

بررسی شدت میانگین تفکیک خود پنداره بر شناخت احساس هویت کارکنان با توجه به نقش تعدیل

کننده وضوح خود پنداره در سازمان های دولتی

حسن ولیان^{۱*}، علیرضا کوشکی جهرمی^۲، پونه نیلوفری^۳

۱. گروه مدیریت، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ی مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳. گروه روانشناسی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره دوم، شماره دوازدهم، مهرماه ۱۳۹۶، صفحات ۱۴-۳۶

چکیده

سلامت روانی به عنوان یکی از متغیرهای بهداشتی سازمان ها همواره مورد توجه بوده است.، چرا که می تواند در ایفای نقش با کیفیت تر فرد در سازمان مهم و قابل توجه باشد. در واقع شناخت هویت فردی کارکنان می تواند به فرد در حفظ آرامش بیشتر و زندگی کاری و اجتماعی آسان تر کمک شایانی نماید. هدف این تحقیق، بررسی تاثیر تفکیک خود پنداره بر پیش بینی حس هویت کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده وضوح خود پنداره در سازمان های دولتی می باشد. جامعه ی آماری این تحقیق، ۱۱ سازمان دولتی استان گلستان می باشد. که از میان آنها از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان تازه استخدام شده (زیر ۵ سال) که دارای مدرک دیپلم تا لیسانس هستند و در بازه سنی ۲۸ تا ۳۸ سال قرار دارند، براساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. یافته های تحقیق حاکی از آنست که همراستایی تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره در سازمان های دولتی که دارای میانگین بالاتری هستند، معیار مناسبی برای شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی محسوب می شود.

کلید واژه: تفکیک خود پنداره، وضوح خود پنداره، هویت فردی کارکنان.

مقدمه

حرمت نفس از تعریفی که فرد از خودش دارد یا برداشت درونی شده درباره خود حاصل می شود. در واقع «خود» نوعی نقشه ادراکی^۱ است که اطلاعات ما درباره خود و محیط اطرافمان را طبقه بندی می کند. (انصاری و جان بزرگی، ۱۳۹۵). دیدگاه سنتی درباره «من» استوار و ثابت قدم (من به عنوان احساس فاعلی) با «من» پویا و متمایز (من به عنوان نوعی برداشت عینی از خود)، جایگزین شده است. هر دوی این من یعنی من فاعلی (I) و من عینی (Me) هر دو در ارتباط بین فردی با دیگران، جهان و ارزش هایی که شخص به خود و یا به ادراکات خود مربوط می کند، تشکیل می شود. اما دیدگاه جدید درباره من (خود عینی) ضرورتاً، به حس هویت افراد، اشاره دارد. چرا که، من عینی بیشتر در اثر ارزشیابی دیگران و درونی شدن آن شکل می گیرد که باعث تشکیل خودپنداره^۲ می شود. می توان گفت، تفکیک خود پنداره به عنوان یک جنبه ساختاری از خود پنداره، ارائه دهنده ی یک تعریف از خود می باشد که نشان دهنده ی نقش های اجتماعی و یا موقعیت های متفاوت همچون به عنوان همسر، به عنوان همکار، به عنوان مدیر، به عنوان کارمند و ... می باشد. (دیهل و همکاران^۳، ۲۰۰۱). بعبارت دیگر، چون انواع جنبه های خود با توجه به محتوی آن، تغییر پیدا می کند، تجربه ذهنی فرد درباره خود نیز تغییر پذیر می باشد. این موضوع، این سوال را مطرح می سازد که چگونه حس هویت فردی شکل می گیرد، و در چنین تعدد منیت های فردی حفظ می شود. به بیان دیگر، خودپنداره بیشتر به تصور دیگران از خود مربوط است. این برداشت آنقدر درونی شده که به باورهای عمیق و یکپارچه فرد تبدیل شده است. دوناهاو و همکاران^۴ (۱۹۹۳)، واژه تفکیک خود پنداره^۵ را پیشنهاد کردند که به تمایل فرد برای نگرستن به خود با ویژگی های شخصیتی متفاوت فرد در نقش های اجتماعی، اشاره دارد. در واقع این مفهوم متفاوت از خود پنداشت می باشد. خود پنداشت به شناخت فرد از خودش آنگونه که خود تجربه کرده و می کند، مربوط است. در حالیکه اگر خودپنداره را تصویری از خود، بدان گونه که دیگران در طول زندگی به به فرد القاء می کنند، تعریف می نمایند. زمانیکه این دو مفهوم بر هم منطبق نباشند، طبق نظر راجرز^۶، اصطلاحاً ناهمگونی^۷ ظهور می کند. شاخص تفکیک خود پنداره، براساس رتبه بندی افراد با توجه به چگونگی توصیف یک سری مجموعه از ویژگی های مربوط به خود در نقش های اجتماعی مختلف، ارزیابی، و می تواند بر حسب انحراف معیار، میانگین همبستگی یا تفاوت های مطلق در میان نقش ها، بیان شود. (کمپل و همکاران^۸، ۲۰۰۳؛ دوناهاو و همکاران^۹، ۱۹۹۳؛ استیلا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰). دوناهاو و

¹ conceptual map

² self-concept

³ Diehl, Hastings, & Stanton

⁴ Donahue, Robins, Roberts, and John

⁵ self-concept differentiation (SCD)

⁶ Rogers

⁷ Congruency

⁸ Campbell, Assanand, and Di Paula

⁹ Donahue et al.

¹⁰ Sty alankowski, and Suszek

همکاران^۱ (۱۹۹۳) در راستای این باور قدیمی که داشتن یک رویه مشخص، یک وجه ضروری از خود و یک شاخص معنادار از انطباق پذیری اثربخش و سلامت فکری است (جیمز^۲، ۱۹۸۰؛ لکی^۳، ۱۹۴۵؛ راجرز^۴، ۱۹۵۹)، دریافت که میزان بالای تفکیک خود پنداره، با مشکلات بین فردی و درون فردی، از جمله پریشانی عاطفی، تخطی از هنجارهای اجتماعی و عدم برقراری ارتباط با نقش، رابطه ی تنگاتنگی دارد. این تاثیر در تحقیقات بعدی، که انواع پیامد های اصلاح پذیری، از جمله حس بلوغ هویت را مورد بررسی قرار می داد، تأیید گردید و از این فرض حمایت نمود که تنوع محتوایی در دیدگاه های فردی بدلیل بخش بندی خود پنداره می باشد و منجر به بخش به بخش شدن هویت می گردد. (بلاک^۵، ۱۹۶۱؛ کمپل و همکاران^۶، ۲۰۰۳؛ دیهل و همکاران^۷، ۲۰۰۱؛ پیلارسکا و سوچانسکا^۸، ۲۰۱۵؛ شلدان و همکاران^۹، ۱۹۹۷؛ استیلا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰). از طرف دیگر این سوال مطرح است که آیا ارتباط تفکیک خود پنداره با حس هویت فردی کارکنان (مانند: آگاهی و تجربه ی ذهنی از ویژگی های درونی، سازگاری، تداوم، یگانگی، مرز های فردی و احترام به خویشتن) تحت تاثیر پذیر سایر عوامل دیگر است یا خیر؟ (بلاسی و گلودیس^{۱۱}، ۱۹۹۵؛ پیلارسکا^{۱۲}، ۲۰۱۶). بطور خاص، این موضوع مورد تحقیق و بررسی قرار می گیرد که آیا تاثیر تفکیک خود پنداره بر حس هویت فردی، تحت تاثیر وضوح خود پنداره است یا خیر و چگونه. وضوح خود پنداره^{۱۳}، یک جنبه ساختاری از مفهوم خود است که به این موضوع اشاره دارد که تا چه اندازه مفهوم من، برای یک فرد بخوبی و به روشنی تعریف شده است و این تعریف دائمی یا موقتی می باشد. (کمپل^{۱۴}، ۱۹۹۰). عبارت دیگر وضوح خودپنداره به تعریف روشن و شفاف بود محتویات درونی خودپنداره یک فرد اشاره دارد که دارای سازمانی و پایداری می باشد. تحقیقات نشان داد یک رابطه مثبت بین وضوح خود پنداره و چندین شاخص سازگاری فردی (تعهد هویت و حس هویت) وجود دارد. (بیگلر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۱؛ کمپل و همکاران، ۱۹۹۶؛ کروکتی و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۸؛

¹ Donahue, Robins, Roberts, and John

² James

³ Lecky

⁴ Rogers

⁵ Block

⁶ Campbell et al.

⁷ Diehl, Hastings, and Stanton

⁸ Pilarska and Sucha ska

⁹ Sheldon et al

¹⁰ Sty at al.

¹¹ Blasi and Glodis

¹² Pilarska

¹³ Self-concept clarity (SCC)

¹⁴ Campbell et al.

¹⁵ Bigler et al

¹⁶ Crocetti, Rubini, and Meeus

پیلارسکا و سوچانسکا^۱، ۲۰۱۳؛ ریتچی و همکاران^۲، ۲۰۱۱؛ وانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۶). یعنی هر قدر فرد درک روشن تری از خود داشته باشد و درون خود را بهتر بشناسد، هویت بیشتری را کسب می نماید. در حالیکه تحقیقات قبلی نشان داد که یک رابطه متوسط و معکوس بین تفکیک خود پنداره و شفافیت خود پنداره، وجود دارد، هر دو متغیر مفهوم خود پنداره را اندازه گیری می کنند. (کمپل و همکاران، ۲۰۰۳؛ رافایل و هیلر^۴، ۲۰۱۰؛ بوچر، ۲۰۱۱؛ پومیرانس و کونورسی^۵، ۲۰۱۰).

این رابطه، این سوال را مطرح می سازد که آیا بهتر است تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره بعنوان پدیده های متضاد و منحصر بفرد و یا بعنوان پدیده های مجزا با سازه های مرتبط بهم، در نظر گرفته شوند یا خیر. در نظر گرفتن تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره بعنوان پدیده های منحصر بفرد با سنت قدیمی روانشناسی شخصیت همخوانی و به تغییر پذیری محتوای درونی افراد کمک می کن. (بلاک^۶، ۱۹۶۱). بطور دقیق تر، این استدلال باور دارد که تغییر پذیری نقش فرد به نقش دیگر براساس ویژگی های رفتاری، منجر به نوعی ابهام درونی می شود و توانایی فرد را برای یک تعریف از خود بمنظور ارایه یک چهارچوب یکنواخت از تفکرات، احساسات و رفتار، مرز بندی می کند. همانطور که دوناهو و همکاران^۷ (۱۹۹۳) و سوخ^۸ (۲۰۰۷) بیان نمودند، افرادی که در توصیف خود دارای نوسانات زیادی هستند و از ثبات شخصیتی کمتری برخوردار هستند، نسبت به زمینه های اجتماعی، حساسیت بیشتری از خود نشان می دهند، بطوریکه شدت نسبت به دیدگاه های دیگران حساس هستند و آن را می پذیرند و نسبت به تجربه های خود آنها را در الویت قرار می دهند. هر چقدر فرد بیشتر به سمت تحقق انتظاراتی که در قالب نقش از او می رود، حرکت کند، بیشتر از خود واقعی اش دور خواهد شد. (مازلو^۹، ۱۹۶۸؛ راجرز^{۱۰}، ۱۹۵۹). یک تحقیق تجربی از این دیدگاه حمایت می کند که یک رابطه منفی بین تفکیک خود پنداره و اصالت خود (هویت فردی) (بوچر^{۱۱}، ۲۰۱۱؛ شلدان و همکاران^{۱۲}، ۱۹۹۷) و همخوانی (شلدان و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲) و یک رابطه مثبت بین وضوح خود پنداره و تمایل به پذیرش دیدگاه دیگران بدون چون چرا (لوتز و روس^{۱۴}، ۲۰۰۳) و تضاد در نقش (شلدان و همکاران، ۱۹۹۷) وجود دارد. دو ملاحظه ی تئوریک، دو راه حل دیگر را پیشنهاد می کند. ابتدا، تفکیک و وضوح خود پنداره ثبات درونی خود باوری را نشان می دهد، اما وضوح خود پنداره از وسعت و

¹ Pilarska and Sucha ska

² Ritchie et al

³ Wong, Vallacher, and Nowak

⁴ Rafaeli and Hiller

⁵ Pomerance and Converse

⁶ Block

⁷ Donahue, Robins, Roberts, and John

⁸ Suh

⁹ Maslow

¹⁰ Rogers

¹¹ Boucher

¹² Sheldon et al.

¹³ Sheldon et al

¹⁴ Lutz and Ross

گسترده‌تری برخوردار می‌باشد و شامل شدت، اطمینان و ثبات موقتی بیشتر برای خود باوری می‌باشد. (کمپل^۱، ۱۹۹۰). دوم، پیشنهاد می‌شود که تفکیک یا متمایز سازی خود پنداری در نقش‌های مختلف ممکن است، از ناسازگاری روانی نشأت گرفته باشد و علامتی از بخش بندی و اشتقاق پذیری (دوناهو و همکاران^۲ ۱۹۹۳؛ بلاک^۳، ۱۹۶۱) تلقی گردد. اما زمانیکه متمایز سازی خود پنداره، مبتنی بر تخصص‌گرایی و پیچیدگی باشد و نه ناسازگاری روانی، نشان دهنده‌ی سلامت فردی است. (لین ویل^۴، ۱۹۸۵؛ لوتز و روس^۵، ۲۰۰۳). وضوح (یا فقدان خود) در خود پنداری یک معیار مفید برای تمیز قابل شدن بین دو موقعیت می‌باشد. این بدان معناست که میزان بالای تفکیک خود پنداره^۶ نشان دهنده‌ی سلامت پایین فرد است، اما میزان بالای وضوح خود پنداره^۷ نشان دهنده‌ی سلامت پایین فرد نمی‌باشد. بعبارت دیگر، غلبه خود تفکیک خود پنداره بر وضوح خود پنداره، حرمت نفس فرد را پایین می‌آورد و فرد را از خود واقعی و سلامت روانی دور می‌کنند. (فراگر و فادیمان، ۱۹۹۸؛ به نقل از نورعلیزاده و همکاران ۱۳۹۱). می‌توان چنین استدلال نمود که داشتن دیدگاه‌های متفاوت، اما منسجم و شفاف از خود به ایجاد یک حس هویت و کنار آمدن با پیچیدگی دنیای اجتماعی، کمک شایانی می‌نماید. (اریکسون^۸، ۱۹۶۸؛ لینویل^۹، ۱۹۸۵). ایجاد حس هویت فردی، ظرفیت خلق و تسلط بر هدف زندگی را در بر می‌گیرد. معنای شخصی به عنوان داشتن هدف در زندگی و کار، داشتن احساس هدایت، احساس نظم و دلیلی برای بودن تعریف شده است. (خسروی و برجعلی، ۱۳۹۵). در واقع هویت فردی منتج از تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره، می‌تواند در مشخص کردن هدف زندگی کاری و اجتماعی افراد نقش قابل تاملی ایفا نماید و معنای منسجم تری از خود ایجاد می‌کند. (ریکر^{۱۰}، ۱۹۹۷). نکته‌ی مهم و قابل توجه اینست که هویت یابی فردی می‌تواند از بسیاری از بحران‌های وجودی مانند استرس، فشار و تضاد کاری، تعصب و ... جلوگیری نماید و امکان معنا بخشیدن به فرد را در زندگی به خصوص محیط کاری برای فرد ایجاد کند و فشارهای حاصل از شرایط تنش‌زای محیط کار را بکاهد. (خسروی و برجعلی، ۱۳۹۵). برخی از شواهد تجربی از این باور حمایت می‌کنند که تفکیک و وضوح خود پنداره بهم مرتبط هستند اما دارای مولفه‌های مجزا می‌باشند. در حقیقت، رابطه بین تفکیک و وضوح خود پنداره قابل توجه است اما با یکدیگر همپوشانی ندارند. در راستای این استدلال، بیگلر و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۱)، این موضوع را مورد بررسی قرار دادند که تا چه اندازه متغیرهای تفکیک و وضوح خود پنداره، می‌

