

طراحی الگوی سازمان پیش کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان فارس)^۱

فاطمه مرادی^۲، سیدمهدی الوانی^۳ و ابوالفضل کاظمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: پیش کنش بودن سازمان‌ها ضرورت دنیای در حال تغییر است و از آنجایی که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران باید بتواند با پیش‌بینی آینده از وقوع مشکلات جلوگیری کرده و پیشرو انجام تغییرات برای ساختن آینده‌ای مطلوب باشد، پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان پیش‌کنشی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شد.

روش: روش پژوهش کمی، هدف پژوهش کاربردی و نوع پژوهش توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس بودند که بر اساس روش سرشماری ۲۰۰ پرسشنامه توزیع و ۱۹۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه با روش روایی صوری و محتوا تأیید شد. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸ به دست آمد. روش آماری تحلیل داده‌ها، کنترل فازی بود.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد وضعیت مطلوب برای داشتن یک سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از ترکیب ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، فرآیند داخلی و اهداف عقلانی حاصل می‌شود. همچنین در فرماندهی انتظامی استان فارس در ابعاد روابط انسانی و سیستم باز، وضعیت موجود پیش‌کنشی بیشتر از حد نیاز است. در ابعاد اهداف عقلایی و فرآیند داخلی، وضعیت موجود پیش‌کنشی کمتر از میزان مورد نیاز است. **نتایج:** سطح مطلوب پیش‌کنشی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران ۱۰۰/۵ از ۱۰۰ بود و با توجه به اینکه در فرماندهی انتظامی استان فارس در همه ابعاد، وضعیت موجود، مطابق با وضعیت مطلوب نیست این نتیجه حاصل می‌شود که در این سازمان ضعف در پیش‌کنشی وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: پیش‌کنشی، سازمان پیش‌کنش، ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش، نیروی انتظامی، فرماندهی انتظامی استان فارس.

□ **استناد:** مرادی، فاطمه؛ الوانی، سیدمهدی؛ کاظمی، ابوالفضل (پاییز، ۱۳۹۸). طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان فارس). *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۴(۳)، ۴۷۷-۵۰۲.

۱. این مقاله بر گرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین است.

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. رایانامه: moradif69@yahoo.com

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه: research.m@qiau.ac.ir

۴. استادیار گروه مهندسی صنایع، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. رایانامه: abkaazemi@gmail.com

مقدمه

سازمان پیش‌کنش تلاش می‌کند برای حفظ مزیت رقابتی خود در محیط پویا و متغیر امروزی، با تغییرات هماهنگ شده، توانایی پاسخگویی در برابر آنها را در خود ایجاد کند و با توجه به شرایط، ارزیابی از وضع موجود و مطلوب داشته باشد تا بتواند مناسب‌ترین راهبرد را اجرا کند (رضایی دولت‌آبادی و مهرآذین، ۱۳۹۲، ص ۸۹). در یک سازمان، جهت‌گیری پیش‌کنشی، به‌طور معمول در نوع روش‌هایی که دنبال می‌شوند و عملکرد سازمانی، منعکس می‌شود. وقتی سازمان‌ها تمایل دارند در انجام فعالیت‌های خود علاوه بر رعایت قوانین و چارچوب‌ها به مسائل دیگری از جمله کارایی توجه کنند با این امید که ارزش‌ها حفظ شوند، پیش‌کنشی حاصل می‌شود (گراهام و پتر^۱، ۲۰۱۵، ص ۲). پیش‌کنشی سازمان یعنی آغاز کردن راه‌های بهتر انجام وظایف اصلی، توسعه روش‌های جدید و بهبود یافته برای کمک به عملکرد بهتر واحد کاری و مشارکت در تغییراتی که به بهبود اثربخشی کلی سازمان کمک می‌کند (گران و رسبارد^۲، ۲۰۱۳، ص ۸۱۲). از نظر ویجتیلیک^۳ (۲۰۱۷) و لیو و لیو، شیشیم، یا، بی، فاجیتسوکا^۴ (۲۰۱۰)، یکی از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش، یادگیرندگی است. نتیجه پژوهش‌های صورت گرفته توسط باقری و صالحی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در یادگیری سازمانی دچار ضعف است و همچنین عسکری‌نژاد (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که در فرماندهی انتظامی استان همدان ضعف در یادگیری مداوم وجود دارد. در نتیجه چون یکی از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش، یادگیرندگی است و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در این ویژگی ضعف دارد، بنابراین در پیش‌کنشی دچار مشکل است. ماندال و سارکار^۵ (۲۰۱۲) و باتلر^۶ (۲۰۱۱) در پژوهش خود، یکی از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش را ارتباطات درون سازمانی می‌دانند. عسکری‌نژاد (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که در فرماندهی انتظامی استان همدان در زمینه ارتباطات درون سازمانی، تمرکز در تصمیم‌گیری وجود دارد و این فرماندهی در ارتباطات درون سازمانی دچار ضعف است و چون ارتباطات درون سازمانی از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش است بنابراین در پیش‌کنشی دچار مشکل

1. Graham and Potter

2. Grant and Rothbard

3. Wijethilake

4. Liu, Liu, Shishime, YuBi, Fujitsuka

5. Mandal, Sarkar

6. Butler

است. پیرس و رگرس گروپ^۱ (۲۰۱۲)، کاوش و پایش‌گری و حساسیت به منافع عامه را از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش می‌دانند. براساس پژوهش طالبیان (۱۳۹۳) نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در جستجو و دریافت اطلاعات دچار ضعف است؛ به این معنی که در پایش‌گری و کنکاش محیطی که از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش است دچار ضعف است و بنابراین از نظر پایش‌کنشی مشکل دارد. بهبود کیفیت در خدمات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، در افزایش شاخص‌های امنیتی و در نتیجه رضایت کل جامعه اثرگذار است، از آنجایی که در خدمات انتظامی هزینه‌های خرابی بسیار زیاد است، به نظر می‌رسد ضروری است که اقداماتی اندیشیده و طرح‌ریزی شود که به هیچ صورت خرابی در خدمات نیروی انتظامی به وجود نیاید. برای نمونه دستگیر نکردن سارق می‌تواند آثار جبران‌ناپذیری به همراه داشته باشد (بشیری و خدایی، ۱۳۹۲، ص ۳۱ و ۳۲). بنابراین نیروی انتظامی باید نسبت به منافع ذینفعان که در واقع مردم جامعه هستند حساسیت زیادی داشته باشد چون یکی از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش حساسیت به منافع ذینفعان است، نیروی انتظامی، اگر در این ویژگی دچار ضعف باشد در پایش‌کنشی دچار مشکل می‌شود. منگاک، آه و ازانی^۲ (۲۰۱۰)، به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌های پیش‌کنش، تاب‌آور هستند. شارما، آراگن کریا و روادامنزارس^۳ (۲۰۰۷)، ذهن‌آگاهی را از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش می‌دانند. نتیجه پژوهش‌های انجام شده توسط باقری و صالحی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که کارکنان فرماندهی انتظامی استان مازندران در برخی موارد آمادگی کافی در سرعت انجام مأموریت‌ها و همچنین انعطاف لازم را در برخورد با پدیده‌های اجتماعی ندارند. نتایج پژوهش انجام شده توسط دعاگویان و بختیاری (۱۳۹۶)، مشخص می‌سازد که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، توانایی مدیریت شوک‌های اقتصادی و برگردان وضعیت اقتصادی به حالت قبل از تحریم را ندارد و در نتیجه ذهن‌آگاه نیست. در نتیجه چون در ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری که از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش است ضعف وجود دارد، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در پایش‌کنشی دچار مشکل است. نتیجه پژوهش‌های ارائه شده همگی نشان‌دهنده این است که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از نظر پایش‌کنشی مشکل دارد و دچار ضعف‌هایی است. این مسئله موجب شد که پژوهش حاضر با هدف

