

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 رئیس 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 بر مبنای 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 ۰/۹۲۴ 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.

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 دریافته اند 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 گرد هم آمده، می کوشند بر فرایند فعالیتهای سازمان تأثیر بگذارند). در مورد مولفه های محیطی پیش کنشی مرتبط با سازمانهای دولتی، این مولفه ها در قالب مولفه های درونی و بیرونی طبقه بندی شده است. مولفه های درونی دربرگیرنده: اهداف، مدیریت راهبردی، مدیریت HR، کنترل عملکرد، ساختار (تشکیلات و

مدیریت شهری

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

۲۹۴

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 و ۵۵ و ۵۴) 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 منجر به 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 در حوزه 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 (لوتانز ۱، ۲۰۰۶). باندورا متذکر می شود



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

۲۹۵

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 مورگان (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 مید ۲ ظهور پیدا کرد. زیمل (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 موقعیتهای ارتباطی خود و بر طبق ادراک خود از آن موقعیتهای 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. پیش کنشی به معنای آغازگر بودن و تغییرمدار بودن با هدف افزایش اثربخشی فردی و سازمانی می باشد که منجر به بهبود رویه های کاری یا استفاده از قوه ابتکارات فردی برای حل مشکل می شود. بتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کوی ۵ (۲۰۰۰) به اهمیت افراد به عنوان نماینده های فعالی که قادر به درگیر شدن در رفتارهای کاری پیش کنش هستند تا از این طریق

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

ابعاد	مؤلفه	منابع
فردی	دانش و آگاهی	تت و بارت (۲۰۰۳)، فولر و همکاران (۲۰۰۶) کیم و ونگ (۲۰۰۸)، داتون (۲۰۰۱))
	توانایی و مهارت	(لی و همکاران (۲۰۱۰)، دیندورف، 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 و چیو ۲۰۰۷)
	انگیزه درونی	(کدمیگنز (۱۹۸۵)، براون (۲۰۰۶) ترنر، فلچر (۲۰۰۵)
	ویژگیهای جمعیت شناختی	پارکر و آنسورس (۲۰۰۳)، کرانت، پارکر (۲۰۰۰)، پائو (۲۰۰۴)؛ بوسلی و همکاران (۲۰۰۵)
	درک فرایندهای اجتماعی و کاری	زیمرمن (۲۰۰۸)؛ کینگ (۲۰۰۵) کاستر، سنایدر (۲۰۰۷)، بورت (۲۰۰۷)، (موران، ۲۰۰۵)
سازمانی	درک فرهنگ سازمانی	(کرانت (۲۰۰۰)، واتکینز 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)
	درک محیط اقتصادی	(عظیمی (۱۳۸۹)، جی آکوالر (۱۹۶۷) مبینی و همکاران (۱۳۹۰)
اکولوژیکی	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)

مدیریت شهری

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

۲۹۷

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 در شرایط نامطمئن اتخاذ 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.

پیش‌کنشی دارای سه ویژگی تغییر مداری، آینده مداری، و مبدع بودن است که این ویژگی‌ها را می‌توان به سه بعد فردی، سازمانی، و محیطی نسبت داد. در ادامه ادبیات مربوط به این سه موضوع در قالب جدول تنظیم می‌گردد. البته لازم به ذکر است که به دلیل اینکه رفتار پیش‌کنش با توجه به شرایط ایران در نظر گرفته شده است مؤلفه‌های بومی نیز بر مبنای ارزشها و هنجارهای دینی، سیاستهای کلی نظام اداری، برنامه تحول اداری، و قانون خدمات کشوری در نظر 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 می‌گردد: روش تحقیق

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

جامعه و نمونه آماری و روش تعیین حجم نمونه جامعه این تحقیق مدیران و معاونین اداره‌های دولتی ایران می‌باشد که با توجه به گستردگی جامعه آماری، جامعه آماری استان تهران به تعداد ۷۲۰ نفر در نظر گرفته شد و براساس فرمول کوکران نمونه‌ای به تعداد ۲۵۵ نفر از مدیران و معاونین اداره‌های دولتی استان تهران انتخاب گردید و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. با توجه به عدم دسترسی به افراد نمونه در این روش محقق از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده نموده است. در این

