



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Summer 2021 (Serial No. 38), Vol. 10, No. 2

## Proactive Behavior, A New Concept in Organization's Behavior Dimension in Iran's Organizations

(Identifying Antecedent Of Proactive Behavior Using Systematic Review)

Sara Kahrobaei<sup>1</sup>

Saeed Mortazavi (Ph. D.)<sup>2</sup>

Ali Shirazi (Ph. D.)<sup>3</sup>

Alireza Khorakian (Ph. D.)<sup>4</sup>

### Abstract

New features of today's organizations have led to the emergence of a new organizational structure called proactive behavior and to be considered as one of the important organizational behaviors. The reason for this importance is the effect that this structure has had on increasing individual, team and organizational effectiveness. Despite the proliferation of studies related to this structure, they are scattered and lack the necessary integration. In relation to reducing this gap, the present study, using a systematic review method and referring to scientific texts published in the time domain (1985-2019) has tried to clarify the conceptual concept of pioneering behavior, to count the antecedents related to this behavior. Findings led to the introduction of three types of individual, motivational and contextual antecedents with moderating variables of the intermediate group. Also, enumerating group and organizational antecedents as factors affecting individual behavior and affected by it and examining pioneering behavior in the form of longitudinal studies to reinforce the findings of this study were proposed as future directions of research.

**Keywords:** *Proactive Behavior; Antecedent; Systematic Review.*

- 
1. Ph.D. Student, Behavioral management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
  2. Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran (Corresponding Author), mortazavi@um.ac.ir.
  3. Associate Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
  4. Associate Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.



## رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام‌مند)

سارا کهربایی<sup>۱</sup>، سعید مرتضوی<sup>۲</sup>

علی شیرازی<sup>۳</sup>، علیرضا خوراکیان<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۵

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۱/۱۹

### چکیده

ویژگی‌های جدید سازمان‌های کنونی باعث شده است، سازه سازمانی جدیدی تحت عنوان رفتارهای پیشگامانه مطرح و از اهمیت ویژه‌ای در حوزه رفتار سازمانی برخوردار شود. دلیل این اهمیت، تأثیری است که این سازه در افزایش اثربخشی فردی، تیمی و سازمانی داشته است. به‌رغم گسترش مطالعات در ارتباط با این سازه، مطالعات، پراکنده و فاقد یکپارچگی لازم است. در ارتباط با کاهش این شکاف، پژوهش حاضر با به‌کارگیری روش مرور نظام‌مند و با مراجعه به متون علمی منتشر شده در دامنه زمانی (۲۰۱۹- میلادی ۱۹۸۵) کوشیده است ضمن وضوح بخشی مفهومی رفتار پیشگامانه، به احصای پیشایندهای مرتبط با این رفتار بپردازد. یافته‌ها به معرفی سه نوع پیشایندهای فردی، انگیزشی و زمینه‌ای همراه با متغیرهای تعدیل‌گر گروه واسطه انجامید. همچنین احصای پیشایندهای گروهی و سازمانی به‌عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار فردی و متأثر از آن و بررسی رفتار پیشگامانه در قالب مطالعات طولی جهت استحکام بخشی به یافته‌های این مطالعه به‌عنوان جهت‌های آتی تحقیقات مطرح شد.

**کلیدواژه:** رفتارهای پیشگامانه؛ پیشایندها؛ مرور نظام‌مند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

۱- دانشجوی دوره دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

۲- استاد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران. (نویسنده مسئول)

۳- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

۴- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

## مقدمه

در دنیای پرقابته کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدید برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. آنها به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاش هستند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغل، عمل کنند (بنیامین و برادر ایلان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است. کارکنانی که برای تحقق اهداف سازمان و ایجاد تغییرات سازنده تلاش می‌کنند و تا حصول نتیجه دست از فعالیت بر نمی‌دارند. افرادی که از ابتکار عمل لازم و خودآغازگری در شغل خود برخوردار هستند، کوشش و انرژی خود را برای شکوفایی توانایی خود به نفع سازمان به کار می‌گیرند، مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهند، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشند و به تغییرات سازنده در سازمان منجر می‌شوند (پارکر و بیندل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). این کارکنان بی‌تردید وجه‌مميز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند. تا به حال، شاخص‌های متفاوتی برای افزایش توانمندی‌های کارکنان مطرح شده است؛ از جمله آنها می‌توان به عملکرد شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی اشاره داشت. لذا معرفی رفتار پیشگامانه به عنوان مفهومی در زمینه رفتار سازمانی، از نقش مهمی در عملکرد و بازدهی سازمان‌ها در دنیای امروزی برخوردار است (کنته و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

رفتار پیشگامانه به عنوان خودآغازگری در جهت بهبود شرایط جاری یا خلق شرایط شغلی جدید است که طی آن فرد وضع موجود را به چالش می‌کشد و به جای سازش منفعلانه با شرایط حاضر، فعالانه به دنبال ایجاد تغییر در خود و محیط است. به عبارت دیگر، رفتار پیشگامانه روی خودآغازگری و آینده‌گرایی تمرکز دارد که در آن هدف فرد، تغییر و بهبود خود، موقعیت شغلی و سازمانی است (کرننت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ پارکر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). افراد پیشگام معمولاً تمایل خوبی برای شناخت فرصت‌ها و اقدامات لازم برای

1. Binyamin & Brender. Ilan
2. Parker & Bindl
3. Conte, Heffner, Roesc & Aasen
4. Crant
5. Parker et al

پیگیری این فرصت‌ها دارند و تا زمان رسیدن به هدف موردنظر خود، مصمم هستند (ننه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در یک طبقه‌بندی کلی از رفتارهای پیشگامانه، پارکر و کالینز<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) این نوع رفتار را به سه طبقه: رفتار کاری پیشگامانه<sup>۳</sup>، رفتار راهبردی پیشگامانه<sup>۴</sup> و رفتار پیشگامانه تطبیق شخص - محیط<sup>۵</sup> تقسیم‌بندی می‌کنند. در این طبقه‌بندی با وجود کانون توجه متفاوت این سه نوع نگاه، موضوع مشترک عنصر مسئولیت‌پذیری، اقدام فعالانه و تغییر است. بنا به نظریه اسنادی معمولاً کارکنان علاقه ندارند مسئولیت تصمیم‌ها و کارهای اشتباه خود را بپذیرند و کوتاهی خود را به عوامل دور از خود ارجاع می‌دهند، اکثراً از قبول مسئولیت هرگونه تغییرات می‌ترسند و ترجیح می‌دهند صرفاً در قالب شرح وظایف به انجام وظایف بپردازند. لذا کمتر با بروز رفتارهای پیشگامانه در سازمان‌ها و صنایع مواجه هستند. از سوی دیگر به نظر می‌رسد عوامل سازمانی چون رفتار مدیران، جو سازمانی، طراحی شغلی و... می‌تواند زمینه مناسب برای بروز این گونه از رفتارها را فراهم می‌نماید (کورکراتو و گریفین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). رفتارهای پیشگامانه می‌تواند اثرات سودمندی در سطوح مختلف سازمان داشته باشد. به طوری که رفتار پیشگامانه کارکنان با بازدهی سازمانی مهمی چون عملکرد شغلی، موفقیت کارراهه، خشنودی شغلی و کاهش ابهام نقش در ارتباط است (کرنس، ۲۰۰۰) و می‌تواند با شناسایی عواملی که باعث بروز و شکل‌گیری رفتارهای پیشگامانه در سازمان می‌شود، زمینه بروز، تقویت و اصلاح این رفتار ایجاد شود.

از آنجا که منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان به‌شمار می‌رود و سایر عوامل مانند فناوری، سرمایه و امثال آن، به نیروی انسانی وابسته است و علی‌رغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید، هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان همچنان به‌عنوان عامل کلیدی در سازمان مطرح است. با توجه به این نکته، مدیران و سیاست‌گذاران سازمان باید بکوشند تا این سرمایه را به‌درستی شناخته و توان و استعدادهای نهفته وی را پرورش بدهند و به‌نحو مؤثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان پیش ببرند (لی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). لذا نقش نیروی انسانی در برآوردن موارد فوق در رفع

1. Neneh
2. Collins
3. Proactive work behavior
4. Proactive strategic behavior
5. Proactive person. environment fit
6. Curcuruto & Griffin
7. Lee

مشکلات این صنعت می‌تواند نقش کلیدی داشته باشد؛ وجود کارکنانی نوآور، پیشگام و خلاق که خود عامل تغییرات در سازمان باشند. نیل به چنین دستاوردهایی مستلزم زیرساختار در زمینه‌های گوناگون از جمله منابع انسانی است. یکی از موارد می‌تواند شناسایی، عواملی باشد که در شکل‌دهی یا تقویت چنین کارکنانی نقش کلیدی ایفا می‌کنند. کارکنانی که موقعیت‌ها را شناسایی و روی آن اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، مسئولیت کار خود را برعهده می‌گیرند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند. همان‌طور که بیان شد، مفهوم رفتارهای پیشگامانه یک سازه رفتاری مهم در سازمان‌های کنونی است، این سازه بااهمیت در ادبیات مدیریت سازمان‌های ایرانی کمتر مورد توجه محققان بوده است. از این‌رو این مطالعه با شناسایی و معرفی این رفتار و پیشایندهای آن، به تقویت و ایجاد این رفتار در سازمان‌ها که می‌تواند منجر به ایجاد تغییراتی اساسی از بعد رفتاری شود و منجر به تسریع در انجام تغییرات سازمانی، کاهش هزینه‌ها، هم‌راستاشدن با نیازهای مشتریان، افزایش سودآوری و درنهایت بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک می‌کند. از سوی دیگر، تحقیقات درمورد رفتارهای پیشگامانه در سازمان‌ها در بسیاری از جریان‌های تحقیقاتی مختلف صورت گرفته است، اما تقسیم‌بندی کمی در این حوزه وجود دارد. این بررسی‌ها نشان می‌دهد که رفتار پیشگامانه یک پدیده پیچیده است که دارای پیامدهای شخصی و سازمانی بسیاری است. مارینو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی فرایندهای تغییرگرا، شناخت پیشایندها و علل بروز این رفتارها را بسیار مهم می‌دانند. لذا یکپارچه‌سازی علل بروز این رفتار از خلأ نظری در ادبیات موجود در دنیاست که تاکنون انجام نشده است که باید مورد بررسی و شناخت بیشتری قرار گیرد تا با شناخت هرچه بهتر علل بروز این رفتار، در راستای تقویت و اصلاح عوامل ایجادکننده آن گام برداشت. بنابراین، تحقیق حاضر می‌تواند علاوه بر انسجام بخشی مطالعات پراکنده پیرامون پیشایندهای رفتار پیشگامانه به بسط ادبیات موجود در این زمینه کمک کند و با معرفی و تبیین عوامل شکل‌دهنده رفتار پیشگامانه به تقویت این رفتار کمک نماید و از این طریق جهت تحقیقات آتی را روشن‌تر سازد و زمینه برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در استخدام، آموزش، توسعه و تقویت نیروی انسانی در سازمان‌ها را نیز تسهیل نماید.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### سیر تکامل تحقیقات رفتار پیشگامانه در سازمان‌ها

در بررسی سیر تاریخی ادبیات رفتار پیشگامانه می‌توان دریافت که دیدگاه منفعلانه به کارمندان طی ۳۰ ساله گذشته تغییر شکل پیدا کرده است و محققان دریافته‌اند که کارکنان در سازمان، افرادی منفعل و صرفاً واکنشی نسبت به خود، ارتباطات، مدیران، سازمان و محیط نیستند، بلکه با رفتارهای پیشگامانه به دنبال تأثیر و تغییر هستند. طی این سه دهه، جریان‌های تحقیقاتی به بررسی انواع رفتارهای پیشگامانه از زوایای متفاوت پرداختند. تمامی جریان‌های تحقیقاتی به رفتارهایی اشاره دارند که با هدف ایجاد تغییر در فرد، شغل و سازمان شکل گرفته‌اند. به‌طورمثال در حوزه عملکرد، مفاهیم اولیه شامل نوآوری در نقش شکل گرفت (فار و فورد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰)، منظور از نوآوری در این حوزه، آن است که افراد نقش‌های خود را به صورت متفاوت انجام دهند. تجدیدنظر در کار<sup>۲</sup>، به مفهوم اصلاح و بهبود رویه‌های ضعیف در شغل می‌باشد (استرا و بودگر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰)، رفتار نوآورانه فردی<sup>۴</sup> به مفهوم ایجاد، ارائه و اجرای ایده است (اسکوت و بروک<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴؛ وست و التیک<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). همه این مفاهیم، گرچه از هم مجزا هستند، اما اهمیت بررسی درخصوص پیشگامی فردی در تغییر کار فرد یا معرفی ایده‌های جدید در سازمان‌ها را نشان می‌دهند. در حوزه‌های فراتر از عملکرد کار، مفاهیم عاملیت نیز به چشم می‌خورد، مانند مفهوم جامعه‌پذیری پیشگامانه تازه‌واردان<sup>۷</sup> (آشفورد و بلاک<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶؛ ونبرگ و کامیر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۰)، رفتارهای شغلی پیشگامانه مانند ایجاد ایدئال‌ها (روسو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵؛ روسو و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶)، انواع رفتارهای پیشگامانه از جمله جستجوی بازخورد<sup>۱۱</sup> و آوا<sup>۱۲</sup> سازمانی (آشفورد و کامینز<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۵) و اشکال پیشگامانه تغییر سازمانی، مانند ارائه ایده<sup>۱۴</sup>

1. Farr & Ford
2. Task revision
3. Staw & Boettger
4. Individual Innovative Behavior
5. Scott & Bruce
6. West & Altink
7. Proactive Socialization of Newcomers
8. Ashford & Black
9. Wanberg & Kammeyer. Mueller
10. Rousseau
11. Feedback Seeking
12. Voice
13. Ashford & Cummings
14. Issue Selling

دوتان و آشفورد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳)، بهبود رویه (موریسن و فیلیپس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹) و اظهارنظر پیشگامانه (لپین و ون دان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸) که تمامی این جریان‌های تحقیقاتی به نوبه خود باعث بروز رفتار پیشگامانه و عملکرد کلی بالاتر را در سازمان پیش‌بینی می‌کنند در ادامه سه طیف اصلی شکل‌گیری سیر تاریخی رفتار پیشگامانه شرح داده می‌شود.

