



Shahid Sattari Aeronautical University
of Science and Technology

Journal of Innovation Management in
Defensive Organizations

ISSN: 2676-7112
Volume 5, Issue 17
Fall 2022
P.P.73-102

The Proactive Model of Managers of Iranian Development Banks: A Qualitative Study

Mehdi Kheirandish¹, Mahdiyeh Mokhtari², Saeed Jafarinia³, Yousef Vakili⁴

Abstract

Background & Purpose: Currently, development banks are experiencing a very unique situation. A position that is accompanied by maximum competition on the one hand, and on the other hand, is pregnant with changes more than ever in interaction with its surrounding environment. Considering the critical position of these banks in the country's development, it is necessary for their managers to perform proactive role. Based on this, the present research has presented the proactive model of development bank managers.

Methodology: The present study, based on the philosophy of constructivism, while adopting an inductive approach, followed the implementation of a qualitative research; In this way, the strategy of grounded theory (systematic approach) was specially chosen and the data were collected cross-sectionally and through semi-structured interviews. The participants were selected from academic experts (with doctorate degrees in human resource management and organizational behavior) and managers of development banks through initial (purposive) and theoretical sampling and the interviews continued until theoretical saturation (16 interviews).

Findings: Based on data analysis, 77 concepts were identified under 27 sub-categories and 14 main categories. Managers' proactive behavior is based on self-initiative, future study and change orientation and is a result of their motivational states. In such a way that individual, occupational and organizational factors flowed through the mentioned situations and the social culture and the value of the proactive goal have an effect on its effectiveness. The above-mentioned behavior has been developed under two categories of actions based on change and based on adaptation, which ultimately has individual, team and organizational consequences.

Conclusion: The findings of the present research, while drawing a comprehensive model of proactivity, sensitized the minds of the studied community to important matters such as decision-making about sensitive managerial positions, job design and the atmosphere governing the organization. Correspondingly, it identified areas for the formation of future researches and suggested them to the audience of the scientific community.

Keywords: *Proactive, Proactive Managers, Proactive Behavior, Antecedents of Proactive, Consequences of Proactive.*

Citation Kheirandish, Mehdi; Mokhtari, Mahdiyeh; Saeed, Jafarinia and Vakili, Yousef.(2022). The Proactive Model of Managers of Iranian Development Banks: A Qualitative Study. *Journal of Innovation Management In Defensive Organization*, 5(17),73-102.

1. Professor, Department of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology, Tehran, Iran. **E-mail:** Kheirandish@ssau.ac.ir.

2. PhD Student, Behavioral Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. **E-mail:** Mahdiyehmokhtari@gmail.com

3. Associate Professor, Department of Human Resources and Business Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. **E-mail:** Shamsj58@khu.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Human Resources and Business Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. **E-mail:** Y.vakili@khu.ac.ir

Received:11/06/2022

Article Type: Research-based

Accepted:19/08/2022

DOI:10.22034/qjimdo.2022.346658.1508

Corresponding Author: Mehdi Kheirandish



دانشکده مدیریت

فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی
شاپای انتشار: ۷۱۱۲-۲۶۷۶
دوره ۵، شماره ۱۷
پاییز ۱۴۰۱
صص ۷۳-۱۰۲

الگوی پیش کنشگری مدیران بانک های توسعه ای ایران: مطالعه ای کیفی

مهدی خیراندیش^۱، مهدیه مختاری^۲، سعید جعفری نیا^۳، یوسف وکیلی^۴

چکیده

زمینه و هدف: هم اکنون، بانک های توسعه ای موقعیت به شدت منحصر به فردی را تجربه می نمایند موقعیتی که از یک سو با رقابت حداکثری توأم است و از سویی دیگر، بیش از هر زمانی در تعامل با محیط پیرامونی خویش، آستان تغییرات است. با توجه به جایگاه حساس این بانک ها در توسعه کشور، اجرای مطلوب نقش پیش کنشگری از سوی مدیران آن ها الزامی است. بر این اساس، پژوهش حاضر به ارائه الگوی پیش کنشگری مدیران بانک های توسعه ای پرداخته است.

روش شناسی: مطالعه حاضر با تاسی از فلسفه ساخت گرایی، ضمن اتخاذ رویکرد استقرایی به دنبال اجرای یک پژوهش کیفی بود؛ به نحوی که، به طور ویژه راهبرد نظریه داده بنیاد (رهیافت نظام مند) را برگزیده و داده ها در آن به صورت مقطعی و از طریق مصاحبه های نیمه ساختار یافته جمع آوری گردیدند. مشارکت کنندگان از میان نخبگان و خبرگان دانشگاهی (دارای مدرک دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی) و مدیران بانک های توسعه ای طی نمونه گیری اولیه (هدفمند) و نظری انتخاب شده و مصاحبه ها تا حصول اشباع نظری (۱۶ مصاحبه) ادامه یافتند.

یافته ها: بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، ۷۷ مفهوم ذیل ۲۷ مقوله فرعی و ۱۴ مقوله اصلی شناسایی شدند. رفتار پیش کنشگریانه مدیران مبتنی بر خود ابتکاری، آینده پژوهی و تغییر گرایی بوده و معلول حالات انگیزشی ایشان است. به نحوی که عوامل فردی، شغلی و سازمانی از طریق حالات مذکور جریان یافته و فرهنگ اجتماعی و ارزشمندی هدف پیش کنشگریانه بر اثربخشی آن تاثیر دارد. رفتار یاد شده ذیل دو دسته کنش های مبتنی بر تغییر و مبتنی بر سازگاری بروز یافته که نهایتاً پیامدهای فردی، تیمی و سازمانی را با خود به همراه دارد.

نتیجه گیری: یافته های پژوهش، ضمن ترسیم الگوی جامع پیش کنشگری، اذهان جامعه مورد مطالعه خود را نسبت به مواردی نظیر تصمیم گیری پیرامون مناصب حساس مدیریتی، طراحی مشاغل و جو حاکم بر سازمان حساس ساخت. همچنین به طور متناظر، زمینه هایی را برای شکل گیری پژوهش های آتی احصا و به مخاطبان جامعه علمی پیشنهاد نمود.

کلیدواژه ها: پیش کنشگری؛ مدیران پیش کنشگر؛ رفتار پیش کنشگریانه؛ پیشایندهای پیش کنشگری؛ پیامدهای پیش کنشگری.

استناد: خیراندیش، مهدی؛ مختاری، مهدیه؛ جعفری نیا، سعید و وکیلی، یوسف (۱۴۰۱). الگوی پیش کنشگری مدیران بانک های توسعه ای ایران: مطالعه ای کیفی. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، ۵(۱۷)، ۷۳-۱۰۲.

۱. استاد، گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: Kheirandish@ssau.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری، مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: Mahdiyehmokhtari@gmail.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: Shamsj58@khu.ac.ir

۴. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: Y.vakili@khu.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۸

DOI: 10.22034/qjimdo.2022.346658.1508

نویسنده مسئول مقاله: مهدی خیراندیش

مقدمه

طی دو دهه گذشته، صنعت بانکداری در اقتصادهای نوظهور شاهد تحولات محسوسی بوده است؛ به نحوی که، به سختی می‌توان برآورد دقیقی از تغییرات صورت پذیرفته انجام داد (فتاحی و همکاران، ۱۴۰۰؛ مسا^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). به طور متناظر، صنعت بانکداری کشور نیز در سال‌های اخیر با رقابت شدید و سیلی از فرصت‌ها و تهدیدها مواجه بوده است (کاوه و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان، بانک‌های توسعه‌ای کشور به سبب رسالت ویژه‌ای که بر عهده داشته و بابت محدودیت‌هایی که پیش‌رو داند، موقعیت خطرتری را تجربه می‌نمایند. روزنامه دنیای اقتصاد (۱۴۰۱/۰۷/۲۳) به نقل از مدیر روابط عمومی و امور مشتریان بانک صنعت و معدن ضمن برشمردن مشکلات و موانع بانک‌های توسعه‌ای به تبیین الزامات کارکرد مطلوب این گونه بانک‌ها در رونق اقتصادی کشور به عنوان یکی از ارکان زیست‌بوم کارآفرینانه جهت حمایت و تسهیل تولید و رونق اقتصادی برنامه هفتم توسعه اقتصادی کشور پرداخت. در بخشی از متن این خبر آمده است: "به زعم همه تلاش‌های صورت پذیرفته از سوی بانک‌های توسعه‌ای، بررسی‌ها حاکی از آن است که نهادهای مذکور به دلیل شرایط حاکم بر بازارهای مالی و در فضای رقابتی با بانک‌های تجاری دچار چالش‌های عدیده و جدی شده‌اند و از این رو، کمتر توانسته‌اند مأموریت توسعه‌ای خویش را ایفا نمایند. حال سؤال اساسی این است که در این شرایط، چگونه می‌توان بهره‌وری بانک‌های توسعه‌ای را ارتقا داد و این موضوع مستلزم چه تدابیر و الزاماتی است؟" (دنیای اقتصاد، ش.ر. ۵۵۶۹؛ ش.خ. ۳۹۰۷۶۲۴).

امروزه سازمان‌ها با محیطی پیچیده و پویا مواجه هستند که با نوسانات، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام مشخص می‌گردد. این محیط ایجاب می‌نماید که سازمان‌ها به سرعت نسبت به تغییرات جاری غیر قابل پیش‌بینی واکنش نشان دهند (چویون^۲، ۲۰۲۱). از این رو، سازمان‌های امروزی به طور فزاینده‌ای از کارکنان انتظار دارند که مسئولیت پذیرفته و ابتکار عمل شخصی از خود نشان دهند (میرز^۳، ۲۰۲۰). سازمان‌ها به منظور برخورد مناسب با این تغییرات روزافزون و ارتقای بهره‌وری، نیازمند کارکنانی هستند که فرای نقش معین خویش عمل نمایند (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰؛ بینامین و برندر ایلان^۴، ۲۰۱۸). تحقیقات حاکی از آن است که رفتارها در بسیاری از حوزه‌ها مانند مشاغل و کار فردی یا گروهی می‌توانند به

1. Mesa

2. Choyon

3. Meyers

4. Binyamin And Brender-Ilan

صورت کم‌وبیش پیش‌کنشگریانه اعمال شوند (وو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ گرانت و اشفورد^۲، ۲۰۰۸). همچنین تحقیقات اخیر توسط مؤسسه جهانی مک‌کینزی (دوندی^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) نشان داد که برای پیشرفت در آینده کاری، کارکنان باید مهارت‌های "خودرهبری" مانند ایجاد تغییر و نوآوری، مالکیت و قاطعیت و مقابله را کسب نمایند (اسمیتکرای^۴، ۲۰۲۲). باقری‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) بیان می‌دارند که سازمان‌ها برای حفظ بقا، کسب موفقیت و ارتقای بهره‌وری، نیازمند مدیرانی هستند که خلاق، نوآور و پیش‌کنشگر بوده و در نقطه مقابل مدیران منفعل، نه‌تنها پذیرای تغییرات محیطی باشند بلکه فراتر از آن و در راستای بهبود و ارتقای شرایط کاری، به خلاقیت و نوآوری پرداخته و موجبات تحقق تغییرات سازنده را در محل کار فراهم سازند. مضاف بر این، پیش‌کنشگری مدیران در سازمان‌های دولتی هم به دلیل نقش مهمی که این دسته از سازمان‌ها در پیشرفت همه‌جانبه کشور دارند (کاظمی‌راد و همکاران، ۱۳۹۸؛ کرانت و باتمن^۵، ۲۰۰۰) و هم به این دلیل که نتایج پژوهش‌های مختلف، ویژگی‌های سازمان‌های دولتی کشور را شامل تقلیدی‌بودن ساختارهای سازمانی و مدیریتی، به دور از خلاقیت (الوانی، ۱۳۸۰: ۶۵)، دارای بوروکراسی زائد اداری و مقاوم در برابر تحولات (رهنورد، ۱۳۹۱: ۱۷) توصیف نموده‌اند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۹؛ کاظمی‌راد و همکاران، ۱۳۹۸) دارای اهمیت ویژه‌ای است. در واقع از مدیران بانک‌های توسعه‌ای به سبب دولتی بودن و بنابه جایگاه مهمی که در سازمان و پیشرفت کشور دارند، انتظار می‌رود عملکرد برجسته‌ای داشته باشند تا بتوانند بر محیط، تاثیر سازنده گذاشته و موفقیت و توسعه مورد نظر را تضمین نمایند. از این‌رو، مطالعه پیش‌کنشگری در سازمان، چگونگی شناسایی مدیران پیش‌کنشگر و روش‌های ارتقای پیش‌کنشگری مدیران از اهمیت به سزایی برخوردار گردیده است (کاظمی‌راد و همکاران، ۱۳۹۸؛ یانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). به علاوه، تقویت زمینه مناسب جهت تسهیل پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای، ضمن هدایت اقدامات پیش‌کنشگریانه به سمت اهداف مثبت و متعالی عمیقاً ضرورت می‌یابد.

پیش‌کنشگری به دو روش مختلف مفهوم‌سازی شده است، یا به عنوان یک حالت نسبتاً پایدار (شخصیت پیش‌کنشگر) یا به عنوان رفتاری خودآغازگر (رفتار پیش‌کنشگریانه). رفتار پیش‌کنشگریانه یک جهت‌گیری فعال و نه منفعلانه از سوی کارکنان (میرز^۷، ۲۰۲۰) یا

1. Wu

2. Grant And Ashford

3. Dondi

4. Smithikrai

5. Crant And Bateman

6. Yang

7. Meyers

یک عامل درجه دوم است که به عنوان "کنترل کردن و ایجاد تغییر در محیط داخلی سازمانی" تعریف می‌شود (دپرز^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). رفتار پیش‌کنشگراییانه در محل کار باعث می‌شود وقایعی اتفاق بیفتد. به عنوان مثال، می‌توان به بر عهده گرفتن مسئولیت برای بهبود روش‌های کاری، حل فعالانه مسئله، استفاده از ابتکار عمل شخصی، ایجاد قراردادهای اینترنتی و جستجوی بازخورد اشاره کرد (بیندل و پارکر^۲، ۲۰۱۱). به طور کلی این رفتارها فراتر از محدوده نقش‌های شغلی معمول و توصیفات شغلی است و به کارکنان برای دستیابی به اهداف‌شان کمک می‌کند (بوهملن و زاچر^۳، ۲۰۲۱). مطالعات محدودی، نتایج رفتارهای پیش‌کنشگراییانه را بررسی کرده‌اند (دپرز و همکاران، ۲۰۲۱؛ گرانت و اشفورد، ۲۰۰۸) با این وجود، تحقیقات نشان داده است که رفتار پیش‌کنشگراییانه نتایج مثبت فردی و سازمانی مانند عملکرد شغلی، موفقیت شغلی، اثربخشی تیم و موفقیت سازمانی (بیندل و پارکر، ۲۰۱۱)، عملکرد فروش (مالین^۴ و همکاران، ۲۰۱۴) و عملکرد نوآوری (سگارا-سیپرس^۵ و همکاران، ۲۰۱۹) را به همراه دارد (اسمیتکرای، ۲۰۲۲).

بیندل و پارکر (۲۰۱۱) امیدوارند استفاده از رویکردهای یکپارچه‌تر برای تحقیقات پیش‌کنشگراییانه، بینش کامل‌تری در مورد ماهیت پیش‌کنشگری در کار فراهم سازد. از نقطه نظر دیگر، اورباخ و همکاران (۲۰۲۱) ضمن توجه بر نقاط افتراق فرهنگی در شکل‌گیری مفاهیم و عناصر مرتبط با پیش‌کنشگری بیان می‌دارند به دلیل وجود همین تفاوت‌ها، رویکردهای کیفی، مانند مطالعات مبتنی بر مصاحبه (بیندل، ۲۰۱۹؛ ووق^۷ و همکاران، ۲۰۱۷) برای بررسی چگونگی درک و بیان اشکال مختلف رفتار پیش‌کنشگراییانه در فرهنگ‌های مختلف ضروری است. در واقع، با توجه به اینکه بیشتر مطالعات پیش‌کنشگری در جوامع غربی انجام شده است و از آنجایی که فرهنگ عمیقاً بر رفتار کلان و خرد سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ این سؤال باقی می‌ماند که یافته‌های غربی در مورد روابط عناصر رفتار پیش‌کنشگراییانه تا چه حد به فرهنگ‌های دیگر قابل تعمیم است (اسمیتکرای، ۲۰۲۲). همچنین، هر چند درصد قابل توجهی از پژوهش‌های اخیر، رویکردی کیفی را برای شناسایی مفهوم پیش‌کنشگری به کار بسته‌اند، ولیکن عمده تمرکز آن‌ها حول شناسایی پیشایندها و نهایتاً کنش‌های مرتبط با پیش‌کنشگری بوده است و کمتر پیامدهای آن را مورد توجه

1. Deprez

2. Bindl And Parker

3. Bohlmann And Zacher

4. Mallin

5. Segarra-Ciprés

6. Urbach

7. Vough

قرارداده‌اند. در واقع، جز یک مورد که آن هم نوع خاصی از رفتار پیش‌کنشگرایانه (رفتار استراتژیک پیش‌کنشگرایانه) را مورد بررسی قرار داده، تاکنون مدل جامعی که شرایط، کنش‌ها و پیامدهای حاصل از پیش‌کنشگری را همزمان به تصویر بکشد، ترسیم نشده است. از این‌رو، با توجه به اهمیت و در راستای رفع خلأ کنونی به این مساله پرداخته می‌شود که الگوی پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای در ایران چگونه است؟. بنابراین، به‌طور جامع نسبت به شناسایی پدیده مرکزی، شرایط (علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر)، کنش‌ها و پیامدهای مرتبط با پیش‌کنشگری اقدام نموده و برای حفظ جامعیت موضوع، همه اشکال پیش‌کنشگری در سطح فردی (مدیران میانی) و در قالب یک رفتار (متأثر از انگیزه) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

جورج برنارد شاو^۱ در جایی خاطر نشان ساخته است که سه دسته از انسان‌ها وجود دارند؛ کسانی که اتفاقات را به وقوع می‌پیوندند، کسانی که آن‌ها را تماشا می‌کنند و کسانی که متعجب می‌شوند چه اتفاقی افتاده است». دسته اول این تعریف، مراد ما از پیش‌کنشگری است (پارکر و لیاو^۲، ۲۰۱۶). جدول ذیل حاوی برخی از آخرین تعاریف پیش‌کنشگری از سوی پژوهشگران است؛

جدول ۱. تعریف پیش‌کنشگری به عنوان یک رفتار یا اقدام

پژوهشگر	سال	تعریف
هو ^۳ و همکاران	۲۰۲۲	به رفتار خودآغاز، آینده‌محور و تغییرمحور کارکنان در محل کار اشاره دارد.
پنگ و امیلی ^۴	۲۰۲۲	عملکردی از سوی کارکنان که آینده‌نگر است و به اثربخشی و پایداری سازمان کمک می‌کند.
اسمیت‌کرای	۲۰۲۲	اقدامات خودآغازگر، پیش‌کنشگر و آینده‌نگری است که موجب نتایج فردی و سازمانی می‌شود.
کهربایی و همکاران	۱۴۰۰	تلاش آغازگرانه به‌منظور ایجاد تحول در محیط کار، شغل یا فرد در راستای دستیابی به آینده‌ای متفاوت توسط خود کارکنان یا افراد.
مرتضوی و همکاران	۱۴۰۰	رفتاری خودآغازگر در جهت بهبود شرایط جاری یا خلق شرایط شغلی جدید.
بوهملن و زاچر	۲۰۲۱	رفتاری که مستلزم اقدامات خودآغازگری است که هدفش جهت‌دهی به تغییر در آینده است.
یورباخ و همکاران	۲۰۲۱	رفتارهایی که توسط فرد آغاز می‌شوند و آینده‌گرا بوده و شامل تغییر خود یا موقعیتند.
عسگری و همکاران	۱۳۹۹	رفتاری خودآغازگر و خواهان تغییر که هدف آن ارتقای سطح کارایی کارکنان و سازمان می‌باشد.
میرز	۲۰۲۰	اقدام پیش‌بینی‌کننده و خودآغازگری که هدف آن تغییر و بهبود موقعیت یا فرد است.

1. George Bernard Shaw

2. Parker And Liao

3. Ho

4. Peng And Emily

وانگ و پارکر^۱ (۲۰۱۵) بحث را این‌گونه آغاز می‌کنند که از نظر تاریخی با مراجعه به حوزه‌های رفتار سازمانی و روانشناسی کار، این‌گونه استنباط می‌شود که کارکنان تمایل داشته به‌عنوان پاسخ‌دهندگان منفعل و واکنشی نسبت به زمینه کاری خود در نظر گرفته شوند. از این‌رو، توجه علمی زیادی بر نحوه دستیابی کارکنان به اهدافی که سازمانشان برای آن‌ها اختصاص داده بود، معطوف شد. با این حال، به‌طور فزاینده‌ای به این نکته اشاره شد که کارکنان به‌جای پذیرش صرف اهداف از سوی سازمان‌ها، می‌توانند فعالانه شغل و محیط کاری خود را شکل دهند. به‌عنوان مثال، آن‌ها می‌توانند مذاکره کنند و اهداف تعیین شده را دوباره تعریف کنند و یا اینکه می‌توانند اهداف چالش‌برانگیزتری برای خود برگزینند. شناخت این رفتارهای کاری «پیش‌کنشگرایانه» موجب ظهور مفاهیم گوناگونی مانند ابتکار شخصی و مسئولیت‌پذیری گردید. در همان زمان، شخصیت پیش‌کنشگر به‌عنوان خصیصه‌ای که تمایلات پایدار افراد را برای اعمال تغییرات در محیط جلب می‌کند، معرفی و محبوب شد. در ادامه، پژوهشگران توصیه نمودند از رویکرد شخصیت محور فاصله گرفته و پیش‌کنشگری به‌عنوان شیوه‌ای از رفتار در نظر گرفته شود که می‌تواند بسته به موقعیت متفاوت باشد. از این‌رو، یک رویکرد مفید بر پیش‌کنشگری این است که آن را به‌عنوان یک روش خودگردان (یا فرآیند) برای رفتار در نظر گرفت که شامل فکر کردن به آینده برای کنترل یک موقعیت در راستای ایجاد تغییر در موقعیت یا فرد است. بنابراین، اساساً پیش‌کنشگری بیانگر رفتاری است که "اتفاقات را به وقوع می‌پیوندد"، خواه تغییر محل کار، سازمان گسترده‌تر و استراتژی‌های آن باشد و خواه شغل شخصی یک فرد (بیندل و پارکر، ۲۰۱۱).

در نگاهی دیگر، پیش‌کنشگر بودن می‌تواند بسیار چالش‌برانگیز باشد. این موضعی است که پارکر و لیائو (۲۰۱۶) نسبت به پیش‌کنشگری دارند. در واقع این دو بیان می‌دارند پیش‌کنشگری به چند دلیل به سهولت شکل نمی‌گیرد. اولاً، پیش‌کنشگری طبق تعریف شامل به چالش کشیدن وضعیت موجود و ایجاد تغییراتی است که ممکن است به‌عنوان تکان دادن قایق تلقی شود. ثانیاً، پیش‌کنشگری شامل یک عنصر عدم قطعیت است، زیرا نتیجه اغلب نامشخص است. پس خطر مسئول بودن در قبال اقدامی که اشتباه پیش می‌رود ضمن ترس از تنبیه شدن برای انجام آن پیش‌بینی می‌شود. این موضوع منجر به این می‌شود که افراد اغلب فاقد انگیزه برای رفتار پیش‌کنشگرایانه در محل کار خود باشند. در نتیجه به نظر می‌رسد پس از بحث در مورد مفهوم پیش‌کنشگری، درک این نکته مفید باشد که چه چیزی

یک فرد را پیش‌کنشگر می‌سازد تا خطرات اجرای وقایع جدید را به عهده بگیرد. به عبارت دیگر، باید فرآیند انگیزشی که منجر به یک رفتار پیش‌کنشگریانه می‌شود را شناسایی نمود. براساس مدل پارکر و همکاران (۲۰۱۰) چگونگی شکل‌گیری رفتارهای پیش‌کنشگریانه توسط حالت‌های انگیزشی نزدیک که به نوبه خود تحت تأثیر ویژگی‌های دورتر مانند تفاوت‌های فردی، موقعیت کاری و تعامل این دو قرار می‌گیرند قابل تشریح است (یانگ و پارکر، ۲۰۱۵). از این‌رو، افراد می‌توانند انگیزه لازم برای پیش‌کنشگری را در پی تجربه سه حالت انگیزشی درونی کسب نمایند. اگر افراد درک کنند که می‌توانند انجام دهند، استدلال کنند که چرا باید انجام دهند و برای انجام انرژی بگیرند؛ شهادت و پشتکار لازم را جهت پذیرش خطرات مرتبط با پیش‌کنشگری را به‌دست می‌آورند (پارکر و لیائو، ۲۰۱۶). بنابراین، چنانچه پیش‌کنشگری، هدف پیش‌روی سازمان‌هاست؛ باید آن را ضمن تقویت زمینه پیش‌کنشگری، از طریق تهییج انگیزه‌های فوق تحقق بخشند.

پیشینه تجربی

ضمن انجام پژوهش حاضر، مطالعات متعددی شناسایی و بررسی گردید. با این توضیح که عمده تمرکز علاوه بر بررسی پژوهش‌های مرجع، معطوف به شناسایی مطالعات جدیدتر بود. در این ارتباط، رشد محسوس پژوهش‌های صورت‌پذیرفته حول موضوع پیش‌کنشگری پس از سال ۲۰۱۶ و بنابه فراخوان عمومی از سوی مجله رفتار سازمانی^۱ برای پرداختن به رفتار پیش‌کنشگریانه و ضرورت بررسی آن در موقعیت شغلی کنونی (مرتضوی و همکاران، ۱۴۰۰) بی‌تأثیر نبود. جدول ۲ دربردارنده چند مورد از آخرین پژوهش‌های مرتبط است؛

جدول ۲. مرور پژوهش‌های اخیر مرتبط با پیش‌کنشگری

پژوهشگر	سال	عنوان	شرح مختصر پژوهش
یوتسای ^۱	۲۰۲۳	آیا دوست دارید روز پیش‌کنشگر باشید؟ چگونه پرسه‌زنی اینترنتی روزانه بر خلاقیت و رفتار پیش‌کنشگریانه تأثیر می‌گذارد: نقش‌های تعدیل‌کننده محیط کار	با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع، روابط روزانه بین پرسه‌زنی اینترنتی با خلاقیت و رفتار پیش‌کنشگریانه بررسی شد. همچنین این موضوع که آیا محیط کار نقش تعدیل‌کننده مثبتی را ایفا می‌کند نیز مورد مطالعه قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود؛ به نحوی که پرسشنامه‌ها دو مرتبه در روز توسط ۹۴ کارمند تمام وقت از چین به مدت ۱۰ روز کاری متوالی تکمیل گردید. در مجموع ۹۲۸ نقطه داده روزانه با موفقیت جفت شدند و تجزیه و تحلیل مسیر چند سطحی برای آزمون فرضیه‌های پیشنهادی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان به طور مثبت خلاقیت و رفتار پیش‌کنشگریانه ایشان را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، تسهیل تعامل غیررسمی و کیفیت محیط کار، روابط مثبت بین پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان با خلاقیت و رفتار پیش‌کنشگریانه را تقویت می‌نماید.
سیامسودین ^۲ و همکاران	۲۰۲۲	آیا رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش پیوندهایی با رفتار کاری پیش‌کنشگریانه دارد؟	این پژوهش رابطه میان شخصیت پیش‌کنشگر، رفتار کاری پیش‌کنشگریانه، رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش را بررسی نمود. به‌نحوی که، ضمن اتخاذ رویکرد کمی و با استفاده از AMOS، داده‌های ۴۵۵ پاسخ‌دهنده از مراکز بازداشت در اندونزی مورد نظر قرار گرفت. نتایج نشان داد که شخصیت پیش‌کنشگر، رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش تأثیر مستقیمی بر رفتار کاری پیش‌کنشگریانه دارند.
فروهی و همکاران	۱۴۰۰	طراحی الگوی رفتار کنشگری استراتژیک در سازمان	این پژوهش با اتخاذ رویکرد داده‌بنیاد و جمع‌آوری داده‌ها از طریق انجام ۱۸ مورد مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، نسبت به طراحی مدل پیش‌کنشگری استراتژیک اقدام نمود. سطح بررسی این پژوهش فردی و نگاه آن بر موضوع پیش‌کنشگری از نقطه نظر رفتاری بوده است. محدوده بررسی این پژوهش صرفاً رفتارهای استراتژیک پیش‌کنشگریانه تعریف گردید. نتایج حاصل از این پژوهش، مقولات شناسایی‌شده را ذیل ۶ محور اصلی جهت بهره‌برداری مدیران و در راستای شناخت خطامشی‌ها، سیستم‌ها و رویه‌هایی که به ایجاد و بروز چنین رفتارهایی کمک می‌نماید یا مانع بروز و ظهور آن‌ها می‌گردد، ارائه نمود.
کهربایی و همکاران	۱۴۰۰	معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی-زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسط متغیرهای شناختی-انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو	این پژوهش با هدف معرفی و آزمون الگویی از پیشایندهای فردی (شخصیت پیش‌کنشگر)، پیشایندهای موقعیتی (جو آغازگریانه، استقلال شغلی، رهبری تحول‌گرا) و متغیرهای واسط (فرآیندهای انگیزشی-شناختی) در صنعت خودروسازی و با جمع‌آوری داده‌ها از طریق بکارگیری ابزار پرسش‌نامه انجام شد. نتایج حاکی از این بود که پیشایندهای فردی و موقعیتی به طور مستقل و به واسطه فرآیندهای انگیزشی-شناختی بر رفتار پیش‌کنشگریانه موثر است.
وی ^۳ و	۲۰۲۱	چگونه شخصیت	این پژوهش به بررسی این موضوع که چه زمانی شخصیت پیش‌کنشگر

1. YuTsai
 2. Syamsudin
 3. Wei

همکاران		پیش‌کنشگر بر فشار روانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد؛ نقش تعدیل‌کننده تبادل رهبر-عضو	تأثیر مثبت یا منفی بر فشار روانی دارد که به نوبه خود برای عملکرد شغلی مساعد یا مخرب است، پرداخت، ازاین‌رو، با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع؛ رابطه رهبر-عضو (شامل کیفیت حمایت عاطفی، اعتماد و مبادله منابع ارزشمند بین رهبر و پیرو) را به عنوان یک تعدیل‌کننده مهم بررسی نمود. نتایج براساس یک مطالعه نظرسنجی دو موجی و چند منبعی با نمونه‌ای متشکل از ۲۶۶ کارمند و سرپرستان مستقیم آن‌ها در یک شرکت فروش در چین نشان داد که شخصیت پیش‌کنشگر در صورتی که رابطه رهبر-عضو بالا باشد، اثر منفی بر فشار روانی دارد. اما همین ارتباط در صورتی که رابطه رهبر-عضو پایین باشد، مثبت است. علاوه بر این، یک اثر میانجی‌گری تعدیل‌شده نیز فرض شد، به نحوی که تأثیر غیرمستقیم شخصیت پیش‌کنشگر بر عملکرد شغلی از طریق فشار روان‌شناختی در زمانی که رابطه رهبر-عضو زیاد است، مثبت است، اما زمانی که رابطه رهبر-عضو پایین باشد، همین رابطه منفی است.
بوهلمن و همکاران	۲۰۲۱	اثرات رفتار پیش‌کنشگریانه بر تغییرات درون روز بر بهزیستی شغلی؛ نقش تصدی سازمانی و مهارت‌های تنظیم هیجان	پژوهش به بررسی اثرات رفتار پیش‌کنشگریانه بر تغییرات درون روز در چهار شاخص بهزیستی شغلی (یعنی عاطفه مثبت و منفی فعال، درگیری و خستگی کاری عاطفی) پرداخت. علاوه بر این، بر اساس فرامفهوم پیش-کنشگری خردمندانه که نشان می‌دهد رفتار پیش‌کنشگریانه بسته به شرایط مرزی خاص ممکن است منجر به پیامدهای مطلوب یا نامطلوب شود، دوره تصدی سازمانی و مهارت‌های تنظیم هیجان به عنوان تعدیل‌کننده‌های این اثرات مورد مطالعه قرار گرفت. در مجموع، ۷۱ نفر از کارکنان در یک مطالعه روزانه با دو اندازه‌گیری در روز به مدت ده روز کاری متوالی شرکت کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که مهارت‌های تنظیم هیجان برای پیش‌بینی تغییرات درون روز در خستگی کار عاطفی با رفتار پیش‌کنشگریانه تعامل دارد، به طوری که تأثیر رفتار پیش-کنشگریانه بر خستگی کار فقط برای کارکنان با مهارت‌های تنظیم هیجان کم (در مقابل بالا) مثبت بود. تحلیل‌های تکمیلی که اثرات معکوس بهزیستی شغلی را بر رفتار پیش‌کنشگریانه بررسی می‌کند، نشان داد که تصدی سازمانی با عاطفه مثبت و منفی فعال در پیش‌بینی تغییرات درون روز در رفتار پیش‌کنشگریانه تعامل دارد. به نحوی که برای کارکنان با دوره تصدی سازمانی کمتر (در مقابل بالاتر)، هر دو عاطفه مثبت و منفی فعال شده با رفتار پیش‌کنشگریانه ارتباط منفی داشتند.

آنچه از بررسی پیشینه خارجی حاصل شد اینکه در سال‌های دورتر، مطالعات متعددی پیرامون شناسایی پیشایندهای پیش‌کنشگری و خصوصاً مبحث شخصیت صورت پذیرفته است. در این میان، مطالعات محدودتری نیز نتایج رفتارهای پیش‌کنشگریانه را بررسی کرده‌اند (دپرز و همکاران، ۲۰۲۱؛ گرانت و اشفورد، ۲۰۰۸). پس از آن ضمن توسعه زمینه‌های مربوطه، تمرکز قابل توجهی بر شناسایی عوامل میانجی و تعدیل‌گر میان این پیشایندها و رفتار پیش‌کنشگرانه شکل گرفت. در این ارتباط، به‌ویژه باید از تمرکز بر

فرآیندهای انگیزشی-شناختی و مرتبط با عاطفه یاد نمود. اخیراً علاقه فزاینده‌ای به تحقیق در مورد رفتار پیش‌کنشگریانه و نحوه ارزیابی آن شکل گرفته است (اشمیت^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). به نحوی که، جریان جدیدتری از تحقیقات، بیشتر بر مفهوم فرانظری پیش‌کنشگری خردمندانه^۲ متمرکز شده است که هدف آن شناسایی و به حداقل رساندن عواملی است که پیامدهای نامطلوب رفتار پیش‌کنشگریانه را افزایش می‌دهند (پارکر و لیائو، ۲۰۱۶؛ پارکر و همکاران، ۲۰۱۹). به طور متناظر، بررسی پیشینه داخلی حاکی از آن بود که پیشینه مربوطه نه تنها قدمت چندانی نداشته، بلکه عموماً همچنان به دنبال شناسایی پیشایندها بوده است و اثر قابل توجهی از تمرکز بر عوامل تعدیل‌گر و به ویژه میان رفتار پیش‌کنشگریانه با پیامدهای آن مشاهده نشد. ضمن اینکه علی‌رغم توصیه پژوهشگران این حوزه بر شناسایی رفتار پیش‌کنشگریانه در فرهنگ‌های مختلف، تاکنون مدل جامعی ترسیم نگردیده است که همه اشکال پیش‌کنشگری را در بر گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

طبق روال معمول علمی، سوال پژوهش در آغاز هر تلاش علمی است. این جوهر چیزی است که پژوهشگر می‌خواهد بداند. در حقیقت، هدف کلی پژوهش یافتن پاسخی برای پرسش آن است. روش‌شناسی و روش‌های مرتبط، تنها وسیله‌ای برای یافتن (احتمالاً بهترین) پاسخ به سوال پژوهش هستند. در حالت ایده آل، این باید پرسش پژوهش باشد که روش‌شناسی را تعیین می‌کند و نه برعکس (ولستد و رزت^۳، ۲۰۱۹). سوال اصلی این پژوهش عبارت از این بود که "الگوی پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای چگونه است؟". از این رو، روش‌شناسی پژوهش حاضر براساس مدل پیاز پژوهش ساندرز^۴ و همکاران (۲۰۰۹) به شرح جدول ذیل شناسایی گردید:

جدول ۳. خلاصه اطلاعات پیرامون عناصر مرتبط با روش‌شناسی، گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش‌شناسی	مورد مربوطه در پژوهش حاضر
فلسفه پژوهش	ساخت گرا (تفسیری)
رویکرد پژوهش	استقرایی
روش پژوهش	کیفی

1. Schmitt

2. Wise proactivity

3. Vollstedt And Rezat

4. Saunders

راہبرد پژوهش	نظریه داده‌بنیاد (رهیافت نظام‌مند)
افق زمانی پژوهش	مقطعی (تک ضربه‌ای)
ابزار گردآوری داده‌ها	مصاحبه نیمه ساختاریافته، عمیق و فعال
جامعه آماری	نخبگان و خبرگان دانشگاهی (دارای مدرک دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی) و مدیران بانک‌های توسعه‌ای
معیارهای انتخاب نمونه	جایگاه علمی عالی و مرتبط (اعضای هیأت علمی) در خصوص نخبگان و خبرگان دانشگاهی؛ سابقه مدیریت قابل قبول (حداقل ۵ سال) ضمن برخورداری از حداقل ۱۰ سال سابقه کار درخصوص مدیران بانکی؛ به انضمام علاقمندی و تمایل به مشارکت در پژوهش برای تمامی مشارکت‌کنندگان
حجم نمونه و نمونه‌گیری	۱۶ مصاحبه شونده و از باب حصول اشباع نظری ^۱ و عقیده کرسول ^۲ ؛ نمونه‌گیری اولیه (هدفمند) و نظری
تحلیل داده‌ها	سه مرحله کدگذاری شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی

به‌منظور بررسی قابلیت اعتماد (پایایی)، از پایایی بازآزمون و پایایی میان دو کدگذار و بر اساس فرمول ذیل استفاده شد:

$$100 \times \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی (توافق)}$$

ضریب توافق به‌دست‌آمده برای باز آزمون ۹۱٪ و میان دو کدگذار ۷۳٪ به دست آمد که حاکی از توافق مطلوب و نیز ضریب پایایی مناسب (بیش از ۶۰٪) است. پیرامون اعتبار پژوهش‌های کیفی، پژوهشگران مواضع متفاوتی را پیش گرفته‌اند. برخی اعتقادی به سنجش روایی در پژوهش کیفی نداشته و آن را صرفاً مختص پژوهش‌های کمی به‌شمار می‌آورند. در حالی‌که، برخی دیگر رویکرد منعطفانه‌تری به این مسئله دارند. در همین ارتباط، کرسول^۳ (۲۰۰۹) راهبردهای متنوعی را برای بررسی اعتبار پژوهش‌های کیفی پیشنهاد می‌کند. وی بیان می‌دارد رعایت حداقل دو راهبرد از موارد پیشنهادی، می‌تواند موجبات شکل‌گیری اعتبار قابل قبولی را برای پژوهش فراهم آورد. در پژوهش حاضر به‌طور ویژه راهبرد "استفاده از اعضا و مشارکت‌کنندگان" و "درگیری مداوم پژوهشگر با موضوع پژوهش" استفاده شد. همچنین پیرامون بررسی روایی محتوایی مدل نهایی (سطح مقولات) از رتبه اعتبار محتوایی^۴ طی مشارکت ۱۱ نفر از خبرگان و انتخاب یکی از سه گزینه "بی-اهمیت/ غیر کاربردی است؛ می‌تواند باشد، ولیکن ضروری نیست؛ مهم/ بسیار کاربردی

^۱ اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) اشباع نظری را این‌گونه تعریف می‌کنند: "این بدان معناست که (الف) هیچ داده جدید یا مرتبطی در مورد یک دسته ظاهر نشود، (ب) دسته از نظر ویژگی‌ها و ابعاد آن به خوبی توسعه‌یافته باشد که تنوع را نشان می‌دهد، و (ج) روابط بین مقوله‌ها به خوبی تثبیت و تأیید شده باشند" (منصور، ۲۰۱۳).

^۲ به‌زعم کرسول (۲۰۰۲)، به طور کلی اشباع داده‌ها را می‌توان با گنجاندن ۳-۵ شرکت‌کننده در مطالعات موردی و ۱۵-۲۰ شرکت‌کننده در مطالعات داده‌بنیاد برآورده کرد (فریمن، ۲۰۱۸).

3. Creswell

4. Content Validity Ratio

است"؛ استفاده شد.

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این فرمول، N برابر با کل تعداد خبرگان می‌باشد و nE عبارت است از تعداد خبرگانی که گزینه سوم (مهم/ بسیار کاربردی است) را انتخاب نموده‌اند. در نهایت، عدد محاسبه شده برای هریک از مقولات به شرح جدول ذیل حاصل شد؛

جدول ۴. رتبه اعتبار محتوایی به دست‌آمده برای هریک از مقولات

وضعیت (تایید/عدم تایید)	CVR	عنوان مقوله	وضعیت (تایید/عدم تایید)	CVR	عنوان مقوله	حداقل CVR قابل قبول
تایید	۰.۶۴	تفاوت‌های اجتماعی	تایید	۱	حالت‌های انگیزشی	۰.۵۹
تایید	۰.۶۴	ارزشمندی هدف پیش‌کنش‌گرایانه	تایید	۰.۸۲	خودابتکاری	۰.۵۹
تایید	۱	کنش‌های مبتنی بر تغییر	تایید	۰.۶۴	آینده‌پژوهی	۰.۵۹
تایید	۰.۸۲	کنش‌های مبتنی بر سازگاری	تایید	۱	تغییرگرایی	۰.۵۹
تایید	۱	پیامدهای فردی	تایید	۱	عوامل فردی	۰.۵۹
تایید	۰.۸۲	پیامدهای تیمی	تایید	۱	عوامل شغلی	۰.۵۹
تایید	۱	پیامدهای سازمانی	تایید	۰.۸۲	عوامل سازمانی	۰.۵۹

اعتبار محتوایی هر یک از مقولات، بنابه تعداد اعضا و استاندارد مرتبط با روش مربوطه، بیش از حداقل قابل قبول (۵۹٪) به دست آمد که به تایید تمامی مقولات منتج گردید.

یافته‌های پژوهش

چارمز (۲۰۰۶) سه مرحله از کدگذاری را در سراسر فرآیند مقایسه‌ای ثابت نظریه داده‌بنیاد پیشنهاد می‌کند: (الف) باز، (ب) محوری، و (ج) انتخابی. کدگذاری به معنی دسته‌بندی داده‌ها است. از کدگذاری برای معنا بخشیدن به تجربیات مصاحبه‌شوندگان و مصنوعات جمع‌آوری شده استفاده می‌شود. در واقع، طی انجام پژوهش حاضر، عبارات کدگذاری و دیده شد، چه فرآیندهای متنی در حال بازی هستند تا به‌طور ویژه مفاهیم ایجاد و پس از آن، کم کم

مقولات پدیدار گردند (شیهان^۱، ۲۰۲۰). در همین ارتباط، شایان‌ذکراست مطابق با راهبرد نظریه داده‌بنیاد، بعضاً یک مفهوم فقط یک مرتبه بیان می‌گردد، چراکه بنابه عقیده گلیزر "در مباحث، یک مورد کافی است، اگر مهم باشد؛" از این رو، پژوهش حاضر نیز این‌گونه مفاهیم را در مدل خود جایگذاری نمود (اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

برای این منظور و در راستای استخراج کدهای اولیه، نخست تمامی مصاحبه‌های ضبط‌شده تایپ گردید. سپس هر مصاحبه چندین مرتبه به دقت مرور و بررسی شده تا پیام اصلی آن ادراک شود. از مجموع شانزده مصاحبه صورت پذیرفته تعداد ۱۰۱۹ کد اولیه (توأم با تکرار) احصا گردید. به نحوی که، بعضی از جملات مطروحه از سوی مصاحبه شونده‌گان، به‌طور مستقیم حاوی پیام اصلی بود؛ مثلاً از عبارت "من اعتقاد دارم که مدیران تو ۴۰ سال به بالا محافظه‌کار میشن. محافظه‌کاری خودش کنشگری را حذف می‌کنه" کدهای اولیه‌ای اعم از "سن" و "ریسک‌پذیری در برابر محافظه‌کاری" استنتاج گردید. در مقابل، در اعماق برخی از جملات دیگری که از لسان مصاحبه‌شونده‌گان برمی‌خواست، معنایی استخراج می‌شد؛ مثلاً عبارت "ولی سر علاقه‌ای که داشتم و معتقد بودم کشورمون نفت و گاز توش خیلی مهمه، پس ی مسیری را انتخاب کردم که شاید بتونم مثلاً اقتصاد خونده بهتری بشم"، پیام "تعهد عاطفی" و "میل به اثرگذاری" را در بر داشت. همچنین، بعضاً پیام‌ها در قالب استعاره نقش گرفته بودند؛ مثلاً عبارت "پری‌رو تاب مستوری ندارد؛ چون در بندی ز روزن سر برآرد"، حاکی از پیام "تمایل به دیده شدن" بود.

در ادامه، از کنار هم قرار گرفتن کدهای مشابه، ضمن حذف کدهای تکراری، مفاهیم شکل گرفتند. برای مثال؛ کدهای "خود را جزئی از سازمان دانستن"، "مهم شمردن سازمان و اهداف آن"، "ارزشمند شمردن سازمان" و "تعلق سازمانی" مفهوم "شناسایی سازمانی" را در پی داشت. سپس مفهوم یادشده، به همراه مفاهیم دیگری اعم از "تعهد سازمانی" و "تأثیر اجتماعی درک‌شده" موجب شکل‌گیری مقوله فرعی "انگیزه علت‌یابی" گردید. این مقوله فرعی نیز همراه با مقولات فرعی "انگیزه توانستن" و "انگیزه نیروبخشی" سبب خلق یکی از مقولات اصلی پژوهش، یعنی "حالت‌های انگیزشی" شد. متعاقب با شکل‌گیری مقولات، ارتباط میان آن‌ها شناسایی؛ محورهای اصلی ششگانه اعم از شرایط علی، پدیده مرکزی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، کنش‌ها و پیامدهای مرتبط با پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای تبیین؛ و نهایتاً مدل پژوهش ترسیم گردید. در ادامه، نتایج حاصل

از کدگذاری برای هریک از این محورها تشریح می‌گردد.

کدگذاری شرایط علی؛ تحلیل داده‌های مصاحبه در این بخش به دنبال یافتن عواملی بود که بر پدیده مرکزی تاثیر دارند. جدول ذیل کدگذاری شرایط علی را نمایش می‌دهد؛

جدول ۵. کدگذاری شرایط علی

شرایط علی		
مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
خودکارآمدی	انگیزه توانستن	حالت‌های انگیزشی
خودکارآمدی وسعت نقش		
شناسایی سازمانی	انگیزه علت‌یابی	
تعهد سازمانی		
تاثیر اجتماعی درک شده		
عاطفه مثبت در برابر عاطفه منفی	انگیزه نیروبخشی	
عاطفه برانگیخته در برابر عاطفه کم انگیزه		
درگیری شغلی در برابر فشار شغلی		

همان‌گونه که از جدول ۵ برمی‌آید، مجموعاً ۸ مفهوم به عنوان شرایط علی مؤثر بر رفتار پیش‌کنشگرایانه مدیران احصا گردید.

کدگذاری پدیده مرکزی؛ پدیده مرکزی این پژوهش عبارت بود از "رفتار پیش‌کنشگرایانه مدیران بانک‌های توسعه‌ای". تحلیل نهایی مصاحبه‌ها در این بخش، نتایجی به شرح جدول ۶ را به‌همراه داشت؛

جدول ۶. کدگذاری پدیده مرکزی

پدیده مرکزی		
مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
پیش‌بینی مشکلات	هدفمندی و دوراندیشی	خودابتکاری
عملگرایی		
تمرکز به آینده		
نمایش ابتکار	خودراه اندازی و پایداری	
خودآغازگری		
تلاش برای اثرگذاری		
پایداری در مواجهه با موانع		
جستجوی فرصت‌ها	شناخت، بررسی و	

پیش‌بینی تغییرات و کنکاش آن‌ها	تحلیل تغییرات	
شکار فرصت‌ها		
پیش‌بینی رویدادهای آتی	ترسیم آینده‌های احتمالی و مرجع	
آینده‌نگری		
سناریوسازی از آینده‌های ممکن		
برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی جهت نیل به آینده مطلوب	
رقم‌زدن اتفاقات		
تمایل به تغییر	پیگیری تغییرات	
پافشاری برای دستیابی به تغییرات		
اجرای ایده‌ها	تحقق تغییرات	تغییرگرایی
حمایت از ایده‌ها		
زمینه‌سازی جهت پیاده‌سازی تغییرات		
همراهی با عاملان تغییر		

همان‌گونه که از جدول ۶ مشخص است، مجموعاً ۲۱ مفهوم در راستای تبیین رفتار پیش‌کنشگریانه مدیران بانک‌های توسعه‌ای شناسایی گردید و بدین‌صورت پژوهش توانست تعریف نهایی خود از پدیده مرکزی را تحقق بخشد.

کدگذاری شرایط زمینه‌ای؛ شرایط زمینه‌ای حاکی از عواملی است که ذیل بستر آن، پدیده مرکزی از شرایط علی متأثر می‌گردد. تحلیل‌ها در این بخش منتج به شکل‌گیری مواردی به شرح جدول ۷ گردید؛

جدول ۷. کدگذاری شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای		
مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
صفات شخصیتی	ویژگی‌های ذاتی	عوامل فردی
سن		
جنسیت		
روحیه کار تیمی	مهارت‌های ارتباطی	
اقتناع‌سازی		
برقراری ارتباط موثر		
دانش شغلی و سازمانی	دانش و توانایی	
شناسایی و درک استراتژی‌های سازمانی		
تحصیلات		

مهارت‌های سیاسی		
مدیریت زمان		
استقلال شغلی		
معناداری شغل	ماهیت شغل	عوامل شغلی
بازخورد		
چالش شغلی		
تضاد نقش	مخاطرات شغل	
ابهام در نقش		
سبک رهبری	رهبری	عوامل سازمانی
ویژگی‌های فردی رهبر		
حمایت ادراک‌شده	جو	
فضای اعتماد		
فرهنگ و هنجارهای سازمانی		
محیط دولتی در برابر محیط خصوصی		

همان‌گونه که از جدول فوق برمی‌آید، نهایتاً ۲۳ مفهوم ذیل ۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به‌عنوان بستر پیدایش رفتار پیش‌کنش‌گرایانه مدیران شناسایی گردیدند.

کدگذاری شرایط مداخله‌گر؛ شرایط مداخله‌گر عبارت از عواملی است که راهبردها از آن متأثر می‌گردد. در واقع، این شرایط، ساختاری است که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود نموده و صبغه علی و عمومی دارد. جدول ذیل به معرفی شرایط مداخله‌گر می‌پردازد؛

جدول ۸. کدگذاری شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر		
مقوله	مقوله فرعی	مفهوم
تفاوت‌های اجتماعی	فرهنگ اجتماعی	فاصله قدرت
		اجتناب از عدم قطعیت
		جهت‌گیری آینده
ارزشمندی هدف پیش‌کنش‌گرایانه	تحلیل هزینه- منفعت	هزینه‌های مادی
		هزینه‌های عاطفی
		هزینه‌های فیزیکی

بر اساس جدول فوق، مجموعاً ۶ مفهوم به عنوان شرایط مداخله‌گر شناسایی گردید که بروز رفتارهای پیش‌کنش‌گرایانه مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کدگذاری کنش‌ها؛ تحلیل داده‌های مصاحبه در این بخش به دنبال یافتن کنش‌هایی بود که از پدیده مرکزی حاصل می‌گردد. نتایج به شرح جدول ۹ حاصل شد؛

جدول ۹. کدگذاری کنش‌ها

کنش‌ها		
مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
بسترسازی برای تغییر(صدا)	رفتار کاری پیش کنشگرایانه	کنش‌های مبتنی بر تغییر
نوآوری فردی		
پیشگیری از مشکل		
ایفاد و اقناع استراتژیک(فروش موضوع)	رفتار استراتژیک پیش کنشگرایانه	
درخواست بازخورد	رفتار تناسب فرد-محیط پیش کنشگرایانه	کنش‌های مبتنی بر سازگاری
نظارت بر بازخورد		
ابتکار شغلی		

بر اساس جدول فوق، مجموعاً ۷ مفهوم به عنوان کنش‌های منتج از رفتار پیش کنشگرایانه مدیران شناسایی گردید.

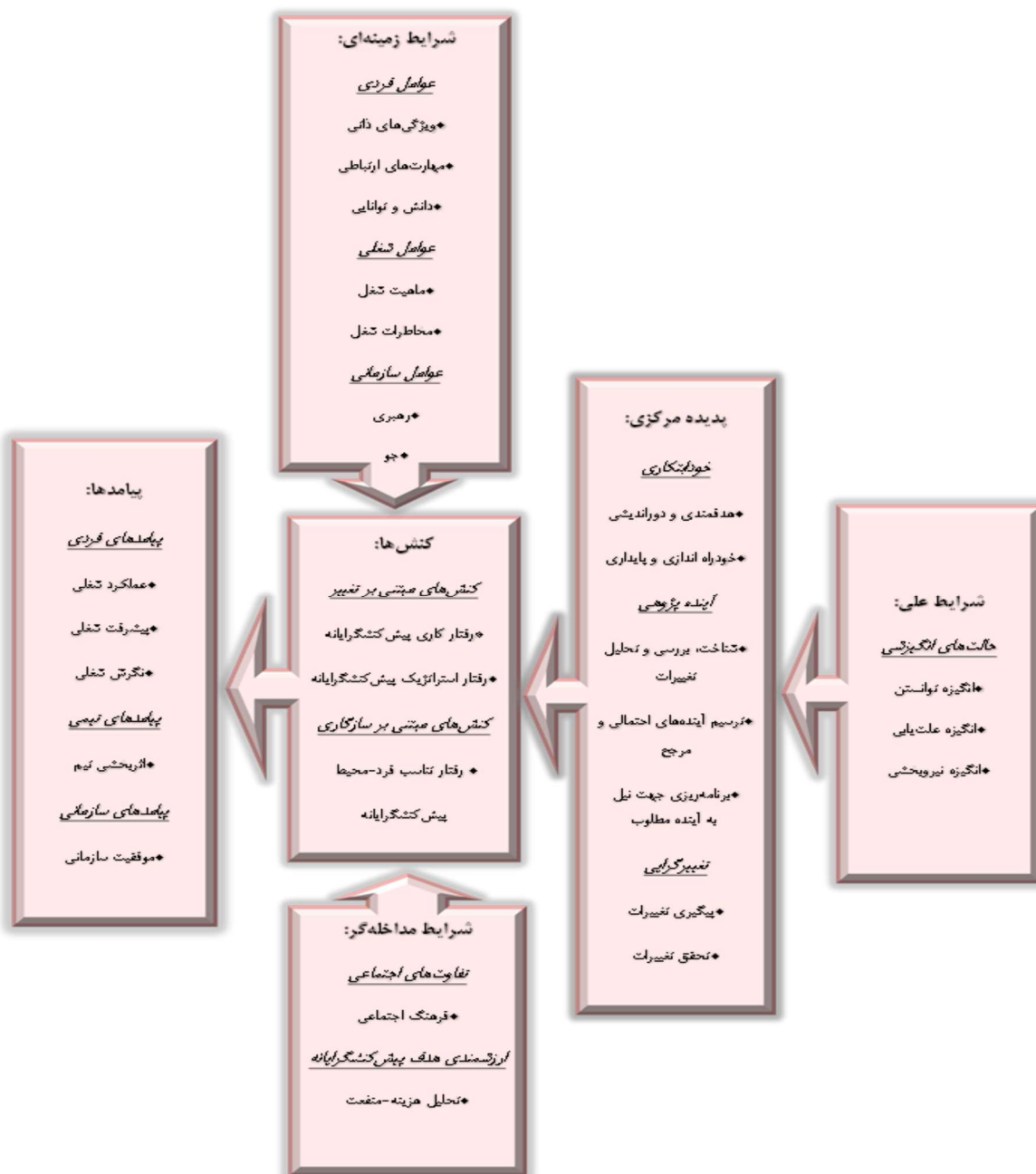
کدگذاری پیامدها؛ اهتمام به انجام رفتارهای پیش کنشگرایانه ازسوی مدیران از طریق نمایش کنش‌های مطروحه در جدول زیر موجب شکل‌گیری پیامدهای زیر می‌شود؛

جدول ۱۰. کدگذاری پیامدها

پیامدها		
مفهوم	مقوله فرعی	مقوله
ارزشیابی مطلوب‌تر از سوی مافوق	عملکرد شغلی	پیامدهای فردی
عملکرد فردی		
موقعیت سلسله مراتبی بالاتر	پیشرفت شغلی	
پاداش‌های مالی		
فرصت‌های توسعه بهتر		
رضایت شغلی	نگرش شغلی	پیامدهای تیمی
ارتقا و توسعه زیرمجموعه	اثربخشی تیم	
افزایش پاداش‌های تیمی		
ایجاد تصویر مطلوب‌تر از واحد		
افزایش بهره‌وری	موفقیت سازمانی	پیامدهای سازمانی
عملکرد نوآوری		
عملکرد شهروندی		

بر اساس جدول ۱۰، مجموعاً ۱۲ مفهوم به عنوان پیامدهای حاصل از اجرای رفتار پیش کنشگرایانه مدیران در محل کار، ذیل ۵ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی احصا گردید.

در پایان، الگوی استخراجی حاصل از مندرجات مطروحه در جداول ۵ تا ۱۰ مطابق با مدل پارادایم کنشگرای پیشنهادی اشتراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۰) به شرح شکل ۱ ترسیم گردید:



شکل ۱. الگوی پیش کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، طراحی الگوی پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای ایران بود. هدف یادشده از طریق کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاهی و مدیران شبکه بانکی، تحت بهره‌گیری از راهبرد نظریه داده‌بنیاد (رهیافت نظام‌مند) تأمین گردید. نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها موجب شناسایی ۷۷ مفهوم ذیل ۲۷ مقوله فرعی و ۱۴ مقوله اصلی شد. پس از شناسایی ارتباط میان اجزاء، نتیجتاً شش محور اصلی اعم از شرایط علی، پدیده مرکزی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، کنش‌ها و پیامدهای مرتبط با پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای تبیین گردید.

پژوهش حاضر، حالت‌های انگیزشی را به‌عنوان شرایط علی مؤثر بر رفتار پیش‌کنشگرانه مدیران شناسایی نمود. از آنجایی که رفتار متأثر از انگیزه است، نتیجتاً باید یک رابطه علت و معلولی میان این دو برقرار باشد؛ ازاین‌رو، مفاهیم احصاشده مرتبط با انگیزش، با تأسی از مدل انگیزش فعال، طی سه طبقه انگیزه "توانستن"، "علت‌یابی" و "نیروبخشی" منظور شد. این مهم، برای نخستین بار در مدل پارکر، بیندل و اشتراوس (۲۰۱۰) معرفی و پس از آن در سال ۲۰۱۱ با اندکی تغییر و تفکیک از سوی بیندل و پارکر صحت‌گذاری گردید. در این بین، مفاهیمی همچون خودکارآمدی و وسعت نقش، شناسایی سازمانی و تأثیر اجتماعی درک‌شده به‌چشم می‌خورد. خودکارآمدی و وسعت نقش^۱ به توانایی درک‌شده فرد برای انجام طیفی از فعالیت‌های پیش‌کنشگرانه، بین فردی و یکپارچه فراتر از هسته فنی معین اشاره دارد (بیندل و پارکر، ۲۰۱۱). اسمیت‌کرای (۲۰۲۲) طرح می‌کند که شناسایی سازمانی^۲ بیانگر این مطلب است که تا چه حد کارکنان، خود را بخشی از یک سازمان خاص می‌دانند. در این ارتباط، باید گفت که افراد به دو دلیل خود را با یک سازمان خاص شناسایی می‌کنند. یکی انگیزه کاهش عدم قطعیت که نشان‌دهنده نیاز فرد به نظم در دنیای اجتماعی است و به این موضوع مربوط می‌شود که چگونه شخص خودپنداره‌اش را برای درک هویت خود ایجاد می‌سازد. دیگری انگیزه خودافزایشی است که به تلاش فرد برای تفکر مثبت به هویت اجتماعی خود باهدف افزایش عزت نفس اشاره دارد. با این حساب، شناسایی سازمانی باید با انگیزه علت‌یابی در مدل انگیزش فعال مرتبط باشد. پیرامون تأثیر اجتماعی ادراک شده^۳ می‌توان گفت که عبارت است از "درجه‌ای که کارکنان احساس

1. Role Breadth Self - Efficacy

2. Organizational Identification

3. Perceived Prosocial Impact

می‌کنند، اقدامات ایشان به نفع دیگران است". در واقع، این مفهوم به احساس کارکنان اشاره دارد که کاری که انجام می‌دهند، تأثیر مثبتی بر دیگران دارد و می‌تواند "تفاوت ایجاد کند" (سوننتاگ و استارزیک^۱، ۲۰۱۵)، از این رو می‌توان آن را در زمره انگیزه علت‌یابی به‌شمار آورد. پژوهش پیش‌رو، به‌طور ویژه سه مقوله خودابتنکاری، آینده‌پژوهی و تغییرگرایی را در جایگاه مقولات مرتبط با پدیده مرکزی تلقی نمود. کرانت (۲۰۰۰) بیان می‌دارد که ابتکار شخصی^۲ یک الگوی رفتاری است که به موجب آن افراد رویکردی فعال و خودآغاز به کار دارند و فراتر از الزامات شغلی رسمی پیش‌می‌روند. رفتار مذکور با پنج مؤلفه شامل: (۱) با مأموریت سازمانی سازگار است (۲) تمرکز طولانی‌مدت می‌طلبد (۳) عمل‌محور و هدفمند است (۴) در مواجهه با موانع پایدار است و (۵) خود راه‌انداز و فعال است، مشخص می‌شود. پیرامون آینده‌پژوهی نیز باید گفت که شناخت تغییرات، بررسی و تحلیل تغییرات، ترسیم آینده‌های احتمالی، ترسیم آینده مرجح و در نهایت برنامه‌ریزی در راستای دستیابی به آینده مطلوب مورد توافق گام‌های اصلی آن است (حیدری، ۱۳۹۳). از این رو، تعریف پژوهش حاضر از رفتار پیش‌کنشگریانه مدیران بانک‌های توسعه‌ای همسو با ادبیات مطروحه، به این شرح نمود یافت که آن عبارت است از رفتاری خود ابتکار یعنی توأم با هدفمندی و دوراندیشی، ضمن خودراه‌اندازی و پایداری که در پرتو به کارگیری مقتضیات خاص آینده‌پژوهی و از آن جمله شناخت، بررسی و تحلیل تغییرات، ترسیم آینده‌های احتمالی و مرجح و همچنین برنامه‌ریزی جهت نیل به آینده مطلوب؛ نهایتاً خواستار پیگیری و تحقق تغییرات مورد نظر باشد. در همین ارتباط، مشخصاً ساختار اصلی مرتبط با تعریف رفتار پیش‌کنشگریانه از سوی پژوهش‌های مختلف، نسبتاً مشابه می‌باشد. هر چند در این پژوهش، واژه "خودابتنکاری" جایگزین "خودآغازگری" شد. چراکه، این اعتقاد وجود داشت که خودابتنکاری، حائز مفهوم وسیع‌تری نسبت به رقیب است و در بطن خود شامل خودآغازگری نیز می‌گردد. همچنین تا آنجایی که نگارندگان پژوهش حاضر مطلعند، تاکنون مطالعه‌ای از واژه "آینده‌پژوهی" در تعریف رفتار پیش‌کنشگریانه خود استفاده ننموده است و همگی قائل به آینده‌نگری بوده‌اند. با این حال، براساس آنچه از داده‌های این پژوهش کسب شد، مفهوم آینده‌پژوهی در خور بهره‌برداری و معرفی در این بخش شناخته شد.

پژوهش حاضر، موفق شد بسترهای حاکم بر رفتار پیش‌کنشگریانه مدیران را ذیل سه مقوله عوامل فردی، شغلی و سازمانی شناسایی نموده و تمیز دهد. این بخش از پژوهش شاید

1. Sonnentag and Starzyk

2. Personal Initiative

کاربردی‌ترین قسمت آن برای سیاست‌گذاران سازمانی باشد. چراکه، به‌طور خاص به ایشان می‌گوید چه فردی مستعد پیش‌کنشگری است. از این‌رو، می‌توان در انتصابات مدیریتی حساس از آن بهره‌جست. در همین ارتباط، به‌عنوان مثال وو و لی (۲۰۱۷) در کتابی به تفاوت‌های فردی در پیش‌کنشگری، به یک دیدگاه توسعه‌ای پرداختند. از دیدگاه آنان افراد در گرایش خود به انجام رفتارهای پیش‌کنشگرانه متفاوت هستند. پژوهشگران برای توضیح این تفاوت‌های فردی بر نقش ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌دادن به رفتارهای پیش‌کنشگرانه متمرکز شدند. ضمن این‌که، نتایج حاصل از این مقوله (عوامل فردی) مشخص می‌سازد که تجهیز مدیران کنونی به کدامین دانش‌ها و مهارت‌هایی احتمالاً بتواند موجبات ارتقای سطوح پیش‌کنشگری ایشان و اعتلای سازمان را فراهم آورد. در ادامه، نتایج حاصل از این پژوهش پیرامون مقوله دوم (عوامل شغلی) می‌تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران سرمایه انسانی بانک‌های توسعه‌ای قرار دهد. به‌نحوی که، ایشان را نسبت به چگونگی طراحی مشاغل مدیریتی در راستای توسعه و تحقق رفتار پیش‌کنشگرانه جامعه هدف آگاه سازد. برای صحنه‌گذاری این مطلب، بیندل و پارکر (۲۰۱۱) نیز در مدل خود از طراحی شغل به عنوان پیشایندهای دور مرتبط با رفتار پیش‌کنشگرانه یاد کردند. در نهایت، این بخش ضمن معرفی مقوله سوم (عوامل سازمانی) با تمرکز بر مباحث سازمانی، تأمل و تعمق سیاست‌گذاران کلان بانک‌های توسعه‌ای را حول موضوعات اساسی مرتبط با آن، از جمله فرهنگ، رهبری و فضای اعتماد برمی‌انگیزاند تا حین برنامه‌ریزی در راستای ارتقای بهره‌وری سازمان خود، از این بسترهای پراهمیت غافل نگردند. به‌عنوان مثال، داورن^۱ (۲۰۲۰) در مطالعه خود به بررسی تأثیر وضعیت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار پیش‌کنشگرانه بر اساس اثر واسطه‌ای سرمایه‌روانشناختی و اثر تعدیل‌کننده رهبری تحول‌آفرین پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که هم وضعیت سازمانی ادراک‌شده و هم وضعیت اتحادیه کارگری ادراک‌شده تأثیر مثبتی بر رفتار پیش‌کنشگرانه داشته و سرمایه‌روانشناختی نقش میانجی دارد، در حالی که رهبری تحول‌آفرین نقش تعدیل‌گر را میان وضعیت سازمانی ادراک‌شده و رفتار پیش‌کنشگرانه ایفا می‌سازد.

بعد دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شد، مرتبط بود با شرایط مداخله‌گری که عملکرد سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌ساخت. برای این بخش، به‌طور ویژه فرهنگ اجتماعی و تحلیل هزینه-منفعت نشانه گرفته شد. به‌نحوی که، نتایج برآمده از پژوهش ادعا

می‌کند، مدیران برای مبادرت به انجام رفتارهای پیش‌کنشگرایانه تحت یک بستر و فضای انگیزشی ثابت، می‌توانند متأثر از فرهنگ خاص اجتماع خود اعم از فاصله قدرت، اجتناب از عدم قطعیت و جهت‌گیری آینده متفاوت عمل کنند. به این صورت که، دو جنبه اول اثر معکوس و جهت‌گیری آینده اثر مثبت بر آن دارد. در تایید این مطلب، مفاهیم مذکور (مرتبط با فرهنگ اجتماعی) در مدل مفهومی اورباخ و همکاران (۲۰۲۱) نیز جای گرفته بود. با این تفاوت که ایشان بر نقش مثبت فردگرایی نیز تأکید داشتند، لیکن پژوهش پیش‌رو در داده‌های حاصل از مصاحبه‌های خود به آن دست نیافت. همچنین شایان ذکر است، سطح فرهنگ اجتماعی از سوی مدل‌های پیشین پیش‌کنشگری دیده نشده بود. در ادامه، اما مقوله منحصر به فردی که از سوی پژوهش حاضر شناسایی شد، مرتبط با ارزشگذاری ذهنی هدف پیش‌کنشگرایانه از سوی عاملان بالقوه آن بود. به این صورت که، مدل حاصل از پژوهش طرح می‌کند افراد با فرض برخورداری از زمینه مناسب و انگیزه لازم جهت پیش‌کنشگری؛ برای انتخاب این که در هر مورد خاص، پیش‌کنشگر باشند یا خیر، دست به یک تحلیل هزینه-منفعت می‌زنند. در واقع، ایشان سه نوع از هزینه شامل هزینه‌های مالی، عاطفی و فیزیکی را مدنظر قرار می‌دهند. هزینه‌های مالی مرتبط با اثرات مثبت یا تبعات مالی حاصل از انجام (یا احیاناً عدم انجام) رفتار پیش‌کنشگرایانه مربوطه از سوی مدیر است. به عنوان مثال، می‌توان به پاداش‌های مالی و یا خطر از دست دادن منصب مدیریتی فعلی اشاره نمود. هزینه‌های عاطفی اما جنبه متفاوت‌تری از ارزیابی‌هاست. به عنوان مثال، برای فرد مهم است که در راستای تحقق هدف پیش‌کنشگرایانه ناچار باشد اطلاعات خاصی را از فرد دیگری کسب نماید، در حالی که ارائه این درخواست برای وی خوشایند نباشد. این موضوع البته می‌تواند بسته به ماهیت هدف پیش‌کنشگرایانه نیز بروز یابد. به عنوان مثال، هرچه هدف پیش‌رو چالشی‌تر باشد، فرد در ذهن خود، هزینه بیشتری را برای دستیابی به آن منظور می‌نماید. در نهایت، هزینه‌های فیزیکی بیشتر مربوط به امکانات و بسترهای موجود و تسهیل در پیگیری اهداف پیش‌کنشگرایانه می‌گردد. به عنوان مثال، می‌توان به محدودیت‌های موقعیتی اشاره نمود. مثلاً اگر فرد در راستای انجام هدف خود، باید اطلاعاتی را از بستر اینترنت تهیه نماید، پس برای وی نحوه دسترسی، سرعت و سایر موارد مرتبط اهمیت می‌یابد. در تایید مطالب اخیر، موضوع تحلیل هزینه-منفعت پیشتر از سوی کرانت (۲۰۰۰) به پژوهشگران پیشنهاد شده بود. به نحوی که، وی بیان داشت یک رویکرد هزینه-منفعت ممکن است در اینجا مفید باشد، به‌ویژه با توجه به شواهدی که نشان می‌دهد افراد هزینه‌های اجتماعی و سایر خطرات را قبل از درگیر شدن در رفتارهای پیش‌کنشگرایانه خاص ارزیابی می‌کنند. در همین ارتباط، پارکر، بیندل و اشتراوس (۲۰۱۰) بیان داشتند انگیزه می‌تواند از

درک خودکارآمدی، کنترل و هزینه (کم) ناشی شود. ایشان همچنین کیفیت فرآیندهای هدف را به عنوان تعدیل‌گر شناسایی نمودند. باین‌حال، احتمالاً موضوع تمایز، تفکیک و تعریف طبقات هزینه‌های پیش‌روی فرد مستعد رفتار پیش‌کنشگریانه، برای نخستین بار در پژوهش حاضر شکل گرفته باشد.

یکی از مهم‌ترین ابعاد موجود در مدل پارادایم کنش‌گرا که اساساً نام این مدل نیز از آن گرفته شده است، مربوط به کنش‌های منتج از پدیده مرکزی است. در واقع، در این بخش شناسایی شد که چنانچه کدامین کنش‌ها رخ دهد، می‌توان گفت که رفتار پیش‌کنشگریانه از سوی مدیران شکل گرفته است. به‌نحوی که، مدل پژوهش نشان داد که رفتار پیش‌کنشگریانه مدیران را می‌توان در بروز مفاهیمی اعم از بسترسازی برای تغییر (صدا)^۱، نوآوری فردی^۲، پیشگیری از مشکل^۳، ایفاد و اقناع استراتژیک (فروش موضوع)^۴، درخواست بازخورد^۵، نظارت بر بازخورد^۶ و ابتکار شغلی^۷ جستجو نمود. بسترسازی برای تغییر (صدا) عبارت است از ارائه پیشنهادها، نوآورانه برای تغییر و توصیه به اصلاح رویه‌های استاندارد، حتی زمانی که دیگران موافق نیستند. نوآوری فردی به عنوان رفتارهای دخیل در خلق و اجرای ایده‌ها، از جمله شناسایی فرصت، تولید ایده‌ها یا رویکردهای جدید و اجرای ایده‌های جدید تعریف می‌گردد. پیشگیری از مشکل به معنی اقدام خودراهبر و پیش‌بینی‌کننده‌ای است که برای جلوگیری از بروز مجدد مشکلات کاری به کار گرفته می‌شود (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰). ایفاد و اقناع استراتژیک (فروش موضوع) شامل جلب‌نمودن توجه مدیران ارشد به یک موضوع استراتژیک مهم و متقاعد کردن ایشان برای انجام کاری در مورد آن می‌باشد (پارکر و لیائو، ۲۰۱۶). درخواست بازخورد نوعی بازخورد جستجوی پیش‌کنشگریانه است که در آن کارکنان برای به‌دست‌آوردن اطلاعات در مورد رفتار خود، درگیر اقدامات داوطلبانه و پیش‌بینی‌شده می‌شوند. نظارت بر بازخورد به معنی استفاده از اطلاعات به‌دست‌آمده از نظارت فعال وضعیت و رفتار دیگران به‌عنوان بازخورد می‌باشد که نوعی بازخورد جستجوی پیش‌کنشگریانه در نظر گرفته می‌شود. در نهایت ابتکار شغلی به‌عنوان تلاش فعال فرد (درگیرشدن در برنامه‌ریزی شغلی، توسعه مهارت و مشاوره با همکاران ارشدتر) باهدف ارتقای شغل خود به جای پاسخ منفعلانه به موقعیت شغلی واگذارشده، تعریف می‌گردد (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰).

-
1. Voice
 2. Individual Innovation
 3. Problem Prevention
 4. Issue Selling
 5. Feedback Inquiry
 6. Feedback Monitoring
 7. Career Initiative

در ادامه و به عنوان ماحصل امر، اجرای کنش‌های شناسایی‌شده، به بروز پیامدهایی اعم از پیامدهای فردی، تیمی و سازمانی می‌انجامد. در این میان، به‌طور ویژه می‌توان به موفقیت و نگرش شغلی، ارتقای همکاران زیرمجموعه و توسعه بهره‌وری سازمانی اشاره نمود. در همین ارتباط و به‌عنوان مثال، یانگ و چو (۲۰۱۶) در تحقیقی به رابطه بین شخصیت پیش‌کنشگر و موفقیت شغلی پرداختند. نتایج تحقیق ایشان حاکی از وجود رابطه معنادار میان این دو مفهوم بود. همچنین، شایان ذکر است که پژوهش‌های اخیر، رویکرد متفاوت‌تری را نسبت به پیامدهای (فردی) حاصل از پیش‌کنشگری اعمال داشته‌اند. به‌عنوان مثال، پارکر و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌دارند که رفتار پیش‌کنشگریانه لزوماً موجب پیامدهای مثبت نمی‌گردد، بلکه می‌تواند بی‌اثر باشد و یا حتی به پیامدهای منفی منجر شود. یا در مثالی دیگر، اشمیت و همکاران (۲۰۲۲) موضوع پارادوکس ابتکاری^۱ را پیش می‌کشند، به این معنی که سازمان‌ها در عین این‌که خواستار پیش‌کنشگری هستند، الزاماً از آن قدردانی نمی‌کنند. ازاین‌رو، پژوهشگران برای حل این مسئله و تعارض، مفهوم فرانظری پیش‌کنشگری خردمندانه را ارائه می‌نمایند که به مدیریت پیش‌کنشگری اشاره دارد.

در پایان، به سازمان‌ها توصیه می‌شود نسبت به موارد مشروحه ذیل، اهتمام بیشتری ورزند: ۱) طراحی و توسعه نظام ارتباطات سازمانی منسجم به عنوان مهم‌ترین زیرساخت مورد نیاز جهت ترویج تعاملات سازمانی، به کارگیری سیستم مدیریت مشارکتی و بستر اصلی اشاعه فرهنگ مورد نظر مدیریت؛ ۲) راهبری هدفمند اقدامات مدیریت منابع انسانی در راستای ارتقای هرچه بیشتر سطوح مرتبط با حمایت ادراک‌شده کارکنان؛ ۳) معطوف‌نمودن توجه ویژه به نظام پیشنهادات سازمانی و بهره‌گیری از هرگونه فضا و ابزار ممکن همچون تشکیل اتاق‌های فکر گروهی با هدف به اشتراک‌گذاری نقطه نظرات در راستای مدیریت بهینه آینده و استقبال از تغییرات محتمل؛ ۴) ارج نهادن و تقدیر از اقدامات مرتبط با خودابتکاری، آینده‌پژوهی و تغییرگرایی از طریق منظور نمودن امتیازات مادی و معنوی برای آن‌ها، به منظور هدایت تلاش‌های کارکنان در مسیرهای مذکور؛ ۵) حرکت به سمت ساختارهای افقی و توسعه مهارت‌های هریک از سطوح؛ ۶) شفاف‌سازی اهداف سازمانی و بیان نقش سطوح کاری متنوع در تأمین اهداف شناسایی‌شده.

همچنین پیشنهادات زیر می‌تواند مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد؛ ۱) همان‌گونه که از مدل پژوهش برمی‌آید، کنش‌های حاصل از رفتار پیش‌کنشگریانه ذیل دو دسته کنش‌های

مبتنی بر تغییر (کاری و استراتژیک) و کنش‌های مبتنی بر سازگاری (تناسب فرد-محیط) تفکیک می‌گردند. در این ارتباط، پارکر و کالینز (۲۰۱۰) معتقدند پیشایندهای مرتبط با رفتار تناسب فرد-محیط پیش‌کنشگرایانه متفاوت از انواع دیگر است و به نظر می‌رسد که پیش‌کنشگری در این حوزه با انگیزه‌های متفاوتی نسبت به فعالیت در سایر حوزه‌ها هدایت می‌شود. در همین ارتباط و به زعم نگارندگان پژوهش حاضر، احتمالاً این تفاوت‌ها به‌ویژه در عوامل فردی و صفات شخصیتی بروز یابد. از این رو، پیشنهاد می‌گردد رفتار یاد شده به صورت مجزا مورد بررسی قرار گیرد. ۲) آنچه از بررسی پیشینه احصا شد این‌که، حرکت پژوهش‌های اخیر در حوزه پیش‌کنشگری، سمت و سوی متفاوتی به‌خود گرفته است که متأسفانه این جهت‌گیری در پژوهش‌های داخلی قابل رؤیت نیست. از این رو، با توجه به امکان شکل‌گیری زنجیره ارزش‌آفرینی که در پس حرکت بر مسیر ادبیات جهانی قابل ترسیم است؛ پیشنهاد می‌شود طی اجرای پژوهشی، مفاهیم جدید به ادبیات داخلی معرفی گردد. به‌عنوان مثال، به‌نظر می‌رسد، این مهم بتواند از طریق انجام یک پژوهش مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی قیاسی به خوبی تحقق یابد. ۳) همان‌گونه که در تبیین پیامدهای حاصل از مدل به آن اشاره شد، لزوماً پیش‌کنشگری موجب نتایج مثبت نمی‌گردد. در واقع، عواملی وجود دارند که باید از سوی متقاضی پیش‌کنشگری مدیریت شود. از این رو، پیشنهاد می‌گردد این عوامل شناسایی و به مدل اضافه شود. با این توضیح‌که، مشخصاً در مدل پارادایم کنشگرای شش مؤلفه‌ای اشتراوس و کوربین، جایگاهی برای استقرار معنادار آن لحاظ نگردیده و پیش‌بینی راهبرد، رهیافت یا الگوی دیگر مقتضی است. ۴) بدون شک، با مطالعه پژوهش‌های پیش‌کنشگری، ضمن بررسی پیشایندهای مرتبط با رفتار پیش‌کنشگرایانه، تناقض‌هایی در آن یافت می‌گردد. به‌عنوان مثال، این تناقض‌ها را می‌توان پیرامون عاطفه منفی و یا سبک رهبری حمایتی مشاهده نمود. از این رو، به‌نظر می‌رسد انجام پژوهشی تجربی برای شناسایی جهت اثر آن‌ها در فضای داخلی کشور (یا سازمان) یا انجام یک پژوهش مبتنی بر فراتحلیل برای نتیجه‌گیری از موضوع مفید واقع گردد.

منابع

- اسدی فرد، رؤیا؛ فانی، علی اصغر؛ (زنده‌یاد) آذر، عادل و الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۵). مدل تجزیه و تحلیل خط مشی عمومی در ایران. مدیریت دولتی، ۸(۲)، ۲۷۶-۲۵۵.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۰). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نشر نی.
- باقری‌زاده، طاهره؛ امیرحسینی، سید احسان و نوذری، ولی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی مدیریت پیش‌کنشی در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد ساختاری تفسیری. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۸(۳۲)، ۶۵-۷۷.

چنانی، رضا؛ نعمی، عبدالزهر؛ ارشدی، نسرين و هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۶). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجی‌گر حالت‌های انگیزشی پویا کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۳۲)، ۳۱-۹.

حیدری، امیرهوشنگ. (۱۳۹۳). مبانی و مفاهیم آینده پژوهی. *ترویج علم*، ۷، ۸۱-۹۶.

رهنورد، فرج‌اله. (۱۳۹۱). معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی ابلاغی. *مدیریت توسعه و تحول*، ۱۰، ۱۵-۲۲.

عسگری، ناصر؛ احمدی، مسعود و فروغی، علی. (۱۳۹۹). شناسایی پیشایندهای پیش کنشگری مدیران و توسعه آن در یک سازمان عمومی. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۳(۱۰)، ۵۱-۷۶.

فتاحی، سید باقر؛ میر برگ‌کار، سید مظفر؛ وطن‌پرست، محمدرضا و چیرانی، ابراهیم. (۱۴۰۰). ارائه مدل پیش‌بینی سود و زیان در بانک توسعه تعاون. *دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی*، ۲(۱۴)، ۹-۲۸.

فروغی، مهشید؛ تیموری، هادی؛ ابزری، مهدی و صفری، علی. (۱۴۰۰). طراحی الگوی رفتار کنش‌گری استراتژیک در سازمان: پژوهشی داده بنیاد. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴(۵۱)، ۹۵-۱۱۹.

کاظمی‌راد، شیرین؛ عطایی، محمد؛ الوانی، سیدمهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و البرزی، محمود. (۱۳۹۸). ارائه مدل پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی براساس ویژگی‌های فردی آن‌ها با استفاده از سیستم استنتاج فازی (FIS). *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۳)، ۸۷-۱۱۲.

کاوه، علی؛ کیا کجوری، داود؛ تقی پوریان، محمدجواد و آقاجانی، حسنعلی. (۱۴۰۰). ابعاد مدل فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان بانک توسعه تعاون. *فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۱۲(۴۴)، ۱۷۶-۱۶۳.

کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی و خوراکیان، علیرضا. (۱۴۰۰). معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی-زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسط متغیرهای شناختی-انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو (استان خراسان رضوی). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴(۵۴)، ۳۱-۶۰.

مرادی، فاطمه؛ الوانی، سید مهدی و کاظمی، ابوالفضل. (۱۳۹۸). طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۴(۳)، ۴۷۷-۵۰۱.

مرتضوی، سعید؛ کهربایی، سارا؛ شیرازی، علی و خوراکیان، علیرضا. (۱۴۰۰). رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام‌مند). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۳۸)، ۴۵-۱.

Bindl U. K. (2019). Work-Related Proactivity Through the Lens of Narrative: Investigating Emotional Journeys in the Process of Making Things Happen. *Human Relations*, 72(4), 615-645.

Bindl, U. K. and Parker, S. K. (2011). Proactive Work Behavior: Forward-Thinking and Change-Oriented Action in Organizations. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 567-598.

- Binyamin, G. and Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's Language and Employee Proactivity: Enhancing Psychological Meaningfulness and Vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Bohlmann, C. and Zacher, H (2021). Making Things Happen (Un)Expectedly: Interactive Effects of Age, Gender, and Motives on Evaluations of Proactive Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 36, 609–631.
- Bohlmann, C.; W.Rudolph, C. and Zacher, H.(2021). Effects of Proactive Behavior on Within-Day Changes in Occupational Well-Being: The Role of Organizational Tenure and Emotion Regulation Skills. *Occupational Health Science*, 5, 277–306.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.
- Choyon, S. A. (2021, April 24). Businesses in the VUCA World. *The Financial Express*, <https://thefinancialexpress.com.bd/views/businesses-in-the-vuca-world-1619200860>
- Crant, J.M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Crant, J.M. and Bateman, T.S. (2000). Charismatic Leadership Viewed from Above: The Impact of Proactive Personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- Creswell, J. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Daoren,D.(2020). Effects of Perceived Organizational Status on Innovative Proactive Behavior Based on the Mediating Effect of Psychological Capital and Moderating Effect of Transformational Leadership. *Journal of Systems and Management*. 29(2), 326-334.
- Déprez, G.; Battistelli, A. and Vandenberghe, Ch. (2021). Linking Proactive Behavior and Constructive Deviance to Affective Commitment and Turnover Intention: The Mediating Role of Idea Championing. *Journal of Management And Organization*, 1– 23.
- Dondi, M.; Klier, J.; Panier, F. And Schubert, J. (2021, June 25). *Defining the Skills Citizens Will Need in the Future World of Work*. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work#>
- Freeman, S. (2018). Utilizing Multi-Grounded Theory in a Dissertation: Reflections and Insights. *The Qualitative Report*, 23(5), 1160-1175.
- Grant, A. M. And Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

- Hu, W.; Zhang, Sh. and Liu, S. (2022). Red Tape and Community Workers' Proactive Behavior During COVID-19: Applying the Job Demands–Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 13, 871025.
- Mallin, M. L.; Ragland, C. B. and Finkle, T. A. (2014). The Proactive Behavior of Younger Salespeople: Antecedents and Outcomes. *Journal of Marketing Channels*, 21(4), 268-278.
- Mansour, N. (2013). Modelling the Sociocultural Contexts of Science Education: The Teachers' Perspective. *Research in Science Education*, 43, 347–369.
- Mesa, R.; Sánchez, H. and Sobrin, J. (2014), Main Determinants of Efficiency and Implications on Banking Concentration in the European Union. *Revista de Contabilidad*, 17, 78-87.
- Meyers, M.C. (2020). The Neglected Role of Talent Proactivity: Integrating Proactive Behavior into Talent-Management Theorizing. *Human Resource Management Review*, 30 (2), 100703.
- Parker, S. K.; Wang, Y. and Liao, J. (2019). When Is Proactivity Wise? A Review of Factors That Influence the Individual Outcomes of Proactive Behavior. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 14.1–14.28.
- Parker, S. K. and Liao, J. (2016). Wise Proactivity: How to Be Proactive and Wise in Building Your Career. In Enabling Career Success. *Organizational Dynamics*, 45(3), 217-227.
- Parker, S. K.; Bindl, U. and Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Parker, S. K. and Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Peng, K.Z. and Emily, H.G. (2022). The Affect-Proactive Performance Link and Its Reciprocal Process: A Hedonic Contingency Theory Perspective. *Asia Pac J Manag*, 1-21.
- Saunders, M.; Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Fifth edition. Harlow: Pearson Education.
- Schmitt, A.; Den Hartog, D.N. and Belschak, F.D. (2022). Understanding the Initiative Paradox: The Interplay of Leader Neuroticism and Follower Traits in Evaluating the Desirability of Follower Proactivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31 (2), 186-199.
- Segarra-Ciprés, M.; Escrig-Tena, A. and García-Juan, B. (2019). Employees' Proactive Behavior and Innovation Performance. *European Journal of Innovation Management*, 22(5), 866-888.
- Sheehan, C.Z. (2020). *The Context of Learning: A Multi-Grounded Theory of the Moderating Variables of Teaching and Learning*. Doctoral Dissertation, Texas A and M University.

- Smithikrai, C. (2022). Antecedents and Consequences of Proactive Work Behavior Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43–57.
- Sonnentag, S. and Starzyk, A. (2015). Perceived Prosocial Impact, Perceived Situational Constraints, and Proactive Work Behavior: Looking at Two Distinct Affective Pathways. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 806–824.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Strauss, A. L. and Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Syamsudin, N.; Eliyana, A.; Nurdin, N.; Sudrajat, A.; Giyanto, B.; Emur, A.P. and Zahar, M. (2022). Are Job Satisfaction and Role Breadth Self-Efficacy the Links to Proactive Work Behavior?. *Heliyon: ScienceDirect*, 8, e08710.
- Urbach, T.; Den Hartog, D. N.; Fay, D.; Parker, S. K. and Strauss, K. (2021). Cultural Variations in Whether, Why, How, and at What Cost People Are Proactive: A Followership Perspective. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 3–34.
- Vollstedt, M. and Rezat, S. (2019). *Compendium for Early Career Researchers in Mathematics Education*, An Introduction to Grounded Theory with A Special Focus on Axial Coding and the Coding Paradigm, 81–100.
- Vough H. C.; Bindl U. K. and Parker S. K. (2017). Proactivity Routines: The Role of Social Processes in How Employees Self-Initiate Change. *Human Relations*, 70(10), 1191–1216.
- Wang, L. and Parker, S. K. (2015). Helping People to Make Things Happen: A Framework for Proactivity at Work. *International Coaching Psychology Review*, 10 (1), 62–75.
- Wei, Z.; Li, C.; Li, F. and Chen, T. (2021). How Proactive Personality Affects Psychological Strain and Job Performance: The Moderating Role of Leader-Member Exchange. *Personality and Individual Differences*. 179, 110910.
- Wu, C. H.; Parker, S. K.; Wu, L. Z. and Lee, C. (2018). When and Why People Engage in Different Forms of Proactive Behavior: Interactive Effects of Self-Construals and Work Characteristics. *Academy of Management Journal*, 61(1), 293–323.
- Wu, C. and Li, W. (2017). *Individual Differences in Proactivity: A Developmental Perspective*. In S. K. Parker, and U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations*. New York, NY: Routledge.
- Yang, F. and Chau, R. (2016). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 467– 482.

- Yang, K.; Yan, X. and Luo, Z. (2017). Leader-Follower Congruence in Proactive Personality and Work Engagement: A Polynomial Regression Analysis. *Personality and Individual Difference*, 105, 43-46.
- YuTsai, H. (2023). Do You Feel like Being Proactive Day? How Daily Cyberloafing Influences Creativity and Proactive Behavior: The Moderating Roles of Work Environment. *Computers in Human Behavior*, 138 (January 2023).