

مقدمه

کارکنان دوست دارند در محیط سازمانی سالم، که در آن سلامت جسمی و روانی آنها به اندازه تولید و بهره‌وری، مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان است مشغول به کار باشند. عوامل متعددی می‌تواند محیط سالم سازمان را به یک محیط پر تنش تبدیل کند. یکی از این موارد جو مسموم سازمانی^۱ است. جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود و جو مسموم سازمانی محصول تزریق مفهوم سمیت^۲ سازمانی به کالبد جو سازمانی است (Chamberlain & Hodson, 2010). جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار معلمان دارد، مدیران باید در مدارس جو مناسبی ایجاد کنند (Amiri, 2020). در جو سازمانی سالم فرهنگ سازمانی کارکنان در جهت مأموریت، آرمان مشترک، هدف‌ها و راهبردهای سازمان حرکت می‌کنند اما در یک جو مسموم کرامت افراد حفظ نمی‌شود؛ کارکنان چندان رشد نمی‌کنند، ارتباطات و پیوندهای میان آنها ضعیف است و اغلب بر راهکارها و اهداف کوتاه مدت تمرکز می‌کنند. جو مسموم می‌تواند برای یک سازمان، کارکنانش و به صورت کلی موفقیت در عرصه رقابتی، مهلک و مرگ‌آور باشد. جو مسموم به عنوان یک ویروس سازمانی عمل کرده و می‌تواند به سراسر سازمان سرایت و موفقیت و اعتبار سازمان را خدشه‌دار کند (Holloway & Kusy, 2010). جو مسموم سازمانی در واقع شکلی از عارضه و بیماری سازمانی است که در صورت تداوم و ثبات می‌تواند باعث و زمینه‌ساز بروز فرهنگ مسموم سازمانی شده و متعاقباً سازمان را درگیر تبعات منفی این عارضه سازمانی کند. بنابراین ضروری است که رهبران سازمانی به دنبال شناسایی نشانه‌ها و علائم این ویروس سازمانی و پیامدهای آن از قبیل مدیریت مبتنی بر تنبیه و تهدید، ناتوانی در نیل به اهداف عملیاتی و تعهدات، ارتباطات ضعیف سازمانی، حجم عظیم ضایعات به دلیل تصمیمات ضعیف و دوباره‌کاری‌های فراوان، روابط بین فردی بر پایه فریبکاری و خودخواهی، رفتارهای اجتماعی ناکارآمد شامل قلدری و رهبری مخرب و غیبت، تأخیر، ضعف ارتباطات، کاهش روحیه، بهره‌وری و اثربخشی سازمان باشند (Maxwell, 2015).

در یک جو مسموم سازمانی کارکنان در تعاملات اجتماعی خود با دیگران سعی دارند برداشتها و تصوراتی که دیگران از آنها دارند را کنترل کنند. یکی از راه‌های رسیدن به این هدف استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی^۳ است. انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می‌خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند اجتناب کنند. لذا کارکنان در سازمان‌ها، تصویرپردازی را به این خاطر به کار می‌برند تا برداشتهای مدیران و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق بتوانند به مشاغل و فرصت‌های شغلی بهتری دست یابند. مدیریت تصویرسازی، فراگردی است که طی آن افراد می‌کوشند تا تصویر خود در ذهن دیگران را مثبت جلوه دهند و اعتماد و احترام دیگر همکاران و به ویژه سرپرستان خود را به دست آورند (Damghanian et al., 2018). مدیریت تصویرپردازی مطلوب مقامات عالی از خود، برای یک کارمند معمولی ضروری است. مدیریت اندک تصویرپردازی و پرمشغله بودن مدیران دو عاملی هستند که با هم موجب می‌شوند برخی از کارهای ارزشمند کارکنان به

1. Toxic Organizational Climate
2. Toxicity
3. Impression Management

هنگام تصمیم‌گیری‌های مربوط به واگذاری شغل، پرداخت و ارتقاء نادیده گرفته شوند (Damghanian & Yazdani, 2016). لذا در محیط‌های کاری پویا و پر فشار امروزی که نیازمند اخذ تصمیمات سریع می‌باشند مهارت داشتن در مدیریت تصویرپردازی ذهنی یکی از ضروریات زندگی سازمانی است که کارکنان و مدیران سازمان‌ها باید از آن آگاه باشند و افرادی که از این بعد زندگی سازمانی آگاهی ندارند، ممکن است در معرض ارزیابی ضعیف عملکرد و حتی تنزل به سطوح پایین سازمانی قرار گیرند.

از دیگر پیامدهای منفی جو مسموم سازمانی اهمال کاری^۱ است. اهمال کاری عبارت است از به تأخیر انداختن عامدانه عملی که فرد، علی‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی آن قصد انجام آن را دارد و غالباً منجر به ناخشنودی از عملکرد می‌شود (Zentall, 2021). اهمال کاری نوعی خاص از رفتارهای انحرافی کاری است که امروزه اکثر افراد و سازمان‌ها با آن روبرو هستند به طوری که میزان آن حدود ۹۵ درصد گزارش شده است (Onwuegbuzie, 2000). افراد اهمال‌کار دارای نشانه‌های نداشتن انگیزه کافی برای مشارکت در وظایف تیمی و گروهی، کم کاری، دلیل تراشی و بهانه‌گیری برای انجام ندادن وظایف بوده و معمولاً عواملی از قبیل ترس از موفقیت، ترس از شکست، اجتناب از کارهایی که فرد تمایلی به انجام آنها ندارد، نداشتن انگیزه برای انجام کار (پاداش)، فقدان دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام کار، بی‌حالی و بی‌رمقی و عدم تحرک، شرایط نامساعد جسمی را در اهمال کاری خود مؤثر می‌دانند (Uysal & Yilmaz, 2020).

مطالعات نشان می‌دهد بیش از ۷۰ درصد از کارکنان، نتیجه جو سازمانی را به طور مستقیم متأثر از رفتار یک رهبر در تحریک روحیه، احساسات و رفتارهای کارکنان می‌دانند (Momeni, 2009). در جو مسموم، مدیران و رهبران سبک رهبری سمی را به کار می‌برند. متأسفانه رهبری سمی، یک واقعیت دردناک اما شایع در سازمان‌هاست. مدیران سمی تحمل انتقاد سازنده را ندارند، با تهدید و خودکامگی جای هیچ‌گونه سؤال و قضاوت درباره اقدامات خود باقی نمی‌گذارند و هرگونه تفکر انتقادی را سرکوب می‌کنند. ترس مدیران و رهبران سمی از بازخورد منفی و ممانعت به عمل آوردن از تفکر انتقادی منجر به مدیریت تصویرپردازی کارکنان می‌شود. کمبود منابع، افزایش تعداد افراد جویای کار، رقابتی شدن روزافزون محیط کار و عدم ثبات اقتصادی باعث شده است که کارکنان در سازمان‌ها برای به دست آوردن منافع بیشتر به استفاده از هر راه و روشی دست بزنند تا بدین ترتیب ارزش خود را در سازمان افزایش دهند. برای این هدف کارکنان یک سازمان ممکن است دست به اقدامات سیاسی از جمله مدیریت تصویرپردازی بزنند تا خود را افرادی با قدرت یا پرنفوذ جلوه دهند. از طرف دیگر جو مسموم سازمانی می‌تواند اهمال کاری سازمانی کارکنان را به دنبال داشته باشد. نحوه ادراک و نگرش، در افراد مختلف متفاوت است و فرد بسته به گونه‌ای که جو سازمانی را ادراک می‌کند می‌تواند وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهد یا در انجام آنها کوتاهی کرده و به نوعی اهمال دست زند. در سازمانی که اهمال کاری رخنه می‌کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی، کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند، عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند. از نشانه‌های این بحران در سازمان، وجود کارکنانی است که در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیتی نمی‌دهد. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند یعنی کار را ظاهری و صوری

1. Organizational Procrastination

انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. متأسفانه پدیده‌ی اهمال کاری در سازمان‌های بخش دولتی کشور ما رایج می‌باشد. این موضوع با آمارهایی نظیر ساعت کار مفید حداکثر سه ساعتی مرکز آمار کشور، آمار شکایت ارباب رجوعان از کند کاری‌های سازمان‌های بخش دولتی و طولانی شدن مطالبات مراجعه‌کننده‌ها (Amini & Moghimi, 2016). شرایط و جو سازمانی نامطلوب در مدرسه می‌تواند محیطی مملو از سوءظن، دشمنی و ناامیدی به وجود آورد و به تبع آن منشأ بروز واکنش‌های منفی در معلمان گردد. جو نامطلوب بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر منفی دارد و ارتباط صمیمانه و نزدیک بین معلمان را کاهش می‌دهد. در یک جو ناسالم مدیر مدرسه به معلمان کمک نمی‌کند، به شایستگی حرفه‌ای آنها احترام نمی‌گذارد، از پیشنهادات مفید آنها استقبال نمی‌کند. در مقابل معلمان هم نسبت به دیگر همکاران و نسبت به مدیر بی‌علاقه هستند، به دانش‌آموزان کمک نمی‌کنند و سعی می‌کنند همکار خود را خراب کنند. در چنین جوی اعتماد و نشاط در آن کم و عدم اشتغال به کار زیاد است. مدیر و معلمان خود را مشغول نشان می‌دهند، مدیر بر مسائل بی‌اهمیت، راهوار و غیرضروری تأکید می‌کند و معلمان با همین تأکید مدیر کمترین همکاری را دارند و رضایت کمتری نشان می‌دهند (Shams Mourkani & Garivani, 2011). در یک جو نامطلوب و مسموم معلمان شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی نسبت به سازمان، مدرسه و دانش‌آموزان بی‌تفاوت می‌شوند و در انجام وظایف محوله تعلل می‌کنند. مدرسی که معلمان آن مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارآیی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (Aryani ghizghapan et al., 2017). طبیعی است که معلمان اهمال کار برای این که به آنها برجسب تنبلی زده نشود به استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی ترغیب شوند زیرا انگیزه اولیه آنها برای تصویرپردازی این است که می‌خواهند چه در داخل مدرسه و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند و همچنین برداشت‌های مدیر مدرسه و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016). بنابراین باید مدیران مدارس به دنبال بررسی روابط بین جو سازمانی، مدیریت تصویرپردازی و اهمال کاری سازمانی باشند. لازم به ذکر است که اکثر مطالعات انجام شده در زمینه جو مسموم سازمانی به صورت روش اثر مستقیم بوده است. این پژوهش قصد دارد که با وارد کردن یک متغیر میانجی (اهمال کاری سازمانی) اثرات متغیر مستقل جو مسموم سازمانی را بر متغیر وابسته مدیریت تصویرپردازی بررسی نماید. از این رو مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد؟

مبانی نظری

جو مسموم سازمانی

جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اشاره دارد و جو مسموم محصول تزریق مفهوم سمیت سازمانی به کالبد جو سازمانی است (Chamberlain & Hodson, 2010) که تأثیراتی منفی در ذهن، بهره‌وری، عملکرد و تصمیم‌گیری‌ها دارد (Rasooli, 2014). در یک جو مسموم سازمانی نشانه‌های استفاده مکرر از تنبیه، بروکراسی شدید، توجه بیش از حد به سود خالص، مدیریت قلدخانه، نبود برخورد انسانی، رقابت و حسادت

داخلی، خودشیفتگی مدیران، دستورالعمل‌های متناقض (Rasool et al., 2021)، کاهش سودمندی و منفعت سازمان، افزایش غیبت کارکنان، فقدان کانال‌های ارتباطی باز، اتخاذ همه تصمیمات در سطوح عالی سازمان، کاهش تعهد سازمانی، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان، فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان، وجود رفتارهای غیراخلاقی در سازمان (Azizabadi, 2020)، کاهش بهره‌وری، ارتباطات ضعیف درونی، تصمیمات ضعیف، دوباره کاری‌های فراوان، روابط بین فردی بر پایه فریبکاری و خودخواهی (Pelletier, 2011) قابل مشاهده است. ابعاد جو مسموم سازمانی شامل ساختار فیزیکی مسموم، ساختار شغلی مسموم، رهبری زهر آگین، روابط بین فردی مسموم و نظام پاداش و جبران خدمت مسموم است (Hadaninejad & Roustayi, 2017).

مدیریت تصویرپردازی

ایده مدیریت تصویرپردازی برای اولین بار توسط گافمن^۱ در سال ۱۹۵۹ مطرح شد. مدیریت تصویرپردازی تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خود است که در تعاملات اجتماعی مطرح می‌باشد (Tabarsa & Moeini, 2014). انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می‌خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند (Danayifard et al., 2014). صاحب نظران راهبردهای مدیریت تصویرپردازی را راهبردهای «رئیس محور^۲»، «کار محور^۳»، «خود محور^۴» (Wayne & Ferris, 1990)، «نمایشی^۵»، «تدافعی^۶»، «تشریحی^۷» و «تمثیلی^۸» (Bolino et al., 2006)، خودشیرینی^۹، خودارتقائی^{۱۰}، نمونه جلوه دادن خود^{۱۱}، حامی سازی^{۱۲} و ارباب^{۱۳} (Jones & Pittman, 1982) تقسیم کرده‌اند.

اهمال کاری

اهمال کاری را می‌توان به عنوان تأخیر انداختن وظایف و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده به زمان دیگر به دلایل مختلف، تعریف نمود (Uysal & Yilmaz, 2020). صاحب نظران نظریه‌های مختلفی در رابطه با اهمال کاری مطرح کرده‌اند به طوری که آن را مشکل رفتاری (Leddy et al., 2013)، مشکل شناختی (Pychyl & Flett, 2012)، مشکل فراشناختی (Bouman & Meijer, 1999)، مشکل انگیزشی (Steel & Konig, 2006) و اختلال شخصیتی (Shehne Yailagh et al., 2006) دانسته‌اند. نگون^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که جنسیت بر اهمال کاری تأثیرگذار است به طوری که زنان

1. Goffman
2. Supervisor-Focused
3. Job-Focused
4. Self-Focused
5. Assertive
6. Defensive
7. Demonstrative
8. Illustrative
9. Ingratiation
10. Self-Promotion
11. Exemplification
12. Supplication
13. Intimidation
14. Nguyen

اهمال کاری کمتری نسبت مردها دارند. سیروز^۱ (۲۰۱۴) اظهار می کند که زمینه های فردی و ویژگی های شغلی، دو عامل مهم در میزان اهمال کاری افراد هستند که نقش زمینه های فردی بیشتر از زمینه های شغلی است. کامکاجیز^۲ و همکاران (۲۰۱۴) بیان می کنند اهمال کاری در سازمان سبب کاهش بهره وری، نارضایتی و معطلی مراجعان؛ تعلل در یادگیری و آموزش؛ تعلل در استفاده از فرصت ها، تعلل در انجام تغییر، افسردگی، وسواس، احساس گناه، اضطراب، روان رنجوری، تفکرات غیر منطقی، فریب دادن دیگران و اعتماد به نفس پایین، عصبانیت، پشیمانی، احساس گناه، ناامیدی، اضطراب، فقدان انگیزه برای پیشرفت، عملکرد پایین، عدم تمایل به کار و کاهش بهره وری می شود.

پیشینه پژوهش

باقری قاجاری و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود به این نتایج دست یافتند که مؤلفه های ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش (عوامل استرس زای شغلی)، مبادله رهبر-عضو، فرهنگ سازمانی، مهارت های سیاسی، سلسله مراتب پاسخگویی، خودکنترلی، جذابیت شخصی، اعتماد به نفس، نیاز به قدرت و وظیفه شناسی تبیین کننده شرایط شخصی مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی در کارکنان آموزش و پرورش بوده اند (Bagheri Ghajari et al., 2021). عیدوزهی و ناستی زایی (۲۰۲۰) در تحقیق خود دریافتند که خودشیفتگی مدیران مدارس هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی ریاکاری سازمانی با سکوت سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد (Eidouzahi & Nastiezaie, 2020). پورکریمی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی رابطه ی جو مدرسه و شیوه های مدیریت کلاسی در پیش بینی اهمال کاری معلمان پرداختند. یافته ها نشان داد که بین شیوه های مدیریت کلاس درس و اهمال کاری معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد اما بین جو مدرسه و اهمال کاری معلمان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد (Pourkarimi et al., 2019). دامغانیان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به بررسی راهبردهای مدیریت تصویرپردازی دبیران پرداختند. آن ها دریافتند که دبیران از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی خودشیرینی؛ خودارتقای؛ تظاهر؛ تضع؛ ارباب؛ رفتارهای محافظه کارانه؛ اعتراض های خاموش؛ واکنش در موقعیت های چالشی استفاده می کنند (Damghanian et al., 2018). میرزایی فتح آبادی و گنجی (۲۰۱۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه ی رهبری زهرآگین مدیران با سکوت سازمانی معلمان پرداختند. آن ها دریافتند مدیرانی که سبک رهبری زهرآگین را در مدیریت مدرسه به کار می برند معلمان را وادار به سکوت سازمانی می کنند (Mirzaei Fathabadi, & Ganji, 2017). یافته های پژوهشی یردلن^۳ و همکاران (۲۰۱۶) حاکی از آن است که بین اهمال کاری با افسردگی و اضطراب رابطه وجود دارد (Yerdelen et al., 2016). ماکسول (۲۰۱۵) در تحقیق خود به بررسی پیامدهای رهبری زهرآگین پرداخت. وی دریافت که مدیرانی که تمایل به استفاده از سبک رهبری زهرآگین در محیط کاری دارند روحیه، بهره وری و اثربخشی سازمانی را تخریب می کنند (Maxwell, 2015). نتایج تحقیق ژئو^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که رهبر سمی با محدود کردن اعضای سازمان در ساختار بوروکراتیک شدید از یک سو و نادیده گرفتن شایستگی های افراد، کاستی در نظارت و تشویق و تنبیه، جا به جا کردن دائمی و تغییر سمت های مدیریتی و عدم شفاف سازی نقش کارکنان در مشاغل شان از سویی دیگر

1. Sirois
2. Kumcagiz
3. Yerdelen
4. Zhou

سبب عدم ارضای نیازهای اساسی پیروان و کاهش بلوغ آنان شوند که نتیجه آن تنبلی و بی تفاوتی سازمانی پیروان است (Zhou et al., 2014). تو و هاروی^۱ (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند که بین محیط فیزیکی و رفتارهای اجتماعی کارکنان رابطه وجود داشته و با به وجود آمدن محیط کار سمی دو رفتار اجتماعی ناکارآمد شامل قلدری و رهبری مخرب پدیدار می شود (Too & Harvey, 2012). نتایج پژوهش ناگی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که حمایت‌های مدیریتی، فراوانی تعاملات، و فشارهای شغلی بر رفتار مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معناداری دارند (Nagy et al., 2011). در بررسی پیشنهادی پژوهش مطالعه‌ای که به بررسی همزمان سه متغیر جو مسموم سازمانی، مدیریت تصویرپردازی و اهمال کاری پردازد در دسترس پژوهشگر قرار نگرفت.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۲۸ نفر از معلمان شهر هامون (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ (۲۶۷ نفر زن و ۲۶۱ نفر مرد) بود. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۲۳ معلم (۱۱۳ نفر زن و ۱۱۰ نفر مرد) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردید:

پرسشنامه جو مسموم سازمانی^۳: این پرسشنامه توسط هادوی‌نژاد و روستایی در سال ۲۰۱۷ طراحی شده است که در قالب ۴۷ گویه و چهار بعد محیط فیزیکی مسموم (۱۰ گویه)، نظام پاداش مسموم (۱۱ گویه)، روابط بین فردی مسموم (۸ گویه) و رهبری سمی (۱۸ گویه) به بررسی جو مسموم سازمانی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۴۷ و ۲۳۵ است. هر چه نمره به ۲۳۵ نزدیک‌تر باشد نشانه آن است که جو سازمانی سمی‌تر است. سازندگان، روایی سازه پرسشنامه را با تحلیل عاملی ارزیابی کردند که مقدار بار عاملی تمام گویه‌ها در سطح ۹۹ درصد معنادار بود. همچنین در بررسی پایایی پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و پایایی ترکیبی ۰/۹۶ را گزارش کردند (Hadavinejad & Roustaei, 2017). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و پایایی ترکیبی ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه استراتژی‌های مدیریت تصویرپردازی^۴: این پرسشنامه توسط بولینو و تورنلی^۵ در سال ۱۹۹۹ طراحی شده است که در قالب ۲۲ گویه و پنج بعد خود ارتقایی (۴ گویه)، خود شیرینی (۴ گویه)، تظاهر (۴ گویه)، ارباب (۵ گویه) و تضرع (۵ گویه) به بررسی استراتژی‌های مدیریت تصویرپردازی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد است (Bolino & Turnley, 1999). دامغانیان و یزدانی زیارت (۲۰۱۶) روایی سازه پرسشنامه را با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بررسی کردند که مقدار بار عاملی گویه‌ها بین ۰/۵۱ تا ۰/۹۰ بود که همگی در سطح ۹۹ درصد معنادار

1. Too & Harvey
2. Nagy
3. Organizational Toxic Climate Questionnaire
4. Impression-Management Tactics Questionnaire
5. Bolino & Turnley

بودند. همچنین پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و پایایی ترکیبی ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه اهمال کاری سازمانی! این پرسشنامه توسط صفاری نیا و امیرخانی رازلیقی در سال ۲۰۱۱ طراحی شده است که در قالب ۲۵ گویه و سه خرده مقیاس ناکارآمدی (۱۶ گویه)، تشویش ذهنی (۵ گویه) و بیزاری از تکلیف (۴ گویه) به بررسی میزان اهمال کاری سازمانی کارکنان می‌پردازد. نمره‌گذاری گویه‌ها براساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به صورت هرگز=۱ تا همیشه=۵ انجام می‌شود (گویه‌های ۱ و ۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند). حداقل و حداکثر نمره ۲۵ و ۱۰۰ است. هر چه نمره به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه اهمال کاری بیشتر فرد است. سازندگان روایی سازه پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی کردند که مقدار بار عاملی برای تمام گویه‌ها در سطح ۰/۹۹ درصد معنادار بود. ضریب پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند (Saffarinia & Amirkhani, 2011). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و پایایی ترکیبی ۰/۸۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۲۳ معلم شرکت داشتند که بر اساس اطلاعات جمعیت شناختی ۱۱۰ نفر (۴۹/۳٪) مرد و ۱۱۳ نفر (۵۰/۷٪) زن بودند؛ بر حسب مدرک تحصیلی ۳۴ نفر (۱۵٪/۲) کاردانی، ۱۴۴ نفر (۶۵٪/۱) کارشناسی و ۴۵ نفر (۱۹٪/۷) کارشناسی ارشد داشتند، و نهایتاً این که ۱۲۲ نفر (۵۴٪/۷۱) در مقطع ابتدایی، ۴۷ نفر (۲۱٪/۰۷) در مقطع متوسطه اول و ۵۴ نفر (۲۴٪/۲۱) در مقطع متوسطه دوم مشغول به خدمت بودند.

در بررسی وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد که نتایج در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. میانگین و انحراف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
جو مسموم سازمانی	۱/۸۶	۰/۶۴
اهمال کاری سازمانی	۲/۲۱	۰/۶۵
مدیریت تصویرپردازی	۲/۲۳	۰/۵۷

بر اساس یافته‌های جدول ۱ میانگین و انحراف متغیرهای پژوهش این گونه بود: جو مسموم سازمانی $1/86 \pm 0/64$ ، اهمال کاری سازمانی $2/21 \pm 0/65$ و مدیریت تصویرپردازی $2/23 \pm 0/57$.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد (جدول ۲).

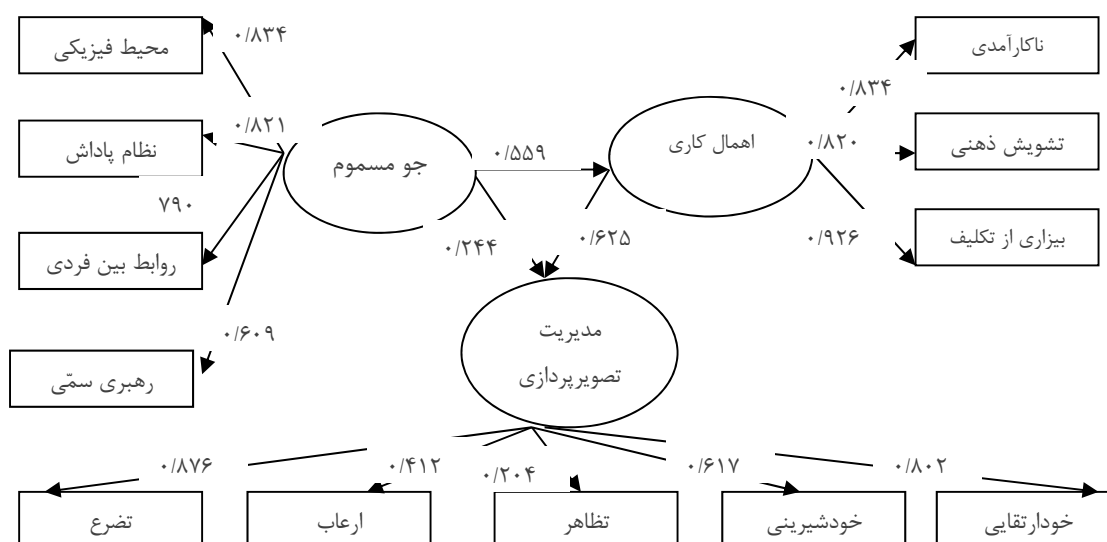
1. Organizational Procrastination Questionnaire

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

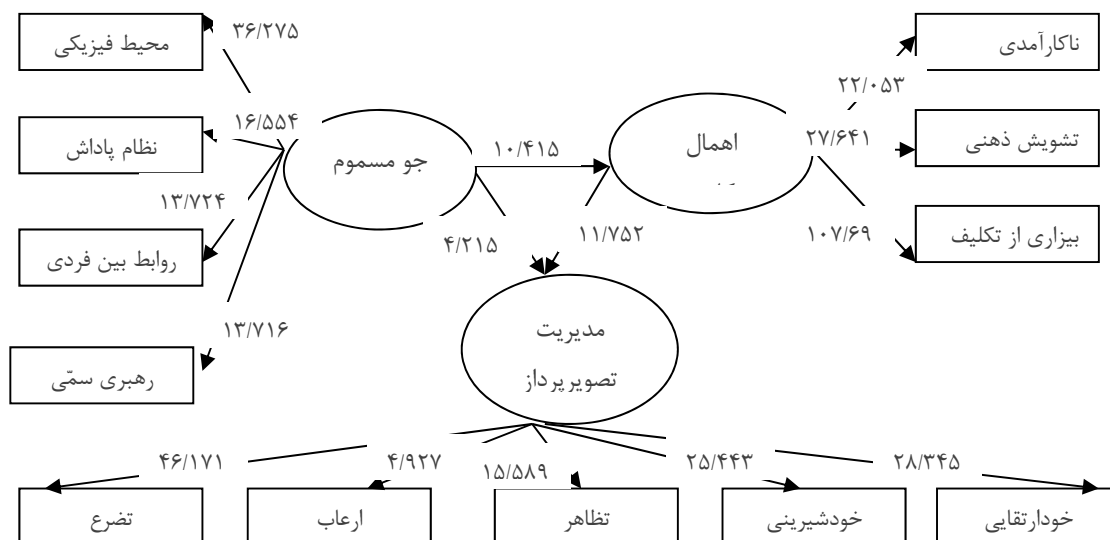
متغیر	جو مسموم سازمانی	اهمال کاری سازمانی	مدیریت تصویرپردازی
جو مسموم سازمانی	۱		
اهمال کاری سازمانی	۰/۵۶	۱	
مدیریت تصویرپردازی	۰/۶۰	۰/۷۶	۱

*تمام ضرایب در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار هستند

بر اساس یافته‌های جدول ۲ مقدار ضریب همبستگی جو مسموم سازمانی با اهمال کاری سازمانی و مدیریت تصویرپردازی به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۶۰ و مقدار ضریب همبستگی بین اهمال کاری سازمانی و مدیریت تصویرپردازی ۰/۷۶ به دست آمد که مثبت و معنادار بودند ($p < 0.001$). پس از وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد که در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی و در شکل ۲ ضرایب معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از شاخص اعتبار اشتراک بررسی شد که نتایج در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳. بررسی اعتبار اشتراک

شاخص اعتبار اشتراک CV-com (1-SSE/SSO)	مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان (SSO)	مجموع مجذورات پیش بینی برای هر بلوک متغیر پنهان (SSE)	شاخص اعتبار اشتراک
۰/۲۳	۸۹۲	۶۸۱/۰۶	جو مسموم سازمانی
۰/۳۲	۶۶۹	۴۵۴/۱۷	اهمال کاری سازمانی
۰/۳۳	۱۱۱۵	۷۴۸/۹۵	مدیریت تصویر پرداز

اگر شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای پنهان مثبت باشد می توان پذیرفت که مدل اندازه گیری از کیفیت لازم برخوردار است. با توجه به نتایج جدول فوق می توان نتیجه گرفت که مدل اندازه گیری پژوهش از کیفیت لازم برخوردار است.

با توجه به مدل به دست آمده و جدول ۴-۴ می توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان $0/24$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $4/21$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری معلمان $0/55$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $10/41$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: اهمال کاری بر مدیریت تصویرپردازی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β اهمال کاری بر تصویرپردازی $0/62$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $11/75$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای بررسی اثر غیر مستقیم جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با نقش میانجی اهمال کاری سازمانی از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. با توجه به مقدار شاخص‌های الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a=0/55$ ، ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=0/62$ ، ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $S_a=0/055$ ، د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $S_b=0/053$ مقدار Z به دست آمده برابر با $7/60$ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار $2/58$ بزرگ‌تر بود بنابراین اثر غیرمستقیم جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی‌گری اهمال کاری سازمانی ($\beta=0/34$) در سطح معناداری $0/01$ معنادار است. برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی از شاخص VAF استفاده می‌شود که مقدار آن بین 0 تا 1 می‌باشد. هرچه این مقدار به 1 نزدیک‌تر باشد نشانه این است که شدت اثر متغیر میانجی قوی‌تر است و برعکس. با توجه به مقدار VAF به دست آمده ($0/58$) می‌توان گفت که شدت اثر متغیر میانجی در حد متوسط است.

در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم	t	اثر غیر مستقیم	Z	اثر کل	t
جو مسموم بر مدیریت تصویرپردازی	$0/24$	$4/21$	$0/34$	$7/60$	$0/58$	$11/75$
جو مسموم بر اهمال کاری سازمانی	$0/55$	$10/41$			$0/55$	$10/41$
اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی	$0/62$	$11/75$			$0/62$	$11/75$

1. Sobel Test

نتیجه گیری و بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی گری اهمال کاری سازمانی انجام گرفت. یافته اول نشان داد جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش (Yazdanizariat & Rastegar, 2013, Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Gallagher, 2007, Nagy et al., 2011) نیز از یافته حمایت می کند. در تبیین این یافته می توان گفت از آن جا که در یک جو مسموم سازمانی عقاید و قوانینی از قبیل رهبر باید همه امور سازمانی را در همه زمان ها کنترل کند؛ وقتی مشکلی پیش می آید باید یک بخش یا گروه مقصر برای مشکل به وجود آمده پیدا کرد؛ به هیچ کس اعتماد نکن؛ اشتباه نکن و اگر اشتباه کردی بر آن سرپوش بگذار (Applebaum & Roy-Girard, 2007) وجود دارد و همچنین مدیر به صورت مخرب و توهین آمیز کارکنان را کنترل می کند و رفتارهایی مانند انتقاد در جمع، جار و جنجال به پا کردن، رفتارهای بی ملاحظه و دور از ادب، پارتی بازی، خشونت، استفاده از لحن ارباب مآبانه، به کارگیری القاب نامناسب، تمسخر در ملا عام، ایجاد ارباب و اجبار و استفاده از رفتارهای خصمانه کلامی و غیر کلامی (Tavanti, 2011) را به نمایش می گذارد کارکنان برای این که از گزند آسیب های چنین جوئی در امان بمانند به مدیریت تصویرپردازی ذهنی روی می آورند. در جو مسموم سازمانی 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. لذا کارکنان در سازمان ها، تصویرپردازی را به این خاطر به کار می برند تا برداشتهای مدیران و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق بتوانند به مشاغل و فرصت های شغلی بهتری دست یابند (Bolino et al., 2006).

یافته دوم نشان داد جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش های (Hadaninejad & Rustayi, 2017, Zare et al., 2017, Hakkak et al., 2019) نیز از یافته حمایت می کند. از آن جا که در یک جو مسموم سازمانی کارکنان احساس خود کم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال گرایی و سواس گونه، فقدان قاطعیت گناه یا شرمساری، افسردگی، اضطراب، نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لج بازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، اهمال کاری و پرخاشگری انفعالی، هم نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران، ناکافی بودن زمان و منابع، کاهش میزان خود مختاری، کاهش رضایت شغلی، احساس بی عدالتی را تجربه می کنند (Neenan & Dryden, 2002) زمینه بیشتری برای اهمال کاری خواهند داشت.

یافته سوم نشان داد اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش های (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Jafarnejad et al., 2010, Steel, 2007) باید گفت که در اهمال کاری فرد اغلب کاری را انجام می دهد و خودش را مشغول نگه می دارد تا از انجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد اجتناب کند (Michinov et al., 2011). زمانی که شخص کاری انجام می دهد تلاش می کند تا در صورت امکان خود و دیگران را متقاعد کند که عملش منطقی و معقول است (Fourtounas & Thomas, 2016). در این حالت فرد اهمال کار مجبور است در برابر تعلل ورزیدن و همزمان سرزنش کردن خویش، از خود دفاع کند. به این ترتیب از یک سو برای عدم انجام کارهای خود دلیل تراشی می کند و از سوی دیگران انجام

کارش را به آخرین دقایق موکول می‌کند (Steed et al., 2010). از آن جا که اهمال کاری ویژگی مثبتی نمی‌باشد و کارکنان خواستار آن هستند که مسیرهای شغلی خود را با موفقیت طی کنند و آن را مدیریت نمایند، تلاش می‌کنند از نظر همکاران و مدیران خود افرادی شایسته به نظر برسند (Kang et al., 2012) و یکی از راه‌های رسیدن به این هدف استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی است که طی آن افراد می‌کوشند واکنش دیگران نسبت به افکارشان یا تصویر خود در ذهن دیگران را پیگیری کنند و مثبت جلوه دهند (Abhayawansa & Guthrie, 2012).

یافته چهارم نشان داد جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی‌گری اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش‌های (Zhou et al., 2014, Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Nagy et al., 2011, Ferris et al., 2012) نیز از یافته حمایت می‌کند. باید گفت که از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه، مورد نیاز است، مشارکت فعال افراد در مشاغل و سازمان‌های خود است. کارکنان منابعی بادوام و غیرقابل معامله برای سازمان به شمار می‌آیند و قادرند که سایر منابع سازمانی را در جهت درست به کار اندازند و سازمان را در تحقق اهدافش سوق دهند. در جو مسموم سازمانی که کارکنان بدون ابراز عقاید، ایده‌ها و عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، حتی یارای مخالفت در مورد مسائل گوناگون شغلی و سازمانی را ندارند؛ تنها به انجام امور محوله می‌پردازند، هیچ گونه دانش و تغییری ایجاد نخواهد شد. در چنین جو مسمومی کارکنان دیگر شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی بی‌تفاوت می‌شوند و در این حالت مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین، دیدگاه ارباب رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و فقط در حد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می‌کنند و در نتیجه اهمال کار شده و اهمال کاری را به گونه‌های متفاوتی از جمله پرخاشگری، حواس پرتی، بیزاری از تکلیف ابهام و سردرگمی در انجام امور (Neenan & Dryden, 2002)، افزایش غیبت از کار و موفقیت نداشتن، عملکرد و کارایی ضعیف، کاهش بهره‌وری، نارضایتی، معطل کردن مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش جا به جایی کارکنان در بین واحدهای کاری (Saleem & Rafique, 2012)، تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی (Ozer & Sachs, 2011) در محیط کار بروز می‌دهند. چنین اعمالی فرد را وادار می‌کند که برای موجه جلوه دادن عادت‌های مورد نظر دلایل متعددی را بیاورد، به گونه‌ای که بتواند درگیری‌های ذهنی و ناهماهنگی شناختی خود را مرتفع سازد که از جمله این استراتژی‌ها روی آوردن به مدیریت تصویرپردازی خواهد بود.

در مجموع یافته‌ها نشان داد که جو مسموم سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و با میانجی‌گری اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. با توجه به اثر مثبت جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری و مدیریت تصویرپردازی پیشنهاد می‌شود: مدیریت سازمان به گونه‌ای عمل کند که در باور عمومی معلمان بگنجد که سازمان، خدمات ایشان را ارج می‌نهد و فضای کاری مناسبی را ترتیب می‌دهد و دغدغه آسایش خاطر آنها را دارد. همچنین به معلمان اجازه نقد و بررسی تصمیم‌های کاری و احياناً تقاضای تجدید نظر در آنها داده شود. علاوه بر این پرهیز از برخورد خشن و نامهربان با معلمان، هنگامی که به تصمیم‌های مدیریت انتقاد می‌کنند و رعایت رفتار محترمانه و توأم با اکرام با معلمان می‌تواند جو سازمان را مثبت بکند. با توجه به اثر اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش شهرستان هامون پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، راه کارها و مهارت‌های مقابله با اهمال کاری از جمله روشن سازی اهداف، برنامه‌ریزی قبل از انجام کار،

مدیریت زمان، طبقه بندی کردن فعالیت‌های کاری (فوری و مهم، فوری و مهم)، تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن دوست منضبط، خودتنظیمی و نداشتن انتظار پیشرفت سریع را به معلمان آموزش دهند.

این پژوهش با این محدودیت روبه‌رو بود که برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. با توجه به این که این ابزار جنبه خود گزارش‌دهی دارد و با وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه باقی ماندن اطلاعات، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. همچنین از آن جا که این پژوهش بر روی معلمان شهر هامون (استان سیستان و بلوچستان) انجام گرفت در تعمیم‌پذیری نتایج باید احتیاط کرد. به سایر پژوهشگران انجام چنین پژوهشی به صورت آمیخته (کمی و کیفی) پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. نویسندگان بر خود لازم می‌بینند که از معلمان مورد مطالعه کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند. بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abhayawansa, S., Guthrie, J. (2012). Intellectual capital information and stock recommendations: impression management. *Journal of Intellectual Capital*, 13(3), 398-415. DOI: 10.1108/14691931211248945
- Amini, A., & Moghimi, S. (2016). Making Metaphor for Personnel Behavior of Iranian Public Organizations. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5(1), 13-32. (In Persian) <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=602555>
- Amiri, A. (2020). The role of school atmosphere and emotional intelligence in the entrepreneurial self-efficacy of female students in Mashhad vocational schools. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 15-36. (In Persian) https://www.jmep.ir/article_106992.html?lang=en
- Applebaum, S. H., Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employee. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(1), 17-28. DOI:10.1108/14720700710727087
- Aryani Ghizghapan, E., Zahed Bablan, A., Abbaspoor, R., Moradi, B. (2017). Examining the causal model of teachers' negligence based on organizational silence by organizational indifference mediation. *Research on Educational Leadership and Management*, 3(12), 79-109. (In Persian) https://jrlat.atu.ac.ir/article_9868.html?lang=en
- Azizabadi, M. (2020). Investigating the effect of toxic organizational climate, job stress and burnout on the tendency of employees to leave the service (Case study: Employees of Mashhad Electricity Department). *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(29), 87-97. (In Persian) http://www.jamv.ir/article_118367.html?lang=en
- Bagheri Ghajari, M., Salehi, M., Taghavai Yazdi, M. (2021). Investigating the Mental Imaging Management Behaviors Based on Situational and Personal Predictors. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 9(2), 47-60. (In Persian) https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_7456.html?lang=en



- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 281–297. <https://doi.org/10.1002/job.379>
- Chamberlain, L. J., Hodson, R. (2010). Toxic work environments: What helps and what hurts. *Sociological Perspectives*, 53(4), 455–477. <https://doi.org/10.1525/sop.2010.53.4.455>
- Bouman, T., & Meijer, K. (1999). A preliminary study of worry and metacognition in hypochondriasis. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 6(2), 96–101. DOI:10.1002/(SICI)1099-0879(199905)6:2<96::AID-CPP190>3.0.CO;2-G
- Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2016). Situational and Dispositional Antecedents of Impression Management Behaviors in Organization, *Management Studies in Development & Evolution*, 25(80), 27-46. (In Persian) https://jmsd.atu.ac.ir/article_4026.html
- Damghanian, H., Ebrahimi, S., Nikooei, M. (2018). Teachers' Impression Management Tactics (Case Study: Teachers in Girls' High Schools in Semnan, Mahdishar, and Sorkhe). *Organizational Culture Management*, 16(3), 591-615. (In Persian) DOI:10.22059/jomc.2018.217240.1006992
- Danayifard, H., Rajabzade Ghatrri, A., & Maki Nayeri, P. (2014). Impression Management in Upward Influence. *Police Management Studies Quarterly*, 8(4), 522-540. (In Persian) http://pmsq.jrl.police.ir/article_18250.html?lang=en
- Eidouzahi, M., & Nastiezaie, N. (2020). The Impact of school principals' Narcissism on Teachers' Organizational Silence with Mediating Role of Organizational Hypocrisy. *Journal of School administration*, 8(2), 323-343. (In Persian) https://jsa.uok.ac.ir/article_61580.html?lang=en
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6), 1788–1811. <https://doi.org/10.1177/0149206310372259>
- Fourtounas, A., & Thomas, S. J. (2016). Cognitive factors predicting checking, procrastination and other maladaptive behaviours: Prospective versus Inhibitory Intolerance of Uncertainty. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 9(2016), 30–35. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2016.02.003>
- Gallagher, V. C. (2007). [Situational and Dispositional Antecedents and Consequences of Impression Management Tactics: The Role of Political Skill]. Electronic Theses, Treatises and Dissertations. https://www.researchgate.net/publication/254670367_Situational_and_Dispositional_Antecedents_and_Consequences_of_Impression_Management_Tactics_The_Role_of_Political_Skill
- Hadavinejad, M., & Roustaei, S. (2017). The Toxic Climate of Organization: Conceptualization and Measurement. *Management Studies in Development & Evolution*, 25(82), 61-80. (In Persian) DOI: [10.22054/jmsd.2017.7147](https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7147)
- Hakkak, M., Sepahvand, R., Zare, F., & Moosavi, S. N. (2019). The role of organizational toxic climate on organizational inertia with regard to the mediator role of the organizational silence, *Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(39), 149-173. (In Persian) <http://iieshrm.ir/article-1-175-fa.html>
- Holloway, E., Kusy, M. (2010). Detox your workplace. *Marketing Health Services*, 30(3), 24–27. https://www.researchgate.net/publication/46094112_Detox_your_workplace
- Jafarnejad, A., Maleki, M. H., Azami, A., & Rad, S. S. (2010). The Study of the Effect of Affections on Using the Tactics of Impression Management, *Rahbord Journal*, 18(53), 75-93. (In Persian) <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=188689>
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self presentation. *Psychological Perspectives on the Self*, 1(1982), 231–262. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.4.483>

- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International journal of academic research*, 6 (1), 333–339. DOI: 10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.45
- Leddy, M. A., Anderson, B. L., & Schulkin, J. (2013). Cognitive-behavioral therapy and decision science. *New Ideas in Psychology*, 31(3), 173–183. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2013.01.001>
- Maxwell, S. M. (2015). [An Exploration of Human Resource Personnel and Toxic Leadership]. Doctoral dissertation, Walden University, Minneapolis, Minnesota. <https://www.semanticscholar.org/paper/An-Exploration-of-Human-Resource-Personnel-and-Maxwell/b32160ed3835812ab4fd0fe92893d0d22986b9fc>
- Michinov, N., Brunot, S., Le Bohec, O., Juhel, J., & Delaval, M. (2011). Procrastination, participation, and performance in online learning environments. *Computers & Education*, 56 (1), 243–252. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.07.025>
- Mirzaei Fathabadi, S., & Ganji, F. (2017). The Relationship between Zahragin Leadership Leadership and Organizational Silence of Primary School Teachers in Khorramabad. The Third National Conference on New Studies and Studies in the Field of Educational and Psychology Iran, Tehran, Iran. (In Persian) <https://civilica.com/doc/647584/>
- Momeni, N. (2009). The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35–48. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102600903800203>
- Nagy, B., Kacmar, K.M., & Harris, K. (2011). Dispositional and Situational Factors as Predictors of Impression Management Behaviors. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 12(3), 229–245. <https://psycnet.apa.org/record/2011-25906-005>
- Neenan, M., & Dryden, W. (2002). *Life coaching: A cognitive-behavioural approach*. Hove: Brunner-Routledge.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. (2013). Procrastination, s impact in the workplace and the workplaces impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388–399. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12048>
- Onwuegbuzie, A. J. (2000). Academic procrastinators and perfectionistic tendencies among graduate students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 103–109. <https://psycnet.apa.org/record/2002-10572-008>
- Ozer, B. U., Saçkes, M. (2011). Effects of academic procrastination on college students' life satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12(2011), 512–519. doi:10.1016/j.sbspro.2011.02.063
- Pelletier, K. L. (2011). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389. DOI: 10.1177/1742715010379308
- Pourkarimi, J., Azhideh, V., Ghodoosi Nejad, A. (2019). The role of school climate and classroom management methods in predicting teachers' procrastination. *Journal of Educational Research*, 6(38), 107-127. (In Persian) <https://erj.khu.ac.ir/article-1-549-fa.html>
- Pychyl, T. A., Flett, G. L. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 203–212. <https://psycnet.apa.org/record/2012-30485-001>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee



- Wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2294>
- Rasooli, S. V. (2014). Healthy organizations and toxic organizations. *Cement Technology*, 7 (79), 108-104. (In Persian) <https://www.magiran.com/paper/1486001>
- Saleem, M., & Rafique, R. (2012). Procrastination and self –esteem among university students, Pakistan. *Journal of Social and Clinical psychology*, 10(2), 50–53. <https://www.semanticscholar.org/paper/Procrastination-and-Self-Esteem-among-University-Saleem-Rafique/ef4625a7c2d44383cd789457e6791c18217a2f63>
- Shams Mourkani, G., Garivani, K. (2011). A study of the relationship between organizational climate and Empowerment of teachers: A case study. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 4(2), 64-84. (In Persian) https://mpes.sbu.ac.ir/article_98362.html?lang=en
- Shehne Yailagh, M., Salamati, A., Mehrabizadeh Honarmand, M., Haghghi, J. (2006). Prevalence of procrastination and the effects of cognitive-behavior and behavior management therapies on its reduction in high school students in Ahvaz. *Journal of Psychological Achievements*, 13(1), 1-30. (In Persian) https://psychac.scu.ac.ir/article_16744.html?lang=en
- Sirois, F. M. (2014). Out of sight, out of time? An etaa nalytic investigation of procrastination and time perspective? *European journal of personality*, 28(5), 511–520. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.1947>
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. J. (2010). I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 175–180. <https://psycnet.apa.org/record/2010-09948-005>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. DOI: 10.1037/0033-2909.133.1.65
- Steel, P., Konig, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913. <https://psycnet.apa.org/record/2006-13376-006>
- Tabarsa, G., Moeini Korbekandi, M. (2014). Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(76), 157-186. (In Persian) https://jmsd.atu.ac.ir/article_863.html?lang=en
- Tavanti, M. (2011). Managing toxic leaders: Dysfunctional patterns in organizational leadership and how to deal with them. *Human Resource Management*, 6(63), 127–136. <https://www.semanticscholar.org/paper/MANAGING-TOXIC-LEADERS%3A-DYSFUNCTIONAL-PATTERNS-IN-Tavanti/bb557e42d2f4a9e6805994de4ac227d09584c7b5>
- 1 Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3), 82-101. <https://ideas.repec.org/a/url/upravl/v11y2020i3p82-101.html>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.487>
- Yazdanizariat, M., & Rastegar, A. (2013). The Impact of Political Skills on the ability to use tactics of Impression Management (Case study: Governorate of North Khorasan Personnels), *Researches of Management Organizational Resources*, 3(3), 111-131. (In Persian) <https://ormr.modares.ac.ir/article-28-2795-en.html>
- Yerdelen, S., McCaffrey, A., & Klassen, R. M. (2016). Longitudinal examination of procrastination and anxiety, and their relation to self-efficacy for self-regulated learning: Latent growth curve

- modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(2016), 5-22. <https://psycnet.apa.org/record/2016-35732-001>
- Zare, A., Ebrahimi, M., Sangaghi, M., & Ramezan, M. (2017). Identifying and ranking the factors affecting organizational toxic climate as an antecedent of organizational toxic culture, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(1), 1-25. (In Persian) http://obs.sinaweb.net/m/article_25874.html?lang=en
- Zentall, T. R. (2021). Basic Behavioral Processes Involved in Procrastination. *Frontiers Psychology*, 12(2021), 769928. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.769928/full>
- Zhou, Z. E., Meier, L. L., & Spector, P. E. (2014). The role of personality and job stressors in predicting counterproductive work behavior: A three-way interaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 286–296. <https://psycnet.apa.org/record/2014-32271-006>