

## تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب کارکنان با نقش میانجی انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان

علیرضا عسکرپور<sup>۱</sup>

خدیجه مطرودی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

### چکیده

یکی از سازمان‌هایی که به نظر می‌رسد به شدت نیازمند به ظرفیت جذب دانش است، سازمان آموزش و پرورش است. اما باید در نظر داشت که ایجاد و نهادینه سازی ظرفیت جذب در سازمان، نیازمند متغیرها و عوامل پیشاینده است، از این رو این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب کارکنان با نقش میانجی انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان انجام گرفت. روش انجام تحقیق حاضر از نوع همبستگی و توصیفی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان می‌باشند، و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۶۹ نفر محاسبه گردید شیوه نمونه گیری نیز، نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. ابزار گردآوری داده های تحقیق، پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹) ظرفیت جذب دانش توسط کامیسون و فورس (۲۰۱۰) و پرسشنامه محقق ساخته انرژی سازمانی بود. پردازش های آماری لازم در دو سطح آمار توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار تحلیلی - کاربردی SPSS و نرم افزار لیزرل انجام شده است. یافته ها نشان داد که تأثیر ساختار ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با ضریب مسیر ۰/۴۹۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. تأثیر ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۱۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. همچنین، با توجه به آماره آزمون سویل (۳/۷۹) و سطح معناداری (۰/۰۰۴) ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گر انرژی سازمانی تأثیر غیرمستقیم ۲۹/۳ درصد دارد. بنابراین تعدیل ساختارهای سازمانی پیچیده و غیرمنعطف و حرکت به سمت ساختارهای منعطف و مبتنی بر دموکراسی می تواند ارتقادهنده ظرفیت جذب و انرژی سازمانی باشد که در نهایت بهره وری سازمان را ارتقا می دهد.

### واژگان کلیدی

انرژی سازمانی، ساختار سازمانی، ظرفیت، جذب کارکنان، آموزش و پرورش، استان خوزستان

## مقدمه

با توجه به شرایط کنونی عصر تکنولوژی و رقابتی که میان سازمانها به واسطه فناوری های نوین شکل گرفته است اما هنوز هم نیروی انسانی به عنوان رکن اصلی یک سازمان مهم مانند آموزش و پرورش محسوب میشود. همواره مباحثی همچون انگیزه و انرژی مدیریت در تمام اشکال آن روز به روز رو به افول گراییده و دوران رهبری سازمانی آغاز شده است، لذا اجبار کارکنان به سختکوشی و تلاش بیشتر بدون در نظر گرفتن انواع نیازها و خواسته های آنان به عنوان موجودی تواما مادی، معنوی و احساسی کار بیهوده ای است. کارفرمایان آگاه و مدبر به خوبی واقفند که در میان تمام دارایی های ثابت و غیر ثابت سازمانی، تنها منبع با ارزش آنها، نیروی انسانی است که از اهمیت ویژه ای برخوردار است. (عبداللهی و همکاران ۱۳۹۴)

توانایی یک سازمان برای همراه شدن و استفاده بهینه از تحولات امروزی سازمانها، به شدت وابسته به توانایی آن در جذب و بکارگیری نیروی های انسانی متخصص است. (بیگی نیا، ۱۳۹۶). مهم ترین مشخصه مدیران حرفه ای جذب، تربیت و حفظ منابع انسانی موثر در سازمان هایشان است که این مهم با طراحی یک ساختار سازمانی امکانپذیر است و در این میان با هدف ایجاد انگیزه، برخی از مدیران با مشوق ها و مزایای مادی و برخی دیگر با استفاده از مشوق های غیرمادی مانند تشویق کارمندان شایسته در جمع همکاران، ارسال ایمیل و پیام های شخصی انرژی موجود در بطن سازمان و روابط مثبت را فعال نموده و منبع بزرگی از انگیزه را در میان کارکنان جدید خود ایجاد نموده که با این سیاست پیامی را مخابره میکند که نیروی جدید و قدیم تفاوتی وجود ندارد و هر نیرویی که با ساختار سازمانی هماهنگ شود شایسته تقدیر و ترفیع است. (بابامیری و همکاران ۱۳۹۴)

ساختار سازمانی دارای دو بخش مکانیکی و ارگانیکی است. ساختار مکانیکی اصول ثابتی دارد محیط خارجی سازمان مشخص و ثابت است و هدفها کاملاً تعریف شده، فناوری یکنواخت و ساده و پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در حداکثر است. در ساختار ارگانیکی محیط سازمانی دارای انرژی بیشتر، انعطاف پذیر، ارتباطات افقی، هدف ها متنوع، فناوری پیچیده و متغیر و پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در حداقل است. بنابراین می توان گفت که سازمان ها برای مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیم گیری ها و تحقق اهداف سازمانی خود نیازمند ساختار ارگانیکی هستند. مطالعات حاکی از آن است که در ساختارهای ارگانیکی، انسجام بین اعضا بیشتر می شود و افراد تمایل بیشتری به آن نشان میدهند. (خواجه پور، ۱۳۹۵)

در شرایط رقابتی امروز که سازمانها در تلاش برای استفاده و بهره گیری حداکثری از منابع موجود در تحقق اهداف خود هستند، نیروی انسانی و نحوه عملکرد آن تاثیر شگرفی بر موفقیت و یا شکست، سوددهی یا متضرر شدن یک سازمان دارد (موخالیپی و شاین، ۲۰۱۹). از این رو، سازمانهای توسعه یافته امروزی در طراحی ساختار ارگانیکی خود به مولفه ای نوین و غیرقابل رویت به نام انرژی سازمانی روی آورده اند که لازم به ذکر است در اکثر تحقیقات انجام شده در این زمینه بعنوان متغیر فرعی استفاده شده است زیرا انرژی سازمانی هنوز هم میان خبرگان بر سر مسائل مختلف اختلاف نظر وجود دارد (ماسا و توجی، ۲۰۱۳). عده ای بر این باورند که انرژی سازمانی هم قابل رویت است و هم قابل اندازه گیری و عده

<sup>1</sup> Mokhapi & Shine

<sup>2</sup> Massa & tochi

ای دیگر معتقدند انرژی سازمانی قابل رویت نبوده اما اثرات آن در سازمان قابل مشاهده و اندازه گیری می باشد و دسته سوم کلا این مولفه را مردود دانسته آمد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۰؛ ناگانو و همکاران، ۲۰۱۸؛ نورتون و همکاران، ۲۰۱۵). با مروری در متون نظری ساختارهای سازمانی و نیروی انسانی میتوان مشاهده نمود که با افزایش جمعیت که منظور جذب و استخدام کارکنان جدید است انرژی بسیاری از افراد جدید با تفاوت های زیاد به سازمان سرازیر می شود. (عرب و همکاران، ۱۳۹۰) به همین روی در طراحی ساختارهای سازمانی ارگانیک دیگر آن نگاه سابق و کلیشه ای که فقط به دید افزایش جمعیت، برای راضی نگه داشتن عموم و وارد نمودن یک شوک به نیروهای قدیم و برانگیخته نمودن حس رقابت درون سازمانی به آن متوسل میشدند اما این احساس و انگیزه پس از مدت کوتاهی رنگ میبخت و علت اساسی آن نداشتن تخصص و سواد آن جایگاه شغلی بود و صرفا به دید افزایش نیرو و خط فکری سنتی مدیران سازمانها بود.

عوامل مختلفی در استفاده و بهره برداری حداکثری از توانایی کارکنان مطرح گردیده و یکی از تئوریهای که روز به روز بیشتر مورد توجه سازمانهای و مدیران سازمانها قرار میگیرد مبحث انرژی سازمانی است. انرژی سازمانی به دنبال آن است که احساسات برانگیزاننده کارکنان را به نحوی به کارگیرد که بتوان از این احساسات در نیل به اهداف سازمان بهره برد. در واقع، انرژی سازمانی به طور گسترده ای به نیروی یک واحد جمعی (یک سازمان، اداره یا تیم) در دستیابی به اهداف خود اشاره دارد. (فروهر و همکاران، ۱۳۹۵)

ساختار سازمانی و نیروی انسانی رکن اصلی یک سازمان میباشند. ساختار سازمانی مناسب نقش مهمی در بهره وری هر سازمان دارد و طرح ریزی صحیح هر ساختار، موجب بهبود عملکرد نیروی انسانی و بالا رفتن بهره وری در آن خواهد بود. در عصر حاضر سازمانها برای بقا و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان انرژی پویا و نوآوری را در ساختارهای سازمانی تداوم بخشید تا از رکود و نابودی سازمان جلوگیری شود. همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه و انرژی های مثبت و منفی می باشند (وی و همکاران، ۲۰۱۴).

با توجه به شرایط کنونی و رقابتی که میان سازمانها شکل گرفته مباحثی همچون انگیزه و انرژی مدیریت در تمام اشکال آن روز به روز رو به افول گراییده و دوران رهبری سازمانی آغاز شده است، لذا اجبار کارکنان به سختکوشی و تلاش بیشتر بدون در نظر گرفتن انواع نیازها و خواسته های آنان به عنوان موجودی تواما مادی، معنوی و احساسی کار بیهوده ای است. کارفرمایان آگاه و مدبر به خوبی واقفند که در میان تمام دارایی های ثابت و غیر ثابت سازمانی، تنها منبع با ارزش آنها، نیروی انسانی است که از اهمیت ویژه ای برخوردار است. (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۴)

در این میان اساس موفقیت مدیران نوگرا در یک اصل مهم نهفته است به نام «اصل ایجاد انگیزه میان کارکنان تحت مدیریت شان» و پایه و اساس همه این انگیزش ها هم به اصلی استوار است به نام «ایجاد امید در دل کارکنان»، چراکه بدون امید هیچ فردی و پس از آن هیچ تیمی نمی تواند با انگیزه و هدفمند به کار خود ادامه دهد. ریشه نگاه به مسئله ساختار سازمانی از دریچه منابع انسانی، فروکاستن ساختار به تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل است. در بسیاری از سازمانها تلقی مدیران از ساختار به گروه بندی مشاغل درون سازمان محدود شده است. به همین دلیل طبیعی ست که مدیریت مسائل ساختاری در ذیل وظایف واحد منابع انسانی تعریف می شود و اغلب پروژه هایی که با بهینه سازی یا بازطراحی ساختار

<sup>1</sup> Naganou et al

<sup>2</sup> Norton et al

<sup>3</sup> Wei et al

مرتبط هستند، به مشاوران منابع انسانی سپرده می‌شوند. چنین رویکردی سبب ناکارآمدی ترتیبات ساختاری در حوزه مسائلی نظیر جریان اطلاعات، نحوه تخصیص منابع یا تکنولوژی می‌شود.

مطالعات نشان داده‌اند که واحدهای جمعی، زمانی پتانسیل انسانی خود را بسیج میکنند که سطح انرژی سازمانی در آنها بالا باشد. به گونه‌ای اگر کارکنان در سازمان احساس خوبی داشته باشند، آنها آماده هستند تا بیشتر در کارآیی و اثربخشی سازمان مشارکت داشته باشند، در نتیجه بر انرژی تولیدی سازمان تأثیر می‌گذارند. (وگل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). چنین کارمندان متعهد، کارآمدتر، خلاقانه، موفقتر خواهند بود و احساسات مثبتی مانند شادی، غرور و اشتیاق را در محیط کتبره میکنند (آماح<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). از این رو، آنچه که میتواند بیش از هر راهکار دیگری به برون رفت از این شرایط کمک نماید، آزادسازی انرژی. انرژی سازمانی به معنای آن است که آزادسازی سازمانی چشم انداز و راهبردهای سازمان به گونه‌ای برانگیختگی هیجانی افراد را در جهت اهداف استراتژیک سازمان به خود جلب کند که ظرفیت های فکری آنان را در گیر و احساس فوریت برای اقدام در آنان ایجاد کند (پرسکار و ژیزاک<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

اما امروزه در طراحی ارگانیک ساختار سازمانی نظریه ای نوین با خود به همراه آورده است و عنوان مینماید اکنون که راهی به جز به استخدام و به کارگیری کارکنان و تزریق حس رقابتی وجود ندارد، جذب و افزایش نیروی انسانی را هدفمند نموده و گام اول جذب کارکنان جدید را تخصص و دانش قرار داده تند. چرا که منابع انسانی کارآمد و پراکنده و پراثری در بهبود عملکرد و بهره‌وری نهایی هر سازمان نقش مهم و اساسی ایفا میکنند (بات و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). لذا، امروزه یکی از بزرگترین چالش‌های مدیران و سازمانها این است که چگونه در طراحی ساختار سازمانی خود در رابطه با جذب کارکنان در نظر بگیرند که باعث شود سازمان به اهداف خود که همان جذب کارکنان متخصص و آگاه را با میانجیگری انرژی سازمانی به افزایش کارایی و انرژی در سازمان را به هم گره بزنند (آدلوی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸).

اما این ادعای محقق که ناشی از مطالعه جامع بر روی ادبیات نظری و متون تحقیق است نیاز به بررسی و طرح فرضیه دارد تا بتوان این ادعا یا فرض را به یک تئوری تبدیل نمود لذا در این پژوهش محقق قصد دارد به بررسی رابطه ساختار سازمانی در جذب پرسنل با میانجی گری انرژی سازمانی می‌باشد و برای اثبات این فرضیه با سوالی کلیدی به شرح زیر مواجه است: آیا میان ساختار سازمانی و جذب کارکنان با متغیر میانجی انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه ای وجود دارد؟

## مبانی نظری

### ساختار سازمانی

سازمان را اگر به صورت سیستمی متشکل از افرادی برای محقق شدن اهدافی مشخص تعریف کنیم (رضاییان، ۱۳۹۸) می‌بایست برای دسترسی به این هدف ها میان اشخاص، کارها به صورت جزیی تقسیم شود و زیرمجموعه ها یک بخشی از فعالیت ها را به عهده گیرند. این تقسیم کار باعث چندگانگی می‌شود، به این صورت که هر یک از این افراد، اهداف

<sup>1</sup> Vogol

<sup>2</sup> Ammah

<sup>3</sup> Persecar & Zhizak

<sup>4</sup> But etal

<sup>5</sup> adeloy

ویژه ای را دنبال کنند. بنابراین، ضروری است برای وحدت و یکپارچگی و ترکیب اهداف با یکدیگر، بین امور تقسیم شده، هماهنگی ایجاد شود تا تمام فعالیت های جداگانه برای کسب یک هدف کلی هدایت شوند.

روابط میان **واحد های سازمانی** که حدود اختیارات، سلسله مراتب، سطوح فرماندهی و نحوه تقسیم و توزیع وظایف میان واحد ها را نشان می دهد و شامل شرح وظایف، نمودار سازمانی و پست های سازمانی می باشد. ساختار سازمانی چار چوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیتهای اعضای سازمان آن را ایجاد می کنند. ساختار سازمانی سازمانهای مختلف با هم متفاوتند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمانها دنبال می کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۵).

باید توجه داشت به همان نسبت که سازمان رشد می کند و در آن بخش های متعدد ایجاد می شود (طبق الگوی دوره عمر سازمان) و ماموریت های آن تغییر می یابد، لازم است ساختار سازمانی آن نیز تغییر کند. تقسیم سازمان های بزرگ به واحد های کوچکتر علاوه بر آثار اقتصادی، در تعدیل منابع انسانی سازمان ها آثار کاملاً مشخصی بر جای می گذارد (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۵).

بنابراین لازم است که بین استراتژی و ساختار سازمانی هماهنگی و تناسب برقرار شود زیرا در غیر اینصورت سازمان اثر بخشی خود را از دست می دهد و با کارکنان مازاد، بی روحیه و کم کار مواجه می شود. بعضی از علائم کاهش اثربخشی ساختار سازمانی عبارتند از: وجود سطوح متعدد مدیریت، افزایش بی رویه حیطه نظارت، تشکیل جلسات و ملاقات های متعدد و مکرر، تعارض بین قسمت های سازمان و

صرف وقت بسیار برای کاهش تعارضات بین آنها و نتیجتاً تحقق نیافتن بسیاری از اهداف استراتژیک. لازم به ذکر است که بر مبنای مکتب تلفیقی مدیریت استراتژیک منابع انسانی اگر انتخاب استراتژی به نحوی باشد که اجرای آن دچار مشکل شود و تغییرات مورد نظر را نتوان در ساختار سازمانی اعمال کرد، لازم است اهداف و راههای تحقق اهداف که استراتژی نامیده می شود تعدیل گردد (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۵).

### الگوهای جدید واحد سازمانی

تغییرات شگرف و سریع در دهه های اخیر و مسائل پیچیده امروز در زمینه سازمان و مدیریت نشان دهنده این واقعیت است که طرح های تشکیلاتی سنتی پاسخگویی نیازهای کنونی نیست و باید دگرگونی های اساسی در ساختار های سازمانی ایجاد شود (کردنائیج و همکاران، ۱۳۸۴).

در پاسخ به این نیاز، صاحب نظران و نظریه پردازان سازمان و تشکیلات دست به اصلاحات، تغییرات و تعدیلاتی در ساختار های سنتی زدند و کوشیده اند تا با ابداع الگوهای جدید تشکیلاتی سازمانها را با محیط متغیر و پیچیده آشنا سازند این سه نمونه از طرحهای ساختاری جدید به شرح ذیل است (کردنائیج و همکاران، ۱۳۸۴).

### الف) ساختار تیمی:

سازمانهای تیمی یا سازمان بر مبنای پروژه، یکی از انواع ساختار های جدید سازمانی است. در سازمانهای که هدف و ماموریت آنها را می توان در قالب پروژه و برنامه های نسبتاً مستقلی اجرا کرد، این ساختار سازمانی قابل استفاده و مفید است.

وقتی مشاغل بر طبق مهارتهای مورد نیاز برای تکمیل پروژه خاصی دسته بندی می شوند سازمان بر مبنای واحد سازمانی پروژه ای سامان می یابد. به این نوع سازماندهی واحد سازی تیمی نیز گفته می شود، زیرا واحد سازمانی پروژه ای مبنایی

است برای دسته بندی اعضای سازمان با مهارت‌های گوناگون در تیمی که به پروژه ویژه و مشخص اختصاص یافته است. هر تیم پروژه ای ترکیبی از گروهی از کارکنان و مدیرانی است که بر اساس دانش و مهارت هایشان برای اجرای پروژه مورد نظر انتخاب شده اند.

### **ب) سازمانهای مجازی :**

اگر بتوان تشکیلات و مکان های را اجاره کرد چه نیازی است که آنها را خریداری نمود ، همین اندیشه اساس پایه سازمان مجازی را تشکیل می دهد. سازمان مجازی یک سازمان کوچک و مرکزی است که منابع اصلی خود را از سایر سازمانها تامین می کند یک سازمان مجازی ، از نظر ساختار بسیار متمرکز است و بندرت دارای واحد ها و دواير تخصصی یا وظیفه ای می باشد در دهه اخیر شرکت های بزرگ تاسیس شده اند که بدون داشتن تشکیلاتی متعلق به خود داد و ستد های بسیاری را انجام دادند . حال این پرسش مطرح می شود که چه چیزی در حال رخ دادن است. در پاسخ باید گفت که سازمانها دری پی انعطاف پذیری بیشتر بر آمده اند . این سازمانهای مجازی باعث شده اند تا شبکه های ارتباطی بوجود آید و آنها بتوانند در امور تولید، توزیع، بازاریابی، یا هر کار دیگری که به نظر رئیس یا مدیر می توان بهتر یا ارزاتر انجام داد طبق قرار داد به وسیله شرکت های دیگری انجام شود .

### **ج) سازمانهای بدون مرز :**

سازمانهای بدون مرز یکی از جدید ترین ساختار ها برای سازمانها ست که کمتر شرکت یا اداره ای توانسته است به صورت یک سازمان کاملاً بدون مرز در آید. در این سازمانها ، مدیریت با برداشتن مرز های عمودی سلسله اختیارات را در سطح افقی گسترش می دهد مقام و پست سازمانی از بین می رود.

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام میکنند. مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرشی مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد. مهمترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان نیز موثرند عبارتند از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوبتر آنها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و همچنین موفقیت های مالی سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان که این نتایج در نهایت موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند(مهربانی، ۱۳۹۲).

