

Investigating the Effect of Re-engineering the Organizational Structure on the Productivity of the Country's Customs

Reza Kasiri¹, Mehran Mokhtari^{2*}, Behzad Farokhsersht², Marziye Gorji²

1. Ph.D. Student in Public Administration, Majoring in Organizational Behavior, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Mehran Mokhtari
mokhtari@iauc.ac.ir

Received: October 11, 2022

Accepted: March 10, 2023

Published: Winter 2023

Citation: Kasiri, R., Mokhtari, M., Farokhsersht, B., & Gorji poshti, M. (2023). Investigating the effect of re-engineering the organizational structure on the productivity of the country's customs. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 2(4), 1-21.
doi:

10.30495/msds.2023.1968802.1091

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Using the correct organizational structure leads to a fundamental improvement in the organization's performance. Today, global competition has driven organizations to narrow and simplify, and many organizations have turned to process reengineering as a tool for radical changes in the way their processes are implemented. Due to the high volume of trade and the increasing speed of trade transactions, it is also necessary to change the customs. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of reengineering the organizational structure on the productivity of the country's businesses, which is descriptive-survey research based on the nature and method of data collection. In order to collect data from the questionnaire and to test the conceptual model of the study, PLS was used, which is a variance-oriented structural equation modeling technique that provides the possibility of examining the theory and metrics simultaneously. Finally, 15 hypotheses were examined, which show the effect of reengineering the organizational structure on the productivity of the country's customs.

Keywords: Re-engineering, Organizational Structure, Productivity, Customs.

Extended Abstract

Introduction

Today, global competition has led organizations to narrow and simplify, and many organizations have turned to process reengineering as a tool for radical changes in the way their processes are implemented, since productivity as a special competitive advantage is of great importance in Organizations continue to exist, we live in a highly competitive global economy. The ability of companies and countries to increase the productivity of their resources is critical to maintain competitiveness in this competitive environment and at the national

level to increase the standard of living. Considering the significant changes in the international trade environment and the necessity of dynamic processes related to this, which requires sufficient knowledge and the creation of the necessary capabilities in the customs of the country in order to effectively interact with the commercial parties in the trade cycle, there is a need to review the current situation of the customs and use You can feel the new local technologies and adapt the organizational structure of the customs based on these developments and apply new management methods in order to improve the business environment, reduce commercial and customs barriers and increase transparency in the country's foreign trade system. Considering the importance of the subject, according to the customs and diplomatic processes in the administrative system, this study will answer the question, what is the effect of reengineering the organizational structure on the productivity of the country's customs?

Case Study

This research was done in Mazandaran province customs.

Theoretical framework

Since the organizational structure is considered one of the important components and determines the efficiency of any organization, the use of the correct organizational structure causes fundamental improvements in the organization's performance. Establishing a suitable administrative system and achieving the expected result in the conditions of the existence of data and favorable resources, requires the presence of this factor (Agh Ghale & Soleymanipour, 2021). Process-oriented re-engineering and, with the fundamental changes it creates in the organization, replaces the activities that do not create added value in the organization with new processes. In that case, the organization's energy is focused on real and value-creating work, which will lead to productivity improvement by increasing speed, improving quality, improving services and reducing cost (Pourkarimi et al., 2018). Re-engineering includes the radical analysis of the organization and the redesign of things such as organizational structure, job description, reward structure in the organization, work flows, control process and re-evaluation of organizational culture and philosophy (Ebrahim Shamsodini et al., 2020).

Organizational structures capable of promoting innovation are structures that stimulate learning, knowledge sharing, problem-solving groups, and job rotation (Gasparly et al., 2020). Knowing an organization is achieved when we analyze and examine the organizational structure and various functions of that organization (Khodabakhshi et al., 2019).

Methodology

This research is in the field of applied research. Based on the nature and method of data collection, it is a descriptive-survey research. The statistical population of this research is 75 experts from the Mazandaran Province, and 63 people from the whole population were selected as a sample based on Morgan's table. In order to collect data and, the information was used for analysis from the questionnaire. In this research, first, face validity is investigated, then convergent validity is discussed. To evaluate the convergent validity, the significance of the factor loading (FL) was used in this research, all the factor loading are above the desired threshold. Therefore, the question is not removed and the analysis continues. To measure the reliability of the present research questionnaire, the alpha method is used. Cronbach's alpha was used for the dimensions of the research. To test the conceptual model of the research, the partial least squares (PLS) approach

was used, which is one of the variance-oriented structural equation approaches and provides the possibility of examining theory and metrics simultaneously.

Discussion and Results

To test the conceptual model of the research, PLS was used, which is a variance-based structural equation modeling technique that provides the possibility of examining theory and metrics simultaneously. The significance level of all research variables is less than 5%, so their distribution follows the non-normal distribution. In PLS models, two models should be tested. The external model is equivalent to the measurement model and the internal model is similar to the structural model in structural equation models. To test the assumptions, firstly, the external model must be evaluated. In order to evaluate the external model, three factor load criteria of questions (convergent validity), ρ Dillon-Goldstein (composite reliability) and average variance extracted (AVE) were used. The value of composite reliability for the measurement model is more than 0.7, which It shows that the model has the required composite reliability. Also, according to the average value of the extracted variance, which is higher than 0.5, it can be said that the items can sufficiently explain the variance of the variables of the research model. After testing the external model, it is necessary to present the internal model that shows the relationship between the variables of the research. By using the internal model, research hypotheses can be examined. The second step in model estimation is the significance test of the path coefficients assumed in the research model and the explained variance or explanatory coefficient estimated by each path. Also, before testing the hypothesis, it is better to evaluate the quality of the internal or structural model. The quality of the structural model means whether the independent variables have the ability to predict the dependent variables or not. In this case, the validity verification criterion is used, which is also called Q^2 coefficient. If the Q^2 coefficient is positive, it can be concluded that the structural model has a suitable quality. Since the Q^2 coefficient is positive, it can be concluded that the structural model is of appropriate quality and shows the strong predictive power of the model regarding the endogenous (dependent) structure and confirms the appropriate fit of the structural model of the research. Modeling of structural equations with the help of PLs method, the GOF index is used to fit the whole model. This index also works like the fit indices of the Lisrel model and is between zero and one, and three values of 0.01, 0.25 and 0.36 have been introduced as weak, medium and strong values for GOF, respectively. Obtaining a value of 0.705 for GOF shows the strong general fit of the model in the present study. In all research hypotheses, the value of t is higher than the desired threshold (1.96), so all 15 hypotheses were confirmed.

Conclusion

Organizational structure is considered one of the important components that determine the efficiency of any organization. The use of the correct organizational structure leads to fundamental improvements in the performance of the organization. The establishment of a suitable administrative system and achieving the expected result in the conditions of the availability of data and favorable resources, requires the presence of this factor. Various contingent variables are involved in determining the appropriate structure of an organization. These variables affect the structure of organizations either individually or in combination, according to different time and place conditions.

Productivity is one of the basic issues that has a history of several hundred years at different levels and in various human activities, and its importance in economic, social and industrial activities has been strongly confirmed. Undoubtedly, having a dynamic and developed future and economic standing in today's highly competitive world requires increasing productivity and making maximum use of minimal facilities, which today all developed or developing countries recognize the importance of productivity as one of the necessities of development. and have realized the superiority of the competition.

Based on the results obtained from the research hypotheses, it can be stated as follows: training through educational management, educational strategy, implementation of the electronic customs training plan, security through the benefit of security assurance, accuracy of global positioning systems and perceived ease of use through cooperation. With neighboring organizations to facilitate the export of goods, facilitating affairs, the existence of special services for exporters to facilitate the export process were effective on productivity. Also, information technology has an impact on productivity through the adoption of information technology, information management system, tendency to use information technology, transparency. Also, managerial factors (the existence of a systemic attitude, restructuring of the organization, training of employees), technological factors (creating integration in the type of software and the language of information exchange in different parts of the organization, adapting the customs structure to technological and environmental changes, the existence of committees to establish coordination between various customs units), structural conditions (reduction of support and service posts, the existence of a unit in charge of evaluating the performance of various customs units in the central headquarters, an independent unit to deal with customs research and investigations), legal factors (receiving customs fees and duties, providing commercial facilities, implementation of intellectual property) organic structure (horizontal communication, lack of dependence on hierarchy, lack of concentration) affects productivity. On the other hand, the mechanical structure (predetermined goals, division of labor), processes and methods (providing the necessary platforms to transform the customs administration, developing and upgrading the local wide network infrastructure, developing and supporting local systems) and e-commerce in providing Service affects productivity.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال دوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱ - صفحه ۲۰-۱

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

بررسی تأثیر مهندسی مجدد ساختار سازمانی بر بهره‌وری گمرکات کشور

رضا کثیری^۱، مهران مختاری^{۲*}، بهزاد فرخ سرشت^۲، مرضیه گرگی^۲

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۲. استادیار، عضو هیأت علمی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

چکیده: استفاده از ساختار سازمانی صحیح، منجر به بهبود اساسی در عملکرد سازمان می‌شود. امروزه رقابت جهانی سازمان‌ها را به سمت باریک و ساده شدن سوق داده و بسیاری از سازمان‌ها به سمت مهندسی مجدد فرایندها به عنوان ابزاری برای تغییرات ریشه‌ای در نحوه اجرای فرایندهایشان روی آورده‌اند. با توجه به حجم بالای تجارت و سرعت فزاینده معامله‌های تجاری، ضرورت دارد گمرک نیز متحول شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مهندسی مجدد ساختار سازمانی بر بهره‌وری گمرکات کشور انجام شده است که از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های کاربردی و بر اساس ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از PLS که یک فن مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجش‌ها را به طور همزمان فراهم می‌سازد، استفاده شد. در نهایت، ۱۵ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت که نشان از تأثیر مهندسی مجدد ساختار سازمانی بر بهره‌وری گمرکات کشور دارد.

واژگان کلیدی: مهندسی مجدد، ساختار سازمانی، بهره‌وری، گمرکات.

DOI: [10.30495/msds.2023.1968802.1091](https://doi.org/10.30495/msds.2023.1968802.1091)

مقدمه

امروزه رقابت جهانی سازمان‌ها را به سمت باریک و ساده شدن سوق داده و بسیاری از سازمان‌ها به سمت مهندسی مجدد فرایندها، به عنوان ابزاری برای تغییرات ریشه‌ای در نحوه اجرای فرایندهایشان، روی آورده‌اند و مهندسی مجدد ابزاری مدیریتی است که در آن فرآیندهای کاری بررسی شده و به منظور کارایی هزینه و اثر بخشی خدمات، آنها را مجدداً طراحی می‌نمایند. از آنجایی که بهره‌وری به عنوان یک مزیت رقابتی ویژه اهمیت زیادی در ادامه حیات سازمان‌ها دارد، لذا توجه به بهره‌وری برای سازمان‌ها بسیار با اهمیت است. ما در یک اقتصاد جهانی به شدت رقابتی زندگی می‌کنیم. توانایی شرکت‌ها و کشورها در افزایش بهره‌وری منابع

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: مهران مختاری

mokhtari@iauc.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۹

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۱

استناد: کثیری، رضا و مختاری، مهران و فرخ سرشت، بهزاد و گرگی پشته، مرضیه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مهندسی مجدد ساختار سازمانی بر بهره‌وری گمرکات کشور. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۴)، ۲۱-۱. doi: 10.30495/msds.2023.1968802.1091

یادداشت ناشر: MSDS درخصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2023 by the authors. کپی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

خود برای حفظ رقابت در این محیط رقابتی و در سطح ملی برای افزایش سطح زندگی حیاتی است. چنانچه از عواملی که برای تولید کالا یا خدمات به کار می‌رود، نظیر نیروی انسانی، کار، سرمایه و غیره به گونه‌ای استفاده کنیم که ستانده بیشتری حاصل آید، بهره‌وری را افزایش داده‌ایم.

نظر به تغییرات قابل توجه در محیط تجارت بین‌الملل و لزوم پویایی فرآیندهای مرتبط با این امر که مستلزم شناخت کافی و ایجاد توانمندی لازم در گمرکات کشور به منظور تعامل مؤثر با طرف‌های تجاری در چرخه تجارت می‌باشد، نیاز به بازنگری در وضعیت موجود گمرک و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین بومی و متناسب نمودن ساختار سازمانی گمرک بر مبنای این تحولات و اعمال شیوه‌های نوین مدیریتی به منظور بهبود فضای کسب و کار، کاهش موانع تجاری و گمرکی و افزایش شفافیت در نظام تجارت خارجی کشور به شهود احساس می‌گردد. از آنجایی که ساختار سازمانی، یکی از اجزای مهم و تعیین کننده کارایی هر سازمان محسوب می‌شود، استفاده از ساختار سازمانی صحیح بهبودهای اساسی را در عملکرد سازمان موجب می‌شود. استقرار نظام اداری مناسب و دستیابی به ستانده مورد انتظار در شرایط وجود داده‌ها و منابع مطلوب، محتاج حضور این عامل می‌باشد (Agh Ghale & Soleymanipour, 2021).

