

بررسی عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتار شهروندی برند کارمندان فروش و بازاریابی در صنعت کاشی و سرامیک ایران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

سحر گلکاری حق*

دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد

* sgolkarihagh@gmail.com

چکیده:

از دیرباز کارمندان و مدیران فروش و بازاریابی به عنوان یکی از شایستگی‌های کلیدی صنایع ساختمانی هستند که می‌توانند برای آنها در دستیابی به مزیت رقابتی موثر باشند. تاکنون تمرکز تحقیقات رفتار شهروندی برند بیشتر بر بهبود رابطه میان مشتریان و سازمان‌ها متمرکز بوده است، با این حال رفتار شهروندی برند کارکنان می‌تواند از دیدگاه کارمندان نیز مورد بررسی قرار بگیرد. در این پژوهش داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه بین ۲۱۰ نفر از کارمندان و مدیران شرکت‌های کاشی و سرامیک از زیرمجموعه صنعت ساختمان و عضو انجمن صنفی کاشی و سرامیک ایران، به صورت توزیع اتفاقی جمع‌آوری شده است. جهت بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و روایی همگرا و برای پایایی آن از روش آلفای کرونباخ (۰/۸۳) و پایایی مرکب استفاده شده است و برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شد. نتایج این پژوهش حاکی از ارتباط معنادار بین دانش کارکنان و اعتماد کارکنان نسبت به برند با رفتار شهروندی برند کارمندان است. همچنین ارتباط بین رفتار شهروندی برند و ارزش ویژه برند بر مبنای کارمندان نیز تأیید شد. این پژوهش همچنین نشان داد که بین رفتار شهروندی از دید کارمندان و برندسازی داخلی ارتباط معناداری وجود دارد.

اطلاعات مقاله:

دریافت: ۹ دی ۱۳۹۷

پذیرش: ۲۱ تیر ۱۳۹۸

کلید واژه:

ارزش ویژه برند بر مبنای کارمندان؛ اعتماد کارمندان نسبت به برند؛ برندسازی داخلی؛ دانش کارمندان نسبت به برند؛ رفتار شهروندی برند کارمندان.

۱- مقدمه

شرکت‌های کاشی و سرامیک بخش قابل توجهی از صنعت ساختمانی هستند که کارمندان فروش و بازاریابی آنها در ارائه خدمات به مشتریان عمده و جزیی، نقش کلیدی ایفا می‌کنند. خدمات ارائه شده توسط کارمندان می‌تواند تجارب مثبت و

حس خوب برای مشتریان در هنگام انتخاب و سفارش و خرید ایجاد کند (پچریک، ۲۰۰۲). امروزه با وجود رکود در بازار مسکن و صنعت ساختمان رقابت شدیدی در میان شرکت‌های کاشی و سرامیک وجود دارد و مهم‌ترین مسئله مالکین و مدیران عالی این است که چگونه کارمندان آنها می‌توانند بهترین خدمات را به مشتریان ارائه دهند تا بیشترین



سه‌م بازار برای آنان رقم بخورد (سور و همکاران، ۲۰۰۴). در گذشته شرکت‌های موفق در این حوزه از رویکرد مبتنی بر مشتری برای برندسازی استفاده می‌کردند و این رویکرد بر مبنای تبلیغات بیرونی برای ساختن یک برند قوی تاکید می‌کرد و نقش کارکنان را در ساختن و گسترش برند نادیده می‌انگاشت. در سالهای اخیر رویکردی نوین با تاکید بر نقش کارمندان در برندسازی مورد توجه قرار گرفته و این رویکرد تحت تاثیر برندسازی داخلی، اعتماد کارمندان نسبت به برند، دانش کارمندان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند و ارزش ویژه برند بر مبنای کارکنان شکل گرفته است. در شرکت‌های کاشی و سرامیک محصول نهایی با همکاری مشترک کارمندان فروش و بازاریابی و نمایندگان سراسری به مشتریان نهایی فروخته می‌شود و بنابراین باید به نقش کارمندان به عنوان یک کانال در ایجاد روابط با مشتریان تاکید شود (ژونگ و همکاران، ۲۰۱۳). از آنجایی که دستیابی به مزیت رقابتی رفتار شهروندی برند بر مبنای کارمندان از طریق دستیابی و تقویت ارزش ویژه درون سازمانی بر مبنای کارمندان و برندسازی داخلی امکان‌پذیر است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). به منظور ایجاد ارتباط موثر و ماندگار با جامعه مصرف‌کنندگان و مشتریان، کارمندان نیاز دارند که ارزش ویژه برند خود را درک کرده و به سفیران برند تبدیل شوند. جهت‌گیری راهبردی شرکت‌های کاشی استان یزد در سال‌های اخیر به عنوان بزرگترین واحدهای صنعتی تولید کاشی و سرامیک کشور، تمرکز بر اخذ سیاست‌های استراتژیک بازاریابی می‌باشد و یکی از اهداف استراتژیک این کارخانجات در سال‌های آتی استقرار و تکمیل سیستم برندسازی است. تلاش‌های اولیه در اغلب سازمان‌ها در این

زمینه با این چالش عمده مواجهند که علی‌رغم سرمایه‌گذاری روی مدیریت برند گسترش نفوذ کاربردهای آن به‌کندی صورت می‌پذیرد. عوامل متعدد و بی‌شماری در موفقیت برندسازی نقش دارند، یکی از این عوامل برندسازی داخلی با تمرکز بر کارکنان این شرکت‌ها است. لذا در این تحقیق برآنیم تا به شناسایی عوامل موثر بر رفتار شهروندی برند، که باعث به‌روز رفتارهای حامیانه و داوطلبانه در حمایت از برند می‌شود، در جهت افزایش موفقیت برندسازی در این صنعت استفاده کنیم.

افراد دانشگاهی و فعالین در صنعت، هر دو در خصوص این موضوع اتفاق نظر دارند که کارکنان در بخش فروش و بازاریابی نقش حیاتی برای ساخت برند و موفقیت‌های آتی آن ایفا می‌کنند. ادراک مشتریان از یک برند وابستگی شدیدی به رفتار کارکنانی دارد که به‌طور مستقیم و مکرر با مشتریان تعامل دارند. بنابراین تصور مشتریان و تجربیات آنها از برند اغلب تحت تاثیر نحوه رفتار کارمندان و انجام وظایف آنها می‌باشد. رفتار شهروندی برند از جدیدترین مفاهیمی است که با نگاهی ویژه به کارکنان سازمان سعی در بهبود جایگاه برند سازمان در ذهن مشتریان و کارکنان دارد.

هدف از مطالعه حاضر بررسی تاثیر متغیرهای اعتماد به برند کارمندان، وضوح نقش و تعهد، در ایجاد ارزش ویژه برند از دید کارمندان است که در نهایت می‌تواند به بروز رفتار شهروندی برند منجر شود. مطابق با مطالعات پیشین، تاکنون کمتر تحقیقی در حوزه رفتار شهروندی برند از دیدگاه کارمندان و نقش آنها به‌عنوان سفیران برند با ترکیب متغیرهای ارائه شده، در مدل این پژوهش و بویژه در شرکت‌های کاشی و سرامیک کشورمان انجام شده است.



شوند و لازم است تا از سازگاری این اطلاعات با مفاهیم مورد نظر مدیریت ارشد به منظور درک مفاهیم برند سازمان اطمینان حاصل شود (کندی^۱، ۱۹۷۷). همین نوع نگرش امروزه کارمندان را به هسته ی فرایند ساخت برند مبدل ساخته است، و رفتار آنان را به عنوان عاملی جهت تقویت ارزش‌های تبلیغ شده برند تبدیل کرده است، نکته‌ی قابل توجه این‌که در صورت ناسازگاری رفتار کارکنان با این ارزش‌ها، زمینه تضعیف اعتبار پیام تبلیغ شده مهیا می‌شود. بنابراین مهم‌ترین نکته این است که سازمان مورد بررسی قرار گیرد تا راهکارهای هماهنگی و همراستایی رفتار کارکنان و ارزش‌های نهادینه شده در این رفتارها با ارزش‌های مورد نظر هم آوا تر شوند (هریس و دی شرناتونی^۲، ۲۰۰۱).

تا پیش از دهه‌ی ۹۰ میلادی محققان در مطالعات مربوط به رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی تنها بیشتر بر عملکرد درون نقشی کارکنان تمرکز داشتند و عملکرد درون نقشی را رفتارهای شغلی مورد انتظار در شرح وظایف رسمی سازمان می‌دانستند. اما امروزه محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرا نقشی تفاوت قائل هستند و عملکرد فرا نقشی را رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان تعریف می‌کنند که اختیاری است و معمولاً پاداش رسمی به دنبال ندارد (کینگ و گریس^۳، ۲۰۱۰).

در حوزه مدیریت برند با تلفیق دسته‌ای از مفاهیم همچون رفتار شهروندی سازمانی با مفاهیم بازاریابی، مفهوم جدیدی به نام رفتار شهروندی برند تولد یافت. کارکنان به عنوان اصلی‌ترین پارامترهای نقاط تماس مشتریان با سازمان و به

بنابراین با توجه به اینکه صنعت کاشی و سرامیک در استان یزد از صنایع بسیار رقابتی است و مدیران این کسب و کارها ناگزیر به شناسایی مزیت رقابتی خود و تقویت آن هستند. بنابراین سوال پژوهش حاضر این است که عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی برند کارمندان فروش و بازاریابی چیست و هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار شهروندی برند کارمندان فروش و بازاریابی در صنعت کاشی و سرامیک می‌باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- رفتار شهروندی برند

امروزه علم بازاریابی نوین مدعی است که الگوی رفتار برندها بسیار به رفتار انسان‌ها شباهت دارد. این شباهت در واقع بیان‌کننده‌ی این مسئله است که برندها همانند انسان‌ها علاوه بر نمودهای ظاهری و بیرونی، دارای شخصیت و هویت منحصر به فرد باطنی نیز می‌باشند تا کسب و کارها را در جهت رسیدن به ارزش ویژه برند و مزیت رقابتی یاری کنند (ضیاء، ۱۳۹۴). بر اساس آخرین نظرات محققان حوزه برند مشخص شده است که ارزش‌های احساسی یک برند، تنها از طریق تبلیغات - که زمانی تنها راه ارسال پیام بود - منتقل نمی‌شود، بلکه از طریق تعاملات بین کارمندان با سهامداران و ذینفعان مختلف نیز منتقل می‌شود؛ برندها در ذهن بازار موجودیت می‌یابند و از این رو مدیریت برند، مدیریت ادراکات و رفتارهاست (روستا، ۱۳۹۲).

کارمندان در حکم یک منبع اطلاعات و حافظه‌ی برند هستند که برای نحوه‌ی تعامل مشتریان با برند باید در نظر گرفته

¹ Kennedy, S.H

² Harris, F

³ King



کندی در سال ۱۹۹۷ با بیان اینکه ارزش‌های احساسی برند دیگر تنها از راه تبلیغات مورد گفتگوی میان مخاطبین برند قرار نمی‌گیرند سعی نمود نقش تعاملات کارکنان با ذینفعان مختلف را در توسعه‌ی برند پررنگ نماید. وی معتقد بود که کارکنان سازمان از بهترین منابع اطلاعاتی در مورد نگرش مشتریان و مخاطبین سازمان هستند و باید مدیران اقداماتی را اتخاذ کنند که این کانال ارتباطی بتواند تاثیر مطلوب سازمان بر مخاطبین را از طریق کارکنان سازمان هدایت کند. این گونه نگرش به نقش کارکنان در مدیریت برند سازمان‌ها توانسته است مدیریت برند را به عنوان اهری اثرگذار برای قدرتمندتر کردن ارزش‌های مورد تبلیغ برند سازمان را از طریق پاسخ به این سوال که چگونه ارزش‌های کارکنان و رفتار آن‌ها می‌توانند با ارزش‌های مطلوب برند همگرایی بیشتری پیدا کنند (هریس و دچرناتونی، ۲۰۰۱).

رفتار شهروندی برند شامل تمامی رفتارهایی است که از جانب ذینفعان داخلی سازمان و برای قدرت بخشیدن به شخصیت برند سازمان انجام می‌پذیرد (ریوانس، ۲۰۱۴)؛ از نظر زیلین (۲۰۰۶) رفتار شهروندی برند به عنوان یک وظیفه خارج از شرح شغل تعریف می‌شود اما در مطالعات بعدی رفتار شهروندی برند، نه تنها به رفتارهای خارج از شرح شغل بلکه به رفتارهای درون شغلی نیز توسعه یافت (بورمن ۲۰۰۷، ۲۰۰۹).

بورمن و زیلین (۲۰۰۵) رفتار شهروندی برند را اینگونه تعریف کردند: "یک ساختار کلی از مجموعه رفتارهای ذاتی و برخاسته از دل که کارکنان به صورت کاملاً خودخواسته و داوطلبانه که با ابراز آن در رفتارهای ماورا نقش سازمانی و شغلی خود به قدرتمند شدن هویت برند کمک می‌کنند."

جا آوردگان تعهدات و پیام‌های برند، ملزم به آشنایی با هویت برند و هم‌طنینی با ارزش‌های برند هستند تا بتوانند برند داخلی و برند خارجی را زنده نگه دارند. بنابراین برای ساختن یک هویت برند قدرتمند، برند خارجی مبتنی بر بازار نیاز به ایفای نقش مکمل توسط مدیریت برند داخلی دارد. برمن و زیلین (۲۰۰۵) مفهومی تحت عنوان رفتار شهروندی برند تعریف نمودند که به واقع با تغییر تمرکز از مشتریان بیرونی به مشتریان داخلی (کارکنان و ذینفعان) برای ساخت مفهوم رفتار شهروندی برند از هفت بعد رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی^۱، جوانمردی^۲، وفاداری سازمانی^۳، انطباق سازمانی^۴، ابتکار فردی^۵، فضیلت مدنی^۶، پیشرفت نفس^۷) شناسایی شده توسط پدسکف و همکاران (۲۰۰۰) استفاده نمودند.

عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات، مورد غفلت قرار می‌گرفتند، در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (بوید و همکاران^۸، ۲۰۰۶). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی اختیاری هستند که اثر بخشی کلی سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند و منتج به پاداش رسمی افرادی که ان را انجام می‌دهند نمی‌شوند. این مجموعه رفتارها اغلب به عنوان فعالیتی است که پایین‌تر یا ماورای الزامات هنجار شغل شناخته می‌شوند (کلیفتون ۲۰۰۸). اکثر پژوهشگران رفتار شهروندی سازمانی را ساختاری چند بعدی شامل: نوع دوستی یا رفتارهای مفید، با وجدان بودن، مردانگی، اخلاق مدنی و تواضع می‌دانند (لارسن، ۲۰۰۳).

¹ Helping Behavior
² sportsmanship
³ Organizational loyalty
⁴ Organizational compliance
⁵ Individual initiative
⁶ Civic virtue
⁷ Self-development
⁸ Boid



در ادامه در سال، ۲۰۱۱ بورمن و کینگ رفتار شهروندی برند را ساختاری تعریف کردند که از سه بعد تشکیل می‌شود: ۱- پذیرش برند، ۲- تبلیغ برند ۳- توسعه برند. در همان سال کوپلیزور و گرفت و دزیوک رفتار شهروندی برند را پارامتری توصیف کردند که منجر به غرور برند می‌شود و کارکنانی که به سازمان خود می‌بالند بیشتر به سازمان متعهد هستند و احساس بهتری با کار در سازمان خود دارند (محمودی، ۱۳۹۳).

بر اساس بررسی مطالعات انجام شده رفتارهای شامل برند یا معطوف از برند تحت دو شاخه ۱- رفتارهای شامل نقش برند ۲- رفتارهای مافوق نقش برند تقسیم می‌شوند. کیم پاکورن و تاکور (۲۰۰۹)، کینگ و گریس (۲۰۰۸) و پونجایسری و ویلسون (۲۰۰۷) رفتارهای معطوف برند را در قالب رفتارهای شامل نقش برند که در حیطه‌ی آن از کارکنان انتظار می‌رود فراخور نقش و وظیفه‌شان طبق اصول برندی سازمان شان عمل کنند. و اندیشمندان دیگری نظیر مورهارت، هرزگ و تمزاک (۲۰۰۸) و بورمن و همکاران (۲۰۰۸) بر این باور هستند رفتار شهروندی برند می‌بایست علاوه بر رفتارهای شامل نقش برند در رفتارهای مافوق نقش برند نیز تجلی پیدا کند.

رفتارهای شامل نقش برند در اصل اشاره دارند به توانایی و توانمندی کارکنان سازمان به انتقال موجه وعده‌های برند و تاکید عمده بر به جا آوردن نقش تجویزی برند به مشتریان توسط کارکنان سازمان می‌کند. (مورهارت و همکاران، ۲۰۰۸) که هم زمان بورمن و همکاران (۲۰۰۸) از عبارت انطباق یا متابعت از اصول برند استفاده می‌کنند. رفتارهای مافوق نقش برند، اشاره دارد بر تمایل و اشتیاق خود خواسته‌ی کارکنان به برداشتن گام‌های اساسی بلند و ورائی وظایف‌شان در قبال

توسعه و موفقیت برند سازمانشان. که این گام فراتر می‌تواند شامل رفتارهای موثر تر از رفتارهای تعیین شده سازمانی از قبیل ادبیات مثبت کلامی، مشارکت فعال در گسترش هویت و ارزش‌های برند در داخل و خارج از سازمان، رفتارهای مددگرایانه و جوانمردانه و رفتارهای حاکی از غرور و اشتیاق از ابراز وابستگی به برند سازمان باشد (بورمن و همکاران ۲۰۰۸، مورهارت ۲۰۰۸). بر اساس مفروضات، سازمان‌هایی که مزیت رقابتی پایدار خود را بر اساس استراتژی تمایز قرار داده‌اند این نقش‌های مافوق وظایف برند می‌تواند بهترین دستاورد برای تمایز برند در بازار رقابتی باشد زیرا که تشریح مساعی کارکنان با برند سازمان از طریق بروز این رفتارها که در مجموع رفتار شهروندی برند نامیده می‌شوند، منبع بسیار گراندتری برای سازمان است که به راحتی در سایر سازمان‌ها یافت نمی‌شود. رفتار شهروندی برند به عنوان یکی از جدیدترین مفاهیم عملی مدیریت برند توضیح می‌دهد که چگونه کارکنان می‌توانند عملکرد کاری خود در قبال انتقال برند به منظور کسب اعتماد و احترام و برندآگاهی بیشتر به وسیله هم سان کردن نگرش و رفتارهای خود با هویت و ارزش برند سازمان بالا ببرند. در اساس، رفتار شهروندی برند اشاره دقیقی دارد به رفتارهای داوطلبانه‌ی کارکنان که به صورت خودجوش برای تجلی هویت پذیرفته شده برند صورت می‌پذیرد (بورمن و زپلین، ۲۰۰۵).