### شخصیت پیشگامانه

هم‌زمان با ظهور مفاهیم خاص پیشگامی در ادبیات جداگانه، پیشرفت مهمی در مشترکات بالقوه‌ای بین این مفاهیم شناخته شد. یک رویکرد اولیه برای ادغام این مفاهیم، شناسایی "شخصیت پیشگامانه" به عنوان عامل تعیین‌کننده در شکل‌گیری رفتار پیشگامانه در بسیاری از حوزه‌های مختلف مطرح می‌شود. بتمن و کانت<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) شخصیت پیشگامانه را به عنوان شخصی که دارای "گرایش رفتاری نسبتاً پایدار" برای شروع تغییر در محیط است، معرفی کردند. این رویکرد مبتنی بر شخصیت، فرض می‌کند که افراد پیشگام بدون توجه به شرایط احتمالی یک موقعیت کاری یا شغلی، در هر زمینه متناسب و در هر زمان، پیشگام هستند. تحقیقات زیادی نشان داده است که چگونه شخصیت پیشگامانه با نتایج مثبت در بسیاری از حوزه‌ها، مانند عملکرد شغلی (کانت، ۱۹۹۵؛ تامسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵) و موفقیت شغلی در ارتباط است (سایریت و همکاران<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۱). اهمیت مفهوم شخصیت پیشگامانه و تأثیر آن روی انواع رفتار پیشگامانه توسط فراتحلیل انجام شده توسط (فولر و میر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). نشان داده شده است.

### خودآغازگری شخصی

تقریباً هم‌زمان با بررسی شخصیت پیشگامانه، محققان امریکای شمالی، مفهوم خودآغازگری شخصی را در آلمان معرفی کردند (فرس و همکارانش<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷). آنها خودآغازگری شخصی را به عنوان رفتاری

1. Dutton & Ashford, 1993
2. Morrison & Phelps
3. LePine & Van Dyne
4. Bateman & Crant
5. Thompson
6. Seibert et al
7. Fuller Jr & Marler
8. Frese, et al

دارای تمرکز بلندمدت، هدف‌مند و عمل‌گرا معرفی نمودند که در مواجهه با موانع و شکست‌ها از خود پایداری نشان می‌دهد و مبتنی بر خود، مطابق با مأموریت سازمان و پیشرو است. جریان تحقیقاتی روی این مفهوم نشان می‌دهد به‌طورمثال، خودآغازگری شخصی باعث افزایش کارآفرینی می‌شود (راچ<sup>۱</sup> و فرز، ۲۰۰۷) و عواملی چون بهبود رویه کاری افراد (سانتاگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳)، درگیری شغلی (هاکانن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸) و جو سازمانی (بایر<sup>۴</sup> و فرس، ۲۰۰۳) باعث بروز این رفتار می‌شود. در فراتحلیلی که توسط (تورنا<sup>۵</sup> و فرس، ۲۰۱۳) درخصوص خودآغازگری شخصی انجام شد، نشان می‌دهد خودآغازگری شخصی و شخصیت پیشگامانه دو مفهوم مجزا هستند که "از نظر عملکردی معادل" یکدیگر هستند.

### رفتار پیشگامانه

یک پیشرفت مهم دیگر در این زمینه، حرکت از تمرکز بر مفهوم شخصیت پیشگامانه به مفهوم رفتار پیشگامانه است. به‌عبارت‌دیگر، محققان به این نتیجه رسیدند که هرچند شخصیت پیشگامانه به‌وضوح یک بعد شخصیتی قابل شناسایی و مهم است، اما در نظر گرفتن آن به‌عنوان یک روش رفتاری و نه به‌عنوان یک صفت، منطقی‌تر است (کرن، ۲۰۰۰؛ کرن و آشفورد، ۲۰۰۸؛ پارکر و همکاران، ۲۰۱۰؛ ۲۰۰۶). از این منظر، آنچه بسیاری از مفاهیم مختلف را در دامنه‌های مجزا ادغام می‌کند (به‌عنوان‌مثال، بهبود رویه، ارائه ایده، اظهار نظر کردن، یا جستجوی بازخورد پیشگامانه) ویژگی‌های رفتاری مشترک و همچنین فرایندهای انگیزشی مشترک دارند. پارکر و همکاران (۲۰۰۶) استدلال کردند که "مفاهیم متفاوت و زیربنای نظری که مربوط به رفتار پیشگامانه در سطح فردی هستند، معمولاً بر اقداماتی مبتنی بر خود و آینده‌نگری متمرکز شده‌اند که هدف آنها تغییر و بهبود خود یا شرایط است." از این نقطه‌نظر، پیشگامی فقط به انجام گروه خاصی از فعالیت‌ها مانند فعالیت‌های "فرانقش" محدود نمی‌شود، بلکه برعکس، تمام فعالیت‌های شغلی می‌توانند به‌نوعی کمتر و بیشتر پیشگامانه باشند. همان‌طور که توسط کرن و همکاران

1. Rauch
2. Sonnentag
3. Hakanen et al
4. Baer
5. Tornau



(۲۰۰۸) بیان می‌شود، "معیار اصلی برای شناسایی رفتار پیشگامانه این است که کارمند به پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش برای ایجاد تغییر در خود یا محیط بپردازد." در ادامه بررسی، محققان دریافتند که این رفتار به‌عنوان یک عمل یکجانبه مفهوم‌سازی نمی‌شود، بلکه بیشتر به‌عنوان یک فرایند هدف‌محور در نظر گرفته می‌شود (بندل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ فرز و فای، ۲۰۰۱؛ کرنس و آشفورد، ۲۰۰۸؛ پارکر و همکاران، ۲۰۱۰) که مبتنی بر سازوکارهای انگیزشی، رفتاری و روان‌شناختی است و افراد آگاهانه، به دنبال تحقق اهداف پیشگامانه خود هستند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۰).

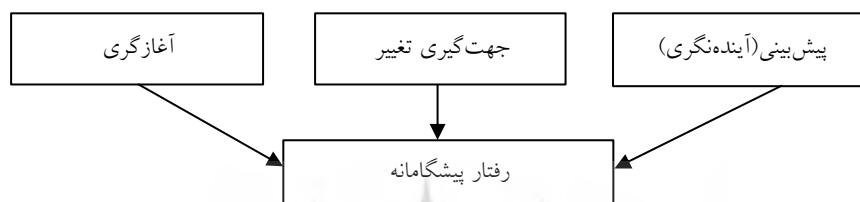
در بررسی سیر تاریخی شکل‌گیری رفتار پیشگامانه که در بالا به‌صورت مختصر بیان شد، نشان می‌دهد ادبیات مربوط به پیشگامی به تدریج به رسمیت شناخته شده است. طیف شکل‌گیری و مفهوم‌سازی این رفتار نشان می‌دهد این رفتار در ادبیات به‌عنوان رفتار خودآغازگر، در برخی تحقیقات به‌عنوان شخصیت پیشگام و در برخی از تحقیقات به‌عنوان رفتاری پیشرو که عاملیت تغییر در حوزه‌های خاص را منجر می‌شود، مورد مطالعه قرار گرفته است و از سال ۲۰۰۰ رفتار پیشگامانه به‌عنوان یک مفهوم مستقل شناخته شده است و از سال ۲۰۱۰ مفاهیم متفاوت انواع رفتارهای پیشگامانه یکپارچه و زیر مفهوم رفتار پیشگامانه قرار گرفته است. حتی اگر به‌طور سنتی در طی زمان، رفتارهای پیشگامانه به‌طور جداگانه مورد مطالعه قرار گرفتند، هم‌افزایی مهم انگیزشی و رفتاری در مفاهیمی مانند نوآوری فردی، ارائه ایده، جامعه‌پذیری پیشگامانه، بازخورد پیشگامانه، اظهار نظر کردن پیشگامانه و برخی مفاهیم دیگر وجود دارد که همه این موارد می‌توانند به‌عنوان رفتار پیشگامانه یاد کرد. هم‌اکنون به‌لحاظ نظری و تجربی در مکان بهتری برای یکپارچه‌سازی و درک فرایندهای مهم، پویایی و پیامدهای کلی پیشگامانه در سازمان‌ها قرار گرفته‌ایم.

## تعریف رفتار پیشگامانه

در واژه‌نامه انگلیسی آکسفورد<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) واژه پیشگامانه به‌عنوان "خلق یا کنترل یک موقعیت از طریق خودآغازگری و پیش‌بینی وقایع و مشکلات و در مقابل واکنش پس از وقوع"، تعریف می‌شود. تعاریف واژه‌نامه‌ها سه عنصر کلیدی پیشگامی را برجسته می‌کنند. اول، یک عنصر پیش‌بینی‌کننده را شناسایی می‌کنند که شامل پیش‌بینی وضعیت آینده است، مانند «پیش‌بینی مشکلات، نیازها یا تغییرات

1. Bindl et al  
2. Oxford

آینده است» دوم، بر کنترل و ایجاد تغییر تأکید می‌کند؛ به‌عنوان مثال، کنترل وضعیت با ایجاد تغییر اتفاق می‌افتد، نه انتظار برای پاسخ پس از وقوع آن واقعه است و خودآغازگری را به‌عنوان یک عامل ضروری برای کنترل و پیش‌بینی می‌داند. همان‌طور که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، عناصر سه‌گانه رفتار پیشگامانه که محور اکثر تعاریف، رفتار پیشگامانه در ادبیات است و وجه تمایز این رفتار با سایر رفتارهای انگیزشی را دارد، نشان داده شده است (پارکر و بیندل، ۲۰۱۶).



شکل ۱. عناصر کلیدی در مفهوم رفتار پیشگامانه (پارکر و بیندل، ۲۰۱۶)

### پیشایندهای رفتار پیشگامانه

در این بخش مروری بر تحقیقات تجربی در مورد عوامل بروز (پیشایندهای) رفتار پیشگامانه ارائه می‌شود. آشفورد و کامینگ (۱۹۸۵) نخستین تحقیقات را در رابطه با زمینه‌های بروز رفتارهای پیشگامانه انجام دادند. با بررسی ادبیات در حوزه رفتارهای پیشگامانه مهم‌ترین پیشایندهای اشاره شده در ادبیات این رفتار را می‌توان در سه حوزه پیشایندهای فردی<sup>۱</sup> و موقعیتی<sup>۲</sup> به‌عنوان پیشایندهای دور<sup>۳</sup> و سازوکارهای انگیزشی به‌عنوان پیشایندهای نزدیک<sup>۴</sup> تأثیر گذار بر رفتار پیشگامانه برشمرد. همچنین تأثیر متقابل پیشایندهای فردی و موقعیتی در شکل‌گیری رفتار پیشگامانه از اهمیت بالایی برخوردار است. در ادامه به تشریح هر کدام به‌طور مختصر پرداخته می‌شود و در نهایت با روش مرور نظام‌مند پیشایندهای رفتار پیشگامانه در ادبیات جهان، شناسایی و استخراج می‌شود.

1. Individual antecedents
2. Situational antecedents
3. Distal antecedents
4. Proximal antecedents

### پیشایندهای نزدیک رفتار پیشگامانه: سازوکارهای انگیزی

شماری از فرایندهای انگیزی نزدیک، تأثیر قدرتمندی در تمایل به رفتارهای پیشگامانه را نشان می‌دهند. در بسیاری از موارد، این پیشایندهای انگیزی نشان می‌دهند که چگونه پیشایندهای دور فردی یا موقعیتی بر رفتارهای پیشگامانه تأثیر می‌گذارند (بندل و پارکر، ۲۰۱۰). براساس نظریات انگیزی موجود و همچنین شواهد در مورد عوامل انگیزی رفتارهای پیشگامانه، پارکر و همکاران (۲۰۱۰) پیشنهاد کردند که ایجاد هدف و تلاش هدف‌مندانه برای رفتار پیشگامانه به این بستگی دارد که آیا افراد احساس می‌کنند که قادر به انجام فعالیت هستند ("می‌توانند" انجام دهند)<sup>۱</sup>، آیا آنها دلیلی دارند که می‌خواهند آینده‌ای متفاوت را به وجود بیاورند ("علت" انجام دادن)<sup>۲</sup>، و اینکه آیا تأثیر مثبتی برای پرورش اقدامات پیشگامانه خود دارند ("نیرو بخشی").<sup>۳</sup> این سه روش انگیزی مطابق با نظریه سیستم انگیزش (فورد،<sup>۴</sup> ۱۹۹۲) است که شامل سه نیرو در سیستم انگیزه فردی می‌باشد (نیروی باور شخصی، انگیزه درونی و نیروی احساسی). در سیستم انگیزه "می‌تواند انجام دهند" باورهای فردی، به صورت سؤال‌های ذیل ساختار کلیدی دارند (پارکر، ۲۰۱۰).

آیا می‌توانم این کار را انجام دهم؟ (خودکارآمدی)<sup>۵</sup>، چقدر امکان‌پذیر است که بتوانم این کار را به‌انجام رسانم؟ (ارزیابی‌های کنترل)<sup>۶</sup> و چقدر انجام این کار ریسک دارد؟ (هزینه‌های ادراک‌شده رفتار)، که میان این سه ساختار، نقش خودکارآمدی در ایجاد رفتارهای پیشگامانه از اهمیت بالاتری برخوردار است.

در «علت» انجام‌دادن بیان می‌شود که براساس نظریه خودتعیین‌گری<sup>۷</sup> (دسی و رایان، ۱۹۸۵)، پارکر و همکاران (۲۰۱۰)، استدلال می‌کنند که اهمیت درونی‌سازی یا خودمختاری، به جای کنترل‌گری، برای تحریک پیشگامی عامل انگیزاننده است، زیرا به تعبیری، به جای اینکه رفتار پیشگامانه خارج از کنترل فردی در نظر گرفته شود، خودمختار است. انواع مختلف انگیزه‌های خودمختاری می‌تواند فرایندهای هدف را در رفتار پیشگامانه هدایت کند. انگیزه درونی یا خودمختاری می‌تواند در اشکال مختلف، مانند

1. Can do
2. Reason do
3. Ford
4. Self. efficacy
5. Control appraisals
6. Self. Determination Theory

انگیزه‌ها، آرزوها، خواسته‌ها، تعهد یا احساس مسئولیت بیان شود که به طور مشترک یک نیروی ذاتی را برای درگیری با رفتارهای پیشگامانه ایجاد می‌کند

در سیستم انگیزه "نیروبخشی" می‌توان بیان نمود که رفتارهای پیشگامانه از طریق یک مسیر عاطفی تقویت می‌شوند. براساس نظریه ساخت و گسترش هیجانات مثبت<sup>۱</sup> (فریکسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)، پارکر (۲۰۰۷) بر این باور است که عواطف مثبت احتمالاً بر انتخاب اهداف پیشگامانه تأثیر می‌گذارد، زیرا تفکر را گسترش می‌دهد و فرایندهای شناختی انعطاف‌پذیر را به وجود می‌آورد (فریکسون، ۲۰۰۱، ۱۹۹۸؛ آسن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹) که به نوبه خود به افراد کمک می‌کند که به پیشبرد اهداف پیشگامانه فکر کنند و آنها را به چالش بکشاند. مطابق با این ایده‌ها، عواطف مثبت با تعیین اهداف چالش‌برانگیز مرتبط است (لیز و جاج<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

### پیشایندهای فردی در بروز رفتار پیشگامانه (پیشایند دور)

ویژگی‌های فردی مانند شخصیت، ارزش‌ها، سبک‌های تفکر و نحوه ارتباط با دیگران، می‌تواند بر سطح پیشگامی فرد تأثیر بگذارد (پارکر و وانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). از پیشایندهای فردی می‌توان به پیشایندهای جمعیت شناختی اشاره نمود که شامل تحقیقات ترکیبی از رابطه سن، جنسیت، سطح تحصیلات و رفتار پیشگامانه است. به طور مثال می‌توان به تحقیقات مربوط به سن (وار<sup>۶</sup> و فی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱)، سطح تحصیلات پسین و دن دین (۱۹۹۸)، تخصص کاری (هاول و بایس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴) جنس (کانفر<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۱)، سن، تجربه و توانایی ذهنی عمومی توماس<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۰) اشاره نمود. از پیشایندهای مهم دیگر فردی که به آن اشاره شد، شخصیت است. تعداد قابل توجهی از تحقیقات به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت به عنوان پیشایند رفتار پیشگامانه پرداختند که با استفاده از مفهوم شخصیت پیشگامانه و یا تمایل فرد برای نفوذ در محیط و ایجاد تغییر در زمینه‌ها و زمان‌های مختلف، مطرح کردند. از جمله تحقیقاتی که رابطه شخصیت و انواع رفتار پیشگامانه و نتایج آن را مورد بررسی قرار دادند می‌توان به (لامبرت<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛

1. Broaden. and. Build theory of positive emotion
2. Fredrickson
3. Isen
4. Ilies & Judge
5. Wang
6. Warr
7. Howell & Boies,
8. Kanfer
9. Thomas
10. Lambert et al

کامیر- مولر و وانبرگ<sup>۱</sup>؛ سیرت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱؛ پارکر و کالینز، ۲۰۱۰؛ تامسون، ۲۰۰۵؛ کرنر و بتمن، ۱۹۹۹؛ لی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰ اشاره کرد. همچنین در زمینه شخصیت پیشگامانه دو فراتحلیل توسط (فولر و مارلر، ۲۰۰۹؛ توماس و همکاران، ۲۰۱۰) انجام شده است.

از سوی دیگر محققان پیشنهاد کرده‌اند که پیشگامی یک فرایند هدف‌گراست که شامل عناصر شناختی و رفتاری است. از این منظر، پیشگام بودن نه تنها عمل کردن است، بلکه تفکر نیز هست؛ مانند تصور اینکه چطور ممکن است متفاوت باشند و ایده‌های جدید یا راه‌های جایگزین برای انجام کارها را تولید کنند. به این ترتیب، مهم است که تفکر‌گرایی را بیش از عمل‌گرایی در نظر بگیرند. لذا (چیا و شارون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) و وو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که نیاز به شناخت، یک میل درونی به مشارکت در تفکر و لذت بردن از آن است و می‌تواند به‌طور مثبت به مشارکت در رفتار پیشگامانه منجر شود (کاسیو و همکاران<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶).

### پیشایندهای موقعیتی در بروز رفتار پیشگامانه (پیشایند دور)

در مورد رفتار پیشگامانه عوامل جمعیت‌شناسی و شخصیتی، نقش مهمی را ایفا می‌کنند. با این حال، عوامل موقعیتی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. محققان تمرکز فزاینده‌ای بر کار و تفاوت‌های سازمانی در پیش‌بینی رفتارهای پیشگامانه دارند. آنها معتقدند برخی زمینه‌های کاری نسبت به سایرین منجر به بروز رفتار پیشگامانه می‌شوند. از آن جمله می‌توان بخش عمده‌ای از تحقیقات انجام‌شده در مورد رفتارهای پیشگامانه اشاره نمود که بر چگونگی طراحی شغل می‌پردازد (کانفر و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). استقلال شغلی یکی از ویژگی‌های اصلی طراحی شغل است که تأثیر آن بر رفتار پیشگامانه به‌طور مداوم به اثبات رسیده است. استقلال شغلی شرایطی را توصیف می‌کند که در آن کارکنان اختیار خود را در مورد کاری که باید انجام دهند، زمان انجام کار و چگونگی انجام آن را مشخص می‌کنند (هاکمن و اولدمهام<sup>۸</sup>، ۱۹۷۶؛ موریسون و همفری<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶). استقلال در ادبیات پیشگامانه بسیار مورد توجه قرار گرفته است و

1. Kammeyer. Mueller & Wanberg
2. Seibert et al
3. Li et al
4. Chia & Sharon
5. Wu et al
6. Cacioppo et al
7. Kanfer et al
8. Morgeson & Humphrey

به‌عنوان یک ویژگی مهم زمینه‌ای، شناخته می‌شود که انواع رفتارهای پیشگامانه مانند حل مسئله و اجرای ایده (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶)، توسعه نقش (آکستل<sup>۱</sup> و پارکر، ۲۰۰۳)، اظهار نظر کردن (تانجیرالا و رامنوجام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) و خودآغازگری فردی و رفتار پیشگامانه (دن هارتوگ و بلسچاک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) را ترغیب می‌کند.

عامل مهم موقعیتی دیگر، رهبران سازمان هستند. نظریه پردازان رفتار پیشگامانه نشان می‌دهند که یکی از اصلی‌ترین راه‌هایی که رهبران می‌توانند رفتارهای پیشگامانه را ایجاد کنند، فراهم کردن زمینه حمایتی برای بروز چنین رفتاری است. تحقیقات نشان داده است بینش رهبر، به‌عنوان "بیان تصویری ایدئال از آینده که براساس ارزش‌های سازمانی" (رافرتی و گریفین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴: ۳۳۲) تعریف شده است، نقش مهمی در ایجاد رفتارهای پیشگامانه دارد. رهبران، از طریق تأثیر بر انگیزه‌ها و تأثیر مستقیم بر محیط کار، می‌توانند نقش مهمی در شکل‌دادن به اقدامات پیشگامانه ایفا کنند (بیندل و پارکر، ۲۰۱۰؛ رنک و همکاران، ۲۰۰۹). از عوامل دیگر زمینه‌ای تأثیرگذار بر رفتار پیشگامانه می‌توان به جو اجتماعی (گریفین و همکاران، ۲۰۰۷؛ کانفر و همکاران، ۲۰۰۱)، عوامل استرس‌زای شغلی او هلی و فریتز (۲۰۱۰) اشاره نمود.

### اثر متقابل بین پیشایندهای فردی و موقعیتی

پیشایندهای فردی و موقعیتی مستقل نیستند؛ آنها می‌توانند بر هم تأثیر بگذارند تا رفتارهای پیشگامانه فرد را تحت تأثیر قرار دهند. اولاً، برخی مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های موقعیتی مثبت می‌تواند به‌عنوان شرایطی که افراد را قادر می‌سازند، گرایش درونی فرد را برای بروز رفتار پیشگامانه، فراهم نماید. به‌عنوان مثال، توربان، مویسون، کامدار و مکالیستر و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) دریافتند که عدالت رویه‌ای بالاتر، ارتباط بین مفهوم پهنای نقش و مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد. گریفین و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که بین دیدگاه رهبر و خودکارآمدی پهنای نقش و رفتار پیشگامانه ارتباط بالایی وجود دارد. بنابراین، عدالت رویه‌ای و دیدگاه رهبر می‌تواند به‌عنوان تسهیل‌کننده شرایطی باشد که احتمال افزایش بروز رفتار پیشگامانه را به‌وجود می‌آورد. به‌طور خلاصه، نشان می‌دهد که اثرات متقابل بین پیشایندهای فردی و

1. Axtell
2. Tangirala & Ramanujam
3. Den Hartog & Belschak
4. Rafferty & Griffin
5. McAllister et al

موقعیتی، پیچیده است و تحقیقات بیشتری برای ایجاد یک چارچوب یکپارچه مورد نیاز است. باتوجه به توضیحات فوق، می‌توان گفت مقاله حاضر، به دنبال شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه سازمان‌ها، در ادبیات موجود در دنیا است. دلیل انتخاب روش مرور نظام‌مند را باید در ویژگی‌های خاص این روش شامل؛ افزایش دقت و ارزیابی کیفی، گستردگی و جامعیت در بررسی ادبیات موجود نسبت به سایر روش‌ها دانست. ممکن است هیچ‌یک از مطالعات اولیه به اندازه کافی بزرگ نباشند. اما در مرور نظام‌مند باتوجه به اینکه نتیجه‌گیری براساس یکپارچه‌سازی مطالعات است، دیدگاه جامعی را برای جمع‌بندی بهتر و دقیق‌تر نتایج مطالعات مختلف و شناسایی خلأ ادبیات فراهم می‌آورد و به‌عنوان یکی از کارآمدترین روش‌ها شناخته می‌شود (پتیکرو و رابرتز، ۲۰۰۶).

## روش تحقیق

از آنجا که این تحقیق مبتنی بر پرکردن شکاف‌های نظری در حوزه پیشایندهای رفتار پیشگامانه است، بنابراین می‌توان این تحقیق را از منظر هدف، از نوع تحقیقات بنیادی، قلمداد نمود. از منظر گردآوری داده‌ها، روش تحقیق آن توصیفی می‌باشد و به دلیل به کارگیری روش مرور نظام‌مند، در گروه پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جمع‌آوری داده‌ها و پژوهش‌های مرتبط، از پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی که در مراحل مرور نظام‌مند به آنها اشاره شده است، استفاده می‌شود. در مطالعه نظام‌مند، واحد مطالعه، سایر مطالعات است. به همین دلیل در این مقاله، جامعه آماری، پژوهش‌هایی قرار گرفتند که از لحاظ ارزیابی کیفیت و پاسخگویی به سؤال پژوهش شرایط لازم را احراز کرده‌اند، توضیحات تفصیلی در مراحل هفت‌گانه مرور نظام‌مند بیان شده است.

## فرایند مرور نظام‌مند

برای انجام مرور نظام‌مند، این مقاله از چهارچوب بررسی هفت‌مرحله‌ای پتیکرو و رابرتز (۲۰۰۶) پیروی می‌کند. رویکرد هفت‌مرحله‌ای مرور نظام‌مند شامل مراحل ذیل می‌باشد:

### مرحله اول: تدوین پرسش پژوهش<sup>۱</sup>

اولین گام در بررسی مرور نظام‌مند، تنظیم سؤال پژوهش است. یک سؤال پژوهشی خوب می‌تواند یک معضل مهم را مورد توجه قرار دهد، سؤال‌های پژوهش کل فرایند مرور ادبیات را شامل می‌شود (کیتچن هام و استیارت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). انتخاب مطالعاتی که در مرور ادبیات مورد استفاده قرار می‌گیرند، روش‌شناسی استخراج، تجزیه و تحلیل داده‌ها و گزارش‌نویسی، همگی باید در راستای پاسخ‌دادن به سؤال‌های پژوهش باشند. این پژوهش به دنبال پاسخ به سؤال: پیشایندهای رفتار پیشگامانه در سازمان‌ها کدامند؟ است.