### **پیشینه موضوع**

سلامات و خدامرادی (۱۳۹۸) بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد پتروشیمی مارون ( با استفاده از الگوی کارت امتیازی متوازن Bsc) پرداخته و روش تحقیق ، توصیفی و از نوع پیمایشی است جامعه آماری این تحقیق ، کلیه مدیران و کارکنان شرکت پتروشیمی مارون به تعداد ۶۲۴ نفر می باشد از بین این جامعه ۲۰۲ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند

. برای جمع اوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار spss استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که بیشترین تأثیر فناوری اطلاعات مربوط به فرآیندهای داخلی و کمترین تأثیر مربوط به بهبود مالی می باشد. در مجموع این گونه بدست آمد که بهبود عملکرد سازمانی براساس کارت امتیازی متوازن در حد زیاد متاثر از فناوری اطلاعات می باشد

بیگی نیا و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی و اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی پرداخت. محققان این تحقیق با عنایت به درک مهم اثرات سرمایه گذاری در عرصه فناوری اطلاعات به بررسی اثر سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارایی فنی گروهی از کشورهای منطقه منا پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان داد که تأثیر سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارایی فنی در گروه کشورهای منطقه منا مثبت و معنادار هست. در این تحقیق فرض بر این بوده است که استفاده از مدیریت پروژه و قابلیت های فناوری اطلاعات برای عملکرد تجاری سازمان، مناسب می باشد. این پژوهش، فرضیه ذکر شده را از طریق آزمایش تأثیر مثبت استفاده از مدیریت پروژه و قابلیت های فناوری اطلاعات بر روی میزان فروش کل کار و سودآوری، مورد بررسی قرار داده است. داده های این پژوهش از دو نظرسنجی طولی دولتی، شامل شرکت های کوچک تا متوسط در کشور استرالیا به دست آمده است. مدل ها برای توصیف رابطه بین مدیریت پروژه، قابلیت های فناوری اطلاعات، سودآوری و کل فروش با استفاده از روش رگرسیون خطی چندگانه و رگرسیون لجستیک دوتایی ایجاد گردیدند. نتایج این تحقیق نشان داد که هنگام کنترل تأثیر سایر مهارت های تجاری، مدیریت پروژه و قابلیت های فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و خاصی بر فروش و سودآوری دارند.

پرسکار و ژیزاک<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در بررسی فرهنگ سازمانی گزارش کردند که فرهنگ سازمانی بخش مهمی از زندگی سازمان را تشکیل میدهد، زیرا تعیین میکند که همه چیز در سازمان چگونه پیش میرود. هرچه کارمندان قواعد، هنجارها و ارزشهایی را که باید از آنها پیروی کنند بیشتر درک کنند، کارکنان فردی در سازمان احساس بهتری میکنند، زیرا این کار باعث ایجاد نظم و امنیت در سازمان می شود. اگر کارکنان احساس خوبی در سازمان داشته باشند، آنها آماده هستند تا بیشتر در کارآیی و اثربخشی سازمان مشارکت داشته باشند و از این طریق بر انرژی تولیدی سازمان تأثیر بگذارند. چنین کارمندان متعهد، کارآمدتر، خلاقانه، موفق تر خواهند بود و احساسات مثبتی مانند شادی، غرور و اشتیاق را در محیط کار تجربه می کنند. دانش در زمینه رفتار سازمانی میتواند تا حد زیادی در تشخیص چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی بر انرژی سازمانی مؤثر باشد.

ساترلند و هافمیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی که بر روی صنعت معدن انجام دادند، به بررسی عواملی پرداخت که ایجاد کننده انرژی سازمانی بوده و باعث ایجاد انرژی سازمانی مولد میگردد. مجموعه عواملی که بیشترین میزان تأثیر را در ایجاد انرژی سازمانی داشته اند عبارتند از: قدردانی، امنیت شغلی، حمایت مدیریت، جبران خدمت، رشد فردی، احساس تعلق، ارتقای شغلی، کار تیمی، اعتماد، منابع کافی، احترام، محیط کاری امن. در این پژوهش قدردانی به عنوان مهمترین عامل ایجاد انرژی سازمانی از نظر گروه های هدف می باشد. در بررسی عوامل مشخص گردید که قدردانی تنها شامل مباحث مادی نمیشد، بلکه تمامی ابعاد غیر رسمی و شخصی قدردانی را شامل میشود. عوامل تأثیر گذار دیگر عبارتند از رشد فردی، احساس تعلق، ارتقای شغلی، کار روتیمی، اعتماد، منابع کافی، احترام و محیط کاری امن.

<sup>1</sup> Persecar & Zhizak

<sup>2</sup> Sutherland & Hofmeier

تن، وانگ و سدر (۲۰۱۷)، تحقیقی با موضوع چابکی عملیاتی فناوری اطلاعات: رویکرد وابستگی انجام دادند. آن‌ها در تحقیق خود، مدلی را ارائه داده‌اند که نشان می‌دهد چگونه می‌توان از آن برای به انجام رساندن چابکی عملیاتی در یک شرکت استفاده نمود. مدل ارائه شده، چابکی عملیاتی فناوری اطلاعات، قابلیت‌های جدید مدیریت منابع، روند مذاکره و اقدامات مدیریتی برای استفاده از فناوری اطلاعات در زنجیره تأمین را نشان می‌دهد. یافته‌های این تحقیق، مدیران را قادر می‌سازد که با روش بهتری قابلیت‌های فناوری اطلاعات را به کار گیرند و در جهت دستیابی به چابکی عملیاتی گام بردارند.

### روش شناسی

از آنجا که هدف از انجام این پژوهش، تاثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با میانجی گری انرژی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان است، روش تحقیق به لحاظ ماهیت، از نوع همبستگی به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا از نوع مطالعات مقطعی-توصیفی بود. روش گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه (روش پیمایشی) و تکمیل یافته‌ها (با روش اسنادی) انجام گرفت.

### شیوه گردآوری داده ها

روش گردآوری اطلاعات، روش تحقیق پیمایش (تکمیل پرسشنامه) و کتابخانه ای بود.

### جامعه آماری حجم نمونه و شیوه نمونه گیری

در این پژوهش، جامعه آماری را کلیه ی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان تشکیل داده اند، و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان محاسبه گردید شیوه نمونه گیری نیز، نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. بر اساس آمار ارائه شده از سوی سازمان آموزش و پرورش خوزستان، این سازمان دارای ۳۰۰ کارمند زن و مرد است و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان برابر بود با ۱۶۹ نفر.

روش نمونه گیری از نوع تصادفی طبقه ای بود

### ابزار گردآوری داده های پژوهش

ابزار گردآوری داده های تحقیق، پرسشنامه بود:

**ساختار سازمانی:** مقیاس ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹) ۲۴ سوال و دارای ابعاد (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز ساختمانی) است. بعد پیچیدگی دارای ۷ سوال، بعد رسمیت دارای ۷ سوال و بعد تمرکز از ۱۰ سوال استفاده شده است. سوالات در طیف لیکرت نمره گذاری شده است. در پژوهش اصلی اعتبار و روایی این مقیاس تایید شده و در ایران نیز در تحقیقات بسیاری از جمله ذبیحی و همکاران (۱۳۹۲) میزان روایی محتوا و پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید واقع شده است.

**ظرفیت جذب:** پرسشنامه ظرفیت جذب دانش توسط کامیسون و فورس (۲۰۱۰) طراحی شده است. مقیاس جذب دانش سازمان دارای چهار مولفه ی اکتساب دانش، ادغام (همگون سازی)، تبدیل دانش و به کارگیری دانش است پرسشنامه از ۱۹ سوال تشکیل شده است و در تنظیم آن از روش پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱= خیلی زیاد تا ۵= خیلی کم) استفاده شده است، این پرسشنامه در ایران توسط جعفرپور (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است و میزان روایی و پایایی آن بیش از ۰/۷۰ گزارش شده و مورد تایید قرار گرفته است.

**انرژی سازمانی:** با توجه به اینکه در خصوص این متغیر مقیاس مناسبی یافت نشد، برای سنجش آن از پرسشنامه محقق ساخته استفاده می شود، با ۱۰ سوال در طیف لیکرت.

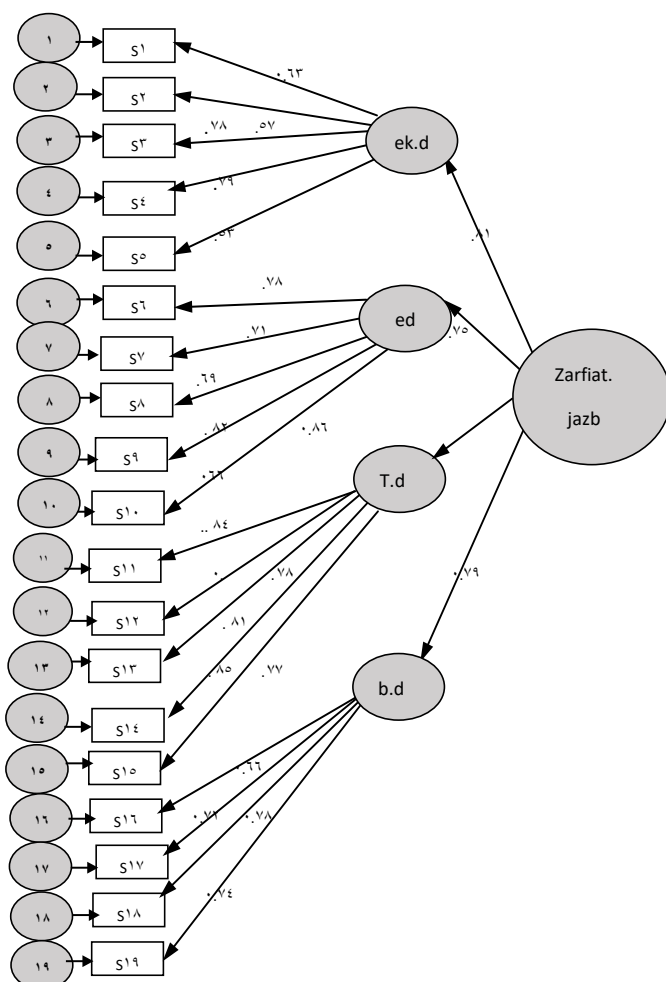
### روش تجزیه و تحلیل داده ها

اطلاعات کسب شده به وسیله پرسشنامه از طریق نرم افزار تحلیلی - کاربردی SPSS نسخه ی ۲۰ پردازش و تحلیل گردیده است. به همین دلیل، از آماره های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس و نمودارهای ستونی در جهت توصیف متغیرهای پرسشنامه مورد نظر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها همچنین از آزمون های آماری و نیز از معادلات ساختاری نرم افزار «Lisrel» بهره جستیم.

به عبارت بهتر، نقش واسطه ای یک متغیر در رابطه ی بین دو متغیر دیگر با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل محاسبه گردید.

### یافته های تحقیق

بر اساس یافته های تحقیق، اکثریت پاسخگویان یعنی ۴۲/۰ درصد، در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال ۳۱/۶ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال ۱۹/۹ درصد در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۷/۱ درصد در گروه سنی ۵۱ سال به بالا بوده اند. نمونه ی شرکت کننده در این تحقیق را ۵۶/۸ درصد زنان و ۴۳/۲ درصد مردان تشکیل داده اند. ۵۲/۱ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی بودند، ۳۷/۷ درصد کارشناسی ارشد، ۱۴/۲ درصد فوق دیپلم داشته اند. بر اساس یافته های تحقیق، ۲۹ درصد از پاسخگویان دارای سابقه ی کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال بودند، ۲۳/۶ درصد سابقه ی کاری بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۳/۱ درصد سابقه ی کاری بین ۶ تا ۱۰ سال و .... داشتند.



## فرضیه اول: ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب کارکنان با متغیر میانجی انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش خوزستان تاثیر دارد.

جدول ۱ مدل اثربخشی غیرمستقیم ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گرانه ی متغیر انرژی سازمانی

|   | مسیر                             | ضریب استاندارد | آماره t | S.E   |
|---|----------------------------------|----------------|---------|-------|
| ۱ | ساختار سازمانی --> انرژی سازمانی | ۰/۵۱۶          | ۴/۰۱۴   | ۰/۰۲۹ |
| ۲ | انرژی سازمانی --> ظرفیت جذب      | ۰/۵۷۱          | ۴/۸۳۷   | ۰/۰۳۸ |

با توجه به جدول فوق برای مسیر ۱ مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۴/۴۱۰ و بزرگتر از مقدار ۱/۶۹ است، بنابراین ساختار سازمانی بر انرژی سازمان تاثیر معناداری دارد از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۴/۷۳۸ و بزرگتر از مقدار ۱/۶۹ می باشد، بنابراین انرژی سازمانی بر ظرفیت جذب تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲ آزمون sobel برای اثربخشی غیرمستقیم ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گرانه متغیر انرژی سازمانی

| Z آماره آزمون | S.E   | p سطح معناداری | اثربخشی غیر مستقیم | اثربخشی غیر مستقیم استاندارد |
|---------------|-------|----------------|--------------------|------------------------------|
| ۳/۷۹          | ۰/۰۵۱ | ۰/۰۰۴          | ۰/۲۹۳              | ۰/۲۹۳                        |

از طرفی با توجه به آماره آزمون سوبل (۳/۷۹) و سطح معناداری (۰/۰۰۴) که کوچکتر از ۰،۰۵ می باشد و فرض صفر رد می شود. بنابراین متغیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گرانه متغیر انرژی سازمانی تاثیر غیرمستقیم ۲۹/۳ درصد دارد.

## فرضیه دوم: ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب کارکنان در اداره آموزش و پرورش خوزستان تاثیر دارد

جدول ۳: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری تاثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب

| فرضیه | رابطه                      | ضریب رگرسیونی استاندارد | مقدار t | سطح معناداری | نتیجه                       |
|-------|----------------------------|-------------------------|---------|--------------|-----------------------------|
| ۱     | ساختار سازمانی ← ظرفیت جذب | ۰/۴۹۲                   | ۴/۷۰۱   | ۰/۰۱۰        | رابطه بین دو متغیر مثبت است |

\*\*\* P < ۰،۰۰۱    \*\* P < ۰،۰۱    \* P < ۰،۰۵

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که تاثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با ضریب مسیر ۰/۴۹۲ در سطح اطمینان ۵۹ درصد معنادار می باشد (مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تایید کننده معناداری ضریب محاسبه شده می باشد). با توجه به اینکه این رابطه مثبت است، بنابراین ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیه مورد تایید قرار می گیرد.

### فرضیه سوم: ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش خوزستان تأثیر دارد.

جدول ۴: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری تأثیر ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی

| فرضیه | رابطه                          | ضریب رگرسیونی استاندارد | مقدار t | سطح معناداری | نتیجه                                                  |
|-------|--------------------------------|-------------------------|---------|--------------|--------------------------------------------------------|
| ۲     | انرژی سازمانی ساختار سازمانی ← | ۰/۵۱۶                   | ۵/۲۲۲   | ۰/۰۰۱        | تأثیر گذاری معنادار است<br>رابطه بین دو متغیر مثبت است |

\*\*\*  $P < ۰.۰۰۱$  \*\*  $P < ۰.۰۱$  \*  $P < ۰.۰۵$

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که تأثیر ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۱۶ در سطح اطمینان ۵۹ درصد معنادار می باشد (مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تایید کننده معناداری ضریب محاسبه شده می باشد). با توجه به اینکه این رابطه مثبت است، بنابراین ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیه مورد تایید قرار می گیرد.

### نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با میانجی گری انرژی سازمانی انجام گرفت. روش انجام تحقیق حاضر از نوع همبستگی و توصیفی بود. روش گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه (روش پیمایشی) و تکمیل یافته ها (با روش اسنادی) انجام گرفت. جامعه آماری را کلیه ی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان تشکیل داده اند (۳۰۰ کارمند)، و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان محاسبه گردید (۱۶۹ نفر) شیوه نمونه گیری نیز، نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. ابزار گردآوری داده های تحقیق، پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹) ظرفیت جذب دانش توسط کامیسون و فورس (۲۰۱۰) و پرسشنامه محقق ساخته انرژی سازمانی بود. پردازش های آماری لازم در دو سطح آمار توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار تحلیلی- کاربردی spss و نرم افزار لیزرل انجام شده است.

**یافته ی اول:** با توجه به آماره آزمون سبل (۳/۷۹) و سطح معناداری (۰/۰۰۴) ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب از طریق نقش میانجی گرانه متغیر انرژی سازمانی تأثیر غیرمستقیم ۲۹/۳ درصد دارد.

این یافته تحقیق ما با نتایج تحقیق الکسیو و همکاران (۲۰۱۹) همسو و هماهنگ می باشد.

در تبیین یافته ی تحقیق باید اشاره کرد که ساختار سازمانی از طریق بستر سازی و ایجاد زمینه ی مناسب باعث افزایش و آزاد سازی انرژی سازمانی می شود و انرژی سازمانی با افزایش انگیزه، نشاط و انرژی کارکنان منجر به ارتقای ظرفیت جذب دانش در سازمان می شود.

ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش دهی، کانال های ارتباط رسمی، تعیین مسؤولیت و تفویض اختیار تصمیم گیری را روشن می سازد. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد لذا ساختار سازمانی مطلوب می

تواند تسهیل کننده ی انرژی سازمانی در کارکنان باشد و انرژی سازمانی باعث افزایش انگیزه، شادابی و نشاط در بین کارکنان می باشد و با تغییر نگاه کارکنان نسبت به سازمان، وظایف و اهداف سازمانی، باعث می شود که کارکنان تلاش بیشتری در راستای تحقق اهداف سازمانی داشته باشند و در این راستا ظرفیت جذب دانش نیز افزایش می یابد.

**یافته دوم:** تاثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با ضریب مسیر ۰/۲۹۴ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. یافته های ما با نتایج برخی از پژوهش های پیشین از جمله با مومنی بادل و همکاران (۱۳۹۹)، دوکلام (۱۳۹۸)، ملاحسینی و همکاران (۱۳۹۸)، نجفی (۱۳۹۱)، الکسیو و همکاران (۲۰۱۹) و جیمز و همکاران (۲۰۱۱) همسو و هماهنگ است. در این پژوهش ها نیز تاثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب مورد تایید قرار گرفته است.

در تبیین یافته های تحقیق باید اشاره کرد که ظرفیت جذب یکی از پایه ای ترین توانایی های یادگیری است که سازمان ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به کمک آن می توانند دانش و اطلاعات بیرون از سازمان که برای آنها سودمند می باشد را شناسایی، و سپس نسبت به تطبیق خود با دانش شناسایی شده و نهایتاً درونسازی آن اقدام نمایند. همچنین، طبق نظر کامیسون و فورس (۲۰۱۰)، ظرفیت جذب یک ظرفیت پویا است که به بنگاه ها امکان خلق ارزش و به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی از طریق مدیریت دانش خارجی را فراهم می کند. ظرفیت جذب یک ظرفیت نظام مند و پویا است که به دو صورت بالقوه و تحقق یافته وجود دارد و پیاده سازی و تحقق واقعی ظرفیت جذب در سازمان ها نیاز به بستر و زمینه ی مناسب دارد و چنانچه یافته های این پژوهش نشان داد ساختار سازمانی مطلوب و مناسب از مهمترین عوامل موثر بر ظرفیت جذب است.

ساختار سازمانی مطلوب، تسهیل کننده ی ظرفیت جذب است، چراکه ساختار سازمانی در قالب قوانین و مقررات برای ایجاد نظم و ثبات رویه در رفتار، برای رسیدن به اهداف سازمان وضع شده اند. ساختار یک سازمان را می توان مجموعه راه هایی دانست که طی آن فعالیت های سازمانی به وظیفه های شناخته شده تقسیم و میان این وظایف، هماهنگی تامین شود. اجرای ساختار سازمان بیانگر ویژگی های درونی سازمان هستند که شدت یا ضعف هر کدام از آنها در شکل گیری کلی ساختار سازمانی موثر است. اگر ساختار سازمانی درست طراحی شود و منابع انسانی واجد شرایط در پستهای سازمانی گزینش شود و هدف مدیریت پیشرفت سازمانی توأم با پیشرفت کارکنان باشد مسلماً عملکرد افراد در مواجهه با تغییرات سازمانی، چالش ها و مشکلات مطلوب بوده، کارکنان می توانند خود را با همه شرایط تطبیق داده و فرایند جذب دانش نیز به بهترین نحو رخ دهد.

سنگ زیرین ساختار، نقش های افراد در سازمان و الگوی روابط میان نقشها، ساختار سازمانی را شکل میدهد، بنابراین ساختار را می توان انتظارات موجود از هر نقش و ارتباط میان آنها دانست. این نقش ها اغلب بوسیله شرح پست ها و شرح شغلها و اسناد مکتوب که حوزه مسئولیت و دامنه فعالیت هر شغل را مشخص می کنند، جنبه قانونی می یابد. ساختار آینه تمام نمای قواعد، مقررات، رویه ها، استانداردها، جایگاه تصمیم گیری، نحوه ارتباطات، تفکیک بخش ها، مشاغل و تلفیق آنها و سلسله مراتب اختیارات است. مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی، نمایان می شود که یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت ها، شیوههای ارتباطی و فرایندهای سازمانی است.

ساختاری که به طور مطلوب و بر اساس دموکراسی باشد و به توانایی های افراد احترام بگذارد، افراد را در فرایند تصمیم گیری ها مشارکت دهد و به افراد اجازه ی تصمیم گیری، نظردهی و استفاده از ظرفیت ها و توانایی های بالقوه و بالفعل را دهد، می تواند کارکنان را به این سکت هدایت نماید که نقاط ضعف خود و سازمان را بشناسند و سعی کنند که انواع

دانش ها و توانایی های مورد نیاز را چه از داخل و چه از خارج سازمان جذب نمایند و بهترین عملکرد را داشته باشند. بنابراین یکی از مهمترین و کلیدی ترین عوامل موثر بر ظرفیت جذب، چگونگی ساختار سازمانی است.

**یافته ی سوم:** تاثیر ساختار سازمانی بر انرژی سازمانی مولد با ضریب مسیر ۰/۶۱۵ در سطح اطمینان ۵۹ درصد معنادار می باشد.

این یافته تحقیق ما با نتایج تحقیق زنگنه و مکوندی (۱۳۹۵)، گرراهی مقدم و مکوندی (۱۳۹۲)، الکسیو و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد.

اگر سازمان را به عنوان مجموعه ای از افرادی که برای تحقق اهدافی معین همکاری می کنند تعریف کنیم باید برای دستیابی به این اهداف میان افراد یک تقسیم کار صورت گیرد و هر زیرمجموعه، جزیی از یک فعالیت را انجام دهند. این تقسیم کار موجب می گردد که چندگانگی به وجود آید یعنی هر کدام از افراد هدف خاصی را دنبال کنند. پس لازم است برای ایجاد یکپارچگی و تلفیق اهداف، میان کارهای تقسیم شده یک هماهنگی به وجود آید تا همه فعالیت های مجزا در جهت دستیابی به هدف کلی سوق داده شوند. ساختار سازمانی این هماهنگی را ایجاد کرده و جایگاه هر یک از افراد را در سازمان مشخص می کند. به عبارت دیگر ساختار سازمانی بین کلیه فعالیت ها و اهداف هماهنگی ایجاد می کند و یک نظم را جهت دستیابی به اهداف سازمانی به وجود می آورد اگر سازمان از ساختار سازمانی مطلوبی برخوردار باشد، کارمندان می توانند به خوبی از توانایی ها و انرژی سازمانی خود استفاده نموده و بر انرژی سازمانی مولد افزوده می شود. پینس و آرنسون بیان می کنند که انرژی سازمانی شامل سه وجه عاطفی، ادراکی و فیزیکی است و انرژی سازمانی حاصل فعل و انفعالات میان حالات عاطفی، ادراکی و فیزیکی پرسنل یک سازمان است. ایجاد محیطی آکنده از اعتماد متقابل و صداقت که کارکنان ترغیب شوند ضمن افزایش پتانسیل موجود نسبت به بالفعل در آوردن استعدادهای خود اقدام نمایند. بنابراین ساختار سازمانی و فضای سازمانی ارائه دهنده نگرش کارکنان نسبت به سازمان است که شامل سبک مدیریت، مشارکت در تصمیم گیری فراهم سازی سود و مزایا، خط مشی های پرسنلی، شرایط کاری و نردبان کارراه شغلی مناسب است. در فضای سازمانی گردش آزاد اطلاعات و عدم تمرکز سهم بسزایی در آزاد سازی انرژی کارکنان دارد. اگر ساختار سازمانی چارچوب روابط، وظایف و اختیارات میان واحدهای مختلف سازمانی را به خوبی تدوین نماید می توان انتظار داشت که انرژی کارکنان آزاد شده و شاهد افزایش انرژی و آزادسازی انرژی سازمانی مولد باشیم، به این معنا که ساختار تقویت کننده ی انرژی ها باشد و باعث شود که به طور مداوم کارکنان انرژی خود را افزایش و ارتقا دهند.

به عبارت بهتر، ساختار سازمانی مجموعه راه هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می کند و هماهنگی میان آن ها را فراهم می کند. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش دهی، کانال های ارتباط رسمی، تعیین مسؤولیت و تفویض اختیار تصمیم گیری را روشن می سازد. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش دهی و گزارش گیری از وظایف ساختار سازمانی است که می تواند منجر به افزایش انرژی سازمانی مولد شود.

یافته های تحقیق نشان داد که ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب با میانجی گری انرژی سازمانی مولد تاثیر دارد از این رو در راستای تعدیل ساختار سازمانی و حرکت به سوی ساختار سازمانی مطلوب این موارد پیشنهاد می شود: مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات مربوط به حیطه کاری که در جهت عدم تمرکز ساختار سازمانی؛ کم کردن دوباره کاری ها در

جریان مکاتبات اداری بین سطوح سازمان که در جهت کم کردن رسمیت ساختار سازمانی و ایجاد انعطاف در ساختار؛ دادن اختیارات و مسئولیت های متناسب با آن به افراد که در جهت عدم تمرکز در ساختار سازمانی و ساختار سازمانی را به گونه ای طراحی شود که در واکنش در برابر نیازهای در حال تغییر محیط انعطاف پذیر عمل کند.

### منابع و مأخذ

- بابامیری، م. ظهوری هرسینی، آ. طهماسبی، ر. مروتی، ذ. یوسفی افراشته، م. دهقانی، ی. (۱۳۹۴). **بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت برق منطقه ای کرمان**، مجله ارگونومی.
- باورصاد فرد، ب. (۱۳۹۸). «**بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شرکت پتروشیمی فجر با استفاده از الگوی کارت امتیازی متوازن**». تحقیقات مدیریت دولتی. سال هشتم. شماره ۲. صص ۴۹ الی ۶۲.
- بیگی نیا، ع. قاضی زاده، م. حیاتی، ش. (۱۳۹۶). **بررسی و اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی (مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی و انرژی پارس)**. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۸؛ (۳۱): ۲۰۷-۲۳۰.
- خواجه پور، ن. (۱۳۹۵). **طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشندها و پیامدهای زایندهای در کار در کارکنان یک شرکت صنعتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رضایی، ف. نوری، ا. عریضی، ح. (۱۳۹۰). **بی نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی گری عدالت سازمانی**، مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۲(۴)، ۴۰ - ۵۰.
- سلامات، ی. خدامرادی، م. (۱۳۹۸). **بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد پتروشیمی مارون (با استفاده از الگوی کارت امتیازی متوازن Bsc)**، دومین کنفرانس سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری تبریز.
- عبداللهی، ح. کمالی، م. مبارکی، ح. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه برون گرایی و درون گرایی با رضایت شغلی معلولان شاغل، مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۴(۴)، ۱۰۲۵-۱۰۴۲.
- عرب، ن. (۱۳۹۰). **رابطه تجربه بی نزاکتی در محیط کار، عواطف شغلی، ویژگی های شخصیتی و عدالت سازمانی با ارتکاب بی نزاکتی در محیط کار در بین پرستاران وابسته به تأمین اجتماعی استان اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- فروهر، م. قانع نیا، م. روزگار، م. (۱۳۹۵). **انرژی و اشتیاق شغلی مثبت در کار (نظریه، پژوهش، سنجش و کاربرد)**، تهران: ساوالان.
- فرهنگی، ع. عباس پور، ع. قاسمی، ر. غباچیان، ق. (۱۳۹۲). «**بررسی تأثیر فناوری های نوین ارتباطی و اطلاعاتی بر ساختار سازمانی و عملکرد شرکت های خدماتی: پیمایشی پیرامون مهندسان مشاور نقشه بردار**». *Journal of Information Technology Management*. «دوره شانزدهم»، شماره ۲۴. صص ۴۳ تا ۵۹.
- کریمی، م. عزتی، س. شفیعیان، د. (۱۳۹۴). **اثر قابلیت فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت، تمرکز بر زنجیره کارمند- مشتری- سود**. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. دوره نهم، شماره ۹. صفحه ۵۵-۶۷.

موحدی، م. معتمدی، م. کتال، ع. (۱۳۹۰). *بررسی نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت ارتباطات سیار استان*. منبع: پژوهشگر بهار ۱۳۹۰ شماره ۲۱.

Adeloye, D., David, R. A., Olaogun, A. A., Auta, A., Adesokan, A., Gadanya, M., Iseolorunkanmi, A., (2018), *Health Workforce and Governance: the Crisis in Nigeria, Human resources for health*, 15(1), 32.

Amah, O. E. (2018), *Leadership styles and relational energy: Do all leaderships styles generate and transmit equal relational energy?* South African Journal of Business Management, 49(1), 1-6.

Apeh, H. A. & Ezemaduka, T. Th. (2015), *Extroversion-introversion and subject preference as factors of academic performance among secondary school students in FCT, Abuja, International Journal of Novel Research in Education and Learning*, 2(4), 13- 21.

Armstrong, N. E. (2017), *A quality improvement project measuring the effect of an evidence-based civility training program on nursing workplace incivility in a rural hospital using quantitative methods*, Online Journal of Rural Nursing and Health Care, 17(1), 100-137.

Butt, T. H., Abid, G., Arya, B., Farooqi, S., (2020), *Employee Energy and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model*, The Service Industries Journal, 40(1-2), 133-157.

Jen., O., Tsu, Jr. (2012). *The conceptualisation and Business Model Innovation, The Oxford handbook of innovation management*, 20(18), 420-441

Klein .H, Linda.,K.salomn.,F (2015). *A review of literature on employee empowerment. Empowerment in Organization*, 5/4, pp. 203-204.

Liu, J.,swag., H. Jordan.tesume(2013). *Perspective of servant leadership and spirit in organization. A Dissertation presented for the degree Doctor of Philosophy*, Gonzaga University.

Massa, L., Tucci, C. L., (2013), *Business Model Innovation, The Oxford handbook of innovation management*, 20(18), 420-441 .

Mukhalipi, A., Shane, A., (2019), *A Determination of the Relationship between Emotional Intelligence and CriticalThinking among Human Resources Practitioners on theCopperbelt Province Zambia*, Open Access Library Journal,6(10), 1-9.

Nagano, M. S., Stefanovitz, J. P., Vick, T. E., (2018), *InnovationManagement Processes, their Internal Organizational Elementsand Contextual Factors: An Investigation in Brazil, Journal ofEngineering and Technology Management*, 33, 63-92.

Norton, T. A., Zacher, H., Ashkanasy, N. M., (2015), *Pro-Environmental Organizational Culture and Climate*.

Persecar, A., & Zhizak, c. (2020). *InnovationManagement Processes, their Internal Organizational Elementsand Contextual Factors: An Investigation in Brazil, Journal ofEngineering and Technology Management*, 33, 63-92.

Tanwang.,M . Sedra.,S.. (2018). *Employee perception of InnovationManagement Processes*, . Employee Relation, 27/4, pp. 357-359.

Vogel, B, (2015), *Organizational Energy, In K. S.Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), Oxford library of psychology*.The Oxford handbook of positive

Zheng, C., (2019), *Labor Relations and Human Resource Management in China*, Routledge.

---

**Abstract**

One of the organizations that seems to be in dire need of knowledge absorption capacity is the education organization. However, it should be kept in mind that the creation and institutionalization of recruitment capacity in the organization requires variables and antecedent factors, hence this research aims to investigate and analyze the impact of organizational structure on the recruitment capacity of employees with the mediating role of organizational energy in the education department of the province. Khuzestan was done. The method of this research was correlational and descriptive. The statistical population consists of all the employees of Khuzestan Education Organization (300 employees), and the sample size was calculated based on Morgan's table (169 people); The sampling method was stratified random sampling. Research data collection tool, Robbins organizational structure questionnaire (1989); The capacity of knowledge absorption was by Kamison and Force (2010) and the researcher-made questionnaire of organizational energy. The necessary statistical processing has been done at two levels of descriptive and analytical statistics using SPSS and Lisrel software. The findings showed that the effect of organizational structure on absorption capacity is significant with a path coefficient of 0.492 at the 95% confidence level. The effect of organizational structure on organizational energy is significant with a path coefficient of 0.516 at the 95% confidence level. Also, according to the Seville test statistic (3.79) and significance level (0.004), the organizational structure has an indirect effect of 29.3% on the absorption capacity through the mediating role of organizational energy. Therefore, adjusting complex and inflexible organizational structures and moving towards flexible and democracy-based structures can improve the absorption capacity and organizational energy, which ultimately improves the organization's productivity.

**Keywords**

organizational structure, capacity, recruitment of employees, organizational energy, administration, education, Khuzestan province.

---