مهندسی مجدد با فرایند محوری و با تغییرهای اساسی که در سازمان به وجود می‌آورد، فعالیت‌هایی که در سازمان ارزش افزوده ایجاد نمی‌کنند را با فرایندهای جدید جایگزین می‌کند. در آن صورت، انرژی سازمان روی کارهای واقعی و ارزش آفرین متمرکز می‌شود که ارتقاء بهره‌وری را با افزایش سرعت، ارتقای کیفیت، بهبود خدمات و کاهش قیمت تمام شده به دنبال خواهد داشت (Pourkarimi et al., 2018). مهندسی مجدد شامل تجزیه و تحلیل ریشه‌ای سازمان و طراحی مجدد مواردی همانند ساختار سازمانی، شرح وظایف، ساختار پاداش‌دهی در سازمان، جریان‌های کار، فرایند کنترل و ارزیابی مجدد فرهنگ و فلسفه سازمانی می‌باشد (Ebrahim Shamsodini et al., 2020).

ساختارهای سازمانی قادر به ارتقاء نوآوری، ساختارهایی هستند که باعث تحریک یادگیری، به اشتراک‌گذاری دانش، گروه‌های حل مسئله و چرخش شغل می‌شوند (Gaspary et al., 2020). شناخت یک سازمان زمانی محقق می‌شود که ساختار سازمانی و کارکردهای مختلف آن سازمان را مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار دهیم (Khodabakhshi et al., 2019).

بهره‌وری بر اساس بیانیه کنفرانس جهانی علوم بهره‌وری، در برگیرنده اشتغال به کار، اثربخشی و کارایی است (Alamin et al., 2015). بهره‌وری مبتنی بر این اصل است که انسان می‌تواند وظایفش را هرروز بهتر از روز پیش انجام دهد (Hamiidi et al., 2022). بهره‌وری مهم‌ترین عامل در نگهداری و توسعه یک کسب و کار سازمانی موفق است و مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاش‌هایی در راه انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایط دائماً در حال تغییر و همچنین تلاش‌هایی برای به کارگیری نظریه‌ها و روش انجام گیرد (Taheri, 2015). در عصر کنونی داشتن بهره‌وری مزیتی رقابتی محسوب می‌شود و در نگاه کلان هم‌افزایی، کارایی و اثربخشی را شامل می‌شود (Naami et al., 2018).

اصلاح ساختار سازمانی همواره از دغدغه‌های مدیران است؛ زیرا بخش مهمی از فعالیت‌های مدیران معطوف به سازماندهی مناسب عواملی است که مستلزم ایجاد سازمانی مناسب است (Pourheydar et al., 2021). ساختار سازمانی منعطف، هموار و مسطح، زمینه‌ای را فراهم خواهد آورد که رویه‌های بهره‌وری در آن با موفقیت اجرا شوند؛ چرا که بستری فراهم می‌آورند تا ارتباطات عمودی و افقی در تمامی سطوح سازمان توسعه یابد. اهمیت نقش گمرک به حدی است که میزان سرعت و کارایی آن بعضی اوقات به عنوان معیاری برای ارزیابی فعالیت‌های تجارت خارجی هر کشور یا حتی اقتصاد کلان آن کشور در نظر گرفته می‌شود. در واقع مهم‌ترین نقش گمرک، ارتقای کارایی فرایند صادرات و واردات و تأمین و تحلیل آمار و اطلاعات مربوط به تجارت خارجی کشورها است. به همین دلیل است که امروزه معتقدند اتوماسیون گمرکی جزء حیاتی هر گونه برنامه تسهیل تجارت است. گمرک جمهوری اسلامی ایران با درک عمیق این موضوع و انتظارات به حقی که ذینفعان از جمله دولت، مصرف‌کنندگان، تولیدکنندگان، تجار و بازرگانان برای تسهیل و توسعه تجارت، تحقق درآمدهای پیش‌بینی شده، پیگیری و مبارزه با قاچاق، اجرای سیاست‌های بازرگانی خارجی و حمایت از مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان دارد، باید ساختار مناسبی را استفاده نماید. نظر به اهمیت موضوع، با توجه به فرایندهای گمرکی و دیپلماسی موجود در سیستم اداری، این مطالعه به این سؤال پاسخ خواهد داد که تأثیر مهندسی مجدد ساختار سازمانی بر بهره‌وری گمرکات کشور چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آنچه مسلم است، در پژوهش‌های صورت گرفته هنوز تعریف واحدی از بهره‌وری که مورد پذیرش همگان باشد، ارائه نشده است. اما به طور معمول اصطلاح بهره‌وری به عنوان یک شاخص عملکرد شناخته می‌شود (Singh & Singh, 2019). بهره‌وری را تلاشی برای دستیابی به سطح بهینه عملکرد با کمترین مقدار منابع مورد استفاده تعریف کرده‌اند. به عبارتی دیگر، بهره‌وری تعادل بین ورودی و خروجی را نشان می‌دهد (Pourmola et al., 2019). پاره‌ای از افراد، بهره‌وری را یک نگرش درباره زندگی می‌دانند. نگرشی که به طور مستمر در بهبود شرایط وجود دارد. برخی دیگر، بهره‌وری را به عنوان یک فرهنگ بیان کرده‌اند. فرهنگی که به انسان‌ها می‌آموزد چه جهتی را انتخاب کنند و چه مسیری را بپیمایند تا بیشترین بازدهی حاصل شود. عده‌ای، بهره‌وری را یک جهان بینی می‌دانند. لیکن با تمام استنباط‌هایی که از بهره‌وری صورت گرفته است، همگی بر این عقیده اذعان دارند که آنچه زمینه‌ها و بسترهای ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌کند، ماشین، روش و ابزار نیست، بلکه انسان است. بهره‌وری معیاری است که به وسیله آن میزان کارایی و اثر بخشی فعالیت‌ها برای دستیابی به یک هدف مشخص مورد توجه قرار می‌گیرد. در نظام کنونی، بهره‌وری و ارتقاء آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است و از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند (Agh Ghale & Soleymanipour, 2021).

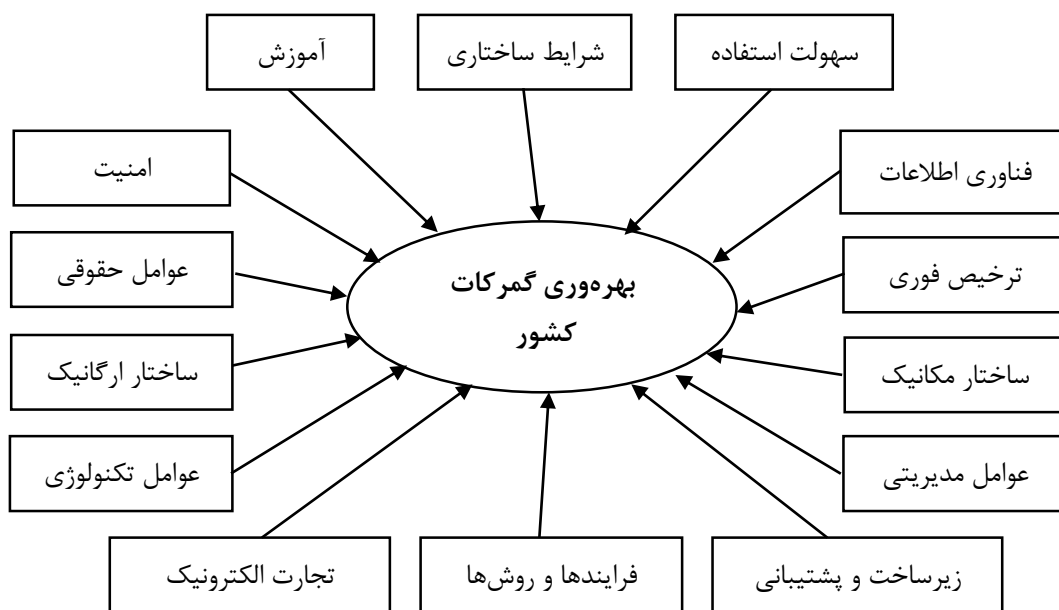
ساختار سازمانی به عنوان چارچوب اساسی یک سیستم مدیریتی منعکس‌کننده موقعیت‌های مکانی همگرایی و واگذاری اختیارات و ارتباطات سازمان و همچنین روابط بین عناصر موجود در آن است. هر سازمان دارای ساختار

مدیریتی خاص خود است که روابط بین کارمندان مختلف، وظایفی که آنها انجام می‌دهند، و مسئولیت‌های ارائه شده را تعریف می‌کند (Kappelides & Spoor, 2019). در حال حاضر پژوهش‌های مرتبط با ساختار سازمانی در حوزه‌های پیاده‌سازی سازمانی تغییرات سازمانی، ارزیابی و بهینه‌سازی ساختار سازمانی است. از آنجایی که هیچ ساختار سازمانی قابل استفاده و مطلوبی وجود ندارد، باید ساختار سازمانی را متناسب با سابقه عملیاتی و انگیزه بهینه‌سازی و تدوین نمود (Wang et al., 2019).

باز مهندسی فرایندها را تفکر دوباره بنیادین و طراحی دوباره روش‌های فرآیندهای کسب و کار برای دستیابی به بهبود چشمگیر در اندازه‌های عملکرد حیاتی از جمله هزینه کیفیت خدمات و سرعت معرفی نموده‌اند. مهندسی مجدد شامل تجزیه و تحلیل ریشه‌های سازمان و طراحی مجدد مواردی همانند ساختار سازمانی و شرح وظایف ساختار پاداش‌دهی در سازمان جریان‌های کار فرایند کنترل و ارزیابی مجدد فرهنگ و فلسفه سازمانی می‌باشد (E. Shamsodini et al., 2020).

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش در نمودار شماره ۱ نمایش داده شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. به دلیل جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سوالات مربوط به وضعیت فعلی، موضوع مورد مطالعه پژوهشی-توصیفی است. از سوی دیگر، با توجه به

اینکه در این پژوهش از روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، بر اساس ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان ستادی گمرک کشور در استان مازندران هستند که بر اساس داده‌های اداره ی کل گمرکات کشور استان مازندران تعداد ۷۵ نفر می‌باشند که از این تعداد بر اساس جدول مورگان ۶۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه تحقیق حاضر، حاوی دو بخش (سؤالات جمعیت شناختی و سؤالات اصلی) می‌باشد. بخش اول پرسشنامه حاوی چهار سؤال جمعیت شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری) است. بخش دوم نیز به اندازه‌گیری ابعاد تحقیق با طیف لیکرت در ۵ طبقه اصلی (کاملاً موافقم، موافقم، نه مخالفم و نه موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) پرداخته است.

در این تحقیق برای سنجش اعتبار صوری، پرسشنامه از دیدگاه اساتید مورد بررسی قرار گرفت و هیچ گونه ابهام و سؤالی برای پاسخ دهندگان در رابطه با سؤالات وجود نداشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار معنی‌دار بودن بار عاملی (FL) استفاده شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی کمتر از ۰/۳ می‌باشد (Hulland, 1999). در این تحقیق تمامی بارهای عاملی سؤالات از ۰/۳ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. لذا سؤالی حذف نشده و تحلیل ادامه یافته است. نتایج بارهای عاملی در جدول شماره ۱ برای هر سوال نشان داده شده است.

جدول ۱. ارزیابی میزان روایی همگرای متغیرهای تحقیق

متغیرهای اصلی مدل	سؤالات	بار عاملی
آموزش	۱	۰/۸۱۴
	۲	۰/۸۸۰
	۳	۰/۸۶۰
امنیت	۴	۰/۹۰۳
	۵	۰/۸۶۳
	۶	۰/۸۳۶
سهولت استفاده	۷	۰/۸۴۸
	۸	۰/۸۰۲
	۹	۰/۸۰۱
فناوری اطلاعات	۱۰	۰/۹۱۶
	۱۱	۰/۹۱۱
ترخیص فوری	۱۲	۰/۹۰۰
	۱۳	۰/۹۲۱
	۱۴	۰/۹۱۵
شفافیت	۱۵	۰/۸۶۲

متغیرهای اصلی مدل	سوالات	بار عاملی
عوامل مدیریتی	۱۶	۰/۸۶۵
	۱۷	۰/۷۳۶
	۱۸	۰/۸۴۳
	۱۹	۰/۷۲۰
	۲۰	۰/۸۰۸
	۲۱	۰/۷۹۷
عوامل تکنولوژیکی	۲۲	۰/۸۶۸
	۲۳	۰/۹۱۹
	۲۴	۰/۸۷۲
شرایط ساختاری	۲۵	۰/۸۳۹
	۲۶	۰/۸۵۲
	۲۷	۰/۸۴۸
	۲۸	۰/۸۱۱
عوامل حقوقی	۲۹	۰/۸۴۱
	۳۰	۰/۸۷۹
	۳۱	۰/۸۳۶
ساختار ارگانیک	۳۲	۰/۸۷۸
	۳۳	۰/۹۲۱
	۳۴	۰/۸۹۹
ساختار مکانیک	۳۵	۰/۸۳۱
	۳۶	۰/۸۳۶
	۳۷	۰/۷۹۸
زیرساخت و پشتیبان	۳۸	۰/۸۸۸
	۳۹	۰/۸۹۶
	۴۰	۰/۸۷۴
فرایندها و روش ها	۴۱	۰/۸۱۹
	۴۲	۰/۸۲۷
	۴۳	۰/۸۶۵
	۴۴	۰/۸۸۶
تجارت الکترونیک	۴۵	۰/۷۹۰
	۴۶	۰/۸۱۷
	۴۷	۰/۷۵۹
	۴۸	۰/۷۴۴
بهره وری سازمان	۴۹	۰/۴۲۹
	۵۰	۰/۶۹۷
	۵۱	۰/۵۴۵
	۵۲	۰/۷۸۷
	۵۳	۰/۷۹۵
	۵۴	۰/۷۵۳
	۵۵	۰/۷۶۷
	۵۶	۰/۷۶۳

متغیرهای اصلی مدل	سوالات	بار عاملی
	۵۷	۰/۷۹۷
	۵۸	۰/۷۸۳
	۵۹	۰/۷۸۰
	۶۰	۰/۶۹۷
	۶۱	۰/۶۶۳
	۶۲	۰/۷۲۶
	۶۳	۰/۷۵۶

برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق، که ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها به شمار می‌رود، از نرم افزار آماري اس پی اس اس نسخه ۲۰ استفاده گردید که میزان پایایی آزمون جهت مجموعه سوالات پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه شد. با توجه به میزان نوسانات آلفای کرونباخ که بین صفر تا یک بوده و عدد بیشتر از ۷۰ درصد، بیانگر سطح مطلوبی از پایانی می‌باشد، می‌توان گفت که پرسشنامه به میزان قابل قبولی توانسته موضوع مورد بحث را اندازه‌گیری کند. لذا ابزار تحقیق از پایایی خوب و قابل قبولی برخوردار بوده است. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها ابتدا پرسشنامه پیش آزمون بین ۳۰ نفر به‌طور آزمایشی توزیع گردید و پس از جمع‌آوری به کمک نرم‌افزار اس پی اس اس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مورد تأیید قرار گرفت و تحلیل ادامه یافت. نتایج آلفای کرونباخ در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ ابعاد تحقیق

ابعاد تحقیق	آلفای کرونباخ	تعداد سوال	آلفای کرونباخ کل
آموزش	۰/۷۲	۳	۰/۸۱
امنیت	۰/۷۲	۲	
سهولت استفاده	۰/۷۷	۳	
فناوری اطلاعات	۰/۸۴	۳	
ترخیص فوری	۰/۸۹	۳	
شفافیت	۰/۸۴	۴	
عوامل مدیریتی	۰/۸۱	۴	
عوامل تکنولوژیکی	۰/۷۵	۲	
شرایط ساختاری	۰/۸۵	۴	
عوامل حقوقی	۰/۸۱	۳	
ساختار ارگانیک	۰/۸۸	۳	
ساختار مکانیک	۰/۷۶	۳	
زیرساخت و پشتیبان	۰/۸۶	۳	
فراپندها و روش‌ها	۰/۸۵	۴	

ابعاد تحقیق	آلفای کرونباخ	تعداد سوال	آلفای کرونباخ کل
تجارت الکترونیک	۰/۷۸	۴	
بهره وری	۰/۹۳	۱۵	

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: آموزش بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: امنیت بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: سهولت استفاده بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: ترخیص فوری بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه ششم: شفافیت بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه هفتم: عوامل مدیریتی بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه هشتم: عوامل تکنولوژیکی بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه نهم: شرایط ساختاری بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه دهم: عوامل حقوقی بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه یازدهم: ساختار ارگانیک بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه دوازدهم: ساختار مکانیک بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه سیزدهم: زیرساخت و پشتیبان بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه چهاردهم: فرایندها و روش‌ها بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.
- فرضیه پانزدهم: تجارت الکترونیک بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد.

یافته‌های پژوهش

برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) که یکی از رویکردهای معادلات ساختاری واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنج‌ها را به طور هم‌زمان فراهم می‌سازد، استفاده شد. اولین معیار برای انتخاب روش‌های PLS وجود متغیرهای پنهان با شاخص‌های سازنده در مدل پژوهش است. معیار دوم، به

وجود متغیرهای پنهان مرتبه دوم به بالا در مدل پژوهش مربوط است. این نوع متغیرها زمانی استفاده می‌شوند که محقق یک متغیر پنهان را در بیش از دو سطح بکار برد. در این صورت بهتر است از روش PLS استفاده شود. معیار سوم، عدم حساسیت به حجم نمونه می‌باشد. معیار چهارم، اشاره به مدل مفهومی دارد که محقق برای طرح فرضیه‌های خود از آن استفاده نموده است. اگر این مدل در مراحل اولیه توسعه باشد، بدین معنی که به تازگی معرفی شده و متعاقباً تئوری‌های پیشین زیادی برای تأیید آن وجود نداشته باشد، محقق بهتر است از روش PLS برای تحلیل این مدل استفاده نماید. معیار پنجم این است که غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها نیز مانعی برای استفاده از PLS محسوب نمی‌شود؛ در حالی که یکی از پیش شرط‌های روش‌های نسل اول نرمال بودن توزیع داده‌ها است (Davari & Rezazadeh, 2012).

در ادامه، از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده می‌شود.

مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری (روایی همگرا، AVE و پایایی ترکیبی):

در رویکرد PLS دو مدل آزمون می‌گردد. مدل بیرونی هم ارز مدل اندازه‌گیری و مدل درونی مشابه مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری است. برای آزمون فرضیات قبل از هر چیز بایستی مدل بیرونی مورد ارزیابی قرار گیرد. برای ارزیابی مدل بیرونی از سه معیار بار عاملی سوالات (روایی همگرا)، ρ دیلون-گلد اشتاین (پایایی مرکب) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌گردد که در جدول شماره ۵ خلاصه شده‌اند. با توجه به جدول شماره ۳، مقدار پایایی مرکب برای مدل اندازه‌گیری بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که نشان دهنده آنست که مدل از پایایی مرکب مناسبی برخوردار است. همچنین، با توجه به مقدار میانگین واریانس استخراج شده که بالاتر از ۰/۵ می‌باشد، می‌توان بیان نمود که گویه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح نمایند.

جدول ۰۳. ارزیابی میزان برازش مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

متغیرهای مدل	pc (>۰.۶)	AVE (>۰.۵)
آموزش	۰.۸۸	۰.۷۲
امنیت	۰.۸۷	۰.۷۸
سهولت استفاده	۰.۸۶	۰.۶۸
فناوری اطلاعات	۰.۹۰	۰.۷۷
ترخیص فوری	۰.۹۳	۰.۸۳
شفافیت	۰.۸۹	۰.۶۸
عوامل مدیریتی	۰.۸۷	۰.۶۳
عوامل تکنولوژیکی	۰.۸۹	۰.۸۰
شرایط ساختاری	۰.۹۰	۰.۷۰

متغیرهای مدل	pc (>۰.۶)	AVE (>۰.۵)
عوامل حقوقی	۰.۸۸	۰.۷۲
ساختار ارگانیک	۰.۹۲	۰.۸۰
ساختار مکانیک	۰.۸۶	۰.۶۷
زیرساخت و پشتیبان	۰.۹۱	۰.۷۸
فرایندها و روش ها	۰.۹۰	۰.۷۰
تجارت الکترونیک	۰.۸۵	۰.۶۰
بهره وری	۰.۹۴	۰.۵۲

مدل درونی یا مدل ساختاری (مقدار R^2 ، معیار Q^2):

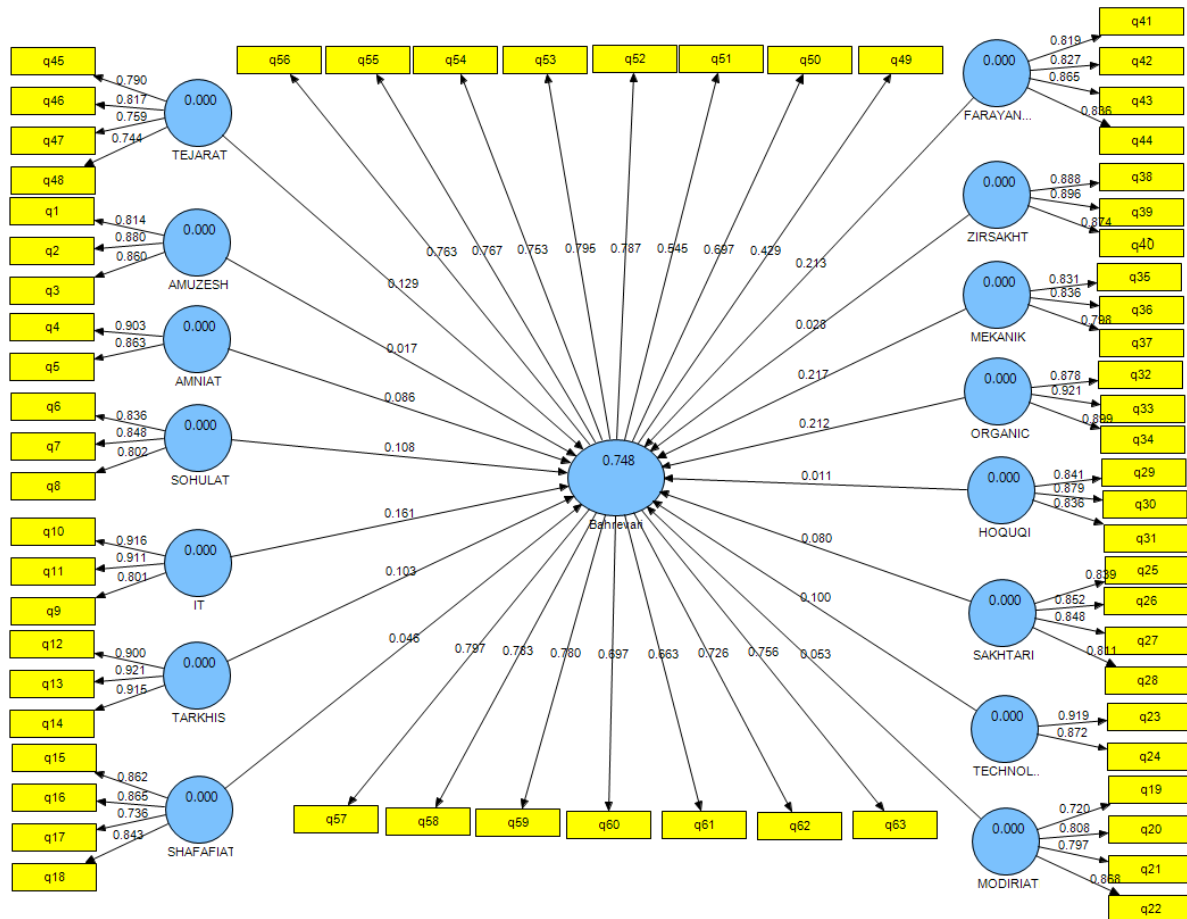
پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارایه شود. با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت. دومین مرحله در برآورد مدل، آزمون معنی داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش و واریانس تشریح شده یا ضریب تبیینی است که به وسیله هر مسیر برآورد می گردد.

اعداد نوشته شده بر روی خطوط در نمودار شماره ۲ در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها می باشد که همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مدلی است که متغیرهای پیش بین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده اند.

همچنین قبل از آزمون فرضیه بهتر است تا کیفیت مدل درونی یا ساختاری ارزیابی شود. کیفیت مدل ساختاری به معنای آن است که آیا متغیرهای مستقل توانایی پیش بینی متغیرهای وابسته را دارند یا خیر؟ در این حالت از معیار واریانس اعتبار افزونگی استفاده می گردد که به آن ضریب Q^2 نیز می گویند. چنانچه ضریب Q^2 مثبت باشد، می توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از کیفیت مناسب برخوردار است.

جدول ۰۴. بررسی کیفیت مدل درونی یا ساختاری

کل	SSO	SSE	$1-SSE/SSO(Q^2)$
بهره وری سازمان	۵۷۷۵.۰۰۰۰۰۰	۳۶۵۹.۷۷۹۶۳۴	۰.۳۶۶۲۷۲



نمودار ۲. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

با توجه به جدول شماره ۴، از آنجایی که ضریب Q^2 مثبت می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از کیفیت مناسب برخوردار است و نشان از قدرت پیش بینی قوی مدل در خصوص سازه درون زا (وابسته) دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تأیید می‌نماید.

در مدل سازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS، برای برازش کل مدل، از شاخص GOF استفاده می‌شود. به باور تن‌هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF یا شاخص نیکویی برازش در مدل PLS راه حلی عملی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد (Tenenhaus et al., 2005). این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. همچنین مقادیر نزدیک به یک

نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 بدست آورد.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Comunalities)} * R^2}$$

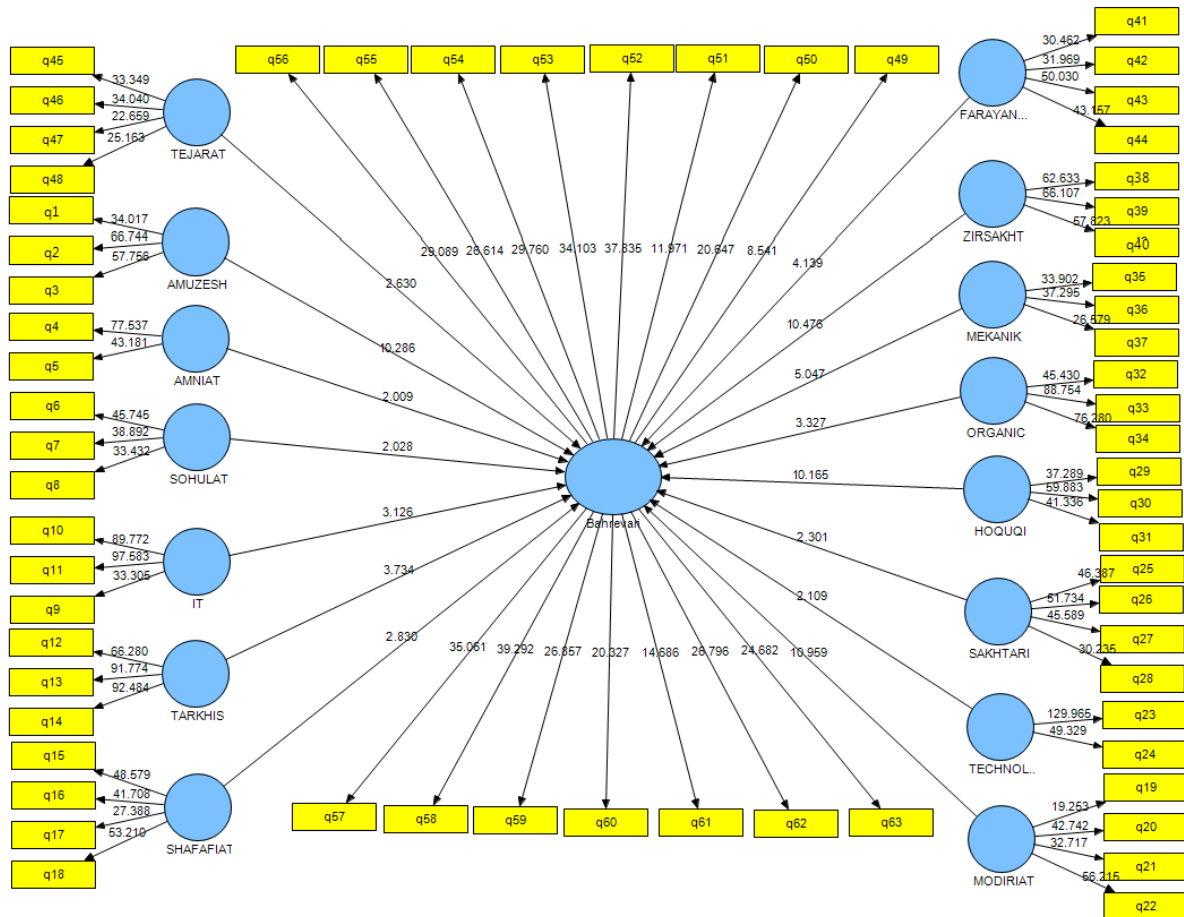
جدول ۵. بررسی شاخص برازش GOF

متغیر	communality	R ²
آموزش	۰/۷۲۵	-
امنیت	۰/۷۸۰	-
سهولت استفاده	۰/۶۸۷	-
فناوری اطلاعات	۰/۷۷۰	-
ترخیص فوری	۰/۸۳۲	-
شفافیت	۰/۶۸۶	-
عوامل مدیریتی	۰/۶۳۹	-
عوامل تکنولوژیکی	۰/۸۰۲	-
شرایط ساختاری	۰/۷۰۱	-
عوامل حقوقی	۰/۷۲۶	-
ساختار ارگانیک	۰/۸۰۹	-
ساختار مکانیک	۰/۶۷۴	-
زیرساخت و پشتیبان	۰/۷۸۴	-
فرایندها و روش‌ها	۰/۷۰۰	-
تجارت الکترونیک	۰/۶۰۵	-
بهره‌وری	۰/۵۲۲	۰/۷۴۸
میانگین	۰/۶۶۶	۰/۷۴۸

$$GOF = \sqrt{(0.666 * 0.748)} = 0.705$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF حاصل شدن مقدار ۰/۷۰۵ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

برای بررسی میزان معنادار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر نشان داده شود که در نمودار شماره ۳ مشخص شده است.



نمودار ۳. مدل کلی آزمون شده پژوهش (میزان t)

همانطور که مشاهده می‌شود در تمامی فرضیات پژوهش، مقدار تی بالاتر از آستانه مطلوب (۱/۹۶) می‌باشد و خلاصه نتیجه در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. ضرایب مسیر و آماره آزمون

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فرضیه اول	آموزش ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۱۷	۱۰/۲۸۶	تأیید
فرضیه دوم	امنیت ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۸۶	۲/۰۰۹	تأیید
فرضیه سوم	سهولت استفاده ← بهره‌وری سازمان	۰/۱۰۸	۲/۰۲۸	تأیید
فرضیه چهارم	فناوری اطلاعات ← بهره‌وری سازمان	۰/۱۶۱	۳/۱۲۶	تأیید
فرضیه پنجم	ترخیص فوری ← بهره‌وری سازمان	۰/۱۰۳	۳/۷۳۴	تأیید
فرضیه ششم	شفافیت ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۴۵	۳/۸۳۰	تأیید
فرضیه هفتم	عوامل مدیریتی ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۵۳	۱۰/۹۵۹	تأیید

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
فرضیه هشتم	عوامل تکنولوژیکی ← بهره‌وری سازمان	۰/۱۰۰	۲/۱۰۹	تأیید
فرضیه نهم	شرایط ساختاری ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۸۰	۲/۳۰۱	تأیید
فرضیه دهم	عوامل حقوقی ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۱۱	۱۰/۱۶۵	تأیید
فرضیه یازدهم	ساختار ارگانیک ← بهره‌وری سازمان	۰/۲۱۲	۳/۳۲۷	تأیید
فرضیه دوازدهم	ساختار مکانیک ← بهره‌وری سازمان	۰/۲۱۷	۵/۰۴۷	تأیید
فرضیه سیزدهم	زیرساخت و پشتیبان ← بهره‌وری سازمان	۰/۰۲۸	۱۰/۴۷۶	تأیید
فرضیه چهاردهم	فرایندها و روش‌ها ← بهره‌وری سازمان	۰/۲۱۳	۴/۱۳۹	تأیید
فرضیه پانزدهم	تجارت الکترونیک ← بهره‌وری سازمان	۰/۱۲۹	۲/۶۳۰	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدیم که باید ساختار سازمانی به سمت چابک‌سازی پیش برود و از همه مهم‌تر بخش کاغذ بازی یا همان بوروکراسی کاهش پیدا کند. همچنین، در پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدیم که باید تقسیم کار صورت گیرد و مطابق با نیاز روز خاصه به سمت الکترونیک شدن گمرکات پیش رفت. ساختار سازمانی، یکی از اجزای مهم و تعیین کننده کارایی هر سازمان محسوب می‌شود. استفاده از ساختار سازمانی صحیح بهبودهای اساسی را در عملکرد سازمان موجب می‌شود. استقرار نظام اداری مناسب و دستیابی به ستانده مورد انتظار در شرایط وجود داده‌ها و منابع مطلوب، محتاج حضور این عامل می‌باشد.

در تعیین ساختار مناسب یک سازمان متغیرهای اقتضایی مختلفی دخالت دارند. این متغیرها چه به صورت تکی و چه به صورت ترکیبی، با توجه به شرایط زمانی و مکانی مختلف بر ساختار سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است؛ به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تأثیر متقابل قرار دهد. البته بهره‌وری می‌تواند از رفتارهای سازمانی و ساختار تأثیر پذیرد. بهره‌وری یکی از موضوعات اساسی است که در سطوح مختلف و در فعالیتهای گوناگون بشری، سابقه چند صد ساله دارد و اهمیت آن در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و صنعتی به شدت مورد تأیید قرار گرفته است. بدون تردید داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پر رقابت امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات است که امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه و کسب برتری رقابت پی برده‌اند.

- بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌توان پیشنهادات زیر را مطرح کرد:
- در مدیریت آموزشی مبحث آموزش گنجانده شود و به طور جدی به آن پرداخته شود.
 - تا جایی که امکان وجود دارد طرح آموزش گمرک الکترونیک در اولویت سازمان‌های گمرک کشور قرار بگیرد.
 - استراتژی‌های مناسب آموزشی تدوین گردد.
 - جهت سهولت در تهسیل صادرات کالا و تسهیل در امور، با سازمان‌های همجوار همکاری دو جانبه صورت پذیرد.
 - کاغذ بازی‌های اداری کاهش یابد.
 - رویه‌های قدیمی ترخیص گمرکی کنار گذاشته شود.
 - گمرکات کشور به سیستم‌های پیشرفته از جمله سیستمک اسیکودای جهانی مجهز شود.
 - در کلیه قوانین و مقررات مربوط به گمرک شفاف سازی صورت گیرد.
 - قوانین و مقررات گمرکی به صورت آنلاین در دسترس قرار گیرد.
 - نگرش سیستمی پیاده‌سازی شود.
 - آموزش کارکنان به صورت عملیاتی پیگیری گردد.
 - فرایندهای روزمره گمرک با استفاده صحیح از فناوری اطلاعات انجام شود.
 - در نوع نرم افزارها و زبان مبادله اطلاعات در بخش‌های مختلف سازمان یکپارچگی ایجاد شود.
 - زیرساخت‌های نرم افزاری، سیستمی و انسانی جهت استفاده از تکنولوژی های نو نظیر RFID در ارائه خدمات فراهم شود.
 - تقسیم کار به معنی واقعی کلمه پیاده سازی شود.
 - ساختار گمرک با تغییرات تکنولوژیکی و محیطی منطبق شود.
 - پست‌های پشتیبانی و خدماتی مورد بازنگری قرار گیرد.
 - واحد متولی ارزیابی عملکرد واحدهای مختلف گمرک در ستاد مرکزی ایجاد شود.
 - واحد مستقل برای رسیدگی به امور پژوهش و تحقیقات گمرک ایجاد شود.
 - مقررات و رویه‌های دست و پاگیر گمرکی کاهش یابد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Agh Ghale, H., & Soleymanipour, O. M. (2021). Relationship between Knowledge Management and Entrepreneurship with Organizational Productivity and Innovation. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 10(3), 205-232. (In Persian)
- Alamin, Z., Yadegari, Z., Nazem, F., & Karimzadeh, S. (2015). The Relationship between Creative Problem Solving, Organizational Culture and Productivity of Education Managers in Lorestan province. *Journal of innovation and creativity in humanities*, 4, 43-162. (In Persian)
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012). Jihad Daneshgahi Press, Tehran. (In Persian)
- Gaspary, E., Moura, G. L. D., & Wegner, D. (2020). How does the organizational structure influence a work environment for innovation? *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 24(2-3), 132-153. <https://doi.org/10.1504/IJEIM.2020.105770>
- Hamiidi, Y., Moradhasel, B., Talebi, G. E., & Ramezani Doroh, V. (2022). Relationship between creativity and organizational productivity among the headquarters staff of Hamadan university of medical science, Hamadan, Iran. *Journal of health research in community*, 8(1), 39-49.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Kappelides, P., & Spoor, J. (2019). Managing sport volunteers with a disability: human resource management implications. *Sport management review*, 22(5), 659-707.
- Khodabakhshi, M., Samadzadeh, M., & Mobaraki, H. (2019). Investigating the effect of organizational structure on the job burnout of employees in the headquarters of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. *Medicine and cultivation*, 28(1), 48-57. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=542926> (In Persian)
- Naami, A., Shirazi, M., Arab, A., Mirshekar, S., & Imankhah, R. (2018). The relationship of emotional intelligence and leadership of emotional intelligence and leadership styles with job satisfaction in Kerman hospitals. *Journal of Ilam University of Medical science*, 26(3), 56-62. (In Persian)
- Pourheydar, R., Samery, M., Hassani, M., & Mortezaejad, N. (2021). Mediating role of performance evaluation in relationships between organizational structure and job autonomy with organizational justice perception and job enthusiasm. *Journal of School Administration*, 9(1). (In Persian)
- Pourkarimi, J., Homayeni Damirchi, A., Gharloghi, S., & Karami, M. (2018). Mediating effect of organizational learning on the relationship between Re-engineering and organizational performance. *A scientific research quarterly of a new approach in educational management*, 4(36), 9. (In Persian)
- Pourmola, A., Bagheri, M., Alinezhad, P., & Peyravinejad, Z. (2019). Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations. *Management Science Letters*, 122-134.
- Shamsodini, E., Ebrahimnia, M., Sepandi, M., Hosseini-Shokouh, S., & Ameryoun, A. (2020). Reengineering the Admission Process to the Clinic of a Military Hospital in Tehran in 2017-2018. *Military Medicine*, 22(1), 36-45. (In Persian)
- Shamsodini, E., Ebrahimnia, M., Sepandi, M., Hosseini, S., & Ameryoun, A. (2020). Reengineering the Admission Process to the Clinic of a Military Hospital in Tehran. *Journal of Military Medicine*, 22(1), 36-45.

- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management decision*, 57(4), 937-952. <https://doi.org/10.1108/md-09-2018-0966>
- Taheri, B. (2015). Investigating the factors affecting the productivity of human resources. *Monthly social, economic, scientific and cultural work of society*, 190, 58-71. (In Persian)
- Tenenhaus, M., Esposito Vinzi, V., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205.
- Wang, Z. X., He, L. Y., & Li, D. D. (2019). Assessment of the degree of order in the organizational structure of electricity regulatory institution in China based on Shannon entropy. *Energy Policy*, 132, 429-439.