

ارائه مدل پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی بر اساس ویژگی‌های فردی آن‌ها با استفاده از سیستم استنتاج فازی (FIS)

شیرین کاظمی‌راد^۱، محمد عطایی^۲، سید مهدی الوانی^۳، غلامرضا معمارزاده طهران^۴، محمود البرزی^۵

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش مهم مدیران پیش‌کنش در ارتقای عملکرد سازمان در شرایط پویا، این پژوهش به ارائه مدل پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی بر اساس ویژگی فردی آنها می‌پردازد.

روش‌شناسی: پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی است. داده‌های تحقیق با استفاده از دو پرسشنامه گردآوری شد. برای طراحی مدل پژوهش از سیستم استنتاج فازی با نرم‌افزار متلب استفاده شد.

یافته‌ها: انگیزش درونی، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، به عنوان ویژگی‌های فردی مدیر پیش‌کنش شناسایی شدند. ویژگی‌های شخصیتی بیشترین تأثیر را بر پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی دارد. با توجه به اینکه امتیاز ویژگی‌های شخصیتی ۸/۸، امتیاز انگیزش درونی ۷/۴ و امتیاز ویژگی‌های رفتاری ۸ بود، امتیاز قطعی برای پیش‌کنشی مدیر برابر با ۸/۷۲ محاسبه شد.

نتیجه‌گیری: سرمایه‌گذاری هدف‌مند روی ویژگی‌های پیش‌گفته و انتصاب مدیران بر اساس این ویژگی‌ها مورد توجه مدیران عالی نیروی انتظامی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: پیش‌کنشی، انگیزش درونی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های رفتاری، مدیران نیروی انتظامی

۱. دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
۳. استاد گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
۴. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
۵. دانشیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۲/۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۳/۲۲

نویسنده مسئول مقاله: محمد عطایی

E-mail: Ataei@qiau.ac.ir

مقدمه

در سال‌های اخیر، با وجود شرایط محیطی پویا و تغییرپذیری‌ای که سازمان‌ها و نهادها را فراگرفته است، توانایی سازگاری سازمان با تغییرات و پیشگامی در کسب و کار به عنوان عوامل کلیدی برای موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. در چنین شرایطی سازمان‌ها برای حفظ بقا، کسب موفقیت و ارتقای بهره‌وری، نیازمند وجود مدیرانی هستند که خلاق، نوآور و پیش‌کنش بوده و بر خلاف افراد منفعل، نه تنها تغییرات محیطی را بپذیرند بلکه فراتر از آن حرکت نموده و به منظور بهبود و ارتقای شرایط کاری، به خلاقیت و نوآوری دست بزنند و تغییرات سازنده را در محیط کار ایجاد نمایند. این مهم، نیاز به وجود مدیران پیش‌کنش را برای هدایت و سازماندهی فعالانه و پیش‌کنشانه امور سازمانی اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. بر این اساس، انجام پژوهشی درباره پیش‌کنشی^۱ در سازمان، چگونگی شناسایی مدیران پیش‌کنش و روش‌های ارتقای پیش‌کنشی مدیران از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (یانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۵). پیش‌کنشی به تمایلات افراد به انجام اقداماتی برای بهبود شرایط فعلی سازمان اشاره می‌نماید و شامل پیش‌بینی تغییرات، ایجاد تغییرات سازنده، داشتن خلاقیت در جهت بهبود و ارتقای کسب و کار است. منظور از پیش‌کنشی، فعالیت‌هایی است که به ایجاد تغییرات سازنده و پیامدهای مثبت منجر می‌شود. اقداماتی که باعث تغییرات منفی و مخرب شوند، جزو پیش‌کنشی محسوب نمی‌شوند (باتمن و کرانت^۳، ۱۹۹۹: ۶۳). 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^۴ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۶). پیش‌کنشی در محل کار باعث افزایش خلاقیت، نوآوری، رهبری باکیفیت‌تر و ارتقای کارایی سازمان می‌شود و این عوامل نیز به نوبه خود به بهبود عملکرد و موفقیت شغلی سازمان کمک می‌کنند (باتیستیک^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۵). 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^۶، ۲۰۰۰: ۶۴). از آنجایی که نتایج پژوهش‌های مختلف، ویژگی‌های سازمان‌های دولتی ایران را شامل تقلیدی بودن

-
1. Proactive
 2. Yang
 3. Bateman & Crant
 4. Horng
 5. Batistic
 6. Crant & Bateman

ساختارهای سازمانی و مدیریتی، فاقد خلاقیت (الوانی، ۱۳۸۰: ۶۵)، دارای بوروکراسی زاید اداری و مقاوم در برابر تحولات توصیف نموده‌اند (رهنورد، ۱۳۹۱: ۱۷) و با توجه به مزیت‌های اقدامات پیش‌کنشانه مدیران برای سازمان‌های دولتی، ارائه مدلی در زمینه پیش‌کنشی مدیران جهت شناسایی آنها از مدیران غیر پیش‌کنش، به منظور تصمیم‌گیری در زمینه انتخاب مدیران پیش‌کنش و انتصاب آنها در پست‌های مهم و همچنین تقویت عوامل اثرگذارتر بر میزان پیش‌کنشی آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

سازمان نیروی انتظامی بخشی از نظام دولتی محسوب می‌شود که وظیفه حفظ امنیت داخلی کشور را بر عهده دارد، این سازمان به دلیل سر و کار داشتن با اقشار مختلف جامعه و کار در شرایط بسیار پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی، نیازمند وجود پیش‌کنشی و نوآوری پرسنل در انجام فعالیت‌های خود است. پویایی و غیرقابل پیش‌بینی بودن بسیاری از وظایف این سازمان، نیاز اساسی آن به وجود مدیران پیش‌کنش را آشکار می‌سازد. وجود مدیران پیش‌کنش که خلاق و نوآور بوده، قادر به پیش‌بینی مشکلات و پیش‌گیری از آنها باشند و در صورت بروز مشکلات بتوانند راه‌حل خلاقانه‌ای را ارائه نمایند، می‌تواند به انجام هرچه بهتر وظایف سازمانی و افزایش بهره‌وری و ارتقای عملکرد در این سازمان کمک شایانی نماید. درحالی که مدیران غیر پیش‌کنش نمی‌توانند در شرایطی که نیاز به پیش‌بینی و انجام اقدامات پیش از موقع وجود دارد کارساز باشند، زیرا آنها برای جمع‌آوری اطلاعات و تصمیم‌گیری برای حل مشکلات به زمان بیشتری نیاز دارند (لین و کارلی^۱، ۱۹۹۳: ۲۷۲). علی‌رغم نقش مهم پیش‌کنشی مدیران در موفقیت سازمان نیروی انتظامی، تقریباً تمامی پژوهش‌های داخلی انجام شده در این سازمان، موضوع پیش‌کنشی را نادیده گرفته‌اند؛ بنابراین در این پژوهش، اهمیت ارائه مدلی در زمینه پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی در شرایط پویا و غیرقطعی مورد توجه قرار گرفته است. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه مدلی پویا در زمینه پیش‌کنشی مدیران نیروی انتظامی، به منظور پیش‌بینی و محاسبه میزان پیش‌کنشی مدیران و تعیین چگونگی تقویت پیش‌کنشی مدیران این سازمان است. با توجه به موارد مذکور، سؤال اصلی پژوهش این است که «مدل پیش‌کنشی مدیران سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟».

پیشینه پژوهش

مفهوم پیش‌کنشی

پیش‌کنشی، فرایندی است که از طریق اقداماتی مانند پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش برای اثرگذار بودن اعمال می‌شود. کارکنان پیش‌کنش، رویدادهای آتی را پیش‌بینی می‌کنند و از خود ابتکار عمل نشان می‌دهند. پیش‌کنشی، اقدامی پیش‌نگرانه است که باعث می‌شود افراد بر خودشان و محیط تأثیر بگذارند (گرانت و آشفورد^۱، ۲۰۰۸: ۶). 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^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۶). پیش‌کنشی از دیدگاه‌های مختلف مانند دیدگاه تفاوت‌های فردی و دیدگاه رفتاری تعریف شده است. در دیدگاه تفاوت‌های فردی، باتمن و کرانت^۳ (۱۹۹۳)، شخصیت پیش‌کنش را به عنوان فردی تعریف نمودند که تحت تأثیر نیروهای محیطی قرار نمی‌گیرد؛ بلکه بر تغییرات محیطی تأثیر می‌گذارد. افراد پیش‌کنش در جستجوی فرصت‌ها هستند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، عمل‌گرا بوده و برای دستیابی به تغییرات مورد نظر پایداری می‌کنند. شخصیت پیش‌کنش به عنوان مقدمه‌ای برای رفتارهای پیش‌کنش در نظر گرفته می‌شود. از نظر دیدگاه رفتاری، پیش‌کنشی عبارت است از یک اقدام خودآغازگر و آینده‌نگر که هدف آن تغییر و بهبود موقعیت یا شخص است. این تعریف سه عامل خودآغازگر، آینده‌نگر و تغییرمدار را برای پیش‌کنشی در نظر گرفته است. پیش‌کنشی عبارت است از فرایند جستجوی فرصت‌های بهبود شرایط کاری و خلق محیط‌های کاری مناسب (جیانگ^۴، ۲۰۱۷: ۸۹). پیش‌کنشی، رفتاری هدفمند است که به عنوان فرایند تعیین هدف‌های پیش‌کنش و تلاش برای دستیابی به آن اهداف تعریف شده است. این فرایند با افزایش ادراک افراد از خودکارآمدی، کنترل کافی بر فرایندها و دستیابی به اهداف و انگیزه‌های اثربخشی که عملکرد افراد را بهبود و ارتقاء می‌بخشند، تسهیل می‌شود (باتیستیک^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۵). پیوند میان مفهوم

1. Grant & Ashford
 2. Horng
 3. Bateman & Crant
 4. Jiang
 5. Batistic

پیش‌کنشی با مفاهیم خلاقیت و نوآوری انکارناپذیر است. نوآوری بر حسب رفتارهای طراحی شده برای ایجاد و اجرای ایده‌های جدید به تعریف پیش‌کنشی به عنوان یک‌سری رفتارهای خودآغازگر و کنشی برای ایجاد تغییر در شرایط یا اشخاص بسیار نزدیک است. اگرچه پیش‌کنشی بسیار گسترده‌تر از نوآوری است، می‌تواند باعث خلاقیت و نوآوری شود و در ضمن می‌تواند پیامدهای دیگری مانند حل اثربخش مشکلات را ایجاد نماید. با این وجود، پیش‌کنشی یک پیش‌برنده با اهمیت برای نوآوری است. اجزای خودآغازگر پیش‌کنشی به خلاقیت مربوط است که به طور خاص مشکلات را شناسایی می‌نماید و راه‌حل‌های جدید را ایجاد می‌کند. تاکید و پافشاری بر تغییر با اجرای ایده‌ها مرتبط است که شامل رفتارهایی همچون جستجوی پشتیبان برای ایده‌ها و حمایت آنها است. در پژوهش‌های سازمانی، پیش‌کنشی و نوآوری در سطح سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد و خلاقیت در سطح فردی در نظر گرفته می‌شود (آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۳۷)^۱.

ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش

آنسورس و پارکر (۲۰۰۳) معتقد هستند عوامل فردی مثل ویژگی‌های شخصیتی، از جمله ویژگی‌های افراد پیش‌کنش هستند. باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش را به عنوان ویژگی‌های افراد پیش‌کنش معرفی نمودند. وو و پارکر (۲۰۱۱)، ویژگی‌های شخصیتی را جزو ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش می‌دانند. کرانت و باتمن (۲۰۰۰)، باتمن و کرانت (۱۹۹۹) و سیارل (۲۰۱۱)، به ویژگی‌های رفتاری افراد پیش‌کنش اشاره نمودند. در این پژوهش با استناد بر ادبیات تحقیق، سه عامل مهم شامل ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های رفتاری و انگیزش درونی به عنوان ویژگی‌های فردی مدیران پیش‌کنش که شدت پیش‌کنشی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در نظر گرفته شدند.

ویژگی‌های شخصیتی پیش‌کنش: بازتاب یک‌سری از گرایش‌ها و حالات فردی و درونی است که به تمایل افراد به انجام فعالیت‌های نوین و ابتکاری مربوط می‌شود و هدف آن اثرگذاری بر محیط است. منظور از ویژگی‌های شخصیتی پیش‌کنش، تمایلات شخصی افراد در زمینه اصلاح کارها و امور اشتباه، تغییر پدیده‌ها و ابتکار عمل برای حل مشکلات است (زیانگ و

کینگ^۱، ۲۰۱۸: ۱۲). در این پژوهش با بررسی مبانی نظری و متون مربوطه، چند عامل به عنوان شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی مدیران پیش‌کنش شناسایی شده‌اند، شامل برون‌گرایی، ذهن باز به تجربه، وجدان‌گرایی، کانون کنترل درونی، عمل‌گرایی (کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵)، ریسک‌پذیری، انعطاف‌پذیری، استقلال عمل (دوبرین^۲، ۲۰۱۴: ۱۵)، مشورت‌جویی (پرابهو^۳، ۲۰۱۲: ۱۱)، قاطعیت، بردباری (فورفاری و کایانو^۴، ۲۰۱۲: ۲۱۴)، توکل‌گرایی (احمد و عمر^۵، ۲۰۱۵: ۲۰۲)، انتقادپذیری، مثبت‌اندیشی (تازگل^۶، ۲۰۱۷: ۱۶۸) و خوش‌بینی (چن^۷، ۲۰۱۳: ۳۰).

انگیزش درونی: عبارت است از تمایل فرد به رفتار هدفمند برای دستیابی به نیازهای برآورده نشده و نیرویی درونی است که افراد را به سوی دستیابی به اهداف سازمانی تحریک می‌کند (برتون^۸، ۲۰۱۲: ۶۰). در این پژوهش، انگیزه کسب پیشرفت (کرانت، ۲۰۰۰: ۶۳)، تمایل به خودشکوفایی (کامرون^۹، ۲۰۱۲: ۴۰)، علاقه به شغل، انگیزه کسب اعتبار فردی و احساس خودکارآمدی وسعت نقش (پارکر و بیندل^{۱۰}، ۲۰۱۶: ۳۶)، به عنوان شاخص‌های ویژگی انگیزشی مدیر پیش‌کنش شناسایی شدند.

ویژگی‌های رفتاری پیش‌کنش: به واکنش‌هایی اشاره دارد که بدون نیاز به دستورالعمل آشکار با هدف پیشگیری از مشکلات در بلندمدت و ایجاد بهبود در موقعیت یا شخص انجام می‌شود (باتیستیک و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۰). به طور کلی رفتارهای پیش‌کنش به سه دسته شامل رفتارهای کاری، رفتارهای مبتنی بر تناسب فرد با محیط و رفتارهای استراتژیک تقسیم می‌شوند. رفتارهای کاری پیش‌کنش به کنترل کارها و ایجاد تغییر در داخل سازمان اشاره دارد و به این موضوع می‌پردازد که چگونه کارکنان در ویژگی‌های شغلی و موقعیت خودشان تغییر ایجاد می‌کنند. برای مثال، کارکنان گاهی اوقات اهداف سازمان را برای رسیدن به اهداف چالشی‌تر دوباره تعریف می‌کنند و برای بهبود بخشیدن به تجربه‌های کاری خود، به طور فعالانه بر

1. Xiong & King
2. DuBrien
3. Prabhu
4. Furfari & Caggiano
5. Ahmad & Omar
6. Tazegul
7. Chen
8. Burton
9. Cameron
10. Parker & Bindl

فرایندهای اجتماعی شدن تأثیر می‌گذارند (پارکر و کالینز^۱، ۲۰۱۰: ۶۳۳). در این پژوهش، نوآوری، مسئولیت‌پذیری، پیش‌گیری از مشکلات و رفتار انتقادی (کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳؛ سیارل^۲، ۲۰۱۱: ۲۰) به عنوان شاخص‌های این رفتار در نظر گرفته شدند. رفتار پیش‌کنش استراتژیک به ایجاد تغییر در استراتژی‌های گسترده سازمان و متناسب نمودن آنها با محیط سازمان اشاره دارد. هدف این نوع رفتارها، ایجاد تغییرات سازنده در سازمان از طریق تغییر در استراتژی‌های سازمانی به منظور افزایش کارایی آن است (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۴). در این پژوهش، سازه‌های این نوع رفتار شامل بررسی استراتژیک محیط، تمایل مدیر به جلب توجه دیگران به مسائل، اعتبار مدیر برای جلب توجه به مسائل (کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵) و تحول‌آفرینی (اسمیت^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۱) است. رفتار پیش‌کنش مبتنی بر تناسب فرد با محیط برای درک ارتباط پویا بین مردم با محیط پیرامون آنها مهم است. تعامل بین فرد با محیط نشان می‌دهد که چگونه یک فرد برای ایجاد هماهنگی بین شایستگی‌های خود با فشارهای محیطی، خودش را با محیط سازگار می‌نماید (لین^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۷۲) و شامل رفتارهایی خودآغازگر است که هدف آن رسیدن به سازگاری بیشتر بین ویژگی‌های فردی با محیط سازمانی است. رفتار پیش‌کنش مبتنی بر تناسب فرد با محیط به معنای ایجاد تغییر در فرد یا شرایطی برای رسیدن به سازگاری بیشتر بین فرد با محیط است. تناسب فرد با محیط از چهار بعد شامل تناسب فرد با سازمان، تناسب فرد با شغل، تناسب فرد با گروه و تناسب فرد با فرد تشکیل شده است. در پژوهش حاضر، سازه‌های این رفتار شامل درخواست بازخور، نظارت بر بازخور و ابتکار شغلی است (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۷؛ بیندل و پارکر، ۲۰۱۰: ۲۸). مولفه‌ها و شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در جدول یک ارائه شده است.

1. Parker & Collins
2. Searle
3. Schmitt
4. Lien

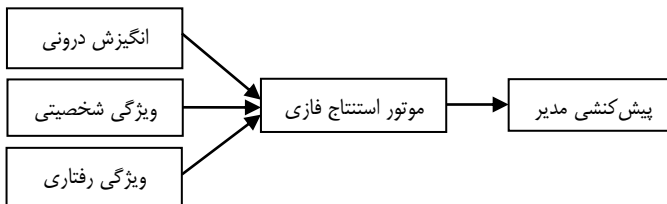
جدول ۱. مولفه‌ها و شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش

ویژگی	شاخص	تعریف	منابع
ویژگی‌های شخصیتی	برون‌گرایی	گرایش فرد به جامعه‌پذیری و معاشرت، پرحرفی، پر از انرژی و صمیمی شدن.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵ وو و پارکر، ۲۰۱۳: ۶۸۰
	وجدان‌گرایی	گرایش درونی که شخص را قادر می‌سازد تا هدفمند، وظیفه‌شناس و قانون‌مند باشد.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵ وو و پارکر، ۲۰۱۳: ۶۸۰
	تجربه‌پذیری	قابلیت انعطاف اندیشه، کنجکاوی و تمایل به کسب احساسات و تجربه‌های جدید.	کرانت، ۲۰۰۰: ۶۶ وو و پارکر، ۲۰۱۳: ۶۸۰
	کانون‌کنترل درونی	درجه‌ای که افراد، رفتار و شرایط خود را تابعی از عوامل قابل کنترل خود می‌دانند.	آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۷۸ کرانت، ۱۹۹۵: ۵۳۲
	ریسک‌پذیری	تمایل شخص به پذیرش میزان معینی از مخاطره در تصمیم‌گیری‌های کاری.	دوبرین، ۲۰۱۴: ۱۹ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۵۰
	قاطعیت	توانایی تصمیم‌گیری سریع و مؤثر برای حل مسائل و مشکلات شغلی و شخصی.	فورفاری و کاگیانو، ۲۰۱۲: ۲۱۴
	توکل‌گرایی	اعتماد و تکیه به خدا و امیدواری به حمایت خدا از تلاش فرد در مسیر تحقق اهدافش.	هیلسون، ۱۹۹۹: ۸ احمد و عمر، ۲۰۱۵: ۲۰۰
	بردباری	توانایی تحمل مشکلات و توانایی انتظار برای کسب منافع بزرگ‌تر در آینده.	فورفاری و کاگیانو، ۲۰۱۲: ۷۸ کارا و گانز، ۲۰۱۷: ۷۸
	انتقادپذیری	تمایل افراد به شنیدن انتقادهای سازنده و بهره‌برداری از آنها در جهت پیشرفت خود.	گران و آشفورد، ۲۰۰۸: ۵ وو و همکاران، ۲۰۱۳: ۶۹
	مشورت‌جویی	تمایل به جستجوی آگاهانه عقاید گروه‌ها و افراد تاثیرگذار با هدف گردآوری اطلاعات.	مینگالیوا، ۲۰۱۳: ۱۷۴۰ پراپهو، ۲۰۱۳: ۱۴
	مثبت‌اندیشی	نوعی تفکر مثبت که بر انتظارات مثبت از زندگی وایمان به کسب موفقیت تمرکز دارد.	تازگول، ۲۰۱۷: ۱۶۸
	خوش‌بینی	امید درباره آینده یا اعتماد به موفقیت در امور و انتظار برای کسب نتایج مطلوب.	پارکر و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۸۵ چن، ۲۰۱۳: ۳۰
	استقلال‌عمل	نوعی خودمختاری که فرد را قادر می‌سازد اهداف را تعیین و مسئولیت کارها را بپذیرد.	پارکر و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۸۵ دوبرین، ۲۰۱۴: ۱۵
	انعطاف‌پذیری	انطباق با تغییرات با حفظ کیفیت عملکرد و تمایل به پاسخگویی به شرایط متغیر.	باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۴ دوبرین، ۲۰۱: ۱۵
	عمل‌گرایی	گرایش به اقدامات عملی برای مقابله با مشکلات و انجام امور به جای ایده‌پردازی.	باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۴ کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵

ویژگی	شاخص	تعریف	منابع
انگیزه‌های درونی	انگیزه پیشرفت	تمایل به کسب موفقیت در مسیر رسیدن به اهداف و نیاز به تعالی.	باتمن و کرانت، ۱۹۹۳؛ ۱۰۴؛ کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳
	خودکارآمدی وسعت نقش	قضاوت شخص درباره توانایی خود برای انجام طیف گسترده‌ای از وظایف خاص.	وو و پارکر، ۲۰۱۳: ۶۸۷ پارکر و بیندل، ۲۰۱۶: ۳۶
	انگیزه خود شکوفایی	گرایش فرد به تحقق بخشیدن هر چه بیشتر استعدادها و توانایی‌های بالقوه خود.	کامرون، ۲۰۱۲: ۴۰
	علاقه به شغل	علاقه شدید شخص به وظایف شغلی و لذتی که از انجام وظایف احساس می‌کند.	پارکر و بیندل، ۲۰۱۶: ۳۶؛ آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰
	انگیزه کسب اعتبار	دریافت احترام و عزت از سوی دیگران که به احساس اعتماد به نفس منجر می‌شود.	آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ بیندل و پارکر، ۲۰۱۰: ۳۶
	نوآوری فردی	رفتارهای مربوط به ایجاد و اجرای ایده‌ها یا روش‌های نوین مثل شناسایی فرصت جدید.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳؛ سیارل، ۲۰۱۱: ۲۰
ویژگی‌های رفتاری	مسئولیت‌پذیری	تلاش‌های داوطلبانه برای ایجاد تغییرات سازنده و پذیرفتن مسئولیت آن.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳؛ سیارل، ۲۰۱۱: ۲۰
	پیشگیری از مشکلات	پیش‌بینی فعالانه برای پیش‌گیری از بروز دوباره مشکلات، مثل یافتن ریشه مشکل.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳؛ سیارل، ۲۰۱۱: ۲۰
	رفتار انتقادی	ارائه پیشنهادها و نوآوران برای حل مسائل کاری، حتی در صورت مخالفت دیگران.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۳؛ سیارل، ۲۰۱۱: ۲۰
	بررسی استراتژیک	بررسی محیط سازمان با هدف شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی در آینده.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۴
	تمایل به جلب توجه به مسائل	تمایل به صرف زمان و انرژی برای جلب توجه تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمان به مسائل مهم برای موفقیت آتی سازمان.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۴
	اعتبار جلب توجه به مسائل	میزان موفقیت فرد پیش‌کنش در رفتارهای قبلی در زمینه آگاه ساختن دیگران از مسائل اصلی سازمان.	کرانت و باتمن، ۲۰۰۰: ۶۵؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۴
	تحول آفرینی	ایجاد تغییرات بلندمدت که به بروز فعالیت‌ها و ساختارهای جدید منجر می‌شوند.	اسمیت و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۱
	درخواست بازخور	درخواست مستقیم از دیگران برای کسب اطلاعات درباره رفتار خود در محل کار.	بیندل و پارکر، ۲۰۱۰: ۲۸؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۷

منابع	تعریف	شاخص	ویژگی
بیندل و پارکر، ۲۰۱۰: ۲۸؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۷	استفاده فرد از اطلاعات حاصل از مشاهده شرایط و رفتار دیگران، به عنوان بازخور.	نظارت بر بازخور	
بیندل و پارکر، ۲۰۱۰: ۲۸؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰: ۶۳۷	الگوهای رفتاری که باعث فعالیت‌های خودآغازگر خلاقانه و فراتر شغلی می‌گردد.	ابتکار شغلی	

بر اساس پیشینه نظری و تجربی پژوهش و سیر استدلال نگارندگان پژوهش در خصوص ابعاد و مولفه‌های پیش‌کنشی مدیران و ارتباط آن با مفهوم پیش‌کنشی در قالب رویکرد استنتاج فازی، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای، از حیث ماهیت پژوهش، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ ماهیت داده‌ها، کمی است. برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی است. ۱۰ خبره دانشگاهی از میان اساتید دانشگاه بر اساس معیار برخورداری از مدرک دکتری تخصصی در رشته مدیریت دولتی یا مدیریت منابع انسانی و برخورداری از رتبه علمی استادیار و بالاتر انتخاب شدند. ۱۰ خبره سازمانی نیز از میان رؤسا، مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی بر مبنای معیار برخورداری از حداقل ۲۰ سال سابقه کار و حداقل ۱۰ سال سابقه مدیریتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های میدانی از دو پرسشنامه محقق‌ساخته بسته‌پاسخ استفاده شد. پرسشنامه اول به منظور ساخت قواعد فازی تدوین شد و گویه‌های آن با استفاده از طیف لیکرت از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) ارزش‌گذاری شدند. پرسشنامه دوم برای اندازه‌گیری امتیاز متغیرهای تحقیق طراحی شد و گویه‌های آن با طیف فاصله‌ای در دامنه ۱ تا ۱۰ ارزیابی شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها توسط خبرگان بررسی و تأیید گردید. امتیاز متغیرهای تحقیق از طریق آمار

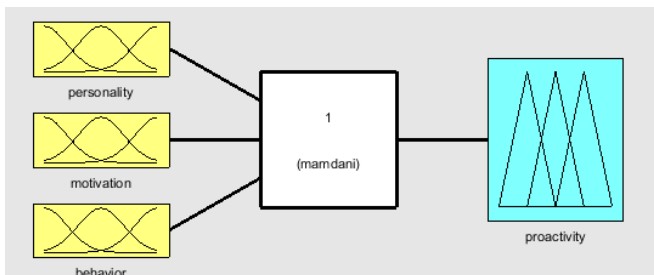
توصیفی مبتنی بر شاخص میانگین با نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. طراحی مدل پیش‌کنشی از طریق سیستم استنتاج فازی و به‌وسیله نرم‌افزار متلب انجام شد. از آنجایی که برای رتبه‌بندی شاخص‌های کیفی از روش‌های قضاوتی استفاده می‌شود و ویژگی‌های افراد بر قضاوت آن‌ها تأثیر دارد، رتبه‌بندی متغیرهای کیفی دارای ابهام است. استفاده از منطق فازی برای رفع این ابهام می‌تواند بسیار مفید باشد. بنابراین می‌توان متغیرهای کیفی را از طریق تعریف درجه عضویت‌های متفاوت به متغیرهای کمی تبدیل و تحلیل نمود. با توجه به اینکه متغیرها و شاخص‌های این پژوهش، کیفی و بر پایه متغیرهای کلامی هستند و دارای عدم قطعیت می‌باشند، نمی‌توان به طور دقیق آن‌ها را پیش‌بینی نمود و در مدل ریاضی قرار داد. بنابراین، برای رفع عدم قطعیت از برنامه‌ریزی ریاضی مبتنی بر مجموعه‌های فازی بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

مدلسازی بر اساس سیستم استنتاج فازی

در این پژوهش از سیستم استنتاج فازی برای طراحی مدل پیش‌کنش مدیران استفاده شده است. از طریق طراحی این سیستم، متغیرهای ورودی (ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش) به متغیر خروجی (پیش‌کنشی) تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر تأثیر ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش بر میزان عملکرد پیش‌کنشانه آن‌ها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این سیستم از پنج مرحله تشکیل شده است:

طراحی اولیه سیستم: در این بخش، متغیرهای ورودی و خروجی مدل تعریف شدند. مدل این تحقیق از نوع چند ورودی و یک خروجی است. متغیرهای ورودی شامل ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش درونی و ویژگی‌های رفتاری است. خروجی سیستم نیز میزان پیش‌کنشی مدیران است.

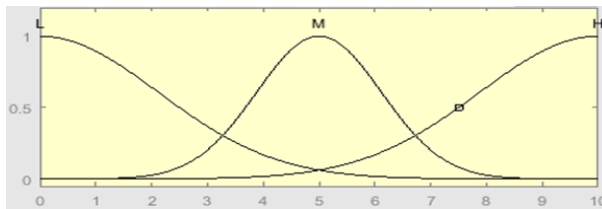


شکل ۲. نمای سیستم استنتاج فازی پژوهش

فازی‌سازی: روند تبدیل متغیرهای صریح به متغیرهای زبانی را فازی‌سازی می‌گویند. در این مرحله، متغیرهای کلامی از طریق تعریف توابع عضویت، فازی‌سازی می‌شوند. به منظور فازی‌سازی متغیرهای ورودی و خروجی به ترتیب از تابع عضویت گاسین و مثلثی استفاده شد. جدول‌های (۲) و (۳) و شکل‌های (۳) و (۴) مشخصات این توابع را نشان می‌دهند.

جدول ۲. افزایش‌بندی متغیرها در تابع عضویت گاسین

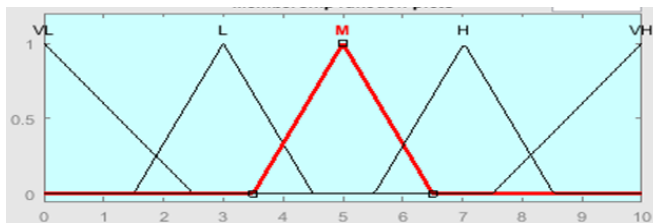
متغیر کلامی	نشان اختصاری	عدد فازی
کم	L	(۰, ۲)
متوسط	M	(۱, ۵)
زیاد	H	(۲, ۱۰)



شکل ۳. تابع عضویت گاسین

جدول ۳. افزایش‌بندی متغیرها در تابع عضویت مثلثی

متغیر کلامی	نشان اختصاری	عدد فازی
بسیار کم	VL	(۰, ۰, ۲/۵)
کم	L	(۱/۵, ۳, ۴/۵)
متوسط	M	(۳/۵, ۵, ۶/۵)
زیاد	H	(۵/۵, ۷, ۸/۵)
بسیار زیاد	VH	(۷/۵, ۱۰, ۱۰)



شکل ۴. تابع عضویت مثلثی

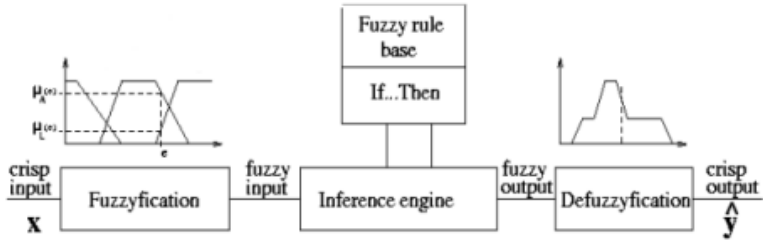
تدوین قوانین استنتاج: قواعد استنتاج فازی مجموعه‌ای از قواعد اگر-آنگاه هستند که قلب سیستم فازی را تشکیل می‌دهند. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، سه متغیر ورودی وجود دارد که هر کدام برای تعریف توابع عضویت در سه حالت (کم، متوسط و زیاد) افزایشی شدند، در پژوهش حاضر ۲۷ قانون (۳^۳) قابل تبیین است. برای ساخت قوانین، بخش مقدم آن از طریق پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان قرار گرفت و از آنها خواسته شد که با توجه به دانش خود به آنها پاسخ دهند. سپس پاسخ‌های خبرگان تجمیع شد و قانون فازی تدوین گردید. سپس قوانین حاصله در موتور استنتاج وارد شد و از آن برای تحلیل داده‌ها و مدل‌سازی استفاده شد. برخی از قوانین فازی به عنوان نمونه، در جدول (۴) ارائه شده است. طبق نظر خبرگان برای همه قوانین، وزن یکسان در نظر گرفته شد.

جدول ۴. نمونه‌ای از قوانین فازی

ردیف	اگر		
	ویژگی‌های رفتاری	انگیزش درونی	ویژگی‌های شخصیتی
۱	زیاد	زیاد	خیلی زیاد
۲	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۳	متوسط	متوسط	زیاد
۴	کم	زیاد	زیاد
۵	کم	کم	متوسط
۶	کم	کم	خیلی کم
۷	متوسط	متوسط	متوسط
۸	زیاد	زیاد	کم

ایجاد موتور استنتاج: موتور استنتاج براساس روش مددانی ایجاد شد. در این بخش، ورودی‌ها به مقدم تبدیل و درجه عضویت آنها محاسبه شد. سپس از آنجایی که تعداد مقدم‌ها بیشتر از یک بود، از عملگر min استفاده شد تا عددی ایجاد شود که نشانگر حاصل مقدم‌های هر قانون است. در بخش اعمال روش استلزام که تصمیم‌گیری در زمینه میزان صحت قوانین را معین می‌کند، از روش مینیمم استفاده شده است و برای تجمیع خروجی‌ها که به واسطه آن، خروجی‌های همه ۲۷ قانون فازی به صورت یک مجموعه فازی واحد ترکیب می‌شود از روش ماکزیمم استفاده شد. نمای کلی سیستم مددانی در شکل (۵) آورده

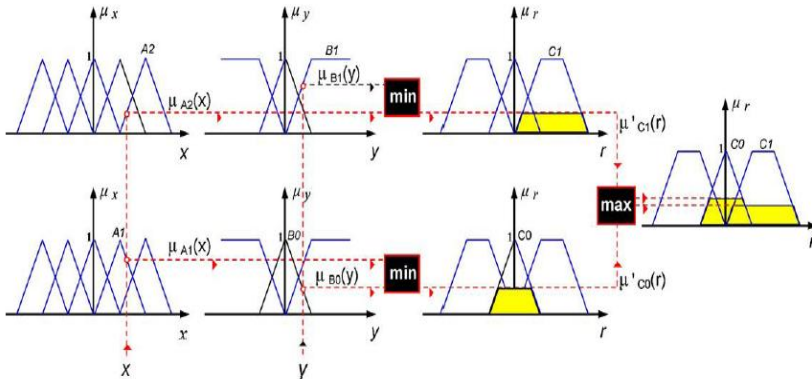
شده است. مطابق شکل زیر، در سیستم ممدانی، ورودی به صورت قطعی است که به ورودی فازی تبدیل می‌شود و پس از استنتاج، خروجی حاصله که به صورت فازی است، فازی‌زدایی شده و به خروجی قطعی تبدیل می‌شود.



شکل ۵. نمای کلی یک سیستم استنتاج فازی ممدانی منبع: (جعفری سوق و شهبازی، ۱۳۹۴: ۲)

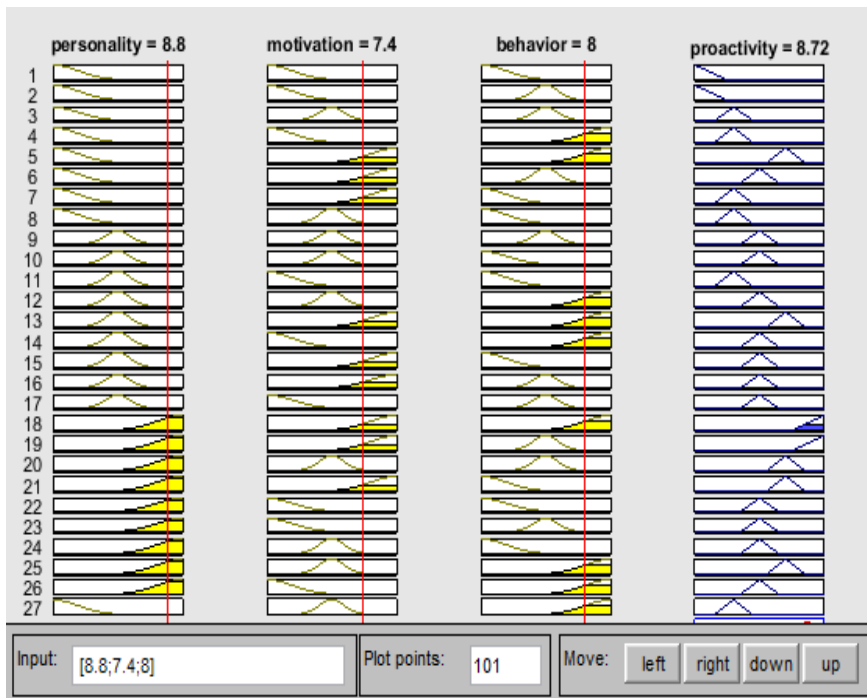
فازی‌زدایی: در روش ممدانی، مقدار خروجی به شکل فازی است و باید فازی‌زدایی شود تا خروجی قطعی حاصل گردد. در این پژوهش، از روش مرکز ثقل برای فازی‌زدایی امتیاز متغیر خروجی استفاده شد که نتیجه آن در شکل (۷) ارائه گردید. دلیل انتخاب این روش از میان روش‌های دیگر این است که معمولاً در این روش توازن و سازگاری بیشتری دیده می‌شود (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰). در این روش، برای فازی‌زدایی و به دست آوردن خروجی از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$x^* = \frac{\int x \mu_A(x) dx}{\int \mu_A(x) dx}$$



شکل ۶. نمای کلی فازی‌زدایی در سیستم استنتاج فازی ممدانی منبع: (رضایی کلیدبری، ۱۳۹۷: ۸۵)

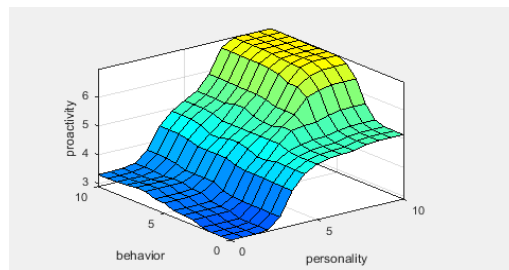
بر اساس نتایج فازی‌زدایی امتیاز پیش‌کنشی می‌توان گفت از آنجایی که امتیاز ویژگی‌های شخصیتی ۸/۸، انگیزش درونی ۷/۴ و ویژگی‌های رفتاری ۸ بوده، امتیاز قطعی برای پیش‌کنشی مدیر برابر با ۸/۷۲ است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های مذکور به پیش‌کنشی مدیر منجر می‌شوند.



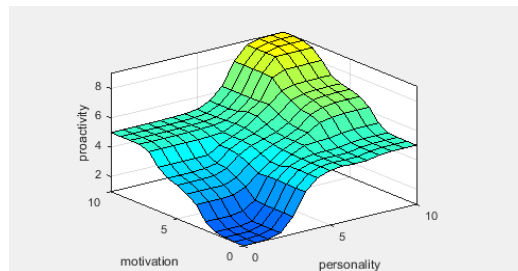
شکل ۷. میزان پیش‌کنشی مدیران

سیستم استنتاج فازی این قابلیت را دارد که با تولید مدل‌های سه بعدی، عملکرد و رفتار متغیر خروجی را به ازای یک یا دو متغیر ورودی بررسی نماید. بنابراین در پژوهش حاضر با استفاده از مدل‌های سه بعدی، چگونگی عملکرد متغیر خروجی (پیش‌کنشی) در ازای مقادیر مختلف متغیرهای ورودی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این مدل‌ها حاکی از آن است که با افزایش شدت ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، میزان پیش‌کنشی آن‌ها افزایش می‌یابد. شکل‌های زیر نشان‌دهنده نتایج خروجی مدل سیستم استنتاج فازی به صورت نمودارهای سه بعدی برحسب پارامترهای ورودی و خروجی است. شکل (۸)، میزان پیش‌کنشی را نسبت به دو عنصر ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری نشان می‌دهد. بر اساس

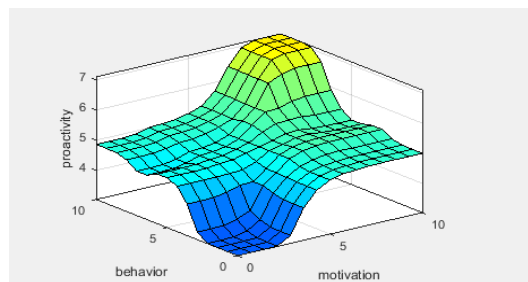
این شکل می‌توان گفت با افزایش شدت این دو ویژگی، پیش‌کنشی مدیر افزایش می‌یابد و ویژگی‌های شخصیتی بیشتر از ویژگی‌های رفتاری بر پیش‌کنشی تأثیر دارد. شکل (۹)، میزان پیش‌کنشی را نسبت به ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش نشان می‌دهد. افزایش شدت این دو ویژگی، باعث افزایش پیش‌کنشی می‌شود و ویژگی‌های شخصیتی بیشتر از انگیزش بر پیش‌کنشی تأثیر دارد. بر اساس شکل (۱۰) می‌توان گفت که افزایش شدت ویژگی‌های رفتاری و انگیزش، میزان پیش‌کنشی مدیر را افزایش می‌دهد و انگیزش بیشتر از ویژگی‌های رفتاری بر پیش‌کنشی تأثیر دارد.



شکل ۸. پیش‌کنشی بر اساس ویژگی شخصیتی و رفتاری



شکل ۹. پیش‌کنشی بر اساس ویژگی شخصیتی و انگیزش



شکل ۱۰. پیش‌کنشی بر اساس ویژگی رفتاری و انگیزش

اعتبار‌سنجی مدل تحقیق

یک عنصر مهم از هر مطالعه شبیه‌سازی، اعتبار‌سنجی و تأیید اعتبار مدل است که بدون آن، نتایج مطالعه قابل اطمینان نیست. انواع مختلف اعتبار‌سنجی مورد شناسایی قرار گرفته است که اعتبار‌سنجی مدل مفهومی و اعتبار‌سنجی داده‌ها و اعتبار‌سنجی آزمایشی از مهم‌ترین آن‌ها هستند. در این پژوهش برای سنجش اعتبار مدل مفهومی تحقیق از آزمون شرایط حدی استفاده گردید. این آزمون، خاصیت مدل را در برابر تغییرات عمده نشان می‌دهد و مشخص می‌کند که آیا با ایجاد تغییر قابل توجه در ورودی‌های مدل، رفتار مدل همچنان معنادار خواهد بود. به منظور انجام آزمون شرایط حدی، متغیرهای ورودی به طور قابل ملاحظه‌ای از کمترین حد ممکن (۰) تا بیشترین حد (۱۰)، تغییر داده شدند. بر اساس جدول (۵)، اجرای مجدد مدل در نرم افزار نشان داد که همچنان رفتار مدل، معنادار و منطقی است و مدل در شرایط حدی در یک بازه قابل قبول به درستی عمل کرده است.

جدول ۵. نتایج شرایط حدی

ویژگی شخصیتی	ویژگی رفتاری	انگیزش درونی	پیش‌کنشی
۰	۰	۰	۰/۰۱
۵	۵	۵	۵
۱۰	۱۰	۱۰	۸/۹۹

بحث و نتیجه‌گیری

پیش‌کنشی مدیران می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و پیشرفت سازمان‌ها داشته باشد. با توجه به اهمیت اقدامات پیش‌کنشانه مدیران برای سازمان‌ها، طراحی مدلی به منظور پیش‌بینی و بهینه‌سازی پیش‌کنشی مدیران برای سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مهم‌ترین دستاورد این پژوهش طراحی مدلی در زمینه پیش‌بینی میزان پیش‌کنشی مدیران ناجا بر اساس ویژگی‌های فردی آنها است که با توجه به مقادیر ورودی‌ها، به طور پویا مقدار خروجی را تعیین خواهد نمود. این مدل می‌تواند برای پیش‌بینی و تصمیم‌گیری در زمینه میزان پیش‌کنشی اثربخش مدیران کاربرد داشته باشد. در پژوهش حاضر، با توجه به نتایج مدل‌سازی توسط سیستم استنتاج فازی، امتیاز قطعی برای پیش‌کنشی اثربخش مدیر برابر با ۸/۷۲ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان پیش‌کنشی مدیران ناجا قابل توجه است. از آنجایی که سازمان‌های انتظامی با

به کارگیری الزامات قانونی به کنترل رفتار افراد و گروه‌های جامعه می‌پردازند، انتظار می‌رفت که در این سازمان‌ها، به دلیل پیروی از قانون و استفاده از جبر، پیش‌کنشی مدیران محدود باشد، اما در این پژوهش میزان پیش‌کنشی مدیران ناچا قابل توجه است. این موضوع را می‌توان اینگونه توجیه نمود که امروزه با توجه به ارتقای سطح تحصیلات و فرهنگ جامعه، نظام‌های سیاسی برای کنترل رفتار افراد و گروه‌های جامعه بیشتر از آنکه از زور و جبر استفاده کنند از سیاست‌های تشویقی و تنبیهی مادی بهره می‌برند. در چنین شرایطی، نقش مدیران پیش‌کنش به منظور ایجاد روش‌های نوین برای کنترل رفتار افراد و ارتقای سیستم‌های کنترل پررنگ خواهد بود. همچنین، یافته‌های پژوهش سه ویژگی شامل ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش درونی و ویژگی‌های رفتاری را به عنوان ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش ناچا مورد شناسایی قرار داده است که می‌تواند به بهینه شدن پیش‌کنشی آن‌ها منجر گردد. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که هر چه شدت ویژگی‌های مذکور بیشتر باشد، پیش‌کنشی مدیران نیز بیشتر می‌شود.

در این پژوهش، شاخص‌هایی همچون برون‌گرایی، وجدان‌گرایی، کانون کنترل درونی، خوش‌بینی، کنش مستقل، ریسک‌پذیری، قاطعیت، بردباری، توکل‌گرایی، تجربه‌پذیری، مشورت‌جویی، انتقادپذیری، انعطاف‌پذیری، مثبت‌اندیشی و عمل‌گرایی به عنوان شاخص‌های ویژگی شخصیتی مدیران پیش‌کنش شناسایی شدند. بنابر نتایج پژوهش می‌توان گفت که مدیران پیش‌کنش ناچا، برون‌گرا هستند یعنی اجتماعی‌تر از سایر مدیران بوده و از تکاپو، انرژی و تعاملات بین فردی بیشتر و بهتری برخوردارند، تجربه‌پذیر و کنجکاو بوده و تمایل به کسب تجربه‌های جدید دارند و ایده‌های نوین را ایجاد می‌کنند. وجدان‌گرایی و ویژگی دیگری است که باعث تمایل به وظیفه‌شناسی، منظم بودن، هدف‌مند بودن و انجام درست کارها می‌شود. این دسته از مدیران دارای کانون کنترل درونی هستند و رفتارهای خود را تابعی از عوامل قابل کنترل مانند تلاش و توانایی خود دانسته و مسئولیت پیامدهای آن را قبول می‌کنند. همچنین، آن‌ها ریسک‌پذیر هستند و مخاطره تصمیمات و تغییرات ایجاد شده را می‌پذیرند. ویژگی انعطاف‌پذیری نیز به آنها کمک می‌کند تا خود را با شرایط نامطمئن، با حفظ عملکرد رضایت‌بخش سازگار نمایند. آن‌ها مشورت‌جو هستند و انتظار می‌رود به طور آگاهانه نظرات افراد تاثیرگذار را با هدف شناسایی فرصت‌های بهبود گردآوری نمایند. این مدیران قاطع بوده و می‌توانند در هنگام رویارویی با مشکلات و موانع به سرعت و به طور مؤثر تصمیمات سازنده را اتخاذ کنند. ویژگی بردباری نیز باعث افزایش تحمل و حفظ آرامش

مدیران پیش‌کنش ناجا در هنگام رویارویی با مشکلات می‌شود زیرا آنها نیاز دارند که برای دستیابی به پیامدهای مورد انتظار ناشی از تغییرات سازنده شکیبیا باشند. با توجه به اینکه بیشتر وظایف ناجا در شرایط مخاطره و ابهام انجام می‌شود توکل‌گرایی به این مدیران کمک می‌کند تا در واکنش به شرایط مهم، استرس‌آور و تنش‌زا بتوانند به اهداف‌شان دست یابند و تصمیمات درست‌تری را اتخاذ کنند. انتقادپذیری که شامل گرایش به شنیدن انتقادهای سازنده و استفاده از آن در جهت پیشرفت است، باعث تسهیل در تغییر ذهنیت آنها و پذیرش تغییرات ایجاد شده در شرایط می‌شود و به افزایش پیش‌کنشی آنان منجر می‌گردد. این مدیران با برخورداری از ویژگی استقلال عمل می‌توانند در برنامه‌ریزی برای ایجاد تغییرات و تعیین اهداف مشارکت فعال داشته باشند. ویژگی خوش‌بینی در این نوع مدیران اعتماد به نفس لازم، امید به بروز رویدادهای مثبت در آینده و توانایی غلبه بر موانع را برای ارتقای عملکردشان ایجاد می‌کند. ویژگی مثبت‌اندیشی به مدیران پیش‌کنش ناجا کمک می‌کند تا رویدادها را به طور مثبت ارزیابی کنند، شرایط کاری بهتری را ایجاد نمایند و هنگامی که با موانع روبرو می‌شوند، از ادامه کار منصرف نشده بلکه در مورد آن عمیق‌تر اندیشه نمایند. آن‌ها عمل‌گرا بوده و در انجام امور پیشگام هستند و از به ثمر رسیدن نتایج اقدامات‌شان اطمینان حاصل می‌کنند. همچنین بر اساس نتایج پژوهش، انگیزه پیشرفت، احساس خودکارآمدی و وسعت نقش، علاقه به شغل، انگیزه کسب اعتبار فردی (عزت نفس) و انگیزه خودشکوفایی، به عنوان شاخص‌های انگیزش درونی مدیران پیش‌کنش ناجا در نظر گرفته شدند. با توجه به گستردگی وظایف ناجا، مدیران پیش‌کنش آن، باید به خود اطمینان داشته باشند که قابلیت انجام طیف گسترده‌ای از وظایف را دارند، بنابراین حس خودکارآمدی و وسعت نقش یک ویژگی مهم مدیران پیش‌کنش است که آنان را در زمینه تلاش بیشتر برای انجام وظایف گسترده برانگیخته می‌کند. علاقه به شغل و لذت ناشی از انجام کار، مدیران را به انجام فعالیت‌های پیش‌کنشانه و ایجاد تغییرات سازنده تشویق می‌کند. تمایل به کسب پیشرفت و تعالی نیز در این نوع مدیران انگیزه دستیابی به اهداف چالشی‌تر و ایجاد تغییرات مثبت را ایجاد می‌کند. انگیزه خودشکوفایی آنها را قادر می‌سازد تا استعدادهای بالقوه خود را به واقعیت تبدیل کنند و بتوانند بر انجام وظایف پیشرفته تمرکز کنند. تمایل به کسب اعتبار فردی (عزت نفس) از طریق افزایش اعتماد به نفس و ایجاد حس قدرتمند بودن، ارزشمند بودن و مفید بودن در این دسته از مدیران می‌تواند نقش مهمی در عملکرد پیش‌کنشانه آن‌ها همچون تلاش برای بهبود شرایط و نوآوری داشته باشد. در این پژوهش، شاخص‌های

شناسایی شده برای ویژگی‌های رفتاری مدیران پیش‌کنش عبارتند از: مسئولیت‌پذیری، نوآوری، پیش‌گیری از مشکلات، رفتار انتقادی، بررسی استراتژیک محیط، اعتبار جلب توجه دیگران به مسائل، تمایل به جلب توجه به مسائل، درخواست بازخور، نظارت بر بازخور و ابتکار شغلی. بر این اساس می‌توان گفت که مدیران پیش‌کنش در زمینه حل مشکلات مردم و جامعه به طور فعالانه احساس مسئولیت می‌کنند، بنابراین، راه‌حل‌های مناسب و نوینی را برای حل مشکلات انتخاب یا خلق می‌کنند. ویژگی نوآوری نیز به مدیران کمک می‌کند راه‌حل‌ها و ایده‌های جدید را برای رفع مشکلات جامعه شناسایی نموده و به کارگیرند. مدیران پیش‌کنش از طریق شناسایی علت اصلی مشکلات و پیش‌بینی مشکلات آتی، از وقوع دوباره چالش‌های موجود یا مشکلات مشابه در آینده پیشگیری می‌نمایند. آن‌ها از طریق بررسی استراتژیک محیط، اطلاعات مفید درباره فرصت‌ها و مشکلات موجود در جامعه را از محیط گردآوری نموده و اقدام به حل مشکلات جامعه می‌کنند. همچنین، مدیران پیش‌کنش ناجا با هدف ایجاد تغییرات مثبت به منظور بهبود رویه‌های کاری، زمان و انرژی لازم را برای آگاه ساختن تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمان از مسائل استراتژیک صرف می‌کنند. موفقیت‌های پیشین این مدیران در زمینه جلب توجه دیگران به مسائل اصلی سازمان باعث افزایش اعتبار آنها در این زمینه خواهد شد. تحول‌آفرینی از دیگر ویژگی‌های رفتاری مدیران پیش‌کنش ناجا است. رفتارهای تحول‌آفرین مدیر باعث افزایش احساس خودکارآمدی کارکنان شده و به افزایش خلاقیت و نوآوری آنها منجر می‌گردد. مدیران پیش‌کنش ناجا تمایل به کسب اطلاعات و بازخور در زمینه پیامد رفتارهای خود دارند. آن‌ها می‌توانند از این اطلاعات برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی و ارتقای اثربخشی عملکردشان استفاده کنند. این مدیران از دو روش برای کسب بازخور استفاده می‌کنند شامل درخواست مستقیم بازخور از همکاران یا کسب بازخور از اطلاعات حاصل از مشاهده شرایط و رفتار دیگران. ویژگی ابتکار عمل نیز از طریق مشارکت فعالانه در برنامه‌ریزی شغلی، توسعه مهارت‌ها و حل خلاقانه مشکلات باعث ارتقای حرفه‌ای آنها می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در سازمان نیروی انتظامی، ویژگی‌های شخصیتی بیشتر از عوامل دیگر بر پیش‌کنشی اثرگذار است. انگیزش درونی و ویژگی‌های رفتاری نیز به ترتیب در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند. بنابراین چنان‌چه ویژگی‌های شخصیتی مدیران پیش‌کنش بیشتر از سایر ویژگی‌ها مورد توجه قرار گیرد، پیش‌کنشی اثربخش آنها افزایش خواهد یافت. نتیجه این پژوهش از نظر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر ارتقای پیش‌کنشی آن‌ها، با نتایج

پژوهش‌های صورت گرفته توسط باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، کرانت (۱۹۹۵)، کرانت (۲۰۰۰) مطابقت دارد و از نظر اثرگذاری انگیزش درونی بر پیش‌کنشی مدیران نیز با نتایج تحقیق باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کرانت (۲۰۰۰) و کرانت و آشفورد (۲۰۰۸) سازگار است. همچنین نتایج تحقیق، از نظر تأثیر ویژگی‌های رفتاری بر پیش‌کنشی مدیران با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، کرانت (۲۰۰۰)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)، بیندل و پارکر (۲۰۱۰) و سیارل (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

از آنجایی که در این پژوهش، سه دسته از ویژگی‌ها شامل ویژگی‌های شخصیته‌ی، انگیزش درونی و ویژگی‌های رفتاری به عنوان ویژگی‌های فردی مدیران پیش‌کنش ناجا شناخته شدند، به مدیران ارشد و فرماندهان ناجا پیشنهاد می‌شود که به منظور شناسایی مدیران پیش‌کنش و پیش‌بینی میزان پیش‌کنشی آن‌ها بر ویژگی‌های مذکور و شاخص‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر تأکید نمایند و از مدل مذکور برای شناسایی مدیران و معاونین پیش‌کنش و پیش‌بینی میزان پیش‌کنشی آن‌ها استفاده نمایند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، در سازمان نیروی انتظامی، ویژگی‌های شخصیته‌ی از مهمترین ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش محسوب می‌شود که بیشترین تأثیر را بر افزایش پیش‌کنشی اثربخش آنها دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مهمترین عاملی که باید توسط مسئولین ارشد سازمان مدنظر قرار گیرد، شناسایی مدیران پیش‌کنش بر اساس ویژگی‌های شخصیته‌ی آنها است. با توجه به دستاوردهای این پژوهش پیشنهاد می‌گردد در نیروی انتظامی، مدیرانی به عنوان مدیران پیش‌کنش شناسایی شوند که ریسک‌پذیر و شجاع بوده و دارای استقلال رأی و عمل باشند؛ گرایش شدیدی به اقدام و انجام سریع کارها و تمرکز بر وظایف داشته و از به ثمر رسیدن وظایف خود اطمینان حاصل نمایند؛ از توانایی رویارویی و انطباق با شرایط متغیر و نامطمئن برخوردار بوده و برای دستیابی به نتایج حاصل از تغییرات، صبور و شکیبا باشند؛ برون‌گرا و اجتماعی، تجربه‌پذیر و کنجکاو بوده و باوجدان یعنی وظیفه‌شناس، هدفمند و منظم باشند؛ پیامد رفتارها و تصمیم‌های خود را تابع عوامل درونی دانسته و مسئولیت آن را می‌پذیرند؛ با امید و تکیه بر خداوند در شرایط مخاطره، تصمیم‌گیری نموده و اقدام به انجام آن کنند و نتیجه آن را به خدا محول نمایند؛ از نظرات و پیشنهادات مفید خبرگان و افراد مطلع در جهت پیشرفت استفاده نموده و از انتقادات سازنده استقبال کنند؛ به آینده خوش‌بین باشند و آینده را به طور مثبت ارزیابی کنند و در صورت رویارویی با موانع، از ادامه راه منصرف شوند بلکه به تلاش خود ادامه دهند. در این راستا شایسته است که مسئولین ارشد ناجا در هنگام انتخاب

مدیران پیش‌کنش، از طریق آزمون‌های سنجش شخصیت، از وجود ویژگی‌های شخصیتی پیش‌کنشانه در آنها اطمینان حاصل نمایند. در ضمن ویژگی‌های شخصیتی تا حدی ذاتی و تا حدی اکتسابی هستند. بنابراین در زمینه افرادی که به طور ذاتی تا حدی از شخصیت پیش‌کنش برخوردارند، می‌توان با استفاده از آموزش‌های مناسب، ویژگی‌های شخصیتی آنها را تقویت نمود. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش توصیه می‌شود ویژگی‌های انگیزشی مدیران پیش‌کنش ناجا برای شناسایی آنها مد نظر قرار گیرند. بر این اساس، به مسئولین ارشد و فرماندهان ناجا پیشنهاد می‌گردد مدیرانی را به عنوان مدیران پیش‌کنش شناسایی و انتخاب کنند که خود را قادر به انجام طیف گسترده‌ای از وظایف بدانند؛ برای تحقق استعدادهای بالقوه خود تلاش نمایند و دارای اعتماد به نفس بالا باشند؛ به وظایف شغلی و انجام کار علاقه‌مند بوده و تمایل به کسب پیشرفت و تعالی داشته باشند و برای تحقق آن سعی کنند. برای تقویت ویژگی‌های انگیزشی مدیران پیش‌کنش بهتر است که مسئولین، زمینه لازم را برای دستیابی این مدیران به خودشکوفایی و اعتبار فردی فراهم نمایند. تفویض اختیار، قرار دادن مدیران پیش‌کنش در پست‌های چالشی و به کارگیری آنها در وظایف شغلی مورد علاقه‌شان نیز می‌تواند باعث افزایش انگیزش آنها شود. بر اساس یافته‌های این تحقیق، توصیه می‌شود مسئولین ارشد و فرماندهان ناجا، به منظور انتخاب و شناسایی مدیران پیش‌کنش، توجه خود را بر ویژگی‌های رفتاری آنان نیز مبذول نمایند و مدیرانی را به عنوان پیش‌کنش برگزینند که مسئولیت حل مشکلات جامعه را بپذیرند؛ خلاق، مبتکر و نوآور باشند و در موقع لزوم، دیدگاه‌های نوآورانه خویش در زمینه حل مشکلات را حتی در صورت مخالفت همکاران ابراز نمایند؛ با ریشه‌یابی مشکلات از بروز مشکلات مشابه در آینده پیشگیری نموده و از طریق گردآوری اطلاعات مفید از محیط به حل مسائل اصلی و استراتژیک جامعه و سازمان بپردازند؛ تلاش لازم را به منظور آگاه نمودن تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمان از مشکلات مهم آن به کارگیرند؛ تحول‌آفرین بوده و تغییرات مثبت را در زيردستان خود به منظور رسیدن به شرایط مطلوب ایجاد کنند؛ به منظور اصلاح و بهبود اقدامات خود به جست‌وجوی بازخور رفتارهای خود بپردازند. برای تقویت ویژگی‌های رفتاری مدیران می‌توان از روش‌های یادگیری مانند الگوپذیری و توسعه مهارت‌ها، روش‌های توجیهی مانند متقاعدسازی آنها و روش‌های تشویقی همچون ارائه پاداش بهره‌گرفت.

منابع

- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۰). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نشر نی.
- جعفری سوق، عالمه و شهبازی، حامد. (۱۳۹۴). مروری بر الگوریتم‌های استنتاج فازی. چهارمین کنفرانس ملی ایده‌های نو در مهندسی برق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان.
- رحمانی، حامد، موسی خانی مرتضی و معمارزاده طهران، غلامرضا. (۱۳۹۴). سیستم پیش‌بینی کننده استنتاج فازی حکمرانی خوب در مبارزه با فساد اداری. رسالت مدیریت دولتی، ۵ (۱۴)، ۱-۱۲.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۷). ارائه مدل ارزیابی عملکرد نیروی انسانی با استفاده از سیستم استنتاج فازی. تحقیق در عملیات در کاربردهای آن. ۱۵ (۴)، ۷۹-۹۵.
- رهنورد، فرج‌اله. (۱۳۹۱). معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی ابلاغی. مدیریت توسعه و تحول، ۱۰، ۱۵-۲۲.
- Ahmad A. & Omar, Z. (2015). Improving Organizational Citizenship Behavior through Spirituality and Work Engagement. *American Journal of Applied Sciences*, 12(3), pp. 200-207.
- Bindl, U.K., & Parker, S.K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and changeoriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Washington.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1999). Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*, 42(3), pp. 63-70.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), pp. 103-118.
- Batistic, S.; Cerne, M.; Kase, R. & Zupic, I. (2016). The role of organizational context in fostering employee proactive behavior: The interplay between HR system configurations and relational climates. *European Management Journal*, 34, pp. 579-588.
- Burton, K. (2012). *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving*. SPEA Honors Thesis, Indiana University.
- Crant, J.M. (1995). The Proactive Personality Scale and Object Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), pp. 532-537.
- 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.
- Cameron, K. (2012). *Creative Careers and Self-actualization*. Honors Theses, University of New Hampshire.
- Carson, K.; Baker, D. & Lanier, P. (2014). The role of individual cultural traits and proactivity in an organizational setting. *Management Research Review*, 37(4), pp. 348-366.

- Chen, H. (2013). *The Relationship Between Psychological Capital and Proactive Career Behavior of Chinese White Collar Workers in Their Early Career*. Department of Economics, Osaka University.
- DuBrin, A. (2014). *Proactive Personality and Behaviour for Individual and Organizational Productivity*. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 28(4), pp. 15-30.
- Furfari, A. & Caggiano, V. (2012). *Assessment of business skills experimental study: aspects and personality traits*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(4), pp. 213-221.
- Grant, A.M., & Ashford, S.J. (2008). *The dynamics of proactivity at work*. *Research in Organizational Behavior*, 28, pp. 3-34.
- Hillson, D. (1999). *Risk and Faith: Contradictory or Complimentary? faith in business quarterly*, 3(2), pp. 8-12.
- Horong, 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.
- Kara, S. & Gunes, D. (2017). *Relationship Between Implicit Leadership and Proactive Behaviors of School Principals*. *Journal of Education and Practice*, 8(3), pp. 78-88.
- Jiang, Z. (2017). *Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work*. *Journal of Vocational Behavior*, 98, pp. 85-97.
- Lien, L.; Steggell, C. and Iwarsson, S. (2015). *Adaptive Strategies and Person-Environment Fit among Functionally Limited Older Adults Aging in Place: A Mixed Methods Approach*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(5), pp. 11954-11974.
- Lin, Z. & Carley, k. (1993). *Proactive or Reactive: An Analysis of the Effect of Agent Style on Organizational Decision making Performance*. *Intelligent system in accounting finance and management*, 2, pp. 271-283.
- Mingaleva, Z. (2013). *Ethical Principles in Consulting*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 1740-1744.
- Parker, S., & Collins, C. (2010). *Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors*. *Journal of Management*, 36(3), pp. 633-663.
- Parker, S. & Bindl, U. (2016). *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*. Taylor & Francis publisher.
- Parker, S. K.; Bindl, U. & Strauss, K. (2010). *Proactivity in the workplace: Advances, synthesis and future directions*, *Journal of Management*, 36, pp. 827-856.
- Prabhu, V. (2013). *Proactive Personality and Career Future: Testing a Conceptual Model and Exploring Potential Mediators and Moderators*. *American Journal of Management*, 13(1), pp. 11-31.
- 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.
- Schmitt, A.; Hartog, D. & Belschak, F. (2016). Transformational leadership and proactive work behavior: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), pp. 10-25.
- Tazegul, u. (2017). The determination of the relationship between the athletes' personality traits and their positive thinking level. *European Journal of Education Studies*, 3(2), pp. 168-176.
- Unsworth, K.L. & Parker, Sh. (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. In D. Holman, T.D. Wall, C. Clegg, P. Sparrow, and A. Howard (Eds), *The New Workplace: People, Technology and Organization. A Handbook and Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* Chichester, John Wiley & Sons.
- Xiong, L. & King, C. (2018). Too much of a good thing? Examining how proactive personality affects employee brand performance under formal and informal organizational support. *Journal of Hospitality Management*, 68, pp. 12-22.
- Yang, K.; Yan, X.; & Luo, Z. (2017). Leader-follower congruence in proactive personality & work engagement: A polynomial regression analysis. *Personality & Individual Difference*, 105, pp. 43-46.
- Wu, C.H. & Parker, S.K. (2013). Thinking and Acting in Anticipation: A Review of Research on Proactive Behavior. *Advances in Psychological Science*, 21(4), pp. 679-700.

