

بررسی رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی و بهبود عملکرد کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز

علی سعدونی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۰/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان تعداد ۱۳ نفر از کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز فعالیت داشته اند می باشد. روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد هویت سازمانی (چنی؛ ۱۹۸۳)، توانمندسازی کارکنان اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲)، ارزیابی عملکرد کارکنان (شعبانی؛ ۱۳۹۳) استفاده شده است. داده‌های جمع آوری شده از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون کلموگروف-اسمیرینوف و با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد. هویت سازمانی کارکنان با توانمندسازی آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بررسی این موضوع باعث می‌شود تا اینکه مدیران به کارکنان اهمیت بیشتری بدهند تا کارکنان احساس کنند که کار از آن خودشان است و خود را متعلق به سازمان بدانند که این امر باعث وجود عملکرد مفید شغلی در کارکنان شده و زمینه ای را برای پیشرفت سازمان و افراد سازمان فراهم می‌کند و در نهایت باعث بالارفتن توانمندسازی کارکنان می‌گردد.

واژگان کلیدی

هویت سازمانی، توانمندسازی کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان.

^۱ دکتری مدیریت بازرگانی - بازاریابی.

مقدمه

هرسازمانی همانند انسان ها یک هویت دارد، هویت مجموعه ای از صفات است که در هر فرد با دیگری متفاوت است، لیکن هویت سازمانی به وسیله این حقیقت که می تواند یک ابزار راهبردی در روند پیاده سازی هدف ها و ایده آل سازمان به کار رود. (براتی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۶) هویت سازمانی به عوان چارچوب مفیدی تعریف شده است که به درک مفهوم «هم خانواده بودن» کمک می کند. هویت سازمانی کمک می کند تا هر فرد خود را از اعضای سایر خانواده ها تمیز دهد. هویت سازمانی مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد و سازمانی که در آن کار می کند. هویت سازمانی شامل نگرش های اعضای سازمان درباره سازمان است و چگونه اعضای سازمان خود را به عنوان گروهی اجتماعی در ارتباط با محیط بیرونی خود معرفی می کند و چگونه آن ها خود را از سایر رقبا متفاوت می دانند. (سلیمانی، آهنچیان، ۱۳۹۲)

توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند. برای روشن تر شدن مفهوم توانمندسازی اشاره به تعریف ذیل نیز سودمند خواهد بود توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران سطوح پایین تر جهت تصمیم گیری، انجام برخی فعالیتها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است (فیروزبخت و همکاران، ۱۳۹۶) توانمند سازی دارای کارکردی سازمانی است که تحت تأثیر فرهنگ جامعه قابلیت ارتقاء کارایی و اثربخشی سازمان را دارد (اسماعیل لویو شریعتمداری، ۱۳۹۷) بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، کارکنان باید توانمند شوند؛ یعنی در تمام جهات رشد کنند توانمندسازی، ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار می گذارد. هر گاه سازمان ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، این نیروی بالقوه را بایستی مهار کرد و مورد استفاده قرار داد. در دوران حاضر، توانمندسازی، به انسان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود. سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع شبکه های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات می باشند، به طور کار آمد اداره کنند. از سوی دیگر عملکرد کارکنان نقش حیاتی و ویژه ای بر پیشرفت دارد و جزئی کلیدی در فرآیند موفقیت های سازمان است. محاسبه عملکرد کارکنان نیازهای کارکنان برای بهبود موفقیت عملکردی را نشان می دهد و در صورت عدم وجود نظام ارزشیابی بهینه، کارکنان درک شفاف و واضحی از انتظارات سازمان از خودشان نخواهند داشت که در نتیجه باعث ایجاد تعارضات درون سازمانی، عدم رضایت شغلی، استرس و راندمان پائین می شوند (آذری نیا، ۱۳۸۹)

موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد کارکنان آن سازمان دارد. بسیاری از بررسی ها و تحقیقات سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا بهبود بوده اند. این موضوع در سازمانها نیز حائز اهمیت است. چرا که عملکرد ضعیف کارکنان موجب نارضایتی ارباب رجوع آن اداره شده و در نهایت منجر به عدم تحقق اهداف پیش بینی شده برای آن اداره نیز می گردد. در نتیجه با بالا بردن عملکرد این اداره ها تقویت هویت سازمانی بسیار ضروری به نظر می رسد. هویت سازمانی نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتار اعضای سازمان ایفا می نماید. کارکنانی که خود را با

سازمان‌شان هویت یابی می نمایند تعهد بالاتری به سازمان داشته و تمایل کمتری به ترک شغل و سازمان خود دارند. در پژوهش های انجام شده تعدادی از متغیرهای مرتبط با هویت سازمانی که شامل رفتار، ارتباطات، نمادگرایی، خدمات رسانی، مدیران، مدیریت منابع انسانی، محیط، فرهنگ، راهبرد و ساختار به دست آمد، که هر کدام به نحوی با هویت سازمانی در ارتباط می باشند. و این متغیرها هر کدام بر روی توانمندسازی روانشناختی و عملکرد نیز تاثیر می گذارند. در این پژوهش این متغیرها بررسی و جمع بندی می گردند.

لذا با توجه به مطالب مذکور سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: بین هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی و بهبود عملکرد کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز چه رابطه ای وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش

- هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی در کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد
- هویت سازمانی با عملکرد کارکنان در کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد

تعاریف مفهومی و عملیاتی واژگان تخصصی

هویت سازمانی

درک مشترک کارکنان، در خصوص ماهیت سازمانی که به آن تعلق دارند؛ که ناشی از آگاهی آنان نسبت به سازمانشان است. در واقع این تعریف به درک مشترک اعضا اشاره دارد. تعریف ثانویه: درک کارکنان، از سازمانشان در مقایسه با سازمان های دیگر. به گونه ای که سازمان خود را از دیگر سازمان ها، متمایز بدانند (فهنسفلد، ۲۰۱۴)

توانمندسازی روان شناختی

توانمندسازی روان شناختی به عنوان انگیزش درونی شغلی می باشد که شامل چهار بعد معنی داری، تاثیر گذاری، شایستگی (اعتماد به نفس) و حق انتخاب است (جدانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۰)

❖ عملکرد کارکنان

عملکرد معیاری است برای اندازه گیری و تعیین میزان کارایی و اثربخشی سازمان در یک دوره زمانی خاص که از طریق نشانه هایی در بازار، مشتری و ... مشخص می گردد (مایکل آرمسترانگ، ۱۳۹۴). همچنین ارزشیابی عملکرد کارکنان را فرایند مداوم ارزیابی و مدیریت رفتار و بروندادهای انسانی در محل کار تعریف کرده اند. و فرآیندی رسمی برای سنجش و ارائه بازخورد به کارکنان در مورد خصوصیات و نحوه انجام فعالیت هایشان و همچنین شناخت استعدادهای بالقوه آنان به منظور شکوفایی آنها در آینده (چاوز^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

▪ تعاریف عملیاتی

هویت سازمانی

منظور محقق از واژه هویت سازمانی ابعاد عضویت (احساس همبستگی)، وفاداری (حمایت از سازمان) و مشابهت (ادراک مشخصه های مشترک) می باشد و امتیازی است که از پاسخ آزمودنی ها به سئوالات ۱ الی ۱۸ پرسشنامه استاندارد هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) به دست می آید.

¹ Chavez

توانمندسازی روان شناختی

منظور محقق از واژه توانمندسازی روانشناختی کارکنان ابعاد (شایستگی)، (خودمختاری)، (تأثیر گذاری)، (معنی دار بودن)، (اعتماد) می باشد و امتیازی است که از پاسخ آزمودنی ها به سئوالات ۱ الی ۱۵ پرسشنامه استاندارد توانمند سازی روانشناختی کارکنان اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲) به دست می آید.

❖ عملکرد کارکنان

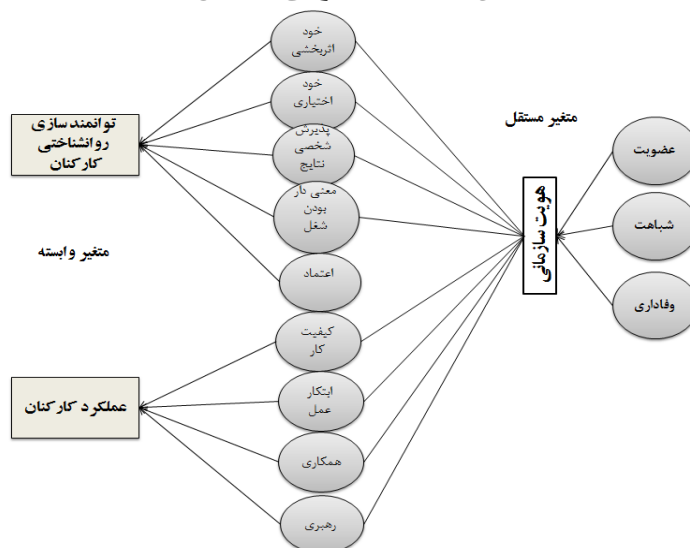
❖ منظور محقق از واژه ارزیابی عملکرد کارکنان ابعاد (کیفیت کار)، (ابتکار عمل)، (همکاری)، (رهبری) می باشد و امتیازی است که از پاسخ آزمودنی ها به سئوالات ۱ الی ۱۷ پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان (شعبانی؛ ۱۳۹۳) به دست می آید.

نوع روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی و پیمایشی است. از آنجا که نتایج تحقیق می تواند در حل مشکلات کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز کمک کند کاربردی همچنین از آنجا که نتایج تحقیق به توصیف شرایط و جامعه مورد مطالعه می پردازد در دسته تحقیقات توصیفی قرار می گیرد و چون محقق مستقیماً در محیط تحقیق بصورت میدانی به جمع آوری اطلاعات می پردازد جزء تحقیقات پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان که در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز می باشد. به استناد گزارش کارکنان که در این بانک ۱۳ نفر می باشد.

مدل تحقیق

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



منبع: (محقق ساخته، ۱۴۰۴)

مأخذ: هویت سازمانی (چنی؛ ۱۹۸۳)، توانمند سازی کارکنان اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲)، ارزیابی عملکرد کارکنان (شعبانی؛ ۱۳۹۳)

روایی و پایایی پرسش نامه

یکی از مهمترین جنبه های هر تحقیق، مناسب بودن ابزار اندازه گیری آن است. زیرا اطلاعات و داده های لازم جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری نهایی به وسیله ابزار اندازه گیری به دست می آید. ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه حاضر قبلا در تحقیقات زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه استاندارد هویت سازمانی توسط (چنی؛ ۱۹۸۳). توانمند سازی کارکنان توسط اسپریتزرو میسرا (۱۹۹۲) ارزیابی عملکرد کارکنان توسط (شعبانی؛ ۱۳۹۳) ساخته شده. پرسشنامه حاضر مورد ارزیابی و تأیید استاد راهنما و استاد مشاور قرار گرفته است. یک آزمون، زمانی دارای پایایی است که نمره های مشاهده و نمره های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند، به این معنی چنانچه نمره های مشاهده شده و واقعی آزمودنی در آزمون موجود باشد مجذور همبستگی بین این نمره ها، ضریب پایایی آزمون می شود (خاکی، ۱۳۸۶: ۲۹). پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسان به دست می دهد. کسانی که برای تحلیل داده های خود از نرم افزار SPSS استفاده می کنند، می توانند قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری را با روش آلفای کرونباخ محاسبه نمایند، که البته برای آن فرمولی نیز وجود دارد. اما به عنوان یک قاعده کلی، میزان آلفا دست کم باید ۰/۷ باشد (مقیمی، ۱۳۸۶: ۲۹۳).

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ برای مولفه ها

مقدار آلفا	تعداد گویه ها	سوالات مربوطه	ابعاد	
۰/۸۷۹	۶	۶-۱	عضویت	هویت سازمانی (چنی؛ ۱۹۸۳)
۰/۸۹۱	۸	۱۴-۷	وفاداری	
۰/۸۸۲	۴	۱۲-۱۸	مشابهنه	
۰/۸۵۷	۳	۳-۱	شایستگی	توانمند سازی کارکنان اسپریتزرو میسرا (۱۹۹۲)
۰/۸۵۶	۳	۶-۴	خودمختاری	
۰/۸۸۸	۳	۹-۷	تأثیرگذاری	
۰/۸۷۲	۳	۱۲-۱۰	معنی دار بودن	
۰/۸۱۶	۳	۱۵-۱۳	اعتماد	
۰/۸۹۲	۵	۵-۱	کیفیت کار	ارزیابی عملکرد کارکنان (شعبانی؛ ۱۳۹۳)
۰/۸۱۴	۳	۸-۶	ابتکار عمل	
۰/۸۲۲	۴	۱۲-۹	همکاری	
۰/۸۸۹	۵	۱۷-۱۳	رهبری	

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می‌شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS²⁴ انجام شده است.

آزمون نرمال بودن داده‌ها (آزمون چولگی و کشیدگی)

در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم گیری در مورد فرضیات پژوهش، از آزمون چولگی و کشیدگی به منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود.

جدول ۲: توصیف شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیرها		تعداد	م. کجایی	واریانس	م. کجایی
هویت سازمانی	عضویت	۱۳	۳/۱۹	۰/۶۳	۱/۳۳
	مشابهن	۱۳	۳/۶۶	۰/۸۳	۱/۳۳
	وفاداری	۱۳	۳/۸۰	۰/۲۷	۲/۳۳
توانمندسازی کارکنان	شایستگی	۱۳	۳/۶۲	۰/۳۷	۲/۳۳
	خودمختاری	۱۳	۳/۸۰	۰/۳۶	۱/۶۷
	تأثیرگذاری	۱۳	۳/۳۳	۰/۳۴	۱/۶۷
	معنی دار بودن	۱۳	۳/۶۱	۰/۳۲	۲/۲۵
عملکرد کارکنان ارزیابی	اعتماد	۱۳	۴/۳۲	۰/۲۵	۲/۵۰
	کیفیت کار	۱۳	۳/۵۳	۰/۲۳	۲/۳۳
	ابتکار عمل	۱۳	۳/۷۸	۰/۲۹	۲/۶۷
	همکاری	۱۳	۳/۹۹	۰/۳۲	۲/۳۳
رهبری	۱۳	۳/۳۹	۰/۵۴	۱/۵۰	۵

در جدول فوق مشاهده می‌شود که میانگین متغیرها، واریانس و مینیمم و ماکزیمم داده‌های مربوط به هر متغیر به طور جداگانه دیده می‌شود. ابعاد متغیر هویت سازمانی همگی بیشتر از حد میانه یعنی عدد ۳ می‌باشند در نتیجه در بین کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز در سطح مطلوب و بیشتر از حد میانگین قرار دارد و همینطور توانمندسازی کارکنان دارای میانگین ۲/۱۴ که بیشتر از حد میانگین ۱/۵ است. ابعاد متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان همگی بیشتر از حد میانه یعنی عدد ۳ می‌باشند در نتیجه در بین کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز سطح ارزیابی عملکرد کارکنان در سطح مطلوب و بیشتر از حد میانگین قرار دارد.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون نرمال بودن ابعاد و متغیرها به نرمال بودن یا نبودن آنها می‌پردازیم و بعد با استفاده از نتیجه این آزمون، آزمونهای مرتبط با فرضیه‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

آزمون نرمال بودن جامعه (کلموگوروف - اسمیرنوف)

H_0 : توزیع داده های متغیرها نرمال است

H_1 : توزیع داده های متغیرها نرمال نیست

جدول ۳: توزیع نرمال بودن در جامعه برای متغیرها

ابعاد	سوالات مربوطه	تعداد	k-S مقدار	سطح معنی داری
هویت سازمانی	عضویت	۱۳	۱/۳۸	۰/۱۴۳
	وفاداری	۱۳	۱/۸۱	۰/۱۱۳
	مشابهت	۱۳	۱/۶۹	۰/۰۸۶
توانمندسازی کارکنان	خود اثربخشی	۱۳	۱/۲۶	۰/۰۸۲
	خوداختیاری	۱۳	۲/۱۲	۰/۰۸۴
	تأثیر گذاری	۱۳	۱/۶۴	۰/۰۹۰
	معنی دار بودن شغل	۱۳	۱/۴۴	۰/۰۹۳
	اعتماد	۱۳	۱/۶۲	۰/۰۸۳
کارکنان ارزیابی عملکرد	کیفیت کار	۱۳	۱/۴۹	۰/۱۰۵
	ابتکار عمل	۱۳	۱/۲۵	۰/۰۹۲
	همکاری	۱۳	۱/۷۹	۰/۰۸۶
	رهبری	۱۳	۲/۴۸	۰/۰۸۳

بر اساس مقادیر ارائه شده در جدول بالا، از آنجایی که مقادیر سطح معناداری، برای متغیرها ارائه شده بیشتر از ۰۵ طبق جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ از سطح ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه فرضیه H_0 رد می شود و فرض H_1 با احتمال ۹۵٪ پذیرفته می شود و می توان چنین گفت که بین هویت سازمانی با عملکرد کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به شاخص R^2 معلوم می شود ۶۷ درصد هویت سازمانی با عملکرد کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد.

رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

تبیین یافته های مربوط به فرضیه ی اصلی پژوهش

فرضیه ی ۱: هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد

با توجه به نتایج به دست آمده طبق جدول ۴ چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ از سطح ۰/۰۵ کمتر است در نتیجه فرضیه H_0 رد می شود و فرض H_1 با احتمال ۹۵٪ پذیرفته می شود و می توان چنین گفت که بین هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به شاخص R^2

معلوم می شود ۵۷ درصد هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد. بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

این یافته‌ها با تحقیقات قوچانی و همکاران (۱۳۹۹)، اسماعیل لو و همکاران (۱۳۹۷)، ربیعی مندجین و همکاران (۱۳۹۶)، وحیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، اسدی (۱۳۹۵)، دعایی و همکاران (۱۳۹۰)، مورگسون (۲۰۱۹)، آولیو (۲۰۱۸) همسو می باشند نیز رابطه مثبتی بین هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی نشان داده و هویت سازمانی را پیشایند توانمندسازی روانشناختی فرض کرده‌اند.

فرضیه اصلی ۲: هویت سازمانی با عملکرد کارکنان در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد.

طبق جدول جدول ۵، چون مقدار سطح معنی داری $0/000$ از سطح $0/05$ کمتر است در نتیجه فرضیه H_0 رد می شود و فرض H_1 با احتمال ۹۵٪ پذیرفته می شود و می توان چنین گفت که بین هویت سازمانی با عملکرد کارکنان در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به شاخص R^2 معلوم می شود ۶۷ درصد هویت سازمانی با عملکرد کارکنان در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد.

این یافته‌ها با تحقیقات قوچانی و همکاران (۱۳۹۹)، اسماعیل لو و همکاران (۱۳۹۷)، ربیعی مندجین و همکاران (۱۳۹۶)، کنتراس (۲۰۱۶)، استرادا (۲۰۱۷) هم‌راستا بود.

پیشنهادات کاربردی

پیشنهاد‌های کاربردی مربوط به فرضیه های پژوهش :

فرضیه ۱: هویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد.

- بر اساس نتایج این تحقیق و تأثیر مثبت هویت سازمانی بر توانمند سازی سازمانی در بانک ملت مدیران بیش از پیش به احساسات و عواطف و جنبه های روحی و روانی کارکنان توجه داشته باشند تا آن ها ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی های خود در راه اعتلای شغلی استفاده کنند.
- توانمندسازی روانشناختی کارکنان مشارکت شغلی را در آنان تقویت می نماید و برای این منظور باید سازمان را به سمت این متغیر بیشتر هدایت نمود و از برنامه های مشارکت کارکنان مانند حلقه های کیفیت، نظام پیشنهادات، مردم سالاری سازمانی و غیره بهره مند شد. این امر باعث بهبود روحیه ی کاری، ایجاد حس مشارکت در کارکنان شده و مشارکت شغلی را در بانک (محیط کاری) است افزایش می دهد.

فرضیه ۲: هویت سازمانی با عملکرد کارکنان در بانک ملت شعبه پاداد شهر اهواز رابطه دارد.

- سازمان نیاز به شناخت ویژگی های سازمانی دارند که از منظر اعضای سازمان، وضعیت سازمان را توصیف کند.
- مسئولین در سازمان ها برای یکپارچه سازی گروه های کاری و سازمان ها و افزایش هویت اعضا با هر دو مورد بکوشند.
- اهداف روشن و مشخصی برای حوزه های داخل سازمانی تعیین شود و به موازات آن شاخص های ارزشیابی عملکرد حوزه ها را نیز به صورت مشخص ارائه دهند.

- البته با توجه قوانین تفکر سیستمی، اهداف و شاخص های عملکرد باید طوری انتخاب شود که هم افزایش گروه ها را در جهت تحقق هویت سازمانی و در نهایت عملکرد سازمانی تقویت کند و مرز بهینه سازی بین گروه ها به درستی مهندسی شود.

منابع و مآخذ

- آذری نیا، محمد علی، توانمندسازی کارکنان کلید افزایش بهره وری، روزنامه سرمایه، ۱۳۸۹، شماره ۸۱۰
- اسماعیل لو، طیبه، شریعتمداری، مهدی، هویت سازمانی بر توانمندسازی تأثیر و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان، کنگره بین المللی مدیریت و کسب و کار، ۱۳۹۷.
- براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم، رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت در شرکت ذوب آهن، اصفهان، چشم انداز مدیریت، ۱۳۹۶، شماره ۳۳، صص ۲۸-۹.
- مایکل آرمسترانگ، سید احمد طباطبایی (مترجم)، چگونه می توان کارکنان را مدیریت کرد، انتشارات روناس، ۱۳۹۴.
- فیروزبخت، ف.، ساسانی، پور، ا، ولی زیبایی، خ، پیش درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی، نشریه رویش روانشناسی، ۱۳۹۶، دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۰۶.
- فرخ، حسینی، محمد خلیل، تأثیر عملکرد کارکنان بر بهبود کارایی شرکت برتر فعال در حوزه مخابرات کشور افغانستان (مورد مطالعه: شرکت روشن)، فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۹، دوره دوم، شماره ۶.
- Chavez, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. . Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 2017, 15(2), 85-99
- Haigh, M. M. Organizational culture, identity, commitment, and citizenship behaviors: antecedents, change over time, interrelationships, and potential of inoculation to bolster identity, commitment, and citizenship behaviors. Ph.D thesis, The University of Oklaham. 2007.

Investigating the relationship between organizational identity and psychological empowerment and improving employee Performance at Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz City

Ali Saadouni

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between organizational identity and psychological empowerment and performance of employees of Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz. The research method used is applied in terms of purpose and descriptive in terms of nature and method, survey type. The statistical population of the study is 13 employees of Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz. Non-probability sampling method was used. To collect data, standard organizational identity questionnaires (Cheney; 1983), employee empowerment of Spreitzer and Mishra (1992), and employee performance evaluation (Shaabani; 2014) were used. The collected data were analyzed through statistical tests, including the Kolmogorov-Smirnov test, using SPSS23 statistical software. The results of the present study show that organizational identity is related to psychological empowerment and employee performance in Mellat Bank, Padad Branch, Ahvaz. The organizational identity of employees is of particular importance to their empowerment. Examining this issue will make managers give more importance to employees so that employees feel that the work is theirs and that they belong to the organization, which will lead to useful job performance in employees and provide a basis for the progress of the organization and its individuals, and ultimately increase employee empowerment.

Keywords

Organizational identity, employee empowerment, employee performance evaluation.
