

شناسایی و اولویت‌بندی ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نیروی انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۱۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۳۰

شیرین کاظمی‌راد^۱، سیدمهدی الوانی^۲، محمد عطایی^۳، غلامرضا معمارزاده‌طهران^۴

و محمود البرزی^۵

چکیده

زمینه و هدف: طراحی مدلی برای شناسایی و اولویت‌بندی ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، به‌منظور تشخیص آنها از مدیران غیر پیش‌کنش و تصمیم‌گیری درباره قرار دادن این نوع از مدیران در شغل‌های مهم و حساس، برای همه سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این پژوهش، ارایه مدلی برای شناسایی و اولویت‌بندی ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نیروی انتظامی است.

روش: این پژوهش، از نظر هدف، توسعه‌ای است. از نظر ماهیت پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی و از نظر زمانی، مقطعی است. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه بسته استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معاونان نیروی انتظامی استان گیلان است و داده‌های تحقیق با روش تصادفی خوشه‌ای از ۱۳۲ نفر گردآوری شد. روایی پرسش‌نامه از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای بررسی و تأیید شد و همچنین از روایی سازه نیز بهره گرفته شد. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۴ و حاکی از پایابودن پرسش‌نامه پژوهش است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم با کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول، همه شاخص‌های در نظر گرفته شده برای مؤلفه‌ها را مورد تأیید قرار می‌دهد و نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم نیز نشان می‌دهد که بین دانش، توانایی و مهارت با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش ارتباط معناداری به‌شدت ۰/۷۹ وجود دارد (t=۶/۲۵). همچنین شخصیت پیش‌کنش با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش ارتباط معناداری به‌شدت ۰/۹۷ دارد (t=۶/۴۶) و انگیزش درونی نیز با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش ارتباط معناداری به‌شدت ۰/۷۷ دارد (t=۶/۹۹).

نتایج: در این پژوهش، شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی، دانش، مهارت و توانایی به همراه ۲۹ شاخص، به‌عنوان ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش شناسایی شدند. شاخص‌های شناسایی شده برای شخصیت پیش‌کنش عبارت‌اند از برون‌گرایی، وجدان، داشتن ذهن باز، حیطة کنترل درونی، ریسک‌پذیری، قاطعیت، مشورت‌جویی، بردباری، برخورداری از نظم، انتقادپذیری، مثبت‌اندیشی، انعطاف‌پذیری، توکل‌گرایی، خوش‌بینی، وظیفه‌شناسی و عمل‌گرایی. شاخص‌های انگیزش درونی نیز شامل انگیزه پیشرفت، خودشکوفایی، خودکارآمدی و علاقه به شغل است. همچنین برخورداری از دانش شغلی و محیطی، مهارت‌های سازمانی و ارتباطی، هوشمندی، هوش عاطفی و توانایی تصویرسازی ذهنی به‌عنوان شاخص‌های دانش، مهارت و توانایی شناخته شدند.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی، دانش، مهارت و توانایی.

□ **استناد:** کاظمی‌راد، شیرین؛ الوانی، سیدمهدی؛ عطایی، محمد؛ معمارزاده‌طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود (تابستان، ۱۳۹۶). شناسایی و

اولویت‌بندی ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نیروی انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲(۲)، ۳۱۹-۳۴۰.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

۲. استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. (نویسنده مسئول). رایانامه: sralvani@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

۴. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

۵. دانشیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

مقدمه

در شرایط امروزی، وقوع پدیده‌هایی همچون جهانی‌شدن، دانشی‌شدن سازمان‌ها و پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات، همه سازمان‌ها از جمله نظام‌های دولتی را دستخوش تغییرهای بسیاری کرده است. در شرایطی که شتاب تغییرها و پیچیدگی‌های محیطی و سازمانی، بسیار زیاد است، سازمان‌هایی کارآمد و موفق هستند که علاوه بر پذیرش تغییرها، قادر باشند این تغییرها را برای بهبود و ارتقای محیط کار خود هدایت کنند. بنابراین امروزه سازمان‌ها برای حفظ بقا و موفقیت خود به مدیران و کارکنان پیش‌کنش نیاز دارند که نه تنها تغییرهای محیطی را بپذیرند بلکه فراتر از آن حرکت کرده و توانایی خلق محیط کاری جدید و کارآمدی را داشته باشند (یانگ، یان، فان و لو، ۲۰۱۷: ۴۶). از این رو مطالعه پیش‌کنشی^۱ در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. پیش‌کنشی رفتاری خود آغازگر و خواهان تغییر است که هدف آن افزایش کارایی کارکنان و سازمان است. به عقیده «باتمن» و «کرانت»، شخص پیش‌کنش کسی است که بیشتر تحت تأثیر فشارهای محیطی قرار نمی‌گیرد بلکه بر تغییرهای محیطی تأثیر گذاشته و در محیط پیرامون خود تغییرهای سازنده ایجاد می‌کند. شخصیت پیش‌کنش، فرصت‌ها را شناسایی کرده و برحسب آنها اقدام می‌کند، از خود ابتکار نشان می‌دهد و تلاش می‌کند که باعث تغییرهای معنادار، هدفمند و سازنده در محیط کار شود (باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۳). افراد پیش‌کنش، بیشتر از سایر افراد به موفقیت شغلی دست می‌یابند. آنها محیط کار مورد علاقه خودشان را انتخاب می‌کنند و یا آن را می‌سازند، اطلاعات شغلی و سازمانی را جستجو می‌کنند، با سطوح بالاتر و مراکز قدرت ارتباط برقرار می‌کنند، در برنامه‌ریزی شغلی درگیر می‌شوند و در برابر موانع و محدودیت‌ها، ایستادگی می‌کنند. آنها دارای درگیری عاطفی بیشتری نسبت به شغل خود هستند و انگیزه بیشتری برای انجام تغییرهای سازنده در شرایط کاری دارند، به‌طور فعالانه اقدام به حل مشکلات کرده و فرصت‌هایی که پیشرفت شغلی آنها را ممکن می‌سازد، دنبال می‌کنند

