویرپردازی را بر تصاویر و ادراک سرپرست از خودشیرینی کارمند مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند خود شیرینی نتایج بسیار خوبی را برای افرادی که از نظر سیاسی مهارت دارند به بار می آورد. (Treadway et al, 2007)

بولر و براس نشان دادند کارمندانی که در سازمان دارای مقام و جایگاه پایینتر هستند تمایل زیادی در بکارگرفتن تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی در جهت کارمندانی که دارای مقام و جایگاه بالاتر در سازمان هستند دارند، همچنین کارمندان با مقام و جایگاه بالاتر تمایلی به بکارگرفتن تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی در جهت کارمندانی که دارای مقام و جایگاه پایین تر در سازمان هستند ندارند. کارمندان بیشتر مدیریت تصویرپردازی متمرکز بر افراد را بکار میگیرند تا مدیریت تصویرپردازی متمرکز بر سازمان زیرا مدیریت تصویرپردازی متمرکز بر افراد محسوس است و به چشم می آید. (Bowler and Brass, ۲۰۰۶)

اسکندری در سال ۱۳۷۸ به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه مشکین شهر پرداخته است. در پژوهش او ویژگیهای هفتگانه انسجام نهادی، نفوذ مدیر، مراعات، ساخت دهی، حمایت به وسیله منابع، روحیه و تاکید علمی، عوامل اصلی مورد سنجش در سلامت سازمانی مدارس متوسطه بوده است. قلمروهای ششگانه وظایف مدیران آموزشی شامل برنامه آموزش و تدریس، امور دانش آموزان، امور کارکنان، روابط مدرسه - اجتماع، تسهیلات و تجهیزات و امور اداری و مالی، به عنوان معیارهای عملکرد در نظرگرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که میان سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزشی و همچنین میان سلامت سازمانی و هریک از ابعاد ششگانه قلمرو عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (اسکندری، ۱۳۷۸)

نتایج پژوهش دیگری که قنبری برای سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز انجام داده است، به این شرح است:

الف- از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز، این مدارس از نظر سلامت سازمانی، بعد روحیه در بالاترین میزان سلامت و بعد پشتیبانی منابع در پایین ترین سطح سلامت سازمانی قرار دارد.

ب - معلمان مدارس غیرانتفاعی نسبت به معلمان مدارس دولتی، وضعیت سلامت سازمانی بهتری را گزارش کردند.

ج - معلمان زن نسبت به معلمان مرد سلامت سازمانی بهتری گزارش کردند .

د - هیچ رابطه همبستگی معناداری بین سابقه خدمت معلمان و ابعاد سلامت سازمانی یافت نشد. (قنبری، ۱۳۷۸)

لیپیدس و همکاران در تحقیقی با عنوان عوامل استرس زا، سلائق مدیر، رابطه ی ان بانظارت درمیان فروشندگان به بررسی عوامل استرس زای موقعیتی و ترجیحات مدیرورابطه ی آن « نظارت درمیان فروشندگان بااسترس پرداختند .و پی بردند که عوامل استرس سزای تضاد و کشمکش، سلیقه ای عمل کردن مدیر، عدم انعطاف سازمانی، ساختار رسمی، فاصله و دوری از سرپرست با استرس رابطه ی معنادار دارند (Lapidus et al, ۱۹۹۷)

کلانتری و بیگی نیا به بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران واسترس شغلی کارکنان پرداخته اند که بر اساس نتایج این تحقیق در مجموع میزان شیوع استرس در سبک های رهبری اقتدار گرا از همه بیشتر ودر سبک های مشاوره ای - مشارکتی از همه سبک های رهبری کمتر است و سبک های رهبری حمایتی و تفویضی از نظر میزان شیوع استرس در مرتبه دوم وسوم قرار گرفته اند. (کلانتری و بیگی نیا، ۱۳۸۶)

مظلومی در رساله فوق لیسانس خود به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان پرداخته و به این نتیجه رسیده است که: الف بین سبک رهبری تحولی و همه شاخص های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد، ب در میزان سلامت سازمانی بین نظرات معلمان با توجه به سابقه خدمت و مدرک تحصیلی آنها تفاوت معنادار وجود ندارد. (مظلومی، ۱۳۸۸).

نتایج مطالعات دانشگاه ناتینگهام^۱ (۲۰۰۳) نشان داد که استرس شغلی در درجه اول به طراحی سازمان و مدیریت محیط های کاری بستگی دارد و ادعا می کند سازمانها باید برای جلوگیری از افزایش استرس ، سیستمهای خود را به صورت مناسبی طراحی و مدیریت کنند و آنها را بهبود بخشند. (King, 2005)

(Hubert, 1984) به بررسی رابطه سلامت سازمانی واسترس شغلی معلمان پرداخته است، وی گزارش کرده که استرس معلمان زیاد نیست ، ولی تغییرات میزان استرس به طور معناداری با تغییرات سلامت سازمانی مربوط است و هرچه جو مدارس ناسالم تر باشد میزان استرس معلمان نیز بالاتر می رود.

(Barnes, Michel , 1990) نیز با بررسی رابطه ی سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت دبیران در تصمیم گیری نتیجه گرفت که بین اعتماد دبیران به مدیران مدرسه و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد .هم چنین رابطه ای معکوس بین محرومیت معلمان از تصمیم گیری در تصمیمات کلاس و محرومیت از مشارکت در تصمیمات مدیریت سازمان با سلامت سازمان وجود داشت مشارکت در تصمیم گیری موجب افزایش روحیه در سازمان می شود و چون روحیه یکی از ابعاد سلامت سازمانی است، عملکرد مدیران در زمینه تصمیم گیری مستقیماً روی روحیه ی کارکنان اثر می گذارد و در نتیجه سلامت سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. تاکتیکهای مدیریت تصویر سازی به سه دسته زیر تقسیم میشود: بیش از حد بر افزایش منافع شخصی متمرکز است (رضاییان، ۱۳۸۳).

تاکتیکهای متمرکز بر سرپرست

تاکتیکهای متمرکز بر سرپرست مانند رفتارهای خودشیرونی هستند و برای آن که کارمند دوستداشتنی تر باشد، استفاده می شوند. نمونه ای از این تاکتیکها چاپلوسی و ستایش از دیگران است. بنابراین کارمندی که از این تاکتیکها استفاده می کند، سرپرست خود راستایش و تحسین می کند و با نظرهایی وی ابراز هم عقیده بودن دارد. (Bolino, 2002)

یوزل در سال ۲۰۱۲ به نقش شخصیت در تاثیر محیط های اجتماعی بر خودکنترلی پرداخت و برارتباط روان رنجوری و احیاء مدیریت تصویرپردازی تاکید کرد و نشان داد که تفاوت های فردی در احیاء مدیریت تصویرپردازی نقش دارند. (۲۰۱۲, uziel)

درواقع خودشیرونی و چاپلوسی باعث میشود، سرپرست کارمند را دوست داشته باشد. این دوست داشتن به وجود احساس مثبت منجر می شود و در نتیجه در ارزیابی سرپرست از کارمند تأثیر می گذارد . (عباس پور و همکاران، ۱۳۸۹)

تاکتیکهای متمرکز بر شغل

تاکتیکهای متمرکز بر شغل مانند رفتارهای خودارتقایی برای آن که کارمند را شایسته تر نشان دهند، طراحی و استفاده میشود. این کارمندان، می خواهند مسئولیت وقایع مثبت را برعهده گیرند. (Bolino, ۲۰۰۲)

تاکتیک های متمرکز بر خود

تاکتیکهای متمرکز بر خود یعنی فرد به خودش اشاره دارد و هدف، ایجاد تصویر فردی با مهارت و دارای ارزشهای کیفی مثبت است (Tedeschi, ۱۹۸۴).

یکی از طبقه بندی هایی که بسیار کاربرد دارد و طیف گسترده ای از تاکتیک های مدیریت تصویرپردازی را در برمی گیرد طبقه بندی است که توسط جونز و پیتمن (۱۹۸۲) صورت گرفته است. آنها پنج تاکتیک را که افراد بیشتر مورد استفاده قرار می دهند شناسایی کردند این تاکتیک ها عبارتند از :

۱- تاکتیک خود شیرینی: فرد با چاپلوسی و انجام کارهای مورد علاقه شخص موردنظرش سعی میکند تا دوست داشتنی به نظر برسد

۲- تاکتیک خود ارتقائی: فرد توانائیها و کمالاتش را به نمایش می گذارد تا شایسته و لایق به نظر برسد

۳- تاکتیک نمونه جلوه دادن خود: فرد فراتر از وظایفی که به عهده اش گذاشته شده عمل میکند تا به عنوان کسی که خودش را وقف کار کرده است به نظر برسد

۴- تاکتیک حامی سازی: فرد کاستی ها و نقاط ضعف خود را اعلام میکند تا به عنوان فردی نیازمند به نظر برسد.

۵- تاکتیک ارباب: فرد رفتارهای تهدیدآمیز از خود نشان می دهد تا خطرناک به نظر برسد.

(Jones E. E, Pittman, 1982).

تعریف مدیریت تصویرپردازی

اورینگ گافمن بنیانگذار رویکرد نمایشی و ایده مدیریت تصویرپردازی معتقد بود که افراد آگاهانه احساساتشان را مدیریت کرده و سعی می کنند به واسطه مدیریت احساسات، هویتشان را شکل دهند (Gofman, ۱۹۵۹)

ارائه تصویرسازی

گافمن هفت عنصر اساسی را در ارتباط با ارائه نمایش بر می شمارد:

۱. باور این نکته که نقشی که فرد بازی می کند مهم است. حتی اگر توسط دیگران دیده نمی شود. مخاطبان تنها می توانند حدس بزنند که نمایش بازیگر صادقانه یا تصنعی است.

۲. نمایش روی صحنه یک روش استاندارد شده برای بازیگر است تا از طریق آن درک مخاطب از او را کنترل کند .

۳. تحقق نمایشی یک تصویر از جنبه های عملکرد بازیگر است که او می خواهد مخاطبین ببینند. وقتی که بازیگر خواهد نکته ای را مهم جلوه دهد از تحقق نمایشی استفاده خواهد کرد.

۴. ایده آل گرایی یا آرمان گرایی. بازیگر اغلب سعی می کند نمایش ایده آل از وضعیت نشان دهد تا از سردرگمی جلوگیری کند و عناصر دیگر را تقویت کند. مخاطبان اغلب یک ایده از آن چه یک نمایش باید داشته باشد، دارند و بازیگران سعی می کنند که این ایده را به نحو احسن اجرا کنند.

۵. حفظ نمایش اشاره به نیاز به "ماندن در شخصیت" دارد. بازیگر باید مطمئن شود که او سیگنال های درست را به مخاطبانش می فرستد. و از سیگنال های انحرافی که گاه به گاه خواسته یا ناخواسته ارائه می دهد جلوگیری کند.

۶. ارائه اطلاعات نادرست اشاره به خطر انتقال پیام اشتباه دارد. مخاطبان تمایل دارند که به یک نمایش به صورت واقعی یا کذب نگاه کنند و به طور کلی بازیگران مایل به جلوگیری از داشتن یک مخاطب که به آن ها شک کند، دارند. حال چه نمایش آن ها از روی کذب باشد و چه صادقانه باشد.

۷. فریب اشاره به پنهان سازی اطلاعات خاصی از مخاطبان دارد خواه این اطلاعات باعث شود تماشاگران توجه کمتری به نمایش کنند. خواه اطلاعاتی که به نمایش آسیب می زند. دهند (Gofman, ۱۹۵۹) .

اگر مدیر سازمان بتواند عدم اطمینان، مانند مبهم بودن هدفها و محیط بی ثبات، مبهم بودن استانداردهای عملکرد، نامشخص

بودن فرایندهای تصمیم گیری و رقابت فردی یا گروهی را در سازمان کاهش دهد، رفتار سیاسی نیز کاهش پیدا خواهد کرد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۴)

دلایل توصیف خود در افراد

در ادامه باید به این سوال پاسخ داد که چرا افراد سعی می کنند با توصیف خود به نحوی خاص سعی می کنند تا مخاطبان خود را تحت تأثیر قرار دهند.

۱. تسهیل روابط اجتماعی: اساسی ترین هدف توصیف خود بیان طبیعت یک موقعیت اجتماعی است. اکثر ارتباطات اجتماعی بر اساس نقش ها اداره می شوند. هر فرد نقشی برای بازی کردن دارد، و ارتباط اجتماعی تا زمانی که هر فرد نقش خود را بازی کند به آسانی پیش می رود. (Gofman, ۱۹۵۹).

۲. کسب امتیازهای مالی و اجتماعی: افراد همچنین تلاش می کنند تا با استفاده از تکنیک توصیف خود در ذهن مخاطبین تأثیر بگذارند تا از این طریق به امتیازهای مالی و اجتماعی بیشتر یا فرار از مجازات های کیفری و اجتماعی) دست یابند. کارمندان عموماً تلاش می کنند با توصیف خود به عنوانی فردی باهوش، با ذکاوت و دارای انگیزه کاری فراوان نیازهای مالی خود را مد نظر قرار دهند. کسب امتیازهای اجتماعی همچنین بر توانایی فرد در مجاب کردن مخاطب خود مبنی بر داشتن توانایی های خاص، وابسته است. تکنیک توصیف خود نوعی نفوذ اجتماعی است که در طی آن یک فرد (بازیگر) سعی می کند تا بر فرد دیگری (مخاطب) نفوذ پیدا کند. این دیدگاه معتقد است که افراد در موقعیت بهتری قرار دارند زمانی که طبیعت ارتباطات اجتماعی را تحت نفوذ قرار می دهند به روشی که در راستای امیال و اهداف آنها باشد. (Jones, ۱۹۹۰).

۳. ساخت خود: دلیل دیگری که ما سعی می کنیم با استفاده از تکنیک توصیف خود افراد دیگر را تحت تأثیر قرار دهیم، ساخت هویت خاصی از خود است (اشلنکر، ۱۹۸۰). این قسمت از توصیف خود بخشی خصوصی تر، است. در واقع متقاعد کردن دیگران درباره ی در اختیار داشتن توانایی های خاص به معنای متقاعد کردن خود است. گاهی اوقات ساخت خود با هدف ساخت هویت آغاز می شود (Rosenberg, 1979).

