



Identifying the Antecedents of Managers Proactivity and it's Development in a Public Organization

Naser Asgari¹, Masoud Ahmadi², Ali Foroughi³

Abstract

Background & Purpose: The intensity and extent of competition, rapid communications and information, increasing change, and technological advancement have necessitated the need for proactive managers to lead and organize organizational affairs. Accordingly, this study deal with the identifying the antecedents of managers proactivity and it's development in a public organization.

Methodology: This applied and qualitative research has been done by sequential mixed method (qualitative-quantitative). In the qualitative stage of the research, the relevant related researches were reviewed and the prerequisite antecedents of proactivity of managers were extracted and combined with inductive approach and through qualitative content analysis method. In the second stage, the methods of training and development of these antecedents were prioritized using the opinions of 12 experts in the form of a focus group.

Findings: The reinforcing antecedents of proactivity of Managers are categorized into three main categories: characteristical antecedents (personality and motivation), behavioral antecedents (innovative, transformational, problem-oriented, communicative, and organizational behaviors) and capability antecedents (cognitive, psychological, and intelligence capabilities). Self-development activities to develop the category of behavioral antecedents, developmental relationships to develop the category of characteristic antecedents, and self-development activities to develop the category of capability antecedents had the highest priority.

Conclusion: Proactivity can be developed as a vital capability of managers in today's competitive world. Improving the personal characteristics, behaviors, and capabilities that reinforce it will enhance managers' willingness for proactive behaviors.

Keywords: *Education and Development, Proactivity, Social Security Organization*

Citation: Asgari, Naser; Ahmadi, Masoud; Foroughi, Ali (2021). Developing the Managers Proactivity in a Public Organization. *Journal of Innovation Management In Defensive Organizations*, 3(10), 51-76.

1. Associate Professor, Faculty of Management, Shahid Sattari University, Tehran, Iran. E-mail: nasgari@ut.ac.ir

2. Assistant Professor, Management Group, Sari Branch, Islamic Azad University, Mazandaran, Iran. E-mail: m.ahmadi4502@gmail.com

3. PhD Student, Public Administration, Sari Branch, Islamic Azad University, Mazandaran, Iran. E-mail: ali_arshad_86@yahoo.com



شناسایی پیشایندهای پیش‌کنشگری مدیران و توسعه آن در یک سازمان عمومی

ناصر عسگری^۱، مسعود احمدی^۲، علی فروغی^۳

چکیده

زمینه و هدف: شدت و گستردگی رقابت، ارتباطات و اطلاعات سریع، تغییرات فزاینده و پیشرفت فناوری نیاز به وجود مدیران پیش‌کنش را برای هدایت و سازماندهی امور سازمانی اجتناب‌ناپذیر کرده است. بر این اساس، این پژوهش به توسعه پیش‌کنشگری مدیران یک سازمان عمومی پرداخته است. **روش‌شناسی:** این تحقیق نوعی پژوهش کاربردی و کیفی است که با روش آمیخته متوالی (کیفی - کمی) انجام شده است. در مرحله کیفی، پیشایندهای تقویت‌کننده پیش‌کنشی مدیران با رویکرد استقرایی و روش تحلیل محتوای کیفی تحقیقات مرتبط استخراج و تلفیق شدند. در مرحله دوم نیز، روش‌های توسعه پیشایندهای پیش‌کنش‌گری با استفاده از نظرات ۱۲ نفر از خبرگان اولویت‌بندی شدند.

یافته‌ها: پیشایندهای تقویت‌کننده پیش‌کنشگری مدیران در قالب سه مقوله اصلی پیشایندهای خصوصیتی (شخصیتی و انگیزشی)، پیشایندهای رفتاری (رفتارهای نوآورانه، تحول‌گرایانه، مسئله‌محور، ارتباطی و سازمانی) و پیشایندهای قابلیت‌ی (قابلیت‌های شناختی، روان‌شناختی و هوشمندی) طبقه‌بندی شده‌اند. فعالیت‌های خود توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای رفتاری، روابط توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای خصوصیتی و فعالیت‌های خود توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای قابلیت‌ی دارای بالاترین اولویت توسعه بودند.

نتیجه‌گیری: پیش‌کنش‌گری به عنوان یک قابلیت حیاتی مدیران در دنیای رقابتی امروز قابل توسعه است. بهسازی خصوصیات، رفتارها و قابلیت‌های فردی تقویت‌کننده این قابلیت آمادگی مدیران را برای پیش‌کنشگری ارتقا خواهد داد.

کلیدواژه‌ها: آموزش و توسعه، الگو، پیش‌کنش‌گری، سازمان تأمین اجتماعی

استناد: عسگری، ناصر؛ احمدی، مسعود؛ فروغی، علی (۱۳۹۹). الگوی توسعه پیش‌کنشگری مدیران یک سازمان عمومی. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۳ (۱۰)، ۵۱-۷۶.

۱. دانشیار، دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: nasgari@ut.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، مازندران، ایران. رایانامه: m.ahmadi4502@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، مازندران، ایران. رایانامه: ali_arshad_86@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۶/۰۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۹/۲۰

نویسنده مسئول مقاله: ناصر عسگری

DOI: 10.22034/qjimbo.2021.273069.1403

مقدمه

امروزه وسعت و گستردگی رقابت، اطلاعات گسترده و ارتباطات سریع، دقت، تحرک و تغییرات سریع، رشد و پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات و شکل‌گیری انواع سازمان‌های جدید، جهانی شدن و دانشی شدن سازمان‌ها موجب شده است تا عملکرد، بقا و سودآوری سازمانی در کانون توجه مدیران قرار گیرد. در شرایطی که همه تغییرات نتیجه فعالیت‌های منابع انسانی است (نطاق، ۱۳۸۴) و شتاب تغییرات و پیچیدگی‌های محیطی و سازمانی بسیار زیاد است، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که دارای مدیران و کارکنان خلاق، نوآور و پیش‌کنش^۱ بوده و بر خلاف افراد منفعل، نه تنها تغییرات محیطی را بپذیرند بلکه فراتر از آن و به منظور بهبود و ارتقای شرایط کاری، به خلاقیت و نوآوری بپردازند (یانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

پیش‌کنشی، رفتاری خود آغازگر و خواهان تغییر است که هدف آن افزایش کارایی کارکنان و سازمان است. به عقیده باتمن و کرانت (۱۹۹۶) شخص پیش‌کنش کسی است که اغلب تحت تأثیر فشارهای محیطی قرار نمی‌گیرد بلکه بر تغییرات محیطی تأثیر گذاشته و در محیط پیرامون خود تغییرات سازنده ایجاد می‌کند. شخصیت پیش‌کنش، موقعیت‌ها را شناسایی کرده و برحسب آن‌ها اقدام می‌کند، از خود ابتکار نشان می‌دهد و تلاش می‌کند که باعث تغییرات معنادار و هدفمند در محیط کار شود (باتمن و کرانت^۳، ۱۹۹۹). پیش‌کنشی در سه سطح تعریف می‌شود؛ الف) سطح پیامدی؛ در این سطح به این سؤال پاسخ داده می‌شود که آیا پیش‌کنشی یک ویژگی شخصیتی است یا پیامدهای ناشی از موقعیت‌های مختلف است. ب) سطح رفتاری؛ در این سطح به این سؤال پاسخ داده می‌شود که آیا پیش‌کنشی یک حالت رفتاری یا یک حالت روان‌شناختی است. ج) سطح فردی؛ در این سطح به این سؤال پاسخ داده می‌شود که آیا پیش‌کنشی در سطح فردی یا سازمانی است (هولمان^۴ و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۷۶). باتمن و کرانت (۱۹۹۶) معتقدند که پیش‌کنشی به‌طور اساسی با ویژگی‌های عاطفی و ویژگی‌های شناختی تفاوت دارد. آن‌ها به نقل از باس و فین^۵ (۱۹۸۷) می‌نویسند پیش‌کنشی یک ویژگی ابزاری است، زیرا بخشی از آن نوع رفتارهایی است که محیط را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1. Proactive
 2. Yang
 3. Bateman and Crant
 4. Holman
 5. Buss and finn

در این پژوهش، بر پیش‌کنشی به عنوان نوعی ویژگی شخصیتی تأکید می‌شود که دارای یک حالت رفتاری و در سطح فردی است.

پیش‌کنشی به تمایلات افراد به انجام اقداماتی برای بهبود شرایط فعلی سازمان اشاره می‌کند و شامل پیش‌بینی تغییرات، ایجاد تغییرات سازنده، داشتن خلاقیت در راستای بهبود و ارتقای کسب و کار است (رایبزر، ۱۳۹۹). منظور از پیش‌کنشی، فعالیت‌هایی است که به ایجاد تغییرات سازنده و پیامدهای مثبت منجر می‌شود (باتمن و کرانت، ۱۹۹۹). پیش‌کنشی بر نگرش مثبت شغلی و تعهد افراد و عملکرد سازمان تأثیر به‌سزایی دارد، بنابراین می‌توان آن را به عنوان یک عامل کلیدی و حیاتی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها در نظر گرفت (هورنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). پیش‌کنشی در محل کار باعث افزایش خلاقیت، نوآوری، رهبری باکیفیت‌تر و ارتقای کارایی سازمان می‌شود. پیش‌کنشی مدیران در سازمان‌های دولتی به دلیل نقش مهمی که این دسته از سازمان‌ها در پیشرفت همه‌جانبه کشور دارند، دارای اهمیت ویژه‌ای است (کرانت و باتمن، ۲۰۰۰). از آنجایی که نتایج پژوهش‌های مختلف، ویژگی‌های سازمان‌های دولتی ایران را شامل تقلیدی بودن ساختارهای سازمانی و مدیریتی، فاقد خلاقیت (الوانی، ۱۳۸۰)، دارای بوروکراسی زائد اداری و مقاوم در برابر تحولات توصیف کرده‌اند (رهنورد، ۱۳۹۱) و با توجه به مزیت‌های اقدامات پیش‌کنشانه مدیران، ارائه مدلی در زمینه توسعه پیش‌کنشی مدیران ضروری به نظر می‌رسد.

در حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی با برخی مسائل اساسی روبرو است. سیاست‌های اقتصادی، نرخ بالای بیکاری، رکود و تورم حاکم بر کشور موجب شده است این سازمان به لحاظ منابع درآمدی به شدت تحت تأثیر قرار گیرد. همچنین به علت تنگناهای شدید مالی دولت که با عدم درک صحیح از جایگاه تأمین اجتماعی در ایجاد رفاه، امنیت و آرامش در جامعه توأمان شده، موجب عدم پرداخت و انباشت تعهدات دولت به این سازمان شده است. همچنین، مسئله دیگر، مسائل درون سازمانی و مدیریتی است (ایزدخواه، ۱۳۹۶). در چنین شرایطی، موضوع نوآوری، خلاقیت و پیشگامی مدیران بسیار مورد توجه قرار گرفته و نیازمند بهبود است. بررسی پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه پیش‌کنشی صورت گرفته‌اند، نشان می‌دهد که اکثر این پژوهش‌ها به شناسایی پیش‌نیازها و پیامدهای پیش‌کنشی پرداخته‌اند و پیشینه تحقیق، در رابطه با الگوی توسعه مدیران پیش‌کنش دارای ضعف و خلأ است. این موضوع محور اصلی انجام پژوهش حاضر است.

پیشینه پژوهش

بر طبق تعریف واژه نامه آکسفورد، پیش‌کنش عبارت است از شخص یا رفتاری که یک موقعیت خاص را ایجاد و یا کنترل می‌کند، به جای اینکه پس از وقوع موقعیت مورد نظر نسبت به آن پاسخگو باشد. پیش‌کنشی می‌تواند به عنوان یک تعامل پیچیده بین فرد و سازمان در نظر گرفته شود (هورنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). پیش‌کنشی از دیدگاه‌های مختلف مانند دیدگاه تفاوت‌های فردی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه فرایند هدف تعریف شده است (وو و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

کارکنان پیش‌کنش تمایل دارند که در انجام وظایف شغلی از خودشان ابتکار عمل نشان دهند و در بسیاری از اقداماتی که شرایط فعلی آن‌ها یا محیط کارشان را تغییر می‌دهد، مشارکت می‌نمایند و تهدیدهای ناشی از تنگنانهایی که باعث ایجاد شرایط پایا در محیط کار می‌شود را محدود می‌کنند. پیش‌کنشی عبارت است از فرایند جستجوی فرصت‌های بهبود شرایط کاری و خلق محیط‌های کاری مناسب (جیانگ^۳، ۲۰۱۷). برخی از کارکنان و پرسنل نه تنها از اهداف گسترده‌ای که توسط سازمانشان تعیین شده است، پیروی می‌کنند، بلکه به طور خودجوش در شکل‌گیری مسیر شغلی و بهبود اقدامات و رویه‌های کاری خود نقش دارند. این نوع رفتارهای فعالانه، نمونه‌ای از پیش‌کنشی هستند. بر اساس تعریف پارکر و کولین (۲۰۱۰)، پیش‌کنشی شامل اقدام در راستای پیش‌بینی مشکلات آتی، نیازها و تغییرات سازنده است. رفتارهای پیش‌کنش، اقداماتی هستند که افراد برای بهبود شرایط فعلی انجام می‌دهند. این اقدامات باید به جای انطباق با شرایط فعلی، شامل به چالش کشیدن وضع موجود باشند (کرانت^۴، ۲۰۰۰). به عقیده گرانت و آشفورد^۵ (۲۰۰۸) پیش‌کنشی، فرایندی است که از طریق اقداماتی مانند پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش برای اثرگذار بودن، اعمال می‌شود. کارکنان پیش‌کنش، رویدادهای احتمالی آتی را پیش‌بینی می‌کنند و از خود ابتکار عمل نشان می‌دهند. پیش‌کنشی، اقدامی پیش‌نگرانه است که باعث می‌شود افراد بر خودشان و محیط تأثیر گذارند. رفتار پیش‌کنش از طریق ابتکار و پیش‌بینی رویدادها، موقعیت‌هایی را ایجاد یا کنترل می‌کند.

1. Horng
2. Wu & Parker
3. Jiang
4. Crant
5. Grant & Ashford

خود‌آغازگری، تغییر خواهی و تمرکز بر آینده، سه ویژگی بارز پیش‌کنشی هستند. این ویژگی‌ها و تمایلات طبیعی عمیقاً در مدل‌های ذهنی افراد پیش‌کنش ریشه دارد و کمتر قابل تغییر هستند. بر اساس این سه ویژگی، افرادی که از میزان بالایی از پیش‌کنشی برخوردار هستند، به احتمال زیاد می‌توانند از طریق کشف، برنامه‌ریزی، کنترل و تغییر رویدادهای شغلی، عدم‌اطمینان موجود در محیط را کاهش دهند (جیانگ، ۲۰۱۷). کارکنان پیش‌کنش، فعال هستند، برای آینده فکر و برنامه‌ریزی کرده و در هنگام رویارویی با مشکلات، پایداری می‌کنند (لویی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). آن‌ها منابع مهمی را پرورش می‌دهند زیرا تغییرات ساختاری بیشتری را به طور آگاهانه شروع کرده و فرصت‌هایی را برای اصلاح و بهسازی خود شناسایی می‌کنند (مانند توسعه مهارت‌های شخصی از طریق آموزش). پیش‌کنشی افراد را قادر می‌سازد تا خود را با محیط هماهنگ کرده، در فرایند یادگیری درگیر شوند و فرصت‌های موفقیت را تجربه کنند (پوراس^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

توسعه شایستگی‌های اخلاقی و نوآوری

مفهوم رهبری بر موضوع اخلاقی، تغییر و نوآوری و به عبارت دیگر پیش‌کنشگری مدیران متمرکز است. امروزه بیش از هر زمان دیگری سازمان‌ها از توسعه رهبری، اخلاقی و نوآوری بر اساس شایستگی‌ها صحبت می‌کنند. گرچه شایستگی‌ها بیشتر به محیط و سازمان مربوط است اما مطالعات نشان داده‌اند که شایستگی‌های مشترک و فراوانی در میان سازمان‌ها وجود دارد. آموزش و پرورش مدیران و رهبران در بعضی موارد توسعه مدیریت هم اطلاق می‌شود. برنامه رشد و توسعه مدیران و رهبران در واقع یک برنامه بلندمدت است که بر اعتلا و ترقی نیروهای مدیریتی تأکید دارد. در کتاب هندبوک توسعه رهبری به چارچوبی شامل ۵ خوشه اصلی جهت توسعه رهبری اشاره شده است. این چارچوب به عنوان شالوده اصلی تحقیق حاضر در بخش توسعه پیش‌کنشگری مدیران استفاده شده است. خوشه‌های مرتبط با روش‌های توسعه برگرفته از چارچوب مرکز رهبری خلاق در زمینه روش‌های توسعه رهبری عبارت‌اند از:

۱. روابط توسعه‌ای: در روش‌های زیرمجموعه این خوشه تعاملات میان‌فردی به گونه‌ای ایجاد و تسهیل می‌شود که امکان یادگیری جمعی و به اشتراک گذاری دانش و تجارب میان افراد به صورت تعامل، همراهی و همکاری با هم شکل گیرد؛ ۲.

واگذاری‌های توسعه‌ای: در این دسته از روش‌ها مدیران در معرض چالش‌ها و مسائل جدید مربوط به شغل و سازمان قرار داده می‌شوند تا نقش‌ها و مسئولیت‌های مربوط به آن‌ها را تمرین کنند: ۳. فرایندهای بازخورد: در این روش‌ها در مورد عواملی همچون ویژگی‌ها، رفتارها و عملکرد مدیران به آن‌ها بازخوردهایی به صورت رسمی و غیر رسمی داده می‌شود تا با افزایش شناخت خود بتوانند برای بهسازی خود بهتر عمل کنند. ۴. برنامه‌های رسمی: در این روش‌ها برنامه‌هایی ساختاریافته مبتنی بر شغل و فعالیت ترتیب داده می‌شوند تا افراد برای تسهیم یادگیری و تجربیات توسعه‌ای خود گرد هم آیند. ۵. فعالیت‌های خود توسعه‌ای: در این مجموعه روش‌ها سازمان مدیران را ترغیب و راهنمایی می‌کند تا برای توسعه توانمندی‌ها، دانش و مهارت‌های خودشان برنامه‌هایی را تدوین و اجرا کنند (مک کال، ۲۰۱۳).

جدول ۱. الگوی توسعه شایستگی مرکز رهبری خلاق (مک کال، ۲۰۱۳).

روش‌ها	فنون
واگذاری‌های توسعه‌ای	تحلیل قضایای سازمانی، توسعه مسئولیت‌های کاری، فعالیت در گروه‌های کاری، گردش شغلی، مأموریت‌های کاری، واگذاری مسئولیت و اختیارات، یادگیری در عمل، ایجاد دگرگونی، پروژه‌های خاص، غنی‌سازی شغلی، کار در حوزه جدید و گروه مباحثه
برنامه‌های رسمی	اردوهای کاری، آموزش حین خدمت، آموزش داخل سازمانی، برنامه توسعه فردی، تحصیلات آکادمیک، تدوین کار راهه شغلی، شبیه‌سازی و بازی‌های شغلی، کارگاه‌های تخصصی، کنفرانس‌ها و سمینارها، مشاهده و بازدید میدانی، آموزش بیرونی، آموزش گروهی
روابط توسعه‌ای	ارائه سخنرانی به دیگران، ارائه مشاوره، آموزش و تعلیم دیگران، تعامل با دیگران، دریافت مشاوره از دیگران، فعالیت در انجمن‌ها و گروه‌ها، فعالیت در شبکه‌های مجازی، کار با افراد مستعد و توانمند، مربی‌گری، منتورینگ، ایفای نقش، شبکه‌سازی، برعهده‌گیری جلسات، کارآموزی، روابط با هم‌تایان
فرایندهای بازخورد	ارزیابی چندبعدی، آزمون‌های خودشناسی، دریافت بازخورد از دیگران، کانون ارزیابی و توسعه، ارزیابی منظم عملکرد، بازخورد گروه
فعالیت‌های خود توسعه‌ای	الگوبرداری، برنامه توسعه شخصی، خود تأملی، شکست‌ها و چالش‌ها، فعالیت در کسب و کار جدید، فعالیت‌های حرفه‌ای فیزیکی، مشاهده و تحلیل فیلم، مطالعه، نگارش متون، داستان پردازی، مورد کاوی

پیشینه تجربی

در بخش زیر مهم‌ترین پیشینه مرتبط با مفهوم پیش‌کنشی ارائه شده است.

جدول ۲. پیشینه تحقیق

عنوان	محقق	روش	نتایج
طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران	مرادی، الوانی و کاظمی (۱۳۹۸)	کمی	وضعیت مطلوب برای داشتن یک سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از ترکیب ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، فرآیند داخلی و اهداف عقلانی حاصل می‌شود. همچنین در فرماندهی انتظامی استان فارس در ابعاد روابط انسانی و سیستم باز، وضعیت موجود پیش‌کنشی بیشتر از حد نیاز است. در ابعاد اهداف عقلایی و فرآیند داخلی، وضعیت موجود پیش‌کنشی کمتر از میزان مورد نیاز است.
ارایه مدل ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش نیروی انتظامی با بهره‌گیری از سیستم استنتاج فازی	کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)	کمی	سه ویژگی مهم مدیران پیش‌کنش شامل ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش درونی و دانش، مهارت، توانایی سبب پیش‌کنشی مدیران می‌شوند. افزایش شدت این ویژگی‌ها سبب ارتقای سطح پیش‌کنشی مدیران خواهد شد. ویژگی‌های شخصیتی بیش‌ترین تأثیر را بر پیش‌کنشی مدیران ناچا دارد. انگیزش و دانش، مهارت، توانایی از نظر میزان اثرگذاری بر پیش‌کنشی به ترتیب در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند.
ارائه مدل پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی بر اساس ویژگی‌های فردی آن‌ها با استفاده از سیستم استنتاج فازی	کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)	کمی	با توجه به اینکه امتیاز ویژگی‌های شخصیتی ۸/۸، امتیاز انگیزش درونی ۷/۴ و امتیاز ویژگی‌های رفتاری ۸ بوده، امتیاز قطعی برای پیش‌کنشی مدیر برابر با ۸/۷۲ است.
تفاوت‌های فردی در پیش‌کنشگری؛ یک دیدگاه توسعه‌ای	وو لی (۲۰۱۷)	---	آن‌ها ابتدا مطالعاتی را انجام دادند تا تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر مشترک آن‌ها با عوامل مؤثر در محیط در شکل‌گیری رفتارهای پیش‌کنشگرانه را بررسی کنند. در گام بعد آنان از چشم‌انداز توسعه شخصیت استفاده کردند تا نشان دهند که عوامل محیطی می‌توانند در طول زمان شخصیت افراد را شکل دهند و بنابراین رفتار پیش‌کنشگرانه آن‌ها را در درازمدت ایجاد کنند. این

عنوان	محقق	روش	نتایج
			تحقیق با ارائه یک دیدگاه متفاوت از شخصیت گسترش یافته و پیامدهای چشم‌انداز رشد شخصیت برای تحقیقات پیش‌کنشگرانه بحث شده است.
نگهداشت افراد برجسته بر اساس تغییرات جمعیت شناختی؛ تأثیر پیش‌کنشگری، رضایت شغلی و جافتادگی شغلی بر گردش شغلی داوطلبانه	لانگ، کرن، زاپ (۲۰۱۶)	کمی	کارمندان پیش‌کنش و با رضایت شغلی و جافتادگی شغلی کمتر به واسطه دسترسی آسان‌تر آن‌ها به فرصت‌های شغلی جایگزین، خطر بیشتری برای عزیمت به مراتع سبزتر دارند. در مسیر صعود از نردبان شغلی، تنها سطوح بالای جافتادگی شغلی و به ویژه فرصت‌های شغلی جذاب در سازمان حاضر باعث جذابیت بیشتر از ترک می‌شود.
رابطه بین شخصیت پیش‌کنش و موفقیت شغلی	یانگ و چو (۲۰۱۶)	کمی	نتایج تحقیق نشان داد که بین شخصیت پیش‌کنش و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد و مبادله رهبر پیرو به عنوان متغیر واسطه و فاصله قدرت به عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین شخصیت پیش‌کنش و موفقیت شغلی نقش دارند
نقش حیاتی تضاد نقش و استقلال شغلی در رابطه بین شخصیت‌های پیش‌کنش و رفتار نوآورانه کارمند	گیبلاز و همکارانش (۲۰۱۶)	کمی	افزایش درگیری در کار، رابطه مثبت بین شخصیتی پیش‌رو رفتار مبتکرانه کارکنان را توضیح می‌دهد. این فرایند توسط استقلال شغلی تعدیل می‌شود. پژوهش حاضر به بحث در مورد مزایای بالقوه تضاد کار برای فرآیندهای تغییر کمک می‌کند و اهمیت بررسی تعامل بین شخصیت و زمینه کار را برای درک شیوه‌های نوآوری برجسته می‌کند.
پیش‌بینی رفتار پیش‌کنش در محیط کار	پارکر ویلیا (۲۰۱۶)	کمی	شخصیت پیش‌کنش با رفتار کار پیش‌کنش از طریق خودکارآمدی وسعت نقش و جهت‌گیری نقش انعطاف‌پذیر همراه بود، استقلال شغل نیز از طریق این فرایندها و همچنین به طور مستقیم با رفتارهای پیش‌کنش مرتبط بود. اعتماد همکار با رفتار پیش‌کنش از طریق جهت‌گیری نقش انعطاف‌پذیر همراه بود.
نقش زمینه سازمانی در ایجاد رفتار پیش‌کنش کارکنان، تأثیر متقابل بین وضعیت سیستم منابع انسانی و جوهای سازمانی	باتیستیک و همکاران (۲۰۱۶)	کمی	شرایط اقتصاد آزاد (عدم دخالت دولت در اقتصاد) که ترکیبی از سیستم منابع انسانی ضعیف و قیمت‌گذاری قوی در بازار است نسبت به شرایطی که دارای وضعیت تعهد قوی سیستم منابع انسانی و بخش عمومی قوی است، شرایط مناسب‌تری را برای بروز رفتار پیش‌کنش ایجاد می‌کند

عنوان	محقق	روش	نتایج
شخصیت پیش کنش و موفقیت شغلی	یانگ و چو (۲۰۱۵)	کمی	شخصیت پیش کنش و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد و مبادله رهبر-پیرو به عنوان متغیر واسطه و فاصله قدرت به عنوان متغیر تعدیل گر در رابطه بین شخصیت پیش کنش و موفقیت شغلی نقش دارند در ضمن نتایج این تحقیق بیانگر آن است که با کاهش فاصله قدرت نیز رابطه بین مبادله رهبر-پیرو موفقیت شغلی و همچنین رابطه غیر مستقیم بین شخصیت پیش کنش و موفقیت شغلی قوی تر می شود
ارتباط مدیریت منابع انسانی و مدیریت تغییر، اهمیت پیش کنشی و سرزندگی	تأمر و همکاران (۲۰۱۵)	کمی	استقلال شغلی زیاد، کیفیت بالای کار تیمی و مشارکت بالا در تصمیم گیری‌ها، بر پیش کنشی و سرزندگی کارکنان مؤثر است
تحلیلی از شخصیت پیش کنش دانشجویان افسری دانشگاه نیروی هوایی آمریکا، روش تحقیق ترکیبی	جانسون (۲۰۱۵)	کمی	نتایج نشان می دهد که شخصیت پیش کنش دانشجویان افسری، به طور معناداری بر کیفیت مبادله رهبر پیرو، بر میزان حمایت سازمانی ادراک شده و همچنین بر عملکرد، تعهد عاطفی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر دارد در ضمن تمایلات اجتماعی، رابطه بین شخصیت پیش کنش دانشجویان و تمایل آن‌ها به ترک دانشکده را تعدیل می کند
طراحی مدل رفتار بوم - پیش کنش برای مدیران سازمان‌های دولتی ایران	قجری و همکاران (۱۳۹۴)	کمی	در این مدل رفتار پیش کنش در سه سطح فردی، سازمانی و محیطی معرفی شده است. سطح فردی شامل (دانش و آگاهی، توانایی و مهارت، شخصیت، حالات روانی، انگیزه درونی و ویژگی‌های جمعیت شناختی) است و سطح سازمانی نیز شامل (درک فرایندهای اجتماعی و کاری، درک فرهنگ سازمانی، درک ویژگی‌های شغلی و استراتژی منابع انسانی) است.
ارزیابی رفتار کار پیش کنشگرانه در مدیریت درآمد	بک و همکارانش (۲۰۱۴)	کمی	چهار عامل شامل نوآوری فردی، پیشگیری از مشکلات، مسئولیت پذیری و صدا تأیید شدند و مدیران درآمدی که چندین ملک را مدیریت می کنند، نسبت به همتایان خود با اداره یک ملک رفتار پیش کنشگرانه بالاتری داشتند.
رابطه بین ویژگی‌های فرهنگی فردی و شخصیت پیش کنش در	کارسون و همکاران (۲۰۱۴)	کمی	آن‌ها دریافتند که ویژگی‌های فرهنگی از قبیل دیدگاه بلندمدت، اجتناب از ریسک، مرد سالاری، فاصله قدرت و جمع گرایی از جمله ویژگی‌های افراد پیش کنش هستند

عنوان	محقق	روش	نتایج
محیط‌های سازمانی			
ارزیابی عملکرد ورودی محور، افزایش پاداش و رفتارهای پیش کنش	گوئو و همکاران (۲۰۱۳)	کمی	ارزیابی عملکرد ورودی محور، در هنگامی که عدم اطمینان شغلی بالا بود، تأثیر مثبتی بر استقلال شغلی و رفتارهای پیش کنش کارکنان داشت؛ اما وقتی که عدم اطمینان شغلی، پایین بود، تأثیر آن منفی بوده است. همچنین استقلال شغلی تأثیر مثبتی بر رفتارهای کاری پیش کنش کارکنان داشته است
ارزیابی عملکرد مبتنی بر ورودی، شدت محرک و رفتار پیش کنش	گوئو همکاران (۲۰۱۳)	کمی	ارزیابی مبتنی بر ورودی وقتی عدم اطمینان شغلی بالا است تأثیر مثبتی بر انگیزش استقلال و رفتارهای کاری پیش کنش دارد وقتی عدم اطمینان شغلی پایین است تأثیر منفی است. همچنین مشخص شد استقلال شغلی تأثیر مثبتی بر رفتارهای کاری پیش کنش داشته است
نقش تعدیل کننده ویژگی‌های شغلی ادراک شده و شخصیت پیش کنش	لیگوری و همکاران (۲۰۱۳)	کمی	آن‌ها معتقد است که رفتار شخصیت پیش کنش به طور مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است و این ارتباط توسط استقلال شغلی و معنادار بودن شغل تعدیل می‌شود.
بررسی تفاوت‌های فردی کارکنان پیش کنش	وو و همکارانش (۲۰۱۳)	کمی	ویژگی‌های شناختی، ویژگی‌های عاطفی و ویژگی‌های ابزاری از ویژگی‌های فردی شخص پیش کنش هستند
برتری سازمان در تعامل با محیط، ارتقای نیروی انسانی برای محیط کار جدید	حیدری و همکاران (۱۳۹۲)	کمی	یافته‌های پژوهش نشان دهنده وجود روابط معنادار بین متغیرهای تحقیق و عملکرد سازمانی (به استثناء متغیر کارگروهی) است. پیش کنشی را به عنوان یکی از مؤلفه‌های تسلط سازمان بر محیط، بر عملکرد سازمانی مؤثر می‌دانند و معتقد هستند که رابطه معنادار بین پیش کنشی و عملکرد سازمانی وجود دارد.
رفتار پیش کنش کارکنان اداره کشاورزی، تأثیر خود کارآمدی ادراک شده و حمایت سازمانی ادراک شده	هاشمی و همکاران (۱۳۹۱)	کمی	خودکارآمدی ادراک شده هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق اثرگذاری بر توانمندسازی به رفتار پیش کنش منجر می‌شود.
تأثیر تعدیل کنندگی ویژگی‌های شغلی	لیگوری (۲۰۱۲)	کمی	شخصیت پیش کنش به طور مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است و این ارتباط توسط

عنوان	محقق	روش	نتایج
ادراک شده بر شخصیت پیش کنش-رابطه رفتار شهروندی سازمانی			استقلال شغلی و معنادار بودن شغل تعدیل می‌شود.
پیش کنشی در محل کار؛ پیشایندها و پیامدها	وو و پارکر (۲۰۱۱)	کیفی	عواملی شامل خودکارآمدی، ارزیابی کنترل، کاهش هزینه‌ها، تمایلات، تعهد، احساس مسئولیت، انعطاف پذیری نقش، احساسات مثبت، بهبود (پرورش) یافتن، از جمله عوامل انگیزشی مؤثر بر پیش کنشی به شمار می‌روند. آن‌ها دو دسته از عوامل را بر این مکانیزم‌های انگیزشی مؤثر می‌دانند شامل تفاوت‌های فردی دانش و توانایی‌ها، شخصیت پیش کنش، برون‌گرایی، وجدان، داشتن ذهن باز، احساس سلطه و خودارزیابی بالا و زمینه‌های کاری) شامل ویژگی‌های درونی شغل، رهبری مشارکتی یا تحول آفرین، جو حمایتی
تحلیل چند سطحی از رفتار کاری پیش کنش؛ تفاوت‌های فردی و زمینه‌ای به عنوان پیشایندها	سیارل (۲۰۱۱)	کمی	رهبری خدمتگزار و شخصیت پیش کنش از طریق توانمندسازی روان‌شناختی به بروز رفتارهای پیش کنش (پیشگیری از مشکلات، نوآوری فردی و مسئولیت‌پذیری) منجر می‌شود
ارزیابی تأثیر تعدیل‌کننده شخصیت پیش کنش کارکنان؛ توانمندسازی و مهارت‌های سیاسی	فورد (۲۰۱۱)	کمی	همچنین نتایج نشان داد که عملکرد وظیفه، اثربخشی درک شده و رضایت از کیفیت مراقبت وقتی پرستاران از نظر شخصیتی قدرتمند یا توانمند (از نظر ساختاری یا روانی) باشند، بهبود می‌یابد. همچنین، افراد پیش کنش در سطوح بالاتری از توانمندی و مهارت‌های سیاسی قرار داشتند.
پیش کنشی در محل کار	پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)	کمی	عواملی شامل خودکارآمدی وسعت نقش، کاهش هزینه‌ها، تمایلات، تعهد، احساس مسئولیت، انعطاف‌پذیری نقش، احساسات مثبت، بهبود (پرورش) یافتن، از جمله عوامل مؤثر بر پیش کنشی به شمار می‌روند
رابطه بین شخصیت پیش کنش، تعهد عاطفی، نقش عوامل موجود استرس شغلی	گادرمین (۲۰۱۰)	کمی	رفتار پیش کنش به طور مثبت و معناداری با تعهد عاطفی در ارتباط است. علاوه بر این هر سه عامل استرس‌آورهای شغلی (شامل حجم کار، ابهام در نقش و تضاد نقش) تأثیر منفی بر تعهد عاطفی دارد

عنوان	محقق	روش	نتایج
مطالعه مقطعی از مشارکت شغلی به عنوان متغیر میانجی بین منابع شغلی و رفتار پیش کنش	سالانوا و اسکافلی (۲۰۰۸)	کمی	نتایج تحقیق آن‌ها نشانگر آن است که درگیری شغلی (فداکاری و انرژی) به طور کامل رابطه بین منابع شغلی و رفتار پیش کنش را میانجی‌گری می‌کند آن‌ها ابعاد منابع شغلی را شامل کنترل، بازخورد و تنوع وظایف معرفی کردند
پویایی‌های پیش کنشی در محیط کار؛ پژوهشی رفتار سازمانی	گران‌ت و همکاران (۲۰۰۸)	کیفی	به عقیده آن‌ها پاسخگویی، ابهام؛ و استقلال، به عنوان مقدمات پیش کنشی به شمار می‌روند. همچنین تمایلات و افزایش پاداش و تنبیه از جمله پیامدهای پیش کنشی می‌باشند
مدل‌سازی مقدمات رفتارهای کاری پیش کنش	پارکر و همکارانش (۲۰۰۶)	کمی	خودکارآمدی و وسعت نقش از جمله ویژگی‌های انگیزشی پیش کنشی است و حل مشکلات به طور پیش کنش و اجرای پیش‌کنشانه ایده‌ها را از جمله پیامدهای پیش کنشی می‌دانند.
تاکتیک‌های جامعه‌پذیری سازمانی و رفتارهای پیش کنشی تازه‌واردان، یک مطالعه تلفیقی	گرومن و همکارانش (۲۰۰۶)	کمی	خودکارآمدی و فنون اجتماعی شدن تازه واردها، ارتباط مثبتی با رفتار پیش کنش آن‌ها دارد نتایج همچنین حاکی از آن است که رفتارهای پیش کنش تازه واردان رابطه بین خودکارآمدی و تاکتیک‌های اجتماعی شدن سازمانی خود را با تعدادی از نتایج جامعه‌پذیری میانجی‌گری می‌کند.
کتاب محل کار جدید؛ راهنمایی برای تأثیر انسانی فعالیت‌های کاری جدید	هالمن و همکارانش (۲۰۰۳)	---	آن‌ها معتقدند که هر چه فرد، برون‌گراتر باشد، ابتکار و پیش کنشی بیشتری خواهد داشت. همچنین وجدان و داشتن ذهن باز (توانایی کسب تجربه‌های جدید) را از ویژگی‌های فرد پیش کنش معرفی کرده‌اند.
ارتقای نیروی کار پیش کنش و نوآور برای محل کار جدید	آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	کمی	عوامل فردی، انگیزش و عوامل زمینه‌ای از ویژگی‌های پیش کنشی می‌باشند
چه کسی پیش‌کنشگر است و چرا؟ باز کردن تفاوت‌های فردی در فعالیت کارکنان	وو و همکاران (۲۰۰۳)	کمی	آن‌ها ویژگی‌های پیش کنشی را در سه دسته ویژگی‌های شخصیتی شامل ویژگی‌های شناختی (داشتن ذهن باز، آینده‌نگری، وجدان و نیاز به شناخت)، ویژگی‌های عاطفی (احساسات مثبت، احساسات منفی و عصبی بودن) و همچنین ویژگی‌های ابزاری (انگیزش اجتماعی، برون‌گرایی و خودکارآمدی) تقسیم کردند
شایستگی‌های	آبراهام و	کمی	شایستگی‌های مدیران را شامل مهارت‌های ارتباطی شفاهی

عنوان	محقق	روش	نتایج
مدیریتی و فرایند ارزیابی عملکرد مدیریتی	همکاران (۲۰۰۱)		و کتبی خوب، مهارت‌های حل مشکلات، نتیجه‌گرایی، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های رهبری، تمرکز بر مشتری، انعطاف پذیری و سازگاری، کار تیمی، تمرکز بر کیفیت، سخت کوشی، وجدان، پرورش کارکنان، مدیریت زمان، ریسک پذیری، هدف گرایی، حرفه‌ای‌گرایی، تجربه زندگی و کار در کشور خارجی، قطعیت و داشتن تخصص شناسایی کردند و به این نتیجه رسیدند که بسیاری از سازمان‌ها در فرایند ارزشیابی عملکرد مدیران، این شایستگی‌ها را مورد ارزیابی قرار نمی‌دهند
مقدمات و پیامدهای رفتار پیش کنش	کرانت (۲۰۰۰)	کمی	دو عامل شامل تفاوت‌های فردی شامل (شخصیت پیش کنش، ابتکار فردی، خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، درگیری شغلی، تمایل به دریافت بازخورد، گرایش به هدف و نیاز به پیشرفت) و همچنین عوامل زمینه‌ای (شامل فرهنگ سازمانی، هنجارهای سازمانی، راهنمای موقعیتی، حمایت مدیریت و محیط دولتی و خصوصی) را به عنوان مقدمات رفتار پیش کنش در نظر گرفت و عملکرد شغلی، وضوح نقش، نگرش شغلی، موفقیت شغلی و احساس کنترل شخصی را به عنوان پیامدهای رفتار پیش کنش معرفی شد.
رفتار پیش کنش؛ معنی، تأثیر و پیشنهادها	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)	آمیخته	آن‌ها با مطالعه تمایلات شخصی افراد در زمینه رفتار پیش کنش، دریافتند که نیاز به پیشرفت، نیاز به برتری (برتری‌جویی)، خودآگاهی، کانون کنترل و فعالیت‌های فرا شغلی، از جمله ویژگی‌های شخصیتی افراد پیش کنش به شمار می‌روند.
ارزیابی عملکرد مدیریتی؛ مدل تصمیمی برای سهامداران	راجد (۱۹۹۸)	کمی	راجد معتقد است که توانایی مدیر می‌تواند تحت تأثیر عواملی از قبیل ویژگی‌های فردی مثل رهبری، خلاقیت، مهارت‌های ارتباطی و پرخاشگری تحصیلات و تجربه قرار بگیرد
مقیاس شخصیتی پیش کنش و عملکرد شغلی عینی در بین نمایندگان املاک و مستغلات	کرانت (۱۹۹۵)	کمی	وی به این نتیجه رسید که تجربه، تمایلات اجتماعی و توانایی ذهنی عمومی و همچنین دو عامل از پنج عامل بزرگ شخصیتی شامل برون گرایی وجدان به عنوان ویژگی‌های شخصیت پیش کنش به شمار می‌روند
اجزای پیش کنش رفتار سازمانی	باتمن و کرانت (۱۹۹۳)	کمی	برون گرایی، وجدان، انگیزه پیشرفت، نیاز به برتری (برتری‌جویی)، تحول آفرینی و فعالیت‌های فرا شغلی، از جمله ویژگی‌های افراد پیش کنش به شمار می‌روند

روش‌شناسی پژوهش

فاز اول تحقیق مبنی بر شناسایی ویژگی‌های پیش‌کنش‌گری مدیران از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر هدف، تحقیق کیفی با روش تحلیل محتوا و از نظر افق زمانی، تحقیق مقطعی است. فاز دوم تحقیق مبنی بر توسعه ویژگی‌های پیش‌کنش‌گری از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی و از نظر افق زمانی، تحقیق مقطعی است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق در هر دو فاز شناسایی پیشایندهای پیش‌کنشگری و توسعه شایستگی‌ها، میدانی و اسنادی بوده و ابزار مورد نظر در هر یک به ترتیب مطالعه متون و پرسشنامه بود. در فاز اول، مطالعه پیشینه نظری و تجربی با روش تحلیل محتوا در ۳ مرحله کدگذاری انجام و پیشایندهای پیش‌کنشگری در فاز اول ارائه شد. در فاز دوم و در راستای توسعه ویژگی‌های پیش‌کنش‌گری مدیران، پس از جمع‌بندی ادبیات تحقیق در زمینه توسعه شایستگی‌ها، از نظرات تخصصی ۱۲ نفر از خبرگان برای اولویت‌بندی روش‌های آموزشی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق در فاز اول، مبانی نظری مرتبط و در فاز دوم تعداد ۱۲ نفر از خبرگان سازمان تأمین اجتماعی بودند که به روش قضاوتی هدفمند انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها در بخش پیشایندهای پیش‌کنشگری با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و در بخش الگوی توسعه ویژگی‌های پیش‌کنش‌گری مدیران، با استفاده از تکنیک مقایسات زوجی بود. روایی تحقیق در بخش کیفی با دو روش بازخورد مشارکت‌کننده و دریافت نظرات همکاران و در بخش کمی با نظرخواهی از خبرگان انجام شد. پایایی در بخش کیفی و کمی (علاوه بر رعایت روش نظام‌مند تحلیل مصاحبه‌ها) به ترتیب با روش محاسبه پایایی بازآزمون و آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی قابل قبول ارزیابی شد.

یافته‌های پژوهش

تحلیل متون با روش کدگذاری؛ در این بخش داده‌های حاصل از پیشینه نظری و تجربی با استفاده از روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفت. این داده‌ها که از طریق مطالعه متون استخراج شدند، طی سه مرحله تحلیل شدند. در گام اول و با مطالعه، تلخیص و تحلیل دقیق متون تعداد ۸۸ کد باز به شرح جدول زیر شناسایی شد:

جدول ۳. کدهای باز ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش

ردیف	مؤلفه	نویسنده (سال)
۱	عدم تأثیر از فشارهای محیطی	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)
۲	تغییرات معنادار و هدفمند در محیط کار	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، کرانت (۲۰۰۰)
۳	موقعیت‌شناسی	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)

۴	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، وانگ و همکاران (۲۰۱۳)، کرانت (۲۰۰۰)	ابتکار عمل
۵	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت و آشفورد (۲۰۰۸)	پیش بینی تغییرات، مشکلات و موقعیت‌ها
۶	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	ایجاد تغییرات سازنده
۷	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)	داشتن خلاقیت در جهت بهبود و ارتقای کسب و کار
۸	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)	عمل‌گرایی
۹	باتمن و کرانت (۱۹۹۹)	استقامت و پایداری برای دستیابی به تغییرات
۱۰	رایبیز (۲۰۰۱)	جستجوی اطلاعات شغلی و سازمانی،
۱۱	رایبیز (۲۰۰۱)	ارتباط با سطوح بالاتر و مراکز قدرت
۱۲	رایبیز (۲۰۰۱)، کرانت (۲۰۰۰)	ایستادگی در برابر موانع و محدودیت‌ها
۱۳	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، بیندل و پارکر (۲۰۱۰)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	خود آغازگر
۱۴	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، وو و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	آینده نگر
۱۵	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کارسون و همکارانش (۲۰۱۴)	دیدگاه بلندمدت
۱۶	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)	خواهان تغییر
۱۷	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)	تمایل به دریافت بازخورد
۱۸	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)	پایش بازخورد
۱۹	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)	مذاکره برای تغییر شغل و ابتکار شغلی
۲۰	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)	سبب وقوع تغییر شدن
۲۱	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴)	مسئولیت‌پذیری
۲۲	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴)	رفتار انتقادی
۲۳	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	نوآوری
۲۴	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴)	پیشگیری از مشکلات
۲۵	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، پارکر و کالینز (۲۰۱۰)	جستجوی استراتژیک محیط
۲۶	یانگ و همکاران (۲۰۱۷)	تمایل به جلب توجه دیگران به مسائل
۲۷	وانگ و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	مشارکت در تغییر
۲۸	جیانگ (۲۰۱۷)	جستجوی فرصت‌های بهبود شرایط کاری و خلق محیط‌های کاری مناسب
۲۹	جیانگ (۲۰۱۷)	کشف، برنامه‌ریزی، کنترل و تغییر

	رویدادهای شغلی	
جیانگ (۲۰۱۷)	کاهش عدم‌اطمینان موجود در محیط	۳۰
بیندل و پارکر (۲۰۱۰)، کرانت (۲۰۰۰)	درگیری خودجوش در شکل‌گیری مسیر شغلی	۳۱
بیندل و پارکر (۲۰۱۰)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	بهبود اقدامات و رویه‌های کاری خود	۳۲
گرانت و آشفورد (۲۰۰۸)	پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش برای اثرگذار بودن	۳۳
لویی و همکاران (۲۰۱۶)	تفکر برای آینده	۳۴
لویی و همکاران (۲۰۱۶)	برنامه‌ریزی، پایداری در هنگام رویارویی با مشکلات	۳۵
پوراس و همکاران (۲۰۱۲)	اصلاح و بهسازی خود	۳۶
پوراس و همکاران (۲۰۱۲)	هماهنگی محیطی	۳۷
قجری (۱۳۹۵)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)	دانش، توانایی و مهارت	۳۸
قجری (۱۳۹۵)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	شخصیت	۳۹
قجری (۱۳۹۵)	درک فرایندهای اجتماعی و کاری	۴۰
قجری (۱۳۹۵)	درک فرهنگ سازمانی	۴۱
قجری (۱۳۹۵)	درک ویژگی‌های شغلی	۴۲
قجری (۱۳۹۵)	درک استراتژی منابع انسانی	۴۳
قجری (۱۳۹۵)	درک محیط‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و ...	۴۴
قجری (۱۳۹۵)	درک سازمان‌های همکار و مستقل	۴۵
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کرانت (۱۹۹۵)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	برون‌گرایی	۴۶
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کرانت (۱۹۹۵)، آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳)	وجدان	۴۷
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)	انگیزه پیشرفت	۴۸
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)	نیاز به برتری (برتری جویی)	۴۹
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	تحول آفرینی	۵۰
باتمن و کرانت (۱۹۹۳)	فعالیت‌های فرا شغلی	۵۱
کرانت (۱۹۹۵)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	تجربه‌پذیری	۵۲
کرانت (۱۹۹۵)	تمایلات اجتماعی	۵۳
کرانت (۱۹۹۵)	توانایی ذهنی عمومی (هوشمندی)	۵۴
کرانت (۲۰۰۰)	شناسایی موقعیت‌های بهبود کارها	۵۵
کرانت (۲۰۰۰)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	به چالش کشیدن وضعیت فعلی	۵۶

کرات (۲۰۰۰)	اجتماعی شدن	۵۷
کرات (۲۰۰۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳)	خودکارآمدی	۵۸
کرات (۲۰۰۰)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	هدف‌گرایی	۵۹
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	مهارت‌های ارتباطی شفاهی و کتبی خوب	۶۰
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	مهارت‌های حل مشکلات	۶۱
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	نتیجه‌گرایی	۶۲
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	مهارت‌های بین فردی	۶۳
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	مهارت‌های رهبری	۶۴
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	تمرکز بر مشتری	۶۵
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	انعطاف‌پذیری و سازگاری	۶۶
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	کار تیمی	۶۷
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	تمرکز بر کیفیت	۶۸
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	سخت کوشی	۶۹
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	پرورش کارکنان	۷۰
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)	ریسک‌پذیری	۷۱
آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	مدیریت زمان	۷۲
آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	توانایی اجرا	۷۳
آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)، قجری (۱۳۹۵)	انگیزه درونی	۷۴
آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	استقلال شغلی	۷۵
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)، وو و همکارانش (۲۰۱۳)	ذهن باز	۷۶
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)	احساس سلطه و خود ارزیابی بالا	۷۷
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)	رهبری مشارکتی یا تحول آفرین	۷۸
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)	حمایت کننده	۷۹
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)	سلامت روانی	۸۰
وو و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)، تازگول (۲۰۱۷)	احساس مثبت و مثبت اندیشی	۸۱
وو و همکاران (۲۰۱۳)، کاظمی راد و همکاران (۱۳۹۸)	انگیزه اجتماعی	۸۲
کرات (۱۹۹۵)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)	کانون کنترل درونی	۸۳
فورفاری و کاگیانو (۲۰۱۲)	قاطعیت	۸۴
هیلسون، (۱۹۹۹)، احمد و عمر (۲۰۱۵)	توکل‌گرایی	۸۵
فورفاری و کاگیانو (۲۰۱۲)، کارا و گانز (۲۰۱۷)	بردباری	۸۶
پارکر و همکاران (۲۰۱۰)، چن (۲۰۱۳)	خوش‌بینی	۸۷
کامرون (۲۰۱۲)	انگیزه خود شکوفایی	۸۸

در گام بعد کدهای باز در قالب مفاهیم و مقوله‌ها به شرح جدول زیر طبقه‌بندی شدند:

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های پیش‌کنش‌گری مدیران

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
پیشایندهای رفتاری	رفتار نوآورانه	خلاقیت، نوآوری، به چالش کشیدن وضعیت فعلی، رفتار انتقادی، ابتکار شغلی، جستجوی فنون، فناوری‌ها و محصولات جدید، ایجاد شرایط کاری جدید و اثربخش‌تر
	رفتار تحول‌گرایانه	تغییرگرایی، مشارکت در تغییر، بهسازی رویه‌های کاری، تحول آفرینی، ایجاد تغییرات سازنده، پایداری در اجرای تغییر، تغییرات معنادار و هدفمند، تلاش برای اثرگذار بودن
	رفتارهای مسئله‌محور	پیش‌بینی مسائل، پیشگیری از مسائل، حل مسئله، جلب توجه دیگران به مسائل، پایداری در برابر موانع و مشکلات
	رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی	کار تیمی، پرورش کارکنان، مهارت‌های رهبری، جلب مشارکتی، حمایت‌گری، مهارت‌های ارتباطی، متقاعدکنندگی
	رفتارهای شغلی و سازمانی	پیش‌بینی و برنامه‌ریزی، توانایی اجرا، هماهنگی، مدیریت زمان، نتیجه‌گرایی و هدف‌مداری، کیفیت‌گرایی، مشتری‌مداری
پیشایندهای خصوصیتی	خصوصیات شخصیتی	ریسک‌پذیری، سخت‌کوشی، تجربه‌پذیری، کانون کنترل درونی، قاطعیت، عمل‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، وجدان، ابتکار عمل،
	خصوصیات انگیزشی	پیشرفت مستمر، برتری‌یابی، انگیزه درونی، انگیزه اجتماعی، خود شکوفایی، خودکارآمدی
پیشایندهای قابلیت‌ها	قابلیت‌های شناختی	خود آغازگری، آینده‌نگری، دیدگاه بلندمدت، موقعیت‌شناسی، ذهن باز و پذیرای تغییر
	قابلیت‌های روان‌شناختی	سلامت روانی، احساس مثبت، بردباری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، خودارزیابی، پایداری و مقاومت، خود بهسازی، توکل‌گرایی
	هوشمندی	دانش شغلی و سازمانی، شکل‌دهی فعال مسیر شغلی، درک ویژگی‌های شغلی، درک فرایندهای اجتماعی و کاری، درک فرهنگ سازمانی، درک استراتژی منابع انسانی، مدیریت محیط سازمانی

در گام بعد به دنبال نیل به اولویت‌بندی روش‌های توسعه پیش‌کنش‌گری مدیران از تکنیک مقایسات زوجی استفاده شد. بر این اساس از گروه ۱۲ نفره خبرگان خواسته شد تا نظرات کارشناسی خود را در خصوص اولویت‌بندی روش‌های آموزشی در طیف ۹ امتیازی برای هر پیشاینده ارائه نمایند که نتایج حاصله، به شرح جداول زیر بیان شده است.

جدول ۴. اولویت‌بندی روش‌های توسعه بر اساس بعد پیشایندهای قابلیت

اولویت	ضریب اهمیت	روش توسعه
۱	۰/۳۴۴	فعالیت‌های خود توسعه‌ای
۲	۰/۲۰۹	فرایندهای بازخورد
۳	۰/۱۹۷	واگذاری‌های توسعه‌ای
۴	۰/۱۴۸	روابط توسعه‌ای
۵	۰/۱۰۲	برنامه‌های رسمی

همان گونه که در جدول چهار مشاهده می‌شود بر اساس بعد پیشایندهای قابلیت فعالیت‌های خود توسعه‌ای بیشترین اهمیت را دارا بوده و در اولویت اول قرار دارد و بعد از آن به ترتیب فرایندهای بازخورد، واگذاری‌های توسعه‌ای، روابط توسعه‌ای و برنامه‌های رسمی در اولویت‌های دوم تا پنجم قرار دارند.

جدول ۵. اولویت‌بندی روش‌های توسعه بر اساس بعد پیشایندهای خصوصیتی

اولویت	ضریب اهمیت	روش توسعه
۱	۰/۳۲۶	روابط توسعه‌ای
۲	۰/۲۷۵	فعالیت‌های خود توسعه‌ای
۳	۰/۱۴۹	واگذاری‌های توسعه‌ای
۴	۰/۱۳۸	فرایندهای بازخورد
۵	۰/۱۱۲	برنامه‌های رسمی

همان گونه که در جدول پنج مشاهده می‌شود بر اساس بعد پیشایندهای خصوصیتی روابط توسعه‌ای بیشترین اهمیت را دارا بوده و در اولویت اول قرار دارد و بعد از آن به ترتیب فعالیت‌های خود توسعه‌ای، واگذاری‌های توسعه‌ای، فرایندهای بازخورد و برنامه‌های رسمی در اولویت‌های دوم تا پنجم قرار دارند.

جدول ۶. اولویت‌بندی روش‌های توسعه بر اساس بعد پیشایندهای رفتاری

اولویت	ضریب اهمیت	روش توسعه
۱	۰/۴۳۴	فعالیت‌های خود توسعه‌ای
۲	۰/۱۸۵	برنامه‌های رسمی
۳	۰/۱۷۲	روابط توسعه‌ای
۴	۰/۱۰۶	واگذاری‌های توسعه‌ای
۵	۰/۱۰۳	فرایندهای بازخورد

همان گونه که در جدول شش مشاهده می‌شود بر اساس بعد پیشایندهای رفتاری فعالیت‌های خود توسعه‌ای بیشترین اهمیت را دارا بوده و در اولویت اول قرار دارد و بعد از آن به ترتیب برنامه‌های رسمی، روابط توسعه‌ای، واگذاری‌های توسعه‌ای و فرایندهای بازخور و در اولویت‌های دوم تا پنجم قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

به منظور شناسایی و طبقه‌بندی ویژگی‌های مورد نیاز برای پیش‌کنشگری مدیران از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. در نتیجه تحلیل متون انتخابی، ۸۸ کد اولیه شناسایی و با رویکرد استقرایی به تلفیق آن‌ها در قالب مفاهیم و مقوله‌ها پرداخته شد. بدین ترتیب این کدها در قالب ۱۰ مفهوم رفتار نوآورانه، رفتار تحول‌گرایانه، رفتار مسئله‌محور، رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی، رفتارهای شغلی و سازمانی، خصوصیات شخصیتی، خصوصیات انگیزشی، قابلیت‌های شناختی، خصوصیات روان‌شناختی و هوشمندی قرار گرفتند. در نهایت، این ۱۰ مفهوم نیز در قالب سه دسته مقوله اصلی پیشایندهای خصوصیتی، پیشایندهای رفتاری و پیشایندهای قابلیت‌ها طبقه‌شدند.

الف) پیشایندهای خصوصیتی: مقوله اول پیشایندهای خصوصیتی است که شامل خصوصیات شخصیتی و انگیزشی است. در ادامه به تشریح مفاهیم تشکیل‌دهنده آن پرداخته می‌شود:

۱) خصوصیات شخصیتی: بر اساس مطالعات پیشین انجام شده در این خصوص افراد برخوردار از خصوصیات شخصیتی همچون ریسک‌پذیری، سخت‌کوشی، تجربه‌پذیری، کانون کنترل درونی، قاطعیت، عمل‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، وجدان و ابتکار عمل از آمادگی بیشتری برای پیش‌کنشگری برخوردارند. این یافته در پژوهش‌هایی همچون قجری (۱۳۹۵)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳) مورد تأکید قرار گرفته است.

۲) خصوصیات انگیزشی: دومین پیشایندهای خصوصیتی ماهیت انگیزشی دارد. یکی از خصوصیات مهم پیش‌کنشگری این است که ماهیتی خود آغازگر دارد. از این رو انگیزه‌های فرد برای پیش‌کنشگری بیشتر ماهیت درون فردی است. برخی از مهم‌ترین انگیزه‌های مشارکت در رفتارهای پیش‌کنشگرانه عبارت‌اند از: پیشرفت مستمر، برتری‌یابی انگیزه درونی، انگیزه اجتماعی، خود شکوفایی، خودکارآمدی. این انگیزه‌ها در برخی پژوهش‌های پیشین از جمله آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)، قجری (۱۳۹۵)، یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، بیندل و پارکر (۲۰۱۰) نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

ب) پیشایندهای رفتاری: برخورداری از این پیشایندهای خصوصیتی (شخصیتی و انگیزشی) خود می‌تواند موجب تقویت پیشایندهای رفتاری پیش‌کنشگری باشند که دومین مقوله

اصلی از عوامل مؤثر بر تقویت پیش‌کنشگری را تشکیل می‌دهند. پیشایندهای رفتاری شناسایی شده در این پژوهش عبارت‌اند از: رفتار نوآورانه، رفتار تحول‌گرایانه، رفتار مسئله‌محور، رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی، رفتارهای شغلی و سازمانی. همان‌گونه که مشاهده می‌شود همگی این رفتارها ماهیتی خود‌آغازگر، تغییر‌گرایانه و آینده‌گرایانه دارند.

۱) رفتارهای نوآورانه: رفتارهای نوآورانه با هدف بهسازی وضع موجود و قانع نشدن به وضع موجود حتی با وجود کمبودها و محدودیت‌ها اشاره دارد. رفتارهای نوآورانه شناسایی شده در این پژوهش عبارت‌اند از: خلاقیت، نوآوری، به چالش کشیدن وضعیت فعلی، رفتار انتقادی، ابتکار شغلی، جستجوی فنون، فناوری‌ها و محصولات جدید، ایجاد شرایط کاری جدید و اثربخش‌تر. چنین رفتارهای نوآورانه‌ای در برخی مطالعات پیشین از جمله یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴) به عنوان نمودهای رفتاری مدیران پیش‌کنش‌گر معرفی شده است.

۲) رفتار تحول‌گرایانه: یکی از رفتارهای مهم مدیران پیش‌کنشگر ذوب نشدن در وضع موجود و تلاش برای ایجاد تغییرات تحولی در وضعیت موجود محصول، فرایندها، سازمان و ... است. آن‌ها می‌توانند تغییراتی هدفمند و برنامه‌ریزی شده را ایجاد کنند و دیگران را نیز در پیشبرد این تغییرات همراه سازند. رفتارهای تحول‌گرایانه شناسایی شده در این پژوهش عبارت‌اند از: تغییرگرایی، مشارکت در تغییر، بهسازی رویه‌های کاری، تحول‌آفرینی، ایجاد تغییرات سازنده، پایداری در اجرای تغییر، تغییرات معنادار و هدفمند، تلاش برای اثرگذار بودن. چنین رفتارهایی از مدیران پیش‌کنشگر در پژوهش‌هایی همچون یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴) نیز مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

۳) رفتارهای مسئله‌محور: یکی از ویژگی‌های مهم مدیران پیش‌کنشگر رویکرد فعالانه آن‌ها نسبت به مسائل است؛ یعنی به جای اینکه پس از بروز مسائل به صورت منفعلانه و واکنشی در پی حل مسئله باشند به طور فعالانه تلاش می‌کنند مسائل و مشکلات را پیش‌بینی و از بروز آن‌ها پیشگیری یا برای رویارویی مؤثر با آن‌ها کسب آمادگی کنند. این رویکرد فعالانه موجب کسب دستاوردهای ارزشمند در مواجهه با مسائل و مشکلات شغلی و سازمانی می‌شود. نمودهای رفتارهای مسئله‌محور که در این پژوهش شناسایی شده‌اند عبارت‌اند از: پیش‌بینی مسائل، پیشگیری از مسائل، حل مسئله، جلب توجه دیگران به مسائل، پایداری در برابر موانع و مشکلات. برخورداری مدیران پیش‌کنش از چنین رفتارهایی در پژوهش‌هایی همچون یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کرانت (۲۰۰۰)، سیارل (۲۰۱۱)، بک و همکاران (۲۰۱۴) نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

۴) رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی: مدیران پیش‌کنش‌گر برای پیشبرد اهداف و مقاصد فعالانه خود از توانایی جلب حمایت، مشارکت و همراهی دیگران نیز برخوردارند. آن‌ها با

برخورداری از مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی، نفوذ و تیم‌سازی و متقاعدسازی می‌توانند تلاش و همیاری دیگران را برای تحقق اهداف مورد نظر خود جلب کنند. مصادیق رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی مدیران پیش‌کنش‌گر در این پژوهش عبارت بوده‌اند از: کار تیمی، پرورش کارکنان، مهارت‌های رهبری، جلب مشارکتی، حمایت‌گری، مهارت‌های ارتباطی، متقاعدکنندگی. چنین قابلیت‌های رفتاری در پژوهش‌هایی همچون آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳) در مورد مدیران پیش‌کنشگر بیان شده است.

۵) رفتارهای شغلی و سازمانی: آخرین دسته از پیشایندهای رفتاری مدیران پیش‌کنشگر رفتارهای شغلی و سازمانی است. مدیران پیش‌کنش‌گر مدیرانی عمل‌گرا، نتیجه‌گرا، هدف‌مدار و خروجی‌محور هستند و توانایی‌های خود را برای تحقق اهداف و نتایج مورد نظر به‌گونه‌ای مؤثر به کار می‌گیرند. نمودهای چنین رفتارهایی از مدیران پیش‌کنشگر که در این پژوهش استخراج شده‌اند عبارت‌اند از: پیش‌بینی و برنامه‌ریزی، توانایی اجرا، هماهنگی، مدیریت زمان، نتیجه‌گرایی و هدف‌مداری، کیفیت‌گرایی، مشتری‌مداری. برخورداری مدیران پیش‌کنشگر از چنین الگوهای رفتاری در پژوهش‌هایی همچون آبراهام و همکاران (۲۰۰۱) و بیندل و پارکر (۲۰۱۰) مورد تأکید قرار گرفته است.

ج) پیشایندهای قابلیت‌ی: سومین و آخرین دسته از پیشایندهای تقویت‌کننده پیش‌کنشگری مدیران پیشایندهای قابلیت‌ی است؛ که بیانگر توانمندی‌هایی اکتسابی است که در نتیجه پرورش خصوصیات و رفتارهای پیش‌گفته در آن‌ها ایجاد و تقویت می‌شود. این مقوله خود شامل سه دسته قابلیت است که عبارت‌اند از: قابلیت‌های شناختی، خصوصیات روان‌شناختی، هوشمندی که در ادامه به تشریح محتوای تشکیل دهنده آن‌ها پرداخته می‌شود.

۱) قابلیت‌های شناختی: مدیران پیش‌کنشگر از نظر ذهنی و نگرشی بسیار باز، پذیرنده، تحلیل‌گر و فعال برخوردارند. قابلیت‌های شناختی شناسایی شده برای این مدیران در پژوهش‌های پیشین عبارت‌اند از: خود‌آغازگری، آینده‌نگری، دیدگاه بلندمدت، موقعیت‌شناسی، ذهن باز و پذیرای تغییر. این قابلیت‌های شناختی در پژوهش‌هایی همچون یانگ و همکاران (۲۰۱۷)، کارسون و همکارانش (۲۰۱۴) بیندل و پارکر (۲۰۱۰) مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

۲) قابلیت‌های روان‌شناختی: دومین مقوله تشکیل دهنده پیشایندهای روان‌شناختی پیش‌کنش‌گری مدیران را قابلیت‌های روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. یکی از قابلیت‌های مهم مدیران پیش‌کنشگر برخورداری از هوش هیجانی زیاد و سلامت روان است. این قابلیت توانایی آن‌ها را برای بسیج توان و تلاش خود و دیگران برای همیاری به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر تقویت می‌کند. قابلیت‌های روان‌شناختی شناسایی شده در این پژوهش برای مدیران پیش‌کنشگر عبارت‌اند از: سلامت روانی، احساس مثبت، بردباری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و

سازگاری، خودرزیایی، پایداری و مقاومت، خود بهسازی، توکل‌گرایی. این قابلیت‌ها در مطالعاتی همچون باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کرانت (۱۹۹۵)، آبراهام و همکاران (۲۰۰۱)، پارکر و همکارانش (۲۰۱۰)، وو و همکاران (۲۰۱۳) برای مدیران پیش‌کنشگر مطرح شده است.

۳) هوشمندی: سومین و آخرین قابلیت شناختی مدیران پیش‌کنشگر هوشمندی آن‌ها است که به توانایی آن‌ها در درک درست موقعیت و انطباق درست با شرایط اشاره دارد. قابلیت‌هایی که در این پژوهش با عنوان هوشمندی طبقه‌بندی شده‌اند عبارت‌اند از: دانش شغلی و سازمانی، شکل‌دهی فعال مسیر شغلی، درک ویژگی‌های شغلی، درک فرایندهای اجتماعی و کاری، درک فرهنگ سازمانی، درک استراتژی منابع انسانی، مدیریت محیط سازمانی.

ویژگی‌ها و قابلیت‌هایی که می‌توانند ظرفیت پیش‌کنشگری مدیران را پرورش دهند اغلب ماهیتی اکتسابی دارند و در مدیران قابل پرورش هستند. بر اساس تحلیل داده‌ها فعالیت‌های خود توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای رفتاری، روابط توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای خصوصیتی و فعالیت‌های خود توسعه‌ای برای توسعه مقوله پیشایندهای قابلیت‌های دارای بالاترین اولویت توسعه بودند. با توجه به یافته‌های پژوهش در زمینه توسعه پیشایندهای پیش‌کنشگری مدیران سازمان مورد مطالعه پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شوند:

- با توجه به اهمیت خصوصیات شخصیتی بر قابلیت پیش‌کنشگری مدیران پیشنهاد می‌شود در مشاغلی که نیازمند مدیرانی پیش‌کنشگر هستند پیش از انتصاب آزمون شخصیت‌شناسی نیز برگزار شود و افراد برخوردار از ویژگی‌های شخصیتی همچون ریسک‌پذیری، سخت‌کوشی، تجربه‌پذیری، کانون کنترل درونی، قاطعیت، عمل‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، وجدان، ابتکار عمل در این مشاغل منصوب شوند.

- با توجه به اینکه انگیزه‌های مدیران پیش‌کنشگر اغلب درونی است و انگیزه‌هایی همچون پیشرفت مستمر، برتری‌یابی انگیزه درونی، انگیزه اجتماعی، خودشکوفایی، خودکارآمدی برای آن‌ها اهمیت دارد پیشنهاد می‌شود در طرح‌های انگیزشی مدیران تنها به انگیزه‌های بیرونی و مادی توجه نشود و برای مدیرانی که نموده‌ای از پیش‌کنشگری در رفتار و عملکردشان دیده می‌شود امکان پیشرفت مستمر، معرفی اجتماعی، تقویت احساس خودباوری و دیگر انگیزه‌های درون فردی تقویت شوند.

- با توجه به اینکه پیش‌کنشگری ماهیتی خود آغازگر دارد و رفتارهای نوآورانه می‌توانند آن را تقویت کنند پیشنهاد می‌شود از سویی فرهنگ حامی نوآوری و یادگیری مستمر در سازمان ترویج داده شود و از سوی دیگر توانایی و تمایل کارکنان برای درگیر شدن در امور خلاقانه و نوآورانه برای بهسازی شرایط موجود، فرایندها و خدمات‌رسانی بهتر شود.

- با توجه به اینکه پیش‌کنشگری ماهیتی تغییر‌گرایانه دارد و رفتارهای تحول‌گرایانه نیز

می‌توانند آن را تقویت کنند پیش‌بینی می‌شود سبک‌های رهبری تحول‌آفرین در سازمان ترویج داده شوند و کارکنان و مدیران برای ایجاد و همراهی با تغییرات سازنده در سازمان مشارکت داده و همراه شوند.

- با توجه به اینکه رفتارهای ارتباطی و میان‌فردی می‌توانند قابلیت پیش‌کنشگری مدیران و به ویژه جلب همراهی و همیاری دیگران برای تحقق اهداف و نتایج مورد نظر را تقویت کنند پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزش و توسعه مهارت‌های ارتباطی، متقاعدسازی، تیم‌سازی و دیگر مهارت‌های نرم مورد نیاز رهبران برای مدیران سازمان اجرا شود.

- یکی دیگر از مجموعه رفتارهای تقویت‌کننده قابلیت پیش‌کنشگری مدیران در این پژوهش رفتارهای شغلی و سازمانی بوده است. از این رو پیشنهاد می‌شود از سویی در سازمان فرهنگ کیفیت‌گرایی، مشتری‌مداری و نتیجه‌گرایی ترویج داده شود و از سوی دیگر مهارت‌های نتیجه‌گرایانه مدیران از جمله هدف‌گذاری، مدیریت زمان، ارزیابی عملکرد خروجی‌محور و مهارت‌های هماهنگ‌سازی و اجرا در میان مدیران توسعه داده شود.

- بر اساس نتایج به دست آمده قابلیت‌های روان‌شناختی همچون سلامت روانی، احساس مثبت، بردباری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، خودارزیابی، پایداری و مقاومت، خود‌بهبودی، توکل‌گرایی برای تقویت پیش‌کنشگری مدیران مؤثر و مفید بوده‌اند. از این رو پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی و توسعه هوش هیجانی، روانشناسی مثبت‌گرا و سلامت روان برای مدیران اجرا شود تا این حالات روان‌شناختی سازنده در آن‌ها تقویت شود.

- با توجه به تأثیر مثبت هوشمندی بر قابلیت پیش‌کنشگری مدیران پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزش و توسعه انواع هوش‌های مورد نیاز مدیران از جمله هوش اجتماعی، هوش فرهنگی، هوش سیاسی و هوش تجاری برای مدیران سازمان تدوین و اجرا شود.

- در توسعه این پیشایندها توجه به اثربخشی و مفید بودن انواع روش‌های توسعه مدیران نیز ضروری است. با توجه به نتایج به دست آمده در این خصوص برای تقویت پیشایندهای خصوصیتی استفاده از طرح‌های آموزشی خود توسعه‌ای (مانند الگوبرداری، برنامه توسعه شخصی، خود تأملی، شکست‌ها و چالش‌ها، فعالیت در کسب و کار جدید، فعالیت‌های حرفه‌ای فیزیکی، مشاهده و تحلیل فیلم، مطالعه، نگارش متون، داستان‌پردازی، مورد کاوی) و روابط توسعه‌ای (مانند ارائه سخنرانی به دیگران، ارائه مشاوره، آموزش و تعلیم دیگران، تعامل با دیگران، دریافت مشاوره از دیگران، فعالیت در انجمن‌ها و گروه‌ها، فعالیت در شبکه‌های مجازی، کار با افراد مستعد و توانمند، مربی‌گری، منتورینگ، ایفای نقش) اثربخش‌تر هستند؛ برای تقویت پیشایندهای رفتاری نیز طرح‌های خود توسعه‌ای و برنامه‌های رسمی (مانند اردوهای کاری، آموزش حین خدمت، آموزش داخل سازمانی، برنامه توسعه فردی، تحصیلات آکادمیک، تدوین کار راهه شغلی، شبیه‌سازی و بازی‌های شغلی،

کارگاه‌های تخصصی، کنفرانس‌ها و سمینارها)، از اثربخشی بیشتری برخوردارند و در نهایت برای توسعه پیشایندهای قابلیت‌ی نیز طرح‌های خود توسعه‌ای و فرایندهای بازخورد (مانند ارزیابی چندبعدی، آزمون‌های خودشناسی، دریافت بازخورد از دیگران، کانون ارزیابی و توسعه، ارزیابی منظم عملکرد، بازخورد گروه) مؤثرتر خواهند بود.

منابع

- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- ایزدخواه، محسن (۱۳۹۶)، مشکلات این روزهای تأمین اجتماعی، سایت خبری خبر آنلاین.
- حیدری، حامد؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ پورصادق، ناصر، (۱۳۹۳)، رویکرد برتری سازمان در تعامل با محیط: ارتقای نیروی انسانی برای محیط کار جدید، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱)، ۱۰۸-۱۲۸
- رابینز، استیفن (۱۳۹۹)، مبانی رفتار سازمانی، پارسایان و اعرابی (مترجم)، تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رهنورد، فرج اله (۱۳۹۱)، معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی ابلاغی، مدیریت توسعه و تحول، ۱۰، ۱۵-۲۲
- کاظمی راد، شیرین؛ عطایی، محمد؛ مهدی الوانی، سید؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود. (۱۳۹۸). ارائه مدل ویژگی‌های مدیران پیش کنش نیروی انتظامی با بهره‌گیری از سیستم استنتاج فازی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ش ۴، ۳۳-۶۴.
- کاظمی راد، شیرین، عطایی، محمد، الوانی، سید مهدی، معمارزاده، غلامرضا، البرزی، محمود، (۱۳۹۸)، ارائه مدل پیش کنشی مدیران نیروی انتظامی بر اساس ویژگی‌های فردی آن‌ها با استفاده از سیستم استنتاج فازی، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۲(۱)، ۸۷-۱۱۲.
- مرادی، فاطمه، مهدی الوانی، سید، کاظمی، ابوالفضل، (۱۳۹۸). طراحی الگوی سازمان پیش کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان فارس)، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴(۳)، ۴۷۷-۵۰۲.
- نطاق، سیامک (۱۳۸۴)، توسعه منابع انسانی در خدمات عمومی، سازمان بین‌المللی کار، تهران: انتشارات فرهنگ و قلم.
- قجری، سمیه، الوانی، سید مهدی، رمز گویان، غلامعلی، معمارزاده طهران، غلامرضا، (۱۳۹۵)، طراحی مدل رفتار بوم پیش کنش برای مدیران سازمان‌های دولتی ایران"، مدیریت شهری، شماره ۴۲، ۳۱۲-۲۹۳.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1999). Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*, 42 (3), pp. 63-70.
- Beck, J.A. Cha, J.M. Kim, S.H. and Knutson, B. (2014). Evaluating proactive behavior in lodging revenue management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (8), pp. 1364-1379.
- Crant, J.M. & Bateman, T.S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp. 63-75.
- Gudermann, M. (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors*. Bachelor Thesis, University of Twente – Enschede – The Netherlands.
- Grant, A.M. & Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, pp. 3-34.

- Gruman, J.A. Saks, A.M. & Zweig, D.I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), pp. 90–104.
- Holman, T.D. Wall, C.W. Clegg, P. Sparrow & A. Howard (Eds.), (2003) *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Hong, J. Tsai, Ch.Y. Yang, T.C. Liu, Ch.H. & Hu, D.Ch. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, pp. 25–34.
- Hashemi, S.M.K. Nadi, H.K. Hosseini, S.M. and Rezvanfar, A. (2012), *International Business and Management*. Vol. 4, No. 1, 83-91.
- Johnson, M. (2015). An analysis of proactive personality in U.S. *Air Force Academy cadets: A mixed methods study*. Dissertation, University of Colorado at Colorado.
- Jiang, Z. (2017), Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work, *Journal of Vocational Behavior* 98:85-97.
- Giebels, E. de Reuver, R. Rispens, S. and Ufkes, E. (2016), "The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior", *Journal of Applied Behavioral Science*, 1–22.
- Liguori, E.W. McLarty, B.D. & Muldoon, J. (2013). The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behavior relationship", *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (8), pp. 724-740.
- Loi, R. Liu, Y. Lam, L.W. & Xu, A.J. (2016). Buffering emotional job demands: The interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior* 95–96, pp. 128–137
- McCall, G.H. (2013). Interactionist perspectives in social psychology. *Part of the series Handbooks of Sociology and Social Research*, pp. 3-29.
- Parker, Sh.K. and Williams, H.M. (2006), "Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, 636–652.
- Porath, C.L. Spreitzer, G. Gibson, C. & Garnett, F.G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), pp. 250–275.
- Searle, T.P. (2011). A Multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents. Theses, Dissertations, & Student Scholarship: Agricultural Leadership, Education & Communication Department. Paper 20, online at <http://digitalcommons.unl.edu/agledciss/20>.
- Wu, C.H. Parker, S.K. & Bindl, U.K. (2013). Who is proactive and why? unpacking individual differences in employee proactivity. *Positive Organizational Psychology*, 1, pp. 261– 280.
- Yang, F. & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), pp. 467– 482.
- Zimmerman, B.J. & Schunk, D.H. (2001). Albert Bandura: The man and his contributions to educational psychology. this chapter was published in *Educational psychology: One-hundred years of contributions*. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum