

**The Effect of Employee Behavior Intelligence on Reducing
Administrative Corruption in Government Organizations
(Case Study of Hormozgan Province Tax and Customs Department)**

Mohammad Ali Sadeghi

Management Department, Kerman Branch,
Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Abbas Babai Nejad*

Management Department, Kerman Branch,
Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Reza Zeinalzadeh

Economics Department, Kerman Branch,
Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Mehdi Mohammad Bagheri

Management Department, Kerman Branch,
Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Abstract

Employee behavior intelligence is a type of desirable thinking and performance that includes a variety of employee behavior and includes performing side tasks, voluntarily helping other employees, professional development, following organization regulations, trying to improve the organization, maintaining a positive attitude towards the organization, and tolerating adversity in the organization's environment. This study was conducted with the aim of investigating the effect of employee behavior intelligence on reducing administrative corruption in government organizations (case study: Hormozgan Province Tax and Customs Department). The statistical population in the quantitative section includes all managers and experts of the Customs Department (780) and the Hormozgan Province Tax Department (358), a total of 1138 people, of which 174 people (to check the validity of the research model) were considered through systematic random sampling. In order to identify the dimensions and components of employee behavior intelligence, detailed and in-depth interviews were conducted with academic experts and managers of the Customs Department and the Hormozgan Province Tax Department. In the quantitative part of the research, a 79-question questionnaire based on a 5-point Likert scale was used to examine the validity of the employee behavior intelligence implementation model. The validity of the questionnaire (employee behavior intelligence) was calculated to be (0.923) and its reliability was calculated to be (0.746). Data analysis was performed using SPSS version 23 and SMART PLS version 2.2 software, and the significance level was considered to be 0.05. Finally, the extracted concepts included 79 open codes, 24 basic themes, and 8 organizing themes, which constitute an efficient model of employee behavior intelligence in the General Directorate of Customs and the General Directorate of Taxation of Hormozgan Province, and the final research model was designed. Recent studies show that employees who have higher behavioral intelligence can better act in ethical decision-making situations, manage organizational tensions, and ultimately help reduce the areas of corruption. The findings of this research can be a good basis for future policymaking in the field of organizational behavior management and combating corruption.

Keywords: Behavioral intelligence, corruption, organizational behavior, General Directorate of Customs, General Directorate of Taxation

How to Cite: Sadeghi, M. A. , Babai Nejad, A. , Zeinalzadeh, R. and Mohammad Bagheri, M. (2025). The Effect of Employee Behavior Intelligence on Reducing Administrative Corruption in Government Organizations (Case Study of Hormozgan Province Tax and Customs Department). Journal of Intelligent Strategic Management .4(3), 11-46.

doi: bumara .3.2.15564.35887873.63081083



Intelligent Strategic Management (JISM) in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

© Authors

* Corresponding Author : abbasbabaei@iau.ac.ir

تاثیر هوشمندی رفتار کارکنان بر کاهش فساد اداری در سازمان های دولتی (مورد مطالعه اداره کل مالیات و گمرکات استان هرمزگان)

محمد علی صادقی

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

عباس بابایی نژاد*

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

رضا زینل زاده

گروه اقتصاد، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

مهدی محمد باقری

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

هوشمندی رفتار کارکنان نوعی تفکر و عملکرد مطلوب است که تنوعی از رفتار کارکنان را شامل می شود و شامل انجام وظایف جانبی، کمک داوطلبانه به دیگر کارکنان، توسعه حرفه ای، پیروی از مقررات سازمان، تلاش در جهت ارتقای سطح سازمان، حفظ نگرش مثبت به سازمان و تحمل ناملایمات در محیط سازمان می باشد. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر هوشمندی رفتار کارکنان بر کاهش فساد اداری در سازمان های دولتی (مطالعه موردی: اداره کل مالیات و گمرکات استان هرمزگان) انجام شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل گمرکات به تعداد (۷۸۰) نفر و اداره کل مالیات استان هرمزگان به تعداد (۳۵۸)، جمعاً به تعداد نفر ۱۱۳۸ می باشد که از این تعداد ۱۷۴ نفر (بررسی اعتبار مدل تحقیق) به شیوه نمونه گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه های هوشمندی رفتار کارکنان مصاحبه های مفصل و عمیقی با متخصصان دانشگاهی و مدیران اداره کل گمرکات و اداره کل مالیات استان هرمزگان، انجام شده است. در بخش کمی پژوهش به منظور بررسی اعتبار مدل اجرای هوشمندی رفتار کارکنان از پرسشنامه ۷۹ سوالی براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسش نامه (هوشمندی رفتار کارکنان) برابر با (۰/۹۲۳) و پایایی آن برابر با (۰/۷۴۶) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و SMART PLS ویراست ۲/۲ انجام شده است و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. در نهایت مفاهیم استخراج شده شامل ۷۹ کد باز، ۲۴ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان دهنده می باشد که تشکیل دهنده مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرکات و اداره کل مالیات استان هرمزگان هستند و الگوی نهایی پژوهش طراحی گردید. مطالعات اخیر نشان می دهد که کارکنانی که از هوشمندی رفتاری بالاتری برخوردارند، بهتر می توانند در موقعیت های تصمیم گیری اخلاقی عمل کنند، تنش های سازمانی را مدیریت نمایند و در نهایت به کاهش زمینه های بروز فساد کمک کنند. یافته های این پژوهش می تواند مبنای مناسبی برای سیاست گذاری های آینده در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و مبارزه با فساد اداری باشد.

کلیدواژه ها: هوشمندی رفتاری، فساد اداری، رفتار سازمانی، اداره کل گمرکات، اداره کل مالیات

استناد به این مقاله: صادقی، محمد علی و بابایی نژاد، عباس و زینل زاده، رضا و محمد باقری، مهدی. (۱۴۰۴). تاثیر هوشمندی رفتار کارکنان بر کاهش فساد اداری در سازمان های دولتی (مورد مطالعه اداره کل مالیات و گمرکات استان هرمزگان). مدیریت استراتژیک هوشمند، ۴(۳)، ۴۶-۱۱.



مدیریت استراتژیک هوشمند (JISM) در توسعه و تکامل تحت مجوز بین المللی کپی رایت کامنز با شرایط انتساب-غیرتجاری ۴٫۰ منتشر می شود.

©نویسندگان

* نویسنده مسئول: abbasbabaei@iaui.ac.ir

مقدمه

فساد اداری به عنوان یکی از موانع اصلی توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی شناخته می‌شود. این پدیده نه تنها موجب اتلاف منابع مالی می‌گردد، بلکه به کاهش اعتماد عمومی به نظام اداری و تضعیف کارایی سازمانی منجر می‌شود. در این میان، نقش رفتارهای هوشمندانه کارکنان به عنوان عاملی کلیدی در پیشگیری و کاهش فساد اداری مورد توجه پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. هوشمندی رفتار منابع انسانی رویکرد جدیدی پیرامون کارکنان است که نیازمند تاکید بیشتر بر عنصر هوش می‌باشد. در حال حاضر مدیریت منابع انسانی به مقوله هوشمندی رفتار به عنوان ابزاری برای کاهش ریسک داخلی و حساسیت به درستی اطلاعات می‌نگرد. با فشارهای رقابتی و نرخ فزاینده تغییرات منابع انسانی به سرمایه انسانی و سپس منبع اصلی سرمایه فکری سازمان تبدیل شد. سازمان‌های کنونی مایل هستند کارکنان به سرمایه فکری سازمان کمک نمایند و در نهایت اهداف سازمانی به شیوه کارا و اثربخش محقق شوند (قاسمی اقدمی و همکاران، ۱۴۰۳: ۵۶). کارکنان دارای هوشمندی رفتار عامل حیاتی موفقیت در سازمان‌های کنونی هستند. شرکت‌ها و کسب و کارها هزینه زیادی در این زمینه انجام می‌دهند. بنابراین باید به استقبال کارکنان دارای رفتار هوشمند شتافت تا از رقابت با سایر سازمان‌ها عقب نماند (پویری و باریونی، ۲۰۲۳: ۳۴). هوشمندی رفتار کارکنان نوعی تفکر و عملکرد مطلوب است که تنوعی از رفتار کارکنان را شامل می‌شود و شامل انجام وظایف جانبی، کمک داوطلبانه به دیگر کارکنان، توسعه حرفه ای، پیروی از مقررات سازمان، تلاش در جهت ارتقای سطح سازمان، حفظ نگرش مثبت به سازمان و تحمل ناملازمات در محیط سازمان می‌باشد (فائق، ۲۰۲۲: ۱۸). شاین^۱ (۱۹۷۷) بیان می‌کند یک واقعیت زندگی سازمانی وجود رفتارهای عقلایی و هوشمند است که شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل می‌باشد در لایه زیرین چنین رفتارها و فعالیت‌هایی مجموعه رفتارهای سازمانی دیگری اتفاق می‌افتد شامل کسب و حفظ قدرت است. بررسی و درک چنین رفتارهایی متمرکز بر حوزه ای است که از آن به عنوان عرصه رفتاری صحیح کارکنان در سازمان یاد می‌شود (بنی شیخ الاسلامی و کیا کجوری، ۱۴۰۲: ۹). امروزه اهمیت کارکنان بعنوان عامل تعیین کننده موفقیت سازمان بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران و مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است. این امر به خصوص در رابطه با سازمان‌های دولتی که تا حد

^۱ - Poyeri & Bariweni

^۲ - Faeq

^۳ - Schein

زیادی به عملکرد کارکنان خود وابسته هستند، مصداق بیشتری پیدا می‌کند (طاهری و قوامی، ۱۴۰۳: ۳۲۰). نحوه رفتار و ارتباط کارکنان با مشتریان، مهارت و دانش فنی کارکنان، التزام کارکنان به رعایت ارزش‌ها و اهداف سازمانی و غیره همگی بعنوان شاخص‌های کلیدی عملکرد در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند در این راستا مفهوم هوشمندی رفتار کارکنان بعنوان یک مولفه مهم چه در برندسازی سازمانی و چه در بهبود عملکرد کلی سازمان مطرح شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۴۰۳: ۳۱۹). در دنیای کسب‌وکار، هوشمندی رفتار با بهره‌وری در کار، اثربخشی کارکنان و سایر عواملی که می‌توانند در کوتاه مدت و بلند مدت بر روی کسب‌وکار تأثیر بگذارند، ارتباط تنگاتنگی دارد. رفتارهای معمول در کسب‌وکار زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان در یک گروه جمع می‌شوند تا به صورت منظم و دائم و یا موقتی و برای فعالیتی مشخص، با هم همکاری داشته باشند اما رفتارهای هوشمند حاصل دانش، تجربه، داشتن الگوهای رفتاری مشخص و غیره می‌باشند که به کمک این رفتارهای هوشمند می‌توان سازمان‌ها را از تنگ‌ناها و مشکلات احتمالی پیش رو نجات داد (تومی و همکاران، ۱۳۳۱: ۲۰۲۲). هوشمندی رفتار بدین دلیل مورد توجه متخصصان رفتار سازمانی قرار گرفته است که مزیت‌های متعددی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. هوشمندی رفتار روحیه کارمندان را تقویت می‌کند. سطح اهمیت کار را برای افراد افزایش می‌دهد. برای عملکرد و بهره‌وری کارمندان خوب است، و دانش و بینش کارکنان برای بکارگیری داده‌ها، اطلاعات و تجربه‌های حرفه‌ای جهت دستیابی به اهداف سازمانی را بهبود می‌بخشد (واندراگر و مارکز، ۲۰۲۲: ۲۸۴). تحقیقات نشان می‌دهد که هوشمندی رفتار کارکنان به طور مثبتی عملکرد آنان را در سازمان پیش‌بینی می‌کند. تعاملات اجتماعی بهتری را بین کارمندان به وجود می‌آورد که در نتیجه این امر می‌تواند از بروز چالش‌ها و مشکلات سازمانی بالاکخص در سازمان‌های دولتی بکاهد (موسوی هاردنگی، ۱۴۰۳: ۱۲۹). نیروی انسانی باهوش و متفکر، هسته اصلی مدیریت دانایی در سازمان را تشکیل می‌دهند. به مدد فناوری‌های جدید، امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزارهای توانمند سازمان‌ها می‌توانند داده‌ها و اطلاعات را از منابع مختلف گردآوری و از طریق تسهیم دانش در اختیار کارکنان قرار دهند. در چنین شرایطی این کارکنان هستند که باید از بینش و توانایی ادراکی کافی برای ترکیب و تحلیل این داده‌ها در جهت نیل به اهداف سازمان برخوردار باشند (درودی و آریامنش، ۱۴۰۳: ۱۴۳). اداره کل مالیات و گمرکات استان هرمزگان به دلیل موقعیت

¹ - Tumi & etal

² - Vaandrager & Marks

استراتژیک و حجم بالای مبادلات تجاری، از جمله سازمان‌هایی است که مستعد بروز فساد اداری می‌باشد. از این رو، بررسی راهکارهای کاهش فساد در این سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هوشمندی رفتاری کارکنان که شامل مجموعه‌ای از مهارت‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است، می‌تواند به عنوان سپری در برابر فساد اداری عمل نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوشمندی رفتاری کارکنان به عنوان یک سازه چندبعدی در ادبیات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مطرح شده است. این مفهوم تلفیقی از سه نوع هوش شناختی، هیجانی و اخلاقی است که در محیط کار تجلی می‌یابد. بر اساس نظریه گاردنر (۲۰۱۱)، هوشمندی رفتاری ظرفیت فرد برای درک پیچیدگی‌های محیط کار، مدیریت روابط بین فردی و اتخاذ تصمیمات اخلاقی در موقعیتهای مبهم را شامل می‌شود. در چارچوب نظریه سیستم‌های اجتماعی پارسونز (۱۹۶۱)، سازمان به عنوان یک سیستم باز در نظر گرفته می‌شود که رفتارهای کارکنان تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی شکل می‌گیرد. هوشمندی رفتاری در این چارچوب، به عنوان یک مکانیسم خودتنظیمی عمل میکند که از یک سو با افزایش خودآگاهی کارکنان و از سوی دیگر با تقویت پاسخگویی سازمانی، زمینه‌های بروز فساد اداری را کاهش می‌دهد. نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۷۷) تأکید میکند که رفتارهای سازمانی از طریق فرایندهای مشاهده، تقلید و تقویت شکل می‌گیرند. بر این اساس، هوشمندی رفتاری کارکنان میتواند از طریق الگوسازی رفتارهای ضدفساد و ایجاد هنجارهای گروهی، فرهنگ سازمانی را به سمت شفافیت و سلامت اداری سوق دهد. مدل پنج عاملی فساد اداری کلینگارد (۱۹۸۸) نشان می‌دهد که فساد زمانی رخ می‌دهد که انگیزه‌های فردی، فرصتهای سازمانی و ضعف کنترل‌های درونی همزمان وجود داشته باشند. هوشمندی رفتاری با تأثیر بر هر سه این عوامل، به ویژه از طریق تقویت کنترل‌های درونی و کاهش تمایل به سوءاستفاده از فرصتها، میتواند به عنوان یک عامل بازدارنده قوی عمل کند. در حوزه مدیریت دولتی، نظریه حکمرانی خوب سازمان ملل (۲۰۰۵) بر نقش کارکنان هوشمند در ایجاد نظامهای پاسخگو و شفاف تأکید دارد. کارکنانی که از هوشمندی رفتاری بالایی برخوردارند، بهتر میتوانند در مواجهه با تعارض منافع، استانداردهای اخلاقی را رعایت کنند و از مکانیسمهای گزارشدهی فساد به شکل مؤثرتری استفاده نمایند. مطالعات تجربی اخیر از جمله پژوهش OECD (2022) نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که برنامه‌های توسعه هوشمندی رفتاری را اجرا کرده‌اند، به طور متوسط ۳۵ درصد کاهش در موارد فساد اداری را تجربه نموده‌اند.

این یافته‌ها مؤید آن است که سرمایه‌گذاری در توسعه قابلیت‌های رفتاری کارکنان می‌تواند بازدهی قابل توجهی در ارتقای سلامت اداری داشته باشد. اهمیت هوشمندی رفتار کارکنان هر روز افزایش می‌یابد و در قالب رفتارهای نوع دوستانه همراه با ادب، مهربانی، خوش خلقی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت و سلامت سازمان کمک می‌کند. این سازه به معنای اعمال مفیدی است که در جلوگیری از بروز مشکلات، شناسایی و اتمام فعالیت‌های نیمه تمام، کمک به دیگر اعضای تیم و بهبود سطح کمی و کیفی سازمان کمک می‌کند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۵۷۴). سازمان‌ها بر پایه مهارت‌ها، استعدادها و هوشمندی کارکنان خود، باهم رقابت می‌کنند آنها که می‌دانند با جذب بهترین استعدادها و هوشمندی رفتاری کارکنان خود می‌توانند به بالاترین سهم بازار رقابتی برسند و سود خود را افزایش دهند (جابین و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۳۵). از سوی دیگر بحث هوشمندی رفتاری کارکنان در ایران، به واسطه طرح نامناسب موضوع از سوی جامعه دانشگاهی و اجرای نامناسب و ناقص از سوی فضای سازمان‌ها بدون توجه به فراهم کردن زیرساخت‌ها، تأثیرگذاری و اثربخشی این بحث سازمان‌های ما را خدشه دار می‌کند. این در حالی است که سال‌هاست بحث عدم هوشمند سازی رفتاری کارکنان در سازمان‌ها و نبود استعدادهای کافی در بدنه سازمان در جریان است هرچند آمار رسمی و دقیق داخلی این پدیده وجود ندارد اما می‌توان تخمین زد عدم توسعه سازمان‌ها در حال حاضر کشور عدم وجود کارکنان دارای رفتار هوشمند و کارآمدی این موضوع در سازمان‌هاست (دهقانی زاده و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۲). لازم به ذکر است که غالب مدل‌های ارائه شده حالت مطلوب یک سیستم کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان را به تصویر کشیده‌اند، به عبارت بهتر مدل‌ها بدون توجه به شرایط واقعی حاکم بر سازمان‌ها، تنها تصویری از آرمانشهر هوشمندی رفتار کارکنان و کارآمدی آن هستند (حسینی مجرد حسین آبادی و همکاران، ۱۴۰۳: ۶۳۳). بررسی ادبیات نشان می‌دهد که غالب پژوهش‌ها هیچ توجهی به به شرایط واقعی حاکم بر سازمان‌ها و هوشمندی رفتاری کارکنان و کارآمدی آن ندارد و آنچه در خصوص شرایط واقعی سازمان‌ها در پژوهش‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد طرح این عبارت است که اگر به هوشمندی کارکنان پرداخته نشود سازمان‌ها موجودیت خود را از دست خواهند داد و نخواهند به موفقیت برسند در صورتیکه پرداختن به موضوع هوشمندی رفتار کارکنان در سازمان‌ها می‌تواند آینده و موفقیت سازمان‌ها را تضمین کند (احمدی، ۱۴۰۳: ۳۳۲۸). امروزه وظایف و مأموریت‌های سازمان‌ها گمرکات و

¹ - Liu & etal

² - Jabeen & etal

سازمان امور مالیاتی کل کشورها بسیار فراتر از وظایفی نظیر تأمین درآمد و حمایت از صنایع، تولیدات داخلی و دریافت مالیات بر این موارد بوده و طیف وسیعی از الزامات ملی، بین المللی و تجارت داخلی را شامل می شود (میهن دوست و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۵). تغییرات مداوم پیرامونی سازمان گمرکات و سازمان امور مالیاتی از جمله رشد سریع تجارت جهانی و دریافت مالیات از مشاغل و درآمدها سبب شده که فرایند سنتی در تجارت بین الملل و دریافت مالیات کارایی خود را به تدریج از دست داده و استفاده از علوم و فناوری های جدید مد نظر قرار گیرد طبق نظر سازمان جهانی، سازمان گمرکات و سازمان امور مالیاتی نهادی ضروری برای (حکمرانی خوب) تأمین رفاه و بخشی از بودجه قابل توجه جامعه است و دولت ها در جهت به اجرا درآوردن مناسب برنامه ها، سیاست های مالی، اقتصادی و اجتماعی خود نیازمند سازمان گمرکات و سازمان امور مالیاتی کارآمد و مؤثری می باشند (قاسمی اقدمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۳).

پیشینه تحقیق

- آقایی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان بر ساخت اجتماعی رفتار مطلوب کارکنان نیروی انتظامی از نگاه دانشجویان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ساخت اجتماعی واقعیت رفتار مطلوب نیروی انتظامی دارای بیست و هشت عنصر گوش شنوا، ادبیات مناسب، بله گفتن، سلام کردن، استفاده از زبان مادری، شعر خواندن، تأیید کلامی سخن، شما خطاب کردن، جدی بودن، چشم گفتن، هم صحبتی با کودکان، احترام، تأیید با حرکت سر، نگاه رو به پایین، همدلی، سکوت، آراستگی، تمرکز، چهره گشاده، حفظ فاصله، لحن ملایم، حمایت از مظلوم، آهسته سخن گفتن، حمایت از زنان، اشتیاق، لبخند زدن، استواری و تسلط بر خویشتن است. در این حالت میتوان با واسطه شدن پژوهش گران و استفاده از روش های مبتنی بر فرافکنی، رفتار مطلوب ماموران نیروی انتظامی از دیدگاه افراد را شناسایی کرد.

- مؤمنی و واعظی (۱۴۰۱) تحقیقی تحت عنوان عوامل سازمانی اثرگذار بر رفتارهای مطلوب کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که ۸۰ درصد، نظر کارکنان ناجا با جامعه آماری همپوشانی دارد که درصد بسیار بالایی بوده و اختلاف ۲۰ درصدی ناشی از اختلاف تجربه، دانش مدیریتی و تحصیلات بین کارکنان ناجا و جامعه آماری تحقیق برآورد می گردد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل سازمانی موثر بر رفتار مطلوب کارکنان ناجا در سازمان خود و جامعه عبارت اند از: عامل

فرهنگ سازمانی با ۱۱ متغیر، عامل محیط کار پلیس با ۹ متغیر، عامل روابط بین سازمانی ناجا با ۵ متغیر و نهایتاً عامل درون سازمانی با ۱۰ متغیر.

- عطاری و ذکریایی (۱۴۰۲) تحقیقی تحت عنوان تحلیل رفتارهای شهروندی مدیران آموزش و پرورش از منظر رویکردهای روانشناسی سازمانی: یک مرور نقلی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد توسعه و گسترش عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد در سازمان های آموزشی در تمامی ابعاد آن می تواند زمینه بروز رفتارهای شهروندان سازمانی را فراهم کند و احتمال بروز چنین رفتارهایی را افزایش دهد.

- مسیحی و همکاران (۱۴۰۲) تحقیقی تحت عنوان مطالعه پدیدارشناسانه رفتارهای کاری معکوس با تأکید بر تجربه زیسته کارکنان پتروشیمی فناوران انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ارائه یک مدل با ۶ بعد اصلی (رفتار معکوس فردی، رفتار معکوس شغلی، رفتار معکوس سیاسی، رفتار معکوس سازمانی، رفتار معکوس بین فردی و رفتار معکوس منفعت طلبانه) برای رفتارهای معکوس منجر گردید.

- دهقانی زاده و همکاران (۱۴۰۲) تحقیقی تحت عنوان اثرگذاری رهبری مبتنی بر چشم انداز بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش اینرسی سازمانی و رفتارهای فراتر از نقش کارکنان دانشگاه انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد رهبری مبتنی بر چشم انداز می تواند با پیش بینی تهدیدها و فرصت ها در آینده، تکنیک های ابتکاری متعددی برای مقابله با رکود سازمانی پیدا کند و زمانی که چشم انداز، دانش و ایده های خود را به کارکنان خود منتقل کند و همچنین کارکنان نیز دانش خود را به اشتراک بگذارند، باعث پرورش خلاقیت کارکنان و کاهش اینرسی سازمان خواهد شد و همچنین رهبری مبتنی بر چشم انداز با ایجاد رفتار شهروند سازمانی در کارکنان، باعث کاهش اینرسی و افزایش رفتار خلاقانه در کارکنان می شود.

- دانش شهرکی و سلیمانی (۱۴۰۳) تحقیقی تحت عنوان واکاوی عوامل موثر بر ویژگی های فردی در رفتار شهروندی سازمانی، با تأکید بر کارکرد توجه در بروز رفتار از دیدگاه علامه طباطبائی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد از جمله یافته های موثر این تحقیق می توان به نقش ویژه توجه کارکنان هم در نوع رفتار و هم در شدت رفتار اشاره کرد. آشنایی افراد و مدیران با نحوه کنترل و مدیریت توجه از جمله مواردی است که مورد غفلت قرار گرفته و اگر در مدیریت رفتار سازمانی مورد توجه قرار گیرد، نقش تحول آفرین در آن ایفا خواهد کرد.

- اسپندلاو^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا در دانشگاه های عمومی کشور استونی را مورد بررسی قرارداد که نتایج حاکی از آن است که این مدل را باهدف بهبود چارچوب های رفتار سازمانی مثبت گرا برای پرورش رهبران استراتژیک در خدمات دانشگاهی و با انجام دو پیمایش احصا کرده اند که رفتارهای سازمانی مثبت گرا آن عبارت اند از: اعتبار، داشتن بصیرت، نوآوری، رهبری، نتیجه مدار بودن.

- گاناوان^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر در رفتار مثبت پرستاران در بیمارستان های کشور استرالیا را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج پژوهش نشان داده است، سه عامل سازمانی، ویژگی های شخصیتی، فردی و برگ خریدهای نقشی، از عوامل مؤثر بر رفتار مثبت پرستاران است.

- دورجی و همکاران^۳ (۲۰۱۹) تحقیقی تحت عنوان رفتارهای مطلوب مدیران در پیاده سازی رفتار مطلوب کارکنان انجام دادند، نتایج نشان داد قابلیت های مدیریتی، نگرش مثبت مدیران در سیستم رفتار مطلوب کارکنان، نقش مثبت و بسزایی دارد.

- فراحباح^۴ (۲۰۲۲) تحقیقی را تحت عنوان معناشناسی استراتژی رفتار سازمانی انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد پیچیدگی رفتار انسان این مسئله را طرح میکند که تبیین رفتار به تئوری جامعی نیاز دارد که ماهیت تعاملی تمامی متغیرهای رفتار سازمانی یعنی فرد و عوامل درونی او، خود رفتار و همچنین محیط و عوامل بیرونی (به خصوص سازمان) را داشته باشد.

- براون^۴ (۲۰۲۲) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق حرفه ای فرماندهان با عملکرد کارکنان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد رابطه بین اخلاق حرفه ای (رفتار سازمانی، اخلاق فردی، عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری) و عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است.

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش در فرایند پیاده سازی الگو، مدیران و کارکنان اداره کل گمرک و اداره کل مالیات استان هرمزگان هستند. که تعداد آنها ۱۱۳۸ نفر برآورد شده است که ۷۸۰ نفر مربوط به اداره کل گمرک استان هرمزگان و ۳۵۸ نفر مربوط به اداره کل مالیات استان هرمزگان می باشد. جدول ۱ تعداد جامعه آماری بخش کمی پژوهش را نشان می دهد:

^۱- Spendlove

^۲- Gunawanm

^۳- Dorji & et al

^۴ - Brown

جدول ۱: جامعه آماری بخش کمی پژوهش

ردیف	شهر	حجم جامعه	نمونه آماری (اعتبار مدل)	نمونه آماری (بخش اکتشافی پژوهش)
۱	گمرک شهید رجایی	۴۳۵	۸۷	۱۷۳
۲	گمرک شهید باهنر	۱۴۵	۲۱	۷۳
۳	گمرک کیش	۴۵	۲۸	۱۱
۴	گمرک بندرلنگه	۹۵	۱۶	۳۶
۵	گمرک قشم	۶۰	۲۲	۱۹
جمع کل اداره کل گمرک استان هرمزگان		۷۸۰	۱۷۴	
۶	اداره مالیات بندرعباس	۲۱۳	۹۸	۷۵
۷	اداره مالیات قشم	۵۵	۲۶	۲۱
۸	اداره مالیات کیش	۴۰	۲۲	۱۱
۹	اداره مالیات میناب	۵۰	۲۷	۱۹
جمع کل اداره کل مالیات استان هرمزگان		۳۵۸	۱۷۴	
جمع کل		۱۱۳۸		۴۳۸

حجم نمونه در بخش کمی (بررسی اعتبار مدل) با توجه به جدول کوهن ۱۷۴ نفر می باشد. همچنین حجم نمونه در بخش اکتشافی ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد (وستلن^۱، ۲۰۱۰). این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۳۹۵ تا ۷۹۰ نفر قابل تغییر است. بر این اساس ۴۳۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای متناسب با حجم طبقات بود. ۵۰ نمونه گیری طبقه ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه هایی که از نظر صفت متغیر همگن تر هستند، گروه بندی می شوند. به این ترتیب تغییرات درون گروه ها حداقل می شود. معمولاً برای طبقه بندی واحدهای جامعه، متغیری به عنوان ملاک در نظر گرفته می شود که به صفت متغیر مورد مطالعه بستگی داشته باشد؛ به عبارت دیگر در این روش جمعیت با N واحد ابتدا به ترتیب به زیر جمعیت هایی با $N_1, N_2, \dots, N_k$ واحد تقسیم می شود. وقتی که طبقات معلوم شدند، یک نمونه از هر طبقه استخراج می شود. استخراج ها در طبقات مختلف به صورت مستقل انجام می شود. اندازه های نمونه ها درون طبقات با $n_1, n_2, \dots, n_k$ نشان داده می شود.

^۱. Westlan

برای بررسی پایایی درونی در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد نمونه آماری، پایایی مضامین مدل رفتار هوشمند کارکنان با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده و با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ در جدول ۲ بالاتر از (۰/۷) قرار گرفته است. پایایی درونی تمامی بُعدها مورد تأیید قرار گرفت. مقدار این آماره‌ها نشان می‌دهد که پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردارند.

جدول ۲: پایایی مضامین سازمان دهنده مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان

متغیر	تعداد سؤالات هر بعد	آلفای کرونباخ
رفتار شهروندی سازمانی	۱۰	۰/۸۳۳
رفتارهای کاری مخرب	۹	۰/۸۶۹
رفتارهای برنامه‌ریزی شده	۹	۰/۸۷۷
رفتارهای کنش‌گرای استراتژیک	۸	۰/۷۹۴
رفتارهای سیاسی	۱۲	۰/۸۸۴
رفتارهای ضد تولید	۱۳	۰/۷۸۷
رفتارهای اخلاقی	۱۰	۰/۸۷۳
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۸	۰/۸۲۲

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۶، SMART PLS ویراست ۳/۳ و EXCEL ویراست ۲۰۱۹ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، در اداره کل گمرک ۲۴ نفر (۱۳/۸ درصد) از پاسخ‌گویان را زنان و ۱۵۰ نفر (۸۶/۲ درصد) را مردان و در اداره کل مالیات ۴۶ نفر (۲۶/۴ درصد) را زنان و ۱۲۸ نفر (۷۳/۶ درصد) را مردان تشکیل دادند (جدول ۳).

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	اداره کل گمرک		اداره کل مالیات	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۲۴	۱۳/۸	۴۶	۲۶/۴
مرد	۱۵۰	۸۶/۲	۱۲۸	۷۳/۶
کل	۱۷۴	۱۰۰/۰	۱۷۴	۱۰۰/۰

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، در اداره کل گمرک، ۷۵ نفر (۴۳/۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۸۳ نفر (۴۷/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶ نفر (۹/۲ درصد) دارای مدرک دکترا و در اداره کل مالیات، ۶۱ نفر (۳۵/۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۶ نفر (۶۰/۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷ نفر (۴/۰ درصد) دارای مدرک دکترا بودند (جدول ۴).

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	اداره کل گمرک		اداره کل مالیات	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۰	۰/۰	۰	۰/۰
فوق دیپلم	۰	۰/۰	۰	۰/۰
کارشناسی	۷۵	۴۳/۱	۶۱	۳۵/۱
کارشناسی ارشد	۸۳	۴۷/۷	۱۰۶	۶۰/۹
دکترا	۱۶	۹/۲	۷	۴/۰
کل	۱۷۴	۱۰۰/۰	۱۷۴	۱۰۰/۰

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، در اداره کل گمرک ۶۹ نفر (۳۹/۷ درصد) از پاسخ‌گویان دارای سابقه کار ۵-۱۰ سال، ۳۵ نفر (۲۰/۱ درصد) دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال، ۲۸ نفر (۱۶/۱ درصد) دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال و ۴۲ نفر (۲۴/۱ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال به بالا و در اداره کل مالیات ۲۸ نفر (۱۶/۱ درصد) دارای سابقه کار ۵-۱۰ سال، ۲۰ نفر (۱۱/۵ درصد) دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال، ۴۷ نفر (۲۷/۰ درصد) دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال و ۷۹ نفر (۴۵/۴ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال به بالا بودند (جدول ۵).

جدول ۵: توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سابقه کار

سابقه کار	اداره کل گمرک		اداره کل مالیات	
	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
۵-۱۰ سال	۶۹	۳۹/۷	۲۸	۱۶/۱
۱۱-۱۵ سال	۳۵	۲۰/۱	۲۰	۱۱/۵
۱۶-۲۰ سال	۲۸	۱۶/۱	۴۷	۲۷/۰
۲۱ سال به بالا	۴۲	۲۴/۱	۷۹	۴۵/۴
کل	۱۷۴	۱۰۰/۰	۱۷۴	۱۰۰/۰

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری^۱ به بررسی الگوی پیشنهادی مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان پرداخته شده است. قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پیش فرض های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) پایایی: برای برازش مدل های اندازه گیری از شاخص های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ استفاده می شود. مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (هیر و همکاران^۳ ۲۰۰۶). نتایج پایایی در جدول ۶ آورده شده است. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان از ۰/۶ بیشتر است که نشان دهنده پایایی مناسب متغیر مذکور است.

جدول ۶: پایایی ابزار اندازه گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۲۴)

مضمون سازمان دهنده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۳۶	۰/۸۷۰
رفتارهای کاری مخرب	۰/۸۶۳	۰/۸۹۲
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۹۰۸	۰/۹۲۵
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۹۲۶	۰/۹۳۹
رفتارهای سیاسی	۰/۹۴۴	۰/۹۵۱
رفتارهای ضد تولید	۰/۹۳۸	۰/۹۴۶
رفتارهای اخلاقی	۰/۹۴۳	۰/۹۵۲
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۹۱۴	۰/۹۳۱
مقدار قابل قبول	> ۰/۶	> ۰/۶

ب) مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه ها: در این پیش فرض برای مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه ها بایستی به بررسی روایی پرسشنامه ها پرداخته شود (کلاین، ۲۰۱۰). برای بررسی روایی سازه پرسشنامه و نیز مناسب بودن معیارهای روان سنجی که از پیش فرض های مهم معادلات ساختاری است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در حقیقت اعتبار شاخص ها به وسیله بارهای عاملی مورد بررسی قرار می گیرد که این بار عاملی

1Structural Equation Modeling

2Composite Reliability

3Hair et al

4Selecting Good Measures about the Questionnaires

باید بیشتر از ۰/۵ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سؤالی که شاخص ما را می‌سجد در نظر گرفت. در صوت عدم برقراری این موضوع، باید سؤالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشته و یا باعث کاهش بار عاملی ابعاد شده‌اند، مدل را بهبود بخشید. نتایج بار عاملی پرسشنامه مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان در ادامه آمده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده در جدول ۷ هیچ سؤالی دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ نبود؛ بنابراین سؤالی برای حذف وجود نداشت.

جدول ۷: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتار شهروندی سازمانی	سؤال ۱	۰/۷۲۱	۱۶/۲۰۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۵۵۳	۷/۲۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۵۴۶	۹/۱۲۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۷۸۴	۲۹/۸۹۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۶۷۹	۱۳/۷۴۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۶۱۹	۱۰/۴۷۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۵۹۶	۸/۱۷۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۵۹۰	۵/۵۴۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۶۴۱	۱۰/۲۳۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۶۷۶	۱۲/۷۵۴	۰/۰۰۱
رفتارهای کاری مخرب	سؤال ۱۱	۰/۵۸۰	۱۰/۰۰۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۲	۰/۵۱۱	۶/۰۸۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۷۶۷	۲۴/۴۱۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۶۷۸	۱۴/۰۵۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۶۵۰	۱۱/۵۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۸۰۳	۳۰/۲۸۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۸۱۶	۳۳/۶۴۱	۰/۰۰۱

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتارهای برنامه ریزی شده	سؤال ۱۸	۰/۶۷۹	۱۵/۰۴۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۹	۰/۷۱۴	۱۶/۳۹۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۰	۰/۷۹۰	۳۰/۰۳۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۱	۰/۷۳۴	۱۴/۷۲۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۲	۰/۸۱۰	۲۵/۲۸۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۳	۰/۸۰۷	۲۶/۰۵۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۴	۰/۶۸۹	۱۴/۴۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۵	۰/۷۸۲	۲۰/۱۵۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۶	۰/۷۰۵	۱۵/۵۶۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۷	۰/۷۴۲	۱۸/۴۵۲	۰/۰۰۱
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	سؤال ۲۸	۰/۷۷۲	۲۰/۱۹۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۹	۰/۸۳۴	۳۱/۱۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۰	۰/۸۵۰	۴۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۱	۰/۷۶۲	۲۱/۴۶۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۲	۰/۸۳۸	۳۵/۲۴۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۳	۰/۷۸۵	۲۲/۱۹۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۴	۰/۸۴۶	۳۱/۹۲۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۵	۰/۷۶۵	۱۷/۵۲۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۶	۰/۸۰۹	۲۴/۳۸۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۷	۰/۷۵۶	۱۸/۸۰۱	۰/۰۰۱
رفتارهای سیاسی	سؤال ۳۸	۰/۷۵۷	۱۷/۴۰۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۹	۰/۷۸۶	۲۳/۲۲۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۰	۰/۶۲۲	۸/۹۰۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۱	۰/۸۱۶	۲۹/۶۷۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۲	۰/۸۲۹	۳۱/۲۰۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۳	۰/۷۹۳	۲۵/۳۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۴	۰/۸۲۵	۳۱/۹۸۱	۰/۰۰۱

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتارهای ضد تولید	سؤال ۴۵	۰/۷۸۶	۲۹/۹۳۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۶	۰/۸۳۰	۳۵/۲۶۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۷	۰/۸۳۹	۳۱/۷۹۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۸	۰/۷۸۴	۲۶/۵۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۹	۰/۷۳۶	۲۰/۵۲۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۰	۰/۶۶۹	۱۵/۳۵۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۱	۰/۷۵۶	۲۲/۳۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۲	۰/۷۸۰	۲۴/۰۲۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۳	۰/۷۳۷	۱۹/۰۸۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۴	۰/۷۳۷	۱۸/۵۲۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۵	۰/۷۷۱	۲۳/۳۷۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۶	۰/۷۹۱	۲۲/۰۲۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۷	۰/۷۳۲	۱۷/۲۳۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۸	۰/۷۸۹	۲۸/۱۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۹	۰/۸۰۴	۲۹/۴۸۳	۰/۰۰۱
رفتارهای اخلاقی	سؤال ۶۰	۰/۷۸۰	۲۱/۴۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۱	۰/۷۴۴	۱۸/۵۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۲	۰/۷۹۴	۲۰/۲۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۳	۰/۶۴۰	۱۰/۰۲۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۴	۰/۸۳۰	۳۲/۹۶۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۵	۰/۸۵۸	۴۳/۳۷۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۶	۰/۸۴۹	۳۴/۰۳۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۷	۰/۸۶۷	۴۱/۶۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۸	۰/۸۲۴	۲۹/۹۵۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۹	۰/۸۳۳	۳۵/۱۱۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۰	۰/۷۹۸	۲۴/۷۹۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۱	۰/۸۳۵	۳۰/۳۲۹	۰/۰۰۱

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتارهای اجتماعی مطلوب	سؤال ۷۲	۰/۷۸۴	۲۳/۷۹۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۳	۰/۸۳۰	۳۰/۵۷۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۴	۰/۶۲۳	۱۰/۰۴۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۵	۰/۷۴۵	۱۷/۹۸۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۶	۰/۸۱۱	۲۹/۲۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۷	۰/۸۳۰	۲۸/۱۱۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۸	۰/۸۵۵	۴۰/۲۶۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۹	۰/۸۴۵	۳۲/۱۵۰	۰/۰۰۱

ج) روایی: روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است مورد بررسی قرار گرفت. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره دارد و روایی واگرا نیز بیانگر این موضوع است که سازه‌های الگوی پژوهش می‌بایست با سؤال‌های خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر (هالند، ۱۹۹۹). روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌های) خود می‌پردازد.

برای بررسی روایی همگرایی ابزار اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج^۲ (AVE) شده استفاده شده است. مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند. همچنین مقدار قابل قبول برای شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) حداقل برابر با ۰/۴ تعیین شده است (نونالی و برستین، ۱۹۹۴). نتایج روایی همگرا در جدول ۸ نشان داده شده است. مقادیر نشان می‌دهند که پرسشنامه استفاده شده برای مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

1 Validity

2 Average Variance Extracted

جدول ۸: همگرایی ابزار اندازه‌گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	میانگین واریانس استخراج (AVE)
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲۵
رفتارهای کاری مخرب	۰/۴۸۳
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۵۷۸
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۶۵۹
رفتارهای سیاسی	۰/۶۲۰
رفتارهای ضد تولید	۰/۵۷۲
رفتارهای اخلاقی	۰/۶۶۴
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۶۳۰
مقدار قابل قبول	> ۰/۴

در روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در الگو مقایسه می‌شود. برای این کار بایستی از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده کرد. در این روش ماتریسی تشکیل می‌شود که مقادیر قطر اصلی ماتریس، جذر ضرایب AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است و بایستی مقادیر روی قطر اصلی از خانه‌های زیرین متناظر آن بیشتر باشد که نشان‌دهنده این باشد که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. مقادیر جدول ۹، نشان می‌دهد که جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرای سازه مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان است.

جدول ۹: روایی و اگرای ابزار اندازه‌گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۲	-	-	-	-	-	-	-
رفتارهای کاری مخرب	۰/۷۳۱	۰/۶۹۵	-	-	-	-	-	-
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۷۱۲	۰/۸۳۷	۰/۷۶۰	-	-	-	-	-
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۶۱۲	۰/۷۰۱	۰/۸۲۴	۰/۸۱۲	-	-	-	-
رفتارهای سیاسی	۰/۶۲۸	۰/۶۵۷	۰/۷۴۶	۰/۸۳۹	۰/۷۸۷	-	-	-
رفتارهای ضد تولید	۰/۶۶۵	۰/۷۵۱	۰/۸۰۵	۰/۷۶۶	۰/۷۶۶	۰/۷۵۷	-	-
رفتارهای اخلاقی	۰/۵۷۱	۰/۶۶۷	۰/۷۷۶	۰/۷۸۳	۰/۷۷۸	۰/۷۷۴	۰/۸۱۵	-
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۶۱۴	۰/۷۱۰	۰/۷۸۷	۰/۷۴۲	۰/۷۵۰	۰/۸۰۴	۰/۸۳۶	۰/۷۹۳

ج) شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR): شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده در مطالعات جدیدتر پیشنهاد گردید. هر چه این معیار به صفر نزدیک‌تر باشد نیکوئی برازش مدل بالاتر است. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد مناسب‌تر است. در تحقیق پیش رو مقدار این شاخص برای مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان ۰/۰۵۱ به دست آمد که نشان‌دهنده مناسبیت مدل است.

د) شاخص برازش مدل ساختاری (Q2): این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه سؤال‌ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد شاخص‌های برازش مدل

ساختاری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان در سطح مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۰: شاخص برازش مدل ساختاری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	CV Red	CV Com
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۲۱	۰/۲۷۷
رفتارهای کاری مخرب	۰/۳۱۷	۰/۳۵۸
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۴۴۹	۰/۴۵۲
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۴۹۴	۰/۵۳۳
رفتارهای سیاسی	۰/۴۵۹	۰/۵۱۹
رفتارهای ضد تولید	۰/۴۴۴	۰/۴۸۱
رفتارهای اخلاقی	۰/۴۹۵	۰/۵۵۸
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۴۶۵	۰/۵۰۰

د) روایی واگرا (HTMT):^۱ هنسler و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده‌اند. این روش، جایگزین روش قدیمی فورنل-لارکر شده است. حد مجاز معیار این شاخص میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹۰ باشد روایی واگرا قابل قبول است. نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد مقادیر شاخص روایی واگرا مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان در سطح مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹Heterotrait-Monotrait Ratio

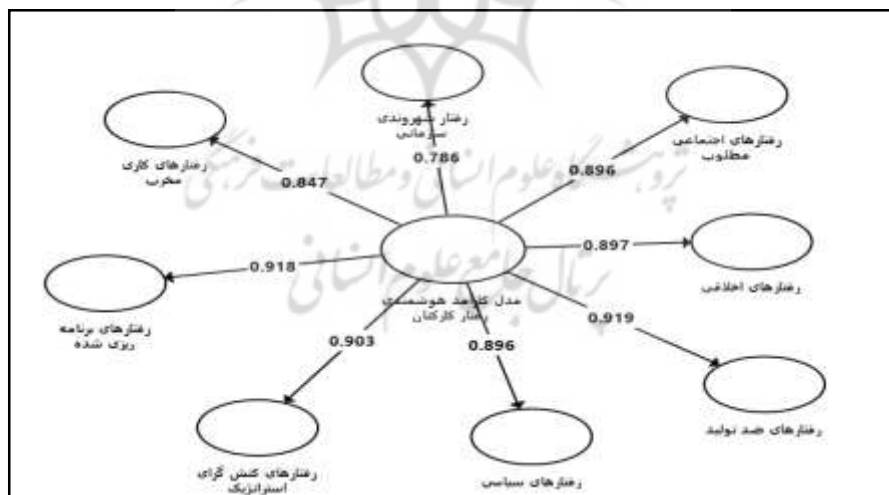
جدول ۱۱: شاخص روایی واگرا (HTMT) مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	رفتار شهروندی سازمانی	رفتارهای کاری مخرب	رفتارهای برنامه ریزی شده	رفتارهای کنش گرای استراتژیک	رفتارهای سیاسی	رفتارهای ضد تولید	رفتارهای اخلاقی
رفتارهای کاری مخرب	۰/۷۰۸	-	-	-	-	-	-
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۶۴۵	۰/۸۰۷	-	-	-	-	-
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۸۱۷	۰/۸۶۹	۰/۸۳۹	-	-	-	-
رفتارهای سیاسی	۰/۷۰۷	۰/۸۱۲	۰/۸۲۵	۰/۸۰۸	-	-	-
رفتارهای ضد تولید	۰/۷۵۶	۰/۸۷۵	۰/۸۲۷	۰/۸۷۲	۰/۸۲۰	-	-
رفتارهای اخلاقی	۰/۸۶۶	۰/۸۰۰	۰/۷۳۹	۰/۸۴۵	۰/۷۲۷	۰/۸۳۶	-
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۶۹۷	۰/۸۱۵	۰/۸۳۸	۰/۸۰۰	۰/۸۹۹	۰/۸۲۶	۰/۷۸۷

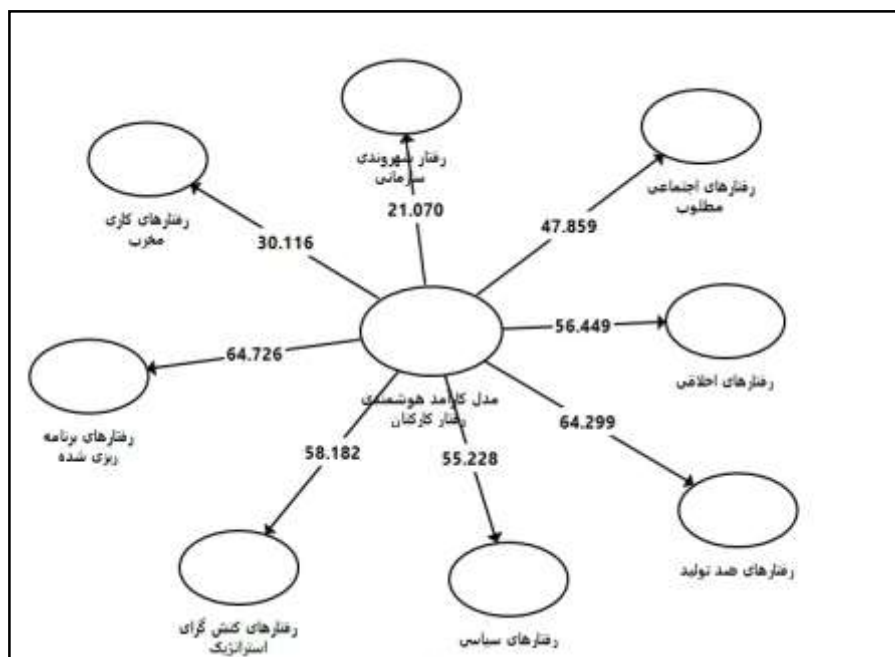
با توجه به برقراری پیش فرض های معادلات ساختاری، نتایج بررسی سؤال مذکور در نمودارهای ۱ و ۲ نمایش داده شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۱۱ نشان می دهد مضمون های سازمان دهنده «رفتار شهروندی سازمانی»، «رفتارهای کاری مخرب»، «رفتارهای برنامه ریزی شده»، «رفتارهای کنش گرای استراتژیک»، «رفتارهای سیاسی»، «رفتارهای ضد تولید»، «رفتارهای اخلاقی» و «رفتارهای اجتماعی مطلوب» مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان را تشکیل می دهند. نتایج ارائه شده نشان می دهد مضمون های سازمان دهنده «رفتارهای ضد تولید»، «رفتارهای برنامه ریزی شده» و «رفتارهای کنش گرای استراتژیک» به ترتیب با مقادیر ۸۴، ۸۳ و ۸۱ درصد بیشترین بخش مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان را تبیین می کنند.

جدول ۱۲: نتایج بررسی اعتبار الگو

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
رفتار شهروندی سازمانی ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۷۸۶	۲۱/۰۷۰	۰/۰۰۱
رفتارهای کاری مخرب ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۸۴۷	۳۰/۱۱۶	۰/۰۰۱
رفتارهای برنامه ریزی شده ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۹۱۸	۶۴/۷۲۶	۰/۰۰۱
رفتارهای کنش گرای استراتژیک ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۹۰۳	۵۸/۱۸۲	۰/۰۰۱
رفتارهای سیاسی ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۸۹۶	۵۵/۲۲۸	۰/۰۰۱
رفتارهای ضد تولید ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۹۱۹	۶۴/۲۹۹	۰/۰۰۱
رفتارهای اخلاقی ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۸۹۷	۵۶/۴۴۹	۰/۰۰۱
رفتارهای اجتماعی مطلوب ← مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان	۰/۸۹۶	۴۷/۸۵۹	۰/۰۰۱



نمودار ۱: ضرایب معنی داری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان (n=۱۷۴)



نمودار ۲: ضرایب معنی داری آماره t مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک استان هرمزگان ($n=174$)

اعتبار مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان به چه میزان است؟

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان پرداخته شده است. قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پیش فرض های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) پایایی: نتایج پایایی مدل در جدول ۱۳ آورده شده است. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان از ۰/۶ بیشتر است که نشان دهنده پایایی مناسب متغیر مذکور است.

جدول ۱۳: پایایی ابزار اندازه‌گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۲۰	۰/۹۳۳
رفتارهای کاری مخرب	۰/۹۰۷	۰/۹۲۴
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۹۱۷	۰/۹۳۲
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۹۰۰	۰/۹۱۹
رفتارهای سیاسی	۰/۹۲۳	۰/۹۳۴
رفتارهای ضد تولید	۰/۹۲۸	۰/۹۳۸
رفتارهای اخلاقی	۰/۹۰۴	۰/۹۲۱
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۹۱۴	۰/۹۳۰
مقدار قابل قبول	> ۰/۶	> ۰/۶

ب) مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها: نتایج بار عاملی پرسشنامه مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان در ادامه آمده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه‌شده در جدول ۱۴ هیچ سؤالی دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ نبود؛ بنابراین سؤالی برای حذف وجود نداشت.

جدول ۱۴: بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتار شهروندی سازمانی	سؤال ۱	۰/۷۷۳	۱۹/۰۷۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۷۵۷	۲۲/۸۸۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۸۲۳	۳۲/۶۶۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۷۶۳	۱۷/۹۶۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۹۲	۲۶/۸۵۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۷۶۴	۱۷/۶۹۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۴۸	۱۶/۳۰۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۶۷۹	۱۱/۲۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۷۴۲	۱۷/۷۱۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۷۸۰	۲۳/۷۳۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۷۲۶	۱۴/۱۷۸	۰/۰۰۱
رفتارهای کاری مخرب				

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
	سؤال ۱۲	۰/۷۴۰	۱۷/۰۶۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۷۷۲	۲۰/۱۳۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۷۶۳	۱۶/۱۵۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۵	۰/۷۷۶	۲۱/۴۹۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۷۸۸	۱۹/۹۴۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۷۹۲	۲۷/۰۳۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۸	۰/۷۳۶	۱۷/۵۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۹	۰/۷۱۸	۱۶/۲۳۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۰	۰/۸۰۶	۲۹/۱۲۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۱	۰/۸۰۵	۲۵/۲۰۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۲	۰/۷۹۰	۲۴/۰۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۳	۰/۷۹۰	۲۸/۹۸۶	۰/۰۰۱
رفتارهای برنامه ریزی شده	سؤال ۲۴	۰/۸۱۲	۲۹/۴۷۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۵	۰/۷۰۷	۱۶/۳۶۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۶	۰/۷۸۷	۲۱/۶۶۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۷	۰/۷۲۲	۱۴/۸۲۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۸	۰/۷۶۳	۱۸/۶۴۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۹	۰/۷۷۳	۲۲/۳۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۰	۰/۷۶۹	۲۰/۶۸۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۱	۰/۷۸۱	۱۵/۹۶۸	۰/۰۰۱
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	سؤال ۳۲	۰/۷۷۰	۱۷/۴۷۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۳	۰/۷۱۱	۱۵/۳۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۴	۰/۷۷۷	۱۹/۵۱۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۵	۰/۷۹۸	۲۶/۳۸۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۶	۰/۷۵۳	۱۷/۵۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۷	۰/۷۴۱	۱۹/۳۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۸	۰/۶۲۱	۱۰/۰۲۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۹	۰/۸۰۹	۲۵/۴۹۹	۰/۰۰۱
رفتارهای سیاسی	سؤال ۴۰	۰/۷۰۵	۱۵/۶۷۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۱	۰/۷۵۳	۱۶/۵۴۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۲	۰/۷۲۳	۱۸/۳۴۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۳	۰/۷۶۲	۱۹/۳۷۹	۰/۰۰۱

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
رفتارهای ضد تولید	سؤال ۴۴	۰/۷۰۸	۱۵/۵۸۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۵	۰/۷۵۶	۱۹/۲۲۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۶	۰/۷۵۷	۱۶/۲۲۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۷	۰/۷۶۹	۲۰/۵۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۸	۰/۷۳۱	۱۶/۹۷۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۹	۰/۷۳۴	۱۹/۸۸۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۰	۰/۷۵۷	۲۰/۷۰۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۱	۰/۷۶۰	۲۱/۱۳۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۲	۰/۷۶۳	۱۷/۰۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۳	۰/۷۴۳	۱۹/۹۶۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۴	۰/۷۳۳	۱۹/۵۷۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۵	۰/۶۹۶	۱۵/۵۰۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۶	۰/۶۹۶	۱۴/۰۳۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۷	۰/۷۲۳	۱۸/۲۰۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۸	۰/۶۷۹	۱۲/۴۸۷	۰/۰۰۱
رفتارهای اخلاقی	سؤال ۵۹	۰/۶۴۸	۱۳/۳۰۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۰	۰/۸۱۳	۲۴/۷۵۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۱	۰/۷۶۸	۲۲/۰۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۲	۰/۷۱۵	۱۳/۸۴۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۳	۰/۷۵۳	۲۰/۸۷۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۴	۰/۸۰۳	۲۸/۶۰۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۵	۰/۷۷۶	۲۲/۸۷۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۶	۰/۶۲۷	۱۰/۷۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۷	۰/۷۳۴	۱۸/۸۸۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۸	۰/۷۶۵	۲۲/۹۰۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۹	۰/۶۸۴	۱۴/۱۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۰	۰/۶۶۷	۱۲/۴۱۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۱	۰/۷۹۶	۳۰/۳۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۲	۰/۷۸۶	۲۳/۴۳۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۳	۰/۷۶۷	۱۸/۶۵۸	۰/۰۰۱
رفتارهای اجتماعی مطلوب	سؤال ۷۴	۰/۸۴۲	۳۴/۱۸۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۵	۰/۸۰۵	۲۲/۹۸۶	۰/۰۰۱

سازه	سؤال	بار عاملی استاندارد شده	آماره t	p-مقدار
سؤال ۷۶	۰/۸۲۶	۲۶/۷۶۰	۰/۰۰۱	
سؤال ۷۷	۰/۷۹۰	۲۳/۶۱۸	۰/۰۰۱	
سؤال ۷۸	۰/۷۸۶	۲۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	
سؤال ۷۹	۰/۷۱۳	۱۲/۴۳۲	۰/۰۰۱	

ج) روایی: روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است مورد بررسی قرار گرفت. نتایج روایی همگرا در جدول ۱۵ نشان داده شده است. مقادیر نشان می‌دهند که پرسشنامه استفاده شده برای مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان از روایی همگرای مناسبی برخوردار است.

جدول ۱۵: همگرایی ابزار اندازه‌گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	میانگین واریانس استخراج (AVE)
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۸۲
رفتارهای کاری مخرب	۰/۵۷۳
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۶۰۳
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۵۸۸
رفتارهای سیاسی	۰/۵۴۴
رفتارهای ضد تولید	۰/۵۳۷
رفتارهای اخلاقی	۰/۵۳۹
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۶۲۴
مقدار قابل قبول	>۰/۴

مقادیر جدول ۱۵ نشان می‌دهد که جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان است.

جدول ۱۶: روایی واگرایی ابزار اندازه‌گیری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۶۳	-	-	-	-	-	-	-
رفتارهای کاری مخرب	۰/۸۸۱	۰/۷۵۷	-	-	-	-	-	-
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۸۸۲	۰/۸۹۸	۰/۷۷۷	-	-	-	-	-
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۸۲۸	۰/۸۰۸	۰/۸۵۸	۰/۷۶۷	-	-	-	-
رفتارهای سیاسی	۰/۸۱۶	۰/۸۲۸	۰/۸۳۵	۰/۸۳۱	۰/۷۳۷	-	-	-
رفتارهای ضد تولید	۰/۸۱۶	۰/۷۹۲	۰/۸۱۷	۰/۸۵۳	۰/۸۹۵	۰/۷۳۳	-	-
رفتارهای اخلاقی	۰/۸۰۷	۰/۷۶۹	۰/۷۹۹	۰/۷۸۱	۰/۸۲۹	۰/۸۷۴	۰/۷۳۴	-
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۷۳۵	۰/۶۹۳	۰/۷۳۶	۰/۶۸۶	۰/۷۴۸	۰/۷۶۹	۰/۸۶۹	۰/۷۹۰

ج) شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR): در تحقیق پیش رو مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده برای مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان ۰/۰۴۲ به دست آمد که نشان دهنده مناسبت مدل است.

د) شاخص برازش مدل ساختاری (Q2): نتایج جدول ۱۷ نشان می دهد شاخص های برازش مدل ساختاری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان در سطح مورد تأیید قرار گرفته اند.

جدول ۱۷: شاخص برازش مدل ساختاری مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	CV Red	CV Com
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۶۱	۰/۴۶۵
رفتارهای کاری مخرب	۰/۴۴۱	۰/۴۴۹
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۴۸۸	۰/۴۸۶
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۴۵۰	۰/۴۴۸
رفتارهای سیاسی	۰/۴۳۸	۰/۴۳۶
رفتارهای ضد تولید	۰/۴۳۸	۰/۴۳۹
رفتارهای اخلاقی	۰/۴۲۷	۰/۴۲۶
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۴۱۵	۰/۴۹۹

د) روایی واگرا (HTMT): نتایج جدول ۱۸ نشان می دهد مقادیر شاخص روایی واگرا مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان در سطح مورد تأیید قرار گرفته اند.

جدول ۱۸: شاخص روایی واگرا (HTMT) مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل مالیات استان هرمزگان (n=۱۷۴)

مضمون سازمان دهنده	رفتار شهروندی سازمانی	رفتارهای کاری مخرب	رفتارهای برنامه ریزی شده	رفتارهای کنش گرای استراتژیک	رفتارهای سیاسی	رفتارهای ضد تولید	رفتارهای اخلاقی
رفتارهای کاری مخرب	۰/۸۰۱	-	-	-	-	-	-
رفتارهای برنامه ریزی شده	۰/۸۸۶	۰/۸۵۶	-	-	-	-	-
رفتارهای کنش گرای استراتژیک	۰/۸۵۹	۰/۸۰۴	۰/۸۸۱	-	-	-	-
رفتارهای سیاسی	۰/۸۸۵	۰/۸۱۴	۰/۸۰۹	۰/۸۰۹	-	-	-
رفتارهای ضد تولید	۰/۸۸۵	۰/۸۳۶	۰/۸۵۶	۰/۸۸۷	۰/۸۶۶	-	-
رفتارهای اخلاقی	۰/۸۶۵	۰/۷۶۲	۰/۸۵۲	۰/۸۸۵	۰/۸۰۹	۰/۸۶۶	-
رفتارهای اجتماعی مطلوب	۰/۸۰۹	۰/۷۵۷	۰/۸۶۸	۰/۸۴۴	۰/۸۱۱	۰/۸۳۴	۰/۸۹۴

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوشمندی رفتاری کارکنان بر کاهش فساد اداری در اداره کل مالیات و گمرکات استان هرمزگان انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که هوشمندی رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی، تأثیر معناداری بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی دارد. نتایج حاکی از آن است که کارکنانی که از سطح بالاتری از هوشمندی رفتاری برخوردارند، بهتر می‌توانند در برابر وسوسه‌های فساد مقاومت نشان دهند. نتایج نیز نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک و اداره کل مالیات استان هرمزگان شامل ۹۲ گُذ اولیه، ۲۴ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان دهنده رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای کاری مخرب، رفتارهای برنامه‌ریزی شده، رفتارهای کنش گرای استراتژیک، رفتارهای سیاسی، رفتارهای ضد تولید، رفتارهای اخلاقی و رفتارهای اجتماعی مطلوب می‌باشد. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های دیالمه و افضل‌قادی (۱۳۹۵)، مسیحی و همکاران (۱۴۰۲)، رشیدی فرد و محمودی (۱۴۰۳)، فراحباح (۲۰۲۲) و فرهادی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد. در تبیین و توجیه این نتیجه می‌توان گفت رفتار کارمندان تأثیر زیادی در رشد و به تعادل رسیدن

سازمان دارد. بخش منابع انسانی یک سازمان، وظیفه سنگینی در استخدام نیرو متخصص برای سازمان دارد. کارکنان در هر بخش سازمان اعم از بخش اداری یا بخش تولید و... کار کنند، باید از مهارت و تخصص کافی برخوردار باشند. اما نکته مهم دیگر این است که، در کنار مهارت‌های تخصصی که مهارت‌های سخت نام دارند، کارمندان باید از برخی مهارت‌های دیگر نظیر مهارت برقراری ارتباط، مهارت همدلی، مهارت رهبری و توانایی کارگروهی که به عنوان مهارت‌های نرم شناخته می‌شوند، برخوردار باشند. وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، تعهد به انجام کار از جمله ویژگی‌هایی است که باید در کارکنان سازمان وجود داشته باشد. در برخی سازمان‌ها روابط کاری دوستانه است و کارکنان آن سازمان هر روز با حال خوب به محل کارشان می‌روند، رضایت شغلی دارند و با انگیزه کار می‌کنند؛ اما در نقطه مقابل، روابط بین اعضا در برخی از شرکت‌ها سمی و خصمانه است، کارکنان به زور و بی‌انگیزه به آن سازمان می‌روند و دلشان می‌خواهد هر چه زودتر ساعت کاری تمام شود رفتار سازمانی می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس در محیط کار، افزایش انگیزه افراد، توسعه فردی، شکل‌گیری ارتباطات سازنده و افزایش سازگاری میان اعضای سازمان شود و البته می‌تواند برعکس این موارد هم رخ دهد. سرعت و دقت در دستیابی به اهداف یک سازمان وابستگی زیادی به تعهد، مسئولیت‌پذیری و وفاداری اعضا و کارکنان دارد. بهبود روابط انسانی در یک سازمان و تعیین نقش‌های فردی و سازمانی اعضا اثر بسیار زیادی در بهبود عملکرد آن‌ها دارد. با توجه به اینکه نتایج نشان می‌دهد بیشترین کد در طراحی مدل کارآمد هوشمندی رفتار کارکنان در اداره کل گمرک و اداره کل مالیات استان هرمزگان، مربوط به رفتار ضد تولید می‌باشد؛ می‌توان استدلال کرد رفتارهای ضد تولید، رفتارهای منفی و آسیب‌رسانی هستند که در سازمان توسط کارمندان و اعضای سازمان رخ می‌دهند و این رفتارها کاملاً آگاهانه و ارادی می‌باشند. کارمندی که رفتار ضد تولید دارد، از هنجارها و قوانین سازمانی تخطی می‌کند و اهمیت چندانی برای قوانین درون‌سازمانی قائل نیست. رفتار ضد تولید باعث می‌شود، سلامت سازمان، روند رو به رشد آن دچار مشکل شود، تعادل سازمان برهم بخورد و ارتباط مثبت میان کارمندان و مدیران خراب شود. یک نمونه رفتار ضد تولید، هدر دادن آگاهانه مواد تولیدی در ساخت محصول است یا کم‌کاری و انجام ندادن وظایف در ساعات کاری نمونه‌ای دیگر از این رفتار مخرب می‌باشد. رفتار ضد تولید باعث کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری شغلی در افراد می‌شود. همچنین رفتار ضد تولید باعث می‌شود، نوآوری و خلاقیت درون سازمان کاهش

پیدا کند، جو صمیمانه و مطلوب در سازمان از بین برود، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تحت تأثیر منفی قرار بگیرد. مدیران سازمانی باید نهایت تلاش خود را برای کنترل رفتارهای ضد تولید در سازمان به کار بگیرند. اگر رفتار ضد تولید به موقع تشخیص داده شود و اقدامات لازم برای حذف آن صورت بگیرد، می‌توان از ضررهای احتمالی وارده بر سازمان جلوگیری کرد. در راستای نتایج حاصل از این سؤال در پژوهش دیالامه و افضل‌لی قادی (۱۳۹۵) نتایج این تحقیق نشان داد مهم‌ترین مؤلفه‌های به‌دست آمده عبارت‌اند از: وساطت معطوف به خیر، واکنش متعالی، اهتمام به نیکی مضاعف، اهتمامات معنوی، مساعدت پیش از طلب، همیاری هدفمند، تقویت روحیه و نشاط کاری، پرهیز از بزرگنمایی مشکلات، نقش سازنده در انتقاد و پیشنهاد و... مبنای این مؤلفه‌ها نیز بر سه محور اساسی اعتقاد به حضور خداوند، باور معاد (ثبت اعمال) و محدودیت فرصت استوار است. در مطالعه مسیحی و همکاران (۱۴۰۲) نتایج نشان داد ارائه یک مدل با ۶ بعد اصلی (رفتار معکوس فردی، رفتار معکوس شغلی، رفتار معکوس سیاسی، رفتار معکوس سازمانی، رفتار معکوس بین فردی و رفتار معکوس منفعت طلبانه) برای رفتارهای معکوس منجر گردید. در تحقیق رشیدی فرد و محمودی (۱۴۰۳) نتایج نشان داد بین رفتار تعاملی مدیریت و بهسازی رفتار کارکنان رابطه آماری معناداری وجود دارد و همچنین بین شبکه‌های مشارکتی، مشاوره‌ای و تفویضی در رهبری و بهسازی رفتار کارکنان رابطه آماری معنادار وجود دارد. در مطالعه فراحباح (۲۰۲۲) مشخص شد تبیین رفتار به تئوری جامعی نیاز دارد که ماهیت تعاملی تمامی متغیرهای رفتار سازمانی یعنی فرد و عوامل درونی او، خود رفتار و همچنین محیط و عوامل بیرونی (به‌خصوص سازمان) را داشته باشد. در تحقیق فرهادی و همکاران (۱۴۰۱) پس از تحلیل مقالات، اسناد و مصاحبه‌ها تعداد ۵۴۴ کد اولیه شناسایی شد. در یک فرایند چندمرحله‌ای کدگذاری، پیشایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دانش‌بنیان و فناور شامل چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فردی و پسایندهای رفتارهای ضد تولید شامل دو بعد فردی و سازمانی بودند. رفتار هر فرد در جهت کسب هدفی است که بر اساس باور او، صواب یا ناصواب برایش کاملاً سودآور خواهد بود. از مسائل مهم در رفتار کارکنان می‌توان نقش هنجارهای رسمی و غیررسمی، نگرش فرد و فشارهای روانی، استرس‌های موجود در محیط کار را نام برد که باید خوب شناخته شود. فائق آمدن بر رفتار یا مؤثر است یا بی‌تأثیر و این بستگی به این دارد که تا چه حد فرد بتواند عامل فشار را کم کند. از طرفی کسانی که مدیر یا مجموعه بر آنان مدیریت دارد نیز دارای وظایف خاصی

است و در نتیجه در مقابل فرد و یا دستگاه باید احساس مسئولیت کنند. مدیر نیز برای رسیدن به اهداف سازمانی خود باید دارای باورهایی باشد که به منظور تعامل بیشتر با کارکنان و تفویض اختیار مناسب به آنان تصمیم درست گرفته تا بتواند محیط سازمانی سالم ایجاد نماید. امروزه موفقیت سازمان‌ها نیازمند توجه بیشتر به منابع انسانی است. سازمان‌ها برای موفقیت، باید به خوبی از توانمندی منابع انسانی خود استفاده کنند که در این بین توجه به رفتار سازمانی، دارای اهمیت ویژه بوده، بنابراین در دنیای کنونی، داشتن کارکنانی که از نقش و وظایف خود فراتر رفته و رفتار مناسب سازمانی را به نمایش در آورند، لازمه موفقیت سازمان‌ها است. مفهوم اساسی و کاربرد رفتار سازمانی این است که نیروی کار شاد و مولد منجر به پیشرفت سازمان می‌شود. رفتار سازمانی، بر اساس علوم رفتاری و روانشناسی، رویکردی فرد محور برای تسهیل نیروی کار مبتنی بر عملکرد است. بنابراین، درک عمیق رفتار سازمانی و چرایی اهمیت آن می‌تواند به مدیران کسب و کار کمک کند تا اثربخشی نیروی کار خود را افزایش دهند. از آنجا که امروزه رفتار کارکنان جز جدایی‌ناپذیری در مدیریت عملکرد محسوب می‌شود و در جنبه‌های مختلف سازمانی همچون تحقق اهداف سازمان، برتری در میان رقبا و نحوه عملکرد، میزان اثربخشی و موفقیت عملیات سازمان تأثیرگذار است، آموزش و فرهنگ‌سازی در زمینه شناخت رفتار سازمانی کارکنان از سوی مدیران و به کارگیری و تقویت این چنین رفتارهای مثبت و کنترل رفتارهای منفی برای اداره هرچه بهتر سازمان به مدیران توصیه می‌شود. هوشمندی رفتار کارکنان با تبدیل مدیریت واکنشی (پس از وقوع فساد) به مدیریت پیش‌گیرانه (اقدام قبل از وقوع)، از طریق شناسایی الگوهای رفتاری پرخطر (پیش‌بینی)، شفاف‌سازی فرایندها (پایش)، اصلاح فرهنگ سازمانی (ترغیب رفتارهای اخلاقی) فساد اداری را در سازمان‌های حساسی مانند گمرک و مالیات کنترل می‌کند. این پژوهش نشان داد که سرمایه‌گذاری در توسعه هوشمندی رفتاری کارکنان می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر در مبارزه با فساد اداری مورد توجه قرار گیرد. با این حال، موفقیت چنین برنامه‌هایی مستلزم تعهد جدی مدیریت ارشد، ایجاد فرهنگ سازمانی شفاف و استقرار نظام‌های نظارتی کارآمد است. یافته‌های این مطالعه می‌تواند مبنای مناسبی برای سیاست‌گذاری در سطح کلان نظام اداری کشور قرار گیرد.

منابع:

- احمدی، عباس. (۱۴۰۳). نقش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در مدیریت رفتار سازمانی. هفدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
- آقای، اصغر، جاهدی، پدرام ؛ کرمی، حامد. (۱۳۹۹). بر ساخت اجتماعی رفتار مطلوب کارکنان نیروی انتظامی از نگاه دانشجویان. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، شماره ۵۳، صص ۱۷۱-۱۸۸.
- بنی شیخ الاسلامی، زینب ؛ کیاکجوری، داوود. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل علی، زمینه ای و مداخله گر تاثیرگذار بر رفتار سمی کارکنان در بخش دولتی. فصلنامه مطالعات مدیریتی دریا محور، شماره ۲، صص ۶-۲۵.
- حسینی مجرد حسین آبادی، فاطمه سادات ؛ راست نگار کلور، محبت ؛ انصاری، مرتضی. (۱۴۰۳). تاثیر رفتاری با دادن پاداش یا مجازات بر انگیزش و رغبت کارکنان در بین شرکت های خصوصی و دولتی (با در نظر گرفتن کاربرد هوش مصنوعی). شانزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
- دانش شهرکی، حبیب الله، سلیمانی، امیرحسین. (۱۴۰۳). واکاوی عوامل موثر بر ویژگی های فردی در رفتار شهروندی سازمانی، با تاکید بر کارکرد توجه در بروز رفتار از دیدگاه علامه طباطبائی. فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۱۲۶، صص ۱۸۵-۲۱۷.
- درودی، فربرز، آریامنش، وحیده. (۱۴۰۳). نقش سازماندهی و مدیریت دانش سازمانی در بهبود شرایط آموزشی کارکنان دانشگاهی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره ۱۰۶، صص ۱۴۱-۱۵۶.
- درویش پور، محبوبه ؛ هاشم زاده خوراسگانی، غلامرضا ؛ خندان علمداری، صابر. (۱۴۰۳). ارزیابی مدل مدیریت تحقیق و توسعه هوشمند با رویکرد چابکی در حوزه صنعت پتروشیمی. فصلنامه مدیریت بهره وری، شماره ۶۹، صص ۱۷۹-۲۰۷.
- دلفان بیرانوند، آرزو ؛ یعقوبی، ابوالقاسم ؛ کرد نوقایی، رسول ؛ رشید، خسرو. (۱۴۰۲). طراحی مدل پیش بینی رفتار اخلاقی بر پایه نگرش و هویت اخلاقی: نقش میانجی سود و زیان ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۳، صص ۱۰۸-۱۱۵.
- دهقانی زاده، مرضیه ؛ اکبری، پیمان ؛ حسینی، سید مرتضی. (۱۴۰۲). اثرگذاری رهبری مبتنی بر چشم انداز بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش اینرسی سازمانی و رفتارهای

فرانقشی کارکنان دانشگاه. فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، شماره ۱۶، صص ۲۰-۳۲

دهقانی زاده، مرضیه؛ اکبری، پیمان؛ حسینی، سید مرتضی. (۱۴۰۲). اثرگذاری رهبری مبتنی بر چشم انداز بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش اینرسی سازمانی و رفتارهای فرانقشی کارکنان دانشگاه. فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، شماره ۱۶، صص ۲۰-۳۲.

دیالمه، نیکو؛ افضل‌قادی، منا. (۱۳۹۵). مولفه های رفتار فرانقشی در سازمانهای آموزشی از منظر آموزه های اسلام. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۴۱۷-۴۴۲.

طاهری محمدحسین، عطایی محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل رفتار سیاسی در سازمان های دولتی ایران. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری ۵(۱۹)، صص ۱۱۴۲-۱۱۶۲.

طاهری، احسان، قوامی، امیرمحمد. (۱۴۰۳). تاثیر رسانه های نوین ارتباطی بر رفتار سازمانی کارکنان. هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت. عطاری، رفعت، ذکریایی، منیژه. (۱۴۰۲). تحلیل رفتارهای شهروندی مدیران آموزش و پرورش از منظر رویکردهای روانشناسی سازمانی: یک مرور نقلی. فصلنامه علوم روانشناختی، شماره ۱۳۲، صص ۲۵۸۴-۲۵۹۷.

فرهادی، علی. جواشی جدید، سلمان. قرآنی، فرامرز. (۱۴۰۱). پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان های دفاعی، مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی تابستان ۱۴۰۱، دوره پنجم، شماره ۱۶، صص ۵۱-۷۴.

فلاح مراد، عاطفه. قربان نژاد، محمد. رمضانیان، محمدرحیم. (۱۳۹۷). بررسی نقش ماکیاولیسم و ویژگی های شغلی بر رفتار ضد تولید، مطالعات مدیریت و کار آفرینی زمستان ۱۳۹۷، دوره چهارم، شماره ۴، صص ۱-۱۶.

قاسمی اقدمی، مرتضی؛ رحیمی نسب، علی؛ پور علیزاده، امین. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر بازاریابی داخلی بر رفتار کارکنان (مطالعه موردی: گمرک غرب تهران). دومین کنفرانس ملی مدیریت و تجارت الکترونیک.

قاسمی اقدمی، مرتضی و رحیمی نسب، علی و پورعلیزاده، امین. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر بازاریابی داخلی بر رفتار کارکنان (مطالعه موردی: گمرک غرب تهران)، دومین کنفرانس ملی مدیریت و تجارت الکترونیک، تهران

مسیحی، حافظ ؛ محمدموسایی، جابر، درویشی، مریم. (۱۴۰۲). مطالعه پدیدارشناسانه رفتارهای کاری معکوس با تأکید بر تجربه زیسته کارکنان پتروشیمی فناوران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۴۸، صص ۶۹-۱۰۲.

معماریانی، عزیزالله ؛ گل نژاد، مرتضی ؛ معتدل، محمدرضا. (۱۴۰۲). ارائه راهبردی برای سنجش وضعیت هوشمندی و ساختار سازمان‌های عمومی از طریق طراحی سامانه خبره فازی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، شماره ۲۵، صص ۶۱-۸۷.

مقیمي سيد محمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، چاپ ششم.

موسوی هاردنگی، سمیه. (۱۴۰۳). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ و رفتار زیست محیطی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت و کار آفرینی، شماره ۴۸، صص ۱۲۷-۱۴۷. مؤمنی، اسکندر، واعظی، خلیل. (۱۴۰۱). عوامل سازمانی اثرگذار بر رفتارهای مطلوب کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۸۷، صص ۵-۳۰.

Vaandrager, D., & Marks, P. میرمحمدتبار، سیداحمد. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در ایران (فراتحلیلی از تحقیقات موجود). فصلنامه مطالعات راهبردی فرهنگ، ۱۲، صص ۶۹-۸۸.

میهن دوست، مهدی، مدنی، امیرمحسن، محبی، سراج الدین. (۱۴۰۲). طراحی مدل توسعه رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور به روش کیفی. فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵ دوره ۱۴.

یعقوبی، اسماعیل، قریب پور، مهشید ؛ ذبیحی دان، نازنین. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر آگاهی از حقوق شهروندی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی با تبیین نقش تعدیلگر سواد رسانه ای (مورد مطالعه شهرداری های استان سیستان و بلوچستان). فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۶۴، صص ۳۱۷-۳۴۴.

Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. (2022). Analyzing the Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. International journal of Engineering, Business and Management, 6(5).

- Jabeen, Q., Nadeem, M. S., Raziq, M. M., & Sajjad, A.(2022). Linking individuals' resources with(perceived) sustainable employability: Perspectives from conservation of resources and social information processing theory. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 233-254.
- Liu, Y., Wang, S., Zhang, J., & Li, S. (2022). When and How Job Design Influences Work Motivation: A Self-Determination Theory Approach. *Psychological Reports*, 125(3), 1573-1600.
- Poyeri,J. B.,&Bariweni, T. M.(2023).Employee participation and organizational survival of small and medium enterprises in south region of Nigeria. *International Journal of Advanced Academic Research* Vol. 9, No 1, pp.31-63.
- Ranjit,G.(2022).Organizational justice and organizational citizenship behaviour: the mediating role of psychological ownership. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), pp. 1-19.
- Razian, S & Qalavandi, H. (2024). Examining the effect of managerial competencies on social identity with regard to the mediating role of professional ethics among academic staff members of Amir Kabir University. *Applied educational leadership*, 5(1), 46-63.
- Safari, Omid & Shahidi, Nima (2022). A Study of Empowerment and Willingness to Leave Service Through Organizational Intelligence. *Journal of Knowledge Management in Sports*, 2(2),pp 60-68.
- Sanaie, M., & Jafariani, H., & Samanian, M. (2023). Political behavior of government managers and its causes in the organization. *Political Sociology of Iran*, 5(11), 2894-2911.
- Singh, M. D., & Kant, R. (2011). Knowledge management barriers: An interpretive structural modeling approach. *International Journal of Management Science and Engineering Management*, 3(2), 10.
- Soelton, M. (2023). Conceptualizing Organizational Citizenship Behavior and Learning Organization in the Labor Sector. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 239-255.
- Soltani Fath, M., & Kia Kojoori, D., & Eslami, S., & Farrokhsersht, B. (2022). The Presentation of a Model for the Identification of Public Sector Managers' Political Behaviors. *Organizational Culture Management*, 20(2), 353-373.
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational

Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality-Access to Success*, 24(192), 376-384.

Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2022). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121-139.