1. Yang, Yan & Fan
2. Proactivity
3. Bateman & Crant

(جیانگ^۱، ۲۰۱۷: ۹۰). بنابراین پیش‌کنشی می‌تواند باعث افزایش نوآوری، رهبری باکیفیت‌تر و ارتقای کارایی در محل کار شود که این عوامل نیز به بهبود، موفقیت و پیشرفت سازمان کمک می‌کنند (باتیستیک، کرن، کاسی و زوپیک^۲، ۲۰۱۶: ۵۸۵). نیروی انتظامی، جزئی از نظام دولتی یک جامعه است که وظیفه تأمین نظم و امنیت عمومی را بر عهده داشته و در محیط‌های بسیار پیچیده با تنوع بالا فعالیت می‌کنند (نایبی و رضایی و پارسانژاد، ۱۳۹۱: ۱). با توجه به پیچیدگی، گستردگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن بسیاری از وظایف نیروی انتظامی، شناسایی مدیران پیش‌کنش در چنین سازمانی، ضروری به‌نظر می‌رسد، زیرا وجود مدیران پیش‌کنش که توانایی پیش‌بینی مشکلات را داشته و قادر باشند به‌موقع و یا حتی پیش از وقوع مشکلات تصمیم‌های درست را بگیرند، می‌توانند نیروی انتظامی را از جایگاهی بالاتر در جامعه بهره‌مند نمایند و به انجام هرچه بهتر امور و افزایش بهره‌وری و ارتقای عملکرد در این سازمان منجر شود. درحالی‌که مدیران غیرپیش‌کنش هرچقدر هم که در انجام وظایف خود موفق باشند نمی‌توانند در شرایطی که نیاز به پیش‌بینی مشکلات 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^۳، ۱۹۹۳). با توجه به ماهیت وظایف نیروی انتظامی و نقش مهم مدیران پیش‌کنش در موفقیت و پیشبرد هرچه بهتر اهداف این سازمان، شناخت ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، به‌منظور شناسایی و تمیز دادن آنها از سایر مدیران و تصمیم‌گیری درباره ارتقای آنها و قرار دادن این نوع از مدیران در شغل‌های کاری مهم و حساس، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بیشتر پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته‌اند، نسبت به موضوع پیش‌کنشی و چگونگی شناسایی مدیران پیش‌کنش، توجه چندانی نداشته‌اند. بنابراین در پژوهش حاضر، ضرورت ارائه مدلی بومی برای شناسایی مدیران پیش‌کنش براساس ویژگی‌های فردی آنها در نیروی انتظامی، توسط پژوهشگر احساس شد. با توجه به موارد گفته شده، پژوهش حاضر درصدد

1. Jiang

2. Baticic, Cerne, Kase & Zupic

3. Lin & Carley

پاسخگویی به پرسش است که «ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران چیست؟».

مبانی نظری

پیش‌کنشی: بر طبق تعریف واژه‌نامه آکسفورد، پیش‌کنش عبارت است از شخص یا رفتاری که یک موقعیت خاص را ایجاد و یا کنترل می‌کند، به‌جای اینکه پس از وقوع موقعیت مورد نظر، نسبت به آن پاسخگو باشد (هارنگ، تسای، یانگ، لویی و هو،^۱ ۲۰۱۶: ۳۰). پیش‌کنشی از دیدگاه‌های مختلف مانند دیدگاه تفاوت‌های فردی و دیدگاه رفتاری تعریف شده است. از نظر دیدگاه تفاوت‌های فردی، باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، شخصیت پیش‌کنش را به‌عنوان فردی تعریف کرده‌اند که تحت تأثیر نیروهای محیطی قرار نمی‌گیرد؛ بلکه بر تغییرهای محیطی اثر می‌گذارد. افراد پیش‌کنش در جستجوی موقعیت‌ها هستند. از خود ابتکار نشان می‌دهند، عمل‌گرا هستند و برای دستیابی به تغییرهای مورد نظر، پایداری می‌کنند. از نظر دیدگاه رفتاری، پیش‌کنشی، اقدامی خودآغازگر و آینده‌نگر است که هدف آن تغییر و بهبود موقعیت یا خود شخص است (وو و پارکر^۲، ۲۰۱۳: ۶۸۰). برای مثال برخی از کارکنان، اهداف سازمان را برای رسیدن به اهداف چالشی‌تر و اثرگذاری بر فرایندهای اجتماعی، مورد بازنگری قرار می‌دهند (بیندل و پارکر^۳، ۲۰۱۲: ۲۳۵). پیش‌کنشی، رفتاری هدفمند است که به‌عنوان فرایند تعیین هدف‌های پیش‌کنش و تلاش برای دستیابی به آن اهداف تعریف می‌شود (یانگ، یان، فان و لو،^۴ ۲۰۱۷: ۴۵). پیش‌کنشی عبارت است از اقدام برای پیش‌بینی مشکلات آتی، نیازها و تغییرهای سازنده (پارکر و کالین^۵، ۲۰۱۰: ۳۵). رفتارهای پیش‌کنش، اقدام‌هایی هستند که افراد برای بهبود شرایط فعلی انجام می‌دهند. این اقدام‌ها شامل به‌چالش کشیدن وضع موجود هستند (کرانت^۶، ۲۰۰۰: ۴۵۰). پیش‌کنشی، فرایندی است که از طریق اقدام‌هایی مانند پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش

-
1. Hong, Tsai, Yang, Liu & Hu
 2. Wu & Parker
 3. Bindl & Parker
 4. Parker and Collins
 5. Crant

برای اثرگذار بودن، اعمال می‌شود. کارکنان پیش‌کنش، رویدادهای احتمالی آتی را پیش‌بینی می‌کنند و از خود ابتکار عمل نشان می‌دهند (گران‌ت و آشفورد، ۲۰۰۸: ۱۲). خود‌آغازگری، خواهان تغییر و تمرکز بر آینده، سه ویژگی بارز پیش‌کنشی هستند. براساس این سه ویژگی، افراد پیش‌کنش می‌توانند از طریق کشف، برنامه‌ریزی و کنترل رویدادهای شغلی، عدم اطمینان محیطی را کاهش دهند (جیانگ^۲، ۲۰۱۷: ۹۱).

پیش‌کنشی به‌عنوان یک فرایند: گران‌ت و آشفورد (۲۰۰۸)، سه مرحله فرایند پیش‌کنشی را برای اثرگذاری بر آینده معرفی کردند که عبارت‌اند از:

۱- **پیش‌بینی:** افراد پیش از انجام اقدامات پیش‌کنش، در مورد آنها فکر می‌کنند تا پیامدهای آتی آن اقدام‌ها را پیش‌بینی کنند. بنابراین می‌توان گفت که پیش‌بینی، مرحله آغازین و اولین گام در فرایند پیش‌کنشی است.

۲- **برنامه‌ریزی:** افراد برای درگیر شدن در رفتار پیش‌کنش، قبل از انجام کار، درباره‌اینکه چگونه اقدام کنند تا بتوانند ایده‌های خود را به انجام برسانند، برنامه‌ریزی می‌کنند.

۳- **اقدام برای تأثیر بر آینده:** این مرحله، تجلی فیزیکی پیش‌بینی و برنامه‌ریزی است. هنگامی که کارکنان اقدام‌های خود را برای تأثیر بر آینده تنظیم می‌کنند، آنها به فکر تأثیر اقدام‌هایشان بر خودشان و محیط هستند. آنها علاوه بر اثرات کوتاه‌مدت اقدام‌های خود، به اثرات بلندمدت بالقوه اقدام‌ها نیز توجه می‌کنند (گران‌ت و آشفورد، ۲۰۰۸: ۱۴).

ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش: دانش، مهارت و توانایی، یکسری از ویژگی‌های فردی مرتبط به استعداد، تخصص و تجربه افراد است که باعث افزایش کیفیت عملکرد می‌شود. دانش، مهارت و توانایی، علاوه بر جنبه شناختی می‌تواند جنبه فیزیکی نیز داشته باشد. در پژوهش حاضر، جنبه شناختی این عوامل مورد مطالعه قرار گرفته است. دانش بدنه اطلاعات است. دو نوع دانش برای افراد پیش‌کنش، ضروری است؛ دانش مربوط به شغل و دانش مربوط به زمینه (درجه‌ای که یک فرد، سیستم کاری گسترده‌تر و رابطه بین اجزای آن را درک می‌کند. مثل آگاهی و شناخت

1. Grant & Ashford

2. Jiang

از مشتریان، عرضه‌کنندگان و سایر بخش‌ها). توانایی‌های مرتبط با پیش‌کنشی عبارت‌اند از: تصویرسازی ذهنی (توانایی ادراک و تجزیه و تحلیل کردن احساسات، افکار، نگرش و تمایلات یا دیدگاه‌های سایر افراد و تعامل با آنها) (آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰)؛ هوش عاطفی (توانایی پردازش اطلاعات عاطفی و توانایی کنترل احساسات است که از چهار توانایی شامل درک، فهم، بکارگیری و اداره احساسات خود و دیگران تشکیل شده است) و هوشمندی (توانایی شناختی یک فرد برای یادگیری است که با منطق، تفکر انتزاعی، خودآگاهی، حافظه، خلاقیت و توانایی حل مشکل مرتبط می‌باشد) (نهج‌البلاغه، نامه ۵۰: ۹۸۳). همچنین مهارت‌های ارتباطی (مثل همدلی، ایجاد روابط دوستانه با سایر افراد، شنونده بودن در محل کار) و مهارت‌های سازمانی (شامل سازماندهی عمومی، برنامه‌ریزی، هماهنگی منابع و زمان‌بندی ملاقات‌ها در محل کار) نیز به‌عنوان مهارت‌های مدیران پیش‌کنش در نظر گرفته شده‌اند (آبراهام، کارنز، شاو و منا، ۲۰۰۱: ۸۴۵).

شخصیت پیش‌کنش: شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً ثابت و پایدار است. شخصیت پیش‌کنش یکی از مهمترین ویژگی‌های افراد پیش‌کنش و مقدمه‌ای برای رفتارهای پیش‌کنش است (کرانت، ۲۰۰۰: باتمن و کرانت، ۱۹۹۳؛ باتمن و کرانت، ۱۹۹۹ و آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳). شخصیت پیش‌کنش بازتاب یکسری از گرایش‌های فردی است. افراد پیش‌کنش توسط محیط متوقف نمی‌شوند بلکه برای رسیدن به پیامدهای مورد نظر، محیط را کنترل کرده و به آن شکل می‌دهند. بنابراین فرد پیش‌کنش، تغییرهای سازنده‌ای را در محیط ایجاد می‌کند و محیط را به آن شکلی که تمایل دارد، می‌سازد اما شخص غیرپیش‌کنش فقط می‌تواند خودش را با شرایط محیطی سازگار کند (لویی، لیو و لم، ۲۰۱۶: ۱۳۰). شخصیت پیش‌کنش به تمایل‌های افراد نسبت به انجام اقدام‌های نوین و ابتکاری مربوط می‌شود و هدف آن، تأثیرگذاری بر محیط پیرامون است. شخصیت پیش‌کنش، برای بهبود بخشیدن به شرایط کنونی، اقدام به تغییرهای سازنده می‌کند و به‌طور منفعلانه محدودیت‌های محیطی را نمی‌پذیرد (تولنتینو، گارسیا، لو، رستابگو، بوردیا و پلیوا، ۲۰۱۴: ۴۰). شخصیت پیش‌کنش

1. Unsworth & Parker

2. Abraham, Karns, Shaw & Mena

3. Loi, Liu & Lam

4. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordi & Plewa

عبارت است از تمایل‌های فردی نسبتاً پایدار نسبت به انجام رفتار کنشی و فعال. شخصیت پیش‌کنش به‌عنوان یک ویژگی یا تمایل، به احتمال بسیار کمی تحت تأثیر نیروهای موقعیتی قرار می‌گیرد. شخصیت پیش‌کنش می‌تواند به‌طور آگاهانه در محیط پیرامون خود شامل محیط‌های فیزیکی، اجتماعی و غیراجتماعی، تغییر ایجاد کند. شخصیت پیش‌کنش عبارت است از تمایل به شناسایی فرصت‌های تغییر در محل کار و اجرای اقدام مناسب برای تحقق این فرصت‌ها. شخصیت پیش‌کنش، به‌طور فعالانه محیط پیرامون خود را برای رسیدن به اهداف مورد انتظارش، دستکاری کرده و آن را به شکل مطلوب خود تبدیل می‌کند (گرینلیف^۱، ۲۰۱۱: ۳۵). نظریه‌های پیش‌کنشی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی افراد پیش‌کنش، به عواملی از قبیل برون‌گرایی، وجدان، حیطه کنترل درونی و داشتن ذهن باز نسبت به تجربه (کرانت، ۱۹۹۳: ۱۰۹؛ باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۵ و کرانت، ۲۰۰۰: ۴۵۰)، ریسک‌پذیری (آبراهام، کارنز، شاو و منا، ۲۰۰۱: ۸۴۵) و عمل‌گرایی (باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۳) اشاره کرده‌اند. برخی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران پیش‌کنش که از بررسی منابع بومی استخراج شده‌اند عبارت‌اند از: قاطعیت و بردباری (قرآن کریم، نهج‌البلاغه نامه ۵۳: ۹۹۱، راوندی، ۱۳۸۳: ۳۸۴)، توکل‌گرایی، مشورت‌جویی (قرآن کریم و نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۹۹۳)، انتقادپذیری (احمدی، ۱۳۹۴: ۱۰۵)، برخورداری از نظم و انضباط (سند چشم‌انداز ۱۴۰۴)، انعطاف‌پذیری، برخورداری از اخلاق پسندیده (نهج‌البلاغه، نامه ۲۷: ۸۹۰)، دارای استقلال عمل و کنش مستقل (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۶۰)، وظیفه‌شناسی، مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۹۹۸).

انگیزش درونی: انگیزش یک عامل مهم در همه جنبه‌های پیش‌کنشی است. با بررسی پیشینه پژوهش و منابع بومی، انگیزه پیشرفت، احساس خودکارآمدی (آنسورس و پارکر^۲، ۲۰۰۳: ۱۸۰ و کرانت، ۲۰۰۰: ۴۵۰)، علاقه به شغل و تمایل به انجام کار (نهج‌البلاغه، نامه ۴: ۸۳۹) و تمایل به خودشکوفایی (سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۶۰)، به‌عنوان ویژگی‌های انگیزشی مدیران پیش‌کنش در نظر گرفته شدند.

جدول ۱. مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منابع
دانش، مهارت و توانایی	برخورداری از دانش محیطی (زمینه‌ای)	آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰
	برخورداری از دانش شعلی	آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰
	توانایی تصویرسازی ذهنی	آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰
	هوش عاطفی (توانایی کنترل احساسات)	نهج‌البلاغه، نامه ۵۰
	مهارت‌های ارتباطی	آبراهام، کارنز، شاو و منا، ۲۰۰۱: ۸۴۵
	مهارت‌های سازمانی	آبراهام، کارنز، شاو و منا، ۲۰۰۱: ۸۴۵
	هوشمندی عمومی و خردمندی	قرآن کریم؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳؛ راوندی، ۱۳۹۳: ۳۸۶
شخصیت پیش‌کنش	برون‌گرایی	کرانت، ۱۹۹۵: ۵۳۵؛ آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ وو و پارکر، ۲۰۱۱: ۶۸۰
	وجدان	کرانت، ۱۹۹۵: ۵۳۵؛ آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ وو و پارکر، ۲۰۱۱: ۶۸۰
	داشتن ذهن باز نسبت به تجربه	کرانت، ۱۹۹۵: ۵۳۵؛ آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ وو و پارکر، ۲۰۱۱: ۶۸۰
	حیطه کنترل درونی	کرانت، ۱۹۹۵: ۵۳۵؛ آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ وو و پارکر، ۲۰۱۱: ۶۸۰
	ریسک‌پذیری	آبراهام، کارنز، شاو و منا، ۲۰۰۱: ۸۴۵؛ کارسون و بارکر و لاینر، ۲۰۱۴: ۳۵۰
	قاطعیت	قرآن کریم؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳؛ راوندی، ۱۳۸۳: ۳۸۴
	توکل‌گرایی	قرآن کریم؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
	بردباری	قرآن کریم؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳؛ راوندی، ۱۳۸۳: ۳۸۵
	انتقادپذیری	احمدی، ۱۳۹۴: ۱۰۵ و شایانفر، پورشاهی و عزیزی، ۱۳۹۴: ۷
	مشورت‌جویی	قرآن کریم؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
	مثبت‌اندیشی	نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
	خوش‌بینی	نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
	انگیزش درونی	دارای استقلال عمل و کنش مستقل
برخورداری از اخلاق پسندیده		نهج‌البلاغه، نامه ۲۷
انعطاف‌پذیری		نهج‌البلاغه، نامه ۲۷
برخورداری از نظم و انضباط		سند چشم انداز ۱۴۰۴؛ نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
عمل‌گرایی		باتمن و کرانت، ۱۹۹۹: ۶۳
وظیفه‌شناسی		نهج‌البلاغه، نامه ۵۳
انگیزه پیشرفت		کرانت، ۲۰۰۰: ۴۵۰؛ باتمن و کرانت، ۱۹۹۳: ۶۳
احساس خودکارآمدی		وو و پارکر، ۲۰۱۳: آنسورس و پارکر، ۲۰۰۳: ۱۸۰
انگیزه خودشکوفایی		سهرابی، ۱۳۸۷: ۱۶۰
علاقه به شغل و تمایل به انجام کار		نهج‌البلاغه، نامه ۴

منبع: (نگارندگان پژوهش، ۱۳۹۶)

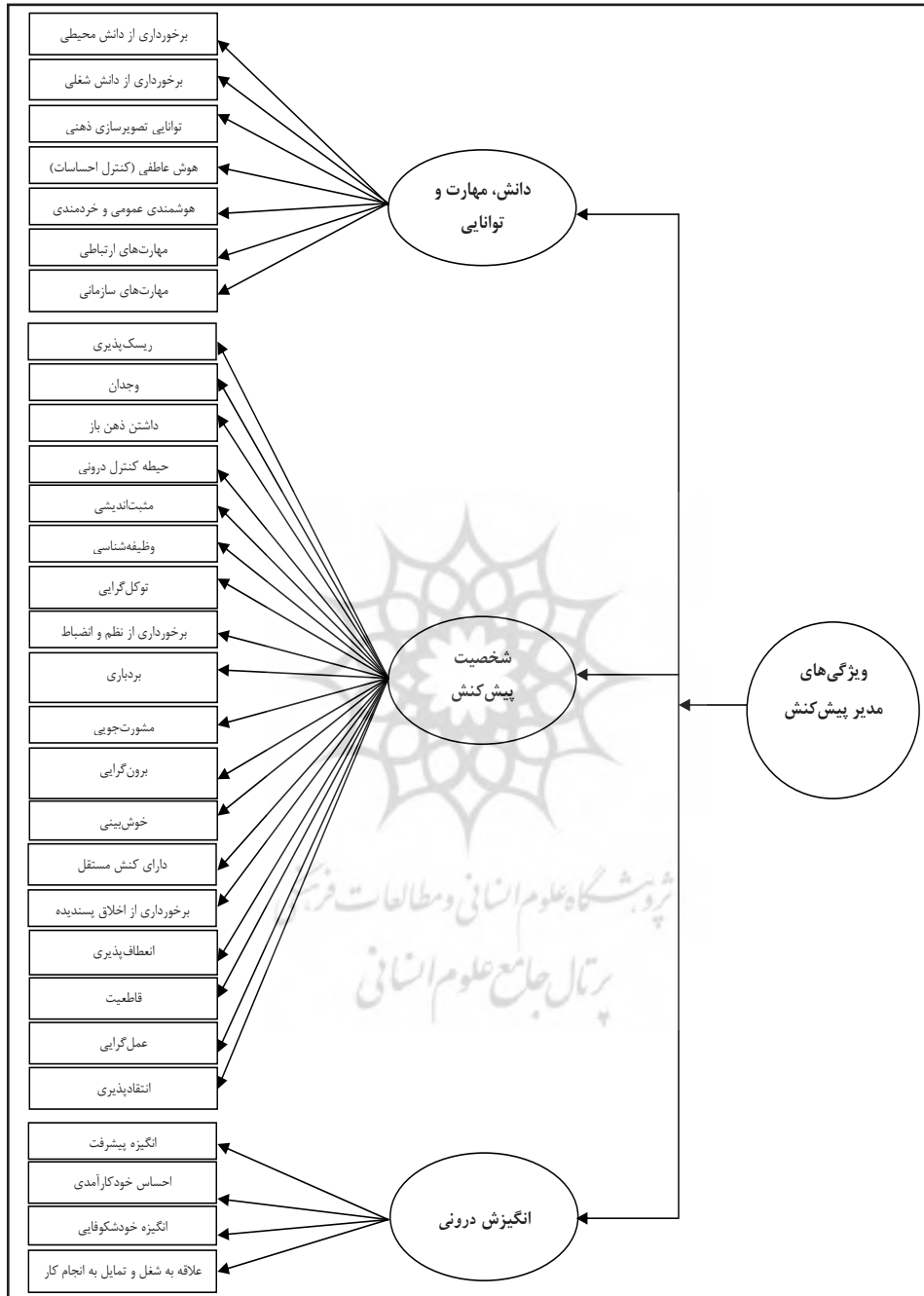
مدل مفهومی تحقیق

نظریه‌های پیش‌کنشی برای بررسی و شناسایی ویژگی‌های افراد پیش‌کنش بر مطالعه عوامل فردی

(تفاوت‌های فردی) تمرکز کرده‌اند (کرانت، ۲۰۰۰: ۴۵۵ و کرانت، ۱۹۹۵: ۵۶۰). نظریه تفاوت‌های فردی از چند سازه پنهان مانند دانش، توانایی، مهارت، شخصیت، انگیزش، تمایلات و رفتار تشکیل شده است. هدف اصلی از مطالعه تفاوت‌های فردی، ایجاد چهارچوبی نظری برای شناسایی تفاوت‌ها و شباهت‌های افراد در زمینه ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی، رفتاری، عاطفی و فکری آنها است (چامورو^۱، ۲۰۱۳: ۱۲). در این پژوهش به منظور شناسایی ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، براساس نتایج پژوهش‌های پیشین بر سه مؤلفه از عوامل فردی شامل شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی، دانش، مهارت و توانایی (پارکر و آنسورس، ۲۰۰۳: ۱۸۰؛ کرانت، ۲۰۰۰: ۴۵۵ و کرانت، ۱۹۹۵: ۵۶۰) تأکید می‌شود. شاخص‌های در نظر گرفته شده برای هریک از مؤلفه‌های مورد بررسی، از پیشینه پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور و همچنین از منابع بومی و داخلی استخراج شد. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده می‌شود.