1. Peppers, Rogers Group

2. Menque. Auh and Ozanne

3. Sharma, Aragón - Correa, Rueda - Manzanares

ارائه الگوی پیش‌کنشی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شود. با طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، فرماندهی‌های انتظامی استان‌ها با ویژگی‌ها و مزایای سازمان پیش‌کنش آشنا می‌شوند و تلاش می‌کنند با کمک محققان وضعیت واقعی سازمان خود را از نظر پیش‌کنشی با وضعیت مطلوب مقایسه کنند و با مشخص کردن کمبودهای خود در هر یک از مؤلفه‌های ذهن آگاهی، تاب‌آوری، یادگیرندگی، پایش‌گری و کنکاش محیطی، ارتباطات درون‌سازمانی، حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)، ضعف‌های خود را در هر یک از ابعاد سازمان پیش‌کنش یعنی روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی، فرآیند داخلی شناسایی کند و با تلاش برای برطرف کردن این نواقص از زیان‌هایی که در نتیجه نداشتن انعطاف‌پذیری و توانایی جذب منابع، نیروی کاری منسجم و نیروی کاری ماهر، طرح‌ها و اهداف ویژه و کارایی و بهره‌وری بالا، انتشار مناسب و کافی اطلاعات و ثبات و نظم متوجه سازمان می‌شود، جلوگیری کنند و از جهت دیگر، مانع از بروز مشکلات ناشی از آماده نبودن برای روبرو شدن با حوادث غیرمنتظره و نداشتن توانایی تصمیم‌گیری سریع در این مواقع و انعطاف‌پذیر نبودن و نداشتن توانایی بازگشت به حالت اولیه در مقابل فشارهایی که به سازمان وارد می‌شود، نداشتن ارتباطات درون‌سازمانی مؤثر، نداشتن توانایی یادگیری دانش‌های جدید مرتبط با فعالیت خود، در نظر نگرفتن منافع ذینفعان (مراجعان)، ناتوانی در بررسی و تحلیل محیط بیرون و دریافت اطلاعات مورد نیاز برای سازمان شود. انجام پژوهشی که همه ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش را یک جا جمع کند و با توجه به بعد ایرانی، اسلامی و دولتی، الگوی پیش‌کنشی را برای نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران طراحی کند، ضروری است. هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است. و پرسش‌های پژوهش به این صورت تدوین شد: الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران چیست؟ و روابط اجزای الگوی سازمان پیش‌کنش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با هم چگونه است؟

پیشینه پژوهش: قجری (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل بوم - پیش‌کنش برای مدیران سازمان‌های دولتی ایران» که در جامعه آماری مدیران اداره‌های دولتی استان تهران به تعداد ۷۲۰ نفر انجام شد، به این نتیجه رسید که رفتار بوم - پیش‌کنش در هر سه سطح مورد نظر همراه با مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد بررسی، مورد تأیید قرار گرفته است و بیشترین سهم از این رفتار برای

بعد فردی است. کاظمی راد (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل ویژگی‌های اثربخش مدیران پیش‌کنش» که در جامعه آماری مدیران، معاونان و رؤسای چهار سازمان دولتی استان گیلان انجام شد، به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش درونی، ویژگی‌های رفتاری، حس خدمتگزاری و دانش و مهارت و توانایی، از جمله ویژگی‌های مدیران پیش‌کنش محسوب می‌شوند. براست و لیستن هیز^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «مفاهیم مدیریت: یک بررسی تجربی سازمان‌ها در صنایع آلوده آرژانتین» که در جامعه آماری ۵۳۶ سازمان آرژانتینی انجام شد، به این نتیجه رسیدند که مدیرانی که از لحاظ اخلاقی، قانونی و سوددهی، مراقب محیط هستند، گرایش بیشتری برای توسعه سیستم‌های مدیریت دارند. متغیرهای سطح سیاست، مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌هایی که با فشار مستقیم و غیرمستقیم کمتری روبرو هستند، زمان و کوشش کمتری به سیستم‌های محیطی اختصاص می‌دهند. ژو، کرد پیرو و سارکیس^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان «فشارهای بین‌المللی و بومی و پاسخ‌های سازمان‌های چینی به محیط پاک» که در جامعه آماری ۳۷۷ تولیدکننده چینی در شش گروه صنعتی بزرگ انجام شد، به این نتیجه رسیدند که این رابطه بزرگتر از رابطه‌ای است که از فشارهای بومی درونی هنجاری، اجباری و تقلیدی ناشی می‌شود. کیم^۳ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «روش‌های محیطی سازمان پیش‌کنش و منفعل در مقابل عملکرد محیطی» به این نتیجه رسید که روش محیطی سازمان پیش‌کنش منجر به عملکرد محیطی بهتر می‌شود و روش محیطی سازمان منفعل، عملکرد محیطی بدتر را موجب می‌شود. یانگ و می^۴ (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان «اتحاد پیش‌کنشی و عملکرد سازمان در یک اقتصاد پدیدار شده» به این نتیجه رسیدند که ترکیب پیوستگی پیش‌کنشی با توانایی‌های فنی و رشد بازار، بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمان دارد. باقری و صالحی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی در فرماندهی انتظامی استان مازندران با نقش میانجی رضایت شغلی» به این نتیجه رسیدند که با توجه به نیاز نیروی انتظامی به مؤلفه‌های چابکی سازمانی، این سازمان باید حوزه‌های درون و برون سازمانی را به‌طور دقیق بشناسد و برای توسعه و تعمیق فرایند یادگیری اقدام کند و همچنین

1. Brust and Liston-Heyes

2. Zhu, Cordeiro and Sarkis

3. Kim

4. Yang and Meyer

در راستای افزایش رضایت‌مندی کارکنان از ظرفیت‌های درونی و بیرونی بهره‌بردار. دعاگویان و بختیاری (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی» به این نتیجه رسیدند که فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی نیروی انتظامی باید دارای اقتصاد ترمیمی دارای مبانی «مقاوم‌سازی»، «آسیب‌زدایی»، «خلل‌گیری» و «ترمیم» ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود و اقتصاد دفاعی مبتنی بر «هجمه‌شناسی»، «آفندشناسی» و «پدافندشناسی» در برابر دشمن و تحریم‌های اقتصادی باشد. نوآوری پژوهش حاضر این است که در این پژوهش با توجه به نوع سازمان، الگوی مطلوب پیش‌کنشی طراحی شده است که این الگوی مطلوب پیش‌کنشی فقط به فرماندهی انتظامی استان فارس اختصاص دارد.

مبانی نظری: یانگ و می‌یر (۲۰۱۹) در نظریه خود، رابطه پیش‌کنشی اتحاد^۱ بر عملکرد^۲ و تأثیر متغیرهای میانجی بر این ارتباط را بررسی کردند. پیش‌کنشی اتحاد، متغیر مستقل است و با شاخص‌های سرعت آغاز اتحاد یا توافق همکاری و فراوانی آغاز اتحاد یا توافق همکاری سنجیده می‌شود. جیانگ، ژو و ژو^۳ (۲۰۱۸) در نظریه خود در زمینه پیش‌کنشی، تأثیر مسئولیت محیطی سازمان پیش‌کنش^۴ بر عملکرد مالی سازمان^۵ را بررسی کردند. ویشواکارما، نما و اسناگل^۶ (۲۰۱۸) در نظریه خود، تعیین‌کننده‌های بکارگیری راهبردهای محیطی پیش‌کنش در بخش قدرت در هندوستان را شناسایی کردند. در این پژوهش، راهبردهای محیطی پیش‌کنش^۷، متغیر وابسته است. تعیین‌کننده‌ها به عنوان متغیرهای مستقل هستند. سرکا-استلکا^۸ (۲۰۱۳) در نظریه خود در مورد مبحث پیش‌کنشی، تأثیر آگاهی بر روش‌های محیطی دوستانه و پیش‌کنشی سازمان در سازمان‌های کوچک و متوسط را بررسی کرده است. امرسون^۹ (۱۹۶۲) اولین گام در نظریه وابستگی به منابع را برداشته است و پژوهش‌های ففر و سالانکیک^{۱۰} (۱۹۷۹) منجر به تبدیل شدن این نظریه به یک نظریه استوار شده است. این نظریه بیان می‌کند که سازمان‌ها تحت تأثیر محیط‌شان هستند و برای مدیریت وابستگی‌های منابع تلاش می‌کنند و سازمان‌ها باید برای تضمین حیات

1. Alliance proactiveness

2. performance

3. Jiang, Xue & Xue

4. Proactive Corporate Environmental Responsibility

5. Financial Performance

6. Vishwakarma, Nema, & Snagle.

7. Proactive environmental strategies

8. Seroka-Stilka

9. Emerson

10. Pfeffer, Salancik

سازمانی خود با محیط‌شان تعامل داشته باشند. مدل ارزش‌های رقابتی فرهنگ سازمانی کویین و کامرون^۱ (۱۹۹۹)، سازمان را از جهات درون‌نگری، بیرون‌نگری، کنترل، انعطاف و ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی و فرآیند داخلی بررسی می‌کند. بهادری قنوات (۱۳۹۳)، در پژوهش خود بیان می‌کند که دینفعان، اشخاص حقیقی و حقوقی هستند که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از روند اجرایی سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرند یا آن‌را تحت تأثیر قرار می‌دهند مانند: سهامداران، سرمایه‌گذاران، مشتریان و انجمن‌های محلی. عزتی و شاه‌حسینی (۱۳۹۴) در پژوهش خود بیان می‌کنند که ذهن‌آگاهی سازمانی یعنی میزان آگاهی از جزئیات تهدیدات و ایجاد توانایی واکنش سریع به این جزئیات. ابراهیمی، فیض و چیتگران (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان می‌کنند که تاب‌آوری عبارت است از مقاومت در برابر شوک‌ها و فجایع گسترش یافته توأم با توانایی بازیابی و بازگشت به شرایط اولیه. از نظر غضنفری و مزروعی (۱۳۹۴)، ارتباطات درون سازمانی نوعی تبادل اطلاعات است که پایه و اساس ادراک و احساس میان دو نفر یا بیشتر، یا یک گروه را در سازمان فراهم می‌کند و باعث می‌شود شبکه‌های سازمانی به منظور انجام دادن وظایف سازمانی شکل گیرند. به نظر سنگه^۲ (۲۰۰۶)، سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به‌طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می‌دهند. محلی که الگوهای جدید و گسترده‌تر تفکر، پرورش داده می‌شود، اندیشه‌های جمعی ترویج می‌شوند و افراد به‌طور پیوسته، چگونگی آموختن را به اتفاق می‌آموزند. به عبارت دیگر، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که به‌طور مستمر، از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت‌های مورد نیاز برای دستیابی به موفقیت‌های آتی، توسعه می‌یابد و به‌طور مداوم یاد می‌گیرد و خودش را تغییر می‌دهد. از نظر گردن و گلن^۳ (۲۰۰۹) پایش‌گری و کنکاش محیطی به معنی تشخیص نیاز به اطلاعات صحیح و کامل و تنظیم کردن پرسش‌هایی بر پایه نیازها و شناسایی منابع بالقوه اطلاعات و بکار بردن راهبردهای جستجوی اطلاعات مناسب است؛ به این صورت که اطلاعات، کجا و چگونه جمع‌آوری شود؛ جمع‌آوری اطلاعات چه موقع متوقف شود؛ از چه فناوری‌هایی برای شناسایی، جمع‌آوری، پردازش، ترکیب، تفسیر، توزیع و ارزیابی اطلاعات استفاده شود. از نظر رابینز (۱۳۹۲)، در سیستم باز، اثربخشی بر حسب انعطاف‌پذیری به‌عنوان وسایل و امکانات و

1. Quinn and Cameron

2. Senge

3. Gordon and Glenn

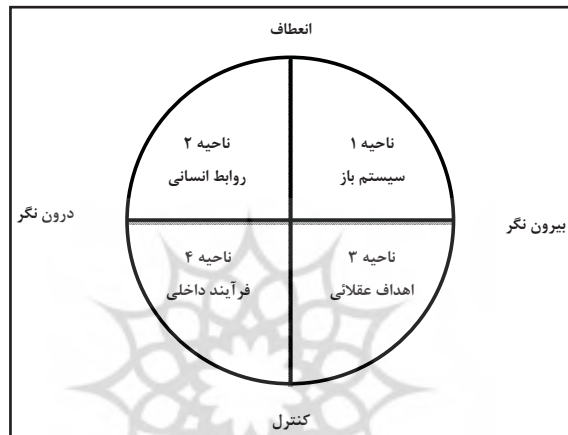
توانایی جذب منابع به عنوان نتایج نهائی تعریف می‌شود. روابط انسانی، می‌تواند اثربخشی را در قالب یک نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر به عنوان نتایج نهایی تعریف کند. اهداف عقلایی، وجود طرح‌ها و اهداف ویژه به عنوان وسایل و امکانات و کارایی و بهره‌وری بالا به عنوان نتایج نهایی، شاهدی بر اثربخشی سازمانی به شمار می‌آیند. فرایند داخلی، به انتشار مناسب و کافی اطلاعات به عنوان وسایل و امکانات و ثبات و نظم به عنوان نتایج نهایی در ارزیابی اثربخشی توجه بسیار دارد.

چارچوب نظری پژوهش: پیرو نظریه وابستگی منابع و تعامل متقابل سازمان و محیط امرسون (۱۹۶۲) و ففر و سالانکیک (۱۹۷۹)، و ارزش‌های رقابتی فرهنگ سازمانی کویین و کامرون (۱۹۹۹) (شکل ۱)، انتظار می‌رود سازمان به جای اینکه فقط یادگیرنده باشد، با ویژگی پیش‌کنشی درصد اثرگذاری بر محیط نیز باشد. به همین دلیل اثربخشی سازمان به صورت ارزش‌های رقابتی نشان داده خواهد شد. بر این اساس الگوی مفهومی (شکل ۲) با اتکاء به پیشینه پژوهش ارائه شده، پیش‌کنشی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به صورت نقطه چین رنگی کشیده شد. الگوی ارزش‌های رقابتی فرهنگ سازمانی کویین و کامرون برای طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش، سازمان را از چهار جهت درون‌نگری، بیرون‌نگری، کنترل و انعطاف بررسی می‌کند و چهار بعد روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی و فرآیند داخلی را برای سازمان در نظر می‌گیرد. بنابراین، وقتی جنبه‌های مختلف یک سازمان در این الگو در نظر گرفته شود می‌توان از آن برای طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش استفاده کرد. بنابراین، ابعاد مدل ارزش‌های رقابتی فرهنگ سازمانی کویین و کامرون به عنوان ابعاد الگوی سازمان پیش‌کنش در نظر گرفته شده و پس از بررسی ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان سازمانی و دانشگاهی در زمینه اضافه کردن ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش مد نظر آنها و دسته‌بندی ویژگی‌های مشابه، این ویژگی‌ها مشخص و به عنوان مؤلفه‌های الگوی سازمان پیش‌کنش دولتی بکار رفته که این مؤلفه‌ها در هر یک از ابعاد تکرار می‌شوند. همچنین یادگیرندگی (ویجتیلیک، ۲۰۱۷؛ لیو، لیو، شیشیم، یو، بی و فاجیتسوک، ۲۰۱۰)، ارتباطات درون سازمانی (گزالز بینتو و گزالز بینتو^۱، ۲۰۰۶؛ بورک و گاران، ۲۰۰۶؛ باتلر، ۲۰۱۱؛ ماندال و سارکار، ۲۰۱۲) حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان) (بای‌سی و وریک، ۲۰۰۳؛ دلگادو-سبالس^۲، ۲۰۱۲؛

1. González - Benito, González - Benito

2. Delgado-Ceballos. Aragon-Correa. Ortiz-de-Mandojana. Rueda-Manzanrez

پپرس و رگرس گروپ، ۲۰۱۲؛ مارتین و فایور، ۲۰۱۴)، پایش‌گری و کنکاش محیطی (پپرس و رگرس گروپ، ۲۰۱۲)، ذهن‌آگاهی (هنریکواس و سادرسکای، ۱۹۹۶؛ شارما، آراگن کریا و روادامنارارس، ۲۰۰۷) و تاب‌آوری (هنریکواس و سادرسکای، ۱۹۹۶؛ باسی و وربک، ۲۰۰۳؛ آنتن، دلتاز و کانا، ۲۰۰۴؛ دارنال، هنریکویس و سادرسکای، ۲۰۱۰؛ منگاک، آه و ازانی، ۲۰۱۰) به‌عنوان ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش مدنظر قرار گرفتند.



