مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۳ شماره صفحه ۹۷-۷۵

نقش میانجی هویت سازمانی در ارتباط با ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی(مورد مطالعه: معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک شهر ارومیه)

***شیرین باقرزاده محاسفی،** دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

بهناز مهاجران، دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی در میان معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. پژوهش حاضر از نظر اهداف خود جز تحقیقات کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و مدل معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک شهر ارومیه (۵۰۰ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و از طریق جدول مورگان ۲۱۷ نفر به عنوانه نمونه انتخاب شدند. برای سنجش ساختار سازمانی از پرسش‌نامه رابینز، برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسش‌نامه تالبوت برای سنجش ظرفیت یادگیری سازمانی از پرسش‌نامه چیوا وهمکاران و برای سنجش هویت سازمانی از پرسش‌نامه چنی استفاده شد. روایی پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۷، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS28 و Smart PLS4 تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی اثر مستقیمی ندارد. ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیم وجود دارد. ساختار سازمانی بر هویت سازمانی اثر مستقیم وجود دارد. هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی اثر مستقیم وجود دارد. هویت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیمی ندارد. ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی اثر غیر مستقیم وجود دارد. ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی اثر غیر مستقیم وجود ندارد. این یافته‌ها نه‌تنها روشنگری درباره رابطه بین اجزای کلان سازمان ارائه می‌دهند بلکه به مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی کمک می‌کنند تا بهترین استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریتی را برای ارتقاء عملکرد و توسعه‌یادگیری در سازمان‌ها اتخاذ کنند.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، عملکرد سازمانی، ظرفیت یادگیری سازمانی، هویت سازمانی، معلمان ابتدایی.

* نویسنده مسئول: Shirinbgz8@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۸/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۳۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.1/ Spring 2024 Page 75-97

The Mediating Role of Organizational Identity in Relation to Organizational Structure on Organizational Performance and Organizational Learning Capacity (Case Study: Girls' Public Elementary Theachers of District 1 of Urmia City)

*Shirin Bagherzadeh Mohasefi, MA in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Behnaz Mohajeran, Associate Professor of educational administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Abstract

The main purpose of this research was to investigate the effect of organizational structure on organizational performance and organizational learning capacity with the mediating role of organizational identity among public primary school teachers of girls in District One of Urmia City in the academic year 2022-2023. The current research is applied research in terms of its goals, and according to the nature of the subject and the goals of the descriptive research, it was a correlational and structural equation model. The statistical population of the research included all the teachers of public primary schools for girls in the first district of Urmia city (500 people). 217 people were selected as a sample using the simple random sampling method and through Morgan's table. Robbins questionnaire was used to measure organizational structure, Talbot questionnaire was used to measure organizational performance, Chiva et al. Using Cronbach's alpha, 0.93, 0.97, 0.91, and 0.89 were obtained, respectively. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and structural equation model using SPSS28 and Smart PLS4 software. The findings of the research showed that organizational structure does not have a direct effect on organizational performance. There is a direct effect between organizational structure and organizational learning capacity. There is a direct effect between organizational structure and organizational identity. There is a direct effect between organizational identity and organizational performance. Organizational identity has no direct effect on organizational learning capacity. There is an indirect effect between organizational structure and organizational performance with the mediating role of organizational identity. There is no indirect effect between organizational structure on organizational learning capacity and the mediating role of organizational identity. These findings not only provide insight into the relationship between the major components of an organization but also assist organizational managers and decision-makers in adopting the best management strategies and policies to enhance performance and foster organizational learning within their organizations.

Keywords: Organizational Structure, Organizational Performance, Organizational Learning Capacity, Organizational Identity, Primary School Teachers.

* Corresponding author: Shirinbgz8@gmail.com

Receiving Date: 5/11/2023 Acceptance Date: 20/1/2024

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

مقدمه

تعامل بین ساختار سازمانی، عملکرد سازمانی، ظرفیت یادگیری سازمانی و هویت سازمانی موضوعی است که در مطالعات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. درک پویایی این عناصر برای شکل‌دهی استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریت مؤثر در موسسات آموزشی حیاتی است. در این زمینه، مطالعه حاضر به بررسی مورد خاص معلمان ابتدایی مدارس دخترانه می‌پردازد تا نقش واسطه‌ای هویت سازمانی را در رابطه بین ساختار سازمانی، عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی بررسی کند. این تحقیق با بررسی اثر میانجی هویت سازمانی به دنبال روشن کردن چگونگی تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری در زمینه خاص مدارس ابتدایی دولتی دخترانه است. بینش‌های حاصل از این مطالعه نه تنها به ادبیات دانشگاهی کمک می‌کند، بلکه مفاهیم عملی را برای مدیران آموزشی و تصمیم‌گیرندگان ارائه می‌دهد و آنها را قادر می‌سازد تا استراتژی‌های مؤثری را با هدف افزایش عملکرد سازمانی و تقویت ابتکارات یادگیری در محیط‌های آموزشی طراحی و اجرا کنند. امروزه سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود به شکل فزاینده‌ای خود را با محیط پویا و در حال تغییر سازگار می‌کنند لذا آموزش و پرورش برای بقای خود باید بتواند خود را با این محیط پویا سازگار کند (Salari & Rihaknejad, 2021). نوع عملکرد پرسنل سازمان‌ها می‌تواند در این سازگاری، کمک کننده باشد. لذاعملکرد معلمان در آموزش و پرورش یکی از متغیرهایی است که مورد توجه پژوهشگران است. عملکرد سازمانی به چگونگی وظایف و ماموریت و فعالیت‌های سازمان و نتایج آن اشاره دارد و عملکرد صحیح و مناسب در سازمان منجر به بهره‌وری و سودآوری در سازمان می‌شود (Salavatchi, 2020). وجود رقابت و تلاش همه جانبه سازمان‌ها برای بهتر بودن و کسب جایگاه بالا موجب توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی است (Song et al, 2023) ، لذا یکی از راهبردهای مناسب برای بهبود عملکرد سازمان توجه به دانش سازمان و مدیریت آن می‌باشد که موجب توانمند سازی افراد برای بروزرسانی دانش می‌شود (Fanaei et al,2023). یافته های پژوهش های پیشین نشان می‌دهدکه متغییر های مختلفی با عملکرد کارکنان ارتباط دارند که یکی از عوامل مربوط به عملکرد، ظرفیت یادگیری سازمانی است (Choi et al, 2023).

ظرفیت یادگیری سازمانی به مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی، دستور العمل‌ها وشیوه‌های مدیریت بستگی دارد که احتمال وقوع یادگیری را بیشتر یا کمتر می‌کند (Hörbe et al, 2021). با توجه به تغیرات پی در پی که در جهان شاهد آن هستیم و آن را مدیون پیشرفت‌های علمی بشر می‌دانیم سازمان‌ها در تلاش هستند برای ادامه حیات خود هم پای این تغییرات حرکت کنند با توجه به اینکه سازمان با مشکلات جدید و متعدد دست و پنجه نرم می‌کنند نیاز به بروز رسانی اطلاعات و دانش کارکنان و مدیران موضوعی تامل برانگیز است. یادگیری سازمانی سهم بزرگی در تحقیقات و شیوه‌های مدیریت سازمان دارد و هم‌چنین نقش مهمی برای رسیدن به اهداف سازمانی ایفا می‌کند، لذا سازمان‌ها برای بالا بردن عملکرد سازمان، شروع به پذیرش یادگیری سازمانی و بالا بردن ظرفیت آن در سازمان‌ها کرده‌اند (Hussain et

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

al, 2023). از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده می‌توان به وضوح اهداف در سازمان، تعهد به یادگیری، بحث ازاد بین افراد و کنجکاوری برای یافتن تجربیات جدید اشاره کرد (Shams, 2019). یادگیری سازمانی یک امر ثابت و یک باره نیست بلکه باید تلاش کنیم به صورت مستمر ظرفیت یادگیری سازمانی (Organizational Learning Capacity) را بهبود و توسعه ببخشیم (Chiva et al (2019. ظرفیت یادگیری سازمانی را فرایندی یاد کردند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگیری موجب بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می‌شود (Choi et al, 2023). از عوامل موثر در توسعه و ایجاد سازمان یادگیرنده محیط، یادگیری و توانمند سازی است (Reisi et al, 2019). عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با متغیرهای زیادی در ارتباط است که یکی از آن‌ها ساختار سازمانی است.

یکی از عوامل توانمند سازی، مربوط به ساختارهای توانا ساز است که با روش‌های حل مسئله و مشارکتی سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Huang et al, 2016). ساختار سازمان، آناتومی سازمان است و کارکرد سازمان از خلال ساختار سازمانی انجام می‌شود ساختار سازمانی به منزله چارچوبی است که تفاوت جایگاه‌ها، وضع قواعد و حدود اختیارات تمرکز می‌کند، هدف ساختار سازمانی کاهش عدم اطمینان در رفتار های کارکنان و قانونمند سازی است و موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر می‌شود و می‌تواند در رفتار آن‌ها تاثیر بگذارد(Shams, 2019). وجود ابزار و تجهیزات پیشرفته، نیروی انسانی کارامد، روش-های اجرایی، فضای کار متعادل و مهم‌تر از آن‌ها ساختار سازمانی متناسب با ماهیت سازمان از جمله بایدهای نیل به اهداف سازمانی به حساب می‌آیند (Falahi et al, 2020). از جمله طبقه بندی‌هایی که برای ساختار سازمانی وجود دارد می‌توان به ساختار شبکه‌ای، ساختار تار عنکبوتی، ساختار ستاره‌ای، ساختار تیمی، ساختار افقی، ساختار عمودی، ساختار محتوایی اشاره کرد (Falahi et al, 2019).عوامل ساختار سازمانی به سه دسته‌ی فنی، پیرامونی و انسانی تقسیم می‌شود (Akbari & Asgari, 2021. یک مرحله کلیدی در زندگی هر سازمان، تاسیس و آغاز فرایند آن است که در مراحل ابتدایی، بنیان گذاران با تصمیماتی نظیر: چگونه در میان رقبا باقی بمانیم و بهترین باشیم، چه کسی با چه هویتی را جذب کنیم، آیا افراد هم خوانی لازم با سازمان را دارند و... که با متغییر هویت سازمانی به پاسخ این چنین سوالاتی می-توانند برسند (Oliver & Vough, 2020). لذا یکی از متغیرهای مهم دیگر در سازمان، هویت سازمانی است.

هویت سازمانی ادراک یکی بودن با سازمان است و هویت سازمانی افراد نشان دهنده ویژگی‌های منحصر به فردی است که افراد آن‌ها را با عضویت در یک سازمان، مربوط می‌دانند هم‌چنین هویت یابی کارکنان موجب نتایج مثبت در افزایش وفاداری، کاهش غیبت و ترک شغل می‌گردد (Ali Sultani et al, 2020). این تعریف از هویت سازمانی، احساس یگانگی و تعلق اعضای سازمان و پیوند آن‌ها با سازمان را ایجاد می‌کند و با ایجاد چنین شرایطی اغلب، افراد واکنش‌های شخصی و جمعی نسبت به تهدیدهای سازمانی را از خود نشان خواهند داد (Harikkala-Laihinen, 2022). بر اساس تعریف

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Albert(1985) هویت سازمانی را به عنوان یک پدیده ذهنی تعریف کرد که دارای سه ویژگی تمایز، محوری و پایداری است، محوری بودن به اعتقاد و ارزش‌ها گفته می‌شود که منعکس کننده ترجیح و نیاز های صاحبان سازمان است، مقصود از تمایز این است که یک سازمان با سازمان‌های دیگر تفاوت‌هایی دارد که باعث تمایز بین سازمان‌ها می‌شود و ویژگی پایداری نشان می‌دهد که دیدگاه آلبرت و وتن از هویت یک پدید ایستا و غیر قابل تغییر است (Ranjbar et al, 2021). هویت سازمانی می‌تواند پویایی تیم، خروجی‌های شغلی، عناصر رفتاری و انگیزشی و هم‌چنین دیدگاه افراد را تحت تاثیر قرار دهد (Hosseini & Ferreira, 2023). مطالعات نشان می‌دهد کارکنان با هویت بالا از حمایت سازمانی برخوردار می‌شوند و این به نزدیکی آن‌ها به سازمان منجر می‌شود و این باعث می‌شود کارکنان خود را اعضای مهمی در سازمان بدانند و شروع به این باور کنند که سازمان در غیاب آنها نمی‌تواند به درستی کار کند (Irshad & Bashir, 2020). نظریه پردازان به مفهوم فراتر از هویت سازمانی توجه کرده‌اند تا یک مدل بسط یافته از هویت را بتوانند ارائه دهند؛ در واقع هویت بسط یافته به توضیح سه حالت هویت خنثی (در این حالت افراد نسبت به سازمان خود بی تفاوت هستند)، عدم احراز هویت (به معنای جدا کردن عمدی خود از سازمان با نپذیرفتن فرهنگ و رسالت سازمان است) و هویت دو جانبه‌ای (در سازمان ابهاماتی بوجود آورد و باعث تضعیف ارزش و باور کارکنان به برخی مسائل شود به طوری که فرد همزمان با برخی جنبه‌ها هویت پیدا کند و در عین حال با برخی جنبه‌های دیگر سازمان احساس هویت نداشته باشد) می‌پردازد (Ali Sultani et al, 2020).با توجه به اینکه امروزه در بسیاری از سازمان‌ها شاهد نارضایتی افراد از شغل‌شان، ترک شغل، درخواست جابه جایی، تعهد و وجدان شغلی پایین و غیبت‌های مکرر و عدم هویت یابی اعضا با سازمان هستیم این امر در نهایت کاهش عملکرد سازمان را به دنبال خواهد داشت. لذا توجه به بحث هویت سازمانی مهم بوده و یکی از مهم‌ترین دارایی نامحسوس سازمان می‌باشد و سازمان‌هایی که از هویت سازمانی بالایی بر خوردار هستند از شهرت و اعتبار بالایی برخوردار بوده و در جذب منابع موفق‌تر عمل می‌کنند و سازمان‌هایی که فاقد هویت سازمانی هستند با ضعف و نارسایی‌ها در فرایندهای مختلف سازمان، کاسته شدن از میزان وفاداری و تعلق به سازمان روبرو هستند (Li & Zhang, 2020).

Pourheydar(2021) پژوهشی تحت عنوان نقش واسطه‌ای ارزشیابی عملکرد معلمان در رابطه بین استقلال شغلی و ساختار سازمانی با اشتیاق شغلی و ادراک عدالت سازمانی انجام دادند، نتایج این پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی با عدالت سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و هم‌چنین بین ارزشیابی عملکرد معلمان و ساختار سازمانی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد و برای ارتقای اشتیاق کارکنان بهتر است از ساختار کاملا متمرکز در مدارس کمتر استفاده شود. Nasrollahi Vosti (2020) & Rahimi Kia در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هویت سازمانی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم ناحیه دو شهرستان خرم آباد به این نتیجه رسیدند که میان

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

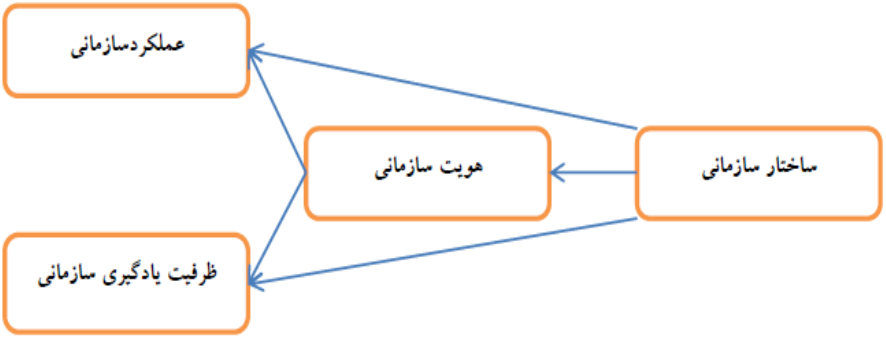
عضویت، وفاداری و شباهت سازمانی به عنوان مولفه‌های هویت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد. (2020) Taherani et al در بررسی تاثیر هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی و مشتری مداری در صنعت بیمه به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. (2020) Tokhali et al در پژوهش خود با عنوان رابطه هویت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی به این نتیجه رسیدند که بین هویت سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. (2019) Pourheydar et al ، در پژوهشی تحت عنوان روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثر بخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان به این نتیجه دست یافتند که بین ساختار و ارزیابی عملکرد رابطه وجود دارد. (2019)Jajarmizadeh & Tadin ، در پژوهشی تحت عنوان رابطه ساختار سازمانی با مدیریت منابع انسانی و عملکرد؛ مطالعه ای در شرکت گاز استان فارس، که ساختار سازمانی از سه بعد رسمیت، پیچیدگی و تمرکز مورد بررسی قرار گرفت به این نتیجه دست یافتند که بین تمرکز و عملکرد رابطه معنا دار وجود دارد و سیستم‌های ارگانیک آزادی عمل بیشتری دارند لذا تمرکز کمتر باعث عملکرد بهتر می‌شود، بین پیچیدگی و عملکرد رابطه معنا دار وجود دارد و پیچیدگی و ابهام کمتر باعث عملکرد بهتر می‌شود و هم‌چنین رسمیت سازمانی بالا باعث کاهش عملکرد می‌شود. (2019) Davarpnah & Hoveida ، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی و ابعاد آن به قادر به پیش بینی قابلیت یادگیری سازمانی است. (2022) Chang et al ، در پژوهشی با عنوان تغییر سازمانی: مطالعه وحدت هویت سازمانی، ارتقای عملکرد سازمانی و رفتار اعضا که نمونه مورد مطالعه داوطلبان ارتش چین بود به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی می‌تواند بر عملکرد سازمانی در سطح تیمی و مالکیت روانشناختی سازمانی در سطح فردی تاثیر بگذارد. (2022) Miao et al، در پژوهشی عنوان تاثیر هویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی ارزش‌های کاری که جامعه مورد نظر کارکنان و مدیران سه شرکت در چین بود به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و ارزش‌های کاری کارکنان دارد. (2021) Horbe et al، در پژوهشی تحت عنوان تاثیر ساختار سازمانی در ظرفیت یادگیری سازمانی: مورد یک تولید کننده جهانی وسایل نقلیه تجاری به این نتیجه رسیدند که ابعاد تمرکز و یکپارچگی بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر می‌گذارد و بعد رسمی سازی یر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیری ندارد. (2018) Xie در بررسی هویت سازمان بر عملکرد سازمان با نقش میانجی شهرت در نروژ، به این نتیجه رسید که تاثیر هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی مستقیم می‌باشد. (2017) Eze et al ، در پژوهشی با عنوان اثرات ساختار سازمان بر عملکرد سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که رابطه ای بین تمرکز سازمانی و سود سازمانی وجود ندارد و هم‌چنین بین رسمیت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Kanten & Gurlek (2015) ، در پژوهشی با عنوان تاثیر ساختار سازمانی و سازمان یادگیرنده بر تعبیه شغلی و عملکرد انطباقی فردی به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی ارگانیک و ساختار سازمانی مکانیکی تاثیر مستقیمی بر عملکرد انطباقی فردی ندارد.

معلمان به عنوان کارکنان اموزش و پرورش به دلیل تاثیری که در پیشرفت کشور دارند نقش مهمی می‌توانند ایفا کنند. از سوی دیگر در بسیاری از کشورهای پیشرفته هزینه‌های بسیاری صرف بهبود عملکرد سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش می‌شود، با توجه به هزینه‌های بالا در آموزش و پرورش انتظار می‌رود عملکردی مطلوب از سازمان مشاهده شود. لذا باید متغییرهای دیگری که در عملکرد سازمان می‌توانند تاثیر بگذارند بررسی شوند. برای این منظور، معلمان ابتدایی دولتی به عنوان نمونه‌ای از اعضای سازمان در نظر گرفته می‌شوند. ابتدا، ساختار سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد و عوامل مختلف آن از جمله سلسله مراتب سازمانی، توزیع اختیارات و مسئولیت‌ها، و روابط سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. سپس، هویت سازمانی به عنوان میانجی بین ساختار سازمانی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. هویت سازمانی به معنای ارتباط فرد با سازمان و احساس ارتباط و همبستگی با آن است. نقش هویت سازمانی در تأثیر بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی بررسی می‌شود. در نهایت، تأثیر هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با استفاده از روش‌های آماری و تحلیل داده‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و سازمان‌ها کمک کند تا درک بهتری از ارتباط بین ساختار سازمانی، هویت سازمانی و عملکرد سازمانی داشته باشند و بهبودهای لازم را در سازمان خود اعمال کنند.در مجموع بر اساس آنچه بیان شد،الگوی مفهومی ارتباط بین متغییر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی در شکل زیر امده است.



شکل۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و بر مبنای شیوه جمع آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و مدل معادلات ساختاری است. جامعه اماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک شهر

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

ارومیه است که تعداد آن‌ها در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ طبق گزارش مدیریت آموزش و پرورش ارومیه ۵۰۰ نفر است. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۷ به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر استفاده شده است:

الف. پرسش‌نامه ظرفیت یادگیری سازمانی: پرسش‌نامه ظرفیت یادگیری سازمانی(2007) Chiva et al که شامل ۱۴ سوال می‌باشد و نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۴به دست آمد که نشان از پایایی این پرسش‌نامه دارد.

ب. پرسش‌نامه هویت سازمانی: پرسش‌نامه هویت سازمانی(1983) Cheney که شامل ۱۸ سوال است و نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹۷ به دست آمد که نشان از پایایی این پرسش‌نامه دارد.

پ. پرسش‌نامه ساختار سازمانی: در این تحقیق برای سنجش ساختار سازمانی از پرسش‌نامه Robbins(1989) ، دارای ۲۴ سوال است و نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳۲به دست آمد که نشان از پایایی این پرسش‌نامه دارد.

ج. پرسش‌نامه عملکرد سازمانی: پرسش‌نامه مربوط به عملکرد سازمانی(1990) Talbout، که دارای ۴۹ سوال می‌باشد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۷۰ به دست آمد که نشان از پایایی این پرسش‌نامه دارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

برای تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ورژن ۲۸ و Smart PLS4 استفاده شده است که در دو سطح آمار توصیفی (شامل فراوانی، میانگین، درصد و انحراف معیار) و در سطح استنباطی در ابتدا برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کجی و کشیدگی، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها

از تعداد کل پاسخ دهندگان سطح تحصیلات کاردانی ۲۵ نفر (۱۳ درصد)، ۹۴ نفر کارشناسی(۴۹ درصد)، ۶۵ نفر کارشناسی ارشد(۳۳/۹ درصد) و ۸ نفر دکتری(۴/۲ درصد) است که بیشترین آمار مربوط به پاسخ دهندگان کارشناسی و کمترین تعداد پاسخ دهندگان دکتری بوده است و همچنین پاسخ دهندگان رشته علوم تربیتی ۸۰ نفر (۴۱.۷ درصد)، روانشناسی۲۱ نفر(۱۰/۹)، مشاوره ۳ نفر(۱/۶) و سایر رشته ها۸۸ نفر(۴۵/۸درصد) بوده است. پاسخ دهندگان کمتر از ۵ سال۴۸ نفر(۲۵درصد)، بین ۶ تا ۱۵ سال۶۷ نفر(۳۴/۹ درصد)، بین ۱۶ تا۲۵ سال ۵۴ نفر(۲۸/۱درصد) و بیشتر از ۲۵ سال ۲۳نفر(۱۲درصد) سابقه خدمت دارند. لذا بیشترین امار مربوط به افرادی است که سابقه خدمت آن‌ها بین ۶ تا ۱۵ سال است.

جدول۱: شاخص های توصیفی متغییر ها

ردیف	متغییر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
۱	ساختار سازمانی	۷۰/۶۲	۱۶/۴۰	۰/۲۸	۰/۷۰
۲	ظرفیت یادگیری سازمانی	۴۴/۷۶	۱۱/۲۸	/۰۰۸ ۰	-۰/۴۹
۳	عملکرد سازمانی	۱۳۲/۸۰	۲۸/۸۲	/۰۰۸ -۰	۰/۷۷
۴	هویت سازمانی	۶۱/۷۰	۱۴/۹۳	۰/۲۶ -	۰/۷۹

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی شامل کشیدگی، چولگی، انحراف معیار، میانگین ارائه شده است که شاخص‌های انحراف استاندارد و میانگین نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشانگر طبیعی بودن توزیع متغییرهای پژوهش است و همچنین در مدل یابی علی توزیع متغییرها باید نرمال باشد و مقدار قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی متغییرها نباید به ترتیب از ۳ و۱۰ بیشتر باشد که با توجه به جدول فوق قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغییرها از مقادیر مطرح شده کمتر است بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغییری برقرار است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

جدول۲: ماتریس همبستگی متغییر های پژوهش

برای پرداختن به آزمون مدل نظری پژوهش بین متغییرهای پژوهش باید همبستگی معنادار وجود داشته باشد لذا با توجه به جدول ۲ که ماتریس همبستگی متغییرها گزارش شده است تا رابطه آن‌ها بررسی شود هم‌چنین لازم به توضیح است که در مدل یابی معادلات ساختاری، باید روابط بین متغییر های پرسش‌نامه مثبت باشد. طبق جدول فوق رابطه ساختار سازمانی(۰/۶۸۹)، ظرفیت یادگیری سازمانی(۰/۵۶۹)، عملکرد سازمانی(۰/۷۱۸) با هویت سازمانی مثبت و در سطح۰/۰۱ معنی دار است.

در این قسمت تحلیل عاملی تاییدی متغییرها ارائه می‌شود.

جدول۳ : شاخص‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب متغییرها

ردیف	متغییر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
۱	ساختار سازمانی	۰/۹۳۲	۰/۹۳۷	۰/۶۵۲
۲	عملکرد سازمانی	۰/۹۷۰	۰/۹۴۷	۰/۶۱۸
۳	ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۹۱۴	۰/۹۲۳	۰/۶۳۱
۴	هویت سازمانی	۰/۸۹۷	۰/۹۳۴	۰/۶۱۴

با توجه به جدول ۳ مقادیر بدست آمده برای پایایی مرکب و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۰۷ است که نشان می‌دهد روایی قابل قبول است و مقادیر بدست آمده برای (AVE) بیشتر از ۰/۰۵ است که نشان دهنده روایی است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

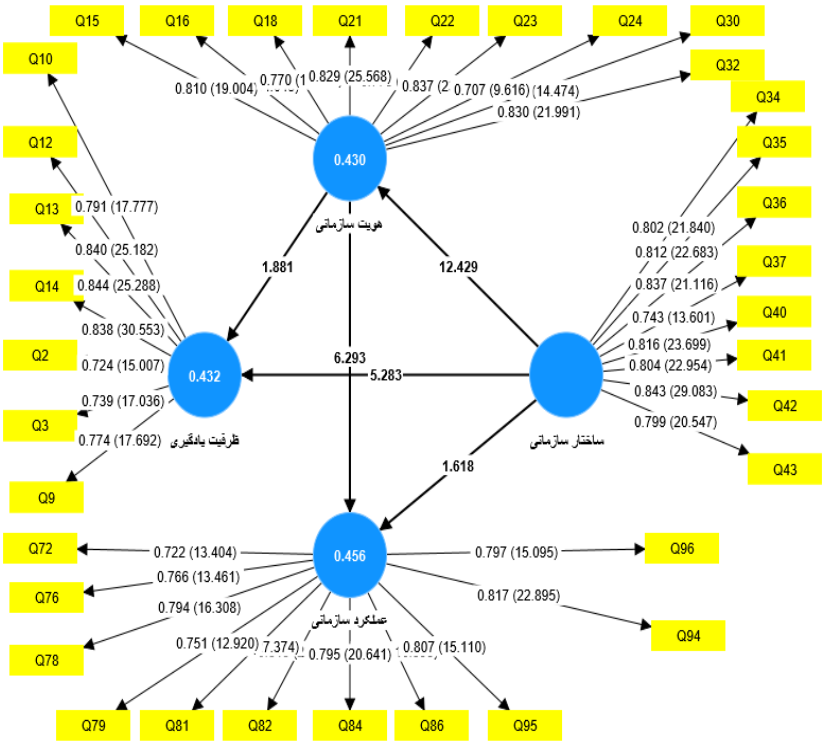
[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

جدول٤ : مقادیر بار عاملی و آماره تی و سطح معناداری برای متغییرهای پژوهش مدل معادلات ساختاری

متغیرهای پژوهش	سوالات	بارعاملی	سطح معنی داری	مقدار تی	متغیرهای پژوهش	سوالات	بارعاملی	سطح معنی داری	مقدار تی
ساختار سازمانی	۳۴	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰	۲۱/۸۴۰	عملکرد سازمانی	۷۲	۰/۷۲۲	۰/۰۰۰	۱۳/۴۰۴
	۳۵	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰	۲۲/۶۸۳		۷۶	۰/۷۶۶	۰/۰۰۰	۱۳/۴۶۱
	۳۶	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۲۱/۱۱۶		۷۸	۰/۷۹۴	۰/۰۰۰	۱۶/۳۰۸
	۳۷	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰	۱۳/۶۰۱		۷۹	۰/۷۵۱	۰/۰۰۰	۱۲/۹۲۰
	۴۰	۰/۸۱۶	۰/۰۰۰	۲۳/۶۹۹		۸۱	۰/۸۳۸	۰/۰۰۰	۲۷/۳۷۴
	۴۱	۰/۸۰۴	۰/۰۰۰	۲۲/۹۵۴		۸۲	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰	۲۲/۳۶۴
	۴۲	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰	۲۹/۰۸۳		۸۴	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰	۲۰/۶۴۱
	۴۳	۰/۷۹۹	۰/۰۰۰	۲۰/۵۴۷		۸۶	۰/۷۳۳	۰/۰۰۰	۱۰/۵۹۳
هویت سازمانی	۱۵	۰/۸۱۰	۰/۰۰۰	۱۹/۰۰۴		۹۴	۰/۸۱۷	۰/۰۰۰	۲۲/۸۹۵
	۱۶	۰/۷۵۹	۰/۰۰۰	۱۴/۶۴۳		۹۵	۰/۸۰۷	۰/۰۰۰	۱۵/۱۱۰
	۱۸	۰/۷۷۰	۰/۰۰۰	۱۵/۵۱۲		۹۶	۰/۷۹۷	۰/۰۰۰	۱۵/۰۹۵
	۲۱	۰/۸۲۹	۰/۰۰۰	۲۵/۵۶۸	ظرفیت یادگیری سازمانی	۲	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰	۱۵/۰۰۷
	۲۲	۰/۷۷۸	۰/۰۰۰	۱۷/۹۳۳		۳	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	۱۷/۰۳۶
	۲۳	۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۲۳/۹۶۹		۹	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	۱۷/۶۹۲
	۲۴	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	۹/۶۱۶		۱۰	۰/۷۹۱	۰/۰۰۰	۱۷/۷۷۷
	۳۰	۰/۷۲۱	۰/۰۰۰	۱۴/۴۷۴		۱۲	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰	۲۵/۱۸۲
	۳۲	۰/۸۳۰	۰/۰۰۰	۲۱/۹۹۱		۱۳	۰/۸۴۴	۰/۰۰۰	۲۵/۲۸۸
	–					۱۴	۰/۸۳۸	۰/۰۰۰	۳۰/۵۵۳

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]



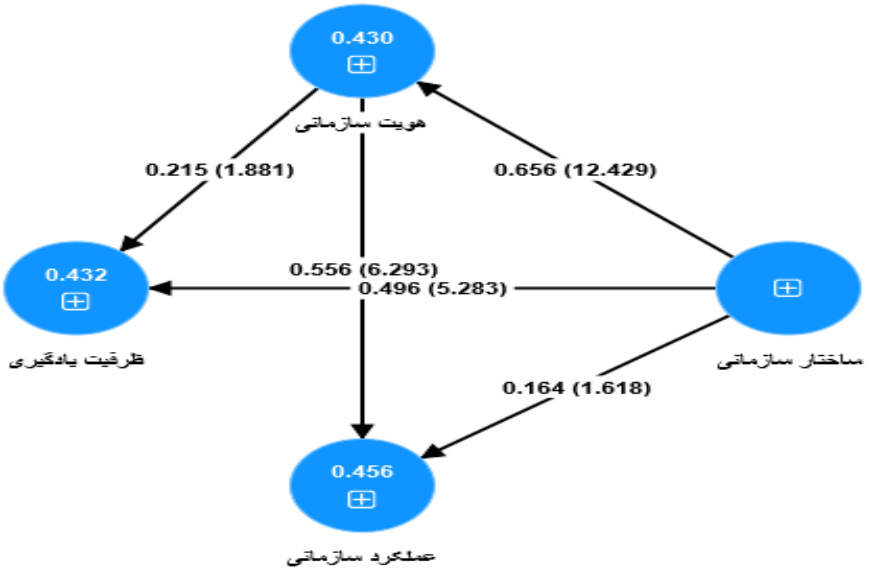
شکل۲: مقدار بار عاملی و ضرایب مسیر معادلات ساختاری در متغییر های پژوهش

اگر مقدار بار عاملی بین سوالات در پرسش‌نام هر متغییرها از ۰/۴ بیشتر باشد به این نتیجه می‌رسیم که سوالی که برای سازه به کار بردیم به خوبی متغییر مورد نظر را سنجیده است. از طرفی دیگر مقدار آماره تی که ملاکی دیگر برای مناسب بودن سوالات متغییر است باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا نتیجه بگیریم که آن سوال متغییر مورد نظر را درست اندازه گیری کرده است. با توجه به جدول۴ و شکل ۲ مشاهده می‌کنیم که بار عاملی و مقدار اماره تی در تمامی متغییرها در سطح قابل قبول است و سوالاتی که بار عاملی آن‌ها کمتر از مقدار قابل قبول بود از مدل نهایی حذف شد، لذا نتیجه می‌گیریم متغییرهای پژوهش مدل اعتبار داشته و دارای برازش مناسب می‌باشند.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

در مرحله بعد، روابط بین متغییرها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS Smart4 بررسی شد. در ابتدا برای تایید فرضیه‌های پژوهش از Bootstrapping استفاده شد و خروجی مربوط به ضرایب تی و تخمین استاندارد را نشان می‌دهد.



شکل۳ : اجرای مدل در حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد

جدول۵ : نتایج ازمون فرضیه های پژوهش

فرضیه‌های استاندارد شده	ضرایب معناداری	t	p
ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی	۰/۱۶۴	۱/۶۱۸	۰/۱۰۶
ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۴۹۶	۵/۲۸۳	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی بر هویت سازمانی	۰/۶۵۶	۱۲/۴۲۹	۰/۰۰۰
هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی	۰/۵۵۶	۶/۲۹۳	۰/۰۰۰
هویت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۲۱۵	۱/۸۸۱	۰/۰۶۰
ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی	۰/۳۶۵	۵/۹۸۲	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی	۰/۱۴۱	۱/۸۶۳	۰/۰۶۳

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

هر گاه مقدار تی از ۱/۹۶ بیشتر باشد بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و به دنبال آن تایید فرضیه پژوهش است همان‌طور که در جدول ۵ و شکل ۳ مشاهده می‌کنیم مقدار تی برای فرضیه‌های دو، سه، چهار و شش از ۱/۹۶ بیشتر است که مبین تایید فرضیه پژوهش است و در فرضیه‌های یک، پنج و هفت که مقدار آماره تی از ۱/۹۶ کمتر است فرضیات مربوط به آن‌ها رد شده است.

برای برازش کلی مدل بالا از شاخص‌های SRMR و NFI استفاده شده است و مقدار مناسب شاخص SRMR نزدیک به صفر و برای NFI بالا تر از ۰/۹ است که در این پژوهش مقدار شاخص SRMR، ۰/۰۸۵و مقدار شاخصNFI ۰/۶۷۱، بدست آمد که نشان می‌دهد پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی این پژوهش بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی در میان معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه می‌باشد که در ارتباط با این پژوهش نتایج زیر حاصل شد.

نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیر ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش(2017) Eze et al و (2015)Kanten et al موافق و هم راستا است. اما نتایج پژوهش (2021)Pourheydar et al ، (2019) Pourheydar et al ، (2019) Jajarmizadeh & Tadin ناهمسو بود.

ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در سازمان، روابط رسمی و سطوح سلسله مراتب اداری را تعیین می‌کند که به دنبال آن حیطه کنترل مدیران مشخص می‌شود و شامل مجموعه روابط و قوانینی است که حتی اگر به شکل رسمی شکل گرفته باشد به صورت رسمی تصویب می‌شود (Ben Saeed, Farid, and Zahedi Boushehri Nezhad, 2016). ساختار سازمانی، جایگاه مشاغل، میزان دسترسی به اطلاعات، شرح شغل و وظایف، مکانیسم پیروی و اجرای قوانین سازمان را مشخص می‌کند و هم‌چنین مشخص می‌کند که چه کسی به چه کسی باید پاسخگو باشد که در ساختارهای مختلف به شکل‌های مختلف است به طور مثال در ساختارهای منعطف و غیر متمرکز پاسخ دهی افراد در برابر مافوق خود کمتر بوده و کارها به شکل مشارکتی صورت می‌گیرد اما در ساختار هایی که از انعطاف کمتری برخوردار هستند افراد در برابر مدیران نسبت به عملکرد خود پاسخگو هستند (Godarzi Chegini et al, 2018). عملکرد مناسب منجر به بهبود و ارتقای سازمان می‌شود و عملکرد سازمانی مجموع نتایج و تعیین کننده نتایج کارکنان است و هم‌چنین یک شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف سازمان را اندازه گیری می‌کند (Salehijangal, 2020).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

با توجه به مطالب فوق، با توجه به اینکه ساختار مدارس در ایران به شکل ساختارهای غیر منعطف و سر سخت است و دستورات و قوانین از راس هرم به پایین هرم منتقل می‌شود و افراد موظف هستند با توجه به قوانین خود را با آن شرایط تطبیق دهند، لذا می‌توان گفت ساختار غیر منعطف احتمالا تاثیری بر عملکرد معلمان در مدارس نمی‌گذارد و افراد در ساختارهای بازدارنده بخاطر ترس از تنبیه، اخراج، احساس بی قدرتی، اعمال فشار برای انجام قوانین از پیش تعیین شده و.... ممکن است در عملکرد افراد تاثیر نگذارد ولی در ساختارهای پویا و منعطف که افراد با یکدیگر همکاری می‌کنند و هیچ ترس، قوانین از پیش تعیین شده یا فشار از راس هرم و مدیران بر افراد اعمال نمی‌شود ممکن است عملکرد افراد را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین عدم تایید این فرضیه ممکن است به عوامل متعددی بازگردد. این نتیجه ممکن است ناشی از مشکلات روش شناسایی و اندازه‌گیری متغیرها و تأثیر متغیرهای مستقل دیگر که در مدل در نظر گرفته نشده‌اند، یا حتی ممکن است از عدم انطباق بین ساختار سازمانی و نحوه ارتقاء عملکرد معلمان باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش Davarpnah & Hoveida (2019) و Hörbe et al (2021) همسو و هماهنگ بود.

یادگیری فرایندی است که سبب می‌شود افراد تغییر رفتار داده و به گونه ای جدید فکر کنند و می‌تواند باعث ایجاد مزیت رقابت سالم و پایدار بین افراد شود لذا در سازمان‌های یادگیرنده هم به همین شکل در طول زمان با توجه به تغییرات و پیشرفت دانش متحول می‌گردد و اهمیت یادگیری سازمانی مشوق یادگیری مستمر در همه سطوح سازمان برای افزایش ظرفیت یادگیری سازمان می‌باشد (Mojarrad Almanabadi & Ghahramani, 2019).

در تبیین این نتایج می‌توان گفت که این یافته نشان می‌دهد که نحوه سازمان‌دهی و مدیریت در سازمان آموزشی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر توانایی سازمان در یادگیری و بهبود عملکرد داشته باشد. احتمالاً سازمان‌هایی با ساختارهای بهینه تر و منعطف‌تر، که به ارتقاء یادگیری سازمانی توجه دارند، می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند .این نتایج به مدیران و تصمیم‌گیرندگان در زمینه آموزش و پرورش ارومیه کمک می‌کند تا در طراحی ساختار سازمانی خود، به نحوه‌ی مدیریت و تنظیم این ساختار برای ارتقاء یادگیری و بهبود کیفیت تدریس معلمان دولتی دخترانه توجه ویژه‌تری داشته باشند از طرفی دیگر با توجه به این‌که سازمان آموزش و پرورش، سازمانی است که با اهداف آموزشی و پرورشی سر و کار دارد و معلمان پیوسته دوره های ضمن خدمت و ...را سپری می‌کنند و هم‌چنین با توجه به قانون رتبه بندی که سوابق علمی افراد از جمله میزان تحصیلات و کار های پژوهشی و... در رتبه بندی معلمان تاثیر فراوان دارد می‌توان گفت سازمان آموزش و پرورش در ایران، در ساختار خود فضایی برای پیشرفت علمی در نظر گرفته و از آن حمایت می‌کند، لذا افراد با توجه به مطالبی که یاد شد انگیزه لازم برای بالا بردن دانش و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

ظرفیت یادگیری دارند و سازمان هم یک ماهیت آموزشی داشته و لذا نوع ساختار با توجه به اینکه مورد مطالعه ما یک سازمان آموزشی است بر ظرفیت یادگیری سازمانی تاثیر معنادار نشان داد.

نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیر دارد. طبق بررسی‌های پژوهشگر، پژوهشی که این مورد را بررسی کرده باشد یافت نشد.

هویت سازمانی، به برداشت مشترک و معنای مشترک از سازمان گفته می‌شود و تاثیر عمیقی بر زندگی افراد و سازمان ها می‌گذارد هم‌چنین در بر گیرنده سه بعد احساس تعلق به سازمان، وفاداری به سازمان و داشتن درک مشترک از سازمان است و اهداف و ارزش‌های کارکنان را با انتظارات سازمان که قوانین نانوشته‌ای است، هماهنگ می‌کند (Nasrollahi Vosti & Rahimi Kia, 2019).

با توجه به مطالب فوق، در ساختارهای بازدارنده و بسته با توجه به اینکه در هویت سازمانی قوانین به صورت نانوشته است ولی افراد به خاطر جو موجود در نوع ساختار، حتی اگر قوانین نانوشته باشند به یک باور مشترک از سازمان می‌رسند، زیرا در نهایت اهداف از راس هرم منتقل می‌شود و ممکن است افراد مطابق با ساختار سازمان هویت خود را پیدا کنند و ذهنیت و اهداف خود را با توجه به نوع ساختار تنظیم کنند و مطابق آن عمل کنند. در سازمان‌هایی که ساختار باز و پویا تری دارند با توجه به این‌که افراد قدرت انتخاب بیشتری از لحاظ ذهنی دارند و برای رسیدن به اهداف با یگدیگر همکاری می‌کنند در کنار یکدیگر دست به انتخاب می‌زنند و با ایجاد توافق یک هدف برتر و مشترک را انتخاب کرده و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند و در سازمان آموزش و پرورش با توجه به حقوق پایین معلمان و اطلاع از نوع ساختار موجود، کسانی که با آگاهی وارد این سازمان شده اند ممکن است با تطبیق خود با نوع ساختار موجود یک حس تعلق و وفاداری نسبت به شغل و اهداف شغلی خود داشته باشند.

نتایج پژوهش نشان داد که هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیردارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش(2019) Nasrollahi Vosti & Rahimi Kia، Tehrani et al (2019)، Tokhali et al (2019)، Miao et al (2022) و Chang et al (2022) هماهنگ بود.

با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش افراد را با شرایط تقریبا مشابه به سازمان استخدام و جذب می‌کند افرادی وارد سازمان می‌شوند که چندین سال در مدارس و دانشگاه تحصیل کرده و یک هویت علمی در آنها شکل گرفته است که ممکن است در نگرش افراد تاثیر بگذارد لذا افرادی که با این شرایط مشابه دوباره وارد یک سازمان آموزشی با اهداف آموزشی و پرورشی می‌شوند و شغل آن‌ها در حیطه موارد آشنا است ممکن است یک هویت مشترک با آن سازمان داشته باشند و همین هم‌سویی درونی با اهداف سازمان یک نگرش و انگیزه مثبت در آن‌ها شکل بگیرد و در عملکرد بهتر آن‌ها تاثیر داشته باشد و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

بالعکس ممکن است افرادی که در سازمان آموزش پرورش استخدام می‌شوند ممکن است بدون علاقه یا از روی ناچاری به این شغل روی بیاورند و به دلیل دارا بودن شرایط لازم جذب شوند اما به دلیل نبود علاقه و نداشتن هویت مشترک و نگرش مثبت از سازمان اهدافی خلاف اهداف سازمان را دنبال کنند که در عملکرد آن‌ها تاثیر بگذارد.

نتایج پژوهش نشان داد که هویت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیرندارد. طبق بررسی‌های پژوهشگر، پژوهشی که این مورد را بررسی کرده باشد یافت نشد.

یادگیری سازمانی، که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و یک فرایند محسوب می‌شود به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند و موجب حفظ سازمان می‌شود. با توجه به این‌که سازمان آموزش و پرورش یک سازمان آموزشی است و افرادی که در مدارس مشغول خدمت هستند نیاز دارند در این فرایند یادگیری، دانش خود را به روز کنند لذا مهم نیست که افراد حس تعلق و وفاداری به سازمان داشته باشند یا با اهداف هم‌سو باشند یا خیر زیرا با توجه به اینکه ساختار مدارس به گونه‌ای است که عملکرد افراد توسط بازرس ارزیابی و یا توسط مدیران مدارس نظارت می‌شود حتی افرادی که حس مشترک با سازمان نداشته باشند باید وظایف خود را برای جلوگیری از بازخورد منفی و یا گزارش به شکل درست انجام دهند و با توجه به انتظارات اولیا و تغییر و پیشرفت علمی جامعه معلمان ملزوم به بالا بردن سطح دانش خود خواهند بود.

نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه اثر غیر مستقیم دارد. پژوهشی که سه متغییر را همزمان مورد بررسی قرار داده باشند یافت نشد.

ساختار سازمانی که چارچوب و شکل کلی سازمان را شکل می‌دهد در سازمان بررسی شده که یک ساختار سلسله مراتبی و غیر منعطفی است، هنگامی که با یک موضوع درونی مانند هویت سازمانی همراه می‌شود ممکن است در عملکرد افراد تاثیر گذار باشد، زیرا افرادی که حس تعلق و وفاداری به سازمان دارند بدون در نظر گرفتن ساختار ممکن است بهترین عملکرد را نشان دهند و بالعکس افراد ممکن است بدون داشتن حس تعلق به سازمان به دلیل وجود ساختار سفت و سخت عملکرد بهتری به دلیل وجود ترس از گزارش و نظارت تاثیر آن را در عملکرد خود نشان دهند.

نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه اثر غیر مستقیم ندارد. پژوهشی که سه متغییر را همزمان بررسی کرده باشند یافت نشد.

با توجه به تعریف ظرفیت یادگیری سازمانی با توجه به اینکه در ساختار مدارس هیچ اجباری مبنی بر بالا بردن ظرفیت یادگیری وجود ندارد و داشتن حس تعلق و وفاداری تضمینی برای علاقه افراد برای بالا بردن ظرفیت یادگیری آن‌ها نیست، لذا ممکن است به دلیل این‌که توسط سازمان اهمیت لازم به این

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

موضوع داده نشده یا دوره‌هایی مستمر برای ضرورت این موضوع و آشنایی با روش‌های بالا بردن ظرفیت یادگیری انجام نشده است و افراد با مقطع تحصیلی مختلف وارد سازمان می‌شوند و حمایت آن- چنانی از افرادی که زحمت فراوانی برای بالا بردن سطح علمی خود کشیده اند تفاوتی با سایر افراد ندارند و چون سازمان برای بالا بردن ظرفیت یادگیری سازمان حمایت و اهمیت چندانی نمی‌دهد ممکن است همین موضوع تاثیری در افراد برای بالا بردن ظرفیت یادگیری نگذارد.

این پژوهش مانند پژوهش های دیگر دارای محدودیت‌هایی بود از جمله: با توجه به این‌که بسیاری از معلمان تمایلی به تکمیل پرسش‌نامه نشان نمی‌دهند جمع آوری اطلاعات از آن‌ها با سختی همراه بود. با توجه به این‌که پژوهش حاضر برای معلمان مدارس دولتی ابتدایی دخترانه ناحیه یک شهر ارومیه انجام شده است نتایج این پژوهش برای سایر به سختی قابل تعمیم است. پژوهش حاظر با محدودیت منابع خارجی در رابطه با ظرفیت یادگیری سازمانی همراه بود. استفاده از پرسش‌نامه به عنوان ابزار خودسنجی با محدودیت هایی روبرو است که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهد.

در رابطه با نتایج فرضیه اول که نتایج پژوهش نشان داد ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیر ندارد؛ پیشنهاد می‌شود که در تغییر ساختار سازمان تدابیر جدیدی اتخاذ شود زیرا با توجه به نتایج ضد و نقیض در رابطه با ساختار و عملکرد احتمال این موضوع وجود دارد که عملکرد افراد به دلیل ساختار سفت و محکم و از روی اجبار با توجه به خواسته مدیران پیش رود و در نهایت منجر به فرسودگی شغلی شود که در بهترین حالت افراد یعنی زمانی که بیشترین تجربه را در سازمان دارند تمایل به ترک سازمان و یا بازنشستگی زود هنگام داشته باشند که هزینه زیادی برای سازمان به دنبال خواهد داشت.

با توجه به فرضیه دوم، ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه اثر مستقیم دارد پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش در ساختار خود انعطاف پذیری بیشتری در رابطه با بالا بردن علم افراد نشان دهد و از افرادی که ادامه تحصیل می‌دهند حمایت بیشتری در عمل نشان دهد و پاداش‌ها و طرح‌های تشویقی برای افرادی که در دوره های علمی شرکت می‌کنند در نظر بگیرد.

با توجه به فرضیه سوم، نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیر دارد پیشنهاد می‌شود از معلمان در امور مهم سازمان مشارکت و نظرخواهی بیشتری به عمل آید تا نسبت به اهداف سازمان احساس تعهد بیشتری داشته باشند و اهداف سازمان را اهداف خود بدانند.

با توجه به فرضیه چهارم که نتایج پژوهش نشان داد که هویت سازمانی بر عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیردارد پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش در جذب و استخدام معلمان، افرادی که به شکل پی در پی ادامه تحصیل داده اند و یا در مدارس و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

محیط‌های علمی فعالیت‌های زیادی که حتی با حقوق کم قادر به انجام آن بوده‌اند و در سوابق خود داشته‌اند در مصاحبه استخدامی نمراتی برای تلاش و وفاداری حس تعلق این افراد در نظر بگیرند.

با توجه به فرضیه پنجم، نتایج پژوهش نشان داد که هویت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه تاثیرندارد. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان در هر صورت تدابیری جهت افزایش ظرفیت افراد در زمینه یادگیری اهتمام بیشتری داشته باشد.

نتایج فرضیه ششم پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه اثر غیر مستقیم دارد. لذا مدیران سازمان باید تدابیری را اتخاذ کنند که ساختار و هویتی که برای اعمال انتخاب می‌کنند به گونه‌ای باشد که تا حد امکان نظرات آنان اعمال شود و سبب ایجاد انگیزه برای عملکرد بهتر آنان باشد.

با توجه به فرضیه هفتم، نتایج پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه اثر غیر مستقیم ندارد. پیشنهاد می‌شود در ساختار سازمان، توجه بیشتری به ظرفیت یادگیری سازمان شود و به دلیل ضرورت این مورد در یک سازمان آموزشی در دوره‌های ضمن خدمت اهمیت بیشتری برای آموزش آن به کارکنان در نظر گرفته شود.

هم‌چنین در راستای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود با توجه به کوچک بودن جامعه آماری در تحقیقات آینده علاوه بر معلمان مدارس دخترانه، معلمان مدارس پسرانه به جامعه مورد مطالعه، اضافه شود. هم‌چنین می‌توان ابعاد متغییرها در نظر گرفته شود و تاثیرات هر متغییر به شکل جداگانه روی متغییرهای وابسته بررسی شود و تحقیقات کیفی در ارتباط با متغییرها انجام شود و مورد دیگر، تحقیق در رابطه با متغییرهای دیگر برای افزایش ظرفیت یادگیری ضروری به نظر می‌رسد، به پژوهشگران توصیه می‌گردد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول مقاله با موضوع تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی در میان معلمان ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه یک شهر ارومیه از دانشگاه ارومیه می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

منابع

Akbari, A., & Asgari, E. (2021). Investigating the factors of knowledge management organizational structure in university medical libraries. Health Information Management Journal, 18(6), 286-290. (In Persian)

Ali Sultani, S., Ali, A., & Amir Khani, T. (2020). A comparative study on the impact of mergers on organizational legitimacy and organizational identity of employees. Journal of Research in Management in Iran, 24(2), 62-86.

Ben Saeed, Farid, and Zahedi Boushehri Nezhad, Azadeh. (2016). Analysis of the Organizational Structure of an Iranian Government Organization Towards Agility and Creating a Participatory Management Space. Proposed Systems Conference (6th National Festival). (In Persian)

Chang, T. W., Chen, Y. S., & Lin, C. Y. (2022). The myth of organizational change process: a study of uniting organizational identity, promoting organizational performance, and member behavior. SAGE Open, 12(1), pp.1-20.

Choi, E., Kim, J., & Cho, D. (2023). Relationship between core self-evaluation and innovative work behavior: mediating effect of affective organizational commitment and moderating effect of organizational learning capacity. Frontiers in psychology, 14, 1192859. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1192859

Davarpnah, S. H., & Hoveida, R. (2019). Investigating the relationship between organizational structure and organizational learning capability (Case study: Isfahan University staff). Journal of Educational Innovations, 14(2), 7-25. (In Persian)

Dehghanisoltani, M., & Masbahi, M. (2018). Investigating the impact of kinship orientation on employees' work performance with the mediating role of their competencies. Organizational Behavior Studies Quarterly, 7(4), 85-109. (In Persian)

Eze, S. C., Bello, A. O., & Adekola, T. A. (2017). The Effects of Organizational Structure on the Performance of Organizations. European Of Business and Innovation Research , 5(6), pp.46-62.

Falahi, H., Pourshafi'i, H., & Akbari Borneh, M. (2019). Perception of organizational structure and its role in predicting organizational silence and job burnout of Birjand University staff. Journal of Management and Planning in Educational Systems, 12(1), 169-194. (In Persian)

Falahi, H., Pourshafi'i, H., & Akbari Borneh, M. (2020). Perception of organizational structure and its role in predicting organizational silence and job burnout of Birjand University staff. Journal of Management and Planning in Educational Systems, 12(1), 169-194. (In Persian)

Fanaei, S., Zareiyan, A., Shahraki, S., & Mirzaei, A. (2023). Determining the key performance indicators of human resource management of military hospital managers; a TOPSIS study. BMC primary care, 24(1), 47. https://doi.org/10.1186/s12875-023-02007-7

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Godarzi Chegini, M., Ashoori, I., & Zarei, S. (2018). The relationship between organizational structure and organizational learning. Journal of Gilan University of Medical Sciences, 27(107), 45-53. (In Persian)

Harikkala-Laihinen, R. (2022). Hooked on a feeling? An interpretive study of organizational identity (dis) continuity during strategic change programmes. International Journal of Project Management, 40(3), 262-277.

Hörbe, T. D. A. N., Moura, G. L. D., Machado, E. C., & Campos, S. A. P. D. (2021). Influence of the organizational structure in the organizational learning capacity: the case of a world manufacturer of commercial vehicles. Revista de Administração da UFSM, 14, pp.388-404.

Hosseini, E., & Ferreira, J. J. (2023). The impact of ethical leadership on organizational identity in digital startups: does employee voice matter?. Asian Journal of Business Ethics, 1-25.

Huang, L., Li, X., Meng, Y., Lei, M., Niu, Y., Wang, S., & Li, R. (2023). The mediating effects of self-directed learning ability and critical thinking ability on the relationship between learning engagement and problem-solving ability among nursing students in Southern China: a cross-sectional study. BMC nursing, 22(1), 212. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01280-2

Hussain, A., Khan, M., Rakhmonov, D. A., Mamadiyarov, Z. T., Kurbonbekova, M. T., & Mahmudova, M. Q. K. (2023). Nexus of Training and Development, Organizational Learning Capability, and Organizational Performance in the Service Sector. Sustainability, 15(4), 3246.

Irshad, M., & Bashir, S. (2020). The dark side of organizational identification: a multi-study investigation of negative outcomes. Frontiers in Psychology,11, pp.1-15.

Jajarmizadeh, M., & Tadin, A. (2019). The relationship between organizational structure, human resource management, and performance: A study in Fars Gas Company. Human Resource Management in Oil Industry Scientific-Research Quarterly, 10(40), 188-206. (In Persian)

Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The effects of organizational structures and learning organization on job embeddedness and individual adaptive performance. Procedia Economics and Finance,23, pp.1358-1366.

Li, Y., & Zhang, Y. (2020). From Motivation to Organizational Identity of Members in Non-profit Organizations: The Role of Collectivism. Frontiers in psychology, 11, 1881. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01881

Miao, B., Suo, Y., Liang, Y., & Li, Y. (2022). The Influence of Organizational Identity on Knowledge Employees' Job Performance—The Mediating Role of Work Values IEEE Access, 10, pp.90903-90914.

Mojarrad Almanabadi, A., & Ghahramani, M. (2019). Analysis of the impact of organizational architecture and transformational leadership on organizational learning capability. Journal of Management Development and Transformation, 1(1), 395-407. (In Persian)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Motahari Nezhad, H. (2017). The role of organizational learning capacity in accepting information technology (Case study: Nurses in educational hospitals). Health Management Journal, 70, 107-122. (In Persian)

Nasrollahi Vosti, H., & Rahimi Kia, A. (2020). The relationship between organizational identity and job burnout with job performance: A case study of secondary school teachers in District 2 of Khorramabad City. Journal of Educational Research and Management, 5(19), 117-146. (In Persian)

Oliver, D., & Vough, H. C. (2020). Practicing identity in emergent firms: How practices shape founders' organizational identity claims. Strategic Organization, 18(1), 75-105.

Pourheydar, R., Sameri, M., Hassani, M., & Mortazanejad, N. (2019). The structural relationships between organizational trust, professional ethics, organizational structure, and school effectiveness with the mediating role of teacher performance. Journal of Educational Assessment and Valuation, 12(47), 93-116. (In Persian)

Pourheydar, R., Sameri, M., Hassani, M., & Mortazanejad, N. (2021). The mediating role of teacher performance evaluation in the relationship between job independence, organizational structure, job enthusiasm, and perception of organizational justice. Journal of School Management, 9(1), 289-313. (In Persian)

Qasemzadeh Alisahahi, A., Roozsaaz, H., Sharifzadeh, F., & Sadeghi, M. (2019). The impact of personal knowledge management on the organizational performance of Tehran Municipality. Journal of Urban Economics and Management, 7(10), 45-58. (In Persian)

Ranjbar, H., HajiPour, B., Rahmati, M. H., ShahHosseini, M. A., & Yazdani, H. R. (2021). Identifying the dimensions of the impact of organizational identity on organizational strategy: A meta-combination approach. Business Management Quarterly, 13(1), 21-41. (In Persian)

Reisi, B., Poodineh Jahantiq, M., & Baluch, M. (2019). Examining the capacity of knowledge systems and its impact on organizational learning in Sistan and Baluchestan University during the academic year 2017-2018. Journal of Management and Industrial Engineering Research, 1(1), 43-51. (In Persian)

Salari, H., & Rihaknejad, Z. (2021). The impact of organizational thinking style on the organizational performance of employees in education and training. Oromzad Quarterly, 57, 6-16. (In Persian)

Salavatchi, Nahid (2020). The Impact of Organizational Changes on Organizational Performance Considering the Mediating Role of Transformational Leadership. Master's Thesis, Semnan, Faculty of Humanities, Non-profit University of Ivanaki. (In Persian)

Salehijangal, M. (2020). The impact of organizational culture and structure on organizational performance through strategic thinking and in the face of environmental turbulence. Tehran: Management College, Higher Education Institute of Management and Planning. (In Persian)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]

Shams, G. (2019). Organizational behavior and management. Tehran: Samt Publications. (In Persian)

Song, K., Guo, M., Chu, F., Yang, S., & Xiang, K. (2023). The influence of perceived Human Resource strength on safety performance among high-speed railway drivers: The role of organizational identification and psychological capital. Journal of safety research, 85, 339–347. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.04.001

Taherani, M. A., Habibi, A., & Habibi, M. (2020). Investigating the impact of organizational identity on organizational performance and customer orientation in the insurance industry (Case study: Saman Insurance Company). Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 4(28), 94-115. (In Persian)

Tokhali, M., Jahangbin, P., & Hadianejad, F. (2020). The relationship between organizational identity and job performance of military organizations' employees (case study: employees of a military university). Journal of Military Sciences and Technologies, 16(52), 5-28. (In Persian)

Xie, C., & Grønhaug, K. (2018). Corporate Identity and Corporate Performance: Conceptual Issues and an Empirical Illustration (summary poster).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.75]