۲-۱-۱- تئوری‌های مرتبط با رفتار شهروندی برند

در بررسی‌های انجام شده در ادبیات تحقیق، تئوری هویت اجتماعی^۱، که بیان می‌دارد که کارکنان در صورتی با اهداف

^۱ Social Identification theory



سازمان همخوانی پیدا می‌کنند که به نوعی هویت فردیشان با هویت سازمان همراستا بوده باشد (اشفورت و هیل ۱۹۸۹). در مبحث رفتار شهروندی برند می‌تواند از پایه‌های تئوریک بحث قلمداد شود که بنابراین، تئوری "رفتار شهروندی برند" حاصل همگرایی هویت کارکنان با هویت سازمان و نیز نگرش حامیانه از برند سازمان می‌باشد (ریکتا ۲۰۰۵).

تئوری نفوذ اجتماعی^۱ کلمن (۱۹۷۴) از جمله تئوری‌های قابل بررسی در حوزه‌ی رفتار شهروندی برند است که، تأثیرات اجتماعی بر رفتار فرد را حاصل تلاش فرد به حصول چنین تغییری می‌داند و به این دلیل که این تئوری بر نفوذ یا تأثیرات از منظر فردی معتقد است و تغییر در نگرش و عقاید فرد را نوعی بازتاب بیرونی از همسان شدن ارزش‌های بیرونی و ارزش‌های درونی فرد می‌داند، در مبحث رفتار شهروندی برند، در صورتی که هویت اصلی برند و ارزش‌هایش با هم سنخیت داشته باشند و بتوانند با ارزش‌های درونی فرد نیز ارتباط برقرار کنند، فرد انگیزه‌ی بالایی برای تغییر رفتار در جهت تقویت ارزش‌های برند خواهد داشت.

از دیگر تئوری‌های مطرح شده در حوزه‌ی برندسازی داخلی، تئوری مبادلات اجتماعی^۲ است که ایزنبرگ و همکاران^۳ (۲۰۰۳) و فلین (۲۰۰۵) و آلن و همکاران^۴ (۲۰۰۳) به آن اشاره کرده‌اند و روابط میان کارکنان و سازمان توسط تئوری مبادلات اجتماعی قابل تشریح و تجویز قرار گرفت. مفهوم این تئوری بر اساس نظریات بالو (۱۹۶۴) و هومنس (۱۹۶۱) اهمیت روابط مبادلاتی میان سازمان و کارکنان را تشریح کرد. به طور مثال این تئوری می‌تواند توضیح دهد که

اهداف سازمانی برای برآورده شدن توسط کارکنان به پرسنلی با انگیزه احتیاج دارد و کیفیت مناسب تعاملات میان سازمان و کارکنان زمانی بهبود می‌یابد که وفاداری به سازمان نیز مورد توجه قرار گرفته باشد (چن^۵ و کلیموسکی ۲۰۰۳) و یا اینکه در جریان برند سازی داخلی، فرایندی که نام و نشان تجاری را برای کارکنان با ارزش می‌کند و آنها را به ارزش واقعی برند واقف می‌سازد و هویت برند را برای آنها درونی می‌سازد به نگرش کارکنان و رفتار سازمان با آنها ارتباط مستقیم دارد. در این فرایند اگر نیازهای کارکنان به وسیله‌ی این تعاملات پاسخ داده شود می‌تواند نتایج مثبتی بر نگرش برند، حس مالکیت برند روانی برند، رفتارهای نوع دوستانه که به طور مستقیم بر رضایت مشتری از رفتار معطوف به برند تأثیر می‌گذارد، اثر خواهد داشت.

از دیگر تئوری‌های مطرح در مبحث رفتار شهروندی برند می‌تواند تئوری رفتار شهروندی برند (OCB) اشاره کرد که بیان می‌دارد سازمان‌ها نیاز دارند به کارکنانی که خود را در رفتارها و وظایف فرا شغلی درگیر نموده و صرفاً نسبت به شرح شغلشان انجام مسئولیت نمایند. مفهوم واژگانی رفتار شهروندی برند توسط اوراگان در سال ۱۹۶۴ مبتنی بر ایده‌ی برند که "اشتقاق برای همکاری کردن"^۶ و "رفتارهای خلاقانه و خودانگیز"^۷ (کیتز ۱۹۶۴). محققان هفت بعد شامل: ۱- رفتارهای کمک کننده ۲- جوانمردی ۳- وفاداری سازمانی ۴- اجابت سازمانی ۵- ابتکارات فردی ۶- تقوا و پرهیز کاری متمدانه ۷- توسعه و بهبود شخصی را به عنوان رفتار شهروندی سازمانی و عوامل نظیر

¹ social impact theory

² social Exchange Theory

³ Eisenberger, R

⁴ Allen, D. G

⁵ Chen

⁶ Willingness to cooperate

⁷ Innovative and spontaneous behaviors



ویژگی‌های شخصیتی کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی) و ویژگی‌های سازمانی و ارزش‌های رهبری را از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی معرفی کرده‌اند. (بتنکورت و همکاران،¹ ۲۰۰۱) و اخیراً این مفاهیم به صورت گسترده‌ای در مفاهیم بازاریابی و مدیریت برند مورد استفاده‌ی محققان قرار گرفته است. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی در مبحث گسترده‌ی مدیریت برند تحت عنوان رفتار شهروندی برند به یاری محققان برای توصیف و توضیح روابط بین متغیرها شتافته است. اصلی‌ترین هدف فعالیت‌های برند سازی مصرف‌کنندگان آن هستند زیرا که دلیل اصلی تلاش‌های کسب و کارها برای یک نام و نشان تجاری به منظور افزایش مخاطبین وفادار آن برند است. در ادبیات برند سازی، یک برند به نوعی همان قول و تعهدی است که سازمان از طریق نام و نشان تجاری خود به مشتریان سازمان می‌دهد (آمبر و استایل، ۱۹۹۶). برندسازی به میزان موفقیت یک برند در ایجاد فرصت برای کارکنانش برای درک بیشتر هویت و ارزش‌های برند به منظور انتقال بهتر آنها از طریق رفتارشان در برخورد با مشتریان و نحوه‌ی تعامل با آنهاست (پیچرلی، ۲۰۱۴). بنابراین برندسازی خصوصاً در صنایع برای افزایش تمایزات و توسعه‌ی مزیت رقابتی در بازار و میان رقبا اهمیت ویژه‌ای دارد. زیرا که قسمتی از کیفیت ادراک شده توسط مشتریان بستگی به نحوه‌ی برخورد و رفتار کارکنان با مشتریان دارد.

بورمن و زپلین (۲۰۰۵) با استفاده از این هفت بعد و متمرکز کردن آن بر روی برند به جای سازمان به این نتایج رسیدند:

۱- رفتار کمکی: خلق و خوی مثبت، دوستانه، کمک‌کننده

¹ Bettencourt, L. A

² Porricelli

و یکدل با مشتریان داخلی و خارجی، مسئولیت‌پذیری در خصوص کارهای بیرون از حوزه خود در صورت لزوم، مثلاً پیگیری شکایات

۲- در نظر گرفتن برند: پایبندی به دستورالعمل‌های رفتاری مربوط به نام تجاری و انعکاس تاثیر نام تجاری قبل از ارتباط و یا اقدام متناسب در شرایط مختلف.

۳- اشتیاق نام تجاری: نشان دادن ابتکارعمل در عین پیروی از رفتارهای مرتبط با برند.

۴- مردانگی: عدم شکایت، حتی در مواردی که تلاش برای برند موجب مزاحمت برای کارمند می‌شود؛ اشتیاق برای برند حتی در مواردی که دارای هزینه‌های احتمالی زیادی باشد.

۵- تایید نام تجاری: توصیه برند به دیگران حتی در موقعیت‌های غیرشغلی، به عنوان مثال به دوستان؛ انتقال دادن هویت برند به افراد تازه وارد در سازمان

۶- خودسازی: تمایل برای بهبود مهارت‌های مرتبط با برند به طور مستمر

۷- پیشرفت برند: مشارکت در تطبیق مفهوم هویت برند با نیازهای بازار در حال تغییر، یا شایستگی‌های جدید سازمانی. به عنوان مثال: بازخوردگیری از مشتریان و یا تولید ایده‌های جدید. (بورمن و زپلین، ۲۰۰۵)

بعد از آزمون تجربی توسط بورمن، زپلین و رایلی (۲۰۰۸) هفت بُعد رفتار شهروندی برند ذکر شده، به سه بعد کاهش پیدا کرد که عبارتند از:

۱- تبلیغ برند

۲- پذیرش برند

۳- تمایل برای توسعه بیشتر (هم برای فرد و هم برای برند).