¹ Campbell

² Donahue et al

³ Block

⁴ Linville

⁵ Lutz and Ross

⁶ self-concept differentiation (SCD)

⁷ Self-concept clarity (SCC)

⁸ Erikson

⁹ Linville

¹⁰ Reker

¹¹ Bigler et al

توانند میزان سلامت روانی را پیش بینی نمایند (احترام به خویشتن، حس انسجام، تعادل عاطفی). آنها بدین نتیجه رسیدند که تفکیک و وضوح خود پنداره، هم واریانس منحصر بفرد و هم واریانس مشترک را در اندازه گیری سازگاری روانی در نظر می گیرند و قدرت پیش بینی کننده گی وضوح خود پنداره، بیشتر از قدرت پیش بینی کننده گی تفکیک خود پنداره می باشد. در دیدگاه دیگری از تفکیک و وضوح خود پنداره، دیهل و های^۱ (۲۰۱۱)، از تجزیه و تحلیل خوشه ای برای شناسایی معنادار و مفهومی یک گروه از افراد، براساس نمرات تفکیک و وضوح خود پنداره، استفاده کرده و نشان دادند این گروه ها برحسب تفاوت های روانی، با یکدیگر متفاوت می باشند. در واقع این تحقیق تلاش دارد با اقتباس از تحقیقات قبلی رابطه متقابل بین تفکیک و وضوح خود پنداره را در زمینه تاثیرگذاری بر هویت فردی، بررسی نماید. آیا به این دلیل که تفکیک خود پنداره منجر به وضوح خود پنداره اندک و در نهایت منجر به حس ضعیف هویت فردی می شود، یک موضوع مشکل زا ست؟ آیا این دو عوامل می توانند بر یکدیگر همپوشانی داشته باشند، بطوریکه رابطه بین تفکیک خود پنداره و حس ضعیف هویت فردی، از قدرت اندکی در میان افرادی با وضوح خود پنداره بالا، نسبت به افرادی با وضوح خود پنداره پایین، برخوردار است. در حالت اول، وضوح خود پنداره پایین، ضرورتاً یک شرط از قبل وجود داشته، تلقی نمی شود، بلکه شرطی است که در نتیجه ی من بی نهایت حساس به محتوی، بوجود می آید. می توان چنین گفت که وضوح خود پنداره بعنوان یک میانجی عمل می نماید. در حالت دوم، تغییر پذیری مبتنی بر نقش، در خود پنداری، کم یا زیاد، مشترک است، اما ضعف در هویت فردی، به احتمال زیاد در افراد فاقد وضوح خود پنداره، مشاهده می شود. بنابراین می توان چنین گفت که وضوح خود پنداره بعنوان یک تعدیل کننده عمل می کند. بمنظور درک بهتر رابطه ی بین تفکیک و وضوح خود پنداره در پیش بینی حس هویت فردی، این تحقیق فرضیه زیر را مورد آزمون قرار می دهد:

۱. همراستایی بین ابعاد تفکیک خود پنداره موجب شناخت حس هویت کارکنان در سازمان های دولتی می شود.
۲. همراستایی بین ابعاد وضوح خود پنداره موجب شناخت حس هویت کارکنان در سازمان های دولتی می شود.
۳. وضوح خود پنداره همراستایی ابعاد تفکیک خود پنداره و شناخت حس هویت کارکنان در سازمان های دولتی می را تعدیل می کند.

روش پژوهش

از آنجاییکه این تحقیق به دنبال بررسی تاثیر تفکیک خود پنداره بر پیش بینی حس هویت فردی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده وضوح خود پنداره می باشد، از این نظر کاربردی تلقی می گردد. همچنین از آنجاییکه هر تحقیق از حیث هدف تحقیق به سه دسته تحقیقات اکتشافی، تبیینی و توصیفی تقسیم می شود باید گفت، این تحقیق از حیث هدف جزء تحقیقات توصیفی است، چرا که از طریق بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از طریق جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه به دنبال توصیف شرایط موجود

¹ Diehl and Hay

می باشد. و در نهایت تحقیقات بر مبنای نوع داده ها به دو دسته ی کمی و کیفی تقسیم می شود. این تحقیق از این حیث جزء تحقیقات کمی محسوب می شود، چرا که از طریق پرسشنامه و سوالات بسته به دنبال بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از طریق رگرسیون می باشد. اطلاعات توسط نرم افزار SPSS و از طریق ضریب همبستگی و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. جامعه ی آماری این تحقیق ۱۱ سازمان دولتی استان گلستان می باشد. در این تحقیق با توجه به ماهیتش، کارکنان تازه استخدام شده (زیر ۵ سال) که دارای مدرک دیپلم تا لیسانس هستند و در بازه سنی ۲۸ تا ۳۸ سال قرار دارند، به عنوان هدف مورد بررسی قرار گرفتند و از طریق نمونه گیری تصادف طبقه ای نمونه ای هر سازمان مشخص گردید. دلیل انتخاب این جامعه ی آماری اینست که این افراد، بدلیل جدیدالورود بودن در سازمان، هویت سازمانی شان در حال شکل گیری می باشد و بلوغ اداری آنها هنوز به تکامل نرسیده است و این موضوع می تواند نتایج این تحقیق را چالشی تر نماید. حجم نمونه براساس روش فرمول کوکران محاسبه می شود:

$$n = \frac{239 * 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{239 * 0.05 * 0.05 + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5} = 148$$

همانطور که مشاهده می فرمایید تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جدول زیر حاوی اطلاعات ذکر شده می باشد:

جدول ۱. جامعه ی آماری و نمونه ی تحقیق

شماره	نام ادارات	تعداد کارکنان دارای ۵ سال و زیر ۵ سال سابقه ی کاری	درصد های تشکیل دهنده	نمونه گیری براساس روش طبقه ای
۱	اداره ی امور مالیاتی	۴۳	٪۱۸	۲۶
۲	اداره ی آموزش و پرورش	۳۲	٪۱۳/۳۸	۲۱
۳	اداره ی برنامه ریزی و بودجه	۲۶	٪۱۰/۸۷	۱۶
۴	اداره ی بنیاد مسکن	۱۷	٪۷/۱۱	۱۰
۵	اداره ی بهزیستی	۱۰	٪۴/۱۸	۶
۶	اداره ی تعزیرات حکومتی	۱۲	٪۵	۷
۷	اداره ی جهاد کشاورزی	۱۸	٪۷/۵۳	۱۱
۸	اداره ی راه و شهر سازی	۸	٪۳/۳۴	۵
۹	اداره ی محیط زیست	۸	٪۳/۳۴	۵
۱۰	اداره ی میراث فرهنگی	۱۴	٪۵/۸۵	۹
۱۱	نیروی انتظامی	۵۱	٪۲۱/۶۷	۳۲
	جمع	۲۳۹	۱۰۰	۱۴۸

ابزار تحقیق شامل ۳ پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

تفکیک خود پنداره: با استفاده از پرسشنامه عدم خود انسجامی استیلا و همکاران^۱ (۲۰۱۰) و براساس روش پیشنهاد شده توسط دوناهو و همکاران^۲ (۱۹۹۳) اندازه گیری می شود. وظیفه شرکت کنندگان، رتبه بندی هفت ویژگی توصیفی فردی (فعال بودن، روشن فکری، وفادار بودن، خود مختار بودن، کاردان بود، مستقل بودن و صادق بودن) در پنج نقش اجتماعی مختلف (همسر، کارمند، سرپرست، مدیر و دوست)، با استفاده از مقیاس هفت گزینه ای می باشد. امتیاز کل، نشان دهنده ی تفکیک خود پنداره بالا و تفکیک خود پنداره پایین می باشد. (مانند، تفاوت در نقشی که به عنوان مدیر ایفا می کند با نقشی که به عنوان همسر ایفا می کند). انحراف استاندارد هر کدام از رتبه بندی های ویژگی های شخصیتی شرکت کنندگان، اندازه گیری و سپس میانگین آنها محاسبه گردید. مقادیر بالا، نشان دهنده ی انحراف معیار بیشتر در نقش های مختلف و تفکیک بیشتر خود پنداری، می باشد. بعبارت دیگر هر قدر امتیاز کسب شده ی مشارکت کنندگان بالاتر باشد، این به معنای آنست که تفکیک پذیری خود پنداری افراد بالاتر است.

شفافیت خود پنداره: با استفاده از پرسشنامه ای به همین نام که روایی و پایایی آن توسط کمپل و همکاران^۳ (۱۹۹۶)؛ پیلارسکا و سوچاریسکا^۴ (۲۰۱۳) تایید شد، مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه، شامل ۱۲ آیتم است که سازگاری درک شده و ثبات موقتی خود باوری را اندازه گیری می کند. (مانند، گاهی اوقات احساس می کنم، من واقعاً آن کسی نیستم که وانمود می کنم؛ بنظر می رسد که باور هایم نسبت به خودم، بطور مکرر تغییر می کند؛ بندرت، تضاد بین جنبه های مختلف شخصیتی ام را تجربه می کنم). این پرسشنامه مبتنی بر مقیاس لیکرت و دارای ۵ گزینه می باشد که گزینه ۱ برابر با «کاملاً مخالف» و گزینه ۵ برابر با «کاملاً موافق» است. امتیاز کل از طریق مجموع کل آیتم ها محاسبه می شود و امتیاز بیشتر نشان دهنده ی شفافیت خود پنداری بیشتر می باشد.

حس هویت فردی: با استفاده از نسخه توسعه یافته ای پرسشنامه ی چند بعدی هویت (MQI) پیلارسکا (۲۰۱۲) اندازه گیری می شود. این پرسشنامه شامل ۴۳ آیتم می باشد، که شش حس مربوط به هویت را مثل (داشتن رضایت درونی، منحصر بفرد بودن، مرز های شخصی، وابستگی، تداوم و احترام به خویشتن) را شامل می شود. امتیازات بالا نشان دهنده ی حس هویت فردی کارآمد و امتیازات پایین نشان دهنده ی هویت فردی ناکارآمد می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه MQI، در تحقیقات قبلی مثل پیلارسکا (۲۰۱۲) و پیلارسکا و سوچاریسکا (۲۰۱۵) محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. تمام آیتم ها (گاهی اوقات احساس می کنم که افراد نزدیک به من، بخش مهمی از زندگی ام را تشکیل می دهند، گاهی اوقات احساس می کنم که بخشی از یک ماجرا هستم و می دانم که زمان می گذارد و من در حال تغییر می باشم) بر حسب ۴ گزینه، ارزیابی می شوند، بطوریکه عدد صفر برابر با کاملاً مخالف/هرگز

¹ Sty et al.

² Donahue et al

³ Campbell et al.

⁴ Pilarska and Sucha ska

و عدد ۳ برابر با کاملاً موافق/همیشه، می باشد. تنها نمره جهانی برای MQI در این تحقیق، مورد استفاده قرار گرفت و برحسب میانگین نمرات شش پرسشنامه فرعی، محاسبه گردید.

چارچوب نظری

برزونسکی^۱ در چارچوب رویکرد شناختی-اجتماعی مفهوم هویت را تحت عنوان «نظریه خود^۲» مطرح نموده است. او معتقد است، نظریه خود یک ساختار مفهومی است که از مجموعه ی اصول، پیش فرض ها و سازه های مرتبط با خود در تعامل با دنیای اطراف تشکیل شده و شامل دانش رویه ای^۳، یا روان بنه های بازنمایی^۴ یا سازه های فردی است که برای درک و معناداری به حوادث و تجربه های فردی به کار می رود. در واقع نظریه خود، مبتنی بر نظریه خود پنداره و خود برداشت می باشد که دارای تفاوت های مفهومی از همدیگر می باشند. هر فرد در ذهن خود، تصویری از خویشتن دارد؛ به عبارت دیگر، ارزشیابی کلی فرد از شخصیت خویش را «خودپنداره» یا «خودانگاره» می نامند. (عشور نژاد، ۱۳۸۷). این ارزشیابی ناشی از ارزشیابی های ذهنی است که معمولاً از ویژگی های رفتاری خود به عمل می آوریم. در نتیجه، خودپنداره ممکن است مثبت یا منفی باشد. افراد بر اساس همین منبع تلاش های خود را نظم می دهند و جهت دهی می کنند. (زینلی، ۱۳۹۴). کارل راجرز معتقد است خود پنداره بر ادراک فرد از جهان و رفتارش تاثیر گذار است و این موضوع بر هویت فردی نیز می تواند موثر باشد. ایجاد حس هویت فردی، ظرفیت خلق و تسلط بر هدف زندگی را در بر می گیرد. معنای شخصی به عنوان داشتن هدف در زندگی و کار، داشتن احساس هدایت، احساس نظم و دلیلی برای بودن تعریف شده است. (خسروی و برجعلی، ۱۳۹۵). در واقع هویت فردی منتج از تفکیک خودپنداره و وضوح خود پنداره، می تواند در مشخص کردن هدف زندگی کاری و اجتماعی افراد نقش قابل تاملی ایفا نماید و معنای منسجم تری از خود ایجاد می کند. (ریکر، ۱۹۹۷). نکته ی مهم و قابل توجه اینست که هویت یابی فردی می تواند از بسیاری از بحران های وجودی مانند استرس، فشار و تضاد کاری، تعصب و ... جلوگیری نماید و امکان معنا بخشیدن به فرد را در زندگی به خصوص محیط کاری برای فرد ایجاد کند و فشارهای حاصل از شرایط تنش زای محیط کار را بکاهد. (خسروی و برجعلی، ۱۳۹۵).

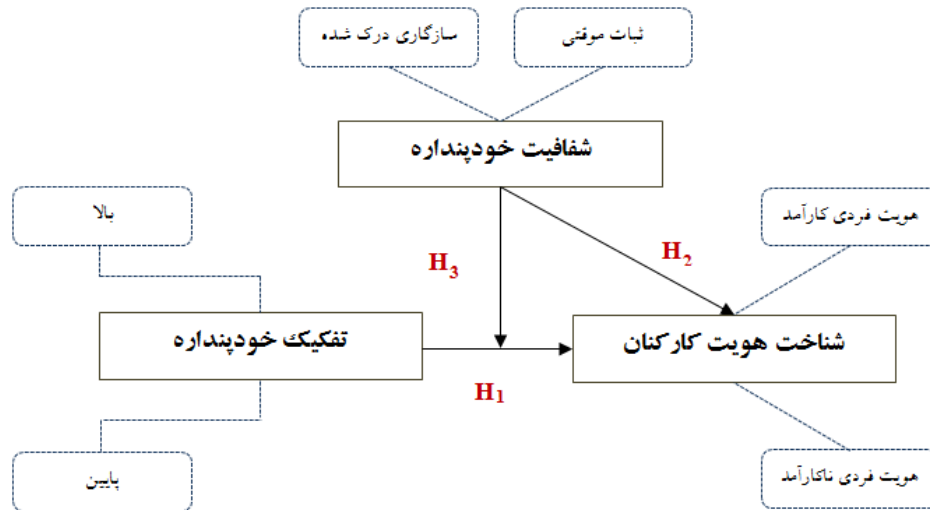
¹ Berzonsky

² Self- theory

³ Knowledge-procedural

⁴ Representation schemas

⁵ Reker



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: پیلارسکا، ۲۰۱۶).

یافته ها

با توجه به اینکه در این تحقیق ۱۱ سازمان دولتی مورد بررسی قرار گرفت نتایج بررسی توصیفی متغیرها و تعیین حالت غالب متغیرهای تحقیق در جدول زیر خلاصه شده است:

جدول ۲. تعیین حالت غالب متغیرهای تحقیق در سازمان های دولتی

شفافیت خود پنداره		حس هویت فردی		تفکیک خود پنداره		حالت غالب سازمان های دولتی	
ثبات موقتی	سازگاری درک شده	هویت فردی ناکارآمد	هویت فردی کارآمد	پایین	بالا	میانگین	حالت غالب
۱/۱۸	۳/۲۸	۴	۳/۷۷	۴/۰۱	۵/۲۸	میانگین	امور مالیاتی
شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده		هویت فردی ناکارآمد		تفکیک خود پنداره بالا		حالت غالب	امور مالیاتی
۱/۷۶	۳/۲۷	۳/۱۳	۴/۲۲	۳/۹۲	۵/۱۱	میانگین	آموزش و پرورش
شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده		هویت فردی کارآمد		تفکیک خود پنداره بالا		حالت غالب	آموزش و پرورش
۱/۵۹	۳/۴۱	۳/۲۱	۴/۵۸	۵/۰۹	۵/۰۳	میانگین	

¹ Pilarska

برنامه ریزی و بودجه	حالت غالب	حالت تعادل	هویت فردی کارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
بنیاد مسکن	میانگین	۳/۹۹	۵/۳۴	۴/۷۳
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره پایین	هویت فردی کارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
بهبودی	میانگین	۳/۸۷	۵/۴۵	۴/۴۲
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره پایین	هویت فردی ناکارآمد	شفافیت خود پنداره ثبات موقتی
تعزیرات حکومتی	میانگین	۳/۳۳	۵/۴۷	۲/۱۹
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره پایین	هویت فردی ناکارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
جهاد کشاورزی	میانگین	۵/۱۲	۵/۱۹	۴/۳۸
	حالت غالب	حالت تعادل	هویت فردی کارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
راه و شهر سازی	میانگین	۳/۸۶	۴/۴۹	۴/۵۳
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره پایین	هویت فردی کارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
محیط زیست	میانگین	۵/۶۱	۳/۹۸	۴/۷۳
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره بالا	هویت فردی کارآمد	شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده
میراث فرهنگی	میانگین	۵/۸۸	۴/۰۲	۳/۵۶
	حالت غالب	تفکیک خود پنداره بالا	هویت فردی ناکارآمد	شفافیت خود پنداره ثبات موقتی
نیروی انتظامی	میانگین	۳/۳۹	۵/۶۹	۳/۱۴
			۴/۲۷	۱/۸۶

شفافیت خود پنداره ثبات موقتی	هویت فردی ناکارآمد	تفکیک خود پنداره پایین	حالت غالب
------------------------------	--------------------	---------------------------	--------------

براساس نتایج توصیفی متغیرهای تحقیق مشخص گردید، در ۱۱ سازمان مورد بررسی ۴ سازمان همچون اداره ی امور مالیاتی، آموزش و پرورش، محیط زیست و میراث فرهنگی تفکیک خود پنداره بالا داشتند و ۵ سازمان بنیاد مسکن، بهزیستی، تعزیرات حکومتی، راه و شهر سازی و نیروی انتظامی دارای تفکیک خود پنداره پایین می باشند و ۲ سازمان برنامه ریزی و بودجه و جهاد کشاورزی دارای حالت تعادل در بین افراد تفکیک خود پنداره هستند. در واقع تفکیک خود پنداره ی بالا اشاره به تفاوت نقشی هر فرد در سازمان و در اجتماع دارد و تداخل نقش های شغلی تأثیری در زندگی اجتماعی فرد در حد کنترل شده وارد نمی کند اما سازمان هایی که دارای حالت غالب تفکیک خود پنداره ی پایین هستند کارکنانشان معمولاً بنا به دلایل مختلفی همچون عدم کسب تجربه یا مشکلات عدیده ای روانشناختی و اجتماعی و اقتصادی دارای تداخل نقش های شغلی با نقش های اجتماعی هستند. همچنین در بعد حس هویت فردی تعداد ۶ سازمان آموزش و پرورش، برنامه ریزی و بودجه، بنیاد مسکن، جهاد کشاورزی، راه و شهر سازی و محیط زیست دارای هویت فردی کارآمد می باشند و تعداد ۵ سازمان امور مالیاتی، بهزیستی، تعزیرات حکومتی، میراث فرهنگی و نیروی انتظامی دارای حس هویت فردی ناکارآمد می باشند. در واقع سازمان هایی که کارکنانشان دارای حس هویت کارآمد هستند، معمولاً به اصول و موازین شخصی خود همچون احترام، حفظ حریم خود و ... پایبند هستند و تلاش می نمایند، هویت خود را حفظ نمایند و دچار تداخل هویت فردی با سازمانی نشوند هر چند هماهنگ سازی در این زمینه بسیار حائز اهمیت است، اما کارکنان بنا به فلسفه ی وجودیشان به دنبال حفظ حرمت های اجتماعی هستند. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که نقش فرهنگ در این زمینه بسیار حائز اهمیت است و در نهایت در بعد شفافیت خود پنداره ۸ سازمان امور مالیاتی، آموزش و پرورش، برنامه ریزی و بودجه، بنیاد مسکن، تعزیرات حکومتی، جهاد کشاورزی، راه و شهر سازی و محیط زیست می باشند و تنها ۳ سازمان نیروی انتظامی، بهزیستی و میراث فرهنگی دارای کارکنانی هستند که شفافیت خود پنداره ی آنها دارای ثبات موقتی می باشد. نتایج کسب شده نشان می دهد سازمان هایی که کارکنانشان دارای شفافیت خود پنداره سازگاری درک شده هستند سازمان هایی هستند که خود باوری و ثبات روانی بین فرد با محیط کاری بر اثر مرور زمان به سازگاری و تطبیق بدل شده است و سازمان هایی که کارکنان آن دارای وضوح خود پنداره موقتی هستند، بین خود باوری فرد با محیط کار تطبیق به صورت موقتی و مبنی بر الزامات و قدرت سازمانی می باشد که در مقابل هر تغییری ممکن است با شکست مواجه گردد. در ادامه شاخص های توصیفی کلی و ضریب هبستگی متغیرهای اندازه گیری شده در پژوهش حاضر در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار
تفکیک خود پنداره	۵/۲۳	۴/۸۷
وضوح خود پنداره	۲/۳۱	۰/۴۶
هویت فردی	۳/۵۶	۰/۴۴

ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵ درصد ($P < 0.005$)

براساس یافته های توصیفی کلی ابتدا باید گفت، میانگین و انحراف معیار تفکیک خودپنداره نسبت به دو متغیر دیگر بالاتر است. این به معنای آنست که پاسخ دهندگان بیشتر دچار تفکیک خود پنداره می باشند. این به معنای آنست فرد دارای نوسانات زیادی می باشد و از ثبات شخصیتی کمتری برخوردار است و نسبت به زمینه های اجتماعی، حساسیت بیشتری از خود نشان می دهد، بطوریکه بشدت نسبت به دیدگاه های دیگران حساس می باشد و آن را می پذیرند و نسبت به تجربه های خود آنها را در الویت قرار می دهند. هر چقدر فرد بیشتر به سمت تحقق انتظاراتی که در قالب نقش از او می رود، حرکت کند، بیشتر از خود واقعی اش دور خواهد شد. و در اینصورت در ایفای نقش های خود دچار نقصان می شود چرا که تلاش دارد، دیدگاه های دیگران را در اولویت قرار دهند.

آزمون فرضیات تحقیق

به منظور مشخص نمودن همراستایی بین ابعاد متغیرهای تحقیق می بایست ابتدا سه حالت ممکن شامل همراستایی ضعیف، همراستایی متوسط و همراستایی قوی مورد بررسی قرار گیرد. به منظور بررسی تفاوت هویت کارکنان به عنوان متغیر وابسته در این سه حالت از آزمون تحلیل واریانس دو عاملی استفاده می شود:

$$H_0 = \mu_1\mu_2\mu_3$$

$$H_1 = \text{حداقل بین میانگین یکی از زوج ها تفاوت وجود دارد}$$

μ_1 : میانگین شدت شناخت هویت کارکنان، زمانی که همراستایی کمی بین ابعاد تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره وجود دارد.

۱۱۲: میانگین شدت شناخت هویت کارکنان، زمانی که همراستایی متوسطی بین ابعاد تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره وجود دارد.

۱۱۳: میانگین شدت شناخت هویت کارکنان، زمانی که همراستایی زیادی بین ابعاد تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره وجود دارد.

جدول زیر آزمون مدل را براساس نتایج هر سازمان نشان می دهد. براساس اطلاعات ارائه شده در این جدول میانگین شدت شناخت در سازمان های دولتی دارای همراستایی قوی (یعنی به صفر نزدیک تر) بیشتر از میانگین شدت شناخت سازمان های دولتی دارای همراستایی متوسط و ضعیف است.

جدول ۳. آمار توصیفی مربوط به رابطه همراستایی ابعاد تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره و شناخت هویت کارکنان

شدت	میانگین (هرچه به صفر نزدیک تر باشد یعنی شدت شناخت بیشتر است)	انحراف استاندارد	تعداد	سازمان ها
ضعیف	۵,۶۵۶۹	۰/۵۱۴۷۳	۲	نیروی انتظامی
				بهبودی
متوسط	۲,۴۱۸۳	۰/۴۱۴۵۴	۲	بنیاد مسکن
				تعمیرات حکومتی
قوی	۱,۵۶۲۲	۰/۳۸۶۱۷	۷	جهاد کشاورزی
				برنامه ریزی و بودجه
				امور مالیاتی
				آموزش و پرورش
				محیط زیست
				میراث فرهنگی
				راه و شهر سازی
کل			۱۱	

نتایج آزمون تحلیل واریانس سازمان های دارای همراستایی ضعیف، متوسط و قوی که در جدول (۵) ارائه شده، نشان می دهد که تفاوت معناداری بین شدت شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس متغیرهای تحقیق

Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰/۰۰۱	۱۱/۶۲۷	۲/۳۹۹	۲	۴/۷۹۷
		۰/۲۰۶	۱۵	۳/۰۹۵
			۱۷	۷/۸۹۲

پس از مشخص شدن تفاوت معنی دار بین سازمان های دولتی دارای همراستایی ضعیف، متوسط و قوی، حال باید برای آزمون فرضیه های تحقیق، از آزمون های تعقیبی استفاده شود.

جدول ۶. آزمون تعقیبی بودن فزونی جهت آزمون فرضیات تحقیق

۰/۹۵ فاصله اطمینان		سطح	خطای	میانگین	همراستایی	همراستایی	فرضیه ها
حد بالا	حد پایین	معناداری	استاندارد	تفاوتها (I-J)	ورودی (J)	ورودی (I)	
-۰/۰۸۰۶	-۱/۱۵۳۴	۰/۰۱۶	۰/۱۰۴۳۲	-۰/۶۵۵۷	متوسط	ضعیف	فرضیه اول
-۰/۹۱۳۱	-۱/۶۰۴۹	۰/۰۰۰	۰/۱۶۲۹۱	-۱/۴۴۹۰	قوی		
۱/۱۵۳۴	۰/۰۸۰۶	۰/۰۱۶	۰/۱۰۴۳۲	۰/۶۵۵۷	ضعیف	متوسط	
-۰/۲۴۴۶	-۱/۳۷۱۲	۰/۰۰۸	۰/۱۷۴۴۵	-۰/۸۳۲۴	قوی		
۱/۶۰۴۹	۰/۹۱۳۱	۰/۰۰۰	۰/۱۶۲۹۱	۱/۴۴۹۰	ضعیف	قوی	
۱/۳۷۱۲	۰/۲۴۴۶	۰/۰۰۸	۰/۱۷۴۴۵	۰/۸۳۲۴	متوسط		
-۰/۱۸۱۶	-۰/۰۴۸۷	۰/۰۱۲	۰/۱۲۶۴۵	-۰/۳۵۶۱	متوسط	ضعیف	فرضیه دوم
-۰/۷۲۳۴	-۰/۵۳۷۶	۰/۰۰۴	۰/۱۳۷۴	-۱/۲۵۴۳	قوی		
۰/۰۴۸۷	۰/۱۸۱۶	۰/۰۱۲	۰/۱۲۶۴۵	۰/۳۵۶۱	ضعیف	متوسط	
-۰/۲۴۴۶	-۱/۳۷۱۲	۰/۰۰۶	۰/۱۰۰۲۳	-۰/۵۱۲۳	قوی		
۰/۵۳۷۶	۰/۷۲۳۴	۰/۰۰۴	۰/۱۳۷۴	۱/۲۵۴۳	ضعیف	قوی	
۱/۳۷۱۲	۰/۲۴۴۶	۰/۰۰۶	۰/۱۰۰۲۳	۰/۵۱۲۳	متوسط		
-۰/۷۷۴	-۱/۱۲۱	۰/۰۰۰	۰/۱۷۷	-۱/۱۴۵	متوسط	ضعیف	فرضیه سوم
-۰/۷۲۳۴	-۰/۹۸۱	۰/۰۲۲	۰/۱۳۶	-۰/۹۵۴	قوی		
۱/۱۲۱	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	۰/۱۷۷	۱/۱۴۵	ضعیف	متوسط	
-۰/۰۸۷	-۱/۸۸۳	۰/۰۱۵	۰/۱۰۴	-۰/۷۴۴	قوی		
۰/۹۸۱	۰/۷۲۳۴	۰/۰۲۲	۰/۱۳۶	۰/۹۵۴	ضعیف	قوی	
۱/۸۸۳	۰/۰۸۷	۰/۰۱۵	۰/۱۰۴	۰/۷۴۴	متوسط		

بر اساس نتیجه ی آماری فرضیه اول میانگین نرخ شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی دارای همراستایی ضعیف تفکیک خود پنداره، متفاوت از میانگین شناخت هویت کارکنان دارای همراستایی قوی و متوسط تفکیک خود پنداره است. با توجه به منفی بودن دو حد پایین و بالا در هر دو حالت همراستایی متوسط و قوی تفکیک خود پنداره، میانگین شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی دارای همراستایی ضعیف از میانگین شناخت سازمان های دارای همراستایی متوسط و قوی کمتر است. بر این اساس فرضیه اول تحقیق تایید می شود و مشخص می گردد، همراستایی بین ابعاد تفکیک خود پنداره موجب شناخت حس هویت کارکنان در سازمان های دولتی می شود چرا که مشخص گردید سازمان های دولتی که دارای میانگین همراستایی قوی بین ابعاد تفکیک خود پنداره با شناخت حس هویت کارکنان هستند بیشتر از سازمان های دولتی دارای میانگین متوسط و ضعیف می باشد. همچنین بر اساس این توضیحات فرضیه دوم تحقیق مشخص شد، میانگین نرخ شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی دارای همراستایی ضعیف وضوح خود پنداره، متفاوت از میانگین شناخت هویت کارکنان دارای همراستایی قوی و متوسط وضوح خود پنداره است و بر این اساس این فرضیه نیز تایید می شود چرا که سازمان های دولتی که دارای همراستایی قوی بین ابعاد وضوح خود پنداره کارکنان با شناخت حس هویت کارکنان هستند در بیشتر از سازمان های دولتی دارای میانگین متوسط و ضعیف می باشند. در نهایت فرضیه سوم تحقیق با توجه به وجود تفاوت میانگین بین شناخت هویت کارکنان در سازمان های دولتی دارای همراستایی قوی تر نسبت به سازمان های دارای همراستایی ضعیف تر، تایید گردید. بعبارت دیگر مشخص شد، سازمان های دولتی دارای وضوح خود پنداره سازگاری درک شده (وضوح خود پنداری بالا) همراستایی ابعاد تفکیک خود پنداره و شناخت حس هویت کارکنان را تقویت می نماید چرا که میانگین بالاتری از شناخت هویت کارکنان نسبت به میانگین سازمان های دیگر کسب نموده اند.

بحث و نتیجه گیری

تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره، نسبت به دیگر متغیرهای مولفه ی خود، بکرات مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و نتایج تحقیقات نشان می دهد که از کاربردهای فراوانی برای حیطه های اجتماعی و روانشناختی برخوردار می باشند. تفکیک خود پنداره، تجربه منفی به خود بخش بندی شده و وضوح خود پنداره، نشان دهنده ی حس مثبت خود باوری است. (پیلارسکا و سوچانریسکا^۱، ۲۰۱۳؛ کورکتی و همکاران^۲، ۲۰۰۸). در تحقیقات اندکی این دو جنبه ی از ساختار خود پنداری مورد بررسی قرار گرفته اند و نتایج این تحقیقات نشان داده است که این دو مولفه بطور معکوس و میانجی گرانه با یکدیگر مرتبط می باشند. (بیگلر و همکاران^۳، ۲۰۰۱؛ کانستانتینو و همکاران^۴، ۲۰۰۶). و این سوال را در ذهن متبادر می سازد که آیا این دو مستقل از یکدیگر هستند یا با هم همپوشانی دارند. اگرچه شواهد تجربی، اما محدود، وجود دارد که نشان می دهد تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره، دارای تاثیرات

¹ Pilarska and Sucha ska

² Crocetti et al

³ Bigler et al.

⁴ Constantino et al.

مستقل بر میزان پیش بینی پذیری سازگاری روانشناختی می باشند. (دیهل و های^۱، ۲۰۰۷؛ دیهل و های^۲، ۲۰۱۱) اما چنین یافته هایی نشان می دهد که تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره، صرفاً دو سر یک طیف نمی باشند. بمنظور بررسی بیشتر این فرض، تحقیق حاضر بررسی نمود که آیا وضوح خودپنداره رابطه بین تفکیک خودپنداره و حس هویت را تعدیل می کند یا خیر؟ در سطح ابتدایی، یافته های همبستگی مشابه یافته های بدست آمده از تحقیقات قبلی می باشد: تفکیک خود پنداره و وضوح خود پنداره بطور متوسط و معکوس با یکدیگر ارتباط دارند، دارای همبستگی معکوس با هویت فردی می باشند و هویت فردی بالاتر با میزان بیشتر وضوح خودپنداره مرتبط است. هرچند، تجزیه و تحلیل های میانجی گری و میانه روی، جزئیات بیشتری را در این زمینه، ارائه نمود. در همین راستا باید بیان نمود، همراستایی بین ابعاد تفکیک خود پنداره موجب شناخت حس هویت کارکنان در سازمان های دولتی می شود چرا که مشخص گردید سازمان های دولتی که دارای میانگین همراستایی قوی بین ابعاد تفکیک خود پنداره با شناخت حس هویت کارکنان هستند بیشتر از سازمان های دولتی دارای میانگین متوسط و ضعیف می باشد. این نتیجه بیان می نماید، تفکیک خودپنداره نقش مهمی در شناخت حس هویت کارکنان ایفا می نماید. بعبارت دیگر تفکیک نقش های اجتماعی و شغلی برای فرد می تواند به او در شناخت هویت فردی کارکنان کمک شایان توجهی نماید، چرا که از تداخل نقش های فردی جلوگیری می کند و فرد دچار نوعی تضاد شغلی-خانوادگی نمی شود. این موضوع از ابهام های درونی فرد را در مورد خود بهبود می بخشد و به فرد در تعریف از خود بمنظور ارائه یک چهارچوب یکنواخت از تفکرات، احساسات و رفتار کمک می کند. همانطور که دوناهو و همکاران^۳ (۱۹۹۳) و سوچ^۴ (۲۰۰۷) بیان نمودند، افرادی که در توصیف خود دارای ثبات بیشتری هستند و از تعادل شخصیتی مناسبی دارند، نسبت به زمینه های اجتماعی، حساسیت کمتری از خود نشان می دهند و کمتر نسبت به دیدگاه های دیگران حساس هستند چون نقش های خود را در ایفای درست آنها به خوبی درک نموده اند و تجربه های خود را نسبت به انتظارات دیگران در اولویت قرار می دهند. بر این اساس فرد کمتر به سمت تحقق انتظاراتی که در قالب نقش از او می رود، حرکت کند، و بیشتر تلاش می کند تا با شناخت نقش خود، خود را در واقع ایفا نماید (مازلو^۵، ۱۹۶۸؛ راجرز^۶، ۱۹۵۹) و این موضوع هویت فردی کارکنان را در جهت مثبت تحت تاثیر قرار می دهد. نتیجه ی این فرضیه از جانب بوچر^۷ (۲۰۱۱)؛ شلدان و همکاران^۸ (۱۹۹۷) مورد تایید قرار گرفت. همچنین براساس نتیجه ی فرضیه دوم مشخص شد، میانگین نرخ شناخت هویت کارکنان سازمان های دولتی دارای همراستایی ضعیف وضوح خود پنداره، متفاوت از میانگین شناخت هویت کارکنان دارای همراستایی قوی و متوسط وضوح

¹ Diehl and Hay 2007

² Diehl and Hay 2011

³ Donahue et al

⁴ Suh

⁵ Maslow

⁶ Rogers

⁷ Boucher

⁸ Sheldon et al.

خود پنداره است و براین اساس این فرضیه نیز تایید می شود چرا که سازمان های دولتی که دارای همراستایی قوی بین ابعاد وضوح خود پنداره کارکنان با شناخت حس هویت کارکنان هستند در بیشتر از سازمان های دولتی دارای میانگین متوسط و ضعیف می باشند. وضوح خود پنداره یعنی اینکه شفافیت های درونی برای فرد باعث می شود، هویت فردی کارکنان بیشتر ایجاد گردد، چرا که، وضوح خودپنداره به تعریف روشن و شفاف بودن محتویات درونی خودپنداره یک فرد اشاره دارد که دارای سازماندهی مشخص و پایداری می باشد. این به معنای آنست که وضوح بیشتر در خودپنداره به هویت یابی فردی کارکنان کمک می نماید و می تواند از بسیاری از بحران های وجودی در محیط کار همچون استرس، فشار و تضاد کاری، تعصب و ... جلوگیری نماید و امکان معنا بخشیدن به فرد را در زندگی به خصوص محیط کاری برای فرد ایجاد کند و فشارهای حاصل از شرایط تنش زای محیط کار را بکاهد. نتیجه ی این بررسی با تحقیق، لوتز و روس^۱ (۲۰۰۳) و کمپل^۲ (۱۹۹۰) مطابقت دارد. در نهایت براساس نتیجه ی فرضیه سوم مشخص گردید، سازمان های دولتی دارای وضوح خودپنداره سازگاری درک شده (وضوح خود پنداری بالا) همراستایی ابعاد تفکیک خودپنداره و شناخت حس هویت کارکنان را تقویت می نماید چرا که میانگین بالاتری از شناخت هویت کارکنان نسبت به میانگین سازمان های دیگر کسب نموده اند. این نتیجه بیان می کند که وضوح خودپنداره بطور کامل، رابطه بین تفکیک خود پنداره و هویت فردی را تعدیل می کند. بنابراین، تاثیر تعیین کننده ی تغییر پذیری محتوایی، بر هویت فردی کارکنان، از طریق تاثیر گذاری اش بر میزان شفافیت خود باوری، انجام می شود. (بلاک^۳، ۱۹۶۱؛ دوناهو و همکاران^۴، ۱۹۹۳؛ استیلا و همکاران^۵، ۲۰۱۰). بعبارت دیگر، داشتن دیدگاه های متفاوت نسبت به خود، از طریق ابهام و بی ثباتی درباره خود، حفظ حس هویت فردی را خدشه دار می سازد. این موضوع در راستای دیگر گزارشات است که نشان می دهند میزان بالای تفکیک خود پنداره، نشان دهنده ی هویت و خود پنداری قوی می باشد. (بلاک^۶، ۱۹۶۱؛ دوناهو و همکاران^۷، ۱۹۹۳؛ شلدان و همکاران^۸، ۱۹۹۷). این یافته ها نشان می دهد، نسبتا محتمل بنظر می رسد که یک فرد در مواجهه با افزایش تفکیک و متمایز سازی در مفهوم خود، از شفافیت زیادی برخوردار باشد. با این وجود، ذکر این نکته حائز اهمیت است، اگرچه وضوح خود پنداره می تواند ارتباط تفکیک خود پنداره را با به حس هویت فردی به سمت مثبت تقویت نماید، اما انحراف معیار های قابل ملاحظه ای در وضوح خودپنداره وجود دارند که توسط تفکیک خود پنداره و همچنین تغییر پذیری چشمگیر در حس هویت فردی، قابل توضیح نمی باشند و همچنین در متغیر های مربوط به خود در مدل ها، وجود ندارند.

¹ Lutz and Ross

² Campbell

³ Block

⁴ Donahue et al.

⁵ Sty at al.

⁶ Block

⁷ Donahue et al.

⁸ Sheldon et al.

منابع

- انصاری، حسن، جان بزرگی، مسعود. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط «خود پنداره» با «خدا پنداره» در درمان مذهبی (معنوی) اختلالات روانی، دوفصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات اسلام و روانشناسی، سال دهم، شماره ۱۹، پاییز و زمستان، ۱۱۹-۱۳۴.
- برجعلی، زهرا، خسروی، زهرا. (۱۳۹۵). رابطه میان مولفه های هوش معنوی و هویت فردی، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ۱۲، شماره ۱، بهار، ۹۷-۱۱۵.
- زینلی، سعید. (۱۳۹۴). نقش خود پنداره در سبک های هویت و پیشرفت تحصیلی، فصلنامه رشد آموزش فنی و حرفه ای و کار دانش، دوره دهم، شماره ۴، تابستان، ۴۴-۵۰.
- عشور نژاد، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی روابط ساختاری خود پنداره، یادگیری خود تنظیمی و موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- نورعلیزاده میانجی، مسعود و همکاران. (۱۳۹۱). رابطه خداآگاهی با خودآگاهی، روان شناسی و دین، سال ۵، شماره ۳، ص ۲۴-۵.
- Bigler, M., Neimeyer, G. J., & Brown, E. (2001). The divided self revisited: Effects of selfconcept clarity and self-concept differentiation on psychological adjustment. *Journal of Social and Clinical Psychology, 20*, 396° 415.
- Blasi, A., & Glodis, K. (1995). The development of identity. A critical analysis from the perspective of the self as subject. *Developmental Review, 15*, 404° 433.
- Block, J. (1961). Ego-identity, role variability, and adjustment. *Journal of Consulting Psychology, 25*, 392° 397.
- Boucher, H. C. (2011). The dialectical self-concept II: Cross-role and within-role consistency, well-being, self-certainty, and authenticity. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 42*, 1253° 1271.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 538° 549.
- Campbell, J. D., Assanand, S., & Di Paula, A. (2003). The structure of the self-concept and its relation to psychological adjustment. *Journal of Personality, 71*, 115° 140.
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I.M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 141° 156.
- Constantino, M. J., Wilson, K. R., Horowitz, L. M., & Pinel, E. C. (2006). The direct and stress-buffering effects of self-organization on psychological adjustment. *Journal of Social and Clinical Psychology, 25*, 333° 360.

- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31, 207° 222.
- Diehl, M., & Hay, E. L. (2007). Contextualized self-representations in adulthood. *Journal of Personality*, 75, 1255° 1284.
- Diehl, M., & Hay, E. L. (2011). Self-concept differentiation and self-concept clarity across adulthood: Associations with age and psychological well-being. *International Journal of Aging and Human Development*, 73, 125° 152.
- Diehl, M., Hastings, C. T., & Stanton, J. M. (2001). Self-concept differentiation across the adult life span. *Psychology and Aging*, 16, 643° 654.
- Donahue, E. M., Robins, R. W., Roberts, B. W., & John, O. P. (1993). The divided self: Concurrent and longitudinal effects of psychological adjustment and social roles on selfconcept differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 834° 846.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton.
- James, W. (1980). The principles of psychology. In C. D. Green (Ed.), *Classics in the history of psychology* Retrieved from <http://psychclassics.yorku.ca/James/Principles>.
- Lecky, P. (1945). *Self-consistency: A theory of personality*. New York, NY: Island Press.
- Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity: Don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*, 3, 94° 120.
- Lutz, C. J., & Ross, S. R. (2003). Elaboration versus fragmentation: Distinguishing between self-complexity and self-concept differentiation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22, 537° 559.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Pilarska, A. (2012). Wielowymiarowy Kwestionariusz To samo ci [Multidimensional Questionnaire of Identity]. In W. J. Paluchowski, A. Bujacz, P. Ha dźi ski & L. Kaczmarek (Eds.), *Nowoczesne metody badawcze w psychologii [Modern research methods in psychology]* (pp. 167° 188). Poznań : Wydawnictwo Naukowe WNS UAM.
- Pilarska, A. (2015). Motywacja epistemiczna a poczucie to samo ci kobiet w okresie wkraczania w doros ło i p óźniejszym okresie doros łości [Epistemic motivation and sense of identity among women in emerging adulthood and later adulthood]. *Psychologia Rozwojowa*, 4, 73° 90.
- Pilarska, A. (2016). Wok ło poj ęcia poczucia to samo ci przeg łą problem ą i propozycja konceptualizacji [On the concept of the sense of identity: Overview of problems and proposed conceptualization]. *Nauka*, 2, 123° 141.
- Pilarska, A., & Sucha ski, A. (2013). Strukturalne w ła ńcwo ickoncepcji siebie a poczucie to samo ci Fakty i artefakty w pomiarze sp ółżno ści z łożno ickoncepcji siebie [The relationship between structural aspects of self-concept and personal identity. Facts and

artifacts in the measurement of self-concept complexity and coherence]. *Studia Psychologiczne*, 51, 29° 42.

- Pilarska, A., & Suchańska, A. (2015a). Self-complexity and self-concept differentiation: What have we been measuring for the past 30 years? *Current Psychology*, 34, 723° 743.
- Pilarska, A., & Suchańska, A. (2015b). The identity processes and the sense of identity: Interrelations and significance to the capacity for closeness. *Psychological Studies*, 53, 87° 100.
- Pilarska, Aleksandra. (2016). How do self-concept differentiation and self-concept clarity interrelate in predicting sense of personal identity?, *Personality and Individual Differences* 102 (2016) 85° 89.
- Pomerance, M. H., & Converse, P. D. (2014). Investigating context specificity, self-schema characteristics, and personality test validity. *Personality and Individual Differences*, 58, 54° 59.
- Rafaeli, E., & Hiller, A. (2010). Self-complexity: A source of resilience. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of adult resilience* (pp. 171° 192). New York: Guilford.
- Reker, G. T. (1997). Personal meaning, optimism, and choice: Existential predictors of depression in community and institutional elderly. *The Gerontologist*, 37, 709-716.
- Ritchie, T. D., Sedikides, C., Wildschut, T., Arndt, J., & Gidron, Y. (2011). Self-concept clarity mediates the relation between stress and subjective well-being. *Self and Identity*, 10, 493° 508.
- Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science. Formulations of the person and the social context*, Vol. 3. (pp. 236° 257). New York, NY: McGraw Hill.
- Sheldon, K. M., Gunz, A., & Schachtman, T. R. (2012). What does it mean to be in touch with oneself? Testing a social character model of self-congruence. *Self and Identity*, 11, 51° 70.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big-Five personality trait and its relation with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380° 1393.
- Styka, R., Jankowski, K., & Suszek, H. (2010). Skala niespójności Ja (SN-Ja) [Self-incoherence scale]. *Studia Psychologiczne*, 48, 31° 43.
- Suh, E. M. (2007). Downsides of an overly context-sensitive self: Implications from the culture and subjective well-being research. *Journal of Personality*, 75, 1321° 1343.

- Wong, A. E., Vallacher, R. R., & Nowak, A. (2016). Intrinsic dynamics of state self-esteem: The role of self-concept clarity. *Personality and Individual Differences*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.024>



The Study Average Intensity Self-Concept Differentiation on Sense of Personal Identity Recognition Due to the Mediating Role Self-Concept Clarity in Government Organization

Abstract

Mental health has been considered as one of the health variables of organizations, because it can play an important role in the quality of a person's personality in an organization. In fact, the recognition of the individual identity of the employee Can help the person to maintain more calm and work life And easier social help. The aim of this study is The Study Average Intensity Self-Concept Differentiation on Sense of Personal Identity Recognition Due to the Mediating Role Self-Concept Clarity in Government Organization. Statistical Population is 11 government organization in Golestan province. Through Cochran's formula, there are 148 newly recruited staff (under 5 years old) who hold a Bachelor's degree And between the ages of 28 and 38 years old, were selected by stratified random sampling. Research findings suggest that the alignment of self-concept and self-concept resolution in government organizations with a higher average is considered as an appropriate criterion for recognizing the identity of employees of government organizations.

Key word: Sense of Personal Identity, Recognition Self-Concept Clarity, Government Organization