شکل ۱. مدل ارزش‌های رقابتی فرهنگ سازمانی (کوبین و کامرون، ۱۹۹۹)



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش (کوبین و کامرون، ۱۹۹۹).

روش

روش پژوهش کمی است و نوع پژوهش توصیفی پیمایشی و هدف پژوهش کاربردی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه استفاده شد. معیارهای انتخاب خبره دانشگاهی عبارت‌اند از اساتید دانشگاه با مدرک دکتری در رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی با حداقل بیست سال سابقه تدریس و آشنا به موضوع طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش دولتی با رتبه استادیار، دانشیار، استاد تمام و معیارهای انتخاب خبره سازمانی عبارت‌اند از کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس واقع در شیراز با ده سال سابقه کار و مدرک کارشناسی ارشد به بالا. در این پژوهش دو گروه خبره دانشگاهی و خبره سازمانی با تکمیل پرسشنامه (جدول ۲) میزان پیش‌کنشی مطلوب برای نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران را مشخص کردند که یافته‌های حاصل در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۲. پرسش از خبرگان

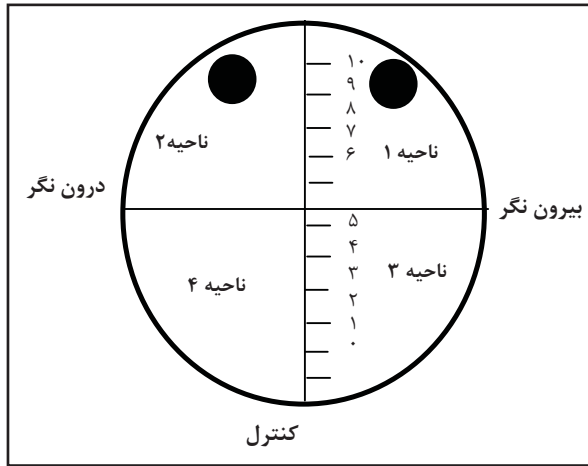
انتظار دارید فرماندهی انتظامی استان فارس در حالت مطلوب پیش‌کنشی، در هر یک از ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی، فرآیند داخلی، از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش دولتی چه وضعیتی داشته باشد؟ آیا ویژگی مد نظر شما باید اضافه یا کم شود لطفاً ذکر کنید.											
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	ناحیه ۱
											۱. پایش‌گری و کنکاش محیطی
											۲. ارتباطات درون سازمانی
											۳. حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)
											۴. یادگیرندگی
											۵. تاب‌آوری
											۶. ذهن‌آگاهی
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	ناحیه ۲
											۱. پایش‌گری و کنکاش محیطی
											۲. ارتباطات درون سازمانی
											۳. حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)
											۴. یادگیرندگی
											۵. تاب‌آوری
											۶. ذهن‌آگاهی
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	ناحیه ۳

ادامه جدول ۳. پاسخ‌های داده شده به هر (مؤلفه) توسط خبرگان

خبره چهارم																
نیروی انتظامی	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<
خبره پنجم																
نیروی انتظامی	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<

جامعه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس بودند که براساس روش سرشماری ۲۰۰ پرسشنامه توزیع و ۱۹۹ پرسشنامه جمع آوری شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه با روش روایی صوری و محتوا مورد بررسی قرار گرفت و به تأیید خبرگان دانشگاهی رسید؛ پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۸ برای هر یک از ابعاد فرآیند داخلی، اهداف عقلایی، روابط انسانی و سیستم باز به دست آمد.

از آنجایی که در این پژوهش، شش پرسشی که در هر چهار بعد تکرار می‌شوند مشابه هستند، با تشخیص خبرگان دانشگاهی، چهار پرسش مشابه در چهار بعد به صورت یک پرسش جمع شد و بیست و چهار پرسش تبدیل به شش پرسش شد و پس از تکمیل پرسشنامه توسط کارکنان، محل هر پرسش که نشان دهنده یک مؤلفه است در ابعاد مدل مشخص شد به این صورت که به عنوان نمونه، اگر پاسخگویی به پرسش مربوط به ذهن آگاهی عدد ۹ داده باشد یعنی اینکه با توجه به معنای ذهن آگاهی، سازمان انعطاف زیادی دارد و پاسخ این پرسش در نواحی یک و دو یعنی سیستم باز و روابط انسانی قرار می‌گیرد که در شکل ۳ قابل مشاهده است.



شکل ۳. محل پاسخ مربوط به پرسش ذهن آگاهی

در نمونه‌ای ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به ابعاد

ضریب آلفای کرونباخ	ابعاد
۰/۸	فرآیند داخلی
۰/۸	اهداف عقلایی
۰/۸	سیستم باز
۰/۸	روابط انسانی

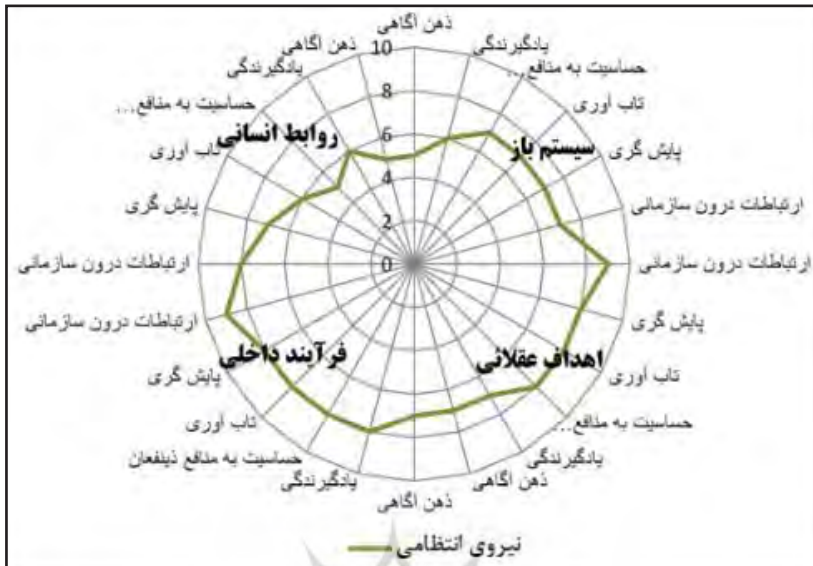
یافته‌ها

از خبرگان دانشگاهی خواسته شد براساس چارچوب نظری، مشخص کنند نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در حالت مطلوب پیش کنشی، در هر یک از ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی، فرآیند داخلی، از ویژگی‌های سازمان پیش کنش دولتی از چه مقداری برخوردار است؟ پس از میانگین گرفتن از مقدار مؤلفه‌های مشابه در هر بعد، اعداد مربوط به هر مؤلفه محاسبه شد که بر این اساس منحنی آمیبی شکل مربوط به سازمان پیش کنش برای نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران توسط محقق رسم شد که وضعیت مطلوب پیش کنشی را نشان می‌دهد. این منحنی در واقع الگوی تحلیلی پژوهش را نشان می‌دهد که در شکل ۴ قابل ملاحظه است و با میانگین گرفتن از مؤلفه‌های هر بعد، میزان هر بعد در

حالت مطلوب پیش‌کنشی حاصل می‌شود که در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. میانگین مؤلفه‌های مشابه در هر بعد

مقدار هر بعد برای پیش‌کنشی مطلوب فرماندهی انتظامی استان فارس	میانگین مؤلفه‌های مشابه در هر بعد	مؤلفه	بعد
	۵	ذهن آگاهی	سیستم باز
	۶	یادگیرندگی	
	۷	حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعه)	
	۷	تاب‌آوری	
	۷	پایش‌گری	
	۷	ارتباطات درون سازمانی	
	۹	ارتباطات درون سازمانی	اهداف عقلایی
	۸	پایش‌گری	
	۸	تاب‌آوری	
	۸	حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعه)	
	۷	یادگیرندگی	
	۷	ذهن آگاهی	
	۷	ذهن آگاهی	فرآیند داخلی
	۸	یادگیرندگی	
	۸	حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعه)	
	۸	تاب‌آوری	
	۸	پایش‌گری	
	۹	ارتباطات درون سازمانی	
	۸	ارتباطات درون سازمانی	روابط انسانی
	۷	پایش‌گری	
	۶	تاب‌آوری	
	۵	حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعه)	
	۶	یادگیرندگی	
	۵	ذهن آگاهی	



شکل ۴. مدل تحلیلی سازمان پیش کنش دولتی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

با توجه به شش مؤلفه هر یک از ابعاد سازمان پیش کنش، پرسشنامه‌ای تدوین شد و در بین کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس، توزیع و از آنها خواسته شد برای پاسخ به هر پرسش از صفر تا ده یک عدد را انتخاب کنند. پرسش‌ها به شرح زیر بودند:

پرسش یک: سازمان شما به چه میزان گوش بزنگ و آماده برای روبرو شدن با حوادث غیرمنتظره است و توانایی تصمیم‌گیری سریع در این مواقع را داراست؟

پرسش دوم: سازمان شما به چه میزان به دنبال یادگیری دانش‌های جدید مرتبط با فعالیت خود است؟

پرسش سوم: سازمان شما به چه میزان منافع ذینفعان (مردم) را در نظر می‌گیرد؟

پرسش چهارم: سازمان شما به چه میزان در مقابل فشارهایی که به سازمان وارد می‌شود قدرت بازگشت به حالت اولیه را دارد و انعطاف پذیر است؟

پرسش پنجم: سازمان شما به چه میزان محیط بیرون خود را بررسی و تحلیل می‌کند و اطلاعات مورد نیاز را دریافت می‌کند؟

پرسش ششم: در سازمان شما به چه میزان بین بخش‌های مختلف ارتباط و مشارکت در انجام فعالیت‌ها وجود دارد؟ (به عنوان نمونه کارها به شکل گروهی انجام می‌شود).

در پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده برای فرماندهی انتظامی استان فارس، میانگین اعداد مربوط به مؤلفه‌ها را در هر بعد جمع زده و تقسیم بر تعداد می‌کنیم. چهار عدد مربوط به چهار بعد که نشان دهنده وضعیت موجود در سال ۹۷ است، حاصل می‌شود. این مراحل در جدول ۶ شرح داده شده است.

جدول ۶. میانگین پاسخ‌های به دست آمده برای هر یک از چهار بعد (وضعیت موجود در سال ۹۷)

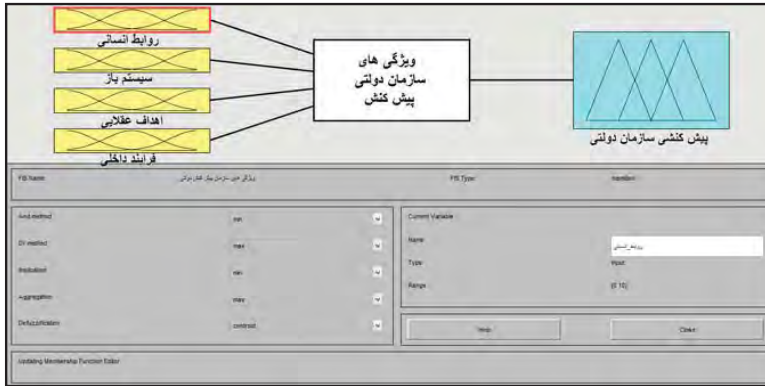
فرآیند داخلی	اهداف عقلایی	سیستم باز	روابط انسانی	بعد
$\frac{462}{99} = 5$	$\frac{572}{99} = 6$	$\frac{758}{99} = 8$	$\frac{724}{99} = 7$	فرماندهی انتظامی استان فارس

در جدول ۷ در هر بعد، مقادیر مربوط به حالت مطلوب پیش‌کنشی با مقادیر پیش‌کنشی موجود در سال ۹۷ مقایسه شدند.

جدول ۷. مقادیر هر یک از ابعاد در حالت مطلوب و موجود در سال ۹۷

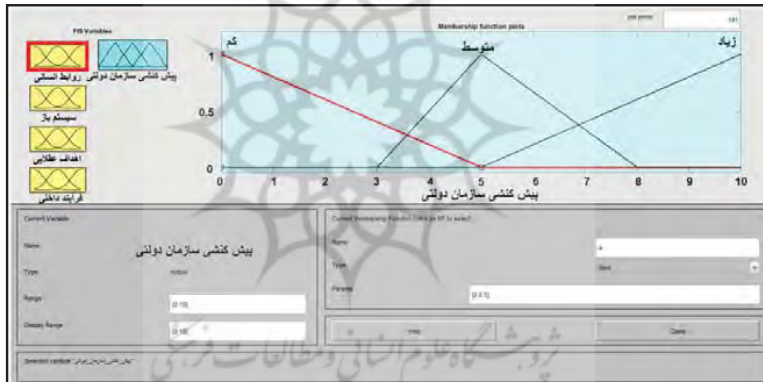
فرماندهی انتظامی استان فارس (بیشینه = ۱۰)	بعد	
۶	مقدار مطلوب	روابط انسانی
	مقدار موجود در سال ۹۷	
۷	مقدار مطلوب	سیستم باز
	مقدار موجود در سال ۹۷	
۸	مقدار مطلوب	اهداف عقلایی
	مقدار واقعی در سال ۹۷	
۸	مقدار مطلوب	فرآیند داخلی
	مقدار موجود در سال ۹۷	

روش تحلیل داده‌ها، کنترل فازی است؛ دلیل استفاده از روش کنترل فازی این است که در این روش مقادیر متغیرهای ورودی و خروجی، متغیرهای زبانی مثل، کم، متوسط و زیاد هستند. مراحل روش کنترل فازی در ادامه شرح داده شده است. ورودی‌ها و خروجی‌ها در نرم‌افزار متلب وارد شد که در شکل ۵ قابل مشاهده است.

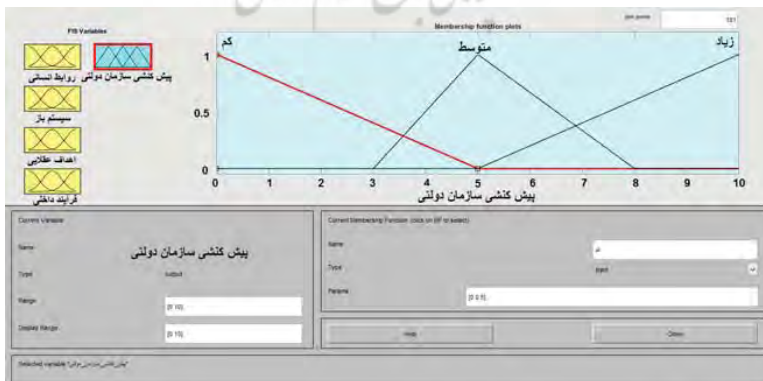


شکل ۵. ورودی ها و خروجی به نرم افزار متلب

برای هر یک از ورودی ها و خروجی ها، توابع عضویت تعریف شد که در شکل ۶ و ۷ قابل مشاهده است.

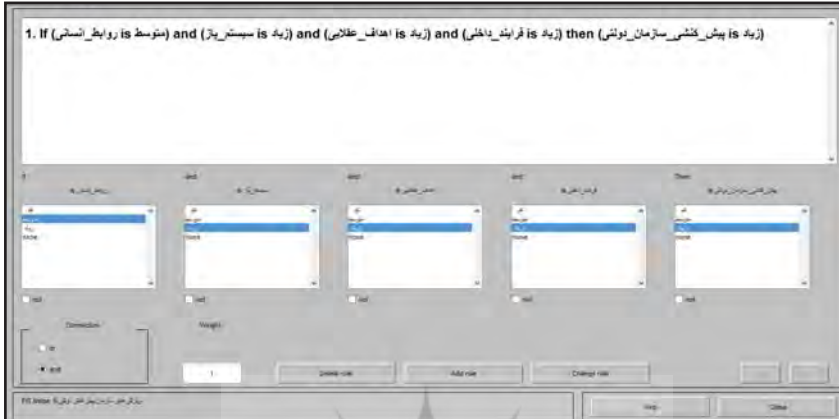


شکل ۶. تابع عضویت ورودی ها



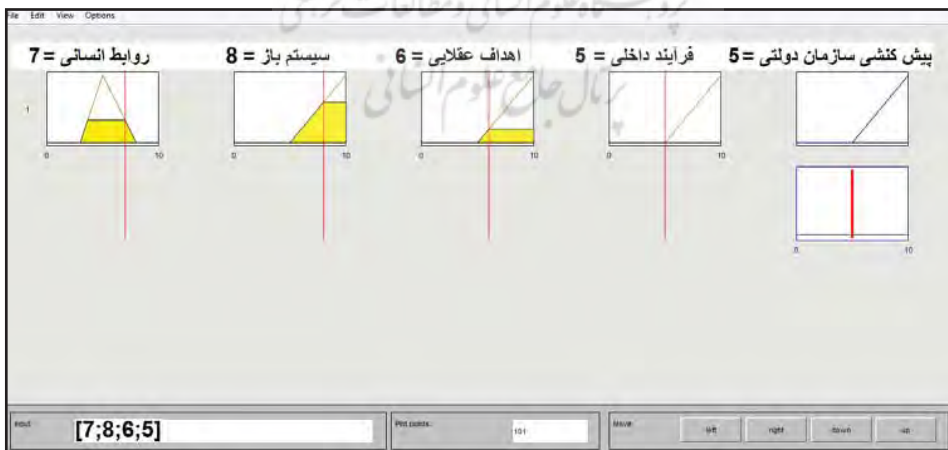
شکل ۷. تابع عضویت خروجی ها

با توجه به میانگین مؤلفه‌های مشابه در هر بعد برای نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران براساس نظر خبرگان دانشگاهی، یک قانون نوشته می‌شود که در شکل ۸ قابل مشاهده است.



شکل ۸. قانون نوشته شده در نرم‌افزار متلب

سپس، نرم‌افزار متلب الگویی ارائه می‌دهد. چهار عدد مربوط به وضعیت موجود در سال ۹۷ مربوط به هر یک از ابعاد، وارد الگوی ساخته شده توسط نرم‌افزار متلب شد و این الگو برای فرماندهی انتظامی استان فارس یک خروجی داد که نشان‌دهنده وضعیت موجود در سال ۹۷ فرماندهی انتظامی استان فارس از نظر پیش‌کنشی است که در شکل ۹ نشان داده شده است. وضعیت موجود در سال ۹۷ فرماندهی انتظامی استان فارس، از نظر پیش‌کنشی از ۱۰ است.



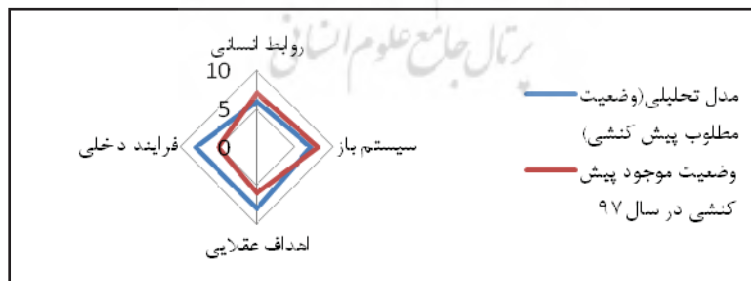
شکل ۹. میزان پیش‌کنشی موجود در سال ۹۷ در فرماندهی انتظامی استان فارس

سطح منحنی آمیبی شکل سازمان پیش‌کنش مطلوب که در شکل ۴ یعنی مدل تحلیلی سازمان پیش‌کنش دولتی نشان داده شده است، در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۹۱/۵ از ۱۰۰ محاسبه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس الگوی مفهومی پژوهش، در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک سازمان پیش‌کنش انتظار می‌رود میزان هر یک از مؤلفه‌های ذهن‌آگاهی، یادگیرندگی، حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)، تاب‌آوری، پایش‌گری و کنکاش محیطی، ارتباطات درون‌سازمانی در هر یک از ابعاد روابط انسانی، سیستم باز، اهداف عقلایی و فرآیند داخلی زیاد باشد. همچنین در الگوی تحلیلی پژوهش، براساس نظر خبرگان دانشگاهی، از آنجایی که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سازمانی مقتدر است و به برقراری نظم می‌پردازد، در زمینه پیش‌کنشی در این سازمان انتظار می‌رود در ابعاد سیستم باز که اثربخشی بر حسب انعطاف‌پذیری به‌عنوان وسایل و امکانات و توانایی جذب منابع به‌عنوان نتایج نهائی تعریف می‌شود و روابط انسانی که می‌تواند اثربخشی را در قالب یک نیروی کار منسجم و نیروی کار ماهر به‌عنوان نتایج نهایی تعریف کند و اهداف عقلایی که وجود طرح‌ها و اهداف ویژه به‌عنوان وسایل و امکانات و کارایی و بهره‌وری بالا به‌عنوان نتایج نهایی، شاهدی بر اثربخشی سازمانی به‌شمار می‌آیند و فرآیند داخلی که به انتشار مناسب و کافی اطلاعات به‌عنوان وسایل و امکانات و ثبات و نظم به‌عنوان نتایج نهایی در ارزیابی اثربخشی می‌پردازد، به هر یک از ویژگی‌های سازمان پیش‌کنش شامل ذهن‌آگاهی، یادگیرندگی، حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)، تاب‌آوری، پایش‌گری و کنکاش محیطی، ارتباطات درون‌سازمانی توجه زیادی شود. همچنین انتظار می‌رود نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، درون‌نگری بالایی داشته باشد، یعنی خود را برای مواجهه با مسائل غیرقابل پیش‌بینی قوی و آماده کند و بیرون‌نگری بالایی داشته باشد یعنی در مواجهه با محیط قابل پیش‌بینی براساس اتفاقاتی که در محیط روی خواهد داد خود را تجهیز کند و با توجه به شرایط از انعطاف و کنترل بالایی برخوردار باشد. در الگوی مطلوب سازمان پیش‌کنش که در شکل ۴ ارائه شد، سطح منحنی آمیبی شکل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران ۹۱/۵ از ۱۰۰ بود، به این معنی که به‌دلیل نوع محیط، ساختار، رفتار، مأموریت و وظایف نیروی

انتظامی، انتظار می‌رود که این سازمان، پیش‌کنشی بسیار بالایی داشته باشد. با توجه به پژوهش انجام شده همان‌طور که در شکل ۱۰ قابل ملاحظه است، در فرماندهی انتظامی استان فارس در ابعاد روابط انسانی و سیستم باز، وضعیت موجود پیش‌کنشی در سال ۹۷ بیشتر از وضعیت مطلوب پیش‌کنشی است و در ابعاد اهداف عقلایی و فرآیند داخلی، وضعیت موجود پیش‌کنشی در سال ۹۷ کمتر از وضعیت مطلوب پیش‌کنشی است. با توجه به اینکه در همه ابعاد، وضعیت موجود، مطابق با وضعیت مطلوب نیست این نتیجه حاصل می‌شود که در این سازمان ضعف در پیش‌کنشی وجود دارد. نیروی انتظامی با یک محیط پیچیده و پویا مواجه است و هر لحظه امکان وقوع یک حادثه غیرمنتظره وجود دارد، محیط قابل پیش‌بینی نیست، ساختاری ارگانیک و انعطاف‌پذیر دارد و کارکنانی جسور و خطرپذیر دارد که دارای قدرت تصمیم‌گیری سریع هستند. به طوری که یکی از مأموریت‌های این سازمان، استقرار نظم، امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی، مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خرابکاری، تروریسم، شورش، عوامل و حرکت‌هایی مخل امنیت کشور است. الگوی طراحی شده در این پژوهش، فقط پیش‌کنشی مطلوب نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد و فرماندهی‌های انتظامی سراسر کشور باید الگوی پیش‌کنشی واقعی خود را با آن مقایسه کنند تا به نقاط ضعف خود پی ببرند و خود را به پیش‌کنشی مطلوب برسانند و این الگو قابلیت تعمیم به دیگر سازمان‌های دولتی را ندارد. نتیجه این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش‌های ویجتیلیک (۲۰۱۷)، لیو، لیو، شیشیم، یو، بی و فاجیتسوک (۲۰۱۰) و منگاک، آه و ازانی (۲۰۱۰) همسواست.



شکل ۱۰. مقایسه وضعیت مطلوب پیش‌کنشی با وضعیت موجود پیش‌کنشی در سال ۹۷ در فرماندهی انتظامی استان فارس

پیشنهادها: در فرماندهی انتظامی استان فارس، در ابعاد روابط انسانی و سیستم باز وضعیت موجود پیش‌کنشی در سال ۹۷ بزرگتر از وضعیت مطلوب پیش‌کنشی است، بنابراین فرماندهی انتظامی استان

فارس در زمینه پیش‌کنشی در این ابعاد که باید به نیروی انسانی منسجم، ماهر، انعطاف‌پذیر و توانا در جذب منابع توجه کند و برای جلوگیری از اتلاف منابع باید وضعیت واقعی را به مطلوب برساند یعنی پیش‌کنشی را کاهش دهد تا به میزان مطلوب برسد زیرا پیش‌کنشی زیاد همیشه برای سازمان‌ها خوب نیست، پیش‌کنشی کمتر و بیشتر از میزان مطلوب برای سازمان‌ها مفید نیست. در ابعاد اهداف عقلایی و فرآیند داخلی، وضعیت موجود پیش‌کنشی در سال ۹۷، کوچکتر از وضعیت مطلوب پیش‌کنشی است. در نتیجه فرماندهی انتظامی استان فارس در زمینه پیش‌کنشی در این ابعاد که باید به وجود طرح‌ها و اهداف ویژه، کارایی و بهره‌وری بالا، انتشار مناسب و کافی اطلاعات، ثبات و نظم، توجه کند وضعیت مطلوبی ندارد و برای بهبود این وضعیت، باید به فعالیت‌های مربوط به ذهن‌آگاهی، یادگیرندگی، حساسیت به منافع ذینفعان (مراجعان)، تاب‌آوری، پایش‌گری و کنکاش محیطی و ارتباطات درون سازمانی در این دو بعد، شامل: گوش‌بزننگ و آماده بودن برای روبرو شدن با حوادث غیرمنتظره و توانایی تصمیم‌گیری سریع، یادگیری دانش‌های جدید مرتبط با فعالیت خود، در نظر گرفتن منافع ذینفعان (مراجعان)، قدرت بازگشت به حالت اولیه در مقابل فشارهایی که به سازمان وارد می‌شود و انعطاف‌پذیر بودن، بررسی و تحلیل محیط بیرون و دریافت اطلاعات مورد نیاز، ارتباط و مشارکت بین بخش‌های مختلف در انجام فعالیت‌ها (انجام کارها به شکل گروهی)، بیشتر توجه کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود با تحلیل کامل شکست‌ها و یادگیری از آنها، شکست‌های کوچک نیز به سادگی تفسیر نشده و با آگاه کردن کارکنان از جزئیات عملیات جاری سازمان، ذهن‌آگاهی بهبود یابد. همچنین، توانایی در شناسایی و مدیریت نقاط آسیب‌پذیر کلیدی سازمان و توانمندی سازمانی در ایجاد انطباق‌پذیری موجب آگاهی سازمان از محیط فعالیت خود شده و باعث ارتقای تاب‌آوری می‌شود. برای افزایش یادگیرندگی، باید علاوه بر توجه به محیط، فناوری و فرهنگ و ساختار سازمانی؛ راهبرد مناسب بکار گرفته شود تا با تعامل سازنده میان واحدها و افراد سازمان، ناهماهنگی بین واحدها کاهش یافته و ارتباطات سازمانی اثربخش محقق شود. نمود ظاهری این اثربخشی از طریق اطلاع‌رسانی سریع و دقیق و تعامل با ذینفعان (مراجعان) حاصل خواهد شد. برای اینکه سازمان بداند از چه طریقی با ذینفعان خود ارتباط برقرار کند و چه واکنشی در برابر فعالیت‌هایشان داشته باشد باید در مورد آنها بیشتر دانسته و با کنکاش محیطی و مشخص کردن اعضای گروه‌های کاری و واگذاری وظایف به آنها به دریافت اطلاعات صحیح و پایش‌گری مناسب بپردازد.

سپاسگزاری

از اساتید بزرگوار جناب آقای دکتر سیدمهدی الوانی، جناب آقای دکتر غلامرضا معمارزاده طهرانی و جناب آقای دکتر ابوالفضل کاظمی کمال تشکر را دارم.

فهرست منابع

- ابراهیمی، سیدعباس؛ فیض، داوود و چیت کران، حسین. (۱۳۹۶). تحلیل جامع عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲)، صص ۳۷-۵۳. قابل‌بازیابی از:
<http://journals.modares.ac.ir/article-28-5473-fa.html>
- استیفن، رابینز. (۱۳۹۲). تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی. سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، مترجمان. تهران: انتشارات صفار اشراقی.
- باقری، علیرضا و صالحی، محمد. (۱۳۹۵). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی در فرماندهی انتظامی استان مازندران با نقش میانجی رضایت شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱(۴)، صص ۶۲۱-۶۳۷.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=316796>
- بشیری، مهدی و خدایی، محمد. (۱۳۹۲). ابعاد و ویژگی‌های الگوی مدیریت کیفیت و تعالی سازمانی نیروی انتظامی (مکنا). توسعه سازمانی پلیس، ۴(۴)، صص ۱۱-۴۶. قابل‌بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1033226>
- بهادری قنوت، داریوش. (۱۳۹۳). دستورالعمل مدیریت ذینفعان (شناسایی، نظرسنجی و تحلیل ذینفعان) شرکت سیمان بهپان بارویکرد مسئولیت اجتماعی. ماهنامه سیمان، بتن و افزودنی‌ها، ۱۱(۳۳)، صص ۹۱-۹۹. قابل‌بازیابی از:
<https://search.ricest.ac.ir/DL/Digitization/TempDownload/AllPage338328975Limit.pdf>
- دعاگویان، داوود و بختیاری، لطفعلی. (۱۳۹۶). ابعاد فرهنگ و مدیریت جهادی در تحقق اقتصاد مقاومتی در نیروی انتظامی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۱)، صص ۱۱۹-۱۳۶. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=316606>
- رضایی دولت‌آبادی، حسین و مهرآذین، سمیرا. (۱۳۹۲). تحلیل نقش حسابداری مدیریت در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در محیط‌های متغیر و پویا. پژوهش حسابداری، ۳(۱)، صص ۸۹-۹۹. قابل‌بازیابی از:
http://ijar.alzahra.ac.ir/article_423.html
- طالبیان، حسین. (۱۳۹۳). ارائه الگوی ابراطلاعاتی به‌عنوان راهکاری برای ارتقای کیفیت خدمات نیروی انتظامی. توسعه سازمانی پلیس، ۱۱(۴)، صص ۳۷-۸۰. قابل‌بازیابی از:
http://pod.jrl.police.ir/article_9297.html
- عزتی، حمیدرضا و شاه‌حسینی، محمدعلی. (۱۳۹۴). ذهن‌آگاهی سازمان: توانمندسازی سازمان برای مواجهه با ابهامات. دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، دانشگاه تربیت‌حیدریه. قابل‌بازیابی از:
https://www.civilica.com/PdfExport-MCED02_353
- عسکری‌نژاد، منیره. (۱۳۹۶). رابطه توسعه فناوری اطلاعات با عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، بهبود فرآیندهای کاری و بهره‌وری سازمانی مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۱)، صص ۱۳۷-۱۵۴. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=316605>
- غضنفری، احمد و مزروعی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی ارتباطات سازمانی در یک سازمان دولتی. مدیریت

فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲)، صص ۵۸۱-۵۹۹. قابل‌بازیابی از:

<http://ensani.ir/file/download/article/20151209170140-9636-141.pdf>

قجری، سمیه. (۱۳۹۴). طراحی مدل بوم-پیش‌کنش برای مدیران سازمان‌های دولتی ایران. رساله دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین. ایران.

کاظمی‌راد، شیرین. (۱۳۹۷). طراحی مدل ویژگی‌های اثربخش مدیران پیش‌کنش و تعیین میزان ترکیب بهینه این ویژگی‌ها در سازمان‌های دولتی ایران. رساله دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین. ایران.

- Anton, W. R. Q., Deltas, G., & Khanna, M. (2004). Incentives for environmental self-regulation and implications for environmental performance. *Journal of environmental economics and management*, 48(1), pp 632-654. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0095069603001025>
- Brust, D. A. V., & Liston-Heyes, C. (2010). Environmental management intentions: An empirical investigation of Argentina's polluting firms. *Journal of Environmental Management*, 91(5), pp 1111-1122. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030147971000006X>
- Burke, S., & Gaughran, W. F. (2006). Intelligent environmental management for SMEs in manufacturing. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 22(5-6), pp 566-575. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0736584506000706>
- Butler, T. (2011). Compliance with institutional imperatives on environmental sustainability: Building theory on the role of Green IS. *The Journal of Strategic Information Systems*, 20(1), pp 6-26. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0963868710000491>
- Buysse, K., & Verbeke, A. (2003). Proactive environmental strategies: A stakeholder management perspective. *Strategic management journal*, 24(5), pp 453-470. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.299>
- Darnall, N., Henriques, I., & Sadorsky, P. (2010). Adopting proactive environmental strategy: The influence of stakeholders and firm size. *Journal of management studies*, 47(6), pp 1072-1094. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2009.00873.x>
- Delgado-Ceballos, J., Aragón-Correa, J. A., Ortiz-de-Mandojana, N., & Rueda-Manzanares, A. (2012). The effect of internal barriers on the connection between stakeholder integration and proactive environmental strategies. *Journal of Business Ethics*, 107(3), pp 281-293. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-1039-y>
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American sociological review*, 31-41. Retrieved from: https://www.jstor.org/stable/2089716?seq=1#page_scan_tab_contents
- González Benito, J., & González Benito, Ó. (2006). A review of determinant factors of environmental proactivity. *Business Strategy and the environment*, 15(2), pp 87-102. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.450>
- Gordon, T. J., & Glenn, J. C. (2009). Environmental scanning. *Futures research methodology—version, 3*. Retrieved from: https://www.researchgate.net/profile/Jerome_Glenn/publication/286279000_Environmental_Scanning/links/5667954a08aea62726ee9541/Environmental-Scanning.pdf
- Graham, S., & Potter, A. (2015). Environmental operations management and its links with

- proactivity and performance: A study of the UK food industry. *International Journal of Production Economics*, 170, pp 146-159. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092552731500359X>
- 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), pp 810. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2013-14497-001>
- Henriques, I., & Sadosky, P. (1996). The determinants of an environmentally responsive firm: An empirical approach. *Journal of environmental economics and management*, 30(3), pp 381-395. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0095069696900261>
- Jiang, Y., Xue, X., & Xue, W. (2018). Proactive Corporate Environmental Responsibility and Financial Performance: Evidence from Chinese Energy Enterprises. *Sustainability*, 10(4), pp 964. Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/4/964>
- Kim, K. (2018). Proactive versus reactive corporate environmental practices and environmental performance. *Sustainability*, 10(1), pp 97. Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/1/97>
- Liu, X., Liu, B., Shishime, T., Yu, Q., Bi, J., & Fujitsuka, T. (2010). An empirical study on the driving mechanism of proactive corporate environmental management in China. *Journal of environmental management*, 91(8), pp 1707-1717. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479710000836>
- Mandal, U. K., & Sarkar, B. A. (2012). Exploratory analysis of intelligent manufacturing system (Ims) under fuzzy utopian environment. *IOSR J of Eng.*, 2, pp 129-140. Retrieved from: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30370161/T028129140.pdf>
- Martin, J. P., & Faivre, C. (2014, March). Walking the Talk: Proactive Corporate Social Responsibility Management in Oil and Gas Operations. In *SPE International Conference on Health, Safety, and Environment*. Society of Petroleum Engineers. Retrieved from: <https://www.onepetro.org/conference-paper/SPE-168463-MS>
- Menguc, B., Auh, S., & Ozanne, L. (2010). The interactive effect of internal and external factors on a proactive environmental strategy and its influence on a firm's performance. *Journal of Business Ethics*, 94(2), pp 279-298. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0264-0>
- Peppers & Rogers Group. (2012). Being Proactive and Generating Results. 1 to 1 Tips & Takeaways. From Peppers & Rogers Group. Retrieved from: http://8b43e3f5d4d7773b97dd-0387da740696a89f79c8a705eca01c89.r29.cf1.rackcdn.com/incontact_1to1tips_proactiveservice_102212.pdf
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. Stanford University Press. Retrieved from: <http://gen.lib.rus.ec/scimag/10.2307%2F257794>
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.
- Seroka-Stilka O. (2013). Proactive Environmental Management and Practices in Small and Medium Enterprise (Smes) - A Resource Based Perspective. *Czestochowa University of Technology, Faculty of Management*. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/299488880>
- Sharma, S., Aragón Correa, J. A., & Rueda Manzanares, A. (2007). The contingent influence of

- organizational capabilities on proactive environmental strategy in the service sector: An analysis of North American and European ski resorts. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 24(4), pp 268-283. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/227683611>
- Vishwakarma, A. K., Nema, A. K., & Sangle, S. (2018). Study of determinants of proactive environmental strategies in India's power sector. *Journal of cleaner production*, 194, 43-53. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652618314756>
- Wijethilake, C. (2017). Proactive sustainability strategy and corporate sustainability performance: The mediating effect of sustainability control systems. *Journal of environmental management*, 196, pp 569-582. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479717302724>
- Yang, W., & Meyer, K. E. (2019). Alliance proactiveness and firm performance in an emerging economy. *Industrial Marketing Management*. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S001985011830525X>
- Zhu, Q., Cordeiro, J., & Sarkis, J. (2012). International and domestic pressures and responses of Chinese firms to greening. *Ecological Economics*, 83, pp 144-153. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800912001371>





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی