

Public Organizations Management

ORIGINAL ARTICLE

Providing a Model of Accounting Action Management in Iranian Government Organizations

Zahra Mohammadpour¹, Davood kiakojori^{2*}

¹. Ph.D. Candidate, Department of Public Management (Organizational Behavior), Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.

². Associate Professor, Department of Public Management, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.

Correspondence

Davood kiakojori
Email: davoodkia@iauc.ac.ir

How to cite

Mohammadpour, Z., & kiakojori, D. (2023). Providing a Model of Accounting Action Management in Iranian Government Organizations. *Public Organizations Management*, 11(3), 173-194

ABSTRACT

Understanding organizational behavior has never been more important to managers than it is today. In some social interactions, people in various situations, out of devotion, interest, and in extreme cases, flatter and flatter people who are likely to gain power or potential in the future. These behaviors can be considered and analyzed in the context of organizational behavior management science. This study aims to provide an accounting management model in Iranian government organizations. Accordingly, 29 Latin and 78 Persian articles were selected that were selected by snowball method. After theoretical saturation, textual content analysis was performed and the output of the work was shown by Max QDA software. Then, the obtained data were provided to 14 experts by a questionnaire (quantitative and qualitative) and after three rounds of qualitative Delphi, 27 criteria and 196 sub-criteria were identified and the resulting pattern was obtained. Based on the results for managing accountable action in government organizations, managers should be careful about the criterion of opportunistic behavior, which was the most effective criterion and had the most interaction with other criteria. on the other hand, the criterion of selfish individualism is the most influential. The criterion of utilitarianism is the most important criterion and the sub-criterion of politics as an exchange is in the first priority among the sub-criteria.

KEYWORDS

Model, Management, Accounting, Government Organizations.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی - پیمایشی»

ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران

زهرا محمدپور^۱، داود کیاکجوری^{۲*}

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران صورت گرفته است. بر همین اساس ابتدا از ۲۹ مقاله لاتین و ۷۸ مقاله فارسی که به روش گلوله برفی انتخاب شدند استفاده شد که بعد از اشباع نظری، تحلیل محتوای متنی صورت پذیرفت که خروجی کار توسط نرم‌افزار مکس کیو دی آ نشان داده شد. سپس داده‌های حاصله به وسیله پرسشنامه (کمی و کیفی) در اختیار ۱۴ خبره قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی، ۲۷ معیار و ۱۹۶ زیرمعیار شناسایی شد و الگوی حاصله به دست آمد. براساس نتایج جهت مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی، مدیران باید مراقب معیار رفتار فرصت‌طلبانه که تأثیرگذارترین معیار بود و با سایر معیارها بیشترین تعامل را داشت باشند از سوی دیگر معیار فردگرایی خودخواهانه از بیشترین میزان تأثیرپذیری برخوردار است. معیار منفعت‌گرایی مهم‌ترین معیار می‌باشد و زیرمعیار سیاست‌ورزی به‌عنوان مبادله در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد.

واژه‌های کلیدی

مدل، مدیریت، کنش حسابگرانه، سازمان‌های دولتی.

^۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی)، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
^۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

نویسنده مسئول:

داود کیاکجوری

رایانامه: davoodkia@iauc.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمدپور، زهرا و کیاکجوری، داود (۱۴۰۲). ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۳)، ۱۷۳-۱۹۴.

مقدمه

هیچ زمانی به‌مانند امروز درک رفتار سازمانی برای مدیران حائز اهمیت نبوده است (حسن‌زاده، افجه‌ای، فقیهی و عالم تبریز، ۱۳۹۷). جهان امروزی یک جهان سازمانی است و همه زنان و مردان در آن نقش سازمانی را ایفا می‌کنند. در نتیجه درک و فهم رفتار کارکنان سازمانی خاصه در جهان امروز از اهمیت بسزایی برخوردار است (دارابی و رضوی، ۱۳۹۶). سازمان‌ها همچون یک سیستمی پیچیده از افراد و ائتلاف‌ها در نظر گرفته می‌شوند، که هرکدام دارای انتظارات، حتی باورها، منافع و گاهی ارزش‌ها و سلیقه‌های مربوط به خود هستند (باقری قاجاری، صالحی و تقوایی یزدی، ۱۴۰۰). هر سازمانی برای اینکه به موفقیت سازمانی و همچنین رضایت دست یابد باید از روش‌ها و تکنیک‌هایی استفاده کند که منافع شخصی و حرفه‌ای را بر مبنای منافع سازمان تأمین نماید (اسپورتی، ۲۰۲۰). هر کارمندی کارمندان اصولاً شغل و حرفه خود را با امید و انتظاراتی خاص برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان آغاز می‌کند و می‌توان گفت اکثر آن‌ها به پیشرفت‌شان، رسیدن به قدرت و دست یافتن به بالاترین سطح از مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (احمدی، ایرانیان و احمدی، ۱۳۹۱). تا جایی که در دهه‌های اخیر، نیروهای انسانی سازمان‌ها تمایل زیادی برای استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی جهت پیشرفت و موفقیت حرفه‌ای خود نشان می‌دهند (عبداللهی، رنگریز، عباسیان و رحمانی، ۱۳۹۹).

براساس مطالعاتی که توسط هاقس انجام گرفته شده بود، موفقیت مسیر پیشرفت شغلی به دو تا بعد (عینی و ذهنی) تقسیم می‌شود که اجزای عینی موفقیت مسیر پیشرفت شغلی یک سری پیامدهای قابل مشاهده همچون پرداخت و ارتقا و همچنین تعالی و شأن شغل را شامل می‌شود. در حالی که موفقیت ذهنی مسیر پیشرفت شغلی گاهی به‌عنوان میزان رضایت از مسیر پیشرفت شغلی تعریف می‌گردد (واحدی، ۱۳۹۹). مسیر شغلی درصدد فراهم آوردن فرصتی است تا در انجام فعالیت‌های کاری خویش بشود مشارکت داشت تا خروجی آن دست یافتن به چشم‌اندازهای اهداف متنوع زندگی باشد، در نتیجه افراد برای رسیدن به این هدف سعی می‌کنند توان زیادی را در شغل و حرفه خود قرار دهند بنابراین همه تلاش‌شان بر این است که زمان و انرژی خود را صرف پیگیری ایده‌آل‌های کاری خود نمایند (رودریگوس و باتلر و گست، ۲۰۱۹).

تقریباً می‌توان این‌طور اذعان که اکثر فعالیت‌هایی که امروزه

انجام می‌دهیم از طریق ایجاد ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و برای اینکه این ارتباط‌ها برقرار شود از نمادها و نشانه‌ها استفاده می‌کنیم تا بتوانیم نیت‌های خود را انتقال دهیم. به‌طور کلی فرایند ارتباطات شخصی است اما وسیله‌ای است که هر شخصی می‌تواند در شخص دیگر نفوذ کند و رفتاری از خود نشان دهد که به وسیله این مبادله‌های ارتباطی در دیگران ایجاد اثر نماید. همه افراد دوست دارند در سازمان‌هایی که کار می‌کنند دوست داشته شوند و چهره مثبتی داشته باشند (سزر، وودبراکس و نورتون^۳، ۲۰۱۸). اینکه فکر کنیم افراد در سازمان‌ها فقط و فقط برای رسیدن به هدف‌های سازمانی قدم بر می‌دارند تصور بسیار خوش‌بینانه‌ای است، چون سازمان‌ها از افرادی تشکیل می‌شوند که هدف‌ها و آرزوهای مربوط به خودشان را دارند و علاوه بر تلاش برای رسیدن و دست یافتن به هدف‌های سازمان برای رفع نیازها و دست‌یابی به آرزوهای خودشان هم تلاش می‌کنند (رابینز و جاجز^۴، ۲۰۱۶). افراد در سلسله‌مراتب مختلف سازمان‌ها هم حسابگرانه و هم عقلانی و عقلایی کار انجام می‌دهند و تا جایی با هدف‌های سازمانی همگام می‌شوند که به‌نوعی به هدف‌های فردی آنان نزدیک و همراه باشد (عزب دفتر و رجبی فرجاد، ۱۳۹۸).

کنش؛ یک مفهوم کاملاً اساسی و ریشه‌ای هم در فلسفه و هم در علوم اجتماعی مثل جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و اقتصاد می‌باشد (عربیون، مبینی دهکردی و سلاجقه، ۱۳۹۸). کنش در اساسی‌ترین صورت خود، رفتاری است که یک کنشگر آن را انجام می‌دهد و بر پایه و بنیان قصد است (وینسون و شپال^۵، ۲۰۱۶). کنش، شامل همه واکنش‌های عالی‌شناختی و همچنین واکنش‌های فرا شناختی می‌باشد که مجموعه‌ای از توانایی‌های عالی، بازداري پاسخ^۶، خود آغازی‌گری، برنامه‌ریزی راهبردی، انعطاف‌شناختی و مهارت‌کانه را به انجام می‌رساند (تقی‌زاده، سلطانی، منطری توکلی و زین‌الدینی میمند، همکاران، ۱۳۹۶). اصطلاح حسابگرانه اساسش برگرفته از علم اقتصاد می‌باشد، این واژه باور و این‌گونه است که انسان‌ها همچون تاجرهای اقتصادی، در رفتارهای خود در بسترهای گوناگون و متفاوت تمایل دارند و به جستجوی رسیدن به حدنهایی سود هستند. تا جایی که حتی بزهکاران هم همچون کنشگران اقتصادی، با سامان‌دهی کردن تصمیم‌های خودشان، به دنبال آن هستند تا با مرتکب شدن به جرم به بیشترین لذت دست پیدا نمایند (الهام و دانش‌ناری، ۱۳۹۳).

3. Sezer, Wood Brooks & Norton

4. Robbins & Judge, 2016

5. Wilson & shpall

6. Inhibition

1. Spoorthi

2. Rodrigues, Butler & Guest

منابع و کم‌انگیزگی کارکنان را به دنبال دارد که این خود منجر به کاهش اثربخشی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی است (بابایی رایینی، دانش فرد و میرسپاسی، ۱۴۰۰).

سازمان‌های دولتی از آنجایی که نهادهای دولتی هستند. لذا با تغییر کردن هر دولتی، در ساختار و بدنه مدیریت این سازمان‌ها تغییرات زیادی دیده می‌شود که متأسفانه بعضی از این مدیرهای انتصابی شایستگی لازم برای پست مربوطه را ندارند و وجود چنین مدیرهایی باعث به وجود آمدن بعضی ناهنجاری‌های رفتاری مثل رفتارهای سیاسی (نفاق، شایعه پخش کردن، زیرآب زدن یا حتی خودشیرونی و تملق) می‌شود که همین مسئله سازمان را به سمت ناآرامی، پیش خواهد برد؛ این خط و روند تا جایی جلو خواهد رفت که اخلاق این قبیل مدیران تبدیل می‌شود به یک نظام ارزشی مرجع و بقیه باید از این الگوی رفتاری، پیروی کنند. نتیجه این خواهد شد که مدیران؛ سازمان‌های دولتی را به سمت سازمان‌هایی پیش می‌برند که ناآرام است و باعث به وجود آمدن افسردگی شغلی، از بین رفتن انگیزه کارمندان و موجب عدم ثبات شغلی، اختلاف‌های بسیار زیاد، مشارکت در سطح پایین، تخصص‌گرایی پایین، به وجود آمدن فرهنگ سازمانی دو رو و متأسفانه عدم رعایت ارزش‌های بالای انسانی مثل عزت نفس و راست‌گویی می‌شود و قطعاً مواجه خواهد شد با درصد بالای فساد اداری و قانون‌گریزی (غفاری، احمدی و رستم‌نیا، ۱۳۹۷).

با یک نگاهی گذرا به رفتارهای انسان در محیط‌های مختلف مخصوصاً در محیط‌های کار می‌توان به‌سادگی به این نتیجه رسید که انسان‌ها در یک برهه زمانی خاص دارای ظرفیتی بالقوه انکارناپذیر می‌باشد برای مرتکب شدن به انواع رفتارهای مثبت و منفی چه به صورت مستقل چه به صورت هم‌زمان. اینکه هر انسانی در چه زمانی و آن هم با تأثیر گرفتن از چه عواملی دست به عمل و رفتار خواهد زد سال‌هاست که محققان را در اقصی نقاط جهان به پژوهش و تجزیه و تحلیل وادار کرده است. همه این تلاش‌ها هدفشان شناسایی و در نهایت مدیریت کردن درست رفتارهای گوناگون انسان می‌باشد که خود باعث به وجود آمدن رفتارهای مختلف تأثیرگذار چه به صورت مثبت و چه منفی در عرصه متون علمی شده است. سازمان‌ها هم مثل دیگر موجودات زنده برای بقا مواد و انرژی موردنیاز خودشان را از محیط اطراف می‌گیرند و به‌طور متقابل خدمات و یا محصولات را هم برای محیط مهیا می‌کنند؛ در نتیجه اگر سازمانی بیمار شود، بیماری‌اش اعضا و جامعه را هم دچار خواهد کرد. نمی‌توان تصور کرد که به دنبال جامعه‌ای سالم باشیم در حالی که سازمانی ناسالم داریم. هر سازمانی براساس نیازهای اجتماعی و برای رفع آن‌ها شکل گرفته است، لذا نقش مهمی در بقا و تحول جامعه ایفا می‌کنند. هر

دیده شده است که در برخی ارتباطات و تعامل‌هایی که در جامعه وجود دارد و به وجود می‌آید، افراد در موقعیت‌های مختلف سعی در ابراز ارادت، علاقه و حتی به صورت کاملاً افراطی، تملق و چاپلوسی نسبت به انسان‌هایی می‌کنند که امکان دارد در آینده بتوانند از قدرت یا پتانسیل‌شان استفاده کنند. یک چنین رفتارهایی در علم مدیریت رفتار سازمانی حائز اهمیت و تفکر و تعمق است. با بررسی چنین رفتارهای حسابگرانه‌ای، این‌طور به نظر می‌آید که این افراد به دنبال پس‌انداز یا سرمایه‌گذاری بر روی ارتباط‌های کاملاً دوستانه می‌باشند تا از این روش بتوانند افراد جامعه هدف خود را مدیون خودساخته و شرایطی را برای خواسته‌های معقول یا غیرمعقول (قانونی یا غیرقانونی) خود در زمان آینده مهیا سازند (ریچی^۱، ۲۰۱۱). در سال‌های اخیر رفتارهای روزمره انسان‌ها با برخی آسیب‌های جدی مواجه شده است که بعضاً برخی از رفتارها به سمت رفتارهای سودجویانه و حتی کاملاً فردی‌گرایی پیدا کرده است؛ که اگر بخواهی مثال بزنیم می‌توانیم به ناکارآمدی و نامعقول بودن رفتارهای کارکنان چه در درون سازمان و چه در برون سازمان اشاره کنیم (دیسنزو^۲، رایینز و ولهورز، ۲۰۱۶).

آفت‌های اخلاقی در هر مجموعه‌ای نشان می‌دهد که آن مجموعه چه در ارتباطات و مناسبت‌های سازمانی و چه در هنجارهای سازمان ناسالم است. چنین فضایی در سازمان وقتی به وجود می‌آید که به معنی واقعی کلمه شایسته‌سالاری وجود نداشته باشد. اگر همه انسان‌ها در جایی که مناسب و البته در خور است قرار بگیرند و براساس منزلت واقعی‌اش از نقش اجتماعی مناسب برخوردار شود مناسبات در روابط اجتماعی نیز از سلامت کافی برخوردار خواهد شد (قربانی و عبیدی، ۱۳۹۷).

بر همین اساس کانگ و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند: از آنجایی که در محیط‌های شغلی امروزه امکان استخدام بلندمدت برای همه کارکنان مهیا نیست در نتیجه آن دسته از کارمندهایی که تمایل دارند روند شغلی خودشان را با موفقیت طی کنند، باید تلاش کنند نه تنها وظیفه‌های محوله بر دوششان در سازمان را به نحو احسن انجام دهند که حتی از دید مدیران و دیگر همکاران نیز شایسته به نظر بیایند (دامغانیان، یزدانی زیارت، ۱۳۹۵). باید در نظر داشت که بعضی از پژوهشگران در تحقیق‌های خود نشان داده‌اند که در سازمان‌های دولتی اثربخشی منابع انسانی دیده نمی‌شود. آن‌ها اذعان می‌کنند که در سازمان‌های دولتی، عدم یکپارچگی عملیات مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی کوتاه‌مدت، نارسایی و عدم شفافیت شرح‌های وظیفه و شروط احراز، گزینش‌های بی‌ارتباط و یا کم‌ارتباط با وظایف شغلی، هدر رفتن

1. Richi

2. Decenzo

انسانی سروکار دارند را، نمی‌توان به شیوه کاملاً عینی مورد مشاهده قرار داد و کنترل متغیرهای ناخواسته درباره این پدیده‌ها بسیار دشوار است. به همین خاطر مفروضه‌های زیربنایی استفاده از روش‌های تحقیق کمی معمولاً در پژوهش‌های مدیریتی صدق نمی‌کنند. بدین جهت است که فقط با استفاده از روش‌های تحقیق کمی (ازجمله: توصیفی-پیمایشی، توصیفی-تحلیل و آزمایشی) به‌تنهایی نمی‌توان به واقعیت پدیده‌های مرتبط با سازمان و مدیریت دست یافت. لذا توصیه شده است که از روش تحقیق آمیخته استفاده شود. تجربه‌های به دست آمده در استفاده از روش‌های تحقیق آمیخته نشان می‌دهد که به کار بردن این روش‌ها امکان درک بهتر از پدیده‌های اجتماعی و رفتاری، ازجمله رفتار سازمانی و تبیین آن‌ها را فراهم می‌آورد. به همین خاطر در این تحقیق از روش آمیخته (کمی-کیفی) جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

معرفی الگو یا روش کار: گام اول: بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مراجعه به سایت اینترنتی، مقالات و پایان‌نامه‌ها). در ادامه غربال مؤلفه‌های اصلی و راهکارها از طریق روش دلفی کیفی صورت گرفت. بر این اساس با توجه به طیف لیکرت توسط آزمون میانگین‌گیری و انحراف معیار مؤلفه‌ها به شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته شد. گام دوم: روابط درونی میان معیارها با یکدیگر و زیرمعیارها با یکدیگر با استفاده از تکنیک دیمتال محاسبه شد. گام سوم: به کمک فرایند تحلیل شبکه-دیمتال در این گام؛ معیارهای اصلی عوامل مؤثر بر مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران، اولویت‌بندی شد.

جامعه و نمونه مورد بررسی: از آنجایی که پژوهش پیش رو در دو فاز کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفت؛ جامعه آماری نیز باید در هر فاز به‌طور مجزا مشخص شود. روش نمونه‌گیری در این فاز کیفی به صورت گلوله برفی می‌باشد. جامعه آماری در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با این حوزه بود. در بخش کمی نیز جامعه آماری به دو بخش تقسیم می‌شود. با توجه به هدف پژوهش پیشرو؛ جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم‌گیری چندمعیاره می‌باشد. ساعتی (۲۰۰۲) معتقد است تعداد ده نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسه زوجی کافی است. همچنین ریزا و وازلیس (۱۹۸۸) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به‌عنوان مصاحبه‌شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می‌کنند (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقیق

سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، اهداف عام یا خاصی را برای جامعه و مردم برآورده می‌کند؛ در واقع سازمان‌ها نقش مهمی در رشد و پیشرفت جوامع و انسان‌های امروزی ایفا می‌کنند. بنابراین دستیابی به اهداف سازمان‌ها به صورت کارآمد و اثربخش همواره ضرورتی برای رفاه افراد و کل جامعه به شمار می‌آید؛ در این مسیر کارمندان سازمان‌ها، مسئولیت‌هایی اساسی را برای تحقق اهداف سازمانی بر عهده می‌گیرند. در جهان رقابتی و به‌سرعت در حال تغییر، موفقیت سازمان‌ها به عملکرد و نگرش کارمندان بستگی دارد. هرچه کارکنان سازمان با رفتار مدیران هماهنگ و آماده‌تر باشند، مدیران در مواجهه با جریان‌های محیطی بهتر عمل خواهند کرد. گاه افرادی که اهل چاپلوسی نیستند در مسیر ترقی خود در سازمان با مانع جدی مواجه می‌شوند. افرادی که همه تلاششان این است که کار خود را خوب انجام دهند در رقابت با فردی که کارش را با توانایی‌اش در چاپلوسی ترکیب می‌کند شکست می‌خورند؛ برخی کارکنان به صورت کاملاً هدفمند و البته آگاهانه و براساس طرحی از پیش تعیین شده رفتارهایی همچون تملق و چاپلوسی، عرض ارادت بیش از حد، دیدوبازدیدهای بیش از عرف و سایر چنین رفتارهایی را مرتکب می‌شوند تا در موقعیت‌های آتی از این کنش‌های حسابگرانه جهت کسب قدرت و منافع اقتصادی استفاده کنند. این کنشگری‌ها معلول عوامل خرد و کلانی هستند که علاوه بر تهدید سلامت و اثربخشی سازمان باعث نهادینه شدن رفتارهای ناپه‌نجار در سازمان می‌گردد. امروزه کارکنان برای موفقیت در کسب‌وکارشان تلاش می‌کنند تا از طریق رفتارهایی ناشایست به جایگاهی که شایستگی آن را ندارند دست یازند لذا بر کلیه مدیران ضروری به نظر می‌رسد که این رفتارها را شناسایی نموده و بتوانند آن‌ها را تحت کنترل خود درآورند و به نحو صحیح و شایسته‌ای مدیریت نمایند. با عنایت به موارد عنوان شده، محققان در این نگارش به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستند که مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش ارائه مدلی برای مدیریت کنش حسابگرانه است، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر براساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. از طرفی، تمام پدیده‌های سازمان و مدیریت، به‌ویژه پدیده‌هایی که با رفتار

استفاده گردیده است. پرسشنامه‌های پژوهش حاضر شامل دودسته کیفی و کمی است: پرسشنامه کیفی: شامل دو پرسشنامه باز و بسته برای هر یک از مؤلفه‌های دلفی کیفی می‌باشد. پرسشنامه بسته شامل مؤلفه‌ها می‌باشد که با استفاده از تحلیل محتوای متنی و کدگذاری از طریق اسناد بالادستی استخراج شدند. همچنین با استفاده از پرسشنامه باز توزیع شده، مؤلفه توسط خبرگان پیشنهاد شده است. پرسشنامه کمی: پرسشنامه مقایسه زوجی، در این بخش مقایسه زوجی در دو سطح معیار، زیر مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه دیمتل که جهت محاسبه روابط درونی میان معیارها توزیع شده است. چگونگی تعیین اعتمادپذیری پژوهش (بخش کیفی پژوهش): اکثر روش شناسان کیفی به‌جای استفاده از واژگان روایی و پایایی که اساساً و از لحاظ مبانی فلسفی ریشه در پارادایم کمی دارند، از معیار اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد جهت ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می‌کنند. گوبا و لینکلن قابلیت اعتماد را شامل، چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری می‌دانند (هولستی، ۱۳۹۶). در این پژوهش از استراتژی‌های جدول زیر برای تأمین اعتمادپذیری استفاده می‌گردد.

حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله برفی استفاده می‌شود، بدین صورت که با توجه به هدف پژوهش، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی یا زنجیره‌ای برای مصاحبه‌ی عمیق استفاده شده است. به بیان دیگر، در مصاحبه عمیق، ابتدا تعدادی از اشخاص صاحب‌نظر و خبرگان و دارای تحصیلات و تجربه کافی با موضوع، انتخاب شدند و در پایان مصاحبه عمیق از آن‌ها درخواست شد که سایر افراد مطلع و صاحب‌نظر در خصوص موضوع تحقیق را معرفی نمایند. با توجه به توضیحات فوق، به‌منظور غنای تحقیق، تلاش شد تا با افرادی که شخصاً موضوع تحقیق را تجربه کرده‌اند و از دانش و تجربه بالایی در این زمینه برخوردار هستند، مصاحبه صورت گیرد. به این منظور، این خبرگان تماماً عضو هیئت‌علمی، دارای مدرک دکتری و آشنا کامل با متغیرهای کنش حسابگرانه بودند و یا در این حوزه دارای مقالات و تألیفات بودند. لذا، پس از انجام ۱۴ مصاحبه با خبرگان، به تشخیص محقق و استادان راهنما، داده‌های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های جدید وجود نداشت. شایان ذکر است، با توجه استقبال مصاحبه‌شوندگان از موضوع تحقیق و تمایل آن‌ها به غنی‌تر شدن نتایج تحقیق، میانگین مدت‌زمان مصاحبه‌ها حدود یک ساعت بوده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسشنامه

جدول ۱. استراتژی‌های تأمین اعتمادپذیری پژوهش (هولستی، ۱۳۹۶)

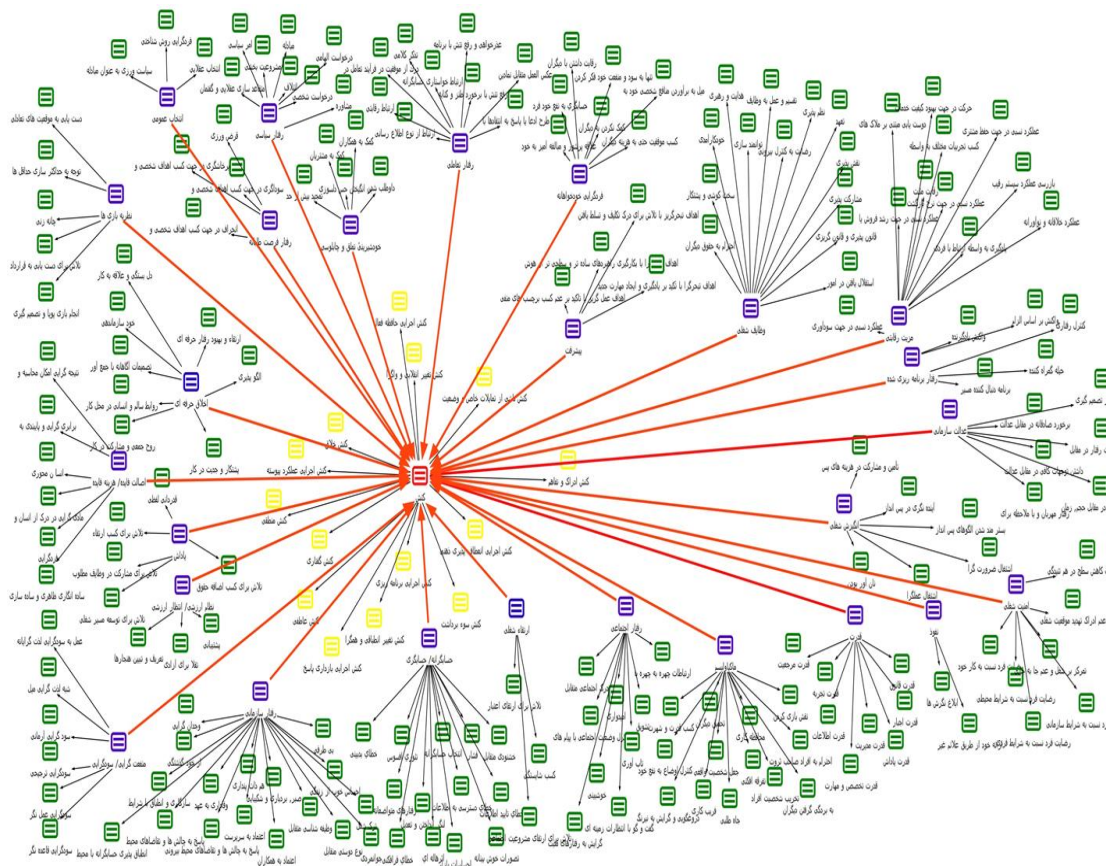
Table 1. Strategies to Ensure Research Reliability (Holsti, 2016)

معیار	زیر معیارها	استراتژی تأمین	اقدامات
قابل قبول بودن	روایی ورودی‌های پژوهش	نمونه‌گیری گلوله برفی	معرفی مصاحبه‌شوندگان بعدی توسط مصاحبه‌شوندگان قبلی
	روایی ورودی‌های پژوهش	نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان براساس توصیه خبرگان
	روایی تحلیل‌های انجام شده در پژوهش	روایی توصیفی	ارائه کدهای توصیفی به مصاحبه‌شوندگان و دریافت نظرات اصلاحی (روش دلفی-کیفی)
	روایی تفسیری	استفاده از توصیفگرهای با حداقل مداخله	بهره‌گیری از عبارات توصیفی مانند نقل قول در تحلیل محتوای متنی
	انتقال‌پذیری	استفاده از روش نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان از بین افراد معتبری همچون اعضای هیئت‌علمی
		وصف تفصیلی همه جزئیات	ارائه یک تصویر حاصل از زمینه مورد پژوهش
	قابلیت اطمینان	ممیزی قابلیت اطمینان	در اختیار گذاشتن داده‌ها، روش‌ها و تصمیمات با هدف بازبینی و موشکافی تحقیق توسط دیگر پژوهشگران
			ارائه جزئیات روش‌ها و داده‌های پژوهش
	تأییدپذیری	ارائه جزئیات روش‌ها و داده‌های پژوهش	ارائه گزیده مصاحبه‌ها و نیز توضیح روند تحلیل داده‌ها تا دست‌یابی به نتایج تحقیق

ممکن با ساختاری مطلوب از مخاطب پرسیده می‌شود و چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفته است و طراح قادر به جهت‌گیری خاصی در طراحی سؤالات نمی‌باشد نیازی به سنجش پایایی وجود نخواهد داشت (مهرگان، ۱۳۹۲). روش تجزیه و تحلیل: تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش، از تکنیک دلفی، فرایند تحلیل شبکه دیمتل (ANP-DEMATEL) برای تعیین و اولویت‌بندی معیار و زیر معیارها استفاده شده است. به همین منظور از ماتریس مقایسه زوجی برای تعیین وزن معیارها استفاده شده است. پژوهش حاضر براساس طی چند مرحله و با استفاده از تکنیک‌های متعددی صورت گرفته است.

معرفی شاخص‌های مرتبط با کنش حسابگرانه: مؤلفه‌های اصلی از طریق تحلیل اهمیت-عملکرد محتوای تحقیق از ۲۹ منبع خارجی و ۷۸ منبع داخلی به صورت کدبندی برداشت شده است. سپس ابعاد و گویه‌ها شناسایی و گزاره‌ها مشخص گردید؛ که در نهایت خروجی کار به صورت زیر با استفاده از نرم‌افزار MAX QDA درآمد:

روایی و پایایی پرسشنامه خبره (بخش کمی پژوهش): روایی نشان می‌دهد ابزار سنجش آنچه را که درصدد سنجش آن است، می‌سنجد. در پرسشنامه خبره که مبتنی بر مقایسه زوجی تمامی عناصر با یکدیگر است احتمال اینکه یک متغیر در نظر گرفته نشود صفر است. بنابراین چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفته است و طراح قادر به جهت‌گیری خاصی در طراحی سؤالات نمی‌باشد بنابراین پرسشنامه‌های مبتنی بر مقایسه زوجی فی‌نفسه از روایی برخوردار هستند (قدسی‌پور، ۱۳۸۷). پایایی پرسشنامه خبره نیز با محاسبه شاخص سازگاری داشت از طرفی با توجه به اینکه پرسشنامه براساس تحلیل سلسله‌مراتبی و از نوع مقیاس ساعتی می‌باشد لذا برای بررسی پرسشنامه از شاخصی به نام شاخص ناسازگاری استفاده می‌گردد. این شاخص‌ها بیان می‌کند که اگر میزان ناسازگاری مقایسات زوجی بیشتر از ۰/۱ باشد بهتر است در مقایسات تجدیدنظر شود. به دلیل اینکه در پرسشنامه تمامی عوامل مدل در نظر گرفته شده و با یکدیگر مقایسه می‌گردند لذا تمام احتمالات مرتبط با در نظر نگرفتن یک متغیر از بین خواهد رفت. از طرفی چون پرسشنامه تمامی معیارها را به صورت دو به دو مقایسه و سنجش می‌کند لذا حداکثر سؤالات



شکل ۱. شکل تحلیل MAXQDA در تحلیل اطلاعات مستخرج از مقالات

Figure 1. The Form of MAXQDA Analysis in the Analysis of Information Extracted from Articles

دست آمده از کلیه شاخص‌ها مورد تأیید خبرگان قرار گرفت؛ بنابراین پرسشنامه با همان ترکیب معیار، زیرمعیار و شاخص‌ها برای بار دوم آماده ارسال به خبرگان شد. این فرایند در دو دور توزیع پرسشنامه دلفی به اجماع خبرگان تحقیق در خصوص شاخص‌ها رسید. در مجموع ۲۰۰ شاخص به دست آمد. آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول) برای محاسبه پایایی دور اول دلفی در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۲. آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول)

Table 2. W. Kendall Correlation Test (First Round Delphi)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی‌داری (Sig.)
۱۴	۰/۳۰۹	۲۴۰/۵۱۴	۱۹۹	۰/۰۲۴

مرحله دوم نیز مورد پرسش قرار می‌گیرد. پرسشنامه دور دوم دلفی با کل مؤلفه‌ها به همان ۱۴ نفر تحویل داده شد. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، تعداد ۱۹۶ از متغیرها دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ را دارند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول زیر مقدار ۰/۰۰۰ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰/۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۵ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۳. آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور دوم)

Table 3. W. Kendall Correlation Test (Delphi second round)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی‌داری (Sig.)
۱۰	۰/۳۴۶	۴۰۷/۳۹۳	۱۹۹	۰/۰۰۰

است و به جمع‌بندی رسیده است). مؤلفه‌های مورد تأیید نهایی با میانگین بزرگ‌تر از ۳ را مشخص می‌کند. دور سوم دلفی، مشابه مراحل اعلام شده گذشته، انجام گرفت

به‌منظور تأیید شاخص‌ها و مؤلفه‌های کلیدی و پرسشنامه پژوهش از تکنیک دلفی استفاده شده است. همان‌طور که قبلاً گفته شد، ابتدا از طریق انجام مطالعات کتابخانه‌ای از قبیل کتب، مجلات و متون فارسی و لاتین، پایگاه‌های اینترنتی شاخص‌های کلیدی کنش حسابگرانه شناسایی گردید سپس پرسشنامه طراحی شده براساس شاخص‌های کلیدی پژوهش به‌منظور نظرسنجی در دور نخست برای خبرگان پژوهش ارسال شد. بعد از اظهارنظر خبرگان در این خصوص نتایج به

چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌شود، کلیه تعداد ۱۹۶ عدد از مؤلفه‌ها، دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ هستند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. مقدار ۰/۰۱ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰/۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۳ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد. دور دوم روش دلفی. با توجه به اینکه تعدادی از پاسخ‌دهندگان متغیرهای موجود را در زمینه موضوع مورد بررسی کافی دانسته‌اند، لذا همان متغیرهای تأیید شده مرحله اول در

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله اول و دوم دلفی، انجام پذیرفت. با توجه به اطلاعات به دست آمده، ۱۹۶ متغیر پرسشنامه باقی می‌مانند (اختلاف کمتر از ۰/۱

جدول ۴. آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور سوم) تعداد گویه

Table 4. W. Kendall's Correlation Test (Delphi round 3) Number of Items

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی‌داری (Sig.)
۱۵	۰/۴۹۸	۲۶۸/۰۸۴	۱۹۵	۰/۰۰۰

شناسایی معیارها و زیرمعیارهای نهایی

در گام نخست معیارها و زیر معیارهای مطالعه شناسایی و انتخاب شد. معیارهای اصلی مطالعه عبارت‌اند از: نظریه بازی‌ها، انتخاب عمومی، اصالت فایده / هزینه فایده، منفعت‌گرایی / سودگرایی، رفتار سازمانی، حسابگرانه / حسابگری، رفتار سیاسی، رفتار فرصت‌طلبانه، رفتار تعاملی، رفتار اجتماعی، رفتار

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله دوم و سوم دلفی، نیز انجام شد. بنابر نتایج به دست آمده، ۱۹۶ مؤلفه باقیمانده نیز در مرحله سوم به جمع‌بندی رسید. بنابراین تمامی مؤلفه‌ها به جمع‌بندی رسیدند و دوره سوم به‌عنوان دوره پایان می‌باشد و مؤلفه‌های مورد تأیید نهایی که با اختلاف کمتر از ۰/۱ است به جمع‌بندی رسیده است.

$$\text{ضرب شد تا ماتریس نرمال به دست آمد}$$

$$=0.012k = \frac{1}{\max \sum_{j=1}^n a_{ij}} = \frac{1}{84.784}$$

$$*M.0.12.0 \Rightarrow N =$$

در گام سوم، محاسبه ماتریس ارتباط کامل تشکیل داده شد. برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل ابتدا ماتریس همانی (I) تشکیل سپس ماتریس همانی را منهای ماتریس نرمال کرده و ماتریس حاصل معکوس می‌شود. در نهایت ماتریس نرمال در ماتریس معکوس ضرب می‌شود. و در نهایت نمایش نقشه روابط شبکه را داشتیم. برای تعیین نقشه روابط شبکه (NRM) باید شدت آستانه محاسبه شود. با این روش می‌توان از روابط جزئی صرف‌نظر کرده و شبکه روابط قابل‌اعتنا را ترسیم کرد. تنها روابطی که مقادیر آن‌ها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگ‌تر باشد در NRM نمایش داده خواهد شد. برای محاسبه مقدار آستانه روابط کافی است تا میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شود. بعد از آنکه شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از آستانه باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. در این مطالعه شدت آستانه برابر ۰/۲۹۴ به دست آمده است. با توجه به الگوی روابط، روابط علی به صورت زیر مشخص گردید:

برنامه‌ریزی شده، فردگرایی خودخواهانه، ماکیاولیسم، قدرت، نفوذ، خودشیرینی، تملق، چاپلوسی، اخلاق حرفه‌ای، نظام ارزشی / انتظار ارزشی، انگیزش شغلی، پاداش، پیشرفت، ارتقای شغلی، وظایف شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی و کنش.

برای هریک از معیارهای اصلی زیرمعیارهایی شناسایی شده است. در مجموع ۱۹۶ زیرمعیار شناسایی شده است. همچنین معیارها و زیرمعیارهای تحقیق با اندیس عددی نام‌گذاری شده‌اند تا در جریان تحقیق به‌سادگی قابل‌ردیابی و مطالعه باشد. با پیش‌فرض روابط درونی میان معیارهای اصلی کنش حسابگرانه و برای انعکاس ارتباطات متقابل میان معیارها از تکنیک دیمتل استفاده شده است. در گام نخست، محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (M) را انجام دادیم. چون در این پژوهش چند کارشناس داشتیم (۱۴ خبره) از میانگین حسابی ساده نظرات استفاده و ماتریس ارتباط مستقیم یا M را تشکیل دادیم.

سپس در گام دوم محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال: $N = K * M$ صورت پذیرفت: ابتدا جمع تمامی سطرها و ستون‌ها محاسبه شد. معکوس بزرگ‌ترین عدد سطر و ستون k را تشکیل داد براساس نتایج به دست آمده بزرگ‌ترین عدد ۸۴/۷۸۴ است و تمامی مقادیر جدول بر معکوس این عدد

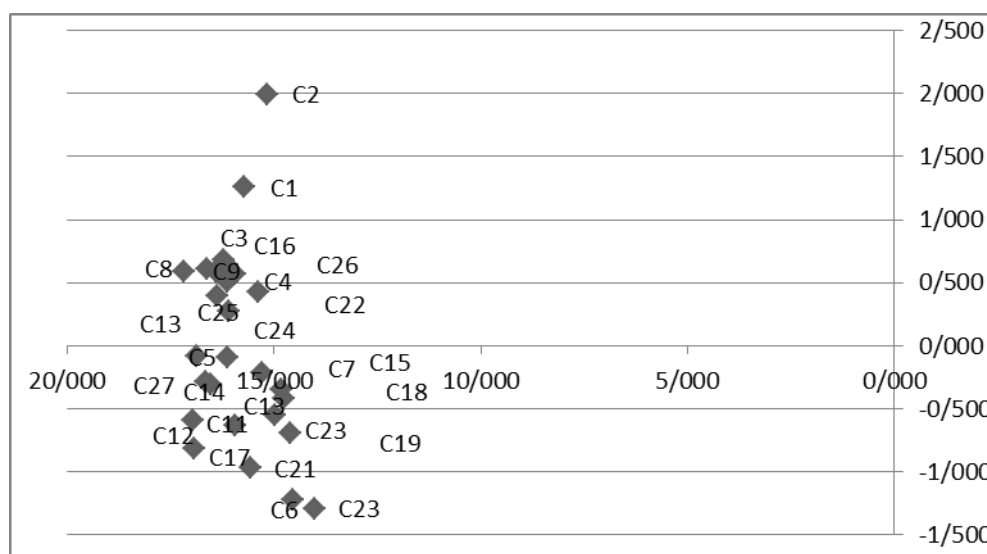
جدول ۵. الگوی روابط علی معیارهای اصلی

Table 5. Pattern of Relationships based on the Main Criteria

معیار	نماد معیار	D	R	D+R	D-R
نظریه بازی‌ها	C1	۸/۴۸۷	۷/۲۳۰	۱۵/۷۱۷	۱/۲۵۷
انتخاب عمومی	C2	۸/۵۸۹	۶/۵۹۲	۱۵/۱۸۱	۱/۹۹۷
اصالت فایده / هزینه فایده	C3	۸/۴۵۵	۷/۷۷۸	۱۶/۲۳۳	۰/۶۷۷
منفعت‌گرایی / سودگرایی	C4	۸/۲۵۹	۷/۶۹۳	۱۵/۹۵۳	۰/۵۶۶
رفتار سازمانی	C5	۸/۳۹۱	۸/۴۷۸	۱۶/۸۶۸	-۰/۰۸۷
حسابگرانه / حسابگری	C6	۶/۶۷۲	۷/۸۹۰	۱۴/۵۶۲	-۱/۲۱۸
رفتار سیاسی	C7	۷/۲۴۹	۷/۵۹۴	۱۴/۸۴۲	-۰/۳۴۵
رفتار فرصت‌طلبانه	C8	۰/۸۸۹	۸/۳۰۵	۱۷/۱۹۴	۰/۵۸۴
رفتار تعاملی	C9	۰/۶۱۴	۸/۰۰۶	۱۶/۶۲۰	۰/۶۰۸
رفتار اجتماعی	C10	۰/۳۹۱	۷/۹۹۵	۱۶/۳۸۶	۰/۳۹۶
رفتار برنامه‌ریزی شده	C11	۰/۱۸۶	۸/۷۷۷	۱۶/۹۶۲	-۰/۵۹۱
فردگرایی خودخواهانه	C12	۸/۰۵۹	۸/۸۷۵	۱۶/۹۳۴	-۰/۸۱۵
ماکیاولیسم	C13	۸/۱۱۷	۸/۴۲۳	۱۶/۵۴۰	-۰/۳۰۵
قدرت	C14	۸/۰۱۱	۸/۱۰۷	۱۶/۱۱۸	-۰/۰۹۶
نفوذ	C15	۷/۵۴۵	۷/۷۶۳	۱۵/۳۰۸	-۰/۲۱۸
خودشیرینی، تملق، چاپلوسی	C16	۸/۳۷۹	۷/۷۴۳	۱۶/۱۲۲	۰/۶۳۷
اخلاق حرفه‌ای	C17	۷/۶۶۲	۸/۲۹۹	۱۵/۹۶۱	-۰/۶۳۸
نظام ارزشی / انتظار ارزشی	C18	۷/۱۸۰	۷/۵۹۷	۱۴/۷۷۸	-۰/۴۱۷
انگیزش شغلی	C19	۶/۹۵۶	۷/۶۴۶	۱۴/۶۰۲	-۰/۶۹۰

ادامه جدول ۵. الگوی روابط علی معیارهای اصلی

معیار	نماد معیار	D	R	D+R	D-R
پاداش	C20	۶/۳۶۹	۷/۶۵۹	۱۴/۰۲۸	-۱/۲۹۰
پیشرفت	C21	۷/۳۰۵	۸/۲۷۴	۱۵/۵۷۹	-۰/۹۷۰
ارتقای شغلی	C22	۷/۹۱۳	۷/۴۸۵	۱۵/۳۹۹	۰/۴۲۸
وظایف شغلی	C23	۷/۲۱۱	۷/۷۶۱	۱۴/۹۷۲	-۰/۵۵۰
امنیت شغلی	C24	۸/۱۸۶	۷/۹۱۱	۱۶/۰۹۸	۰/۲۷۵
مزیت رقابتی	C25	۸/۳۲۶	۷/۸۱۶	۱۶/۱۴۱	۰/۵۱۰
عدالت سازمانی	C26	۰/۵۰۰	۷/۹۱۵	۱۶/۴۱۵	۰/۵۸۵
کنش	C27	۸/۱۸۰	۸/۴۷۱	۱۶/۶۵۱	-۰/۲۹۱



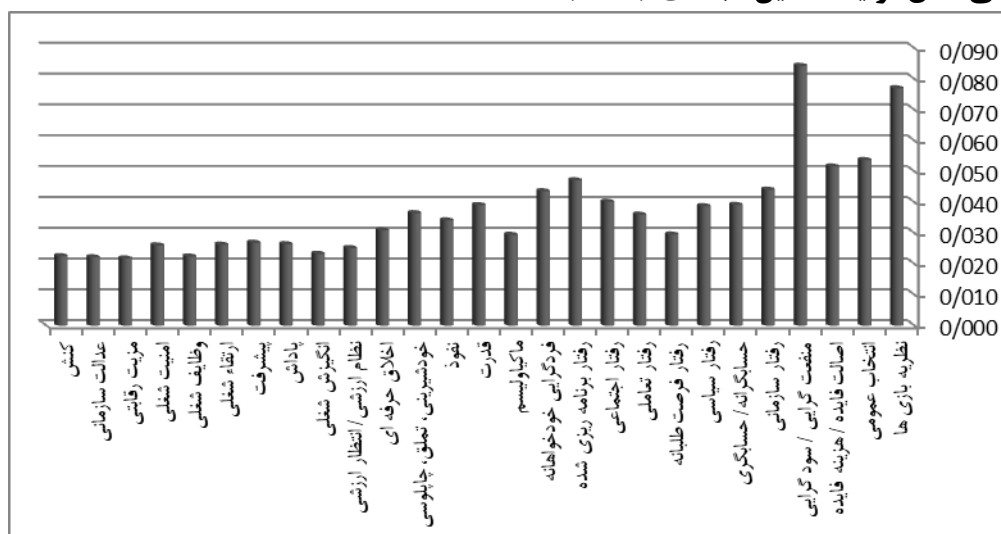
نمودار ۱. نمودار مختصات دکارتی برون داد روش دیمتل برای معیارها

Diagram 1. Cartesian Coordinate Diagram of the Output of the Dimtel Method for Criteria

عامل را نشان می‌دهد. به‌طور کلی اگر $D - R$ مثبت باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می‌شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می‌شود. در این مدل معیار نظریه بازی‌ها، انتخاب عمومی، اصالت فایده / هزینه فایده، منفعت‌گرایی / سودگرایی، رفتار فرصت‌طلبانه، رفتار تعاملی، رفتار اجتماعی، خودشیرونی، تملق، چاپلوسی، ارتقاء شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی علی و معیار رفتار سازمانی، حسابگرانه / حسابگری، رفتار سیاسی، رفتار برنامه‌ریزی شده، فردگرایی خودخواهانه، ماکیاولیسم، قدرت، نفوذ، اخلاق حرفه‌ای، نظام ارزشی / انتظار ارزشی، انگیزش، شغلی، پاداش، پیشرفت، وظایف شغلی، کنش معلول است.

در جدول فوق جمع عناصر هر سطر (D) نشانگر میزان تأثیرگذاری آن معیار بر دیگر معیارهای کنش حسابگرانه است. بر این اساس معیار رفتار فرصت‌طلبانه از تأثیرگذاری بیشتری برخوردار است. جمع عناصر ستون (R) برای هر عامل نشانگر میزان تأثیرپذیری آن عامل از سایر عامل‌های کنش حسابگرانه است. بر این اساس معیار فردگرایی خودخواهانه از میزان تأثیرپذیری بیشتری در کنش حسابگرانه برخوردار است. بردار افقی ($D + R$)، میزان تأثیر و تأثر عامل موردنظر در اثربخشی کنش حسابگرانه است. به عبارت دیگر هرچه مقدار $D + R$ عاملی بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد. بر این اساس رفتار فرصت‌طلبانه از سایر معیارها بیشتر است. بردار عمودی ($D - R$)، قدرت تأثیرگذاری هر

طراحی مدل فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP)



نمودار ۲. خروجی نرم‌افزار سوپر دسیژن برای اولویت‌بندی معیارهای اصلی

Diagram 2. The Output of the Super Decision Software for Prioritizing the Main Criteria

بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت W21 خواهد بود.

W21=	۰/۰۷۷۱	W21=	۰/۰۳۹۱۵
	۰/۰۵۳۸		۰/۰۳۴۲
	۰/۰۵۱۷		۰/۰۳۶۶
	۰/۰۸۴۳		۰/۰۳۱۰
	۰/۰۴۴۲		۰/۰۲۵۲
	۰/۰۳۹۲۴		۰/۰۲۳۳
	۰/۰۳۸۸		۰/۰۲۶۵
	۰/۰۲۹۶		۰/۰۲۷۰
	۰/۰۳۶۱		۰/۰۲۶۳
	۰/۰۴۰۲		۰/۰۲۲۵
	۰/۰۴۷۲		۰/۰۲۶۱
	۰/۰۴۳۷		۰/۰۲۱۹
	۰/۰۲۹۵		۰/۰۲۲۲
	۰/۰۲۹۶		۰/۰۲۲۶
	۰/۰۳۱۰		

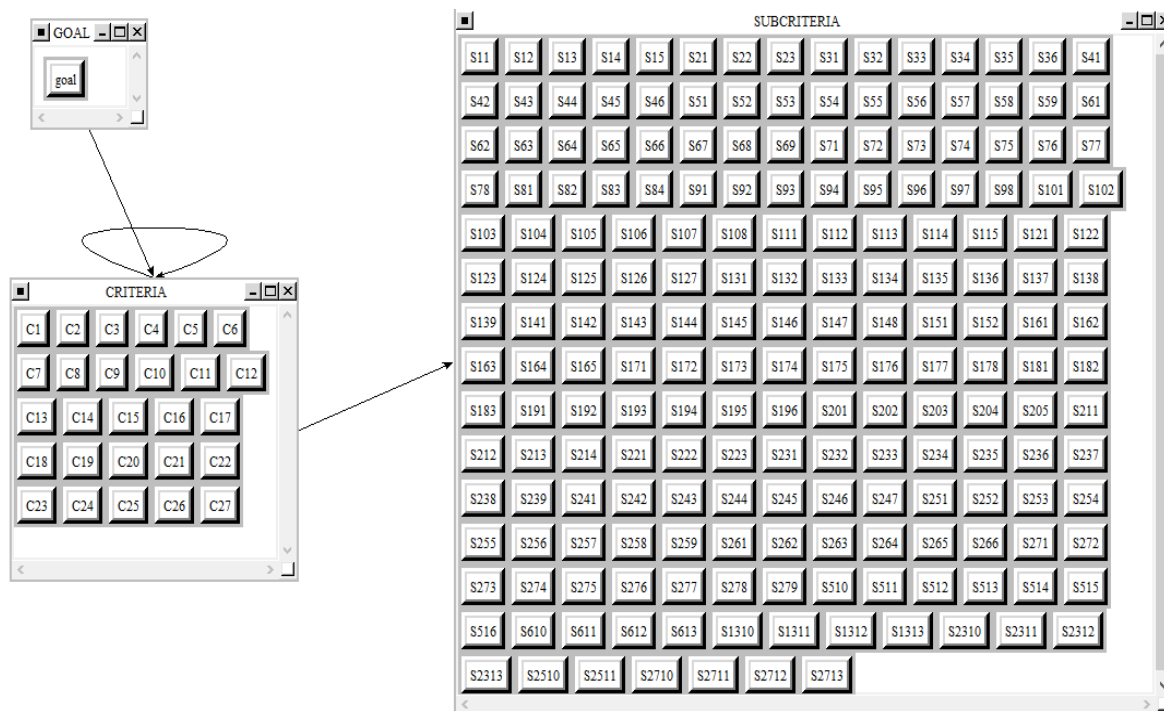
بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد. در گام بعدی زیرمعیارهای کنش حسابگرانه به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. در این گام نیز مقایسه‌های زوجی در بیست‌وهفت مرحله (تعداد معیارها) صورت گرفته است. در هر مرحله زیرمعیارهای مربوط به هر معیار اصلی به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته است.

براساس بردار ویژه به دست آمده: معیار "منفعت‌گرایی/ سودگرایی" با وزن نرمال شده ۰/۰۸۴۳ در اولویت اول، معیار "رفتار فرصت‌طلبانه" با وزن نرمال شده ۰/۰۲۹۶ در اولویت شانزدهم و معیار "مزیت رقابتی" با وزن نرمال شده ۰/۰۲۱۹ در اولویت آخر قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۹۷ به دست آمده است که کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد و

شماره معیار مرتبط شروع می‌شوند و بدین طریق نام‌گذاری شده‌اند، مثلاً S21 به معنی زیرمعیار اول معیار دوم می‌باشد. فلش روی معیارها نیز نشانه وجود روابط درونی میان معیارهای تحقیق می‌باشد.

سؤال اصلی: مدل مدیریت کنش حسابگرانه چگونه است؟

در این تحقیق نشان داده شد که هدف تحقیق، مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی با ۲۷ معیار در ارتباط است که هریک خود شامل تعدادی زیرمعیار می‌باشد، هریک از معیارها خود شامل زیرمعیارهایی می‌باشند، این زیرمعیارها با



شکل ۲. مدل نهایی مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران

Figure 2. The Final Model of Accounting Action Management in Iran's Government Organizations

در نهایت مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران به صورت شکل ۲ به دست آمد که هریک از نمادها در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آن‌ها

Table 6. Display of Symbols of Criteria and Sub-Criteria of the Model and Their Ranking

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	رتبه
منفعت‌گرایی / سودگرایی	C4	۰/۰۸۴	شبه لذت‌گرایی میل	S42	۰/۰۲۰۶۷
			سودگرایی آرمانی	S43	۰/۰۱۸۹۱
			عمل به سودگرایی لذت‌گرایانه	S41	۰/۰۱۸۶۱
			سودگرایی ترجیحی	S44	۰/۰۱۷۷۲
			سودگرایی عمل نگر	S45	۰/۰۱۷۱۶
نظریه بازی‌ها	C1	۰/۰۷۷۱	سودگرایی قاعده نگر	S46	۰/۰۱۵۷۲
			توجه به حداکثر سازی حداقل‌ها	S12	۰/۰۲۱۱۷
			دستیابی به موقعیت‌های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	S11	۰/۰۲۰۹۲
			چانه‌زنی	S13	۰/۰۲۰۸۵
			انجام بازی پویا و تصمیم‌گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	S15	۰/۰۰۲۰۷
			تلاش برای دستیابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	S14	۰/۰۲۰۳۷

ادامه جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آن‌ها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
انتخاب عمومی	C2	۰/۰۵۳۸	سیاست‌ورزی به‌عنوان مبادله	S23	۰/۰۲۱۹۱
			فردگرایی روش‌شناختی	S22	۰/۰۱۷۸۹
			انتخاب عقلایی	S21	۰/۰۱۶۴۷
اصالت فایده / هزینه فایده	C3	۰/۰۰۵۱۷	نتیجه‌گرایی، امکان محاسبه و محاسبات در ظاهر روشن	S31	۰/۰۲۱۲۳
			برابری‌گرایی و پابندی به شعارهای برابری‌گرایانه	S32	۰/۰۲۰۶۹
			انسان‌محوری	S33	۰/۰۲۰۱۹
			فردگرایی	S35	۰/۰۲۰۰۲
			مادی‌گرایی در درک از انسان و سعادت او	S34	۰/۰۱۹۸۹
			ساده‌انگاری ظاهری و ساده‌سازی مباحث اخلاقی	S36	۰/۰۱۹۷۶
			برنامه دنبال‌کننده مسیر	S111	۰/۰۰۴۱۹
رفتار برنامه‌ریزی شده	C11	۰/۰۴۷۲	حیله‌گمراه‌کننده	S112	۰/۰۰۳۴
			کنترل رفتاری	S113	۰/۰۰۲۱۴
			واکنش براساس الزام	S114	۰/۰۰۱۹۷
			واکنش یادگیرنده	S115	۰/۰۰۱۳
			وظیفه‌شناسی متقابل	S56	۰/۰۲۰۹۷
رفتار سازمانی	C5	۰/۰۴۴۲	اعتماد به همکاران	S55	۰/۰۲۰۵۴
			اعتماد به سرپرست	S54	۰/۰۲۰۱۹
			نوع‌دوستی متقابل	S57	۰/۰۲۰۱۹
			پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط درونی	S52	۰/۰۱۹۵۲
			انطباق‌پذیری حساب‌گراانه با محیط	S51	۰/۰۱۸۰۳
			پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط بیرونی	S53	۰/۰۱۷۸
			صبر، بردباری و شکیبایی	S514	۰/۰۱۲۲۷
			هم‌ذات‌پنداری	S513	۰/۰۰۵۹۳
			جوانمردی	S58	۰/۰۰۵۸۷
			بی‌طرفی	S510	۰/۰۰۴۸۷
			وجدان‌گرایی	S516	۰/۰۰۴۸
			ترک شغل	S59	۰/۰۰۴۵۹
			از خود گذشتگی	S515	۰/۰۰۲۹۸
			سازگاری و انطباق با شرایط	S511	۰/۰۰۲۸۸
			احساس خوب از زندگی	S512	۰/۰۰۲۷
			رقابت داشتن با دیگران	S124	۰/۰۰۷۸۶
			حسابگری به نفع خود فرد	S123	۰/۰۰۶۰۳
فردگرایی خودخواهانه	C12	۰/۰۴۳۷	کمک نکردن به دیگران	S125	۰/۰۰۴۵۲
			کسب موفقیت حتی به هزینه دیگران	S127	۰/۰۰۴۴۵
			تنها به سود و منفعت خود فکر کردن	S126	۰/۰۰۳۵
			میل به برآوردن منافع شخصی خود به هر طریق	S121	۰/۰۰۱۴۳
			علاقه‌پرشور و مبالغه‌آمیز به خود	S122	۰/۰۰۱۰۷
			امیدواری	S108	۰/۰۰۱۴۵
			کنترل وضعیت اجتماعی با پیام‌های غیرکلامی و زبان بدن	S103	۰/۰۰۱۳۴
رفتار اجتماعی	C10	۰/۰۴۰۲	ارتباطات چهره به چهره با انتظارات زمینه‌ای	S102	۰/۰۰۱۳۳
			گرایش به رفتارهای مثبت	S105	۰/۰۰۱۲۹
			تشویق	S104	۰/۰۰۱۱۷
			خوش‌بینی	S107	۰/۰۰۱۱۱

ادامه جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آن‌ها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
حسابگرانه / حسابگری	C6	۰/۰۳۹۲۴	تاب‌آوری	S106	۰/۰۰۱۰۵
			گفت‌وگو با انتظارات زمینه‌ای	S101	۰/۰۰۰۹۸
			خطای دسترسی به اطلاعات	S66	۰/۰۰۵۶۶
			خطای تأیید اطلاعات	S67	۰/۰۰۴۶۵
			انتخاب حسابگرانه	S61	۰/۰۰۴۲۵
			خشنودی متقابل	S63	۰/۰۰۴
			فشار	S62	۰/۰۰۳۹۵
			اثر هاله‌ای	S69	۰/۰۰۳۶۵
			خطای فرافکنی	S68	۰/۰۰۲۷۷
			رفتارهای متواضعانه	S64	۰/۰۰۲۰۸
			تصورات خوش‌بینانه	S611	۰/۰۰۱۸۵
			احساسات بازار	S610	۰/۰۰۱۷۸
			لنگر انداختن و تعدیل	S65	۰/۰۰۱۷۷
قدرت	C14	۰/۰۳۹۱۵	خطای بدبینی	S613	۰/۰۰۱۱۵
			تئوری افسوس	S612	۰/۰۰۰۸۸
			قدرت پاداش	S143	۰/۰۰۶۲۵
			قدرت اجبار	S144	۰/۰۰۵۸
			قدرت تجربه	S148	۰/۰۰۴۳۲
			قدرت تخصص و مهارت	S145	۰/۰۰۳۹۲
			قدرت قانون	S142	۰/۰۰۳۲۶
			قدرت مرجعیت	S146	۰/۰۰۲۵۴
			قدرت مدیریت	S141	۰/۰۰۱۸۸
			قدرت اطلاعات	S147	۰/۰۰۱۶۸
			اتلاف	S76	۰/۰۰۲۰۶
			مشروعیت بخشی	S77	۰/۰۰۱۸۲
			درخواست شخصی	S74	۰/۰۰۱۴۷
رفتار سیاسی	C7	۰/۰۳۸۸	متقاعدسازی عقلایی و گفتمان	S71	۰/۰۰۱۳۷
			درخواست الهامی	S73	۰/۰۰۱۳۷
			امر سیاسی	S78	۰/۰۰۱۳۷
			مبادله	S75	۰/۰۰۱۳
			مشاوره	S72	۰/۰۰۱۲۷
			داوطلب شدن	S161	۰/۰۰۲۶
			کمک به همکاران	S162	۰/۰۰۲۳۲
خودشیرینی، تملق، چاپلوسی	C16	۰/۰۳۶۶	کمک به مشتریان	S163	۰/۰۰۲۳۲
			تمجید بیش از حد	S165	۰/۰۰۲۳۴
			برانگیختن حس دلسوزی	S164	۰/۰۰۲۰۳
			عذرخواهی و رفع تنش با برنامه	S93	۰/۰۰۱۹۸
رفتار تعاملی	C9	۰/۰۳۶۱	رفع تنش با برخورد طنز و کنایه‌آمیز	S94	۰/۰۰۱۷۳
			تذکر کلامی	S95	۰/۰۰۱۴۱
			عکس‌العمل متقابل نمادین	S91	۰/۰۰۱۳۳
			طرح ادعا یا پاسخ به انتقادات با جهت‌گیری	S92	۰/۰۰۱۲۱
			درک از موفقیت در فرآیند تعامل در جستجوی اطلاعات	S98	۰/۰۰۱۱۲

ادامه جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آن‌ها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
نفوذ	C15	۰/۰۳۴۲	ارتباط از نوع اطلاع‌رسانی	S96	۰/۰۰۱۱
			ارتباط رقابتی	S97	۰/۰۰۰۸۶
			ارائه خود از طریق علائم غیرکلامی و زبان بدن	S151	۰/۰۰۳۵۵
			ابلاغ نگرش‌ها	S152	۰/۰۰۲۷۴
			الگوپذیری	S171	۰/۰۰۲۱۶
اخلاق حرفه‌ای	C17	۰/۰۳۱	ارتقا و بهبود رفتار حرفه‌ای	S172	۰/۰۰۲۰۷
			روابط سالم و انسانی در محل کار	S177	۰/۰۰۱۴
			خودسازمان‌دهی	S173	۰/۰۰۱۳۱
			پشتکار و جدیت در کار	S176	۰/۰۰۱۳۱
			تصمیمات آگاهانه با جمع‌آور اطلاعات دقیق	S174	۰/۰۰۱۳
رفتار فرصت‌طلبانه	C8	۰/۰۲۹۶	روح جمعی و مشارکت در کار	S178	۰/۰۰۱۳
			دل‌بستگی و علاقه به کار	S175	۰/۰۰۰۸۵
			سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	S83	۰/۰۰۱۱۱
			انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	S84	۰/۰۰۱۰۶
			پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	S82	۰/۰۰۱۰۲
ماکیاولیسم	C13	۰/۰۲۹۵	قرض‌ورزی	S81	۰/۰۰۱۰۱
			فریب‌کاری	S132	۰/۰۰۴۲۵
			نقش بازی کردن	S1313	۰/۰۰۳۱۲
			کسب قدرت و شهرت	S1310	۰/۰۰۳۰۸
			دروغ‌گویی و گرایش به نیرنگ	S131	۰/۰۰۲۷۵
			تحقیق دیگران	S1311	۰/۰۰۲۱۷
			احترام به افراد صاحب ثروت	S139	۰/۰۰۲۶۹
			کنترل اوضاع به نفع خود	S133	۰/۰۰۳۴۷
			محافظه‌کاری	S1312	۰/۰۰۲۷۱
			تخریب شخصیت افراد	S137	۰/۰۰۲۰۲
پیشرفت	C21	۰/۰۳۷	جاه‌طلبی	S134	۰۰۰۲۰۱/
			جمل شخصیت واقعی	S135	۰/۰۰۱۸۸
			به بردگی گرفتن دیگران	S138	۰/۰۰۱۷۷
			تفرقه‌افکنی	S136	۰/۰۰۱۴۲۰
			تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	S211	۰/۰۰۵۴۵
			تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن	S212	۰/۰۰۴۹۷
			تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گرا با به‌کارگیری راهبردهای ساده‌تر و سطحی‌تر از هوش	S213	۰/۰۰۴۳۹
			تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب‌های منفی	S214	۰/۰۰۳۳۹
			تلاش برای توسعه مسیر شغلی	S204	۰/۰۰۹۰۵
			قدردانی لفظی	S205	۰/۰۰۹۵۶
پاداش	C20	۰/۰۲۶۵	تلاش برای کسب اضافه‌حقوق	S201	۰/۰۰۱۲۵
			تلاش برای کسب ارتقاء	S202	۰/۰۰۰۸۴
			تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب	S203	۰/۰۰۰۷۲
ارتقای شغلی	C22	۰/۰۲۶۳	کسب شایستگی	S222	۰/۰۰۴۲۹
			تلاش برای ارتقای مشروعیت اجتماعی افراد	S223	۰/۰۰۳۵۵

ادامه جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آنها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
امنیت شغلی	C24	۰/۰۲۶۱	تلاش برای ارتقای اعتبار	S221	۰/۰۰۲۵۶
			رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی	S243	۰/۰۰۴۱۳
			رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش	S244	۰/۰۰۳۸
			عدم ادراک تهدید موقعیت شغلی	S245	۰/۰۰۳۵۲
			تلاش برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی	S246	۰/۰۰۲۳۵
			تمرکز بر شغل و عدم جابه‌جایی	S247	۰/۰۰۱۹۲
نظام ارزشی / انتظار ارزشی	C18	۰/۰۲۵۲	رضایت فرد نسبت به کار خود	S241	۰/۰۰۱۴۸
			رضایت فرد نسبت به شرایط فردی	S242	۰/۰۰۱۰۶
			تقلا برای آزادی	S182	۰/۰۰۱۵۷
			تعریف و تبیین هنجارها	S181	۰/۰۰۱۴۹
			پشتیبانی	S183	۰/۰۰۱۴۴
			نان‌آور بودن	S192	۰/۰۰۵۳۵
انگیزش شغلی	C19	۰/۰۲۳۳	اشتغال ضرورت‌گرا	S193	۰/۰۰۴۱۹
			آینده‌نگری در پس‌انداز	S194	۰/۰۰۳۱
			تأمین و مشارکت در هزینه‌های پس‌انداز	S195	۰/۰۰۲۴
			بستر مند شدن الگوهای پس‌انداز و کنش‌های اقتصادی	S196	۰/۰۰۱۹
			اشتغال عملگرا	S191	۰/۰۰۱۵۹
			کنش سوءبرداشت	S274	۰/۰۰۴۲۲
کنش	C27	۰/۰۲۲۶	کنش اجرایی برنامه‌ریزی	S275	۰/۰۰۳۷۱
			کنش اجرایی عملکرد پیوسته	S277	۰/۰۰۲۷۵
			کنش اجرایی بازداري پاسخ	S276	۰/۰۰۲۵۷
			کنش اجرایی حافظه فعال	S279	۰/۰۰۲۴۹
			کنش اجرایی انعطاف‌پذیری ذهنی	S278	۰/۰۰۲۴۲
			کنش خلاق	S2712	۰/۰۰۲۲۸
وظایف شغلی	C23	۰/۰۲۲۵	کنش عاطفی	S2713	۰/۰۰۲۲۶
			کنش منطقی	S2710	۰/۰۰۲۰۳
			کنش گفتاری	S2711	۰/۰۰۱۹
			کنش تغییر انطباقی و همگرا	S271	۰/۰۰۰۸۵
			کنش تغییر انقلابی و واگرا	S272	۰/۰۰۰۷۶
			کنش ادراک و تفاهم	S273	۰/۰۰۰۷۷
وظایف شغلی	C23	۰/۰۲۲۵	تقسیم و عمل به وظایف	S238	۰/۰۰۹۱۲
			تعهد	S237	۰/۰۰۵۷۷
			توانمندسازی	S2310	۰/۰۰۴۵۵
			هدایت و رهبری	S2311	۰/۰۰۴۵۴
			خودکارآمدی	S2312	۰/۰۰۳۱۲
			احترام به حقوق دیگران	S239	۰/۰۰۲۸۲
			استقلال یافتن در امور	S231	۰/۰۰۲۶۴
			قانون‌پذیری و قانون‌گریزی	S232	۰/۰۰۲۵۳
			سخت‌کوشی و پشتکار	S2313	۰/۰۰۲۴۱
			رضایت به کنترل بیرونی	S233	۰/۰۰۱۹۷
			مشارکت‌پذیری	S234	۰/۰۰۱۴۴
			نظم‌پذیری	S235	۰/۰۰۱۴۴
			نقش‌پذیری	S236	۰/۰۰۱۰۵

ادامه جدول ۶. نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه‌بندی آن‌ها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
عدالت سازمانی	C26	۰/۰۲۲۲	مسئولیت‌پذیری در مقابل حجم، زمان و پاداش عادلانه	S261	۰/۰۰۰۸
			رفتار مهربان و با ملاحظه برای دریافت عدالت	S262	۰/۰۰۰۶
			تصمیم‌گیری مدیران		
			احترام و عزت رفتار در مقابل عدالت تصمیم‌گیری مدیران	S263	۰/۰۰۰۸۷
			برخورد صادقانه در مقابل عدالت تصمیم‌گیری مدیران	S264	۰/۰۰۱۳۸
			داشتن توجهات کافی در مقابل عدالت تصمیم‌گیری مدیران	S265	۰/۰۰۰۹۷
			مشارکت در تصمیم‌گیری	S266	۰/۰۰۱۰۵
			عملکرد نسبی در جهت حفظ مشتری	S255	۰/۰۰۷۸۵
			رقابت مثبت	S252	۰/۰۰۷۳۹
			عملکرد نسبی در جهت رشد فروش یا بهبود خدمات	S256	۰/۰۰۷۳۲
مزیت رقابتی	C25	۰/۰۲۱۹	دوست‌یابی مبتنی بر ملاک‌های شخصی	S251	۰/۰۰۵۱
			عملکرد نسبی در جهت نرخ بازگشت سرمایه	S258	۰/۰۰۴۴۵
			عملکرد نسبی در جهت سودآوری	S257	۰/۰۰۴۳۶
			کسب تجربیات مختلف به واسطه ارتباط با فردی دیگر	S253	۰/۰۰۳۱۷
			یادگیری به واسطه ارتباط با فردی دیگر	S254	۰/۰۰۲۳۷
			عملکرد خلاقانه و نوآورانه	S259	۰/۰۰۲۴۳
			حرکت در جهت بهبود کیفیت خدمات	S2510	۰/۰۰۱۶۶
			بازرسی عملکرد سیستم رقیب	S2511	۰/۰۰۱۲

بحث و نتیجه‌گیری

براساس تکنیک دیمتل معیار "رفتار فرصت‌طلبانه" تأثیرگذارترین معیار در بین معیارها می‌باشد و با سایر معیارها بیشترین تعامل را دارد. بنابراین می‌توان گفت: فرصت‌طلبی یک رفتار شخصی است که می‌توان آن را یک رفتار مجاب‌کننده جهت به انجام رساندن اهداف شخص دانست. افراد با سطح فرصت‌طلبی بالا ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به‌منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی به کار گیرند. ایشان توجه‌ای به اخلاقیات مرسوم ندارند و افرادی که درجه فرصت‌طلبی آن‌ها بالاتر است در مقایسه با افرادی که درجه فرصت‌طلبی آن‌ها کمتر است، بیشتر تمایل به دروغ گفتن، بازیچه قرار دادن افراد و پرداخت رشوه دارند. تمامی این موارد بر روند رشد سازمانی در سازمان‌های دولتی لطمه وارد می‌کند. لذا به‌کارگیری مدیران درستکار و متعهد به رفاه کل کارکنان سازمان به‌جای رفاه خویش، می‌تواند گامی مؤثر در راستای دستیابی به اهداف سازمانی باشد. همچنین در جریان ارتباطات بین مدیران سازمان‌های دولتی نیز در نظر گرفتن مسئله فوق، ضروری است. چراکه ارتباط با مدیران خودخواه و فرصت‌طلب، نتیجه مثبتی برای سازمان به همراه نخواهد داشت. از طرفی فرصت‌طلبی جنبه‌های مثبتی نیز می‌تواند داشته باشد، بدین معنا که کارکنان موجود در سازمان‌های دولتی باید موقعیت‌شناس بوده و شرایط

موجود در سازمان خود و سازمان‌های پیرامونی حال چه سازمان‌های رقیب یا سازمان‌های متحد را بشناسند و نقاط قوت و ضعف سازمان، فرصت‌ها و تهدیدهای آن را بشناسند و در موقعیت مناسب به بهترین طریق ممکن از خود واکنش نشان داده و موقعیت موجود را به سود سازمان مطبوع خود بچرخانند. در این صورت سبب پیشرفت سازمان خود شده و کاری را انجام داده که برای آن از سوی شرکت به کار گرفته شده است.

معیار "فردگرایی خودخواهانه" از بیشترین میزان تأثیرپذیری برخوردار است. بنابراین می‌توان گفت: رفتار فردگرایانه خودخواهانه، از آن جهت که باعث ترجیح منافع فردی به منافع گروهی می‌شود با ماهیت کار گروهی در سازمان‌ها ازجمله سازمان‌های دولتی مغایرت دارد. به همین لحاظ ازجمله نقاط ضعف مدیریتی به شمار می‌آید. چراکه مانعی برای توسعه به حساب آمده و مانع مشارکت اجتماعی، تعاون و همکاری می‌شود در حالی که مشارکت و روحیه کار جمعی و گروهی به صورت یکی از مسائل تأثیرگذار بر توسعه به شمار می‌آید. لذا به‌کارگیری مدیران دارای مهارت‌های بین فردی و رفتاری مطلوب، به هم‌افزایی کارایی سازمان‌های دولتی کمک خواهد نمود. به‌طور کلی مدیران خودخواه و فردگرا آن‌قدر رایج هستند که جای شکی باقی نمی‌گذارد که عواقب خودخواهی مدیریتی می‌تواند برای سازمان گران تمام شود. این مسئله در صورتی که مدیر نسبت به

براساس نتایج تکنیک ANP-DEMATEL، زیرمعیار "سیاست‌ورزی به‌عنوان مبادله" در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت: رفتار کارکنان در هر محیط کاری برگرفته از سیاست‌هایی است که مدیران آن سازمان برای پیشبرد اهداف سازمانی در پیش می‌گیرند. در واقع آنچه در یک سازمان مدیر را از افراد دیگر متمایز می‌سازد میزان تأثیرگذاری و مبادله رفتار او با کارکنان به‌منظور انجام وظایف و دستیابی به اهداف مطلوب آن سازمان است. لذا مدیریت سازمان‌های دولتی باید همواره رفتاری از خود نشان دهد که انتظار دارد کارکنان و سایر ذی‌نفعان از خود نشان دهند. به هر میزان مدیریت سازمان در کارها اهتمام داشته باشد و یا صداقت و درستکاری به خرج دهد، در قبال آن با رفتار متقابل کارکنان مواجه خواهد شد. به هر میزان که مدیران راجع به خود صحبت کنند تا زمانی که رفتار آن‌ها به گفته‌ها نزدیک نباشد، کسی را نمی‌توانند متقاعد سازند. این امر برای یک مدیر بدون تردید مشکل‌ساز خواهد بود، به این دلیل که عرصه مدیریت نیازمند این است که قدرت سیاست مبادله‌ای به کار گرفته شود تا هر آن چیزی را که به‌عنوان ایده‌آل‌ها قبول دارند، در رفتار خود پیاده کنند و به‌نوعی اجازه دهند تا از طریق عملکرد خود شناخته شوند و از این طریق سایرین را نیز به انجام رفتار درست ترغیب نمایند.

براساس نتایج تکنیک ANP-DEMATEL، زیرمعیار "نتیجه‌گرایی، امکان محاسبه و محاسبات در ظاهر روشن" در اولویت دوم قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت: به صورت معمول تمامی افراد منجمله کارکنان موجود در سازمان‌های دولتی برای تصمیم‌گیری و دستیابی به نتیجه مطلوب خود دست به محاسبه می‌زنند. حال واجب و مهم است که این محاسبات تنها در جهت مثبت و مناسب آن انجام گیرد. در جنبه مثبت، اجرای محاسبات معمول در تصمیم‌گیری به همراه توجه به محدودیت‌ها ازجمله تأثیر عوامل معنوی است. تصمیم‌گیری عادلانه به تأکید دیدگاه رشد بر عدالت اسلامی به‌جای برابری‌گرایی اشاره دارد. تصمیم‌گیری براساس احکام اسلامی نیز از حق دانستن این احکام و حق محوری رشد اسلامی نشأت گرفته است. بنابراین توجه به رشد اسلام و احکام آن در سازمان‌ها و یا حتی تمرکز بر اخلاق و جنبه‌های آن می‌تواند کارکنان را به سوی دستیابی به نتایج اخلاقی و هدف قرار دادن آن‌ها سوق دهد. به‌علاوه دو هدف مادی و معنوی، نشان‌دهنده توجه همه‌جانبه دیدگاه رشد اسلامی و تفاوت با یکسونگری فایده‌گرایانه است. ویژگی تصمیم‌گیری انسانی از اصالت جایگاه فرد، خانواده و اجتماع شکل گرفته است که البته سازمان به‌عنوان عرصه اصلی نظریه‌های مدیریت نیز به آن اضافه شده است. به‌علاوه سادگی

دیگران بی‌توجه باشد گران تمام خواهد شد چراکه کارکنان سازمان‌های دولتی برای مرتفع ساختن نیازهای برآورده نشده خودشان انگیزه دارند و نه الزاماً نیازهای مدیران. لذا وظایف مدیران در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل، همگی نیازمند مشارکت با دیگران است تا به صورت مؤثری انجام پذیرد. به‌علاوه، همه افراد دارای نقاط قوت فردی هستند که می‌تواند تا حد زیادی برای حصول نتایج کارآمد و مؤثر کمک کند و مدیر به‌تنهایی از عهده موفقیت سازمان بر نخواهد آمد. لذا ضروری است به‌منظور همراه کردن سایر کارکنان و مدیران با خود در مسیر دستیابی به موفقیت، نیازها و باید و نبایدهای ایشان را نیز در نظر بگیرد و با توجه به نظرات جمعی تصمیم‌گیری و اقدام نماید و به حقوق سایرین نیز احترام بگذارد.

معیار "منفعت‌گرایی/ سودگرایی" مهم‌ترین معیار در میان معیارها می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت: بنابر تعریف سودگرایی، اخلاقی‌ترین عمل، عملی است که «سودمندترین گزینه برای طرفین اثرپذیر» باشد، حتی اگر ذاتاً مضر و شر باشد. بنابراین اگر منفعت‌گرایی و سودگرایی با اخلاقیات همراه باشد می‌تواند برای سازمان‌های دولتی مفید باشد در غیر این صورت به انحطاط سازمانی می‌انجامد. به‌طور کلی منفعت‌گرایی به دلیل علاقه به لذت بردن و کاهش دردها اتفاق می‌افتد ولی در صورتی که در سازمان‌ها برای رسیدن به منافع و سود بیشتر، اصول اخلاقی زیر پا گذاشته شود؛ عدالت سازمانی از بین خواهد رفت و عواقب جبران‌ناپذیری را به همراه خواهد داشت. لذا لزوم رعایت انصاف و اخلاقیات در دستیابی به سود و منفعت بیشتر در سازمان‌ها احساس می‌گردد و لازم است با رشد فرهنگ سازمانی و استفاده از مدیران کارآمد و اخلاق مدار، ضمن دستیابی به سود بیشتر برای سازمان، سیاست‌هایی در نظر گرفته شود تا قواعد اخلاقی رعایت گردد. به‌طور کلی تفاوت‌هایی بین سازمان‌های دولتی و غیردولتی وجود دارد که می‌تواند تفاوت بین نوع مدیریت را به وجود آورد. مهم‌ترین این تفاوت‌ها آن است که یک شرکت یا سازمان غیردولتی عموماً سودگرا است و سازمان‌های دولتی مأموریت‌گرا هستند. اما در هر دو حالت؛ رفتار غیراخلاقی مدیریت سود می‌تواند عامل شکست اخلاقی در سازمان‌ها باشد. ازجمله مشکلات ناشی از منفعت‌گرایی غیراخلاقی، رسوایی‌های مالی و از بین رفتن صداقت و درستکاری در سازمان‌هاست. همچنین مدیریت سود با تحصیلات افراد رابطه مستقیم دارد. بنابراین جهت دستیابی به منفعت و سود اخلاقی، توصیه می‌گردد ضمن استخدام مدیران تحصیل کرده در سازمان‌های دولتی، شرایط برای طی مراتب تحصیلات تکمیلی و ارتقای سطح علمی ایشان فراهم گردد.

دولتی توجه شود، در بیشتر سازمان‌ها رد پایی از فرصت‌طلبی حال چه به معنای مثبت و چه به معنای منفی آن دیده می‌شود که مهم‌ترین کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی می‌باشد، فرصت‌طلبی مثبت سبب واکنش سریع و جا و کاملاً قانونی در موقعیت‌های مناسب به شرایط شده که موجب پیشرفت سازمان‌های دولتی می‌شود، ولی در حال حاضر بیشتر این مفهوم در جنبه منفی آن به کار می‌رود که تنها در جهت منفعت شخصی پیش می‌رود. فرصت‌طلبی‌های موجود در سازمان‌های دولتی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به واسطه برداشتی صورت می‌پذیرد که از عواقب خطاکاری‌های سازمانی و مسئولیت فردی افراد در زمینه افشای خطاکاری‌های موجود در سازمان و نیز هزینه‌های مرتبط با افشای خطاکاری‌های موجود در سازمان می‌باشد. چنانچه محیط موجود در سازمان‌های دولتی ایران به صورتی عاری از خطا و اشتباه باشد که هیچ فردی به خود توان و جرأت اشتباه را ندهد و در صورت اطلاع‌رسانی خطاکاری‌ها، عواقب منفی برای فرد درستکار وجود نداشته باشد، فرصت‌طلبی در سازمان‌های دولتی کاهش می‌یابد. در این صورت اعتماد کارکنان به یکدیگر افزایش یافته و کار گروهی افزایش می‌یابد چنانکه نتایج کار گروهی بسیار اثربخش‌تر از کارهای فردی می‌باشد، چراکه هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان بر پایه دنبال کردن نفع شخصی بنا نهاد. از این رو در سازمان‌های دولتی مذهب می‌تواند تضمین‌کننده انسجام اجتماعی باشد اما اگر مذهب در سازمان‌ها کمرنگ شود این کارکرد بر عهده اخلاق و آیین فردی است، در سازمان‌ها باید مذهب نقش و کارکرد انسجام دهنده خود را حفظ نماید بدین معنی که کارکنان، مبتنی بر فرمان‌ها مذهبی معتقد بدان، خود را مقید به همکاری و تعامل متقابل بدانند و فردگرایی بر خواسته از منفعت‌طلبی شخصی را مذموم قلمداد می‌کنند.

پیشنهادهای پژوهش

در این مطالعه کوشش شده است تا تمامی ابعاد و زیرمعیارهای مرتبط با مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران مورد تحلیل قرار گیرد اما از آنجا که مطالعات میدانی بسیار اندکی در مجامع آکادمیک به‌ویژه داخلی در زمینه خاص کنش حسابگرانه در یک ارگان خاص که در اینجا سازمان‌های دولتی ایران مدنظر بوده، صورت گرفته است لذا پژوهشگران آتی می‌توانند با افزایش طیف مطالعات خود به بهبود مقیاس طراحی شده از طریق شناسایی و تعدیل آیتم‌ها و عامل‌ها اقدام نمایند. زمینه‌های زیر جهت مورد کاوی و بهبود تحقیقات بعدی توصیه می‌شود:

تشخیص فعل درست از غلط، باعث ایجاد ویژگی چابکی در تصمیم‌گیری رشد محور شده است. بنابراین استفاده از مشاوران مناسب و در اختیار قرار دادن مشاوره از سوی افراد خبره موجود در سازمان‌ها، مدیران مسئول و افراد بالادست می‌تواند انجام محاسبات را برای کارکنان ساده‌تر کرده و سبب انجام کنش‌های معقول‌تر و منطقی‌تری از کارکنان در سازمان‌ها شود.

براساس نتایج تکنیک ANP-DEMATEL، زیرمعیار "توجه به حداکثرسازی حداقل‌ها" در اولویت سوم قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت: نبودن بعضی از توانایی‌های کلیدی در سازمان می‌تواند به‌عنوان یک ضعف در سازمان تلقی شود. آنچه در این میان حائز اهمیت است امکان تبدیل ضعف‌ها و حداقل‌ها به نقاط قوت و حداکثرهاست. لذا ضرورت دارد مدیران سازمان‌های دولتی با شناسایی کمبودها و ضعف‌های موجود، تمام منابع سازمانی را برای تقویت و به حداکثر رساندن این بخش‌ها به کار بندند. قبول شکست‌های کوچک و روبرو شدن با نتیجه این شکست‌ها، توانایی تجزیه و تحلیل آن‌ها و انتخاب شکستی با کمترین عواقب می‌تواند بهترین کنش موجود در مواقع شکست باشد.

براساس نتایج تکنیک ANP-DEMATEL، زیرمعیار "وظیفه‌شناسی متقابل" در اولویت چهارم قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت: در یک سازمان هریک از اجزا از جمله مدیران و کارکنان وظایفی در قبال هم دارند که قصور هریک از ایشان، موجب بروز اختلال در سازمان می‌شود. لذا لازم است علاوه بر به‌کارگیری مدیران وظیفه‌شناس در سازمان‌های دولتی، با ایجاد مشوق‌های مالی و غیرمالی، میزان وظیفه‌شناسی کارکنان را افزایش داد. ایجاد چنین جوی در سازمان‌های دولتی نیازمند این است که در درجه اول مدیریت و رهبر سازمان، نسبت به وظایف خود آشنایی کامل داشته باشد و با اجرای وظایف خود سایرین را نیز به وظیفه‌شناسی ترغیب نماید. یکی دیگر از مواردی که به وظیفه‌شناسی متقابل در سازمان‌های دولتی، کمک می‌نماید، تدوین شرح وظایف هریک از واحدها از مدیریت گرفته تا کارکنان بخش‌های مختلف است. بدین ترتیب هر بخش می‌تواند با توجه به شناختی که نسبت به وظایف خود و وظایف متقابل سایر واحدها پیدا کرده است، عملکرد موفق‌تری در این خصوص داشته باشد. همچنین لازم است مدیران سازمان‌های دولتی به کارمندان خود کمک کنند به نگرش صحیحی از مفهوم عملکرد عالی دست یابند و سپس از ایشان انتظار عملکرد عالی داشته باشند و تلاش نمایند در وظیفه‌شناسی به الگوی عملی کارکنان خود تبدیل شوند و سپس به افراد وظیفه‌شناس پاداش دهند. در حال حاضر اگر به کنش‌های حسابگرانه در سازمان‌های

هنگام دخیل بودن نظرات این افراد با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

۴. با توجه به شرایط کنونی مملکتی و وجود روابط سیاسی خاص با برخی کشورها، مقوله کنش حسابگرانه در سطح بین‌المللی مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری تحت عنوان «ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان‌های دولتی ایران» می‌باشد و از جناب دکتر علی قربانی و جناب دکتر داود کیاکجوری برای همراهی در طی مسیر نگارش رساله و تدوین مقاله تقدیر و تشکر می‌کنم.

۱. مقوله کنش حسابگرانه در سازمان‌هایی که چگونگی کنش نقش مهمی در آینده شغلی افراد و سازمان دارند، چون احزاب سیاسی، وزارتخانه‌های مختلف علی‌الخصوص وزارت امور خارجه، مجلس شورای اسلامی و ... مورد بررسی قرار گیرد و نتایج با یکدیگر مقایسه شود.

۲. چگونگی کنش‌های حسابگرانه و اولویت‌های مهم در کنش‌های حسابگرانه در سایر اصناف کشور چون صنف بازار، فرهنگی اعم از استادان دانشگاه و معلمان، سیاستمداران، روزنامه‌نگاران و ... مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن‌ها با یکدیگر مقایسه شود.

۳. پیشنهاد می‌شود مقوله کنش حسابگرانه با نظر خبرگان سیاسی و نمایندگان مجلس و یا با در نظر گرفتن خبرگان علمی و آکادمیک انجام شود و نتایج تحقیق انجام شده در

Reference

- Abdolahi, B., Rangriz, H., Abbasian, H., & Rahmani, F. (2020). The themes extracted from the career development of the staff according to diverse career orientations: a qualitative study through inductive content analysis. *Journal of Psychological Science (JPS)*, 19(90), 687-697. (In Persian)
- Ahmadi, E., Iran ban, J., & Ahmadi, N. (2012). Explaining the Relationship between the Use of Information Technology and Entrepreneurship, and the Job Achievement of Bastak Secondary School Staff. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 19, 9- 26. (In Persian)
- Arabiun, A., Mobini Dehkordi, A., & Selajgeh, N. (2019). Conceptualization of Entrepreneurial Action. *Entrepreneurship Development*, 12(2), 241-260. (In Persian)
- Azb Daftar, A., & Rajabi Farjad, H. (2019). The impact of good governance on organizational health considering the mediating role of political behavior. *Public management perspective*, 10(1), 141-169. (In Persian)
- Bagheri Qajari, M., Salehi, M., & Taghavai Yazdi, M. (2021). Investigating the Mental Imaging Management Behaviors Based on Situational and Personal Predictors. *Public Organizations Management*, 9(2), 47-60. (In Persian)
- Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2016). Situational and personal predictors of mental imagery management behaviors in the organization. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25(80), 27-46, (In Persian)
- Darabi, A., & Razavi, A. H. (2018). Investigating the Impact of New Management Methods on Improving Organizational Behavior, *2nd International Conference on Management and Development Culture*, <https://civilica.com/doc/459837/> (In Persian)
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Elham, Gh. H., & Danesh Nari, H. R.. (2014). A Reflection on the Theory of Accounting Selection, Foundations and Realm. *Studies in Transformation in the Humanities*, 2(1), 5-26. (In Persian)
- Ghaffari, R., Ahmadi, M., & Rostamnia, Y. (2018). Dorou organization, the fruit of undesirable organizational culture: Machiavelli managers' behavioral archetype and purposeful self-image. *Quarterly journal of organizational behavior studies*, 7(4), 139-163. (In Persian)
- Ghorbani, A., & Abdi, J. (2019). Designing a Saving Action Model: Preliminary, Future, and Action and Reaction Strategies Case Study: Governmental Organizations in Ilam Province, *Public Management Research*, 11(42), 103-125. (In Persian)
- Habibi, A., Izdiar, S., & Sarafrazi, A. (2015). *Decision making several fuzzy criteria*. Gile inscription. Tehran. (In Persian)

- Hassanzadeh, Z., Afjahi, S. A., Faghihi, A., & Alam Tabriz, A. (2018). Desirable Behaviors of Managers and Leaders in Implementation of Employee Performance Management in Public Organizations, *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 7(3), 113-47. (In Persian)
- Holstie, L.R. (2017). *Content analysis in social sciences and humanities*, fourth edition, translated by Nader Salarzadeh, A. Tehran: Allameh Tabatabaei University Press.
- Mehrgan, M.R. (2012). *Advanced Operational Research*. Academic Book: Tehran.
- Qudsiপুর, S. H. (1387). *Discussions in multi-criteria decision making*. Amir Kabir University Publications, fifth edition.
- Richie, Y.G. (2011). *Politics of Sycophancy*. Attribution Non-commercial.
- Robbins, S. P, & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior*. London: Pearson International Edition.
- Rodrigues, R., Butler, C.L., & Guest, D. (2019). Antecedents of Protean and Boundaryless Career Orientations: the Role of Core Self- Evaluations, Perceived Employability and Social Capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-11.
- Sezer, O., Prinsloo, E., Brooks, A., & Norton, M. I. (2019). Backhanded compliments: How negative comparisons undermine flattery. *Available at SSRN 3439774*.
- Spoorthi, G.V.N. (2020). Different impression Management Techniques used in organizational setting. *Journal of critical reviews*, 7(13), 1430-1435.
- Taghizadeh, H., Soltani, A., Manzari Tavakoli, H., & Zeinaddiny, M. Z. (2017). The Structural Model of the Role of Executive Functions in Learning Performance of Students with Specific Learning Disabilities. *J Child Ment Health*, 4(2), 25-36. (In Persian)
- Vahedi, M. (2021). Investigating the Effect of Spiritual Intelligence on Stagnation in the career Development of Human Capital with the Moderating Role of Organizational Climate in Payame Noor University of East Azerbaijan Province. *Public Organizations Management*, 9(1), 11-28. (In Persian)
- Wilson, G., & Shpall, S. (2016). Action. The Stanford encyclopedia of philosophy. (Winter 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.)