

## ارائه مدل کنش حسابگرانه با رویکرد تحلیل محتوای متنی

زهرا محمدپورا<sup>۱</sup>، داود کیاکجوری\*<sup>۲</sup>، مریم رحمتی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، مازندران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، مازندران

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، مازندران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵

### چکیده

اینکه هر انسانی در چه زمانی و تحت تاثیر چه عواملی دست به رفتار و عمل می‌زند سالیان سال است که پژوهشگران را در جای جای دنیا به پژوهش و بررسی واداشته است. هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل کنش حسابگرانه با رویکرد تحلیل محتوای متنی است که از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با این حوزه بوده که متشکل شد از ۷۸ مقاله فارسی و ۲۹ مقاله لاتین. روش نمونه‌گیری بصورت گلوله برفی و روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و روش پژوهش تحلیل محتوای متنی است. اکثر روش‌شناسان کیفی به جای 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. در این پژوهش از استراتژی‌های تامین اعتمادپذیری هولستی، ۱۳۹۶ (قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تاییدپذیری) استفاده شده است. پس از کدگذاری، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی، در نهایت مدل طراحی شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل محتوای متنی مقاله‌ها توسط نرم‌افزار مکس کیودی‌آ نشان از آن داشت که مدل کنش حسابگرانه شامل ۲۷ معیار است.

**واژگان کلیدی:** کنش، کنش حسابگرانه، مدل، محتوای متنی، سازمانهای دولتی

### ۱- مقدمه

از دیر باز تا کنون توجه انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز نیروی انسانی را مشتریان اول سازمانها نام نهاده‌اند. جهان امروزی، جهانی سازمانی است و همه مردان و زنان نقش سازمانی را در آن ایفا می‌کنند. بنابراین درک و فهم رفتار کارکنان سازمانی ضرورت بسیاری در جهان امروز دارد (دارابی، رضوی، ۱۳۹۶، ۵۳). کنش آدمی در اساس رویکرد هدفمندی است؛ بنابراین و سیله‌ای است که شخص برای دستیابی به هدف خویش یا ارضای نیازهای خود از آن در عمل استفاده می‌کند (داهل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۷). کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع میکنند و

\*Corresponding Author): davoodkia@iauc.ac.ir نویسنده مسئول<sup>۲\*</sup>

<sup>۲</sup> Dohle, Diel & Hofmann

اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۷). کارکنان در سازمانهای دولتی زمانی احساس تعلق و هویت دارند که با عشق کار کنند. این میسر نمی‌شود مگر اینکه محیطی که آنها در آن فعالیت می‌کنند عاری از تزویر و ریا باشد و جو متعلق به اخلاق کاری، حکمفرما بوده باشد. اگر محیط سازمانی تبلور لبه‌های تاریک رفتاری نظیر نفاق، چاپلوسی، شایعه پراکنی و نظایر آن باشد، اشتیاق به فعالیت عاشقانه و رفتار محبت‌آمیز بین افراد کاهش یافته و فرهنگ سازمانی نامطلوبی نزع می‌گیرد (غفاری و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۴۸).

هنگامی که در سازمان منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می‌شود، نیروی بالقوه‌ی رفتارسیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر خواهد شد (درگاهی، ۱۳۹۲، ۸۶). رفتار چاپلوسانه در هر سازمان نقش مهمی داشته و عملکرد سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (چاهال و همکاران، ۱، ۲۰۱۹، ۱۳۸). آفات اخلاقی در هر مجموعه‌ای نشانگر ناسالم بودن روابط و مناسبات و هنجارهای حاکم بر آن سازمان است. چنین فضایی در سازمان زمانی شکل می‌گیرد که منزلت‌ها و نقش‌ها و در واقع شایسته‌سالاری به معنی واقعی آن وجود ندارد. (قربانی و عبدی، ۱۳۹۷، ۴۳). کانگ و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند: در محیط‌های شغلی امروزی که در آنها امکان استخدام بلند مدت برای همه وجود ندارد، کارکنانی که می‌خواهند مسیرهای شغلی خود را با موفقیت طی کنند و آن را مدیریت نمایند، باید تلاش کنند علاوه بر انجام دادن صحیح وظایف رسمی‌شان، از نظر همکاران و مدیران خود نیز افرادی شایسته به نظر برسند (دامغانیان و یزدانی زیارت، ۱۳۹۵، ۱۳۸). در دهه‌های اخیر رفتارهای روزمره افراد دچار آسیب‌های زیادی شده است. برخی از این رفتارها به سمت رفتارهای سودجویانه و فردگرایانه سوق داده شده‌اند. از جمله رفتارهای ناکارآمد کارکنان، رفتارهای نامعقول درون و بیرون سازمانی می‌باشد (دیسنزو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰، ۲۶۴). این گونه افراد در برخی تعاملات اجتماعی، در موقعیت‌های گوناگون به عرض ارادت، علاقه و در حالت افراطی، تملق و چاپلوسی نسبت به افرادی میکنند که احتمال کسب قدرت و یا امکان بهره‌مندی از پتانسیل ایشان در آینده وجود دارد. این رفتارها در چارچوب علم مدیریت رفتار سازمانی قابل تامل و تحلیل هستند. با مذاقه بر این رفتارهای حسابگرانه به نظر می‌رسد افراد عامل به دنبال پس‌انداز یا سرمایه‌گذاری بر روابط دوستانه‌ای می‌باشند، که از این طریق افراد هدف را وامدار خود ساخته و بستری برای درخواست‌های قانونی و غیر قانونی در آینده فراهم کنند (ریچی، ۲۰۱۱، ۱۴۳).

گاه افرادی که اهل چاپلوسی نیستند در مسیر ترقی خود در سازمان با مانع جدی مواجه می‌شوند. افرادی که صرفاً درصددند کار خود را خوب انجام دهند در رقابت با فردی که کار خویش را با توانایی‌اش در چاپلوسی ترکیب می‌کند شکست می‌خورند؛ لذا برخی کارکنان تلاش می‌کنند تا از این طریق به صورتی کاملاً حسابگرانه جهت رسیدن به اهدافی که در ذهن خود دارند برای رسیدن به آینده‌ای بهتر رفتار کنند که همین قضیه منجر به منصف ظهور نشستن افرادی می‌شود که جهت گرفتن بسیاری از پست‌های سازمانی، شایستگی لازم را ندارند و صرفاً با رفتارهای حسابگرانه مدیران سازمان را تحت سیطره خود در می‌آورند که متأسفانه این رفتارها سبب آلودگی فرهنگی و اخلاقی در محیط کار می‌شود و نتیجه سازمانی خواهد بود که امور به دست افرادی غیر کارآمد می‌رسد که این موضوع منجر به پایین آمدن بهره‌وری و حاکمیت ناکوپی و در نهایت فروپاشی سازمان خواهد شد. برخی کارکنان به صورت کاملاً هدفمند و البته آگاهانه و بر اساس طرحی از پیش تعیین شده رفتارهایی همچون تملق و چاپلوسی، عرض ارادت بیش از حد، دید و بازدیدهای 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 نابهنجار در سازمان می‌گردد. در فرهنگ ایرانی اسلامی چنین رفتارهایی تقبیح شده‌اند اما به هر حال به عنوان جزئی جدا ناشدنی از رفتار اجتماعی عده‌ای از مردم بوده است. امروزه کارکنان برای موفقیت در کسب و کارشان تلاش می‌کنند تا از

<sup>1</sup> Chahal et al.

<sup>2</sup> Desenzo

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، محققین در این نگارش به دنبال پاسخگویی به این سوال هستند که مدل کنش حسابگرانه چگونه است؟

## ۲- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر حسب نوع روش، توصیفی-تحلیلی و از لحاظ نوع هدف، کاربردی است که به صورت تحلیل محتوای متنی (کیفی) انجام شد. در این پژوهش نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و نظری انجام گردید و حجم نمونه در حین کار مشخص شد بدین شیوه که نمونه‌گیری آنقدر ادامه یافت تا اشباع داده‌ها حاصل شود، یعنی محقق به این نتیجه رسید که داده‌های جدید، تکرار داده‌های قبلی است و دیگر اطلاعات مفهومی جدیدی به دست نمی‌آید روش نمونه‌گیری بصورت گلوله برفی می‌باشد. جامعه‌ی آماری اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با این حوزه بوده است. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای (شامل اسناد بالادستی، مقالات و پایان‌نامه‌ها) استفاده شده است و جهت استخراج شاخص‌ها از روش تحلیل محتوای متنی و کدگذاری استفاده شده است. در نهایت جهت ارائه مدل داده‌های بدست آمده وارد نرم افزار مکس کیودی آ شد و خروجی تبدیل به مدل کنش حسابگرانه گردید.

### ۲-۱ چگونگی تعیین اعتمادپذیری پژوهش (بخش کیفی پژوهش)

اکثر روش‌شناسان کیفی به جای 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 تاییدپذیری می‌دانند (هولستی، ۱۳۹۶). در این پژوهش از استراتژی‌های جدول ۱ برای تامین اعتمادپذیری استفاده می‌گردد.

جدول ۱- استراتژی‌های تامین اعتمادپذیری پژوهش (هولستی، ۱۳۹۶)

معیار	زیرمعیارها	استراتژی تامین	اقدامات
	روایی ورودی‌های پژوهش	روایی داده‌های ورودی پژوهش	معرفی مصاحبه‌شوندگان بعدی توسط مصاحبه‌شوندگان قبلی
		نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان بر اساس 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
قابل قبول بودن	انتقال‌پذیری	استفاده از روش نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه‌شوندگان از بین افراد معتبری همچون اعضای هیئت علمی
		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
	تاییدپذیری	ارائه جزئیات روش‌ها و داده‌های پژوهش	ارائه گزیده مصاحبه‌ها و نیز توضیح روند تحلیل داده‌ها تا دستیابی به نتایج تحقیق

در اولین گام به معرفی شاخص‌های مرتبط با کنش حسابگرانه پرداختیم :

تحلیل محتوا از تکنیک‌های مربوط به روش اسنادی در پژوهش علوم اجتماعی می‌باشد. طبق جدول شماره یک مولفه‌های اصلی از طریق تحلیل اهمیت- عملکرد محتوای تحقیق از منابع زیر به صورت کدبندی برداشت شده است:

جدول ۲- توصیف منابع لاتین

نماد	نویسنده	سال	موضوع
E1	Bays & Taylor	۲۰۱۸	یک مدل عصبی با نگرش به گذشته در حافظه کاری بصری
E2	Dohle, Diel & Hofmann	۲۰۱۸	عملکردهای اجرایی و خود تنظیم رفتار خوردن: یک مرور ادبیات
E3	Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen, & Weber	۲۰۱۸	موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی در آلمان - اهمیت صفات شخصیتی ۵ گانه، منبع کنترل و خودکارآمدی شغلی
E4	Li, Zhang, Zhang, & Zhou	۲۰۱۷	تجزیه و تحلیل چند سطحی از نقش عدالت تعامل در ارتقاء رفتار اشتراک دانش: نقش میانجی تعهد سازمانی
E5	Lau, Tang, Lien, Hsu, Chang	۲۰۱۸	جو کار اخلاقی، تعهد کارکنان و عملکرد سرویس دهی مشتری: آزمایش اثرات واسطه‌ای سیاست سازمانی
E6	Brinia & Papantoniou	۲۰۱۶	مدیران دبیرستان به عنوان رهبران: سبک‌ها و منابع قدرت
E7	Wisse & Sleebos	۲۰۱۶	وقتی افراد تاریک قدرت می‌گیرند: قدرت موقعیت درک شده تأثیر نظارت ماکیاولیسم بر نظارت سوءاستفاده در تیم‌های کاری را تقویت می‌کند
E8	Fedi, Pucci, Tartaglia, & Rollero	۲۰۱۶	همبستگی بین بیگانگی کار و نگرش مثبت به شغل در کارگران دارای سطح بالا و پایین
E9	Islam, Khan, & Bukhari	۲۰۱۶	نقش فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در کاهش قصد گردش مالی و تقویت رفتار شهروندی
E10	Lee & Bull	۲۰۱۶	تغییرات توسعه در حافظه کاری، به روزرسانی و موفقیت ریاضی
E11	Scheggia & Papaleo	۲۰۱۶	یک عمل تنظیم درون / خارج از ابعاد عملی برای موش‌ها
E12	Akram, Lei, Haider, Hussain, & Puig	۲۰۱۶	تأثیر عدالت سازمانی در به اشتراک گذاری دانش: شواهدی تجربی از بخش مخابرات چین
E13	Motamedi, Bierman, Huang-Pollock	۲۰۱۶	واکنش‌پذیری، مهارت‌های عملکرد اجرایی و مشکلات سازگاری اجتماعی مهد کودک‌های بی-توجه و بیش فعال
E14	Mao, Liu, Zhang & Deng	۲۰۱۶	منابع فناوری اطلاعات، توانایی مدیریت دانش و مزیت رقابتی: نقش تعدیل کننده تعهد منابع
E15	Shields, Bonner, Moons	۲۰۱۵	آیا عملکردهای اجرایی هسته نفوذ کورتیزول را دارد؟ متآنالیز اثرات حاد کورتیزول در مدیریت حاد، مهار و تنظیم مجموعه
E16	Sharifi & Pourghaz	۲۰۱۴	رابطه منابع قدرت و جو سازمانی در مدارس میانه شهر زاهدان
E17	Barkley	۲۰۱۴	اختلال بیش فعالی - کمبود توجه: کتابچه راهنمای تشخیص و درمان
E18	Orban, Rapport, Friedman, Kofler	۲۰۱۴	عملکرد اجرایی / آموزش شناختی برای کودکان مبتلا به ADHD: آیا نتایج ضعف و هزینه را ضمانت می‌کند؟
E19	Susac, Bubic, Vrbanc, Planinic	۲۰۱۴	توسعه استدلال انتزاعی ریاضی: مورد جبر
E20	Falkowski, Atchison, DeButte-Smith,	۲۰۱۴	عملکرد اجرایی و سندرم متابولیک: یک مطالعه مرزی

نماد	نویسنده	سال	موضوع
	Weiner, and O'Bryant		
E21	Karatepe & Vatankhah	۲۰۱۴	تأثیر شیوه‌های کاری با کارایی بالا و تعبیه شغل بر نتایج عملکرد شرکت کنندگان در پرواز
E22	Bauso	۲۰۱۴	تئوری بازی: مدل‌ها، روش‌ها و برنامه‌های عددی
E23	Koziol & Lutz	۲۰۱۳	از جنبش به فکر: توسعه کارکرد اجرایی
E24	Williams & Jarrold	۲۰۱۳	ارزیابی برنامه‌ریزی و تنظیم توانایی‌های تغییر در اوتیسم: آیا نسخه‌های آزمایشی و رایانه‌ای از وظایف اجرا شده معادل هستند؟
E25	Dahlin	۲۰۱۳	آموزش حافظه کاری و تأثیر آن بر پیشرفت ریاضی در کودکان دارای نقص توجه و نیازهای ویژه
E26	Soveri, Waris, Laine	۲۰۱۳	آموزش تغییر شیفت را با تنظیم کار دسته‌بندی
E27	Wang, Tasi, Yang	۲۰۱۲	مهارشناختی در دانش آموزان با و بدون نارسا خوانی و اختلال حساب
E28	Zeytinoglu, Keser, Yilmaz, Inelmen, Özsoy, & Uygur	۲۰۱۲	امنیت در دریای ناامنی: امنیت شغلی و قصد ماندن در بین کارمندان بخش خدمات در ترکیه
E29	Altinkurt & Yilmaz	۲۰۱۲	رابطه بین منابع قدرت سازمانی مدیران مدارس و رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان

کد منابع فارسی در جدول شماره دو نمایش داده شده است.

جدول ۳ - توصیف منابع فارسی

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P1	رستمی، کریمی، هادیان شیرازی	۱۳۹۸	تدوین الگوی رهبری اخلاقی بر اساس مطالعه نظریه‌های فرانوگرای مدیریت
P2	قاسمی، حسین قلی زاده، نوغانی دخت بهمنی	۱۳۹۷	عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی با تأکید بر رویکرد تحلیل شبکه
P3	صفری، بنی مهد، موسوی کاشانی	۱۳۹۷	ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس
P4	نجفی و لطفی	۱۳۹۷	آسیب شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران
P5	امیری و مقدم	۱۳۹۷	نقد کتاب دموکراسی؛ مقدمه‌ای بر انتخاب عمومی
P6	شعبان، بنی مهد، رویایی	۱۳۹۶	اثر محافظه کاری اجتماعی و ماکیاولیسم بر استقلال حسابرس
P7	قادری، القونه	۱۳۹۶	بررسی فردگرایی خودخواهانه و عوامل مرتبط با آن در بین دانشجویان دانشگاه شیراز (با تأکید بر طبقه آنها)
P8	احمدی زاده، سیدعلی تبار، محمدیان	۱۳۹۶	تعیین شاخص‌های سلامت رفتار سازمانی در یک سازمان نظامی
P9	میرزایی و پاشازاده بهنامی	۱۳۹۶	تحلیل هزینه-فایده آموزش عالی در گروه علوم انسانی
P10	رضایی و موحدی بک نظر	۱۳۹۶	تبیین و ارزیابی نظریه انتخاب عمومی
P11	عزیزی، عزیزی، لطیفی	۱۳۹۶	بررسی و نقد تأثیر مکتب فایده گرایی بر نظریه‌های تصمیم گیری و مقایسه آن با نظریه رشد اسلامی
P12	محمودی، حبیبی رامیانی، بابازارده	۱۳۹۶	عوامل مؤثر بر پذیرش یادگیری به وسیله موبایل بین دانشجویان داز شگاه تبریز و داز شگاه علوم پزشکی تبریز



نماد	نویسنده	سال	موضوع
P13	امام جمعه زاده، علی حسینی، کاظمی، آقاحسینی	۱۳۹۶	تحلیل گفتمانی رابطه نظریه سیاسی و کنش سیاسی در یونان باستان
P14	متوسلی و رستمیان	۱۳۹۶	ذهنی گرایی، بیناذهنیت و کنش خلاق در مکتب اتریشی
P15	نادی و آقانوری	۱۳۹۶	مدل ساختاری تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت تعاملی و کانون کنترل کار در بین کارکنان
P16	حسین پور و شمس	۱۳۹۶	تاثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی
P17	رحیم نیا، نصرتی، اسلامی	۱۳۹۶	بررسی تاثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان-های دولتی
P18	موسوی کیا، جهانبخش، حقیقتیان	۱۳۹۶	بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر چگونگی انجام و ظایف و تعهدات کاری (مطالعه موردی: کارکنان سازمان آتش نشانی در شرق تهران)
P19	تقی زاده، سلطانی، منطقی توکلی، زین الدینی میمندی	۱۳۹۵	مدل ساختاری نقش کنش‌های اجرایی در عملکرد یادگیری دانش آموزان با ناتوانی یادگیری خاص، سلامت روان کودک (روان کودک)
P20	میرزاپور آل هاشم و عباسی	۱۳۹۵	رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسیم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج
P21	بیگی هرچگانی، بنی مهد، ربیس زاده، رویایی	۱۳۹۵	بررسی تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشداردهی حسابرسان
P22	پاکدل، ایزدی نیا، دستگیر	۱۳۹۵	رتبه بندی عوامل موثر حسابرگری ذهنی در تشکیل پرتفوی توسط سرمایه گذاران کم تجربه به کمک تکنیک ویکور
P23	عبداللهیان و شیخ انصاری	۱۳۹۵	مفهوم‌سازی و عملیاتی کردن کنش ارتباطی هابرماس در فیسبوک
P24	هانگر و ویلن؛ مترجم: رضوانی فر و اعرابی	۱۳۹۵	مبانی مدیریت استراتژیک
P25	مولائی علی آباد، مهرآورگیگلو، خراسانی، فتحی واجارگاه	۱۳۹۵	عوامل موثر بر موفقیت پیاده‌سازی یادگیری از طریق موبایل با استفاده از نظریه کنش منطقی
P26	سپاسی، اعتمادی، سیرغانی	۱۳۹۵	بکارگیری تئوری بازی‌ها در تجزیه و تحلیل بازی استراتژیک مدیر بودجه - مدیر ارشد در بودجه-بندی مشارکتی و نارسایی بودجه
P27	عبداللهی، رستمعلی‌زاده، قانع	۱۳۹۵	زمینه‌های اجتماعی فرهنگی کنش‌های اقتصادی در میان زنان و پیامدهای آن، مطالعات جامعه-شناختی (نامه علوم اجتماعی)
P28	بهرامی، داستانی، پورامینی	۱۳۹۵	رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)
P29	صمدی مبارکلائی، حسینی، صمدی مبارکلائی	۱۳۹۵	تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران
P30	عربی، زاهدی وفا، رضایی، موحدی بکنظر	۱۳۹۵	نظریه بازی‌ها به مثابه ابزاری برای فلسفه اخلاق، تبیینی تاریخی و تحلیلی انتقادی
P31	محمودی نیا، دلالی اصفهانی، انجورداد، بخشی دستجردی	۱۳۹۵	نظریه بازی‌ها و نقش آن در تعیین سیاست‌های بهینه در تقابل استراتژیک بین سیاست‌گذار پولی و مالی (کاربردی از نظریه بازی‌های دیفرانسیلی و استاکلبرگ)
P32	سعیدی زاده، صنعت جو، نوکاربزی	۱۳۹۴	تاثیر پیچیدگی عینی و محصول وظیفه کاری بر رفتار تعاملی جستجوی اطلاعات
P33	الوانی، واعظی، هنرمند	۱۳۹۴	نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش سکوت سازمانی

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P34	فائزی، ابریشمی، پاداش	۱۳۹۴	تحلیلی از منفعت تولیدکننده در چارچوب رهیافت اخلاق در اقتصاد
P35	ارشدی، کاکاوند، جاهد	۱۳۹۴	تحلیل و بررسی فایده‌گرایی عمل محور اسمارت
P36	علوی مقدم و صادقی	۱۳۹۴	مکتب اخلاقی خیام اصالت فایده و گریز از خودکامگی در رباعیات خیام
P37	افجه، صالحی صدقیانی، محمودزاده، فیروزجایی	۱۳۹۴	الگوی هماهنگی استراتژی‌های کسب و کار با تغییر و اثر هماهنگی بر عملکرد شرکت‌ها
P38	جهانبخش، دارمی، جهانبخش، نوری	۱۳۹۴	رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و حمایت ادراک شده سرپرست بر رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان، با توجه به نقش میانجی‌گر عدالت رویه‌ای و توزیعی ادراک شده
P39	محمودی کیا، ارشدی، احمدی چگنی، بهارلو	۱۳۹۴	رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی
P40	خلاوه و مهداد	۱۳۹۴	پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایه‌ندی به قرارداد روان‌شناختی، اخلاق در علوم و فناوری
P41	بحرینی، میرزابیگی، مهدیه	۱۳۹۴	بررسی تاثیر سطح پیچیدگی وظایف کاری بر عملکرد جستجوی مروری کاربران در تعامل با وب
P42	نیکومرام و بازوکی	۱۳۹۴	پاداش مدیریت و پایداری سود
P43	بردبار و یوسفی	۱۳۹۴	نقش هدف‌های پیشرفت در پیش‌بینی هیجان‌های پیشرفت: اعتبارسنجی نظریه پکران
P44	عباسی، صمیمی، علی دوست قهفرخی، احمدی، حاتمی ناغانی	۱۳۹۳	بررسی عوامل موثر بر تملق کارکنان و ارتباط آن با پیشرفت شغلی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان
P45	وکیلی فرد، عربی، حسن پور	۱۳۹۳	نقش رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران در انحراف سودهای پیش‌بینی شده
P46	الهام و دانش‌ناری	۱۳۹۳	تأملی بر نظریه‌ی گزینش حسابگرانه، بنیان‌ها و قلمرو
P47	نیک پور، پوررشیدی، نوبری آیدیشه	۱۳۹۳	تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)
P48	فرگاس؛ مترجم: فیروزبخت و بیگی	۱۳۹۳	مبانی مدیریت استراتژیک
P49	صادقی فسایی	۱۳۹۳	فراتر از رویکردهای متعارف: قتل به مثابه کنش متقابل
P50	وارسته‌فر و موسوی تازه‌آبادی	۱۳۹۳	فراتر از رویکردهای متعارف: قتل به مثابه کنش متقابل
P51	حسن‌زاده ثمرین و دادو	۱۳۹۳	ارزش‌های اخلاقی کار: زیربنای راهبرد مزیت رقابتی
P52	بنی‌مهد، مرادزاده فرد، ولیخانی	۱۳۹۳	محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت
P53	محمدی و پورقاز	۱۳۹۲	رابطه سبک‌های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس
P54	درگاهی	۱۳۹۲	قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی
P55	ناصر فر، بنی‌فاطمه، کوهی	۱۳۹۲	بررسی میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز و عوامل مرتبط با آن
P56	رضا زاده برفویی، مرتضوی، رحیم‌نیا	۱۳۹۲	واکاوی پیش‌آیندهای فردی و موقعیتی موثر بر چابک‌سازی و تأثیر آن بر پیشرفت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد)
P57	افجه، رضایی	۱۳۹۲	رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت‌های بیمه

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P58	کمالی، بختیاری اصل، لطفی آرباطان، پورفرج	۱۳۹۲	بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر
P59	تقی زاده	۱۳۹۲	سیاست عاری از سیاست: تأملی پیرامون جایگاه امر سیاسی در اندیشه مدرن
P60	کنعانی نبیری	۱۳۹۲	امکان برگزاری یادگیری موبایل از طریق شرکت ایران خودرو دیزل
P61	نیکوبخت و زیور عالم	۱۳۹۲	بررسی جنبه‌های نمایشی شخصیت سودابه بر اساس نظریه کنش‌مندی گرماس
P62	دین پرست، ساعی	۱۳۹۱	بازسازی روش شناختی نظریه انتخاب عمومی
P63	زرقانی و اخلاقی	۱۳۹۱	تحلیل ژانر شطح بر اساس نظریه کنش‌گفتار
P64	رودساز، رضایی منش، توکلی	۱۳۹۱	تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر مزیت رقابتی
P65	طبرسا، رضاییان، نظریوری	۱۳۹۱	طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی مبتنی بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های دانش بنیان
P66	شهنی بیلاق، بوستانی، عالی‌پور، حاجی یخچالی	۱۳۹۱	خودکارآمدی و هدف‌های پیشرفت
P67	الوانی	۱۳۹۱	بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا
P68	وکیلی فرد و قادری	۱۳۹۱	بررسی اثر سهامداران عمده بر ارزش شرکت برخوردار از فرصت‌های سرمایه‌گذاری از دیدگاه رفتار فرصت‌طلبانه مدیران
P69	سورکی	۱۳۹۰	بررسی و نقد سودگرایی اخلاقی
P70	صلیبی	۱۳۹۰	تحلیلی بر سهم ارتباطات غیر کلامی در کنش متقابل اجتماعی
P71	سمسار، گل پرور، آتش پرور	۱۳۹۰	رابطه عدالت تعاملی همکارمحور و عدالت رویه‌ای با رفتارهای مدنی سازمانی
P72	فیروزجاییان	۱۳۹۰	قانون‌گریزی (تحلیلی از منظر نظریه عدالت رویه‌ای)
P73	شکر الهی و پرستش	۱۳۹۰	امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران
P74	گل‌پرور و نادری	۱۳۹۰	بررسی عوامل موثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقا شغلی معلمان زن
P75	رفعت‌جاه، قربانی	۱۳۹۰	تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان
P76	الوانی، غربی‌یامچی، نیک مرام، احمدی زهرانی	۱۳۹۰	تبیین الگوی اثر بخش تشویق کارکنان بخش عمومی با رویکردی کل‌نگرانه به پاداش
P77	گل‌پرور و شهابی	۱۳۹۰	کاربرد نظریه بازی‌ها در تبیین رقابت‌های انتخاباتی
P78	طاهرخانی	۱۳۹۰	درآمدی بر نظریه بازی، فصلنامه سیاست خارجی

بررسی مهمترین شاخص‌های مرتبط با کنش حسابگرانه جهت استفاده به‌عنوان منبع این شاخص‌ها از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مقالات و پایان‌نامه‌ها)؛ به دست می‌آید. بررسی و شناسایی مولفه‌های اصلی مشترک مولفه‌های اصلی شاخص‌های مرتبط با کنش حسابگرانه از طریق یافته‌های تحلیل کیفی به دست آمد. بنابراین گزاره‌های مورد نظر برای بیان شاخص‌های شناسایی شده در جدول شماره چهار نمایش داده شده‌اند.



جدول ۴ - گزاره‌های مرتبط با کنش حسابگرانه

بعد	گویه	گزاره
نظریه بازی‌ها	دست یابی به موقعیت‌های تعادلی چون محاسبه جمع صفر-توجه به حداکثر سازی حداقل‌ها-چانه زنی - تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن -انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	با تأمل و قیاس ذهنی به موقعیت‌های تعادلی دست یافته می‌شود. -به حداکثر سازی حداقل‌ها رسیده می‌شود. -چانه زنی می‌شود. -برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن تلاش می‌شود. بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل انجام می‌شود.
انتخاب عمومی	انتخاب عقلایی - فردگرایی روش شناختی - سیاست ورزی به عنوان مبادله	انتخاب عقلایی انتخاب می‌شود. - رفتار و کنش‌های جمعی تنها به رفتار و کنش افراد انسانی تقلیل می‌یابد. - مبادلات با تفکر و سیاست ورزش انجام می‌گیرد.
اصالت فایده / هزینه فایده	نتیجه گرایی، امکان محاسبه و محاسبات در ظاهر روشن - برابری گرایی و پابندی به شعارهای برابری گرایی - انسان محوری - مادی گرایی در درک از انسان و سعادت او - فردگرایی - ساده انگاری ظاهری و ساده سازی مباحث اخلاقی	امکان گرایی به نتیجه‌های بهتر و برتر از طریق ایجاد محاسبات روشن بدست آورده می‌شود. - به برابری انسانها با یکدیگر توجه می‌شود. - میل بر منافع فردی و پی جویی آن وجود دارد. - به بعد مادی نفع و لذت توجه می‌شود. - به فواید منجر به بهروزی فردی توجه می‌شود. - ساده انگاری کرده و به پیچیدگی‌های تصورات انسان بخوبی تأمل نمی‌شود.
منفعت گرایی / سود گرایی	عمل به سودگرایی لذت گرایی - شبه لذت گرایی - میل - سود گرایی آرمانی - سودگرایی ترجیحی - سودگرایی عمل نگر - سودگرایی قاعده نگر	جلب لذت اصل سود می‌باشد. - هیچ چیز برای انسان ذاتا مطلوب و خوب نیست مگر اینکه لذت بخش باشد و رفع الم و درد نماید. - حاصل جمع ترکیب حالات مختلف و ارزش‌های متکثر که بالاترین برآیند را دارا می‌باشد. - امکان موازنه و مقایسه لذت‌ها و دردها وجود دارد. - برای محاسبه سود مستقیماً افعال و نتایج و پیامدهای آن‌ها محاسبه می‌شود. - در محاسبه سود در نظر گرفتن اصول اخلاقی اهمیت بسزایی دارد.
رفتار سازمانی	انطباق پذیری حسابگرانه با محیط - پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط درونی - پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط بیرونی - اعتماد به سرپرست - اعتماد به همکاران - نوع دوستی متقابل - وظیفه شناسی متقابل - نوع دوستی متقابل - جوانمردانه رفتار می‌شود. - شغل ترک می‌شود. - با بی طرفی رفتار می‌شود. - به عهد و پیمان وفاداری می‌شود. - با شرایط سازگار و منطبق می‌شود. - به زندگی احساس خوب پیدا می‌کند. - هم ذات پنداری رخ می‌دهد. - صبر، بردباری و شکیبایی اتخاذ می‌شود. - از خود گذشتگی می‌شود. - با وجدان رفتار می‌شود.	انطباق پذیری حسابگرانه با محیط - پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط درونی - پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط بیرونی - اعتماد به سرپرست - اعتماد به همکاران - وظیفه شناسی متقابل - نوع دوستی متقابل - جوانمردی - ترک شغل - بی طرفی - وفاداری به عهد - سازگاری و انطباق با شرایط - احساس خوب از زندگی - هم ذات پنداری - صبر، بردباری و شکیبایی - از خود گذشتگی - وجدان گرایی
حسابگرانه / حسابگری	انتخاب حسابگرانه - فشار - خشنودی متقابل - رفتارهای متواضعانه - لنگر انداختن و تعدیل - خطای دسترسی به اطلاعات - خطای تایید اطلاعات - خطای فرافکنی - اثرهاله ای - احساسات بازار - تصورات خوش بینانه - تئوری	حسابگرانه انتخاب می‌شود. - کنش و فشار متقابل وارد می‌شود. - با خشنودی دیگران، خشنود می‌شود. - متواضعانه رفتار می‌شود. - تعدیل اطلاعات به اندازه کافی انجام نمی‌گیرد. - تنها به اطلاعات در دسترس توجه می‌شود. - تنها به اطلاعاتی که در تأیید نظرات قبلی است توجه می‌شود. - وقایع کوتاه مدت به بلند مدت تعمیم داده می‌شود. - تنها تحت تأثیر یک ویژگی خوب قرار گرفته

بعد	گویه	گزاره
	افسوس - خطای بدبینی	سایر ویژگی‌ها دیده نمی‌شود. به رونق یا رکود بازار توجه می‌شود. تمایل به بالاتر از میانگین بودن و اعتقاد بدشانسی برای دیگران وجود دارد. به زیان‌های کوتاه مدت توجه فراوان می‌شود. تنها به وقایع بد توجه می‌شود.
رفتار سیاسی	متقاعد سازی عقلایی و گفت‌وگو - مشاوره - درخواست الهامی - درخواست شخصی - مبادله - ائتلاف - مشروعیت بخشی - امر سیاسی	به صورت عقلایی و با گفتمان متقاعد سازی انجام می‌گیرد. مشاوره رخ می‌دهد. به صورت غیر مستقیم و با الهامات درخواست داده می‌شود. درخواست به صورت شخصی و رودر رو صورت می‌گیرد. مبادله رخ می‌دهد. ائتلاف رخ می‌دهد. مشروعیت بخشیده می‌شود. امر سیاسی رخ می‌دهد.
رفتار فرصت طلبانه	قرض ورزی - پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی - سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی - انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	قرض ورزی رخ می‌دهد. در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی پرخاشگری می‌شود. در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی سوداگری رخ می‌دهد. در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی انحراف رخ می‌دهد.
رفتار تعاملی	عکس العمل متقابل نمادین - طرح ادعا یا پاسخ به انتقادات با جهت گیری - عذرخواهی و رفع تنش با برنامه - رفع تنش با برخورد طنز و کنایه آمیز - تذکر کلامی - ارتباط خواستاری حسابگرانه - ارتباط از نوع اطلاع رسانی - ارتباط رقابتی - درک از موفقیت در فرآیند تعامل در جستجوی اطلاعات	عکس العمل متقابل نمادین رخ می‌دهد. به انتقادات با جهت گیری ادعا مطرح شده یا پاسخ داده می‌شود. با برنامه، عذرخواهی و رفع تنش صورت می‌گیرد. با برخورد طنز و کنایه آمیز رفع تنش صورت می‌گیرد. تذکر کلامی داده می‌شود. حسابگرانه خواستار ارتباط می‌شود. ارتباط صرفاً به جهت اطلاع رسانی برقرار می‌شود. به سبب ایجاد رقابت ارتباط برقرار می‌شود. در جستجوی اطلاعات موفق به درک مناسبی از تعامل صورت می‌پذیرد.
رفتار اجتماعی	گفت و گو با انتظارات زمینه‌ای - ارتباطات چهره به چهره با انتظارات زمینه‌ای - درک اجتماعی متقابل - کنترل وضعیت اجتماعی با پیام‌های غیر کلامی و زبان بدن - تشویق - گرایش به رفتارهای مثبت - تاب آوری - خوشبینی - امیدواری	با انتظارات زمینه‌ای گفت و گو رخ می‌دهد. به صورت چهره به چهره با انتظارات زمینه‌ای ارتباط برقرار می‌شود. درک اجتماعی متقابل صورت می‌گیرد. وضعیت اجتماعی با پیام‌های غیر کلامی و زبان بدن کنترل می‌شود. تشویق می‌کند. به رفتارهای مثبت گرایش رخ می‌دهد. تاب آوری رخ می‌دهد. خوشبینی رخ می‌دهد. امیدواری رخ می‌دهد.
رفتار برنامه ریزی شده	برنامه دنبال کننده مسیر - حيله گمراه کننده - کنترل رفتاری - واکنش بر اساس الزام - واکنش یادگیرنده	در راستای دنبال کردن مسیر برنامه ریزی می‌شود. به صورت گمراه کننده ای حيله گری می‌شود. کنترل رفتاری صورت می‌پذیرد. بر اساس الزام واکنش صورت می‌گیرد. در راستای یادگیری واکنش صورت می‌گیرد.
فردگرایی خودخواهانه	ميل به برآوردن منافع شخصی خود به هر طریق - علاقه پرشور و مبالغه آمیز به خود - حسابگری به نفع خود فرد - رقابت داشتن با دیگران - کمک نکردن به دیگران - تنها به سود و منفعت خود فکر کردن - کسب موفقیت حتی به هزینه دیگران	برآوردن منافع شخصی خود به هر طریق در اولویت قرار می‌گیرد. به صورت پرشور و مبالغه آمیز به خود علاقه ایجاد می‌شود. به نفع خود فرد حسابگری رخ داده می‌شود. با دیگران رقابت انجام می‌شود. به دیگران کمک نمی‌شود. تنها به سود و منفعت خود فکر کرده می‌شود. موفقیت حتی به هزینه دیگران کسب می‌شود.



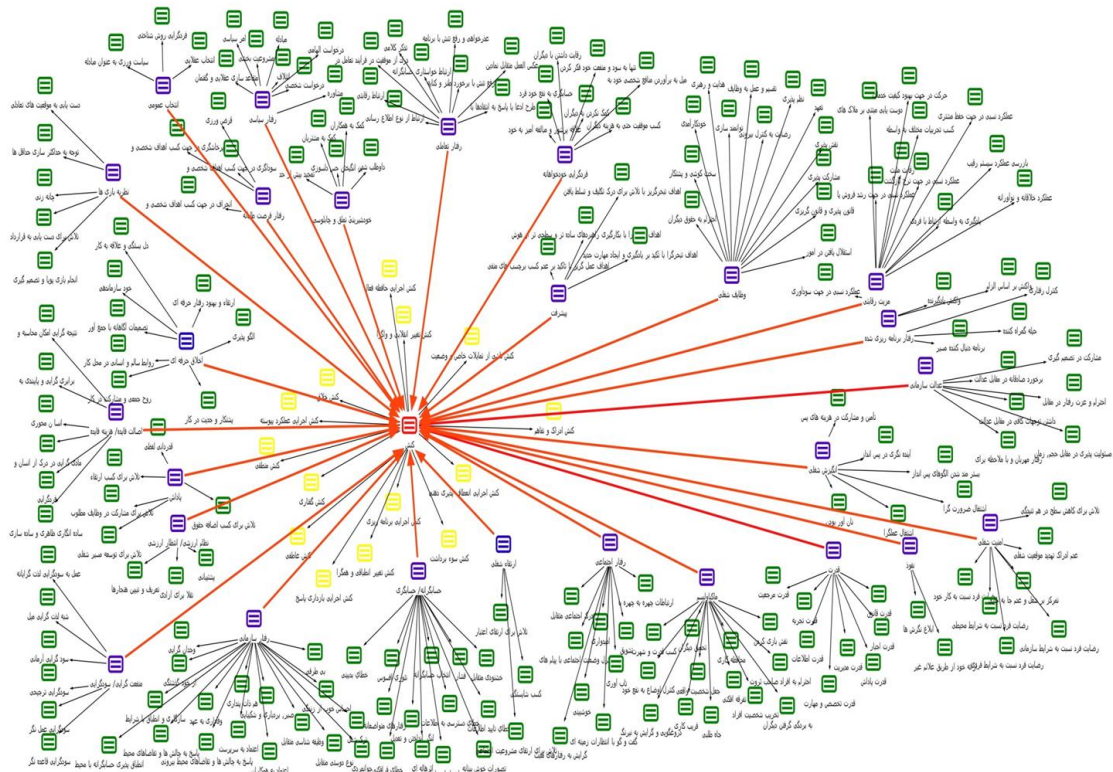
بعد	گویه	گزاره
ماکیاولیسم	دروغگویی و گرایش به نیرنگ- فریب کاری- کنترل اوضاع به نفع خود- جاه طلبی- جعل شخصیت واقعی- تفرقه افکنی- تخریب شخصیت افراد- به بردگی گرفتن دیگران- احترام به افراد صاحب ثروت- کسب قدرت و شهرت- تحمیق دیگران- محافظه کاری- نقش بازی کردن	دروغگویی و گرایش به نیرنگ رخ می دهد- فریب کاری رخ می دهد- اوضاع به نفع خود کنترل می شود- جاه طلبی رخ می دهد- شخصیت واقعی جعل می شود- تفرقه افکنی رخ می دهد- شخصیت افراد تخریب می شود- دیگران به بردگی گرفته می شوند- به افراد صاحب ثروت احترام گذاشته می شود- قدرت و شهرت کسب می شود- دیگران تحمیق می شوند- محافظه کاری می شود- نقش بازی می شود.
قدرت	قدرت مدیریت - قدرت قانون- قدرت پاداش- قدرت اجبار- قدرت تخصص و مهارت- قدرت مرجعیت- قدرت اطلاعات- قدرت تجربه	اعمال قدرت به سبب شغل و سمت سازمانی انجام می شود- اعمال قدرت به سبب قوانین تصویب شده انجام می شود- اعمال قدرت با وعده حقوق و ارتقاء و ... انجام می شود- اعمال قدرت بر اثر تشبیه و توبیخ انجام می دهد- اعمال قدرت بر اثر دانش و تجربه انجام می شود- اعمال قدرت بر اثر وفاداری پیروان انجام می شود- اعمال قدرت بر اثر اطلاعات انجام می شود- اعمال قدرت بر اثر تجربه بیشتر انجام می شود.
نفوذ	ارائه خود از طریق علائم غیر کلامی و زبان بدن- ابلاغ نگرش ها	فرد خود را از طریق علائم غیر کلامی و زبان بدن خود ارائه می دهد- نگرش ها ابلاغ می شود.
خودشیرینی، تملق، چاپلوسی	داوطلب شدن- کمک به همکاران- کمک به مشتریان- بر انگیزختن حس دلسوزی- تمجید بیش از حد	فرد برای هر کاری و برای اولین نفر داوطلب می شود- صرفاً برای دیده شده به همکاران کمک کرده می شود- صرفاً برای دیده شده به مشتریان کمک کرده می شود- حس دلسوزی دیگران برانگیخته می شود- بیش از حد تمجید صورت می گیرد.
اخلاق حرفه ای	الگو پذیری- ارتقاء و بهبود رفتار حرفه ای- خود سازماندهی- تصمیمات آگاهانه با جمع آور اطلاعات دقیق- دل بستگی و علاقه به کار- پشتکار و جدیت در کار- روابط سالم و انسانی در محل کار- روح جمعی و مشارکت در کار	الگو پذیری رخ می دهد- ارتقاء و بهبود رفتار حرفه ای رخ می دهد- در جهت خود سازماندهی تلاش می شود- تصمیمات آگاهانه با جمع آور اطلاعات دقیق اتخاذ می شود- دل بستگی و علاقه به کار رخ می دهد- پشتکار و جدیت در کار وجود دارد- روابط سالم و انسانی در محل کار برقرار می شود- روح جمعی و مشارکت در کار وجود دارد.
نظام ارزشی / انتظار ارزشی	تعریف و تبیین هنجارها- تقلا برای آزادی- پشتیبانی	هنجارها تعریف و تبیین می شوند- برای آزادی تقلا می شود- پشتیبانی رخ می دهد.
انگیزه شغلی	اشتغال عملگرا- نان آور بودن- اشتغال ضرورت گرا- آینده نگری در پس انداز- تأمین و مشارکت در هزینه های پس انداز- بستر مند شدن الگهای پس انداز و کنش های اقتصادی	انگیزه شغلی به سبب اشتغال عملگرا شکل می گیرد- انگیزه شغلی به سبب نان آور بودن شکل می گیرد- انگیزه شغلی به سبب اشتغال ضرورت گرا شکل می گیرد- انگیزه شغلی به سبب آینده نگری در پس انداز شکل می گیرد- انگیزه شغلی به سبب تأمین و مشارکت در هزینه های پس انداز شکل می گیرد- الگوهای پس انداز و کنش های اقتصادی بستر مند می شوند.



بعد	گویه	گزاره
پاداش	تلاش برای کسب اضافه حقوق - تلاش برای کسب ارتقاء - تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب - تلاش برای توسعه مسیر شغلی - قدردانی لفظی	برای کسب اضافه حقوق تلاش می شود. - برای کسب ارتقاء تلاش می شود. - برای مشارکت در وظایف مطلوب تلاش می شود. - برای توسعه مسیر شغلی تلاش می شود. - قدردانی لفظی انجام می گیرد.
پیشرفت	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید - تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن - تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش - تلاش برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی	برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید تلاش می شود. - برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن تلاش می شود. - برای دستیابی به اهداف عمل گرا با بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش تلاش می شود. - برای دستیابی به اهداف عمل گریز با تأکید بر عدم کسب برچسب های منفی تلاش می شود.
ارتقاء شغلی	تلاش برای ارتقای اعتبار - کسب شایستگی - تلاش برای ارتقای مشروعیت اجتماعی افراد	برای ارتقای اعتبار تلاش می شود. - شایستگی کسب می شود. - برای ارتقای مشروعیت اجتماعی افراد تلاش می شود.
وظایف شغلی	استقلال یافتن در امور - قانون پذیری و قانون گریزی - رضایت به کنترل بیرونی - مشارکت پذیری - نظم پذیری - نقش پذیری - تعهد - تقسیم و عمل به وظایف - احترام به حقوق دیگران - توانمند سازی - هدایت و رهبری - خودکارآمدی - سخت کوشی و پشتکار	در امور مستقل می شود. - قانون پذیری یا قانون گریزی وجود دارد. - رضایت به کنترل بیرونی وجود دارد. - مشارکت پذیری به صورت مناسبی رخ می دهد. - نظم پذیری به صورت مناسبی رخ می دهد. - نقش پذیری به صورت مناسبی رخ می دهد. - تعهد به صورت مناسبی رخ می دهد. - وظایف تقسیم شده و به آن ها عمل می شود. - سعی می شود، به حقوق دیگران احترام گذاشته شود. - در جهت توانمند سازی حرکت می شود. - در جهت هدایت و رهبری بخش یا گروه رفتار می شود. - در جهت خودکارآمدی حرکت می شود. - با سخت کوشی و پشتکار به انجام وظایف شغلی اهتمام ورزیده می شود.
امنیت شغلی	رضایت فرد نسبت به کار خود - رضایت فرد نسبت به شرایط فردی - رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی - رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش - عدم ادراک تهدید موقعیت شغلی - تلاش برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی - تمرکز بر شغل و عدم جا به جایی	رضایت فرد نسبت به کار خود دارد. - رضایت فرد نسبت به شرایط فردی وجود دارد. - رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی وجود دارد. - رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش وجود دارد. - تهدید موقعیت شغلی درک نمی شود. - برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی تلاش می شود. - بر شغل و عدم جا به جایی تمرکز می شود.
مزیت رقابتی	دوست یابی مبتنی بر ملاک های شخصی - رقابت مثبت - کسب تجربیات مختلف به واسطه ارتباط با فردی دیگر - یادگیری به واسطه ارتباط با فردی دیگر - عملکرد نسبی در جهت حفظ مشتری - عملکرد نسبی در جهت رشد فروش یا بهبود خدمات - عملکرد نسبی در جهت سودآوری - عملکرد نسبی در جهت بازگشت سرمایه - عملکرد خلاقانه و نوآورانه - حرکت در جهت بهبود کیفیت خدمات - بازرسی عملکرد سیستم رقیب	دوست یابی مبتنی بر ملاک های شخصی رخ می دهد. - رقابت مثبت انجام می پذیرد. - تجربیات مختلف به واسطه ارتباط با فردی دیگر کسب می شوند. - به واسطه ارتباط با فردی دیگر یادگیری انجام می گیرد. - عملکرد نسبی در جهت حفظ مشتری انجام می شود. - عملکرد نسبی در جهت رشد فروش یا بهبود خدمات انجام می شود. - عملکرد نسبی در جهت سودآوری انجام می شود. - عملکرد نسبی در جهت بازگشت سرمایه انجام می شود. - به صورت خلاقانه و نوآورانه عمل می شود. - در جهت بهبود کیفیت خدمات حرکت می شود. - از عملکرد سیستم رقیب بازرسی می شود.

بعد	گویه	گزاره
عدالت سازمانی	مسئولیت پذیری در مقابل حجم، زمان و پاداش عادلانه- رفتار مهربان و با ملاحظه برای دریافت عدالت تصمیم گیری مدیران- احترام و عزت رفتار در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران- برخورد صادقانه در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران- داشتن توجهات کافی در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران- مشارکت در تصمیم گیری	در مقابل حجم، زمان و پاداش عادلانه مسئولیت پذیری مناسبی بروز داده می شود- برای دریافت عدالت تصمیم گیری مدیران رفتار مهربان و با ملاحظه و مهربان رفتار می شود- در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران با احترام و عزت رفتار می شود- صادقانه در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران برخورد می شود- به اندازه کافی به عدالت تصمیم گیری مدیران توجه می شود- در تصمیم گیری مشارکت می شود.
کنش	کنش تغییر انطباقی و همگرا- کنش تغییر انقلابی و واگرا- کنش ادراک و تفاهم- کنش سوء برداشت- کنش اجرایی برنامه ریزی- کنش اجرایی بازدارنده- کنش اجرایی عملکرد پیوسته- کنش اجرایی انعطاف پذیر ذهنی- کنش اجرایی حافظه فعال- کنش منطقی- کنش گفتاری- کنش ناشی از تمایلات خاص و وضعیت احساسی شخص- کنش عاطفی	کنش تغییر انطباقی و همگرا رخ دهد- کنش تغییر انقلابی و واگرا رخ دهد- کنش ادراک و تفاهم رخ دهد- کنش سوء برداشت رخ دهد- کنش اجرایی برنامه ریزی رخ دهد- کنش اجرایی بازدارنده رخ دهد- کنش اجرایی عملکرد پیوسته رخ دهد- کنش اجرایی انعطاف پذیر ذهنی رخ دهد- کنش اجرایی حافظه فعال رخ دهد- کنش منطقی رخ دهد- کنش گفتاری رخ دهد- کنش ناشی از تمایلات خاص و وضعیت احساسی شخص رخ دهد- کنش عاطفی رخ دهد.

با توجه به داده‌های مستخرج شده از متون مقالات بررسی شده و رسیدن به اشباع، نحوه تشکیل مقوله و طبقات و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری MAXQDA و ساخت مدل عوامل مؤثر بر کنش حسابگرانه در شکل شماره یک نشان داده شده است.



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

### ۳- یافته‌های پژوهش

این پژوهش با هدف ارائه مدل کنش حسابگرانه با رویکرد تحلیل محتوای متنی صورت گرفته است. بنابراین به بررسی عمیق ادبیات موضوع و پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی پرداخته شد تا مبنای مورد نظر در تدوین پیش فرض‌های لازم برای شناسایی مبنای نظری تحقیق مدل کنش حسابگرانه و بر اساس این موارد و با توجه به تحلیل محتوای متنی اسناد بالادستی و مقالات و کتب معتبر در این زمینه و غربال نتایج بدست آمده معیارهای تحقیق جمع‌آوری گردید.

جدول ۵ - معیارها و زیر معیارهای بدست آمده از تحلیل محتوای متنی

معیار	زیر معیار	معیار	زیر معیار	
منفعت‌گرایی / سودگرایی	نظریه بازی‌ها	توجه به حداکثرسازی حداقل‌ها	شبه لذت‌گرایی میل	
			دست‌یابی به موقعیت‌های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	سودگرایی آرمانی
			چانه‌زنی	عمل به سودگرایی لذت‌گرایانه
			انجام بازی پویا و تصمیم‌گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	سودگرایی ترجیحی
			تلاش برای دست‌یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	سودگرایی عمل‌نگر
انتخاب عمومی	اصالت فایده / هزینه فایده	نتیجه‌گرایی، امکان محاسبه و محاسبات در ظاهر روشن	سودگرایی قاعده‌نگر	
			برابری‌گرایی و پایبندی به شعارهای برابری‌گرایانه	سیاست‌ورزی به عنوان مبادله
			انسان‌محوری	فردگرایی روش‌شناختی
رفتار برنامه‌ریزی شده	رفتار سازمانی	فردگرایی	انتخاب عقلایی	
			مادی‌گرایی در درک از انسان و سعادت او	برنامه‌دنبال‌کننده مسیر
			ساده‌انگاری ظاهری و ساده‌سازی مباحث اخلاقی	حیله‌گمراه‌کننده
			وظیفه‌شناسی متقابل	کنترل رفتاری
فردگرایی خودخواهانه	رفتار سازمانی	اعتماد به همکاران	واکنش بر اساس الزام	
			اعتماد به سرپرست	واکنش یادگیرنده
			نوع دوستی متقابل	رقابت داشتن با دیگران
			پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط درونی	حسابگری به نفع خود فرد
			انطباق‌پذیری حسابگرانه با محیط	کمک نکردن به دیگران
رفتار اجتماعی	رفتار سازمانی	پاسخ به چالش‌ها و تقاضاهای محیط بیرونی	کسب موفقیت حتی به هزینه دیگران	
			صبر، بردباری و شکیبایی	تنها به سود و منفعت خود فکر کردن
			هم‌ذات‌پنداری	میل به برآوردن منافع شخصی خود به هر طریق
			جوانمردی	علاقه پرشور و مبالغه‌آمیز به خود
رفتار اجتماعی	رفتار سازمانی	بی‌طرفی	امیدواری	
			وجدان‌گرایی	کنترل وضعیت اجتماعی با پیام‌های غیر کلامی و زبان بدن
			ترک شغل	ارتباطات چهره‌به‌چهره با انتظارات زمینه‌ای
		از خود گذشتگی	گرایش به رفتارهای مثبت	



سازگاری و انطباق با شرایط	حسابگرانه/ حسابگری	تشویق	قدرت
احساس خوب از زندگی		خوشبینی	
خطای دسترسی به اطلاعات		تاب آوری	
خطای تایید اطلاعات		گفت و گو با انتظارات زمینه‌ای	
انتخاب حسابگرانه		قدرت پاداش	
خشنودی متقابل		قدرت اجبار	
فشار		قدرت تجربه	
اثرهاله ای		قدرت تخصص و مهارت	
خطای فراقنی		قدرت قانون	
رفتارهای متواضعانه		قدرت مرجعیت	
تصورات خوش بینانه		قدرت مدیریت	
احساسات بازار		قدرت اطلاعات	
لنگر انداختن و تعدیل		ائتلاف	
خطای بدبینی		مشروعیت بخشی	
تئوری افسوس	درخواست شخصی	رفتار سیاسی	
داوطلب شدن	متقاعدسازی عقلایی و گفتمان		
کمک به همکاران	درخواست الهامی		
کمک به مشتریان	امر سیاسی		
تمجید بیش از حد	مبادله		
بر انگیختن حس دلسوزی	مشاوره	رفتار سیاسی	
ارائه خود از طریق علائم غیر کلامی و زبان بدن	عذرخواهی و رفع تنش با برنامه		
ابلاغ نگرش‌ها	رفع تنش با برخورد طنز و کنایه‌آمیز	رفتار تعاملی	
الگوپذیری	تذکر کلامی		
ارتقاء و بهبود رفتار حرفه‌ای	عکس‌العمل متقابل نمادین		
روابط سالم و انسانی در محل کار	طرح ادعا یا پاسخ به انتقادات با جهت‌گیری		
خود سازماندهی	درک از موفقیت در فرآیند تعامل در جستجوی اطلاعات		
پشتکار و جدیت در کار	ارتباط از نوع اطلاع‌رسانی		
تصمیمات آگاهانه با جمع‌آور اطلاعات دقیق	ارتباط رقابتی		
روح جمعی و مشارکت در کار	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی		
دل بستگی و علاقه به کار	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	رفتار فرصت‌طلبانه	
فریب کاری	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی		
نقش بازی کردن	قرض‌ورزی	پیشرفت	
کسب قدرت و شهرت	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید		
دروغ‌گویی و گرایش به نیرنگ	تلاش برای دستیابی به اهداف تبحرگریز با تلاش برای درک تکلیف و تسلط یافتن		
تحمیق دیگران	تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گرا با		

		بکارگیری راهبردهای ساده تر و سطحی تر از هوش	
احترام به افراد صاحب ثروت		تلاش برای دستیابی به اهداف عمل‌گرایز با تأکید بر عدم کسب برچسب‌های منفی	
کنترل اوضاع به نفع خود		تلاش برای دستیابی به اهداف تبخیرگرا با تأکید بر یادگیری و ایجاد مهارت جدید	
محافظه کاری		تلاش برای توسعه مسیر شغلی	پاداش
تخریب شخصیت افراد		قدردانی لفظی	
جاه‌طلبی		تلاش برای کسب اضافه حقوق	
جعل شخصیت واقعی		تلاش برای کسب ارتقاء	
به بردگی گرفتن دیگران		تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب	امنیت شغلی
تفرقه افکنی		رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی	
کسب شایستگی	ارتقاء شغلی	رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش	
تلاش برای ارتقای مشروعیت اجتماعی افراد		عدم ادراک تهدید موقعیت شغلی	
تلاش برای ارتقای اعتبار		تلاش برای کاهش سطح در هم‌تنیدگی و پیچیدگی شغلی	نظام ارزشی / انتظار ارزشی
تقلا برای آزادی		تمرکز بر شغل و عدم جا به جایی	
تعریف و تبیین هنجارها		رضایت فرد نسبت به کار خود	
پشتیبانی		رضایت فرد نسبت به شرایط فردی	انگیزش شغلی
کنش سوء برداشت	کنش	نان آور بودن	
کنش اجرایی برنامه‌ریزی		اشتغال ضرورت‌گرا	
کنش اجرایی عملکرد پیوسته		آینده نگری در پس‌انداز	
کنش اجرایی بازدارنده پاسخ		تأمین و مشارکت در هزینه‌های پس‌انداز	
کنش اجرایی حافظه فعال		بستر مندشدن الگوهای پس‌انداز و کنش-های اقتصادی	
کنش اجرایی انعطاف‌پذیری ذهنی		اشتغال عملگرا	
کنش خلاق		تقسیم و عمل به وظایف	وظایف شغلی
کنش عاطفی		تعهد	
کنش منطقی		توانمند سازی	
کنش گفتاری		هدایت و رهبری	
کنش تغییر انطباقی و همگرا		خودکارآمدی	
کنش تغییر انقلابی و واگرا		احترام به حقوق دیگران	
کنش ادراک و تفاهم		استقلال یافتن در امور	
عملکرد نسبی در جهت حفظ مشتری	مزیت رقابتی	قانون‌پذیری و قانون‌گریزی	
رقابت مثبت		سخت‌کوشی و پشتکار	
عملکرد نسبی در جهت رشد فروش یا بهبود خدمات		رضایت به کنترل بیرونی	
دوست‌یابی مبتنی بر ملاک‌های شخصی		مشارکت‌پذیری	
عملکرد نسبی در جهت بازگشت سرمایه		نظم‌پذیری	
عملکرد نسبی در جهت سودآوری		نقش‌پذیری	
کسب تجربیات مختلف به واسطه ارتباط با فردی دیگر			مسئولیت‌پذیری در مقابل حجم، زمان و
			عدالت سازمانی



		پاداش عادلانه	
یادگیری به واسطه ارتباط با فردی دیگر		رفتار مهربان و با ملاحظه برای دریافت عدالت تصمیم گیری مدیران	
عملکرد خلاقانه و نوآورانه		احترام و عزت رفتار در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران	
حرکت در جهت بهبود کیفیت خدمات		برخورد صادقانه در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران	
بازرسی عملکرد سیستم رقیب		داشتن توجهات کافی در مقابل عدالت تصمیم گیری مدیران	
		مشارکت در تصمیم گیری	

#### کنش حسابگرانه چیست؟

رفتاری است که هر فرد به نسبت شرایط و موقعیتی که در آن قرار دارد، با استفاده و با در نظر گرفتن نظریه بازی ها، انتخاب عمومی، اصالت فایده / هزینه فایده، منفعت گرایی / سودگرایی، رفتار سازمانی، حسابگرانه / حسابگری، رفتار سیاسی، رفتار فرصت طلبانه، رفتار تعاملی، رفتار اجتماعی، رفتار برنامه ریزی شده، فردگرایی خودخواهانه، ماکیاولیسم، قدرت، نفوذ، خودشیرونی، تملق، چاپلوسی، اخلاق حرفه ای، نظام ارزشی / انتظار ارزشی، انگیزش شغلی، پاداش، پی شرفت، ارتقاء شغلی، وظایف شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی و کنش، واکنش نشان می دهد.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری، پیشنهادات

همواره نظریات به عنوان مهمترین ابزار پژوهش، پژوهشگران را یاری می نماید؛ تا با به کارگیری آنها بتوانند پدیده های اجتماعی را مورد توصیف، تبیین و تحلیل قرار دهند. بر اساس مدل بدست آمده می توان اینطور بیان کرد که کنش حسابگرانه دارای ۲۷ معیار است که بر روی آن تاثیر می گذارند. و مدیران سازمانها جهت جلوگیری از کنش حسابگرانه کارکنانشان باید این عوامل را شناسایی و درصدد جلوگیری از بروز چنین کنش هایی در سازمانشان برآیند:

بر اساس نظریه بازی ها فرض اساسی این است که بازیکن عاقلانه رفتار می کند یعنی با در نظر گرفتن تاثیر احتمالی تصمیم خود بر دیگران، آن تصمیمی را اتخاذ می کند که بیشترین منافع را در بر داشته باشد در نتیجه آنچه در این نظریه از اهمیت بسزایی برخوردار است توجه به منافع شخصی است. تئوری بازیها به مدیران برای اخذ تصمیمات عقلایی در تقابل با رعایت منافع طرفین و حصول مطلوبیت نقش بسزایی را ایفا می نماید و ریسک را به حداقل ممکن می رساند. از سوی دیگر فرض اساسی انتخاب عمومی این است که تصمیم گیرندگان از دستورهای منفعت شخصی پیروی می کنند و افراد تنها بر اساس منافع شخصی خویش انگیزه مند هستند. همچنین بنا بر تعریف سودگرایی، اخلاقی ترین عمل، عملی است که «سودمندترین گزینه برای طرفین اترپذیر» باشد، حتی اگر ذاتاً مضر و شر باشد. بنابراین لازم است مدیران در سازمانها به این مقوله توجه داشته باشند تا بتوانند جلوی این کنشها را بگیرند ضمن آنکه باید این نکته را نیز مد نظر قرار داد اگر منفعت گرایی و سودگرایی با اخلاقیات همراه باشد می تواند برای سازمانها مفید باشد در غیر این صورت به انحطاط سازمانی می انجامد.

درک رفتار سازمانی در هیچ زمانی مانند امروز برای مدیران مهم نبوده است. یک مدیر باید همواره رفتار سازمانی را مورد بررسی و بازبینی قرار دهد تا بتواند مواردی که احتمال عدم موفقیت در آن وجود دارد را مورد شناسایی قرار دهد. برنامه آموزشی تدارک دیده و به کنترل های مالی و از همه مهمتر به خلاقیت افراد توجه کرده و سنتها و اقدامهای که مانع پیشرفت می شوند را شناسایی کنند. نظریه گزینش حسابگرانه یکی از نظریاتی است که در پی تبیین و تحلیل کنش های رفتاری در

بسترهای مختلف علوم انسانی است. در این بستر، انسان‌ها، کنش‌گرانی هستند که بر اساس اصالت سود و کسب حداکثر فایده، رفتارهای خویش را تنظیم می‌نمایند. در این مفهوم، انسان در پی انجام رفتاری است که منافع بیشتری را برای وی به همراه داشته باشد. از دگر سوی هنگامی که در سازمان منافع فردی بر منافع سازمانی ترجیح داده می‌شود نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر خواهد شد. رفتار سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروهها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حلهای متضاد صورت می‌گیرد. بسیاری تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به طور ذاتی عرصه‌های سیاسی هستند. در نتیجه شناخت این رفتارها و عوامل مربوط به آن برای مدیران بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسؤولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است. انگیزه‌ی کارکنان می‌تواند از لحاظ تجربی بروز رفتارها را تبیین کند. درک صحیح انگیزش می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. در دنیای آینده از تغییرات روز افزون و گستره اجتماع جامعه‌ای، کار نقش بسیار مهمی در زندگی اجتماعی انسان بر عهده دارد. امروزه اکثر پژوهشگران اعتقاد دارند یکی از عوامل مهم رشد و پیشرفت در هر کشور، کار است. همچنین بخش عمده زندگی ما، به کار در سازمان‌ها با در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود ارزش‌های اساسی و محوری سازمان که کدهای اخلاقی سازمان نیز نامیده می‌شود. اصول راهنما در هر سازمان به شمار می‌روند پیش شرط مدیریت استراتژیک خوب، کارکنان خوب، سازمان خوب، اصول اخلاقی خوب است، آنچه به عنوان ارزش‌ها، سازمان را سرفراز و پایدار و کارکنان را متعهد، متحد، سالم، شاد و راضی نگه می‌دارد، چگونگی انجام وظایف و تعهدات کاری کارکنان بر پایه ارزش‌های مورد قبول اجتماع است.

امروزه امنیت و عدم امنیت شغلی درک شده به یکی از مباحث مورد علاقه محققان تبدیل شده است. امنیت شغلی و عدم شغلی به ارزیابی کارکنان از شرایط کنونی شغل خود در سازمان، درک آنها از آینده و پیشرفت مثبت یا منفی جایگاه شغلی در آینده اشاره دارد اگر فردی احساس کند که شغل مناسبی دارد و مطمئن باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی برای ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود تهدید نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است لازمه هدایت منابع انسانی، توجه کردن به نیازهای روانی و جسمانی آن‌هاست. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد، نیازهای روانی کارکنان در سازمان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده می‌شود. بسیاری از خدادهای سال‌های اخیر که در چارچوب عدم تمرکز و کاهش لایه‌های سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت عمل‌کرد و نظایر آن پدیدآمده‌اند رمز افزایش بهره‌وری منابع انسانی محسوب می‌شوند. این مفاهیم بدین معناست که نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و از آن به عنوان «سرمایه‌های هوشمند» یا «دارایی و منابع پر ارزش یاد می‌کنند.

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 تأثیر گذاری و مبادله رفتار او با کارکنان به منظور انجام وظایف و دستیابی به اهداف مطلوب آن سازمان است. لذا مدیریت در هر سازمانی 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 به عنوان ایده‌آل‌ها قبول دارند، در رفتار خود پیاده کنند و به نوعی اجازه دهند تا توسط عملکرد خود شناخته شوند و از این طریق سایرین را نیز به انجام رفتار درست ترغیب نمایند.

به صورت معمول تمامی افراد من جمله کارکنان موجود در سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری و دستیابی به نتیجه‌ی مطلوب خود دست به محاسبه می‌زنند. حال واجب و مهم است که این محاسبات تنها در جهت مثبت و مناسب آن انجام گیرد. در جنبه‌ی مثبت، اجرای محاسبات معمول در تصمیم‌گیری به همراه توجه به محدودیت‌ها از جمله تأثیر عوامل معنوی است. تصمیم‌گیری عادلانه به تأکید دیدگاه رشد بر عدالت اسلامی به جای برابری گرایشی اشاره دارد. تصمیم‌گیری بر اساس 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. به علاوه دو هدف مادی و معنوی، نشان‌دهنده توجه همه جانبه دیدگاه رشد اسلامی و تفاوت با یک سوئگری فایده‌گرایانه است. ویژگی تصمیم‌گیری انسانی از اصالت جایگاه فرد، خانواده و اجتماع شکل گرفته است که البته سازمان به عنوان عرصه اصلی نظریه‌های مدیریت نیز به آن اضافه شده است. به علاوه سادگی 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 خبره‌ی 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.

نبودن بعضی از توانایی‌های کلیدی در سازمان می‌تواند به عنوان 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 سازمان‌ها 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 نتیجه‌ی این شکست‌ها، توانایی تجزیه و تحلیل آن‌ها و انتخاب شکستی با کمترین عواقب می‌تواند بهترین کنش موجود در مواقع شکست باشد. در یک سازمان هر یک از اجزای آن جزء از جمله مدیران و کارکنان وظایفی در قبال هم دارند که قصور هر یک از ایشان، موجب بروز اختلال در سازمان می‌شود. لذا لازم است علاوه بر به کارگیری مدیران وظیفه‌شناس در سازمان‌ها، با ایجاد مشوق‌های مالی و غیرمالی، میزان وظیفه‌شناسی کارکنان را افزایش داد. ایجاد چنین جوی در سازمان‌ها 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 سازمان‌ها، کمک می‌نماید، تدوین شرح وظایف هر یک 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 سازمان‌ها به کارمندان خود کمک کنند به نگرش صحیحی از مفهوم عملکرد عالی دست یابند و سپس از ایشان انتظار عمل کرد عالی داشته باشند و تلاش نمایند در وظیفه‌شناسی به الگوی عملی کارکنان خود تبدیل شوند و سپس به افراد وظیفه‌شناس پاداش دهند.

## منابع

۱. احمدی، ع.، ایرانیان، ج.، و احمدی، ن.، (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات با کار آفرینی و پیشرفت شغلی کارکنان مدارس متوسطه شهرستان بستک، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره ۱، ص ۲۵-۹.
۲. دارابی، الف.، و رضوی، ع.، (۱۳۹۶). بررسی تاثیر روش‌های نوین مدیریت در بهبود رفتار سازمانی، *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه*.

۳. دامغانیان، ح.، و یزدانی زیارت، م.، (۱۳۹۵). پیش بینی کننده های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویر پردازی ذهنی در سازمان، *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، شماره ۸۰، سال بیست و پنجم، ص ۲۷-۴۶.
۴. درگاهی، ح.، (۱۳۹۲). قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ۵، شماره ۷، ص ۱-۱۴.
۵. غفاری، ر.، احمدی، م.، و رستم نیا، ی.، (۱۳۹۷). سازمان دورو، ثمره فرهنگ سازمانی نامطلوب: کهن الگوی رفتاری مدیران ماکیاولی و تصویر پردازی هدفمند از خود، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۸، سال هفتم، ص ۱۳۹-۱۶۳.
6. Chahal, H .S., & Poonam, B., (2015). The Impact of Employee Sycophantic Behavior on Organization Environment: A Conceptual Study of Hospitality Sector, *India Arts and Social Sciences Journal*, 6(3).
7. Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhhulst, (2010). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons, 97-105.
8. Dohle, S., Diel, K., & Hofmann, W., (2018). Executive functions and the self-regulation of eating behavior: a review, *Appetite*, 124, 4-9.
9. Ghorbani, A., & Abdi, J., (2019). Designing a Savings Action Model: Prerequisites, Post-Futures and Action and Reaction Strategies (Case Study: Ilam Government Organizations), *Public Management Research*, 42, 103-125.
10. Richie, Y. G., (2011). Politics of Sycophancy. Attribution Non-commercial.
11. Soveri, A., Waris, O., & Laine, M., (2013). Set Shifting Training with Categorization Tasks. *PLoS ONE*, 8 (12).
12. Scheggia, D., & Papaleo, F., (2016). An Operant Intra-/Extra-dimensional Set-shift Task for Mice. *J. Vis. Exp.* 107.
13. Simone, D., Katharina, D., & Wilhelm, H., (2017). Executive functions and the self-regulation of eating behavior: A review, *Appetite*, 1-6.



## Presenting an accounting action model with a textual content analysis approach

Zahra Mohammadpour<sup>1</sup>, Davood Kiakjouri<sup>2</sup>, Maryam Rahmati<sup>3</sup>

<sup>1</sup> PhD student in Public Administration, Islamic Azad University, Chalous Branch, Mazandaran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Chalous Branch, Mazandaran

<sup>3</sup> Assistant Professor of Management, Islamic Azad University, Chalous Branch, Mazandaran

### Abstract

For many years, when and under what factors every human being behaves and has acted has led researchers around the world to research and study. The purpose of this study is to provide a model of accounting action with a textual content analysis approach that is intended in the field of applied research. The statistical population was upstream documents and articles and dissertations related to this field, which consisted of 78 Persian articles and 29 Latin articles. The method of sampling is snowball and the method of data collection is library and the research method is textual content analysis. Most qualitative methodologists, instead of using the terms validity and reliability, which are fundamentally rooted in the quantitative paradigm in terms of philosophical foundations, use the criterion of reliability or reliability to refer to the evaluation of the quality of qualitative results. In this study, Holsty reliability strategies, 2017 (acceptability, transferability, reliability and verification) have been used. After coding, conceptualization and categorization, the model was finally designed. The results of textual content analysis of articles by Max QDA software showed that the accounting action model includes 27 criteria.

**Keywords:** Action, accounting action, model, textual content, government agencies