مدیریت شهری
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016
۳۱۲-۲۹۳
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲۳ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱۰/۶

طراحی مدل رفتار بوم- پیش کنش برای مدیران سازمانهای دولتی ایران

سمیه قجری* - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی) قزوین، ایران
سید مهدی الوانی - استاد و رییس دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران.
غلامعلی رمزگویان - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.
غلامرضا معمارزاده طهرانی - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران.

چکیده
هدف این مقاله طراحی مدل بوم- پیش کنش برای مدیران سازمانهای دولتی ایران می باشد. رفتار بوم- پیش کنش به شناخت رفتارهای پیش کنش در محیط های حمایتی کمک می کند که در این مقاله این رفتار در سه سطح فردی، سازمانی، و محیطی همراه با مؤلفه ها و شاخصهای آن در نظر گرفته شده است. روش تحقیق برمبنای هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی- پیمایشی، از نظر زمانی مقطعی و از نظر نوع داده کیفی می باشد. جامعه آماری تحقیق مدیران و معاونان اداره های دولتی استان تهران به تعداد ۷۲۰ نفر می باشد که از طریق فرمول کوکران ۲۵۵ نفر بعنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته شامل ۹۰ سؤال می باشد که روایی آن تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ با میزان ۹۲۴ /۰ مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (روش تحلیل عاملی تأییدی) داده های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان داد رفتار بوم پیش کنش در هر سه سطح مورد نظر همراه با مؤلفه ها و شاخص های مورد بررسی مورد تأیید قرار گرفته است..

واژگان کلیدی: رفتار بوم- پیش کنش، سطح فردی، سازمانی، محیطی.

Behavior model design canvas - Iran offered to public organizations

Abstract
The purpose of this paper model design canvas - the action for public organizations of Iran. Ecological behavior - before doing the action in protected environments helps identify the behaviors in this article are three levels of individual, institutional, and environmental factors associated with the components and it is intended. The method is based on the purpose, nature descriptive, cross-sectional view and in terms of the type of data is qualitative. Statistical research, public managers and deputy director of Tehran province through the sample of 255 people, 720 of which were considered as examples. Questionnaire consisted of 90 questions that confirm its validity and its reliability by using Cronbach's alpha with the 924/0 has been approved. Using descriptive and inferential statistics (confirmatory factor analysis) were analyzed research data. The results showed that ecological behavior before action at all three levels studied, along with the components and indicators is approved.
Key words: behavior, ecology - the action, the individual, the organizational environment.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۲۲۲۶۲۹۰۷، رایانامه: somayeghajari@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

مقدمه

در محیـط کاری متغیـر و منعطـف امـروزی که رقابت در آن در حـال افزایـش اسـت، پیـش کنشـی اهمیت زیـادی یافته اسـت؛ بطوریکـه تغییرات سـریع محیط فشـار زیـادی را بـرای چابکـی و خلـق نـوآوری بـه سـازمانها و افـراد آن وارد می کند. ایـن موضوع که آیا افـراد سـازمان منتظـر وقوع رویداد هسـتند یـا رویداد را ایجـاد مـی کند، نشـان می دهد که در سـازمان چه افـرادی از رفتـار انطباقـی یا منفعل و یـا ویژگی پیش کنشـی برخوردارند. افراد پیش کنش، افرادی هسـتند کـه کار خـود را بهتـر از دیگـران انجـام مـی دهنـد و بجـای برخـورد منفعلانـه با محیـط و تغییـرات مداوم در آن، از تغییـرات محیطی اسـتقبال می کنند و خود آنهـا هسـتند که تغییـر را در سـازمان و محیط بوجود مـی آورنـد. رفتـار بـوم- پیش کنـش؛ از طریـق ایجاد بهبـود در طـرز زندگـی یا شـناخت بوم، به شناسـایی رفتارهـای پیش کنش در محیط هـای حمایتی کمک مـی کنـد. حمایت از تناسـب بومی شـخصیت و رفتار پیـش کنـش، و سیسـتم هـای سـازمانی؛ منجـر بـه بهبـود ارائـه خدمـات در شـرایط فعلـی و آتـی و رفـع موانـع محیطـی مـی شـود (جانیکـه، ۲۰۰۸). مدیران سـازمانها بخاطـر جایگاهی کـه در سـازمانها دارند می تواننـد تأثیـر زیادی را بـر این سیسـتمها بگذارند. لذا در ادامـه پـس از بیـان مسـأله تحقیق، علـل این رفتار از جنبـه هـای مختلـف مـورد بررسـی قرار مـی گیرد تـا عواملـی کـه منجر بـه بـروز ایـن رفتـار در مدیران سـازمانهای دولتـی می شـود را شناسـایی نمـوده و براسـاس مدلـی کـه ارائـه مـی شـود ایـن مـدل برای رفتـار مدیـران سـازمان های دولتـی بکار برده شـود.

بیان مسأله

پیـش کنشـی بعنـوان یکـی از ویژگیهای فـردی افراد مطـرح می گـردد که بمنظـور مواجه بـا محیط کاری نامطمئـن و تاحـد زیادی متغیر انجام می شـود (فریز، فای، ۲۰۰۱). شـخص با داشـتن ویژگی پیش کنشـی نـه تنهـا با فشـارهایی کـه از طرف محیـط رخ میدهد محـدود نمـی شـود و منفعـل عمـل نمـی کنـد، بلکه بـا شناسـایی فرصتهـا و درگیـر شـدن در رفتارهـای تغییرمـدار بـر ایجـاد تغییر در محیط تأثیـر می گذارد (کرانـت، ۲۰۰۲). افراد پیش کنش در مقایسـه با افراد منفعـل از طریـق ایجاد مزیـت برای سـازمان، و یافتن مشـاغل بهتر و داشـتن مسـیر کارراهه بهتر، به سمت پیشـرفت حرکـت می کننـد. در واقع با پیش کنشـی؛ تغییرمداری، آینده مداری، پیشـرو بودن همراه اسـت. افـراد پیـش کنـش نقش خـود را بـه صـورت انعطاف پذیـر در درون شـغل و فراتـر از شـغل تعریـف مـی کننـد و بـا تعیین اهـداف بلند مدت فراتر از شغلشـان فعالیـت مـی کننـد که ایـن رفتـار پیامدهـای مثبتی مثـل اثربخشـی، تعهـد سـازمانی، خلاقیت و نـوآوری و... بـرای خـود فـرد و سـازمان در بـردارد (گریفیـن، پارکر، ۲۰۰۷).

محققـان دریافتنـد کـه موفقیـت سـازمان در گـرو مسـئولیت پذیـری افـراد بمنظـور تغییـر (موریـس، فیلیپـس، ۱۹۹۶) در قالـب ابتـکارات فـردی، یـا رفتارهـای پیـش کنش نیـروی انسـانی (فریز،کرینگ، سـوز، ۱۹۹۶)، رفتـار شـهروندی (ارگان،۱۹۹۸)، توانمنـدی روانـی (اسـپریتزر ، ۱۹۹۵) و رفتارهـای انطباقـی و پیـش کنـش مـی باشـد (گریفیـن، فرایـز وفـای ،۲۰۱۰). در واقـع رفتار انطباقـی؛ اقداماتی را در پاسـخ بـه تغییـرات محیطـی مطـرح میکند امـا رفتار پیـش کنـش به ایجـاد تغییـر در محیـط اشـاره دارد. امـروزه مدیریـت مولفـه هـای محیطـی (اکولـوژی مدیریـت) بـه یکـی از وظایـف عمـده مدیـران دولتی تبدیل شـده اسـت که دارای دو جنبه اسـت: ۱- درون بوروکراسـی؛ ۲-گروه هـای ذینفـع بعنـوان مهمتریـن بازیگـران خارجـی (مجموعـه ای از افراد که بر اسـاس علایـق یـا نیازهـای مشـترک گردهـم آمـده، مـی کوشـند بـر فرایند فعالیتهای سـازمان تاثیـر بگذارند). در مـورد مولفه هـای محیطـی پیش کنشـی مرتبط با سـازمانهای دولتـی، این مولفه هـا در قالب مولفه های درونـی وبیرونـی طبقـه بندی شـده اسـت. مولفه های درونـی دربرگیرنـده: اهـداف، مدیریـت راهبـردی، مدیریـت HR، کنترل عملکرد، سـاختار (تشـکیلات و

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

قوانین و مقررات)، و بهبود روش انجام کار، مدیریت راهبردی، فرایندهای سازمانی، ویژگیهای شغل می شود. مولفه های بیرونی شامل: ارتباط با واحد های بیرونی، ارتباط با مردم، ارتباط با سازمانهای مستقل می باشد (آون هیوز، ۱۹۹۶). در سیاستهای کلی نظام اداری ایران (بند ۲۶) و برنامه تحول اداری (بند ۸ و ۹) و قانون خدمات کشوری (بند ۵۰ و۵۴و۵۵) به موضوع خلاقیت و نوآوری توجه شده است. بنابراین بسترهای قانونی در زمینه نوآوری فراهم شده است و باید برای اجرایی این قوانین و استفاده از متغیرهای موثر در پیش کنشی و خلاقیت تدابیری اندیشیده شود. البته با وجود این موارد در سیاست ها و قوانین، شاهد رفتارهای انفعالی از مدیران دولتی در انجام وظایف یا فعالیت های سازمانی آنها هستیم. در تحقیقات قبلی مربوط به پیش کنشی که در سازمانهای تولیدی و خدماتی انجام شده است، این موضوع مشخص شد که در هر تحقیق بر یک جنبه از مباحث مرتبط با پیش کنشی (مثلا شخصیت پیش کنش یا رفتار پیش کنش) توجه شده است.

در این تحقیق، محقق قصد دارد با بررسی مولفه های پیش کنشی در قالب ابعاد فردی و سازمانی و اکولوژیکی سازمانهای دولتی در حوزه تأمین، پرورش، نگهداری، و بکارگیری نیروی انسانی به طراحی مدلی بومی برای مدیران سازمانهای دولتی بپردازد. بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که طراحی مدل بوم پیش کنش برای مدیران سازمانهای دولتی ایران به چه صورت است؟ عوامل موثر بر بوم پیش کنشی مدیران در بعد فردی، سازمانی، و محیطی کدامند؟ ارتباط بین این عوامل چگونه است؟ چه ترکیبی از این عوامل منجربه بروز رفتار بوم- پیش کنش می شود؟ میزان اهمیت هر یک از این مؤلفه ها چگونه است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق عبارت است از:

۱. نگاه تک بعدی به ابعاد و مؤلفه های پیش کنشی در تحقیق های گذشته؛

۲. ضرورت داشتن نگاه سیستمی به عوامل مؤثر بر رفتارپیش کنش و پیامدهای مثبت آن برای فرد و سازمان؛

۳. انجام پژوهشهایی گذشته در مورد پیش کنشی در حوزه بازرگانی، خدمات شهری، بخش خصوصی، مدارس، شرکتهای تولیدی و دانشگاهها و ضرورت انجام این تحقیق در بخش دولتی بمنظور مقایسه بین نتایج آن؛

۴. کمک به کامل تر شدن ادبیات پیش کنشی؛

۵. بومی کردن مولفه های (اجزاء) پیش کنشی در سازمانهای ایران بخصوص سازمانهای دولتی.

هدف اصلی تحقیق: طراحی مدل بوم- پیش کنش برای مدیران سازمانهای دولتی

اهداف ویژه تحقیق عبارتند از:

۱. شناسایی مفاهیم و مولفه های بعد فردی بوم- پیش کنشی در حوزه تأمین، پرورش، نگهداری و بکارگیری برای مدیران دولتی؛

۲. شناسایی مفاهیم و مولفه های بعد سازمانی بوم-پیش کنشی درحوزه تأمین، پرورش،نگهداری و بکارگیری برای مدیران دولتی؛

۳. شناسایی مفاهیم و مولفه های بعد محیطی پیش کنشی در حوزه تأمین، پرورش، نگهداری و بکارگیری برای مدیران دولتی؛

۴. شناخت نحوه ارتباط این متغیرها با یکدیگر بمنظور دستیابی به یک ترکیب مطلوب؛

۵. تعیین میزان اهمیت هر یک از این مولفه ها.

ادبیات نظری تحقیق

روان شناسان اجتماعی بر این باورند؛ رفتار اجتماعی در خلأ رخ نمی دهد و شیوه های متعدد رفتار اجتماعی و تعاملات اجتماعی در متن محیط طبیعی اتفاق می افتد. نظریه پردازان یادگیری اجتماعی، تأکید دارند که رفتار شخص (فرایندهای شناختی) و عوامل محیطی، عوامل دوطرفه هستند. این امر، رابطه پویایی را شرح میدهد که در آن شخص نسبت به نیروهای محیطی واکنش نشان میدهد (لوتانز۱ ،۲۰۰۶). باندورا متذکر می شود

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

که گرچه بین افراد، محیط و رفتار، کنش متقابل وجود دارد، اما هریک از این اجزا در یک زمان معین می توانند از اجزای دیگر تأثیرگذارتر باشند. در واقع باورهای فرد ممکن است مهمترین عامل تعیین کننده اعمال او باشند.افرادی که به کارآمدی خود اعتقاد دارند؛ ابتدا دیدگاهی از آنچه را که می خواهند انجام دهند، در ذهن پرورش می دهند؛ سپس اهداف بلند و چالشی را برمی گزینند؛ آنگاه استراتژی های مبتکرانه تولید و بازاریابی را در پیش می گیرند و نهایتاً در حوزه کارشان تحول ایجاد می کنند و به پیشرفت شغلی دست می یابند.

بوریل و مورگان۱(۲۰۰۵) در پارادایم کارکرد گرا، به مکاتب فکری متفاوتی اشاره دارند که شامل عینی گرایی، نظریه نظام اجتماعی، تعامل گرایی و نظریه کنش اجتماعی و نظریه تلفیق گرا می باشد. تعامل گرایی و نظریه کنش اجتماعی بعنوان ذهنی گراترین مرز پارادایم کارکردگرایی محسوب می شود که مبانی آن در آثار زیمل، و مید۲ ظهور پیدا کرد. زیمل۳(۱۹۱۸) توجه خود را به انسان در درون بافت اجتماعی اش تعریف می کند و به تعامل و تنش دیالکتیکی بین فرد و جامعه تأکید دارد و بیان می کند «از یک بعد جامعه بر روی فرد تأثیر دارد و از بعد دیگر فرد محرک عمل خود است.»

مید (۱۹۳۱) نیز در جنبش تعامل گرایی بدنبال تبیین «چگونگی ایجاد ذهن و خود در درون بافت رفتار و تعامل اجتماعی» می باشد و بیان می کند زبان زیربنای ذهن است و انسان از طریق عملکرد ذهن می تواند موضوع اندیشه های «خود» شود. مید معتقد است ابژه ها (عین ها) ساخته انسان هستند و انسانها موجوداتی هستند که در جهانی از ابژه های معنادار زندگی می کنند. دیدگاه زیمل و مید بر تعامل گرایی و تأکید بر نقش فرد در بافت جامعه تمرکز دارد. رز در تحقیقات خود در کار مید، بر تعامل گرایی نمادین تأکید دارد و انسان را در جهانی که بطور اساسی واقع گرا است و در برابر آن واکنش نشان می دهد در نظر می گیرد. اما نقطه مقابل آن دیدگاه بلومر است که استدلال می کند انسان در محیطی از اشیاء که وی را محصور کرده اند و بر وی تأثیر می گذارد و رفتارش را شکل میدهد قرار ندارد، بلکه او اشیاء پیرامون خود را با فعالیت جاری خود می سازد و دارای اختیار است؛ بنابراین تفاوت این دو رهیافت در معرفت شناسی و هستی شناسی است.

برای تجزیه و تحلیل سازمان این مکاتب جامعه شناختی در قالب نظریه کنش اجتماعی یا چارچوب مرجع کنش معنا می یابد که از کار ماکس وبر نشأت گرفته است.او به درون فهمی اشاره دارد که به معنای قرار دادن فرد در نقش کنشگر به مقوله ابزاری که تجربه درونی را به کنشهای بیرونی مرتبط می کند، می باشد یعنی فرد در تبیین جهان اجتماعی باید شیوه ای که افراد معانی ذهنی را به موقعیتها ارتباط می دهند و بر طبق ادراک خود از آن موقعیتها کنشهای خود را جهت گیری می کنند، در نظر بگیرند. گافمن (۱۹۶۱) در تعامل گرایی نمادین بیان میکند«انسان واقعیت اجتماعی خود را شکل میدهد و بر آن تأثیر می گذارد»؛ بنابراین کنش از معنا نشأت می گیرد و فهم فعالیتها و رفتارهای اجتماعی در سطح معنای ذهنی ضرورت دارد.

با توجه به مطالب ذکر شده می توان نتیجه گرفت که فرد باید به دنبال تبیین خود در درون بافت اجتماعی جامعه باشد که این موضوع در سازمان می تواند از طریق مفهوم درون فهمی و رابطه فرد با محیط و درک آن صورت گیرد. پیش‌کنشی به معنای آغازگر بودن و تغییرمدار بودن با هدف افزایش اثربخشی فردی و سازمانی می‌باشد که منجر به بهبود رویه‌های کاری یا استفاده از قوه ابتکارات فردی برای حل مشکل می‌شود. بتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کوی۵ (۲۰۰۰) به اهمیت افراد به عنوان نماینده‌های فعالی که قادر به درگیر شدن در رفتارهای کاری پیش‌کنش هستند تا از این طریق

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

جدول ۱. ابعاد و مؤلفه های رفتار بوم- پیش کنش برای مدیران سازمانهای دولتی

ابعاد	مؤلفه	منابع
فردی	دانش و آگاهی	تت و بارنت(۲۰۰۳)، فولر و همکاران (۲۰۰۶)کیم و ونگ (۲۰۰۸)، داتون ((۲۰۰۱
	توانایی و مهارت	(لی و همکاران (۲۰۱۰)، دیننددورف، گریگوراس (۲۰۱۰)، تامپسون (۲۰۰۵
	شخصیت	سیلبرت و همکاران، ۲۰۰۱)، براون (۲۰۰۶)، (تامپسون، ۲۰۰۱)، ترنر، فلچر) ((۲۰۰۶)، فولر و مولر (۲۰۰۹
	حالات روانی	پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، باریک و مونت (۱۹۹۱)، فریز و فای (۲۰۰۱)، (سیتی وچیو (۲۰۰۷
	انگیزه درونی	(کدمیگنز (۱۹۸۵)، براون (۲۰۰۶) ترنر، فلچر (۲۰۰۵
	ویژگیهای جمعیت شناختی	پارکر و آنسورس (۲۰۰۳)، کرانت، پارکر (۲۰۰۰)، پائوه (۲۰۰۴)؛ بوسلی و (همکاران (۲۰۰۵
سازمانی	درک فرایندهای اجتماعی و کاری	زیمرمن (۲۰۰۸)؛کینگ (۲۰۰۵)کاستر، سنایدر (۲۰۰۷)، بورت (۲۰۰۷)، (موران، (۲۰۰۵
	درک فرهنگ سازمانی	(کرانت (۲۰۰۰)، واتکینزو و مارسیک (۲۰۰۷)، گروین (۲۰۰۳
	درک ویژگیهای شغلی	بیندل، پارکر (۲۰۱۰)، گریفین و همکاران (۲۰۰۷)، ارگ و همکاران ((۲۰۱۱)، گرانت، پارکر (۲۰۰۹
	استراتژیهای منابع انسانی	،(استوارت (۲۰۰۹)، موزر و گالیس (۲۰۰۷
اکولوژیکی	درک محیط اقتصادی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط سیاسی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط تکنولوژیکی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر(۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط اجتماعی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط فرهنگی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط مذهبی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک محیط قانونی	(مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک سازمانهای همکار	(دیا گراف (۲۰۰۵)، مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک سازمانهای مستقل	(دیا گراف (۲۰۰۵)، مبینی و همکاران (۱۳۹۰
	درک شهروندان	(دیا گراف (۲۰۰۵)، مبینی و همکاران (۱۳۹۰

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

تغییرات مثبتی را در خودشان و محیط کاریشان ایجاد نمایند اشاره کرده‌اند. افراد صرفاً عروسکهای منفعل و بی‌اراده،در محیط کار خود نیستند، بلکه آنها می‌توانند تصمیمات هوشیارانه‌ای را برای موفقیت درشرایط نامطمئن اتخاد نمایند (باندورا، ۲۰۰۶؛ کامرون، راتون ، ۲۰۰۳). پیش‌کنشی به عنوان مهم‌ترین ویژگی فردی کارکنان که با یک محیط کاری چالاک و نامعین روبرو هستند تعریف می‌شود.

پیش کنشی دارای سه ویژگی تغییر مداری، آینده مداری، و مبدع بودن است که این ویژگیها را می توان به سه بعد فردی، سازمانی، و محیطی نسبت داد. در ادامه ادبیات مربوط به این سه موضوع در قالب جدول تنظیم می گردد. البته لازم به ذکر است که به دلیل اینکه رفتار پیش کنش با توجه به شرایط ایران در نظر گرفته شده است مؤلفه های بومی نیز برمبنای ارزشها و هنجارهای دینی، سیاستهای کلی نظام اداری، برنامه تحول اداری، و قانون خدمات کشوری درنظر گرفته شده است تا این رفتار بیشتر قابل درک باشد.

براساس این ادبیات ارائه شده در جدول (۱) مدل مفهومی تحقیق در نمودار (۱) ترسیم می گردد:

روش تحقیق

روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت توصیفی- پیمایشی، از لحاظ نوع داده کیفی، و از لحاظ زمان، مقطعی می باشد.

جامعه و نمونه آماری وروش تعیین حجم نمونه

جامعه این تحقیق مدیران و معاونین اداره های دولتی ایران می باشد که با توجه به گستردگی جامعه آماری ،جامعه آماری استان تهران به تعداد ۷۲۰ نفر در نظر گرفته شد و براساس فرمول کوکران نمونه ای به تعداد ۲۵۵ نفر از مدیران و معاونین اداره های دولتی استان تهران انتخاب گردید و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. با توجه به عدم دسترسی به افراد نمونه دراین روش محقق از روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده نموده است.در این روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین واحد نمونه گیری از آن برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه گیری استفاده یا کمک می گیرد. به همین ترتیب واحدهای دیگر نمونه شناسایی و انتخاب میشوند.

روش و ابزار گرداوری اطلاعات

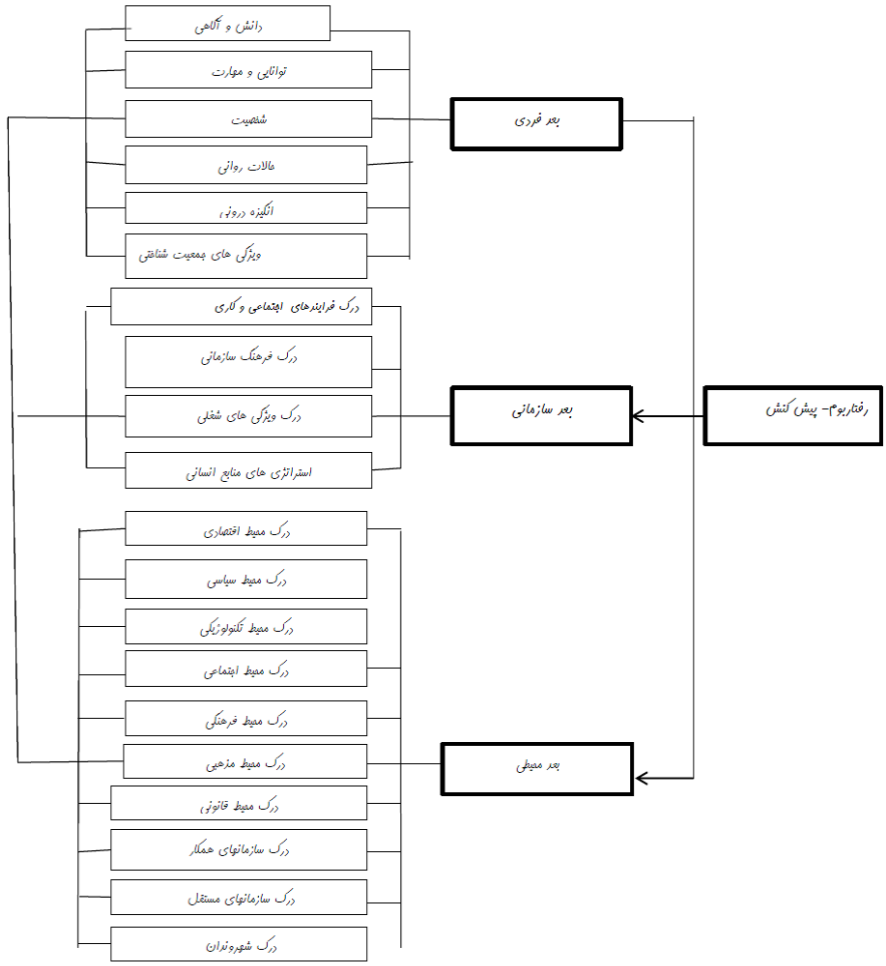
روش گردآوری اطلاعات مراجعه به مقالات و مطالعه کتابهایی در حوزه خلاقیت، نوآوری،کارآفرینی، و پیش کنشی است. ابزار اندازه گیری این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ای است که براساس مطالعه ادبیات تحقیق تنظیم گردید و پس از تأیید اساتید راهنما و مشاور و خبرگان در حوزه مدیریت و روانشناسی در قالب ۹۰ گویه که در قالب لیکرت تنظیم شده بود در اختیار افراد نمونه آماری قرار گرفت. در این تحقیق، برای بررسی روایی محتوایی، جهت ارزیابی کفایت و دقت مولفه ها در مدل معرفی شده در تحقیق، ابتدا از مرور ادبیات استفاده شد و سپس اصلاحات و جرح و تعدیلات براساس میزان فراوانی و در نهایت توسط نمونه آماری متخصصان امر صورت گرفته است. همچنین از روایی عاملی (که از طریق تحلیل عاملی بدست می آید)، برای سنجش روایی سازه، استفاده شده است. روایی عاملی با روش های تحلیل مولفه های اصلی و یا تحلیل عاملی تاییدی سنجیده می شود برای سنجش پایایی ابزار مورد استفاده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد بدست آمده ۰/۹۲۴بود که نشان از پایا بودن ابزار اندازه گیری دارد.

روش تجزیه وتحلیل داده ها

در بخش آمار توصیفی نتایج نشان داد که از تعداد نمونه ۲۵۵ نفر، ۷۹/۶۱% مرد و ۲۰/۳۹% زن هستند. از نظر تحصیلات ۴۱/۹۷% دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۴۰/۷۸% کارشناسی، و ۱۷/۲۵% دکتری هستند. از لحاظ میانگین سن ۳۸/۰۴% بین ۴۰ تا ۴۵ و کمترین تعداد (۵/۱۰) پایین تر از ۳۰ را دارا هستند. از لحاظ سابقه خدمت ۳۶/۴۸% بین

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]



مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

۱۶ تا ۲۰ و ۱/۱۸% بین ۲۵ تا ۳۰ را دارا هستند. در این تحقیق از روش تحلیل اکتشافی و تحلیل عاملی استفاده شده است. مراحل تحلیل عاملی اکتشافی شامل: ۱- تهیه یک ماتریس همبستگی از تمام متغیرهای مورد استفاده در تحلیل و برآورد اشتراک؛ ۲- استخراج عامل‌ها. ۳- انتخاب و چرخش عامل‌ها برای ساده‌تر ساختن و قابل فهم‌تر کردن ساختار عاملی؛ ۴- تفسیر نتایج. در تحلیل اکتشافی بعد فردی مقدار شاخص کفایت نمونه-برداری بعد فردی، ۰/۸۶۵ می باشد. با توجه به عدد معناداری KMO (بیشتر از ۰/۷) و عدد معناداری بارتلت (۰/۰۰۰) می توان گفت شرایط برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است؛ بعبارتی کلیه مؤلفه ها مورد تأیید قرار گرفته است. علاوه بر این ماتریس عاملی پس از چرخش واریماکس نشان از مناسب بودن عوامل برای ورود به تحلیل عاملی تأییدی می باشد.آزمون بارتلت بعد فردی و سازمانی و بعد محیطی در جدول شماره های (۲) و (۳) و (۴) نشان داده شده است.

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه ها و مدل های مفهومی پژوهش، باید از صحت مدل های اندازه گیری متغیرهای برون زا و متغیرهای درون زا اطمینان حاصل شود؛ این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم انجام می شود. در تحلیل عاملی مرتبه اول ارتباط گویه ها با مؤلفه ها سنجیده می شود. و در مدل اندازه گیری مرتبه دوم ارتباط مؤلفه ها با سازه اصلی تحقیق را بدست می آوریم. مدل عاملی مرتبه دوم نوعی از مدل

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

جدول ۲. اندازه KMO و آزمون کرویت بارتلت آزمون بعد فردی

آزمون KMO (مقیاس کفایت نمونه برداری)		۰/۸۶۵
آزمون کرویت بارتلت	تخمین خی دو	۳/۳۷۲
	درجه آزادی	۳۵۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول۳. اندازه KMO و آزمون کرویت بارتلت آزمون بعد سازمانی

آزمون KMO (مقیاس کفایت نمونه برداری)		۰/۹۰۲
آزمون کرویت بارتلت	تخمین خی دو	۳/۳۶۳
	درجه آزادی	۴۳۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۴. اندازه KMO و آزمون کرویت بارتلت آزمون بعد محیطی

آزمون KMO (مقیاس کفایت نمونه برداری)		۰/۸۵۸
آزمون کرویت بارتلت	تخمین خی دو	۳/۸۶۰
	درجه آزادی	۵۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

هـای عاملـی اسـت کـه در آن عامـل هـای پنهانی که بـا اسـتفاده از متغیرهـای مشـاهده پذیر انـدازه گیری مـی شـوند، تحـت تأثیـر یـک متغیـر زیربنایی تـر اما دریـک سـطح بالاتر هسـتند.

بـرای اینکـه مـدل انـدازه گیـری یـا همـان تحلیـل عاملـی تأییـدی، تأییـد شـود، اولا بایـد شـاخص های آن بـرازش مناسـبی داشـته باشـند و ثانیـاً مقادیـر t-valueضرایـب اسـتاندارد آن باید معنی دار باشـند. اگرمقدار کم، نسـبت به درجـه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSE۱ کوچکتر از ۰،۰۸ (کمتر از ۰،۱۰ قابل قبـول و مناسـب) و نیـز GFI ۲ و NFI بزرگتـر از ۹۰% باشـند، مـی تـوان نتیجـه گرفـت کـه مـدل بـرازش بسـیار مناسـبی دارد.

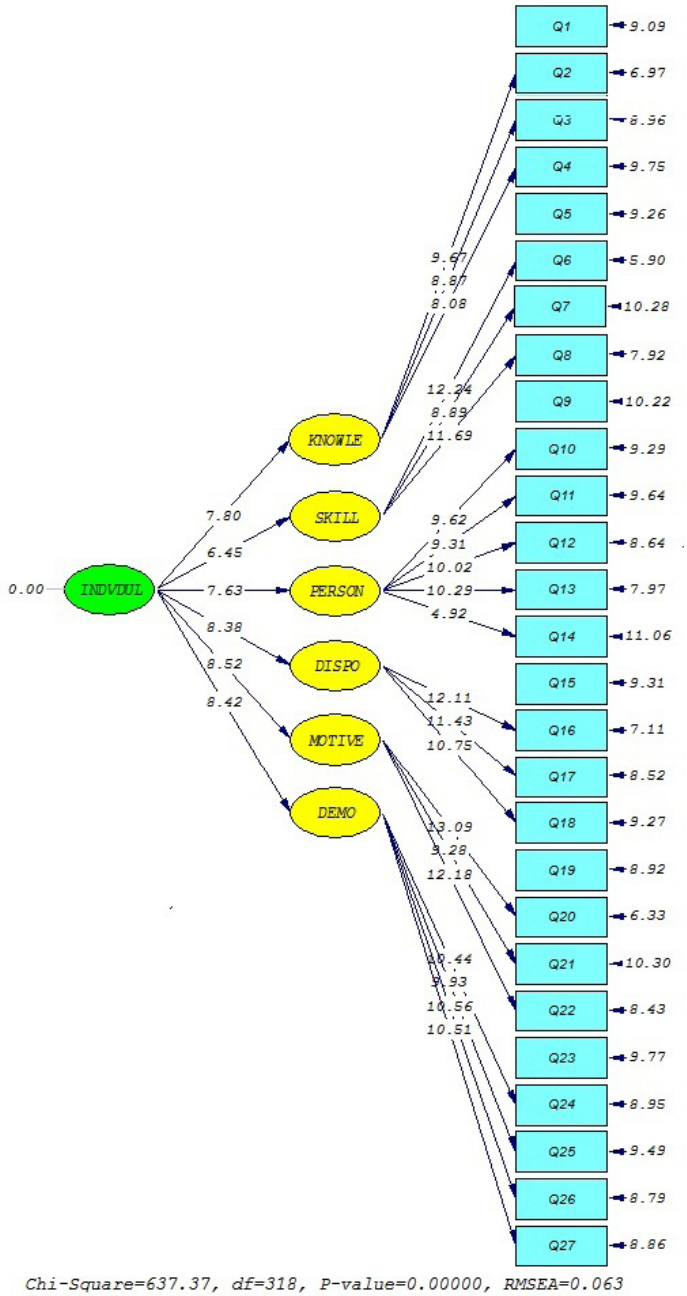
در ادامـه نمـودار (۲)،(۳)،(۴) حالـت معنـاداری مؤلفه هـای تحقیـق را در بعـد فـردی، سـازمانی و محیطـی نشـان مـی دهد کـه نتایـج برازش مـدل در جـداول (۵)،(۶)،(۷) تنظیـم گردیـده اسـت:

مقادیـر t نیز اگـر از ۱،۹۶ بزرگتر یا از ۱،۹۶- کوچکتر باشـند، در سـطح اطمینـان ۹۹% معنـی دار خواهند بـود. در اینجـا تمامـی مقادیـر t نیـز خـارج از بـازه ی ۱،۹۶ و ۱،۹۶- مـی باشـند کـه حاکـی از معنـی دار بـودن در سـطح اطمینـان ۹۹% ابعـاد با گویـه ها می باشد.

سـؤال اساسـی مطـرح شـده ایـن اسـت کـه آیـا ایـن مـدل انـدازه گیـری؛ مناسـب اسـت؟ بـرای پاسـخ به این پرسـش بایسـتی آمارهٔ وسـایر معیارهای مناسب بـودن بـرازش مـدل موردبررسـی قـرار گیرد.جـدول ضرایـب اسـتاندارد،مقادیر t و شـاخص هـای برازش را نشـان مـی دهد.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

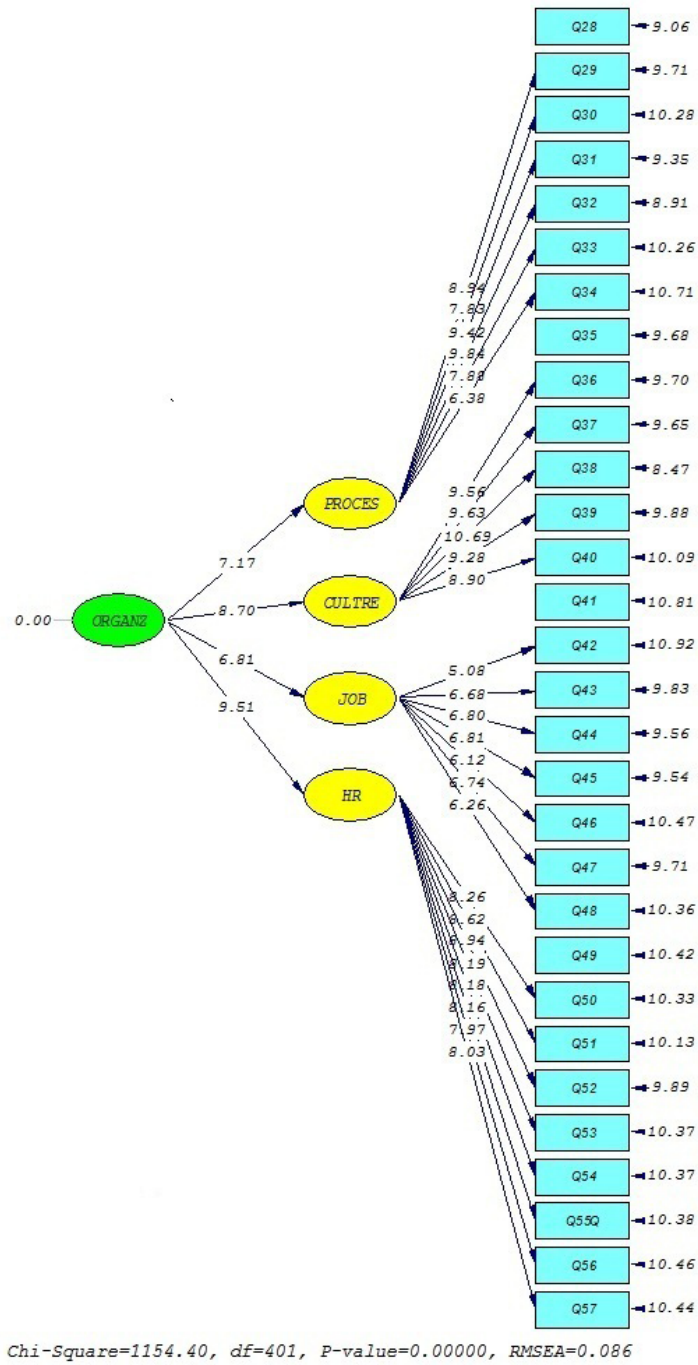


نمودار ۲. حالت معناداری مولفه های دانش وآگاهی، توانایی و مهارت، شخصیت، حالات روانی، انگیزه درونی و دموگرافیک

جدول ۵. شاخص های برازش مولفه های دانش و آگاهی، توانایی ومهارت، شخصیت، حالات روانی، انگیزه درونی و دموگرافیک

	/Df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
۶۳۷,۳۷	۲/۰۰۴	۰,۰۶۳	۰,۹۶	۰,۹۴	۰,۹۲

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]



نمودار ۳. حالت معناداری مولفه های فرایندهای اجتماعی و کاری، فرهنگ سازمانی، ویژگیهای شغلی و استراتژیهای منابع انسانی

جدول ۶. شاخص های برازش مولفه های مولفه های فرایندهای اجتماعی و کاری، فرهنگ سازمانی، ویژگیهای شغلی و استراتژی های HR

	/Df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
۱۱۵۴,۴۰	۲/۸۸	۰,۰۸۶	۰,۹۴	۰,۹۷	۰,۹۰

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

بـا نگاهـی به نتایـج خروجی لیـزرل، ملاحظه می شـود کـه مدل انـدازه گیری عوامل سـاختاری مدل مناسـبی اسـت چون که مقدار کای دو ۶۳۷/۳۷، مقدارRMSEA کمتر از ۱۰% و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیـز مقـدارCFI و GFI و NFI آن بـالای ۹۰ درصد اسـت. کلیـه مقادیر t نیز معنی دار می باشـند.در ادامـه ضرایـب معنـاداری و جدول نهایی بعد سـازمانی و محیطی هـم ارائه مـی گردد:

در اینجـا تمامـی مقادیـر t نیـز خـارج از بـازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- مـی باشـند کـه حاکـی از معنـی دار بـودن در سـطح اطمینـان ۹۹% ابعـاد بـا گویـه هـا می باشـد. در پاسـخ به سـؤال مناسـب بـودن مدل انـدازه گیری آمـاره و سـایر معیارهای مناسـب بودن بـرازش مدل مورد بررسـی قرار گیرد.جدول (۶) ضرایب اسـتاندارد، مقادیـر t و شـاخص هـای برازش را نشـان مـی دهد. خروجـی لیـزرل نشـان مـی دهد مـدل انـدازه گیری عوامـل سـاختاری مـدل مناسـبی اسـت چـون کـه مقـدار کای دو، مقـدارRMSEA کمتـر از ۱۰% و نسـبت کای دو بـه درجـه آزادی آن کمتـر از ۳ و نیـز مقـدارCFI و GFI و NFI آن بـالای ۹۰ درصـد اسـت. کلیـه مقادیـر t نیـز معنـی دار مـی باشـند.

تمامـی مقادیـر t خـارج از بـازه ی ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشـند کـه حاکـی از معنـی دار بـودن tدر سـطح اطمینان ۹۹% ابعاد با گویه ها می باشـد. برای پاسـخ بـه سـؤال مناسـب بـودن بـرازش مـدل جـدول (۷) آمـاره و ضرایـب اسـتاندارد، مقادیر t و شـاخص های بـرازش را نشـان مـی دهد.

خروجـی لیـزرل نشـان می دهـد مـدل انـدازه گیـری عوامـل سـاختاری مـدل مناسـبی اسـت چـون کـه مقـدار کای دو ۱۱۶۴/۰۳، مقـدار RMSEA کمتـر از ۱۰% و نسـبت کای دو بـه درجـه آزادی آن کمتـر از ۳ و نیـز مقـدارCFI و GFI و NFI آن بـالای ۹۰ درصد اسـت. کلیـه مقادیر t نیز معنی دار می باشـند. بـا توجـه بـه بارهـای عاملـی بدسـت آمـده از سـازه هـای تحقیـق در مرتبـه اول همگی در سـطح خطای ۵ درصـد آزمـون شـده انـد و تمامـی بارهـای عاملـی در سـطح ۰/۹۵ (آمـاره t در خـارج از بـازه ۱/۹۶- تـا ۱/۹۶+) توانسـته انـد سـهم معنـاداری را در انـدازه گیـری سـازه مـورد نظـر ایجـاد نمایند. شـاخصی که بار عاملی بالاتری را داشـته باشـد سـهم بیشـتری در انـدازه گیـری سـازه مربوطـه ایفا مـی کند. لـذا نتایج بدسـت آمـد آنچـه محقـق قصـد انـدازه گیـری آن را داشـته اسـت بـا اسـتفاده از ایـن ابـزار محقـق شـده اسـت. جـدول (۸) نتایـج تحلیـل عاملی را با شـاخص هـای بـرازش آن نشـان داده اسـت.

تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل تحقیق

در مرتبـه دوم تحلیـل عاملـی ابعـاد رفتار بـوم- پیش کنـش و مؤلفـه هـای آن مورد بررسـی قـرار می گیرد کـه هم در قالـب نمودار (۵) و هم جـدول (۹) ضرایب معناداری این عوامل نشـان داده شـده اسـت:

بـا توجـه بـه بارهـای عاملـی بدسـت آمـده از سـازه هـای تحقیـق در مرتبـه اول همگی در سـطح خطای ۵ درصـد آزمـون شـده انـد و تمامـی بارهـای عاملـی در سـطح ۹۵/ ۰(آمـاره t در خـارج از بـازه ۱/۹۶- تـا ۱/۹۶+) توانسـته انـد سـهم معنـاداری را در انـدازه گیـری سـازه مـورد نظـر ایجـاد نمایند. شـاخصی که بار عاملی بالاتری را داشـته باشـد سـهم بیشـتری در انـدازه گیـری سـازه مربوطـه ایفا مـی کند. لـذا نتایج بدسـت آمـد آنچـه محقـق قصـد انـدازه گیـری آن را داشـته اسـت بـا اسـتفاده از ایـن ابـزار محقـق شـده اسـت. جـدول (۹) نتایـج تحلیـل عاملی را با شـاخص های برازش آن نشان داده است:

جدول ۷. شاخصهای برازش مولفه های اقتصادی، سیاسی، تکنولوژیکی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، قانونی، سازمانهای همکار، سازمانهای مستقل و شهروندان

NFI	GFI	CFI	RMSEA	/Df	
۰,۹۵	۰,۹۸	۰,۹۳	۰,۰۷۴	۲/۴۰	۱۱۶۴,۰۳

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

جدول ۸. بارعاملی و ضرایب معناداری کلیه شاخص ها

متغیر پنهان	گویه ها	بار عاملی	نسبت بحرانی	ضرایب معناداری	Sig
دانش و آگاهی	سطح آگاهی و معرفت نسبت به احوال باطنی خود	۰,۶۷	۰,۵۵	۸/۵۹	۰,۰۰۰۱
	سطح دانش و آگاهی مربوط به ماهیت شغل	۰,۷۹	۰,۳۸	۹/۶۷	۰,۰۰۰۱
	سطح دانش و آگاهی مربوط به ماهیت سازمان	۰,۶۸	۰,۵۳	۸/۸۷	۰,۰۰۰۱
	سطح دانش و آگاهی مربوط به جامعه و آینده آن	۰,۶۱	۰,۶۳	۸/۰۸	۰,۰۰۰۱
توانایی و مهارت	مهارت در شناخت و طرح مسأله با محوریت حق و اتخاذ تصمیمات درست	۰,۷۲	۰,۴۷	۹/۴۱	۰,۰۰۰۱
	مهارت مدیریت بر خود و احساس خودکنترلی	۰,۸۶	۰,۲۵	۱۲/۲۴	۰,۰۰۰۱
	مهارت تفکر انتقادی و خردورزی	۰,۶۰	۰,۶۴	۸/۸۹	۰,۰۰۰۱
	مهارت روابط بین فردی	۰,۸۰	۰,۳۶	۱۱/۶۹	۰,۰۰۰۱
شخصیت	وظیفه شناسی و کف نفس و وجدان کاری و قاطع بودن در انجام کارها	۰,۶۳	۰,۶۰	۹/۳۱	۰,۰۰۰۱
	داشتن ایده های جدید و زیاد،کنجکاو نسبت به ایده های دیگران، و درک متقابل افراد	۰,۷۴	۰,۴۵	۹/۶۲	۰,۰۰۰۱
	برون گرا، فعال، پرشور، جسور، سخت کوش	۰,۷۱	۰,۴۹	۹/۳۱	۰,۰۰۰۱
	،انعطاف پذیر، انطباق پذیر، تعادل در رفتار، مهربان	۰,۷۹	۰,۳۸	۱۰/۰۲	۰,۰۰۰۱
	باایمان و امانتدار و دارای تقوای سازمانی	۰,۸۲	۰,۳۳	۱۰/۲۹	۰,۰۰۰۱
	روان رنجور، عصبی، ناامید، دارای استرس زیاد	۰,۳۴	۰,۸۸	۴/۹۲	۰,۰۰۰۱
حالات روانی	معنادار بودن شغل برای فرد و داشتن پیوند ذهنی با شغل و سازمان	۰,۷۲	۰,۴۷	۹/۴۱	۰,۰۰۰۱
	احساس خودباوری و عزت نفس	۰,۸۴	۰,۳۰	۱۲/۱۱	۰,۰۰۰۱
	احساس مسئولیت کردن و داشتن سعه صدر	۰,۷۸	۰,۴۰	۱۱/۴۳	۰,۰۰۰۱
	احساس نیاز به رشد و کمال جویی و امید به آینده و خوش بینی در انجام فعالیت ها	۰,۷۳	۰,۴۷	۱۰/۷۵	۰,۰۰۰۱
انگیزه درونی	قصد و نیت انجام دادن کارها	۰,۷۶	۰,۴۳	۱۰/۴۴	۰,۰۰۰۱
	استدلال منطقی برای انجام کارها	۰,۸۶	۰,۲۶	۱۳/۰۹	۰,۰۰۰۱
	داشتن روحیه ریسک پذیری و خطرجویی و احساس تکلیف الهی	۰,۶۱	۰,۶۳	۹/۲۸	۰,۰۰۰۱
	صیانت ذات در بعد روانی ،کاری، و تکاملی	۰,۷۸	۰,۳۸	۱۲/۱۸	۰,۰۰۰۱
ویژگی های جمعیت شناختی	سن	۰,۶۸	۰,۵۴	۸/۸۷	۰,۰۰۰۱
	جنسیت	۰,۷۶	۰,۴۳	۱۰/۴۴	۰,۰۰۰۱
	سابقه خدمت	۰,۷۱	۰,۴۹	۹/۹۳	۰,۰۰۰۱
	میزان تحصیلات	۰,۷۷	۰,۴۱	۱۰/۵۶	۰,۰۰۰۱
	رشته تحصیلی	۰,۷۶	۰,۴۲	۱۰/۵۱	۰,۰۰۰۱

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

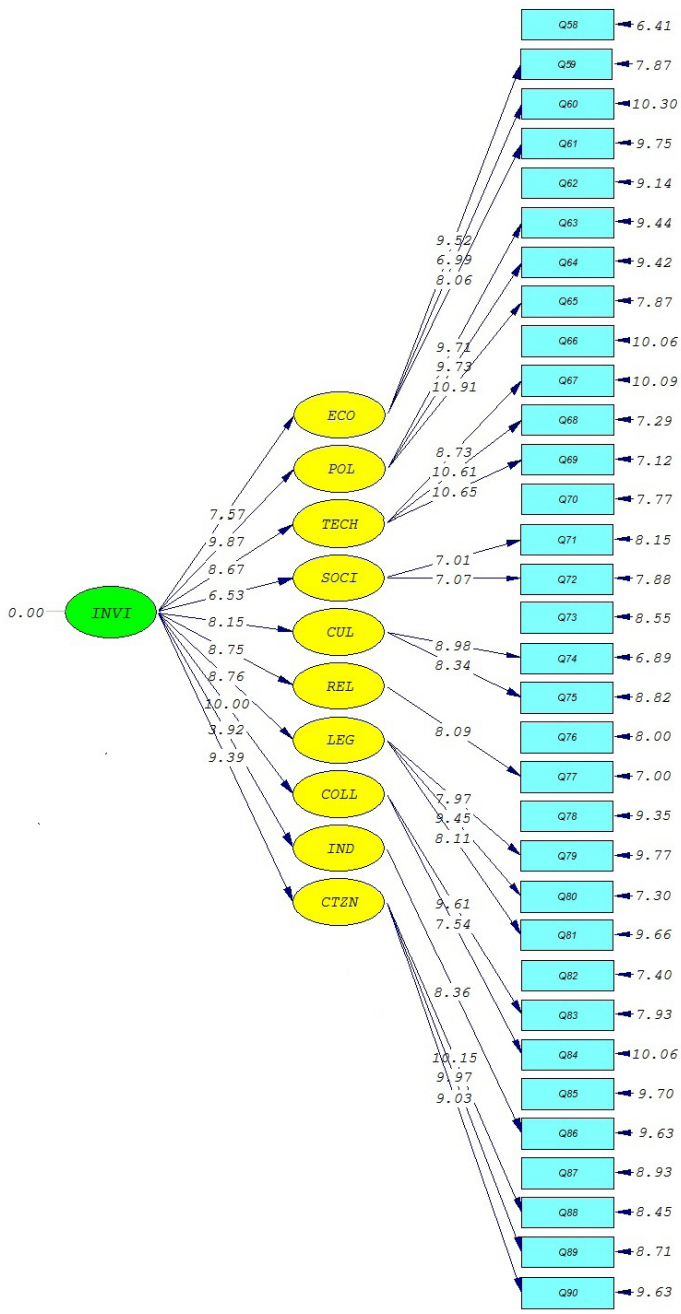
فرایندهای کاری واجتماعی	اعتماد به دیگران و احساس همدلی و حمایت از آنها	۰,۷۰	۰,۵۰	۸/۱۹	۰,۰۰۰۱
	احساس مورد اعتماد و حمایت دیگران بودن	۰,۶۴	۰,۵۹	۸/۹۴	۰,۰۰۰۱
	داشتن حلقه های ارتباطی زیاد و مشورت با آنها	۰,۵۵	۰,۶۹	۷/۸۳	۰,۰۰۰۱
	احساس حمایت سازمان از فرد	۰,۶۸	۰,۵۴	۹/۴۲	۰,۰۰۰۱
	احساس شفافیت اهداف و استراتژیهای سازمان دولتی	۰,۷۱	۰,۴۹	۹/۸۴	۰,۰۰۰۱
	درک خط مشی وسیاست های مربوط به انعطاف پذیری نظام اداری با هدف سرعت در ارائه خدمات	۰,۵۶	۰,۶۹	۷/۸۸	۰,۰۰۰۱
	ساماندهی ساختارها، فرایندها، رویه ها و چابک سازی تشکیلات اداری براساس سیاستهای کلی نظام	۰,۴۵	۰,۸۰	۶/۳۸	۰,۰۰۰۱
فرهنگ سازمانی	خلق فرصتهای یادگیری و معرفی ایده ها در نظام اداری و پیاده سازی مدیریت دانش مبتنی بر ارزشهای ملی و دینی	۰,۶۸	۰,۵۳	۷/۸۸	۰,۰۰۰۱
	احساس حمایت وتشویق یادگیری فردی و سازمانی و حمایت از روحیه نوآوری	۰,۶۸	۰,۵۳	۹/۵۶	۰,۰۰۰۱
	درک وجود ایجاد سیستم هایی برای تسهیم یادگیری	۰,۶۹	۰,۵۳	۹/۶۳	۰,۰۰۰۱
	توانمندسازی افراد برای داشتن بینش مشترک	۰,۷۸	۰,۳۹	۱۰/۶۹	۰,۰۰۰۱
	باور و فرهنگ کمک به جامعه و خدمتگزار بودن به مردم و تکریم ارباب رجوع	۰,۶۶	۰,۵۶	۹/۲۸	۰,۰۰۰۱
	ناظر دانستن خدا بر اعمال فرد در سازمان	۰,۶۳	۰,۶۰	۸/۹۰	۰,۰۰۰۱
درک میزان و حجم کار	پیچیدگی در شغل و	۰,۴۶	۰,۷۹	۶/۴۱	۰,۰۰۰۱
	درک ابهام و تعارض در نقش شغلی	۰,۴۱	۰,۸۳	۵/۰۸	۰,۰۰۰۱
	داشتن مهارتهای متنوع و تخصصی	۰,۶۸	۰,۵۴	۶/۶۸	۰,۰۰۰۱
	(احساس هویت شغلی (تعهد حرفه ای	۰,۷۱	۰,۵۰	۶/۸۰	۰,۰۰۰۱
	احساس اهمیت شغل در سازمان	۰,۷۱	۰,۵۰	۶/۸۱	۰,۰۰۰۱
	احساس استقلال در وظایف شغلی و آزادی اختیار	۰,۵۶	۰,۶۸	۶/۱۲	۰,۰۰۰۱
	(عوامل استرس زای شغلی (زمانی و موقعیتی	۰,۶۹	۰,۵۲	۶/۷۴	۰,۰۰۰۱
	وجود فضا، تجهیزات، و آراستگی فیزیکی محیط کار	۰,۵۹	۰,۶۵	۶/۲۶	۰,۰۰۰۱
استراتژی های منابع انسانی	احساس عدالت استخدامی براساس قوانین و مقررات و ایجاد فرصت یکسان برای استخدام، انتخاب و انتصاب مدیران	۰,۶۱	۰,۶۳	۸/۰۳	۰,۰۰۰۱
	نوع استخدام برای تصدی پست مدیریتی	۰,۶۳	۰,۶۱	۸/۲۶	۰,۰۰۰۱
	آموزش مناسب مرتبط با وظایف و نقشهای مورد انتظار مدیران و توانمند کردن آنها بمنظور ارزش مداری کارها	۰,۶۶	۰,۵۶	۸/۶۲	۰,۰۰۰۱
	استقرار نظام شایسته سالاری	۰,۷۰	۰,۵۱	۸/۹۴	۰,۰۰۰۱
	ثبات در دوره خدمت	۰,۶۲	۰,۶۱	۸/۱۹	۰,۰۰۰۱
	طراحی دقیق معیارهای مسیر پیشرفت شغلی کارآمد	۰,۶۲	۰,۶۲	۸/۱۸	۰,۰۰۰۱

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

استراتژی های منابع انسانی	احساس وجود سیستم پرداخت عادلانه	۰,۶۲	۰,۶۲	۸/۱۶	۰,۰۰۰۱
	استفاده از ساعات کاری منعطف در مشاغل دولتی	۰,۶۰	۰,۶۴	۷/۹۷	۰,۰۰۰۱
	درک و احساس حفظ کرامت و شأن انسانها در سازمان	۰,۶۱	۰,۶۳	۸/۰۳	۰,۰۰۰۱
محیط اقتصادی	توسعه و ثبات اقتصادی جامعه	۰,۷۸	۰,۳۹	۹/۱۵	۰,۰۰۰۱
	شفافیت اهداف اقتصادی	۰,۷۲	۰,۴۸	۹/۵۲	۰,۰۰۰۱
	وجود فضای رقابتی مناسب	۰,۵۰	۰,۷۵	۶/۹۹	۰,۰۰۰۱
	وضعیت مالی سازمان	۰,۵۸	۰,۶۶	۸/۰۶	۰,۰۰۰۱
سیاسی	توسعه و ثبات سیاسی	۰,۷۱	۰,۴۹	۸/۰۲	۰,۰۰۰۱
	مدیریت رفتارها وگرایشات سیاسی	۰,۶۸	۰,۵۳	۹/۷۱	۰,۰۰۰۱
	جهت گیری مشترک اعضا سازمان	۰,۶۹	۰,۵۳	۹/۷۳	۰,۰۰۰۱
	مذاکره گروه های مختلف سیاسی در جامعه	۰,۷۹	۰,۳۸	۱۰/۹۱	۰,۰۰۰۱
تکنولوژیکی	آشنایی با فناوریهای جدید و استفاده اثربخش از آنها	۰,۶۵	۰,۵۸	۷/۰۷	۰,۰۰۰۱
	توسعه فناوری های جدید در محیط	۰,۶۴	۰,۵۹	۸/۷۳	۰,۰۰۰۱
	اطلاع رسانی الکترونیکی درمورد شیوه ارائه خدمات	۰,۸۳	۰,۳۱	۱۰/۶۱	۰,۰۰۰۱
	خدمت به شهروندان از طریق استقرار دولت الکترونیک	۰,۸۴	۰,۳۰	۱۰/۶۵	۰,۰۰۰۱
اجتماعی	تنظیم روابط اجتماعی مطلوب	۰,۶۶	۰,۵۷	۸/۳۴	۰,۰۰۰۱
	ایجاد سرمایه اجتماعی بین سازمان و عوامل محیطی	۰,۶۴	۰,۵۹	۷/۰۱	۰,۰۰۰۱
	داشتن بینش مشترک برای خلاقیت	۰,۶۵	۰,۵۷	۷/۰۷	۰,۰۰۰۱
فرهنگی	تعهد به حفظ ارزشهای جامعه	۰,۶۸	۰,۵۴	۹/۶۹	۰,۰۰۰۱
	وجود فرهنگ تغییر مداری وآینده نگری	۰,۷۶	۰,۴۲	۸/۹۸	۰,۰۰۰۱
	همسویی ارزشهای فرد، سازمان، جامعه	۰,۶۶	۰,۵۷	۸/۳۴	۰,۰۰۰۱
مذهبی	ارزشهای مذهبی حاکم بر جامعه	۰,۶۷	۰,۵۴	۹/۵۵	۰,۰۰۰۱
	تعامل بین گرایشهای مذهبی و جلوگیری از تنش بین مذاهب با هدف بینش مشترک برای تغییر	۰,۷۲	۰,۴۹	۸/۰۹	۰,۰۰۰۱
قانونی	اجرای سیاست ها و خط مشی های دولت	۰,۶۵	۰,۵۷	۷/۰۷	۰,۰۰۰۱
	درک فرایندهای قانون گذاری	۰,۶۱	۰,۶۳	۷/۹۷	۰,۰۰۰۱
	نقش گروههای فشار و نفوذ آنها بر فرایندهای سازمانی	۰,۷۸	۰,۳۹	۹/۴۵	۰,۰۰۰۱
	قانون مداری و عدالت محوری در سازمان دولتی	۰,۶۲	۰,۶۱	۸/۱۱	۰,۰۰۰۱
سازمانهای همکار	ارتباط سازمان با سازمانهای زیر مجموعه خود	۰,۷۵	۰,۴۴	۸/۸۰	۰,۰۰۰۱
	ارتباط سازمان با سازمانهای هم سطح خود	۰,۷۲	۰,۴۸	۹/۶۱	۰,۰۰۰۱
	هماهنگی سازمانهایی که تحت یک مدیریت واحد هستند	۰,۵۴	۰,۷۱	۷/۵۴	۰,۰۰۰۱
سازمانهای مستقل	بخش خصوصی و واگذاری کارها به این بخش	۰,۵۰	۰,۴۵	۸/۰۶	۰,۰۰۰۱
	بخش غیردولتی و واگذاری کارها به این بخش	۰,۵۱	۰,۶۸	۸/۳۴	۰,۰۰۰۱

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

شهروندان	درک پاسخگویی به خواست و نیاز شهروندان	۰,۷۱	۰,۵۰	۸/۰۲	۰,۰۰۰۱
	جستجو برای بهبود شیوه های خدمت رسانی به مردم از طریق روابط دوسویه دولت با ارباب رجوع	۰,۷۴	۰,۴۵	۱۰/۱۵	۰,۰۰۰۱
	درک اخلاق گرایی و حفظ کرامت شهروندان	۰,۷۲	۰,۴۸	۹/۹۷	۰,۰۰۰۱
	احساس آگاه بودن مردم به حقوق وتکالیف خود بمنظور استفاده از خدمات دولت	۰,۶۵	۰,۵۸	۹/۰۳	۰,۰۰۰۱



Chi-Square=1164.03, df=485, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

نمودار ۴. حالت معناداری حالت معنی داری مولفه های اقتصادی، سیاسی، تکنولوژیکی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، قانونی، سازمانهای همکار، سازمانهای مستقل و شهروندان

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

جدول ۹. نتایج تحلیل عاملی و ضرایب معناداری مولفه های رفتار بوم- پیش کنش

متغیر پنهان	گویه ها	بار عاملی	نسبت بحرانی	ضرایب معناداری	Sig
فردی	دانش و آگاهی	۰,۷۰	۰,۵۱	۸,۶۵	۰,۰۰۰۱
	مهارت و توانایی	۰,۶۹	۰,۵۳	۹,۸۱	۰,۰۰۰۱
	شخصیت	۰,۶۸	۰,۵۴	۹,۷۱	۰,۰۰۰۱
	حالات روانی	۰,۷۸	۰,۴۰	۱۰,۹۰	۰,۰۰۰۱
	انگیزه درونی	۰,۶۶	۰,۵۷	۹,۳۸	۰,۰۰۰۱
	ویژگیهای جمعیت شناختی	۰,۶۲	۰,۶۲	۸,۹۱	۰,۰۰۰۱
سازمانی	فرایندهای کاری و اجتماعی	۰,۷۷	۰,۴۱	۸,۴۵	۰,۰۰۰۱
	فرهنگ سازمانی	۰,۷۳	۰,۴۷	۹,۳۵	۰,۰۰۰۱
	ویژگیهای شغلی	۰,۵۱	۰,۷۴	۷,۰۷	۰,۰۰۰۱
	استراتژی های منابع انسانی	۰,۵۸	۰,۶۶	۷,۹۸	۰,۰۰۰۱
محیطی	اقتصادی	۰,۶۰	۰,۶۴	۸,۰۲	۰,۰۰۰۱
	سیاسی	۰,۶۳	۰,۶۱	۸,۱۷	۰,۰۰۰۱
	تکنولوژیکی	۰,۶۸	۰,۵۴	۸,۶۷	۰,۰۰۰۱
	اجتماعی	۰,۵۷	۰,۶۸	۷,۵۵	۰,۰۰۰۱
	فرهنگی	۰,۶۸	۰,۵۴	۸,۶۴	۰,۰۰۰۱
	مذهبی	۰,۵۷	۰,۶۸	۷,۵۵	۰,۰۰۰۱
	قانونی	۰,۶۸	۰,۵۴	۸,۶۳	۰,۰۰۰۱
	سازمانهای همکار	۰,۶۲	۰,۶۲	۸,۰۶	۰,۰۰۰۱
	سازمانهای مستقل	۰,۷۲	۰,۴۸	۹,۰۳	۰,۰۰۰۱
	شهروندان	۰,۷۴	۰,۴۶	۹,۱۵	۰,۰۰۰۱

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

تفسیر و تعبیر مدل

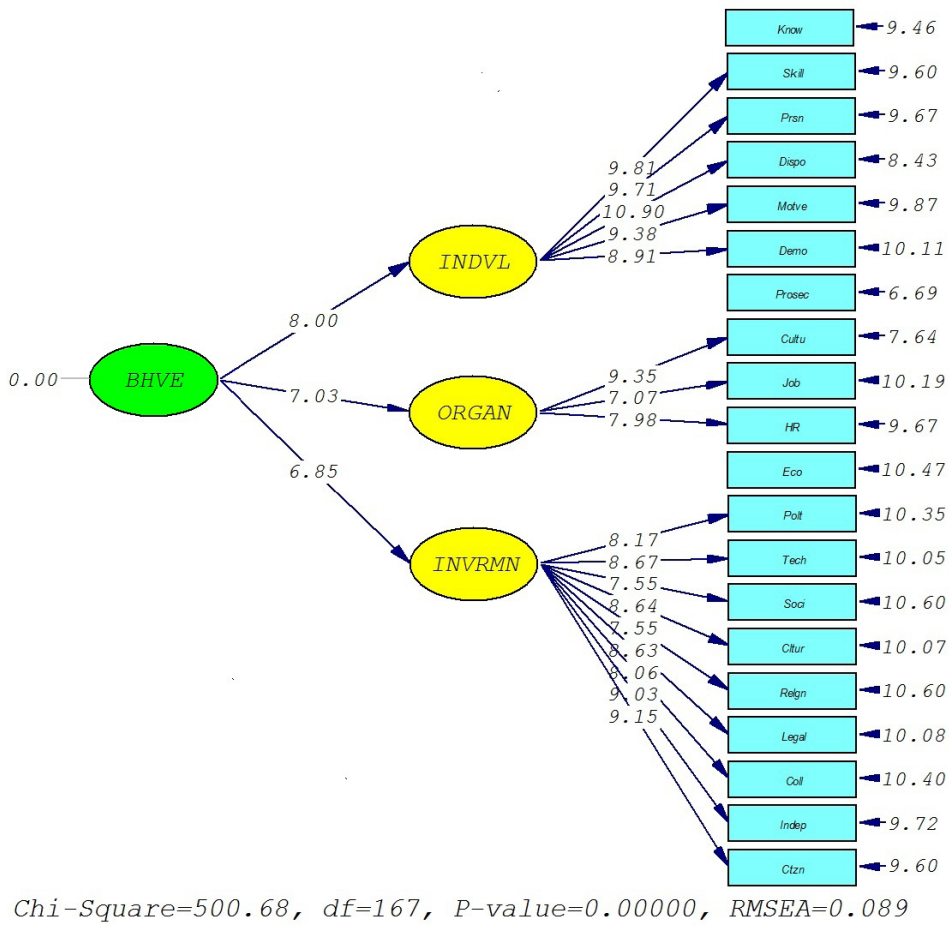
به طور کلی در کار با برنامه لیزرل، هر یک از شاخص‌های بدست آمده برای مدل را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد.در این پژوهش از شاخصهای x۲، میانگین مجذور پس‌مانده ها RMR، شاخص برازندگی GFI، شاخص تعدیل برازندگیAGFI، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریبRMSEA استفاده شده است.

شاخص x۲ نشان می‌دهد که آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرها مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. هر چقدر مقدار x۲ کوچکتر باشد بهتر است. این شاخص معمولاً تحت شرایط نرمال بودن چند متغیره صادق است و نسبت به اندازه نمونه حساس است، زیرا ممکن است یک مدل در

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	۲,۹۸۸	کمتر از۳
GFI (نیکویی برازش)	۰,۹۴	بالاتر از ۰/۹
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰,۰۸۹	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰,۹۴	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰,۹۱	بالاتر از ۰/۹
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰,۹۳	بالاتر از ۰/۹
برازندگی فزاینده (IFI)	۰,۹۴	بالاتر از ۰/۹



نمودار ۵. حالت معناداری ابعاد فردی، سازمانی و محیطی از متغیر رفتار بوم- پیش کنش

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

انـدازه نمونه کم تناسـب داشـته باشـد، ولـی در نمونه زیاد برازش نداشـته باشـد. برخی از محققان از نسـبت بـه عنوان شـاخصی جایگزینـی اسـتفاده می‌کنند، اما این شـاخص نیـز محدودیت‌هایی مشـابه بـا x۲ دارد. در مـورد نسـبت مجـذور کای x۲ بـه درجـه آزادی قطعیـت وجـود نـدارد و در منابـع مقـدار زیـر ۳ قابل قبـول اسـت کـه در مـدل تحقیق ایـن مقـدار ۲,۹۹۸ محاسـبه شده اسـت. معیار GFI نشـان دهنده اندازه ای از مقـدار نسـبی واریانـس هـا و کواریانـس هـا می باشـد کـه توسـط مـدل تبییـن می شـود. ایـن معیار بیـن صفـر تـا یـک متغیـر مـی باشـند کـه هرچـه به عـدد یـک نزدیکتـر باشـند، نیکویـی بـرازش مـدل با داده های مشـاهده شـده بیشـتر اسـت. مقـدار GFI گـزارش شـده بـرای مدل با مقدار ۰,۹۴ اسـت. ریشـه دوم میانگیـن مجـذور پس‌ماندهـا یعنـی تفـاوت بین عناصـر ماتریـس مشـاهده شـده در گـروه نمونـه و عناصـر ماتریس‌هـای بـرآورد یـا پیش‌بینـی شـده بـا فـرض درسـت بـودن مـدل مـورد نظـر اسـت هرچـه RMR بـرای مـدل مـورد آزمـون نزدیک‌تـر بـه صفر باشـد، مـدل مذکـور بـرازش بهتـری دارد، مقـدار نـا چیـز RMR در ایـن پژوهش(۰,۷۶)، نشـان از تبیین مناسـب کوواریانـس هـا دارد. برای بررسـی اینکه یک مـدل بـه خصـوص در مقایسـه بـا سـایر مدل‌هـای ممکـن، از لحـاظ تبییـن مجموعـه‌ای از داده‌هـای مشـاهده شـده تـا چـه حـد خـوب عمـل می‌کنـد از مقادیـر شـاخص نرم‌شـده برازندگی (NFI)،شـاخص نرم‌نشـده برازندگـی (NNFI)، شـاخص برازندگـی فزاینـده (IFI) و شـاخص برازندگـی تطبیقی (CFI) اسـتفاده شـده اسـت. مقادیر بـالای ۰/۹ این شـاخص ها حاکی از برازش بسـیار مناسـب مدل طراحی شـده در مقایسـه با سـایر مدل های ممکنه اسـت.در نهایت بـرای بررسـی اینکه مدل مـورد نظر چگونـه برازندگی و صرفـه جویـی را بـا هـم ترکیـب می‌کند از شـاخص بسـیار توانمنـد ریشـه دوم بـرآورد واریانـس خطـای تقریـبRMSEA اسـتفاده شـده اسـت. شـاخص RMSEA، ریشـهٔ میانگیـن مجـذورات تقریـب مـی باشـد. این شـاخص برای مدلهای خوب ۰/۰۵ و کمتر اسـت.مدلی کـه در آن ایـن شـاخص ۰/۱۰ یـا بیشـتر باشـد بـرازش ضعیفـی دارد.همانطـور کـه مشـخصه هـای برازندگـی در پاییـن مدلهـا نوشـته شـده اسـت نشـان مـی دهـد داده هـای ایـن پژوهـش با سـاختار عاملـی و زیربنـای نظـری تحقیـق بـرازش مناسـبی دارد و ایـن بیانگر همسـو بودن سـوالات با سـازه های نظری اسـت.

بـا اسـتفاده از نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشـافی و تأییـدی مرتبـه اول و دوم مـی تـوان نتیجـه گرفـت کـه شـاخص هـا و مؤلفـه مطـرح شـده در ارتبـاط بـا رفتـار بـوم- پیـش کنش براسـاس مـدل پیشـنهادی مـورد تأییـد قرار گرفته اسـت. به عبارتی در پاسـخ به سـوالات تحقیـق هر یـک از مؤلفه ها و شـاخص های تعیین شـده در مدل براسـاس بار عاملی بدسـت آمده مـی تواند منجر بـه رفتار بوم-پیش کنـش در مدیران و معاونـان اداره هـای دولتـی گردد.

نتیجه گیری و جمعبندی

امـروزه سـازمانها در محیطـی پرشـتاب و بـا تغیـرات زیـاد زندگـی مـی کننـد بنابرایـن تمرکز بـر فعالیتی کـه تنهـا بـه پاسـخگویی به ایـن محیط بپـردازد نمی توانـد سـازمانها را در مواجهه صحیح با محیط حمایت نمایـد. لـذا بایـد بجـای رفتـار واکنشـی بدنبـال پیش زمینـه هـای رفتـار پیش بینی کننـده یـا پیش کنـش بـرای محیـط باشـیم. بـا توجه بـه اینکه ایـن تحقیق در ارتبـاط بـا طراحـی مدلـی بـرای رفتـار بوم-پیـش کنـش مدیـران سـازمانهای دولتـی ایـران انجام شـده اسـت یافتـه هـای تحقیـق نشـان داد کـه بـرای ایـن رفتـار ابعاد فردی، سـازمانی و محیطی می تواند نقش بسـزایی در ایجاد و توسـعه رفتار خلاقانه، آینده نگرانه و همـراه بـا تغییر در محیط داشـته باشـد. بـا توجه به بـار عاملـی هـر یـک از مؤلفـه هـای این سـه بعد می تـوان اینگونـه نتیجـه گیـری نمود کـه اسـتفاده از هر یـک از شـاخص هـا و مؤلفـه هـا در ایجاد رفتـار بوم-پیـش کنـش می توانـد مؤثر باشـد اما میـزان اهمیت این شـاخصها و مؤلفه ها یکسـان نیسـت. یک کارگزار

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

دولـت در بعـد فـردی بایـد از آگاهی بالایی نسـبت به ماهیت شـغل خود، احسـاس خودکنترلی و خودباوری و عـزت نفـس و تقوای سـازمانی، و همچنیـن صیانت ذات برخـوردار باشـد تـا بتوانـد ایـن رفتـار را در خود ایجـاد یـا تقویـت نمایـد. از طـرف دیگـر در محیـط داخلـی سـازمانهای دولتـی نیز باید شـرایط لازم مثل؛ احسـاس شـفافیت اهـداف و اسـتراتژیهای سـازمان دولتـی، درک خـط مشـی و سیاسـت هـای مربـوط بـه انعطـاف پذیـری نظـام اداری بـا هدف سـرعت در ارائـه خدمات، سـاماندهی سـاختارها، فراینـدهـا، رویه هـا و چابـک سـازی تشـکیلات براسـاس سیاسـتهای کلـی نظـام، داشـتن بینـش مشـترک و ناظـر بـودن خـدا بر انجـام فعالیتهای سـازمانی و همچنیـن ایجاد فرصـت یادگیـری، احسـاس هویت واهمیت شـغل در سـازمان و همچنیـن وجـود اسـترس های زمانـی و مکانـی، و داشـتن احسـاس عدالـت در سـازمان وجود نظـام شایسـته سـالاری برای بـروز ایـن رفتـار فراهم شـود. در بعـد محیط عمومی و اختصاصی سـازمانهای دولتـی ایـران نیـز عواملی مثـل؛ درک توسـعه وثبات سیاسـی و اقتصـادی، خدمت بـه شـهروندان از طریق اسـتقرار دولـت الکترونیـک، ایجـاد سـرمایه اجتماعی بین سـازمان و عوامـل محیطی، وجـود فرهنگ تغییر مـداری و آینـده نگری، تعامل بین گرایشـهای مذهبی و ایجـاد بینـش مشـترک بیـن آنهـا بـا هـدف تغییـر، درک نقـش گروه های فشـار و نفوذ آنهـا بر فرایندهای سـازمانی، ارتبـاط سـازمان با سـازمانهای زیر مجموعه خـود، درک بخـش خصوصـی و غیردولتـی، واگـذاری کارهـا بـه این بخش، جسـتجو برای بهبود شـیوه های خدمـت رسـانی بـه مـردم از طریـق روابـط دوسـویه دولـت بـا ارباب رجـوع از اهمیـت بالایـی برخـوردار اسـت. بـا توجه بـه یافته هـای و نتایج می تـوان برای کاربرد این مدل پیشـنهاد نمود که در ایجاد و توسـعه رفتـار بـوم- پیش کنـش بایـد بـه کلیـه ابعـاد در نظر گرفتـه شـده در ایـن تحقیق توجه شـود و بـا توجه به شـاخص هـای مربـوط به هر مؤلفـه این نـوع رفتار در افـراد تقویـت گردد.

منابع و ماخذ

آون هیـوز (۱۳۸۵) مدیریـت دولتـی نویـن، مترجمان سـید مهـدی الوانـی، غلامرضـا معمـارزاده طهرانی، و سـهراب خلیلـی شـورینی، انتشـارات مروارید.

گیبسـون بوریل، و گرت مـورگان (۱۳۸۳) نظریه های کلان جامعـه شـناختی و تجزیـه و تحلیـل سـازمانها، مترجـم محمـد تقی نوروزی، انتشـرات سـمت.

مبینـی دهکـردی، علـی، و حامـد حیـدری (۱۳۹۳) مبانـی دانـش محیـط شناسـی راهبـردی، انتشـارات صفار.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. Journal of Management, 26(3), 435-462.

Fay, D., & Frese, M. 2001. The concept of personal initiative: An overview of validity studies. Human Performance,14: 97-124.

Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. Academy of Management Journal, 39, 37-63

Morrison, E. W., & Phelps, C. C. 1999. Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change.Academy of Management Journal, 42: 403-419.

Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. Academy of Management Journal, 50, 327-347.

Griffin, M., Parker, S., & Mason, C. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. Journal of Applied Psychology, 95, 174-182

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. Journal of Applied Psychology, 91(3), 636-652.

Parker, S. (2007). That is not my job: How employees' role orientation affects their job performance.

Human Relations, 60, 403-434.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]