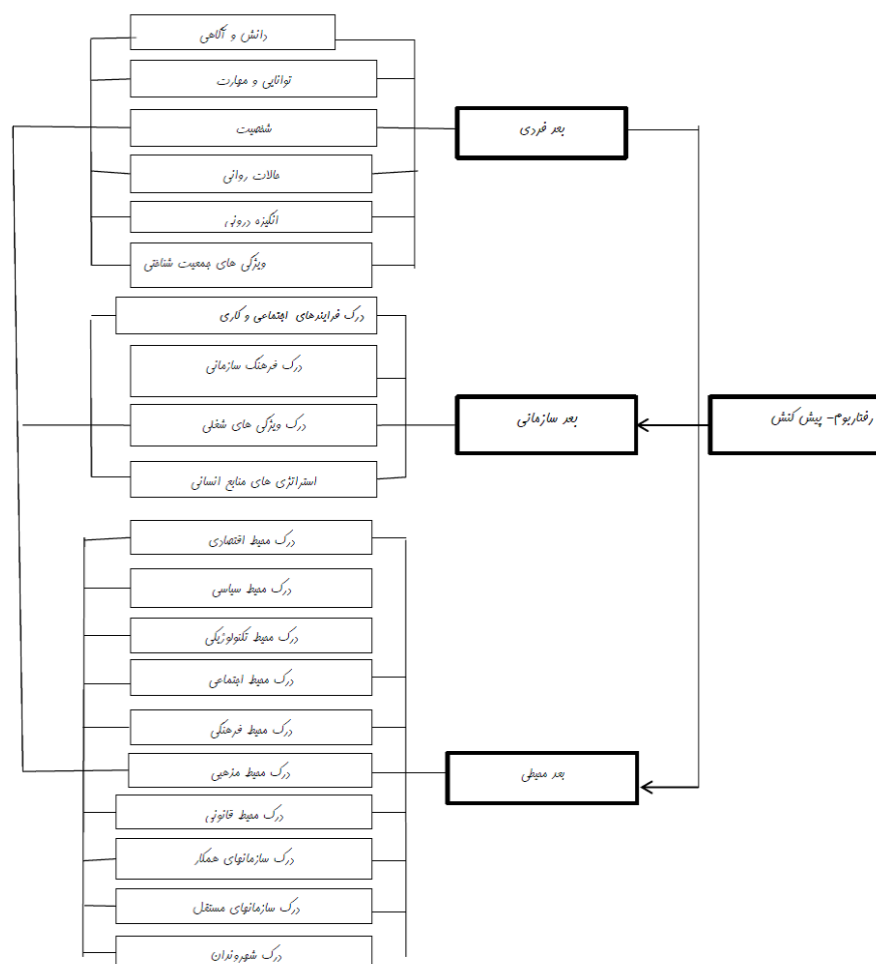
روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین واحد نمونه گیری از آن برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه گیری استفاده یا کمک می‌گیرد. به همین ترتیب واحدهای دیگر نمونه شناسایی و انتخاب میشوند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات مراجعه به مقالات و مطالعه کتابهایی در حوزه خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی، و پیش‌کنشی است. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته‌ای 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 مولفه‌ها 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 می‌آید)، برای سنجش روایی سازه، استفاده شده است. روایی عاملی با روش‌های تحلیل مولفه‌های اصلی و یا تحلیل عاملی تاییدی سنجیده می‌شود برای سنجش پایایی ابزار مورد استفاده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد بدست آمده ۰/۹۲۴ بود که نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری دارد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

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) پایین‌تر از ۳۰ را دارا هستند. از لحاظ سابقه خدمت ۳۶/۴۸٪ بین



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 برونزا و متغیرهای درونزا 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

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 ساده تر ساختن و قابل فهم تر 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؛ عبارتی کلیه مؤلفه ها مورد تأیید قرار گرفته است. علاوه بر این ماتریس

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

جدول ۳. 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

۳۰۰

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.

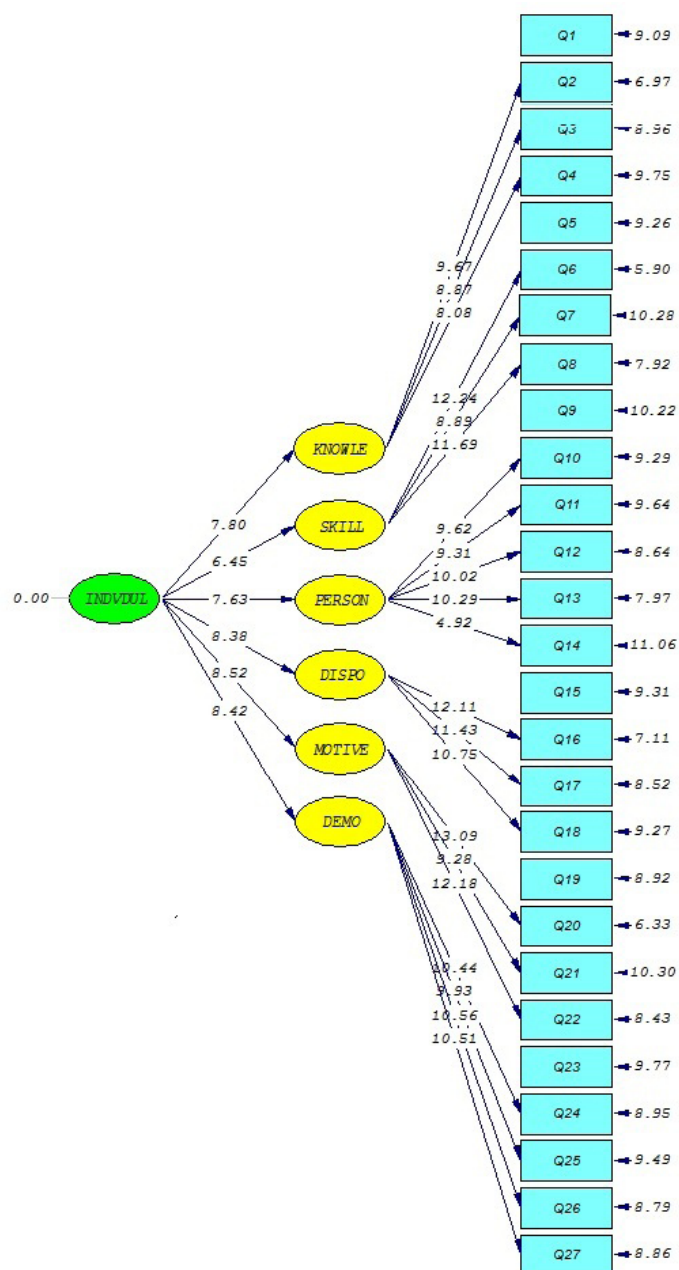
سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل اندازه گیری؛ مناسب است؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل موردبررسی قرار گیرد. جدول ضرایب استاندارد، مقادیر t و شاخص های برازش را نشان می دهد.

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 در یک سطح بالاتر هستند.

برای اینکه مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً مقادیر t -value ضرایب استاندارد آن باید معنی دار باشند.

اگر مقدار کم، نسبت به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، ۱ RMSE 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

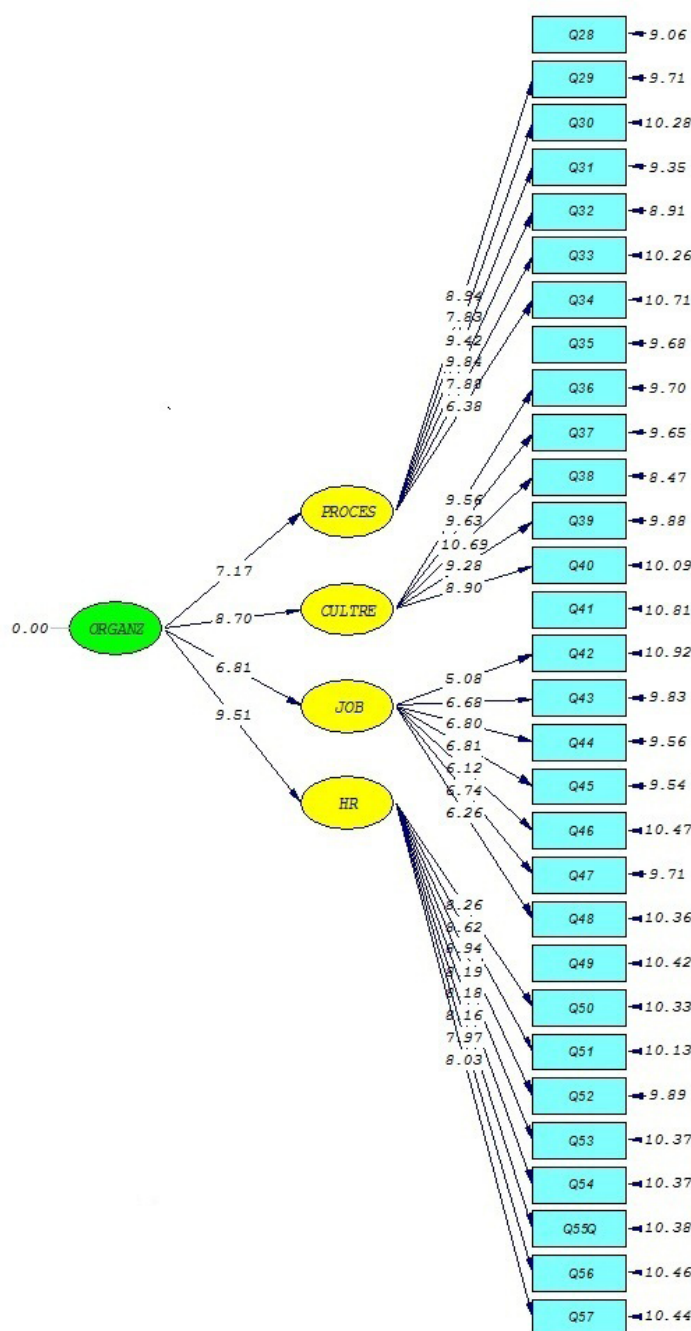


Chi-Square=637.37, df=318, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

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

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

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



Chi-Square=1154.40, df=401, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

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

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، مقدار RMSEA کمتر از ۱۰٪ و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیز مقدار CFI و GFI و NFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند. 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، مقدار RMSEA کمتر از ۱۰٪ و نسبت کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ و نیز مقدار CFI و GFI و NFI آن بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند. تمامی مقادیر t 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. 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 مقدار CFI 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 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 (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
۱۱۶۴،۰۳	۰،۹۵	۰،۹۸	۰،۹۳	۰،۰۷۴	۲/۴۰

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
	بایمان 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 خطر جویی 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

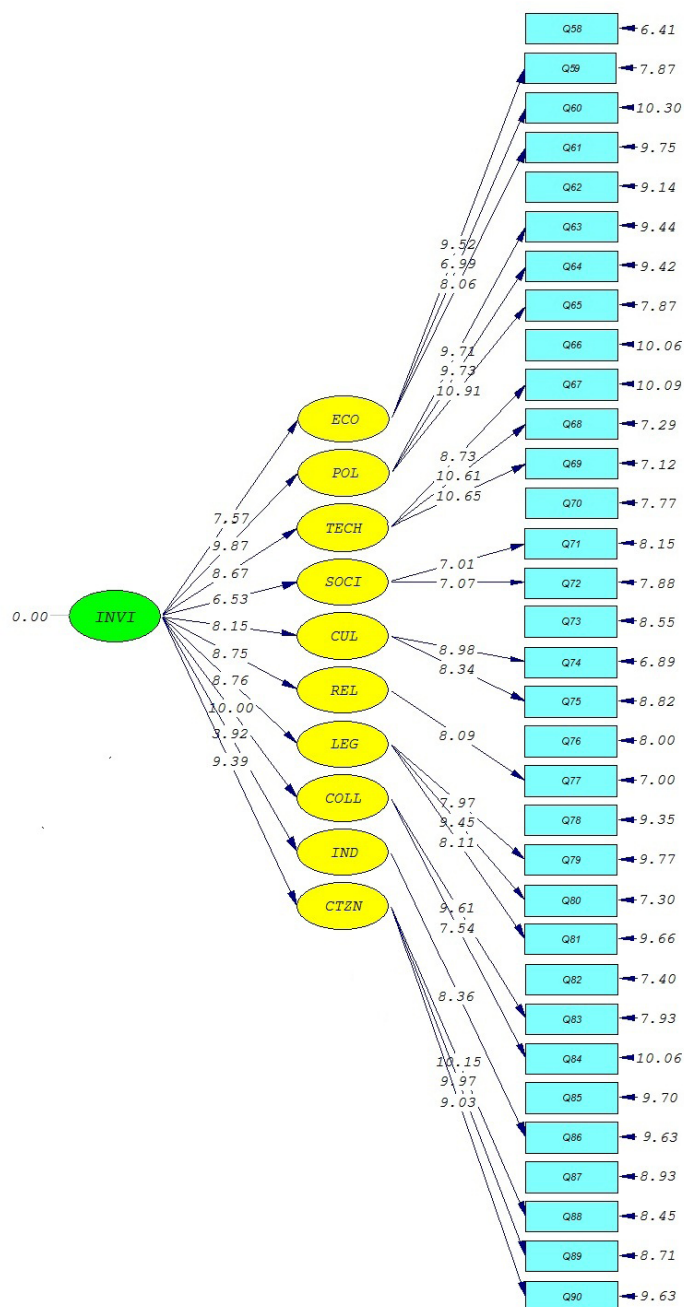
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

۳۰۴

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

استراتژی	احساس وجود سیستم پرداخت عادلانه	۰,۶۲	۰,۶۲	۸/۱۶	۰,۰۰۰۱
های منابع	استفاده از ساعات کاری منعطف در مشاغل دولتی	۰,۶۰	۰,۶۴	۷/۹۷	۰,۰۰۰۱
انسانی	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 و گرایشات 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 در مورد 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
	تعهد به حفظ ارزشهای جامعه	۰,۶۸	۰,۵۴	۹/۶۹	۰,۰۰۰۱
فرهنگی	وجود فرهنگ تغییر مداری و آینده نگری	۰,۷۶	۰,۴۲	۸/۹۸	۰,۰۰۰۱
	همسویی ارزشهای فرد، سازمان، جامعه	۰,۶۶	۰,۵۷	۸/۳۴	۰,۰۰۰۱
	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
	بخش خصوصی و واگذاری کارها به این بخش	۰,۵۰	۰,۴۵	۸/۰۶	۰,۰۰۰۱
سازمانهای مستقل	بخش غیردولتی و واگذاری کارها به این بخش	۰,۵۱	۰,۶۸	۸/۳۴	۰,۰۰۰۱

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



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

مدیریت شهری

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

۳۰۷

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

تفسیر و تعبیر مدل

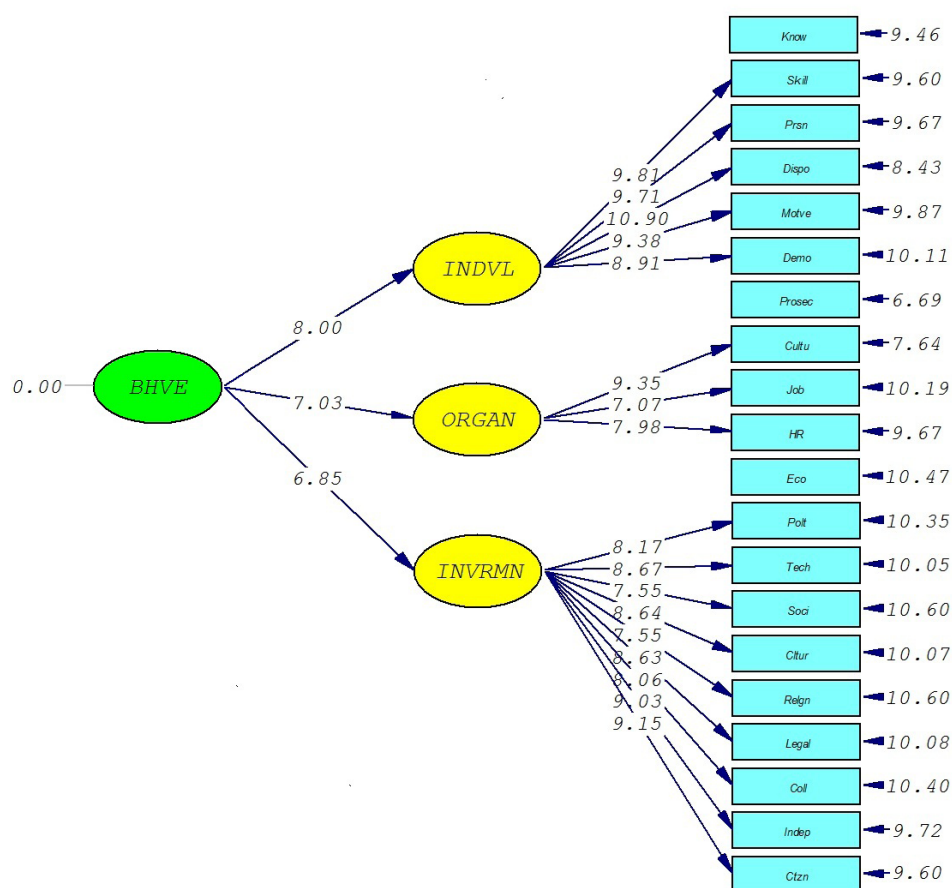
تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است.

شاخص χ^2 نشان می‌دهد که آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرها مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. هر چقدر مقدار χ^2 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

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 χ^2 ، میانگین مجذور پس‌مانده ها RMR، شاخص برازندگی GFI، شاخص تعدیل برازندگی AGFI، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	۲,۹۸۸	کمتر از ۳
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



$\chi^2=500.68$, $df=167$, $P\text{-value}=0.00000$, $RMSEA=0.089$

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

اندازه نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برازش نداشته باشد. برخی از محققان از نسبت به عنوان شاخصی جایگزینی استفاده می کنند، اما این شاخص نیز محدودیت هایی مشابه با x^2 دارد. در مورد نسبت مجذور کای x^2 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 پس ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس های برآورد یا پیش بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است هرچه RMR برای مدل مورد آزمون نزدیک تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد، مقدار نا چیز RMR در این پژوهش (۰,۷۶)، نشان از تبیین مناسب کواریانس ها دارد. برای بررسی اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه ای از داده های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می کند از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده 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 می کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب می

باشد. این شاخص برای مدل های 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 جمع بندی

امروزه سازمانها در محیطی پرشتاب و با تغییرات 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

منابع و مآخذ

آون هیوز (۱۳۸۵) مدیریت دولتی نوین، مترجمان سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده طهرانی، و سهراب خلیلی شورینی، انتشارات مروارید.
گیبسون بوریل، و گرت مورگان (۱۳۸۳) نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمانها، مترجم محمد تقی نوروزی، انتشارات سمت.
مبینی دهکردی، علی، و حامد حیدری (۱۳۹۳) مبانی دانش محیط شناسی راهبردی، انتشارات 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

دولت در بعد فردی باید از آگاهی بالایی نسبت به ماهیت شغل خود، احساس خودکنترلی و خودباوری و عزت نفس و تقوای سازمانی، و همچنین صیانت ذات برخوردار باشد تا بتواند این رفتار را در خود ایجاد یا تقویت نماید. از طرف دیگر در محیط داخلی سازمانهای دولتی نیز باید شرایط لازم مثل؛ احساس شفافیت اهداف و استراتژیهای سازمان دولتی، درک خط مشی و سیاست های مربوط به انعطاف پذیری نظام اداری با هدف سرعت در ارائه خدمات، ساماندهی ساختارها، فرایندها، رویه ها و چابک سازی تشکیلات براساس سیاستهای کلی نظام، داشتن بینش مشترک و ناظر بودن خدا بر انجام فعالیتهای سازمانی و همچنین ایجاد فرصت یادگیری، احساس هویت و اهمیت شغل در سازمان و همچنین وجود استرس های زمانی و مکانی، و داشتن احساس عدالت در سازمان وجود نظام شایسته سالاری برای بروز این رفتار فراهم شود. در بعد محیط عمومی و اختصاصی سازمانهای دولتی ایران نیز عواملی مثل؛ درک توسعه وثبات سیاسی و اقتصادی، خدمت به شهروندان از طریق استقرار دولت الکترونیک، ایجاد سرمایه اجتماعی بین سازمان و عوامل محیطی، وجود فرهنگ تغییر مداری و آینده نگری، تعامل بین گرایشهای مذهبی و ایجاد بینش مشترک بین آنها با هدف تغییر درک نقش گروه های فشار و نفوذ آنها بر فرایندهای سازمانی، ارتباط سازمان با سازمانهای زیر مجموعه خود، درک بخش خصوصی و غیردولتی، واگذاری کارها به این بخش، جستجو برای بهبود شیوه های خدمت رسانی به مردم از طریق روابط دوسویه دولت با ارباب رجوع از اهمیت بالایی برخوردار است. با توجه به یافته های و نتایج می توان برای کاربرد این مدل پیشنهاد نمود که در ایجاد و توسعه رفتار بوم- پیش کنش باید به کلیه ابعاد در نظر گرفته شده در این تحقیق توجه شود و با توجه به شاخص های مربوط به هر مؤلفه این نوع رفتار در افراد تقویت گردد.

مدیریت شهری

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

۳۱۱

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.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management

شماره ۴۲ بهار ۹۵
No.42 Spring 2016

■ ۳۱۲ ■