

Validation of the Self-Concept Model of Managers of Iranian Government Organizations

Amid. Deilami Moezzi¹, Mehran. Mokhtari Bayekolaei^{2*}, Davood. Kia Kojouri²

¹ Department of Government Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

² Associate Professor, Department of Government Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

* Corresponding author email address: Mokhtari@iauc.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Deilami Moezzi, A., Mokhtari Bayekolaei, M., & Kia Kojouri, D. (2025). Validation of the Self-Concept Model of Managers of Iranian Government Organizations. *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 4(2), 1-16.



© 2025 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The aim of this research is to present and validate the self-concept model of managers of Iranian government organizations. This study was conducted using a descriptive-survey method with a mixed (qualitative-quantitative) approach. In the qualitative section, the initial model was extracted and developed through the analysis of specialized interviews with management experts. In the quantitative section, the statistical population included senior, middle, and operational managers of Iranian government organizations. Using stratified random sampling based on Cochran's formula, 384 individuals were selected as the sample. The data collection tool was a standard questionnaire, the validity and reliability of which were assessed. Data analysis was performed using Smart PLS software. The results indicated that the functional, individual, and behavioral factors of self-concept, along with their skills and outcomes, significantly affect managers' self-concept. The findings of this research can greatly assist managers and organizations in enhancing managerial skills and increasing organizational performance effectiveness.

Keywords: Self-awareness, managers' self-concept, managers' behavior, public management.

Introduction

Self-concept evolves throughout life, as individuals form perceptions about themselves influenced by both positive and negative traits (McConnell et al., 2011). These perceptions often vary across contexts, leading to the development of distinct "self-aspects" that may be either segmented or integrated. Segmented self-concepts separate positive and negative beliefs across different contexts, while integrated self-concepts combine both within each aspect (Showers, 1992; Showers et al., 1998; Showers et al., 2015; Showers & Kling, 1996). Research suggests that segmented self-concepts might initially enhance self-esteem but are more vulnerable to negative events (Dummel, 2019). These findings highlight the complexity of self-concept and its implications for personal and professional functioning.

In public management, self-awareness and self-concept play a vital role in leadership effectiveness and organizational success. Leaders with a well-developed self-concept can align their actions with organizational goals, foster trust, and enhance performance (Hamidi et al., 2024; Valle, 1999). However, despite its significance, the precise definition and operationalization of self-awareness remain unclear, limiting its integration into leadership training and public administration practices (Sutton, 2016). Addressing this gap, this study aims to develop and validate a comprehensive model of managerial self-concept for Iranian government organizations, focusing on functional, individual, and behavioral factors, along with relevant skills and outcomes.

Methods and Materials

This study employed a descriptive-survey design in a cross-sectional format to collect quantitative data from senior, middle, and operational managers of governmental organizations in Iran. First, in a qualitative phase, interviews were conducted with management experts to develop a preliminary conceptual framework. Based on these expert interviews, five major categories were identified: functional factors of self-awareness, individual factors of self-awareness, behavioral criteria of self-awareness, self-awareness skills, and self-awareness outcomes.

In the subsequent quantitative phase, a stratified random sampling approach determined the study sample size of 384 participants. Data were gathered via a standardized questionnaire consisting of 43 items that measured the five identified categories. Prior to distribution, the questionnaire underwent translation and back-translation procedures to ensure clarity. Feedback from pilot testing with subject-matter experts also contributed to final refinements. Participants responded to items using a Likert-type scale, indicating their level of agreement with statements related to their self-concept in managerial settings. Data were analyzed using structural equation modeling with partial least squares (PLS) methods to test factor loadings, reliability, validity, and the hypothesized relationships within the model.

Findings and Results

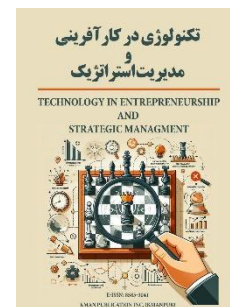
Inspection of factor loadings showed that all measurement items presented loadings above 0.50, affirming the reliability of the constructs. Cronbach's alpha and composite reliability for each category exceeded the threshold of 0.70, indicating acceptable internal consistency. Average Variance Extracted (AVE) values were all above 0.50, confirming convergent validity. The Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratios for all constructs remained below 0.90, suggesting satisfactory discriminant validity.

Structural equation modeling results demonstrated that functional, individual, and behavioral factors, along with self-awareness skills and the outcomes of self-awareness, loaded significantly onto the higher-order factor of managerial self-concept. Specifically, these factors all surpassed critical t-values at the 0.05 significance level and had p-values less than 0.05, indicating meaningful effects. Path coefficients ranged from 0.480 to 0.939, suggesting a considerable impact of each factor on the overall construct. Collectively, the final model exhibited good overall fit, confirming the conceptual assumptions initially derived from the qualitative interviews.

Conclusion

The research aimed to validate a model of managerial self-concept for Iranian government organizations, hypothesizing that several primary categories—functional factors, individual factors, behavioral criteria, relevant skills, and self-awareness outcomes—are integral to shaping a manager's self-concept. Quantitative results affirmed these hypotheses, showing that each category significantly contributes to the higher-order factor of self-awareness. Consequently, managers who recognize how their functional roles, personal dispositions, behavioral choices, and capacity for introspective skills converge may better align their actions with organizational and public service imperatives.

These findings offer key implications for managerial practice and training. Designing leadership development programs that address each of the identified factors may cultivate a more holistic form of self-awareness, preparing public managers to handle diverse responsibilities, ethical dilemmas, and interpersonal challenges. Strengthening self-awareness can enhance decision-making efficacy, employee trust, and public confidence. Future research could broaden this inquiry by examining cross-cultural or cross-sector contexts, thereby advancing theories of public sector leadership. Ultimately, by deepening our understanding of managerial self-concept, government organizations can foster leaders who operate with ethical clarity, strategic focus, and meaningful engagement in the pursuit of public value.



