

ارائه مدل هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی

لطف الله آباد^۱. یادگار محمدی ارمندی^۲

۱. دانشجوی دکتری

۲. دانشجوی دکتری و مدرس دانشگاه جامع علمی و کاربردی

چکیده

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی می باشد که بر رفتارهای فراتقشی کارکنان و مدیران تأکید دارد و بروز چنین رفتاری در سازمان نیازمند داشتن یک راهبرد رفتار شهروندی سازمانی و تقویت آن در بین کارکنان می باشد تا بتوان یک محیط هم راه و همگرا در جهت رسیدن به اهداف سازمان را ایجاد نمود و با گسترش رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن که بیشتر بار اخلاقی دارند تعالی سرمایه انسانی و به پشتیبانی آن تعالی سازمان را رقم زد. یک مسئله مهم در سازمان های امروزی، تکثیر هویت، یا هویت چندگانه است. یعنی افراد به خاطر کار در بخش های مختلف سازمان هویت های متکثری پیدا می کنند. مدیران سازمان باید بکوشند که این هویت به جای تضاد، هم افزایی داشته باشند. هم افزایی هویت از بخشی شدن و بهینه سازی بخشی جلوگیری می کند. علاوه بر هویت چندگانه درون سازمانی نوع دیگری از هویت چندگانه را می توان در سطح بین سازمانی مطرح کرد. یعنی وقتی که فرد در سازمان های مختلفی عضویت دارد هویت چندگانه پیدا می کند. برای مثال در دانشگاه تهران تحصیل می کند، در ایران خودرو کار می کند و در سازمانی غیردولتی زنان سرپرست خانواده عضویت دارد. باید مراقب بود که هویت های سازمانی ساخته شده در این سازمان ها در تعارض با هم قرار بگیرند؛ چرا که داشتن هویت سازمانی مشترک بین اعضا برای سازمانی ارزشمند است.

واژه های کلیدی: هویت سازمانی، تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی

۱- مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی که یک موضوع جدید در رفتار سازمانی می‌باشد در واقع بروز رفتار داوطلبانه و فراتر از نقش می‌باشد که در عین حال که از سوی سازمان طراحی نشده است اما بروز آن باعث ارتقاء اثربخشی و کارایی می‌گردد از جمله رفتارهای شهروندی می‌توان به اطاعت سازمانی، وفاداری و مشارکت سازمانی اشاره کرد که مولفه‌های آن عبارتند از اداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت. (کارنیکا و همکاران، ۲۰۱۵)^۱

از جمله راه‌های تقویت رفتار شهروندی سازمانی و ارتقاء آن در سازمان را می‌توان از طریق مباحث گزینش و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت و نه‌اینها نقش‌های غیر رسمی دنبال کرد. رفتار شهروندی سازمانی در آموزه‌های دینی و اسلامی نیز مطرح شده است که در ادبیات مدیریت اسلامی مصداق آنرا می‌توان در موضوعاتی همچون احسان و بخشش، جوانمردی، مهرورزی، برادری، رفتارهای کمک‌کننده و یاری رسان مشاهده نمود.

در این مقاله تلاش شده است تا به یکی از مفاهیم نسبتاً جدید رفتار سازمانی یعنی رفتار شهروندی سازمانی با یک دید جامع، نگریسته شود. به همین خاطر شش متغیر مرتبط با رفتار شهروندی و چگونگی رابطه آنها با رفتار شهروندی مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس ابتدا تعریفی از رفتار شهروندی ارائه و سپس ابعاد این متغیر نیز مشخص شده است. در مرحله بعد سیاستها و اقدامات سازمانی که می‌تواند در افزایش این رفتار در سازمان موثر باشد، مطرح شده است (کیم، ۲۰۱۳)^۲

در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هرمی سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دمکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می‌آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دمکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند. در مواردی هویت سازمانی به اندازه‌ای در فرد قوی می‌شود که اندیشه وی را تسخیر می‌کند. در این حالت فرد به طور افراطی شیفته سازمان می‌شود. هرچند این مسئله پیامدهای نامطلوبی برای فرد دارد ولی پیامدهای آن برای سازمان مطلوب است. نمونه‌ای از این شیفتگی در شرکت هارلی - دیویدسن^۴ مشهود است. برخی از

1. Karanika-Murray, M. , Duncan, N. , Pontes, H. M. , & Griffiths, M. D.
2. Kim, W. , Kolb, J. A. , & Kim,
3. Bureaucratic system.
4. Harley - Davidson

کارکنان این شرکت، آرم آن را روی بدنشان خالکوبی کرده‌اند. آنان باور دارند که سازمان آن‌ها همه چیز به آن‌ها داده و تصور آن‌ها را از خودشان تغییر داده و حتی تأثیر عمیقی بر زندگی خانوادگی آن‌ها داشته است؛ از این رو خود را وقف سازمانشان می‌کنند. نکته مخرب این است که این نوع شیفتگی به سازمان می‌تواند موجب اطاعت کورکورانه شود و تضاد کارکردی، تفکر انتقادی و خلاقیت سازمانی را تحت‌الشعاع قرارداد و موجب گروه اندیشی گردد.

۲. چهارچوب نظری تحقیق

ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود. (کوهن و کول، ۲۰۰۴؛ ۳۸۶)^۵

این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد. با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۶۱)^۶ گراهام (۱۹۹۱) معتقد است که رفتارهای شهروندی در سازمان سه نوع‌اند: (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۶۱)

۱. **اطاعت سازمانی:** این واژه توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیتها با توجه به منابع سازمانی است.

۲. **وفاداری سازمانی:** این وفاداری به سازمان از وفاداری به خود، سایر افراد و واحدها و بخشهای سازمانی متفاوت است و بیان کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

۳. **مشارکت سازمانی:** این واژه با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می‌یابد که از آن جمله می‌توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان، اشاره کرد.

5. Cohen and Cole

6. Bynstvk et al.

7. Graham

گراهام با انجام این دسته بندی از رفتار شهروندی، معتقد است که این رفتارها مستقیماً تحت تأثیر حقوقی قرار دارد که از طرف سازمان به فرد داده می‌شود. در این چارچوب حقوق شهروندی سازمانی شامل عدالت استخدامی، ارزیابی و رسیدگی به شکایات کارکنان است. بر این اساس وقتی که کارکنان می‌بینند که دارای حقوق شهروندی سازمانی هستند به احتمال بسیار زیاد از خود، رفتار شهروندی (از نوع اطاعت) نشان می‌دهند. در بعد دیگر حقوقی یعنی تأثیر حقوق اجتماعی سازمان - که دربرگیرنده رفتارهای منصفانه با کارکنان نظیر افزایش حقوق و مزایا و موقعیتهای اجتماعی است - بر رفتار کارکنان نیز قضیه به همین صورت است. کارکنان وقتی می‌بینند که دارای حقوق اجتماعی سازمانی هستند به سازمان وفادار خواهند بود و رفتار شهروندی (از نوع وفاداری) از خود بروز می‌دهند و سرانجام وقتی که کارکنان می‌بینند به حقوق سیاسی آنها در سازمان احترام گذاشته می‌شود و به آنها حق مشارکت و تصمیم‌گیری در حوزه‌های سیاست‌گذاری سازمان داده می‌شود، باز هم رفتار شهروندی (از نوع مشارکت) از خود نشان می‌دهند.

نیروی انسانی که امروزه از آن به عنوان سرمایه انسانی^۸ یاد می‌کنند یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی است که کیفیت آن می‌تواند در رشد و تعالی سازمان نقش بسزایی داشته باشد و با توجه به پیچیدگی‌های ان مباحث مختلف در ابعاد رفتاری در حال ظهور می‌باشد که یکی از آنها در سالهای اخیر موضوع رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد که به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد (زو، ۲۰۱۴)^۹

۳. هدف غایی و پرسش‌های پژوهش

هدف غایی از انجام این پژوهش، خلق نظریه‌ای داده بنیاد درباره مدل سازی مولفه هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی است. در این راستا، پرسش‌های پژوهش به شرح زیر است:

الف: مدل سازی مولفه هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی چگونه ممکن است؟

ب: عناصر تشکیل دهنده (مقوله اصلی، شرایط علی، زمینه، شرایط مداخله گر، راهبردهای کنش و کنش متقابل، و پیامدها) فرایند مزبور کدام اند؟

ج: گزاره‌های حکمی (قضایا) و فرضیه‌های راهبردی مستخرج از این فرایند کدام اند؟

بر اساس بحث فوق، هدف این مطالعه تحقیقاتی شامل:

مدل سازی مولفه هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی مد نظر است.

8. Human Capital

9. He, H. W., Zhu, W. C., & Zheng, X. M.

۳- روش شناسی پژوهش: راهبرد نظریه داده بنیاد

راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، نظریه داده بنیاد است. این راهبرد، روشی نظام مند و کیفی برای خلق نظریه ای است که در سطحی گسترده به تبیین فرایند، کنش یا کنش از آنجا که کاوش فرایند متقابل موضوعی با هویت مشخص می پردازد (کروسل، ۲۰۰۲) از آنجا که روابط بین مولفه توانایی ذهنی عمومی بارضایت شغلی و رضایت از زندگی، مطلوب این پژوهش است، راهبرد نظریه داده بنیاد با این مطلوب سازگاری دارد. ما در این پژوهش از طرح نظام مند راهبرد مزبور استفاده کرده ایم که خردمایه گزینش آن، روش مندی در عین ابتناء بر دیدگاه های مشارکت کنندگان، و نیز اختتام آن به مجموعه ای از قضایاست.

۴- رویه گردآوری و تفسیر داده ها

۴-۱- نمونه و ابزار

با ۲۵ نفر از کارکنان واحد بازاریابی و فروش شرکت های تولید و پخش در ارتباط با پدیده مورد بررسی پژوهش مصاحبه هایی رو در رو، عمیق و با طرح پرسش هایی باز، بین ۲۴ تا ۳۵ دقیقه انجام شد که گاه برای به اشتراک گذاری یافته های مقدماتی، تکمیل، اصلاح و جرح و تعدیل داده ها تکرار نیز می شدند. نمونه گیری به صورت نظری انجام شد؛ نمونه گیری نظری، نوعی نمونه گیری هدفمند است که پژوهشگر را در خلق یا کشف نظریه یا مفاهیمی که ارتباط نظری آن ها با نظریه در حال تکوین اثبات شده است، یاری می کند. در نمونه گیری نظری از رویدادها نمونه گیری می شود نه لزوماً از افراد؛ اگر به سراغ افراد می رویم، با هدف کاوش رویدادهاست؛ رویدادهایی که نشانگر مقوله های گوناگون مرتبط با پدیده مورد بررسی پژوهش هستند. راهنمای نمونه گیری نظری، پرسش ها و مقایسه هایی هستند که در خلال تجزیه و تحلیل مفاد مصاحبه ها با افراد بروز می یابند و موجب می شوند مقوله های مناسب، خصوصیات و ابعاد آن ها کشف شوند. کدگذاری داده ها نیز همزمان با گردآوری آن ها انجام می گیرد (ستاروسو کوربین، ۱۹۹۸).^{۱۱}

افراد انتخاب شده برای مشارکت در پژوهش، از جمله آگاه ترین اعضا از رویدادهای سازمان، و بعضاً فعال ترین و تعیین کننده ترین ایشان در بروز رویدادهای سرنوشت ساز سازمان محسوب می شوند که در اغلب اوقات ردپای حضور آن ها در سر صحنه این امور مهم بر همه اعضای سازمان محرز است. از ایشان درباره مشاهده ایشان از مصادیق مدل سازی مولفه تعهد در رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی است، و تحلیل ایشان از علل و عوامل اثرگذار در بروز این رفتارها و نیز پیامدهای آن ها

10. Creswell

11. Strauss & Corbin, 1998

سؤال می‌شد. پرسش‌های تکمیلی به منظور جهت دادن به مباحث و نیل به مقوله‌های مرتبط با پدیده طرح می‌گردید (ستاروسو کوربین، ۱۹۹۸).^{۱۲}

۴-۲- کدگذاری داده‌ها

بر اساس طرح نظام مند نظریه داده بنیاد، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده باید سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سپری می‌شد تا در نهایت، پارادایمی منطقی یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد. از آنجا که پایه‌های اصلی ساختن نظریه مفاهیم هستند، لازم است سازوکاری تعبیه شود تا مفاهیم شناسایی و برحسب خصوصیات و ابعادشان بسط داده شوند. این سازوکار در نظریه داده بنیاد در کدگذاری باز انجام می‌شود؛ به طوری که از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی در ارتباط با پدیده مورد بررسی - از طریق سؤال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهت‌ها و تفاوت‌ها - استخراج می‌شوند (ستاروسو کوربین، ۱۹۹۸).

از دل داده‌های خام اولیه، مجموعه‌ای از مقوله‌ها ضمن کدگذاری باز ظهور یافت؛ در مرحله بعد (کدگذاری محوری)، یکی از مقوله‌ها (مقوله اصلی) محور فرایند در حال بررسی و اکتشاف قرار گرفت و سپس مقوله‌های دیگر به طور نظری به آن ارتباط داده شد. این مقوله‌ها عبارت‌اند از شرایط علی (علل موجد پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل (کنش‌ها یا کنش‌های متقابلی که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند)، زمینه (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ره آورد به کار بستن راهبردها)^{۱۳} شکل ۱ نشان دهنده روابط میان مقوله‌های مزبور در قالب مدلی علی، موسوم به پارادایم کدگذاری است. بر اساس کدگذاری انتخابی، نظریه پژوهش درباره مدل سازی مولفه هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی روایت شده است. کدگذاری انتخابی، بیانی از فرایند پژوهش، نحوه یکپارچه سازی مقوله‌ها و پالایش آن‌ها، و به دیگر سخن، سیر داستان پژوهش است. گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش که بر روابط درونی مقوله‌ها اشعار دارند، محصول کدگذاری انتخابی قلمداد می‌شوند (ستاروسو کوربین، ۱۹۹۸).

۴-۳- مؤلفه‌های پارادایم کدگذاری محوری

۱- شرایط علی

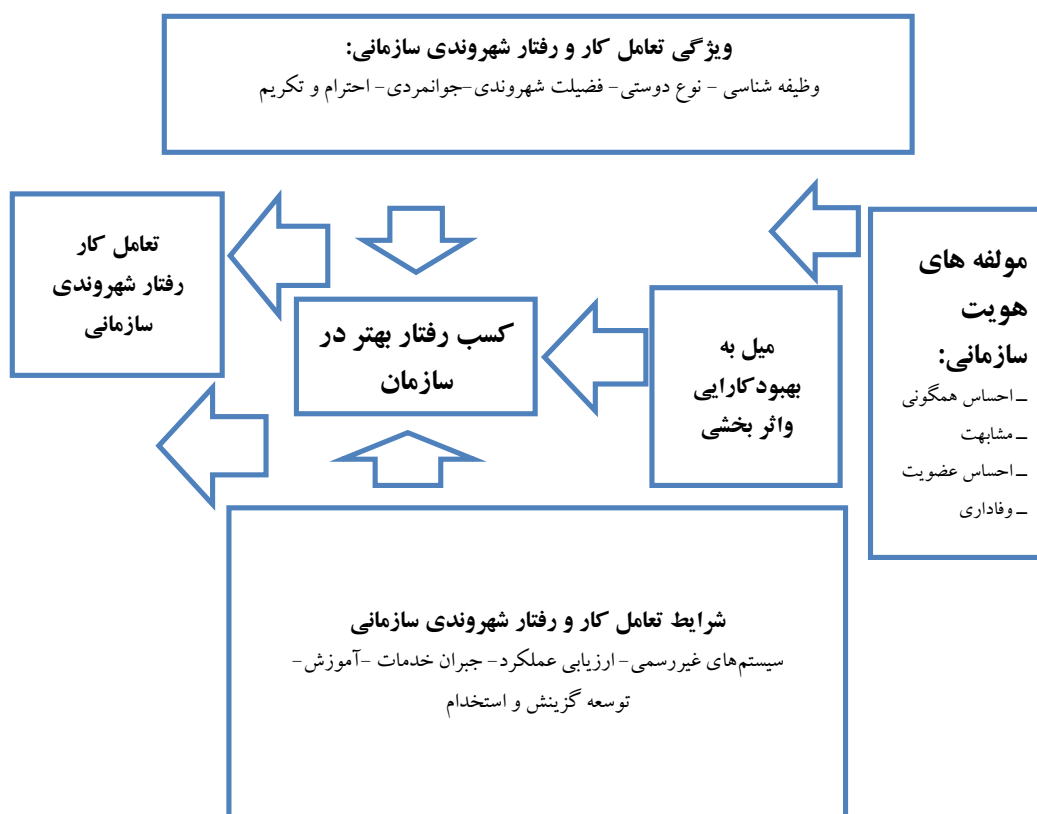
با عنایت به مطالب فوق، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا هویت سازمانی بر تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر دارد؟ وجه تمایز این تحقیق با سایر تحقیقات صورت گرفته قبلی در

12. Starvs Corbin, 1998

13. Causal conditions strategies for action and, area, intervention condition and consequences.

این است که تحقیق حاضر به دنبال بررسی این موضوع در سازمان های دولتی است، بنابراین چگونگی تأثیر هویت سازمانی بر تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات قبلی به آن کمتر پرداخته شده، ضروری است.

ما بر اساس دیدگاه مشارکت کنندگان پژوهش را شناسایی کردیم .



شکل (۱): پارادایم کد گذاری محوری

۳-۴-۴- مقوله (پدیده) اصلی

هر سازمانی همانند انسان ها یک هویت دارد، هویت مجموعه از صفاتی است که در هر فرد با دیگری متفاوت است، لیکن هویت سازمانی به وسیله این حقیقت که می تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در روند پیاده سازی هدف ها و ایده آل سازمان به کار رود، از هویت انسانی متفاوت شده است. هویت سازمان می تواند از راه ساختار سازمان، محصولات و خدمات آن، راهی که محیطش را شکل می دهد،

روش هایی که ارتباط برقرار می کند و چگونگی رفتارش درک، شناخته و معرفی شود. این عوامل بر روی چگونگی نگرش از درون و بیرون، بر سازمان اثر می گذارند. همین گونه که محصولات رقیب افزایش می یابند و جدا کردن محصولات از یکدیگر دشوار می شود، کانون توجه از محصول نشان دار به شرکت مالک نشان تغییر می کند. برندگان آینده کسانی خواهند بود که بتوانند یک هویت را به نشانهای انحصاری بالاتری انتقال دهند. نقش طراحان در سازمانها، تبدیل ایده های انتزاعی به موارد محسوس و آشکاراست. به علت دانش آنها از علم رفتار، که با توانایی بیان کردن از راه فرم و شکل ترکیب شده است، باید به طراحان، به عنوان عوامل مهمی در استفاده استراتژیک از هویت سازمانی نگریسته شود. با این حال، برای تعریف کردن عبارت " هویت سازمانی " حداقل سه جنبه، ضروری و بنیادی به نظر می رسد (آلبرت و همکاران، ۲۰۰۲)^{۱۴}

اول، هویت سازمانی مجموعه ای شکل ها و جلوه های بیرونی و ظاهری یک سازمان است. به بیان دیگر: به علاوه اشکال دیداری که یک شرکت برای خود می سازد، هویت بصری همچنین شامل تمام ابزارهای بیانی، رفتارها و ساختاری است که یک شرکت هم در تعاملات بین سازمانی خود و هم با اجتماع دارد. دوم، هویت سازمانی باید همه ی فرم های بیانی فوق که ذکر آن رفت را به طور کافی شامل شود. ولی این شامل شدن الزماً نباید مطلق باشد. در واقع تضاد و دوگانگی همیشه هم الزماً برضد یک هویت سازمانی جذاب و متمایز نیستند.

سوم، یک هویت سازمانی موفق یا رقابت برنگیز باید در همه ی اشکال بیانی اش به یک هسته ی واحد برگردد و از آن سرچشمه بگیرد. در بیان دیگر، هویت سازمانی باید گرد یک هسته یکدست از ارزشها بچرخد.

دانستن این موارد زمانی مفید واقع می شوند که ابهاماتی ورای سؤالاتی از این قبیل رشد می کنند: " هویت سازمانی چیست؟ " " چگونه اجزای هویت سازمانی با هم مرتبط می شوند؟ " و " چگونه هویت سازمانی از برندسازی متمایز می گردد؟ "

حال به جای پرداختن به این سؤالها مسأله را از منظری عملی تر مورد بررسی قرار دهیم. برای مثال: این سؤال که چگونه یک هویت سازمانی خلق می شود، به ما کمک می کند که آن را نه به صورت یک نتیجه معین، بلکه در روند مراحل پیشرفت درک نماییم. همچنین، تحقیق در روش های گوناگونی که سازمانها هویت خود را شکل می دهند نشان می دهد که فرایند آن، هم غیر خطی و هم پیچیده است. تفکیک ساده ی روز به روز روند هویت یک سازمان، این فرایند را به عنوان یک امر خلاقانه آشکار می نماید (باکر، ۲۰۱۴)^{۱۵}

14. Albert, S. , Ashforth, B. E. , & Dutton, J. E.

15. Bakker, A. B. , Demerouti, E. , & Sanz-Vergel, A. I.

خیلی مهم است که فکر هرگونه پیشرفت خطی هویت سازمانی را رها کرده و در عوض در نظر داشته باشید مراحل را به صورت چرخه‌ای دنبال کنید. خاستگاه و مسیر هویت سازمانی معمولاً نمی‌تواند به طور قطعی در خود آن واقع شود و بیشتر به عوامل متنوع فرهنگی بستگی دارد. فرایند آن به شدت با جنبه‌های سیاست‌های سازمانی درهم آمیخته است، به طرزى که همیشه به نتیجه‌ی نزاع‌ها، قدرت بیان شخصی، و توافق‌های جمعی، وابسته است. سیاست‌های توسعه‌ی هویت سازمانی بسیار شگفت‌آورند، چراکه بدون تردید، شرکت‌ها خود سیاست‌های کاری را دنبال می‌کنند که به واقعیت‌هایی اعم از تنازع قدرت و تعارض منافع تن در دهند. مراحل پیشرفت هویت سازمانی روندی است مداوم، ادواری، و رقابت جویانه. به عبارتی، به بن بست و بی‌راهه رفتن بخش جدایی ناپذیر از سفری است که مقصد آن نامعلوم است (باربیر، ۲۰۱۴)^{۱۶}

فرایند هویت سازمانی نهایتاً ارزش‌های هسته‌ی مرکزی یک شرکت را به روندی ملموس و قابل درک تبدیل می‌کند. روندی که تعامل مورد نیاز بین شرکت و مشتری و یا جامعه را توضیح دهد. هدف نهایی این فرایندها شکل دادن زنجیره‌های پایدار متشکل از تجربه‌ها برای مشتری است. زمانی که هسته‌ی ارزش‌های آن پایه ریزی شد، سه قدم اصلی برای خلق نمودن و حمایت کردن از یک هویت سازمانی موفق می‌تواند به این ترتیب بیان شود:

– هویت بصری باید از میان همه‌ی متون و مواد بصری و تعامل‌ها، شامل یک هسته‌ی خلاقانه و استراتژیک از ارزش‌ها باشد.

– استقرار عمیق‌تر هویت سازمانی در سطح آگاهی مشتری از طریق مدیریتی حرفه‌ای و پایدار.

– ارزیابی و برآورد منظم برای اطمینان از ثبات برنامه و شناسایی ضعف‌ها.

در موارد موفق، این چرخه‌ی کاری، می‌تواند در نهایت به یک یاری و اشتراک مساعی برسد. در چنین شرایطی عناصر منفرد از مباحث جداگانه، به هم می‌رسند، فعالیت‌های منفرد یکدیگر را بهینه‌سازی می‌کنند، روند کار شتاب می‌گیرد، و عملکردهای داخلی و خارجی شرکت به یک نظم و هم‌ترازی می‌رسند. بنیاد نهادن و ابقاء یک برنامه هویتی بلند پروازانه و پیچیده، نیازمند بصیرت، جرأت، قدرت، پشتکار و اعتماد به نفس و برتر از همه‌ی اینها خلاقیت است. بنابراین تفکر و عمل خلاق در همه‌ی جنبه‌های هویت سازمانی و نه فقط در آن جنبه‌های به خصوصی که شامل فعالیت طراحی می‌شوند، مورد نیاز است. برای یافتن نتایج نوآورانه، تسهیل کردن ارتباطات در سرتاسر شبکه‌ی ارتباطات و ابداع فرآیندهای جدید، همیشه نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه هستیم. باید گفت سرپرستی و نظارت بر وظایف محول شده و ارزیابی دوباره‌ی مسیرها، الزاماً راه‌حل‌های کافی برای توسعه‌ی یک برنامه‌ی هویت سازمانی جامع و فراگیر نیستند. روابطی که به یاری و اشتراک مساعی می‌رسند و در بالا به آنها اشاره شد، باید

همواره مورد ارزیابی‌های مجدد قرار بگیرند، در غیر این صورت ممکن است در یک چرخه‌ی معیوب گرفتار شوند (چن، ۲۰۱۲)^{۱۷}

از آنجایی که نگرش دینی به عنوان متغیری هویت بخش در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است می‌توان آن را به عنوان پیشایندهی هویت سازمانی^{۱۸} در نظر گرفت، هویت سازمانی از جمله متغیرهایی است که در کمک به اطمینان از کارکرد کارکنان در جهت منافع سازمان، بیش از حد حائز اهمیت می‌باشد، از این رو مفهوم هویت سازمانی به یک مفهوم اساسی در حوزه‌ی رفتار سازمانی تبدیل شده و به طور کلی توجه رو به افزایشی را در تحقیقات مدیریت به خود جلب کرده است. مطالعات انجام شده در زمینه هویت-سازمانی بر این نکته اذعان دارند که هویت سازمانی به عنوان حالت روان‌شناختی، نشان‌دهنده‌ی ارتباط زیربنایی موجود بین کارمندان و سازمان بوده و بنابراین به صورت بالقوه قادر به تشریح و پیش‌بینی بسیاری از گرایش‌ها حائز اهمیت رفتاری در محل کار می‌باشد (آلبرت و وتن^{۱۹}، ۱۹۸۵). هویت سازمانی یک چارچوب شناختی برای فهم واقعیت است و به عنوان پیش فرض‌های مشترک در مورد سازمان به کار می‌رود. این مفهوم به عنوان یک گفت و شنود راجع به احساس و واقعیت و همچنین به عنوان درخواست‌های جمعی در مورد محتوای سازمان و نیز تسهیل کننده هویت شخصی به کار می‌رود (توماس^{۲۰}، ۲۰۰۷). تعدادی از محققان، بیان می‌کنند که هویت سازمانی احتمال بقای افراد در سازمان و همکاری آنها با دیگر اعضا را افزایش داده و هنگام تصمیم‌گیری، کارکنان در جهت منافع استراتژیک سازمان قدم برمی‌دارند (اشفورث و مائل^{۲۱}، ۱۹۸۹؛ چنی^{۲۲}، ۱۹۸۳؛ داتون و دیگران^{۲۳}، ۱۹۹۴؛ السیاج^{۲۴}، ۱۹۹۹؛ روسو^{۲۵}، ۱۹۹۸؛ ون‌دیک^{۲۶}، ۲۰۰۱؛ ون‌نیشنبرگ و ون‌شی^{۲۷}، ۲۰۰۰). نظریه هویت سازمانی به آن دسته ویژگی‌هایی از سازمان نگاه می‌کند که اعضا، آن‌ها را خصیصه‌ای محوری، پایدار و درونی ادراک می‌کنند و به چگونگی تعریف از سازمان و همانند سازی با سازمان کمک می‌کند.

چنی (۱۹۸۲) به سه مفهوم کلیدی در زمینه هویت سازمانی اشاره کرده است:

اولین مفهوم، احساس عضویت^{۲۸} است که یک حس تعلق و احساس قوی دلبستگی و کشش عاطفی را شامل می‌شود و همچنین به ضمیر، نهاد و خویشتن فرد اشاره می‌کند، مثلاً احساس غرور از اینکه عضو سازمان است.

