

## شناسایی مولفه های امنیت شغلی موثر بر کنش حسابگرانه با رویکرد تحلیل محتوای متنی

دکتر زهرا محمدپور

استادیار گروه مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران. (نویسنده مسئول).  
dr.zmohammadpour@gmail.com

امین رنجبر محمدی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.  
aminranjbar213@gmail.com

جواد ابوالحسن

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.  
javadabolhassan@gmail.com

### چکیده

در دنیای امروزه و پیشرفت همه جانبه‌ی سازمان‌ها و صنایع و وابستگی سازمان‌ها و کارمندانشان به همدیگر و رابطه‌ی ناگسستنی آنها به وفور مشاهده می‌شود و تغییر و تحول زیادی در آنها رخ می‌دهد. اینکه کارمندان سازمان‌ها احساس کنند با این تغییر و تحولات شغل خود را از دست نمی‌دهند و دارای شغل ثابتی هستند و می‌توانند در آینده به این شغل خود ادامه دهند، یکی از نیازهایی است که هر کارمند باید از آن اطمینان خاطر داشته و امنیت شغلی او تامین باشد. هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی مولفه های امنیت شغلی موثر بر کنش حسابگرانه با رویکرد تحلیل محتوای متنی است، لذا از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق از روش تحلیل محتوای متنی جهت تحلیل داده ها استفاده شده است. روش نمونه گیری بصورت گلوله برفی می باشد. جامعه آماری در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بود.

**واژگان کلیدی:** امنیت شغلی، کنش حسابگرانه، کارکنان.

### مقدمه

نیاز به امنیت شغلی پس از تامین احتیاجات فیزیولوژیکی و جسمی احتیاجی است که باید تامین شود و نباید احساس شود که عواملی وجود دارند که این امنیت را تهدید می کنند. ترس از دست دادن حرفه یا شغل است؛ به عبارت دیگر، این معناست که این شخص در معرض تهدید از دست دادن شغل خود نباشد. در قوانین مربوط به حوزه ی کسب و کار، امنیت شغلی به معنای حمایت از فرد (کارگر یا کارمند) در برابر اخراج غیر منصفانه یا ناعادلانه است. متداول ترین تعریف در این زمینه می گوید، امنیت شغلی بدین معناست که از کارگران در مقابل اخراج خودسرانه یا بدون اخطار قبلی محافظت گردد. علاوه بر این، امنیت شغلی متضمن برخوردای کارگران از قراردادهای شغلی طولانی مدتی است که از خطر تبدیل به قراردادهای کوتاه مدت و پیمانی مصنوعی باشند. البته این تعریف صرفاً کارگران و کارمندان حقوق واجب بگیر را در برمی گیرد، یا در واقع افرادی را که براساس یک قرارداد اولیه مشغول به کار می شوند و خطر اخراج نیز براساس همین قرارداد آن ها را تهدید می کند. در واقع، پایداری و ناپایداری شغلی آنها منوط به روابط ایشان با کارفرمایان است. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری فرد صرف این مسئله می شود.

به طور کلی می‌توان گفت اگر وظایف شما در محیط کار کاملاً مشخص و تعریف شده باشد و در عین روزمرگی دارای اهمیت بوده و به گونه‌ای است که سبب پیشرفت شما می‌گردد، بنابراین شما در محل کار خود بسیار فعال و مسئولیت پذیرتر خواهید بود، از منفعل بودن و کم کاری دوری می‌کنید و در نتیجه امنیت شغلی‌تان فراهم می‌گردد. 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. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی او را به این نتیجه برساند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و می‌تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد.

### مبانی نظری، بیان مساله

در مجموع اصلی‌ترین عواملی که بر امنیت شغلی هر فردی تاثیر گذار است، مهارت و تخصص خود فرد در حوزه کاری، تغییرات و ایجاد نوسان در وضعیت جامعه و شرایط اقتصادی حاکم و در نهایت عملکرد مدیران می‌باشد. بهره‌مندی از شغل مناسب موجب تامین نیازهای اقتصادی، کسب درآمد و احساس رضایت فرد می‌شود که این خود تبعات تربیتی، روانشناختی، اجتماعی و معنوی فراوانی را شامل می‌شود. در دهه‌های اخیر کارکنان تمایل زیادی به استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت حرفه‌ای خود نشان می‌دهند (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹).

