

## بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا)

فرزاد مصافی<sup>۱</sup>، سهیل میرزائی محرمانی<sup>۲</sup>، رستم فخری‌نژاد<sup>۳</sup>، مهناز کارگر<sup>۳</sup>

### چکیده

مقاله حاضر به دنبال بررسی رابطه و تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا در سال ۱۳۹۹ است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا به تعداد ۹۵۰ نفر تشکیل می‌دهد که نمونه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش به تعداد ۲۷۴ نفر و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و پژوهش به روش همبستگی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که بعد از برآورد اعتبار و پایایی در بین پاسخگویان توزیع گردید. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از ضرایب آماری متناسب با نوع متغیرها (تکنیک تحلیل ساختارهای عاملی و تحلیل مسیر و به کمک نرم‌افزار لیزرل به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق و به منظور بررسی میانجیگری انرژی سازمانی، از روش رگرسیون سلسله مراتبی به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس) محاسبه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دهنده این موضوع است که ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی تأثیر دارد. زیرا تجزیه و تحلیل آماری بین این دو نشان دهنده معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر ۰,۴۹ می‌باشد و چون این مقدار بزرگتر از ۰,۳ می‌باشد، از این رو مورد تأیید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری بدست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** ساختار سازمانی، ظرفیت جذب دانش، انرژی سازمانی، آموزش و پرورش

<sup>۱</sup> کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آستارا

<sup>۲</sup> کارشناسی‌ارشد مدیریت بازرگانی - بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت s.mirzayy@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آستارا

## مقدمه

مزیت رقابتی سازمان‌ها بیش از آنکه وابسته به منابع فیزیکی آن‌ها باشد، به دانشی که در اختیار آن‌هاست بستگی دارد. خارج از مرزهای سازمانی منابعی از دانش وجود دارند که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آن‌ها می‌توانند قابلیت‌های رقابتی خود را توسعه دهند یا قابلیت‌های نوینی را خلق کنند (آذر، ۱۳۸۳). سازمان‌ها به نیروهای کارآمدی وابسته‌اند که به کسب و انتقال دانش حساس هستند و یادگیری از منابع داخلی و خارجی را مورد توجه قرار می‌دهند. کارکنان با توانایی بالا در جذب دانش، سطح جذب دانش سازمان را بهبود می‌بخشند و به بهبود نوآوری در عملکرد سازمان کمک می‌کنند (اردکانی و همکاران، ۱۳۸۹). از بین منابع سازمانی، دانش مهم‌ترین آن‌ها قلمداد شده است که یکی از مفاهیم مرتبط با دانش سازمانی، مفهوم ظرفیت جذب دانش است، مفهوم ظرفیت جذب دانش که اولین بار در سطح اقتصاد کلان مطرح گردید به توانایی یک اقتصاد در استفاده از اطلاعات و دانش تولید شده در خارج از مرزهای یک کشور اشاره دارد. خارج از مرزهای سازمانی منابعی از دانش وجود دارد که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آن‌ها می‌توانند قابلیت‌های نوینی را خلق کنند. در ادبیات سازمان و مدیریت در طی دهه ۱۹۸۰ این مفهوم در عملکرد یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گرفت اما با این وجود کارهای کوهن و لوینتال<sup>۱</sup> (۱۹۹۰-۱۹۸۹) نقطه عطفی در بکارگیری این مفهوم در تحقیقات سازمان و مدیریت به شمار می‌رود (حسینی و حاجی‌پور، ۱۳۸۶).

۱۴۲

از سوی دیگر، تحولات سریع تکنولوژی یک نیروی رقابتی قدرتمند تشکیل می‌دهد که مفاهیم استراتژیک قابل توجهی برای سازمان‌ها به همراه دارد (آذر، ۲۰۰۲؛ دی و همکاران، ۲۰۰۴؛ همیلتون، ۱۹۸۵). شومپتر (۱۹۳۴) به خوبی چنین تحولات تکنولوژیکی را بعنوان نیرویی از «تخریب خلاق» توصیف کرد که می‌تواند مزیت رقابتی همه موسسات درگیر در صنایع تحت تأثیر را از بین ببرد یا تقویت کند (لین و همکاران، ۲۰۰۶). تحقیقات تجربی اخیر با ترکیب ساختاری نظریه‌های یادگیری، شناخت مدیریتی و دیدگاه دانش‌محور بر قابلیت‌های محکم و پویا، سوابق پیشین ظرفیت جذب را آشکار می‌کنند. بنابراین مطالعات گسترده وسعت عوامل موثر را نشان داده که در سطوح مختلفی از تجزیه و تحلیل از جمله مدیریتی، بین سازمانی، درون سازمانی یا زیست محیطی یافت می‌شوند. طراحی سازمانی در سطح درون سازمانی بعنوان یک عامل کلیدی شناخته شده است که تأثیر مهمی بر ظرفیت جذب دارد متأسفانه علیرغم ارزش تئوریک که در طراحی سازمانی در رابطه با حمایت از ظرفیت جذب ایجاد می‌شود؛ شواهد تجربی محدود است و توافقی در مورد ماهیت رابطه بین ویژگی‌های ساختاری و قابلیت‌های سازمانی وجود ندارد (ولبردا و همکاران، ۲۰۱۰).

<sup>۱</sup> Cohen & Levintal

تحقیقات قبلی نشان‌گر زیربناهای موثر، شناختی و رفتاری یادگیری سازمانی است لذا با تکیه بر این بینش‌ها بررسی می‌کنیم که چگونه منابع مثبت موثر، شناختی و رفتاری اعضای سازمان بطور مشترک بعنوان یک منبع سطح بالاتر (یعنی انرژی سازمانی تولیدی) که می‌تواند توانایی‌های یادگیری سازمان‌ها را تقویت کند تجلی می‌یابد. انرژی سازمانی موثر "POE"، تجربه مشترک و نمایش تأثیر مثبت، برانگیختگی شناختی و رفتارهای غیرقابل مقایسه در بین اعضای واحد را ضبط می‌کند (کراس و همکاران، ۲۰۰۷).

متأسفانه، علیرغم اهمیت نظری که در طراحی سازمان در پشتیبانی از ظرفیت جذب ایجاد می‌شود، شواهد تجربی محدود است و توافق در مورد ماهیت رابطه بین ویژگی‌های ساختاری و قابلیت‌های سازمانی وجود ندارد. علاوه بر این، تحقیقات تجربی کاملی هنوز در مورد سازوکارهای اساسی ایجاد کننده این رابطه با دید مکتب سازمانی مثبت‌گرا (POS) وجود ندارد (زینعلی، ۱۳۹۹). مدل نظری این پژوهش پیش‌بینی می‌کند که طراحی ساختار سازمانی بر شدت POE تأثیر می‌گذارد که به نوبه خود توانایی یادگیری سازمان‌ها را نیز افزایش می‌دهد. دو جنبه ساختار سازمانی که در این مطالعه گنجانده شده است تمرکز و رسمی‌سازی است زیرا بر رفتارهای سازمانی که مربوط به یادگیری، نوآوری و مدیریت دانش است تأثیر می‌گذارد (هیرست و همکاران، ۲۰۱۱). لذا بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا در تحقیق حاضر از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است.

## ۱- مبانی نظری

توانایی یک شرکت برای دستیابی به رقابت استراتژیک یکی از فعالیت‌های موفق رقابتی در بازارهای جهانی است. اگرچه برای بسیاری از شرکت‌های بزرگ حیاتی باشد. برای مثال، هدف جک اسمیت مدیرعامل شرکت جنرال موتورز، توسعه فروش محصولات شرکت در خارج از آمریکا است. لذا، برای انجام موفقیت‌آمیز این هدف، کاربرد استراتژی‌های بین‌المللی توسط شرکت جنرال موتورز را امری حیاتی و الزامی می‌دانست. بعنوان بخشی از این استراتژی می‌توان به ساخت ماشین‌های گران‌قیمت در هلند، شورلت و بلیزر در روسیه، شورلت کورسیکال در آرژانتین و در چین نام برد (مقیمی، ۱۳۸۷). بعنوان مثال: شرکت پژو فرانسه توانسته با بکارگیری این استراتژی در ایران رقبای سرسخت خود را که در سایر نقاط جهان فراروی او هستند از دور خارج کند. شرکت‌هایی که از استراتژی‌های ملی- منطقه‌ای استفاده می‌کنند بوسیله ایجاد یک موقعیت خوب در بازار یا رقابت در بخشی از صنایعی که دارای اثربخشی بیشتری نسبت به کشورهای دیگر است اقدام به جداسازی خود از بازارهای جهانی که دارای رقبای قوی‌تری هستند می‌کنند. ساختار مناطق جغرافیایی بر علاقه ملی

تأکید می‌کند و کوشش‌های مدیران را در جهت تطابق با فرهنگ‌های مختلف سایر کشورها تسهیل می‌کند (صدق‌کار، ۱۳۹۶).

وجود ساختار یکی از ویژگی‌های اصلی هر سازمان است که براساس آن فعالیت‌ها، متفاوت از یکدیگر تفکیک شده و بین وظایف هماهنگی ایجاد می‌گردد هم‌چنین با وجود ساختار، روند تفویض اختیار، مسئولیت کنترل مقررات و استانداردها بین فعالیت‌ها و مجریان آن مشخص می‌شود (قاسمی و جاریانی، ۱۳۹۰). از دیدگاه رایبزنز، ساختار سازمانی سه جزء دارد: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز. این سه جزء با هم ترکیب شده و طرح‌های سازمانی مختلفی را ایجاد می‌کنند. عبارت دیگر سازمان بطور آگاهانه‌ها واحدهایی را بعنوان پاره سیستم در سیستم اصلی به وجود می‌آورند و میان این پاره سیستم‌ها الگوی ارتباط و تعامل مشخصی را حاکم می‌کنند. این تمایز درونی بین بخش‌ها و الگوهای ارتباطات میان آن‌ها را ساختار سازمانی می‌نامند. مینتزربرگ اشاره می‌کند که ساختار سازمان مجموعه راه‌هایی است که در طی آن فعالیت‌های سازمان به وظایف شناخته شده تقسیم و میان این وظایف هماهنگی ایجاد می‌شود.

ظرفیت جذب توانائی شناسایی ارزش اطلاعات جدید، استخراج، جذب و استفاده از آن برای اهداف تجاری می‌باشد و توانایی برای قادر ساختن شرکت‌ها در به دست آوردن و استفاده موثر از اطلاعات بیرونی به اندازه اطلاعات درونی است، بطوریکه بر نوآوری آن‌ها تأثیر بگذارد، هم‌چنین ظرفیت جذب می‌تواند بر اثربخشی فعالیت‌های نوآورانه تأثیر بگذارد (کوستوپولوس، ۲۰۱۱). ظرفیت جذب به دو قسمت بالقوه و واقعی تقسیم می‌شود. اکتساب و ترکیب در قسمت بالقوه و انتقال و بهره‌برداری در قسمت واقعی قرار دارد (آزاد و همکاران، ۱۳۸۸). مفهوم ظرفیت جذب دانش که اولین بار در سطح اقتصاد کلان مطرح گردید به توانایی یک اقتصاد در استفاده از اطلاعات و دانش تولید شده در خارج از مرزهای یک کشور اشاره دارد. خارج از مرزهای سازمانی منابعی از دانش وجود دارد که سازمان‌ها با بهره‌گیری از آن‌ها می‌توانند قابلیت‌های نوینی را خلق کنند. در ادبیات سازمان و مدیریت در طی دهه ۱۹۸۰ این مفهوم در عملکرد یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گرفت اما با این وجود کارهای کوهن و لوینتال (۱۹۸۹-۱۹۹۰) نقطه عطفی در بکارگیری این مفهوم در تحقیقات سازمان و مدیریت به شمار می‌رود (حسینی و حاجی‌پور، ۱۳۸۶).

ظرفیت جذب در اصل بعنوان توانایی برای شناخت، ترکیب و بکارگیری دانش بیرونی تعریف شده است (ابن‌الرسول، ۱۳۸۷). دانش بیرونی یک منبع بسیار مهم برای یادگیری تکنیک‌های جدید، حل مشکلات، ایجاد شایستگی‌های فردی و بنا نهادن موقعیت‌های نو برای سازمان‌ها است (اسکویی، ۱۳۸۶). مفهوم ظرفیت جذب دانش در واقع، یادگیری سازمان از محیط است. نوعی یادگیری که به جای تأکید بر دانش‌آفرینی از طریق تجربه درون سازمانی، به یادگیری از منابع دانش موجود در محیط توجه می‌کند (حاج کریمی و حاجی‌پور، ۱۳۸۷). کوهن و لوینتال (۱۹۹۰) چگونگی استفاده از دانش خارج سازمان را با مفهومی به نام «ظرفیت جذب

دانش» تبیین نموده‌اند. آن‌ها ظرفیت جذب را بعنوان توانایی شرکت برای یادگیری از دانش خارجی از طریق فرایندهای شناسایی، شبیه‌سازی و بهره‌برداری از دانش تعریف می‌کنند. لان و لاباتکین (۱۹۹۸) ظرفیت جذب دانش را توانایی یک شرکت در یادگیری از یک شرکت دیگر تعریف می‌کنند. کیم (۲۰۰۰) ظرفیت جذب دانش را قابلیت‌های یادگیری و مهارت‌های حل مسئله تعریف می‌کند. هرچند براساس بررسی‌های پیشین مانند تحقیقات آلن (۱۹۸۲) ظرفیت جذب بعنوان نتیجه جنبی از تلاش‌های تحقیق و توسعه سازمان در نظر گرفته می‌شد ولی آنان بیان می‌کنند که ظرفیت جذب نه تنها بصورت محصول فرعی از فعالیت‌های تحقیق و توسعه سازمان می‌باشد بلکه تنوع یا گستردگی مبنای دانش سازمانی، تجربه یادگیری قبلی، زبان مشترک، وجود واسطه‌های میان کارکردی و مدل‌های ذهنی و قابلیت حل مسئله اعضای سازمان را نیز شامل می‌شود (البرزی، ۱۳۸۴). وان دن بوش و همکارانش، سه ویژگی در جذب دانش را شناسایی کرده‌اند: بهره‌وری، دامنه و درجه‌ای از انعطاف‌پذیری. بهره‌وری در جذب دانش اشاره دارد به این دیدگاه که چگونه شرکت‌های مشخص، مقیاس هزینه و درآمدها را در اقتصاد دانش‌محور، تلفیق و بهره‌برداری می‌کند، و دامنه اشاره دارد به وسعت دانش شرکتی که قابل ترسیم است و انعطاف‌پذیری به میزانی که یک شرکت می‌تواند دسترسی‌های اضافی و پیکربندی مجدد به دانش موجود داشته باشد اشاره دارد.

از سوی دیگر، یکی از وظایف جدید مدیریت در سازمان‌های پست مدرن بوجود آوردن انرژی سازمانی و تمرکز بروی آن است. انرژی رهبران و مدیران عالی بر نوع حالت انرژی افراد موثر است. انرژی سازمانی را می‌توان به ۱۴۵ دو بخش شدت و کیفیت انرژی تقسیم نمود. شدت انرژی: به میزان و اندازه نیروی که در تمامی سطوح سازمان در جریان است و با خود جوش و خروش، تحرک و سرزندگی را به همراه دارد. زمانیکه شدت انرژی کم باشد اغلب کارکنان به سمت بی‌علاقگی سکون، دلزدگی از کار و عدم انعطاف‌پذیری سوق داده می‌شوند. کیفیت انرژی: کیفیت انرژی مثبت با حالاتی نظیر اشتیاق، لذت و رضایت از سازمان و شغل شناخته می‌شود و انرژی منفی ترس، ناامیدی و غم و اندوه را ببار می‌آورد (دین، ۱۹۹۸). براس و گوشال در یک مدل خلاقانه با بکارگیری دو بعد بالا چهار حالت انرژی سازمانی را ترسیم نمودند که معمولاً انرژی سازمانی در یکی از این نواحی قرار می‌گیرد. سازمان‌ها بسته به شدت و کیفیت انرژی می‌توانند در این مدل بطور مداوم در حالت حرکت باشند. با تجزیه و تحلیل شدت و کیفیت انرژی می‌توان حالت‌های سازمان را در مدل زیر مشخص کرد (براش، ۲۰۰۳). اگرچه اندازه‌گیری انرژی سازمانی تا حدودی مشکل است اما محسوس بودن آن غیرقابل انکار است و زمانی که با قدرت، مثبت و پایدار باشد، فرآیند تغییر و نوآوری را به همراه دارد (کونتینو، ۲۰۰۵). کونین معتقد است که انرژی سازمانی، تمایل، ظرفیت و پایداری یک سازمان در اجرای یک برنامه تغییر و نوآوری همه‌جانبه است، بنحویکه تمام نیروها با ذوق و شوق برای اجرای تغییر بسیج شوند (کونین، ۲۰۰۵).

پیتر شاو انرژی سازمانی را تحرک سازمانی و خروج سازمان از حالت سکون و یکنواختی به سمت شادابی و نشاط می‌داند. وی معتقد است که سازمان‌هایی که از انرژی بالاتری برخوردارند صعود به قله‌های پیشرفت با سرعت بالاتری در جریان است و کارکنان با حداکثر انرژی در راه رسیدن به آرمان‌ها و اهداف سازمان تلاش می‌کنند (شاو، ۲۰۰۶).

جورج و زهرا (۲۰۰۲) ساختارهای قبلی را به مجموعه‌ای از رویه‌های ثابت سازمانی و فرآیندهای استراتژیکی پیوند دادند که از طریق آن، شرکت‌ها این دانش را با هدف ایجاد یک ظرفیت سازمانی پویا کسب می‌کنند، شبیه‌سازی می‌کنند، انتقال داده و بکار می‌گیرند. باتوجه به نظریه جورج و زهرا (۲۰۰۲)، چهار ظرفیت یا فرایند اصلی سازمان چهار بعد ظرفیت جذب را تعیین می‌کنند که بصورت طبیعی ترکیب شده و برای تولید یک ظرفیت سازمانی پویا فعالیت می‌کنند. آنان این چهار فرایند را در دو مولفه کلی گروه‌بندی می‌کنند که عبارتند از: ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق یافته. ظرفیت جذب بالقوه ابعاد کسب دانش را تشکیل می‌دهد (هم ظرفیت برای ارزش‌گذاری دانش و هم ظرفیت برای کسب و شبیه‌سازی دانش). در مقابل، ظرفیت جذب تحقق یافته از انتقال و کاربرد دانش تشکیل می‌شود. آنان اظهار می‌کنند که ظرفیت جذب بالقوه از طریق انعطاف‌پذیری مدیریت و توسعه منابع و امکانات و ظرفیت جذب تحقق یافته از طریق توسعه محصولات و فرایندهای جدید روی مزیت رقابتی تأثیر می‌گذارند. یکی از وظایف جدید مدیریت در سازمان‌های پست مدرن بوجود آوردن انرژی سازمانی و تمرکز بروی آن است. انرژی رهبران و مدیران عالی بر نوع حالت انرژی افراد موثر است (دین، ۱۹۹۸). سازمان‌هایی که در ناحیه موثر قرار دارند نسبت به تهدیدات محیطی واکنش‌های مناسب‌تری از خود نشان می‌دهند. دسترسی به اطلاعات در این نوع سازمان‌ها بسیار سریع، مداوم و فراگیر است. ریسک‌پذیری، نوآوری و خلاقیت بشدت تشویق می‌شود. اما سازمان‌های دارای انرژی کم استانداردهای را ترجیح می‌دهند و اهداف فردی بر اهداف سازمانی ارجحیت پیدا می‌کند (کراس، ۲۰۰۳). آندرس الکسیو و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که طراحی سازمانی بر میزان بسیج منابع موثر، شناختی و رفتاری یک سازمان تأثیر می‌گذارد، که به نوبه خود اثربخشی فرآیندهای یادگیری مربوط به جذب و تبادل دانش در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف وولبردا و همکاران، نه مشخص کردن تمام روابط اساسی ساختار سازمانی و ضریب جذب و نه شناسایی روابط جدید است؛ آنها بر دو ویژگی ساختاری اصلی سازمان‌ها که در مقالات، مرکزی محسوب می‌شوند تمرکز می‌کنیم: تمرکز و رسمی‌سازی. داورپناه و هویدا (۱۳۹۸) نشان داد که ساختار سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن رابطه منفی و معناداری دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ساختار سازمانی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی قابلیت یادگیری سازمانی می‌باشند. نتایج تحقیق صدق کار (۱۳۹۶) نشان دهنده این موضوع بود که ساختار سازمانی و استرس شغلی بر بهره‌وری تأثیر دارد. ایهاوندی و مکوندی (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان

در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب پرداخته شده است و نشان می‌دهد که ساختار سازمانی و هریک از مولفه‌های آن تأثیر معناداری بر نوآوری کارکنان دارد. احمدی (۱۳۹۵) در تحقیقی ظرفیت جذب را بصورت توانایی شرکت در جذب و بهره‌برداری از دانش و عنصری اساسی در راه رسیدن به عملکرد مناسب و قابل قبول، نوآوری، و مزیت رقابتی تبیین می‌کند. مهاجر و همکاران (۱۳۹۴) نشان داده است که ظرفیت جذب دانش و ابعاد آن بر نوآوری سازمانی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان شرقی موثر است.

## ۲- روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می‌باشد. تحقیقات علمی را براساس هدف تحقیق به سه دسته تقسیم می‌کنند: تحقیقات بنیادی، کاربردی و تحقیق و توسعه (بازرگان، ۱۳۹۶). هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که بوسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد (خاکی، ۱۳۸۹). از نظر روش‌شناسی این تحقیق از نوع تحقیقات علمی می‌باشد. تحقیق علمی مشکل‌گشایی و پیگیری یک روش گام‌به‌گام، منطقی، منظم و دقیق برای شناسایی مشکلات، گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها و استنتاج‌های معتبر از آن‌هاست (سکاران، ۱۳۹۰). در تحقیق حاضر جامعه آماری عبارت است از: کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا به تعداد ۹۵۰ نفر می‌باشند.

۱۴۷

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{950 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{950 \times 0.05^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 274$$

در فرمول فوق معمولاً؛ حداکثر اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۰۵، ضریب اطمینان ۰/۹۵، t = ۱/۹۶ و مقادیر p و q (نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین) نیز هرکدام معادل ۰/۵ و حجم جامعه N در نظر گرفته می‌شود. به منظور گردآوری داده‌ها در این تحقیق، از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است که شامل دو بخش عمومی و اختصاصی است. بخش عمومی به جمعیت‌شناختی و یا دموگرافی نمونه آماری پرداخته است پرسشنامه اختصاصی نیز از سه قسمت، سوالات مربوط به ساختار سازمانی، ظرفیت جذب دانش و انرژی سازمانی تهیه گردیده است.

## جدول (۱) جدول تفکیکی سوالات پرسشنامه

منبع	شماره سوالات	ابعاد	متغیر
رابینز به نقل از امید (۱۳۸۵)	۱-۱۱	تمرکز	ساختار سازمانی
	۱۲-۱۷	رسمی‌سازی	
	۱۸-۲۳	پیچیدگی	
رجائی آذرخورانی (۱۳۹۱)	۲۴-۳۳		ظرفیت جذب دانش
احسان مکوندی (۱۳۹۴)	۳۴-۴۳		انرژی سازمانی

## - روایی و پایایی ابزار سنجش و اندازه‌گیری

در تحقیق حاضر به منظور شناسایی روایی پرسشنامه از نظرات استاد محترم راهنما و سایر اساتید روش تحقیق بهره گرفته شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه مربوط به این پژوهش، از این روش استفاده شده است. مجموع سوالات پرسشنامه که مشتمل بر ۴۳ سوال می‌باشد دارای ضریب آلفای ۰,۷۸۶ می‌باشد. همان‌گونه که جدول (۲) نشان می‌دهد ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده ۰,۷۸۶ می‌باشد که نشان از پایایی بالایی می‌باشد. ۱۴۸

## جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ

سؤالات مرتبط با	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ به دست آمده
ساختار سازمانی	تمرکز	۰,۷۸۳
	رسمی‌سازی	۰,۸۱۲
	پیچیدگی	۰,۷۴۵
ظرفیت جذب دانش	۱۰	۰,۸۳۳
انرژی سازمانی	۱۰	۰,۷۶۰
مجموع سوالات	۴۳	۰,۷۸۶



### ۳- یافته‌ها

متغیر ساختار سازمانی: باتوجه به نتایج بدست آمده مشاهده گردید که نمره متغیر ساختار سازمانی دارای میانگین ۳,۹۶ و انحراف معیار ۰,۹۶۸ می‌باشد و از آنجا که دارای میانگین ۳,۹۶ است می‌توان گفت که نمره متغیر ساختار سازمانی بیش از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است. باتوجه به نتایج بدست آمده مشاهده گردید که نمره متغیر تمرکز دارای میانگین ۴,۰۱ و انحراف معیار ۰,۵۵۸ می‌باشد. چنانچه مشاهده می‌شود دارای میانگین ۴,۰۱ است یعنی می‌توان گفت که نمره تمرکز بیش‌تر از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است. همچنین مشاهده گردید که نمره متغیر رسمی‌سازی دارای میانگین ۴,۴۵ و انحراف معیار ۰,۶۳۴ می‌باشد. از آنجا که دارای میانگین ۴,۴۵ است یعنی می‌توان گفت که نمره رسمی‌سازی بیش از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است. نمره متغیر پیچیدگی دارای میانگین ۴,۱ و انحراف معیار ۰,۸۹۰ می‌باشد. از آنجا که دارای میانگین ۴,۱ است یعنی می‌توان گفت که نمره پیچیدگی بیش از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است. نمره متغیر انرژی سازمانی دارای میانگین ۴,۰۵ و انحراف معیار ۰,۸۸۰ می‌باشد. از آنجا که دارای میانگین ۴,۰۵ است می‌توان گفت که نمره انرژی سازمانی بیش‌تر از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است. نمره متغیر ظرفیت جذب دانش دارای میانگین ۴,۱۸ و انحراف معیار ۰,۹۰۵ می‌باشد. از آنجا که دارای میانگین ۴,۱۸ است می‌توان گفت که نمره متغیر ظرفیت جذب دانش بیش‌تر از حد متوسط مورد انتظار طیف (۳) است.

### ۳-۱- تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها می‌بایست با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی رویی سازه را مورد آزمون قرار دهیم. آزمون برازندگی در تحلیل تأییدی و مسیر، شاخص RMSEA، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کم‌تر از هشت درصد، شاخص  $\frac{x^2}{df}$  کم‌تر از سه و (GFH, CFL, IFI, NNFI) بالاتر از ۹۰ درصد می‌باشد. مقدار (T-Value) ضرایب معنی‌داری هر متغیر نیز بزرگ‌تر از ۲ و کوچک‌تر از ۲- باشد، مدل از برازش خوبی برخوردار است یا عبارتی تقریبی معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. از آنجا که در این بخش، خروجی نرم‌افزار بدون تغییر آورده شده است، قبل از مشاهده خروجی نرم‌افزار، جهت شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مکنون و مشاهده‌ای، جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳) راهنمای شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مدل

متغیر	ابعاد	نام اختصاری
ساختار سازمانی (sakhtar)	تمرکز	tamarkoz
	رسمی سازی	rasmi
	پیچیدگی	pichidegi
ظرفیت جذب دانش	zarfiat	
انرژی سازمانی	energy	

## ۳-۲- بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق بیش‌تر از ۰,۰۵ است و همچنین باید خاطر نشان کرد نرم‌افزار Spss طبق قضیه حد مرکزی نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۱۵۰

جدول ۴) توزیع نرمال متغیرها

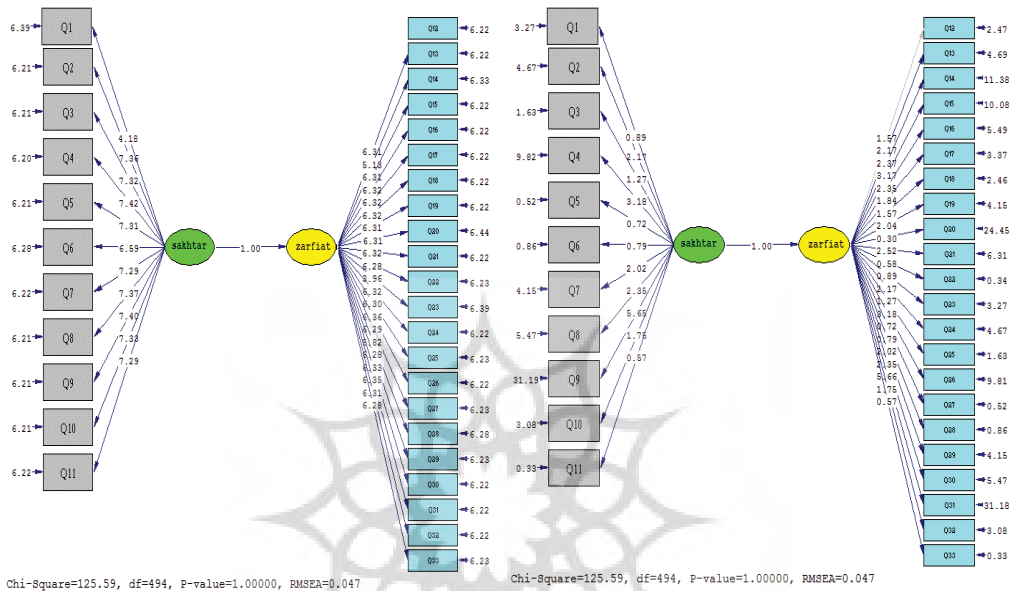
معنی داری	کولموگروف اسمیرنوف	مولفه
۰,۰۸۵	۲,۵۵	ساختار سازمانی
۰,۰۶۷	۳,۰۳	تمرکز
۰,۰۹۱	۲,۷۸	رسمی سازی
۰,۰۸۶	۲,۸۶	پیچیدگی
۰,۰۹۳	۳,۱۶	انرژی سازمانی
۰,۱۰۱	۲,۹۷	ظرفیت جذب دانش

Test distribution is Normal

## ۳-۳- آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی

تحقیق، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.



نمودار (۲) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در

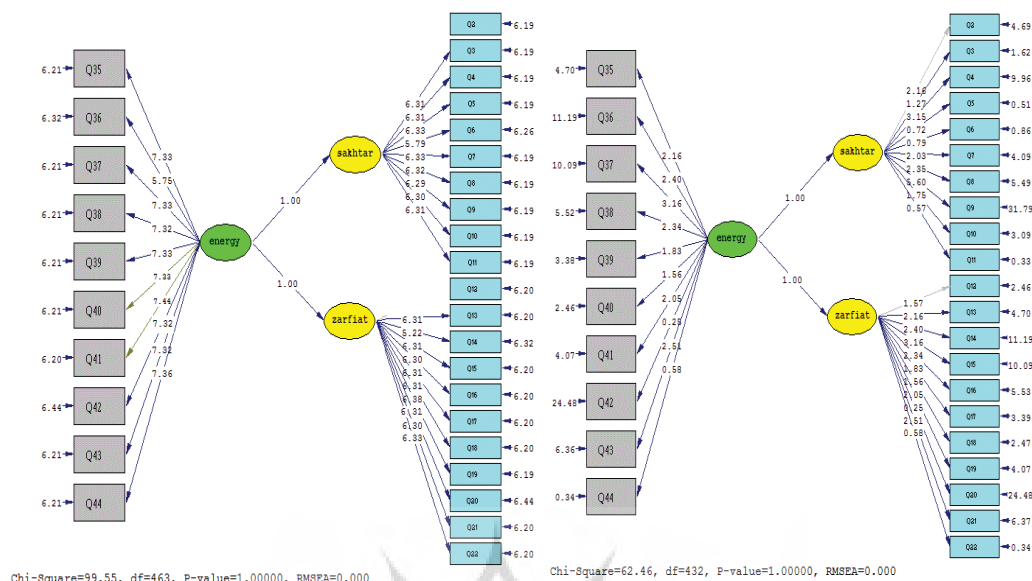
حالت معنی‌داری

نمودار (۱) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در

حالت استاندارد

جدول (۵) شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

X2/df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	NNFI	IFI
494	0.047	0.03	0.089	0.93	0.90	0.95



نمودار (۳) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در

حالت معنی‌داری

حالت استاندارد

۱۵۲

جدول (۶) شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

X2/df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	NNFI	IFI
492	0.049	0.03	0.71	0.95	0.92	0.92

همانطور که در قسمت قبلی ثابت کردیم، از آنجائیکه توزیع ما نرمال تشخیص داده شد (نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، همبستگی متغیرها آزمون شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.5 انجام شده است. نتایج حاصل از خروجی‌های لیزرل نشان می‌دهد که نسبت مجذور کای به درجه آزادی کمتر از سه است و سایر شاخص‌های برازندگی برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهند. جدول زیر ضریب معنی‌داری و نتایج فرضیه‌های مطرح شده را بطور خلاصه نشان می‌دهد.

## جدول (۷) نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	معناداری	استاندارد	فرضیه‌ها
تأیید	۰,۴۹	۰,۰۳	تمرکز بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تأیید	۰,۴۹	۰,۰۳	رسمی‌سازی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تأیید	۰,۴۹	۰,۰۳	پیچیدگی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
تأیید	$۰,۴۹ = ۰,۴۹ + (۰,۰۳ \times ۰,۰۳)$		ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

در فرضیه اصلی پژوهش ادعا شده بود که ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می‌دهد باتوجه به جدول (۴-۱۹)؛ عدد اثر کل برای این متغیر عدد ۰,۴۹ بدست آمده که بزرگ‌تر از ۰,۳ می‌باشد از این‌رو همبستگی مطلوب برقرار می‌باشد و می‌توان اینگونه استنباط کرد که متغیر ظرفیت جذب دانش تأثیر انرژی سازمانی بر ساختار سازمانی را به میزان ۰,۴۹ واحد تعدیل می‌نماید.

۱۵۳

## جدول (۸) آزمون فرضیات تعدیل‌گر

نتیجه	مقدار بنای استاندارد				فرضیه	
	$\beta 3$	$\beta 2$	BI			
تأیید	ظرفیت جذب دانش و انرژی سازمانی	تمرکز و انرژی سازمانی	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	نقش انرژی سازمانی در تمرکز بر ظرفیت جذب دانش
	۸۸۲۰.	0.766	۱,۱۷	$\times 0.766$	$۸۸۲ + (0.۵۰۲۰)$	۵۰۲۰.
تأیید	ظرفیت جذب دانش و انرژی سازمانی	رسمی‌سازی و انرژی سازمانی	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	نقش انرژی سازمانی در رسمی‌سازی بر ظرفیت جذب دانش
	۰,۸۸۲	813.۰	1.51	$\times 0.813$	$۸۸۲ + (0.۷۹۹۰)$	۰,۷۹۹
تأیید	ظرفیت جذب دانش و انرژی سازمانی	پیچیدگی و انرژی سازمانی	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	نقش انرژی سازمانی در پیچیدگی بر ظرفیت جذب دانش
	۰,۸۸۲	797.۰	۱,۵۱	$\times 0.797$	$۸۸۲ + (0.۸۱۴۰)$	۰,۸۱۴

باتوجه به جدول (۸) ملاحظه می‌گردد، از آنجائیکه در تمامی متغیرها مقدار بتای کل بیش‌تر از  $0,3$  بدست آمده از این‌رو تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفته‌اند و با این اوصاف می‌توان اینگونه استنباط کرد: فرضیه فرعی شماره ۱ پژوهش حاکی از اینست که تمرکز بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. که باتوجه به اینکه مقدار اثر کل بدست آمده برای این رابطه بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی شماره ۲ پژوهش حاکی از اینست که رسمی‌سازی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. که باتوجه به اینکه مقدار اثر کل بدست آمده برای این رابطه بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی شماره ۳ پژوهش حاکی از اینست که پیچیدگی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. که باتوجه به اینکه مقدار اثر کل بدست آمده برای این رابطه بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۱۵۴

### نتیجه‌گیری

تجزیه تحلیل آماری نشان می‌دهد عدد اثر کل برای این متغیر عدد  $0,49$  بدست آمده که بزرگ‌تر از  $0,3$  می‌باشد از این‌رو همبستگی مطلوب برقرار می‌باشد و می‌توان اینگونه استنباط کرد که متغیر ظرفیت جذب دانش تأثیر انرژی سازمانی بر ساختار سازمانی را به میزان  $0,49$  واحد تعدیل می‌نماید. تجزیه و تحلیل انجام شده با استفاده از آزمون رگرسیونی چندمتغیره از داده‌ها در مورد فرضیه اول نشان داد، مقدار اثر کل (مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم) بدست آمده برای این رابطه  $(1,17)$  بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. تجزیه و تحلیل انجام شده با استفاده از آزمون رگرسیونی چندمتغیره از داده‌ها در مورد فرضیه دوم نشان داد، مقدار اثر کل (مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم) بدست آمده برای این رابطه  $(1,51)$  بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. تجزیه و تحلیل انجام شده با استفاده از آزمون رگرسیونی چندمتغیره از داده‌ها در مورد فرضیه دوم نشان داد، مقدار اثر کل (مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم) بدست آمده برای این رابطه  $(1,51)$  بالاتر از  $0,6$  بدست آمد، از این‌رو این همبستگی بسیار مطلوب است و بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یافته‌های این فرضیه با نتایج داورپناه و رضاجو

(۱۳۹۸)، ایپه‌وندی و مکوندی (۱۳۹۶)، احمدی (۱۳۹۵)، صدق کار (۱۳۹۶)، نواب مهاجر و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

باتوجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

باتوجه به اینکه در فرضیه اصلی تحقیق مشخص شد: «ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد». براساس نتایج مطالعه، ابعاد پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، روابط مبتنی بر اعتماد، روابط تعاملی برون‌گرا و روابط عاطفی فراگیر در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا بالا بود که برخی از آن‌ها متناسب با ساختار اداره بودند، چراکه ساختار مطلوب اداره، ساختاری است که در آن پیچیدگی (تخصص) بالا، رسمیت‌گرایی متعادل، تمرکزگرایی پایین، اعتماد بالا، روابط تعاملی بالا و روابط عاطفی بالا، حاکم باشد. لذا به مسئولان اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا پیشنهاد می‌شود که سطوح سازمان، تعداد دایر و عناوین شغلی را کاهش دهند.

باتوجه به اینکه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد «تمرکز بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد» لذا پیشنهاد می‌گردد که تصمیم‌گیری در سازمان بصورت نیمه متمرکز و مدیران به تفویض اختیار اقدام کنند. یعنی بعضی از اختیارات را در سطوح عالی سازمان به سطوح پایین‌تر انتقال و باعث شکل‌گیری فرهنگ مشارکت در سازمان گردند.

باتوجه به اینکه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد «رسمی‌سازی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد». لذا پیشنهاد می‌گردد از مقررات رسمی زیاد کاسته و تا حدودی به اعضاء اجازه اختیار عمل در کارها و فعالیت‌هایشان را بدهند.

باتوجه به اینکه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد «پیچیدگی بر ظرفیت جذب دانش با میانجیگری انرژی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان آستارا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد» لذا پیشنهاد می‌گردد بعضی از تصمیمات را به دیگران واگذار کنند و خود به تصمیمات مهم‌تر بپردازد، اعضاء را در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت دهند و با ایجاد رابطه عاطفی با آن‌ها و نهادینه کردن آن در ساختار سازمانی زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را در اعضاء ایجاد کنند. به ارتباط دانشگاه و جامعه و دانشگاه و صنعت توجه لازم را مبذول دارند.

## فهرست منابع

## فارسی:

- ۱- آذر، عادل و مومنی، منصور (۱۳۸۳)، **آمار و کاربرد آن در مدیریت**، چ ۱، تهران: انتشارات سمت.
- ۲- ابن‌الرسول، اصغر و احمدی، مریم (۱۳۸۷)، «ارزیابی عوامل موثر در تحقق سازمان‌های نوآور»، **مجله عصر فناوری اطلاعات**، ش ۳۶.
- ۳- اردکانی، سعید و همکاران (۱۳۸۹)، «تحلیلی بر نوآوری در صنعت خودروسازی؛ با کاربرد مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)»، **فصلنامه مدیریت صنعتی**، دوره ۲، ش ۴.
- ۴- ایپاوندی، بهنام و مکوندی، فواد (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر نوآوری کارکنان (شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب)»، **دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه**.
- ۵- اسکویی، شعله (۱۳۸۶)، «رسانه ملی از تدوین استراتژی تا اجرای آن»، **مجله افق رسانه**.
- ۶- البرزی، صدراله (۱۳۸۴)، «مدیریت دانش»، **مجله بنیاد علوم خلاقیت‌شناسی و نوآوری**.
- ۷- بازرگان، عباس (۱۳۹۶)، **مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری**، تهران: انتشارات دیدار.
- ۸- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۹)، **روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی**، چ ۷، تهران: انتشارات بازتاب.
- ۹- سکاران، اوما (۱۳۹۰)، **روش‌های تحقیق در مدیریت**، چ ۱، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ۱۰- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۳)، **مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی**، چ ۱۰، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۱- حسینی، محمود و حاجی‌پور، بهمن (۱۳۸۶)، «تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری: شرکت‌های دارویی کشور»، **فصلنامه مدرس علوم انسانی**، دوره ۱۲، ش ۶.
- ۱۲- حاج کریمی، عباس و حاجی‌پور، بهمن (۱۳۸۴)، «طراحی مدل اندازه‌گیری ظرفیت جذب: مطالعه موردی صنایع دارویی کشور»، **پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**.
- ۱۳- حاج کریمی، عباس و حاجی‌پور، بهمن (۱۳۸۶)، «طراحی مدل اندازه‌گیری ظرفیت جذب: مطالعه موردی صنایع دارویی کشور»، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران**.
- ۱۴- حسینی، محمود و حاجی‌پور، بهمن (۱۳۸۶)، «تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری: شرکت‌های دارویی کشور»، **فصلنامه مدرس علوم انسانی**، دوره ۱۲، ش ۶.
- ۱۵- داورپناه، سیده‌ایته و همکاران (۱۳۹۸)، «سنجش روابط علی بین ادراک دانشجویان از کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی و خودراهبری یادگیری آنان به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری»، **پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی**، دوره ۷، ش ۲.



- ۱۶- رابینز، استیفن پی، دی و سنزو، دیوید ای (۱۳۸۷)، **مبانی مدیریت**، ترجمه: سید محمد اعرابی و همکاران، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۷- زینعلی، جواد و حسین بیگی، علیرضا (۱۳۹۹)، «تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت جذب در شرکت فولاد غدیر نی ریز»، **ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران**.
- ۱۸- صدق‌کار، الهام (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه ساختار سازمانی و استرس شغلی با تعدیل‌گری بهره‌وری سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت گاز استان گیلان)»، **پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا**.
- ۱۹- قاسمی، محمدرضا و جاریانی، سعید (۱۳۹۰)، «شناسایی و تعیین میزان اهمیت عوامل تأثیرگذار در ساختار پروژه‌های عمرانی با استفاده از مدل‌های تعالی و ارزیابی عملکرد»، **هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت پروژه، انجمن مدیریت پروژه ایران**.
- ۲۰- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۷)، «بکارگیری ابعاد ساختار سازمانی مراکز خدمات درمانی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های یزد)»، **مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمانی شهید صدوقی یزد، دوره ۱۷، ش ۲**.

#### لاتین:

- 21- Adner, R. (2002). When are technologies disruptive? A demand-based view of the emergence of competition. *Strat. Manag. J.* 23 (8), 667-688.
- 22- Brush. H. and Goshoal. S. Unleashing organizational energy. *MIT SLOAN Management Review*, 45(2003): 45-51.
- 23- Cross. R, Baker .w, Parker . A. (2003). What creates energy in organizations ? *MIT sloan Management Review*, 44, 51-56.
- 24- Contino, M .S.(2005). Finding the key indicators of performance management success. *Cost Management*. September / October, 24-30.
- 25- Dean j. W, and et al.(1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 2, 341-352.
- 26- Hamilton, W.F.(1985). Corporate strategies for managing emerging technologies. *Technol. Soc.* 7 (2e3), 197-212.
- 27- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, and financial performance. *Journal of Business Research* , Volume 64, pp. 1335-1343.
- 28- Quinn,R. W,Dutton.J. E. (2005).Coordinating as energy in-conversation. *Academy of Management Review*, 30, .36-57.
- 29- Shaw, P. (2006). The 4 Vs of leadership: vision, values, value-added and vitality. NJ, Capstone.
- 30- Zahra, S. A. & George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension, *Academy of Management Review*, 27(2): 185- 203.