17. Chen
18. organizational identity
19. Albert & Whetten
20. Thomas
21. Ashforth and Mael
22. Cheney
23. Dutton *et al.*
24. Elsbach
25. Rousseau
26. Van Dick
27. Van Knippenberg and Van Schie
28. membership

دومین مفهوم، وفاداری^{۲۹} است که به معنی حمایت و دفاع فرد از سازمان و اهداف سازمانی است. سومین مفهوم استنباط ویژگی های مشترک داشتن یا احساس همگونی و مشابهت است به این معنی که کارمند این احساس و ادراک را داشته باشد که اهداف و علایق مشترک با دیگر اعضای سازمان دارد. هویت سازمانی مفهومی است که بر اساس آن اعضای سازمان خود را با کل سازمان نه با گروه خاص یا با رشته حرفه ای و تخصصی خود، یکی دانسته و دوست دارند که با آن مورد شناسایی قرار گیرند. مواردی مانند میزان وفاداری به سازمان و مدیران سازمان، احساس غرور و افتخار از عضویت در سازمان، تمایل به ماندن در سازمان و دفاع از ارزشهای سازمان در داخل و خارج از سازمان از عوامل شناسایی این هویت است (هیچ و شولتز، ۲۰۰۳).

۴-۳-۴- زمینه

ارگان پتچ بعد رفتار شهروندی را اینگونه بیان می‌دارد: (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۹). وظیفه شناسی - نوع دوستی - فضیلت شهروندی - جوانمردی - احترام و تکریم بُعد وظیفه شناسی نمونه‌های مختلفی را در برمی‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است. (ارگان، ۱۹۸۸: ۹). ارگان همچنین معتقد است افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه شناسی بالای آنهاست. دومین بُعد رفتار شهروندی یعنی نوع دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. البته برخی از صاحب نظران رفتار شهروندی مانند پودساکف^{۳۰} ابعاد نوع دوستی و وظیفه شناسی را در یک طبقه قرار می‌دهند و از آنها به عنوان «رفتارهای کمکی» نام می‌برند.

بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت مدنی نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. براین اساس گراهام معتقد است که یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد. (ارگان، ۱۹۸۸: ۱۲)

29. loyalty
30. simularity
31. Hatch & Schultz
32. Organ
33. Podsakoff

جوانمردی یا تحمل پذیری چهارمین بُعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیتهای مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند.

و آخرین بُعد رفتار شهروندی سازمان احترام و تکریم است. این بُعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی متری هستند.

ارگان بعد از برشمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بُعد رفتار شهروندی ممکن است همزمان ظهور پیدا نکنند، مثلاً افرادی که ما فکر می‌کنیم دارای بُعد وظیفه‌شناسی هستند ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشند و یا اینکه برخی از این ابعاد، مانند نوع دوستی و وظیفه‌شناسی تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد. یعنی کارکنان سعی می‌کنند تا با انجام این اعمال بر روند تصمیم‌گیری مدیران سازمان برای ارتقا و یا اعطای پاداش به آنها، تاثیر گذارند. در این حالت کارکنان سازمان از «سرباز خوب» بودن به «هنرپیشه خوب» برای سازمان تبدیل می‌شوند. (کاسترو، آرماریو و رویز، ۲۰۰۴؛ ۳۰)

۵-۳-۴- شرایط مداخله‌گر

تقویت رفتار شهروندی، مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می‌زند، نیاز به ترغیب و تشویق دارد. یکی از مواردی که می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد سیاست‌ها و اقدامات سازمانی است. مدیران سازمانی باید با وضع سیاستها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در سازمان تلاش کنند. در همین راستا می‌توان چند مورد از این اقدامات را نام برد که برای ارتقا و ترغیب رفتار شهروندی مناسب‌اند.

گزینش و استخدام

برخی از محققان معتقدند افرادی که علائم شهروندی خوبی را در حوزه زندگی شخصی‌شان بروز می‌دهند به همان میزان تمایل دارند تا شهروندان سازمانی خوبی باشند. بر این اساس سازمانها باید فرایندهای جذب و استخدام نیروی خود را طوری طراحی کنند که افرادی با رفتار شهروندی متری جذب سازمان شوند.

از میان ابزارهای انتخاب و گزینش کارکنان که ممکن است برای شناسایی شهروندان خوب سازمانی مورد استفاده قرار گیرند، مصاحبه‌ها بهتر از بقیه ابزارها هستند. در انجام مصاحبه‌ها باید بیشتر بر روی رفتارهای همکارانه و گروهی تأکید کرد تا احتمال انتخاب کارکنانی که برای بروز رفتار شهروندی مستعدترند، بیشتر شود.

البته در فرایندهای گزینش و استخدام افراد، سازمانها باید به این نکته مهم توجه داشته باشند که رفتارهای شهروندی نباید جایگزین عملکردهای سنتی شغل شوند. بر این اساس ویژگیهایی که به طور سنتی برای انجام یک شغل لازم است نباید به خاطر یک شهروند خوب بودن، نادیده گرفته شود.

آموزش و توسعه

برخی از سازمانها ممکن است به تنهایی به شناسایی شهروندان خوب و افرادی با رفتارهای شهروندی بالقوه، قادر نباشند و نتوانند به مقدار مورد نیاز، این افراد را جذب و استخدام کنند. اما آنها می‌توانند با اجرای طرحهای آموزشی برای کارکنان فعلی سازمان، به ایجاد رفتارهای شهروندی مفید و سازنده بپردازند. استفاده از برنامه‌های آموزشی موجب تسهیل کمکهای بین فردی در میان کارکنان می‌شود. البته برای توسعه مهارتهای کارکنان، می‌توان از برنامه‌های آموزش میان‌مدتی و چرخش شغلی نیز استفاده کرد. یکی دیگر از روشهای اجرای برنامه‌های آموزشی، برنامه‌های توسعه است که مستقیماً با ایجاد رفتار شهروندی ارتباط دارد. مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش سرپرستان بر پایه اصول عدالت سازمانی با افزایش رفتار شهروندی در میان زیردستان مرتبط است. به عبارت دیگر کارکنانی که سرپرستانشان دوره‌های آموزشی عدالت را طی کرده باشند، نسبت به سایر کارکنان، بیشتر تمایل به بروز رفتارهای شهروندی از خود نشان می‌دهند.

ارزیابی عملکرد و جبران خدمات

سازمانها می‌توانند با ایجاد سیستم‌هایی منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند. تحقیقات گذشته نشان‌دهنده این مطلب است که افراد در کارهایی که احتمال دریافت پاداش وجود دارد بیشتر مشارکت می‌کنند. به همین خاطر توجه به سیستم‌های پاداش مؤثر و اقتضایی توسط سازمان در شکل دهی شهروندان خوب بسیار تأثیرگذار خواهد بود. بر این اساس اکثر سازمانها برای تشویق رفتار شهروندی، پاداشهای سالانه را به کارکنانی می‌دهند که تا حدی به انجام رفتارهای فرانتش، تمایل داشته باشند نه افرادی که فقط دارای ویژگیهای مثبت فردی هستند. با وجود اهمیت این موضوع در مباحث رفتار شهروندی، امروزه ارائه پاداش از طرف سازمان به کارکنانی که مستقیماً درگیر انجام رفتارهای شهروندی هستند به طور بالقوه‌ای کاهش داشته و جهت‌گیری بیشتر پاداشها به طرف کارها و وظایف رسمی است. برخی از محققان دلیل این امر را اینگونه بیان می‌کنند که توجه بیش از حد به انجام رفتارهای فرانتش توسط کارکنان، برای گرفتن پاداش، موجب غفلت و کوتاهی از انجام وظایف رسمی سازمانی می‌شود و کارکنان سازمان به جای انجام وظایف مربوط به خود به کارهایی فراتر از نقش خود می‌پردازند؛ در حالی که هدف از تشویق رفتار شهروندی، ترویج رفتارهای همکاری در کنار وظایف رسمی سازمانی است.

در هر صورت سازمانها باید بدانند که برای تشویق و ترغیب رفتار شهروندی باید جهت‌گیری سیستم‌های پاداش خود را در سطح گروهی و سازمانی قرار دهند نه سطح فردی، زیرا آنها با این کار به کارکنان نشان می‌دهند که برای کارهای گروهی که منافع آن به کل سازمان برمی‌گردد، ارزش بسیاری قائلند و به آن پاداش نیز می‌دهند.

سیستم‌های غیررسمی ارزیابی عملکرد

علاوه بر اقدامات و عملکردهای رسمی سازمان که در جهت تقویت رفتار شهروندی مؤثر است، فرایندهای غیررسمی نیز وجود دارند که سازمانها می‌توانند با ایجاد آنها به توسعه و تقویت بیشتر رفتار شهروندی بپردازند.

برخی از روانشناسان اجتماعی معتقدند که فشارهای اجتماعی و هنجارهای گروهی غالباً تأثیر بیشتری نسبت به رویه‌های رسمی بر رفتار فردی در سازمانها می‌گذارند. به همین علت توسعه مکانیسم‌های غیررسمی مانند فرهنگ مشارکتی، یک رکن اساسی و محوری برای تقویت رفتار شهروندی در محیط کار است. البته ناگفته نماند که ظهور و ترویج فرهنگ مشارکتی از طریق فرایند جامعه‌پذیری صورت می‌گیرد، فرآیندی که طی آن اعضای تازه سازمان مواردی را که از نظر سایر اعضای سازمان، پسندیده و مورد قبول است یاد می‌گیرند و دوره‌های آموزشی لازم را در این خصوص طی می‌کنند. پس توجه به امر جامعه‌پذیری در سازمان برای تقویت رفتار شهروندی نیز می‌تواند مؤثر باشد.

۶-۳-۴- پیامدها

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی^{۳۴} OCB اولین بار توسط باتمان و ارگان^{۳۵} در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیتها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابیهای سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. (بینستوک و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۳۶۰) این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را اینگونه تعریف می‌کنند:

«مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند.» (اپل بام و همکاران، ۲۰۰۴؛ ۱۹)

به عنوان مثال یک کارگر ممکن است نیازی به اضافه کاری و تا دیر وقت در محل کار ماندن نداشته باشد، اما با وجود این برای بهبود امور جاری و تسهیل شد جریان کاری سازمان، بیشتر از ساعت کاری رسمی خود در سازمان می‌ماند و به دیگران کمک می‌کند (کروپاتزانو و بیرن، ۲۰۰۰؛ ۷)

۷-۳-۴- فرضیه‌های راهبردی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر دسته بندی می‌شوند:

فرضیه اصلی: هویت سازمانی با بررسی تعامل کار و رفتار شهروندی سازمانی قابل بررسی است.

فرضیه اول: هویت سازمانی با بررسی تعامل کار قابل بررسی است.

فرضیه دوم: هویت سازمانی با بررسی رفتار شهروندی سازمانی قابل بررسی است.

۱-برازش روایی پژوهش

برازش این مدل با روش های زیر انجام شد:

تطبیق توسط اعضا: مشارکت کنندگان گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن ها ابراز کردند؛

بررسی همکار: سه تن از دانشجویان دکتری مدیریت، به بررسی یافته ها و اظهارنظر درباره آن ها پرداختند؛

مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها کمک گرفته شد.

نتیجه گیری

تقویت رفتار شهروندی مانند هر رفتار دیگری که از ما سر می زند نیاز به ترغیب و تشویق دارد یکی از مواردی که می تواند در این زمینه تاثیر گذار باشد سیاستها و اقدامات سازمانی می باشد. مدیران سازمانی باید با وضع سیاستها و راهبردهای مناسب در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی سازمانی تلاش کنند. اداب اجتماعی، وجدان کاری و نوع دوستی به عنوان مولفه های کمک کننده فعال و مثبت مطرح هستند اداب اجتماعی به عنوان رفتاری است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمانی را نشان می دهد، وجدان کاری رفتاری است که فراتر از الزامات تعیین شده بوسیله سازمان در محیط کار می باشند (همانند کار در بعد از وقت اداری برای سود رساندن به سازمان) نوع دوستی عبارت است از کمک کردن به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان، جوانمردی و نزاکت مولفه های هستند که بیانگر اجتناب از وارد نمودن خسارت به سازمانند. جوانمردی عبارتست از تمایل به شکیبایی در مقال مزاحمت های اجتناب ناپذیر و اجحافهای کاری بدون این که گله و شکایتی صورت پذیرد. در حالیکه نزاکت درباره اندیشیدن به این است که چطور اقدامات افراد بر دیگران تاثیر می گذارد.

فهرست منابع و مآخذ

- اسلامی حسن، سیار ابوقاسم. اذر ۱۳۸۶، "رفتار شهروندی سازمانی"، تدبیر شماره ۱۸۷ - صص ۵۶-۵۹ -
 توره، ناصر (۱۳۸۵)، «شناخت عوامل رفتار شهروندی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی»، پایان نامه
 کارشناسی ارشد دانشگاه تهران (پردیس قم).
 — مقیمی. سید محمد، ۱۳۸۴ "رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل"، فرهنگ مدیریت شماره ۱۱
 صص ۴۸-۱۹
 — میثم. سام بند، انگویی. فرنوش، اسفند ۱۳۸۹ "عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان" توسعه
 مدیریت، شماره ۸۴ صص ۳۵-۲۸
 — حقیقی. محمد علی، میرزاده. لیلا، پاییز ۱۳۸۹ "جایگاه عدالت در اسلام و نقش آن در ارتقای رفتار
 شهروندی سازمانی" - مشکوه شماره ۱۰۸ صص ۸۰-۵۸

___ Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol. 42 No. 1, (2004) , pp. 13-40

___ Albert, S. , & Whetten, D. (1985). Organizational identity. Research in Organizational Behavior, 17, 263-295.

___ Ashforth, B. E. , & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14, 20-39.

___ Albert, S. , Ashforth, B. E. , & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. Academy of Management Review, 25(1), 13e17. .

___ Bienstock, C. Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel "organizational citizenship beh Bakker, A. B. , Demerouti, E. , & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and workengagement: The JD-eR approach. Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 389e411. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.

___ Barbier, M. , Hansez, I. , Chmiel, N. , & Demerouti, E. (2013). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict workengagement? European Journal of Work and Organizational Psychology, 22(6), 750e762. [http://dx. doi. org/10.1080/1359432x.2012.704675](http://dx.doi.org/10.1080/1359432x.2012.704675).

___ Baron, R. M. , & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction insocial psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173e1182.

___ Chen, C. H. V. , & Kao, R. H. (2012). Work values and service-oriented organizational citizenship behaviors: The mediation of psychological contract and professional commitment: A case of students in Taiwan police college. *Social Indicators Research*, 107(1), 149e169. [http://dx. doi. org/10.1007/s11205-011-9832-7](http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9832-7). avior and service quality “ journal of services marketing, Vol. 17 No. 4 (2003), pp. 357-378

___ Castro, Carmen. B & Armario, Enrique. M & Ruiz, David. M “ the influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty “ , *international journal of Service industry management* , Vol. 15 No. 1 , (2004)

___ Cohen, Aaron & Kol, Yarden , “ professionalism and organizational citizenship behavior “ an empirical examination among Israeli nurses , *journal of managerial psychology* , Vol. 19 No. 4, (2004)

___ Cropanzano, Russell & Byrne, S. Zinta “ the relationship of emotional exhaustion to work attitudes , job performance rating , and organizational citizenship behaviors “ *fifteenth annual conference of society for industrial and organizational psychology in new Orleans*, April 13-16 (2000)

___ Cheney, G. (1982). Organizational identification as process and product: A field study. Unpublished master’s thesis, Purdue University.

___ Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69, 143-158.

___ Hatch, M. , & Schultz, M. (2004). Introduction. In M. Hatch and M. Schultz (Eds.), *Organizational Identity: A reader* (pp. 1-6). Oxford: Oxford University Press.

___ Haigh, M. (2006) Organizational culture, identity, commitment and citizenship behaviors: Antecedent, change over submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor. form <http://www.proquest.com>

___ Organ, D. W. (1988), *organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome* , Lexington book, Lexington, MA.

___ Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organisations. *Journal of rganisationl Behaviour*, 19, 217–233.

___ Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organisations. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681e695. [http://dx. doi. org/10.1007/s10551-013-1774-3](http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1774-3).

___ Karanika-Murray, M. , Duncan, N. , Pontes, H. M. , & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019e1033. [http://dx. doi. org/10.1108/jmp-11-2013-0359](http://dx.doi.org/10.1108/jmp-11-2013-0359).

___ Kim, W. , Kolb, J. A. , & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 2(3), 248e276. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484312461635>.

___ Skålén, P. (2004). New public management reform and the construction of organizational identities, *International Journal of Public Sector Management*, 17(3), pp. 251-26.

___N Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: linking theory and research from social and organization psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265–283.

___ Vernon D. Miller, Mike Allen , Mary k. Casey and Johnson(2000) Reconsidering organizational identification questionnaire, *management communication quarterly*:13:6

___ Van Knippenberg, D. and Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 137–147.