بررسی نقش سبک‌های هویت بر مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال رابطه وجود دارد.

مرتضی خطیرزاد

کارشناس ارشد روان شناسی بالینی،پرسنل صندوق قرض الحسنه توسعه عصر شمال

E-mail: emi_hamdel@yahoo.com

فروغ منصوری

کارشناس ارشد بالینی

E-mail:forogh.mansouri@gmail.com

سینا ریسی

کارشناس ارشد روان شناسی

E-mail:abbasbetiar@gmail.com

عباس بتیار

دانشجوی دکتری روان شناسی سلامت، دبیر آموزش و پرورش شهرستان بابل

E-mail:abbasbetiar@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سبک‌های هویت بر مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال در بابل بوده است. این پژوهش یک مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد جامعه آماری پژوهش متشکل از تعداد ۲٤۰ نفر کلیه کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال در بابل در سال ۱۳۹٤ بوده است که تعداد ۱۵۲ نفر آن‌ها بصورت تصادفی در دسترس انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سبک هویت برزونسکی، مسئولیت‌پذیری سالکوکیس استفاده شد و با استفاده از تکنیک آماری رگرسیون به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شده است که به این نتایج دست یافته‌ایم سبک‌های هویت ( ) با اطمینان ۹۹ درصد و مسئولیت‌پذیری ( ) با اطمینان ۹۵ درصد با هم رابطه معناداری دارد.

کلمات کلیدی: سبک‌های هویت، مسئولیت‌پذیری ،هویت اطلاعاتی ، هویت هنجاری، هویت سردرگم.

مقدمه

انسان و جایگاه او در جهان مدتهاست که ذهن بشر را به خود مشغول داشته و موضوع مناسبی برای تحقیق بوده است در جامعه امروزی انسان از ابعاد گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است و از آنجائی که هویت نیز بخش مهمی از وجود انسان است و زندگی شخصی و اجتماعی هر شخص تحت تاثیر هویتش است، بررسی هویت انسان‌ها بسیار قابل توجه است. اهمیت مسأله هویت از آنجا که یکی از عناصر لازم برای انسجام اجتماعی در جامعه است، بیشتر روشن می‌شود. در فرهنگ معین آمده است: «هویت یعنی:

-1 ذات باری تعالی، ۲- هستی، وجود، ۳- آن چه موجب شناسایی شخص باشد و ٤- حقیقت جزئیه» یعنی هرگاه ماهیت با تشخیص لحاظ شود هویت گویند و گاه به معنی وجود خارجی است و مراد تشخیص است و هویت گاه با لذات و گاه بالعرض است. در فرهنگ عمید هویت به معنای حقیقت شیء یا شخص که مشتمل بر صفات جوهری او باشد، اشاره شده است. به یک معنا هویت عبارت است از آنچه سبب تشخیص و یا آنچه موجب شناسایی فرد می‌شود. اصطلاح هویت از دهه ۱۹۵۰ رایج شده است. هویت یک ساختار روانی- اجتماعی است که بذر شکل‌گیری آن در سال‌های پیش از نوجوانی شروع می‌شود از مشخصه‌های اصلی هویت، انتخاب ارزش‌ها، باورها و هدف‌های زندگی است (1) .

هویت از جمله موضوعاتی است که امروزه مد نظر روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و سیاستمداران است که هر کدام به تبع ارتباط خود با این موضوع به اهمیت آن می‌پردازند. برای روان‌شناسان آن چه اهمیت دارد، ثبات هویت افراد و کسب هویت موفق و گذر موفقیت‌آمیز از بحران هویت است (۵). فضای سازمانی می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا سازگاری گسترده شود، هم کارکنان و هم کارفرمایان، می‌خواهند به فضای سازمانی برازنده‌تری دست یابند و سودمندی‌های آن چون کارکرد بهتر و خشنودی شغلی بیشتر بهره گیرند،کارکنان زمانی فضای سازمانی را برازنده می‌دانند که احساس کنند نقش سازمانی آن ها موثر می‌باشد و کاری سودمند انجام می‌دهند بطوری که موجب رشد و پرورش شخص آنان گردد. بر این اساس سطح سازگاری شغلی و سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت(3)

در کنار مشخص شدن هویت افراد، بحثی که از دیر باز بر روی آن تاکید می‌گردد در خصوص مسئولیت افراد در قبال انجام وظایف و امورات خویش و جامعه میباشد. البته قابل به ذکر است که در توصیف و تبیین رفتارها و صفات انسانی در میان دانشمندان اختلاف نظرهایی وجود دارد. بالتبع درباره مسئولیت‌پذیری نیز به عنوان یکی از ویژگی‌های انسانی از زمان‌های گذشته تاکنون اختلاف نظرهایی وجود داشته است. مسئولیت یک ویژگی شخصیتی است که معمولاً بصورت یک نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و یک متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود و لذا در آموزش رفتارهای اجتماعی جایگاه جالب توجهی دارد. رفاهی و همکاران (۱۳۹٤) در پژوهشی در مورد دلبستگی به خدا، سبک‌های هویت و سلامت روان‌شناختی در بین معلمان نشان داد که سبک‌های هویت (اطلاعاتی و هنجاری) رابطه مثبت و معناداری با سلامت روان‌شناختی دارد ولی سبک هویت اجتنابی و سردرگم رابطه منفی با سلامت روان شناختی دارد. آل بهبهانی (۱۳۹٤) در پژوهشی در مورد سبک‌های هویت، هوش اخلاقی و سازگاری در بین دانش‌آموزان دبیرستانی نشان داد که رابطه مثبتی بین هوش اخلاقی ، سازگاری و سبک‌های هویت هنجاری و اطلاعاتی وجود دارد. مولایی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه ۵ عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه به این نتیجه رسیده‌اند بین ویژگی‌های شخصیتی روان نژندی، برون‌گرایی ، دلپذیری، وظیفه‌شناسی و منبع کنترل با سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پله رونه و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی بر روی گروهی از دانشجویان دانشگاه نشان داد که بین حمایت والدینی و سازگاری و همچنین سبک‌های هویت و سازگاری ارتباط وجود دارد. ریک من (۱۹۹۷) در تحقیقی که انجام داده است به این نتیجه رسیده است افرادی که هویت آشفته دارند تعهد و تصمیم راسخ ندارند و فقدان یک معنی شفاف از هویت در چنین اشخاصی ممکن است دامنه‌ای از حالت‌های عاطفی منفی را آشکار کند. بنابراین این پژوهش با نظر به اینکه سازگاری شغلی با کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار مشخص می‌شود و نیز سبک، هویت خود می‌تواند عاملی بر چهارچوب فضای سازمان تاثیرگذار باشد، راهگشای بسیاری از مسائل درون‌سازمانی می‌باشد. بنابراین در این

پژوهش نقش سبک‌های هویت بر مسئولیت پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال در بابل بررسی گردید که آیا نقش سبک‌های هویت بر سازگاری شغلی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال رابطه معناداری دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. تحقیق همبستگی که خود زیر مجموعه تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است با این هدف انجام می‌شود که رابطه میان متغیرها را نشان دهد.

جامعه پژوهش و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش عبارتست از تعداد ۲٤۰ نفر کلیه کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال در بابل که در سال ۱۳۹٤ مشغول به خدمت هستند. نمونه عبارت است از زیر جامعه‌ای که از کل جامعه انتخاب می‌شود و معرف آن است. معرف یا نماینده واقعی بودن نمونه غالباً با انتخاب نمونه بصورت تصادفی امکان‌پذیر می‌شود. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول جدول مورگان استفاده شده است و بر این اساس حجم نمونه برابر با ۱۵۲ نفر از کارمندان شاغل در سال ۱۳۹٤ در نظر گرفته شده که به روش نمونه‌گیری در دسترس ساده انتخاب شده‌اند .

روش جمع‌آوری داده‌ها

برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش، بصورت کتابخانه‌ای و میدانی اقدام شده است. به عبارت دیگر، مبانی نظری و پیشینه تحقیق با مطالعه کتاب‌ها، مقاله‌ها، منابع اینترنتی و بطور کلی استفاده از کتابخانه‌های سنتی و الکترونیکی جمع‌آوری شده‌اند. برای بدست آوردن داده‌های مربوط به بخش آماری، پرسشنامه‌های سبک هویتی برزونسکی و سازگاری شغلی بل در بین افراد توزیع گردید و پس از گردآوری پاسخ‌های آن‌ها، از طریق نرم‌افزار آماری مناسب که در این پژوهش نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۲ می‌باشد، نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام شده است.

ابزارپژوهش

پرسشنامه سبک‌های هویت برزونسکی:

پرسشنامه برگرفته از مدل برزونسکی است که شامل ۳۰ گویه برای سبک‌های اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم/ اجتنابی می‌باشد. در مقابل هر گویه از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است که کاملاً موافق، نمره ۵ و کاملاً مخالف، نمره ۱ می‌گرفت برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است(۲).

این پرسشنامه دارای ٤۰ سوال است و سبک هویت فرد و میزان تعهد فرد را در هنگام اجرای پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌دهد.

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری سالکوکیس :

مقیاس مسئولیت‌پذیری توسط سالکوکیس و همکاران در سال ۲۰۰۰ ساخته شده و شامل ۲۰ سوال برای باورهای افراد در مورد نگرش‌های نامناسب درباره سازمان و مسئولیت‌پذیری در قبال آن می‌باشد و بصورت مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. این مقیاس دارای ۳ زیر مقیاس وجدان سخت‌گیر، مسئولیت افراطی و سرزنش خود است. روایی و پایایی مقیاس نگرش به مسئولیت RAS توسط کبیرنژاد و همکاران در سال ۱۳۸۹ مورد مطالعه قرار گرفت. برای این منظور، در مطالعه اول ۸۲۱ دانشجو از دانشگاه تبریز انتخاب شدند و مقیاس نگرش به مسئولیت، وسواسی- اجباری مادزلی و افکار ناکارآمد به ترتیب ٤٥٪ و ٥١٪ بدست آمد. همچنین، روایی آزمون از طریق تحلیل عامل اکتشافی EFA برآورد شد. در مطالعه دوم به منظور بررسی پایایی مقیاس نگرش به مسئولیت ٧٦ دانشجو از همان دانشگاه انتخاب شدند. نتیجه محاسبه پایایی به روش بازآزمایی در فاصله یک هفته از آزمایش اول ٨٤٪ به روش دو نیمه کردن ٦١٪ و به روش همبستگی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ٠/٩٤ بدست آمد. در مجموع پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مقیاس نگرش به مسئولیت دارای روایی و پایایی مناسبی است و می‌توان در زمینه‌های بالینی و پژوهشی از آن استفاده کرد(کبیرنژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

پایایی و روایی ابزار

پرسشنامه سبک‌های هویت برزونسکی، ضریب آلفای کرونباخ سبک اطلاعاتی را ۷۱٪، سبک هنجاری را ٦٥٪، سبک سردرگم- اجتنابی را ۷۵٪ و تعهد را ۷۸٪ گزارش کرده است. همچنین ضریب پایایی را به روش آزمون مجدد و به فاصله زمان دو ماه بین ٧١٪ تا ۷۵٪ گزارش کرده است.(رشید، ۲۰۰۸) آقاجانی نیز پایایی سبک اطلاعاتی را ۷۳٪، هنجاری را ۷۰٪، سردرگم اجتنابی ٦٩٪ و تعهد ٦٨٪ برآورد کرد(آقاجانی، ۲۰۰۲).

یافته ها:

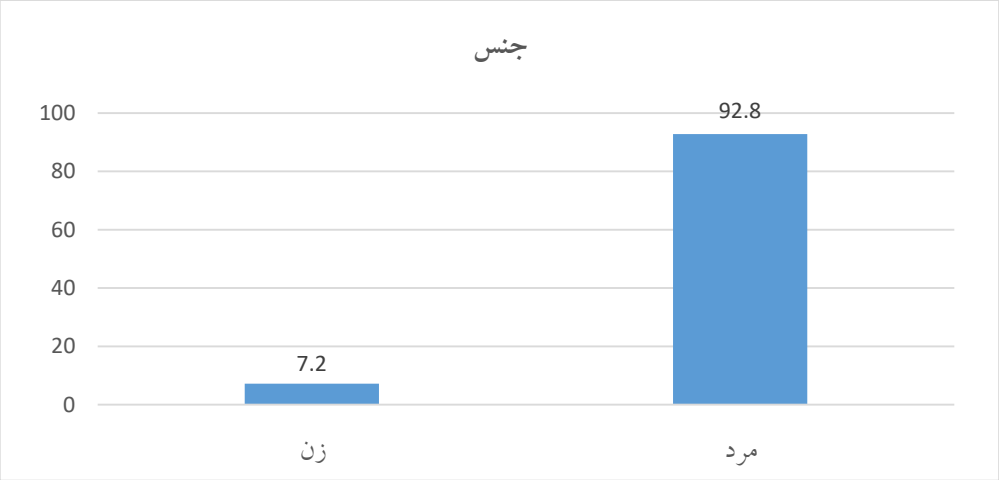
آمار توصیفی

در این بخش در ابتدا، متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از جداول توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و سپس کلیه‌ی گویه‌های مربوط به هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش در قالب جداول توزیع درصدی گزارش می‌شود.

جدول شماره‌ی ۱- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب جنس

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۴۱	۹۲,۸
زن	۱۱	۷,۲
جمع	۱۵۲	۱۰۰

جدول شماره‌ی ۱، بیان‌گر توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب جنس است. داده‌های جدول حاکی از آن است که ۹۲,۸ درصد از جمعیت نمونه را کارکنان مرد و ۷,۲ درصد را کارکنان زن تشکیل می‌دهند.



نمودار شماره‌ی ۱- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب جنس

جدول شماره‌ی ۳- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد
کم‌تر از ۳۰ سال	۳۱	۲۰,۵
۳۰-۳۴ سال	۵۲	۳۴,۴
۳۵-۳۹ سال	۳۲	۲۱,۲
۴۰ سال و بیش‌تر	۳۶	۲۳,۸
جمع	۱۵۱	۱۰۰
میانگین: ۳۴,۷۷	انحراف معیار: ۶,۵۹	
	کمینه: ۲۴	بیشینه: ۵۸

بی‌پاسخ: ۱

جدول شماره‌ی ۳، بیان‌گر توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سن است. بر اساس داده‌های جدول، ۳٤,٤ درصد از پاسخ‌گویان در گروه سنی ۳٤-۳۰ سال، ۲۳,۸ درصد در گروه ٤۰ سال و بیش‌تر، ۲۱,۲ درصد در گروه سنی ۳۹-۳۵ سال و ۲۰,۵ درصد در گروه سنی کم‌تر از ۳۰ سال قرار دارند. میانگین و انحراف معیار سن پاسخگویان برابر با ٦,٥۹ ± ۳٤,۷۷ وکمینه و بیشینه به ترتیب برابر با ۲٤ و ۵۸ می‌باشد. ۱ نفر از پاسخ‌گویان به این سوال پاسخ نگفت.

جدول شماره‌ی ۴- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب سابقه‌ی کار

سابقه‌ی کار	فراوانی	درصد

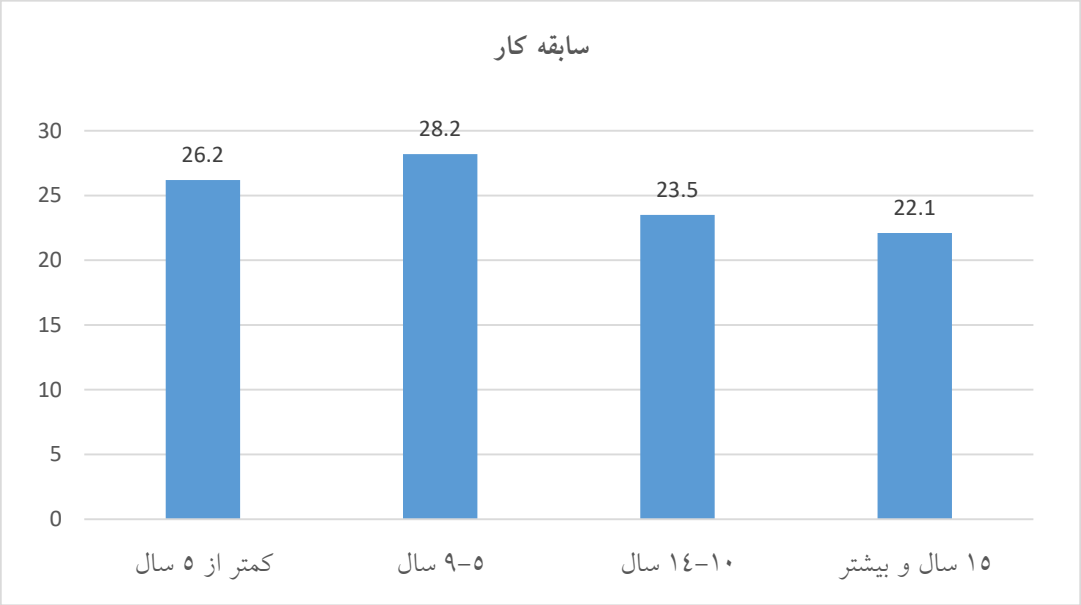
کم‌تر از ۵ سال	۳۹	۲۶,۲
۵–۹ سال	٤۲	۲۸,۲
۱۰–۱٤ سال	۳۵	۲۳,۵
۱۵ سال و بیش‌تر	۳۳	۲۲,۱
جمع	۱٤۹	۱۰۰

میانگین: ۹,۵۷ انحراف معیار: ٦,٤٤

کمینه: ۱ بیشینه: ۳۰

بی‌پاسخ: ۳

جدول شماره‌ی ٤–٤، بیان‌گر توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه‌ی کار است. بر اساس داده‌های جدول، ۲۸,۲ درصد از پاسخ‌گویان سابقه‌ی کاری بین ۹–۵ سال، ۲٦,۲ درصد کم‌تر از ۵ سال، ۲۳,۵ درصد ۱٤–۱۰ سال و ۲۲,۱ درصد بیش از ۱۵ سال دارند. میانگین و انحراف معیار سابقه‌ی کار پاسخگویان برابر با ٦,٤٤ ± ۹,۵۷ وکمینه و بیشینه به ترتیب برابر با ۱ و ۳۰ می‌باشد.



نمودار شماره‌ی ٤- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب سابقه‌ی کار

آمار استنباطی

سبک‌های هویت پیش‌بینی کننده‌ی م سئولیت‌پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الح سنه تو سعه ع صر شمال در بابل می‌باشد.

جدول شماره‌ی ٤-١٣- آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون متغیر سبک‌های هویت و مسئولیت‌پذیری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R^2	$Adj.R^2$	اشتباه استاندراد	B	Beta	F	p
هویت اطلاعاتی	وجدان سخت‌گیر	٠,٧٠٧	٠,٥٠٠	٠,٤٩٧	٤,٤٦	٠,٦٤٨	٠,٧٠٧	١٥٠,٢٣٨	٠,٠٠٠
	مسئولیت افراطی	٠,٦٢٨	٠,٣٩٤	٠,٣٩٠	٤,٢٢	٠,٤٩٥	٠,٦٢٨	٩٧,٤٣٩	٠,٠٠٠
	سرزنش خود	٠,١١٦	٠,٠١٤	٠,٠٠٧	٤,٣١	٠,٠٧٣	٠,١١٦	٢,٠٦٣	٠,١٥٣
	مسئولیت‌پذیری	٠,٦٦٢	٠,٤٣٨	٠,٤٣٤	٩,٤٩	١,٢١٧	٠,٦٦٢	١١٦,٨٨١	٠,٠٠٠
هویت هنجاری	وجدان سخت‌گیر	٠,٧٤٥	٠,٥٥٥	٠,٥٥٢	٤,٢١	٠,٧٩٤	٠,٧٤٥	١٨٧,١١٧	٠,٠٠٠
	مسئولیت افراطی	٠,٧٠٩	٠,٥٠٣	٠,٥٠٠	٣,٨٣	٠,٦٥٠	٠,٧٠٩	١٥١,٧٥٨	٠,٠٠٠
	سرزنش خود	٠,٠٢٢	٠,٠٠٠	-٠,٠٠٦	٤,٣٤	٠,٠١٦	٠,٠٢٢	٠,٠٧٢	٠,٧٨٩
	مسئولیت‌پذیری	٠,٦٨٣	٠,٤٦٧	٠,٤٦٣	٩,٢٤	١,٤٦٠	٠,٦٨٣	١٣١,٢٢٥	٠,٠٠٠
هویت سردرگم	وجدان سخت‌گیر	٠,٢١٨	٠,٠٤٨	٠,٠٤١	٦,١٦	٠,٢٢٢	٠,٢١٨	٧,٤٩١	٠,٠٠٧
	مسئولیت افراطی	٠,٢٦٦	٠,٠٧١	٠,٠٦٥	٥,٢٣	٠,٢٣٣	٠,٢٦٦	١١,٤١٣	٠,٠٠١
	سرزنش خود	٠,٤٨٣	٠,٢٣٣	٠,٢٢٨	٣,٨٠	٠,٣٣٨	٠,٤٨٣	٤٥,٦٦٧	٠,٠٠٠
	مسئولیت‌پذیری	٠,٣٨٨	٠,١٥١	٠,١٤٥	١١,٦٦	٠,٧٩٣	٠,٣٨٨	٢٦,٦٦٣	٠,٠٠٠

به منظور بررسی تاثیر سبک‌های هویت بر مسئولیت‌پذیری از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شده است. براساس نتایج به دست آمده با توجه به ضرایب همبستگی و مقدار p، هویت اطلاعاتی و هویت هنجاری اثر قابل توجهی به صورت مستقیم بر مسئولیت‌پذیری و ابعاد وجدان سخت‌گیر و مسئولیت افراطی در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند اما این دو هویت اثری بر بعد سرزنش خود ندارند. اثر هویت سردرگم نیز بر مسئولیت‌پذیری و سه بعد آن در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است اما شدت اثر هویت سردرگم بر مسئولیت‌پذیری نسبت به دو هویت دیگر، کم‌تر است.

۵. نتیجه‌گیری

«سبک‌های هویت پیش‌بینی کننده‌ی مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال در بابل می‌باشد.»

نتایج مطالعه حاضر نشان داد سبک‌های هویت با مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان صندوق قرض‌الحسنه توسعه عصر شمال رابطه معناداری وجود دارد. با پژوهشی که نصری و همکاران در سال(۱۳۹۳) و سلیمانیان و همکاران در سال(۱۳۹۲) و جناآبادی و دهباشی در سال(۲۰۱٤) و رفاهی و همکاران(۲۰۱۵) انجام داده‌اند با نتایجی که در این پژوهش بدست آمده همسو و هم‌راستا می‌باشد. در این پژوهش به این نتیجه دست یافتیم که انواع مختلف سبک‌های هویت می‌تواند ارتباط مستقیم با مسؤلیت‌پذیری کارکنان داشته باشد و اینکه افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسد به عبارتی هر یک از سبک‌های هویت از لحاظ تأثیر مثبت یا منفی در پذیرش مسؤلیت می‌تواند جنبه حائز اهمیت و قابل بررسی داشته باشد. مسئولیت‌پذیری، عاملی عمده در تکامل حس قدرت و کنترل خود است. همچنین نوع نگرش فرد نسبت به توانایی‌های خود، می‌تواند عامل مهمی در شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری در فرد باشد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیانگر احساس و عملی است که افراد در چهارچوب موقعیت و نقش‌های خود بطور آگاهانه و آزادانه نسبت به امور گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و ... از خود بروز می‌دهند. مسئولیت یک ویژگی شخصیتی است که معمولاً بصورت یک نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و یک متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود و لذا در آموزش رفتارهای اجتماعی جایگاه جالب توجهی دارد. داشتن رفتارهای مسئولانه باید طرز تفکر مثبت و منطقی نسبت به خود، دنیا و سرنوشت داشته باشیم در واقع در مطالعات درمانگران می‌توان این گونه استنباط کرد که علت اصلی مشکلات افراد انسانی را رفتار غیرمسئولانه آن‌ها می‌دانند و مسئولیت‌پذیری را عامل مهمی در رسیدن به هویت مناسب تلقّی می‌کند. برای این که فرد مسئولیت‌پذیر شود باید بر شناخت او در این زمینه کار کرد. انسان به عنوان موجودی اجتماعی در زندگی جمعی خویش در برابر دیگران مسئول است و می‌بایست برای حقوق دیگران احترام قائل شود و براساس تاثیر متقابل حیات اجتماعی و محیط زیست می‌توان آن را ذیل مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز قرار داد.

منابع

۱-بخشایش، ع.(۱۳۹۲)." رابطه بین باورهای مذهبی، بحران هویت و سبک‌های هویت در دانش‌آموزان"، فصلنامه مطالعات ملی، شماره ٤، ۵۰-۳۵.

۲-جوکار، ب.(۱۳۸۵)." رابطه کنش سبک‌های تفکر و سبک‌های هویت"، فصلنامه علمی- پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، شماره ،۱، ۳۸.

۳-حاجیان، ا ر، شیخ‌الاسلامی، م، همایی، ر، محمدی، س، خیرآبادی، غ.(۱۳۹۱).، رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی، مجله تحقیقات علوم رفتاری، شماره ٦،۵۲۵-۵۲۰.

٤-شفیع‌آبادی، عبداله،(۱۳۹۰).، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات رشد، چاپ پانزدهم، ۹۵-۹۳.

۵-فتحی آشتیانی، علی، داستانی، محبوبه،(۱۳۸۹)، آزمون‌های روان‌شناختی. انتشارات بعثت، چاپ یازدهم، ۱۷۰-۱٦۷.

٦-مولایی، ع، یزدان‌بخش، ک، کرمی، ج.(۱۳۹۳).، رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و منبع کنترل با سازگاری شغلی کارکنان شرکت گاز کرمانشاه، فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی، شماره، ۱۲۱-۱۰۷.

References

7-Aalbeh bahani, M Moral intelligence, Indentity styles and Adjustment in a dolescent. Journal social and Behavioral science, 2015, 672-686.

8-Aghajani M. Prediminary standardization of Identity style Inventory for students undergraduate universities in Tehran(Thesis). Theran, Iran: Tarbiat moalem

9-Pellerone, M., Spinelloa, Carla. Sidoti Alessia. M, ST Identity, perception of parent- adolescent relation and adjustmen tin agroup of university students. Journal social and Behavioral sciences, 190, 2015 ,459-464.

10-Refahi, ZH. Bahmani, B. Nayeri, A. Nayeri, Ramezan, The relationship between attachment to God and identity styles with psychological well- being in married teachers. Journal social and Behavioral sciences, 174 ,2014 , 1922-1927.

university2002. (In Persian)