جدول ۱- خلاصه تحقیقات صورت گرفته در زمینه رفتار شهروندی برند

نویسندگان	صنعت	نوع پژوهش	خلاصه یافته‌ها
بورمن و زپلین ۲۰۰۵	شرکت‌های خدماتی	کیفی	توسعه ابعاد رفتار شهروندی برند در شرکت‌های خدماتی، شناسایی ابعاد مؤثر بر تعهد کارکنان نسبت به برند، شناسایی ابعاد زمینه‌ای سازمانی مؤثر در شکل‌گیری مدیریت برند داخلی، تأیید رابطه بین تعهد کارکنان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند
ارگمن و هانجر ۲۰۱۴	هواپیمایی	کمی	تأثیر معنادار اثر مستقیم اعتماد کارکنان نسبت به برند بر رفتار شهروندی برند، تأثیر غیرمستقیم تعهد کارکنان نسبت به برند از طریق متغیر میانجی اعتماد کارکنان نسبت به برند بر روی رفتار شهروندی برند
شاری و همکاران ۲۰۱۲	هتل	کمی	تأثیر مستقیم دانش کارکنان نسبت به برند و پاداش‌های برند بر روی تعهد کارکنان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند، تأثیر غیرمستقیم دانش کارکنان نسبت به برند و پاداش‌های برند بر روی رفتار شهروندی برند از طریق متغیر میانجی تعهد کارکنان نسبت به برند، تأثیر مستقیم تعهد کارکنان نسبت به برند بر روی رفتار شهروندی برند
بورمن و همکاران ۲۰۰۹	خودروسازی، خدمات	کمی و کیفی	تأیید رابطه میان تعهد کارکنان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند، تأثیر مدیریت برند داخلی در رابطه میان تعهد کارکنان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند
پوریچلی ۲۰۱۴	خرده‌فروشی	کمی	تأیید رابطه میان تعهد کارکنان نسبت به برند و رفتار شهروندی برند، تأیید رابطه بین مدیریت برند داخلی بر رفتار شهروندی برند، تأیید رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی برند

۳- برندسازی داخلی

برندسازی داخلی مجموعه‌ای از فرایندهای راهبردی است که کارکنان را هماهنگ کرده و به آنها اختیار می‌دهد تا برای مشتری تجربه درستی را به صورت پایدار ارایه کنند. این فرآیند شامل، و البته نه محدود به، ارتباطات داخلی، پشتیبانی آموزشی، فعالیت‌های رهبری، برنامه‌های شناسایی و پاداش، فعالیت‌های استخدام و عوامل ماندگاری است (مک لاورتی^۱، ۲۰۰۸).

^۱ MacLaverty

اگر پیام برند به وسیله رفتار یکپارچه کارکنان پشتیبانی نشود، اعتبار خود را از دست می‌دهد (اسچیفینائر، ۲۰۰۱). پیمان خارجی برند باید به طور صحیحی با عملکرد واقعی در داخل سازمان یکپارچه شود و کارکنان مهمترین به جا آورندگان عهد و پیمان برند در داخل سازمان باشند (شولتز، ۲۰۰۰). پیامی که به کارکنان یک سازمان می‌رسد نیز به اندازه پیامی که به مشتریان می‌رسد مهم است. زمانی که تلاش‌های برند سازی داخلی انجام می‌شود احتمال زیادی دارد که کارکنان برند را درک کنند و در برند احساس مالکیت کنند و آثاری از برند را



در مسئولیت‌های سازمانی خود ایجاد کنند (جوودسون و کیمبرلی، ۲۰۰۶). در سال ۲۰۰۵ انجمن بازاریابی کانادا به منظور مطالعه فعالیت‌های برندسازی داخلی، بازارها را مورد بررسی قرار داد در این تحقیق تعریفی از برندسازی داخلی ارائه شد که به این صورت بود: "ارتقاء ارزش‌های برند شرکت در میان کارکنان". انجمن مذکور در سال ۲۰۰۶ با بازاریاران بزرگ در تمام بخش‌های کسب و کار مصاحبه‌هایی کیفی انجام داد. این مصاحبه‌های عمیق و گسترده و وسیعی از مفاهیم را پیرامون برندسازی داخلی آشکار کرد. علی‌رغم این که بسیاری از شرکت‌ها با واژه برندسازی داخلی آشنا نبودند تمامی مصاحبه‌شونده‌ها قادر بودند تا فعالیت‌هایی را که پلی بین راهبرد و اجرا بود توصیف کنند.

مک لاورتیو همکاران در سال ۲۰۰۷، بر اساس این مصاحبه‌ها و مطالعاتی که در انجمن بازاریابی کانادا انجام دادند، تعریف زیر را برای برندسازی داخلی ارائه کردند که با بررسی و تفحص در ادبیات موضوع می‌توان گفت یکی از جامع‌ترین تعاریف مفهوم برندسازی داخلی است: برندسازی داخلی مجموعه‌ای از فرایندهای راهبردی است که کارکنان را هماهنگ کرده و به آنها اختیار می‌دهد تا برای مشتریان تجربه درستی را به صورت پایدار حاصل کنند. این فرایند شامل ارتباطات داخلی، پشتیبانی آموزشی، فعالیت‌های رهبری، برنامه‌های شناسایی و پاداش، فعالیت‌های استخدام و عوامل ماندگاری است. حس تعلق کارکنان با سازمان و برند به طور فزاینده‌ای برای هر کسب و کاری حیاتی به نظر می‌رسد. به ویژه در زمینه برندهای خدمات شرکت که نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان می‌تواند برند را بسازد و یا

بشکند (مک لاورتی، ۲۰۰۸).

بورمن و زپلین از مدیریت برند داخلی به عنوان یک مفهوم سه بخشی یاد می‌کنند. بخش اول، مدیریت منابع انسانی^۱ مبتنی بر برند که تضمین کننده هویت کارکنان است. برند از طریق استخدام، گزینش و ارتقا کارکنان شکل می‌گیرد. این مهم به وسیله جامعه پذیری کارکنان و از طریق جهت دهی، آموزش، وظایف اجتماعی و برنامه‌های مربیگری سبب انتقال غیررسمی هویت برند می‌شوند. بخش دوم، تقویت برند میان کارکنان به وسیله آگاهی از برند از طریق ارتباطات داخلی^۲ و به عنوان یک نقش سنتی بازاریابی داخلی است. بخش سوم، رهبری برند^۳ می‌باشد. رهبری برند تمامی سطوح سازمانی را تشویق می‌نماید که کارکنان حیات بخش برند هستند. آنها بیان نمودند که این سه بخش سبب می‌شوند که مدیریت برند داخلی بر تعهد کارکنان نسبت به برند و در نتیجه بر رفتار شهروندی برند تأثیرگذار باشد.

بورمن و همکاران مدیریت برندسازی داخلی را دارای سه بعد هویت برند^۴، ارتباطات برند^۵ و رهبری برند معرفی گردید (بورمن و همکاران، ۲۰۰۹).

بخش اول، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر برند که تضمین کننده هویت کارکنان است. برند از طریق استخدام، گزینش و ارتقا کارکنان شکل می‌گیرد. این مهم به وسیله جامعه‌پذیری کارکنان و از طریق جهت دهی، آموزش، وظایف اجتماعی و برنامه‌های مربیگری سبب انتقال

¹ Brand-centred HR Management

² Internal Communications

³ Brand leadership

⁴ Brand Identity

⁵ Brand Communication



غیررسمی هویت برند می‌شوند. بخش دوم، تقویت برند میان کارکنان به وسیله آگاهی از برند از طریق ارتباطات داخلی و به عنوان یک نقش سنتی بازاریابی داخلی است. بخش سوم، رهبری برند می‌باشد. رهبری برند تمامی سطوح سازمانی را تشویق می‌نماید که کارکنان حیات بخش برند هستند. آنها بیان نمودند که این سه بخش سبب می‌شوند که مدیریت برند داخلی بر رفتار شهروندی برند تأثیرگذار باشد.

جدول ۲- خلاصه تعاریف از برندسازی داخلی

انجمن بازاریابی کانادا ۲۰۰۵	برند سازی داخلی	ارتقا ارزش‌های برند شرکت در میان کارکنان
مک لاورتی و همکاران ۲۰۰۷	برند سازی داخلی	برند سازی داخلی مجموعه‌ای از فرایندهای راهبردی است که کارکنان را هماهنگ کرده و به آنها اختیار می‌دهد تا برای مشتری تجربه درستی را به صورتی پایدار حاصل کنند. این فرایند شامل ارتباطات داخلی، پشتیبانی آموزشی، فعالیت‌های رهبری، برنامه‌های شناسایی و پاداش، فعالیت‌های استخدام و عوامل ماندگاری است. حس تعلق کارکنان با سازمان و برند به طور فزاینده‌ای برای هر کسب و کاری حیاتی است و در زمینه برندهای خدمات شرکت که نگرش و رفتارهای کارکنان می‌تواند برند را بسازد یا بشکند.
اوراگان ۱۹۹۸	رفتار شهروندی برند (بر اساس ایده رفتارهای فرا نقشی کتز)	مجموعه‌ای رفتارهای سومند، اختیاری و فرانقشی که به وسیله کارکنان نمایش داده می‌شود و به طور مستقیم و واضح با سیستم پاداش رسمی قابل تشخیص نیست؛ اثر کلی مثبتی بر فعالیت سازمان دارد. و ۵ بعد دارد: نوع دوستی یا رفتارهای مفید- با وجدان بودن- مردانگی- اخلاق مدنی- تواضع
بورمن و زپلین ۲۰۰۹	رفتار شهروندی برند	رفتار شهروندی برند ۷ بعد دارد: تمایل به کمک- آگاهی از برند- اشتیاق به برند- تمایل به فداکاری- رویکرد مبلغ بودن برای برند- تلاش برای توسعه و بهبود خود در کنار بهبود برند

۳-۱- اعتماد کارکنان نسبت به برند

به برند سبب افزایش بروز رفتار شهروندی برند کارمندان می‌شود. طبق مدل لوییکی و بونکر (۱۹۹۶) اعتماد در طول زمان توسعه می‌یابد. بر اساس این مدل، سه نوع اعتماد وجود دارد: اعتماد بازدارنده^۳، اعتماد مبتنی بر دانش^۴، اعتماد شناختی^۵، در این بین اعتماد شناختی بالاترین نوع اعتماد به

اعتماد مفهومی کلیدی در توصیف علت تمایل افراد برای حفظ یک رابطه بلندمدت است (مورگان وهانت^۱، ۱۹۹۴) اعتماد به معنای وجود اطمینان طرفین درگیر در رابطه است (ارگمن و هانجر^۲، ۲۰۱۴). همچنین اعتماد کارکنان نسبت

³ Deterrence-based trust
⁴ Knowledge-based trust
⁵ Identification-based trust

¹ Morgan & Hunt
² Erkmen Hancer



حساب می‌آید که بر مبنای وابستگی‌های عاطفی و ارزش‌های مشترک شکل می‌گیرد. به میزانی که یک شخص در تبادل با سازمان و یا همکارانش، به صداقت و اعتبار آنها اعتماد دارد، تعریف می‌شود (ارکمن و هانسر، ۲۰۱۴). اعتماد در ایجاد یک رابطه قدرتمند بین کارمند و مدیر تاثیر زیادی دارد، چرا که بدون پایه و اساسی از اعتماد در زمینه‌های کاری، روابط اجتماعی نمی‌تواند شکل بگیرد (ناکاته، ۲۰۱۱) همچنین اعتماد به افراد کمک می‌کند که در رابطه خود با دیگران متعهد باشند. ژئونگ و کینگ (۲۰۱۳) ارگمن و هانسر (۲۰۱۴) و علیجانپور و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود ارتباط بین اعتماد و تعهد به برند را بررسی کرده‌اند. داشتن اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان، به افراد کمک می‌کند تا به یک رابطه متعهد شوند. اعتماد عاملی مهم جهت افزایش تعهد و افزایش ارتباطات در زمینه بروز رفتارهای داوطلبانه و حامیانه از برند است. بنابراین این استدلال منطقی است که اعتماد کارمندان به برند ممکن است به احتمال بروز بیشتر رفتارهای شهروندی برند منجر شود.

۳-۲- دانش کارکنان نسبت به برند

دانش کارکنان نسبت به برند را می‌توان به افزایش دانش، تعهد، شفافیت نقش و شغل در سازمان دانست. در اینجا دانش کارکنان بسیار پیچیده به حساب می‌آید. دانشی ضمنی، پویا و پیچیده که به واسطه‌ی موقعیت شغلی و استراتژی‌های مدیریتی سازمان قابل تعریف است. با این

برنامه‌ی افزایش دانش هدفمند، کارکنان جای خودشان در فعالیت سازمان را به خوبی درک می‌کنند و دانش کارکنان نسبت به برند به معنای آگاهی کارکنان از مأموریت سازمان، ارزش‌های سازمان و فهم تصویر مناسب از برند سازمان است (مایلز و منگولد^۱، ۲۰۰۵). از نظر پوریچلی^۲ و همکاران (۲۰۱۴) مدیریت برند داخلی زیرمجموعه‌ای از بازاریابی داخلی است ارتباطات داخلی از جمله ابزارهایی است که برای اجرایی نمودن برندسازی داخلی موفق، به وسیله بازاریابی داخلی فراهم گردیده است. یکی از اهداف نهایی ارتباط داخلی، حفظ و ایجاد دانش کارکنان نسبت به برند، تغییر رفتار و نگرش آنان نسبت به برند است (پونجایسری و ویلسون^۳، ۲۰۰۵)

دانش کارکنان نسبت به برند به معنای آگاهی کارکنان از مأموریت سازمان، ارزش‌های سازمان و فهم تصویر مناسب از برند سازمان است (مایلز و منگولد^۴، ۲۰۰۵) دانش درک شده کارمندان از برند، به عنوان اینکه تا چه حد کارمندان درک می‌کنند که آنها به عنوان نماینده برند شناخته شده‌اند و همچنین حدی که آنها قادرند وعده برند را به مشتریان خود ارائه دهند، تعریف شده است (ژئونگ و همکاران، ۲۰۱۳) در مقاله کیمپاکورن و توکور (۲۰۰۹)، باتینه^۵ و الفاله (۲۰۱۵) و ژئونگ و کینگ (۲۰۱۳) رابطه بین دانش درک شده کارمندان و تعهد به برند بررسی شده است. در مطالعه کینگ (۲۰۱۰) دانش برند بر تعهد کارمندان به برند تاثیرگذار است.

¹ Miles & Mangold

² Porricelli et al

³ Punjaisri & Wilson

⁴ Miles, S. J., & Mangold, W.

⁵ Bataineh



۴- توسعه فرضیه‌ها و مدل نظری

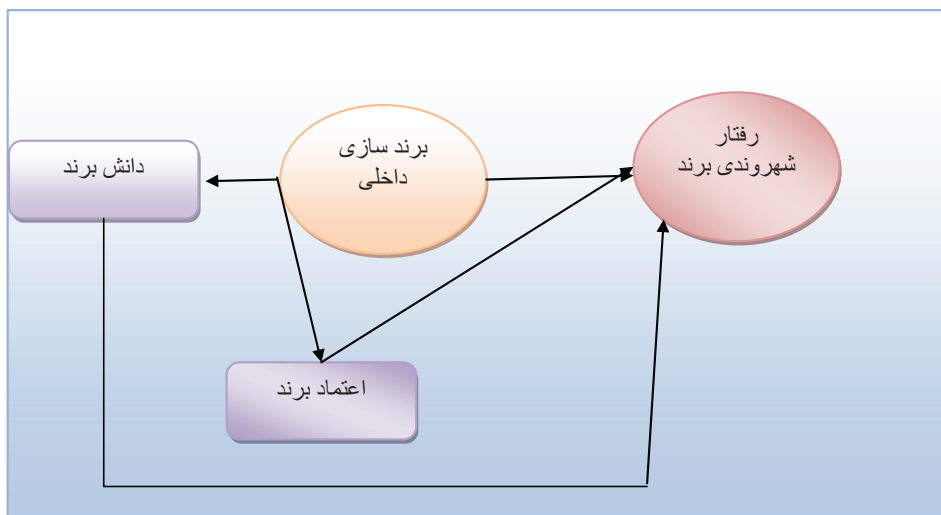
پژوهش

جدول ۳- پشتیبان فرضیه‌های پژوهش

منابع	فرضیه
Porricelli et al. (2014) King & Grace (2009) Burmamann & Zeplin (2005) King (2010) Burmamann & König (2011)	۱ برند سازی داخلی بر اعتماد کارکنان نسبت به برند تأثیرگذار است.
Miles & Mangold (2005) Miles & Mangold (2004) Punjaisri & Wilson (2007) Piehler (2011) King & Grace (2008)	۲ برند سازی داخلی بر دانش کارکنان نسبت به برند تأثیرگذار است.
King & Grace (2009) Porricelli et al. (2014)	۳ برند سازی داخلی بر رفتار شهروندی برند تأثیرگذار است.
Shaari et al. (2012) King & Grace (2010)	۴ دانش کارکنان نسبت به برند بر رفتار شهروندی برند تأثیرگذار است.
Erkmen & Hancer (2014)	۵ اعتماد کارکنان نسبت به برند بر رفتار شهروندی برند کارکنان تأثیرگذار است.

بر اساس فرضیه‌ها، مدل نظری پژوهش در شکل ۱ آورده

شده است.





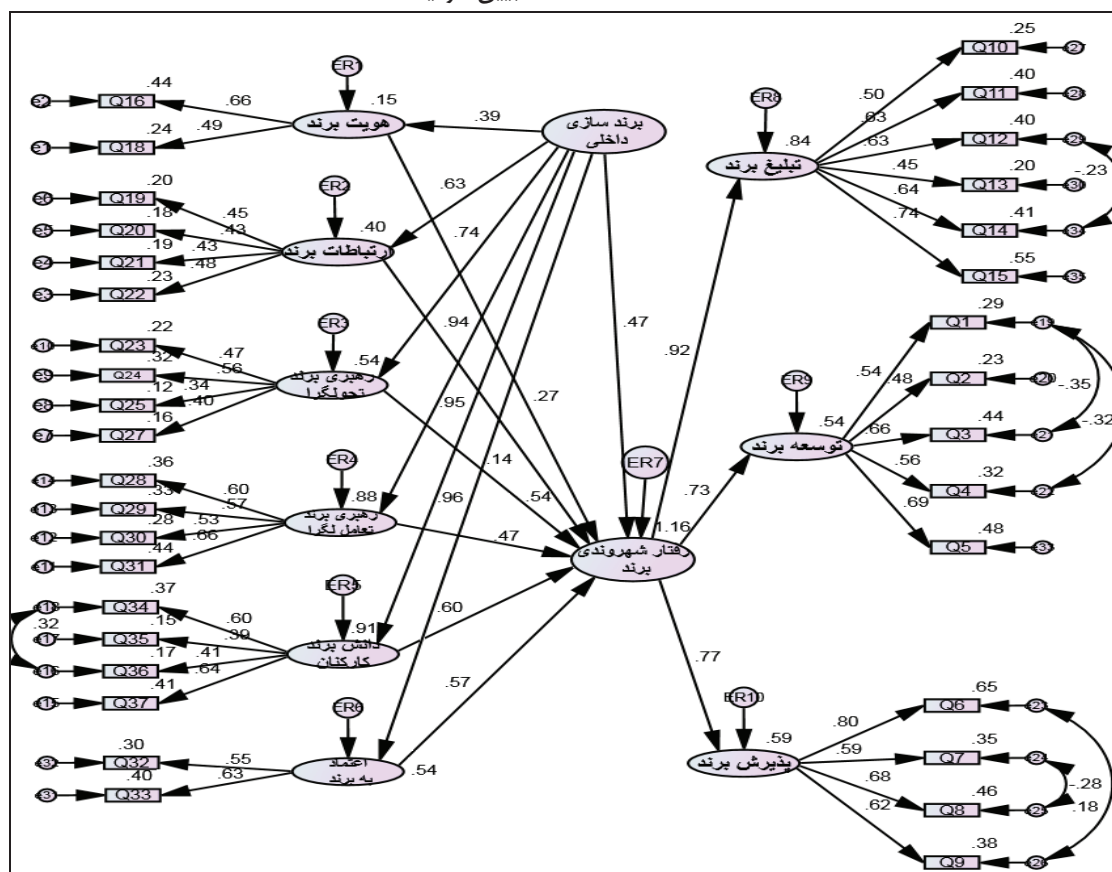
۵- روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های پیمایشی و همبستگی - علی قرار می‌گیرد. همچنین این پژوهش از آن جهت که به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های مقطعی است. در این مطالعه، داده‌های مورد نیاز با استفاده از روش نمونه‌گیری اتفاقی و با استفاده از یک پرسشنامه در قالب مقیاس پنج رتبه‌ی لیکرت (۱=سیار کم تا ۵=بسیار زیاد) تنظیم شده و با توجه به شرکت‌های کاشی و سرامیک شرکت‌کننده در بیست و یکمین نمایشگاه بین‌المللی کاشی و سرامیک ایران، از کارمندان فروش و بازاریابی جمع‌آوری شده است. در این

مطالعه از جدول مورگان و فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است که مطابق با آنها ۲۱۲ پرسشنامه توسط کارمندان تکمیل شد. در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات، در قالب پرسشنامه است که شامل اطلاعات دموگرافیک عمومی، ۳۰ سوال به صورت طیف پنج تایی لیکرت است.

۶- یافته‌های پژوهش

در این بخش سعی شده است تا ضمن مطالعه سیمای کلی آزمودنی‌ها، تحلیل‌های آماری حاصل از الگوی معادلات ساختار یافته و همچنین آزمون فرضیه‌های تحقیق تشریح و تبیین گردیده است.



شکل ۱- مدل عوامل موثر بر رفتار شهروندی برند با ضرایب استاندارد



جدول ۴- برآوردهای مدل

ضریب تعیین	ضریب استاندارد	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	تخمین غیراستاندارد		
۰/۱۵۴	۰/۳۹۲	***	۳/۷۴۶	۰/۱۳۰	۰/۴۸۷	برندسازی داخلی	<---
۰/۳۹۷	۰/۶۳۰	***	۲/۶۹۶	۰/۲۵۰	۰/۶۷۴	برندسازی داخلی	<---
۰/۵۴۶	۰/۷۳۹	***	۲/۵۶۱	۰/۲۷۸	۰/۷۱۲	برندسازی داخلی	<---
۰/۱۸۹۹	۰/۹۴۸	***	۳/۹۱۲	۰/۱۲۵	۰/۴۸۹	برندسازی داخلی	<---
۰/۳۶۲	۰/۶۰۲	***	۲/۷۳۷	۰/۱۹۰	۰/۵۲۰	برندسازی داخلی	<---
۰/۳۶۱	۰/۶۰۱	***	۱/۷۴۳	۰/۲۳۰	۰/۴۰۱	برندسازی داخلی	<---
۰/۲۲۲	۰/۴۷۱	***	۳/۳۱۹	۰/۱۴۴	۰/۴۷۸	برندسازی داخلی	<---
۰/۰۷۵	۰/۲۷۳	***	۲/۸۰۵	۰/۱۹۰	۰/۵۳۳	هویت برند	<---
۰/۱۸۸۰	۰/۹۳۸	***	۶/۳۶۴	۰/۱۵۱	۰/۹۶۱	ارتباطات برند	<---
۰/۲۹۵	۰/۵۴۳	***	۴/۵۶۳	۰/۱۷۶	۰/۸۰۳	رهبری برند تحولگرا	<---
۰/۲۲۵	۰/۴۷۴	۰/۰۴	۲/۲۱۹	۰/۲۰۱	۰/۴۴۶	رهبری برند تعاملگرا	<---
۰/۳۲۹	۰/۵۷۴	***	۵/۳۳۳	۰/۱۶۲	۰/۸۶۴	اعتماد به برند	<---
۰/۳۶۰	۰/۶۰۰	***	۵/۳۹۱	۰/۱۳۳	۰/۷۱۷	دانش برند کارکنان	<---
۰/۱۸۴۱	۰/۹۱۷	***	۳/۵۱۹	۰/۱۳۱	۰/۴۶۱	رفتار شهروندی برند	<---
۰/۵۳۷	۰/۷۳۳	***	۴/۰۱۷	۰/۱۲۱	۰/۴۸۶	رفتار شهروندی برند	<---
۰/۵۹۳	۰/۷۷۰	***	۶/۳۴۳	۰/۱۳۴	۰/۸۵۰	رفتار شهروندی برند	<---



جدول ۵- فرضیات نهایی پژوهش

شماره	تشریح فرضیه	ضریب مسیر	t- test	نتیجه
۱	هویت برند بر تبلیغ برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۲۷۳	۲/۸۰۵	تأیید
۲	هویت برند بر پذیرش برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۳۸۵	۳/۷۶۵	تأیید
۳	هویت برند بر توسعه برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۳۵۶	۴/۶۱۴	تأیید
۱	ارتباطات برند بر تبلیغ برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۴۴۵	۴/۰۵۸	تأیید
۲	ارتباطات برند بر توسعه برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۳۹۳	۴/۳۹۶	تأیید
۳	ارتباطات برند بر پذیرش برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۹۳۸	۶/۶۳۴	تأیید
۴	رهبری تحول‌گرا بر تبلیغ برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۵۴۳	۴/۵۶۳	تأیید
۵	رهبری تحول‌گرا بر پذیرش برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۶۳۰	۵/۳۴۳	تأیید
۶	رهبری تحول‌گرا بر توسعه برند تاثیر می‌گذارد.	۰/۲۳۸	۳/۵۶۷	تأیید
۷	سبک رهبری تعاملگرا بر تبلیغ برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۲۶۹	۲/۳۶۶	تأیید
۸	سبک رهبری تعاملگرا بر پذیرش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۲۰۷	۲/۰۱۱	تأیید
۹	سبک رهبری تعاملگرا بر توسعه برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۳۳۶	۴/۰۷۵	تأیید
۱۰	هویت برند بر دانش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۴۸۳	۲/۱۱۸	تأیید
۱۱	ارتباطات برند بر دانش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۶۰۲	۲/۷۳۰	تأیید
۱۲	رهبری تحولگرا بر دانش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۴۰۳	۳/۸۶۰	تأیید
۱۳	رهبری تعاملگرا بر دانش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۱۵۷	۱/۹۲۵	تأیید
۱۴	هویت برند بر اعتماد برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۵۸۱	۲/۲۸۰	تأیید
۱۵	ارتباطات برند بر اعتماد برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۰۳۸	۴/۶۱۷	تأیید
۱۶	رهبری تحولگرا بر اعتماد برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۳۸۳	۱/۸۹۱	تأیید
۱۷	رهبری تعاملگرا بر اعتماد برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۶۰۱	۱/۷۴۳	تأیید
۱۸	دانش برند بر توسعه برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۶۰۰	۱/۶۷۵	تأیید
۱۹	دانش برند بر تبلیغ برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۰۷۳	۲/۷۴۰	تأیید
۲۰	دانش برند بر پذیرش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۲۹۴	۲/۰۸۱	تأیید
۲۱	اعتماد برند بر توسعه برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۲۳۶	۴/۶۶۱	تأیید
۲۲	اعتماد برند بر تبلیغ برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	-۰/۱۴۵	۲/۷۶۷	تأیید
۲۳	اعتماد برند بر پذیرش برند کارکنان تاثیر می‌گذارد.	۰/۵۷۴	۵/۳۳۳	تأیید



۷- نتیجه‌گیری

در این پژوهش محقق بر آن بود که عوامل موثر بر رفتار شهروندی برند در صنایع کاشی و سرامیک را شناسایی نماید. - از نخستین فرضیات این تحقیق تأثیر برند سازی داخلی بر رفتار شهروندی برند است. الگوی کاربردی پژوهش حاضر رفتار شهروندی برند را رفتاری داوطلبانه می‌داند که افراد نسبت به ارباب رجوع، همکاران و سازمان از خود بروز می‌دهند. هدف سازمان‌ها از مدیریت برند داخلی، برآوردن انتظارات کارکنان از برند سازمان است. به عبارت دیگر، به دنبال ایجاد و حفظ برند قوی سازمان است؛ بنابراین با ایجاد چنین فضایی در سازمان، رفتار شهروندی کارکنان نسبت به ارباب رجوع، همکاران و سازمان اثر می‌پذیرد. پس، برای ایجاد و تداوم رفتار شهروندی برند، مدیریت برند داخلی لازم به نظر می‌رسد، زیرا بر اساس پژوهش رحیم‌نیا و صادقی (۱۳۹۵) برندسازی داخلی بر توسعه، تقویت و تحکیم برند سازمان تأکید دارد و این مهم تلاش‌های فزاینده‌تر از الزامات شغلی رسمی است که همان رفتار شهروندی برند، را می‌طلبد. بنابراین، تأییدشدن فرضیه نیز این مطلب را تأیید می‌کند. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های هادی‌زاده^۱ (۱۳۹۱)، خیری و همکاران (۱۳۹۳)، بوییل و همکاران (۲۰۱۶)، همسوست. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها، به مدیریت برند داخلی توجه بسیار کنند تا رفتار شهروندی برند را ایجاد کنند و در نهایت عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. بر اساس جدول ۲- سطح معناداری برندسازی داخلی به عنوان متغیر اصلی و

متغیرهای هویت برند، ارتباطات برند، رهبری برند تحولگرا، رهبری برند تعاملگرا، اعتماد به برند و دانش برند کارکنان به عنوان ابعاد برند سازی داخلی همگی پایین تر از ۵٪ می‌باشد بنابراین احتمال وقوع فرضیه صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود بنابراین برندسازی داخلی با ضریب تاثیر ۰/۴۷۱ بر رفتار شهروندی برند اثر می‌گذارد یعنی برندسازی داخلی ۲۲/۲ درصد از رفتار شهروندی برند را تبیین و پیش بینی می‌کند. و متغیرهای هویت برند ۷/۵ درصد، ارتباطات برند ۸۸ درصد، رهبری برند تحولگرا ۲۹/۵ درصد، رهبری برند تعاملگرا ۲۲/۵ درصد، اعتماد به برند ۳۲/۹ درصد و دانش برند کارکنان ۳۶ درصد از رفتار شهروندی برند را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند.

- فرضیه تاثیر اعتماد برند کارکنان بر رفتار شهروندی برند نیز، بر اساس نتایج ناشی از این تحقیق، می‌توان گفت در مدل نهایی مدیریت برند داخلی بر اعتماد کارکنان نسبت به برند با آماره $t=1/743$ و ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۰۱ در سطح ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت برند، دارای دو بعد داخلی و خارجی می‌باشد. هدف نهایی برند سازی داخلی، بهبود ارتباط با مشتریان خارجی بر مبنای اعتماد است. ارتباط مشتری با سازمان در نقطه‌ای صورت می‌گیرد که کارکنان خط مقدم حضور دارند؛ بنابراین زمانی که اعتماد کارکنان خط مقدم بر اساس فعالیت‌های برندسازی داخلی شکل می‌گیرد، این اعتماد امکان انتقال به مشتریان خارجی سازمان را فراهم می‌نماید. (فوستر^۲، ۲۰۱۰ و چانگ و همکاران^۲،

¹ Foster et al

² Chang et al



۲۰۱۲ و پیچرلی^۱، ۲۰۱۴). همچنین رهبری برند به عنوان یکی از ابعاد برند سازی داخلی بر دو نوع است. رهبری در سطح کلان که به نقش مدیرعامل و هیئت مدیره در فرآیند مدیریت برند اشاره دارد. در این سطح روی ادراک از برند در داخل و خارج از سازمان تأکید می‌شود. کارکنان تنها در صورتی تلاش‌های برندسازی داخلی را جدی تلقی می‌کنند که این فعالیت‌ها توسط هیئت مدیره و مدیرعامل سازمان در حرف و عمل اجرا شود. رهبری در سطح خرد که به رهبری شخصی مدیران اجرایی در سرتاسر سازمان اشاره دارد. در این سطح مدیران اجرایی به عنوان الگوهایی برای برند به شمار می‌روند. بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی مردم نگرش‌ها و رفتارهای جدید را به وسیله مشاهده کردن رفتار دیگران یاد می‌گیرند (بورمن و زپلین، ۲۰۰۵). با توجه به اینکه کارکنان، مدیران خود را به عنوان الگوی خود در نظر می‌گیرند، اگر مدیران رفتار مبتنی بر اعتماد را از خود بروز دهند (با توجه به اینکه مدیران نماینده برند هستند)، کارکنان نیز یاد می‌گیرند که رفتارهای مبتنی بر اعتماد از خود نشان دهند.

- بر اساس نتایج، می‌توان گفت در مدل نهایی تأثیر اعتماد برند کارکنان بر رفتار شهروندی برند اثر مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۷۴ و معناداری ۵/۳۳۳ بر رفتار شهروندی برند اثر مستقیم دارد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی برند تحت تأثیر اعتماد برند قرار دارد. همانطور، کاپرر (۱۹۹۷) خاطرنشان می‌سازد، "حافظه زنده فعالیت‌های انجام شده توسط یک برند در ذهن

کارکنان می‌باشد." این تصور که قابلیت اعتماد براساس مجموعه رفتارهای گذشته است، اما اعتماد کارکنان نسبت به برند، اعتماد مفهومی کلیدی در توصیف علت تمایل افراد برای حفظ یک رابطه بلندمدت است (مورگان وهانت، ۱۹۹۴) اعتماد به معنای وجود اطمینان طرفین درگیر در رابطه است (ارگمن وهانجر، ۲۰۱۴) همچنین اعتماد کارکنان نسبت به برند سبب افزایش تعهد کارکنان نسبت به برند و بهبود ارتباط آنها با برند است (بوودن، ۲۰۰۹) طبق مدل لویبکی و بونکر (۱۹۹۶) اعتماد در طول زمان توسعه مییابد. بر اساس این مدل، سه نوع اعتماد وجود دارد: اعتماد بازدارنده^۲، اعتماد مبتنی بر دانش^۳، اعتماد شناختی^۴، در این بین اعتماد شناختی بالاترین نوع اعتماد به حساب می‌آید که بر مبنای وابستگی‌های عاطفی و ارزش‌های مشترک شکل می‌گیرد.

- بر اساس نتایج، می‌توان گفت در مدل نهایی، مدیریت برند داخلی بر دانش کارکنان نسبت به برند با آماره $t=5/391$ و ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۰ در سطح ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های ماینز و منگولد (۲۰۰۴) و کینگ و گریس (۲۰۰۸) و پیپلر (۲۰۱۱) همخوانی دارد. تأثیر دانش برند کارکنان بر رفتار شهروندی برند که در این مدل لحاظ گردیده است در این معنا که دانش کارکنان نسبت به برند به معنای آگاهی کارکنان از مأموریت سازمان، ارزش‌های سازمان و فهم تصویر مناسب از برند سازمان

² Deterrence-based trust

³ Knowledge-based trust

⁴ Identification-based trust

¹ Porricelli et al



است (منگولد و مایلز، ۲۰۰۵). از نظر پوریچلی و همکاران (۲۰۱۴) نیز برند داخلی زیرمجموعه‌ای از بازاریابی داخلی است. ارتباطات داخلی از جمله ابزارهایی است که برای اجرایی نمودن برندسازی داخلی موفق، مورد استفاده قرار می‌گیرد. دانش برند کارکنان از برندسازی داخلی تاثیر مثبت می‌پذیرد.

۸- پیشنهادات

رفتار شهروندی برند، سازمان‌ها را قادر می‌کند که توانایی همکاران و مدیران را برای انجام کار از طریق برنامه‌ریزی، زمانبندی و حل مشکل، بهبود بخشد و در ارائه هرچه بهتر خدمات با کیفیت مشارکت کنند. همچنین سازمان‌هایی که پیشرو در رفتارهای شهروندی هستند، محیط کاری جذابی دارند و قادر به جذب و حفظ بهترین افراد هستند. در نتیجه می‌توان پیش‌بینی کرد که این نوع رفتار بر نوع نگرش و رفتارهای کارکنان اثر دارند و فعالیت‌های آن‌ها را در جهت اهداف سازمان هدایت می‌کند و در نهایت، بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتری و ایجاد یا توسعه برند قوی اثرگذار است.

به منظور افزایش احتمال بروز رفتارهای شهروندی برند کارکنان فروش و بازاریابی شاغل در صنعت کاشی و سرامیک ایران، مدیران می‌بایست تأکید بیشتری بر برندسازی داخلی داشته باشند. چراکه یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که برندسازی داخلی بیشترین تأثیر را بر شکل‌گیری رفتار شهروندی برند دارد و تعهد کارکنان نسبت به برند از اعتماد کارکنان نسبت به برند شکل می‌گیرد. در ادامه با توجه یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی برای مدیران ارائه می‌گردد.

۱- با توجه به نقش برندسازی داخلی در شکل‌گیری دانش کارکنان نسبت به برند، برای تحت تأثیر قرار دادن مشتریان داخلی (کارکنان) همانند مشتریان خارجی، به مدیران توصیه می‌شود اقدام به برگزاری برنامه‌های تبلیغاتی داخلی نمایند تا دانش کارکنان نسبت به برند افزایش یابد؛ چراکه این امر سبب تعهد کارکنان نسبت به برند می‌گردد.

۲- برای افزایش اعتماد کارکنان نسبت به برند، پیشنهاد می‌شود قبل از آنکه اقدام به ایجاد تصویر برند در ذهن مشتریان خارجی گردد، تصویری مطلوب از برند سازمان در ذهن کارکنان ایجاد گردد. تصویر ادراک شده کارکنان از برند سازمان تحت تأثیر رفتارهای مدیریت شکل می‌گیرد.

۳- از آنجا که مشتریان خارجی ارزش‌های برند را از طریق کارکنان ادراک می‌کنند، با فعالیتهای مدیریت برند داخلی می‌توان ارزش‌های برند را به کارکنان انتقال داد. این امر سبب شکل‌گیری رفتارهای شهروندی برند کارکنان می‌گردد که در نهایت به سودآوری سازمان منتج می‌شود.

۴- برای افزایش تعهد کارکنان نسبت به برند و افزایش احتمال بروز رفتارهای مبتنی بر برند با ایجاد باشگاه کارکنان صنعت کاشی و سرامیک، علاوه بر توجه به نیازهای عاطفی کارکنان، می‌توان رضایت شغلی آن‌ها را بهبود بخشید.

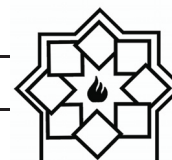
۵- به عنوان مدیر به نحوی با کارکنان ارتباط برقرار کنید که اعتماد آن‌ها نسبت به برند جلب گردد؛ چراکه اعتماد مشتریان به برند از طریق کارکنانی که به برند اعتماد دارند، می‌تواند انتقال یابد.



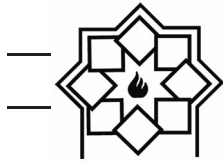
- Journal of Retailing, 52(3), 3-14.
- [4] Bowden, J. L. H. (2009). The process of customer engagement: a conceptual framework. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17(1), 63-74.
- [5] Burmann, C., & König, V. (2011). Does Internal Brand Management really drive Brand Commitment in Shared-Service Call Centers? *Journal of Brand Management*, 18(6), 374-393.
- [6] Burmann, C., & Zeplin, S. (2005). Building brand commitment: A behavioural approach to internal brand management. *The Journal of Brand Management*, 12(4), 279-300.
- [7] Burmann, C., Zeplin, S., & Riley, N. (2009). Key determinants of internal brand management success: An exploratory empirical analysis. *Journal of Brand Management*, 16(4), 264-284.
- [8] Chang, A., Chiang, H. H., & Han, T. S. (2012). A multilevel investigation of relationships among brand-centered HRM, brand psychological ownership, brand citizenship behaviors, and customer satisfaction. *European Journal of Marketing*, 46(5), 626-662.
- [9] De Chernatony, L., & Segal-Horn, S. (2001). Building on services' characteristics to develop successful services brands. *Journal of Marketing Management*, 17(7-8), 645-669.
- [10] Dibb, S., Simkin, L., Pride, W. M., & Ferrell, O. C. (2005). *Marketing: Concepts and strategies* (p. 850). Houghton Mifflin.
- [11] Erkmén, E., & Hancer, M. (2015). Linking brand commitment and brand citizenship behaviors of airline employees: "The role of trust". *Journal of Air Transport Management*, 42, 47-54.
- [12] Hwang, S., & Der-Jang, C. (2005). Relationships among internal marketing, employee job satisfaction and international hotel performance: An empirical study. *International Journal of Management*, 22(2), 285.
- [13] Keller, K. L. (1993). Conceptualizing,
- ۶- پیشنهاد می‌شود اطلاعات مربوط به رضایت مشتریان خود را به عنوان بازخوری برای آموزش و انگیزش کارکنان خود به طور مستمر جمع‌آوری گردد. این امر سبب افزایش دانش کارکنان نسبت به نیازهای مشتریان گشته و تعهد آنها نسبت به برنامه‌های آموزشی را افزایش می‌دهد. با افزایش رضایت کارکنان امکان افزایش بروز رفتارهای مبتنی بر برند نیز وجود دارد.
- ۷- پیشنهاد می‌شود کارکنان را به نحوی برانگیخته شوند که به عنوان سفیران برند سازمان در جامعه شناسایی شوند. در این صورت کارکنان معرف شخصیت برند سازمان خواهند بود.
- ۸- تعهد کارکنان نسبت به برند تنها حاصل فعالیت‌های برند سازی داخلی نیست. برنامه- امکان جذب مشتریان بالقوه داخلی و خارجی را نیز فراهم می‌آورند. های مدیریت منابع انسانی و ارائه خدمات بهتر از رقبا نیز در شکل‌گیری تعهد کارکنان نسبت به برند مؤثر است.

مراجع

- [۱] باقرسلیمی، سعید؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا و حسن پور، اکبر (۱۳۸۹). نقش رهبری خدمتگزار در ارتقای اعتماد سازمانی مبتنی بر نظرات کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵: ۲۲-۳۰.
- [۲] حسینی، سید یعقوب؛ موسوی، سید عباس و ضیایی بیده، علیرضا (۱۳۹۲). ارائه مدلی جهت تبیین ارزش ویژه برند بر مبنای کارمندان در بیمه‌های بازرگانی استان یزد، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال سوم، شماره اول، شماره پیاپی (۸): ۱-۱۶.
- [3] Berry, L. L., Hensel, J. S., & Burke, M. C. (1976). Improving retailer capability for effective consumerism response.



- Markenführung: Theoretisches Konzept und fallstudienbasierte Evidenz. Springer-Verlag.
- [25] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- [26] Porricelli, M. S., Yurova, Y., Abratt, R., & Bendixen, M. (2014). Antecedents of brand citizenship behavior in retailing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(5), 745-752.
- [27] Punjaisri, K., & Wilson, A. (2007). The role of internal branding in the delivery of employee brand promise. *Journal of Brand Management*, 15(1), 57-70.
- [28] Rafiq, M., & Ahmed, P. K. (2000). Advances in the internal marketing concept: definition, synthesis and extension. *Journal of services marketing*, 14(6), 449-462.
- [29] Ramani, G., & Kumar, V. (2008). Interaction orientation and firm performance. *Journal of Marketing*, 72(1), 27-45.
- [30] Ravens, C. (2013). *Internal Brand Management in an International Context* (Vol. 47). Springer Science & Business Media.
- [31] Roodt, G., Rieger, H. S., & Sempene, M. E. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- [32] Shaari, H. (2012). Relationship between brand knowledge and brand rewards, and employees' brand citizenship behavior: The mediating roles of brand commitment. *International Journal of Business and Society*, 13(3), 335-354.
- [33] Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), 317-328.
- [34] Tsai, M. C., Cheng, C. C., & Chang, Y. measuring, and managing customer-based brand equity. *Journal of Marketing*, 1-22.
- [14] Kimpakorn, N., & Tocquer, G. (2009). Employees' commitment to brands in the service sector: Luxury hotel chains in Thailand. *Journal of Brand Management*, 16(8), 532-544.
- [15] King, C. (2010). "One size doesn't fit all" Tourism and hospitality employees' response to internal brand management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 517-534.
- [16] King, C., & Grace, D. (2008). Internal branding: Exploring the employee's perspective. *Journal of Brand Management*, 15(5), 358-372.
- [17] King, C., & Grace, D. (2009). Employee based brand equity: A third perspective. *Services Marketing Quarterly*, 30(2), 122-147.
- [18] King, C., & Grace, D. (2010). Building and measuring employee-based brand equity. *European Journal of Marketing*, 44(7/8), 938-971.
- [19] King, C., & Grace, D. (2012). Examining the antecedents of positive employee brand-related attitudes and behaviours. *European Journal of Marketing*, 46(3/4), 469-488.
- [20] Kolade, O. J., Ogunnaike, O. O., & Osibanjo, O. A. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), 36-49.
- [21] Lewick, R., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Reach*, 114-139.
- [22] Miles, S. J., & Mangold, G. (2004). A conceptualization of the employee branding process. *Journal of relationship marketing*, 3(2-3), 65-87.
- [23] Miles, S. J., & Mangold, W. G. (2005). Positioning Southwest Airlines through employee branding. *Business horizons*, 48(6), 535-545.
- [24] Piehler, R. (2011). *Interne*



- Y. (2010). Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management*, 4(18), 4118-4134.
- [35] Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- [36] Xie, L. S., Peng, J. M., & Huan, T. C. (2014). Crafting and testing a central precept in service-dominant logic: Hotel employees' brand-citizenship behavior and customers' brand trust. *International Journal of Hospitality Management*, 42, 1-8.