مدیریت شهری
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016
۲۹۳-۳۱۲
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 2025-12-05]

مقدمه

در محیط کاری متغیر و منعطف امروزی که رقابت در آن در حال افزایش است، پیش کنشی اهمیت زیادی یافته است؛ بطوریکه تغییرات سریع محیط فشار زیادی را برای چابکی و خلق نوآوری به سازمانها و افراد آن وارد می کند. این موضوع که آیا افراد سازمان منتظر وقوع رویداد هستند یا رویداد را ایجاد می کند، نشان می دهد که در سازمان چه افرادی از رفتار انطباقی یا منفعل و یا ویژگی پیش کنشی برخوردارند. افراد پیش کنش، افرادی هستند که کار خود را بهتر از دیگران انجام می دهند و بجای برخورد منفعلانه با محیط و تغییرات مداوم در آن، از تغییرات محیطی استقبال می کنند و خود آنها هستند که تغییر را در سازمان و محیط بوجود می آورند. رفتار بوم- پیش کنش؛ از طریق ایجاد بهبود در طرز زندگی یا شناخت بوم، به شناسایی رفتارهای پیش کنش در محیط های حمایتی کمک می کند. حمایت از تناسب بومی شخصیت و رفتار پیش کنش، و سیستم های سازمانی؛ منجر به بهبود ارائه خدمات در شرایط فعلی و آتی و رفع موانع محیطی می شود (جانیکه، ۲۰۰۸). مدیران سازمانها بخاطر جایگاهی که در سازمانها دارند می توانند تأثیر زیادی را بر این سیستمها بگذارند. لذا در ادامه پس از بیان مسأله تحقیق، علل این رفتار از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار می گیرد تا عواملی که منجر به بروز این رفتار در مدیران سازمانهای دولتی می شود را شناسایی نموده و براساس مدلی که ارائه می شود این مدل برای رفتار مدیران سازمان های دولتی بکار برده شود.

بیان مسأله

پیش کنشی بعنوان یکی از ویژگیهای فردی افراد مطرح می گردد که بمنظور مواجه با محیط کاری نامطمئن و تاحد زیادی متغیر انجام می شود (فریز، فای، ۲۰۰۱). شخص با داشتن ویژگی پیش کنشی نه تنها با فشارهایی که از طرف محیط رخ میدهد محدود نمی شود و منفعل عمل نمی کند، بلکه با شناسایی فرصتها و درگیر شدن در رفتارهای تغییرمدار بر ایجاد تغییر در محیط تأثیر می گذارد (کرانت، ۲۰۰۲). افراد پیش کنش در مقایسه با افراد منفعل از طریق ایجاد مزیت برای سازمان، و یافتن مشاغل بهتر و داشتن مسیر کارراهه بهتر، به سمت پیشرفت حرکت می کنند. در واقع با پیش کنشی؛ تغییرمداری، آینده مداری، پیشرو بودن همراه است. افراد پیش کنش نقش خود را به صورت انعطاف پذیر در درون شغل و فراتر از شغل تعریف می کنند و با تعیین اهداف بلند مدت فراتر از شغلشان فعالیت می کنند که این رفتار پیامدهای مثبتی مثل اثربخشی، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری و... برای خود فرد و سازمان در بردارد (گریفین، پارکر، ۲۰۰۷).

محققان دریافتند که موفقیت سازمان در گرو مسئولیت پذیری افراد بمنظور تغییر (موریس، فیلیپس، ۱۹۹۶) در قالب ابتکارات فردی، یا رفتارهای پیش کنش نیروی انسانی (فریز،کرینگ، سوز، ۱۹۹۶)، رفتار شهروندی (ارگان،۱۹۹۸)، توانمندی روانی (اسپریتزر ، ۱۹۹۵) و رفتارهای انطباقی و پیش کنش می باشد (گریفین، فرایز وفای ،۲۰۱۰). در واقع رفتار انطباقی؛ اقداماتی را در پاسخ به تغییرات محیطی مطرح میکند اما رفتار پیش کنش به ایجاد تغییر در محیط اشاره دارد. امروزه مدیریت مولفه های محیطی (اکولوژی مدیریت) به یکی از وظایف عمده مدیران دولتی تبدیل شده است که دارای دو جنبه است: ۱- درون بوروکراسی؛ ۲-گروه های ذینفع بعنوان مهمترین بازیگران خارجی (مجموعه ای از افراد که بر اساس علایق یا نیازهای مشترک گردهم آمده، می کوشند بر فرایند فعالیتهای سازمان تاثیر بگذارند). در مورد مولفه های محیطی پیش کنشی مرتبط با سازمانهای دولتی، این مولفه ها در قالب مولفه های درونی وبیرونی طبقه بندی شده است. مولفه های درونی دربرگیرنده: اهداف، مدیریت راهبردی، مدیریت HR، کنترل عملکرد، ساختار (تشکیلات و

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

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 2025-12-05]

کـه گرچه بیـن افـراد، محیـط و رفتار، کنـش متقابل وجـود دارد، امـا هریـک از ایـن اجـزا در یـک زمـان معیـن می تواننـد از اجـزای دیگر تأثیرگذارتر باشـند. در واقـع باورهـای فـرد ممکن اسـت مهمتریـن عامل تعییـن کننده اعمال او باشـند.افرادی کـه به کارآمدی خـود اعتقـاد دارند؛ ابتـدا دیدگاهی از آنچـه را که می خواهنـد انجـام دهنـد، در ذهـن پـرورش مـی دهند؛ سـپس اهداف بلنـد و چالشـی را برمی گزیننـد؛ آنگاه اسـتراتژی هـای مبتکرانه تولیـد و بازاریابی را در پیش مـی گیرنـد و نهایتاً در حوزه کارشـان تحول ایجاد می کننـد و به پیشـرفت شـغلی دسـت مـی یابند.

بوریـل و مـورگان۱(۲۰۰۵) در پارادایـم کارکـرد گـرا، بـه مکاتـب فکـری متفاوتـی اشـاره دارنـد که شـامل عینـی گرایـی، نظریه نظـام اجتماعـی، تعامـل گرایی و نظریـه کنـش اجتماعـی و نظریـه تلفیـق گـرا مـی باشـد. تعامـل گرایـی و نظریه کنش اجتماعـی بعنوان ذهنـی گراتریـن مرز پارادایـم کارکردگرایی محسـوب می شـود کـه مبانـی آن در آثار زیمـل، و مید۲ ظهور پیـدا کـرد. زیمـل۳(۱۹۱۸) توجـه خـود را به انسـان در درون بافـت اجتماعـی اش تعریـف مـی کنـد و بـه تعامـل و تنـش دیالکتیکـی بین فـرد و جامعـه تأکید دارد و بیـان مـی کنـد «از یـک بعـد جامعـه بـر روی فـرد تأثیـر دارد و از بعـد دیگر فرد محـرک عمل خود است.»

میـد (۱۹۳۱) نیـز در جنبـش تعامـل گرایـی بدنبـال تبییـن «چگونگـی ایجاد ذهـن و خـود در درون بافت رفتـار و تعامـل اجتماعـی» می باشـد و بیـان می کند زبـان زیربنـای ذهن اسـت و انسـان از طریـق عملکرد ذهـن مـی توانـد موضوع اندیشـه هـای «خود» شـود. میـد معتقـد اسـت ابـژه هـا (عین ها) سـاخته انسـان هسـتند و انسـانها موجوداتی هسـتند که در جهانی از ابـژه هـای معنـادار زندگی مـی کنند. دیـدگاه زیمل و میـد بـر تعامل گرایـی و تأکید بـر نقش فـرد در بافت جامعـه تمرکـز دارد. رز در تحقیقات خود در کار مید، بـر تعامـل گرایـی نمادیـن تأکیـد دارد و انسـان را در جهانـی کـه بطور اساسـی واقع گرا اسـت و در برابر آن واکنـش نشـان می دهـد در نظر مـی گیرد. امـا نقطه مقابـل آن دیـدگاه بلومر اسـت که اسـتدلال می کند انسـان در محیطـی از اشـیاء کـه وی را محصـور کرده انـد و بـر وی تأثیـر مـی گـذارد و رفتـارش را شـکل میدهـد قـرار نـدارد، بلکه او اشـیاء پیرامون خـود را با فعالیـت جاری خـود می سـازد و دارای اختیار اسـت؛ بنابرایـن تفـاوت این دو رهیافت در معرفت شناسـی و هسـتی شناسـی است.

بـرای تجزیـه و تحلیـل سـازمان ایـن مکاتـب جامعـه شـناختی در قالـب نظریـه کنـش اجتماعـی یـا چارچـوب مرجـع کنـش معنـا مـی یابـد کـه از کار ماکـس وبـر نشـأت گرفتـه اسـت.او بـه درون فهمـی اشـاره دارد کـه بـه معنـای قـرار دادن فـرد در نقـش کنشـگر بـه مقولـه ابـزاری کـه تجربـه درونـی را بـه کنشـهای بیرونـی مرتبـط مـی کنـد، می باشـد یعنی فـرد در تبییـن جهـان اجتماعـی بایـد شـیوه ای کـه افـراد معانـی ذهنـی را بـه موقعیتها ارتبـاط می دهند و بـر طبـق ادراک خود از آن موقعیتها کنشـهای خود را جهـت گیـری مـی کننـد، در نظـر بگیرنـد. گافمن (۱۹۶۱) در تعامـل گرایی نمادین بیان میکند«انسـان واقعیـت اجتماعی خود را شـکل میدهـد و بر آن تأثیر می گـذارد»؛ بنابرایـن کنـش از معنا نشـأت می گیرد و فهـم فعالیتها و رفتارهای اجتماعی در سـطح معنای ذهنـی ضـرورت دارد.

بـا توجه بـه مطالب ذکر شـده می تـوان نتیجه گرفت کـه فـرد بایـد بـه دنبـال تبییـن خـود در درون بافت اجتماعـی جامعـه باشـد کـه ایـن موضوع در سـازمان مـی توانـد از طریـق مفهـوم درون فهمـی و رابطه فرد بـا محیـط و درک آن صـورت گیـرد. پیش‌کنشـی بـه معنـای آغازگـر بـودن و تغییرمـدار بـودن بـا هـدف افزایـش اثربخشـی فـردی و سـازمانی می‌باشـد کـه منجـر بـه بهبـود رویه‌هـای کاری یـا اسـتفاده از قـوه ابتـکارات فـردی بـرای حل مشـکل می‌شـود. بتمن و کرانـت (۱۹۹۳)، کـوی۵ (۲۰۰۰) بـه اهمیـت افراد به عنـوان نماینده‌هـای فعالی که قادر به درگیر شـدن در رفتارهـای کاری پیش‌کنـش هسـتند تـا از این طریق

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

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 2025-12-05]

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.

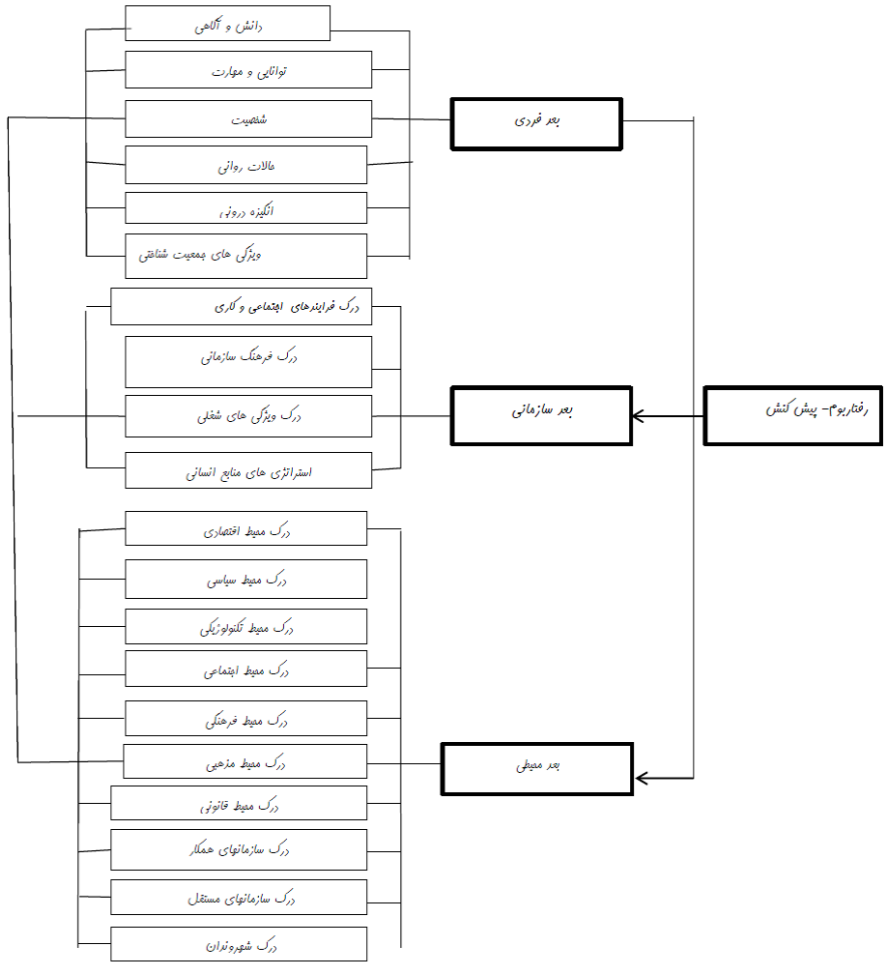
روش و ابزار گرداوری اطلاعات

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]



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 2025-12-05]

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

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

های عاملی است که در آن عامل های پنهانی که با استفاده از متغیرهای مشاهده پذیر اندازه گیری می شوند، تحت تأثیر یک متغیر زیربنایی تر اما دریک سطح بالاتر هستند.

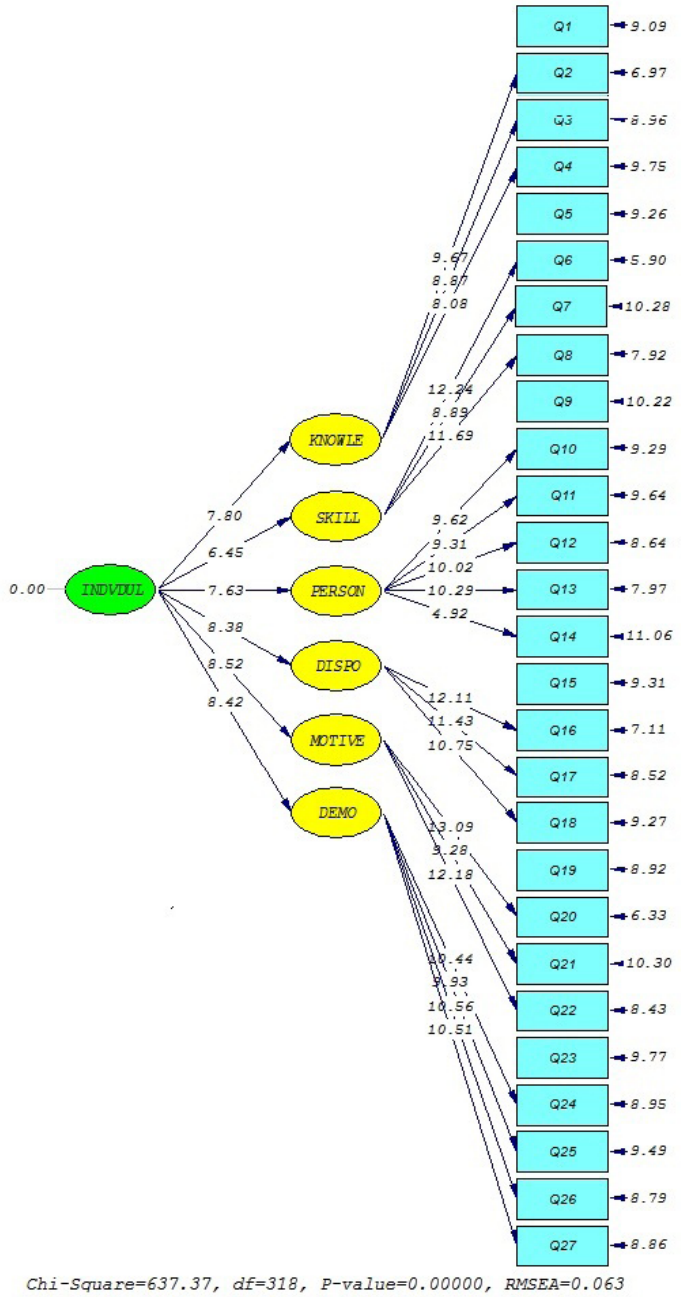
برای اینکه مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولا باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً مقادیر t-value ضرایب استاندارد آن باید معنی دار باشند. اگرمقدار کم، نسبت به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSE۱ کوچکتر از ۰,۰۸ (کمتر از ۰,۱۰ قابل قبول و مناسب) و نیز GFI ۲ و NFI بزرگتر از ۹۰% باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد.

در ادامه نمودار (۲)،(۳)،(۴) حالت معناداری مؤلفه های تحقیق را در بعد فردی، سازمانی و محیطی نشان می دهد که نتایج برازش مدل در جداول (۵)،(۶)،(۷) تنظیم گردیده است:

مقادیر t نیز اگر از ۱,۹۶ بزرگتر یا از ۱,۹۶- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹% معنی دار خواهند بود. در اینجا تمامی مقادیر t نیز خارج از بازه ی ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشند که حاکی از معنی دار بودن در سطح اطمینان ۹۹% ابعاد با گویه ها می باشد.

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل اندازه گیری؛ مناسب است؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آمارهٔ وسایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل موردبررسی قرار گیرد.جدول ضرایب استاندارد،مقادیر t و شاخص های برازش را نشان می دهد.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

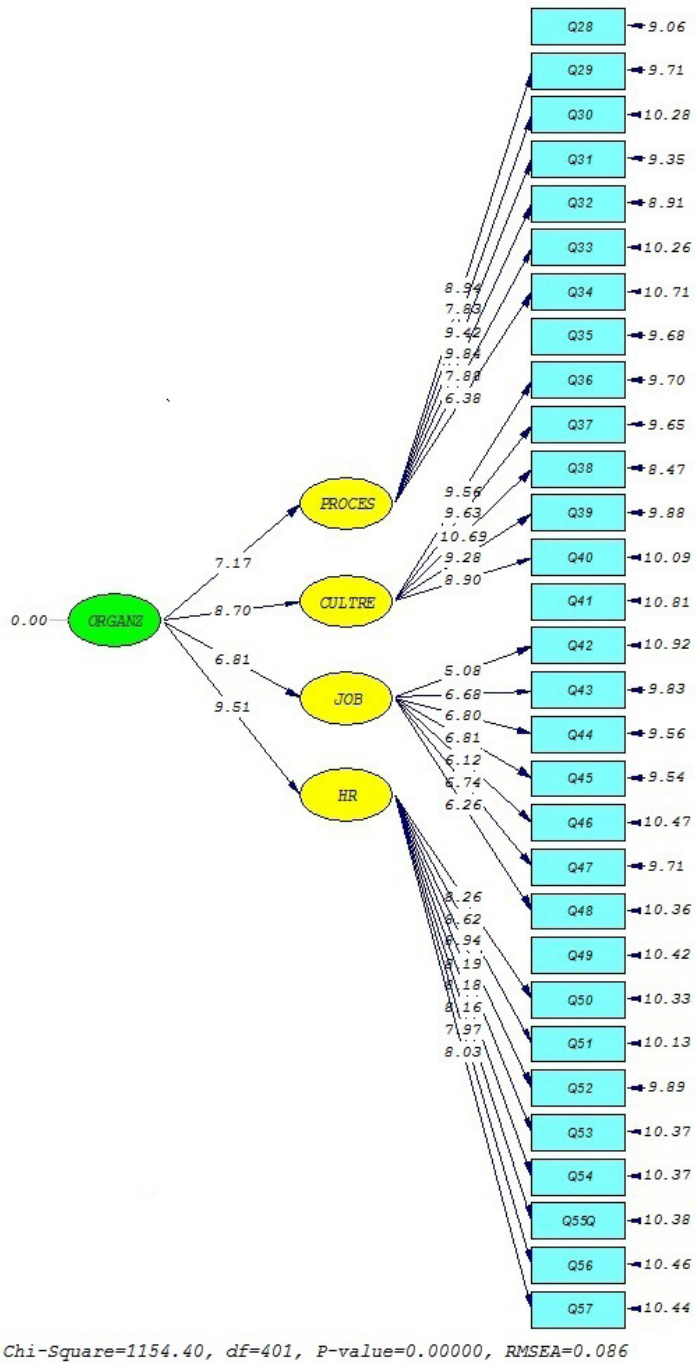


نمودار ۲. حالت معناداری مولفه های دانش وآگاهی، توانایی و مهارت، شخصیت، حالات روانی، انگیزه درونی و دموگرافیک

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 2025-12-05]



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

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

با نگاهی به نتایج خروجی لیزرل، ملاحظه می شود که مدل اندازه گیری عوامل ساختاری مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو ۶۳۷/۳۷، مقدارRMSEA کمتر از ۱۰% و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیز مقدارCFI و GFI و NFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند.در ادامه ضرایب معناداری و جدول نهایی بعد سازمانی و محیطی هم ارائه می گردد:

در اینجا تمامی مقادیر t نیز خارج از بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشند که حاکی از معنی دار بودن در سطح اطمینان ۹۹% ابعاد با گویه ها می باشد. در پاسخ به سؤال مناسب بودن مدل اندازه گیری آماره و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد.جدول (۶) ضرایب استاندارد، مقادیر t و شاخص های برازش را نشان می دهد. خروجی لیزرل نشان می دهد مدل اندازه گیری عوامل ساختاری مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو، مقدارRMSEA کمتر از ۱۰% و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیز مقدارCFI و GFI و NFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند.

تمامی مقادیر t خارج از بازه ی ۱,۹۶ و ۱,۹۶- می باشند که حاکی از معنی دار بودن tدر سطح اطمینان ۹۹% ابعاد با گویه ها می باشد. برای پاسخ به سؤال مناسب بودن برازش مدل جدول (۷) آماره و ضرایب استاندارد، مقادیر t و شاخص های برازش را نشان می دهد.

خروجی لیزرل نشان می دهد مدل اندازه گیری عوامل ساختاری مدل مناسبی است چون که مقدار کای دو ۱۱۶۴/۰۳، مقدار RMSEA کمتر از ۱۰% و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیز مقدارCFI و GFI و NFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند. با توجه به بارهای عاملی بدست آمده از سازه های تحقیق در مرتبه اول همگی در سطح خطای ۵ درصد آزمون شده اند و تمامی بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ (آماره t در خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) توانسته اند سهم معناداری را در اندازه گیری سازه مورد نظر ایجاد نمایند. شاخصی که بار عاملی بالاتری را داشته باشد سهم بیشتری در اندازه گیری سازه مربوطه ایفا می کند. لذا نتایج بدست آمد آنچه محقق قصد اندازه گیری آن را داشته است با استفاده از این ابزار محقق شده است. جدول (۸) نتایج تحلیل عاملی را با شاخص های برازش آن نشان داده است.

تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل تحقیق

در مرتبه دوم تحلیل عاملی ابعاد رفتار بوم- پیش کنش و مؤلفه های آن مورد بررسی قرار می گیرد که هم در قالب نمودار (۵) و هم جدول (۹) ضرایب معناداری این عوامل نشان داده شده است:

با توجه به بارهای عاملی بدست آمده از سازه های تحقیق در مرتبه اول همگی در سطح خطای ۵ درصد آزمون شده اند و تمامی بارهای عاملی در سطح ۹۵/ ۰(آماره t در خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) توانسته اند سهم معناداری را در اندازه گیری سازه مورد نظر ایجاد نمایند. شاخصی که بار عاملی بالاتری را داشته باشد سهم بیشتری در اندازه گیری سازه مربوطه ایفا می کند. لذا نتایج بدست آمد آنچه محقق قصد اندازه گیری آن را داشته است با استفاده از این ابزار محقق شده است. جدول (۹) نتایج تحلیل عاملی را با شاخص 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 2025-12-05]

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

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

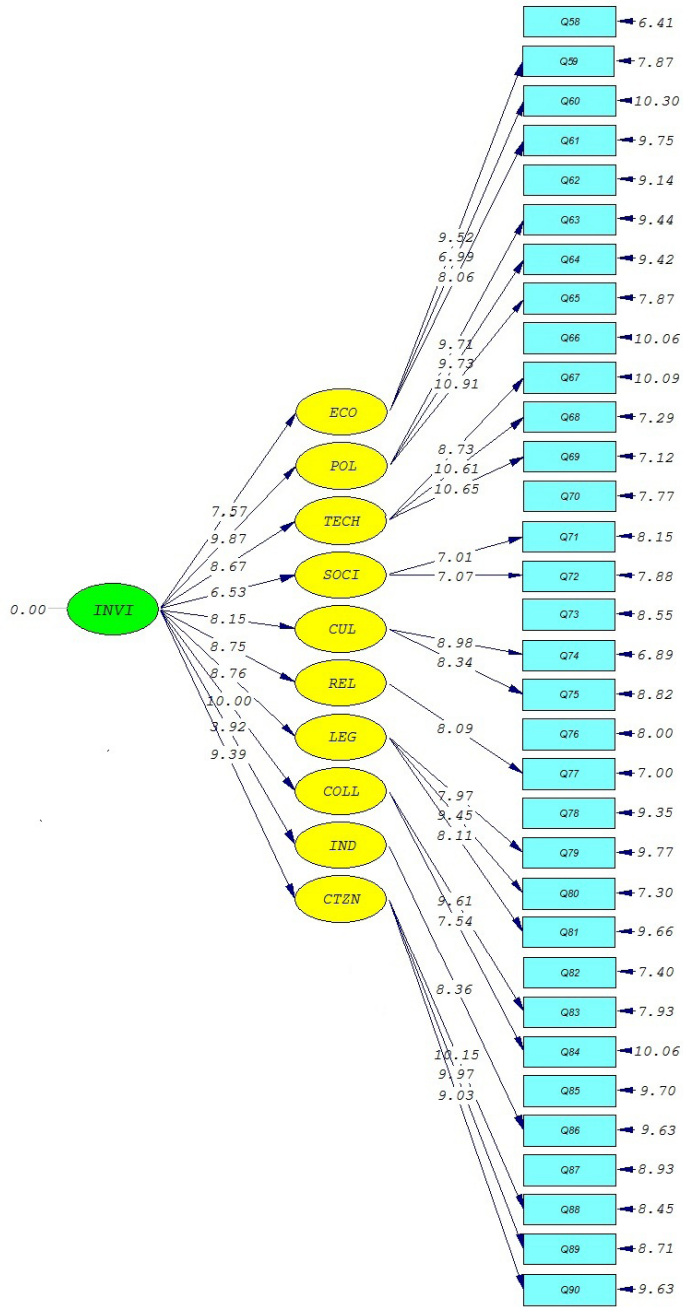
فرایندهای کاری واجتماعی	اعتماد به دیگران و احساس همدلی و حمایت از آنها	۰,۷۰	۰,۵۰	۸/۱۹	۰,۰۰۰۱
	احساس مورد اعتماد و حمایت دیگران بودن	۰,۶۴	۰,۵۹	۸/۹۴	۰,۰۰۰۱
	داشتن حلقه های ارتباطی زیاد و مشورت با آنها	۰,۵۵	۰,۶۹	۷/۸۳	۰,۰۰۰۱
	احساس حمایت سازمان از فرد	۰,۶۸	۰,۵۴	۹/۴۲	۰,۰۰۰۱
	احساس شفافیت اهداف و استراتژیهای 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 2025-12-05]

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 2025-12-05]

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



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 2025-12-05]

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

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

تفسیر و تعبیر مدل

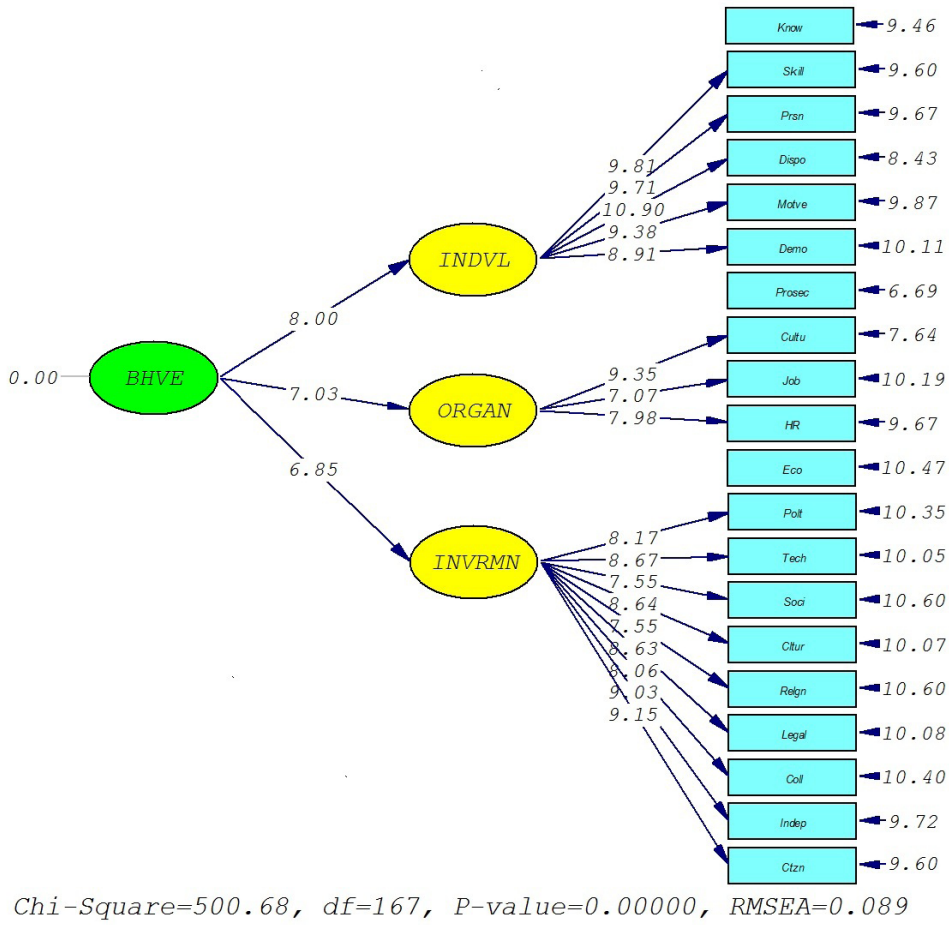
به طور کلی در کار با برنامه لیزرل، هر یک از شاخص‌های بدست آمده برای مدل را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد.در این پژوهش از شاخصهای x۲، میانگین مجذور پس‌مانده ها RMR، شاخص برازندگی GFI، شاخص تعدیل برازندگیAGFI، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، 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 2025-12-05]

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 2025-12-05]

اندازه نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برازش نداشته باشد. برخی از محققان از نسبت به عنوان شاخصی جایگزینی استفاده می‌کنند، اما این شاخص نیز محدودیت‌هایی مشابه با x۲ دارد. در مورد نسبت مجذور کای x۲ به درجه آزادی قطعیت وجود ندارد و در منابع مقدار زیر ۳ قابل قبول است که در مدل تحقیق این مقدار ۲,۹۹۸ محاسبه شده است. معیار GFI نشان دهنده اندازه ای از مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها می باشد که توسط مدل تبیین می شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر می باشند که هرچه به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده های مشاهده شده بیشتر است. مقدار GFI گزارش شده برای مدل با مقدار ۰,۹۴ است. ریشه دوم میانگین مجذور پس‌ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است هرچه RMR برای مدل مورد آزمون نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد، مقدار نا چیز RMR در این پژوهش(۰,۷۶)، نشان از تبیین مناسب کوواریانس ها دارد. برای بررسی اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)،شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل های ممکنه است.در نهایت برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریبRMSEA استفاده شده است. شاخص RMSEA، ریشهٔ میانگین مجذورات تقریب می باشد. این شاخص برای مدلهای خوب ۰/۰۵ و کمتر است.مدلی که در آن این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد.همانطور که مشخصه های برازندگی در پایین مدلها نوشته شده است نشان می دهد داده های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه های نظری است.

با استفاده از نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مرتبه اول و دوم می توان نتیجه گرفت که شاخص ها و مؤلفه مطرح شده در ارتباط با رفتار بوم- پیش کنش براساس مدل پیشنهادی مورد تأیید قرار گرفته است. به عبارتی در پاسخ به سوالات تحقیق هر یک از مؤلفه ها و شاخص های تعیین شده در مدل براساس بار عاملی بدست آمده می تواند منجر به رفتار بوم-پیش کنش در مدیران و معاونان اداره های دولتی گردد.

نتیجه گیری و جمعبندی

امروزه سازمانها در محیطی پرشتاب و با تغیرات زیاد زندگی می کنند بنابراین تمرکز بر فعالیتی که تنها به پاسخگویی به این محیط بپردازد نمی تواند سازمانها را در مواجهه صحیح با محیط حمایت نماید. لذا باید بجای رفتار واکنشی بدنبال پیش زمینه های رفتار پیش بینی کننده یا پیش کنش برای محیط باشیم. با توجه به اینکه این تحقیق در ارتباط با طراحی مدلی برای رفتار بوم-پیش کنش مدیران سازمانهای دولتی ایران انجام شده است یافته های تحقیق نشان داد که برای این رفتار ابعاد فردی، سازمانی و محیطی می تواند نقش بسزایی در ایجاد و توسعه رفتار خلاقانه، آینده نگرانه و همراه با تغییر در محیط داشته باشد. با توجه به بار عاملی هر یک از مؤلفه های این سه بعد می توان اینگونه نتیجه گیری نمود که استفاده از هر یک از شاخص ها و مؤلفه ها در ایجاد رفتار بوم-پیش کنش می تواند مؤثر باشد اما میزان اهمیت این شاخصها و مؤلفه ها یکسان نیست. یک کارگزار

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2025-12-05]

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، فرایندهـا، 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 اربـاب 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 2025-12-05]

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 2025-12-05]