

## مؤلفه‌های مؤثر در مشارکت کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز تهران در توسعه فضای سبز شهری

مریم باقری<sup>۱</sup>، سید مهدی میردامادی<sup>۲</sup>، سید جمال فرج اله حسینی<sup>۲</sup> و فرهاد لشگرآرا<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

### چکیده

فضای سبز به عنوان بخشی از کالبد و بافت شهرها از دیرباز رابطه بسیار نزدیک و تنگاتنگی با زندگی مردم داشته و امروزه نیز یکی از ضرورت‌های گریز ناپذیر خدمات شهری شهرداری‌ها بوده و از مؤلفه‌های مهم نظام زیستی شهرها و نیازهای اساسی جامعه شهری به عنوان یک زیرساخت شهری مهم به شمار می‌آید و مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز نیز به عنوان بازوی بسیار مهم سازمان بوستان‌ها و فضای سبز شهرداری تهران نقش بسزایی در راستای توجه، ارتقاء و سرمایه‌گذاری در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی فضای سبز باهدف افزایش آگاهی‌های شهروندی و گسترش امور تحقیقاتی، آموزشی و مشاوره‌ای در کنار اقدام‌های اجرایی دارد. لذا پژوهش پیش رو باهدف تبیین و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر در مشارکت کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز تهران در توسعه فضای سبز شهری انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۶۶ تن از کارکنان ۹۲ مرکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز منطقه‌های ۲۲ گانه شهرداری تهران بودند که برمبنای فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۵۷ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، پرسش‌نامه بود که روایی آن با استفاده از نظر استادان دانشگاه و پایایی متغیرها با استفاده از پیش‌آزمون و ضریب تتای ترتیبی (۰/۸۶) با استفاده از نرم‌افزار R تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که به ترتیب از میان نشان‌گرهای سازه فرایند ارزیابی عملکرد هدف‌ها، اقدام به حل نارسایی‌ها در عملکرد هدف‌ها با توافق کارکنان، از سازه اختلال عملکرد کارکنان، عدم تلاش دوباره مرکز در صورت نرسیدن به هدف‌ها، از نشان‌گرهای سازه حمایت سازمانی حمایت مرکز از راه تشویق کارکنان برای رسیدن به هدف‌ها شغلی و هم‌چنین از میان نشان‌گرهای سازه پاداش ملموس، شانس افزایش ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌ها تعیین شده، عامل‌های مؤثر بر مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری برای توسعه فضای سبز پایدار شهری از دیدگاه کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره (تام) فضای سبز شهرداری تهران می‌باشند.

**نمایه واژگان:** آموزش فضای سبز، توسعه شهری، مدیریت مشارکتی، مشارکت در هدف‌گذاری.

**نویسنده مسئول:** سید مهدی میردامادی

**رایانامه:** mirdamadi.mehdi@gmail.com

**دریافت:** ۱۳۹۸/۱۱/۰۵ **پذیرش:** ۱۳۹۸/۱۲/۲۸

## مقدمه

امامی و عرب (۱۳۹۶)، در نتایج بررسی اظهار می‌دارند؛ بنا بر آمار رشد کلی جمعیت جهان، پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۵۰ حدود ۲/۵ میلیارد نفر به جمعیت شهرنشین جهان اضافه می‌شود که ۹۰ درصد آنان در دو قاره آسیا و آفریقا ساکن خواهند بود و نسبت جمعیت شهرنشین به ۶۶ درصد خواهد رسید، هم‌چنین رشد سکونتگاه‌های شهری در این کشورها پنج برابر کشورهای توسعه یافته خواهد شد (Jim, 2004). هم‌زمان، با افزایش بی‌رویه جمعیت، رشد صنعت و استفاده غیراصولی از منابع‌های طبیعی نتیجه‌های ناگواری از جمله تخریب محیط زیست، نابودی جنگل‌ها و مرتع‌ها، خرابی زمین‌های کشاورزی، آلودگی آب، خاک و هوا، کاهش منابع‌های تولید انرژی و بروز انواع بیماری‌ها را در پی خواهد داشت که با این توصیف مفهوم شهرها و گسترش آن‌ها بدون وجود فضای سبز مؤثر غیرقابل تصور است، لذا پیامدهای توسعه شهری و چالش‌های زیست محیطی موجود در منطقه‌های مسکونی، گسترش فضای سبز را ضروری ساخته است (واحدی و همکاران، ۱۳۹۵؛ Jim, 2004).

فضاهای سبز در شهرها نه تنها ارزش تفریحی داشته و محل مناسبی برای سپری کردن اوقات فراغت مردم به شمار می‌آید، بلکه این فضاها در موارد بسیاری از توسعه ناهمگون و نسنجیده شهرها جلوگیری می‌کند. امروزه با توجه به سرطان زا بودن محیط شهری بر اعتبار و اهمیت فضاهای سبز و بوستان‌های شهری افزوده شده است، از موارد دیگری که بر اهمیت کاربری فضای سبز در شهرها می‌افزاید، موضوع چند کارکردی (طبیعی، زیباشناختی، اجتماعی و...) آن می‌باشد که این کاربری، پرداختن به این مسئله را در حوزه شهری تبدیل به موضوعی مهم کند (حاتمی نژاد و عمران زاده، ۱۳۸۹).

مروری بر فعالیت‌های حفاظت منابع طبیعی انجام شده در چند دهه اخیر نشان‌گر آن است که برنامه‌ریزی‌های انجام شده در زمینه مدیریت منابع طبیعی با بحران روبه‌رو شده‌اند و هدف‌های در نظر گرفته شده مورد تردید قرار گرفته‌اند به گونه‌ای که

اغلب فعالیت‌های انجام شده در راستای حفاظت منابع طبیعی با نارضایتی همگانی همراه است (کرمی و کشاورز، ۱۳۹۴).

با توجه به ملاحظه‌های یادشده، از آنجایی که بشر همواره با این بحران‌ها در سده‌های گذشته و حال روبه‌رو بوده است، تنها راه رسیدن به سلامت و بهداشت زیستی، توجه به موضوع‌های آموزش زیست محیطی، تجربه و مشارکت افراد در راستای رسیدن به محیط زیست سالم است (اسمعیلی و میردامادی، ۱۳۸۹). در این راستا ویسی و زرندیان (۱۳۹۱) در نتایج بررسی‌های خود اذعان می‌دارند که توسعه فضای سبز، نیازمند برنامه‌ریزی و اقدام در سه بعد سخت افزاری، نرم‌افزاری و قلب افزاری است که در این میان فعالیت‌های مرتبط به حیطة قلب افزاری مانند آگاهی‌های محیط زیستی و مشارکت افراد اولویت بیش‌تری دارند، زیرا موتور محرکه راهبرد اقدام‌ها در دیگر زمینه‌ها می‌باشد. از این رو مدیریت شایسته هر سازمانی از جمله مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران که متولی اصلی آموزش مردمی و جلب مشارکت شهروندان در حفظ فضای سبز شهر تهران است، بسیار با اهمیت است.

لذا یکی از مناسب‌ترین ابزارها و فن‌مدیریتی و برنامه‌ریزی، در ساختارهای پیچیده‌ای مانند کلان شهرها که شهرداری و سازمان‌های مرتبط به عنوان یکی از اهرم‌های قدرتمند نظارت و ساماندهی بر شهر در آن‌ها فعالیت می‌کنند رویکرد "مدیریت مشارکتی" است که به دلیل توانمندی‌ها و ویژگی‌های منحصر به فرد آن در ایجاد یک فرآیند ساده و مدون برنامه‌ریزی، برای استفاده در نهاد و سازمان‌های درگیر با ساماندهی و مدیریت کلان شهرها، به عنوان ابزار مناسب ارزیابی می‌شوند (شیری و همکاران، ۱۳۹۱). براین مبنا در دهه پنجم سده بیستم، مدیریت مشارکتی به معنی مشارکت افراد مناسب برای کار مناسب، به عنوان یک نگرش کاربردی در انگیزش مطرح و به سرعت فراگیر شد (سکاکی، ۱۳۸۷:۱۶۰).

مجموعه‌ای از هدف‌های کلی، هدف‌های اختصاصی، شاخص‌ها و تقویت‌کننده‌ها می‌باشد. هم‌چنین نتیجه گرفتند به منظور استفاده از یک رویکرد مشارکتی؛ ایجاد نشست‌هایی برای بحث در مورد نارسایی‌های اصلی سازمان، بررسی نقاط قوت و ضعف در زمینه مدیریت زیست محیطی، افزایش انتظارات، ارائه پیشنهادهای و اقدام‌های عملی از راه افزایش اطلاعات در سراسر فرآیند مشارکت می‌تواند مؤثر باشد.

نتایج تحقیقات Yurtkoru (۲۰۱۷) در زمینه مشارکت در هدف‌گذاری در محیط‌های سازمانی ترکیه نشان داد؛ بین نقش میانجی «راهبرد خاص» برای «روشنی هدف» و ارتباط با «پاداش ملموس» هیچ اثر متقابل معناداری وجود ندارد، لذا کارکنان به یک راهبرد خاص تا زمانی که هدف هایشان روشن باشد، نیاز ندارند و پاداش‌های خود را دریافت می‌کنند. هم‌چنین نقش تعدیل‌کننده‌های «حمایت مدیران»، «فرآیند ارزیابی عملکرد»، «تسهیم سازمانی برای دستیابی به هدف‌ها»، «اثرگذاری‌های نامطلوب هدف‌ها» و «خودکارآمدی» بر «روشنی هدف» و «پاداش ملموس» تا حدی حمایت شد و از سویی دیگر «خودکارآمدی» تنها متغیری بود که تأثیر اصلی را بر پاداش‌های ملموس دارد.

سهرابی (۱۳۹۵) در نتایج پژوهش خود نشان داد، پایداری که اغلب به عنوان یک هدف اجتماعی برابری طلبانه تعبیر می‌شود، نیازمند مشارکت مردم و سازمان برای دستیابی نتایج آن است. از نکته‌هایی که باید در پیاده‌سازی الگوهای مشارکتی در جهت تحقق توسعه پایدار مدنظر قرار داد، جلب مشارکت ذی‌نفعان درون و برون سازمانی است و می‌توان از روش‌های آگاهی بخشی و نظام پاداش برای جلب مشارکت افراد و سازمان‌ها در راستای اجرای برنامه‌های توسعه پایدار بهره گرفت.

اکبری و محمودی (۱۳۹۵) در نتایج بررسی‌های خود اظهار داشتند؛ مشارکت اجتماعی کارکنان رابطه معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد و بین مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری با رضایت شغلی و ابعاد آن (نوع کار، سرپرستی، ارتقاء و حقوق) در اداره‌های دولتی شهر بندرعباس رابطه معنی وجود

از این رو رویکرد مدیریت مشارکتی از سبک‌های مهم مدیریتی و به نسبت جدید شیوه‌های مدیریت اثربخش منابع انسانی نیز محسوب به شمار آید و می‌تواند منجر به زمینه‌سازی برای نفعی سلطه‌گری، تقویت مهارت آموزی و یادگیری گروهی، انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری، مشورت و اطلاع‌رسانی متقابل و بالا بردن اعتماد به نفس افراد، تربیت نیروی انسانی فعال و آگاه برای اطلاع‌رسانی و دانش افزایی، بالا بردن سطح اطلاعات و آگاهی‌های افراد جامعه و درنهایت احترام به توانایی‌های فردی افراد گروه به عنوان عامل‌های مؤثر در توسعه شود (Cascio, 1998؛ صادق لو، ۱۳۸۸) و از آنجایی که مدیریت مشارکتی روشی است که با ویژگی‌ها و روحیات انسان‌ها و باکرامت انسانی سروکار دارد، از این رو در هر جامعه و ملتی می‌توان انعطاف‌هایی در آن ایجاد کرد که متناسب با آن جامعه و ملت باشد. به همین لحاظ نمی‌توان تعریف دقیق و فراگیری از مدیریت مشارکتی به عمل آورد (اصلائی، ۱۳۸۹). امروزه به سبب موفقیت و کارآمدی این نظام، در کشورهای درحال توسعه به طور فزاینده‌ای از آن استفاده می‌شود و دارای موقعیتی بسیار مناسب است (پور رضا، ۱۳۹۰: ۱۳۵). هم‌چنین پژوهش‌های بسیاری در زمینه مدیریت مشارکتی و مباحث مرتبط با آن ارائه شده است، اما فعالیت‌هایی که تنها بر مدیریت مشارکتی کارکنان، توسعه فضاهای سبز شهری و وظایف شهرداری‌ها تمرکز داشته باشد، بسیار محدود است.

(Williams et al ۲۰۱۳) در تحقیق خود نتیجه گرفتند که سازمان‌ها برای حمایت از دسترسی به جنگل‌های شهری باید برنامه‌های اجتماعی خود را افزایش دهند و توجه لازم را به بازدارنده‌های موانع مشارکت کارکنان سازمان‌های زیست محیطی و اطمینان از آموزش‌های مناسب برای افراد داوطلب و کارکنان خود مدنظر داشته باشند.

نتایج انجام یک برنامه عملی زیست محیطی مشارکتی در دانشگاه کوردوبا اسپانیا توسط et al. León-Fernández (2018) نشان داد؛ توسعه یک برنامه عملی زیست محیطی مشارکتی مستلزم

جدول ۱- ویژگی‌های جامعه آماری و نمونه

منطقه	جامعه (نفر)	نمونه (نفر)	منطقه	جامعه (نفر)	نمونه (نفر)
۱	۴	۲	۱۳	۱۱	۶
۲	۱۰	۶	۱۴	۴	۲
۳	۱۶	۳	۱۵	۱۲	۸
۴	۲۶	۱۵	۱۶	۱۳	۹
۵	۱۵	۹	۱۷	۱۰	۱۱
۶	۱۰	۶	۱۸	۱۶	۹
۷	۱۱	۶	۱۹	۱۲	۸
۸	۱۲	۸	۲۰	۴	۲
۹	۱۸	۱۱	۲۱	۹	۵
۱۰	۱۲	۷	۲۲	۱۷	۱۰
۱۱	۹	۵	سازمان	۲	۱
۱۲	۱۳	۸	جمع	۲۶۶	۱۵۷

شهر تهران در فرآیند هدف‌گذاری در توسعه فضای سبز شهری.

### روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق متشکل از ۲۶۶ تن از کارکنان ۹۲ مرکز تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز منطقه‌های ۲۲ گانه شهرداری تهران بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران (با ۹۵ درصد اطمینان) استفاده و حجم نمونه ۱۵۷ نفر برآورد شد و به منظور دستیابی به نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد (جدول ۱).

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسش‌نامه بود. برای سنجش متغیرهای تحقیق، از طیف لیکرت ۶ نقطه‌ای شامل اصلاً (۰)، خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) استفاده شد. برای ارزیابی اعتبار یا روایی پرسش‌نامه از نظر استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران استفاده گردید و برای سنجش قابلیت اعتماد یا پایایی پرسش‌نامه در آغاز با استفاده از آزمون

دارد و نتیجه گرفتند که مدیران عالی سازمان‌های دولتی با دخیل کردن کارکنان خود در فرآیندهای مختلف سازمانی با ابزاری مانند نظام پیشنهادها، نظرسنجی‌های دوره‌ای و... هم‌چنین شناسایی بازدارنده‌های اصلی مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی و حمایت عملی از مشارکت کارکنان در امور مختلف سازمانی و اعتقاد به هم‌فکری و مشورت با کارکنان، ضمن بهاء دادن به منابع انسانی خود که از مهم‌ترین منابع سازمانی است، زمینه‌های ایجاد تغییرهای بنیادی و سازنده را در سازمان برای سازگاری با تغییرهای محیطی فراهم سازند.

هدف اصلی این پژوهش، تبیین و واکاوی مؤلفه‌های مؤثر مشارکت کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهر تهران در فرآیند هدف‌گذاری در توسعه فضای سبز شهری می‌باشد که در راستای دستیابی به این هدف، هدف‌های اختصاصی زیر دنبال می‌شود:

بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای اعضای موردبررسی؛

شناخت مؤلفه‌های مؤثر بر مشارکت کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز

جدول ۲- میزان مشارکت پاسخ‌دهندگان نسبت به هدف‌گذاری در توسعه فضای سبز شهری

میزان	فراوانی (نفر)	درصد نسبی	درصد انباشته
اصلاً	۱	۱/۴	۱/۴
خیلی کم	۱۵	۱۰/۲	۱۴/۳
کم	۵۹	۴۰/۱	۵۴/۴
متوسط	۵۴	۳۶/۷	۹۱/۲
زیاد	۱۱	۷/۵	۹۸/۶
خیلی زیاد	۲	۱/۴	۱۰۰
بدون پاسخ	۱۰	-	-
جمع	۱۵۷	۱۰۰	-

مشغول به فعالیت در این مرکزها بودند. همچنین ۸۷/۹ درصد پاسخگویان با مدرک تحصیلی در رشته‌های کشاورزی و ۱۲/۱ درصد با مدرک تحصیلی در رشته‌های غیر کشاورزی مشغول به کار در این مرکزها می‌باشند.

از سویی دیگر برای سنجش میزان مشارکت پاسخ‌دهندگان در هدف‌گذاری از آنان خواسته شد تا بنا بر مقیاس لیکرت به پرسش‌ها پاسخ دهند. نتایج نشان داد که سطح مشارکت بیش‌تر پاسخ‌دهندگان در هدف‌گذاری در محدوده کم (۴۰/۱ درصد) می‌باشد (جدول ۲).

در این تحقیق برای بررسی اعتبارسنجی متغیرهای تشکیل دهنده مؤلفه‌های مشارکت در هدف‌گذاری در توسعه فضای سبز شهری و یا به عبارتی دیگر این که سازه‌های تحقیق تا چه حد با نشان‌گرهای انتخاب شده برای سنجش آن‌ها هم‌سوء بوده‌اند از مدل اندازه‌گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

بر مبنای مرور گسترده ادبیات و پیشینه تحقیق، عامل مشارکت در هدف‌گذاری به پنج متغیر شامل فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان (چهار گویه)، اختلال عملکرد کارکنان (چهار گویه)، تسهیلات سازمانی (سه گویه)، حمایت سازمانی (سه گویه) و پاداش ملموس (دو گویه) تقسیم‌بندی شود (جدول ۳).

مقدماتی، پرسش‌نامه‌ها توسط (۲۵ نفر از کارکنان) بدون احتساب در نمونه اصلی تکمیل شدند که ضریب تتای ترتیبی محاسبه شده با نرم‌افزار R در بخش مؤلفه‌های مؤثر در مشارکت کارکنان مورد مطالعه در توسعه فضای سبز شهری برابر با ۰/۸۶ بود و نشان از پایا بودن پرسش‌نامه داشت.

پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات به دست آمده کدگذاری شده و با استفاده از نرم‌افزار Ver. 19 SPSS پردازش شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از فراوانی و درصد استفاده شد. همچنین از تحلیل عاملی تأییدی برای استخراج عامل‌ها به وسیله نرم‌افزار LISREL Ver. 8.80 بهره گرفته شد.

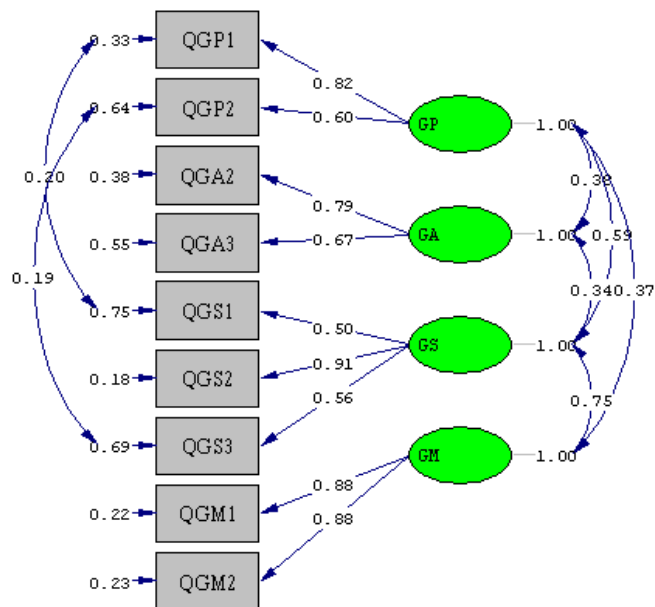
### یافته‌ها

میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۱ سال بود. همچنین در خصوص جنسیت گزارش شده که اکثر پاسخ‌دهندگان را (۹۰/۴ درصد) زنان و ۹/۶ درصد را مردان تشکیل داده بودند؛ و اکثر آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد (۸۴/۴ درصد) می‌باشند. میانگین سابقه شغلی پاسخ‌دهندگان ۶/۶ سال می‌باشد و میانگین سابقه در شغل فعلی ۵/۳۲ سال و بیش‌ترین تجربه در شغل فعلی ۲۷ سال و کمترین تجربه در شغل فعلی دو ماه می‌باشد و طبق نتایج به دست آمده از وضعیت استخدامی پاسخگویان، ۸۸/۵ درصد به صورت پیمانی و تنها ۶/۴ درصد استخدام قراردادی و ۵/۱ درصد در وضعیت استخدام رسمی

جدول ۳- متغیرها مشارکت در هدف‌گذاری

سازه	کد متغیر	گویه
فرایند ارزیابی عملکرد هدفها (QGP)	QGP1	اقدام به حل نارسایی‌های عملکرد هدفها با توافق کارکنان.
	QGP2	در میان گذاشتن افکار مدیر با کارکنان.
	QGP3	گزارش انجام فعالیت‌ها.
	QGP4	عدم تذکر بیش از دو مورد از نارسایی‌ها در عملکرد کارکنان.
اختلال عملکرد کارکنان (QGA)	QGA1	مناسب نبودن کارمندان کارآموده به عنوان الگو برای سایر کارمندان به دلیل داشتن ایرادهای زیاد.
	QGA2	عدم پذیرش و صحبت مرکز در مورد ارتکاب اشتباهها درراه رسیدن به هدفها.
	QGA3	عدم تلاش دوباره مرکز در صورت نرسیدن به هدفها.
	QGA4	خودداری مرکز از طرح اطلاعات منفی یا نارسایی‌های پیش روی هدفها.
حمایت سازمانی (QGS)	QGS1	اجازه مرکز برای مشارکت کارکنان در تنظیم اهداف.
	QGS2	حمایت مرکز با تشویق جهت دستیابی به اهداف شغلی کارکنان.
	QGS3	اجازه مرکز جهت بیان نظرها در رابطه با چگونگی به کارگیری هدفها.
تسهیلات سازمانی (QGB)	QGB1	نداشتن منابع کافی مرکز (زمان، پول، تجهیزات و نیروی انسانی) برای رسیدن به هدفها.
	QGB2	مناسب بودن دوره‌های آموزشی برگزارشده از سوی مرکز برای رسیدن به هدفهای شغلی کارکنان.
	QGB3	همکاری گروه‌های کاری در برای رسیدن به هدفهای مرکز.
پاداش ملموس (QGM)	QGM1	شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدفها تعیین شده مرکز.
	QGM2	شانس ترفیع پست در صورت رسیدن به هدفها تعیین شده مرکز.

همان‌طور که در نگاره ۱، مشاهده می‌شود؛ داوری کرد، زیرا نشان‌گرها در کنار یکدیگر، سازه‌های پیرامون مناسب بودن گویه‌های تحقیق برای سنجش خود را بر مبنای ساختار مورد نظر محقق تأیید متغیر مکنون (مشارکت در هدف‌گذاری) می‌توان می‌کنند.



Chi-Square=26.64, df=20, P-value=0.14569, RMSEA=0.046

نگاره ۱- مدل اندازه‌گیری مؤلفه‌های مشارکت در هدف‌گذاری

جدول ۴- نتایج مدل اندازه‌گیری عامل مشارکت در هدف‌گذاری

سازه	کد متغیر	گویه	بار عاملی T	
عملکرد ارزیابی عملکرد اهداف	QGP1	اقدام به حل نارسایی‌های عملکرد هدف‌ها با توافق کارکنان.	۰/۸۲	۸/۳۰
	QGP2	در میان گذاشتن افکار مدیر با کارکنان.	۰/۶۰	۶/۶۳
	QGP3	گزارش انجام فعالیت‌ها.	حذف	حذف
	QGP4	عدم تذکر بیش از دو مورد از نارسایی‌ها در عملکرد کارکنان.	حذف	حذف
فراپند ارزیابی عملکرد کارکنان	QGA1	مناسب نبودن کارمندان کارآموده به عنوان الگو برای دیگر کارمندان به دلیل داشتن ایرادهای زیاد.	حذف	حذف
	QGA2	عدم پذیرش و صحبت مرکز در مورد ارتکاب اشتباه‌ها در راه رسیدن به هدف‌ها.	۰/۷۹	۷/۱۴
	QGA3	عدم تلاش دوباره مرکز در صورت نرسیدن به هدف‌ها.	۰/۶۷	۶/۵۰
	QGA4	خودداری مرکز از ذکر اطلاعات منفی یا مشکلات پیش روی هدف‌ها.	حذف	حذف
حمایت سازمانی	QGS1	اجازه مرکز جهت مشارکت کارکنان در تنظیم هدف‌ها.	۰/۵۰	۶/۲۲
	QGS2	حمایت مرکز با تشویق جهت دستیابی به هدف‌های شغلی کارکنان.	۰/۹۱	۱۲/۶۰
	QGS3	اجازه مرکز جهت بیان نظرها در رابطه با چگونگی به کارگیری هدف‌ها.	۰/۵۶	۷/۰۷
تسهیلات سازمانی	QGB1	نداشتن منابع کافی مرکز (زمان، پول، تجهیزات و نیروی انسانی) برای رسیدن به هدف‌ها.	حذف	حذف
	QGB2	مناسب بودن دوره‌های آموزشی برگزارشده از سوی مرکز برای رسیدن به هدف‌های شغلی کارکنان.	حذف	حذف
	QGB3	همکاری گروه‌های کاری در برای رسیدن به هدف‌های مرکز.	حذف	حذف
پاداش ملموس	QGM1	شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده مرکز.	۰/۸۸	۱۲/۷۹
	QGM2	شانس ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده مرکز.	۰/۸۸	۱۲/۷۲

بنا بر نتایج جدول ۴، از میان نشان‌گرهای سازه فرایند ارزیابی عملکرد هدف‌ها، اقدام به حل نارسایی‌ها عملکرد هدف‌ها با توافق کارکنان با بار عاملی ۰/۸۲ دارای بیش‌ترین نقش در آن ساختار عاملی است. از سازه اختلال عملکرد کارکنان، عدم پذیرش و صحبت مرکز در مورد ارتکاب اشتباه‌ها در راه رسیدن به هدف‌ها با بالاترین بار عاملی ۰/۷۹ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. از میان نشان‌گرهای سازه حمایت سازمانی حمایت مرکز از تشویق کارکنان برای رسیدن به هدف‌های شغلی با بالاترین بار عاملی ۰/۹۱ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. همچنین از میان نشان‌گرهای سازه پاداش ملموس، سازه‌های شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدف‌ها تعیین شده مرکز، شانس افزایش ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌ها تعیین شده با بار عاملی ۰/۸۸ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارا است. افزون بر این، سازه تسهیلات سازمانی (QGB) و گویه‌های QGP3، QGA1، QGP4 و QGA4 به دلیل کم بودن بارهای عاملی (کمتر از ۰/۵) از مدل حذف شدند. در این تحقیق برای عامل مشارکت در هدف‌گذاری، به منظور ارزیابی تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی استفاده گردید. مقدار GFI گزارش شده برای این مدل ۱/۰۰ می‌باشد. شاخص RMR باریشه میانگین مانده‌ها در این مدل در حد مناسب یعنی ۰/۰۳۲ است. معیار SRMR باریشه میانگین مانده‌های استاندارد شده در این مدل در حد مناسب و برابر با ۰/۰۱۷ است. در این مدل معیار NFI با شاخص نرم شده برازندگی ۰/۰۱۷، NNFI با شاخص نرم نشده برازندگی ۱/۰۲، معیار IFI با شاخص برازندگی فزاینده ۱/۰۱ و معیار CFI با شاخص برازندگی تطبیقی ۱/۰۰ گزارش شده‌اند. همچنین، شاخص X2/df برابر با ۱/۳۲ شده است، درنهایت معیار RMSEA، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد در این مدل برابر ۰/۰۴۶ می‌باشد. (جدول ۵).

بنا بر نتایج جدول ۴، از میان نشان‌گرهای سازه فرایند ارزیابی عملکرد هدف‌ها، اقدام به حل نارسایی‌ها عملکرد هدف‌ها با توافق کارکنان با بار عاملی ۰/۸۲ دارای بیش‌ترین نقش در آن ساختار عاملی است. از سازه اختلال عملکرد کارکنان، عدم پذیرش و صحبت مرکز در مورد ارتکاب اشتباه‌ها در راه رسیدن به هدف‌ها با بالاترین بار عاملی ۰/۷۹ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. از میان نشان‌گرهای سازه حمایت سازمانی حمایت مرکز از تشویق کارکنان برای رسیدن به هدف‌های شغلی با بالاترین بار عاملی ۰/۹۱ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارد. همچنین از میان نشان‌گرهای سازه پاداش ملموس، سازه‌های شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدف‌ها تعیین شده مرکز، شانس افزایش ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌ها تعیین شده با بار عاملی ۰/۸۸ بیش‌ترین نقش را در آن ساختار عاملی دارا است. افزون بر این، سازه تسهیلات سازمانی (QGB) و گویه‌های QGP3،

## جدول ۵- شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار گزارش شده
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹ و بالاتر	۱/۰۰
میانگین مجذور پس ماندها (RMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۳۲
میانگین مجذور پس ماندهای استاندارد شده (SRMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۱۷
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹ و بالاتر	۱/۰۰
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	۰/۹ و بالاتر	۱/۰۲
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹ و بالاتر	۱/۰۱
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹ و بالاتر	۱/۰۰
نسبت X2 به df	کمتر از ۳	۱/۳۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA	۰/۰۸ و کمتر	۰/۰۴۶

## بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی مشارکت پاسخ دهندگان در هدف‌گذاری نشان داد که میزان مشارکتشان در هدف‌گذاری برای توسعه فضای سبز شهری در سطح کم می‌باشد و لذا در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و مدیران مرکزها آن طوری که لازم است، اهمیت بحث مشارکت کارکنان، بهبود و اصلاح آن را درک نکرده‌اند و این امر می‌تواند هشداری برای مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران باشد تا نسبت به این وضعیت حساس شده و درصدد اصلاح وضعیت و بهبود شرایط باشند؛ این نتایج با یافته‌های León-Fernández et al. (2018) و Yurtkoru (2017) هم‌خوانی دارد.

نتایج این تحقیق نشان داد که از میان نشان‌گرهای سازه فرایند ارزیابی عملکرد هدفها، اقدام به حل نارسایی‌ها در عملکرد هدفها با توافق کارکنان دارای بیش‌ترین اهمیت است. این نتیجه گویای آن است که مشارکت کارکنان در تعیین هدفها موجب عملکرد بهتر آنان خواهد شد و در نهایت فرایند مشارکت دادن افراد موجب بهبود ارتباطها و درک یا تفاهم مدیران و کارکنان نسبت به یکدیگر می‌شود؛ این نتایج با نتایج بررسی‌های et al. Williams (2013) و Primer and Wolf (2009) همسویی دارد.

هم‌چنین از میان نشان‌گرهای سازه اختلال عملکرد کارکنان، عدم پذیرش و صحبت مرکز در

مورد ارتکاب اشتباه‌ها در راه رسیدن به هدفها با بالاترین بار عاملی دارای بیش‌ترین اهمیت است؛ بنابراین این انتظار می‌رود که مدیران و مسئولان بخش‌های مختلف تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری اشتباه‌های خود برای رسیدن به هدفها را با کارکنان خود مطرح و با مشارکت آنان نسبت به شناسایی بازدارنده‌ها در راستای دستیابی به هدفها مرکز اقدام کنند و پس از اصلاح آنها بار دیگر برای دستیابی به هدفهای تعیین شده تلاش کنند که همسو با یافته‌های León-Fernández et al. (2018)، Yurtkoru (2017) و اکبری و امیرمحمودی (۱۳۹۵) می‌باشد. سازه تأثیرگذار دیگر برای مشارکت در هدف‌گذاری سازه حمایت سازمانی است که بنا بر نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان‌گرها تأیید شده برای آن نیز از لحاظ آماری معنی‌دار بوده و حمایت مرکز از راه تشویق کارکنان برای رسیدن به هدفهای شغلی دارای بیش‌ترین اهمیت است. نتایج یادشده تأکیدی بر اهمیت فراهم آوردن فضایی است که به تشویق و ترغیب فرهنگ کار گروهی، رعایت عدالت و اخلاقیات، ارائه مشوق‌های معنادار و مناسب، اصلاح ساختار، بذل توجه به پیشنهادها و استفاده از سازوکارهای پرورشی (مانند تشکیل نشست‌های گروهی) منجر شود تا کارکنان را به مشارکت در جهت دستیابی به هدفهای شغلی حمایت کند؛ این یافته با نتایج تحقیقات Primer and Wolf (2009)، Yurtkoru (2017) و اکبری و امیرمحمودی (۱۳۹۵) که به لزوم حمایت مرکز از راه تشویق



می‌تواند زمینه دستیابی به هدف‌های مرکزها را تسریع بخشد.

از آنجا که بر مبنای نتایج تحقیق، عامل اختلال عملکرد کارکنان و متغیر عدم پذیرش و صحبت مرکز در مورد ارتکاب اشتباه‌ها در راه رسیدن به هدف‌ها برای مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری اثرگذار است، تأکید می‌شود که مدیران با مشارکت دادن کارکنان در نظارت و مدیریت فرایندهای اجرای برنامه‌های مرکزها، بحران‌ها و نارسایی‌ها و همچنین انحراف‌هایی که از برنامه‌های پیش‌بینی شده به وجود آمده شناسایی و از این راه کارکنان با همفکری و همیاری یکدیگر این نارسایی‌ها و انحراف‌ها را برطرف کنند تا برنامه‌ها در مسیر درست به اجرا درآید. از سویی دیگر به منظور افزایش سطح توانمندی کارکنان، مدیران مرکزها با برگزاری کارگاه‌های آموزشی با موضوع‌هایی مانند چگونگی تبدیل سازمان‌ها به سازمان‌های یادگیرنده، روش‌های بهبود کیفیت، حل نارسایی‌های گروهی و... می‌تواند تا حد زیادی در ارتقای مستمر مشارکت کارکنان اقدام کنند.

با توجه به نتایج تحقیق، عامل حمایت سازمانی و متغیر حمایت مرکز از راه تشویق کارکنان برای رسیدن به هدف‌های شغلی برای مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری اثرگذار است؛ بنابراین ضروری است مرکزها برای نظرهای سازنده کارکنان ارزش قائل باشند و سیاست‌های لازم را برای تشویق و حمایت از نظرهای آن‌ها تدوین کنند تا از این راه کارکنان را به مشارکت در جهت دستیابی به هدف‌های شغلی حمایت کنند. از سویی دیگر مرکزها می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی متنوع و مداوم به منظور افزایش سطح دانش و مهارت شغلی کارکنان به ویژه آن دسته از افرادی که پیشینه خدمت بیشتری داشته و نیاز به بروزرسانی اطلاعات خود دارند، حمایت‌های لازم را در این زمینه به عمل آورند.

بنا بر نتایج تحقیق، عامل پاداش ملموس و متغیرهای شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده مرکز و شانس افزایش ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده به

کارکنان برای رسیدن به هدف‌های شغلی تأکید داشتند، همسو است.

هم‌چنین از میان نشان‌گرهای سازه پاداش ملموس، شانس افزایش حقوق در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده مرکز و شانس افزایش ترفیع پست در صورت رسیدن به هدف‌های تعیین شده بیش‌ترین اهمیت را دارند. لذا ایجاد محیطی کاری ایمن، آینده شغلی روشن و نیز فرصت پیشرفت شغلی و حقوقی موجب آرامش خاطر، انگیزش، تعهد و دلسوزی و رضایت شغلی کارکنان شده و میزان مشارکت آنان را در هدف‌گذاری بالا می‌برد. اگر فردی تصور کند که ضمانتی برای بقاء و ارتقاء شغلی و حقوقی او در سازمان وجود ندارد، به یقین هیچ علاقه‌ای به سازمان و بحران و چالش‌های آن در وی شکل نگرفته و فرد می‌کوشد تا هیچ خدمتی را به سازمان ارائه ندهد. به این ترتیب می‌توان گفت در صورتی که کارکنان احساس حمایت بیش‌تری از سوی مدیران خود داشته باشند انگیزه کاری و دل بستگی به کار در آنان بالا می‌رود و در نتیجه برای مرکزها سودمند واقع می‌شوند که همسو با یافته‌های محققانی چون Yurtkoru (۲۰۱۷) و سهرابی (۱۳۹۵) می‌باشد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛

بنا بر نتایج تحقیق، عامل فرایند ارزیابی عملکرد هدف‌ها و متغیر اقدام به حل نارسایی‌ها در عملکرد هدف‌ها با توافق کارکنان برای مشارکت در هدف‌گذاری اثرگذار است. به همین منظور پیشنهاد می‌گردد؛ مدیران با برانگیختن توانایی‌های اعضای مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران از راه آموزش روش‌ها و فن‌هایی مانند طوفان فکری، گروه اسمی و دلفی با توجه بیش‌تری نگاه کرده و از آن‌ها به صورت کارآمدتر استفاده کنند تا کارکنان بتوانند با مشارکت مناسب در ارائه راهکارها، ساختار مناسب با انعطاف‌پذیری لازم و روش‌های اجرای شغل را ایجاد کنند که خود

طور مشترک، برای مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری اثرگذار است. با توجه به ماهیت شغلی و شمار مسئولیت‌های واگذار شده به کارکنان در بخش‌های تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز مرکزها ضرورت دارد؛ متناسب با نوع مسئولیت شغلی سطح پیشینه پرداخت متفاوت در آیین نامه حقوق و دستمزد لحاظ شود از سویی دیگر با توجه به این که بیش‌تر کارکنان مرکزهای تام فضای سبز بدون استخدام قراردادی و رسمی می‌باشند که این عامل باعث سرخوردگی کارکنان و کاهش انگیزه شغلی و

مشارکتی آنان شده است، لذا به عنوان یک اولویت سازمانی نسبت به تعیین و تکلیف وضعیت استخدامی این کارکنان اقدام شود.

### سیاس‌گذاری

نویسندگان وظیفه خود می‌دانند از مسئولان و کارکنان مرکزهای تحقیقات، آموزش و مشاوره فضای سبز شهرداری تهران برای ارائه اطلاعات مورد استفاده در این بررسی قدردانی کنند.

### منبع‌ها

- اسمعیلی، س؛ و میردامادی، م. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر میزان تجربه و علاقه مشارکت‌کنندگان در کلینیک‌های گل و گیاه بر دانش، مهارت و بینش آنان نسبت به محیط زیست سالم. فصل‌نامه پژوهش ترویج و آموزش کشاورزی، ۳ (۴)، ۳۰-۱۵.
- اصلانی، ع. (۱۳۷۹). بررسی موانع و محدودیت‌های به کارگیری مدیریت مشارکتی و طرح الگوی مدیریت مشارکتی (از دیدگاه مدیران ادارات شهرستان نهاوند). پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت دولتی. مجتمع آموزش عالی قم. دانشگاه تهران.
- اکبری، م؛ و محمودی، ن. ا. (۱۳۹۵). رابطه مشارکت اجتماعی با رضایت شغلی در ادارات دولتی شهر بندرعباس. فصل‌نامه توسعه اجتماعی، ۱۰ (۴)، ۱۴۹-۱۷۰.
- امامی، م؛ و عرب، ن. (۱۳۹۶). مروری بر شاخص‌های مکان‌یابی شهر جدید. فصل‌نامه انسان و محیط زیست، ۱۵ (۲)، ۱۳۱-۱۴۳.
- پور رضا، ر. (۱۳۹۰). مروری بر چالش‌های مدیریت مشارکتی با تأکید بر نظام پیشنهادات در سازمان‌های آموزشی ایران. فصل‌نامه تعلیم و تربیت، ۲۷ (۲)، ۱۶۰-۱۳۱.
- سکاکی، م. (۱۳۸۷). مدیریت مشارکتی. فصل‌نامه پیک نور، شماره ۲۱، ۱۶۲-۱۶۰.
- سهرابی، م. (۱۳۹۵). پارادایم توسعه پایدار و ارگونومی. اولین همایش ملی مدیریت بحران، ایمنی، بهداشت، محیط زیست و توسعه پایدار. [https://www.civilica.com/Paper-IVCONF01-IVCONF01\\_013.html](https://www.civilica.com/Paper-IVCONF01-IVCONF01_013.html)
- شبییری، م؛ میبودی، ح؛ و سرداری‌پور، ع. (۱۳۹۱). تدوین استراتژی‌های توسعه آموزش محیط زیست در مدیریت شهری با ماتریس SWOT. فصل‌نامه پژوهش‌های بوم‌شناسی شهری، ۳ (۶)، ۶۶-۵۱.
- صادق‌لو، ط. (۱۳۸۸). امکان‌سنجی کاهش آثار بلایای طبیعی و سیل با تأکید بر مدیریت مشارکتی: مطالعه موردی روستاهای سیل زده حوضه گرگان رود استان گلستان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- جهانیان، ر. (۱۳۸۸). راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی. فصل‌نامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۵ (۱)، ۷۱-۵۳.
- حاتمی نژاد، ح؛ و عمران زاده، ب. (۱۳۸۹). بررسی، ارزیابی و پیشنهاد سرانه فضای سبز شهری: نمونه موردی کلان شهر مشهد. فصل‌نامه جغرافیا، ۸ (۲۵)، ۸۵-۶۸.

حقایق، س؛ و ازکیان، س. (۱۳۸۴). چگونه نظام مدیریت مشارکتی را در سازمان خود اجرا کنیم؟ شیراز: نوید شیراز.

شهرکی، ع؛ احمدی، ز؛ اسلامی مهدی آبادی، ه. س؛ و شیرانی، ش. (۱۳۸۹). مشارکت شهروندی رویکردی جدید در تغییر جایگاه مدیریت شهری با تأکید بر تجارب جهانی. جایگاه ورزش همگانی در سلامت و شادی شهروندان منطقه ۲ شهر تهران. [https://www.civilica.com/Paper-ANDISHESARA01-ANDISHESARA01\\_021.html](https://www.civilica.com/Paper-ANDISHESARA01-ANDISHESARA01_021.html)

کرمی، ع. ا؛ و کشاورز، م. (۱۳۹۴). ابعاد انسانی حفاظت از منابع طبیعی. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱ (۲)، ۱۰۱-۱۲۰.

محمد نژاد شورکایی، م؛ سیدجوادین، س؛ شاه حسینی، م؛ و حاج کریمی، ع. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، ۸ (۴)، ۶۹۱-۷۱۰.

واحدی، م؛ سلیمان نژاد، س؛ و مراد نژاد، ه. (۱۳۹۵). نیاز آموزشی حفظ محیط زیست زنان روستایی شهرستان ایلام. فصلنامه مدیریت آموزش کشاورزی، ۸ (۳۹)، ۱۳۶ - ۱۲۲.

ویسی، ه؛ و زرنیدیان، ا. (۱۳۹۱). ارزیابی سطح آگاهی دانش شهروندان از محیط زیست (مطالعه موردی اصناف و مدیران تجاری منطقه ۱۲ شهرداری تهران). فصلنامه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۱ (۱)، ۴۲-۳۵.

Cascio, Wanyne. F. 1998. Managing human resources: Productivity, quality of work life, 5th ed., International ed. Boston: McGraw-Hill Irwin. Available at: <https://trove.nla.gov.au/version/174043540>

Jim, C. Y. (2004). Green-space preservation and allocation for sustainable greening of compact cities. *Cities*, 21 (4): 311-320.

León-Fernández, Y., Gomera, A., Antúnez, M., Martínez-Esrich, B., Villamandos, F., and Vaquero, M. (2018). Enhancing environmental management in universities through participation: the case of the University of Córdoba. *Journal of cleaner production*, 17:433-4328.

Primmer, E., and Wolf, S. (2009). Empirical accounting of adaptation to environmental change: Organizational competencies and biodiversity in Finnish forest management. *Ecology and Society*, 14(2).

Williams, K., O'Brien, L., and Stewart, A. (2013). Urban health and urban forestry: How can forest management agencies help? *Arboricultural Journal: The International Journal of Urban Forestry*, 35 (3), 119-133.

Yurtkoru, E. S., Bozkurt, T., Bekta, F., Ahmed, M. J. and Kola, V. (2017). Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.

## Factors Affecting the Participation of Tehran Green Space Research, Training and Counseling Center Staff in Urban Green Space Development

M. Bagheri<sup>1</sup>, S. M. Mirdamadi<sup>2</sup>, S. J. F Hosseini<sup>2</sup>, and F. Lashgarara<sup>2</sup>

1- Ph.D. Student in Agricultural Extension and Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

### Abstract

As part of the body and texture of cities, the green space has long been closely associated with people's lives and at present of inevitable necessities of municipal services is the municipalities and it is one of the important components of the urban bio-system and the basic needs of the urban community as an urban infrastructure and Green Space Research, Education and Counseling Centers as a very important arm of Tehran Municipality's Garden and Green Space plays an important role in attracting, promoting and investing in cultural and social areas of green space with increasing citizen awareness and expanding research, educational and consulting activities. The purpose of this study was to investigate the factors effective on staff participation of Tehran green space research, Education and consulting centers in urban green space development. The statistical population of this study consisted of 266 employees of 92 green space research, education and counseling centers in 22 districts of Tehran municipality. Based on the Cochran formula, the sample size of 157 persons concluded. The data collection tool was a questionnaire where the validity confirmed by the viewpoints of the university staffs and its reliability confirmed by a pre-test and ordinal theta coefficient (0.86). Confirmatory factor analysis results showed that, among the structural indicators of the process of evaluating the performance of goals, attempting to solve problems in the performance of goals with the agreement of employees, the structure of employees' performance impairment, failure to retake the center of the goals were not met, organizational support structural indicators. Supporting the center by encouraging staff to achieve their career goals, as well as through tangible reward structure markers, increased chances of promotion if they achieve their goals, influencing staff participation in goal setting for sustainable urban green space from the perspective of the staff of Tehran Municipality's green space Research, Education and Counseling Centers.

**Index Terms:** green space education, urban development, participatory management, participation in goal setting.

**Corresponding Author:** S. M. Mirdamadi

**Email:** mirdamadi.mehdi@gmail.com

**Received:** 25/01/2020

**Accepted:** 18/03/2020