### مرحله دوم: راهبرد یا پروتکل تحقیق<sup>۳</sup>

بنابر عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، پروتکل یکی از مهم‌ترین قسمت‌ها از مراحل اجرایی انجام مرور نظام‌مند است. پروتکل در واقع مستندی در دست محقق است که با قراردادن وی در فضای واقعی تحقیق و مدنظر قراردادن تمامی جزئیات، یک طرح دقیق از آنچه باید انجام شود، ارائه می‌دهد. هدف از تنظیم آن، مشخص نمودن روش‌های انجام مرور قبل از بازیابی متون مربوطه می‌باشد. در پروتکل تحقیق می‌باید معیارهای دقیقی برای ورود یا خروج مطالعات تعریف گردد (هندرسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). پروتکل اجرایی ممکن است تا مرحله نهایی و آماده‌شدن برای اجرا، طی ویرایش‌های مختلف و متعدد دستخوش تغییر و اصلاح شود.

در این پژوهش جهت تعیین معیارهای ورود و خروج از چارچوب راهنما<sup>۵</sup> در تبیین معیارهای ورود و خروج استفاده شده است (سی آر تی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹) که شامل جمعیت<sup>۷</sup>، مداخلات<sup>۸</sup>، مقایسه‌ها<sup>۹</sup>، پیامدها<sup>۱۰</sup> و طرح‌های مطالعه<sup>۱۱</sup> است. در تدوین راهبرد تحقیق علاوه بر تعیین معیارهای ورود و خروج کلید واژه‌های جستجو به شرح ذیل مشخص می‌شوند.

1. Formulation of the research question
2. Kitchenham and Stuart
3. Research strategy
4. Henderson
5. PICOS
6. Center for Reviews and Dissemination (CRD)
7. Population
8. Interventions
9. Comparators
10. Outcomes
11. Study design



## اصطلاحات جستجو

محقق در گام اول و پیش از جستجوی عملیاتی مقالات برای تعیین کلیدواژه‌های اصلی چندین جستجوی اولیه در برخی پایگاه‌های اطلاعاتی از جمله ساینس دایرکت و گوگل اسکولار<sup>۲</sup> انجام می‌دهد. این جستجوها برخی مقالات مرتبط با موضوع را برای تعیین کلیدواژه‌ها و اصطلاحات مناسب جستجو فراهم آوردند. پس از بررسی مقالات اولیه، کلیدواژه‌های زیر که بیشترین استفاده در مقالات دارند، به‌عنوان کلیدواژه‌های این پژوهش انتخاب شدند: "پیشگامی"<sup>۳</sup>؛ "رفتار پیشگامانه"<sup>۴</sup>؛ "آغازگری"<sup>۵</sup>؛ "خودآغازگری"<sup>۶</sup>؛ "پیشگامانه"<sup>۷</sup>؛ "شخصیت پیشگامانه"<sup>۸</sup>؛ "پیشایندهای رفتار پیشگامانه"<sup>۹</sup> و "پیشایندهای خودآغازگری"<sup>۱۰</sup>.

## مرحله سوم: منابع داده<sup>۱۱</sup> (جستجو در ادبیات)

گام بعدی شامل جستجو و تعیین مطالعات مرتبط در متون موجود است که ممکن است پاسخگوی سؤال پژوهش باشند. استفاده از پایگاه‌های داده که دارای اطلاعات وسیع مرجع‌نگاری می‌باشند. در علوم مختلف برخی از پایگاه‌های جستجو متفاوت هستند. جهت جستجوی مقالات مربوط در حوزه رفتار پیشگامانه، ابتدا از پایگاه اطلاعاتی سایمگو<sup>۱۲</sup> استفاده شده است که امکان جستجوی پیشرفته مجلات در حوزه‌های مختلف و نیز امکان رتبه‌بندی مجلات براساس چندین عامل را فراهم می‌آورد و هم‌اکنون در حوزه علم‌سنجی به‌عنوان یک مرجع به‌شمار می‌رود، استفاده شده است. در این پایگاه از بین ۲۴۳۸۵ مجله رتبه‌بندی شده در حوزه‌های مختلف، با محدود کردن دامنه جستجو به مجلات مرتبط به زمینه‌های موضوعی کسب و کار، مدیریت و حسابداری و مقوله‌های موضوعی رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، در مجموع

1. Science Direct
2. Google Scholar
3. Proactivity
4. Proactive behavior
5. Initiative
6. Personal Initiative
7. Proactive
8. Proactive Personality
9. Antecedences Of Proactive Behavior
10. Antecedences Of Personal Initiative
11. Data sources
12. SCImago

۱۹۹ مجله Q1، Q2، Q3، Q4 انتخاب شد. همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی الزویر<sup>۱</sup>؛ اسپرینگر<sup>۲</sup>؛ سیج<sup>۳</sup>؛ وایلی<sup>۴</sup>؛ تیلور و فرانسیس<sup>۵</sup>؛ پرکوئست<sup>۶</sup>؛ امرالد<sup>۷</sup> و جی استور<sup>۸</sup> به دلیل اینکه شامل اطلاعات جامعی از مجلات چندرشته‌ای ملی و بین‌المللی معتبر مرتبط با مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی عمومی، فردی و کاربردی و نیز مدیریت عمومی و رفتار سازمانی است، مورد جستجو قرار گرفت که به شناسایی ۱۱۸ مجله علمی دیگر منجر شد که مجموعاً ۳۱۷ مجله انتخاب شده است. با شروع جستجو با کلیدواژه‌های اشاره شده در ۳۱۷ مجله استخراج شده، در مجموع ۱۰۰۷۲ مقاله علمی مرتبط با موضوع به دست آمد. از میان مجموع پایان‌نامه موجود در پرکوئست<sup>۹</sup>؛ ۶۶۱ پایان‌نامه مطابق با کلیدواژه‌های جستجو شناسایی شدند که پس از مطالعه چکیده هر پایان‌نامه ۴۰ مورد، انتخاب و نهایتاً پس از مطالعه کامل، ۱۲ پایان‌نامه انتخاب شدند و هفت کتاب دیگر شامل چهار کتاب دستی و سه کتاب برای پاسخگویی به سؤال پژوهش انتخاب شدند.

#### مرحله چهارم: غربالگری مطالعات شناسایی شده<sup>۱۰</sup>

پس از گردآوری فهرست منابع، پژوهشگران باید هر مقاله را مجدداً پالایش کنند تا تصمیم بگیرند که آیا مقاله می‌تواند برای استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد یا خیر؟ برای اطمینان از ارتباط مطالعات مشخص شده در جستجو با سؤال پژوهش، لازم است با معیارهای ورود که در قسمت پروتکل تحقیق به آن پرداخته شده است، تطبیق داشته باشد. از سوی دیگر از آنجا که همه نشریات از کیفیت یکسان برخوردار نیستند، برای اطمینان از کیفیت مجلات که شامل مطالعات می‌شود می‌توان از راهنمای کیفی مجلات علمی<sup>۱۱</sup> استفاده نمود. در این تحقیق با توجه به تعداد بسیار زیاد مقالات استخراجی و برای انتخاب مقالات مناسب با هدف پژوهش، معیار ارتباط عنوان مقاله با موضوع رفتار پیشگامانه از طریق مطالعه چکیده هر مقاله مدنظر قرار گرفت. در این مرحله نتایج بررسی نشان داد که فقط ۲۱۱ مقاله از ۹۵ مجله دارای

1. Elsevier
2. Springer
3. Sage
4. Wiley
5. Taylor & Francis
6. ProQuest
7. Emerald
8. Jstor
9. ProQuest
10. Screening of the identified studies
11. Association of Business Schools 2018, Academic Journal Quality Guide

کلیدواژه های جستجو در عنوان خود بودند که با موضوع پژوهش در ارتباط هستند و مرجع کامل این مقالات شامل عنوان؛ نویسنده؛ سال انتشار و و مجله مربوطه جهت ارزیابی بیشتر گردآوری شد. در مرحله بعد پس از انتخاب از طریق عنوان و چکیده، مقالات می باید غربالگری شوند، لذا از طریق ارزیابی بر مبنای رتبه بندی کیفیت مجلات از راهنمای کیفیت مجلات علمی استفاده شده است و مقالاتی که در مجلاتی چاپ شده اند که در این فهرست قرار ندارند و یا از رتبه یک برخوردار هستند، از فهرست مقالات حذف شدند. سپس در این مرحله بر مبنای چکیده مقالات انتخاب شده، مقالاتی که از معیارهای ورود/ خروج برخوردار نبودند، نیز حذف شدند. در گام بعدی جهت دستیابی به مقالات نهایی متناسب با هدف پژوهش با توجه به کیفیت معیارهای این مرحله و استخراج پیشنهادهای رفتار پیشگامانه، صرف مطالعه چکیده و نتیجه گیری به تنهایی کافی نبود. بنابراین، هر مقاله به طور دقیق و کامل مورد مطالعه قرار گرفت که به شناسایی ۷۵ مقاله متناسب با هدف پژوهش از ۴۷ مجله منجر شد.

### مرحله پنجم: ارزیابی کیفیت<sup>۱</sup>

برای ارزیابی کیفیت هر مطالعه که شامل کیفیت روش شناسی است. با استفاده از یک ابزار رتبه بندی کیفی هنگام استخراج داده ها، مورد ارزیابی قرار می گیرند. برای ارزیابی مطالعات همبستگی از یک ابزار ارزیابی کیفیت برگرفته از مطالعات انجام شده در بررسی های مرور نظام مند استفاده شده است (کودن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ کامینز و استاربوک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ کامینز و همکاران، ۲۰۱۰ و ۲۰۰۸؛ جرمن<sup>۴</sup> و کامینز، ۲۰۱۰؛ ونگ<sup>۵</sup> و کامینز، ۲۰۰۷)

برای ارزیابی کیفیت، چهار حوزه از مطالعه مورد بررسی قرار می گیرد: طرح تحقیق، نمونه گیری، اندازه گیری و تجزیه و تحلیل آماری. سیزده معیار در ابزار مورد بررسی قرار می گیرد و مجموعاً چهارده امتیاز اختصاص داده می شود. بر اساس امتیاز کسب شده، مطالعات به عنوان کیفیت پایین (۰-۴)، متوسط (۵-۹) یا بالا (۱۰-۱۴) طبقه بندی می شوند. در مطالعات کیفی از روش ارزیابی گسپ<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) استفاده

1. Quality Assessment
2. Cowden et al
3. Cummings & Estabrooks
4. Germain
5. Wong
6. CASP: Critical Skills Appraisal Programme

می‌شود. این مجموعه از ده سؤال مربوط به سختگیری، اعتبار و اهمیت است و اجازه می‌دهد حداکثر ۹ امتیاز ممکن براساس پاسخ‌های بله / خیر اعطا شود. نمره ۹ نشانگر بالاترین کیفیت است. در مرحله چهارم پس از مطالعه کامل هر منبع، ارزیابی کیفیت هر مقاله مطابق با روش اشاره شده انجام شد. در نهایت محقق کار شناسایی و احصای پیشنهادهای رفتار پیشگامانه را آغاز نمود.