روش‌شناسی

این پژوهش، از نظر هدف، توسعه‌ای است و درصدد گسترش دانش مرتبط با پیش‌کنشی است. همچنین از نظر ماهیت پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده و از نظر زمانی، مقطعی است. برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه بسته محقق‌ساخته استفاده شد. پاسخ‌های پرسش‌نامه با استفاده از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) امتیازبندی شد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و معاونان نیروی انتظامی استان گیلان است که با توجه به تعداد آنها از طریق فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۳۶ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای انجام شد، برای این منظور ابتدا کلیه بخش‌های نیروی انتظامی موجود در ۶ شهرستان استان گیلان به‌عنوان خوشه در نظر گرفته شدند و سپس اعضای نمونه آماری از هر خوشه با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نتایج حاصل از ۱۳۲ پرسش‌نامه کامل، انجام شد. روایی پرسش‌نامه از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت و توسط ایشان تأیید شد و همچنین از روایی سازه نیز بهره گرفته



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

شد. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسش‌نامه برای ۳۵ پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۴ به‌دست آمد. این عدد حاکی از آن است که پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش از پایایی لازم و کافی برخوردار است. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم، از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

یافته‌ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف: در این پژوهش از روش آماری رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. با توجه به اینکه یکی از مهمترین پیش‌شرط‌های استفاده از رگرسیون، این است که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار باشند، پیش از اجرای آزمون رگرسیون، این پیش‌شرط از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار Sig (سطح معناداری) برای متغیرهای دانش، مهارت، توانایی و شخصیت پیش‌کنش و انگیزش درونی به ترتیب برابر با ۰/۰۵۹، ۰/۰۵۱ و ۰/۰۶۳ است. با توجه به اینکه سطح معناداری حاصله برای هر سه متغیر، بیشتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های گردآوری شده از توزیع نرمال برخوردار هستند و می‌توان از روش رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هریک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هریک از متغیرها نرمال نیست.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

انگیزش درونی	شخصیت پیش‌کنش	دانش، مهارت و توانایی	آماره Z اسمیرنوف
۱/۵۳	۱/۸۵	۱/۶۲	آماره Z اسمیرنوف
۰/۰۶۳	۰/۰۵۱	۰/۰۵۹	سطح معناداری
نرمال	نرمال	نرمال	نتیجه

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول: در این پژوهش برای سنجش روایی عاملی که نوعی از روایی سازه است از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. در این روش، ارتباط بین شاخص‌ها با مؤلفه‌ها سنجیده می‌شود. هرچه بارهای عاملی حاصله به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد، شاخص‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) بهتر می‌توانند مؤلفه‌ها (متغیرهای مکنون) را تبیین کنند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف است و باید حذف شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶، قابل قبول است و بار عاملی بیشتر از ۰/۶ بسیار مطلوب است (حبیبی، ۱۳۹۱: ۱۲). همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در این پژوهش مقدار بارهای عاملی حاصله برای همه شاخص‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن و مناسب بودن ارتباط بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های پژوهش است و بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های در نظر گرفته شده برای مؤلفه‌های این پژوهش از روایی لازم و کافی برخوردار هستند. بارهای عاملی حاصل از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول به طور خلاصه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. بارهای عاملی حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول

بار عاملی	شاخص‌ها	ردیف
۰/۵۲	برخورداری از دانش محیطی (زمینه‌ای)	۱
۰/۶۶	برخورداری از دانش شغلی	۲
۰/۵۲	توانایی تصویرسازی ذهنی	۳
۰/۶۰	هوش عاطفی (توانایی کنترل احساسات)	۴
۰/۵۲	هوشمندی عمومی و خردمندی	۵
۰/۵۰	مهارت‌های ارتباطی	۶
۰/۷۲	مهارت‌های سازمانی	۷
۰/۶۸	ریسک‌پذیری	۸
۰/۵۲	وجدان	۹
۰/۵۱	داشتن ذهن باز نسبت به تجربه	۱۰
۰/۵۳	حیطه کنترل درونی	۱۱
۰/۵۲	مثبت‌اندیشی	۱۲
۰/۵۳	وظیفه‌شناسی	۱۳

۰/۵۵	توکل‌گرایی	۱۴
۰/۷۰	برخورداری از نظم و انضباط	۱۵
۰/۵۵	بردباری	۱۶
۰/۶۰	مشورت‌جویی	۱۷
۰/۶۰	برون‌گرایی	۱۸
۰/۵۶	خوش‌بینی	۱۹
۰/۵۹	دارای استقلال عمل و کنش مستقل	۲۰
۰/۵۶	برخورداری از اخلاق پسندیده	۲۱
۰/۵۳	انعطاف‌پذیری	۲۲
۰/۶۷	قاطعیت	۲۳
۰/۵۹	عمل‌گرایی	۲۴
۰/۶۶	انتقادپذیری	۲۵
۰/۵۰	انگیزه پیشرفت	۲۶
۰/۶۲	احساس خودکارآمدی	۲۷
۰/۶۱	انگیزه خودشکوفایی	۲۸
۰/۵۵	علاقه به شغل و تمایل به انجام کار	۲۹

بررسی شاخص‌های برازش مدل تحلیل‌عاملی مرتبه اول: پس از آزمون مدل پژوهش باید برازش کلی مدل را با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش بررسی کرد. از طریق ارزیابی شاخص‌های برازش می‌توان مشخص کرد که داده‌ها تا چه حد با مدل برازش دارند. یعنی تا چه اندازه مدل نظری ارائه شده توسط محقق، به‌وسیله داده‌های واقعی مستخرج از نمونه آماری حمایت می‌شود. از شاخص‌های برازش برای تعیین برازندگی و اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل حاصل از آزمون تحلیل‌عاملی تأییدی مرتبه اول در جدول ۴ نشان داده شده است. براساس نتایج این جدول می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های برازش برای مدل مورد نظر، در طیف مناسب و قابل قبول قرار دارند. بنابراین می‌توان گفت که مدل تحقیق از نظر شاخص‌های نیکویی برازش در وضعیت مناسبی است و مدل حاصل از آزمون تحلیل‌عاملی مرتبه اول، قابل پذیرش و مورد تأیید است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه اول

مقدار شاخص حاصله در مدل	دامنه مورد پذیرش	اختصار	نام شاخص
۰/۰۸۶	کوچکتر از ۰/۱ باشد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
۱/۹۷	کوچکتر یا مساوی ۵ با	$\frac{\chi^2}{d_f}$	نسبت کای دو به درجه آزادی
۰/۹۲	بزرگتر از ۰/۹	GFI	شاخص نیکویی برازش
۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	NNFI	شاخص برازش هنجارنشده
۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	CFI	شاخص برازش تطبیقی
۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹	IFI	شاخص برازش افزایشی

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم: در این پژوهش برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم ارتباط بین مؤلفه‌ها (شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی، دانش، مهارت و توانایی) با سازه‌ای بزرگتر (ویژگی‌های مدیر پیش‌کنش) سنجیده می‌شود. با استفاده از مدل معناداری می‌توان به وجود رابطه معنادار بین متغیرها پی برد. در این پژوهش با توجه به اینکه مدل تحقیق در فاصله اطمینان ۹۵ درصد آزمون شده است، روابطی معنادار هستند که قدر مطلق ضرایب آنها از آماره جدول Z (یعنی عدد ۱/۹۶) بزرگتر باشد. مدل ضرایب استاندارد نیز نشان‌دهنده شدت ارتباط بین متغیرها با یکدیگر است. نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در حالت‌های استاندارد و معناداری در جدول ۵ به‌طور خلاصه ارائه شده است.

پرسش اول: دانش، مهارت و توانایی، جزء ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش است؟

با توجه به اینکه نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان می‌دهد که عدد معناداری حاصله برای دانش، مهارت و توانایی برابر با ۶/۲۵ است که این مقدار بزرگتر از عدد ۱/۹۶ است و ضریب استاندارد آن برابر با ۰/۷۹ است، می‌توان نتیجه گرفت که بین دانش، توانایی و مهارت با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، ارتباط معناداری به شدت ۰/۷۹ وجود دارد. بر این اساس، در پژوهش حاضر، می‌توان دانش، مهارت و توانایی را به‌عنوان ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نظر گرفت.

پرسش دوم: شخصیت پیش‌کنش، جزو ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش است؟

نتایج آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم حاکی از آن است که عدد معناداری حاصله برای شخصیت پیش‌کنش برابر با $۹/۴۶$ است که این مقدار بزرگتر از عدد $۱/۹۶$ است و ضریب استاندارد آن برابر $۰/۹۷$ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین شخصیت پیش‌کنش با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، ارتباط معناداری به شدت $۰/۹۷$ وجود دارد. براساس نتایج به‌دست آمده، در این پژوهش می‌توان شخصیت پیش‌کنش را به‌عنوان ویژگی مدیران پیش‌کنش در نظر گرفت.

پرسش سوم: انگیزش درونی، جزو ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش است؟

از آنجایی که براساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم، عدد معناداری حاصله برای انگیزش درونی برابر با $۶/۹۹$ است که این مقدار بزرگتر از عدد $۱/۹۶$ است و ضریب استاندارد آن برابر با $۰/۷۷$ است، می‌توان نتیجه گرفت که بین انگیزش درونی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، ارتباط معناداری به شدت $۰/۷۷$ وجود دارد. بنابراین در این پژوهش می‌توان انگیزش درونی را به‌عنوان ویژگی مدیران پیش‌کنش در نظر گرفت.

سوال چهارم: اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش چگونه است؟

از بار عاملی می‌توان برای رتبه‌بندی متغیرها نیز استفاده کرد. زمانی که از بار عاملی برای رتبه‌بندی استفاده می‌کنیم، شاخص‌ها براساس میزان رابطه‌ای که با مؤلفه‌ها دارند، اولویت‌بندی می‌شوند و شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد در اولویت بالاتری قرار دارد (مصممی، ۱۳۹۲: ۱۰). در این پژوهش مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل، براساس بارهای عاملی، اولویت‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر، با توجه به بارهای عاملی حاصل از مدل استاندارد پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت پیش‌کنش با کسب بار عاملی به میزان $۰/۹۷$ ، از اهمیت بیشتری نسبت به دو مؤلفه دیگر برخوردار است و دانش، مهارت، توانایی و انگیزش درونی، با کسب بارهای عاملی $۰/۷۹$ و $۰/۷۷$ به‌ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار دارند. در زمینه اولویت‌بندی شاخص‌ها نیز می‌توان نتیجه گرفت که برای شخصیت پیش‌کنش، شاخص‌هایی از قبیل ریسک‌پذیری، برخورداری از نظم و انضباط، قاطعیت، مشورت‌جویی و برون‌گرایی، به‌ترتیب با کسب بارهای عاملی به‌میزان $۰/۶۸$ ، $۰/۶۷$ ، $۰/۶۶$ ، $۰/۶۰$ ، $۰/۶۰$ در اولویت بالاتری نسبت به سایر

شاخص‌های این مؤلفه قرار دارند. در بین شاخص‌های انگیزش درونی نیز احساس خودکارآمدی و انگیزه خودشکوفایی به ترتیب با کسب بارهای عاملی به میزان ۰/۶۷ و ۰/۵۹، از اولویت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردار هستند. در بین شاخص‌های دانش و مهارت نیز برخورداری از دانش شغلی، مهارت‌های سازمانی و مهارت‌های ارتباطی، به ترتیب با کسب بارهای عاملی به میزان ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۵۹ دارای اهمیت بیشتری هستند. هوش عاطفی نیز با کسب بار عاملی ۰/۵۸، به‌عنوان مهمترین شاخص توانایی در نظر گرفته شد.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم

روابط بین متغیرها	ضریب استاندارد	ضریب معناداری	نتایج
رابطه بین دانش، مهارت، توانایی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش	۰/۷۹	۶/۲۵	تایید
رابطه بین شخصیت پیش‌کنش با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش	۰/۹۷	۹/۴۶	تایید
رابطه بین انگیزش درونی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش	۰/۷۷	۶/۹۹	تایید

بررسی شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم: براساس نتایج جدول ۶ با توجه به اینکه شاخص‌های نیکویی برازش حاصل از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، در طیف مناسب و قابل قبول قرار گرفته‌اند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از نظر شاخص‌های نیکویی برازش در وضعیت مناسبی قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش حاضر مورد تأیید است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم

نام شاخص	اختصار	دامنه مورد پذیرش	مقدار شاخص حاصله در مدل
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کوچکتر از ۰/۱ باشد	۰/۰۷۱
نسبت کای دو به درجه آزادی	$\frac{\chi^2}{d_f}$	کوچکتر یا مساوی ۵ با	۱/۶۶
شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲
شاخص برازش هنجارنشده	NNFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۰
شاخص برازش تطبیقی	CFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۶
شاخص برازش افزایشی	IFI	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱

بحث و نتیجه‌گیری

پیش‌کنشی در محل کار باعث افزایش نوآوری، رهبری با کیفیت‌تر و ارتقای کارایی فردی و سازمانی می‌شود که این عوامل نیز منجر به بهبود عملکرد و موفقیت شغلی سازمان می‌شوند. وجود مدیران پیش‌کنش می‌تواند نقش مهمی در هدایت و پیشبرد هرچه بهتر امور سازمانی داشته باشد. با در نظر گرفتن مزایایی که مدیران و افراد پیش‌کنش برای سازمان‌ها به همراه دارند، آشنایی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، به‌منظور شناسایی و تمیز دادن آنها از سایر مدیران و قرار دادن آنها در پست‌های مهم و مناسب، برای سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (باتیستیک^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۵). نتایج پژوهش حاضر، بر مبنای گردآوری و تجزیه و تحلیل نظرات اعضای یک نمونه آماری متشکل از مدیران و معاونان نیروی انتظامی استان گیلان استخراج شده است. برای طراحی مدل اولیه تحقیق، با بررسی مبانی نظری و پیشینه موجود در زمینه پیش‌کنشی، سه مؤلفه شامل شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی و دانش، مهارت، توانایی، به‌عنوان ویژگی‌های فردی مدیران پیش‌کنش، مورد مطالعه قرار گرفتند و در مجموع ۲۹ شاخص برای سه مؤلفه یادشده از منابع گوناگون استخراج شد (۷ شاخص برای دانش، مهارت، توانایی؛ ۱۸ شاخص برای شخصیت پیش‌کنش و ۴ شاخص برای انگیزش درونی). نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم که به‌منظور سنجش ارتباط بین مؤلفه‌های پژوهش (شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی و دانش، مهارت، توانایی) با سازه‌ای بزرگتر (ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش) صورت گرفته است، نشان‌دهنده وجود روابط معنادار بین شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی و دانش، مهارت، توانایی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش است. بنابراین شخصیت پیش‌کنش، انگیزش درونی و دانش، مهارت، توانایی به‌عنوان ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش در نیروی انتظامی مورد شناسایی قرار گرفتند. همچنین براساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی مرتبه اول، شاخص‌هایی از قبیل برون‌گرایی، وجدان، حیطة کنترل درونی، داشتن ذهن باز نسبت به تجربه، ریسک‌پذیری، قاطعیت، بردباری، توکل‌گرایی، مشورت‌جویی، انتقادپذیری، برخورداری از نظم و انضباط، انعطاف‌پذیری،

برخوردراری از اخلاق پسندیده، کنش مستقل، وظیفه‌شناسی، مثبت‌اندیشی، خوش‌بینی و عمل‌گرایی به‌عنوان شاخص‌های ویژگی شخصیتی مدیران پیش‌کنش، مورد تأیید قرار گرفتند و نیز شاخص‌هایی شامل انگیزه پیشرفت، احساس خودکارآمدی، علاقه به شغل و تمایل به انجام کار و انگیزه خودشکوفایی، به‌عنوان شاخص‌های انگیزش درونی مدیران پیش‌کنش در نظر گرفته شدند. همچنین شاخص‌های شناسایی شده در زمینه دانش، مهارت، توانایی به‌شرح زیر است. دانش مربوط به شغل و دانش محیطی (زمینه‌ای) به‌عنوان شاخص‌های دانش مدیران پیش‌کنش شناخته شدند و توانایی تصویرسازی ذهنی، هوش عاطفی و هوشمندی (خردمندی) به‌عنوان توانایی‌های مدیران پیش‌کنش، مورد تأیید قرار گرفتند و مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های سازمانی نیز به‌عنوان مهارت‌های مدیران پیش‌کنش در نظر گرفته شدند. در جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر در زمینه اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های پژوهش، با توجه به بارهای عاملی حاصل از آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد می‌توان نتیجه گرفت که در بین عوامل یادشده، شخصیت پیش‌کنش بیشترین میزان اهمیت را دارد و پس از آن دانش، مهارت، توانایی در رتبه بعدی جای می‌گیرند. انگیزش درونی نیز در رتبه آخر قرار دارد. همچنین مقایسه بارهای عاملی به دست آمده برای شاخص‌ها حاکی از آن است که در بین شاخص‌های شخصیت پیش‌کنش، به ترتیب ریسک‌پذیری، برخورداراری از نظم و انضباط، قاطعیت، مشورت‌جویی و برون‌گرایی، در اولویت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌های شخصیت پیش‌کنش قرار دارند. در بین شاخص‌های دانش و مهارت نیز برخورداراری از دانش شغلی، مهارت‌های سازمانی و مهارت‌های ارتباطی، دارای اهمیت بیشتری هستند و برخورداراری از هوش عاطفی نیز به‌عنوان مهمترین توانایی‌های مدیران پیش‌کنش شناسایی شده است. در بین شاخص‌های انگیزش درونی نیز انگیزه خودکارآمدی و خودشکوفایی به‌ترتیب از اهمیت بیشتری نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردار هستند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌ها و نظریه‌های پشتیبان مدل پژوهش هم‌سویی دارد. نتیجه حاصل از آزمون پرسش اول پژوهش در زمینه ارتباط بین دانش، مهارت و توانایی با ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش، با نتایج پژوهش آبراهام (۲۰۰۱)، آنسورس و پارکر (۲۰۰۳)، مطابقت دارد. همچنین نتیجه حاصل از آزمون پرسش دوم پژوهش در زمینه ارتباط بین شخصیت پیش‌کنش و ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش

با نتایج کار باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، باتمن و کرانت (۱۹۹۹)، کرانت (۱۹۹۵)، کرانت (۲۰۰۰) هم‌خوانی دارد و نتیجه حاصل از آزمون پرسش دوم پژوهش در زمینه ارتباط بین انگیزش درونی و ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش نیز با نتایج پژوهش باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، کرانت (۲۰۰۰)، کرانت و آشفورد (۲۰۰۸)، بیندل و پارکر (۲۰۱۳) و لیو (۲۰۱۶) مطابقت دارد. در ضمن نتایج پژوهش، شاخص‌های استخراج شده از منابع بومی مانند قرآن کریم و نهج‌البلاغه و سایر پژوهش‌های داخلی را به‌عنوان ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش مورد تأیید قرار می‌دهد.

پیشنهادها

با توجه به اینکه وجود مدیران و معاونان پیش‌کنش برای اداره هرچه بهتر امور ناجا از اهمیت بالایی برخوردار است، بنابراین شناخت مدیران پیش‌کنش براساس ویژگی‌های آنها، برای شناسایی و تمیز دادن آنها از مدیران عادی، به‌منظور قرار دادن این دسته از مدیران در شغل‌های مهم و حساس، ضروری به‌نظر می‌رسد. از آنجایی که نتایج این پژوهش، سه دسته از ویژگی‌ها شامل ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های انگیزشی و دانش، مهارت، توانایی را به‌عنوان ویژگی‌های فردی مدیران پیش‌کنش معرفی کرد، به مدیران ارشد و فرماندهان ناجا پیشنهاد می‌شود در زمینه شناسایی مدیران پیش‌کنش، بر عوامل یادشده و شاخص‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر تأکید کنند و مدل یادشده را برای شناسایی و ارزیابی مدیران و معاونان پیش‌کنش بکارگیرند. برای این منظور مهمترین عاملی که باید مدنظر قرار گیرد شناسایی مدیران پیش‌کنش براساس ویژگی‌های شخصیتی آنها است. براساس نتایج این پژوهش، وجود ویژگی‌های شخصیتی از قبیل ریسک‌پذیری، برخورداری از نظم و انضباط، قاطعیت، مشورت‌جویی، برون‌گرایی، استقلال عمل، عمل‌گرایی و انتقادپذیری، در مدیران، از مهمترین نشانه‌های برخورداری آنها از شخصیت پیش‌کنش است که در هنگام شناسایی و تمیزدادن مدیران پیش‌کنش از مدیران عادی باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین برخورداری مدیران از مهارت‌های سازمانی و بهره‌مندی آنها از دانش شغلی و هوش عاطفی نیز از مهمترین نشانه‌های پیش‌کنش بودن آنها است که باید در هنگام ارزیابی و شناسایی آنان مورد توجه قرار گیرد. این دسته از ویژگی‌های مدیران را می‌توان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب و هدفمند، ارتقا و بهبود بخشید. انگیزش درونی، عامل دیگری است که مدیران

را به سوی انجام رفتارهای پیش‌کنش هدایت کرده و جزو ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش محسوب می‌شود. احساس خودکارآمدی و انگیزه خودشکوفایی در مدیران، از مهمترین عواملی هستند که برای شناسایی و ارزیابی مدیران پیش‌کنش باید مدنظر قرار گیرند. بنابراین با توجه به دستاوردهای پژوهش، پیشنهاد می‌شود در نیروی انتظامی، مدیرانی در زمره مدیران پیش‌کنش قرار داده شوند که ریسک‌پذیر و شجاع بوده و از قاطعیت بالایی برخوردار باشد. دارای روحیه مشورت‌جویی بوده و تمایل به استفاده از آراء، نظرات و دیدگاه‌های مختلف داشته باشند، تمایل به جامعه‌پذیری و معاشرت و برقراری ارتباط با سایر افراد داشته باشند، پذیرای انتقادات نسبت به خود بوده و از انتقادهای سازنده برای بهبود خود و امور کاری بهره‌گیرند، دارای افکار، اندیشه و نگرش‌های مثبت و استقلال رأی و عمل باشد. در ضمن مدیران پیش‌کنش افرادی هستند که با نظام کاری خود آشنایی کامل داشته و اجزای آن را به‌درستی ادراک کرده‌اند، آنها در زمینه سازماندهی عمومی امور، برنامه‌ریزی و هماهنگی برنامه‌ها و منابع دارای مهارت خاصی هستند و از توانایی ادراک و تحلیل احساسات، افکار و هیجان‌های خود و دیگران و توانایی کنترل بر این احساسات و افکار برخوردار هستند. آنها تمایل دارند که همه استعداد‌های پنهان خود را شکوفا کنند و رفتار و اندیشه‌ای خودجوش داشته باشند و تلاش می‌کنند که قید و بندهای محدودکننده محیط نتواند آنها را متوقف کند. همچنین مدیران پیش‌کنش دارای اعتماد به نفس بوده و اطمینان دارند که می‌توانند طیف وسیعی از کارهای دشوار و چالش‌برانگیز را به انجام برسانند.

فهرست منابع

- قرآن کریم (۱۳۸۷). حسین انصاریان (مترجم). چاپ اول. قم: انتشارات آیین دانش.
- نهج البلاغه (۱۳۶۵). علی‌نقی فیض‌الاسلام اصفهانی (مترجم). جلد اول. تهران: مؤسسه نشر تألیفات فیض‌الاسلام.
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ (۱۳۸۲). تهران: نشر دفتر مقام معظم رهبری.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی. مدیریت اسلامی. ۲۳(۲)، ۱۰۳-۱۱۹.
- حبیبی، آرش (۱۳۹۱). آموزش کاربردی نرم‌افزار لیزرل. قابل دسترسی در سایت پارس‌مدیر.
- راوندی، مرتضی (۱۳۸۳). تاریخ اجتماعی ایران. چاپ هشتم. جلد اول. تهران: نشر نگاه.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). بررسی شخصیت امام خمینی براساس رویکرد پدیدارشناختی مزلو. حضور بهار. شماره ۶۴، ۱۴۹-۱۸۱.

- شایانفر، جواد و پورشهبی، محمد و عزیزی، حسین (۱۳۹۴). مدیر حاکم اسلامی از دیدگاه امام خمینی (ره) با تکیه بر قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران: اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی. ۱-۱۲.
- مصممی، شیلا (۱۳۹۲). بررسی پارامترهای موفقیت‌آمیز در تجارت B۲C و الزامات ورود به آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پردیس دانشگاه گیلان.
- نایی، محمدامین و رضایی، رضا و پارسانژاد، ابوذر (۱۳۹۱). اولویت‌بندی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی از منظر نظم و امنیت. دانش انتظامی گیلان. (۲)، ۱-۳۱.
- Abraham, S. E.; Karns, L. A.; Shaw, K. & Mena, M. A (2001). Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process. *Journal of Management Development*. 20(10), 842-852.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M (1999). Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*. 42(3), 63-70.
- Bateman, T. & Crant, J. M., (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 14(2), 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, 579-588.
- Bindl, U. K. & Parker, Sh. K (2012). *Affect and Employee Proactivity: A Goal-Regulatory Perspective*. Emerald Group Publishing Limited. 225-254
- Carson, K. D.; Baker, D. S. & Lanier, P. A (2014) The role of individual cultural traits and proactivity in an organizational setting. *Management Research Review*. 37(4), 348-366.
- Chamorro-Premuzic, T (2013). *Personality and individual differences*. Second Edition. British. Blackwell Publishing.
- Crant, J. M (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*. 26(3), 435-462.
- Crant, J. M (1995). The Proactive Personality Scale and Object Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*. 80(4), 532-537.
- Grant, A. M. & Ashford, S. J (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*. 28, 3-34.
- Greenleaf, T. A (2011). *Human agency, hardiness, and proactive personality: potential resources for emerging adults in the college-to-career transition*. PhD thesis. University of Iowa. This dissertation is available at Iowa Research Online: <http://ir.uiowa.edu/etd>.
- Horng, 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, 25-34.
- Jiang, z (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*. 98, 85-97.
- Lin, Z. & Carley, k (1993). Proactive or Reactive: An Analysis of the Effect of Agent Style on Organizational Decisionmaking Performance. *Intelligent system in accounting finance and management*. 2, 271-283.
- Loi, R.; Liu, Y.; Lam, L. W. & Xu, A. J (2016). Buffering emotional job demands: The interplay be-

- tween proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior*. 95–96, 128–137.
- Parker, Sh & Collins, C (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 10, 1-51.
 - Tolentino, L.; Garcia, P.; Lu, V.; Restubog, S.; Bordia, P. & Plewa, C (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*. 84(1), 39-48.
 - Unsworth, K. L. & Parker, Sh (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. John Wiley & Sons. Chichester. 175-196.
 - Yang, K.; Yan, X.; Fan, J & Luo, Z (2017). Leader-follower congruence in proactive personality & work engagement: A polynomial regression analysis. *Personality and Individual Differences*. 105, 43–46.
 - Wu, C. H. & Parker, Sh. K (2013) Thinking and Acting in Anticipation: A Review of Research on Proactive Behavior. *Advances in Psychological Science*. 21(4), 679–700.

