

## نقش انواع سبک‌های هویتی در شکل‌گیری رفتار شهروندی کارکنان

جمال‌الدین بیرامی ایگدر<sup>۱</sup>، مجید علی‌عسگری<sup>۲</sup>، صفورا نیک‌نهاد<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه خوارزمی\*

۲. دانشیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۱۸

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش سبک‌های هویتی در شکل‌گیری رفتار شهروندی کارکنان آکادمی المپیک و پارالمپیک ایران می‌باشد. روش این پژوهش، توصیفی بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی است. علاوه بر این، به لحاظ هدف نیز از پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان آکادمی و کمیته ملی المپیک به تعداد ۹۵ نفر تشکیل دادند. نمونه پژوهش نیز به شکل کل‌شمار انتخاب گردید و با توجه به پرسش‌نامه‌های برگشتی، ۷۹ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. در بررسی روابط بین متغیرها، به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده به میزان زیادی منطبق بر مدل پژوهش می‌باشند. نتایج بیانگر این هستند که در بین انواع سبک هویت، سبک اطلاعاتی قوی-ترین پیش‌بینی‌کننده برای رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. همچنین، سبک هنجاری و سبک اجتناب نیز پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای رفتار شهروندی کارکنان می‌باشند. به طور کلی، می‌توان گفت که از میان سبک‌های هویتی، سبک اطلاعاتی بیشترین نقش را در شکل‌گیری رفتار شهروندی کارکنان دارد.

**واژگان کلیدی:** سبک هویتی، رفتار شهروندی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، کارکنان

## مقدمه

یکی از مشغله‌های بزرگ ذهن انسان، خود انسان می‌باشد. پرسش اساسی این است که آیا آفرینش انسان، هدایت‌شده و جهت‌دار می‌باشد و برای خلق و بودن انسان معنایی وجود دارد؟ (فرانکل، ۱۳۷۵) برای معنا و مفهوم زندگی، معانی مختلفی ذکر شده است که تمام آن‌ها به هدف‌دار بودن زندگی اشاره دارند. با این وجود، فرانکل<sup>۱</sup> معنای زندگی را دست‌یابی به معنی تجربه لذت‌بخشی که در آن فرد نه تنها خود، بلکه دیگران را نیز زیبا می‌بیند عنوان می‌کند و اهمیت دادن به نیازها و خواسته‌های دیگران را ثمره این خودشکوفایی می‌داند. داشتن معنا در زندگی مسأله‌ای است که اهمیت فراوانی دارد و در سازمان‌ها نیز با توجه به مسائل و مشکلات خاص این دوره اهمیت بیشتری پیدا کرده و بر سبک زندگی کارکنان تأثیر می‌گذارد. در این میان، سبک هویتی فرد یکی از متغیرهایی است که بر معنای زندگی تأثیر دارد و می‌تواند نقشی مهمی را در مثبت‌نگری فرد به زندگی داشته باشد. ارائه تعریفی جامع و دقیق از هویت<sup>۲</sup> کار آسانی نیست. یکی از تکالیف مهم تحولی انسان، روند شکل‌گیری هویت است و تکوین هویت موفق با معنای زندگی ارتباط مستقیمی دارد. هویت، جنبه اساسی و درونی است که فرد با کمک آن با گذشته خود مرتبط می‌شود و احساس تداوم و یکپارچگی می‌کند. به اعتقاد مارسیا<sup>۳</sup>، هویت عبارت است از: "سازمان‌دادن یک خوددرونی که شامل: ساخت سیستم باورها، آرزوها، عقاید، مهارت‌ها و تاریخچه فردی است که در حقیقت، نتیجه یک بحران می‌باشد (بهداری خسروشاهی و علیلو، ۱۴۸).

برک<sup>۴</sup> هویت را مجموعه‌ای از معانی می‌داند که فرد برای تعریف خود به کار می‌برد. گیلیگان<sup>۵</sup> نیز شکل‌گیری هویت را یک فرایند کلی می‌داند که شناخت و عاطفه را با هم شامل می‌شود (برک، ۲۰۰۲). به اعتقاد برزونسکی و کاک<sup>۶</sup>، هویت، یک تصور و بازنمایی ذهنی از خود است و افراد بر-حسب استفاده از فرایندهای شناختی و اجتماعی و نظریه‌های خودساخته برای حل مسائل شخصی و تصمیم‌گیری‌ها، در استفاده از سبک‌ها با یکدیگر تفاوت دارند. این سبک‌ها، راه‌های پردازش اطلاعات و مقابله با مشکلات ناشی از بحران هویت می‌شود (برزونسکی و کاک، ۲۰۰۵). در سبک هویت هنجاری، فرد ارزش‌های مراجع قدرت را می‌پذیرد. افراد دارای این سبک، انعطاف‌ناپذیر هستند و اهداف کاری و آموزشی مشخصی دارند که از بیرون کنترل می‌شود. در سبک هویت

- 
1. Frankl
  2. Identity
  3. Marsia
  4. Berk
  5. Gilligan
  6. Berzonsky & kuck

سردرگم، فرد همواره به درخواست‌های موقعیتی واکنش نشان می‌دهد. این گروه از افراد، با تعلل و درنگ زیاد در تصمیم‌گیری برای مسائل شخصی و هویتی مشخص می‌شوند. همچنین در سبک اطلاعاتی، فرد در جستجوی اطلاعات می‌باشد، درباره مفاهیم مربوط به خود، شکاک بوده و نسبت به آگاهی‌های مربوط به خود گشاده است و به پردازش و ارزیابی اطلاعات، قبل از تصمیم‌گیری اقدام می‌کند (برزونسکی، ۱۹۹۲، ۹۱). با توجه به این موضوع، شناسایی نوع سبک هویتی که از اهداف سازمان پیروی می‌کند، منجر به تطابق بهتر کارکنان با سازمان، رضایت‌مندی و درنهایت، شکل-گیری رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد.

رفتار شهروندی، افعال و اقدامات ایثارگرانه و تمایل به از خودگذشتگی کارکنان به‌منظور تأمین آسایش و رفاه دیگران را تبیین می‌کند. محیط‌های رقابتی کسب‌وکار امروزی، کارکنانی را می‌طلبد که شهروندان خوبی باشند؛ بدین‌شکل که کارکنان تمایل به گسترش همیاری و کمک به همکاران، کار فرمایان و ارباب‌رجوعان را از خود بروز دهند. درمورد رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> تعاریف بسیار محدودی وجود دارد که همگی از تعریف اورگان<sup>۲</sup> از این مفهوم نشأت گرفته است. وی معتقد است که: "رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری منحصربه‌فرد، اختیاری و فراوظیفه است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر می‌باشد و به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم به‌وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی‌شود (اورگان، ۱۹۸۳، ۶۵۳). اورگان نیز رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان رفتارهای اختیاری که نمی‌توانند به اجبار به‌عنوان بخشی از شغل در نظر گرفته شوند تعریف می‌کند (اورگان، ۱۹۸۸). این تعریف دلالت بر این دارد که کارمندان در صورت عدم اجرای رفتار شهروندی سازمانی نمی‌توانند تنبیه شوند؛ زیرا، این رفتارها به‌طور رسمی بخشی از شرح شغل آن‌ها نمی‌باشد (راب، ۲۰۰۸، ۸۹).

علاوه‌براین، کوهن<sup>۳</sup> در تعریف رفتار شهروندی سازمانی بر سه ویژگی اصلی تأکید دارد که عبارت هستند از این‌که: رفتار شهروندی باید داوطلبانه باشد (بدین‌معنی که نه یک وظیفه از پیش تعیین شده باشد و نه بخشی از وظایف رسمی فرد)، مزایای این رفتار جنبه سازمانی داشته باشد و چندوجهی باشد. به‌عبارت‌دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به‌دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش و وظایف کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و با این رفتارهای آن‌ها، اثربخشی سازمانی نیز بهبود می‌یابد (کوهن، ۲۰۰۷، ۲۷۸).

- 
1. Organizational Citizenship Behavior
  2. Organ
  3. Cohen

بنابر تعریف کورکماز<sup>۱</sup>، رفتار شهروندی به عنوان رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما عملکرد مؤثر سازمان را بهبود می‌بخشند، تعریف می‌شود (کورکماز، ۲۰۰۷). علاوه بر این، از پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه سبک‌های هویتی می‌توان به پژوهش خسروشاهی و همکاران با عنوان "انواع سبک‌های هویتی و رابطه آن با معنای زندگی" اشاره کرد. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند که سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری، ارتباط مستقیمی با معنای زندگی و رضایت دارد (خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). شکری و همکاران نیز در پژوهش دیگری نشان دادند که معنا و هدف در زندگی، ارتباط مثبت و معناداری با سبک هویت اطلاعاتی دارد، اما ارتباط آن با سبک هویت سردرگمی، منفی و معنادار می‌باشد (شکری و همکاران، ۱۳۸۰). همچنین، دوریز و سوئنز<sup>۲</sup> در پژوهشی گزارش کردند که دیدگاه‌های فردی و سبک‌های هویتی در شکل‌گیری شخصیت و معناداری به زندگی افراد تأثیر به‌سزایی دارد (دوریز و سوئنز، ۲۰۰۶، ۴۷). دوریز و همکاران نیز نشان دادند که زندگی هدف‌گرایانه با هویت اطلاعاتی، رابطه مثبتی دارد، اما ارتباط آن با هویت غیرواقعی و سردرگم منفی می‌باشد (دوریز و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، بروزنسکی و کاک (۲۰۰۵) عنوان کردند که افراد با سبک هویت سردرگم، خودمختاری کمتری نسبت به سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری دارند. در واقع، سبک هویتی سردرگم به شکل مثبتی با عزت‌نفس پایین، واکنش‌های افسردگی و روان‌رنجوری بالا در ارتباط می‌باشد و افراد دارای این سبک، بیشتر از سایر سبک‌های هویتی دچار افسردگی، روان‌پریشی و بیماری‌های عاطفی می‌شوند؛ لذا، سلامت عمومی پایینی دارند (بروزنسکی و کاک ۲۰۰۵). آریانی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان "رابطه شخصیت، رضایت از شغل، تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" نشان داد که بین رضایت از شغل با شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (آریانی، ۲۰۱۴).

با توجه به این که نوع سبک هویتی افراد رابطه مستقیمی با برقراری تعامل سازنده یا غیرسازنده در محیط کاری دارد و از طرفی شناخت افراد با انواع سبک‌های هویتی، به سازمان‌ها برای گزینش افرادی که دارای سبک هویتی موردنیاز سازمان است، کمک می‌کند که این امر منجر به تعامل بهتر کارکنان با یکدیگر و با ارباب رجوع شده و در نهایت، منجر به رضایت‌مندی کارکنان خواهد شد. در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال می‌باشیم که کدامیک از سبک‌های هویتی از طریق ایجاد رضایت‌مندی، منجر به شکل‌گیری رفتار شهروندی کارکنان خواهد شد؟

- 
1. Korkmaz
  2. Duries & Soenens
  3. Ariani

## روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی بوده و از نوع مطالعات هم‌بستگی و کاربردی می‌باشد. جامعه آماری آن را کارکنان آکادمی و کمیته ملی المپیک به تعداد ۹۵ نفر تشکیل دادند. شایان‌ذکر است که نمونه پژوهش به شکل کل‌شمار انتخاب گردید و با توجه به پرسش‌نامه‌های برگشتی، ۷۹ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه سبک هویت برزونسکی (۱۹۹۲) و رفتار شهروندی سازمانی براساس پرسش‌نامه گروث<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) (پنج گزینه‌ای در مقیاس لیکرت) استفاده شد. همچنین، جهت اطمینان از روایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه اولیه به ۱۰ تن از اساتید رشته مدیریت ورزشی ارائه شد و با جمع‌بندی نظرات آن‌ها، پرسش‌نامه نهایی تنظیم گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۱) و (۰/۷۹) به دست آمد. فرض طبیعی بودن داده‌ها نیز با مقادیر چولگی و کشیدگی بررسی شد. جهت بررسی طبیعی بودن داده‌ها با استفاده از این شاخص‌ها لازم است نسبت چولگی به خطای استاندارد چولگی و نسبت کشیدگی به خطای استاندارد کشیدگی بین ۲ و ۲- باشد. این مقادیر برای متغیرهای سبک اطلاعاتی، هنجاری، سردرگمی و هویت (کلی) (۰/۴۳=چولگی، ۰/۱۱۵=-کشیدگی)، (۰/۱=چولگی، ۰/۷۶=-کشیدگی)، (۱/۹۱=چولگی، ۰/۱۰=کشیدگی) و (۱/۰۹=نسبت در چولگی، ۱/۶۷=نسبت در کشیدگی) و برای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۰۱=چولگی، ۰/۵۹=-کشیدگی) به دست آمد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی شامل: میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل: ضریب هم‌بستگی انجام شد. جهت طراحی مدل نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۲</sup> توسط نرم‌افزار آموس<sup>۳</sup> استفاده شد.

## نتایج

جدول شماره یک روابط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، سبک هویتی با رفتار شهروندی سازمانی باشگاه، رابطه مثبت و معناداری دارد ( $P < 0/05$ ). بین سبک هویتی هنجاری و سبک هویت اطلاعاتی و رفتار شهروندی کارکنان نیز ارتباط مثبت و معناداری مشاهده می‌شود. در مقابل، بین سبک هویتی اجتناب با رفتار شهروندی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ ).

- 
1. Groth
  2. Structural Equation Modeling
  3. AMOS

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد و ماتریکس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	هویت اطلاعاتی	هویت هنجاری	هویت سرگمی	سبک هویتی (کلی)	رفتار شهروندی
هویت اطلاعاتی	۲/۰۹	۱/۳۴	۱	۰/۷۳ *	۰/۷۹ *	۰/۷۱ *	۰/۷۶ *
هویت هنجاری	۲/۳۵	۱/۲۳	۱	۱	۰/۷۵ *	۰/۷۶ *	۰/۷۳ *
هویت سرگمی	۳/۳۴	۱/۱۳	۱	۱	۱	۰/۷۶ *	-۰/۶۶ *
سبک هویتی (کلی)	۳/۱۹	۱/۵۶	۱	۱	۱	۱	۰/۷۱ *
رفتار شهروندی	۳/۴۹	۱/۷۶	۱	۱	۱	۱	۱

\* (P&lt;۰/۰۵)

بیشتر دانشمندان در ارتباط با نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $df/\chi^2$ )، مقادیر بین دو تا سه را قابل قبول می‌دانند. با این حال، دیدگاه‌ها در این باره متفاوت است؛ برای مثال، شوماخر و لومکس<sup>۱</sup> مقادیر بین یک تا پنج را قابل قبول می‌دانند (هنری، ۱۳۹۰، ۹۱). این نسبت در پژوهش حاضر معادل (۲/۱۳) به دست آمد.

در مورد شاخص‌های در مورد مقدار شاخص‌های نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) نیز گفته شده است که هرچه میزان این شاخص‌ها به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مدل از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. بنتلر و بونت<sup>۲</sup>، مقادیر برابر و بالای ۰/۹ را به عنوان شاخصی خوب برای برازندگی مدل‌های نظری توصیه کرده‌اند. در این پژوهش، این مقادیر برای شاخص‌های (GFI، AGFI، NFI و CFI) به ترتیب (۰/۹۷)، (۰/۹۳)، (۰/۹۵) و (۰/۹۱) به دست آمد.

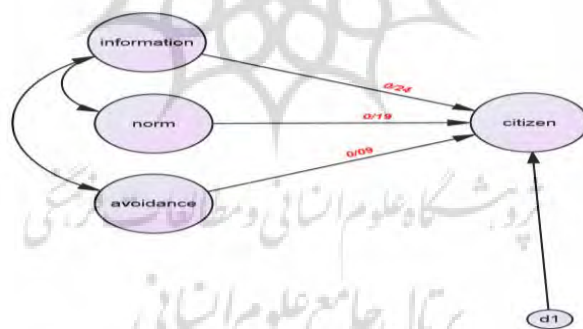
علاوه بر این، شاخص ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین (RMSEA) بر اساس خطاهای مدل ساخته شده است و معیاری برای بد بودن مدل می‌باشد. برخی از اندیشمندان بر این عقیده هستند که مقدار این شاخص می‌بایست کمتر از (۰/۰۵) باشد و برخی دیگر نیز میزان کمتر از (۰/۰۸) را مناسب دانسته‌اند (هنری، ۱۳۹۰، ۹۱). در پژوهش حاضر، مقدار این شاخص (۰/۰۴۷) به دست آمد.

1. Schumakher & Lomex
2. Bentler & Bonet

با در نظر گرفتن این موارد و با توجه به مقادیر نمایش داده شده در جدول شماره دو مشخص می‌شود که مدل ارائه شده به طور مطلوبی برازش شده است.

جدول ۲- شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پژوهش

شاخص	مدل پژوهش
کای دو	۱۵۵/۷۱
درجه آزادی	۷۳
کای دوبه درجه آزادی	۲/۰۳
نیکویی برازش	۰/۹۷
تعدیل شده	۰/۹۳
هنجار شده	۰/۹۵
تطبیقی	۰/۹۱
خطای برآورد	۰/۰۴۷



شکل ۱- مدل کلی پژوهش در شرایط تخمین استاندارد

همان‌طور که شکل شماره یک نشان می‌دهد، بین انواع سبک هویت، سبک اطلاعاتی با ضریب بتای (۰/۲۴) قوی‌ترین پیش‌بین برای رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان می‌باشد. همچنین، سبک هنجاری و سبک اجتناب با ضریب بتای (۰/۱۹) و (۰/۰۹) پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای رفتار شهروندی کارکنان می‌باشند.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک اطلاعاتی و هنجاری با رفتار شهروندی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، اما ارتباط آن با سبک هویت اجتنابی، معکوس و معنادار می‌باشد؛ بدین معنی که با افزایش سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری، بروز رفتار شهروندی در کارکنان افزایش می‌یابد و با افزایش سبک هویت اجتنابی، شکل‌گیری رفتار شهروندی در کارکنان کاهش پیدا می‌کند. خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "انواع سبک‌های هویتی و رابطه آن با معنای زندگی" نشان دادند که سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری با معنای زندگی و رضایت‌مندی رابطه مستقیمی دارند. آریانی (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان "رابطه شخصیت، رضایت از شغل، تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" نشان دادند که بین رضایت از شغل با شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به این که پژوهش‌های محدودی در این زمینه انجام شده است، برای نتیجه‌گیری از چندین پژوهش مشترک استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که انواع سبک‌های هویتی (سبک اطلاعاتی و سبک هنجاری) منجر به رضایت‌مندی کارکنان می‌شوند که این امر با نتایج پژوهش دوریز (۲۰۰۶)، خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) و شگری و همکاران (۱۳۸۰) هم‌سو می‌باشد. همچنین، رضایت‌مندی کارکنان نیز منجر به بروز رفتار شهروندی کارکنان می‌شود که این یافته با نتایج آریانی (۲۰۱۴) همخوانی دارد. با توجه به پژوهش‌های انجام‌گرفته می‌توان گفت که سبک‌های اطلاعاتی و هنجاری باعث رضایت‌مندی کارکنان می‌شوند و رضایت کارکنان نیز عاملی است که منجر به شکل‌گیری رفتار شهروندی در کارکنان سازمان می‌شود. درحقیقت، افراد دارای سبک هویت اطلاعاتی، موفقیت بیشتری دارند، بازخورد مثبتی از محیط سازمانی دریافت می‌کنند و با تعمق درباره خود، تلاش‌های مقابله‌ای مسأله‌مدار، احساس نیاز به شناخت، تصمیم‌گیری هدفمند، وظیفه‌شناسی و احساس هدف‌مندی در زندگی دارند و نسبت به کار خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند. این افراد در مواجهه با موضوعات مربوط به هویت، سنجیده عمل کرده و تلاش ذهنی زیادی را از خود نشان می‌دهند، به‌صورت هدفمند به جستجو و ارزیابی مبادرت می‌ورزند و نسبت به اطلاعات مربوط به خود، اعتماد و اطمینان لازم را نشان می‌دهند. از سوی دیگر، افراد با سبک هویت هنجاری از طریق درونی‌کردن ارزش‌ها و باورهای دیگران و به‌دلیل فقدان استفاده از خودارزیابی‌های سنجیده، با موضوعات مربوط به هویت به‌صورت خودکار مواجه می‌شوند. مطالعات نشان می‌دهند که افراد هنجاری، وظیفه‌شناس و سازگار هستند، احساس جهت‌گیری آشکاری را از خود نشان می‌دهند و احساس مثبتی از رضایت کاری دارند؛ بنابراین، افراد با سبک هویت اطلاعاتی و هنجاری، تعهدات و قراردادهای فردی قوی‌تری را نشان می‌دهند و از رضایت‌مندی بیشتری نسبت به شغل خود برخوردار هستند که این رضایت‌مندی با توجه به موارد



بالا، منجر به شکل‌گیری رفتار شهروندی می‌شود. با توجه به این‌که افراد دارای سبک هویت اجتنابی از توجه به مسائل و موضوعات فردی پرهیز می‌کنند و از تصمیم‌گیری سرباز می‌زنند (تا درخواست‌های پیرامونی، رفتار آن‌ها را هدایت کند)، دور از انتظار نیست که این افراد توانایی بیان روشن، مستقیم و شایسته خود به‌منظور شناخت نقاط قوت و محدودیت‌های خود را ندارند؛ به‌همین دلیل، این افراد شخصیت یکپارچه‌ای ندارند و نسبت به شغل خود رضایت کمتری را احساس می‌کنند. در نتیجه، رفتار شهروندی در این کارکنان بروز نمی‌کند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها در شناخت هرچه بیشتر و بهتر افراد با سبک هویتی خاص کوشا باشند تا با استخدام افراد با سبک‌های اطلاعاتی و هنجارپذیری، در پی شکل‌گیری رفتار شهروندی در کارکنان باشند و از مزایای آن نهایت استفاده را ببرند. یکی از مهم‌ترین مزایای ایجاد رفتار شهروندی، کاهش هزینه‌های پرسنلی برای سازمان مربوطه است؛ زیرا، با شکل‌گیری و بروز این نوع رفتار، کارکنان بدون دریافت پاداش مادی و حقوق اضافی، ساعات بیشتری را برای رفع نیازهای ارباب‌رجوعان و کارهای سازمان صرف می‌کنند و سازمان را از استخدام نیروهای پاره‌وقت به‌منظور انجام کارهای باقی‌مانده (که هزینه‌های اضافی را برای سازمان به‌همراه دارد) بی‌نیاز می‌سازند. از دیگر مزایای بروز رفتار شهروندی کارکنان، کاهش تضاد و تعارض میان کارکنان همکار است؛ زیرا، حقوق و پاداش برای اضافه‌کاری پرداخت نمی‌شود و اضافه‌کاری در ازای رضایت درونی و به‌منظور ارتقای سازمان در کنار سازمان‌های رقیب انجام می‌گیرد. در نتیجه، کارکنان برای دریافت پاداش اضافه با هم اختلاف‌نظر پیدا نمی‌کنند. همچنین، از آن‌جاکه کارکنان کار را برای ارتقای سازمان انجام می‌دهند و نه برای کسب قدرت و مقام (تقدم منافع گروهی بر منافع فردی)، جابه‌جایی هدف شکل نمی‌گیرد و در نتیجه، سازمان در راستای اهداف برنامه‌ریزی شده حرکت می‌کند؛ لذا، با توجه به موارد فوق، لزوم استخدام افرادی که از نظر هویت وجودی متناسب با سازمان مربوطه هستند اهمیت پیدا می‌کند. افرادی که دارای هویت اطلاعاتی و هنجاری هستند، سریع‌تر می‌توانند با سازمان انس بگیرند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح دهند و به‌دنبال اهداف سازمان باشند.

**آنچه تاکنون در مورد موضوع پژوهش می‌دانستیم:** پژوهش‌هایی در زمینه نقش سبک‌های هویتی در میان کارمندان و ایجاد رضایتمندی از طریق شناسایی سبک‌های مختلف هویتی کارکنان انجام گرفته و نتایج بدست آمده حاکی از این واقعیت است که سبک هویتی کارکنان نقش انکارناپذیری در ایجاد ارتباط با کارکنان و در نهایت پیاده‌سازی برنامه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی با هدف تعامل بیشتر با کارکنان و کسب رضایت آنان که این امر در نهایت منجر به سودآوری سازمان خواهد بود.

آنچه که مقاله حاضر به حیطة و موضوع مورد مطالعه اضافه کرده است: در این پژوهش که به صورت تخصصی در زمینه ورزش و کارمندان کمیته ملی المپیک و پارالمپیک انجام گرفته یک گام به جلو برداشته شده، علاوه بر پیاده سازی اهداف کلان که در بالا به آن اشاره شد؛ با ایجاد و شناسایی سبک های هویتی از سوی سازمان ها، کارمندانی که دارای سبک هویتی یکسان با محیط درونی سازمان ها می باشند، به کار گرفته می شوند تا از این طریق کارکنان با شکل گیری رفتار شهروندی خود را عضوی از سازمان دانسته و موفقیت و شکست سازمان تاثیر مستقیم در رفتار آنان دارد. بدین منظور کارکنان تمام تلاش خود را برای موفقیت سازمان به کار می گیرند.

### منابع

1. Ariani, D. W. (2014). Relationship personality, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior of service industries in Indonesia, *Journal of Personality*, 16 (4): 145-76.
2. Bahadari Khosroshahi, J., & Mahmoud Alilo, M. (2012). The relationship between identity styles and student life. Center for Psychological Studies, Al-Zahra University: 2, 144-8.
3. Berk, L. (2002). *Developmental psychology*. (5th ed). NewYork: Academic Press, 123-42.
4. Berzonsky, M. D. (1992). Identity style and coping strategies. *Journal of Personality*, 60 (3): 771-88.
5. Berzonsky, M. D., & Kuk, L. (2005). Identity style, psychosocial maturity, an academic performance. *Personality and Individual Differences*, 39 (2): 235- 47.
6. Cohen, A. (2007). One nation, many cultures a cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. *Cross-Cultural Research*, 41(3): 273-300.
7. Duries, B., Soenens, B., & Beyers, W. (2004). Personality, identity style and religiosity. *Journal of Business Management*, 8(3): 262-83.
8. Duries, B., & Soenens, B. (2006). Personality, identity styles and religiosity: An integrative study among late and middle adolescents. *Journal of Adolescence*, 29(3): 119-35.
9. Frankl, V. (1996). *God in the unconscious*. Translation Ibrahim divine. Tehran: expressive.33 (7). 51-9.
10. Honari, H. (2011). Structural equation model of social capital and knowledge management in sports organizations. *Motor sport management research and science*; 1, 105. 85.
11. Korkmaz, T., & Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1): 2432-35.
12. Organ, D. W. (1988). *OCB: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Book. (2th ed), 33-64.

13. Qasemi, V. (2010). Structural equation modeling in social research using AMOS. First Edition. Tehran: sociologists, 85-100. (Persian)
14. Raub, S. (2008). Does bureaucracy kill individual initiative? The impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2): 179-86.
15. Shekari, O. (2001). And colleagues. Individual differences in identity styles and psychological well-being. *Cognitive Science News*: 9, 2, 33-46
16. Smith, C., & Organ, D. W. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4): 653.

#### استناد به مقاله

بیرامی ایگدر، جمال‌الدین، علی‌عسگری، مجید، و نیک‌نهاد، صفورا. (۱۳۹۵). نقش انواع سبک‌های هویتی در شکل‌گیری رفتار شهروندی کارکنان کمیته ملی المپیک و پارالمپیک به همراه تبیین مدل. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸ (۳۷)، ۶۰-۱۴۹.

Beyrami Igder, J., Aliasgari, M., & Niknahad, S. (2016). The Role of Identity Formation Styles Organizational Citizenship Behavior. *Sport Management Studies*. 8 (37): 149-60. (Persian)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## **The Role of Identity Formation Styles Organizational Citizenship Behavior**

**J. Beyrami Igder<sup>1</sup>, M. Aliasgari<sup>2</sup>, S. Niknahad<sup>3</sup>**

1. Ph.D. Student, Kharazmi University \*
2. Associate Professor, Kharazmi University
3. MA, Mazandaran University

**Received Date: 2014/08/09**

**Accepted Date: 2015/05/23**

---

---

### **Abstract**

This study aimed investigate the role of identity style in shaping the organiznal citizenship behavior of the Olympic and Paralympic Academy staff of Iran. Method research was descriptive - correlational. The statistical population staff of the Academy and NOC form their number was 95. Research sample, the total number was chosen according to the returned questionnaires, 79 questionnaires were used for data analysis. For gathering data, two main questionnaires utilized: Berzonesky (1992) identity style questionnaire, and Groth (2005) OCB questionnaire that The validity of questionnaires determined by experts and Their reliabilities were test by using Cronbach's alpha coefficient and they were respectively 0.81 and 0.79 for identity style and OCB questionnaires. The SEM utilized for analyzing data. In examining relationships between variables, the output of the software AMOS 20 was representing the structural model fit. It has been shows the appropriate SEM. In other words, the Observed data were similar to study design. The results showed that there was a significant positive relationship between the identity Style with OCB. Also, Information style were with predicts a stronger, norm style and avoidance style for OCB.

**Keywords:** Identity Style, OCB, Structural Equation Model, Staff

---

---

---

\* Corresponding Author

Email: jamaligder@yahoo.com