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۲- بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با میزان سلامت سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۳- بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۴- تاکتیک های مدیریت تصویرسازی می توانند سلامت سازمانی را پیش بینی کنند.
- ۵- تاکتیک های مدیریت تصویرسازی می توانند استرس شغلی را پیش بینی کنند.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش : تحقیق حاضر به لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی بود و به روش میدانی انجام شد.

جامعه آماری : جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر شیراز می باشد که در کل تعداد آنها بالغ بر ۴۰۰۰ نفر می باشد.

نمونه آماری و روش نمونه گیری : جهت تعیین حجم نمونه از بین افراد جامعه ؛ با توجه به جدول مورگان و گرجسی تعداد ۱۷۰ نفر از بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید.

شیوه ی اجرا: به شکل طبیعی و در قالب یک پژوهش میدانی اجرا گردید. ارسال پرسشنامه ها به صورت حضوری صورت گرفت و مدت ۲ هفته برای پاسخگویی به آنها در نظر گرفته شد. که پس از جمع آوری اطلاعات و خارج شدن بعضی از افراد از تحقیق ، تعداد ۱۴۴ نفر باقیمانده ، نمونه تحقیق را تشکیل دادند، که از این تعداد ۱۳ عدد از پرسشنامه ها یا تکمیل نشده بودند و یا بصورت ناقص تکمیل شده بودند، در نتیجه تجزیه و تحلیل داده ها با ۱۳۱ نمونه آماری صورت گرفت.

ابزار و شیوه گردآوری اطلاعات

در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه سبک های مدیریت، سلامت سازمانی و استرس شغلی به عنوان ابزار استفاده شده است که در زیر هر یک از این ابزارها توضیح داده شده است.

ابزار گردآوری داده ها شامل ۳ پرسشنامه به شرح زیر است :

۱- پرسشنامه مدیریت تصویرسازی : به منظور سنجش مدیریت تصویرپردازی در محیط کار از پرسشنامه استاندارد ارائه شده توسط بولینو و ترنلی (۱۹۹۹) بر مبنای طبقه بندی مدیریت تصویرپردازی جونز و پیتمن (۱۹۸۲) استفاده شده، این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است و پنج مولفه رفتارهای خود شیرینی کارمند، رفتارهای خود ارتقائی کارمند، رفتارهای نمونه جلوه دادن خود، رفتارهای حامی سازی کارمند، رفتارهای ارباب کارمند را مورد سنجش قرار می دهد.

روایی و پایایی پرسشنامه مدیریت تصویرسازی

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که آلفای کرونباخ پرسشنامه مدیریت تصویرپردازی ۰،۹۱۵ به دست آمد و با توجه به این که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۰،۷۰ است می توان گفت که پایایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار می گیرد.

۲- پرسشنامه سلامت سازمانی : این پرسشنامه که جهت اندازه گیری سلامت سازمانی طراحی شده است دارای ۴۴ گویه می باشد که توسط هوی و فلدمن (۱۹۸۷, Hoy and Feldman) ابداع شده است و از یک مقیاس ۴ درجه ای لیکرت تشکیل شده است این پرسشنامه سلامت سازمانی را در ۷ بعد و ۳ سطح یگانگی نهادی-نفوذ در دیگران-ملاحظه گری- ساخت دهی - حمایت منابع- روحیه و تاکید علمی.مورد مطالعه قرار میدهد، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه گردید.

روایی محتوایی پرسشنامه

پرسشنامه مذکور به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۸۷, Hoy, w.K, and Feldman) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده آن در تحقیقات داخلی و تحقیقات خارجی از روایی محتوایی برخوردار است.(علاقه بند ، ۱۳۷۸)

پایایی پرسشنامه

مطالعات قبلی پایایی و ثبات ساختار ابعاد هفت گانه پرسشنامه را نشان داده است . ساختار عاملی و پایایی ابعاد هفت گانه در تحلیل عاملی توسط علاقه بند(۱۳۷۸) تأیید گردیده است، که برای ابعاد مختلف به ترتیب، یگانگی نهادی، ۰/۵۸، نفوذ مدیر ۰/۶۹، ملاحظه گری ۰/۵۰، ساخت دهی، ۰/۷۳، روحیه ۰/۸۸، تأکید علمی ۰/۸۱ و سلامت سازمانی ۰/۹۰ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی ای پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه گردید.

۳- پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه توسط استاینمنتز (1977 , stainmentz) ساخته شده و توسط عطار(۱۳۷۴)، ترجمه گردیده است. این مقیاس دارای ۳۶ گویه می باشد که به بررسی استرس فرد در رابطه با ماهیت کار، همکاران و سرپرستان

می پردازد. برای این پرسشنامه ۰/۷۷ روایی و اعتبار گزارش کرده اند. پایایی پرسشنامه یاد شده با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۸ محاسبه شده است.

برای بررسی پایایی آزمون استرس شغلی استاینمتر در پژوهش هاشم زاده، اورنگی و بهره دار (۱۳۷۹) از دو روش تنصیف و بازآزمایی استفاده شده است و کلیه آزمودنی های مرحله مقدماتی به فاصله یک هفته و درست همانند شرایط قبل بررسی مجدد شدند، ضریب پایایی آزمون استرس شغلی استاینمتر به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۲ گزارش گردیده است.

روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی

به منظور تعیین اعتبار آزمون استرس شغلی استاینمتر در پژوهش هاشم زاده، اورنگی و بهره دار (۱۳۷۹)، از سرپرستان مستقیم هر یک از افراد مورد مطالعه مرحله مقدماتی درخواست شد که به پرسشنامه های پژوهش از نظر زیردستان خود پاسخ گویند و عبارات پرسشنامه ها بدین منظور از من به او تغییر داده شد. اعتبار آزمون استرس شغلی استاینمتر با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی ۰/۷۷:۲ گزارش گردیده که در سطح $P < 0.01$ معنی دار بوده است. در این پژوهش نیز پایایی ای پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۸ محاسبه گردید.

شیوه تحلیل داده ها: در این پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روشهای آمار توصیفی شامل میانگین و فراوانی و همچنین روشهای آمار استنباطی شامل همبستگی پیرسون برای فرضیه های ۱ و ۲ و ۳ و برای فرضیه های ۴ و ۵ از رگرسیون چندگانه به روش Enter استفاده شده است.

یافته های پژوهش

فرضیه نخست: بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. بمنظور آزمودن این فرضیه پژوهش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۱) آورده شده است.

جدول شماره (۱) بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی را نشان می دهد:

شاخص		سلامت سازمانی		استرس شغلی	
متغیرها		ضریب همبستگی	p	ضریب همبستگی	P
تاکتیک های مدیریت تصویرسازی		۰/۲۷۵	۰/۰۱	۰/۲۳۵	۰/۰۱

N=۱۳۱

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی برابر ۰/۲۷۵ و مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی برابر ۰/۲۴۳۵ گردیده که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار شده است و از آنجا که سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار در سطح $(P \leq 0.05)$ وجود دارد.

فرضیه دوم: - بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با میزان سلامت سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه پژوهش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲: همبستگی بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی و سلامت سازمانی

سلامت سازمانی		شاخص
P	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۱	۰/۳۱۷	تاکتیک های مدیریت تصویرسازی

N=۱۳۱

همانگونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی در مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی برابر ۰/۳۱۷ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار شده است بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی دارای رابطه معکوس و معنادار در سطح، ($P \leq 0/05$) می باشد .

فرضیه سوم : - بین تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: همبستگی بین تاکتیکهای مدیریت تصویرسازی و استرس شغلی

استرس شغلی		شاخص
P	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۱	-۰/۱۸۵	تاکتیک های مدیریت تصویرسازی

N=۱۳۱

همانگونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی در مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی برابر -۰/۱۸۵ گردیده که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار شده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین مدیریت تصویرسازی با استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار در سطح، ($P \leq 0/05$)، وجود دارد.

فرضیه چهارم : - تاکتیک های مدیریت تصویرسازی می توانند سلامت سازمانی را پیش بینی کنند.

جدول شماره ۴ رگرسیون سلامت سازمانی بر مدیریت تصویرسازی

متغیرها	Beta	t	p<	R ²	F	df	p<
سلامت سازمانی	۰/۳۸	۱۶/۵۹	۰/۰۵	۰/۱۴	۱۰/۴۶	۱۰۱۳۰	۰/۰۵

N= ۱۳۱

نتایج جداول فوق حاکی از آن بود که مدیریت تصویرسازی دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر سلامت سازمانی هستند. این تحلیل نشان داد که مدیریت تصویرسازی ۱۴٪ از متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کند. فرضیه پنجم: تاکتیک های مدیریت تصویرسازی می توانند استرس شغلی را پیش بینی کنند. برای بررسی این فرضیه پژوهش از رگرسیون چند گانه به روش Enter شد.

جدول شماره (۵) رگرسیون استرس شغلی بر مدیریت تصویرسازی

متغیرها	Beta	T	p<	R ²	F	df	p<
استرس شغلی	۰/۳۷	۱۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۱۱	۱۳/۸۷	۱۰۱۳۰	۰/۰۱

N= ۱۳۱

نتایج جداول فوق حاکی از آن است که مدیریت تصویرسازی دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر استرس شغلی هستند. این تحلیل نشان می دهد که تاکتیک های مدیریت تصویرسازی ۱۱٪ از متغیر استرس شغلی را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

