



مدل سازی پیشایندها و پیامدهای رفتارهای پیش کنش کارکنان در سازمان های دانش بنیان

علیرضا رجبی پورمیبیدی^۱، مریم احمدی زهرانی^۲، فرزانه زارع مهرجردی^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۹/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۷

دوفصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره دوازدهم



چکیده

مطالعه حاضر با هدف مدل سازی پیشایندها و پیامدهای رفتارهای پیش کنش کارکنان در سازمان های دانش بنیان انجام شد. این مطالعه از نظر هدف یک پژوهش کاربردی-توسعه ای است و با طرح آمیخته انجام شده است. بخش کیفی پژوهش با رویکرد اکتشافی و به روش نظریه داده بنیاد و بخش کمی با رویکرد توصیفی و روش پیمایش انجام شده است. جامعه مشارکت کنندگان شامل مدیران سازمان های دانش بنیان شهر یزد بود. با روش نمونه گیری نظری و پس از رسیدن به اشباع نظری در نهایت ۱۶ نفر از خبرگان در بخش کیفی مشارکت کردند. در بخش کمی نیز از دیدگاه مدیران و کارشناسان سازمان های دانش بنیان استان یزد، استفاده شد و اندازه نمونه با روش تحلیل توان ۱۹۰ نفر برآورد گردید. نمونه گیری بخش کمی با روش خوشه ای-تصادفی صورت پذیرفت. برای تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش گراند تئوری با نرم افزار Maxqda و در بخش کمی از روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. براساس مدل پژوهش مشخص گردید، چهار عامل خودکارآمدی شغلی، اختیار عمل شغلی، رهبری تحول آفرین و فرهنگ نوآوری به عنوان شرایط علی، بر پدیده محوری (رفتارهای پیش کنش کارکنان) تأثیرگذارند. بروز این رفتارها در بستری امکان پذیر می شود که «اقلیم نوآوری فناورانه» و «جریان آزاد دانش» در آن وجود داشته باشد. در

۱- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. Rajabipoor@yazd.ac.ir

۲- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. maryamahmadi@yazd.ac.ir

۳- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. f.zaremehrjerdii@gmail.com

مقابل، «ساختار نیمه سنتی و بوروکراتیک سازمان های دانش بنیان یزد» به عنوان شرط مداخله گر، می تواند مسیر اثرگذاری رفتارهای پیش کنش را محدود یا کند سازد. در ادامه، راهبردها و اقدامات «توانمندسازی نقش آفرین» به سه پیامد کلیدی منجر می شود: پیشگامی در عملکرد، یادگیری پیش کنش و بهبود مستمر عملکرد. بدین ترتیب، مدل نشان می دهد که کنشگری کارکنان در تعامل با پیشایندهای فردی، شغلی، مدیریتی و سازمانی و تحت تأثیر شرایط ساختاری، بنیان شکل گیری مزیت های عملکردی در سازمان های دانش بنیان استان یزد را فراهم می نماید.

واژه های اصلی: رفتارهای پیش کنش کارکنان، پیشایندها و پیامدها، شرکت های دانش بنیان.

۱- مقدمه

رفتارهای پیش کنش کارکنان به عنوان یکی از الزامات محیط های کاری پویا مطرح شده و در ادبیات مدیریتی از آن به عنوان پاسخی ضروری به پیچیدگی های امروزی یاد می شود (سان^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). سازمان ها برای بقا و رشد در محیط های پرتلاطم نیازمند کارکنانی هستند که بتوانند فراتر از وظایف رسمی عمل کنند. در این شرایط، رفتارهای پیش کنش و خودآغاز کارکنان به عنوان نیروی محرک نوآوری، حل مسئله و بهبود مستمر شناخته می شود (ژیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). سازمان ها بدون برخورداری از چنین رفتارهایی قادر به سازگاری سریع با تغییرات محیطی نیستند. علاوه بر این، تحقیقات نشان داده است که کنشگری کارکنان نقش مهمی در کاهش تأخیرهای عملیاتی و افزایش کیفیت تصمیم گیری دارد (وانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۵). در عرصه داخلی نیز که کارکنان کنشگر می توانند منابع سازمانی را به صورت کارآمدتر هدایت کنند و فرصت های تازه ای برای رشد ایجاد نمایند و برخی مطالعات نیز هشدار داده اند که فقدان رفتارهای پیش کنش به رکود، کاهش نوآوری و ضعف در رقابت پذیری منجر می شود (فروهی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین توسعه رفتارهای پیش کنش کارکنان نه یک اقدام و انتخاب اختیاری، بلکه یک نیاز حیاتی برای سازمان های کشور به شمار می آید (شیرازی و همکاران، ۱۴۰۳). گسترش چنین رفتارهایی نیازمند ملاحظات و پیشران هایی است که در سطح فرد، شغل، مدیریت و سازمان بر یکدیگر اثر می گذارند (دیهم پور، ۱۴۰۴). پژوهش ها نشان داده اند که عوامل فردی مانند خودکارآمدی، انگیزش درونی و نگرش آینده نگر از مهمترین محرک های شکل گیری رفتارهای پیش کنش هستند (گوک^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). در کنار این عوامل، ویژگی های شغلی همچون اختیار عمل، تنوع نقش و غنای وظایف به عنوان شرایطی معرفی شده اند که کارکنان را به اقدام پیش کنش ترغیب می نمایند (کین^۵ و همکاران، ۲۰۲۵). نقش رهبری نیز در این میان برجسته است، به طوری که سبک های توانمندساز، تحول آفرین و فراگیر می توانند محیطی ایجاد کنند که کنشگری در آن تقویت شود (دهقانی زاده



1- Sun

2- Xia

3- Wang

4- Gok

5- Qin

و همکاران، ۱۴۰۲). افزون بر این، ویژگی‌های سازمانی مانند فرهنگ نوآوری، اقلیم اعتماد و جریان آزاد دانش از پیشایندهای کلیدی رفتارهای پیش‌کنش شناخته می‌شوند (ساتویکا^۱ و همکاران، ۲۰۲۵). این رفتارها پیامدهای ارزشمندی همچون بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء کیفیت تصمیم‌گیری را به همراه دارند. رفتارهای پیش‌کنش کارکنان محرک اصلی نوآوری فردی و گروهی در سازمان‌ها هستند. پژوهش‌های دیگر تأکید کرده‌اند که کنشگری کارکنان یادگیری پیش‌نگر و توسعه مهارت‌های نوین را تسهیل می‌نماید. در نهایت، پیامدهای مثبت این رفتارها در سطح سازمان شامل افزایش چابکی، سازگاری و توان رقابتی در مواجهه با تغییرات محیطی است (غفوزنیا و همکاران، ۱۴۰۴).

رفتارهای پیش‌کنش در سازمان‌های دانش‌بنیان به‌عنوان موتور محرک نوآوری عمل می‌نمایند و به کارکنان امکان می‌دهند پیش از بروز مسائل، راه‌حل‌های خلاقانه ارائه داده و مسیر توسعه محصول را تسریع کنند. در این سازمان‌ها که سرعت تغییر فناوری بالاست، کنشگری کارکنان شرط لازم برای یادگیری سریع، سازگاری با عدم قطعیت و ایجاد مزیت رقابتی پایدار به‌شمار می‌رود (هوانگ و گرسروی^۲، ۲۰۲۴). به‌طور مشخص در شرکت‌های دانش‌بنیان یزد نیز، شواهد نشان می‌دهد که نوآوری عملیاتی و رفتارهای مبتنی بر پیش‌دستی کارکنان از عوامل اصلی موفقیت این شرکت‌ها محسوب می‌شود (شاکراردکانی و همکاران، ۱۴۰۴). یکی از مهمترین عوامل در بهبود مزیت رقابتی شرکت‌های دانش‌بنیان یزد به پیشگامی کارکنان دانشی آن بستگی دارد (مدد و سعیداردکانی، ۱۴۰۴). برای بهبود توان نگهداشت نیروی انسانی دانشی در این شرکت‌ها نیز تا حد زیادی وابسته به سطح مشارکت فعال، یادگیری پیش‌کنش و درگیرشدن کارکنان در فعالیت‌های پیش‌کنش است (میرغفوری و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین تقویت هم‌افزایی دانش، جریان اطلاعات و کارآمدی پروژه‌های فناورانه در پارک علم و فناوری یزد زمانی محقق می‌شود که کارکنان رفتارهای پیش‌کنش همچون طرح موضوع، جست‌وجوی فعال دانش و اقدام تغییرساز را به‌طور مستمر دنبال کنند (فلاح‌تفتی و همکاران، ۱۴۰۲).



در مجموع می‌توان گفت رفتارهای پیش‌کنش در سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد، به‌ویژه آن دسته از واحدهایی که در مسیر تجاری‌سازی فناوری، توسعه محصول و رقابت در زیست‌بوم نوآوری استان فعالیت می‌نمایند، نقشی تعیین‌کننده در پایداری و رشد آنان ایفا می‌نماید. اهمیت این رفتارها در اسناد بالادستی نظیر «قانون جهش تولید دانش‌بنیان» و «تبصره ۱۸ قانون بودجه» مورد تأکید قرار گرفته است؛ جایی که تقویت ظرفیت نوآوری نیروی انسانی و ارتقاء نقش‌آفرینی کارکنان در توسعه فناوری، جزء الزامات نهادهای دانش‌بنیان معرفی شده است. همچنین در «برنامه توسعه اقتصاد دانش‌بنیان استان یزد» بر ضرورت ارتقاء رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در شرکت‌های فناور و شتاب‌دهنده‌ها تصریح شده است، چرا که این رفتارها توان سازمان را برای نوآوری مستمر، یادگیری پویا و پاسخ‌گویی به تغییرات بازار افزایش می‌دهد. این مسئله از منظر سلبی نیز حائز اهمیت است، زیرا بسیاری از سازمان‌های دانش‌بنیان یزد علی‌رغم برخورداری از

نیروی انسانی متخصص، با چالش‌هایی نظیر ساختارهای نیمه‌سنتی، محدودیت منابع، جریان ناکافی دانش و ضعف در حمایت مدیریتی مواجه‌اند؛ چالش‌هایی که ظرفیت کنشگری کارکنان را کاهش داده و مانع بهره‌برداری کامل از قابلیت‌های فناوریانه شرکت‌ها می‌شود. از همین رو، کاستی در شناسایی دقیق عوامل تقویت‌کننده یا تضعیف‌کننده رفتارهای پیش‌کنش، می‌تواند سازمان را در دستیابی به اهداف نوآورانه و توسعه‌محور خود با مشکل مواجه سازد. سهم پژوهش و هم‌افزایی نظری مطالعه حاضر نیز در آن است که با پرهیز از کلی‌گویی، رفتار پیش‌کنش را در بستر واقعی سازمان‌های دانش‌بنیان یزد و با توجه به چالش‌های بومی، در یک الگوی پارادایمی یکپارچه تبیین می‌نماید؛ الگویی که پیشایندها، زمینه‌ها، چالش‌های مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها را در ارتباط نظام‌مند قرار می‌دهد. مطالعه حاضر به این پرسش کلیدی پاسخ می‌دهد که «مدل‌سازی پیشایندها و پیامدهای رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد» چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش

- رفتارهای پیش‌کنش کارکنان

پیدایش رفتارهای پیش‌کنش به اوایل دهه ۱۹۹۰ بازمی‌گردد؛ زمانی که بیتمن و کرانت^۱ (۱۹۹۳) برای نخستین بار مفهوم «شخصیت کنشگر» را مطرح کردند و نشان دادند برخی افراد به‌طور فعال محیط کار را تغییر می‌دهند نه اینکه صرفاً واکنش نشان دهند. در ادامه، میسائل فریزه و فی^۲ (۲۰۰۱) با معرفی نظریه «ابتکار فردی» این حوزه را گسترش دادند و رفتارهای خودآغازگر، پایدار و مانع‌گریز را به‌عنوان عناصر اصلی کنشگری تبیین کردند. نقطه تحول بعدی با کارهای شارون پارکر^۳ (۲۰۰۶-۲۰۱۰) رقم خورد که با ارائه «مدل انگیزش پیش‌کنش^۴» رفتار پیش‌کنش را سازه‌ای چندبعدی معرفی کرد:

- دلیل‌مندی کنش (چرا فرد باید کنشگر باشد؛ معنا، هدف و جهت‌گیری کار)
 - توانمندی کنش (چقدر فرد احساس می‌نماید قادر به اقدام است؛ خودکارآمدی ادراک شده)
 - برانگیختگی کنش^۵ (یعنی انرژی روانی، شور درونی و نیروی محرک برای عمل)
- پژوهشگرانی همچون پارکر و کالینز^۶ (۲۰۱۰) و نیز گرت^۷ (۲۰۱۳) ابعاد جامع‌تری شامل رفتارهای اصلاحی، حل مسئله پیش‌کنش، طرح موضوع و جست‌وجوی بازخورد را معرفی کردند و این سازه را از سطح فردی به سطح تیمی و سازمانی گسترش دادند (ژو^۸ و همکاران، ۲۰۲۵). بدین ترتیب، رفتار پیش‌کنش از یک ویژگی فردی ساده به یک ظرفیت تحول‌آفرین سازمانی تبدیل شد که پایه بسیاری از نظریه‌های نوآوری، رهبری و یادگیری در دهه‌های اخیر قرار گرفته است (رضوان و عقیقی، ۱۳۹۹).

در تعاریف ارائه‌شده برای رفتارهای پیش‌کنش، پژوهشگران بر این نکته اتفاق نظر دارند که این رفتارها



1- Bateman & Crant

2- Frese & Fay

3- Sharon K. Parker

4- Proactive Motivation Model

5- Reason to; can do; energized to 6- Parker & Collins

7- Grant

8- Xu

مجموعه‌ای از کنش‌های خودآغاز، آینده‌نگر و تغییرساز هستند که کارکنان برای بهبود وضعیت موجود به‌کار می‌گیرند (گانی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). این رفتارها بر پایه اقدام داوطلبانه و بدون انتظار دستور مستقیم شکل می‌گیرند و جهت‌گیری آنها به سوی ایجاد تغییر در نقش شغلی یا محیط کار است (چانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). بخش مهمی از این رفتارها شامل پیش‌دستی در حل مسائل و جلوگیری از بروز چالش‌های احتمالی است. همچنین ارائه پیشنهادها و اصلاحی و تلاش برای ارتقاء روش‌ها و فرایندهای کاری از عناصر اساسی این مفهوم به‌شمار می‌رود (کهربایی و همکاران، ۱۴۰۰). بسیاری از تعاریف، آغاز تغییرات و واردکردن سازمان به مسیرهای تازه را نیز بخشی جدایی‌ناپذیر از رفتارهای پیش‌کنش می‌دانند. در رویکردهای جدیدتر، این سازه فراتر از رفتارهای قابل مشاهده تبیین می‌شود و ابعاد انگیزشی و ادراکی را نیز دربرمی‌گیرد (قجری، ۱۴۰۲). به‌ویژه انگیزش درونی، حس توانمندی و تحلیل نقش از عوامل مهمی هستند که کارکنان را به کنشگری سوق می‌دهند. در نهایت، کارکنان کنشگر با آگاهی موقعیتی بالاتر فرصت‌ها و تهدیدها را زودتر تشخیص داده و داوطلبانه برای بهبود عملکرد، نوآوری و تغییر اقدام می‌نمایند (گیپ^۳ و همکاران، ۲۰۲۵).

در ادبیات رفتار سازمانی، «رفتارهای پیش‌کنش» و «رفتارهای شهروندی سازمانی» هر دو در زمره رفتارهای فراتر از الزامات رسمی شغل قرار می‌گیرند، اما از حیث منطبق انگیزشی، جهت‌گیری زمانی و سازوکار اثرگذاری، تمایزهای مفهومی روشنی دارند. رفتارهای پیش‌کنش به کنش‌های خودآغازگر، آینده‌نگر و تغییرمحور اشاره دارد که با هدف اثرگذاری بر وضعیت موجود، پیشگیری از مسائل، بهبود فرایندها و شکل‌دهی فعالانه به پیامدهای کاری انجام می‌شود. در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی عمدتاً بر رفتارهای داوطلبانه حمایتی و همکاری جوانه‌تیز دارد که به حفظ کارکرد روان سازمان، تقویت هماهنگی اجتماعی و افزایش اثربخشی جمعی کمک می‌کند، بدون آنکه الزاماً تغییر در وضعیت موجود یا مداخله در آینده را هدف بگیرد (لی^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). از منظر «جهت‌گیری زمانی»، پیش‌کنش ماهیتاً پیش‌نگر است و بر مدیریت پیامدهای آینده، پیشگیری، ابتکار و کنش فعالانه تأکید دارد؛ در حالی که شهروندی سازمانی غالباً به رفتارهایی ناظر بر حفظ کیفیت تعاملات جاری، همکاری، نوع‌دوستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بستر فعلی سازمان مربوط می‌شود. از منظر «کانون تغییر»، پیش‌کنش به‌طور مستقیم با تغییر و بهبود پیوند دارد (تغییر در روش کار، استانداردها، رویه‌ها یا نقش شغلی)، اما شهروندی سازمانی بیشتر با حمایت، تسهیل و هموارسازی جریان کار و روابط، حتی بدون تغییر رسمی، معنا پیدا می‌کند (نیومن^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

با این حال، ادبیات نشان می‌دهد میان این دو سازه هم‌پوشانی وجود دارد؛ به‌ویژه برخی ابعاد شهروندی سازمانی مانند «فضیلت مدنی» یا مشارکت مسئولانه در امور سازمان می‌تواند بستر اجتماعی لازم برای بروز پیش‌کنش را تقویت کند. به بیان دیگر، شهروندی سازمانی می‌تواند نقش «پیش‌ران اجتماعی» داشته باشد (از طریق اعتماد، همکاری و کاهش اصطکاک‌های بین‌فردی)، و پیش‌کنش نقش «پیش‌ران تغییر» را ایفا

کند (از طریق ابتکار، اصلاح، نوآوری و پیشگیری از مشکلات). بنابراین، رابطه این دو مفهوم را می‌توان رابطه‌ای مکمل دانست که در آن، شهروندی سازمانی بیشتر زمینه تعامل و هم‌افزایی را تقویت می‌کند و پیش‌کنش مسیر بهبود و تغییر را فعال می‌سازد (هه و کیم^۱، ۲۰۲۱).

افزون بر شهروندی سازمانی، چند مفهوم نزدیک دیگر نیز در ادبیات مطرح است که مرزبندی آنها با پیش‌کنش، برای شفافیت نظری پژوهش ضروری است. «ابتکار فردی» با پیش‌کنش هم‌پوشانی دارد، اما معمولاً بر تلاش فراتر از استانداردها و پیگیری هدفمند برای بهبود عملکرد تأکید می‌کند و الزاماً همیشه آینده‌نگر یا تغییرمحور در سطح سیستم نیست. «رفتار صدای کارکنان» زیرمجموعه‌ای مهم از کنشگری است که بر بیان ایده‌ها، نگرانی‌ها و پیشنهادهای بهبود تمرکز دارد؛ در حالی که پیش‌کنش می‌تواند علاوه بر بیان، شامل اقدام عملی برای تغییر و پیگیری تا حصول نتیجه باشد. «نوآوری در نقش» یا تغییرآفرینی شغلی نیز به بازطراحی داوطلبانه وظایف، روابط و ادراک از شغل اشاره دارد و می‌تواند یکی از تجلی‌های پیش‌کنش در سطح شغل تلقی شود. همچنین «رفتارهای انطباقی» بیشتر به واکنش مؤثر به تغییرات و شرایط جدید مربوط است، در حالی که پیش‌کنش ناظر بر ایجاد تغییر یا پیشگیری پیش از وقوع مسئله است (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

- سازمان‌های دانش‌بنیان

سازمان‌های دانش‌بنیان به عنوان پیشروترین شکل بنگاه‌های اقتصادی در عصر اقتصاد دانشی، بر مبنای یک منطق تحول‌آفرین فعالیت می‌کنند که در آن دارایی‌های فناورانه، سرمایه انسانی و زیرساخت‌های دانشی به مزیت رقابتی تبدیل می‌شود. این سازمان‌ها با اتکا بر تحقیق و توسعه مستمر، خلاقیت جمعی و ظرفیت‌های یادگیری سازمانی، توانایی آن را دارند که دانش علمی و فنی را به محصولات، خدمات، فرایندها و راه‌حل‌هایی با ارزش افزوده بالا بدل کنند و پیشران نوآوری در نظام اقتصادی و صنعتی باشند. در چنین سازمان‌هایی، دانش نقش «موتور محرک» دارد و از سطح یک منبع ساده فراتر رفته و به زیربنای تصمیم‌گیری، راهبردسازی، خلق فناوری و طراحی مدل‌های نوین کسب و کار تبدیل می‌شود (حسینی شیرازی، ۱۴۰۴). ماهیت پویای این سازمان‌ها باعث می‌شود ساختارها و رویه‌های آنان بر پایه انعطاف‌پذیری، چابکی، استقلال عملیاتی و شبکه‌سازی گسترده با دانشگاه‌ها، مراکز پژوهشی، صنایع و سرمایه‌گذاران سامان یابد. سازمان‌های دانش‌بنیان همچنین با ایجاد محیط‌های کاری یادگیرنده، نظام‌های مدیریت دانش، فرایندهای حل مسئله پیچیده و سازوکارهای تشویقی برای نوآوری، بستری فراهم می‌کنند که در آن سرمایه انسانی متخصص به خلق ایده‌های نو، توسعه فناوری‌های برتر و تجاری‌سازی دستاوردهای علمی ترغیب شود (کوی^۳، ۲۰۲۵).

علاوه بر این، این سازمان‌ها در اکوسیستم نوآوری نقش راهبردی دارند؛ به طوری که با شتاب بخشیدن به انتقال فناوری، کاهش فاصله علم تا عمل، و افزایش توان رقابتی صنایع ملی، بر رشد اقتصادی، ارتقاء



بهره‌وری و توسعه پایدار اثرگذاری مستقیم دارند. نقش آفرینی آنها در بازارهای پیشرفته و حوزه‌های فناورانه نوظهور همچون هوش مصنوعی، زیست فناوری، نانو، رباتیک و فناوری‌های دیجیتال نشان می‌دهد که این سازمان‌ها نه تنها مصرف‌کننده دانش، بلکه تولیدکننده و تکثیرکننده آن در مقیاس وسیع هستند. بر این اساس، سازمان‌های دانش‌بنیان را می‌توان کانون‌های تولید ارزش مبتنی بر دانش دانست که بقای آنها وابسته به پویایی سرمایه انسانی، توانمندی فناورانه، نوآوری مداوم، شبکه‌سازی راهبردی و توان تبدیل دانش به مزیت اقتصادی و اجتماعی است (زمانی، ۱۴۰۴).

پیشینه پژوهش

براساس مطالعات داخلی جدید، دیهیم‌پور (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجی‌گری تلنگر سازمانی» انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد همه مسیرها از سرمایه اجتماعی و تلنگر سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنادار است و همچنین از مسیر سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی تلنگر سازمانی بر رفتارهای پیشگامانه سازمانی معنادار است و روابط میان آنها تأیید می‌شود.

شیرازی و همکاران (۱۴۰۳) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری نیروی انسانی و غنی‌سازی شغلی با نقش میانجی رفتار پیشگامانه» انجام دادند. نتایج نشان داد رفتار پیشگامانه نقش کلیدی در انتقال آثار مدیریت کیفیت جامع به بهره‌وری و غنی‌سازی شغلی دارد. همچنین مدیریت کیفیت جامع بر سه متغیر بهره‌وری نیروی انسانی، غنی‌سازی شغلی و رفتار پیشگامانه کارکنان اثر معناداری دارد. از طرفی مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار پیشگامانه کارکنان اثر معناداری دارد.

فروهی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «واکاوی الگوی رفتار کنش‌گرای استراتژیک کارکنان با رویکرد ترکیبی» انجام دادند. این پژوهش نشان داد که رفتار کنش‌گرای استراتژیک تحت تأثیر همزمان عوامل فردی، ادراکی و زمینه‌ای شکل می‌گیرد و می‌توان آن را در قالب یک الگوی منسجم تبیین کرد. اینکه نتایج پژوهش می‌تواند مدیران را در شناخت خط‌مشی‌ها، سیستم‌ها و رویه‌هایی که به ایجاد و بروز چنین رفتارهایی کمک می‌کنند یا مانع ظهور و بروز آنها می‌شوند یاری دهد.

قجری (۱۴۰۲) مطالعه‌ای با عنوان «گذار از رفتار کنشی به پیش‌کنشی در کارراهه شغلی» انجام داد. یافته‌ها نشان داد توسعه مسیر شغلی و عوامل محیطی مرتبط با کارراهه می‌تواند رفتارهای پیش‌کنشی را فعال و تقویت کند. دهقانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و شخصیت کنش‌گرا» انجام دادند. نتایج پژوهش، نشان داد که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی دارد، از این رو هر چند رهبری تحول‌گرا به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری نداشت؛ ولی با وجود متغیرهای میانجی هویت‌یابی

سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی این تأثیر معنادار شد. همچنین تأثیر هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار شد و شخصیت کنش‌گرا نیز در تأثیر بین‌رهبری تحول‌گرا بر تعلق خاطر کاری کارکنان و هویت‌یابی سازمانی نقش تعدیل‌گر را ایفا کرد و موجب تقویت این دو رابطه شد.

موسوی و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای را با عنوان «ادراک نقش حمایتی سرپرست و همکاران در پیدایی رفتارهای پیشگامانه» انجام دادند. نتایج نشان داد حمایت سرپرست و همکاران نقش اساسی در شکل‌گیری رفتارهای پیشگامانه دارد و این حمایت‌ها محیط روانی مساعدی برای کنشگری کارکنان ایجاد می‌نماید. در مطالعات خارجی نیز کین و همکاران (۲۰۲۵) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر هویت هوش مصنوعی کارکنان بر رفتار پیش‌کنش در محیط‌های کاری هوشمند» انجام دادند و نتایج نشان داد هویت هوش مصنوعی کارکنان به‌طور معنادار رفتارهای پیش‌کنش را تقویت می‌کند و نیت پیش‌کنش در این میان نقش میانجی دارد. یافته‌ها بیان می‌کند سه مؤلفه ارتباط‌مندی، انرژی هیجانی و وابستگی، هر یک سهمی متفاوت در شکل‌گیری هویت هوش مصنوعی دارند. علاوه بر این، مشوق‌های سازمانی به‌عنوان عامل مرزی اثر تقویتی نشان دادند و دو نوع پاداش توسعه‌ای و پاداش مادی در ایجاد و تقویت این مشوق‌ها نقش‌های متمایزی ایفا کردند.

گیب و همکاران (۲۰۲۵) مطالعه‌ای با عنوان «ادراک اقلیم حمایتی از رهبران کمترنماینده و تأثیر آن بر رفتارهای پیش‌کنش کارکنان خدمات از طریق امنیت روانی و تسهیم دانش» انجام دادند. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از اقلیم فراگیر و حامی تنوع‌رهبری، به‌طور معنادار امنیت روانی و تسهیم دانش را تقویت می‌کند و این دو متغیر نیز رفتارهای پیش‌کنش شغلی را افزایش می‌دهند. همچنین نتایج نشان داد که اقلیم فراگیر رهبری، یکی از پیشایندهای کلیدی رفتارهای پیش‌کنش است و می‌تواند مبنایی برای بهبود سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و تقویت رویه‌های سازمانی مرتبط با توسعه رهبران متنوع فراهم سازد. سان و همکاران (۲۰۲۵) مطالعه‌ای با عنوان «آیا همکاری کارکنان و هوش مصنوعی رفتار پیش‌کنش را تقویت می‌کند؟» انجام دادند. نتایج نشان داد همکاری انسان-هوش مصنوعی به‌طور معنادار بار کاری کارکنان را کاهش می‌دهد و این کاهش بار کاری به‌عنوان سازوکار میانجی موجب افزایش رفتارهای پیش‌کنش می‌شود. یافته‌ها بیان می‌کند کاهش فشار وظایف و آزاد شدن منابع شناختی، زمینه‌ای فراهم می‌سازد که کارکنان مسئولیت‌های بیشتری بپذیرند و ایده‌های نوآورانه ارائه کنند. همچنین نقش سواد هوش مصنوعی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده تأیید شد؛ به‌گونه‌ای که کارکنان دارای سواد هوش مصنوعی بالاتر، کاهش بار کاری بیشتری را تجربه کردند، در حالی که کارکنان با سطح سواد پایین‌تر واکنش پیش‌کنش قوی‌تر و پایدارتر نشان دادند.

وانگ و همکاران (۲۰۲۵) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر پایش الکترونیکی عملکرد سازمانی بر رفتارهای پیش‌کنش کارکنان از منظر واکنش روان‌شناختی» انجام دادند. نتایج نشان داد پایش الکترونیکی توسعه‌محور موجب تقویت رفتارهای پیش‌کنش کارکنان می‌شود، در حالی که پایش الکترونیکی پیشگیرانه این رفتارها



را تضعیف می‌کند. یافته‌ها نشان داد واکنش روان‌شناختی نقش میانجی دارد؛ به این صورت که پایش توسعه‌محور سطح واکنش روان‌شناختی را کاهش داده و زمینه بروز رفتارهای پیش‌کنش را تقویت می‌کند، اما پایش پیشگیرانه واکنش روان‌شناختی را افزایش داده و از میزان کنشگری کارکنان می‌کاهد. همچنین مشخص شد ویژگی ذهن‌آگاهی کارکنان نقش تعدیل‌کننده دارد؛ به‌گونه‌ای که ذهن‌آگاهی بالا اثر تقویتی پایش توسعه‌محور و اثر تضعیفی پایش پیشگیرانه را بر واکنش روان‌شناختی تعدیل می‌کند.

ما^۱ و همکاران (۲۰۲۴) مطالعه‌ای با عنوان «شخصیت پیش‌کنش کارکنان و رشد شغلی: نقش رفتار پیش‌کنش و شخصیت پیش‌کنش رهبر» انجام دادند. نتایج نشان داد شخصیت پیش‌کنش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رشد شغلی درونی و بیرونی دارد و رفتار «ابتکار عمل‌پذیری» نقش میانجی این رابطه را تأیید می‌کند، در حالی که رفتار «اظهارنظر سازنده» نقش میانجی معناداری نشان نداد. نتایج بیان کرد شخصیت پیش‌کنش رهبر رابطه میان شخصیت پیش‌کنش کارکنان و رفتارهای پیش‌کنش را تضعیف می‌کند؛ به این معنا که هنگامی که رهبر از کنشگری کمتری برخوردار است، شخصیت پیش‌کنش کارکنان تأثیر قوی‌تری بر بروز رفتارهای پیش‌کنش و رشد شغلی درونی و بیرونی دارد. این پژوهش با تبیین سازوکارهای علی، میانجی‌گری و تعدیل‌گری، ادبیات مرتبط با شخصیت پیش‌کنش، رفتار پیش‌کنش و توسعه مسیر شغلی را گسترش می‌دهد.

دو فصلنامه
پاییز و زمستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره دوازدهم



ژیا و همکاران (۲۰۲۴) مطالعه‌ای با عنوان «رهبری فراگیر و درگیری کارکنان در رفتارهای پیش‌کنش در محیط کار: نقش میانجی سپاس‌گزاری» انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری فراگیر توان ایجاد احساس سپاس‌گزاری در کارکنان را دارد و این تجربه عاطفی مثبت موجب افزایش بروز رفتارهای پیش‌کنش در محیط کار می‌شود. همچنین یافته‌ها نشان داد مسیر اثرگذاری رهبری فراگیر از طریق سپاس‌گزاری قابل تأیید است و سپاس‌گزاری نقش میانجی در تقویت رفتارهای پیش‌کنش ایفا می‌کند.

پنگ^۲ و همکاران (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «ادراک بیش‌صلاحیتی و رفتار پیش‌کنش: نقش خشم و پیچیدگی شغل» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد ادراک بیش‌صلاحیتی کارکنان از طریق برانگیختن خشم نسبت به سازمان، رفتارهای پیش‌کنش را تحت تأثیر قرار می‌دهد و خشم نقش میانجی این رابطه را ایفا می‌کند. تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد پیچیدگی شغل اثر ادراک بیش‌صلاحیتی بر خشم سازمانی را تضعیف می‌کند و همچنین شدت اثر غیرمستقیم ادراک بیش‌صلاحیتی بر رفتار پیش‌کنش از مسیر خشم را کاهش می‌دهد. این پژوهش با تمرکز بر حالت انگیزشی «انرژی برای کنش» و بررسی یک هیجان مجزا یعنی خشم، سازوکارهای انگیزشی مؤثر بر رفتار پیش‌کنش کارکنان را شفاف‌تر ساخته و دلالت‌های جدیدی برای مدیریت موقعیت‌های بیش‌صلاحیتی در سازمان‌ها ارائه می‌دهد.

پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج کشور نشان می‌دهند که رفتارهای پیش‌کنش کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، شغلی، مدیریتی و سازمانی قرار دارد و پیامدهایی چون نوآوری، یادگیری

پیش‌کنش و بهبود عملکرد را در پی دارد. مطالعات خارجی بیشتر بر نقش فناوری‌های نوین، همکاری انسان و هوش مصنوعی، اقلیم روانی، سبک‌های رهبری و سازوکارهای منابع شناختی در شکل‌گیری کنشگری تأکید دارند، درحالی‌که پژوهش‌های داخلی تمرکز بیشتری بر عوامل سازمانی، سرمایه اجتماعی، رهبری و نقش میانجی متغیرهای نگرشی داشته‌اند. با وجود این، در هیچ‌یک از دو حوزه، الگویی جامع که رفتارهای پیش‌کنش را در بستر واقعی سازمان‌های دانش‌بنیان ایرانی و با ملاحظه چالش‌هایی چون ساختار نیمه سنتی، محدودیت منابع و جریان دانش تبیین‌کننده ارائه نشده است. شکاف اصلی در اینجاست که رفتار پیش‌کنش کارکنان در فضای پیچیده و ناسازگار سازمان‌های دانش‌بنیان یزد هنوز در چارچوبی بومی، نظام‌مند و پارادایمی بررسی نشده است. پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد نظریه داده‌بنیاد و تحلیل کمی تکمیلی، تلاش می‌نماید الگوی پارادایمی رفتارهای پیش‌کنش کارکنان را در سازمان‌های دانش‌بنیان یزد طراحی و تبیین کند و بدین وسیله خلأ موجود در ادبیات را پوشش دهد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش ماهیتی کاربردی-توسعه‌ای دارد و با هدف تبیین و مدل‌سازی پیش‌بینی‌ها و پیامدهای رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در فضای سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد انجام شده است. از منظر روش‌شناسی، مطالعه حاضر در زمره تحقیقات اکتشافی با رویکرد غیرآزمایشی و توصیفی قرار می‌گیرد و با بهره‌گیری از رویکرد پیمایشی-مقطعی اجرا گردید. به منظور دستیابی نظام‌مند به هدف پژوهش، از طرح آمیخته متوالی با جریان استقرایی-قیاسی استفاده شد؛ رویکردی که ابتدا در مرحله کیفی به کشف سازه‌ها و پیوندهای مفهومی می‌پردازد و سپس در مرحله کمی این الگو را آزمون و اعتبارسنجی می‌نماید.

در بخش کیفی، جامعه مشارکت‌کنندگان شامل طیفی از خبرگان، مدیران و کارکنان کلیدی فعال در سازمان‌های دانش‌بنیان شهر یزد بود؛ افرادی که به واسطه مشارکت مستقیم در پروژه‌های فناورانه، مواجهه با عدم قطعیت‌های عملیاتی و تجربه کنش در تعاملات کاری پویا، دارای ادراک موقعیتی و شناخت اجرایی از رفتارهای پیش‌کنش بودند. گزینش مشارکت‌کنندگان به صورت هدفمند ملاک محور انجام شد و براساس معیارهای صلاحیت حرفه‌ای و کفایت اطلاعاتی تعریف گردید. معیارهای ورود شامل سابقه حرفه‌ای معتبر و مستمر در حوزه فعالیت‌های دانش‌بنیان، نقش آفرینی مستقیم در فرایندهای نوآوری (از ایده‌پردازی تا اجرا و تجاری‌سازی)، آشنایی عملی با سازوکارهای تصمیم‌گیری و هماهنگی بین‌وظیفه‌ای در سازمان‌های دانش‌محور و تجربه عینی مشاهده یا بروز رفتارهای پیش‌کنش در موقعیت‌های واقعی کاری بود. افزون بر این، توان تحلیل موقعیت‌های شغلی پیچیده و تبیین روابط علی میان شرایط، کنش‌ها و پیامدها، قدرت بازاندیشی و روایت‌گری مبتنی بر شواهد (ارائه مثال‌های مشخص و قابل پیگیری)، و مهارت در صورت‌بندی مفهومی تجربه‌های زیسته به عنوان معیارهای تکمیلی برای افزایش عمق و کیفیت داده‌ها مدنظر قرار گرفت. همچنین، برای تضمین پوشش ابعاد مختلف پدیده، تنوع هدفمند در نقش‌های سازمانی (مدیران، سرپرستان، کارشناسان کلیدی)، حوزه‌های کاری (فناوری، تحقیق و توسعه، عملیات، بازاریابی



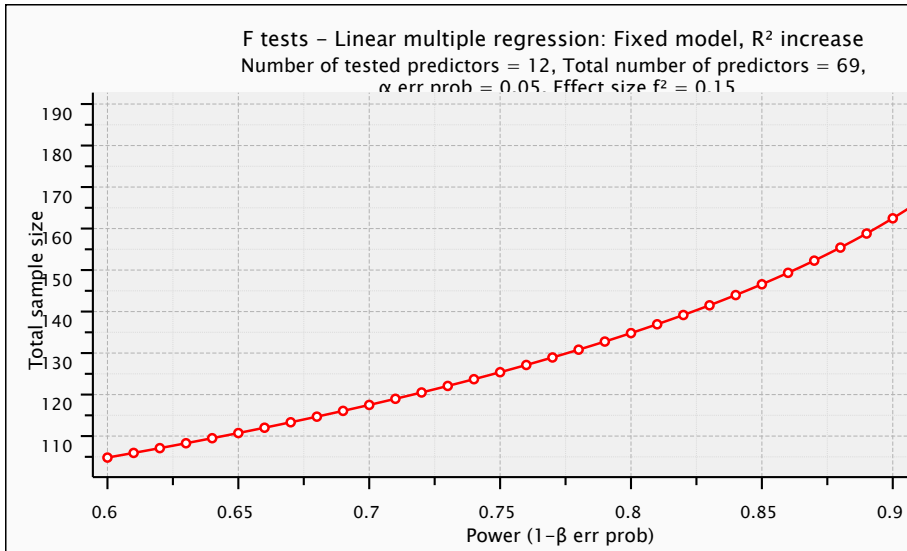
و پشتیبانی) و میزان مواجهه با پروژه‌های نوآورانه لحاظ شد. پس از گردآوری داده‌های اولیه و در چارچوب منطق نظریه داده‌بنیاد، نمونه‌گیری به صورت «نظری» ادامه یافت؛ به این معنا که انتخاب مشارکت‌کنندگان بعدی براساس نیازهای مفهومی برآمده از تحلیل اولیه، برای تعمیق مقوله‌ها، تکمیل ابعاد کمترتیین شده و افزایش تراکم نظری انجام شد تا داده‌ها به سطح اشباع مفهومی برسد. در مجموع ۱۶ مشارکت‌کننده در مصاحبه‌ها حضور یافتند و این ترکیب متنوع، امکان کاوش چندسطحی رفتارهای پیش‌کنش و استخراج سازه‌های بنیادین را فراهم ساخت و زمینه تدوین مدلی چندبعدی و منطبق با واقعیت اجرایی سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد را مهیا کرد.

جامعه آماری بخش کمی این پژوهش از کارکنان شاغل در سازمان‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان استان یزد تشکیل شد. نمونه‌گیری کمی بر مبنای معیارهای ورود و خروج مشخص و با هدف تضمین کفایت اطلاعاتی پاسخ‌دهندگان و همخوانی آنها با پدیده پژوهش انجام گرفت. معیارهای ورود شامل اشتغال رسمی یا قراردادی در یکی از سازمان‌ها/شرکت‌های دارای ماهیت دانش‌بنیان در استان یزد، داشتن حداقل سابقه کاری قابل اتکا در سازمان به منظور تجربه‌پذیری از فرایندها و تعاملات کاری، مشارکت مستقیم یا غیرمستقیم در فعالیت‌های نوآوری و پروژه‌های فناورانه (مانند تحقیق و توسعه، طراحی/تولید، توسعه محصول، فناوری اطلاعات، تضمین کیفیت، بازاریابی فناورانه و پشتیبانی پروژه)، و برخورداری از آگاهی عملی از رویه‌های کاری و تصمیم‌گیری در سطح واحد یا تیم بود. همچنین برای افزایش دقت اندازه‌گیری سازه‌ها، تنها افرادی وارد نمونه شدند که توانایی تکمیل پرسشنامه را به صورت مستقل داشتند و رضایت آگاهانه برای مشارکت ارائه کردند.

در مقابل، معیارهای خروج شامل کارکنان پاره‌وقت یا نیروهای تازه‌استخدام شده بدون تجربه کافی از چرخه‌های کاری سازمان، افرادی با نقش‌های کاملاً غیرمرتبط با فعالیت‌های دانشی و نوآورانه، پرسشنامه‌های ناقص یا دارای الگوی پاسخ‌دهی نامعتبر، و مواردی که احتمال سوگیری پاسخ (مانند پاسخ‌های یکنواخت یا ناسازگار) در آنها مشاهده شد، بود. علاوه بر این، به منظور افزایش نمایندگی نمونه، تلاش شد ترکیب نمونه از نظر نقش سازمانی (کارشناسان، سرپرستان و مدیران میانی) و حوزه‌های کاری مرتبط با نوآوری متوازن باشد تا قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها در چارچوب جامعه هدف تقویت گردد.

با توجه به پراکندگی جغرافیایی و تنوع فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان در استان یزد، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ساده اتخاذ شد. ابتدا شرکت‌های دانش‌بنیان فعال هر یک به عنوان یک خوشه مستقل تعریف شدند؛ سپس تعدادی از این شرکت‌ها به طور تصادفی انتخاب و در گام بعد کارکنان شرکت‌های منتخب نیز به صورت تصادفی برای شرکت در مطالعه انتخاب شدند. این رویکرد علاوه بر افزایش دقت نمایندگی نمونه، امکان دسترسی به طیف گسترده‌ای از گروه‌های شغلی فعال در اکوسیستم دانش‌بنیان را فراهم ساخت.

برای تعیین حجم نمونه، تحلیل توان کوهن با بهره‌گیری از نرم‌افزار GPower انجام شد و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد، توان آزمون ۸۰ درصد و اندازه اثر ۰/۱۵، حجم نمونه مناسب ۱۹۰ نفر برآورد گردید.



شکل ۱- تعیین حجم نمونه بخش کمی با تحلیل توان کوهن (نرم افزار GPower)

در بخش کیفی پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیم‌ساختاریافته بود که شامل شش پرسش محوری طراحی شده براساس چارچوب نظری اولیه و ماهیت رفتارهای پیش‌کنش بود. ساختار مصاحبه امکان طرح پرسش‌های تکمیلی براساس مسیر گفت‌وگو را نیز فراهم می‌کرد تا عمق و غنای معنایی داده‌ها افزایش یابد. در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد؛ پرسشنامه‌ای که طراحی آن مبتنی بر یافته‌های مرحله کیفی و براساس ۱۲ سازه اصلی استخراج شده از کدگذاری نظری بود. این ابزار شامل ۶۹ گویه با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است که ابعاد متفاوت رفتارهای پیش‌کنش، پیشایندهای فردی و سازمانی و پیامدهای آن را در بستر شرکت‌های دانش‌بنیان اندازه‌گیری می‌نماید. این ترکیب ابزارها امکان تحلیل چندلایه رفتار پیش‌کنش را فراهم کرده و داده‌هایی معتبر و ساخت یافته برای مدل‌سازی نهایی ارائه نمود. رویایی بخش کیفی بر مبنای چارچوب چهارمعیاری گوبا و لینکلن ارزیابی شد و اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و اطمینان‌پذیری داده‌ها توسط داوران متخصص مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. اعتبارپذیری: فرایند تحلیل با بازخوانی عمیق و تکرار شونده مصاحبه‌ها، کدگذاری مرحله‌ای و اجرای مقایسه مستمر میان داده‌ها، کدها و مقوله‌ها انجام شد تا مفاهیم و روابط مفهومی بر پایه شواهد متنی تثبیت گردد. همچنین نتایج میان‌مرحله‌ای و ساختار مفهومی استخراج شده در چند نوبت توسط داوران متخصص حوزه رفتار سازمانی و سازمان‌های دانش‌بنیان بازبینی شد و اصلاحات لازم برای افزایش دقت مفهومی، انسجام مقوله‌ها و کفایت تبیینی اعمال گردید.

انتقال‌پذیری: با ارائه توصیف غنی از زمینه پژوهش، مشخصات مشارکت‌کنندگان، منطق نمونه‌گیری



هدفمند/نظری و تشریح شفاف فرایند تحلیل، امکان داوری خواننده درباره قابلیت کاربرد نتایج در بافت‌های هم‌سنخ فراهم شد.

تأییدپذیری: مسیر تحلیل به صورت مستند و قابل پیگیری ثبت گردید؛ به این معنا که تصمیمات تحلیلی، قواعد ادغام و تفکیک کدها، منطق شکل‌گیری مقوله‌ها و شواهد متنی پشتیبان هر مقوله نگهداری شد تا قابلیت ممیزی علمی و بازسازی روند استنتاج تقویت شود.

اطمینان‌پذیری: از طریق استانداردسازی رویه‌های کدگذاری، تعریف قواعد یکسان برای تشخیص واحدهای معنایی، ثبت بازنگری‌ها و تغییرات کدها در طول تحلیل و کنترل مستمر سازگاری درونی مقوله‌ها و روابط میان آنها، ثبات و پایداری نتایج تقویت شد.

برای پایایی فرایند کدگذاری نیز از روش هولستی^۱ استفاده شد، بدین معنا که متن مصاحبه‌ها در دو نوبت مستقل و در دو بازه زمانی مجزا کدگذاری گردید تا ثبات تصمیمات کدگذاری و عدم تأثیرپذیری آن از شرایط زمانی یا برداشت‌های مقطعی کنترل شود. در هر نوبت، واحدهای معنایی (جملات و گزاره‌های دلالت‌گر) به صورت یکسان شناسایی و سپس براساس قواعد تعریف شده برای کدگذاری، برجسب‌های مفهومی به آنها اختصاص یافت. پس از پایان دو نوبت کدگذاری، فهرست کدهای تولیدشده در هر نوبت با یکدیگر تطبیق داده شد و موارد هم‌نام یا هم‌معنا به عنوان «توافق» و موارد اختلاف در برجسب‌گذاری یا مرزبندی مفهومی به عنوان «عدم توافق» ثبت گردید. سپس «درصد توافق مشاهده‌شده» براساس منطق روش هولستی محاسبه شد؛ به این صورت که میزان هم‌پوشانی کدها در دو نوبت نسبت به کل کدگذاری‌های انجام‌شده سنجیده شد. نتیجه محاسبات نشان داد ضریب توافق مشاهده‌شده ۰/۷۶۹ است که از حد پذیرفتنی ۰/۶ فراتر بوده و نشان می‌دهد کدگذاری‌ها از ثبات قابل‌اتکا برخوردار است و تصمیمات کدگذاری در تکرار تحلیل، به طور معناداری بازتولیدپذیر بوده‌اند. این سطح از توافق، بیانگر آن است که استخراج کدها و سازمان‌دهی مفاهیم، مبتنی بر منطق روشن و سازگار انجام شده و نتایج تحلیل کیفی از منظر پایایی فرایند کدگذاری، اعتمادپذیری مناسبی دارد.



در بخش کمی، روایی صورتی پرسشنامه از طریق نظرخواهی خبرگان حوزه منابع انسانی و مدیریت سازمان‌های دانش‌بنیان تأیید شد. در یک مطالعه مقدماتی، مقدار آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه برابر با ۰/۸۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده انسجام درونی مناسب گویه‌هاست. پس از گردآوری داده‌های نهایی، شاخص‌های روایی همگرا و پایایی سازه‌ها بررسی گردید و تمامی سازه‌ها دارای مقدار AVE بالاتر از ۰/۵۰ و مقادیر پایایی ترکیبی (CR)، ضریب رو و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ بودند. این نتایج که در بخش برازش بیرونی مدل گزارش شده، گویای روایی و پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است.

در حوزه تحلیل داده‌ها، مرحله کیفی با به‌کارگیری روش نظریه داده‌بنیاد در چارچوب کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA اجرا شد تا سازه‌ها و ارتباطات بنیادی رفتارهای

پیش‌کنش استخراج شود. در مرحله کمی نیز از روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون الگوی مفهومی و تحلیل روابط میان سازه‌ها بهره گرفته شد و مدل پژوهش با کمک نرم‌افزار SmartPLS مورد ارزیابی و برازش قرار گرفت. این ترکیب روش شناختی امکان تبیین عمیق و آزمون تجربی مدل پیشایندها و پیامدهای رفتارهای پیش‌کنش را فراهم ساخت.

یافته‌های پژوهش

به منظور شناسایی سازه‌های بنیادین و تبیین مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان، مجموعه‌ای از مصاحبه‌های تخصصی و نیمه‌ساختاریافته با مدیران و خبرگان فعال در سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد انجام شد. پس از پایان هر مصاحبه، فرایند کدگذاری همان داده‌ها آغاز گردید تا پژوهشگر بتواند درک عمیق‌تری از مفاهیم به دست آورد، الگوهای معنایی را بازشناسی کند و در صورت نیاز، پرسش‌های مصاحبه‌های بعدی را با دقت بیشتری بازتنظیم نماید. این شیوه به صورت مستقیم در پایش روند اشباع نظری مؤثر بود و امکان اصلاح تدریجی مسیر گردآوری داده‌ها را فراهم ساخت.

در مجموع ۱۶ نفر در مرحله کیفی مشارکت کردند که مشخصات آنها در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱- مشخصات جمعیت شناختی خبرگان

| ردیف | جنسیت | سن (سال) | سطح تحصیلات | سابقه کاری (سال) | نقش / جایگاه سازمانی |
|------|-------|----------|---------------|------------------|-------------------------|
| ۱ | مرد | ۴۳ | دکتری | ۲۲ | مدیر ارشد / بنیان‌گذار |
| ۲ | مرد | ۴۷ | دکتری | ۲۵ | مدیر میانی |
| ۳ | مرد | ۴۹ | دکتری | ۲۳ | مدیر پروژه فناوریانه |
| ۴ | زن | ۴۶ | دکتری | ۱۸ | مدیر واحد تحقیق و توسعه |
| ۵ | مرد | ۵۸ | دکتری | ۳۰ | مدیر ارشد |
| ۶ | مرد | ۵۰ | دکتری | ۱۷ | سرپرست فنی |
| ۷ | مرد | ۴۸ | کارشناسی ارشد | ۱۶ | کارشناس ارشد فناوری |
| ۸ | زن | ۵۲ | دکتری | ۲۴ | مدیر نوآوری |
| ۹ | مرد | ۶۰ | دکتری | ۳۲ | مدیرعامل |
| ۱۰ | مرد | ۵۱ | دکتری | ۲۶ | مدیر میانی |
| ۱۱ | زن | ۵۷ | دکتری | ۲۸ | مشاور ارشد سازمانی |
| ۱۲ | مرد | ۴۶ | کارشناسی ارشد | ۱۵ | سرپرست پروژه |
| ۱۳ | مرد | ۶۲ | دکتری | ۳۴ | مدیر ارشد فنی |
| ۱۴ | زن | ۴۹ | دکتری | ۲۲ | مدیر توسعه محصول |
| ۱۵ | مرد | ۴۷ | کارشناسی ارشد | ۱۸ | کارشناس ارشد نوآوری |
| ۱۶ | مرد | ۵۹ | دکتری | ۳۱ | مدیر راهبردی |



تحلیل داده‌های کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار MaxQDA و براساس منطق نظریه داده‌بنیاد در چارچوب رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۷) انجام شد، رویکردی که فرایند تحلیل را در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سازمان‌دهی می‌نماید و امکان استخراج ساختارهای مفهومی عمیق و قابل اتکا را فراهم می‌سازد.

گام نخست، کدگذاری باز: در مرحله نخست کدگذاری باز، فرایند تحلیل داده‌ها به صورت همزمان و تدریجی با انجام مصاحبه‌ها پیش رفت؛ به گونه‌ای که هر مصاحبه بلافاصله پس از اجرا، وارد چرخه تجزیه و تحلیل شد. متن هر مصاحبه در چندین نوبت و با رویکرد بازخوانی مداوم و عمیق بررسی گردید تا پژوهشگر بتواند به درک جامع و لایه‌مند از معانی نهفته، الگوهای ضمنی و مفروضات پنهان در اظهارات مشارکت‌کنندگان دست یابد. در این مرحله، داده‌ها به واحدهای معنایی شامل جملات، عبارات و گزاره‌های دلالت‌گر تفکیک شدند و هر واحد با رویکرد معناکاوانه و مبتنی بر زمینه، به کدهای مفهومی اولیه تبدیل گردید. کدهای استخراج شده بدون تحمیل چارچوب‌های از پیش تعیین شده و با اتکا به منطق برآمده از داده‌ها شکل گرفتند. سپس این کدها در یک فرایند نظام‌مند مبتنی بر مقایسه مستمر، براساس شباهت محتوایی، هم‌پوشانی مفهومی و پیوندهای معنایی در دسته‌های اولیه سازمان‌دهی شدند. با ورود هر مصاحبه جدید، فرایند بازخوانی، کدگذاری، مقایسه و بازآرایی کدها تکرار گردید و کدهای پیشین در پرتو داده‌های جدید مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفتند. این رویکرد تدریجی و تکرارشونده، زمینه تقویت انسجام نظری، پالایش مفاهیم، تکامل تدریجی مقوله‌ها و افزایش دقت تبیینی تحلیل را فراهم ساخت و امکان دستیابی نظام‌مند به غنای مفهومی و اشباع نظری را مهیا نمود.

پیش از تحلیل، متن مصاحبه‌ها در محیط MaxQDA وارد و خطاهای نگارشی موجود اصلاح شد. در جریان کدگذاری باز، در مجموع ۱۲۵ کد اولیه شناسایی شد. سپس کدهای تکراری حذف و کدهای مترادف ادغام شدند و ساختار کدگذاری پالایش یافت. نتیجه این فرایند، احصای ۶۹ کد باز نهایی بود که بنیان شکل‌گیری مقوله‌های محوری و توسعه مدل پارادایمی پژوهش را فراهم ساخت. نمونه‌هایی از متن مصاحبه‌ها و کدهای شناسایی شده در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نمونه‌هایی از متن مصاحبه‌ها و کدهای شناسایی شده

| مصاحبه‌شونده | متن مصاحبه | کدهای باز |
|--------------|--|---|
| ۳ | هر زمان کار به نقطه انسداد یا شرایط پیش‌بینی نشده می‌رسد، معمولاً بدون اتکا به سایرین مسیرهای جایگزین را شناسایی می‌کنم و با ابتکار عمل، وضعیت را مدیریت کرده و جریان کار را به مسیر مطلوب بازمی‌گردانم. | ابتکار عمل در بازآفرینی مسیرهای کاری و مدیریت پیش‌کنش موقعیت‌های بحرانی و غیرمنتظره |

| مصاحبه‌شونده | متن مصاحبه | کدهای باز |
|--------------|--|--|
| ۷ | هر زمان احساس می‌کنم امکان بهبود در انجام یک فعالیت وجود دارد، بلافاصله یک پیشنهاد مشخص، اجرایی و قابل پیاده‌سازی ارائه می‌کنم تا کار با کیفیت بالاتری پیش برود. | پیشگامی در ارائه راهکارهای عملیاتی برای بهبود مستمر و ارتقاء کارآمدی فرایندهای سازمانی |
| ۱۲ | هر زمان قرار است مسئولیت جدید یا نقش گسترده‌تری برعهده بگیرم، پیش از هر اقدامی به صورت داوطلبانه درخواست آموزش تکمیلی می‌دهم تا توان و آمادگی لازم برای ایفای مسئولیت جدید را به طور کامل کسب کنم. | خودراهبری در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای برای ایفای مسئولیت‌های گسترده‌تر در محیط‌های دانش‌بنیان |
| ۱۸ | تلاش می‌کنم در هیچ‌یک از وظایفم به انجام حداقل‌ها اکتفا نکنم و همواره خروجی کار را در سطحی فراتر از استانداردهای تعریف شده ارائه دهم تا ارزش بیشتری برای سازمان ایجاد شود. | تلاش پیش‌کنش برای دستیابی به سطوح عملکرد برتر و فراتر از الزامات رسمی شغل |
| ۲۱ | تقریباً هر روز روند انجام کارها را مرور می‌کنم تا خطاهای احتمالی را شناسایی کنم و با تحلیل علل آنها، راهی بیابم که احتمال بروز مجدد این خطاها در آینده کاهش یابد و کیفیت عملکرد ارتقا پیدا کند. | پایش مستمر فرایندها و اصلاح خطاها با رویکرد یادگیری مبتنی بر بهبود کیفیت و پیشگیری از تکرار |



گام دو، کدگذاری محوری: در این پژوهش با هدف بازآرایی و ادغام کدهای باز در قالب سازه‌ها و مقوله‌های کلان انجام گرفت. در این مرحله، کدهای پراکنده و جزئی حاصل از کدگذاری باز، براساس شباهت معنایی، نقش مفهومی و نسبت آنها با پدیده اصلی، در چارچوب مقوله‌های منسجم‌تر سازمان‌دهی شدند. در این مطالعه، «رفتارهای پیش‌کنش کارکنان» به عنوان پدیده محوری شناسایی شد و فرایند کدگذاری محوری به گونه‌ای هدایت گردید که کدهای باز در قالب سازه‌هایی بزرگ‌تر، هدفمند و دارای ارتباط علی با این پدیده تجمیع شوند. این سامان‌دهی مفهومی امکان تبیین دقیق‌تر ابعاد رفتارهای پیش‌کنش و ترسیم سازوکارهای مؤثر بر شکل‌گیری و پیامدهای آن در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد را فراهم ساخت.

گام سه، کدگذاری گزینشی: مرحله نهایی تحلیل داده‌ها در رویکرد نظام‌مند گراندد تئوری است؛ مرحله‌ای که در آن سازه‌های حاصل از کدگذاری محوری در چارچوب یک الگوی مفهومی یکپارچه سازمان‌دهی می‌شوند. براساس منطق این رویکرد، مقوله‌های شناسایی شده باید در قالب شش دسته کلیدی شامل عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها بازتنظیم شوند تا ساختار علی-تبیینی الگو به صورت روشن قابل استنتاج باشد. در این پژوهش، پس از ترکیب و یکپارچه‌سازی یافته‌های حاصل از مراحل پیشین، فرایند گزینش مقوله‌های اصلی به شناسایی ۶ کدگزینشی، ۱۲ کد محوری و ۶۹ کد باز منجر شد. این سازمان‌دهی نهایی بسترساز ترسیم مدل پارادایمی رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد و مبنای اعتبارسنجی و توسعه مدل نهایی در بخش کمی

پژوهش قرار گرفت. کدگذاری گزینشی مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- کدگذاری نهایی مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان

| کدگذاری گزینشی | کدگذاری محوری | کدگذاری باز | فراوانی |
|------------------------------------|---|---|---------|
| شرایط علی | عوامل فردی: خودکارآمدی شغلی | ۱. باور به توان حل مسائل شغلی | ۷ |
| | | ۲. اطمینان از توان انجام کارهای دشوار | ۴ |
| | | ۳. احساس تسلط بر مهارت‌های شغلی | ۹ |
| | | ۴. اعتماد به تصمیم‌های حرفه‌ای خود | ۱۱ |
| | | ۵. توان اداره موقعیت‌های پیش‌بینی نشده کاری | ۳ |
| | عوامل شغلی: اختیار عمل شغلی | ۶. آزادی در انتخاب روش انجام کار | ۶ |
| | | ۷. امکان تنظیم زمان و ترتیب کارها | ۱۰ |
| | | ۸. حق پیشنهاد تغییر در فرایندهای کاری | ۲ |
| | | ۹. استقلال در تصمیم‌های روزمره شغل | ۴ |
| | | ۱۰. انعطاف در تعیین اولویت‌های کاری | ۸ |
| عوامل سازمانی: فرهنگ نوآوری | ۱۱. پذیرش ایده‌های تازه در سازمان | ۱۵ | |
| | ۱۲. تحمل خطای سازنده در آزمون راه‌حل‌های نو | ۹ | |
| | ۱۳. تشویق رسمی و غیررسمی نوآوری | ۶ | |
| | ۱۴. ارزش‌گذاری به بهبود و خلاقیت در نتایج کار | ۱۱ | |
| عوامل مدیریتی: رهبری تحول‌آفرین | ۱۵. ترسیم چشم‌انداز الهام‌بخش برای آینده | ۱۷ | |
| | ۱۶. الگوسازی رفتاری مدیر برای کارکنان | ۸ | |
| | ۱۷. توجه فردی به رشد هر کارمند | ۲۱ | |
| | ۱۸. تشویق انباشیدن متفاوت و پرسشگری | ۵ | |
| | ۱۹. برانگیختن شور و شوق برای هدف‌های سازمان | ۷ | |
| | ۲۰. حمایت از پذیرش مسئولیت‌های چالش‌برانگیز | ۱۳ | |
| پدیده محوری | رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۲۱. پیش‌بینی و پیشگیری از مسائل و اختلالات پیش از وقوع | ۱۰ |
| | | ۲۲. مشارکت داوطلبانه در بهبود فرایندها و روش‌های کاری | ۴ |
| | | ۲۳. آتازگری و تسهیل اجرای تغییرات تدریجی در محیط کار | ۶ |
| | | ۲۴. پیگیری مستمر مسائل تا دستیابی به حل کامل و اثربخش | ۱۱ |
| | | ۲۵. ارتقاء کیفیت عملکرد از طریق جست‌وجوی فعال بازخورد | ۹ |
| | | ۲۶. انتقال به موقع موضوعات کلیدی و دغدغه‌های کاری به مدیریت | ۷ |
| | | ۲۷. پذیرش مسئولیت‌های فراتر از الزامات رسمی شغل | ۶ |
| | | ۲۸. جهت‌دهی فعال به مسیر حرفه‌ای و آینده شغلی | ۱۵ |

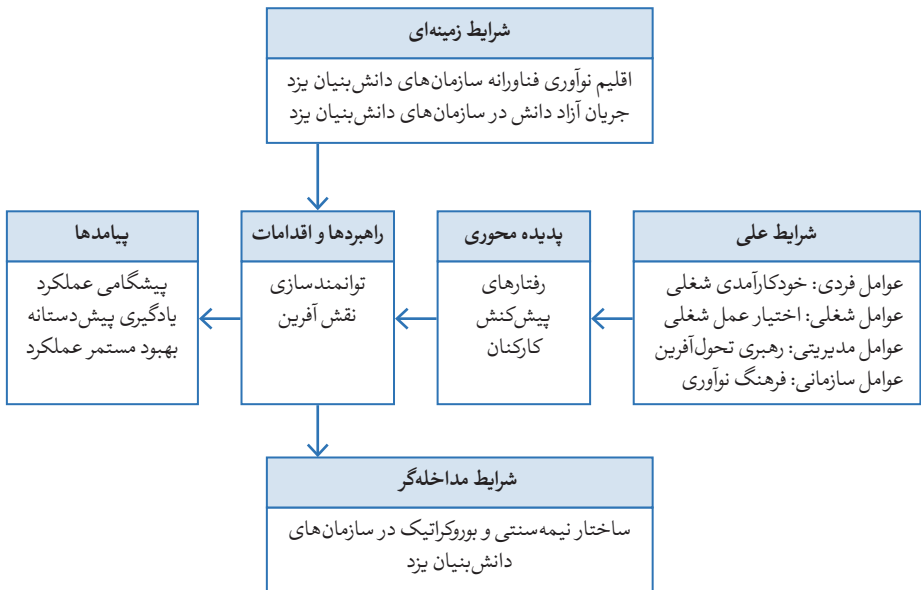


| فرآوانی | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری گزینشی |
|---------|---|---|-----------------------|
| ۲۲ | ۲۹. دسترسی کارکنان به ابزارها و فناوری های نو | اقلیم نوآوری فناورانه در سازمان های دانش بنیان یزد | شرایط زمینه ای |
| ۱۷ | ۳۰. حمایت مدیریت از آزمون راه حل های فناورانه | | |
| ۱۲ | ۳۱. فضای باز برای طرح ایده های فناورانه | | |
| ۲۳ | ۳۲. آمادگی سازمان برای پذیرش تغییرات دیجیتال | | |
| ۱۱ | ۳۳. مشارکت کارکنان در پروژه های نوآوری فناورانه | | |
| ۸ | ۳۴. همسویی هدف های نوآورانه با راهبرد سازمان | | |
| ۵ | ۳۵. دسترسی برون سازمانی به اطلاعات و دانش تخصصی مرتبط با پروژه ها | جریان آزاد دانش در سازمان های دانش بنیان یزد | شرایط زمینه ای |
| ۱۰ | ۳۶. تبادل تجربیات و آموخته ها با سایر سازمان ها و بازیگران اکوسیستم دانش بنیان | | |
| ۶ | ۳۷. مشارکت در نشست ها، شبکه ها و رویدادهای دانشی و کارآفرینانه | | |
| ۱۱ | ۳۸. بهره گیری از سکوها و سامانه های اکوسیستمی برای ثبت و بازیابی دانش | | |
| ۱۷ | ۳۹. تعامل یادگیرنده و یاددهنده با خبرگان، شرکت ها و نهاد های پشتیبان خارج از سازمان | | |
| ۵ | ۴۰. تمرکز تصمیم گیری در سطوح بالای سازمان | ساختار نیمه سنتی و بوروکراتیک در سازمان های دانش بنیان یزد | شرایط مداخله گر |
| ۹ | ۴۱. تعدد مراحل اداری برای انجام کارها | | |
| ۱۲ | ۴۲. تأکید بر سلسله مراتب رسمی در ارتباطات | | |
| ۴ | ۴۳. سخت گیری در رعایت رویه های ثابت و قدیمی | | |
| ۹ | ۴۴. کندی در تأیید و تصویب پیشنهادهای تازه | | |
| ۱۳ | ۴۵. شکاف ارتباطی میان مدیران ارشد و کارکنان صف | | |
| ۱۹ | ۴۶. ترجیح اطاعت پذیری بر ابتکار عمل کارکنان | | |
| ۵ | ۴۷. واگذاری مسئولیت های معنادار به کارکنان | توانمندسازی نقش آفرین | راهبردها و اقدامات |
| ۱۲ | ۴۸. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم های شغلی | | |
| ۶ | ۴۹. ارائه بازخورد رشددهنده درباره عملکرد | | |
| ۸ | ۵۰. فراهم کردن آموزش برای نقش های گسترده تر | | |
| ۱۰ | ۵۱. ایجاد اختیار در حل مستقیم مسائل مشتری یا پروژه | | |
| ۲۱ | ۵۲. تشویق بیان دیدگاه در نشست های کاری | | |
| ۱۸ | ۵۳. اعتماد مدیریت به توان اجرای ایده های کارکنان | پیشگامی عملکرد | پیامدها |
| ۷ | ۵۴. کاهش تأخیرهای اجرایی و ارتقاء پیش دستی زمانی در فعالیتهای کلیدی | | |
| ۱۲ | ۵۵. افزایش کارایی فرایندها و تسریع انجام کارها | | |
| ۴ | ۵۶. کاهش گلوگاه های عملیاتی و بهبود جریان عملیات | | |
| ۱۹ | ۵۷. تقویت مسئولیت پذیری جمعی و اثربخشی عملکرد تیمی | | |
| ۲۲ | ۵۸. ارتقاء عملکرد فراتر از استانداردها و افزایش بهره وری | پیشگامی عملکرد | پیامدها |
| ۱۷ | ۵۹. بهبود آمادگی و پاسخگویی مؤثر در شرایط بحرانی | | |



| کدگذاری گزینشی | کدگذاری محوری | کدگذاری باز | فراوانی |
|--------------------|--------------------|--|---------|
| یادگیری پیش‌کنش | یادگیری پیش‌کنش | ۶۰. ارتقاء مستمر شایستگی‌های دانشی و مهارتی مرتبط با شغل | ۹ |
| | | ۶۱. افزایش آمادگی حرفه‌ای برای الزامات و مهارت‌های آینده | ۸ |
| | | ۶۲. بهبود کیفیت انجام کار از طریق یادگیری خودراهبر و هدفمند | ۱۰ |
| | | ۶۳. تقویت یادگیری تعاملی و بهره‌گیری مؤثر از بازخوردهای تخصصی | ۶ |
| بهبود مستمر عملکرد | بهبود مستمر عملکرد | ۶۴. ارتقاء یادگیری تأملی و استفاده نظام‌مند از تجربه‌های گذشته | ۹ |
| | | ۶۵. کاهش خطاهای عملیاتی و ارتقاء دقت در انجام فعالیت‌ها | ۱۲ |
| | | ۶۶. افزایش هم‌راستایی نتایج عملکرد با اهداف تعیین‌شده | ۱۹ |
| | | ۶۷. تقویت بازبینی و اصلاح نظام‌مند فرایندهای کاری | ۲۴ |
| | | ۶۸. نهادینه‌سازی یادگیری از تجارب موفق و تعمیم آنها | ۸ |
| | | ۶۹. ارتقاء پایدار کیفیت و بهره‌وری عملکرد | ۲۵ |

پیشایندهای رفتارهای پیش‌کنش کارکنان شامل خودکارآمدی شغلی، اختیار عمل شغلی، فرهنگ نوآوری و رهبری تحول‌آفرین است. رفتارهای پیش‌کنش در قالب اقداماتی پیش‌نگرانه و داوطلبانه مانند پیش‌بینی مشکلات، ارائه پیشنهادها، بهبود، آغاز تغییرات، پیگیری فعال مسائل، دریافت بازخورد و پذیرش مسئولیت‌های فراتر از شرح شغل تبیین شد. ساختار بوروکراتیک سازمان‌های دانش‌بنیان نقش مداخله‌گر دارد و پیامدها شامل پیشگامی عملکرد و یادگیری و بهبود مستمر است. در نهایت ۱۲ مقوله اصلی و ۶۹ کد معتبر استخراج و الگوی پارادایمی رفتارهای پیش‌کنش کارکنان تدوین گردید.



شکل ۲- مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان

پس از ارائه مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان، جهت اعتبارسنجی از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. برای این منظور براساس نتایج کدگذاری تحلیل کیفی، پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت طراحی شد و در اختیار نمونه آماری بخش کمی قرار گرفت. در بخش کمی این مطالعه از دیدگاه ۱۹۰ نفر استفاده شد. در جدول زیر مشخصات جمعیت‌شناختی بخش کمی ارائه شده است:

جدول ۴- مشخصات جمعیت‌شناختی بخش کمی

| ویژگی جمعیت‌شناختی | طبقه | تعداد | درصد |
|--------------------|----------------|-------|------|
| جنسیت | مرد | ۱۲۶ | ۶۶٪ |
| | زن | ۶۴ | ۳۳٪ |
| سن | کمتر از ۳۵ سال | ۴۲ | ۲۲٪ |
| | ۳۶ تا ۴۵ سال | ۴۹ | ۲۵٪ |
| | ۴۶ تا ۵۵ سال | ۵۲ | ۲۷٪ |
| | بیش از ۵۶ سال | ۴۷ | ۲۴٪ |
| سطح تحصیلات | کارشناسی | ۸۶ | ۴۵٪ |
| | کارشناسی ارشد | ۸۱ | ۴۲٪ |
| | دکتری | ۲۳ | ۱۲٪ |
| سابقه کاری | کمتر از ۱۰ سال | ۴۴ | ۲۳٪ |
| | ۱۱ تا ۱۵ سال | ۵۶ | ۲۹٪ |
| | ۱۶ تا ۲۰ سال | ۵۶ | ۲۹٪ |
| | بیش از ۲۱ سال | ۳۴ | ۱۷٪ |
| مجموع | | ۱۹۰ | ۱۰۰٪ |



نتایج اعتبارسنجی مدل در حالت تخمین استاندارد و مقدار بوت‌استرپینگ برای سنجش معناداری روابط در شکل ۳ نمایش داده شده است.

بخش بیرونی مدل (مدل اندازه‌گیری) رابطه متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان را نشان می‌دهد. میزان رابطه سؤالات با سازه‌های اصلی به وسیله بارعاملی نشان داده می‌شود. نتایج مندرج در شکل ۲ و ۳ نشان می‌دهد بارهای عاملی در تمامی موارد از ۰/۶ بیشتر است و آماره t نیز در تمامی موارد بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین بخش اندازه‌گیری مدل از اعتبار مناسبی برخوردار است. برای اطمینان بیشتر، مدل بیرونی (اندازه‌گیری) براساس شاخص روایی همگرا، ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بزرگتر از ۰/۵ و ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد (آذر و غلام‌زاده، ۱۴۰۱). خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- بخش اندازه‌گیری مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان

| ضریب رو (Rho) | پایایی ترکیبی (CR) | آلفای کرونباخ | AVE | سازه‌های اصلی |
|---------------|--------------------|---------------|-------|--------------------------|
| ۰/۸۶۵ | ۰/۸۰۶ | ۰/۸۰۵ | ۰/۵۶۲ | اختیار عمل شغلی |
| ۰/۸۷۹ | ۰/۸۳۶ | ۰/۸۳۵ | ۰/۵۴۸ | اقلیم نوآوری فناورانه |
| ۰/۸۶۳ | ۰/۸۰۱ | ۰/۸۰۰ | ۰/۵۵۸ | بهبود مستمر |
| ۰/۸۸۸ | ۰/۸۵۳ | ۰/۸۵۳ | ۰/۵۳۲ | توانمندسازی نقش‌آفرین |
| ۰/۸۶۲ | ۰/۸۰۱ | ۰/۸۰۱ | ۰/۵۵۶ | جریان آزاد دانش |
| ۰/۸۶۸ | ۰/۸۱۰ | ۰/۸۱۰ | ۰/۵۶۸ | خودکارآمدی شغلی |
| ۰/۸۹۸ | ۰/۸۷۱ | ۰/۸۷۰ | ۰/۵۲۵ | رفتارهای پیش‌کنش کارکنان |
| ۰/۸۷۵ | ۰/۸۲۹ | ۰/۸۲۹ | ۰/۵۳۹ | رهبری تحول‌آفرین |
| ۰/۸۹۰ | ۰/۸۵۷ | ۰/۸۵۶ | ۰/۵۳۷ | ساختار نیمه سنتی |
| ۰/۸۳۹ | ۰/۷۴۷ | ۰/۷۴۴ | ۰/۵۶۶ | فرهنگ نوآوری |
| ۰/۸۸۷ | ۰/۸۴۷ | ۰/۸۴۷ | ۰/۵۶۶ | پیشگامی عملکرد |
| ۰/۸۷۱ | ۰/۸۱۵ | ۰/۸۱۴ | ۰/۵۷۴ | یادگیری پیش‌کنش |



روابط بین سازه‌های اصلی با عنوان مدل درونی (بخش ساختاری) شناخته می‌شود. روابط میان سازه‌های اصلی (بخش ساختاری) براساس ضریب مسیر و آماره t مورد بررسی قرار گرفت. خلاصه نتایج آزمون روابط میان سازه‌های اصلی در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶- آزمون روابط سازه‌های مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان

| رابطه | ضریب مسیر | آماره t | معناداری | اندازه اثر | نتیجه |
|---|-----------|-----------|----------|------------|-------|
| اختیار عمل شغلی - رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۰/۱۷۶ | ۲،۹۹۱ | ۰،۰۰۳ | ۰/۰۴۴ | تأیید |
| اقلیم نوآوری فناورانه - توانمندسازی نقش‌آفرین | ۰/۲۵۵ | ۴،۰۶۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۸۴ | تأیید |
| توانمندسازی نقش‌آفرین - بهبود مستمر | ۰/۸۳۱ | ۳۴،۹۴۹ | ۰/۰۰۰ | ۲/۲۳۱ | تأیید |

| رابطه | ضریب مسیر | آماره t | معناداری | اندازه اثر | نتیجه |
|--|-----------|---------|----------|------------|-------|
| توانمندسازی نقش‌آفرین - پیشگامی عملکرد | ۰/۸۳۸ | ۳۶,۷۲۹ | ۰/۰۰۰ | ۲/۳۶۶ | تأیید |
| توانمندسازی نقش‌آفرین - یادگیری پیش‌کنش | ۰/۸۵۶ | ۴۳,۱۳۹ | ۰/۰۰۰ | ۲/۷۵۰ | تأیید |
| جریان آزاد دانش - توانمندسازی نقش‌آفرین | ۰/۲۹۵ | ۴,۱۱۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۹۵ | تأیید |
| خودکارآمدی شغلی - رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۰/۲۱۳ | ۳,۴۷۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۶۷ | تأیید |
| رفتارهای پیش‌کنش کارکنان - توانمندسازی نقش‌آفرین | ۰/۲۶۴ | ۳,۶۳۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۶۴ | تأیید |
| رهبری تحول‌آفرین - رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۰/۳۳۶ | ۵,۳۷۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۵۴ | تأیید |
| ساختار نیمه‌سنتی - توانمندسازی نقش‌آفرین | -۰/۱۴۷ | ۲,۱۱۸ | ۰,۰۳۵ | ۰/۰۲۴ | تأیید |
| فرهنگ نوآوری - رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۰/۲۵۷ | ۴,۰۸۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۰۱ | تأیید |

برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل از دو شاخص ضریب تعیین (R^2) و ارتباط پیش‌بین (Q^2) استفاده شد. شاخص R^2 میزان تغییرات متغیر وابسته را توسط متغیرهای مستقل نشان می‌دهد و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ و به ترتیب بیانگر برازش ضعیف، متوسط و قوی هستند (چین، ۱۹۹۸). شاخص Q^2 که توسط استون و گیزر معرفی شده و با روش بلایند فولدینگ محاسبه می‌شود، بیانگر توان پیش‌بینی مدل است؛ مثبت بودن آن نشان‌دهنده اعتبار مدل است. همچنین، مقدار q^2 اثر نسبی این شاخص را نشان می‌دهد که به ترتیب در سطوح ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) ارزیابی می‌شود. شاخص‌های قدرت پیش‌بینی مدل (R^2) و (Q^2) در جدول ۷ گزارش شده است.



جدول ۷- قدرت پیش‌بینی مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان

| سازه‌های اصلی | R^2 | R^2 تعدیل شده | Q^2 | q^2 |
|--------------------------|-------|-----------------|-------|-------|
| بهبود مستمر | ۰/۶۹۰ | ۰/۶۹۰ | ۰/۳۶۲ | ۰/۵۶۷ |
| توانمندسازی نقش‌آفرین | ۰/۸۱۷ | ۰/۸۱۶ | ۰/۴۰۵ | ۰/۶۸۱ |
| رفتارهای پیش‌کنش کارکنان | ۰/۸۳۱ | ۰/۸۲۹ | ۰/۴۰۶ | ۰/۶۸۴ |
| پیشگامی عملکرد | ۰/۷۰۳ | ۰/۷۰۲ | ۰/۳۷۳ | ۰/۵۹۵ |
| یادگیری پیش‌کنش | ۰/۷۳۳ | ۰/۷۳۳ | ۰/۳۹۶ | ۰/۶۵۶ |

براساس نتایج جدول ۷ ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین رفتارهای پیش‌کنش کارکنان ۰/۸۳۱ برآورد شد. این نشان می‌دهد که متغیرهای مدل توانسته‌اند ۸۳٪ از تغییرات در رفتارهای پیش‌کنش کارکنان را تبیین کنند. شاخص (Q^2) نیز در تمامی موارد مثبت برآورد شد بنابراین مدل از قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. اثر نسبی شاخص ارتباط پیش‌بین (q^2) در همه موارد از ۰/۳۵ بزرگتر است بنابراین قوی برآورد گردیده است.

برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های GOF و RMS و SRMR و NFI استفاده می‌شود. برای شاخص GOF سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص

RMS_theta مقادیر کوچکتر از ۰/۱۲ نشانه تناسب مدل است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۰۸ باشد. مقدار شاخص NFI باید از ۰/۶ بزرگتر باشد و اگر بیش از ۰/۹ باشد خیلی مطلوب است. در نهایت خیلی دو به هنجار نیز بهتر است کوچکتر از ۲ یا دست‌کم کوچکتر از ۵ باشد (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۱). شاخص‌های ارزیابی برازش مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸- ارزیابی برازش مدل رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان

| شاخص | GOF | RMS_theta | SRMR | NFI | خی‌دو به هنجار |
|------------------|-------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| مقدار قابل قبول | ۰/۳۶ | کوچکتر از ۰/۱۲ | کوچکتر از ۰/۰۸ | بزرگتر از ۰/۶ | کوچکتر از ۵ |
| مقدار برآورد شده | ۰/۶۲۷ | ۰/۱۱۰ | ۰/۰۵۶ | ۰/۹۴۰ | ۳/۰۶۳ |

در این مطالعه شاخص GOF برابر ۰/۶۲۷ (بزرگتر از ۰/۳۶)، شاخص RMS_theta برابر ۰/۱۱۰ (کوچکتر از ۰/۱۲)، شاخص SRMR برابر ۰/۰۵۶ (کوچکتر از ۰/۰۸)، شاخص NFI برابر ۰/۹۴۰ (بزرگتر از ۰/۶) و شاخص خی‌دو به هنجار برابر ۳/۰۶۳ (کوچکتر از ۵)، برآورد شد، بنابراین مدل از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی پیش‌بینندها و پیامدهای رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان یزد یک پدیده چندبعدی و وابسته به برهم‌کنش عوامل فردی، شغلی، مدیریتی و سازمانی است. براساس مدل پژوهش، چهار عامل خودکارآمدی شغلی، اختیار عمل شغلی، رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ نوآوری به عنوان شرایط علی نقش بنیادینی در شکل‌گیری این رفتارها ایفا می‌کنند. خودکارآمدی شغلی با تقویت ادراک فرد از توانایی‌های خود، زمینه روان‌شناختی لازم برای اقدام فعالانه را ایجاد می‌کند؛ در حالی که اختیار عمل شغلی با فراهم‌سازی آزادی و انعطاف در انجام وظایف، بستر ساختاری تبدیل این ادراک به کنش مؤثر را فراهم می‌آورد. همزمان، رهبری تحول‌آفرین با ایجاد انگیزش الهام‌بخش، حمایت از ریسک‌پذیری سازنده و تشویق نوآوری، نقش تحریک‌کننده اصلی در فعال‌سازی رفتارهای پیش‌کنش و داوطلبانه دارد. فرهنگ نوآوری نیز با تثبیت ارزش‌های خلاقیت، یادگیری و استقبال از تغییر، فضای اجتماعی لازم برای تداوم این رفتارها را تقویت می‌کند.

بروز رفتارهای پیش‌کنش در گرو فراهم بودن شرایط زمینه‌ای مساعد است. یافته‌ها نشان می‌دهد «اقلیم نوآوری فناورانه» و «جریان آزاد دانش» دو مؤلفه کلیدی هستند که امکان مشارکت فعال کارکنان در فرایندهای یادگیری، همکاری فناورانه و تبادل دانش را افزایش داده و مسیر بروز کنشگری را هموار می‌سازند. این دو عامل زمینه‌ای موجب می‌شوند رفتارهای پیش‌کنش از سطح واکنش فردی فزاینده و به بخشی از سازوکار توسعه قابلیت‌های فناورانه سازمان تبدیل گردد.



با وجود این، شرایط مداخله‌گر نیز نقش قابل توجهی در جهت دهی و شدت اثر این رفتارها دارند. «ساختار نیمه سنتی و بوروکراتیک سازمان‌های دانش‌بنیان بیز» عامل محدودکننده مهمی است که می‌تواند فرایند تبدیل رفتارهای پیش‌کنش به نتایج اثربخش را کند یا تضعیف کند. این ساختار با ایجاد پیچیدگی‌های تصمیم‌گیری، کنترل‌گرایی و مقاومت نهادی در برابر تغییر، تضادی بنیادین با ماهیت چابک و نوآورانه سازمان‌های دانش‌بنیان ایجاد می‌کند و در نتیجه بخشی از ظرفیت کنشگری کارکنان را مهار می‌سازد.

در لایه راهبردی، نتایج نشان می‌دهد که رفتارهای پیش‌کنش از طریق تقویت توانمندسازی نقش‌آفرین به پیامدهای اصلی مدل پیوند می‌خورند. این توانمندسازی سازوکاری است که کارکنان را قادر می‌سازد نقش‌های گسترده‌تر، مسئولیت‌های فراتر از شرح وظایف و مشارکت معنا دار در بهبود و تحول سازمان را برعهده گیرند. در ادامه، پیامدهای سه‌گانه مدل - پیشگامی عملکرد، یادگیری پیش‌کنش و بهبود مستمر عملکرد - نمایانگر این است که کنشگری کارکنان می‌تواند محرک کلیدی ارتقاء توان رقابتی و توسعه پایدار سازمان‌های دانش‌بنیان باشد.

به طور کلی، مدل پژوهش تصویری منسجم و تبیین‌گر از سازوکار شکل‌گیری و اثرگذاری رفتارهای پیش‌کنش کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان استان یزد ارائه می‌دهد. این مدل نشان می‌دهد که کنشگری زمانی به مزیت سازمانی تبدیل می‌شود که در تعامل همزمان با پیشایندهای فردی، ساختاری و فرهنگی شکل گیرد، در بستری نوآورانه حمایت شود و از موانع بوروکراتیک مصون بماند. این یافته‌ها می‌تواند مبنای علمی برای طراحی راهبردهای منابع انسانی، توسعه رهبری، بهبود ساختارهای سازمانی و تقویت زیرساخت‌های نوآوری در شرکت‌های دانش‌بنیان باشد و مسیر دستیابی به عملکرد برتر و مزیت رقابتی پایدار را فراهم سازد. یافته‌های این پژوهش در هم‌راستایی با ادبیات داخلی، تصویری چندبعدی از سازوکار شکل‌گیری رفتارهای پیش‌کنش ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد که این رفتارها حاصل تعامل پیچیده میان عوامل فردی، شغلی، مدیریتی و زمینه‌ای هستند. مطالعاتی مانند دیهیم‌پور (۱۴۰۴) نقش سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی را در تحریک رفتارهای پیشگامانه نشان داده‌اند؛ همان سازوکاری که در مدل کنونی با مفهوم «جریان آزاد دانش» تبیین شده است. همچنین نتایج شیرازی و همکاران (۱۴۰۳) درباره پیوند رفتار پیشگامانه با بهره‌وری و بهبود عملکرد با پیامدهای مدل حاضر - پیشگامی عملکرد و بهبود مستمر - سازگار است. پژوهش‌های فروهی و همکاران (۱۴۰۲) و قجری (۱۴۰۲) نیز با تأیید نقش عوامل ادراکی، مسیر شغلی و شرایط محیطی بر رفتارهای پیش‌کنشی، چارچوب چندسطحی این مطالعه را تقویت می‌کنند. افزون بر این، یافته‌های دهقانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) درباره نقش رهبری تحول‌گرا در فعال‌سازی کنشگری کارکنان، با موقعیت این متغیر در مدل علی پژوهش حاضر کاملاً همخوان است.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات بین‌المللی نیز هم‌پوشانی قابل توجهی دارد و این همگرایی، اعتبار نظری مدل ارائه شده را تقویت می‌کند. قین و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که هویت مبتنی بر هوش مصنوعی می‌تواند محرک قدرتمندی برای کنشگری کارکنان باشد؛ مفهومی که در مدل حاضر از مسیر عوامل فردی و شغلی همچون خودکارآمدی و اختیار عمل بازتاب یافته است. نتایج گیب و همکاران



(۲۰۲۵) درباره نقش امنیت روانی و تسهیم دانش در تحریک رفتارهای پیش‌کنش نیز با جایگاه « جریان آزاد دانش» در شرایط زمینه‌ای مدل کاملاً همسو است. سان و همکاران (۲۰۲۵)، با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع، همکاری انسان-هوش مصنوعی را عامل غنی‌سازی منابع شناختی و عاطفی کارکنان دانستند؛ سازوکاری که با نقش «اقلیم نوآوری فناورانه» در مدل این پژوهش مشابهت دارد و نشان می‌دهد محیط فناورانه می‌تواند ظرفیت کنشگری را تقویت نماید. در مقابل، یافته‌های وانگ و همکاران (۲۰۲۵) درباره اثر منفی نظارت الکترونیکی بر رفتارهای پیش‌کنش با نقش بازدارنده «ساختار بوروکراتیک» در مدل حاضر هم‌راستا است و بیانگر آن است که کنترل‌گری افراطی می‌تواند انگیزه پیش‌کنش کارکنان را تضعیف کند. ما و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند که شخصیت کنشگر در تعامل با رهبری اثربخش، رفتارهای پیش‌کنش را فعال می‌کند؛ یافته‌ای که با جایگاه «رهبری تحول‌آفرین» در شرایط علی این پژوهش همخوان است. ژیا و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان دادند که رهبری فراگیر از طریق ارتقاء قدردانی و تعلق عاطفی، زمینه بروز کنشگری را فراهم می‌سازد؛ مسیری که در مدل حاضر در قالب «توانمندسازی نقش‌آفرین» تجلی یافته است. افزون بر این، پنگ و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که احساس بیش‌صلاحیتی می‌تواند رفتارهای پیش‌کنش را کاهش دهد مگر در شرایطی که پیچیدگی شغلی بالا باشد؛ موضوعی که با یافته این پژوهش درباره اهمیت شرایط ساختاری و شغلی کارکنان هماهنگ است.

با توجه به نتایج پژوهش، ارتقاء رفتارهای پیش‌کنش در سازمان‌های دانش‌بنیان یزد نیازمند رویکردی نظام‌مند و مبتنی بر توسعه ظرفیت‌های انسانی، ساختاری و فناورانه است. نخستین گام در این مسیر، تقویت ادراک توانمندی کارکنان از طریق مداخلات هدفمند یادگیری و توسعه است. برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی، بازخوردهای سازنده و فرصت‌های تجربی واقعی می‌توانند احساس خودکارآمدی را افزایش دهند و زمینه روان‌شناختی لازم برای اقدام پیش‌کنش را فراهم کنند.

در کنار این تقویت فردی، ساختارهای سازمانی باید بازطراحی شوند تا فضای کافی برای تصمیم‌گیری مستقل، اعمال قضاوت حرفه‌ای و ابتکار عمل فراهم گردد. بازنگری در شرح نقش‌ها، حذف محدودیت‌های غیرضروری و ایجاد انعطاف در فرایندهای کاری سبب می‌شود کارکنان در نقش خود احساس آزادی بیشتری کرده و کنشگری آنان به یک رفتار قابل‌پیش‌بینی و پایدار تبدیل شود.

از منظر رهبری، تقویت سبک تحول‌آفرین ضرورت اساسی دارد. مدیرانی که چشم‌انداز الهام‌بخش ارائه می‌کنند، از ریسک‌پذیری سازنده حمایت می‌نمایند و به کارکنان فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری می‌دهند، محیطی خلق می‌کنند که در آن رفتارهای پیش‌کنش به جای استثناء، به یک هنجار سازمانی تبدیل می‌شود. سازمان‌های دانش‌بنیان، به‌ویژه در یزد، برای بهره‌گیری از توان بالقوه کارکنان خود نیازمند سرمایه‌گذاری در توسعه مدیرانی هستند که بتوانند نقش فعال‌ساز و تسهیل‌گر نوآوری را ایفا کنند.

تقویت فرهنگ نوآوری نیز عنصر حیاتی دیگری است. نهادهای سازنده ارزش‌هایی مانند خلاقیت، یادگیری و پذیرش خطای سازنده، بستری می‌آفریند که در آن کارکنان بدون ترس از پیامدهای منفی، ایده‌های جدید مطرح کرده و برای بهبود فرایندها اقدام می‌کنند. اقدامات فرهنگی باید به صورت سیستماتیک طراحی شوند



و شامل حمایت رسمی از نوآوری، ایجاد فضاهای آزمایشی و تشویق رفتارهای خلاقانه باشد. اصلاح موانع ساختاری، به‌ویژه ساختارهای بوروکراتیک و سلسله‌مراتبی، شرط لازم برای شکوفایی رفتارهای پیش‌کنش است. چابک‌سازی فرایندها، کوتاه‌کردن خطوط تصمیم‌گیری و تقویت ساختارهای مشارکتی می‌تواند از مهارشدن انرژی پیش‌کنش جلوگیری کند و ظرفیت سازمان را برای واکنش سریع‌تر به تغییرات محیطی افزایش دهد.

در این میان، توسعه زیرساخت‌های فناورانه و ایجاد اقلیم نوآوری اهمیت راهبردی دارد. فراهم کردن بسترهای دیجیتال برای یادگیری، مستندسازی و تسهیم دانش، برگزاری نشست‌های تبادل تجربه، و طراحی شبکه‌های یادگیری بین‌تیمی، جریان آزاد دانش را تقویت کرده و به‌طور مستقیم زمینه بروز رفتارهای پیش‌کنش را گسترش می‌دهد.

براساس یافته‌ها، رفتارهای پیش‌کنش در صورتی می‌توانند به پیامدهای عملکردی مانند پیشگامی عملکردی، یادگیری پیش‌کنش و بهبود مستمر منجر شوند که سازمان این رفتارها را به‌عنوان یک قابلیت راهبردی به رسمیت بشناسد. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دانش‌بنیان یزد به رفتارهای پیش‌کنش نه به‌عنوان مجموعه‌ای از اقدامات فردی پراکنده، بلکه به‌مثابه سرمایه‌ای سازمانی نگاه کنند و با اتخاذ سیاست‌های هماهنگ در حوزه منابع انسانی، رهبری، ساختار و فناوری، امکان رشد و نهادینه‌سازی این رفتارها را فراهم آورند. چنین رویکردی می‌تواند سازمان‌های دانش‌بنیان را در مسیر نوآوری پایدار، رقابت‌پذیری و خلق ارزش در اکوسیستم فناورانه یزد توانمند سازد.

پژوهش حاضر همانند سایر مطالعات میدانی با محدودیت‌هایی همراه بود که توجه به آنها می‌تواند مسیر تحقیقات آتی را روشن‌تر سازد. نخست آنکه داده‌های بخش کیفی و کمی در محدوده جغرافیایی استان یزد و در بستر سازمان‌های دانش‌بنیان این استان گردآوری شد؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر استان‌ها یا صنایع با ساختار متفاوت باید با احتیاط صورت گیرد. دوم، ماهیت خودگزارشی پرسشنامه‌ها ممکن است باعث سوگیری ادراکی یا تمایل پاسخ‌دهندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی شده باشد. سوم، در این پژوهش تنها مجموعه‌ای از عوامل فردی، شغلی، مدیریتی و سازمانی بررسی شد و امکان بررسی همزمان سایر متغیرهای مؤثر مانند ساختار پاداش، عدالت سازمانی یا هویت شغلی وجود نداشت. چهارم، این مطالعه مبتنی بر طرح پیمایش مقطعی بود و به دلیل عدم استفاده از داده‌های طولی یا آزمایشی، امکان استنتاج روابط علی زمانی به صورت قطعی محدود است.

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود این مدل در سایر مناطق و میان سازمان‌های دانش‌بنیان با اندازه‌ها و حوزه‌های فناوری متفاوت آزمون شود تا قدرت تعمیم مدل افزایش یابد. همچنین پژوهش‌های آینده می‌توانند از روش‌های ترکیبی پیشرفته‌تر، داده‌های چندمنبعی یا تحلیل‌های طولی استفاده کنند تا پویایی رفتارهای پیش‌کنش به صورت دقیق‌تری بررسی شود. بررسی نقش سازوکارهای واسطه‌ای جدید -مانند پویایی تیمی، اشتیاق شغلی یا سرمایه روان‌شناختی- و نیز تحلیل اثر شرایط محیطی کلان مانند سیاست‌های ملی حمایت از نوآوری می‌تواند مدل‌های جامع‌تری ارائه دهد. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود

پژوهشگران نقش فناوری های نو مانند هوش مصنوعی، اتوماسیون و پلتفرم های همکاری دیجیتال را در شکل گیری رفتارهای پیش کنش بررسی کنند، زیرا سازمان های دانش بنیان در سال های آینده بیش از همیشه به این فناوری ها وابسته خواهند بود.

منابع

۱. آذر، عادل؛ غلام زاده، رسول (۱۴۰۱). کمترین مربعات جزئی. تهران: نگاه دانش.
۲. حبیبی، آرش؛ جلال نیا، راحله (۱۴۰۱). حداقل مربعات جزئی. تهران: نارون.
۳. حسینی شیرازی، محمدجعفر (۱۴۰۴). راهنمای جامع تأسیس شرکت های دانش بنیان در حوزه مهندسی پزشکی، آموزشی تألیفی ارشدان، ص ۱-۸۴.
۴. دهقانی زاده، مرضیه؛ شجاعی فرد، علی؛ زارعی پیزدانی، سجاد (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش هویت یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری، توانمندسازی روان شناختی و شخصیت کنش گرا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲(۱۰۷)، ۲۲۹-۲۸۵. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2023.69307.4193>
۵. دیهیم پور، مهدی (۱۴۰۴). تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار پیشگامانه سازمانی با میانجی گری تلنگر سازمانی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۲(۲)، ۱۷۱-۱۸۵. <https://doi.org/10.22059/jscm.2024.377144.2517>
۶. رضوان، شادرام؛ عقیقی، علیرضا (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر پیش کنشگری کارآفرینان تازه کار. تهران: مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان.
۷. زمانی، محمود (۱۴۰۴). مجموعه قوانین و مقررات: شرکت های دانش بنیان و استارت آپ ها (نوپا)، دادبخش. ص ۱-۴۱۸.
۸. شاکر اردکانی، محمد؛ فرخی، مجتبی؛ فلاح نقتی، ندا (۱۴۰۴). ارائه مدل رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان در شرکت های دانش بنیان. مدیریت نوآوری در سازمان های دفاع، ۸(۲)، ۵۷-۸۶. <https://doi.org/10.22034/qjim-do.2025.491923.1722>
۹. شیرازی، شهرام؛ صادقیان، سیدحمیدرضا؛ عشاقی، محمدعلی (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر بهره وری نیروی انسانی و غنی سازی شغلی با نقش میانجی رفتار پیشگامانه در کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان. مطالعات مهندسی صنایع و مدیریت تولید، ۱۰(۳۲)، ۲۳-۳۶. <https://civilica.com/doc/2153215>
۱۰. غفورنیا، محمد؛ منصور، حسین؛ پیشدار، فروغ (۱۴۰۴). بررسی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان و تعدیل گری سیاست سازمانی ادراک شده، چشم انداز مدیریت دولتی، مقالات آماده انتشار. 1468.239685. <https://doi.org/10.48308/jpap.2025.239685.1468>
۱۱. فروهی، مهشید، ابزری، مهدی، تیموری، هادی، صفری، علی (۱۴۰۲). واکاوی الگوی رفتار کنش گرای استراتژیک کارکنان با رویکرد ترکیبی. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۷(۱۱۹)، ۱-۲۲. <https://mri.modares.ac.ir/article.614.html>
۱۲. فلاح نقتی، حامد؛ صفاری دربرزی، علی؛ زارع، فرهاد (۱۴۰۲). تحلیل علی هم افزایی دانش در شرکت های دانش بنیان با رویکرد تلفیقی مدل سازی ساختاری-تفسیری و معادلات ساختاری (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری یزد). مدیریت دانش سازمانی، ۶(۲۲)، ۴۹-۸۰.
۱۳. فجر، سمیه (۱۴۰۲). گذار از رفتار کنشی به پیش کنشی در کارراه شغلی. توسعه علوم انسانی، ۴(۷)، ۱۳۹-۱۵۶. <https://doi.org/10.22047/hsd.2023.182091>
۱۴. کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی؛ خوراکیان، علیرضا (۱۴۰۰). رفتار پیشگامانه، مفهومی نوین در بعد رفتار سازمانی در سازمان ها (شناسایی پیشایندهای رفتار پیشگامانه با استفاده از روش مرور نظام مند). مطالعات



- رفتار سازمانی، ۱۰(۲)، ۴۶-۱. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1400.10.2.1.8.46-1>.
۱۵. مختاری‌هاشم‌آباد، مهدیه؛ خیراندیش، مهدی؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف (۱۴۰۱). الگوی پیش‌کنشگری مدیران بانک‌های توسعه‌ای ایران. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۵(۳)، ۷۳-۱۰۲. <https://doi.org/10.22034/qjimdo.2022.346658.1508>
۱۶. مدد، ندا؛ سعیداردکانی، سعید (۱۴۰۴). تحلیل عوامل مؤثر بر مزیت رقابتی شرکت‌های دانش‌بنیان با بهره‌مندی از نگاهت شناختی فازی (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان منتخب استان یزد)، بیستمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری. <https://civilica.com/doc/2332679>.
۱۷. موسوی، سیدنجم‌الدین؛ قاسم‌پور، حامد؛ شریعت‌نژاد، علی (۱۴۰۱). ادراک نقش حمایتی سرپرست و همکاران در پیدایی رفتارهای پیشگامانه. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۱(۱۰۴)، ۲۵۶-۲۷۱. <https://doi.org/10.22054/271-256>. jmsd.2022.64866.4060
۱۸. میرغفوری، سید حبیب‌الله؛ آقازاده بافق، میترا؛ صفاری دربرزی، علی (۱۴۰۳). طراحی مدل شناختی نگهداشت کارمندان دانشی در شرکت‌های فناوری و دانش‌بنیان پارک علم و فناوری یزد. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۷(۲۶)، ۲۹-۵۴.

19. 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. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
20. Chang, P. C., Ma, G., & Lin, Y. Y. (2022). Inclusive leadership and employee proactive behavior: A cross-level moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 1797-1808. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S363434>
21. Cui, J. (2025). The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities, AI-Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, and Organizational Learning on Job Performance: Evidence from Chinese Technological Companies. arXiv preprint arXiv:2501.02468. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27509.69602>
22. Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
23. Gani, B., Mubarik, M. S., & Memon, K. R. (2024). The impact of green HR practices on employee proactive behaviour. *The International Journal of human resource management*, 35(8), 1403-1448. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/09585192.2023.2294073>
24. Gip, H., Russen, M., & Guchait, P. (2025). Climate perceptions for underrepresented leaders: Influencing service employees' proactive behaviors through psychological safety and knowledge sharing. *International Journal of Hospitality Management*, 129(1), 194-204. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104204>
25. Gok, K., Babalola, M. T., Lakshman, C., Sumanth, J. J., Vo, L. C., Decoster, S., ... & Coşkun, A. (2023). Enhancing employees' duty orientation and moral potency: Dual mechanisms linking ethical psychological climate to ethically focused proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 157-175. <https://doi.org/10.1002/job.2667>
26. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
27. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252.
28. He, J., & Kim, H. (2021). The effect of socially responsible HRM on organizational citizenship behavior for the environment: A proactive motivation model. *Sustainability*, 13(14), 7958. <https://doi.org/10.3390/su13147958>



29. Holsti, O.R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*, Reading, MA: Addison-Wesley.
30. Huang, Y., & Gursoy, D. (2024). How does AI technology integration affect employees' proactive service behaviors? A transactional theory of stress perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 77, 103700. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103700>
31. Li, N., Liang, J., & 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), 395. <https://doi.org/10.1037/a0018079>
32. Ma, G., Zhu, X., Ma, B., & Lassleben, H. (2024). Employee proactive personality and career growth: The role of proactive behavior and leader proactive personality. *Behavioral sciences*, 14(3), 256. <https://doi.org/10.3390/bs14030256>
33. Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of business ethics*, 145(1), 49-62. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10551-015-2827-6>
34. Parker, S. K. (2006). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 32(6), 851-875. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
35. Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
36. Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 635-659. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206310363732>
37. Peng, X., Yu, K., Peng, J., Zhang, K., & Xue, H. (2023). Perceived overqualification and proactive behavior: The role of anger and job complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 833-847. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103847>
38. Qin, M., Qiu, S., Li, S., & Jiang, Z. (2025). Research on the impact of employee AI identity on employee proactive behavior in AI workplace. *Industrial Management & Data Systems*, 125(2), 738-767. <https://doi.org/10.1108/IMDS-03-2024-0211>
39. Satwika, P. A., Suhariadi, F., & Samian. (2025). Exploring proactive work behavior: a scoping review of research trends and theories. *Cogent Business & Management*, 12(1), 891-904. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2465904>
40. Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage.
41. Sun, C., Zhao, X., Guo, B., & Chen, N. (2025). Will Employee-AI Collaboration Enhance Employees' Proactive Behavior? A Study Based on the Conservation of Resources Theory. *Behavioral Sciences*, 15(5), 632-648. <https://doi.org/10.3390/bs15050648>
42. Wang, J., Zheng, W., Zhang, L., & Wu, Y. J. (2025). How organizational electronic performance monitoring affects employee proactive behaviors: The psychological reactance perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 41(4), 1902-1916. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2371690>
43. Xia, J., Xu, H., & Xie, L. (2024). Inclusive leadership and employee involvement in proactive behavior at the workplace: the mediating role of gratitude. *Baltic Journal of Management*, 19(2), 200-217. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2023-0194>
44. Xu, C., Zhang, M., Chen, C., Sun, J., Wang, Y., & Ma, K. (2025). Ambiguous by a paradoxical leader: How and when paradoxical leadership hinders employee proactive behavior. *Current Psychology*, 44(1), 153-168. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07145-4>
45. Zhang, Z., Fang, H., Luan, Y., Chen, Q., & Peng, J. (2022). A meta-analysis of proactive personality and career success: The mediating effects of task performance and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 979412. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.979412>

