

مطالعه تطبیقی تاثیر ادغام بر مشروعیت سازمانی و هویت سازمانی کارکنان

سحر علی‌سلطانی^۱، احمد عالی^۲، طیبه امیرخانی^{۳*}

- ۱- فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۲- فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۳۰

تاریخ ارسال: ۱۳۹۸/۵/۲۴

چکیده

ادغام از مهم‌ترین تغییراتی است که سازمان‌ها تجربه می‌کنند. این تغییر می‌تواند بر سایر متغیرهای مهم در سازمان اثر گذارد. هدف از انجام این پژوهش، مطالعه تأثیر ادغام سازمان‌ها بر مشروعیت سازمانی و هویت یابی کارکنان با سازمان در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. در این راستا تغییرات متغیرهای هویت یابی کارکنان با سازمان و مشروعیت سازمان، پیش و پس از ادغام مورد سنجش قرار گرفت. در این پژوهش، علاوه بر تأثیر ادغام بر مشروعیت سازمان و هویت یابی کارکنان با سازمان، تأثیر آن بر ادراک هویت دوجنبه‌ای، هویت خنثی و عدم احراز هویت با سازمان نیز بررسی شد. به‌علاوه تأثیر مشروعیت سازمانی بر هویت یابی کارکنان با سازمان و هر یک از حالت‌های نام برده مدل بسط یافته در مرحله پس از ادغام بررسی شد و در نهایت راهکارهایی جهت افزایش هویت و مشروعیت کارکنان در یک سازمان ادغام شده، ارائه شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که در این وزارتخانه، مشروعیت سازمان و هویت یابی کارکنان با سازمان پس از ادغام در مقایسه با قبل از ادغام، کاهش معناداری داشته است. همچنین با مطالعه نتایج بدست آمده از مرحله پس از ادغام، مشخص شد که مشروعیت سازمان، تأثیر مثبت بر هویت سازمانی دارد و هویت خنثی، دوجنبه‌ای و عدم احراز هویت را کاهش می‌دهد.

کلمات کلیدی: مشروعیت سازمانی، هویت سازمانی، ادغام، مدل بسط یافته هویت سازمانی.



۱- مقدمه

هویت‌یابی کارکنان با سازمان^۱، مفهومی مهم برای پژوهش‌گران سازمان است چراکه می‌تواند منجر به نتایج مثبتی مانند افزایش وفاداری، رفتار شهروندی سازمانی و کاهش ترک شغل شود [۱، ص ۱۶۲]. ثبات هویت‌یابی با سازمان در طی دوران سخت‌تغییر، کاری دشوار است و تغییراتی مانند ادغام، اغلب موجب کاهش هویت سازمانی می‌شود [۲، ص ۴۵]. ادغام‌ها نوع مهمی از تغییرات سازمانی هستند که از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی در سراسر جهان به عنوان ابزاری ویژه در جهت بهبود رقابت و کارآیی مورد استفاده قرار گرفته‌اند [۳، ص ۵۵۴]. در عمل مشاهده شده است که ادغام سازمان‌ها سبب می‌شود کارکنان مجبور باشند از هویت سازمانی قبلی، چشم‌پوشی نمایند و وفاداری خود را به سازمان ادغام‌شده جدید انتقال دهند [۴، ص ۵۳]؛ در نتیجه، احتمال بروز پیامدهایی همچون بحران هویت، تعارض فرهنگی و فقدان هویت واحد برای کارکنان سازمان جدید افزایش می‌یابد [۵، ص ۳۶۷].

عامل دیگری که برای بقا و بهبود عملکرد سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد، مشروعیت سازمان است. مشروعیت منبعی مهم برای سازمان است زیرا برای استقرار خویش در محیطی پویا، بدان نیازمند است [۷، ص ۲۷۳]؛ سازمان‌هایی دارای مشروعیت هستند که بتوانند محاسبات منطقی ذینفعان خود در مورد منافع شخصی را تحقق بخشند، با تصورات آنها هم‌نوا باشند و نتایجی ارائه نمایند که نگرانی آنها را کاهش دهد [۶، ص ۱۸۳۴]. انتظار می‌رود ادغام سازمان بتواند مشروعیت آن را نیز تحت تأثیر قرار دهد چرا که منجر به تغییر در ساختار، سیستم‌ها، وظایف و در بسیاری از اوقات، فرهنگ سازمان خواهد شد. با توجه به این امر در این پژوهش تأثیر ادغام بر مشروعیت سازمان نیز سنجیده شده است.

عموماً سازمان‌ها پس از ادغام، با بحران کاهش مشروعیت روبه‌رو می‌شوند و بخش‌ها و واحدهای سازمان جدید به دلیل کاهش مشروعیت و استقلال، به طرز محسوسی با افت هویت سازمانی روبه‌رو می‌شوند [۸، ص ۱۸۱]. با توجه به این امر تأثیر مشروعیت سازمان بر انواع هویت کارکنان در شرایط پیش از ادغام از دیگر مواردی است که در این پژوهش بررسی شده است.

ضرورت انجام این پژوهش از این امر نشأت می‌گیرد که امروزه با پیشرفت سریع علم و

فناوری و پیچیده شدن محیط سازمانی، لزوم ایجاد تغییر سازمانی اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است [۹، ص ۹۶] و با توجه به وجود هزینه‌های مالی فراوان، بحث ادغام سازمان‌ها به یک نگرانی عمومی تبدیل شده است. این امر با توجه به روند فراگیر مدیریت دولتی نوین (NPM)، به بخش عمومی نیز راه یافته است و در بخش عمومی ایران نیز شاهد چندین مورد ادغام بوده- ایم که یک مورد آن تشکیل وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده است؛ بدین ترتیب که با توجه به سیاست‌های کوچک‌سازی و چابک‌تر نمودن دولت، با تکیه بر سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی و طبق مصوبه هشتمین دوره مجلس شورای اسلامی، در تاریخ هشتم تیرماه سال ۱۳۹۰، سه وزارتخانه رفاه و تامین اجتماعی، کار و امور اجتماعی و نیز تعاون با یکدیگر ادغام شدند و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شکل گرفت؛ این امر در حالی است که علاوه بر سه وزارتخانه یاد شده، چندین وزارت خانه مهم دیگر نیز فرایند ادغام را پیمودند که برای مثال می‌توان به وزارت صنعت، معدن و تجارت اشاره کرد که از ادغام وزارتخانه‌های صنایع و معادن و بازرگانی شکل گرفت. چه قبل از انجام این ادغام‌ها و چه بعد از آن، بحث ادغام وزارتخانه‌ها، موافقین و مخالفین خود را داشته است. ادغام دو یا چند وزارتخانه به دلیل تبعات فراوان و بی‌شماری که با خود به همراه دارد، مسئله‌ای است که توجه بسیار ویژه‌ای را می‌طلبد و چون طیف وسیعی از سازمان‌های پایین‌دستی و کارکنان دولت را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد، لازم است که اثرات جانبی آن مورد مطالعه قرار گیرد؛ با توجه به این امر، در این پژوهش برخی از آثار ادغام، مطالعه شده است. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند در درک بهتر مدیران از وضعیت هویت کارکنان بعد از ادغام موثر باشد و در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های مدیران و خط‌مشی‌گذاران برای نیروی انسانی سازمان‌های دولتی مورد استفاده قرار گیرد.

۲- مبانی نظری و مرور ادبیات پژوهش

۲-۱- هویت سازمانی کارکنان و ادغام

هویت سازمانی، برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ توسط آلبرت و وتن معرفی شد [۱۰، ص ۲۵۱]. در سطح فردی، هویت سازمانی کارکنان، نشان‌دهنده خصیصه‌های منحصر به فردی



است که افراد آنها را به عضویت خود در یک سازمان خاص، مربوط می‌دانند. بنابراین اعضای سازمان هم هویت سازمانی را شکل داده و هم از آن شکل و قالب می‌پذیرند. این دیالکتیک که در قلب نظریه هویت اجتماعی نهفته است، همان است که از آن مفهوم هویت سازمانی استخراج می‌شود [۱۱، ص ۷۷۳]. هویت سازمانی قوی کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی مهم برای سازمان تلقی شده و قوت و استحکام آن، به درک اعضا از ویژگی‌ها و مشخصات سازمان و درجه‌ای که به ویژگی‌ها اعتقاد دارند، بستگی دارد [۱۰، ص ۲۷۳]. هویت سازمانی می‌تواند توسط رویدادهای گوناگونی دستخوش تحول شود که یکی از مهم‌ترین رویدادها ادغام سازمان است [۱۲، ص ۵۳].

ادغام از جمله مهم‌ترین تغییراتی است که ممکن است کارکنان در طول عمر خود تجربه کنند [۱۳، ص ۴۳۲]. سازمان‌ها با هدف هم‌افزایی توانایی‌ها و نتایج و به منظور افزایش قدرت رقابت، دست به ادغام می‌زنند [۱۴، ص ۱۵۲]. به طور کلی ترکیب دو یا چند سازمان در یک سازمان را ادغام گویند. پدیده ادغام معمولاً به منظور بهبود عملکرد کلی سازمان از طریق کسب هم‌افزایی صورت می‌پذیرد. البته هیچ ضمانتی وجود ندارد که چنین بهبودی محقق شود [۱۵، ص ۷۶۳]؛ چراکه در صورتی که ادغام به درستی انجام نشود می‌تواند پیامدهای منفی زیادی را در بر داشته باشد. برای مثال از دیدگاه اسپرادر و سلف (۲۰۰۳) برخی از پیامدهای منفی ادغام از دید کارکنان، عبارتند از: اخراج، فقدان کنترل، از دست دادن هویت یا اعتبار کاری، ناآشنایی با مسئولیت‌های جدید یا از دست دادن همکاران. اما در مقابل، در صورت انجام صحیح ادغام، بهبود فرآیندها، ایجاد اهداف جدید، یکپارچگی کارکردها و یادگیری مهارت‌های جدید می‌تواند از پیامدهای مثبت ادغام از دیدگاه کارکنان باشد [۱۶، ص ۵۱۸].

مطالعات، حاکی از آن است که ادغام می‌تواند تهدیدی برای هویت کارکنان و گروه‌های کاری محسوب شود [۱۷، ص ۶۸۱]؛ چراکه کارکنان پس از فرآیند ادغام تحت فشار قرار می‌گیرند تا هویت سازمانی قبلی خود را کنار بگذارند و با هویت سازمانی فعلی خود سازگار شوند؛ در نتیجه، بی‌میلی کارکنان برای پذیرش هویت جدید، پیامدهای چندگانه‌ای را با خود به همراه دارد که عبارتند از: اضطراب و استرس روانشناختی، عدم اعتماد بین فردی و کاهش تعهد، رضایت شغلی و اعتماد به نفس [۱۸، ص ۱۲۹].

در خصوص تأثیر ادغام بر هویت سازمانی کارکنان، مطالعه‌های معدودی انجام شده است [۷، ۳]. میلوارد و کایریاکیو^۴ (۲۰۰۴) به چالش‌های هویت‌یابی با سازمان پس از تغییراتی که ادغام به وجود می‌آورد، پرداخته‌اند. آنها در این زمینه بیان می‌دارند که حفظ هویت‌یابی با سازمان، بعد از ادغام از طریق کارراهه است [۱۹]. آغاز و امیرخانی (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی، هویت‌یابی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی با سازمان و آثاری که پدیده ادغام بر آن می‌گذارد را بررسی کرده‌اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که در این وزارتخانه، پس از ادغام، نوعی هویت دو جنبه‌ای حاکم بوده است. همچنین میان هویت پیش از ادغام و هویت پس از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد به نحوی که هویت نسبت به سازمان قبلی (وزارت جهاد سازندگی یا وزارت کشاورزی) در قیاس با هویت نسبت به سازمان فعلی (وزارت جهاد کشاورزی) از وضعیت مطلوبتری برخوردار است [۲۰].

از این رو فرضیه نخست این پژوهش به شرح زیر است:

« بین هویت کارکنان قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.»

در عملیاتی سازی سازه هویت سازمانی، چنی^۵ (۱۹۸۳) اذعان می‌دارد که این عامل در بر گیرنده سه عنصر اساسی است:

- ۱) عضویت یا احساس پیوستگی - احساس تعلق، پیوستگی و کشش احساسی، ارجاع به خود به عنوان عضو سازمان و افتخار به عضویت در سازمان؛
- ۲) وفاداری یا حمایت از سازمان - وفاداری به سازمان و اشتیاق به تحقق اهداف سازمان؛
- ۳) تشابه یا ادراک از داشتن ویژگی‌های مشترک - تشابه ادراک شده بر حسب ویژگی‌های مشترک با توجه به ارزش‌ها و اهداف مشترک [۲۱، ص ۳۵۳].

۲-۱-۱- مدل بسط یافته هویت سازمانی

نظریه پردازان سازمانی، مفهومی فراتر از تعیین هویت سازمانی را مد نظر قرار داده‌اند تا طیف وسیع تری از اشکال ممکن تعلق به سازمان را مطرح نمایند. این اشکال برمبنای میزان هم-پوشانی فرد با سازمان است. سوال‌هایی نظیر اینکه " چگونه یک فرد ممکن است خود را در تضاد با سازمان ببیند؟ چه می‌شود اگر فرد خود را مشابه سازمان یا در تضاد با آن تعریف



کند؟ و این امر چه اثری بر فرد یا سازمان دارد؟"، توسط بررسی صرف هویت سازمانی پاسخ داده نمی شود. در واقع، مدل بسط یافته هویت سازمانی علاوه بر عامل هویت، در برگیرنده سه حالت دیگر فقدان هویت، هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی نیز است که در ذیل به آنها پرداخته شده است [۲۲، ص ۹].