### مرحله ششم: تجزیه و تحلیل و تلفیق<sup>۱</sup> داده‌ها

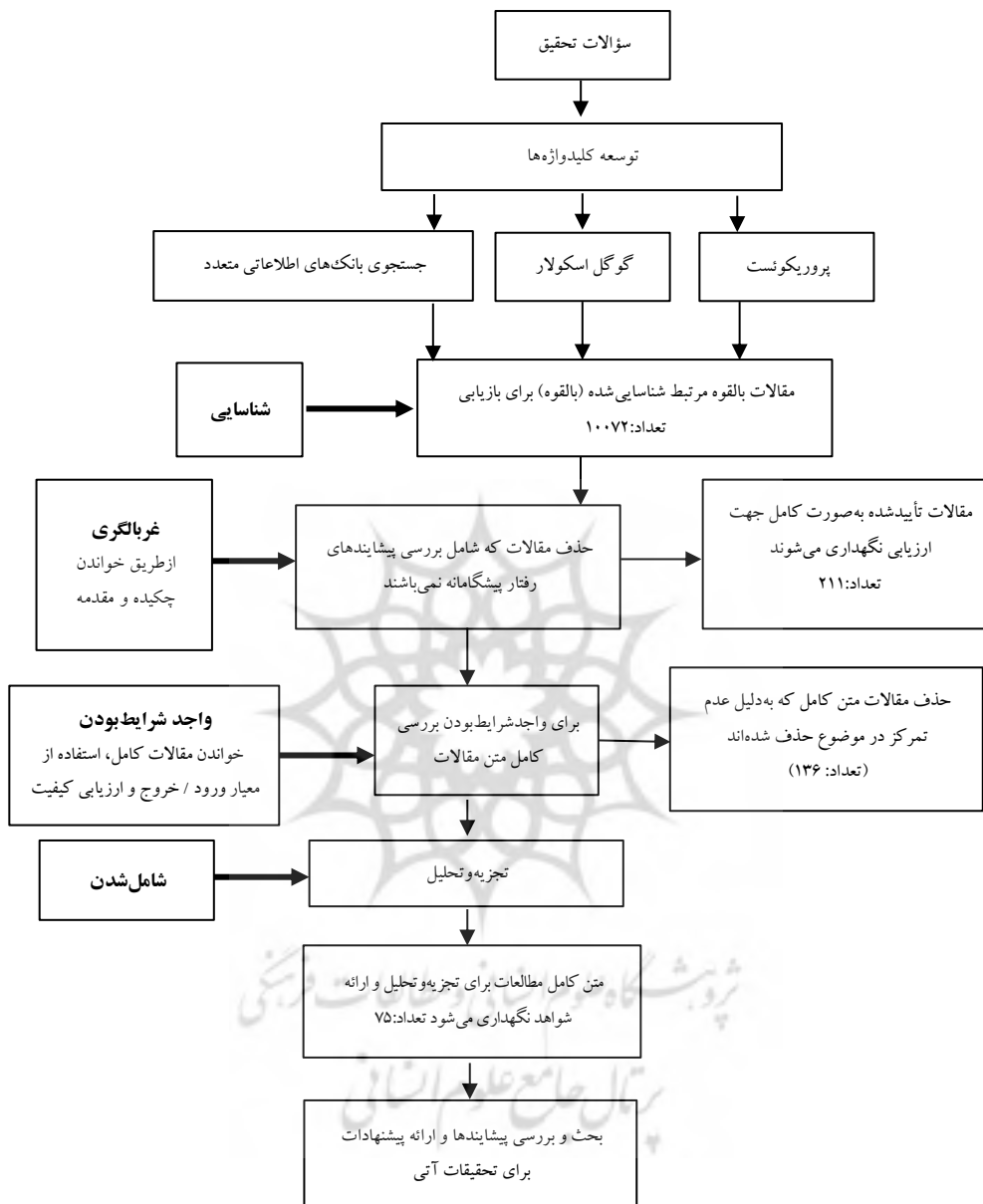
پس از ارزیابی کیفیت مطالعات انجام شده نیاز به استخراج نهایی داده‌ها و تجزیه و تحلیل و تلفیق داده‌ها وجود دارد. بنابراین، هر مقاله برای تحلیل اطلاعات خود به دقت مطالعه و بازخوانی می‌شود تا بررسی شود که چگونه استدلال، مفاهیم و ادعا ارائه می‌شود و چگونه می‌توان فرضیه‌های آن را با سؤال تحقیق مرتبط کرد. سپس، ایجاد ارتباط بین قسمت‌های مشخص شده در تجزیه و تحلیل است. هارت<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) این ارتباط را می‌توان تلفیق نامید. به‌طور خلاصه جداول و گزارش یافته‌ها در ادامه به تفصیل اشاره می‌شود.

### مرحله هفتم: گزارش یافته‌ها

مرحله آخر یک مرور نظام‌مند شامل خلاصه نمودن نتایج و ارائه نتیجه‌گیری‌هایی است که به بهبود تصمیم‌گیری محققان کمک می‌نمایند. نمودار فرایند انجام مرور نظام‌مند (شکل ۲) نشان می‌دهد چگونه مطالعات شناسایی می‌شوند، غربالگری و برای بررسی، نگه داشته می‌شوند. این نمودار فرایند، براساس پروتکل جهت بررسی مرور نظام‌مند و فراتحلیل<sup>۳</sup> است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

1. Synthesis  
2. Hart  
3. Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta. Analysis



شکل ۲. فرایند انجام روش نظام‌مند

## یافته‌های تحقیق

از مجموع ۷۵ مطالعه منتشر شده در مجلات، کتب و پایان‌نامه‌های دکتری بین سال‌های ۱۹۸۵ تا ۲۰۱۹، ۵۱ مطالعه با روش پیمایشی و تکنیک پرسشنامه انجام گرفته؛ یک مطالعه با استفاده از روش کیفی کردند تئوری، چهار مطالعه فراتحلیل یا مرور نظام‌مند و ۱۳ مطالعه به شکل مروری و شش مطالعه با روش آمیخته انجام شده است.

جدول ۱. روش مطالعات مورد مطالعه

روش یا تکنیک	پیمایش	روش کیفی	فراتحلیل	مروری	امیخته	مجموع
	۵۱	۱	۴	۱۳	۶	۷۵

فراوانی مقالات نمایه شده در مجلات مورد مطالعه در این پژوهش همراه رتبه‌بندی کیفیت هر مجله در جدول شماره (۲) مشخص شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمامی مجلات و مقالات به زبان انگلیسی و تنها یک مقاله در ایران در زمینه مورد مطالعه به چاپ رسیده است.

جدول (۳)، تعداد مقاله‌های منتشر شده در هر سال را نشان می‌دهد، به نظر می‌رسد در طول ۳۴ بررسی پیشنهادی رفتار پیشگامانه از سال ۲۰۰۰ به بعد این روند سیر صعودی داشته است. دلیل آن این است که کرنر (۲۰۰۰) اولین مقاله یکپارچه‌سازی مفهوم رفتار پیشگامانه را مطرح می‌کند و اولین نظریه رفتار آغازگرانه توسط فرز (۲۰۰۱) مطرح می‌شود. یکی از دلایل افزایش تعداد مقالات از سال ۲۰۱۶ به بعد را، می‌توان فراخوان مجله رفتار سازمانی<sup>۱</sup> جهت بررسی رفتارهای پیشگامانه و لزوم بررسی آن در شرایط کار امروزی دانست.

جدول ۲. مجلات علمی منتشر شده همراه رتبه‌بندی

ردیف	نام مجله	تعداد	رتبه
۱	Applied Psychology	۸	Q1
۲	Journal of Management,	۸	Q1
۳	Journal of Occupational and Organizational Psychology	۶	Q1
۴	Journal of Organizational Behavior	۶	Q1
۵	Human performance	۳	Q2
۶	Journal of Personnel Psychology.	۲	Q3
۷	Academy of Management Journal	۲	Q1
۸	Personality and Individual Differences.	۲	Q1
۹	Journal of Vocational Behavior,	۲	Q1
۱۰	European Management Journal.	۱	Q1
۱۱	Human Resource Management Journal,	۱	Q1
۱۲	British Journal of Management,	۱	Q1
۱۳	European Journal of Work and Organizational Psychology,	۱	Q1
۱۴	Journal of Organizational Change Management,	۱	Q2
۱۵	Journal of occupational health psychology	۱	Q1
۱۶	Advances in Psychological Science	۱	Q1
۱۷	The International Journal of Human Resource Management.	۱	Q3
۱۸	Journal of Management, Spirituality & Religion,	۱	Q1
۱۹	The Journal of Applied Behavioral Science	۱	Q2
۲۰	Journal of vocational behavior	۱	Q1
۲۱	Research in organizational behavior.	۱	Q1
۲۲	human relations	۱	Q1
۲۳	مجله مشاوره شغلی و سازمانی	۱	NA

جدول ۳. تعداد مقاله‌های منتشر شده به تفکیک سال انتشار

سال انتشار	تعداد مقاله	سال انتشار	تعداد مقاله
۲۰۱۸	۱	۲۰۰۹	۲
۲۰۱۷	۱۰	۲۰۰۸	۴
۲۰۱۶	۷	۲۰۰۷	۴
۲۰۱۵	۳	۲۰۰۶	۴
۲۰۱۴	۵	۲۰۰۳	۱
۲۰۱۳	۹	۲۰۰۲	۱
۲۰۱۲	۱۰	۲۰۰۱	۱
۲۰۱۱	۲	۲۰۰۰	۱
۲۰۱۰	۹	۱۹۹۷	۱

همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، بیشترین تعداد تحقیقات به ترتیب در کشور آلمان، امریکا و انگلستان است. دلیل تعداد بالای مقالات در کشور آلمان این است که نظریه خودآغازگری شخصی توسط مطالعات طولی فرز و همکاران در آلمان شرقی آغاز و طی زمان به مطالعه و تکمیل آن پرداخته شد. همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود تحقیقات در خصوص رفتار پیشگامانه در ایران بسیار اندک انجام شده است.

جدول ۴. تعداد پیمایش‌های انجام شده به تفکیک هر کشور

کشور	تعداد مقالات	کشور	تعداد مقالات	کشور	تعداد مقالات
امریکا	۱۹	چین	۳	تایوان	۱
آلمان	۱۷	اسرائیل	۱	کره	۱
انگلستان	۱۶	بلژیک	۱	فنلاند	۱
هلند	۷	ویتنام	۱	ایران	۱
استرالیا	۵	ایرلند	۱	-	-



در جدول (۵) پیشنهادهای انگیزشی (نزدیک)، پیشنهادهای فردی و زمینه‌ای، متغیرهای میانجی و تعدیل گر به تفکیک هر مقاله شناسایی و استخراج شده است.

جدول ۵. دسته‌بندی پیشنهادهای رفتار پیشگامانه به تفکیک منابع مورد مطالعه

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیش‌بین فردی	پیش‌بین زمینه‌ای	متغیر میانجی	متغیر تعدیل گر
۱	سالانوا و اسشافلی <sup>۱</sup> (۲۰۰۸)	منابع شغلی: کنترل شغلی، بازخورد، تنوع دل‌بستگی شغلی		✓		
					✓	
۲	وانگ و همکاران (۲۰۱۸)	صفت برون‌گرایی سطح بالا عواطف مثبت فعال	✓			
				✓		
۳	رن و چادی <sup>۲</sup> (۲۰۱۷)	فشار کاری رفتار شبکه شغلی		✓		
				✓		
۴	بنیامین و بلندرایلان (۲۰۱۷)	زبان انگیزشی رهبر: زبان هدایت‌کننده، همدلی و معناسازی معناداری روان‌شناختی، نشاط		✓		
				✓		
۵	مارینوا و همکاران (۲۰۱۵)	شخصیت پیشگامانه، برون‌گرایی، نوجویی استقلال شغلی، پیچیدگی شغلی، اهمیت شغلی دل‌بستگی شغلی		✓		
				✓		
۶	چابورا <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷)	تلاش برای هدف جهت‌گیری هدف (اثبات عملکرد و یادگیری)				✓
					✓	
۷	کرت و همکاران (۲۰۰۰)	نیاز به دستاورد، تمایل به بازخورد، جهت‌گیری هدف، عجز شدن شغلی فرهنگ سازمانی، هنجارهای سازمانی، نشانه‌های موقعیتی، حمایت مدیر		✓		
				✓		
۸	سانتاگک (۲۰۰۳)	ریکاوری روزانه دل‌بستگی شغلی		✓		
				✓		
۹	شیلپزند <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷)	توانمندسازی روزانه رهبر ایجاد اهداف پیشگامانه خواب شب با کیفیت کارکنان		✓		
				✓		

1. Salanova & Schaufeli
2. Ren & Chadee
3. Chiaburu
4. Schilpzand

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیش‌بینی فردی	پیش‌بینی تیمی	پیش‌بینی سازمانی	پیش‌بینی اجتماعی	مغیر متغیر	مغیر متغیر تعدیل‌گر
۱۰	فریدز و سانتاگ <sup>۱</sup> (۲۰۰۹)	عواطف (خلقیات مثبت) استرس شغلی	✓					
۱۱	وایلر <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷)	جو آغازگرانه مهارت‌های سیاسی: هوشیاری اجتماعی				✓		
۱۲	لام <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴)	حد متوسط عواطف مثبت	✓					
۱۳	استرابل <sup>۴</sup> (۲۰۱۷)	تمرکز بر آینده (شخصیت) تمرکز بر ارتقا حمایت اجتماعی		✓				✓
۱۴	استراوس و همکاران (۲۰۰۹)	تعهد سازمانی رهبری تحول‌گرا				✓		✓
۱۵	اشمیت <sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۶)	رهبری تحول‌گرا دل‌بستگی شغلی فشار کاری کم				✓		✓
۱۶	بلشاک و هارتاگ (۲۰۱۰)	تعهد جهت‌گیری هدف (اثبات عملکرد)		✓				
۱۷	اوہلی و فریدز <sup>۶</sup> (۲۰۰۷)	خودکارآمدی پهنای نقش، جهت‌گیری نقش		✓				
۱۸	کاسنس <sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶)	حمایت سازمانی درک‌شده دل‌بستگی شغلی و احساس تکلیف				✓		✓
۱۹	سانتاگ و اسپاچالا <sup>۸</sup> (۲۰۱۲)	کنترل شغلی، فشار زمانی خودکارآمدی پهنای نقش				✓		✓
۲۰	تیومرز <sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۵)	مدیریت منابع انسانی: استقلال شغلی درک‌شده، ادراک مشارکت در تصمیم‌گیری، درک کار تیمی				✓		
۲۱	اوہلی و فریدز <sup>۱۰</sup> (۲۰۱۰)	فشار زمانی و کنترل شغلی ممتد، فشار زمانی روزانه، کنترل شغلی روزانه ارزیابی چالش				✓		✓

1. Fritz & Sonnentag
2. Wihler
3. Lam
4. Strobel
5. Schmitt
6. Ohly & Fritz
7. Caesens
8. Spychala
9. Tummers
10. Ohly & Fritz