اعتبارسنجی مدل خویشتن شناسی مدیران سازمان های دولتی ایران

عمید دیلمی معزی^۱، مهران مختاری بایع کلایی^۲، داود کیاکجوری^۲

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: Mokhtari@iauc.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

دیلمی معزی، عمید، مختاری بایع کلایی، مهران، و کیاکجوری، داود. (۱۴۰۴). اعتبارسنجی مدل خویشتن شناسی مدیران سازمان های دولتی ایران. *تکنولوژی در کار آفرینی و مدیریت استراتژیک*، ۴(۲)، ۱-۱۶.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

هدف این پژوهش، ارائه و اعتبارسنجی مدل خویشتن شناسی مدیران سازمان های دولتی ایران است. این تحقیق به روش توصیفی-پیمایشی و با رویکرد ترکیبی (کیفی-کمی) انجام شده است. در بخش کیفی، مدل اولیه از طریق تحلیل مصاحبه های تخصصی با خبرگان حوزه مدیریت استخراج و تدوین شد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران ارشد، میانی و عملیاتی سازمان های دولتی ایران بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و بر اساس فرمول کوکران، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ای استاندارد بود که روایی و پایایی آن ارزیابی شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS صورت گرفت. نتایج نشان داد که عوامل عملکردی، فردی، و رفتاری خویشتن شناسی، همراه با مهارت ها و پیامدهای آن، به طور معناداری بر خویشتن شناسی مدیران تأثیرگذار هستند. یافته های این تحقیق می تواند به مدیران و سازمان ها در ارتقای مهارت های مدیریتی و افزایش اثربخشی عملکرد سازمانی کمک شایانی کند.

کلیدواژگان: خودشناسی، خویشتن شناسی مدیران، رفتار مدیران، مدیریت دولتی.

مقدمه

در طول زندگی، ما دانشی را درباره خودمان جمع آوری می‌کنیم که از جمله با معنای ارزشی آن مشخص می‌شود. به عنوان مثال، ممکن است در یک دوره از زندگی، خود را سخاوتمند، مهربان و صمیمانه ببینیم - ویژگی‌هایی که ممکن است نسبتاً مثبت در نظر گرفته شوند. در عین حال، ممکن است خودم را فردی بلا تکلیف، عصبی و بی‌نظم ببینیم - ویژگی‌هایی که ممکن است نسبتاً منفی در نظر گرفته شوند. اگرچه من این ویژگی‌ها را توصیفی از خودم می‌دانم، اما ممکن است آن‌ها را در موقعیت‌ها و زمینه‌های مختلف به‌طور یکسان توصیفی از خودم ندانم. در عوض، ممکن است دیدگاه نسبتاً متفاوتی در مورد چگونگی تشکیل این ویژگی‌ها بخش‌های مختلف خودم، که به عنوان جنبه‌های خود نیز شناخته می‌شود، ایجاد کرده باشم (McConnell et al., 2011). به این معنا که جنبه خود به همراه دوستان ممکن است مجموعه‌ای از ویژگی‌ها متفاوت از کار خفاش‌ها را در بر داشته باشد. و یک جنبه جالب در این زمینه، نحوه سازماندهی باورهای خود با ظرفیت متفاوت با توجه به خود متفاوت است. شورز (۱۹۹۲) مدلی از خودسازماندهی را توصیف کرد که به ویژه بر چگونگی توزیع باورهای خود پرقدرت متفاوت در جنبه‌های مختلف خود متمرکز است. به طور خاص، مدل خودسازماندهی ارزشی بین دو استراتژی که بر اساس آن‌ها می‌توان خودشناسی را ساخت: تقسیم‌بندی و یکپارچگی تمایز قائل می‌شود. ساختار تقسیم‌بندی شده ساختاری است که در آن باورهای مثبت و منفی خود به جنبه‌های مختلف خود تفکیک می‌شوند. یعنی هر جنبه از خود شامل باورهای خود عمدتاً مثبت یا عمدتاً منفی است. برای مثال، یک دانش آموز ممکن است جنبه شخصی خود را با دوستانش به عنوان سخاوتمند (+)، مهربان (+) و صمیمانه (+) (جنبه خود کاملاً مثبت) توصیف کند. و او ممکن است جنبه‌ی خود کار خفاشی‌اش را به‌عنوان بی‌صبر (-)، عصبی (-)، و بی‌نظم (-) (جنبه‌ی شخصی صرفاً منفی) توصیف کند. در مقابل، یک ساختار یکپارچه، ساختاری است که در آن خودباوری‌های مثبت و منفی در درون جنبه‌های خود جداگانه ترکیب می‌شوند، به طوری که هر جنبه خود حاوی ترکیبی از خودباوری‌های مثبت و منفی است. به عنوان مثال، دانش آموز دیگری ممکن است خودبخودی خود با دوستان خود را سخاوتمند (+)، مهربان (+)، و بی‌حوصله (-) توصیف کند. و او ممکن است جنبه خود کار خفاشی خود را صمیمانه (+)، عصبی (-) و بی‌نظم (-) توصیف کند. همانطور که از مثال‌ها پیداست، حتی اگر دو دانش‌آموز در محتوای خودپنداره‌های کلی‌شان تفاوتی نداشته باشند (یعنی در مجموع از ویژگی‌های مثبت و منفی یکسانی استفاده می‌کنند)، اما در نحوه ساختار خودشناسی - تقسیم‌بندی متفاوت هستند (Showers, 1992; Showers et al., 1998; Showers et al., 2015; Showers & Kling, 1996). در مقابل ادغام با این حال، باید توجه داشت که روشی که افراد در آن خودپنداره خود را ساختار می‌دهند، در واقع بر روی زنجیره‌ای قرار می‌گیرد که یک ساختار کاملاً تقسیم‌بندی‌شده و یک ساختار کاملاً یکپارچه فقط نقطه پایانی آن هستند. بنابراین، ممکن است بهتر باشد که ساختار خود یک فرد را به صورت نسبی توصیف کنیم (Dummel & Stahl, 2019).

مدتهاست که دانشمندان برجسته سیاسی و دانشمندان ادارات دولتی به اهمیت شناسایی برای عملکرد سازمان‌های عمومی اشاره کرده‌اند. لاسول شناسایی را "فرآیندی توصیف می‌کند که از طریق آن عاطفه‌ها توسط ادراک مشابهت هدایت می‌شوند" و خاطرنشان کرد که شناسایی ممکن است افراد را تحت تأثیر قرار دهد تا عمیقاً خود را وقف یک کار جمعی کنند. سایمون شناسایی سازمانی را انگیزه مهمی دانست که کارکنان را وادار به تلاش خود از طرف سازمان می‌کند. کافمن (۱۹۶۰) اظهار داشت که شناسایی سازمانی "معیارهای تصمیمی را که سازمان می‌خواهد به کار بگیرد" به سیستم عصبی اعضای سازمان تزریق می‌کند. علیرغم این مشارکت‌های کلاسیک، اخیراً ادبیات مدیریت عمومی مجدداً کشف کرده است که شناسایی سازمانی برای درک مبانی انگیزشی کارمندان دولتی مهم است. بهبود عملکرد کارمندان بخش دولتی بسیار مهم است (Valle, 1999)، جایی که اصلاحات خدمات کشوری سعی در ایجاد یک سیستم مبتنی بر شایستگی با "فرهنگ

عملکرد" دارد که از شیوه‌های سنتی منحرف می‌شود و تقاضای فزاینده‌ای را به کارمندان بخش دولتی تحمیل می‌کند (Hamidi et al., 2024). انتظار می‌رود که رهبران کنونی، نیازمند شناخت بهتر از شیوه‌ها و رفتارهایی هستند که می‌تواند منجر به کارایی بیشتر در محیط‌های فعالیت آن‌ها می‌گردد. تامین حمایت از کارکنان، در سازمان‌ها نیازمند شناسایی و اجرای سبک رهبری است که شامل ویژگی‌های رهبری و رفتارهای مناسب برای محیط‌های مربوط می‌باشد (Neumann et al., 2024; Oliynyk, 2024).

خویشتن‌شناسی یک «کلمات پرتطرفدار» مدیریتی است و غالباً یکی از ویژگی‌های برنامه‌های MBA و توسعه رهبری است (Lawrence et al., 2018; Morin, 2006). ادعا می‌شود که خویشتن‌شناسی بالا منجر به تصمیم‌گیری بهتر می‌شود، با عملکرد تیم و رهبری معتبر مرتبط است. همچنین ادعا می‌شود که کسانی که سطح خویشتن‌شناسی بیشتری دارند، احتمالاً ترفیع می‌شوند و رهبران مؤثرتری هستند. شوری و ماناسا (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند که خویشتن‌شناسی عملکرد و موفقیت رهبری را پیش‌بینی می‌کند و در نظرسنجی شورای مشاوره کسب‌وکار مدرسه کسب‌وکار استنفورد به عنوان مهم‌ترین ویژگی مورد نیاز رهبران رتبه‌بندی شد. با این حال، مشخص نیست که اصطلاح خویشتن‌شناسی دقیقاً به چه معناست و این سازه شامل چه چیزی است. ادبیات مربوط به خویشتن‌شناسی با تعاریف متعدد مشخص می‌شود (Sutton, 2016)، و به ندرت ادبیات پیچیدگی ساختار را تشخیص می‌دهد. خویشتن‌شناسی اغلب با مفاهیمی مانند خویشتن‌شناسی و خودشناسی اشتباه گرفته می‌شود، که هر دو به طور منظم در کنار خویشتن‌شناسی به طور متناوب مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند (Morin, 2006; Sutton, 2016). ویلیامز (۲۰۰۸) و مورین (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند که خویشتن‌شناسی اصطلاحی دشوار برای تعریف است و تأکید می‌کنند که سردرگمی زیادی وجود دارد. علاوه بر این، به نظر می‌رسد تعریف ارائه شده به تمرکز و زمینه تحقیق بستگی دارد (Sutton, 2016). فقدان شفافیت سازه مشکل ساز است زیرا مانع نظریه پردازی در مورد چگونگی آموزش و ارزیابی خویشتن‌شناسی در آموزش مدیریت، چگونگی تأثیر آن بر نتایج محل کار، توسعه معیار دقیق خویشتن‌شناسی و در نتیجه پیشرفت تحقیق در این زمینه می‌گردد (Carden et al., 2022).

علی‌رغم شناخت رو به رشد فضیلت در رهبری، فضیلت صبر در حوزه رهبری در تصمیم‌گیری هنوز در مراحل ابتدایی خود است. علیرغم علاقه زیاد به مدیریت مسئولان، چنین توافقی قانع کننده وجود ندارد. تلاش‌های قانونی (خودمختاری) برای تشویق کسب و کار به عمل مسئولانه در تعامل با ذینفعان، موفقیت‌های حاشیه‌ای را به همراه داشته است، احتمالاً می‌تواند بخاطر چالش‌های رویکرد بالا به پایین بوده است. بنابراین، باید دانش موجود در مورد چگونگی ایجاد یک حس پایدار از مسئولیت اخلاقی در بخش صافی سازمانی گسترش داده شود، زیرا این اغلب اولین مرکز تماس با ذینفعان است و همچنین منجر به حفظ ارتباط با ذینفعان می‌گردد. در این راستا دولت‌ها نیاز به اقدامات موثر برای نظارت بر سازمان‌ها و تعادلی بین کنترل و اعتماد دارند. در ادبیات، تئوری مبتنی بر نمایندگی و نظریه خدمت اغلب به عنوان روش‌های جایگزین و رقابتی برای کنترل سازمانی مطرح شده اند. با این حال، در مطالعات تجربی اداره عمومی، این رویکردها اغلب نتایج متضاد و متناقضی را ارائه کرده است (Segal & Lehrer, 2012). یکی از سؤالات اصلی که در تحقیقات قبلی پرسیده شد این بود که چگونه خودسازماندهی ارزشی بر احساس مردم نسبت به خود تأثیر می‌گذارد (Showers, 1992; Showers et al., 1998; Showers et al., 2015; Showers & Kling, 1996). به طور مداوم نشان داده اند که در میان افرادی که جنبه‌های مثبت خود را از نظر شخصی نسبتاً مهم می‌دانند، افرادی که ساختار خود تقسیم بندی شده (به طور مثبت تقسیم بندی شده) بیشتر گزارش شده اند. سطوح عزت نفس یا خلق مثبت نسبت به آنهایی که ساختار یکپارچه دارند (مثبت یکپارچه). با این حال، اخیراً نشان داده شده است که این سطح نسبتاً بالایی از عزت نفس در میان افراد دارای تقسیم بندی مثبت، دارای آسیب پذیری پنهان است. به طور خاص، زیگلر هیل و شورز (۲۰۰۷) نشان دادند که در مقایسه با افراد دارای ادغام مثبت، افراد دارای تقسیم بندی مثبت، بی‌ثباتی عزت نفس بالاتری در مواجهه با رویدادهای منفی نشان دادند. با گسترش

این یافته ها، مطالعه بیشتر توسط شوز و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که افراد دارای تقسیم بندی مثبت نسبت به افراد دارای ادغام مثبت احتمالات قوی تری از ارزش خود را نشان دادند و همچنین جنبه های خود را به عنوان احساس کمتر واقعی ارزیابی کردند (Showers et al., 2015). به طور کلی، این یافته ها باعث شده است تا محققان پیشنهاد کنند که خود افراد تقسیم بندی شده شکننده تر و وابسته تر به رویدادهای بیرونی است تا خود افراد یکپارچه (Dummel & Stahl, 2019). ضرورت توجه به منافع عمومی در مدیریت دولتی ایجاب می کند که مدیران دولتی در فراگردها و رفتارهای روزمره خود، نوعی جهت گیری عمومی داشته باشند. ضرورت تاکید بر اعتماد عمومی و اعتماد درون سازمانی که روز به روز در حال کاهش است و همچنین الزام توزیع قدرت و توانمندسازی در کشورهایی که فراگرد دموکراتیزه شدن را طی می کنند، وجود خویشتن شناسی مدیران را ضروری ساخته و ایده خدمات دولتی نوین دنیاهارت به مثابه مفهومی که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. بدین منظور در این مطالعه به اعتبارسنجی مدل خویشتن شناسی مدیران سازمان های دولتی ایران پرداخته شده است. در ادامه مقاله به ارایه یک نمای کلی از دبیات پژوهش و فرضیه ها پرداخته می شود. در بخش بعدی، به طرح پژوهش و جمع آوری اطلاعات پرداخته پس از تفسیر یافته های پژوهش، به نتیجه گیری پرداخته می شود.

روش پژوهش

برای جمع آوری داده های مورد نیاز از یک طرح تحقیق پیمایشی مقطعی استفاده شده است جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان، کارشناسان ارشد، سرپرستان، مدیران سازمان های دولتی ایران تشکیل داده است. بر اساس فرمول، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. ابزارهای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای با ۴۳ گویه در قالب ۵ مقوله پیامد خودشناسی، عوامل عملکردی خودشناسی، عوامل فردی خودشناسی، معیارهای رفتاری خودشناسی، مهارت های خودشناسی بوده است. برای بررسی داده ها از تحلیل عاملی تأییدی^۱ (CFA) و آزمون تناسب مدل و مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه های بیان شده در مطالعه استفاده شد. روش تحلیل داده ها نیز با استفاده از نرم افزار smart.PLS بوده است.

یافته ها

از آنجایی که از پرسشنامه استاندارد برای سنجش متغیرها استفاده شده، ابتدا، شاخصهای مورد نظر ترجمه و سپس، با مراجعه به نخبگان اصلاحات لازم صورت گرفت. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. در جدول (۱) می توان مشاهده کرد تمامی بارهای عاملی متغیرها مقداری بیشتر از ۰/۵ را دارا می باشند و مؤید این مطلب است که پایایی در مورد مدل اندازه گیری قابل قبول است.

جدول ۱

بارهای عاملی متغیرهای تحقیق

گویه	بار عاملی	آماره تی	گویه	بار عاملی	آماره تی
------	-----------	----------	------	-----------	----------

¹ Confirmatory factor analysis

← Q۰۱ پیامد خودشناسی	۰.۸۵۴	۴۵.۳۷۴	← Q۲۳ عوامل فردی خودشناسی	۰.۷۱۵	۲۱.۶۲۶
← Q۰۲ پیامد خودشناسی	۰.۷۴۲	۲۶.۰۹۴	← Q۲۴ عوامل فردی خودشناسی	۰.۶۲۸	۱۷.۶۹۱
← Q۰۳ پیامد خودشناسی	۰.۷۰۰	۱۹.۳۸۹	← Q۲۵ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۷۱	۷۵.۲۴۲
← Q۰۴ پیامد خودشناسی	۰.۸۴۱	۴۱.۸۲۸	← Q۲۶ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۳۴	۵۷.۱۸۷
← Q۰۵ پیامد خودشناسی	۰.۶۷۰	۱۵.۹۵۶	← Q۲۷ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۵۰۷	۱۱.۸۳۹
← Q۰۶ پیامد خودشناسی	۰.۵۹۴	۱۲.۰۵۰	← Q۲۸ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۷۳۴	۳۴.۶۶۷
← Q۰۷ پیامد خودشناسی	۰.۷۱۶	۱۷.۸۹۰	← Q۲۹ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۳۶	۵۵.۰۵۸
← Q۰۸ پیامد خودشناسی	۰.۷۲۷	۲۰.۸۵۵	← Q۳۰ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۱۷	۵۱.۶۸۳
← Q۰۹ عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۶۸۲	۱۸.۹۳۴	← Q۳۱ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۱۶	۵۱.۵۹۸
← Q۱۰ عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۸۰۰	۳۵.۹۱۳	← Q۳۲ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۸۱۸	۵۴.۸۸۴
← Q۱۱ عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۷۰۳	۲۰.۳۰۴	← Q۳۳ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۵۷۹	۱۵.۸۳۸
← Q۱۲ عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۶۰۳	۱۵.۵۳۹	← Q۳۴ معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۶۱۰	۱۷.۰۱۸

← Q13 عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۸۱۴	۳۷.۰۶۳	← q35	۰.۸۰۰	۴۲.۳۰۱
			معیارهای رفتاری خودشناسی		
← Q14 عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۵۹۷	۱۱.۲۷۲	← q36	۰.۶۸۷	۲۳.۹۶۰
			معیارهای رفتاری خودشناسی		
← Q15 عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۶۶۳	۱۷.۲۴۰	← q37	۰.۸۳۶	۶۲.۴۶۵
			معیارهای رفتاری خودشناسی		
← Q16 عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۸۲۸	۳۷.۵۲۷	← q38	۰.۷۲۱	۲۹.۳۷۱
			معیارهای رفتاری خودشناسی		
← Q17 عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۷۷۲	۳۰.۴۴۰	← q39	۰.۸۲۸	۶۲.۳۷۷
			معیارهای رفتاری خودشناسی		
← Q18 عوامل فردی خودشناسی	۰.۸۰۲	۳۳.۳۴۰	← q40	۰.۹۱۱	۶۱.۹۵۷
			مهارت‌های خودشناسی		
← Q19 عوامل فردی خودشناسی	۰.۷۲۷	۲۵.۶۸۴	← q41	۰.۷۶۶	۳۰.۷۹۵
			مهارت‌های خودشناسی		
← Q20 عوامل فردی خودشناسی	۰.۸۳۸	۴۱.۴۴۲	← q42	۰.۹۱۱	۶۵.۰۷۱
			مهارت‌های خودشناسی		
← Q21 عوامل فردی خودشناسی	۰.۷۴۴	۲۴.۶۴۹	← q43	۰.۹۱۰	۷۰.۵۹۰
			مهارت‌های خودشناسی		
← Q22 عوامل فردی خودشناسی	۰.۶۵۹	۲۰.۵۱۱			

سپس، پایایی متغیرهای تحقیق توسط شاخصهای آلفای کرونباخ با میزان استاندارد بالای ۰.۷ و پایایی ترکیبی (CR) با میزان استاندارد بالای ۰.۷ و میانگین واریانس توسعه یافته (AVE) با میزان استاندارد بالای ۰.۵ با استفاده از نرم افزار Smart-PLS بررسی شد. در **جدول ۲** می‌توان مشاهده کرد متغیرهای تحقیق از پایایی و روایی همگرا برخوردار می‌باشند.

جدول ۲

پایایی و روایی همگرای متغیرهای مدل تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	پایایی ترکیبی (CR)
عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۸۸۳	۰.۵۲۲	۰.۹۰۷

عوامل فردی خودشناسی	۰.۸۵۵	۰.۵۳۸	۰.۸۹۰
معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۹۴۶	۰.۵۷۸	۰.۹۵۳
مهارت های خودشناسی	۰.۸۹۸	۰.۷۶۹	۰.۹۳۰
پیامد خودشناسی	۰.۸۷۶	۰.۵۴۰	۰.۹۰۳

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می شود.

معیار هتروتریت-مونوتریت^۱ (HTMT): نسبت خصیصه تک ارزشی به چند ارزشی روش جدیدی برای ارزیابی اعتبار افتراقی در مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی است. معیار HTMT، نسبت میانگین هندسی همبستگی های شاخص ها در درون همان ساختار بر متوسط همبستگی های شاخص ها در درون همان ساختار می باشد. معیار HTMT به وضوح نسبت به رویکردهای کلاسیک برای ارزیابی اعتبار افتراقی مانند معیار فورنل و لارکر عملکرد بهتری دارد. اگر مقدار HTMT کمتر از ۰/۹ باشد، اعتبار افتراقی بین دو ساختار انعکاسی تأیید شده است. این ماتریس در **جدول ۳** نشان داده شده است:

جدول ۳

معیار هتروتریت-مونوتریت (HTMT) روایی واگرایی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	عوامل عملکردی خودشناسی					
۲	عوامل فردی خودشناسی	۰.۲۸۶				
۳	معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۵۴۹	۰.۶۷۱			
۴	مهارت های خودشناسی	۰.۵۰۲	۰.۶۸۷	۰.۸۵۹		
۵	پیامد خودشناسی	۰.۴۲۵	۰.۲۷۶	۰.۳۲۲	۰.۳۰۰	

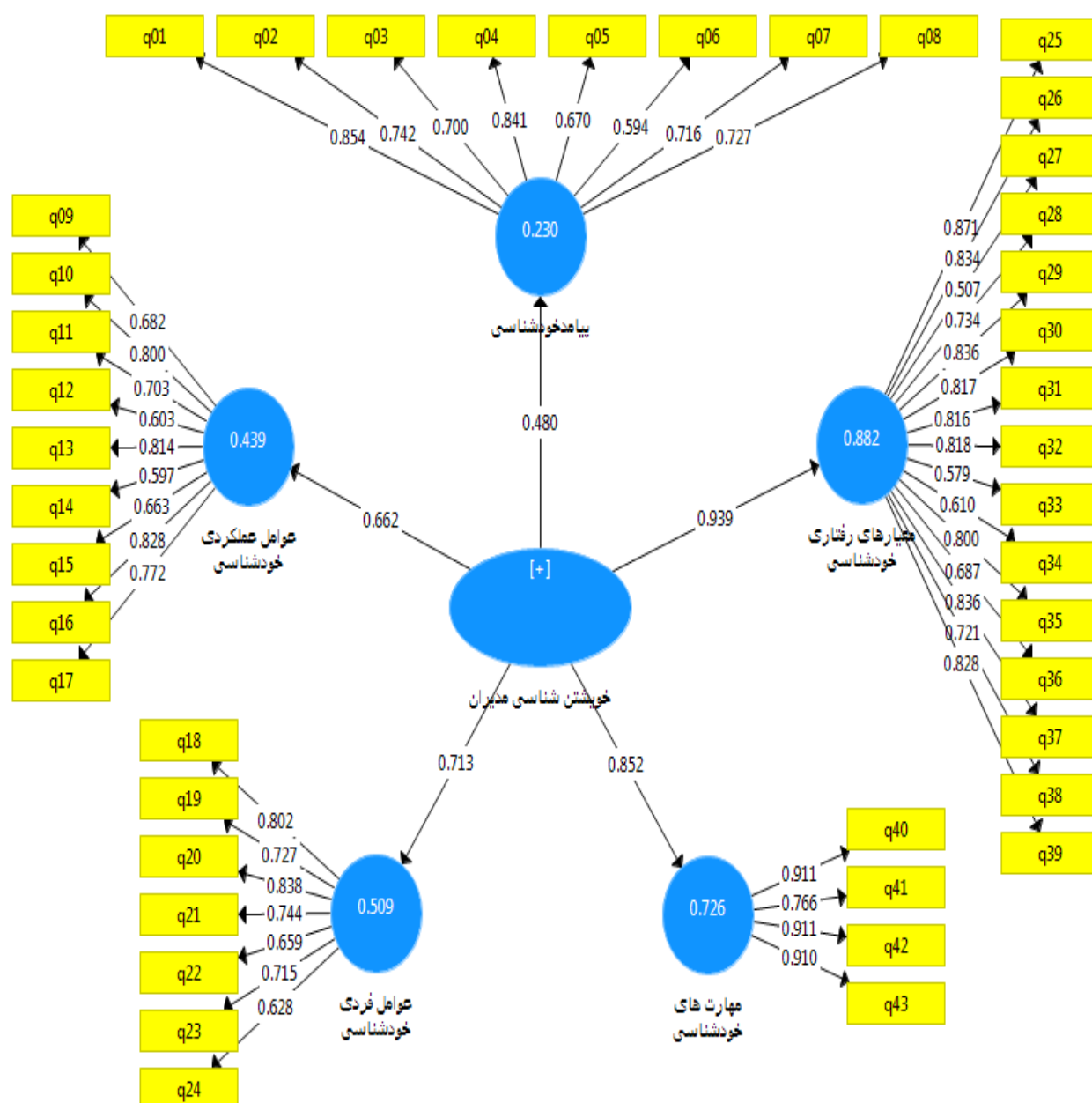
همانگونه که در نتایج آزمون مشاهده می شود، برای تمام سازه های مدل، این معیار زیر ۰/۹ می باشد که مورد تأیید است.

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه های تحقیق بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در **شکل ۱** ترسیم شده است مدل اندازه گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با تکنیک بوت استرپینگ محاسبه شده است که در **شکل ۲** ارائه شده است.

شکل ۱

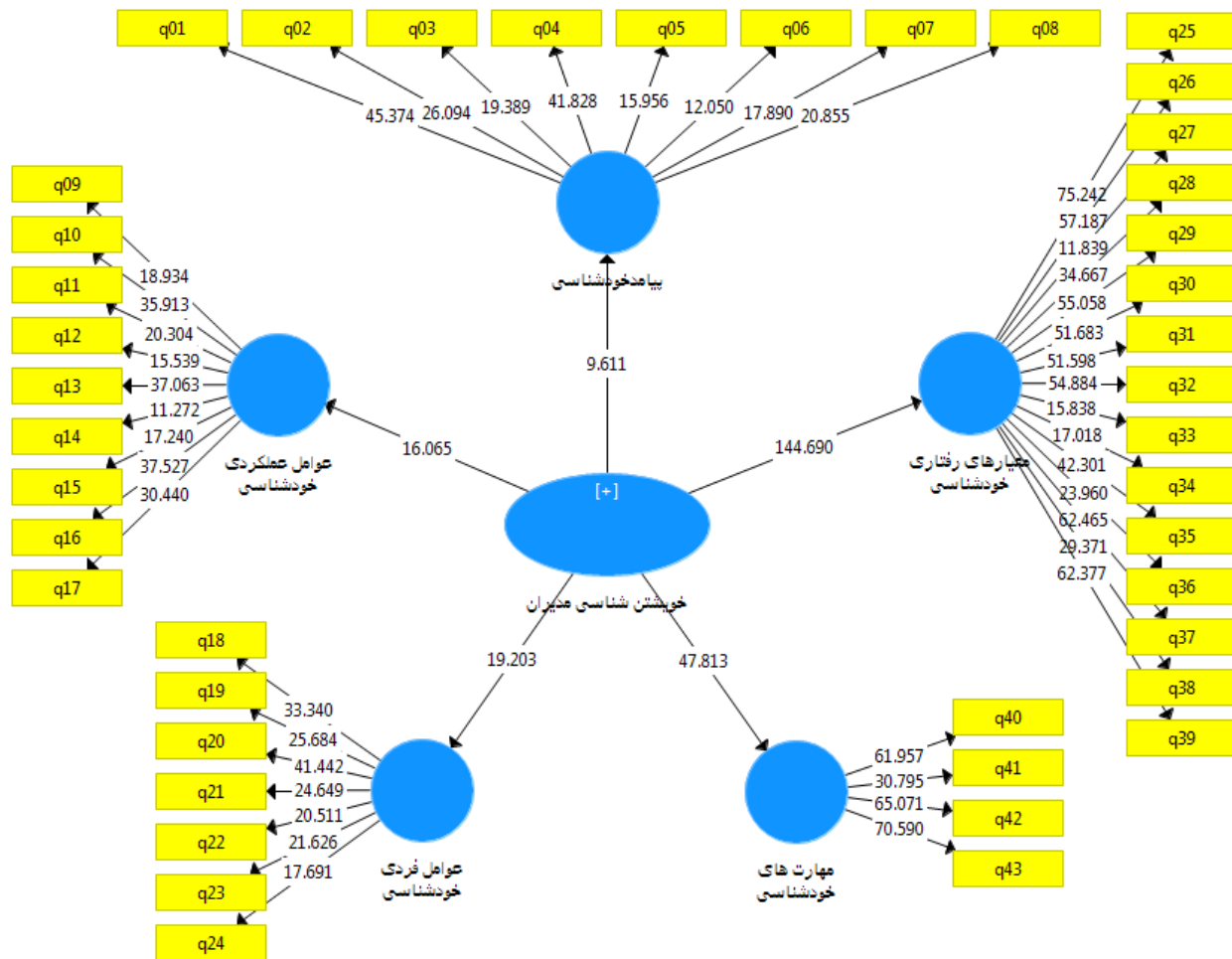
تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش

1 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)



شکل ۲

آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ



جدول ۴

ضریب مسیر (بارعاملی مرتبه دوم) عوامل عملکردی خودشناسی

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
خویشتن شناسی مدیران ← عوامل عملکردی خودشناسی	۰.۶۶۲	۱۶.۰۶۵	۰.۰۰۰	تایید

طبق نتایج مندرج در **جدول ۴** مشاهده می گردد که بار عاملی مرتبه دوم عوامل عملکردی خودشناسی برابر ۰/۶۶۲ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز برابر ۱۶/۰۶۵ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد بار عاملی مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نشان از معناداری است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ عوامل عملکردی خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند.

جدول ۵

ضریب مسیر (بارعاملی مرتبه دوم) عوامل فردی خودشناسی

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
خویشتن شناسی مدیران ← عوامل فردی خودشناسی	۰.۷۱۳	۱۹.۲۰۳	۰.۰۰۰	تایید

طبق نتایج مندرج در **جدول ۵** مشاهده می‌گردد که بار عاملی مرتبه دوم عوامل فردی خودشناسی برابر ۰/۷۱۳ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز برابر ۱۹/۲۰۳ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نشان از معناداری است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ عوامل فردی خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می‌باشند و به درستی شناسایی شده‌اند.

جدول ۶

ضریب مسیر (بارعاملی مرتبه دوم) معیارهای رفتاری خودشناسی

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
خویشتن شناسی مدیران ← معیارهای رفتاری خودشناسی	۰.۹۳۹	۱۴۴.۶۹۰	۰.۰۰۰	تایید

طبق نتایج مندرج در **جدول ۶** مشاهده می‌گردد که بار عاملی مرتبه دوم معیارهای رفتاری خودشناسی برابر ۰/۹۳۹ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز برابر ۱۴۴/۶۹۰ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نشان از معناداری است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ معیارهای رفتاری خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می‌باشند و به درستی شناسایی شده‌اند.

جدول ۷

ضریب مسیر (بارعاملی مرتبه دوم) مهارت‌های خودشناسی

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
خویشتن شناسی مدیران ← مهارت‌های خودشناسی	۰.۸۵۲	۴۷.۸۱۳	۰.۰۰۰	تایید

طبق نتایج مندرج در **جدول ۷** مشاهده می‌گردد که بار عاملی مرتبه دوم مهارت‌های خودشناسی برابر ۰/۸۵۲ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز برابر ۴۷/۸۱۳ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نشان از معناداری است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ مهارت‌های خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می‌باشند و به درستی شناسایی شده‌اند.

جدول ۸

ضریب مسیر (بارعاملی مرتبه دوم) پیامد خودشناسی

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
خویشتن شناسی مدیران ← پیامد خودشناسی	۰/۴۸۰	۹/۶۱۱	۰/۰۰۰	تایید

طبق نتایج مندرج در **جدول ۸** مشاهده می گردد که بار عاملی مرتبه دوم پیامد خودشناسی برابر ۰/۴۸۰ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز برابر ۹/۶۱۱ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد بار عاملی مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بوده و نشان از معناداری است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ پیامد خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند.

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق بررسی متغیرهای مدل خویشتن شناسی مدیران سازمان های دولتی ایران ، بوده است. نتایج نشان داد عوامل عملکردی خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند. عوامل فردی خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند. معیارهای رفتاری خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند. مهارت های خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند. پیامد خودشناسی جزو عوامل موثر خویشتن شناسی مدیران می باشند و به درستی شناسایی شده اند.

مدیریت: مؤلفه های خودآگاهی موضوع غالب در میان تعاریف بود. بنابراین، به نظر می رسد که این مؤلفه ها به عنوان چک لیستی از آنچه فرد برای توسعه خودآگاهی نیاز به دانش دارد، گنجانده شده است. مؤلفه های خودآگاهی را می توان بیشتر به عنوان یک جزء درون فردی یا بین فردی طبقه بندی کرد. جنبه درون فردی بر آگاهی از منابع خود و چارچوب ذهنی خود متمرکز است، در حالی که جنبه بین فردی بر آگاهی از تأثیر خود بر دیگران متمرکز است. این طبقه بندی با ادبیات گسترده تر مطابقت دارد، که نشان می دهد خودآگاهی نه تنها در چارچوب مورد بحث تعریف می شود، بلکه از سه منظر متفاوت از دیدگاه بین فردی، دیدگاه درون فردی یا ترکیبی از هر دو تعریف می شود ([Carden et al., 2022](#)). با توجه به نتایج حاصل از متغیر ها، پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

مطالعه خودآگاهی و مراحل اولیه علم روانشناسی از نظر زمانی همپوشانی دارند. ریشه هر دوی آن ها در فلسفه کلاسیک و پیشرفت با توسعه فن آوری ها و فلسفه های جدید است. ویلیام جیمز یکی از اولین کسانی بود که در روانشناسی مدرن در مورد این فرآیند نظریه پردازی کرد و عناصر طبقه بندی خود او موقعیت های موازی را در چندین نظریه خود و خودآگاهی یافتند.

غلبه یک نظریه کمتر فرضی-قیاسی علم در آغاز قرن بیستم منجر به کنار گذاشتن موقت بررسی خودآگاهی در روانشناسی شد. این موضوع برای یک تحقیق درون نگر مناسب تر در نظر گرفته می شد که در آن زمان ابزاری علمی غیرایده آل تلقی می شد. ظهور تئوری ها و معیارهای جدید خودآگاهی از دهه ۱۹۷۰ به بعد، نشانه از سرگیری تحقیقات بود. استفاده از مقیاس های خود گزارش دهی و دستکاری حالت های خودآگاه در این از سرگیری تحقیقات مهم بود. با این حال، ابتکارات در روان شناسی اجتماعی تجربی و روان شناسی شخصیت، عمدتاً بر جنبه بازتابی خودآگاهی متمرکز شده اند، بدون توجه به تأثیر سطوح اساسی تر خود بر عمل و شناخت.

فرمول های جدیدتر خودآگاهی را به عنوان یک پدیده پیچیده و چند سطحی تعریف می کنند. به این ترتیب، آن ها نیازمند بیان سطوح مختلف شواهد هستند. مطالعات فیزیولوژیکی، به ویژه عصبی، همبستگی های خودآگاهی، چشم انداز احتمالی برای مطالعه پایه های مادی و عملکرد پیش انعکاسی پدیده خودآگاه را نشان می دهد. معیارهای عملکرد در وظایف تجربی و زیست محیطی فرصت هایی را برای

آزمایش تئوری‌های خودآگاهی در سطح ضمنی یا حداقل بیشتر مرتبط با عملکرد ارگانیزم ارائه می‌دهد. مقیاس‌های خودآگاهی، در این زمینه، نقشی در تعیین حدود سازه‌های خودآگاهی و در تمایز بین تمایلات فردی داشتند. در نهایت، همانطور که با معیارهای خودگزارش آزادتر نشان می‌دهد، جایی که خود پاسخ‌دهندگان مقوله‌هایی را برای طبقه‌بندی تجربه آگاهانه‌شان تعریف می‌کنند، داده‌های اول شخص می‌توانند شواهدی ارائه دهند که محدودیت‌های بیش از حدی برای بیان تجربه خودآگاه ایجاد نمی‌کند.

اگر روانشناسی بخواهد پروژه تحقیقاتی خودآگاهی را که توسط ویلیام جیمز فرموله شده و از فلسفه به ارث رسیده است، پیگیری کند، بررسی عناصر تشکیل دهنده خودآگاهی، در همه سطوح، حائز اهمیت خواهد بود. افزایش بیش از حد یک سطح واحد از شواهد، اعم از عصبی، اجتماعی یا شناختی، باعث می‌شود که پیشرفت اکتشافات جدید در این زمینه به تأخیر بیفتد. بنابراین، معرفت‌شناسی یکپارچه‌تر برای این حوزه از تحقیقات مطلوب خواهد بود. مطالعه خودآگاهی بنا به ضرورت بین رشته‌ای است، زیرا خودآگاهی موجودیتی تک سطحی نیست.

تقدیر و تشکر

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان و به لطف مشارکت مدیران ریسک شرکت‌های دانش بنیان به انجام رسیده است که نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت همه عزیزانی که در این پژوهش یاری نموده‌اند، سپاسگزاری نمایند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در پژوهش حاضر تمامی موازین اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2022). Defining Self-Awareness in the Context of Adult Development: A Systematic Literature Review. *Journal of Management Education*, 46(1), 140-177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- Dummel, S., & Stahl, J. (2019). Mindfulness and the Evaluative Organization of Self-Knowledge. *Mindfulness*, 10, 352-365. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0980-6>
- Hamidi, A., Faghihi, A., & Teimoornezhad, K. (2024). Identifying and Ranking Factors Affecting Policymaking of Public Administrators' Education. *Public Management Researches*, 16(62), 63-96. <https://doi.org/10.22111/jmr.2022.42740.5807>
- Lawrence, E., Dunn, M. W., & Weisfeld-Spolter, S. (2018). Developing leadership potential in graduate students with assessment, self-awareness, reflection and coaching. *Journal of Management Development*, 37(8), 634-651. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2017-0390>
- McConnell, A. R., Dunn, E. W., Austin, S. N., & Rawn, C. D. (2011). Blind spots in the search for happiness: Implicit attitudes and nonverbal leakage predict affective forecasting errors. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 628-634. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.12.018>
- Morin, A. (2006). Levels of consciousness and self-awareness: A comparison and integration of various neurocognitive views. *Consciousness and Cognition*, 15(2), 358-371. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2005.09.006>
- Neumann, O., Guirguis, K., & Steiner, R. (2024). Exploring artificial intelligence adoption in public organizations: a comparative case study. *Public Management Review*, 26(1), 114-141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2048685>
- Oliinyk, M. (2024). Digital Transformation of Management Processes in State and Public Organizations: Features, Directions, and Recommendations for Development. *Management and Entrepreneurship Trends of Development*, 1(27), 53-63. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2024-1/27-05>
- Segal, L., & Lehrer, M. (2012). The Institutionalization of Stewardship: theory, propositions, and Insights from Change in the Edmonton Public Schools. *Organization Studies*, 33(2), 169-201. <https://doi.org/10.1177/0170840611433994>
- Showers, C. J. (1992). Compartmentalization of positive and negative self-knowledge: Keeping bad apples out of the bunch. *Journal of personality and social psychology*, 62(6), 1036-1040. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1036>
- Showers, C. J., Abramson, L. Y., & Hogan, M. E. (1998). The dynamic self: How the content and structure of the self-concept change with mood. *Journal of personality and social psychology*, 75(2), 478-493. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.2.478>
- Showers, C. J., Ditzfeld, C. P., & Zeigler-Hill, V. (2015). Self-concept structure and the quality of self-knowledge. *Journal of personality*, 83(5), 535-551. <https://doi.org/10.1111/jopy.12130>
- Showers, C. J., & Kling, K. C. (1996). Organization of self-knowledge: Implications for recovery from sad mood. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 578-590. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.578>
- Sutton, A. (2016). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's journal of psychology*, 12(4), 645-658. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i4.1178>
- Valle, M. (1999). Crisis, Culture and Charisma: The New Leader's Work in Public Organizations. *Public Personnel Management*, 28(2), 245-257. <https://doi.org/10.1177/009102609902800206>