

بررسی رابطه هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های نظامی (مورد مطالعه: کارکنان یک دانشگاه نظامی)

میثم توکلی^۱

فرهاد هادی نژاد*^۲

پویا جهان‌بین^۳

چکیده

هویت‌سازمانی یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی کارکنان نقش مهمی داشته باشد. این موضوع در سازمان‌های نظامی به دلیل نقش محوری نیروی انسانی و پیچیدگی و سختی ذاتی موجود در مأموریت آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است و دانشگاه‌های نظامی به دلیل تأثیری که در تربیت و آموزش کارکنان و بدنه اصلی این سازمان‌ها دارند، نقشی حیاتی در این مسیر ایفا می‌کنند. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پایور دریکی از دانشگاه‌های نظامی است. لذا این تحقیق برحسب هدف کاربردی و از منظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان پایور یک دانشگاه نظامی بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد هویت‌سازمانی چنی^۴ و عملکرد شغلی پاترسون^۵ است. جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرون‌باخ و به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و تحلیل واریانس در نرم‌افزار SPSS18 استفاده شده است. نتایج فرضیات پژوهش نشان می‌دهد که بین هویت‌سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان پایور دانشگاه رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی:

هویت‌سازمانی، عملکرد شغلی، سازمان‌های نظامی.

^۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی شریف و مدرس دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران.

^۲. استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

HadinejadFarhad@gmail.com

* نویسنده مسئول:

^۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران.

^۴. Cheney

^۵. Paterson

مقدمه

در طی سال‌های اخیر، پژوهشگران سازمانی با تمرکز بیشتری به شناسایی عوامل مؤثر بر ادراک و رفتار کارکنان برای تحقق بهتر اهداف سازمان پرداخته‌اند که می‌توان گفت از جمله آن‌ها، بررسی هویت در سازمان است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲). بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در زمینه هویت سازمانی مبین این نکته‌اند که هویت سازمانی، از عوامل مؤثر بر افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری در سازمان‌هاست (Bergmi & Bagozzi, 2000; Bellou et al, 2005). مطالعات نشان می‌دهد افرادی که نتوانند با فرآیندهای درون سازمانی انطباق پیدا کنند یا به تعبیری جامعه‌پذیری سازمانی در آن‌ها به صورت صحیح انجام نگرفته باشد، احساس مسئولیت فردی در آن‌ها رضایت‌بخش نبوده و در نتیجه، این امر به پیامدهای منفی از جمله اختلال در عملکرد منجر خواهد شد (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۲). حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح منابع انسانی (کارکنان) است (سرلند، ۱۳۹۶). شاید مهم‌ترین متغیر وابسته در سازمان، متغیر عملکرد شغلی باشد (Kahya, 2009). عملکرد شغلی یک پدیده چندبعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره‌وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار است (Nakpodia, 2011). از سوی دیگر نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است؛ چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (پدرام، ۱۳۹۰). به همین جهت و به منظور سیر در جهت افزایش کارایی و بهره‌وری هر چه بیشتر، باید عوامل روان‌شناختی مؤثر در جهت افزایش کارایی کارکنان را شناخت و با طرح‌ریزی برنامه‌هایی برای رشد و تعالی کارکنان به منظور بهبود سازمان گام برداشت. افراد زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. مدیران اغلب وجود مشکلات ناشی از نیروی انسانی را با علائمی همچون، عدم خلاقیت و نوآوری در کار، بهره‌وری پایین، نبود انگیزه در کار و ترک خدمت یادآوری می‌کنند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). نکته‌ای که باید به آن توجه نمود این است که این‌ها در واقع نشانه هستند و این‌گونه مشکلات را باید در جای دیگری شناسایی کرد و ریشه آن را در جای دیگری پیدا کرد. یکی از عوامل عدم بهره‌وری حاصل از نیروی انسانی را می‌توان در بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سازمان جستجو کرد. بی‌تفاوتی سازمانی یک عامل مخرب در سازمان است که به طور پنهان سازمان را به سمت زوال پیش می‌برد. بی‌تفاوتی سازمانی به‌عنوان یکی از مشکلات سازمان‌ها در ایران، به‌عنوان معضلی برای اکثر سازمان‌ها و مدیران آن‌ها تبدیل‌شده است (بابائیان و همکاران،

۱۳۹۳). همچنین عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از دیگر معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود، بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. این موضوع در سازمان‌های نظامی به دلیل پیچیدگی و سختی ذاتی موجود در مأموریت آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و دانشگاه‌های نظامی به دلیل تأثیری که در تربیت و آموزش کارکنان و بدنه اصلی این سازمان‌ها دارند، نقشی حیاتی در این مسیر ایفا می‌کنند. در همین راستا با بررسی‌های انجام‌شده در مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در دانشگاه‌های نظامی و پی بردن به وجود خلأ پژوهشی با این مضمون و همچنین با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار عملکرد شغلی کارکنان این دانشگاه‌ها در برقراری امنیت و تداوم حیات نظام جمهوری اسلامی ایران، انجام پژوهشی به‌منظور شناسایی و تحلیل تأثیر هویت‌سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آن‌ها امری مهم، ضروری و درخور بررسی و پژوهش است. لذا هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی خواهد بود. بدیهی است که نتایج این پژوهش ارائه‌دهنده افق‌های جدیدی به‌منظور اخذ تصمیم‌گیری‌های سازمانی است که در سطوح بالای مدیریتی و به‌منظور کسب اهداف بلندمدت و نیل به رسالت سازمانی دانشگاه‌های نظامی قابل‌استفاده است.

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

هویت‌سازمانی

همان‌طور که انسان دارای هویت مستقل است هر سازمانی هم دارای یک هویت مختص به خود است؛ هویت، مجموعه‌ای از صفاتی است که در هر فرد با فرد دیگر متفاوت است، لیکن هویت‌سازمانی به‌وسیله این حقیقت که می‌تواند به‌عنوان یک ابزار استراتژیک در روند پیاده‌سازی هدف‌ها و ایده‌آل‌های سازمان به کار رود، از هویت انسانی متفاوت شده است. از جمله موضوعاتی که اخیراً در دانش مدیریت و قلمرو رفتار سازمانی راه‌یافته، هویت‌سازمانی است که به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت و روانشناسی صنعتی و سازمانی دارای اهمیت روزافزونی گردیده و یکی از مباحث اصلی و کانون مدیریت را تشکیل داده است. هویت‌سازمانی به‌وسیله اینکه چگونه اعضاء نسبت به سازمان فکر و احساس می‌کنند، به وجود می‌آید. ضمن آنکه عاملی که به گواهی پژوهش‌های فراوان تأثیری مستقیم و انکارناپذیر به ایفای مؤثر وظایف

شغلی داشته و دارد، هویت‌سازمانی است. آشفورت و مایل^۱ (۱۹۸۹) بر این باورند که هویت‌سازمانی عبارت است از راه‌هایی که افراد خودشان را به واسطه سازمانشان و فرآیندهای مربوطه به آن بازشناسی می‌کنند. چنی^۲ (۱۹۸۳) معتقد است که هویت‌سازمانی مهم‌ترین مفهومی است که به ما کمک می‌کند تا احساسمان را در مورد تجربه‌ها، منظم کردن افکار، تصمیم‌گیری‌ها و پایبند بودن به خودمان، شکل دهیم. وی هویت‌سازمانی را زمانی می‌داند که افراد خود را به‌عنوان قسمتی از سازمان بازشناسی می‌کنند که این نوعی مفهوم تصور از خود است. هویت به فرد داده نمی‌شود بلکه به‌صورت مستمر در تعامل با جهات دیگر شکل می‌گیرد. بخشی از این تعامل، با سازمان‌هاست و افراد هویت خود را برحسب عضویت در یک سازمان یا شغل تعریف می‌کنند؛ یعنی خود را با سازمانی که در آن کار (می‌کردند یا خواهند کرد) معرفی می‌کنند و مالکیت روان‌شناختی به آن‌ها دست می‌دهد.

مطالعات اخیر در حوزه منابع انسانی نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی چون استعداد، علاقه و هویت‌سازمانی به‌عنوان موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی و ایجاد رضایت شغلی، یادگیری آموزشی، گرایش دانش و ضریب آفرینش و ارزیابی کارکنان یک سازمان مؤثر هستند (Lefter et al, 2008). با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هویت‌سازمانی کارکنان می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. هویت‌سازمانی مفاهیمی را در بردارد که تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و از سوی دیگر، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها دارد. هویت‌سازمانی اصطلاح ارزشمندی است که محرک پنهان بسیاری از اعمال گروهی و تلاش‌های اجتماعی است. بعلاوه وجود هویت‌سازمانی باعث ایجاد یک تعلق عمیق بین کارکنان و سازمان می‌شود و کارکنان خود را جزئی از سازمان می‌دانند. مطالعات گویای این واقعیت است که کارکنانی که خود را با سازمانشان هویت‌یابی می‌نمایند تعهد بالاتری به سازمان داشته و تمایل کمتری به ترک شغل و سازمان خود دارند. به‌طور خلاصه، هویت‌سازمانی، سازه‌ای زیر بنایی در رویدادهای سازمانی است و تبدیل به عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی شده است. منظور از هویت‌سازمانی در پژوهش حاضر نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه هویت‌سازمانی چنی به دست می‌آورد.

-
1. Ashforth & Mael
 2. Cheny

عملکرد شغلی

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاهای و مواد اولیه موردنیاز خود را از سایر سازمان‌ها و کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها چیزی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل‌مبادله نیست نیروی انسانی ماهر و کارآمد است که دارای عملکرد مطلوبی باشد. عملکرد شغلی شاخصی برای ارزیابی میزان کارایی فرد در محیط کار است. این شاخص، در موفقیت هر کسب‌وکار نقش حیاتی ایفا می‌کند. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی است (Tahir Suliman, 2006). تحقیق‌های انجام‌یافته نشان داده است که در ارزیابی برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان و سازمان‌نابستی صرفاً به بنیان‌های مالی نگر نیست بلکه بنیان‌های غیرمالی نظر رضایتمندی کارکنان، نوآوری، بهره‌وری، کیفیت تولید خدمات به مشتریان و رضایت آنان بایستی اندازه‌گیری شود. این بنیان عموماً تحت تأثیر بهبود کیفیت زندگی کاری افزایش می‌یابد (Bonu & Judge, 2003). مدل‌های گوناگونی تلاش کرده‌اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه‌گیری و سنجش شود، ثانیاً تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان موردتوجه باشد و اهداف فردی و گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد، ثالثاً در اندازه‌گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را موردتوجه قرار می‌دهند، استفاده کرد. برای سنجش عملکرد سازمانی در عین توجه به نتایج مشهود اقتصادی چون نرخ بازگشت سرمایه و افزایش حاشیه سود و از این دست ابزارها باید سطح خلاقیت و نوآوری و نیز افزایش سطح دانش سازمانی را نیز سنجش کرد (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹).

ارتقای عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چراکه ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته (مشبکی، ۱۳۷۶) و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (اسپکتور، ۱۳۸۷). هم‌اکنون سازمان‌های صنعتی و بازرگانی حتی خدماتی بیش‌ازپیش برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی و رضایت و دل‌بستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به عملکرد شغلی و کیفیت زندگی شغلی آنان مربوط ساخته‌اند (ابراهیمی، ۱۳۹۲: ۱۴). منظور از عملکرد شغلی در پژوهش حاضر نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون به دست می‌آورد.

پیشینه‌های پژوهش

در طول دو دهه گذشته؛ هویت‌سازمانی کارکنان، به‌ویژه در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مورد توجه محققین مختلفی قرار داشته است. عباسی اسفنجانی و برزگر و لیلو (۱۳۹۸) در پژوهشی به تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت‌سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری معنوی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه متغیر میانجی هویت‌سازمانی به میزان ۳۴ درصد بر متغیر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عابدی و جمالو (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر هویت برند سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد برند و رضایت کارکنان بیمه البرز پرداختند. نتیجه آزمون فرضیات تحقیق حاکی از تأثیر مثبت هویت برند سازمانی بر تعهد سازمانی و همچنین تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد برند و رضایت کارکنان بیمه البرز است. در پژوهشی دیگر نصیری ولیک بنی و سپه‌وند (۱۳۹۵) به تحلیل همبستگی بین هویت‌سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هویت‌سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

اسکای و گرونهاک^۱ (۲۰۱۷) تأثیر هویت شرکت‌ها بر عملکرد سازمان با نقش میانجی شهرت را بررسی کردند که نتایج نشان‌دهنده تأثیر هویت‌سازمانی بر عملکرد بهتر سازمانی به‌صورت مستقیم و همچنین به‌صورت غیرمستقیم به‌واسطه شهرت است. موزس^۲ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان «مسئولیت اجتماعی، هویت‌سازمانی و انگیزش» انجام دادند. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر متغیر مسئولیت اجتماعی بر انگیزش، خشنودی و هویت‌سازمانی بود. یافته‌های این پژوهش به‌روشنی نشان داد که تفاوت معناداری از ادراک انگیزش و هویت‌سازمانی بین افراد درگیر و افراد غیر درگیر در برنامه‌های مسئولیت اجتماعی وجود دارد. اما چنین تفاوتی در ادراک از خشنودی شغلی مشاهده نشد. همچنین رابطه مثبتی میان هویت‌سازمانی و خشنودی و انگیزش شغلی یافت شد. وان کینیپنبرگ و وان اسکای^۳ (۲۰۰۰) بر اساس پژوهش‌های خود ادعا داشتند که هویت گروه‌های کاری همبستگی قوی‌تری با خشنودی

1. Xie & Gronhaug

2. Mozes

3. Van Knippenberg & Van Schie

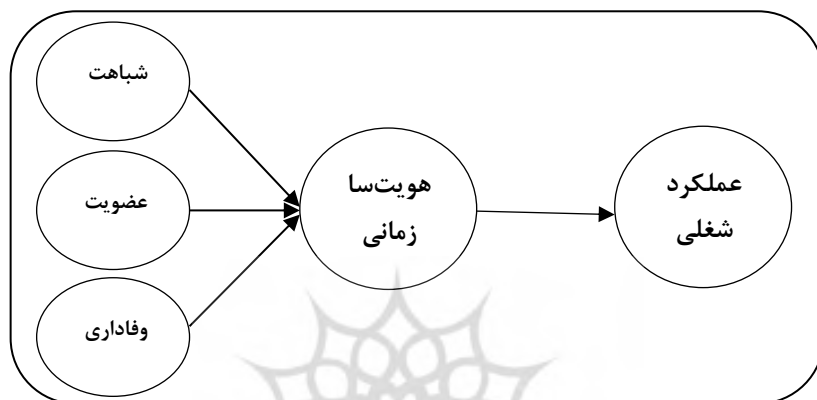
شغلی، تمایل به ترک شغل، درگیری شغلی و انگیزش شغلی نسبت به هویت‌سازمانی نشان داده است. کارملی^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش انجام‌شده پی بردند که عوامل گوناگون سازمانی و فردی از جمله: داشتن هویت، بااهمیت بودن، مؤثر بودن و خشنودی شغلی در شکل‌گیری رفتارهای مرتبط با انگیزش و اشتیاق شغلی روابط مثبت و معناداری دارند. نگو^۲ و همکاران اظهار می‌دارند که هویت‌سازمانی با متغیرهای سطح فردی نظیر مشارکت سازمانی، تعهد سازمانی، همکاری، رفتارهای شهروندی سازمانی و با متغیرهای جمعی مانند فرهنگ و رهبری مرتبط است (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱). رسیسر^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان " تغییر، معنا و هویت در محیط کار" در سه سازمان تولیدی که از طریق مصاحبه انجام داد به این نتیجه رسید که تغییر سازمانی بر هویت‌های افراد اثر می‌گذارد و در نتیجه این که تغییرات در محیط کاری به تجدیدنظر کلی در زندگی خود افراد منجر می‌شود و روایاتی را به همراه دارد که تجارب قبل و آینده را معنا می‌بخشد. بررسی ادبیات تنظیم هویت نشان می‌دهد که هویت فردی و هویت‌سازمانی با یکدیگر در تعیین هویت‌سازمانی نقش ایفا می‌کنند (نصر اصفهانی و آقابابور دهکردی، ۱۳۹۲).

نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هویت‌سازمانی ممکن است پیش‌بینی کننده عدم تمایل به ترک خدمت باشد. در این زمینه می‌توان به پژوهش دی‌مورا^۴ و همکاران (۲۰۰۹) اشاره نمود. به نظر اوریالی^۵ و همکاران هویت‌سازمانی اثرات منفی بر تمایل به ترک سازمان دارد (محمدی، ۱۳۹۰). هه و باروچ^۶ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "تغییر شکل هویت‌سازمانی در تغییرات نهادی" نشان می‌دهند که تغییرات نهادی و تغییرات رویه و قانونمند به‌عنوان محرکی برای برجستگی موضوعات هویت ابهام، هویت بحران، مشروعیت، منسوخ شدن هویت درک شده، رهبری، فرهنگ‌سازی و تمرین‌های استراتژیک عمل می‌کند. هم‌چنین یافته‌های ریکتا^۷ (۲۰۰۵) بیانگر آن است که بین هویت‌سازمانی و تمایل به ترک خدمت رابطه وجود دارد.

-
1. Carmeli
 2. Ngo
 3. Reissner
 4. Demoura
 5. O'Reilly
 6. H'e & Baroc
 7. Riketta

بررسی تحقیقات پیشین نشان می‌دهد علیرغم تأکید فراوان محققان بر تأثیر مفهوم هویت‌سازمانی بر عملکرد نیروی انسانی در حوزه‌های مختلف، لیکن این موضوع در سازمان‌ها و دانشگاه‌های نظامی که تأثیر غیرقابل‌انکاری در آینده و حیات و اقتدار کشور دارند کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

مدل مفهومی تحقیق برابر شکل شماره (۱) است:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (محققین، ۱۳۹۸)

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اهداف و گزاره‌های اشاره‌شده فرضیات تحقیق به شرح ذیل تعریف می‌گردد:

فرضیه اصلی

"بین هویت‌سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد."

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: "عضویت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد."

فرضیه فرعی دوم: "وفاداری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد."

فرضیه فرعی سوم: "شباهت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد."

فرضیه فرعی چهارم: "بین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی با توجه به متغیر جمعیت شناختی تحصیلات تفاوت وجود دارد."

فرضیه فرعی پنجم: "بین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه نظامی با توجه به متغیر جمعیت شناختی سابقه کار تفاوت وجود دارد."

برای آزمون این فرضیه‌ها، تعیین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه و وضعیت هویت‌سازمانی آنان در یک نمونه مطالعاتی ضرورت خواهد داشت. علاوه بر این رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی (تحصیلات و سابقه خدمت) نیز با عملکرد شغلی اندازه‌گیری خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان پایور در یک دانشگاه نظامی است. نمونه پژوهش نیز شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان پایور این دانشگاه بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند (با توجه به این که پژوهش از نوع همبستگی است، حجم نمونه ۱۱۰ نفر انتخاب گردیده است). در این پژوهش از پرسشنامه هویت‌سازمانی چنی به منظور اندازه‌گیری هویت‌سازمانی و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان پایور دانشگاه استفاده شده است. پرسشنامه هویت‌سازمانی برگرفته از نظریه هویت اجتماعی است که دارای ۲۵ گویه و شامل سه مؤلفه عضویت، وفاداری و شباهت است که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" درجه‌بندی می‌شود. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و پایایی خرده آزمون‌ها به ترتیب عضویت (۰/۸۶)، وفاداری (۰/۸۵) و شباهت (۰/۸۴) گزارش شده است. برای تأیید روایی محتوی و ظاهری از نظرات اساتید خبره دانشگاه استفاده گردیده است که نتیجه حاکی از تأیید پرسشنامه است. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون از نوع بسته و دارای ۱۶ سؤال است. این پرسشنامه عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان در قالب چهار مؤلفه نظم و انضباط، احساس مسئولیت، هماهنگی و بهبود اندازه‌گیری می‌کند. به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه، از دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده شده است که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دونیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ گزارش گردید. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ قابل قبول بوده و معرف اعتبار مطلوبی است.

در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه هویت‌سازمانی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰۹ به دست آمد که نشان می‌دهد ۲۵ گویه مربوط به هویت‌سازمانی از همسازی درونی بالایی جهت سنجش

این شاخص برخوردارند. در ادامه برای تعیین پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه این آزمون ۰/۹۰۹ به دست آمد که پایایی مناسب برای متغیر عملکرد شغلی را نشان می‌دهند. در جدول زیر مؤلفه‌های پرسشنامه هویت‌سازمانی چنی و همچنین گویه‌های اختصاص یافته به هریک از این مؤلفه‌ها نشان داده شده است.

جدول (۱) تعداد مؤلفه‌ها و گویه‌های پرسشنامه هویت‌سازمانی چنی

مؤلفه	تعداد گویه	شماره گویه
عضویت	۱۲	۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۳، ۲۰، ۲۴، ۲۵
وفاداری	۳	۱۸، ۱۹، ۲۲
شبهت	۱۰	۱۲، ۱۰، ۲۰، ۱، ۱۴، ۱۵، ۲۳، ۲۱، ۱۷، ۱۶

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های موردنظر بر اساس متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات و گروه‌بندی سنی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۲) خصوصیات جمعیت شناختی نمونه تحقیق

جنسیت	سطوح	تعداد	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۱۱۰	۱۰۰	۱۰۰
	زن	۰	۰	۱۰۰
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۰	۹/۱	۹/۱
	لیسانس	۲۵	۲۲/۷	۳۱/۸
	فوق لیسانس	۵۷	۵۱/۸	۸۳/۶
	دکتری	۱۸	۱۶/۴	۱۰۰
سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۱۰	۹/۱	۹/۱
	۶ تا ۱۰ سال	۲۰	۱۸/۲	۲۷/۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۸	۱۶/۴	۴۳/۶
	بالای ۱۶ سال	۶۲	۵۶/۴	۱۰۰

در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون انجام شد. ابتدا نتایج آزمون‌های آماری و سپس فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. به منظور آزمون فرضیه باید وضعیت هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پایور در این

دانشگاه نظامی مشخص باشد. جدول (۳) نتایج تحلیل توصیفی مربوط به داده‌های به دست آمده در این رابطه را نشان می‌دهد.

جدول (۳) شاخص‌های آماری مؤلفه‌های هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی

کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	
۳۰	۵۶	۴۳/۸۰۱۷	۶/۰۷۰۵۱	۳۶/۸۵۱	عضویت
۵	۱۴	۱۰/۴۴۸۲	۱/۷۸۵۲۷	۳/۱۸۷	وفاداری
۲۴	۴۶	۳۵/۸۱۰۶	۴/۷۱۵۱۶	۲۲/۲۳۳	شباهت
۶۷	۱۱۳	۹۰/۰۶۰۶	۱۰/۶۶۲۷۲	۱۱۳/۶۹۴	هویت‌سازمانی
۴۳	۷۰	۶۱/۷۲۶۵	۷/۶۲۲۷۹	۵۸/۱۰۷	عملکرد شغلی

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، در میان مؤلفه‌های هویت‌سازمانی در این پژوهش، متغیرهای عضویت و وفاداری به ترتیب بیشترین و کمترین میزان انحراف استاندارد و واریانس را به خود اختصاص دادند. انحراف استاندارد و واریانس متغیر عضویت به ترتیب برابر ۶/۰۷۰۵۱ و ۳۶/۸۵۱ به دست آمد، در حالی که این مقادیر برای متغیر وفاداری به ترتیب ۱/۷۸۵۲۷ و ۳/۱۸۷ ثبت شد. همچنین میانگین نمره کل هویت‌سازمانی در این دانشگاه نظامی ۹۰/۰۶۰۶ و انحراف استاندارد آن ۱۰/۶۶۲۷۲ است. میانگین نمره کل عملکرد شغلی برابر ۶۱/۷۲۶۵ و انحراف استاندارد آن برابر ۷/۶۲۲۷۹ به دست آمد. در ادامه ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد که نتایج این آزمون در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

کولموگروف-اسمیرنوف	عضویت	وفاداری	شباهت	هویت‌سازمانی	عملکرد شغلی
۰/۸۹۱	۱/۷۲۵	۱/۲۴۴	۱/۰۰۸	۱/۱۸۶	کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۴۰۵	۱/۰۵۵	۱/۰۹۱	۱/۲۶۲	۱/۱۲۰	Sig

با توجه به جدول فوق و مقادیر سطح معناداری برای متغیرها که بیشتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که توزیع متغیر می‌تواند با احتمال خوبی نرمال باشد، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع تائید می‌گردد. در نتیجه پیش فرض آزمون‌های رگرسیون و همبستگی پیرسون تائید شده‌اند. به منظور تعیین نقش پیش‌بینی‌کنندگی هویت‌سازمانی بر عملکرد شغلی، در ابتدا همبستگی بین دو متغیر به‌طور کلی تعیین شد (جدول (۵)). پس از آن، همبستگی بین مؤلفه‌های

هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی در این دانشگاه نظامی به دست آمد (جدول (۶))، سرانجام برای تعیین نقش پیش‌بینی‌کنندگی هویت‌سازمانی بر عملکرد شغلی، از تحلیل رگرسیون استفاده به عمل آمد (جدول (۷)).

جدول (۵) ماتریس همبستگی بین متغیرهای هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی

متغیرها	تعداد	میانگین	هویت‌سازمانی	عملکرد شغلی
هویت‌سازمانی	۱۱۰	۹۰/۰۶۰۶	۱	۰/۵۰۰**
عملکرد شغلی	۱۱۰	۶۹/۵۷۱۵	۰/۵۰۰**	۱
** معناداری در سطح ۰/۰۱				

با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده از جدول (۵) ماتریس همبستگی، می‌توان گفت که با اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. از طرفی این رابطه که برابر ۰/۵۰۰ است، به‌صورت مستقیم (مثبت) و به‌اندازه کافی دقیق است ($r=0/500, P<0/01$). بدین معنی که با بیشتر شدن هویت‌سازمانی، عملکرد شغلی نیز بهبود خواهد یافت. جدول (۶) نیز همبستگی بین مؤلفه‌های هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی را در این دانشگاه نظامی نشان می‌دهد.

جدول (۶) همبستگی بین مؤلفه‌های هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی

عضویت	وفاداری	شباهت	هویت‌سازمانی	عملکرد شغلی
۱	۰/۳۳۲**	۰/۶۹۱**	۰/۹۳۰**	۰/۵۱۸**
۰/۳۳۲**	۱	۰/۲۷۸**	۰/۴۸۰**	۰/۲۵۵**
۰/۶۹۱**	۰/۲۷۸**	۱	۰/۸۸۲**	۰/۳۶۷**
۰/۹۳۰**	۰/۴۸۰**	۰/۸۸۲**	۱	۰/۵۰۰**
۰/۵۱۸**	۰/۲۵۵**	۰/۳۶۷**	۰/۵۰۰**	۱
** معناداری در سطح ۰/۰۱				

در ماتریس همبستگی، هر متغیر با خود دارای همبستگی کامل (برابر با ۱) است. همان‌طور که از جدول (۶) پیداست، همبستگی بین کلیه مؤلفه‌های هویت‌سازمانی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی مثبت معنی‌دار است. به‌عنوان نمونه، همبستگی بین عضویت و عملکرد شغلی ($r=0/518, P<0/01$)، وفاداری و عملکرد شغلی ($r=0/255, P<0/01$) مثبت و معنی‌دار است. بنابراین با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت بین مؤلفه‌های هویت‌سازمانی با عملکرد شغلی، رابطه معنادار

وجود دارد. در میان مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۱، همبستگی عضویت و هویت‌سازمانی بالاترین نمره همبستگی ($r=0/930, P</0.01$) و وفاداری و عملکرد شغلی پایین‌ترین نمره همبستگی ($r=0/255, P</0.01$) را احراز کرد. همبستگی بین مؤلفه وفاداری و عضویت ($r=0/332, P</0.01$) مثبت معنی‌دار، شباهت و هویت‌سازمانی ($r=0/822, P</0.01$) مثبت معنی‌دار، هویت‌سازمانی و وفاداری ($r=0/480, P</0.01$) مثبت معنی‌دار، همبستگی بین عضویت و شباهت ($r=0/691, P</0.01$) مثبت معنی‌دار و همبستگی بین مؤلفه شباهت و وفاداری ($r=0/278, P</0.01$) مثبت معنی‌دار به دست آمد که همگی حاکی از وجود ارتباط مثبت و مستقیم بین این عوامل است.

به‌منظور بررسی قابلیت پیش‌بینی هویت‌سازمانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان، از روش رگرسیون خطی استفاده گردید. در رابطه با آزمون فرضیه تحقیق، نتایج تحلیل رگرسیون هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی در این دانشگاه نظامی در جدول زیر نشان داده شده است. در این رابطه لازم به توضیح است که در رگرسیون خطی هنگامی که تنها یک متغیر مستقل در مدل داریم، "بتا" همان ضریب همبستگی است.

جدول (۷) خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{adj})	مجذورات ضریب همبستگی چندگانه (R^2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۳۴/۷۴۳۶	۰/۳۷۶	۰/۳۵۵	۰/۵۰۰
(متغیر پیش‌بین): هویت‌سازمانی، (متغیر وابسته): عملکرد شغلی			

همان‌طور که در جدول (۷) ملاحظه می‌گردد، مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها برابر با ۰/۵۰۰ است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (عملکرد شغلی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. مجذور ضریب همبستگی چندگانه نیز میزان تبیین واریانس و متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. هرچه این متغیر به (۱) نزدیک‌تر باشد، نشان از آن دارد که متغیرهای مستقل توانسته‌اند میزان زیادی از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند و برعکس. ضریب تعیین تعدیل شده مقدار ضریب تعیین را به‌منظور انعکاس بیشتر مدل نکوئی برازش مدل تصحیح می‌کند زیرا در این ضریب، مقدار ضریب تعیین با درجات آزادی تعدیل شده است. ضریب تبیین تعدیل شده (R^2_{adj}) که برابر ۰/۳۷۶ است نشان می‌دهد که ۳۷٪ از کل تغییرات عملکرد شغلی بین کارکنان پایور وابسته به متغیر هویت‌سازمانی است. به‌عبارت‌دیگر، متغیر هویت‌سازمانی، بیش از یک‌سوم از واریانس

متغیر عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین مابقی این تغییرات (۶۲/۴ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e^2) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است. جدول (۸) نتایج تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. در این جدول، منبع تغییرات متغیر وابسته در دو منبع رگرسیون^۱ و باقیمانده^۲ نشان داده شده و برای هر یک از منابع، مجموع مجذورات، درجه آزادی و میانگین مجذورات آمده است.

جدول (۸) نتایج تحلیل واریانس در تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی (DF)	میانگین مجذورات	F	Sig.
رگرسیون	۲۰۱۹/۷۵۶	۱	۲۰۱۹/۷۵۶	۳۵/۹۱۱	/۰۰۰
باقیمانده	۶۰۷۴/۳۶۰	۱۰۸	۵۶/۲۴۴		
مجموع	۸۰۹۴/۱۱۶	۱۰۹			
(متغیر پیش‌بین): هویت‌سازمانی، (متغیر وابسته): عملکرد شغلی					

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مقدار F (۳۵/۹۱۱) که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰۰/۰۱ معنادار است، نشان می‌دهد متغیر مستقل (هویت‌سازمانی) از قدرت تبیین خوبی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته (عملکرد شغلی) را تبیین کند. به‌منظور سنجش رابطه متغیرهای مستقل سابقه خدمت و تحصیلات بر متغیر وابسته عملکرد شغلی، در جدول (۹) یافته‌های آزمون آنووا فاکتوریل ارائه شده است. جدول (۹) مهم‌ترین نتایج برای تفسیر نتایج آزمون تحلیل واریانس تک متغیره است. این جدول معنی‌داری یا عدم معنی‌داری کل مدل و همچنین تأثیر جداگانه و هم‌زمان متغیرهای مستقل سابقه خدمت و تحصیلات بر متغیر وابسته عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

-
1. Regression
 2. Residual

جدول (۹) آزمون‌های اثرات بین آزمودنی‌ها

Sig.	F	میانگین مجزورات	فاصله اطمینان	مجموع مجزورات	منبع
/۰۰۰	۱۶/۱۰۳	۷۳۹/۶۷۸	۳	۲۲۱/۰۳۴	تحصیلات
/۰۰۱	۵/۶۹۵	۲۶۱/۵۹۳	۳	۷۸۴/۷۷۹	سابقه کار
/۰۰۲	۳/۸۴۴	۱۷۶/۵۵۹	۶	۱۰۵۹/۳۵۶	سابقه کار * تحصیلات
		۴۵/۹۳۵	۹۷	۴۴۵۵/۷۰۵	خطا
			۱۱۰	۵۴۰۵۱۴/۸۵۰	مجموع
			۱۰۹	۸۰۹۴/۱۱۶	مجموع (اصلاح‌شده)
ضریب تعیین: ۰/۴۵۰ (ضریب تعیین تعدیل‌شده: ۰/۳۸۱)					

تأثیر جداگانه متغیر تحصیلات ($F=۱۶/۱۰۳$, $Sig=۰۰۰$) بر نمره عملکرد شغلی کارکنان پایور، معنی‌دار است. یعنی به لحاظ آماری، میانگین نمره عملکرد شغلی در بین کارکنان پایور متفاوت بوده و یکسان نیست و هر گروه از کارکنان با مدرک تحصیلی متفاوت عملکرد شغلی متفاوتی را به بروز می‌دهند. در مورد تأثیر متغیر سابقه کار، بر عملکرد شغلی کارکنان پایور بر اساس مقدار آزمون F ($F=۵/۶۹۵$, $Sig=۰۰۰$) شاهد تفاوت معنی‌دار نمره عملکرد شغلی در بین کارکنان پایور با سوابق کاری متفاوت هستیم. بعلاوه تعامل بین دو متغیر تحصیلات و سوابق کاری (سابقه کار * تحصیلات) و تأثیر هم‌زمان این دو متغیر مستقل بر متغیر وابسته عملکرد شغلی با توجه به مقدار آزمون F ($F=۳/۸۴۴$, $Sig=۰۰۰$) از لحاظ آماری معنادار است، بدین معنی که تأثیر هم‌زمان این دو متغیر مستقل بر عملکرد شغلی کارکنان پایور مشهود است. نتیجه دیگری که این جدول در پی دارد، ضریب تعیین در انتهای جدول است. این ضریب که مقدار تعدیل‌شده آن برابر با ۰/۴۵۰ است، نشان می‌دهد که دو متغیر تحصیلات و سوابق کاری به‌طور مشترک توانسته‌اند از ۳۸۱٪ از واریانس متغیر وابسته عملکرد شغلی را تبیین کنند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه فرعی اول: "عضویت با عملکرد شغلی کارکنان پایور رابطه مثبت و معنی‌دار دارد." در اینجا برای آزمودن همبستگی بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در جدول (۶) در سطح معنی‌داری با ۰/۰۱، فرض صفر (H_0)

که عدم وجود رابطه مثبت بین عضویت و عملکرد شغلی است، رد می‌شود و فرض یک (H_1) مبنی بر وجود همبستگی معنادار بین دو متغیر تائید می‌گردد. به عبارت دیگر همبستگی معنادار بین دو متغیر وجود دارد. شدت رابطه بین دو متغیر با توجه به جدول (۶)، ($r=0/518$, $P<0/01$)، مثبت و بیانگر رابطه متوسط و مستقیم است. به عبارت دیگر هرچقدر احساس عضویت و تعلق داشتن به سازمان در کارکنان این دانشگاه نظامی تقویت شود، عملکرد شغلی آنان بهبود می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: "وفاداری با عملکرد شغلی کارکنان پایور رابطه مثبت و معنی‌دار دارد." برای آزمودن همبستگی بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه نتایج آزمون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد، سطح معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۱ است. بدین سبب فرض صفر (H_0) که عدم وجود رابطه مثبت بین وفاداری و عملکرد شغلی است، رد می‌شود و فرض یک (H_1) مبنی بر وجود همبستگی معنادار بین دو متغیر تائید می‌گردد. میزان رابطه بین دو متغیر با توجه به نتایج آزمون همبستگی در جدول (۶)، ($r=0/255$, $P<0/01$) مثبت و بیانگر رابطه مثبت و ضعیف است. به عبارت دیگر هرچقدر کارکنان پایور در این دانشگاه نظامی به سازمان خود وفادارتر بوده و تمایل کمتری به ترک آن سازمان پیدا کنند، عملکرد شغلی آنان به میزان ملموسی بهبود خواهد یافت.

فرضیه فرعی سوم: "شباهت با عملکرد شغلی کارکنان پایور رابطه مثبت و معنی‌دار دارد." با توجه نتایج آزمون همبستگی با اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر (H_0) که عدم وجود رابطه مثبت بین متغیرهای شباهت و عملکرد شغلی است، رد می‌شود و فرض یک (H_1)، یعنی وجود همبستگی معنادار بین دو متغیر تائید می‌گردد. میزان رابطه بین دو متغیر با توجه به نتایج آزمون همبستگی در جدول (۶)، ($r=0/367$, $P<0/01$) مثبت و بیانگر رابطه متوسط و مثبت است. به بیان دیگر هرچقدر که در سازمان، کارکنان پایور دارای علائق و مشترکات یکسان باشند، میزان تعامل، همکاری و همبستگی بین آنان افزایش یافته و عملکرد شغلی ایشان بهبود پیدا می‌کند.

فرضیه فرعی چهارم: "بین عملکرد شغلی کارکنان پایور با توجه به متغیر جمعیت شناختی تحصیلات تفاوت وجود دارد." با توجه به آزمون F و نتایج حاصل از آن در جدول (۹)، ($F=16/103$, $Sig=0/000$)، در فاصله اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر (H_0) یعنی عدم تأثیر متغیر جمعیت شناختی تحصیلات بر عملکرد شغلی، رد می‌شود و فرض یک (H_1) که مبنی بر وجود تأثیر معنادار بین دو متغیر است، تائید می‌گردد. به عبارت دیگر از لحاظ آماری، میانگین نمره

عملکرد شغلی در بین کارکنان پایور با سطوح تحصیلات گوناگون، متفاوت بوده و هر گروه از کارکنان با مدرک تحصیلی متفاوت عملکرد شغلی متفاوتی را بروز می‌دهند. فرضیه فرعی پنجم: "بین عملکرد شغلی کارکنان پایور با توجه به متغیر جمعیت شناختی سابقه کار تفاوت وجود دارد". با توجه به آزمون F و نتایج حاصل از آن در جدول (۹)، (۰/۰۰۰, $F=5/695$, $Sig=>$ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱، فرض صفر (H_0) یعنی عدم تأثیر متغیر جمعیت شناختی سابقه کار، بر عملکرد شغلی، رد می‌شود و فرض یک (H_1) مبنی بر وجود تأثیر معنادار بین دو متغیر تأیید می‌گردد. همان‌گونه که از نتایج جدول (۹) مشخص گردید، میزان نمره به‌دست‌آمده از عملکرد شغلی گروه‌های مختلف با میزان سابقه خدمت گوناگون، متفاوت به دست آمد و در واقع می‌توان اظهار داشت که هرچه سابقه خدمتی کارکنان و تجربه آن‌ها افزایش یابد، آن‌ها بیشتر خود را با سازمانشان هویت‌یابی کرده و عملکرد شغلی بهتری ارائه می‌دهند.

فرضیه اصلی پژوهش: "هویت‌سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان پایور رابطه مثبت و معنی‌دار دارد". در اینجا نیز به‌منظور آزمودن همبستگی بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه نتایج آزمون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد، سطح معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۱ است. بدین سبب فرض صفر (H_0) که عدم وجود رابطه مثبت بین هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی است، رد می‌شود و فرض یک (H_1) مبنی بر وجود همبستگی معنادار بین دو متغیر تأیید می‌گردد. شدت رابطه بین دو متغیر با توجه به جدول (۵) ($r=0/500$, $P<0/01$)، بیانگر رابطه مثبت و متوسط است؛ بنابراین، درک بالاتر از هویت‌سازمانی کارکنان پایور این دانشگاه نظامی، موجب عملکرد بهتر در انجام وظایف شغلی‌شان می‌گردد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌موازات پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها، مفهوم هویت‌سازمانی به‌عنوان وسیله‌ای برای ایجاد انسجام و عامل کلیدی در جهت موفقیت سازمانی اهمیت روزافزونی پیدا کرده است (اپیتروپاکی^۱، ۲۰۱۲) و نیز تأثیر آن بر نتایج و پیامدهای سازمان‌ها از سوی محققان و مدیران به‌طور روز-افزون موردتوجه قرار گرفته است (Cooper & Thatcher, 2010). ویژگی سازمان‌های امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است به‌گونه‌ای که دائماً محیط از محیط اطراف خود

تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند (عباسی اسفنجانی و برزگر و لیلو، ۱۳۹۸). به‌منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا، یکی از راه‌هایی که در عملکرد مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (Rus et al, 2012). به‌ویژه در سازمان‌هایی مانند سازمان‌های نظامی که پویایی، پیچیدگی، چابکی و انعطاف جزء ذاتی مأموریت‌های سازمانی آن‌ها را شکل می‌دهد؛ تأثیر عنصر نیروی انسانی بر عملکرد سازمان از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

مدیران اغلب یکی از مهم‌ترین مشکلات نیروی انسانی را بی‌تفاوتی سازمانی و عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان‌ها می‌دانند که با مصادیقی همچون: بی‌انگیزی، عدم خلاقیت و نوآوری، بهره‌وری پایین، عدم مشارکت، عملکرد نامطلوب، تأخیر و غیبت و ترک خدمت ... بروز می‌نماید. این موضوع در دانشگاه‌های نظامی به دلیل سختی ذاتی موجود در سازمان‌های نظامی، پیچیدگی محیط‌های آموزشی و حساسیت شغلی بالای دانش‌آموختگان آن‌ها از اهمیت دوچندانی برخوردار است. لذا تحقیق حاضر باهدف بررسی رابطه هویت‌سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی و گزاره‌ها و فرضیه‌های متناظر بر این هدف انجام پذیرفته است.

فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که عضویت، به‌عنوان یک حس تعلق و احساس قوی دل‌بستگی و کشش عاطفی در سازمان، با عملکرد شغلی کارکنان پایور رابطه مثبت دارد. کارمندی که خود را به‌عنوان کارمندی ارزشمند برای سازمان می‌داند با تمام وجود به عضویت با این سازمان افتخار می‌نماید. عضویت رابطه معناداری با عملکرد شغلی دارد. احساس تعلق و وابستگی که از جمله مفاهیمی است که در هویت‌سازمانی مطرح می‌شود، با ابعاد عملکرد شغلی در ارتباط مستقیم است. طبق فرضیه دوم پژوهش، وفاداری، حمایت و دفاع فرد از سازمان و اهداف سازمانی، تمایل کارکنان به ترک سازمان را کاهش داده و آن‌ها را نسبت به سرنوشت سازمان مسئولیت‌پذیرتر می‌سازد. بر اساس فرضیه سوم، شباهت و داشتن درک و احساس علائق مشترک با دیگر اعضای سازمان، حس همکاری و هم‌فکری مثبت در جهت نیل به اهداف سازمانی را در کارکنان دانشگاه‌های نظامی تقویت نموده و موجب اتحاد و افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان می‌شود. هنگامی کارکنان درک کنند که هویت‌سازمانی، حمایت‌کننده‌ی خود آنان در رابطه با شأن، احترام به خود و عزت‌نفس آنان است، با سازمان هویت‌سازی می‌نمایند. از این‌رو هویت‌سازمانی هماهنگ با هویت فردی آنان شکل می‌گیرد و منافع و اهداف آنان با منافع و اهداف سازمان یکسان می‌شود. به‌علاوه فرضیات چهارم و پنجم پژوهش نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان پایور در دانشگاه متأثر از متغیرهای جمعیت شناختی تحصیلات و

سابقه کار است. بدین معنا که وجود دو عنصر دانش و تجربه در کنار هم می‌تواند خلاقیت کارمندان را در انجام امورات و پیدا کردن راه‌حل رفع مشکلات کاری و سازمانی یاری بخشد و راندمان شغلی آنان را افزایش دهد.

نتایج آزمون فرضیه اصلی، حاکی از تأیید رابطه بین هویت‌سازمانی کارکنان پایور با عملکرد شغلی آنان است. نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق با نتایج پژوهش‌های: عباسی اسفنجانی و برزگر و لیلو، ۱۳۹۸؛ نصیری ولیک بنی و سپه‌وند، ۱۳۹۵؛ اکسای و گرونه‌هاک، ۲۰۱۷؛ سونگ^۱ و چاتوت^۲، ۲۰۱۳ و کارملی و همکاران، ۲۰۰۷ در تأیید تأثیر متغیر هویت‌سازمانی بر متغیر عملکرد سازمانی مشابهت دارد. بر این اساس وقتی کارکنان سازمان به‌طور قوی با سازمان خود هویت‌یابی می‌شوند، تعهدشان نسبت به سازمان بیشتر می‌شود و این امر به‌طور مستقیم بر اختیار اعضاء تأثیرگذار است.

بهبود سازمانی برای کارکنان زمانی مهم می‌شود که با سازمان بیشتر احساس هویت کنند، در نتیجه بهبود سازمانی برایشان مهم می‌شود و بقای خود را با بقای سازمان یکی می‌دانند (Dutton et al, 1994). چنین تفکری موجب می‌شود که کارکنان تلاش‌های خود را در جهت اهداف سازمان و یا حداقل بخشی که در آن فعالیت دارند نسبت به آن احساس تعلق دارند، تنظیم کنند (Carmeli et al, 2007). از طرف دیگر احساس یکی شدن فرد با مجموعه و یا گروهی که در آن فعالیت دارد در نتیجه هویت‌یابی با سازمان بیشتر می‌شود. این احساس، منشأ شکل‌گیری شرایطی چون تلاش مضاعف؛ همکاری بیشتر، ترک شغل کمتر و در کل بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد (Abrams & Hinkle, 1998; Ashforth & Mael, 1989; Tyler, 1999).

این احساس هویت با ایجاد تغییر در صفات سازمانی باعث به وجود آمدن هویت‌سازمانی در افراد شده است و در نتیجه آن رفتار و صفات کارکنان نیز تغییر خواهد کرد (Dutton et al, 1994). ارتقای هویت‌سازمانی باعث افزایش حس وابستگی و عضویت قوی کارکنان به سازمان شده و این امر می‌تواند موجب شود که افراد نسبت به ماهیت شغل خود نیز احساس قربت و نزدیکی داشته و بر همین اساس با فعالیت و انرژی بیشتری در کارهای تیمی مشارکت داشته باشند. به‌تبع این امر می‌تواند موجب افزایش انسجام، هماهنگی بین گروهی شود و حمایت

1. Song

2. Chathoth

متقابل اعضا را به همراه داشته باشد و در نتیجه، گرایش‌های کاری، عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری آن‌ها را به‌گونه‌ای مثبت تحت تأثیر قرار دهد. ادراک یکی بودن (تعلق) با سازمان که از نشانه‌های هویت‌سازمانی است می‌تواند به‌خودی‌خود موجب ارتقاء همکاری شده و ادراک کارکنان از گروه شده و مشارکت فعالانه در گروه‌های کاری را در پی داشته باشد؛ زیرا عجین شدن با شغل با هویت شغلی در ارتباط است و کارکرد هویت با شکل‌دهی به مفهوم درگیری در شغل به لحاظ تعریف تجانس بالایی دارد (قلی پور و امیری، ۱۳۸۸). در نتیجه هویت‌سازمانی می‌تواند به‌تبع خود، هویت تیمی و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی را به همراه داشته باشد. بررسی فرا تحلیلی نیز می‌تواند از این یافته حمایت کند، زیرا که هویت‌سازمانی، به علت ایجاد انگیزه‌های درونی در افراد می‌تواند از پیش‌بینی کننده‌های فعالیت‌های فرآیندی و عجین شدن با شغل باشد (Ricketta, 2005). بنابراین نه تنها کارکنان این دانشگاه نظامی، بلکه سایر سازمان‌ها نیز می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های مناسب مانند، افزایش وفاداری و اعتمادسازی بین اعضاء سازمان و واحدهای سازمانی، افزایش تعهد به کار در میان کارکنان در سازمان در جهت افزایش هویت‌سازمانی کارکنان اقدام کرده و در نهایت باعث بهبود عملکرد شغلی، کاری کارکنان در سازمان به میزان قابل‌توجهی شوند. لذا با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهادهای ذیل به‌منظور بهبود متغیر هویت‌سازمانی در میان کارکنان سازمانی (بخصوص سازمان‌های نظامی) ارائه می‌گردد:

- بهبود حس مشترک میان کارکنان و سازمان با کمک همسوسازی منافع فردی و سازمانی
- تقویت زیرساخت‌های مالی و معیشتی کارکنان با هدف تمرکز بر وظائف و مأموریت‌های سازمانی
- مشارکت دادن کارکنان در تدوین اهداف، چشم‌انداز و برنامه‌های سازمانی
- تکریم خانواده کارکنان با هدف تقویت حس عضویت و وفاداری (از طریق برنامه‌های فرهنگی و ...)
- تأکید بر تشکیل گروه‌های کاری با هدف بهبود هویت‌سازمانی و مؤلفه‌های آن
- اجرای سبک مدیریت حمایتی
- شایسته‌مداری در فرآیندهای مختلف مدیریت منابع انسانی (انتصاب، ارتقاء و ...)
- تحسین در جمع و انتقاد در خفا
- اجرای برنامه‌های گروهی خارج از محیط کار
- ارائه بازخورد نسبت به عملکرد کارکنان

- بسترسازی و ایجاد فضای خلاقیت و نوآوری در سازمان
- برگزاری جلسات پرسش و پاسخ در سطوح مختلف سازمانی
- برخورد صادقانه با کارکنان
- عدالت محوری در برخورد با کارکنان
- بازطراحی و مهندسی مجدد فرآیندها با تأکید بر هویت‌سازی
- اجرای برنامه‌های توسعه آموزشی

منابع

- آغاز، عسل و هاشمی، امین (۱۳۹۱)، بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت‌سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، *مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲ (۱)، ۸۷ - ۱۰۶.
- ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر مدیریت زمان، بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- اسپکتور، پل (۱۳۸۷)، *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه شهناز محمدی، تهران، ارسباران.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۳۷ (۹)، ۲۷-۹.
- پدram، محسن (۱۳۹۰)، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، *فصلنامه بانک تجارت*، ۱۸۰، ۱۹-۲۳.
- حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان فر، سید علی؛ مرادی، گلمراد (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۴ (۳)، ۷۱-۹۶.
- سربلند، خیراله (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت‌سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۳ (۱)، ۷-۱۹.
- عابدی، احسان و جمالو، فاطمه (۱۳۹۶)، بررسی عوامل مؤثر بر هویت برند سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد برند و رضایت کارکنان بیمه البرز (مطالعه موردی: کارکنان استان تهران)، *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، ۹ (۳)، ۶۱۷-۶۴۰.

- عباسی اسفنجانی، حسین و برزگر ولیلو، موسی (۱۳۹۸)، تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت‌سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (۲)، ۹۷-۱۱۴.
- علامه، سید محسن و مهدی مقدمی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۳۸، ۷۵-۱۰۰.
- قلی پور، آرین و امیری، بهنام (۱۳۸۸)، تأثیر فناوری اطلاعات بر رفتار سازمانی؛ بررسی چالش‌های هویتی در تیم‌های مجازی و تأثیر آن بر رفتار اعضای تیم، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، ۱ (۲)، ۱۰۳-۱۱۸.
- محمدزاده، زهرا؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوشزاده، سید علی (۱۳۹۲)، اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت‌سازمانی؛ نقش میانجی اعتماد به سازمان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۱-۲۰.
- محمدی، صلاح‌الدین (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین هویت‌سازمانی؛ رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دبیرستان شهرستان سنندج، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۶)، نگاهی تازه به مفهوم وجدان ایمانی (کاری) در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان، مجله اقتصاد و مدیریت، ۳۲، ۱۳۱-۱۴۳.
- نصر اصفهانی، علی و آقاباباپور دهکردی، طاهره (۱۳۹۲)، بررسی رابطه هویت‌سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴ (۴)، ۱۶۲-۱۳۹.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و سپهوند، سمیه (۱۳۹۵)، تحلیل همبستگی بین هویت‌سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸ (۴)، ۲۳۷-۲۶۲.

- Abrams, D., & Hinkle, S. (1998). Psychological Attachment to the Group: Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions. *Personality and Social Bulletin*, 24 (10), 1027-1039.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1998). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual". *Advances in Strategic Management*, 13 (2), 19-64.
- Bellou, V., Chitiris, L., Bellou, A. (2005). The Impact of Organizational Identification and Self-Esteem on Organizational Citizenship Behavior: The Case of Greek Public Hospitals, *Operational Research. An International Journal*, 2, 305-318.

- Bergami, M; Bagozzi, R. P. (2000). Selfcategorization, affective commitment and group self esteem as distinct aspects of social identity in the organization, *Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core selfevaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*. 17, 5-18.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and Stud y of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69 (2), 143-158.
- Cooper, D. & Thatcher, S. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35, 516- 538.
- DeMoura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor how identification and job satisfaction combine to predict turnover. *European Journal of Social Psychology*, 39, 540–557.
- Dutton, E., Dukerich, M., & Harquail, V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Epitropaki, O. (2012). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65- 86.
- He, H & Baruch, Y. (2009). Transforming organizational identity under institutional change. *Journal of Organizational Change Management*, 22 (6), 575- 599.
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness, *Journal of Industrial ergonomics*, 39, 96-104.
- Lefter. V & Prejmerean. M & Vasilache.S (2008). The Dimension of Organizational intelligence in Romaniancompanies-AHuman Capital perspective. *Academy of Econimic Studies*, Bucharest. Retrieved 2008 from <http://www.ectap.ro/articole/339.pdf>.
- Mozes, M., Josman, Z., & Yaniv. E. (2012). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal*, 7 (2), 310 - 325.
- Nakpodia, E. D. (2011). Training And Utilization of Staff And Job Performance In Post Primary Education Board, In North Senatorial District of Delta State, Nigeria, *Journal of Economics And International Finance*, 3(5), 279-288.

- Reissner, S.C. (2010). Change Meaning and Identity at the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 23 (3), 287-299.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rus, C. L., Ranas, G. & Baban, A. (2012). An Analysis of enviromental changes, rsources and performance: an internal police organization perspective. *Procedia-Social and Behavioral*, 33, 727-731.
- Song, Z., & Chathoth, P. K. (2013). Core self-evaluations and job performance: The mediating role of employees' assimilation-specific adjustment factors. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 240-249.
- Tahir Suliman, AM. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25, 294-311.
- Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity-based perspective. *Research in Organizational Behavior*, 21, 201-246.
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Xie, C & Gronhaug, K. (2017). *Corporate Identity and Corporate Performance: Conceptual Issues and an Empirical Illustration*. Beta, 17, 43-64. DOI: 10.18261/issn.1504-3134-2017-0103.