افراد سعی میکنند تا تاثیرات موردنظر خود بر دیگران را مدیریت کنند. این کار ممکن است یا به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه انجام پذیرد. افراد برای تغییر دیدگاه دیگران درباره خوددست به این اقدامات میزنند. مدیریت تصویرپردازی شامل رفتارهایی می شود که بخشی از شرح شغلی فرد نیستند. مدیریت تصویرپردازی اغلب بد تعبیر می شود و افرادی را در ذهن مجسم میکند که قصد سوء استفاده از دیگران را دارند، ولی باید به این نکته توجه داشت که مدیریت تصویرپردازی الزاما دروغگویی و فریب مردم نیست، بلکه میتوان با به کارگیری تاکتیکهای مناسب مدیریت تصویرپردازی در موقعیتهای مقتضی و رعایت استانداردهای اخلاقی به نتایج قابل توجهی دست یافت. شاید رفتارهای مدیریت تصویرپردازی را بتوان به یک شمشیر دو لبه تشبیه کرد که اگر به درستی درک و کنترل نشوند، مضرات زیادی برای سازمان خواهند داشت. با توجه به مطالب مطرح شده و اهمیت و ضرورت موضوع، این پژوهش با هدف تبیین تاثیر مدیریت تصویرسازی بر سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر شیراز انجام گرفت. نتایج تحلیل داده ها با توجه به فرضیه های پژوهش در ادامه بیان شده است.

نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه نخست پژوهش نشان می دهد که بین مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. که این یافته ها با یافته های پژوهشگرانی همچون آرامی (2006)، تقی نسب (2007)، مظلومی (2009)، میلر استنلی (۱۹۹۳)، والنته (۱۹۹۹) همسویی دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان همبستگی دارد. بنابراین وظیفه مدیر، بوجود آوردن جوی سالم و مناسب است که به اصلاح فرایند آموزش منجر شود به نحوی که معلمان به دور از هر گونه فشار و استرس بتوانند آزادانه و صادقانه با یکدیگر همکاری کنند.

همچنین یافته های فرضیه دوم پژوهش، نشان داد که تاکتیک های مدیریت تصویرسازی با سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. که این یافته ها با یافته های پژوهشگرانی مانند گوهرشادی (2003)، عباس زاده (۱۳۸۸)، بابایی (2009) مطابقت دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان داشت که امروزه یکی از عوامل اصلی در موفقیت مدارس در همه کشورها سلامت سازمانی است. عوامل متعددی در موفقیت مدارس اثر دارد. بعضی از این عوامل عبارتند از: حمایت گسترده والدین و اجتماع، سیستم قوی ارتباطی در درون و خارج از مدرسه، جو روانی - اجتماعی محیط کار، محیط حمایتی برای کارکنان، اعتماد در تعامل و احترام میان معلمان. با این حال، رفتار رهبری مدیران مدارس یک عامل کلیدی اثرگذار در سلامت سازمانی و در نهایت عملکرد مدارس است. زیرا از یک سو، معلمان نقش مهمی را در اجرای اهداف آموزشی ایفا می کنند و از سوی دیگر، آنها به جهت برخورداری از شخصیت، نگرش، انتظارات و اهداف شخصی خاص، اشخاصی با نیازهای گوناگون می باشند که مدیران می توانند با تصمیم گیری درست و هدایت رفتار کارکنان، اهداف آموزشی را به اجرا در آورند و موجبات ارتقاء سلامت سازمانی مدارس را فراهم سازند.

با بررسی فرضیه سوم پژوهش می‌توان متوجه شد که مدیریت تصویر سازی با استرس شغلی رابطه مستقیم و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد؛ که این نتایج با نتایج تحقیقات بیگی نیا و کلانتری (۱۳۸۶)، مهدی پور (۱۳۷۸)، تره باری (۱۳۷۵)، میلر استنلی (۱۹۹۳) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که هنگامی که کارکنان از مدیریت تصویر سازی استفاده می‌کنند و توجه بیشتر مدیران را به خود معطوف می‌دارند؛ میزان استرس کارکنان که ناشی از پیامدهای بعدی آن است افزایش می‌یابد، و نسبت به شغل خود احساس مطلوبی نداشته و در حالت تدافعی قرار می‌گیرند. به نحوی که دبیران این مدارس هموار به دنبال راهی برای انتقال به مدرسه دیگر با جو مطلوب‌تر هستند.

بنابراین مدیران می‌بایست به همه کارکنان توجه و به آن‌ها اعتماد کنند، و با آن‌ها صمیمی باشند، به پیشنهادهای آن‌ها توجه کنند و مراقب تصویر سازی آنها باشند.

تحلیل نتایج بدست آمده از فرضیه چهارم پژوهش، حاکی از آن بود که تاکتیک‌های مدیریت تصویر سازی دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر سلامت سازمانی هستند. این تحلیل نشان داد که تاکتیک‌های مدیریت تصویر سازی ۱۴٪ از متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می‌کند. که این نتایج با نتایج تحقیقات مظلومی (۱۳۸۸)، آرامی (۱۳۸۵)، تقی نسب (۱۳۸۶)، براسون و مائوس (۱۹۹۳) همسویی دارد.

بنابراین تاکتیک‌های تصویر سازی کارکنان نه تنها از لحاظ فهم موقعیت و شرایط انجام آن، اهمیت دارد بلکه پیش بینی کننده سلامت سازمانی مدرسه، گرایش انسانی معلمان و اعتماد آنان به همکاران و مدیر مدرسه است. مدارس سالم دارای معلمان متعهدی هستند که به معیارهای بالاتر معتقد هستند در چنین مدرسی میزان و درجه اعتماد معلمان به مدیر و همکاران بالاست.

همچنین نتایج بررسی فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که تاکتیک‌های مدیریت تصویر سازی دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر استرس شغلی، هستند. این تحلیل نشان داد که تاکتیک‌های مدیریت تصویر سازی ۲۰٪ از متغیر استرس شغلی را پیش بینی می‌کند. که این نتایج با نتایج بدست آمده از تحقیقات مهدی پور (۱۳۷۸)، تره باری (۱۳۷۵)، میلر استنلی (۱۹۹۳) همسویی دارد.

بر همین اساس می‌توان بیان داشت که تاکتیک‌های مدیریت تصویر سازی با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان همبستگی مستقیم دارد. از همین رو به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان رفتار سازمانی، رفتارهای سیاسی، رفتارهای قابل تغییری بوده و از طریق آموزش، نظارت و کنترل، و مدلسازی رفتارها بهبود می‌یابند که جهت تحقق این مهم، می‌توان راهکارهای زیر را ارائه داد:

۱- آموزش کارکنان از سوی مدیران خبره و متخصص، تا کارکنان با رفتارهای سیاسی معتدل و معقول در سطح سازمان آشنا شده و استانداردهای اخلاقی را رعایت کنند. همچنین کارکنان باید بدانند که محدوده به کارگیری این تاکتیکها تا کجاست، زیرا افراط در به کارگیری این رفتارها به نوبه خود زیان‌های زیادی خواهد داشت.

۲- ایجاد شرایط مطلوب در سازمان از بروز رفتارهای مخرب سیاسی جلوگیری به عمل می آورد. شرایط مطلوب و رضایتبخش، عواطف و احساسات مساعدی را در کارکنان ایجاد نموده و باعث به کارگیری تاکتیک های سیاسی منعطف تری در سطح سازمان می شود .

۳- آموزشهای لازم به کارکنان در سطح عمومی از طریق برنامه های تخصصی مشاوره و کمک به کارکنانی که خودآگاهی کمتری داشته و دارای عواطف منفی هستند، انجام گیرد.

۴- وضع قوانین و مقرراتی که به صورت شفاف حدود بسیاری از رفتارها و اعمال را مشخص کند، زیرا این مقررات می تواند از انحراف بسیاری از رفتارهای تصویرسازی جلوگیری کند.

منابع

- حقیقی، جمال و همکاران. (1385) بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روان و عزت نفس دانش آموزان، دختر سال اول مقطع متوسطه. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، دوره 3، سال سیزدهم، شماره 1- ۶۱ ص ۷۸-۶۱
- قنبری کوهنجانی، فرزاد، (۱۳۷۷). بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیر دولتی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- عباس زاده، حسن؛ رضائی، عباس؛ پژوهش‌های مدیریت راهبردی « بهار ۱۳۸۹ - شماره ۴۵ ISC 20 صفحه - از ۸۱ تا ۱۰۰
- علاقه بند، علی، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص ۱۴
- علوی، امین... (۱۳۷۲)، فشارهای عصبی و روانی در سازمان، مجله مدیریت دولتی، دوره جدید، شماره ۲۰.
- رضاییان، علی "نقش فناوری اطلاعات در انسجام سازمانی"، پیام مدیریت، سال سوم، شماره ۹ و ۱۰، زمستان ۱۳۸۳ و بهار ۱۳۸۴، ص ۵-۲۱.
- Adler, P., & Fontana, A. (1987). Everyday Life Sociology. *Ann Rev Sociol* 13, 217-235.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). "Measuring impression management in organizations", *Journal of Management*
- Bolino M.C, Turnley W.H Bloodgood J.M (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, Vol.27: 505-522.
- Barnes, Kevin Michael ;(1994)."The Organizational Health of Middle School, Trust , and Decision Participation Work Environment "Degree: EDD.
- Bowler, W. M., & Brass, D. J. (2006). "Relational correlates of
-). Citizenship behavior and the creation of social capital in ۲۰۰۲-Bolino M.C, Turnley W.H Bloodgood J.M (organizations. *Academy of Management Review*,
-). "The moderating effect of impression management on the organizational politics-۲۰۰۸-Chen, Y. Y., & Fang, W. (performance relationship". *Journal of Business Ethics*, 79: 263-277.
-). "Impression manage: effects of the organizational system". *Journal of* ۲۰۰۷- Drory, A., & Zaidman, N. (*Managerial Psychology*, 22(3): 290-308
- Ellis A.P., West B.J., Ryan A.M, DeShon R.P (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87: 1200-1208.
- Ford, K. (2001). Competencies in the real world: Performance -Management for the relationally health organization, *compensation and Benefits Review* Saranac Lake, 33-25-34
- Goffman, E. (1959). "The presentation of self in everyday life". *Garden City, NY: Doubleday Anchor*.

-). The presentation of self in everyday life, Garden City, NY: Doubleday: 40۱۹۷۸-Gofman, D.E (
-). Impression management theory and diversity: Issues for ۱۹۹۴-.Rosendeld P, Giacalone R.A, Riordan C.A (Eds) (organizational behavior [special issue]. American Behavioral Scientist, Vol. 37: 45-72. 12.
- Gofman, D.E (1978). The presentation of self in everyday life, Garden City, NY: Doubleday: 40
- Gold, Y and Roth, R. (2005), Teachers Managing Stress and Preventing.
- Hoy, w.K, and Feldman, A.I. (1978), "Organizational Health: The concept and its measure" Journal of research and development in education. Vol, 20, No. summer .P.30.37
- Hoy, w.K, and Feldman, A.I. (1978), "Organizational Health: The concept and its measure" Journal of research and development in education. Vol, 20, No. summer .P.30.37
- Jones E. E, Pittman, T.S (1982). Toward a general theory of strategic self presentation. In J. Suls (Ed.), Psychological perspectives on the self Vol. 1: 231-262, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- King, M., (2005), Surviving work related stress, Crewew (United Kingdom): Trafford Publishing.
- Encyclopedia of leadership. Great Barrington. -Kets de varies, Manfred, F.R. (2004). Dysfunctional leadership. MA.Berkshire/sage.
- Karase, K.R (1990). Healty work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kyriacou, C and sutcliff, J -۱۶۷-۱۵۹, PP ۴, No. ۲ symptoms, british journal of educational psychology, Vol. (1978) Teacher stress: prevalence sources and
- Klingel, Willam. (2000). "Supervising organizational health. Supervision, 7, 1, 25-33.-
- Karase, K.R (1990). Healty work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic - Books.
- Kyriacou, C and sutcliff, J (1978) Teacher stress: prevalence sources and
- Lapidus, R A & Chonko, L B & Roberts, J A, (1997) Salesperson and Stress: The Moderating and Practice, Vol.5, No. 3, PP 93-108.
- Lynde J.A & Klinge, W. (2000), "Supervising organizational health". supervision journal, Vol , 27 (pp.3-5
- Miles, E.W., Patrick, S.L. and King, W.C. (1996) 'Job Level as a Systemic Variable in Predicting the Relationship between Supervisory Communication and Job Satisfaction', Journal of Occupational and Organizational Psychology 69(3): 277-92.
- Management for the relationally health Ford, K. (2001). Competencies in the real world: Performance compensation and Benefits Review Saranac Lake, 33-25-34.
-) 'Job Level as a Systemic Variable in Predicting the Relationship ۱۹۹۶-Miles, E.W., Patrick, S.L. and King, W.C. (between Supervisory Communication and Job Satisfaction', Journal of Occupational and Organizational .۹۲-۲۷۷): ۳(۶۹ Psychology

- Management for the relationally health, Ford, K. (2001). Competencies in the real world: Performance compensation and Benefits Review Saranac Lake, 33-25-34.
- Miles, E.W., Patrick, S.L. and King, W.C. (1996) 'Job Level as a Systemic Variable in Predicting the Relationship between Supervisory Communication and Job Satisfaction', Journal of Occupational and Organizational Psychology 69(3): 277-92.
- Schlenker B.R, Britt T.W, Pennington J (1996). Impression regulation and management; A theory of self-identification. In R.M. Sorrentino and E.T.
- Schlenker B (1980). Impression management: The self-concept, socials identity and interpersonal relations, Monterey, CA: Brooks/Cole, P: 45
- Treadway, D. C., Ferris, G. R., Duke, A. B., Adams, G. L., & Thatcher, J. B. (2007). "The moderating role of subordinate political skill on supervisors impressions of subordinate ingratiation and ratings of subordinate interpersonal facilitation". Journal of Applied Psychology, 92: 848-855.
- Tedeschi J.T, Melburg V (1984). Impression management and influence in the organization. In S.B. Bacharach and E.j. Lawler (Eds.), Research in the sociology of organizations Vol. 3: 31-58. CT: JAI.20.
- The diagnosis and treatment of social phobia and alcohol abuse. Bulletin of The Menninger '۹۹۴.(Mitchel J. R.A) Clinic. Suppl.
- Uziel, L. (2012). "Rethinking Social Desirability Scales From Impression Management to Interpersonally Oriented Self-Control". *Perspectives on Psychologica Science*, 5(3): 243-262.
- Wayne S.J, Ferris G.R (1990). Influence tactics, affect and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study Journal of Applied Psychology, 75(5) 487- 499.25.
-). Effects of impression management on '۹۹۵-Wayne SJ, Liden R.C (performance ratings: Alongitudinal study. Academy of Management Journal, . ۲۶۰-۲۳۲): ۱(۳۸