جهان امروزی یک جهان سازمانی می‌باشد 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 (محمدپور، کیاکجوری، ۱۴۰۱). سازمانها همچون یک سیستمی پیچیده از افراد و ائتلاف‌ها در نظر گرفته می‌شوند، که هر کدام دارای انتظارات، حتی باورها، منافع و گاه 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 بایستی از روش‌ها و تکنیک‌هایی استفاده کند که منافع شخصی و حرفه‌ای را بر مبنای منافع سازمان تامین نماید (اسپورتی، ۲۰۲۰).

اگر به عنوان یک مدیر یا کارفرما در محیطی فعالیت دارید، باید بگوییم در صورتی می‌توانید از کارکنان خود توقع بازدهی مناسب داشته باشید که به میزان کافی برای آن‌ها عوامل رضایت شغلی را فراهم نمایند البته این بدان معنا نیست که کارکنان کم کار را که در حیطه کاری خود تخصص کافی ندارند یا مدام سبب مشکل و دردسر در انواع فعالیت‌های شرکت می‌شوند را حفظ کنید؛ بلکه برعکس، منظور از تامین امنیت و رضایت شغلی این است که مدیر از کارکنان وظیفه شناس که فعالیت خود را به نحو احسن انجام می‌دهند حمایت کرده و به نوعی پشتیبانی و قدردانی خود را به این افراد با دادن پاداش، افزایش حقوق و... نشان دهد بنابراین رفتار صحیح مدیر با کارکنان سبب جذب و حفظ نیروی متخصص و ماهر خواهد شد و این گونه به شما اطمینان می‌دهیم که پس از مدتی یک تیم حرفه‌ای جهت فعالیت‌های خود و رسیدن به اهداف داشته باشید. افراد در سازمانها تمایل شدیدی دارند که دوست داشته شده و مثبت دیده شوند (سزر و همکاران، ۲۰۱۸).

### کنش حسابگرانه

کنش حسابگرانه رفتاری است که هر فرد به نسبت شرایط و موقعیتی که در آن قرار دارد، با استفاده و با در نظر گرفتن نظریه بازی‌ها، انتخاب عمومی، اصالت فایده/ هزینه فایده، منفعت‌گرایی/ سود‌گرایی، رفتار سازمانی، حسابگرانه/

<sup>1</sup> Spoorthi

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، پیشرفت، ارتقاء شغلی، وظایف شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی و کنش واکنش نشان می دهد (محمدپور و همکاران، ۲۰۲۱).

### امنیت شغلی

امنیت شغلی به معنای حمایت از فرد (کارگر یا کارمند) در برابر اخراج غیر منصفانه یا ناعادلانه است. متداول ترین تعریف در این زمینه می گوید، امنیت شغلی بدین معناست که از کارگران در مقابل اخراج خودسرانه یا بدون اخطار قبلی محافظت گردد. علاوه بر این، امنیت شغلی متضمن برخوردای کارگران از قراردادهای شغلی طولانی مدتی است که از خطر تبدیل به قراردادهای کوتاه مدت و پیمانی مصون باشند (سلطانی، ۱۳۷۹).  
بر اساس توضیحاتی که در بالا ذکر شد در پژوهش حاضر به دنبال آن هستیم تا بدانیم که مولفه های امنیت شغلی موثر بر کنش حسابگرانه چیست؟

### معرفی شاخص های امنیت شغلی موثر بر کنش حسابگرانه

تحلیل محتوا از تکنیک های مربوط به روش اسنادی در پژوهش علوم اجتماعی می باشد. روش اسنادی در قالب متدهایی بیان می شود که در آن ها هدف پژوهش با مطالعه، تحلیل و بررسی اسناد و متون، مقالات برآورده می شود. در این تکنیک به تحلیل و آنالیز محتوا می پردازد و می کوشد با استفاده از مقالات به تحلیل داده هایی متنی و شاخص های اصلی را استخراج کنند که مطالعه تطبیقی با موضوع بررسی شاخص های مرتبط با کنش حسابگرانه داشته، طبق جدول ۱ مولفه های اصلی از طریق تحلیل اهمیت - عملکرد محتوای تحقیق از منابع زیر به صورت کدبندی برداشت شده است:

جدول (۱): توصیف منابع لاتین

نماد	نویسنده	سال	موضوع
E3	Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen, & Weber	۲۰۱۸	موفقیت شغلی معلمان پیش دبستانی در آلمان - اهمیت صفات شخصیتی ۵ گانه، منبع کنترل و خودکارآمدی شغلی
E28	Zeytinoglu, Keser, Yilmaz, Inelmen, Özsoy, & Uygur	۲۰۱۲	امنیت در دریای نامنی: امنیت شغلی و قصد ماندن در بین کارمندان بخش خدمات در ترکیه

کد منابع فارسی در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول (۲): توصیف منابع فارسی

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P4	نجفی و لطفی	۱۳۹۷	آسیب شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران
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 جامعه شناختی عوامل موثر بر چگونگی انجام وظایف و تعهدات کاری (مطالعه موردی: کارکنان سازمان آتش نشانی در شرق تهران)
P19	تقی زاده، سلطانی، منظری توکلی، زین الدینی میمندی	۱۳۹۵	مدل ساختاری نقش کنش های اجرایی در عملکرد یادگیری دانش آموزان با ناتوانی یادگیری خاص، سلامت روان کودک (روان کودک)
P23	عبداللهیان و شیخ انصاری	۱۳۹۵	مفهوم سازی و عملیاتی کردن کنش ارتباطی هابرماس در فیسبوک

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P25	مولائی علی آباد، مهرآوردگیلو، خراسانی، فتحی واجارگاه	۱۳۹۵	عوامل موثر بر موفقیت پیاده سازی یادگیری از طریق موبایل با استفاده از نظریه کنش منطقی
P27	عبداللهی، رستمعلی زاده، قانع	۱۳۹۵	زمینه های اجتماعی فرهنگی کنش های 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 میارکلائی، حسینی، صمدی میارکلائی	۱۳۹۵	تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران
P40	خلالوه و مهداد	۱۳۹۴	پیش بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، اخلاق در علوم و فناوری
P73	شکر الهی و پرستش	۱۳۹۰	امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران

بررسی و شناسایی مولفه های اصلی مشترک مولفه های اصلی امنیت شغلی شاخص های مرتبط با کنش حسابگرانه از طریق یافته های تحلیل کیفی زیر کد منابع به صورت جدول ۳ به دست آمده است:

#### جدول (۳): شناسایی مؤلفه های امنیت شغلی مرتبط با کنش حسابگرانه

منبع	گویه	بعد
E9, P15, P17, P47	رضایت فرد نسبت به کار خود	امنیت شغلی
P17, P28, P40	رضایت فرد نسبت به شرایط فردی	
P17, P28, P40	رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی	
P4, P17, P73, P54	رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش	
E17, P21, P40	عدم ادراک تهدید موقعیت شغلی	
E17, P21, P41	تلاش برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی	
P28, P43	تمرکز بر شغل و عدم جا به جایی	

بنابراین گزاره های مورد نظر برای بیان شاخص های شناسایی شده در جدول ۴ نمایش داده شده اند.

#### جدول (۴): گزاره های امنیت شغلی مرتبط با کنش حسابگرانه

گزاره	گویه	بعد
رضایت فرد نسبت به کار خود وجود دارد.	رضایت فرد نسبت به کار خود	امنیت شغلی
رضایت فرد نسبت به شرایط فردی وجود دارد.	رضایت فرد نسبت به شرایط فردی	
رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی وجود دارد.	رضایت فرد نسبت به شرایط محیطی	
رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش وجود دارد.	رضایت فرد نسبت به شرایط سازمانی نسبت به پرداخت و پاداش	
تهدید موقعیت شغلی درک نمی شود.	عدم ادراک تهدید موقعیت شغلی	
برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی	تلاش برای کاهش سطح در هم تنیدگی و پیچیدگی شغلی	

بعد	گویه	گزاره
		تلاش می شود.
	تمرکز بر شغل و عدم جا به جایی	بر شغل و عدم جا به جایی تمرکز می شود.

### ابعاد و مولفه های معیار امنیت شغلی موثر بر کنش حسابگرانه چیست؟

معیار امنیت شغلی شامل زیرمعیارهای: 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 موثر بر کنش حسابگرانه می باشد.

### پیشنهادات حاصل از پژوهش

امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است. بعد عینی به عدم وجود عوامل تهدید کننده در سازمان و بعد ذهنی به احساس و ادراک از نبودن موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می کند. عوامل فردی، سازمانی و محیطی در تعیین سطح امنیت شغلی موثرند. امنیت شغلی بسیار زیاد و بسیار کم منجر به عملکرد ضعیف و غیر مولد است و حدی از امنیت شغلی مولد و مناسب خواهد بود که به افزایش عملکرد کمک نماید. در این مقاله انواع راهبردها، برنامه ها و راهکارهایی ارائه می شود که بر کنترل، کاهش و حذف عوامل تهدید کننده، اصلاح نگرش ها و باورهای ذهنی؛ و افزایش توان کارکنان برای کنترل و مقابله با عوامل تهدید کننده اثراتی دارد.

امنیت شغلی در اقتصاد جهانی امروز و با فراوانی نیروی کار ارزان، چندان معمول و در دسترس نیست! اما این دلیل نمی شود که قید این مسئله مهم را طی دوران کاری خود بزنید. شاغلینی که موقعیت کاری خود را برای مدت طولانی حفظ می کنند، نتیجه بهتری در تامین اهداف بلندمدت حرفه ای می گیرند، وضعیت مالی بهتری دارند و مهارت هایی را کسب می کنند که برای آینده حرفه ای شان مناسب است. همه اینها انگیزه های خوبیست برای اینکه خیلی جدی و با اشتیاق به دنبال امنیت شغلی باشید! در سوی دیگر به عنوان یک مدیر و صاحب کسب و کار، خوب است بدانید که امنیت شغلی در بهبود عملکرد کارکنان بر عملکرد کسب و کار و موفقیت آن نیز تأثیر می گذارد.

کارمندی که نگران از دست دادن شغلش نیست با بیشترین توان کار می کند و تعهد بیشتری به رئیس و مدیر بالادستش نشان می دهد. البته امنیت شغلی هنگامی که کارمند به خاطر تلاش و عملکرد خویش پاداش متناسب دریافت کند، انگیزش بیشتری ایجاد می کند. برای افزایش انگیزه کارکنان، شرکت ها و سازمان ها می توانند واگذاری سهام را پیشنهاد یا در صورتی که بودجه اجازه بدهد، پاداش های مقطعی به کارکنان بدهند.

### بحث و نتیجه گیری

کار بعنوان شغل افراد و وسیله درآمد آنان به شمار می رود و آن در رابطه میان دولت و مستخدمین و همچنین میان کارگران و کارفرمایان بخش خصوصی معنا پیدا می کند. اما عده ای با دارا بودن ابزار تولید و سرمایه از توان مادی برخوردار بوده و می توانند شرایط خود را به دیگران تحمیل کنند و از تعهدات خویش به آسانی شانه خالی کنند. یکی از عمده ترین نگرانیهای کارمندان دولت و آسیب ها به مستخدمین دولت، عدم ثبات شغلی یا ترس از دست دادن شغل، پایین بودن حقوق و دستمزد، عدم آشنایی با وظایف استخدامی و عدم امنیت شغلی است. بنابراین، اگر قوانین حمایتی

وجود داشته باشد تا از کارمندان دولت در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف حمایت کند، چنین کارمندانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می شوند. از جمله این حمایتها، پیش بینی قالب قرارداد کار دائم است. عدم ثبات در جایگاه سازمانی، عدم امنیت روانی، درآمد ناکافی، عدم وجود رضایت شغلی و... بیشترین اثرات را در امنیت شغلی مستخدمان دولتی شامل می شوند. امنیت شغلی از جمله مسائلی است که افکار و انرژی کارکنان سازمانها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد. منظور از امنیت شغلی، توانا سازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ی ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است.

## منابع

- ✓ احمدی، عباداله، ایرانیان، جواد، احمدی، نادر، (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، صص ۹-۲۵.
- ✓ اسلامی بیدگلی، غلامرضا، احتشام رائی، رضا، (۱۳۹۰)، کاربرد تئوری بازی ها در ارزیابی سرمایه گذاری در سهام، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار مطالعات مالی، شماره ۱۱، صص ۹۵-۱۲۴.
- ✓ الهام، غلامحسین، دانش ناری، حمید رضا، (۱۳۹۳)، تأملی بر نظریه ی گزینش حسابگرانه، بنیان ها و قلمرو، مطالعات تحول در علوم انسانی، شماره ۷، صص ۵-۲۶.
- ✓ بنتون، ند، کرایب، یان، (۱۳۸۴)، فلسفه علوم اجتماعی، بنیادهای فلسفی تفکر اجتماعی، ترجمه شهناز مسمی پرست، محمود متحد، تهران آگه.
- ✓ پارکر، جان، (۱۳۸۶)، ساخت یابی، ترجمه حسین قاضیان، تهران، نشر نی.
- ✓ تقی زاده، هادی، سلطانی، امان اله، منظری توکلی، حمداله، زین الدینی میمندی، زهرا، (۱۳۹۶)، مدل ساختاری نقش کنش های اجرایی در عملکرد یادگیری دانش آموزان با ناتوانی یادگیری خاص، سلامت روان کودک (روان کودک)، دوره ۴، شماره ۲، صص ۲۵-۳۶.
- ✓ جنسن، مایکل، مکلینگ، ویلیام، (۱۳۸۴)، طبیعت انسان، در دفتر مطالعات برنامه و بودجه مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، مباحثی در باب نظریه انتخاب عمومی (دیدگاه نهادی به سیاستگذاری عمومی) ترجمه و تدوین، یوسف جمسی، محمد قاسمی، علی یوسفیان، تهران، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
- ✓ حسن زاده، زینب، افجه ای، سید علی اکبر، فقیهی، ابوالحسن، عالم تبریز، اکبر، (۱۳۹۷)، رفتارهای مطلوب مدیران و رهبران در پیاده سازی مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۳، صص ۱۱۳-۱۴۷.
- ✓ دارابی، احمد، رضوی، عبدالحمید، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر روش های نوین مدیریت در بهبود رفتار سازمانی، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.
- ✓ دامغانیان، حسین، یزدانی زیارت، محمد، (۱۳۹۵)، پیش بینی کننده های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویر پردازی ذهنی در سازمان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صص ۲۷-۴۶.

- ✓ درگاهی، حسین، (۱۳۹۲)، قدرت و رفتار سیاسی در سازمان، اخلاقی یا غیراخلاقی، اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵، شماره ۷، صص ۱-۱۴.
- ✓ دین پرست، فائز، ساعی، علی، (۱۳۹۱)، بازسازی روش شناختی نظریه انتخاب عمومی، مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۸۷-۱۰۹.
- ✓ رضایی، محمدجواد، موحدی بک نظر، مهدی، (۱۳۹۶)، تبیین و ارزیابی نظریه انتخاب عمومی، اقتصاد تطبیق، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال چهارم، شماره اول، صص ۸۹-۱۱۴.
- ✓ سالواتوره، دومینگ، (۱۳۸۸)، تئوری و مسائل اقتصاد خرد، مترجم: حمید رضا ارباب، تهران، نشر نی.
- ✓ سعادت، رحمان، عرفانی، علیرضا، کرکه آبادی، سمیه، شیخی مهرآبادی، مریم، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه دلار و یورو بر اساس نظریه بازی ها، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال ۶ شماره ۲۱، صص ۷۵-۹۵.
- ✓ صفری، زهرا، بنی مهد، بهمن، موسوی کاشی، زهره، (۱۳۹۷)، ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۶، صص ۱۰۵-۱۲۰.
- ✓ صلیبی، ژاسنت، (۱۳۹۰)، تحلیلی بر سهم ارتباطات غیر کلامی در کنش متقابل اجتماعی، جامعه پژوهشی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره ۲، صص ۱۰۱-۱۱۹.
- ✓ صلیبی، ژاسنت، (۱۳۸۲)، فرهنگ توصیفی روان شناختی اجتماعی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ✓ طاهرخانی، ستاره، (۱۳۹۰) درآمدی بر نظریه بازی، فصلنامه سیاست خارجی، سال ۲۵، شماره ۱، صص ۲۱۹-۲۴۲.
- ✓ عبدالهی، عادل، رستمعلی زاده، ولی اله، قانع، بشیر، (۱۳۹۵)، زمینه های اجتماعی فرهنگی کنش های اقتصادی در میان زنان و پیامدهای آن، مطالعات جامعه شناختی (نامه علوم اجتماعی)، دوره ۲۳، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۴۱.
- ✓ عبدلی، قهرمان، خیر اندیش، علی، (۱۳۸۹)، مدل نظریه بازی فرصت طلبی اقتصادی در مناقصه و کاربرد موردی آن در ایران، فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، سال چهاردهم، شماره ۴۳، صص ۱۱۰-۱۴۰.
- ✓ عبدالهی، عادل، رستمعلی زاده، ولی اله؛ قانع، بشیر، (۱۳۹۵)، زمینه های اجتماعی فرهنگی کنش های اقتصادی در میان زنان و پیامدهای آن، مطالعات جامعه شناختی، نامه علوم اجتماعی، دوره ۲۳، شماره ۱، صص ۱-۱۷.
- ✓ غفاری، رحمان، احمدی، مسعود، رستم نیا، یحیی، (۱۳۹۷)، سازمان دورو، ثمره فرهنگ سازمانی نامطلوب: کهن الگوی رفتاری مدیران ماکیاولی و تصویر پردازی هدفمند از خود، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۴، صص ۱۳۹-۱۶۳.
- ✓ قربانی، علی، عبدی، جهان، (۱۳۹۷)، طراحی مدل کنش پس اندازی: پیش آینده، پس آینده و استراتژی های کنش و واکنش، مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان ایلام، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص ۱۰۳-۱۲۵.
- ✓ کاپوراسو، جیمز ابودیوید پی لوین، (۱۳۸۷)، نظریه های اقتصاد سیاسی، ترجمه ی محمود عبدالله زاده، تهران، نشر ثالث.
- ✓ کوز، رونالد، (۱۳۸۴)، انتخاب عمومی، در دفتر مطالعات برنامه و بودجه مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، مباحثی در باب نظریه انتخاب عمومی (دیدگاه نهادی به سیاست گذاری عمومی)، ترجمه و تدوین یوسف جمسی، محمد قاسمی، علی یوسفیان، تهران، مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی.
- ✓ گانینگ، جیمز پاتریک، (۱۳۸۵)، درک دموکراسی رویکردی بر انتخاب عمومی، ترجمه محسن رنانی و محمد خضری، تهران، معاونت امور اداری، مالی و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

- ✓ گل پرور، مجید، شهبایی، مهدیه، (۱۳۹۰)، کاربرد نظریه بازی ها در تبیین رقابت های انتخاباتی، تحقیقات سیاسی و بین المللی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۱۷۵-۲۰۲.
- ✓ محمودی نیا، داوود، دلالی اصفهانی، رحیم، انجوردا، جکوب، بخشی دستجردی، رسول، (۱۳۹۵)، نظریه بازی ها و نقش آن در تعیین سیاست های بهینه در تقابل استراتژیک بین سیاست گذار پولی و مالی (کاربردی از نظریه بازی های دیفرانسیلی و استاکلبرگ)، مطالعات اقتصادی کاربردی، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱-۳۴.
- ✓ مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۷۷)، اخلاق در قرآن جلد ۲، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ✓ ملک محمدی، حمید رضا، (۱۳۸۶)، تخت بی بخت، باز اندیشی مفهومی نظریه انتخاب عمومی، فصلنامه سیاست مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، سال ۳۷، شماره ۱، صص ۲۰۱-۲۰۹.
- ✓ مولر، دنیس، (۱۳۹۵)، انتخاب عمومی، تحلیل اقتصادی قواعد بازی اجتماعی از دیکتاتوری تا دموکراسی، گروه مترجمین زیر نظر محسن رنانی، تهران، نشر نور علم.
- ✓ هابز، تامس، (۱۳۸۰)، لویانان، تدوین مکفرسون کراد براق، ترجمه حسین بشیریه، تهران، نشر نی.
- ✓ های، کالین، (۱۳۸۴)، ساختار و کارگزار، در دیوید مارش و جری استوکر، روش و نظریه در علوم سیاسی، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ✓ های، کالین، (۱۳۸۵)، درآمدی انتقادی بر تحلیل سیاسی، ترجمه احمد گل محمدی، تهران، نشر نی.
- ✓ 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(37), 141-169. (In Persian). <http://ensani.ir/fa/article/410608/>.
- ✓ Binmore, Kenneth G., playing fair: game theory and the social contract, conbridge, Mass, London, the MIT Press, 2007.
- ✓ Buchanan, James. (1984) 'Politics without Romance. A Sketch of Positive Public Choice Theory and Its Normative Implications.' In J.M. Buchanan and R.D. Tollison (Eds) the Theory of Public Choice. An Arbor: University of Michigan Press.
- ✓ Buchanan, James M. (1987). "Tax Reform as Political Choice", the Journal of Economic Perspectives, 1, pp. 29-35.
- ✓ Buchanan J, Tallok G., The calculus of consent: Logical Foundations of Constitutional democracy, university of Michigan, 1962.
- ✓ Buchanan, James M. (1997). "Public Finance and Public Choice", in S. Baker, and C. Elliott (eds.), Reading in Public Finance Thomson, pp. 163-180.
- ✓ Buchanan, James M. (2003). "Public Choice: On the Origins and Development of a Research Program", Retrieved 8 12, 2010, from Center for Study of Public Choice, George Mason University: <http://www.gmu.edu/centers/publicchoice/pdf%20links/Booklet.pdf>.
- ✓ Buchanan, James M., & Musgrave, Richard A. (1999). Public Finance and Public Choice: Two Contrasting Visions of the State. Massachusetts: MIT Press.
- ✓ Chahal, H. S., & Poonam, B. (2015). The Impact of Employee Sycophantic Behaviour on Organisation Environment: A Conceptual Study of Hospitality Sector in India. Arts and Social Sciences Journal, 6(3), 117-121.
- ✓ Chahal, P., Kumar, A., Sharma, C. P., Singhal, S., Sundriyal, Y. P., & Srivastava, P. (2019). Late Pleistocene history of aggradation and incision, provenance and channel connectivity of the Zanskar River, NW Himalaya. Global and Planetary Change, 178, 110-128.
- ✓ Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhhulst, (2010). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons, 97-105.
- ✓ Downs, Anthony. (1957), an Economic Theory of Democracy. New York: Harper & Row.



- ✓ Johnson, Noel D., LaFountain, Courtney L., & Yamarik, Steven (2011). "Corruption is bad for growth, even in the United States", *Public Choice*, 147, pp. 377-393, DOI: 10.1007/s11127-010-9634-5.
- ✓ Mueller, Dennis C. (2003) *Public Choice III* (Cambridge: University of Cambridge).
- ✓ Mohammadpour, Zahra, Kiakojouri, Davood, Taghipouriyan Gilani, Mohammad Javad, Ghorbanali Aghaahmadi. (2021). Identifying and examining the internal relationships between accounting management factors in Imam Khomeini University of Marine Sciences, *Journal of Marine Science Education*, 10(3), (In Persian).
- ✓ Richi, Y., Mridula, N., & Vasistha, H. B. (2011). Effect of fire on physicochemical and biological properties of soil under different plantations of rock phosphate mined area in Doon valley, India. *Indian Journal of Forestry*, 34(4), 403-408.
- ✓ Sezer, O., Wood Brooks, A. & Norton, M. I. (2018). Backhanded Compliments: how negative comparisons undermine flattery. <https://ssrn.com/abstract=3439774>.
- ✓ Tolluk, Gordon & others. (2002) *Government failure: a primer in public choice*. Washington, D.C: Cato Institute Taravian.
- ✓ Udhen, Lars (2001) *Methodological Individualism*. London: Rutledge Methodological individualism, visited at: <http://plato.stanford.edu/entries/methodological-individualism>.
- ✓ Niskanen W.A., *bureaucracy: servant or master?*, London, institute of Economic affairs, (1973).
- ✓ Wilson, G., & Shpall, S. (2016). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (Ed.).