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیشابند فردی	پیشابند زردی	پیشابند زمینه‌ای	مغیر میانجی	مغیر تعدیل‌گر
۲۲	اوهرلی و همکاران (۲۰۰۶)	فشار زمانی، کنترل شغلی، حمایت سرپرست			✓		
۲۳	اسپیر <sup>۱</sup> و فرز (۱۹۹۷)	کنترل، پیچیدگی خودکارآمدی			✓	✓	
۲۴	گرت و رودبرد <sup>۲</sup> (۲۰۱۳)	ارزش‌ها ابهام	✓			✓	
۲۵	فای و سانتناگ (۲۰۰۲)	استرس (فشار زمانی و محدودیت موقعیتی)			✓		
۲۶	بلشاک و دنهارتگ (۲۰۱۰)	جهت‌گیری هدف، تعهد رهبری تحول‌گرا	✓		✓		
۲۷	دن و بلشاک (۲۰۱۲)	رهبری تحول‌گرا استقلال شغلی و خودکارآمدی پهنای نقش			✓	✓	✓
۲۸	فرس و همکاران (۲۰۰۷)	ویژگی‌های شغلی (کنترل و پیچیدگی) جهت‌گیری کنترل			✓	✓	
۲۹	گرت و همکاران (۲۰۱۶)	شخصیت پیشگامانه	✓				
۳۰	زاخر و کوچی <sup>۳</sup> (۲۰۱۷)	سن	✓				
۳۱	استراوس و کلی (۲۰۱۶)	تناسب هویت، کارهای آینده مبتنی بر خود	✓				
۳۲	رنک (۲۰۰۶)	تعهد عاطفی سازمانی اعتماد به رهبر رهبری مشارکتی، رهبری تعهدگرا			✓	✓	
۳۳	مارلر (۲۰۰۸)	خودکارآمدی پهنای نقش شخصیت پیشگامانه، بیو دینا (اطلاعات فردی)	✓				
۳۴	نگوئن <sup>۴</sup> (۲۰۱۳)	شخصیت پیشگامانه همسویی ارزش	✓			✓	
۳۵	وارشاسکی <sup>۵</sup> (۲۰۱۳)	ارتباطات درون فردی دل بستگی شغلی			✓	✓	

1. Speier
2. Rothbard
3. Zacher & Kooij
4. Nguyen
5. Warshawsky

رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (مرتضوی و همکاران)

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیش‌بینی فردی	پیش‌بینی تیمی	پیش‌بینی سازمانی	مغیرمیانجی	مغیر تعدیل‌گر	
۳۶	وید <sup>۱</sup> (۲۰۱۲)	شخصیت پیشگامانه، شناخت کاری	✓					
		خودکارآمدی پهنای نقش				✓		
۳۷	لوت <sup>۲</sup> (۲۰۱۲)	استرس‌های چالش‌برانگیز و استرس‌های بازدارنده			✓			
		توانمندسازی روان‌شناختی	✓				✓	
۳۸	فارل <sup>۳</sup> (۲۰۱۲)	امید		✓				
		تجربیات رابطه ذهنی			✓			
		روابط با کیفیت بالا			✓			
۳۹	سیرله <sup>۴</sup> (۲۰۱۱)	ایمنی روان‌شناختی			✓		✓	
		شخصیت پیشگامانه			✓			
		رهبری خدمت‌گزار			✓			
		توانمندسازی روان‌شناختی			✓		✓	
۴۰	واتروال <sup>۵</sup> (۲۰۱۷)	تمرکز بر ارتقای کار		✓				
		شخصیت پیشگامانه				✓		
۴۱	استراوس <sup>۵</sup> (۲۰۱۰)	آینده کاری مبتنی بر خود		✓				
۴۲	بیندل <sup>۵</sup> (۲۰۱۰)	سطح بالاعواطف مثبت فعال، سطح بالای خلق مثبت فعال، سطح بالای احساسات مثبت فعال، سطح بالای احساسات منفی فعال (به‌خصوص ترس)		✓				
		اجتناب دلبستگی، اضطراب دلبستگی			✓			
۴۳	وو <sup>۶</sup> (۲۰۱۳)	حمایت ایمن رهبر			✓			
		خودکارآمدی پایین، پایین آمدن انگیزه خودمختار، سطح پایین عواطف مثبت فعال، خودکارآمدی، انگیز خودمختاری، عواطف مثبت در کار				✓		
۴۴	پارکر و همکاران (۲۰۱۰)	خودکارآمدی، ارزیابی کنترل، هزینه ادراک‌شده پایین، انگیزه درونی، انگیزه یکپارچه، انگیزه شناختی		✓				
		شخصیت پیشگامانه، تمایل به کنترل، پذیرا برای تغییر، تفکر آینده‌گرا، اعتقادات فردی، یادگیری جهت‌گیری هدف، تنظیم احساسات، وظیفه‌شناسی، عملکرد جهت‌گیری هدف، دانش مهارت توانایی: آموزش، مدارک تحصیلی، دانش مربوط به حوزه کاری			✓			
		رهبری (چشم‌انداز، حمایت)، جو درون فردی و فرایند اجتماعی (حمایت همکاران)، غنی‌سازی شغل، استرس شغلی				✓		
		کیفیت فرایند هدف، اطلاعات رویه‌ای، کنترل شغلی					✓	

1. Wade
2. Luth
3. Farrell
4. Searle
5. Waterwall

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیشابند نزدیک	پیشابند فردی	پیشابند زمینه‌ای	متغیر میانجی	متغیر تعدیل‌گر
	خودمحوری		✓				
	دانش کارکنان			✓			
۴۵	وو و همکاران (۲۰۱۷)	استقلال شغلی، وابستگی شغلی			✓		
	تعهد شغلی فردی					✓	
۴۶	بیندل و پارکر (۲۰۱۰)	عواطف مثبت فعال	✓				
	خود کارآمدی پهنای نقش، جهت‌گیری انعطاف‌پذیر نقش		✓				
۴۷	پارکر و همکاران (۲۰۰۶)	شخصیت پیشگامانه		✓			
	استقلال شغلی، اعتماد همکاران				✓		
۴۸	استراوس و همکاران (۲۰۱۲)	آینده کاری مبتنی بر خود	✓				
	خود کارآمدی، خودمختاری، تعهد، احساس مسئولیت، مفهوم خود ممکن، آینده کاری مبتنی بر خود، عواطف مثبت		✓				
۴۹	چیا و شارون (۲۰۱۳)	شخصیت، دانش، توانایی، نیاز به شناخت، سبک دلبستگی		✓			
	ویژگی‌های شغلی، رهبری، جو حمایت سازمانی				✓		
	نیاز به شناخت						
۵۰	وو و همکاران (۲۰۱۴)	استقلال شغلی، فشار زمانی					✓
	خود کارآمدی، تعهد، خودمختاری		✓				
۵۱	پارکر و کالینز (۲۰۱۰)	شخصیت پیشگامانه، یادگیری جهت‌گیری هدف، تمرکز بر نتایج آینده، وظیفه‌شناسی		✓			
	خود کارآمدی پهنای نقش، احساس مسئولیت برای ایجاد تغییر					✓	
۵۲	ووق <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷)	زمینه اجتماعی			✓		
۵۳	وو و پارکر (۲۰۱۷)	حمایت مبتنی بر ایمنی رهبر (حمایت رهبر)			✓		
	انگیزه خودمختاری، خود کارآمدی پهنای نقش					✓	
۵۴	وو و پارکر (۲۰۱۲)	کنجکاوی، ارزیابی خودمحور، جهت‌گیری آینده		✓			
	سبک دلبستگی						✓
۵۵	بیندل و پارکر (۲۰۱۰)	فرایند انگیزشی - شناختی: ادراک قابلیت‌ها، اهداف آرزوها؛ عواطف: عواطف مثبت، عواطف منفی	✓				
	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، دانش و توانایی، شخصیت			✓			
	طراحی شغل، رهبر، جو				✓		

رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان‌ها (مرتضوی و همکاران)

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیش‌بینی نزدیک	پیش‌بینی فردی	پیش‌بینی زمینه‌ای	متغیر میانجی	متغیر تعدیل‌گر
۵۶	وو و پارکر (۲۰۱۱)	خودکارآمدی، ارزیابی کنترل، هزینه درج شده پایین انگیزه‌ها، آرزوها و تمایلات، تعهد، احساس مسئولیت، جهت‌گیری انعطاف‌پذیری نقش عواطف مثبت، بهبودگرا	✓				
۵۷	پارکر و وو (۲۰۱۴)	دانش و توانایی، شخصیت پیشگامانه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی، حس تسلط، خودارزیابی بالا		✓			
۵۸	پارکر و وو (۲۰۱۴)	ویژگی‌های ذاتی شغلی، رهبری مشارکتی یا تحول‌گرا، جو حمایتی / ایمنی روان‌شناختی			✓		
۵۸	بیندل و پارکر (۲۰۱۲)	رهبری - عضو	✓				
۵۹	وو و همکاران (۲۰۱۳)	سطح بالای عواطف مثبت فعال، سطح بالای خلق و خوی مثبت فعال، عواطف منفی صفت شناختی: پذیرا بودن نسبت به تجربه، کنج‌کاو، آینده‌گرایی		✓			
۶۰	چابورا و همکاران (۲۰۱۴)	صفت‌های عاطفی: عواطف مثبت، عواطف منفی، روان‌رنجوری صفت‌های ابزار: انگیزه‌های اجتماعی، برون‌گرایی، شخصیت پیشگامانه، خودکارآمدی			✓		
۶۱	فای و فرز (۲۰۰۱)	رهبری تحول‌گرا، رهبری تبادل عضو، رهبری تبادل				✓	
۶۱	فای و فرز (۲۰۰۱)	جهت‌گیری فردی: تمایل به مسئولیت‌پذیری و کنترل، خودکارآمدی جهت‌گیری تغییر، توانایی مقابله، مدیریت (رسیدگی) خطا	✓				
۶۲	فولر و همکاران (۲۰۱۲)	متغیرهای پس‌زمینه شخصیت: انگیزه دستاورد، محافظه‌کاری روان‌شناختی، اقدامات جهت‌گیرانه، شخصیت پیشگامانه/ دانش و توانایی (صلاحیت‌های شغلی)		✓			
۶۲	فولر و همکاران (۲۰۱۲)	حمایت‌های محیطی (کنترل در کار، پیچیدگی، استرس، حمایت برای خودآغازگری شخصی) / توانمندی شناختی			✓		
۶۳	تورنا و فرس (۲۰۱۳)	خودکارآمدی پهنای نقش احساس مسئولیت برای ایجاد تغییر	✓				
۶۳	تورنا و فرس (۲۰۱۳)	خودکارآمدی پهنای نقش، خودکارآمدی، احساس مسئولیت برای تغییر، تعهد عاطفی		✓			
۶۴	بلشاک و هارتاگ (۲۰۰۷)	تحصیلات، توانایی ذهنی عمومی، تجربه کاری، سوابق شغلی			✓		
۶۴	بلشاک و هارتاگ (۲۰۰۷)	مشخصات شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی، منبع کنترل، رضایت شغلی				✓	
۶۴	بلشاک و هارتاگ (۲۰۰۷)	تعهد، عواطف مثبت	✓				
۶۵	لی و همکاران (۲۰۱۶)	مدیریت منابع انسانی			✓		
۶۵	لی و همکاران (۲۰۱۶)	خودکارآمدی پهنای نقش، احساس مسئولیت به تغییر، اعتماد به مدیر				✓	

ردیف	نویسنده	نویسنده	پیشابند نزدیک	پیشابند فردی	پیشابند زمینه‌ای	متغیر میانجی	متغیر تعدیل‌گر
۶۶	ویتاکر و وسترمین <sup>۱</sup> (۲۰۱۴)	معنویت، تراز ارزش‌ها، همسویی ارزش‌ها توانمندسازی روان‌شناختی		✓		✓	
۶۷	چیتالسکو <sup>۲</sup> (۲۰۱۳)	منابع شغلی: روابط اجتماعی، اختیار تقاضای شغلی: وابستگی متقابل، پیچیدگی			✓		✓
۶۸	وو و لی (۲۰۱۶)	پنج عامل شخصیت: برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، پذیرا بودن تجربه، صفت‌های ابزاری: شخصیت پیشگامانه، انگیزه اجتماعی صفات شناختی: جهت‌گیری آینده، جهت‌گیری هدف، نیاز به شناخت، مفهوم خود صفات عاطفی: عواطف مثبت صفات بین‌فردی: سبک‌های دل‌بستگی		✓			
۶۹	سانتاگ و استارزیک <sup>۳</sup> (۲۰۱۵)	ادراک تأثیر اجتماعی، ادراک محدودیت‌های موقعیتی عواطف مثبت، عواطف منفی		✓		✓	
۷۰	گرت و آشفورد (۲۰۰۸)	پاسخگویی، ابهام، استقلال کاهش انگیزه علم‌قطعیت، ادراک از هزینه-فایده، تجربه کارآمدی وظیفه‌شناسی، خودنظارتی، پذیرا بودن تجربه، روان‌رنجوری			✓		✓
۷۱	چاپورا و کارپنتر <sup>۴</sup> (۲۰۱۳)	جهت‌گیری شناختی-انگیزشی کار: تلاش برای هدف، تلاش مشارکتی		✓			
۷۲	بیندل و همکاران (۲۰۱۲)	سطح بالای خلق و خوی مثبت فعال، سطح پایین خلق و خوی منفی فعال، طراحی کار: موقعیت در سازمان، سلسله‌مراتب، دسترسی به منابع			✓		
۷۳	فولر و همکاران (۲۰۰۶)	احساس مسئولیت برای تغییر سازنده شخصیت پیشگامانه			✓	✓	✓
۷۴	هاکانن و همکاران (۲۰۰۸)	درگیری کاری			✓		
۷۵	رضا چنایی، عبدالزهره نعیمی، نسرین ارشدی، سیداسماعیل هاشمی (۲۰۱۷)	شخصیت پیشگامانه، یادگیری جهت‌گیری هدف یادگیری، پذیرا بودن به تجربه رهبری تحول‌گرا، جو روان‌شناختی خودکارآمدی، توانمندسازی روان‌شناختی، انگیزش درونی، عواطف مثبت		✓		✓	✓

1. Whitaker & Westerman
2. Ghitulescu
3. Starzyk
4. Carpenter

تعداد تکرار پیشایندهای شناسایی شده رفتار پیشگامانه در ادبیات مورد بررسی در جدول (۶) قابل مشاهده است.

جدول ۶. تکرار پیشایندهای رفتار پیشگامانه در ادبیات

تعداد تکرار	پیشایندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیشایندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیشایندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیشایندهای نهایی استخراج شده
۱	اهمیت شغلی	۱	ویژگی های جمعیت شناختی	۳	پذیرا برای تغییر	۲۰	عواطف مثبت
۱	زبان انگیزشی رهبر	۱	ارتباطات درون فردی	۳	انگیزه درونی	۱۸	شخصیت پیشگامانه
۱	نیاز به دستاورد،	۱	شناخت کاری	۲	تمایل به بازخورد	۱۵	کنترل شغلی
۱	نوجویی	۱	تحصیلات	۲	رهبری - عضو	۱۱	خود کارآمدی پهنای نقش
۱	جو	۱	توانایی ذهنی عمومی	۲	تلاش برای هدف	۱۱	خود کارآمدی
۱	تنوع (منابع شغلی)	۱	تجربه کاری	۲	تمرکز بر آینده	۸	تعهد سازمانی
۱	رهبری خدمتگزار	۱	سوابق شغلی	۲	تمرکز بر ارتقا کار	۸	رهبری تحول گرا
۱	بهبودگرایی	۱	تلاش مشارکتی	۲	ایمنی روانشناختی	۸	پیچیدگی شغلی
۱	خود ارزیابی بالا	۱	رضایت شغلی	۲	حمایت سازمانی	۷	توانمندسازی روانشناختی
۱	حس تسلط	۱	انگیزه دستاورد	۲	روان رنجوری	۶	استقلال شغلی
۱	حمایت برای خود آغازگری شخصی	۱	احساس تکلیف	۲	انگیزه های اجتماعی	۶	دانش



تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده
۱	انگیزه یکپارچه	۱	ارزیابی چالش	۲	مدیریت منابع انسانی	۶	سبک دلبستگی
۱	انگیزه شناختی	۱	اعتقادات فردی	۲	کنجکاوی	۵	صفت برون‌گرایی
۱	عجین شدن شغلی	۱	ادراک هزینه پایین	۲	مفهوم خود ممکن	۵	وظیفه‌شناسی
۱	ارزش‌ها	۱	خودنظارتی	۳	جهت‌گیری انعطاف پذیر نقش	۵	عواطف منفی
	سن	۱	نشاط	۲	تعهد عاطفی	۵	هدف‌گرایی
۱	ادراک تاثیر اجتماعی	۱	همسویی ارزش‌ها	۲	طراحی کار	۵	توانایی
۱	غنی‌سازی شغل	۱	معنویت	۲	رهبری مشارکتی	۴	احساس مسئولیت نسبت به تغییر
۱	خودمحوری	۱	زمینه اجتماعی	۲	هزینه ادراک شده پایین	۴	فشار زمانی
۱	توانایی مقابله	۱	مدیریت خطا	۲	جو حمایت سازمانی	۴	پذیرا بودن برای تجربه
۱	اقدامات جهت گیرانه	۱	نشانه‌های موقعیتی	۲	طراحی شغل	۴	آینده‌کاری مبتنی بر خود
۱	مهارت	۱	رفتار شبکه شغلی	۲	حمایت ایمن رهبر	۴	آینده‌گرایی
۱	محافظه‌کاری روانشناختی	۱	معناداری روانشناخت	۲	وابستگی شغلی	۴	جهت‌گیری هدف (یادگیری)
۱	تنظیم احساسات	۱	خواب شب با کیفیت کارکنان	۲	فشار کاری	۴	خودمختاری
۱	ادراک محدودیت های موقعیتی	۱	مهارت‌های سیاسی	۲	اعتماد به رهبر	۳	نیاز به شناخت

تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده	تعداد تکرار	پیش‌بیندهای نهایی استخراج شده
۱	منابع شغلی	۱	اطلاعات فردی	۱	هنجارهای سازمانی	۳	ویژگی های شغلی
		۱	ارزیابی مبتنی بر خود	۱	فرهنگ سازمانی	۳	جهت‌گیری هدف (اثبات عملکرد)
		۱	امید	۱	تجدید قوا روزانه	۳	رهبری
		۱	رهبری تعاملی	۱	تجربیات رابطه ذهنی	۳	حمایت مدیر
		۱	ادراک قابلیت‌ها	۱	روابط با کیفیت بالا	۳	دلبستگی شغلی
		۱	جودرون فردی و فرایند اجتماعی	۱	توانمندسازی روزانه رهبر	۳	احساس مسئولیت
		۱	پاسخگویی	۱	درگیری کاری	۲	ابهام
		۱	اعتماد همکاران	۱	تناسب هویت	۲	حمایت اجتماعی

در شکل (۳)، مدل پیش‌بیندهای رفتار پیشگامانه حاصل از مرور نظام‌مند همراه متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر استخراج شده، نشان داده شده است. در بررسی ادبیات، عمده مدل‌های ارائه شده در خصوص رفتار پیشگامانه بیشتر بر مبنای بررسی رابطه چندمتغیر روی رفتار پیشگامانه و یا بررسی نتایج این رفتار در سازمان‌ها بوده است و مدل‌هایی که به صورت کلی‌تر فرایند رفتار پیشگامانه را بررسی می‌نمایند، محدودتر هستند. این در حالی است که مدل استخراج شده در مرور نظام‌مند، مدلی جامع و گسترده حاصل از مطالعات ۳۴ سال در ادبیات تحقیق است. در این مدل پیش‌بیندهای دور (فردی و زمینه‌ای) به ۳ گروه پیش‌بیند فردی، شغلی و سازمانی تقسیم شده است. دلیل این تقسیم‌بندی، اهمیت بالای پیش‌بیندهای شغلی و سازمانی در بروز رفتار پیشگامانه و تحقیقات گسترده‌ای است که به خود اختصاص داده‌اند.



## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به دلیل رشد بسیار سریع علمی، محققین با حجم بسیار بالا از اطلاعات روبه‌رو هستند. در مقابل این حجم اطلاعات و برای استخراج سریع و دقیق، لازم است افراد به‌طور نظام‌مند منابع موجود را جستجو کنند. این امر کمک می‌کند تا سوگیری‌ها به حداقل ممکن برسند و خطاها کاهش یابد. به کارگیری روش مطالعه نظام‌مند به این مهم کمک کرده است و با یکپارچه‌سازی نتایج حاصل از پژوهش‌های متعدد که روی نمونه‌های مختلف اجرا شده‌اند، دید جامع‌تری از متغیرهای مختلف را ارائه می‌دهد و کمک می‌کند تا جمع‌بندی اطلاعات علمی مختلف به صورت عینی صورت گیرد و نظرات شخصی محقق تأثیر خاصی در این فرایند نداشته باشد. این تحقیق جزء اولین تحقیقات در ایران در زمینه مرور نظام‌مند در حوزه رفتار پیشگامانه در سازمان‌ها می‌باشد.

از آنجا که انسان‌ها با ارزش‌ترین منابع مولد در هر جامعه هستند، مطالعه نظام‌یافته رفتار، به بهبود توانایی در تشریح، پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار می‌انجامد و نیز از روابط میان رفتارها و واقعیت‌های مهم پرده برمی‌دارد و مبنایی را برای پیش‌بینی دقیق رفتار فراهم می‌کند (رایبیز، ۱۳۸۵). با بررسی سیر تاریخی ادبیات این حوزه به خوبی می‌توان دریافت که دیدگاه منفعلانه به کارمندان طی سه دهه گذشته تغییر شکل پیدا کرده است و محققان دریافته‌اند که کارکنان در سازمان، افرادی منفعل و صرفاً واکنشی نسبت به خود، ارتباطات، مدیران، سازمان و محیط نیستند و به دنبال تأثیر و تغییر در شغل و محیط خود هستند. محققین، ضمن توجه به مفهوم رفتار پیشگامانه، تأکید فراوانی بر اهمیت تأثیر آن بر اعمال و رفتار کارکنان دارند و از آن به عنوان رفتاری نام می‌برند که برای ارتقای عملکرد، اثربخشی، موفقیت و بازده عملیات سازمان‌ها، بسیار بااهمیت هستند. این مطالعه در غالب رفتار سازمانی ورود این مفاهیم را به ادبیات این حوزه مطرح می‌کند. تعریف و ارائه رفتار پیشگامانه نیز در کنار اشاره به رویکردها به شناسایی انواع پیشایندهای رفتار پیشگامانه در قالب سه نوع پیشایندها شامل: پیشایندهای انگیزشی (نزدیک) و پیشایندهای زمینه‌ای و فردی به‌عنوان پیشایندهای دور تأثیرگذار که از طریق سازوکار انگیزشی بر رفتار پیشگامانه تأثیر می‌گذارند، مطرح کرده است و به استخراج متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر تأثیرگذار بر رفتار پیشگامانه پرداخته است.

ارائه مدل در مورد پیشایندهای رفتارهای پیشگامانه طی سه دهه مطالعه، امکان ادغام دانش در مورد این رفتار را به‌طور عام فراهم می‌کند همواره در ادبیات موجود ابعاد خاص رفتارها، پیشایندها، فرایندها و پیامدها وجود دارد، اما تلفیق یافته‌های تحقیق مربوط به آنچه عموماً برای کلیه رفتارهای پیشگامانه صادق

باشد، باعث پیشرفت بیشتر در جریان تحقیقات خواهد شد و تأثیر قابل توجهی بر سازمان دارد. بیشتر تحقیقات صورت گرفته در حوزه رفتار پیشگامانه، عموماً پدیده محورند و محققان سعی نموده‌اند با استفاده از جمع‌آوری داده‌ها به توصیف، پیش‌بینی و توضیح این پدیده رفتاری پردازند. لذا این نگاه باعث می‌شود محققان از یک نگاه جامع نسبت به سازوکارهای واسط انگیزشی و تعدیل‌گر و متغیرهای فردی و زمینه‌ای باز بمانند. این تحقیق با یکپارچه‌سازی و ارائه مدلی از پیشایندهای رفتار پیشگامانه در طی ۳۴ سال، این امکان را برای محققان فراهم آورد که زمینه کامل‌تری از پیشایندهای این رفتار را جهت بررسی بیشتر داشته باشند و می‌تواند چراغ راه محققان در تحقیقات آتی باشد.

برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود محققان به بررسی پیشایندهای رفتار پیشگامانه در مطالعات طولی و فرایندمحور به تفکیک هر مرحله (برنامه ریزی، اقدام، عمل، بازخورد) پردازند و تأثیر پیشایندها را در هر یک از مراحل بروز رفتار پیشگامانه مورد بررسی قرار دهند. از سوی دیگر، پیشایندهای شناسایی شده در این تحقیق در سطح فردی است. پیشگام بودن می‌تواند نه تنها به عنوان یک رفتار فردی، بلکه به عنوان یک ویژگی در سطح تیم (کیرکمن و روسن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹) یا یک رفتار یا ویژگی در سطح سازمان (به عنوان مارچلا و دیویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ راموس و استیگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰) نیز عمل کند. امید است در تحقیقات آینده، توجه منظم‌تر و متمرکزتر به پیشایندهای رفتار پیشگامانه در سطح تیمی و سازمانی شود. همچنین باتوجه به اینکه تحقیقات رفتار پیشگامانه در کشورهای معمولاً لاتین انجام شده و عمده‌ترین آنها در آمریکا، انگلستان و آلمان می‌باشد، تحقیقات محدودی در خصوص ارزیابی تأثیر فرهنگ‌های مختلف، اقلیم‌ها و هنجارهای هر جامعه و سازمان به عنوان پیشایندهای زمینه‌ای در بروز رفتار پیشگامانه انجام شده است. لذا پرداختن به این پیشایندها می‌تواند بستر مناسبی در مطالعات فرهنگی سازمان‌ها ایجاد نماید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

1. Kirkman & Rosen
2. Marcella & Davies
3. Ramus & Steger

## منابع

- چنانی، رضا؛ نعیمی، عبدالزهره؛ ارشدی، نسرین و هاشمی شیخ‌شبان، 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.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of applied psychology*, 81(2), 199.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of occupational psychology*, 58(1), 67-79.
- Axtell, C. M. and Parker, S. K. 2003. Promoting role breadth self-efficacy through involvement, work redesign and training. *Human Relations*, 56(1), pp. 113-131.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(1), 45-68.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Binyamin, G., & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of applied psychology*, 97(1), 134.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 567-598.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 567-598). American Psychological Association.
- Bindl, U. K. (2010). *Making things happen: the role of affect for proactive behaviours at work* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Cacioppo, J. T., Petty, R. E., Kao, C. F., & Rodriguez, R. (1986). Central and peripheral routes to persuasion: An individual difference perspective. *Journal of personality and social psychology*, 51(5), 1032.

- Chiaburu, Dan S., et al. "Relative importance of leader influences for subordinates' proactive behaviors, prosocial behaviors, and task performance. **Journal of Personnel Psychology** (2014).
- Chiaburu, D. S., & Carpenter, N. C. (2013). Employees' motivation for personal initiative: The joint influence of status and communion striving. **Journal of Personnel Psychology**, 12(2), 97.
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Lim, A. S. (2007). Helping and proactive extra-role behaviors: The influence of motives, goal orientation, and social context. **Personality and Individual Differences**, 43(8), 2282-2293.
- Chia, H. W., & Sharon, K. P. (2013). Thinking and acting in anticipation: A review of research on proactive behavior. **Advances in Psychological Science**, 21(4), 679-700.
- Center for Reviews and Dissemination (CRD). (2009). **Systematic reviews: CRD's guidelines for undertaking reviews in healthcare**. Layerthorpe, York: CRD, University of York. S.
- Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. **Personality and Individual Differences**, 104, 554-559.
- Curcuruto, M., & Griffin, M. A. (2016). Safety Proactive In The Workplace. **Proactivity at work: Making things happen in organizations**, 105.
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-Mcgrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. **Journal of Nursing Management**, 19(4), 461-477.
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 25(3), 398-411.
- Critical Appraisal Skills Programme (CASP), (2010). **10 questions to help you make sense of qualitative research**. From [http://media.wix.com/ugd/dded87\\_29c5b002d99342f788c6ac670e49f274.pdf](http://media.wix.com/ugd/dded87_29c5b002d99342f788c6ac670e49f274.pdf).
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. **In Proactivity at work** (pp. 211-243). Routledge.
- Cummings, G., & Estabrooks, C. A. (2003). The effects of hospital restructuring on individual nurses: A systematic review. **International Journal of Sociology**, 23 (8/9), 8-53.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Cognitive evaluation theory **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior** (pp. 43-85): Springer.
- Den Hartog, D. N. and Belschak, F. D. 2012. When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. **Journal of Applied Psychology**, 97(1), pp. 194-202.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80(4), 601-622.
- Dutton, J. E., & Ashford, S. J. (1993). Selling issues to top management. **Academy of management review**, 18(3), 397-428.

- Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., & Lawrence, K. A. (2001). Moves that matter: Issue selling and organizational change. *Academy of management journal*, 44(4), 716-736.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational behavior*, 73(1), 78-91.
- Hart, C. (1998). *Doing a literature review*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Henderson LK, Craig JC, Willis NS, Tovey D, Webster AC. How to write a Cochrane systematic review. *Nephrology*. 2010 Sep;15(6):617-24.
- Howell, J. M., & Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The leadership quarterly*, 15(1), 123-143.
- Isen, A. M. (1999). On the relationship between affect and creative problem solving. *Affect, creative experience, and psychological adjustment*, 3, 17.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: the effects of feedback and affect. *Journal of applied psychology*, 90(3), 453.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Individual innovation*.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human performance*, 14(1), 97-124.
- Fay, D., & Sonnentag, S. (2002). Rethinking the effects of stressors: A longitudinal study on personal initiative. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 221.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1084.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of management*, 35(1), 94-111.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*: Sage.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational behavior*, 75(3), 329-345.



- Fuller Jr, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2012). Bridge building within the province of proactivity. **Journal of Organizational Behavior**, 33(8), 1053-1070.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 27(8), 1089-1120.
- Farrell, J. B. (2012). **The impact of high quality relationships on proactive behaviour at work: evidence from independently owned hospitals in Ireland**. Doctoral dissertation. Louisiana Tech University.
- Johnson, J. W., & LeBreton, J. M. (2004). History and use of relative importance indices in organizational research. **Organizational Research Methods**, 7(3), 238-257.
- Germain, P. B., & Cummings, G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: A systematic literature review. **Journal of Nursing Management**, 18(4), 425-439.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. **Research in organizational behavior**, 28, 3-34.
- Grant, A. M., & Rothbard, N. P. (2013). When in doubt, seize the day? Security values, prosocial values, and proactivity under ambiguity. **Journal of Applied Psychology**, 98(5), 810.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. **Academy of management journal**, 50(2), 327-347.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., & Mason, C. M. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. **Journal of applied psychology**, 95(1), 174.
- Ghitulescu, B. E. (2013). Making change happen: The impact of work context on adaptive and proactive behaviors. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 49(2), 206-245.
- Curcuruto, M., & Griffin, M. A. (2016). SAFETY PROACTIVITY IN THE WORKPLACE. **Proactivity at work: Making things happen in organizations**, 105.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (Eds.). (2012). **Work motivation: past, present and future. Routledge.**
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. and Kantrowitz, T. M. 2001. Job search and employment: a personality motivational analysis and meta-analytic review. **Journal of Applied Psychology**, 86,(<sup>c</sup>)pp. 837-855.
- Kammeyer-Mueller, J. D. and Wanberg, C. R. 2003. Unwrapping the organisational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. **Journal of Applied Psychology**, 88(5), pp. 779-794.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. **Academy of Management Journal**, 42, 58-74.
- Lambert, T. A., Eby, L. T. and Reeves, M. P. 2006. Predictors of networking intensity and network quality among white collar job seekers. **Annual Review of Psychology**, 56(3), pp. 485-516.

- Lam, C. F., Spreitzer, G., & Fritz, C. (2014). Too much of a good thing: Curvilinear effect of positive affect on proactive behaviors. **Journal of Organizational Behavior**, 35(4), 530-546.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. **Journal of applied psychology**, 8, 853(6).
- Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L. Z. (2019). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. **Journal of Management**, 45(2), 819-846.
- Li, N., Liang, J. and Crant, J. M. 2010. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. **Journal of Applied Psychology**, 95(2), pp. 395-404.
- Luth, M. T. (2012). **The bright and dark sides of empowerment: Linking psychological empowerment and job stressors to proactive and counterproductive work behaviors**. Doctoral dissertation. University of Kansas.
- Marcella, R., & Davies, S. (2004). The use of customer language in international marketing communication in the Scottish food and drink industry. **European Journal of Marketing**, 38, 1382-1395.
- Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. **Journal of Vocational Behavior**, 88, 104-120.
- McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., & Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. **Journal of Applied Psychology**, 92, 1200-1211.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. **Academy of management journal**, 42(4), 403-419.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. 2006. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. **Journal of Applied Psychology**, 91(6), pp. 1321-1339.
- Neneh, B. N. (2019). From entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality. **Personality and Individual Differences**, 138, 273-279.
- Nguyen, K. (2013). **The relationship between proactive personality and performance: Why and when**. Doctoral dissertation. Louisiana Tech University.
- Ohly, S. and Fritz, C. 2010. Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: a multi-level study. **Journal of Organizational Behavior**, 31(4), pp. 543-565.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 80(4), 623-629.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 27(3), 257-279.

- Oxford English Dictionary Oxford English Dictionary Online [Online]. Available from: <http://www.oed.com.remote.library.dcu.ie> [Accessed December/ 2019].
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. **Journal of applied psychology**, 83(6), 835.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997a). " THAT'S NOT MY JOB": DEVELOPING FLEXIBLE EMPLOYEE WORK ORIENTATIONS. **The Academy of Management Journal**, 40(4), 899-929.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. **Journal of management**, 36(4), 827-856.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. **Journal of management**, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. **Journal of applied psychology**, 91(3), 636.
- Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2016). **Proactivity at work: Making things happen in organizations**: Taylor & Francis.
- Parker, S. K., & Wu, C. H. (2014). **Leading for proactivity: How leaders cultivate staff who make things happen**.
- Parker, S. K. (2007). **How positive affect can facilitate proactive behavior in the work place**. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting. Philadelphia, PA.
- Parker, S. K., & Wang, Y. (2015). Helping people to 'make things happen': A framework for proactivity at work. **International Coaching Psychology Review**, 10(1), 62-75.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). **Systematic reviews in the social sciences: A Practical guide**. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Pick, D., Teo, S. T., Tummers, L., Newton, C., Kruijen, P. M., Vijverberg, D. M., & Voeselek, T. J. (2015). Connecting HRM and change management: the importance of proactivity and vitality. **Journal of Organizational Change Management**.
- Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "ecoinitiatives" at leadingedge European companies. **Academy of Management Journal**, 43, 605-626.
- Rafferty, A. E. and Griffin, M. A. 2004. Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. **Leadership Quarterly**, 15(3), pp. 329-354.
- Rank, J., Nelson, N. E., Allen, T. D., & Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 82, 465-489.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 16(4), 353-385.
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. **Journal of Vocational Behavior**, 98, 152-162.

- Rousseau, D. (2005). *I-Deals: Idiosyncratic Deals Employees Bargain for Themselves*, ME Sharp. **Inc., New York**.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. **Academy of management review**, 31(4), 977-994.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. **Journal of applied psychology**, 84(3), 416.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. **The International Journal of Human Resource Management**, 19(1), 116-131.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. **Personnel Psychology**, 54(4), 845-874.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. 2001. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. **Personnel Psychology**, 54(4), pp. 845-874.
- Searle, T. P. (2011). **A multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents** (Unpublished doctoral dissertation). University of Nebraska-Lincoln, Lincoln.
- Schilpzand, P., Houston, L., & Cho, J. (2018). Not too tired to be proactive: Daily empowering leadership spurs next-morning employee proactivity as moderated by nightly sleep quality. **Academy of Management Journal**, 61(6), 2367-2387.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. **Journal of occupational and organizational psychology**, 89(3), 588-610.
- Sonnentag, S., & Spsychala, A. (2012). Job control and job stressors as predictors of proactive work behavior: Is role breadth self-efficacy the link?. **Human Performance**, 25(5), 412-431.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. **Academy of management journal**, 37(3), 580-607.
- Staw, B. M., & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. **Academy of Management Journal**, 33(3), 534-559.
- Strobel, M., Tumasjan, A., Spoerrle, M., & Welpe, I. M. (2017). Fostering employees' proactive strategic engagement: Individual and contextual antecedents. **Human Resource Management Journal**, 27(1), 113-132.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Rafferty, A. E. (2009). Proactivity directed toward the team and organization: The role of leadership, commitment and role-breadth self-efficacy. **British Journal of Management**, 20(3), 279-291.
- Strauss, K. (2010). **Future work selves: How hoped for identities motivate proactive behaviour at work** (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. **Journal of applied psychology**, 88(3), 518.

- Sonnentag, S., & Starzyk, A. (2015). Perceived prosocial impact, perceived situational constraints, and proactive work behavior: Looking at two distinct affective pathways. **Journal of Organizational Behavior**, 36(6), 806-824.
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. **Human performance**, 10(2), 171-192.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. **Journal of applied psychology**, 97(3), 580.
- Strauss, K., & Kelly, C. (2016). An identity-based perspective on proactivity: Future work selves and beyond. IN: Parker, SK and Bindl, UK (eds. ) **Proactivity at work**, 330-354.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S. and Viswesvaran, C. 2010. Employee proactivity in organizations: a comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(2), pp. 275-301.
- Tangirala, S. and Ramanujam, R. 2008. Exploring non-linearity in employee voice: the effects of personal control and organizational identification. **Academy of Management Journal**, 51(6), pp. 1189-1203.
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Fully Corrected Version of Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and Their Incremental. **Applied Psychology: An International Review**, 62, 44-96.
- Rank, J. (2006). Leadership predictors of proactive organizational behavior: Facilitating personal initiative, voice behavior, and exceptional service performance.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. **Journal of applied psychology**, 85(3), 373.
- Wang, Y., Ang, C., Jiang, Z., & Wu, C. H. (2019). The role of trait extraversion in shaping proactive behavior: A multilevel examination of the impact of high-activated positive affect. **Personality and Individual Differences**, 136, 107-112.
- Waterwall, B. P. (2017). **Understanding the effects of regulatory focus on proactive behavior**. Doctoral dissertation. Dublin City University.
- Warr, P. and Fay, D. 2001. Age and personal initiative at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10(3), pp. 343-353.
- Warshawsky, N. (2013). **The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior**. Doctoral dissertation
- Wade, C. H. (2012). **Relationships among voluntary specialty certification in nursing role breadth self-efficacy, and nurses' use of proactive work behaviors**. Doctoral dissertation.
- West, M. A., & Altink, W. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(1), 3-11.
- Whitaker, B. G., & Westerman, J. W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 11(3), 269-291.

- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization. **Journal of Management**, 43(5), 1388-1420.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2007). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review. **Journal of Nursing Management**, 15(5), 508-521.
- Wu, C. H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (2014). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior. **Journal of Management**, 40(6), 1511-1534.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. **Journal of Management**, 43(4), 1025-1049.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2012). The role of attachment styles in shaping proactive behaviour: An intra-individual analysis. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 85(3), 523-530.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2011). Proactivity in the work place: Looking back and looking forward. **The Oxford handbook of positive organizational scholarship**, 84-96.
- Wu, C. H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (2014). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior. **Journal of Management**, 40(6), 1511-1534.
- Wu, C. H., Parker, S. K., Wu, L. Z., & 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. H., & Li, W. D. (2016). Individual differences in proactivity. **Proactivity at work: Making things happen in organizations**, 226.
- Wu, C. H. (2013). A Secure Base for Proactivity: **How Supportive Leaders Compensate for Individual's Insecure Attachment Styles**. Doctoral dissertation. University of Western Australia.
- Van Dyne, L. and LePine, J. A. 1998. Helping and voice extra-role behaviours: evidence of construct and predictive validity. **Academy of Management Journal**, 41(1), pp. 108-119.
- Zacher, H., & Kooij, D. T. A. M. (2017). Aging and proactivity. **Proactivity at work: Making things happen in organizations**, 258-294.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی