

بررسی نقش تعدیلی خودکارآمدی و خود نظارتی در ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا معلمان تربیت بدنی استان گلستان

حمید رضائی^{۱*}، مهسا زمانی^۲

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودکارآمدی و خود نظارتی معلمان تربیت بدنی استان گلستان انجام شد.

روش شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی _ همبستگی بود که به صورت پیمایشی انجام شد، جامعه آماری پژوهش شامل معلمان تربیت بدنی استان گلستان با حجم ۱۸۴۰ نفر بود که از بین آنها ۳۱۸ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول کرجسی _ مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه انگیزه مدیریت تصویر سازی چوی و همکاران (۲۰۱۵)، آوای کارکنان زهیر و اردوگان (۲۰۱۱)، خودکارآمدی بتز (۲۰۰۴) و خود نظارتی چوی و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری) با نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام شد.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا رابطه معنی داری وجود داشت. همچنین بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودکارآمدی رابطه معنی داری وجود داشت لیکن بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خود نظارتی رابطه معنی داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه گیری: بر اساس یافته های پژوهش متغیر انگیزه مدیریت تصویر سازی، رفتار آوا را تبیین و پیش بینی می نماید یعنی افزایش انگیزه مدیریت تصویر سازی معلمان، باعث افزایش رفتار آوا آنان می شود و برعکس.

واژگان کلیدی: انگیزه مدیریت تصویر سازی، خودکارآمدی، خود نظارتی، رفتار آوا، معلمان تربیت بدنی.

^۱ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی پردیسان، فریدونکنار، ایران. (نویسنده مسئول). rezaei.hamid66@gmail.com

^۲ مدرس سما، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. mahsa.zamani1394@gmail.com

مقدمه

موفقیت سازمان‌های امروزی بستگی زیادی به کارمندان دارد. کارمندی که با نحوه کار کردن خود تاثیر بسزایی در عملکرد و خروجی سازمان دارند. برخی از رفتارهای کارمندان توجه زیادی را به خود جلب کرده است، یکی از این رفتارها، رفتار آوای کارکنان می‌باشد (Tabarsa & Moeini Korbekandi, 2015). در عصر حاضر گوش سپردن به آوای کارکنان برای سازمانها اهمیت ویژه‌ای یافته است چرا که از یک طرف ایده‌ها و نظرات کارکنان می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی و از طرف دیگر منعکس‌کننده علایق و خواسته‌های آنها به مدیریت سازمان باشد (Su, Yating & Nancy, 2017).

زمانی که کارکنان به این باور برسند که می‌توانند با ابراز نظر و ایده‌های خود تغییرات مهمی در محیط‌شان ایجاد می‌کنند با بیان آنها سازمان خود را بهره‌مند خواهند کرد. سازمانها با داشتن چنین نیروهای می‌توانند از مزایای بسیاری برخوردار شوند در واقع داشتن نیروی انسانی که نسبت به سازمان حساس باشد و تلاش نمایند با ایده‌های خود برای سازمان مفید باشد، مطلوب هر سازمانی است (Darvish & Shams, 2017). با توجه به ضرورت توجه به آوای کارکنان در سازمان و تاثیر گذاری آن در تحقق اهداف سازمان، بررسی عواملی که باعث بهبود رفتار آوای کارکنان شوند نیز دارای اهمیت است، یکی از این عوامل، انگیزه مدیریت تصویر سازی در کارکنان می‌باشد. مدیریت تصویرپردازی توسط اغلب پژوهشگران رفتاری در جهت منافع خود فرد معرفی شده است (Tabarsa & Moeini Korbekandi, 2015). مدیریت تصویر سازی اشاره به رفتارهایی دارد که افراد با استفاده از آن، تصویری که دیگران از آنها دارند را کنترل می‌کنند و بدین طریق می‌توانند اهداف و برنامه‌های خود را برای رسیدن به موفقیت تعیین کرده و نتایج مطلوب را حداکثر و نتایج نامطلوب را حداقل کنند (Abbaspour, Sajadi, Karimi & Yazdani, 2010).

مدیریت تصویر سازی دیگران تقاطع ادراکی جالبی است که خود نظارتی را در بر می‌گیرد. کارکنانی که خود نظارتی زیاد دارند و در نتیجه خود را با محیط تطبیق می‌دهند بیشتر به مدیریت تصویر سازی دیگران پایبند می‌باشند تا کسانی که خود نظارتی ندارند و مراقب رفتار و کردار خود نیستند (Shiri, Rezaei & Shakarami, 2016). مدیریت تصویر سازی، با استفاده از تجربه مشاهده‌ای اطلاعات موثری را بر خودکارآمدی فراهم می‌کند (باقرپور و جهانیان، ۱۳۹۱). به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌گردد و عاملی برای اعمال کنترل بر یک رویداد معین است. بنابراین خودکارآمدی به عنوان یک متغیر شخصیتی، می‌تواند نقش بسزایی در پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد (Laramie, Hataya & Patrick, 2019).

Ho (2017) پژوهشی با عنوان تاثیر حمایت سرپرست بر رفتار آوا کارکنان بر اساس نظریه خودتنظیمی: اثر تعدیل‌کننده انگیزه مدیریت افکار در دانشگاه‌های کشور تایوان انجام داده که نتایج نشان داده است حمایت سرپرست بر رفتار آوا کارکنان بر اساس نظریه خودتنظیمی: اثر تعدیل‌کننده انگیزه مدیریت افکار در دانشگاه‌های کشور تایوان تاثیر دارد. Byoung & Hyoung (2017) پژوهشی با عنوان ارزیابی عملکرد زیردستان، آوا و نظارت بر عملکرد شغلی: اثرات تعدیل‌کننده انگیزه‌های ناشی از سرپرست در دانشگاه‌های کشور کره جنوبی انجام داده که نتایج نشان داده است ارزیابی عملکرد زیردستان، آوا و نظارت بر عملکرد شغلی: اثرات تعدیل‌کننده انگیزه‌های ناشی از سرپرست در دانشگاه‌های کشور کره جنوبی تاثیر دارد. Jen-Wei, et all (2016) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار آوا و موفقیت شغلی: نقش موثر انگیزه‌های سرپرستی در دانشگاه کشور تایوان انجام داده‌اند که نتایج نشان داده است بین رفتار آوا و موفقیت شغلی: نقش موثر انگیزه‌های سرپرستی در دانشگاه کشور تایوان رابطه معنی‌داری وجود دارد. Choi, Moon & Chun (2015) پژوهشی با عنوان انگیزه و آوای مدیریت: تعدیل تأثیرات نظارت بر خود، خودکارآمدی و ابزار آوا، انجام داده‌اند. نتایج نشان داد خودکارآمدی و خودنظارتی در این رابطه نقش تعدیل‌کننده دارند. درس تربیت بدنی به عنوان یکی از بخش‌های متداول در برنامه تحصیلی مدارس، مشتمل بر آموزش رشد، تقویت و مراقبت از بدن و حفظ آمادگی بدنی است. همچنین همه توانایی‌های شناختی و مهارت‌های حرکتی را از طریق ورزش، تمرین و انواع فعالیت‌های بدنی تقویت می‌کند. اما بر اساس مطالعات گوناگون مشخص شد ورزش آموزشی در کشور ما به خوبی سر و سامان داده نشده و نتایج خوبی را در مسابقات برون مرزی کسب نکرده است و حتی در خیلی موارد آمادگی لازم برای حضور در مسابقات منطقه‌ای، استانی، ملی و بین‌المللی را به دست نیاورده است. لذا احتمال می‌رود که این مسئله ناشی از سه حوزه اصلی

مدیریت، امکانات و نیروی انسانی متخصص آن باشد. معلمان ورزش به عنوان نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش نقش بسزایی در تربیت ورزشکاران آتی این مرز و بوم ایفا می کنند (Moradiani gilani & Zardoshtian, 2020).

نیروی انسانی یکی از عوامل موثر در ارتقا و پیشبرد اهداف آموزش و پرورش می باشد که ایجاد شرایط مناسب برای ارتباط پویا بین مدیران و معلمان، از مباحث استراتژیک مدیریتی است. در سال های اخیر، راهکارهای ایجاد مشارکت و اظهار عقیده و بیان نظرات معلمان در راستای تحقق آوای سازمانی، به عنوان راهبرد پیشبردی برای مدیریت منابع انسانی مد نظر مدیران قرار گرفته است. برای آنکه بتوان از نظرات و ایده های معلمان استفاده مفید نمود، لازم است تا بستر مناسب و زیرساخت های لازم برای معلمان فراهم شود لذا با توجه به مطالب بیان شده انتظار می رود ایجاد انگیزه مدیریت تصویر سازی در معلمان بتواند باعث فراهم شدن بستر مناسب و زیرساخت های لازم برای بروز رفتار آوای آنان شود و همچنین تقویت خود نظارتی و خودکارآمدی معلمان در جهت بهبود رابطه بین انگیزه مدیریت تصویرپردازی و رفتار آوا نیز از اهمیت خاصی برخوردار است زیرا معلمان تربیت بدنی نیز از طریق فعالیت های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش آموزان، در دست یابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی وظیفه دشواری دارند و باید از سطح مطلوب توانمندی های فردی و مدیریتی برخوردار باشند. سیاستگذاران و مدیران عالی آموزش و پرورش و تربیت بدنی نیز می توانند از نتایج این پژوهش جهت برنامه ریزی برای افزایش انگیزه مدیریت تصویرسازی معلمان تربیت بدنی و در نتیجه افزایش رفتار آوای آنان استفاده کنند. با توجه به مطالب ذکر شده و نقش معلمان تربیت بدنی مدارس در رشد و شکوفایی استعداد های ورزشی، هدف این پژوهش بررسی نقش تعدیلی خودکارآمدی و خود نظارتی در ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود.

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع پژوهش های کمی و از نظر هدف از نوع کاربردی و توصیفی - همبستگی بود که به روش میدانی انجام شده است. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شاغل در اداره آموزش و پرورش استان گلستان در سال ۱۳۹۸ که تعداد آنها با توجه به اطلاعات گرفته شده از واحد کارگزینی اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان ۱۸۴۰ نفر بود. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده بود، حجم نمونه با توجه به مدل کرجسی - مورگان، ۳۱۸ نفر تعیین شد. در مدل تحلیلی پژوهش، انگیزه مدیریت تصویر سازی، متغیر مستقل، رفتار آوا متغیر وابسته و خودکارآمدی و خودنظارتی متغیرهای تعدیل کننده بودند. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد انگیزه مدیریت تصویر سازی Choi, et all (2015) دارای ۵ گویه، آوای کارکنان Zehir & Erdogan (2011) دارای ۶ گویه، خودکارآمدی Betz (2004) دارای ۸ گویه و خود نظارتی Choi, et all (2015) دارای ۱۵ گویه، استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) با نرم Smart Pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر روایی محتوایی پرسشنامه ها با نظر دو تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی و همچنین یک نفر متخصص تحقیقات آموزشی تأیید شد و برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن به صورت زیر است که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه ها است:

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ

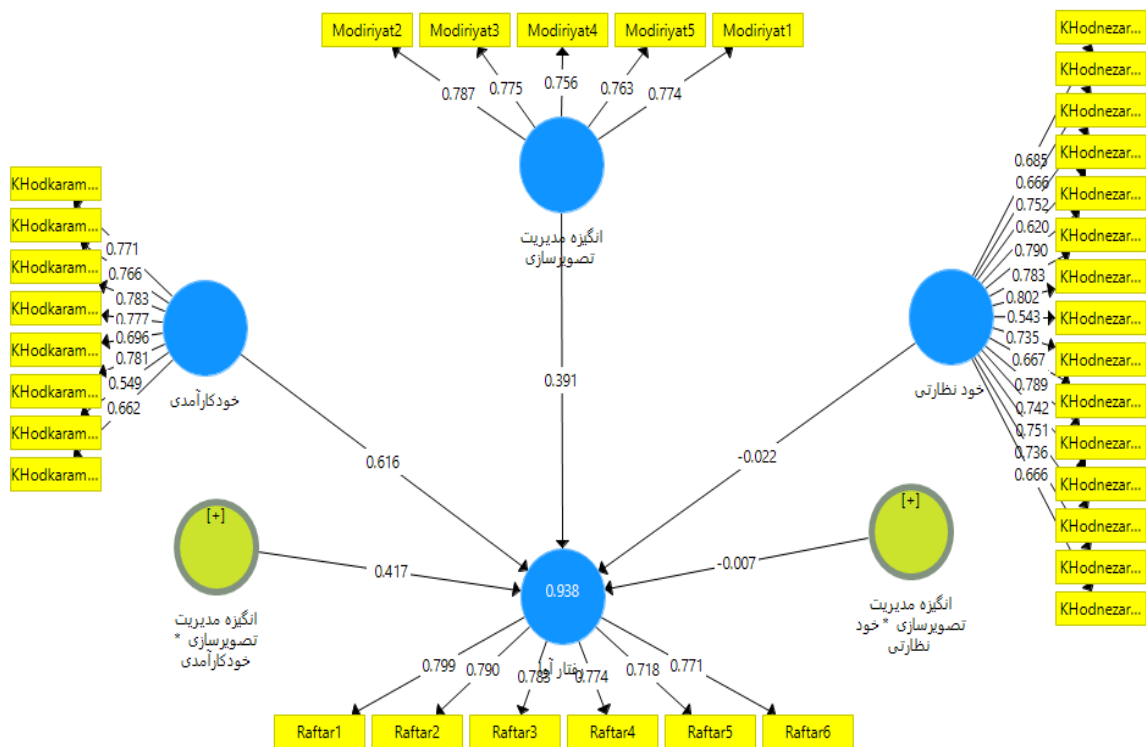
پرسشنامه	آلفای کرونباخ
انگیزه مدیریت تصویرسازی	۰/۸۳۰
خود نظارتی	۰/۹۳۲
خودکارآمدی	۰/۸۷۱
رفتار آوا	۰/۸۶۵

یافته‌ها

جدول شماره ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق را بر حسب جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت نشان می‌دهد. جدول ۲. توصیف نمونه آماری

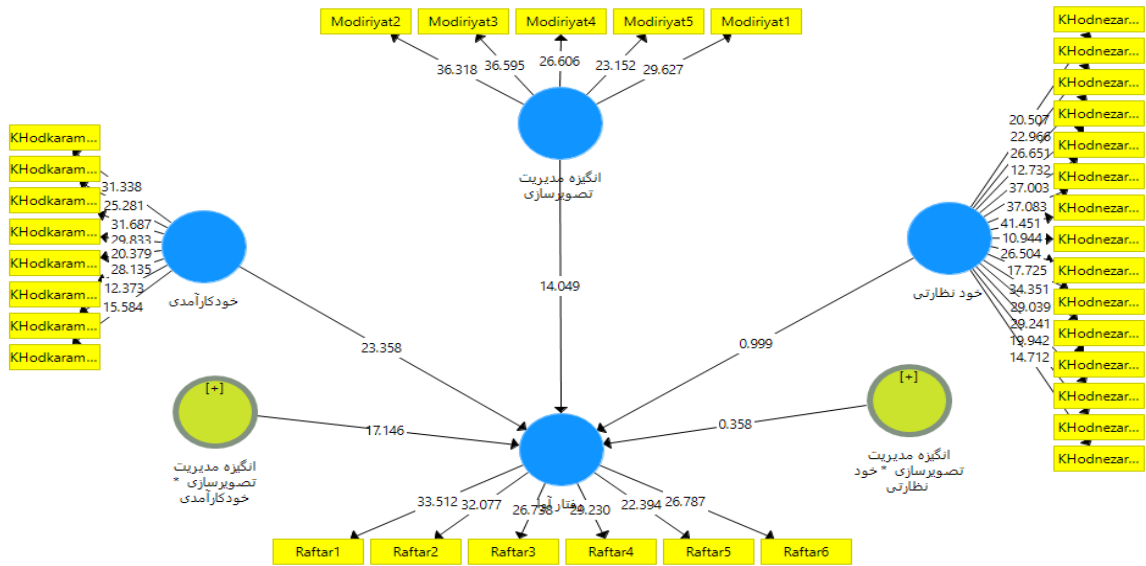
ویژگی	متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۸۵	۵۸٪
	مرد	۱۳۳	۴۲٪
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۰۱	۳۲٪
	کارشناسی	۱۷۶	۵۶٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۱	۱۲٪
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۶۹	۲۲٪
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۱	۳۵٪
	۲۱ سال به بالا	۱۳۸	۴۳٪

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد از ۳۱۸ نفر آزمودنی شرکت‌کننده ۱۸۵ نفر زن و ۱۳۳ نفر مرد هستند. ۵۶ درصد دارای مدرک کارشناسی بودند. ۴۳ درصد دارای سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا داشتند. مدل تحقیق به صورت چهار متغیره و به منظور تشخیص مسیر غیر مستقیم به اجرا درآمد. بر این اساس در شکل ۱ مدل نهایی تحقیق در حالت استاندارد ارائه گردیده است.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

شکل ۲ نیز مدل نهایی تحقیق را در حالت معناداری نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معنا داری

جدول ۳. مقایسه جذر میانگین واریانس خروجی و همبستگی متغیرها

متغیر	انگیزه مدیریت تصویرسازی	خود نظارتی	خودکارآمدی	رفتار آوا
انگیزه مدیریت تصویرسازی	۰/۷۷۱			
خود نظارتی	۰/۷۴۰	۰/۷۱۹		
خودکارآمدی	۰/۷۲۱	۰/۷۱۲	۰/۷۲۷	
رفتار آوا	۰/۶۹۹	۰/۷۰۳	۰/۶۴۳	۰/۷۷۳

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که جذر میانگین واریانس خروجی بیشتر از همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش با یکدیگر است. بنابراین ابزار اندازه گیری از روایی افتراقی مناسب برخوردار است. به این ترتیب می توان گفت که مدل اندازه گیری تحقیق حاضر دارای روایی مناسب می باشد. در روش PLS بررسی برازش کلی مدل به صورت زیر محاسبه می گردد:

$$GoF = \sqrt{Com \times R_{inner}^2}$$

که در آن منظور از \overline{com} عبارت است از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون مدل و همچنین R^2 نیز عبارت از میانگین ضرایب تعیین متغیرهای مکنون تحقیق است. بنابراین میزان این آماره برای مدل تحقیق عبارت است از:

$$GOF = ۰,۷۲۴$$

با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۷۲۴ حاکی از برازش قوی مدل است. جدول شماره ۴ نتایج نهایی مدلیابی معادلات ساختاری متغیرهای تحقیق را برای مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم نشان می دهد.

جدول ۴. بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه	عنوان	ضریب مسیر	ضریب	نتیجه
اول	بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۳۹۱	۱۴/۰۴۹	تایید
دوم	بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودکارآمدی رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۴۱۷	۱۷/۱۴۶	تایید
سوم	بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خود نظارتی رابطه معنی داری وجود دارد.	-۰/۰۰۷	۰/۳۵۸	رد

با توجه به نتایج جدول ۴ و مدل نهایی تحقیق مشخص گردید بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا رابطه معنی داری وجود دارد، همچنین خودکارآمدی ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا را تعدیل می کند ولی خود نظارتی ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا را تعدیل نمی کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی نقش تعدیلی خودکارآمدی و خود نظارتی در ارتباط بین انگیزه مدیریت تصویر سازی و رفتار آوا معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود. یافته های پژوهش نشان داد که بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج پژوهش های (2017) Ho، (2016) Jen-Wei, et all، (2017) Byoung & Hyoung و (2017) Choi، et all (2015) همسو می باشد. همچنین بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودکارآمدی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج پژوهش های (2017) Ho، (2016) Jen-Wei, et all، (2016) Byoung & Hyoung و (2017) Choi, et all (2015) همسو می باشد ولی نتایج نشان داد بین انگیزه مدیریت تصویرسازی و رفتار آوا با نقش تعدیلی خودنظارتی معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد که با پژوهش (2015) Choi, et all همسو نیست.

بنابراین پیشنهاد می شود که مدیریت آموزش و پرورش با بهره گیری از کار گروهی و تشکیل گروه های کاری و افزایش فعالیت های گروهی، زمینه افزایش تصویرسازی متمرکز بر شغل و متمرکز بر خود توسط کارکنان را که ممکن است تأثیر مثبتی بر رفتار آوا و عملکرد آنان و در نهایت سازمان داشته باشد، فراهم کند. همچنین پیشنهاد می شود در آموزش و پرورش فضای کار بگونه ای تیمی فراهم گردد و جو سازمان به گونه ای طراحی گردد که افراد در بیان ایده ها احساساتشان آزادی عمل داشته باشند. در راستای نتایج تحقیق مدیران آموزش و پرورش بایستی قابلیت های خود را تعیین نمایند و سیستم ها و فرآیند ها را همسو کنند تا مطمئن شوند که اطلاعات، افراد، عملکرد و کار به گونه ای جریان می یابد که این قابلیت ها حاصل می شود و فرصت های مشارکت معلمان در وظایف و کارهای سازمانی چالش انگیز و دارای ارزش افزوده را فراهم آورند تا از این طریق خود نظارتی معلمان را بهبود بخشند لذا پیشنهاد می شود از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی، ظرفیت های روانشناختی مثبت معلمان نظیر خودنظارتی را در آنها تقویت نمایند. به طور خلاصه در تبیین یافته های پژوهش می توان گفت تصویر ذهنی سازمانی در حقیقت احساس و نگرش افراد به شغل و بیان کننده طرز تلقی آنها از سازمان است و ارزش های شغلی ژرفی را که در اعماق افکار آنها وجود دارد و در عملکرد آنها ظاهر می شود، نشان می دهد. بنابراین تصویر ذهنی سازمانی نیروی انسانی، تأثیر مستقیم و بسزایی بر سازمان دارد که هر چقدر به رأس هرم نزدیک تر شویم، تأثیر آن افزایش می یابد. تصویر ذهنی سازمانی را می توان برآیند تصاویر ذهنی انسان های درون و بیرون مرتبط با سازمان دانست. بنابراین، این مجموعه کلیه مسئولان در خارج از سازمان و رهبران، کارکنان و مدیران داخل سازمان را شامل می شود. تصویر ذهنی؛ صورت حاصل از تجربه، آموزش، فکر، وهم و خیال درباره خود و پدیده ها در ذهن است. تصویر ذهنی می تواند به واقعیت نزدیک و با آن منطبق و یا از آن دور باشد. تصویر ذهنی، امری لزوماً انفرادی نیست و گروه ها، سازمان ها و جوامع که به دلیل وابستگی به انسان مجازاً از ارگانیزم برخوردارند، نیز می توانند از تصویر ذهنی برخوردار باشند.

سازمان را باید به مثابه یک گروه اجرای موسیقی دانست که شنیدن آوای زیبای آن مستلزم خوب نواخته شدن تمام سازها می باشد. در این میان اگر یکی از سازها خوب نواخته نشود و یا اصلاً صدایی از آن ساطع نگردد، می تواند به ناهمگونی و عدم انعکاس آوای دلنشین آن بیانجامد. این ویژگی سازمان نشأت گرفته از ماهیت سیستمی به لحاظ لزوم همراهی و تلاش تمامی واحدها برای نیل به هدف معین تعریف می گردد. خودکارآمدی، قضاوت فرد از توانایی هایش برای سازماندهی و اجرای مجموعه ای از اعمال لازم برای دستیابی به عملکردهای مشخصی می باشد. این موضوع به مهارت هایی که فرد دارد مربوط نمی شود بلکه به قضاوت فرد از اینکه چه کارهایی را می تواند با مهارتهای موجودش انجام دهد مربوط می شود. محدودیت کلی پژوهش حاضر این است که با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش معلمان تربیت بدنی استان گلستان هستند، می بایست به تفاوت های موجود از لحاظ ساختاری و محیطی توجه کرد بنابراین تعمیم نتایج تحقیق به سایر سازمانها به سادگی امکان پذیر نیست.

References

- Abbaspour A, Sajadi A, Karimi T, Yazdani, H. (2010). Extra role behaviors for the good of organization or the one itself: the impact of upward impression management on OCB. *Journal of Public Administration*, 2(5):107-124.
- Bagherpour T, Jahanian R. (2012). The effect of three different types of mental exercises and modeling of self-efficacy on the novice female college students. *Research in Curriculum Planning*, 9(34): 84-91.
- Betz N E. (2004). Contributions of self-efficacy theory of career counseling: A personal perspective. *Career development quarterly*, 52(1): 340-353.
- Byoung K, Hyoung K. (2017). Subordinates helping, voice, and supervisors evaluation of job performance: The moderating effects of supervisor-attributed motives, *Career Development International*, 22(3): 222-240.
- Choi B, Moon H, Chun J. (2015). Impression management motive and voice: Moderating effects of self-monitoring, self-efficacy, and voice instrument. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(3):1-11.
- Darvish H, Shams M. (2017). Study of the Effect of Political Behavior on Voice Organization. *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 8(25): 1-13.
- Ho J. (2017). The Effect of Supervisor Support on Employee Voice Behavior based on the Self-Determination Theory: The Moderating Effect of Impression Management Motive. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 6(1): 1-8.
- Jen-Wei CH, Yi-Tai S, Cheng Z, et al. (2016). Voice Behavior and Career Success: The Moderating Role of Supervisor Attribution Motives. *Universal Journal of Psychology*, 4(4): 209-217.
- Laramie R, Hataya S, Patrick R. (2019). The Role of Self-Monitoring and Academic Effort in Students' Career Adaptability and Job Search Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(4): 726-740.
- Moradiani Gilani N, Zardoshtian Sh. (2020). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Commitment. *Research on Educational Sport*, 8(18): 157-178.
- Shiri A, Rezaei Z, Shakarami M. (2016). Examining the Effect of Positive Impression Management on Conflict Management Strategies. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(17): 95-122.
- Su X, Yating L, Nancy H. (2017). Voice Behavior, Supervisor Attribution and Employee Performance Appraisal. *Sustainability*, 9(1): 1-14.
- Tabarsa Gh, Moeini Korbekandi M. (2015). Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout. *Journal of Management Studies in Development & Evolution*, 23(76): 157-186.
- Zehir C, Erdogan E. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership Through Employee Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 24(2): 1389-1404.

Investigating the Modulatory Role of Self-Efficacy and Self-Monitoring in the Relationship between Illustration Management Motivation and Ava Behavior of Physical Education Teachers in Golestan Province

Hamid Rezaei^{1*}

Mahsa Zamani²

Abstract

Purpose: The aim of this study was to investigate the relationship between illustration management motivation and Ava behavior with the modulatory role of self-efficacy and self-monitoring of physical education teachers in Golestan province.

Methodology: This was a descriptive-correlational study that was conducted as a survey. The statistical population of the study included physical education teachers in Golestan province with a volume of 1840 people, of which 318 as a sample using Krejcie-Morgan table and sample method. Simple random sampling was selected. To collect the data, Choi et al. (2015) Imaging Management Motivation Questionnaire, Zuhair and Erdogan Staff Voice (2011), Betz Self-Efficacy (2004) and Choi et al. (2015) Self-Supervision Questionnaire were used to collect data. Data analysis was performed using structural equation modeling with Smart PLS software.

Findings: The results of the analysis showed that there was a significant relationship between image management motivation and Ava behavior. Also, there was a significant relationship between image management motivation and Ava behavior with self-efficacy modulatory role, but there was no significant relationship between image management motivation and Ava behavior with self-regulatory moderation role.

Conclusion: Based on the research findings, the variable of motivation of illustration management explains and predicts the behavior of sound, ie increasing the motivation of teachers' illustration management increases their behavior and vice versa.

Keywords: Illustration Management Motivation, Self-Efficacy, Self-Monitoring, Ava Behavior, Physical Education Teachers.

¹ Assistant Professor of Management, Higher Education Institution of Pardisan, Fereydunkenar, Iran (Corresponding Author) .rezaei.hamid66@gmail.com

² Sama Lecturer, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran. mahsa.zamani1394@gmail.com