عدم احراز هویت با سازمان

عدم احراز هویت با سازمان، امری تصادفی یا یک صفت نامناسب اعضای سازمان نیست، بلکه به معنای جدا کردن عمدی خود از سازمان است و می تواند عدم پذیرش رسالت و فرهنگ سازمان یا جنبه‌های محوری آن را شامل شود و تا جایی پیش رود که فرد بطور آگاهانه و فعال، هویت و تعهد خود را از سازمان جدا نماید [۲۳، ص ۶۲۵]. طبق مطالعات السباج و باتاچاریا^۱ (۲۰۰۱)، از آنجایی که فقدان هویت سازمانی، فرآیندی آگاهانه و از روی شناخت است، فرد ممکن است به حدی برسد که به سازمان نگاهی خصمانه داشته باشد [۲۴، ص ۴۰۲]. با توجه به آنچه در خصوص آثار ادغام بیان شد، می توان انتظار داشت ادغام در صورتی که به درستی انجام نشود، عدم احراز هویت کارکنان با سازمان را تشدید کند از این رو فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر است:

« ادغام، فقدان هویت سازمانی را تشدید می نماید.»

هویت دوجنبه‌ای

کریتنر و اشفورث^۲ (۲۰۰۴) معتقدند که با در نظر گرفتن پیچیدگی و ابهام سازمان‌های کنونی و تضعیف ارزش‌ها و باورهای افراد، یک فرد ممکن است به طور هم‌زمان با جنبه‌هایی از سازمان، هویت یافته و نسبت به سایر جنبه‌ها احساس هویت نکند. این حالت، هویت دو جانبه‌ای (هویت متعارض یا بیمارگونه) نامیده می‌شود [۲۲، ص ۱۰]. با عنایت به آثار ادغام می‌توان فرض کرد که:

«فرضیه سوم: ادغام، داشتن هویت دوجنبه‌ای میان کارکنان را تشدید می‌کند.»

هویت خنثی

افراد ممکن است به دلیل تجربه‌های گذشته خود در سازمان، چگونگی توصیف خود و نحوه مدیریت، دچار هویت خنثی شوند. در چنین وضعیتی، افراد نسبت به سازمان کاملا

بی تفاوت بوده و موفقیت‌ها یا شکست‌های سازمان برای آنها از اهمیت برخوردار نخواهد بود] ۲۲، ص ۱۱]. از این رو با توجه به آثار احتمالی ادغام می‌توان انتظار پدید آمدن هویت خنثی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را داشت.

«فرضیه چهارم: ادغام، داشتن هویت خنثی میان کارکنان را تشدید می‌کند.»

۲-۲- مشروعیت سازمانی

در چارچوب تئوری سازمان‌های معاصر، مشروعیت از موضوع‌های مهمی است که مورد نظر قرار گرفته است. مشروعیت، ادراک یا فرضی تعمیم یافته است مبنی بر اینکه کنش‌های یک موجودیت در سیستمی از هنجارها، ارزش‌ها اعتقادات و تعریف‌هایی که به طور اجتماعی ساخته شده است، مطلوب و مناسب هستند [۲۵، ص ۵۹۴].

مشروعیت، تعمیم یافته است، از این رو در مقابل رویدادهای خاص تاب آور است؛ با این وجود بستگی به تاریخچه رویدادها دارد. بدین معنا که یک سازمان ممکن است بعضی اوقات از هنجارهای اجتماعی فاصله بگیرد با این وجود مشروع باقی بماند چراکه این انحرافها موردی تلقی می‌شوند. نکته دوم در این تعریف این است که مشروعیت، ادراک یا فرض است بدین معنا که نشان‌دهنده واکنش مشاهده‌گران به سازمان است آن‌گونه که آنها سازمان را می‌بینند. مشروعیت به طور اجتماعی ساخته می‌شود بدین معنا که منعکس کننده یک هم‌گرایی بین رفتارهای یک موجودیت مشروع و عقاید مشترک (یا مشترک فرض شده) برخی گروه‌های اجتماعی است از این رو مشروعیت وابسته به مخاطب جمعی است و مستقل از مشاهده‌کنندگان خاص است [۲۵، ص ۵۹۵]. مشروعیت دسترسی بهتر به منابعی که برای بقای سازمان اهمیت اساسی دارد را امکان‌پذیر می‌سازد. برای سازمان‌هایی با مشروعیت کمتر، جذب کارکنان، عرضه‌کنندگان، توزیع کنندگان و سرمایه‌گذاران دشوارتر خواهد بود [۱۲، ص ۵۳].

ساچمن^۸ (۱۹۹۵)، سه نوع کلی از مشروعیت را معرفی می‌کند: مشروعیت عملی، مشروعیت اخلاقی و مشروعیت شناختی. هرکدام از این انواع مشروعیت، بر مبنای پویایی‌های رفتاری متفاوتی است.

مشروعیت عملی بر مبنای محاسباتی با محوریت نفع شخصی از سوی مستقیم‌ترین



مخاطبان سازمان است. در واقع این نوع از مشروعیت را می‌توان به نوعی مشروعیت مبادلاتی در نظر گرفت.

مشروعیت اخلاقی، بیان‌گر ارزیابی هنجاری مثبت از سازمان و فعالیت‌های آن است. برخلاف مشروعیت عملی، مشروعیت اخلاقی بر مبنای قضاوت‌ها در خصوص این امر نیست که آیا فعالیت خاصی به ارزیابی‌کننده سود می‌رساند یا خیر بلکه بر مبنای قضاوت‌ها در خصوص این است که آیا این فعالیت، کار درستی است که انجام گیرد. این قضاوت‌ها به نوبه خود منعکس‌کننده عقایدی در مورد این امر است که آیا فعالیت‌های سازمان به طور اثربخشی رفاه اجتماعی را ارتقا می‌دهد، که این امر توسط سیستم ارزش‌های مخاطبان که به طور اجتماعی ساخته شده است، تعریف شده است.

علاوه بر دو نوع شرح داده شده از مشروعیت، مشروعیت همچنین ممکن است پشتیبانی تصدیق‌آمیز برای یک سازمان یا پذیرش صرف سازمان بر مبنای استدلال‌های فرهنگی‌ای باشد که مسلم فرض می‌شود یا اجتناب‌ناپذیر و لازم در نظر گرفته می‌شود؛ که این نوع از مشروعیت، شناختی نامیده می‌شود [ص ۲۵، ۵۹۶].

مشروعیت، هنگامی به دست می‌آید که ذینفعان - شامل مخاطبان خارجی و داخلی سازمان که تحت تأثیر خروجی‌های سازمان قرار می‌گیرند- از هدف‌ها و فعالیت‌های سازمان پشتیبانی نموده و آنها را تأیید کنند. همچنین یک سازمان، زمانی مشروع در نظر گرفته می‌شود که توسط بخشی از جامعه بزرگتر، پشتیبانی و تأیید شود؛ این امر به نوبه خود اثربخشی و بقای سازمان را تضمین می‌کند. اگر عوامل اصلی سازمان از کنش‌های اصلی سازمان ناراضی باشند، ممکن است دست از حمایت و پشتیبانی از فعالیت‌های سازمان بردارند [ص ۲۶، ۷۱۰].

با توجه به این امر بررسی مشروعیت برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و ادغام از رویدادهایی است که ممکن است بر مشروعیت سازمان اثر گذارد [ص ۷، ۲۷۵].

۲-۱- مشروعیت سازمانی و ادغام

برآورد مشروعیت سازمان توسط ذینفعان مرتبط با ادغام و مدیریت چنین برآوردهایی، امری حیاتی برای درک فرآیند ادغام سازمان‌ها است [ص ۶، ۱۸۳۱]. فرآیند ادغام ممکن است بر

مشروعیت سازمان، تاثیر گذارد. به واسطه ادغام، ممکن است سازمانی که دارای مشروعیت بالایی بوده با سازمان دیگری ادغام شود و مجبور به پیروی از مدیریت سازمان جدید شوند که در هر حال، مشروعیت سازمانی از دید کارکنان دچار آسیب می‌شود [۲۷، ص ۵۰۲]. با توجه به این مطالب، می‌توان فرض زیر را ارائه نمود:

«فرضیه پنجم: مشروعیت سازمانی بعد از فرآیند ادغام، در مقایسه با قبل از آن، کاهش می‌یابد.»

۲-۲-۲- تأثیر مشروعیت بر هویت سازمانی

کارکنان در سازمان‌هایی که مشروعیت بالایی دارند، درباره کاری که انجام می‌دهند، چرایی انجام کار و نحوه انجام آن داستان‌های شنیدنی زیادی دارند [۶، ص ۱۸۳۱]. اما بعضاً ممکن است به دلیل کاهش مشروعیت در سازمان، افراد با شرایطی مواجه شوند که عملاً قسمت‌هایی از سازمان فعلی را بپذیرند و در عین حال از بخش‌های دیگر متنفر باشند [۲۷، ص ۵۰۴] که این امر منجر به شکل‌گیری هویت دوجنبه‌ای در بین کارکنان خواهد شد؛ از این رو می‌توان انتظار داشت که در صورتی که کارکنان، سازمان جدید را مشروع بدانند، هویت سازمانی آنها تقویت خواهد شد و هویت دوجانبه، خنثی و فقدان احراز هویت با سازمان، کاهش یابد. با توجه به این امر، فرضیه ششم و هفتم این پژوهش به شرح زیر است:

«فرضیه ششم: مشروعیت سازمانی بر هویت سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد.»

«فرضیه هفتم: مشروعیت سازمانی فقدان احراز هویت، هویت دوجنبه‌ای هویت خنثی را

کاهش می‌دهد.»

۳- طرح پژوهش

در این پژوهش تأثیر ادغام بر هویت سازمانی کارکنان در سطح فردی مطالعه شده است. بدین معنا که کارکنان در خصوص میزان هویت سازمانی خود قبل و بعد از فرایند ادغام نظر داده‌اند. مشروعیت سازمانی در این پژوهش از دیدگاه مهم‌ترین ذینفعان داخلی سازمان یعنی کارکنان سنجیده شده است و تغییرات ادراک کارکنان از مشروعیت سازمان در فرایند ادغام بررسی شده است



در این پژوهش، تأثیر ادراک کارکنان از مشروعیت سازمان بر هویت‌یابی آنها با سازمان، بعد از ادغام مطالعه شده است؛ چراکه هدف، این بوده است که آیا مشروعیت سازمانی که شاهد ادغام بوده است به حفظ هویت کارکنان آن سازمان کمک خواهد کرد یا خیر. از این رو هر دو متغیر هویت‌یابی با سازمان و مشروعیت سازمانی از دیدگاه کارکنان و در سطح فردی سنجیده شده است.

از نظر مقطع زمانی، این پژوهش در سال ۱۳۹۴ انجام شده است. با توجه به اینکه ادغام در سال ۱۳۹۰ انجام شده است این مقطع زمانی با این هدف انتخاب شده است که کارکنان تا حدی وزارتخانه جدید را پذیرفته باشند و هنوز امکان ارزیابی در خصوص وزارتخانه پیشین را داشته باشند؛ ضمن اینکه در این دوره سه ساله استخدام جدیدی به طور گسترده نیز توسط وزارتخانه انجام نگرفته بود و تمام افرادی که به پرسشنامه پاسخ داده‌اند افرادی بوده‌اند که پیشتر در یکی از سه وزارتخانه یاد شده مشغول به کار بوده‌اند.

۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی از نوع توصیفی است. تمرکز پژوهش فعلی بر دو بخش است. نخست به مقایسه متغیرهای مشروعیت سازمانی، هویت سازمانی، فقدان احراز هویت با سازمان، هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی قبل و بعد از ادغام پرداخته شده است. برای این کار از آزمون T زوجی استفاده شده است تا مشخص شود که آیا تفاوت معناداری قبل و بعد از ادغام برای هر یک از متغیرها روی داده است یا خیر. از آنجایی که برای پژوهش‌گران، سازمان ادغام‌شده جدید نسبت به سه سازمان قبلی از اهمیت بیشتری برخوردار بود، این امر بررسی شده است که آیا ادراک کارکنان از میزان مشروعیت سازمانی می‌تواند هویت‌یابی کارکنان با سازمان را تقویت کند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر بوده است:

هویت سازمانی

برای سنجش متغیر هویت سازمانی از پرسشنامه چنی (۱۹۸۳) استفاده گردید که شامل ۱۳ سوال است (۵ سوال مربوط به وفاداری، ۴ سوال مربوط به عضویت و ۴ سوال مربوط به شباهت) [۲۱].

فقدان احراز هویت، هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی

سوال‌های مرتبط با مدل هویت سازمانی بسط یافته، پرسشنامه ۷ سوالی کریتر و اشفرت (۲۰۰۴) است که ۲ مورد آن مربوط به عدم احراز هویت، ۲ مورد آن مربوط به هویت دوجنبه‌ای و ۳ مورد آن مربوط به هویت خنثی است [۲۲].

مشروعیت سازمانی

برای سنجش این متغیر بر اساس مدل مشروعیت سازمانی ساچمن (۱۹۹۵) (که در بخش مبانی نظری شرح داده شد) از پرسشنامه ۲۲ آیتمی استفاده شده است که هفت سوال مربوط به مشروعیت عملی، ده سوال مربوط به مشروعیت اخلاقی و چهار سوال نیز در بردارنده مشروعیت شناختی هستند [۲۵].

با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها نیازی به تست روایی نبوده است لیکن به دلیل اطمینان از حفظ معنا در ترجمه از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی درونی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در بخش تحلیل داده‌ها آمده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۳۰۰ نفر است که تمامی کارکنان وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی را که پیشتر در یکی از سه وزارتخانه یاد شده، فعالیت داشته‌اند را در برمی‌گیرد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و کرجسی ۲۹۷ نفر مشخص شد. شیوه توزیع پرسشنامه بدین صورت بوده است که پس از تأیید پرسشنامه توسط وزارتخانه، پژوهش‌گر در ساختمان‌های گوناگون وزارتخانه حضور یافت و پرسشنامه به همه افرادی که پیشتر در یکی از سه وزارتخانه یاد شده شاغل بودند، تجربه ادغام را داشتند و حاضر به همکاری بودند، داده شد. از این رو می‌توان شیوه نمونه‌گیری را در دسترس دانست. در این راستا تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد، ۳۰۵ پرسشنامه جمع‌آوری و در نهایت ۲۹۷ پرسشنامه تحلیل شد. مقیاس اندازه‌گیری نگرش این پژوهش مقیاس فاصله‌ای بوده و از نوع طیف لیکرت پنجگانه است.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. سطح اطمینان در این پژوهش ۹۵٪ و سطح خطا نیز ۵٪ است.



۵-۱- آمار توصیفی

۵۶/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۴۳/۱ درصد از آنها را زنان تشکیل می‌دهند. وضعیت کارکنان با توجه به وزارتخانه‌ی سابقی که در آن کار می‌کردند به این ترتیب بود که ۴۸/۸ درصد از کل کارکنان، کارمند سابق وزارت کار و امور اجتماعی، ۳۴/۶ درصد کارمندان سابق وزارت تعاون و ۱۶/۶ درصد نیز کارمندان سابق وزارت رفاه و تامین اجتماعی بودند. ۴/۲ درصد کل پاسخ‌دهندگان را مدیران، ۱۳/۸ درصد را روسا، ۸/۱ درصد را سرپرستان و ۷۳/۹ درصد از کل پاسخ‌دهندگان را کارکنان تشکیل می‌دهند. از نظر سابقه کاری و سنوات نیز به ترتیب، ۲۵/۴ درصد بین شش تا ده سال، ۲۸/۴ درصد دارای سابقه یازده تا پانزده سال، ۲۲/۹ درصد بین شانزده تا بیست سال و در نهایت ۲۳/۳ درصد از کل پاسخ‌دهندگان سابقه کاری بیش از بیست سال داشتند.

۵-۲- آمار استنباطی

در این پژوهش با توجه به اینکه نتایج آزمون K-S بیانگر نرمال نبودن توزیع در برخی متغیرها بوده است، از آزمون T زوجی برای فرضیه ۱ تا ۵ استفاده شده است. در ادامه نتایج این آزمون نشان داده شده است:

فرضیه نخست: « بین هویت کارکنان قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.»

$$H_1: \begin{cases} H_0: \mu_1 = \mu_2 \\ \mu_1 \neq \mu_2 \end{cases}$$

جدول ۱. نتایج آزمون زوجی هویت کارکنان

	تفاوت های زوجی				t	df	Sig.	
	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	بازه اطمینان ۹۵ درصدی				
				حد بالا				حد پایین
هویت کارکنان قبل از ادغام - هویت کارکنان بعد از ادغام	۰.۲۹۸۴۶	۰.۸۶۷۰۲	۰.۰۵۰۳۱	۰.۱۹۹۴۵	۰.۳۹۷۴۷	۵.۹۳۳۲۹۷	۰.۰۰۰	

با توجه به اینکه حد بالا و پایین هر دو مثبت هستند، می‌توان گفت که هویت یابی کارکنان با سازمان در دوران پیش از ادغام بیشتر از دوران بعد از ادغام بوده است. در ادامه به بررسی تأثیر ادغام بر سایر انواع هویت‌یابی با سازمان با استناد به آزمون علامت زوج - نمونه ای (ویلاکسون) پرداخته شده است:

«فرضیه دوم: ادغام، فقدان احراز هویت با سازمان را تشدید می‌نماید.»

«فرضیه سوم: ادغام، داشتن هویت دوجنبه‌ای میان کارکنان را تشدید می‌کند.»

«فرضیه چهارم: ادغام، داشتن هویت خنثی میان کارکنان را تشدید می‌کند.»

جدول ۲. وضعیت تعداد داده‌ها، میانگین رتبه‌ها و مجموع رتبه‌ها (عدم احراز هویت، هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی)

مجموع رتبه‌های هر یک از دو گروه	میانگین رتبه‌ها	تعداد	
۶۵۶۶.۵۰	۷۴.۶۲	۸۸ ^a	رتبه‌های منفی
۳۳۰۳.۵۰	۶۳.۵۳	۵۲ ^b	عدم احراز هویت بعد از ادغام - عدم احراز هویت قبل از ادغام
		۱۵۷ ^c	رتبه‌های مساوی
		۲۹۷	جمع
۵۰۴۵.۰۰	۶۴.۶۸	۷۸ ^d	رتبه‌های منفی
۲۸۳۰.۰۰	۶۰.۲۱	۴۷ ^e	هویت دوجنبه‌ای بعد از ادغام - هویت دوجنبه‌ای قبل از ادغام
		۱۷۲ ^f	رتبه‌های مساوی
		۲۹۷	جمع
۵۶۴۷.۰۰	۶۸.۰۴	۸۳ ^g	رتبه‌های منفی
۴۲۲۳.۰۰	۷۴.۰۹	۵۷ ^h	هویت خنثی بعد از ادغام - هویت خنثی قبل از ادغام
		۱۵۷ ⁱ	رتبه‌های مساوی
		۲۹۷	جمع

ستاده دوم:



جدول ۳. نتایج آزمون علامت زوج- نمونه ای (ویل کاکسون)

	عدم احراز هویت بعد از ادغام- عدم احراز هویت قبل از ادغام	هویت دو جنبه ای بعد از ادغام- هویت دو جنبه ای قبل از ادغام	هویت خنثی بعد از ادغام- هویت خنثی قبل از ادغام
Z	^a ۳.۴۱۹-	^a ۲.۷۸۳-	^a ۱.۴۹۶-
Asymp. Sig. (2-tailed)	۰.۰۰۱	۰.۰۰۵	۰.۱۳۵

a. بر مبنای رتبه های منفی

با توجه به یافته های فوق:

در مورد فرضیه دوم می توان گفت چون سطح معناداری برای عدم احراز هویت کمتر از ۰.۰۵ است در نتیجه H_0 رد می شود و می توان اظهار داشت که بین عدم احراز هویت قبل و بعد از ادغام، تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بالا نشان می دهد، عدم احراز هویت پس از ادغام تشدید شده است اگرچه این وضعیت پیش از ادغام هم وجود داشته ولی ادغام به آن دامن زده است. با توجه به این امر فرضیه دوم تأیید می شود.

در مورد فرضیه سوم نیز می توان گفت چون سطح معناداری برای هویت دو جنبه ای کمتر از ۰.۰۵ است، فرض H_0 رد می شود. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که بین هویت دو جنبه ای قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بالا نشان می دهد که هویت دو جنبه ای نیز پس از ادغام تشدید شده است اگرچه این حالت نیز همانند حالت عدم احراز هویت از پیش وجود داشته است لیکن ادغام منجر به افزایش آن شده است. از این رو فرضیه اصلی سوم نیز تأیید می شود.

در مورد فرضیه چهارم به دلیل اینکه سطح معنا داری برای هویت خنثی بیشتر از ۰.۰۵ است در نتیجه فرض H_0 تأیید می شود و بنابراین نمی توان گفت بین هویت خنثی قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این امر فرضیه چهارم پژوهش تأیید نمی شود. گرچه در این حالت نیز تعداد افرادی که بعد از ادغام هویت خنثی داشته اند بیش از افرادی است که پیش از ادغام هویت خنثی داشته اند، اما این تفاوت معنادار نیست.

در ادامه به فرضیه پنجم پژوهش پرداخته شده است:

«فرضیه پنجم: مشروعیت سازمانی بعد از فرآیند ادغام، در مقایسه با قبل از آن، کاهش

می‌یابد.»

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون t زوجی استفاده شده است، جدول زیر نتایج حاصل از این آزمون را نشان می‌دهد:

جدول ۴. نتایج آزمون زوجی برای متغیرهای پژوهش، قبل و بعد از ادغام

	تفاوت‌های زوجی					T	df	Sig.
	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	بازه اطمینان ۹۵ درصدی				
				حد بالا	حد پایین			
مشروعیت سازمانی قبل از ادغام - مشروعیت سازمانی بعد از ادغام	۰/۳۰۹۵	۰/۸۳۸۷	۰/۵۰۰۷	۰/۱۸۸۱	۰/۳۸۸۷	۵/۱۲۹	۲۹۷	۰/۰۰۱

در بررسی فرضیه پنجم، با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین، حد بالا و پایین هر دو مثبت هستند، می‌توان گفت که مشروعیت سازمانی در دوران پیش از ادغام بیشتر از دوران بعد از ادغام بوده است و بنابراین فرضیه پنجم تایید می‌شود. در ادامه نتایج حاصل از تأثیر ادارک کارکنان از مشروعیت سازمان بر هویت سازمانی آنها ارائه شده است. در این راستا از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. ابتدا شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای مدل بررسی می‌شود.

۵-۲-۱- آزمون مدل اندازه‌گیری

برای آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، باید هر دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشند [۲۸، ص ۱۱۷]. نتایج حاصل از آزمون مدل که در جدول شماره ۵ ارائه شده است ناشی از تایید پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش است. برای سنجش روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری نیز شاخص AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شده است. معیار AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی



بیشتر باشد برآزش نیز بیشتر است [۲۹، ص ۱۲۳]. نتایج بدست آمده حاکی از تأیید روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری پژوهش است که در جدول ۵ ارائه شده است. برای آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری نیز شاخص CV Com وجود دارد که عدد آن باید بالاتر از صفر و مثبت باشد. چنانچه این شاخص عدد مثبت بالاتر از صفر باشد در این صورت کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است [۳۰]. تحلیل انجام شده بر روی مدل حاکی از تأیید کیفیت مدل اندازه‌گیری است.

۵-۲-۲- آزمون مدل ساختاری

برای بررسی مدل ساختاری از شاخص‌های ضریب تعیین (R Square)، CV Red استفاده شده است.

نتایج بدست آمده برای ضریب تعیین حاکی از تأیید مدل ساختاری می‌باشد که در جدول شماره ۵ ارائه گردیده است. در خصوص شاخص CV Red چون در این پژوهش کلیه اعداد بدست آمده برای این شاخص بزرگتر از صفر می‌باشد [۲۶]، لذا مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های بدست آمده از آزمون مدل بوسیله نرم‌افزار Smartpls3

rho_A	R Square	پایایی مرکب	√AVE	AVE	آلفای کرونباخ	متغیرهای پژوهش	
۰/۸۹۷	۰/۶۷۴	۰/۹۰۵	۰/۷۹۳	۰/۶۳۰	۰/۸۸۴	هویت سازمانی	۱
۰/۷۰۱	۰/۶۸۴	۰/۷۵۹	۰/۸۳۷۸	۰/۶۴۳	۰/۷۰۲	تشابه	۲
۰/۸۳۵	۰/۹	۰/۸۸۱	۰/۹۱۱۵	۰/۵۹۸	۰/۸۳۱	وفاداری	۳
۰/۷۱۴	۰/۸۲۶	۰/۸۰۷	۰/۸۴۲۶	۰/۶۱۶	۰/۷۱۰	عضویت	۴
۰/۹۳۳	-	۰/۹۲۷	۰/۹۵۴۴	۰/۶۰۵	۰/۹۱۱	مشروعیت سازمانی	۵
۰/۸۷۴	۰/۷۹۷	۰/۸۹۴	۰/۹۲۷۳	۰/۵۵۴	۰/۸۶۰	مشروعیت عملی	۶
۰/۸۴۷	۰/۷۴۱	۰/۸۷۸	۰/۹۰۸۸	۰/۵۹۳	۰/۸۲۶	مشروعیت شناختی	۷
۰/۷۸۷	۰/۷۸۴	۰/۷۴۰	۰/۸۴۰۸	۰/۶۴۵	۰/۷۰۷	مشروعیت اخلاقی	۸
۰/۷۱۹	۰/۶۶۸	۰/۸۰۴	۰/۸۹۷۷	۰/۶۷۴	۰/۸۰۶	فقدان احراز هویت	۹
۰/۷۸۳	۰/۶۶۴	۰/۷۶۰	۰/۸۷۷۴	۰/۶۱۴	۰/۷۷۰	هویت دوجنبه‌ای	۱۰
۰/۷۰۶	۰/۶۸۸	۰/۸۲۹	۸۳۹۰	۰/۶۱۸	۰/۷۰۴	هویت خنثی	۱۱

جدول ۶. شاخص‌های CV Red و CV Com برای متغیرهای پژوهش

CV Com	CV Red	متغیرهای پژوهش		CV Com	CV Red	متغیرهای پژوهش	
۰/۳۲۳	-	مشروعیت سازمانی	۷	۰/۳۲۸	۰/۳۶۴	هویت سازمانی	۱
۰/۳۹۱	۰/۴۰۴	مشروعیت عملی	۸	۰/۳۸۵	۰/۳۸۵	تشابه	۲
۰/۳۹۲	۰/۴۰۹	مشروعیت شناختی	۹	۰/۳۶۰	۰/۳۲۷	مشروعیت اخلاقی	۳
۰/۳۹۴	۰/۵۰۶	وفاداری	۱۰	۰/۳۲۷	۰/۴۰۰	عضویت	۴
۰/۱۲۶	۰/۱۱۶	فقدان احراز هویت	۱۱	۰/۰۰۵	۰/۰۵۵	هویت دوجنبه‌ای	۵
-	-	-	-	۰/۲۵۲	۰/۱۰۱	هویت خنثی	۶

برای بررسی ضرایب مسیر و معناداری آنها نیز در این پژوهش تمامی مقادیر T بالاتر از ۱/۹۶ هستند که نشان از تایید مدل ساختاری دارد و نتایج آن در جدول شماره ۷ قابل مشاهده است. طبق این نتایج فرضیه‌های زیر قابل بررسی هستند:

فرضیه ششم. در بررسی فرضیه ششم (مشروعیت سازمانی بر هویت سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد)، با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر ۰/۸۱۷ و عدد معناداری ۳۶/۹۵۵ است، این فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه هفتم. در بررسی فرضیه هفتم (مشروعیت سازمانی فقدان احراز هویت، هویت دوجنبه‌ای هویت خنثی را کاهش می‌دهد) با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر در هر سه مسیر یادشده، منفی و عدد معناداری از حداقل مقدار آن ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه این فرضیه نیز تایید می‌شود.

۵-۲-۳- برآزش مدل

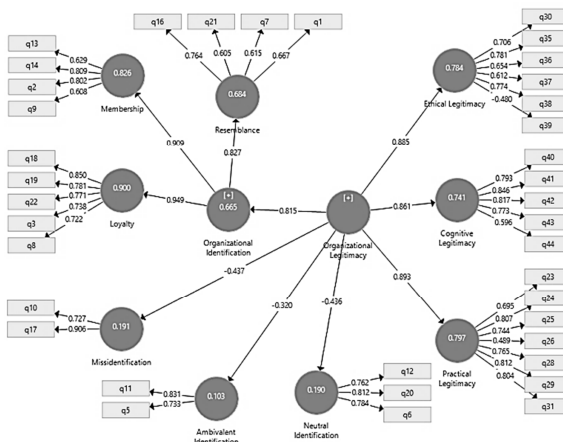
به منظور بررسی برآزش مدل از شاخص نیکویی برآزش (GOF) استفاده شده است که برای مدل ۰/۴۳۰۲ بدست آمد که با توجه به اینکه حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و به ترتیب سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقادیری ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است [۳۰]، حاکی از نیکویی برآزش بسیار مطلوب برای مدل می‌باشد.



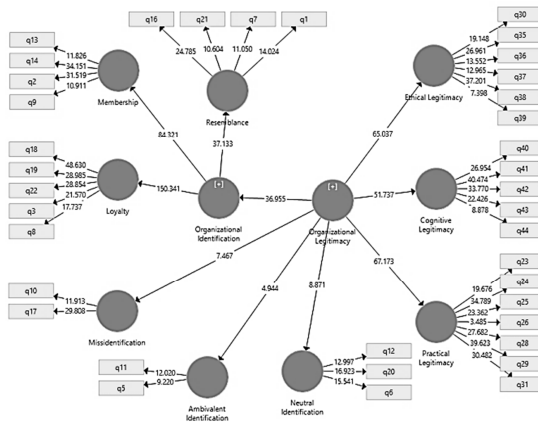
جدول ۷. جدول ضریب مسیر و معناداری (T Value)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	T Value	Path Coefficients	STDEV
مشروعیت سازمانی	هویت سازمانی	۳۶/۹۵۵	۰/۸۱۷	۰/۰۲۲
	فقدان احراز هویت	۷/۴۶۷	-۰/۴۳۸	۰/۰۵۹
	هویت دوجنبه‌ای	۴/۹۴۴	-۰/۳۳۱	۰/۰۶۵
	هویت خنثی	۸/۸۷۱	-۰/۴۴۴	۰/۰۴۹

شکل ۱ و ۲، خروجی نرم‌افزار PLS از مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد:



شکل ۱ - مدل اندازه‌گیری پژوهش



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش

۶- نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج حاصل از تحلیل فرضیه اول نشان می‌دهد، بین هویت کارکنان پیش و پس از ادغام، تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که ادغام باعث کاهش هویت سازمانی کارکنان شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با مدل بسطیافته هویت سازمانی نیز حاکی از این است که حالت‌های فقدان احراز هویت، و هویت دوجنبه‌ای بعد از ادغام بیشتر از پیش از ادغام است؛ گرچه باید به این نکته توجه داشت که این حالت‌ها پیش از ادغام هم بین کارکنان وجود داشته است لیکن ادغام، این نوع از هویت‌یابی با سازمان را تشدید کرده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ادغام این سه وزارتخانه و تشکیل وزارت جدید، تأثیر منفی بر هویت سازمانی به جای گذاشته است. به نظر می‌رسد پس از ادغام هنوز افراد ویژگی‌های مثبت سازمان قبلی خود را فراموش نکرده‌اند و با پذیرش ویژگی‌های سازمان فعلی دچار مشکل هستند. این امر به نوبه خود می‌تواند منجر به کاهش تعلق کارکنان به سازمان و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی شود و پیامدهای منفی برای سازمان در بر داشته باشد [۱].

نتایج پژوهش بیانگر عدم تفاوت معنادار هویت خنثی پیش و پس از ادغام است گرچه در این حالت نیز تعداد افرادی که بعد از ادغام هویت خنثی داشته‌اند بیش از افرادی است که پیش



از ادغام هویت خنثی داشته اند، اما این تفاوت معنادار نیست.

در مورد مشروعیت سازمانی نیز نتایج حاکی از آن است که میزان آن پس از ادغام در مقایسه با قبل، با کاهش روبه‌رو است. از دلایل این امر می‌توان به این نکته اشاره کرد که پس از ادغام به دلیل ترکیب واحدهایی که وظایف یکسان داشته‌اند و همچنین به دلیل تغییر فرهنگ و مدیران، میزان مشروعیت سازمانی کاهش یافته است. همچنین کاهش اختیارات واحدهای سابق و تلاش برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌ها در سازمان جدید نیز می‌تواند مزید بر علت بوده باشد و موجب کاهش مشروعیت سازمانی شده باشد.

با توجه به اینکه بر اساس نتایج این پژوهش، ادراک کارکنان از مشروعیت سازمان بر هویت سازمانی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد، می‌توان گفت که کاهش مشروعیت نیز ممکن است منجر به کاهش هویت سازمانی کارکنان شده باشد. از سوی دیگر، بر اساس نتایج به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، می‌توان بیان داشت با کاهش مشروعیت سازمانی، فقدان احراز هویت افزایش می‌یابد و گروهی از کارکنان وزارتخانه جدید خود را جدا از آن دانسته و هویت خود را با آن تعریف نمی‌کنند. این قاعده برای دو متغیر دیگر یعنی هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی نیز صادق است.

با توجه به این نتایج، می‌توان گفت که ادغام سه وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی، منجر به کاهش هویت سازمانی کارکنان و مشروعیت سازمان از دیدگاه آنها شده است از این رو با توجه به اینکه بر طبق نتایج این پژوهش، بهبود مشروعیت می‌تواند هویت سازمانی کارکنان را تقویت کند و فقدان احراز هویت، هویت دوجنبه‌ای و هویت خنثی را در آنها کاهش دهد به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود گام‌های عملی را در راستای بهبود مشروعیت سازمان بردارند. در این راستا گام‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

مدیران وزارتخانه در سیاست‌های وزارتخانه به منافع کارکنان توجه کنند و این سیاست‌ها را به گونه‌ای تنظیم کنند که منجر به افزایش رفاه کارکنان شود تا مشروعیت عملی سازمان از دیدگاه کارکنان افزایش یابد. لحاظ کردن دیدگاه‌های کارکنان در تصمیم‌گیری از دیگر راه‌کارها برای افزایش مشروعیت عملی وزارتخانه از دید کارکنان است.

توجه به استانداردهای فنی در خدمات وزارتخانه، فراهم آوردن امکان انجام صحیح فعالیت‌ها برای کارکنان، توجه به کیفیت در وزارتخانه از پیشنهادهایی در راستای بهبود

مشروعیت اخلاقی وزارتخانه است.

توجه وزارتخانه به مشتریان بیرونی و ایجاد یک جایگاه بیرونی مناسب نیز می‌تواند مشروعیت شناختی از وزارتخانه را افزایش دهد. به پژوهش‌گران آینده پیشنهاد می‌شود تا سایر راهکارهای بهبود هویت سازمانی کارکنان و بهبود مشروعیت سازمان را بررسی کنند. مطالعه آثار ادغام بر سایر جنبه‌های وزارتخانه نیز از دیگر پیشنهادهاى پژوهشى این پژوهش است.

۶- پی‌نوشت‌ها

1. Organizational Identification
2. New public Management
3. Schraeder, M., & Self
4. Millward and Kyriakidou
5. Cheney
6. Elsbach and Bhattacharya
7. Kreiner and Ashforth
8. Suchman

۷- منابع

- [1] MacLean, T. L., & Webber, S. S. (2015). Navigating multiple identities across multiple boundaries: A cross-level model of organizational identification. *Journal of Management Inquiry*, 24(2), 156-173.
- [2] Elstak, M. N., Bhatt, M., Van Riel, C. B., Pratt, M. G., & Berens, G. A. (2015). Organizational identification during a merger: The role of self-enhancement and uncertainty reduction motives during a major organizational change. *Journal of Management Studies*, 52(1), 32-62.
- [3] Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., & Callan, V. J. (2006). A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574.



- [4] Bartels, J., Douwes, R., De Jong, M., & Pruyn, A. (2006). Organizational identification during a merger: Determinants of employees' expected identification with the new organization. *British Journal of Management*, 17(S1), S49-S67.
- [5] Yi, X., & Uen, J. F. (2006). Relationship between organizational socialization and organization identification of professionals: Moderating effects of personal work experience and growth need strength. *Journal of American Academy of Business*, 10(1), 362-372.
- [6] Sillince, J. A., & Brown, A. D. (2009). Multiple organizational identities and legitimacy: The rhetoric of police websites. *Human Relations*, 62(12), 1829-1856.
- [7] Terry, D. J., O'Brien, A. T. (2001). Status, legitimacy, and ingroup bias in the context of an organizational merger. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 271-289.
- [8] Sinha ,P., Daellenbach, U., & Bednarek, R. (2015). Legitimacy defense during post-merger integration: Between coupling and compartmentalization. *Strategic Organization*, 13(3), 169-199.
- [9] Sepahvand, R., Aref nejad, M., Shariat Nejad, A.(2017). Identification and Prioritization of Factors Causing Organizational Inertia Using Delphi Fuzzy Method, *Modern Researches in decision making*, 2(1), 95-118.
- [10] Dhalla, R. (2007). The construction of organizational identity: Key contributing external and intra-organizational factors. *Corporate Reputation Review*, 10(4), 245-260.
- [11] Empson, L. (2004). Organizational identity change: managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Organizations and Society*, 29(8), 759-781.
- [12] He, H., & Baruch, Y. (2010). Organizational identity and legitimacy under major environmental changes: Tales of two UK building societies. *British Journal of*

- Management*, 21(1), 44-62.
- [13] Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human Resource Management*, 53(3), 421-443.
- [14] Jalili, e., Moshabaki, A., Khodadah Hoseini, S.H., Azar, A. (2019). Designing the Model of Implementation of Integration Strategy of Public Organizations in Iran, 23(2), 151-181.
- [15] Lupina □ Wegener, A., Drzensky, F., Ullrich, J., & van Dick, R. (2014). Focusing on the bright tomorrow? A longitudinal study of organizational identification and projected continuity in a corporate merger. *British Journal of Management*, 53(4), 752-772.
- [16] Schraeder, M., & Self, D. R. (2003). Enhancing the success of mergers and acquisitions: an organizational culture perspective. *Management Decision*, 41(5), 511-522.
- [17] Ismail, M., Umar Baki, N. (2017). Organizational factors of justice and culture leading to organizational identification in merger and acquisition. *European Journal Of Training and Development*, 41(8), 687-704.
- [18] Van Dick, R., Wagner, U., Lemmer, G. (2004). Research note: The winds of change—Multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 121-138.
- [19] Millward, I., Kyriakidou, O. (2004). Linking pre- and post-merger identities through the concept of career, *Career Development International*, 9(1), 12-27.
- [20] Aghaz, A., Amirkhani, T. (1387). Organizational Identification after merger, *Iranian journal of management sciences*, 3(9), 105-130.
- [21] Cheney, G. (1983). On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification, *Communication Monographs*, 50:342-362.
- [22] Kreiner, G. E., Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of



- organizational identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- [23] Kreiner, G. E., Ashforth, B. E., & Sluss, D. M. (2006). Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science*, 17(5), 619-636.
- [24] Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- [25] Suchman, C.(1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches, *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- [26] Elsbach, D., Sutton, I.(1992). Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories, *The Academy of Management Journal*, 35(4), 699-738.
- [27] Clegg, S. R., Rhodes, C., & Kornberger, M. (2007). Desperately seeking legitimacy: Organizational identity and emerging industries. *Organization Studies*, 28(4), 495-513.
- [28] Salehi Abarquee, M., Amiri, M., Olfat, L., Feizi, K.(2018). A Framework For Evaluating Organizational Resilience In Iran Leather Industry, *Modern Researches in Decision Making*, 3(3), 105-128
- [29] Mombini, Y., Doostar, M., Goodarzi, M.(2017). Political Intelligence and Organizational Change: Investigating Organizational Culture As Moderator, *Management Research in Iran*, 21(2), 113-135.
- [30] Azar, A. Gholamzade, R., Ghanavati, M., *Path- Structural Modeling in Management*, Negah Danesh Publication, Tehran, 139 .

Comparative Study of the Effect of Merger on Organizational Legitimacy and Organizational Identification

Sahar Alisoltani¹, Ahmad Aali², Tayebe Amirkhani^{3*}

1. MS. Graduate Student. Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
2. MS. Graduate Student. Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
3. Corresponding Author: Assistant Professor. Management & Accounting Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Receive: 15/08/2019

Accept: 18/04/2020

Abstract

Merger is one of the most important changes that organizations experience. This change can have many effects and different aspects. The purpose of this research, is examination of the effect of merger on organizational identification and organizational legitimacy. Our society is the Ministry of Cooperatives labour and social welfare. In this regard, changes of organizational identification and organizational legitimacy before and after the merger have been studied. In this research, organizational identification has been studied based on expanded model of organizational identification (Misidentification, Ambivalent Identification & Neutral Identification); this means that the effect of merger on these types of organizational identification has been studied. In addition the impact of organizational legitimacy on organizational identification and misidentification, ambivalent identification & neutral identification, after merger has been studied. Finally the solutions for improving organizational identification have been presented based on the results.

The results of the research show that in the ministry, the organizational legitimacy and organizational identification decreased significantly after the merger compared to before the merger, but misidentification, and ambivalent identification have increased significantly, although the changes of neutral identification was not significant. Based on the results of the post-merger phase, it was revealed that organizational legitimacy has a direct impact on

* Corresponding Author's E-mail: t_amirkhani@sbu.ac.ir

organizational identification and has an inverse impact on the 3 types of organizational identification based on expanded model of organizational identification.

Keywords: Organizational Legitimacy, Organizational Identification, Merger, Expanded Model of Organizational Identification