

## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی: رهیافت اقتصاد آزمایشگاهی در قالب یک بازی پویا

ام‌البنین جلالی<sup>\*</sup>، زهرا نصراللهی<sup>\*\*</sup> و مجید هاتفی<sup>\*\*\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۴

### چکیده

هدف اصلی پژوهش، بررسی اثر رفتار «کمک» بر «چرخش انگیزه‌های فردی» است. در این راستا برای اندازه‌گیری متغیر «چرخش انگیزه‌های فردی» یک بازی پویای با اطلاعات کامل در محیط آزمایشگاهی برگزار شد. نمونه این بازی شامل ۱۸۶ دانشجوی دانشگاه‌های یزد، میبد و مهریز بودند که به ۶۲ تیم سه نفره تقسیم شدند. همچنین برای سنجش متغیر «کمک»، پس از بازی از بازیکنان خواسته شد به صورت داوطلبانه و مخفی، درآمد حاصل از بازی را در یک امر خیر خرج کنند. در این چارچوب، بازیکنان می‌توانستند قسمتی از درآمد حاصل از بازی را یا برای «درمان کودکان سرطانی» و یا «پیشبرد تحقیق» اعطا کنند. نتایج نشان داد که تیم‌های که دارای بازیکنانی با سطح مشارکت بیشتر داوطلبانه باشند، چرخش انگیزه‌های کمتری در میان اعضای آن تیم مشاهده خواهد شد.

**طبقه‌بندی JEL:** C92، D23، J31، J33، J41، M12، M52.

**کلیدواژه‌ها:** نظریه بازی‌ها، رفتار کمک، چرخش انگیزه‌ها، مطالعه آزمایشگاهی، اقتصاد رفتاری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

\* دکتری اقتصاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، پست الکترونیکی:

omijalali@gmail.com

\*\* دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد- نویسنده مسئول، پست الکترونیکی:

nasr@yazd.ac.ir

\*\*\* پژوهشگر پسادکتری، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران، پست الکترونیکی: hatefi@ut.ac.ir

۱- مقدمه

جهانی شدن، منجر به تغییراتی در مدیریت سازمان‌ها شده و این تغییرات برای حفظ بقای سازمان‌ها به سمت استفاده از تیم‌های کاری متمایل شده است (نینارون و آنانمانا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). علاوه بر این، تغییرات به سمت کارهای تیمی منجر به معنادار شدن ابعاد اصلی شخصیت افراد مانند سن، جنسیت و نژاد و ابعاد ثانویه‌ای چون اعتقادات، زمینه و تحصیلات افراد بر آینده‌ای تیمی شده است (ون‌دیک، ون‌اینکن و ون‌نینبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). عملکرد متقابل افراد در تیم‌ها بر تغییرات سازمان اثرگذار است (لوویلاس، شاپیرو و وینگارت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱) بنابراین کارفرما برای دستیابی به موفقیت، باید از چگونگی چینش اعضای سازمان مطلع باشد.

بسیاری از محققان در مطالعات خود به این نتیجه رسیده‌اند که وجود رفتار کمک در بین اعضای تیم می‌تواند منجر به بهبود عملکرد تیم شود (پودساکوف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳)؛ بنابراین از طریق بهبود رفتار کمک به هم‌تیمی، می‌توان عملکرد تیم را بهبود بخشید (لیانگ و اورگان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

کمک به دیگران بخش مهمی از سلامت جامعه را تشکیل داده و منجر به ایجاد برآیندهای مثبت فردی، اجتماعی و سازمانی می‌شود (راندال و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷)؛ موسولدر و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱)، یکی از برآیندهای آن در میان اعضای تیم رخ می‌دهد. به همین دلیل اثر کمک بر عملکرد تیم مورد توجه بسیاری از محققان واقع شده است (لیانگ و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵؛ فارح و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴).

بر اساس نظریه‌های کلاسیک، فعالیت افراد در قالب تیم باید منجر به بهبود عملکرد افراد و افزایش بهره‌وری شود. در این چارچوب، افزایش پاداش پولی باید منجر به افزایش تلاش افراد شود، اما مطالعات اخیر به صورت نظری و تجربی نشان داده‌اند که افزایش پاداش پولی فقط منجر به افزایش تلاش برخی از افراد شده و باقی اعضای گروه طفره‌روی

- 
- 1- Ninaroon and Ananmana
  - 2- Van Dijk, Van Engen and Van Knippenberg
  - 3- Lovelace, Shapiro and Weingart
  - 4- Podsakoff
  - 5- Zhong and Organ
  - 6- Randall *et. al*
  - 7- Mossholder *et. al*
  - 8- Liang *et. al*
  - 9- Farh, *et. al*

## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۷۷

را انتخاب خواهند کرد و به عبارت بهتر دچار چرخش انگیزه‌ها<sup>۱</sup> خواهند شد (وینتر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ کلور و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). با توجه به این مشکل و اینکه بهبود عملکرد سازمان و افزایش تولید همواره یکی از مهم‌ترین اهداف هر سازمانی است، محققان به کشف و تحلیل عوامل شناختی اثرگذار بر عملکرد پرداخته‌اند. یکی از عوامل شناختی اثرگذار، تمایل افراد در کمک به دیگران است.

کمک به دیگران در قالب فعالیت تیمی می‌تواند عملکرد تیم را بهبود ببخشد (فارج و همکاران، ۱۹۹۷؛ فارج و همکاران، ۲۰۰۴؛ وان‌دین و لپین<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). با این وجود اثرات مثبت ناشی از حس بخشندگی افراد، لزوماً منجر به بهبود عملکرد تیم نخواهد شد (بومر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ احرارت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). بنابراین بررسی اثرات بخشندگی افراد بر عملکرد تیم موضوعی است که نیاز به بررسی دارد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ چویی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). با توجه به اهمیت موضوع و عدم بررسی آن توسط مطالعات داخلی، مقاله حاضر بر آن است تا با استفاده از یک بازی پویا در قالب اقتصاد آزمایشگاهی به آن پردازد. در این راستا مطالعه حاضر اثر عامل شناختی کمک به دیگران را بر چرخش انگیزه‌های فردی در قالب فعالیت تیمی بررسی کرده است. از این منظر، مطالعه حاضر اولین مطالعه داخلی است که سعی بر بررسی اثر حس بخشندگی افراد بر میزان چرخش انگیزه‌های فردی در فعالیت‌های تیمی دارد. در واقع، نوآوری مطالعه حاضر را در چند مورد می‌توان خلاصه کرد: اول اینکه اولین مطالعه‌ای است که برای بررسی روابط مطرح شده از اقتصاد آزمایشگاهی بهره برده است؛ دوم اینکه اولین مطالعه داخلی است که مبحث چرخش انگیزه‌ها در قالب فعالیت‌های تیمی را مطرح کرده است؛ سوم اینکه اولین تحقیقی است که به عامل شناختی حس بخشندگی و کمک کردن افراد و اثر آن بر عملکرد تیمی افراد متمرکز شده است. در ادامه مطالعه به این صورت دنبال می‌شود: در بخش دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق در یک بخش آورده شده است. در همین بخش و در قسمت اول ابتدا مبانی نظری به‌طور

- 
- 1- Incentive Reversal
  - 2- Winter
  - 3- Klor *et. al*
  - 4- Van Dyne & Lepine
  - 5- Bommer *et. al*
  - 6- Ehrhart
  - 7- Choi

مبسوط ارائه شده و سپس در قسمت دوم پیشینه تحقیق در دو زیربخش مطالعات خارجی و داخلی ارائه شده است. در بخش سوم و چهارم به ترتیب طراحی بازی و روش پژوهش و سپس یافته‌های تحقیق ارائه شده است. در بخش پایانی هم نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادهای سیاستی آورده شده است.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در بخش حاضر ابتدا مبانی نظری و سپس پیشینه تحقیق ارائه شده است. در قسمت پیشینه تحقیق نیز ابتدا مطالعات خارجی و سپس مطالعات داخلی آورده شده است.

### ۲-۱- مبانی نظری

بخش حاضر در سه قسمت کمک، چرخش انگیزه‌ها و اثر کمک بر چرخش انگیزه‌ها به بررسی مبانی نظری پرداخته است. در این راستا قسمت اول به بررسی اثر کمک، قسمت دوم چرخش انگیزه‌ها و قسمت پایانی هم اثرات کمک بر چرخش انگیزه‌ها اختصاص یافته است.

### ۲-۱-۱- کمک

کمک به دیگران بخش مهمی از سلامت جامعه است که منجر به اثرات مثبتی بر اشخاص، سازمان‌ها و جامعه خواهد شد (باتسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰؛ موسولدر، ریچاردسون و سیتون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) و به همین دلیل مبحثی مهم در روانشناسی جامعه تلقی می‌شود (راندال و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷) به گونه‌ای که با وجود بحث‌های متعدد در مورد منشا کمک (باتسون، ۱۹۹۰؛ سیالدنی و همکاران<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷؛ دوویدیو، آلن و اسکرودر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰) و وجود هنجارهای رقابتی برای علایق شخصی (گرنٹ و پاتیل، ۲۰۱۲) هنجارهای فرهنگی کمک، اشاعه زیادی پیدا کرده است. چنین هنجارهایی، منجر به ترغیب افراد به کمک به دیگران در سطح خرد و حتی از خودگذشتگی در مواقع خطر می‌شود (ایاگلی و کراولی<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶؛ اورگان<sup>۷</sup>، ۱۹۸۸).

- 
- 1- Batson
  - 2- Mossholder, Richardson and Settoon
  - 3- Randall *et. al*
  - 4- Cialdini *et. al*
  - 5- Dovidio, Allen and Schroeder
  - 6- Eagly and Crowley
  - 7- Organ

## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۷۹

رفتار کمک به گونه‌ای است که حتی وقتی شخص درخواست کمک کرده باشد هم قابل تضمین نیست (پاسیلو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) و به نظر شخص کمک‌دهنده بستگی دارد. مطالعات اولیه در مورد رفتار کمک، بر تعیین دلایل اینکه چرا افراد در شرایط مختلف کمک می‌کنند یا از این کار امتناع می‌ورزند متمرکز شده‌اند. در این میان بررسی نقش احساسات و ارتباطات شخصیتی چون توانایی درک و نشان دادن احساسات به دیگران (ایسنبرگ، فابیس و اسپینراد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) و همچنین عوامل شناختی چون تفکر و استدلال اخلاقی افراد (توریل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶)، مسئولیت‌پذیری شخصی و ظرفیت خود قاعده‌مندی (باندورا<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱؛ استرادا<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵) مورد بررسی بیشتری قرار گرفته‌اند.

### ۲-۱-۲ چرخش انگیزه‌ها

یکی از راه‌های ترغیب اعضای تیم به اعمال تلاش بیشتر، وابسته کردن پاداش به محصول است. مطالعات انجام شده در زمینه عملکرد گروهی نشان داده‌اند که کار تیمی منجر به افزایش استفاده همکارانه از دانش و مهارت تخصصی برای دستیابی به عملکرد جمعی بهتر می‌شود (آنکونا و نادلر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹؛ کوهن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳؛ مرکانت و ون‌دراستدی، ۲۰۰۷؛ زیمرمن، ۱۹۹۵). به این ترتیب مشوق‌های گروهی می‌توانند همکاری میان کارکنان را افزایش داده و اثر مثبتی بر عملکرد و انگیزه‌های افراد گروه داشته باشند (مرکانت و ون‌دراستدی، ۲۰۰۷). با این حال وقتی کار به صورت گروهی انجام شود، وجود انگیزه‌های فردی ممکن است همکاری را کم‌رنگ کرده و حتی به عملکرد و کار تیمی، خدشه وارد کند. در واقع باید بیان کرد که سیستم مشوق‌های گروهی هم بدون نقص نیست، چرا که در آن مبحثی به نام چرخش انگیزه‌ها وجود دارد. در این حالت چرخش انگیزه‌ها زمانی رخ می‌دهد که افراد گروه برای دستیابی به منفعت بیشتر و حداکثرسازی نفع شخصی، تلاش ناکافی عرضه

- 
- 1- Paciello *et. al*
  - 2- Eisenberg, Fabes and Spinrad
  - 3- Turiel
  - 4- Bandura
  - 5- Estrada
  - 6- Ancona and Nadler
  - 7- Cohen

کرده و برآیند تیمی را ناکارا سازند (فیشر و همکاران، ۲۰۰۳؛ هولمستروم<sup>۱</sup>، ۱۹۸۲؛ پرندرگاست<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹).

در واقع باور و تئوری اولیه اقتصادی بیانگر این است که با افزایش پاداش‌های پولی، تلاش افراد افزایش می‌یابد، اما وینتر (۲۰۰۹) اثبات کرد که این تئوری ممکن است در فعالیت‌های گروهی برقرار نباشد. به این معنی که افزایش پاداش‌های پولی، به علت وجود مساله‌ای چون سواری رایگان، نه تنها تلاش برخی از افراد گروه را افزایش نداد، بلکه کاهش نیز می‌دهد. به طور کلی انتظار بر آن است که هنگامی که پاداش بیشتری به افراد پرداخت می‌شود، انگیزه آنان برای اعمال تلاش افزایش یافته و محصول بیشتری تولید کنند، اما مشاهدات تجربی از این انتظار حمایت نمی‌کنند (وینتر، ۲۰۰۷؛ کلور و همکاران، ۲۰۱۱؛ گرشکو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

وینتر<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در تلاش برای تطبیق مشاهدات تجربی با انتظارات، مبحث چرخش انگیزه‌ها را مطرح کرد. چرخش انگیزه‌ها نشان‌دهنده وضعیتی است که در آن افزایش در پاداش‌های در نظر گرفته شده برای همه اعضای تیم، فقط منجر به اعمال تلاش توسط برخی از عوامل خواهد شد.

کلور و همکاران (۲۰۱۴) بیان کردند که پاداش‌های پولی و انگیزه‌ها در یک جهت حرکت می‌کنند. به بیان دیگر، وقتی پاداش همه اعضای تیم افزایش می‌یابد، ممکن است آن‌ها بدون توجه به اینکه پاداش دیگر بازیکنان افزایش یافته است، تلاش خود را افزایش دهند. آن‌ها توضیح می‌دهند چنین واکنشی در صورتی تسهیل خواهد شد که اشخاص یا خود قادر نباشند یا انتظار داشته باشند که دیگران قادر نباشند تا از قدرت استدلال خود برای چرخش انگیزه‌ها استفاده کنند. علاوه بر این، توضیح می‌دهند که حتی اگر محدودیت‌های شناختی باعث حذف چرخش انگیزه‌ها نشود، ترجیحات توجه به دیگران<sup>۵</sup> می‌تواند منجر به حذف چرخش انگیزه‌ها شود. به بیان دیگر، اگر شخصی که قصد بهره‌روی دارد آگاه باشد که جفت وی نیز بدون توجه به میزان پاداش پولی، کار وی را

---

1- Holmstrom

2- Prendergast

3- Gershkov *et. al*

4- Winter

5- Other-Regarding Preferences

دنبال کرده و طفره‌روی خواهد کرد در این صورت این شخص از طفره‌روی دوری خواهد کرد. در واقع در این حالت، چرخش انگیزه‌ها رخ نخواهد داد.

## ۲-۱-۳ اثر کمک بر چرخش انگیزه‌ها

یکی از موقعیت‌های اجتماعی که کمک به دیگران می‌تواند اثرات زیادی بر آن به جا بگذارد، محیط‌های کار تیمی در سازمان‌هاست. رفتار کمک نوعی از رفتارهای تعامل بین فردی، همکارانه و افراطی است که در میان اعضای یک تیم اثرات مهمی بر جا می‌گذارد (لیائو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ ون‌دین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ ون‌دین و لپین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). این نوع از رفتار با آنچه که وظایف شخصی تلقی شده و در محیط کار اجرا می‌شود، متفاوت است (ژانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). رفتار کمک در قواعد کاری وارد نشده و اگر یکی از کارکنان از آن تبعیت نکند، تنبیهی در انتظار وی نخواهد بود (کوهن و آل‌بوسادی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). بنابراین، یک کارمند اختیارات زیادی در مورد انتخاب بین کمک یا عدم کمک به دیگران را در سازمان دارا خواهد بود. در واقع این نوع از مشارکت به اعتقادات افراد در مورد وظایف آن‌ها در حیطه عمل بستگی دارد (میر و پارفیونوا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). مطالعات نشان داده‌اند که کمک به دیگران اثرات مثبت و ماندگاری بر عملکرد سازمانی در سطح وسیع‌تری نسبت به سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی خواهد داشت (احرار و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین، زمانی که نقش اعضای تیم به یکدیگر وابسته بوده و همکاری بیشتر میان اعضای تیم منجر به بهبود عملکرد تیم می‌شود، وجود خصیصه کمک به دیگران در میان اعضای تیم می‌تواند برای کارایی تیم مهم تلقی شود (نمیس و استاو<sup>۷</sup>، ۱۹۸۹).  
اکثر مطالعات انجام شده در این زمینه بر سطح فردی متکی شده‌اند (پودسکوف و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ لیائو و همکاران، ۲۰۰۸؛ اورگان و همکاران، ۲۰۰۶)، اما محققان بیان

- 
- 1- Liao *et. al*
  - 2- Van Dyne *et. al*
  - 3- Van Dyne and LePine
  - 4- Zhang *et. al*
  - 5- Kuehn and Al-Busaidi
  - 6- Meyer and Parfyonova
  - 7- Nemeth and Staw
  - 8- Podsakoff *et. al*

می‌کنند که منافع بالقوه کمک کردن بر عملکرد یک سازمان یا تیم کاری از طریق اثرات جمعی (نه اثرات فردی) خود را نشان می‌دهند (اورگان، ۱۹۸۸)؛ بنابراین باید در سطح جمعی و در قالب فعالیت تیمی هم بررسی شوند (بومر و همکاران، ۲۰۰۷؛ چویی، ۲۰۰۹). مطالعات پیشین نشان داده‌اند که ساختار کمک در سطح تیم مانند انگیزه‌ها و خواسته‌هایی است که اهداف تیمی را تشویق می‌کند (کمپیون و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳؛ فرین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ کوزلوسکی و بل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). بنابراین ضروری است که کمک در سطح تیم را جزئی از فرآیند تیم تلقی کرد (چویی، ۲۰۰۹؛ مارکس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). اعضای یک تیم در مورد اینکه بیش از حیطه وظایف خود به همکاران کمک کنند یا خیر، کاملاً دارای اختیار هستند، اما وقتی آن‌ها خواهان استفاده از رفتار کمک در تیم باشند، کارایی کل تیم افزایش خواهد یافت (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸؛ مورنیگان و کونلون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱) در بسیاری از موقعیت‌های کاری، کارکنان با کمک به همکاران باعث بهبود عملکرد تیم خواهند شد (سیرولا و پیتسا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین، می‌توان بیان کرد که کمک به دیگران در محل کار، شامل رفتارهای داوطلبانه‌ای است که در دستیابی به اهداف تیم، موثر خواهند بود و در عین حال از سوی سازمان اجباری برای انجام آن نیست (اسپارو، سوئتیپتو و کرامر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

از این منظر می‌توان بیان کرد که افزایش رفتار کمک در میان اعضای تیم می‌تواند موجب کاهش چرخش انگیزه‌ها در میان اعضای تیم شود، چراکه چرخش انگیزه‌ها به معنی کاهش تلاش افراد در قبال دریافت پاداش بیشتر است. برای افرادی که در یک گروه کار می‌کنند، انگیزه سخت کار کردن و افزایش تلاش به محیطی که در آن کار می‌کنند، بستگی دارد (سمیرنو و ویت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). در نگاه اول به نظر می‌رسد که یکی از راه‌های افزایش تلاش افراد و از آن طریق تولید و بهره‌وری کل، افزایش پاداش پولی افراد گروه است، اما این مساله نیاز به بررسی دارد.

---

1- Campion *et. al*

2- Ferrin *et. al*

3- Kozlowski & Bell

4- Marks *et. al*

5- Murnighan and Conlon

6- Sirola and Pitesa

7- Sparrowe, Soetjipto and Kraimer

8- Smirnov and Wait



## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۸۳

به‌طور کلی ساختار فعالیت اقتصادی در شرکت‌ها شامل گروه‌هایی از افراد است که با یکدیگر کالاها و خدمات را تولید می‌کنند (ورنسیانو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵) در موارد بسیاری، مدیر سازمان نمی‌تواند میزان تلاش هر فرد در تولید محصول نهایی را تعیین کند؛ به همین دلیل در عمل بسیاری از سازمان‌ها به کارکنان خود برحسب درصدی از تولید کل پاداش می‌دهند. حال اگر افرادی که رفتار کمک در آن‌ها نهادینه شده است در قبال دریافت پاداش بیشتر، علاوه بر انجام وظایف خود به همکاران خود نیز کمک کنند؛ این می‌تواند منجر به افزایش عملکرد تیم و در نتیجه بهبود کارایی تیم شود که در نتیجه آن اتخاذ سیاست افزایش پاداش‌های پولی نیز اثربخش خواهد بود که رد یا تایید آن نیاز به بررسی بیشتر این اثرگذاری دارد. در این راستا مطالعه حاضر به بررسی اثر کمک بر رخداد چرخش انگیزه‌ها در چارچوب کار تیمی پرداخته است.

### ۲-۲ پیشنهاد تحقیق

در بخش حاضر پیشنهاد تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. در این راستا ابتدا مطالعات خارجی و سپس مطالعات داخلی ارائه شده است.

### ۲-۲-۱ مطالعات خارجی

اعضای یک تیم دارای شخصیت‌هایی هستند که آن‌ها را در نحوه ارتباط با دیگران متمایز می‌سازد (اسکوبروک و لام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). به علاوه مشابهت اعضای تیم را می‌توان از شخصیت، گرایش‌ها و ارزش‌هایی که برای آن‌ها مهم است، مشاهده کرد. این پروسه انتخابی نوعی از طبقه‌بندی تیمی را تضمین می‌کند که بر برآیند گروه اثرگذار است (ون‌کینبرگ و اسکیر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که اگر افراد گروه، خود را جزئی از آن بدانند آنگاه گرایش‌ها و مشابهت رفتاری مثبت تیمی مشاهده خواهد شد (گلدبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹) و این منجر به

---

1- Vranceanu *et. al*

2- Schaubroeck and Lam

3- Van Knippenberg and Schipper

4- Goldberg

افزایش همکاری در میان اعضای تیم خواهد شد. همکاری در میان اعضای تیم به شرایطی اطلاق می‌شود که در آن تلاش افراد برای انجام کارها و وظایف مجزا، مکمل هم بوده و فعالیت اعضای تیم از طریق راهکارهای شناختی، کلامی و رفتاری می‌تواند نهاده‌ها را به سمت اهداف جمعی سوق دهد (کولینز و اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

یکی از راهکارهای رفتاری مطلوب برای دستیابی سریع‌تر به اهداف سازمان، رفتار کمک است. تاکنون محققان زیادی به بررسی اثر رفتار کمک بر اعضای تیم پرداخته‌اند که از این میان می‌توان به فارح و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، فارح و همکاران (۲۰۰۴)، ون‌دین و لپین (۱۹۹۸)، بومر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، چویی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، ارحارت<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) و لیانگ و همکاران (۲۰۱۵) اشاره کرد. لیانگ و همکاران (۲۰۱۵) تنوع تیم و کمک‌های تیمی را با استفاده از نقش انسجام و همکاری تیمی مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه کمک‌های تیمی را به عنوان عاملی جمعی در نظر گرفت که در سطح فعالیت تیمی رخ می‌دهد. داده‌های این مطالعه از ۵۵۸ کارمند در ۱۳۳ تیم کاری در شرکت‌های تایوان به دست آمد و از رگرسیون سلسله مراتبی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد که یافته‌ها حاکی از تایید فرضیه‌های تحقیق است.

دیدگاه طبقه‌بندی اجتماعی<sup>۶</sup> (هاگک و تری<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰) بیان می‌کند که شباهت جمعیت شناختی بین اشخاص، احساس وابستگی به جامعه را در وی ایجاد می‌کند که این نیز باعث افزایش همدلی در افراد و در نتیجه القای رفتارهای پشتیبانی در آن‌ها خواهد شد (استورمر، سیندر و اوموتو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). این دیدگاه بیان می‌کند که در گروه‌های گوناگون، اعضای گروه تمایل دارند که بیشتر با اعضای درون گروه همکاری داشته باشند و به اعضای خارج از گروه اعتماد کمتری دارند (بروئر<sup>۹</sup>، ۱۹۷۹؛ بروئر و برون<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸). در

- 
- 1- Collins and Smith
  - 2- Farh *et. al*
  - 3- Bommer *et. al*
  - 4- Choi
  - 5- Ehrhart
  - 6- Social Categorization Perspective
  - 7- Hogg and Terry
  - 8- Sturmer, Snyder and Omoto
  - 9- Brewer
  - 10- Brewer and Brown

## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۸۵

این حالت تیم‌ها همگراتر بوده و تقسیم وظایف به صورت برابری صورت خواهد پذیرفت (ون‌کینپبرگ و اسکیرز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

چویی (۲۰۰۹) معتقد است که اعضای یک گروه اعتماد کمتری به افراد خارج از گروه داشته و آن‌ها را دارای توانایی کمتر و همکاری کمتری نسبت به اعضای گروه خود می‌دانند. چنین شواهدی بیانگر این است که تیم‌هایی که اعضای آن‌ها ویژگی‌های متفاوت بیشتری دارند با احتمال بیشتری، ارتباطات کمتر و در نتیجه کمک تیمی کمتری را تجربه خواهند کرد (چویی، ۲۰۰۹).

سدري و اسکرودر<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) با استفاده از آزمایش تلاش، کمک و ضرر بازیکنان را در حین انجام تلاش را ارزیابی کردند. نتایج نشان داد که کمک و ضرر شایع و به شدت به هم وابسته هستند. همچنین تقریباً همه افرادی که به دیگران ضرر می‌رسانند، به دیگران کمک هم خواهند کرد. هزینه بالا منجر به کاهش هم رفتار اجتماعی و هم ضد اجتماعی می‌شود.

در مطالعه دیگری اسکوسر و لیوی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «کمک به دیگران یا خود: چگونه جهت مقایسه بر رفتار اجتماعی اثر می‌گذارد» به بررسی موضوع کمک در بعد فردی و اجتماعی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که افرادی که مقایسه‌های رو به پایین دارند در مقایسه با کسانی که مقایسه‌های رو به بالا دارند با احتمال بیشتری به کمک به عنوان وسیله‌ای برای بیان ارزش‌های والا نگاه می‌کنند. در نتیجه وقتی زمینه برای دلایل اخلاقی برجسته می‌شود، این افراد تمایل بیشتری به کمک به دیگران دارند.

کارهای تیمی شامل افرادی است که به خاطر کار با یکدیگر، به هم وابسته بوده یا برای دستیابی به اهدافشان به هم وابسته هستند (دی‌جانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). به همین دلیل ایجاد و حفظ همکاری بین اعضای تیم و وجود رفتار کمک‌آمیز می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد.

---

1- Van Knippenberg and Schippers

2- Sadrieh and Schroder

3- Schlosser and Levy

4- De Jong *et. al*

دیجک و هولمن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای منافع اهدا برای خیریه که در محیط‌های قراردادی ناکامل می‌تواند عملکرد سازمان را از طریق کاهش مخاطرات اخلاقی بهبود بخشد را بررسی کردند. این موقعیت در محیط آزمایشگاهی عامل - کارفرما اجرا شده که در آن منافع کارفرما برای امور خیریه اهدا شده است. نتایج نشان داد که هم عاملان و هم کارفرمایان، زمانی که کارفرمایان برای خیریه کار می‌کنند، درآمد بالاتری کسب می‌کنند. فقط در امور خیریه است که عاملان افزایش تلاش پیشنهاد شده از طرف کارفرما را قبول می‌کنند و در نتیجه افزایش تلاش منجر به افزایش درآمد کارفرما خواهد شد.

### ۲-۲-۲- مطالعات داخلی

بررسی مطالعات داخلی حاکی از عدم بررسی اثر کمک بر چرخش انگیزه‌های فردی در چارچوب تیم است به همین دلیل سعی شد نزدیک‌ترین مطالعات به چارچوب مطالعه حاضر آورده شود.

اکبری و همکاران (۱۳۸۷) رابطه اعتماد بین فردی، خودکارآمدی، پایبندی مذهبی و بخشش با باورهای دنیای عادلانه توزیعی و رویه‌ای را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که اعتماد بین فردی دارای توان پیش‌بینی معناداری برای باورهای دنیای عادلانه توزیعی است. همچنین اعتماد بین فردی و نیز خودکارآمدی و توسل به نیروهای مافوق بشری دارای توان پیش‌بینی معناداری برای باورهای عادلانه توزیعی بودند و برای باورهای دنیای عادلانه رویه‌ای در گام اول اعتماد بین فردی، در گام دوم توسل به نیروهای مافوق بشری در گام سوم خودکارآمدی، در گام چهارم بخشش دیگران و در گام پنجم بخشش خود دارای توان پیش‌بینی معنادار بودند.

پوراسمعی و همکاران (۱۳۹۱) رابطه عامل‌های شخصیتی و زیرمؤلفه‌های بخشش در بین دانشجویان را ارزیابی کردند. برای این منظور، ۴۳۰ نفر (۲۰۱ پسر و ۲۲۹ دختر) از دانشجویان کارشناسی دانشگاه تبریز به روش نمونه‌گیری تصادفی نسبتی، انتخاب شدند و با پرسشنامه‌های پنج‌عاملی شخصیت و بخشش مالت، مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحلیل

### اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۸۷

رگرسیون نشان داد که عوامل شخصیتی به‌طور ترکیبی ۲۵ درصد از واریانس تنفر پایا و ۲۱ درصد از واریانس حساسیت به مقتضیات و ۶ درصد از واریانس تمایل بر بخشش را تبیین کرد. سازگاری به صورت منفی و روان رنجورخویی به صورت مثبت، نقش معناداری در پیش‌بینی تنفر پایا داشت؛ سازگاری، برون‌گرایی، روان رنجورخویی و وجدانی بودن نیز به‌طور مثبت قادر به پیش‌بینی حساسیت به مقتضیات بودند. همچنین دو بعد روان رنجورخویی به صورت منفی و سازگاری به صورت مثبت، قادر به پیش‌بینی معنادار تمایل بر بخشش بود.

بساک‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه علی بین سبک‌های مقابله و عاطفه مثبت و منفی با بخشش در دانشجویان پرداختند. در این مطالعه علی-همبستگی، جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه شهید چمران بود که به روش تصادفی مرحله‌ای، ۳۵۱ نفر (۲۰۸ دختر و ۱۴۳ پسر) به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. آزمودنی‌ها در این پژوهش به سه مقیاس گرایش به بخشش هارتلند (HFS)، پرسشنامه سبک‌های مقابله (CSQ) و مقیاس عاطفه مثبت و منفی (PANAS) پاسخ دادند. بر اساس نتایج مدل، راهبردهای مقابله از طریق عاطفه مثبت انطباقی اثر غیرمستقیم معناداری بر بخشش دارد و از میان راهبردهای مقابله غیرانطباقی، مقابله هیجانی بر بخشش اثر غیرمستقیم معناداری از طریق عاطفه منفی داشت، اما برای مقابله اجتنابی چنین رابطه غیرمستقیم معناداری با بخشش از طریق عاطفه منفی گزارش نشد.

### ۳- روش تحقیق

در ادامه ضمن معرفی بازی در اقتصاد رفتاری، بازی انجام‌شده در این تحقیق تشریح شده است.

### ۳-۱ بازی در اقتصاد رفتاری

اعتبار مدل‌های بازی‌های تحلیلی در سناریوهای تصمیم‌گیری واقعی را می‌توان به دو روش بررسی کرد؛ تحلیل تجربی داده‌های ثانویه<sup>۱</sup> و آزمایش‌های کنترل شده<sup>۲</sup>. داده‌های ثانویه داده‌هایی هستند که برای اهدافی غیر از تجزیه و تحلیل جمع‌آوری می‌شوند (به عنوان مثال برای مدیریت یک کسب و کار). محدودیت مهم این روش آن است که به اطلاعات

---

1- Empirical Analysis of Secondary Data

2- Controlled Experiment

شخصی عوامل دسترسی نداشته و از این رو ممکن است توضیح اینکه چگونه رفتاری خاص (به عنوان مثال تظاهر یک عامل به انجام کاری) منجر به برآیندی خاص می‌شود، مشکل باشد (شا، کانون و پانچال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵)؛ اما در آزمایش‌های آزمایشگاهی کنترل شده می‌توان بر بسیاری از محدودیت‌های تحلیل داده‌های ثانویه فائق آمد.

در اقتصاد آزمایشگاهی، آزمایش‌ها را با استفاده از نمونه‌های انسانی و تحت شرایط کنترل شده انجام می‌دهند (ارتا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) و اهداف بر اساس عملکردشان مستحق دریافت پاداش هستند. تاکید می‌کنند که بر انجام طراحی‌های آزمایشگاهی و بازی‌های رفتاری می‌شود برای اطمینان از این است که انگیزه‌های افراد در دنیای واقع به درستی در آزمایش نشان داده شده است و مشارکت کنندگان نیز دریافته‌های خود را حداکثر می‌کنند. تفاوت اقتصاد آزمایشگاهی با روانشناسی تجربی در تمرکز بر انگیزه‌ها است، چراکه در روانشناسی تجربی به جای تمرکز بر انگیزه‌ها بر جنبه‌های مفهومی تاکید می‌شود (آریلی و نورتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷).

نظریه بازی رفتاری بخشی از روش اقتصاد آزمایشگاهی است که در آن محدودیت‌های عقلایی و محدودیت اطلاعات افراد جزئی طبیعی از روند بررسی در نظر گرفته می‌شود. این نوع از بازی محقق را قادر می‌سازد تا انحراف از رفتار عقلایی را مورد بررسی قرار دهد (سیمون<sup>۴</sup>، ۱۹۵۶). طی سال‌ها این روش در اقتصاد برای آزمون تئوری‌های مختلف، مقایسه تئوری‌های رقابتی و برای برجسته کردن قواعد تجربی در فرمول‌بندی نظریه‌های جدید به شدت مورد استفاده قرار گرفته است (هولت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

روش اقتصاد آزمایشگاهی را می‌توان برای بررسی اثرات پارامترهای خاص چون جنسیت یا کمک بر نظریات سنتی از طریق حذف فروض سنتی و وارد کردن جنبه‌های رفتاری و روانشناسی در مدل‌های نظریه بازی‌ها به کار برد. در واقع بازی‌های رفتاری اقتصاد در شرایطی تعادلی و تصادفی برای کنترل اثرات مورد بررسی به کار می‌روند. نظریه بازی‌ها، تصمیم‌سازی در محیط‌هایی که ترکیبی از تقابل و همکاری وجود دارد را مطالعه می‌کند. یک بازی در واقع یک موقعیت رقابتی است که در آن دو یا بیش از دو بازیکن

---

1- Sha, Kannan and Panchal

2- Erta

3- Ariely and Norton

4- Simon

5- Holt

نفع خود را دنبال کرده و هیچ بازیکنی نمی‌تواند به تنهایی نتیجه را تعیین کند. در این چارچوب رفاه هر فرد نه تنها به اقدامات خودش بستگی دارد، بلکه به اقدامات سایر افراد هم وابسته است، به علاوه تصمیمات بهینه‌ای که وی اتخاذ می‌کند به انتظار او از اقدامات سایرین بستگی دارد. اگر نتایج و بهره‌مندی دانش مشترک<sup>۱</sup> بازی باشد به آن بازی، بازی با اطلاعات کامل<sup>۲</sup> گفته می‌شود؛ اگر در یک بازی در مورد نتایجی که به بازیکن‌های دیگر تعلق می‌گیرد نااطمینانی باشد به این بازی، بازی با اطلاعات ناکامل<sup>۳</sup> گفته می‌شود.

به لحاظ بعد زمانی بازی‌ها به دودسته پویا و ایستا طبقه‌بندی می‌شوند. بازی‌های ایستا<sup>۴</sup> بازی‌هایی هستند که در آن‌ها هر بازیکن به‌طور مجزا و بدون اینکه بداند بازیکنان دیگر چه تصمیمی گرفته‌اند، تصمیم‌گیری می‌کند. بازی‌هایی که در طول دوره‌های زمانی انجام می‌شود، بازی‌های پویا<sup>۵</sup> هستند. ویژگی اساسی بازی‌های پویا در این است که برخی از بازیکنان قادرند اقدامات خود را مشروط به تصمیمات سایرین کنند.

در بازی‌های آزمایشگاهی، قبل از شروع بازی برای مشارکت‌کنندگان خلاصه‌ای از ساختار بازی ارائه می‌شود. اجراکننده آزمایش، انگیزه و دلیل بازی را برای مشارکت‌کنندگان توضیح می‌دهد. همچنین در هر بازی ساختار نوشته‌شده قواعد بازی، نحوه اجرای بازی و میزان پاداش دریافتی در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار می‌گیرد.

معمولاً برای رسم بازی از درخت بازی استفاده می‌شود. درخت بازی به چهار مولفه‌ی گره‌ها، شاخه‌ها، بردارها<sup>۶</sup> و مجموعه‌های اطلاعاتی<sup>۷</sup> تقسیم می‌شود. گره به موقعیتی در بازی گفته می‌شود که در آن یک بازیکن باید تصمیم بگیرد. شاخه‌ها تصمیمات مختلفی که فرد پیشرو دارد را ارائه می‌کند، بنابراین با اقدامات و استراتژی‌های در دسترس متناظر است. بردارها نتایج و بهره‌مندی‌های هر بازیکن را معرفی می‌کند. وقتی به بردار نتایج و بهره‌مندی بازار می‌رسیم، بازی تمام می‌شود. مجموعه اطلاعاتی شامل پنج مورد می‌شود:

- 
- 1- Common Knowledge
  - 2- Complete Information Game
  - 3- Incomplete Information Game
  - 4- Static Game
  - 5- Dynamic Game
  - 6- Nodes
  - 7- Branches
  - 8- Vectors
  - 9- Information sets

۱- چه کسی چه موقع حرکت می کند. ۲- هر بازیکن چه اقداماتی می تواند انجام دهد. ۳- وقتی بازیکنان حرکت می کنند چه اطلاعاتی دارند. ۴- نتایج به عنوان تابعی از اقداماتی که بازیکن ها انجام می دهند، چیست. ۵- بهره مندی بازیکنان از هر نتیجه چقدر است، می شود. در این پژوهش یک بازی پویای با اطلاعات کامل بین ۳ نفر از مشارکت کنندگان در دو مرحله انجام می شود. در مرحله اول هزینه تصمیم گیری کم و در مرحله دوم هزینه تصمیم گیری زیاد است. در هر دو بازی، هر کدام از بازیکنان بسته به مشارکت کننده اول، دوم یا سوم بودن از تصمیم نفرات قبل از خود اطلاع داشته و با توجه به این تصمیمات، تصمیم خود را اتخاذ خواهند کرد. در پایان بازی نیز میزان پاداش دریافتی برای هر فرد محاسبه و به وی پرداخت خواهد شد. هر گروه (که شامل سه بازیکن است) دریافتی اولیه ای معادل ۳۰ واحد را دریافت می کند. بازیکنان به صورت متوالی حرکت می کنند. فرایند به این صورت است که هر بازیکن تصمیم می گیرد تلاش خود را اعمال کند ( $e_i = 1$ ) یا طفره روی کند ( $e_i = 0$ ). طفره روی هزینه ای در بر ندارد در حالی که اعمال تلاش هزینه ثابت  $c_i$  را بر بازیکن تحمیل می کند. پاداش تیمی برای هر بازیکنی که اعمال تلاش را انتخاب کند، دو برابر خواهد شد. پاداش نهایی برابر است با سود تقسیم شده بین همه اعضای گروه در پایان آزمایش؛ از این رو بهره مندی هر بازیکن به صورت رابطه (۱) محاسبه می شود.

$$\pi_i = \frac{E}{n} \cdot 2^k - c_i e_i \quad (1)$$

که  $K = \sum_{k=1}^n e_k$  نشان دهنده مجموع تلاش اعمال شده از طریق همه اعضای گروه است. این بازی در دو مرحله برگزار می شود که تفاوت آن ها در هزینه تصمیم گیری است. در واقع بازی اول نسبت به بازی دوم دارای هزینه تصمیم گیری کمتری است که تفاوت در ساختار هزینه ها (بالا یا پایین) بررسی سواری رایگان را مقدور می سازد. برنامه هزینه استفاده شده در این آزمایش عبارت است از:  $C^L = (55, 50, 5)$  و  $C^H = (60, 55, 25)$ . از آنجا که بازیکنان به صورت متوالی حرکت می کنند، وقتی هزینه تلاش بالا است، هر بازیکن تلاش خود را اعمال خواهد کرد اگر و تنها اگر مشاهده



### اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۹۱

کند که تمام بازیکنان قبل از وی تلاش خود را اعمال کرده‌اند. برعکس، زمانی که هزینه تلاش اندک است، استراتژی غالب برای حرکت کننده آخر اعمال تلاش است. با حل بازی به روش بازگشتی، دو بازیکن اول در مسیر تعادل طفره روی را انتخاب خواهند کرد؛ بنابراین سواری رایگان گرفته‌اند.

در سمت دیگر مدل، خیرخواهی یا کمک به دیگران قرار دارد. خیرخواهی عاملی کیفی است که برای محاسبه و سنجش آن در انتهای بازی دو پرسش از بازیکنان پرسیده می‌شود. این دو پرسش عبارتند از:

\* آیا حاضرید دستمزد به دست آمده از انجام بازی را برای پیشبرد اهداف تحقیق اهدا کنید؟

\* آیا حاضرید دستمزد به دست آمده از انجام بازی را برای درمان کودکان سرطانی اهدا کنید؟

### ۳-۲- طراحی بازی

این آزمایش یک بازی با ۳ شرکت کننده است: شرکت کننده ۱، شرکت کننده ۲ و شرکت کننده ۳. در این بازی همان‌طور که در زیر شرح داده شده است، شما می‌توانید مقداری پول برنده شوید.

### ۳-۲-۱- قوانین بازی

سه شرکت کننده یک گروه را تشکیل می‌دهند. بودجه‌ای برابر با ۳۰ واحد برای هر گروه در دسترس است. هر شرکت کننده به نوبه خود می‌تواند با پرداخت در پایان بازی، بودجه گروه را در یک قیمت خاص دو برابر کند. نفر اولی که تصمیم گیری می‌کند، شرکت کننده ۱ است، پس از آن شرکت کننده ۲ و در نهایت شرکت کننده ۳ است که تصمیم گیری می‌کند. هر شرکت کننده از تصمیمات شرکت کننده‌های قبل اطلاع دارد. در پایان بازی، بودجه نهایی به‌طور مساوی بین ۳ شرکت کننده تقسیم می‌شود و شرکت کننده‌ای که تصمیم به دو برابر کردن بودجه گرفته است، قیمت این تصمیم را از سهم خود خواهد پرداخت.

۱۹۲ فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، سال نوزدهم، شماره ۷۳، تابستان ۱۳۹۸

جدول (۱) پرداخت‌های شرکت‌کنندگان را مطابق با تصمیماتشان نشان داده است. دقت داشته باشید که اگر شرکت‌کننده‌ای تصمیم به دو برابر کردن بودجه بگیرد، سود نهایی وی همش از بودجه است (منطبق با جدول) که قیمتی کمتر از دو برابر کردن بودجه دارد (در جدول نشان داده نشده است).

جدول (۱): تقسیم بودجه میان شرکت‌کنندگان

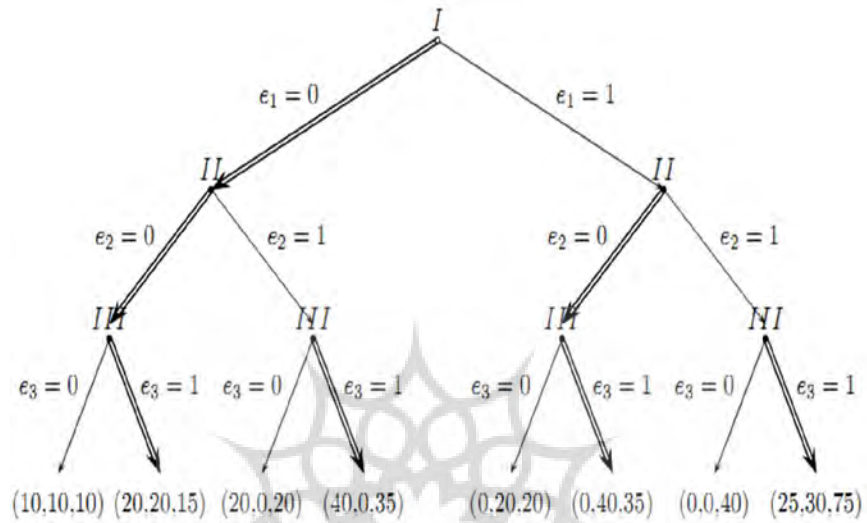
تعداد شرکت‌کنندگانی که دو برابر کردن بودجه را انتخاب کرده‌اند	بودجه به دست آمده	سهم هر شرکت‌کننده از بودجه
۰	۳۰ واحد	۱۰ واحد
۱	۶۰ واحد	۲۰ واحد
۲	۱۲۰ واحد	۴۰ واحد
۳	۲۴۰ واحد	۸۰ واحد

ماخذ: مطالعه کلور و همکاران (۲۰۱۴)

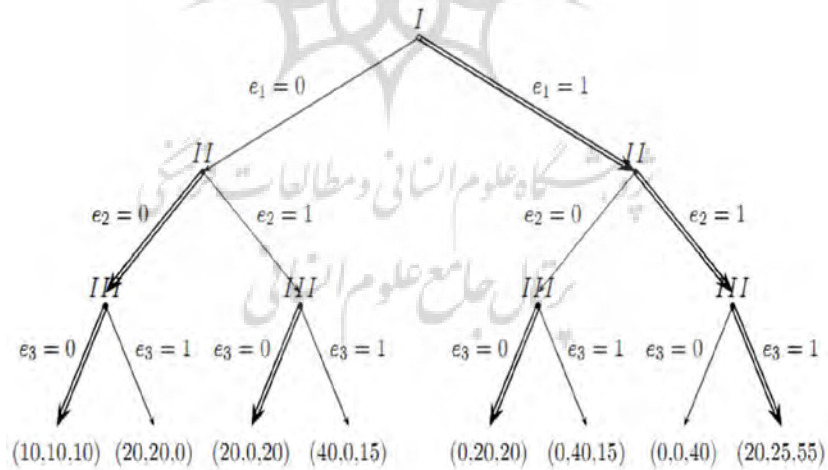
قیمت‌هایی که هر شرکت‌کننده باید برای دو برابر کردن بودجه پردازد به صورت زیر است: شرکت‌کننده ۱: ۵۵ واحد، شرکت‌کننده ۲: ۵۰ واحد، شرکت‌کننده ۳: ۵ واحد. برای مثال اگر همه اعضای گروه تصمیم بگیرند که بودجه را دو برابر نکنند، هر عضو فقط ۱۰ واحد دریافت خواهد کرد. اگر همه اعضا تصمیم به دو برابر کردن بودجه بگیرند، هر عضو در مجموع ۸۰ واحد خواهد داشت که از آن هزینه دو برابر کردن بودجه کسر شده و در نهایت شرکت‌کننده ۱ فقط ۲۵ واحد، شرکت‌کننده ۲ فقط ۳۰ واحد و شرکت‌کننده ۳ نیز ۷۵ واحد دریافت خواهد کرد. «اگر یک شرکت‌کننده در پایان بازی دارای مانده پولی منفی شود، وی هیچ پولی نباید پردازد یعنی مجموع وی برابر با صفر است.»

اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۹۳

نمودار (۱): درخت بازی با اطلاعات کامل در مرحله اول آزمایش: هزینه تصمیم‌گیری کم



نمودار (۲): درخت بازی با اطلاعات کامل در مرحله دوم آزمایش: حالت هزینه تصمیم‌گیری بالا



نمودار درختی بازی رسم شده است. در نمودار درختی که هزینه تصمیم گیری کم است، حالتی که نفرات اول و دوم مشارکت نمی کنند، اما نفر سوم مشارکت می کند را در نظر بگیرید. سمت راست معادله (۱) به دو قسمت تقسیم می شود: قسمت اول، یعنی  $2^k(E/n)$ ، معرف درآمد فردی است. قسمت دوم یعنی،  $(c_1e_1)$  بیانگر هزینه تصمیم فردی است. در مرحله اول بازی هزینه تصمیم گیری نفرات اول، دوم و سوم به ترتیب برابر  $c_1 = 5$ ،  $c_2 = 50$  و  $c_3 = 55$  است. بنابراین هزینه های فردی به این صورت محاسبه می شود که نفر اول مشارکت نمی کند، یعنی  $e_1 = 0$  پس هزینه تصمیم گیری نفر اول صفر است، زیرا  $c_1e_1 = 5 \times 0 = 0$ . نفر دوم مشارکت نمی کند، یعنی  $e_2 = 0$  پس هزینه تصمیم گیری نفر دوم صفر است زیرا  $c_2e_2 = 50 \times 0 = 0$ . نفر سوم مشارکت می کند، یعنی پس هزینه تصمیم گیری ۵۵ است، زیرا  $c_3e_3 = 55 \times 1 = 55$ .

برای محاسبه درآمد فردی باید درآمد تیمی محاسبه و بر تعداد بازیکنان تقسیم شود. بودجه اولیه برابر ۳۰ واحد است. نفر اول با تصمیم عدم مشارکت، همان ۳۰ واحد را به نفر دوم می دهد، نفر دوم اول با تصمیم عدم مشارکت نیز ۳۰ واحدی که از نفر اول گرفته است را به نفر دوم می دهد و نفر سوم بودجه ۳۰ واحد را دو برابر کرده و به ۶۰ واحد می رساند. اکنون بودجه کل تیم ۶۰ واحد است و بین اعضای گروه تقسیم می شود و به هر کدام ۲۰ واحد می رسد. توضیح فوق چرایی رابطه

$$\begin{cases} E = 60 \\ n = 3 \rightarrow \frac{E}{n} = \frac{60}{3} = 20 \\ k = 1 \end{cases} \quad 2^k(E/n) \text{ است؛ زیرا به بیان ریاضی } \frac{2^k E}{n} = \frac{2^1 \cdot 60}{3} = 20$$

حال برای محاسبه پاداش هر فرد باید هزینه تصمیم گیری از درآمد فردی کم

$$\pi_1 = 20 - 0 = 20$$

$$\pi_2 = 20 - 0 = 20$$

$$\pi_3 = 20 - 55 = -35$$

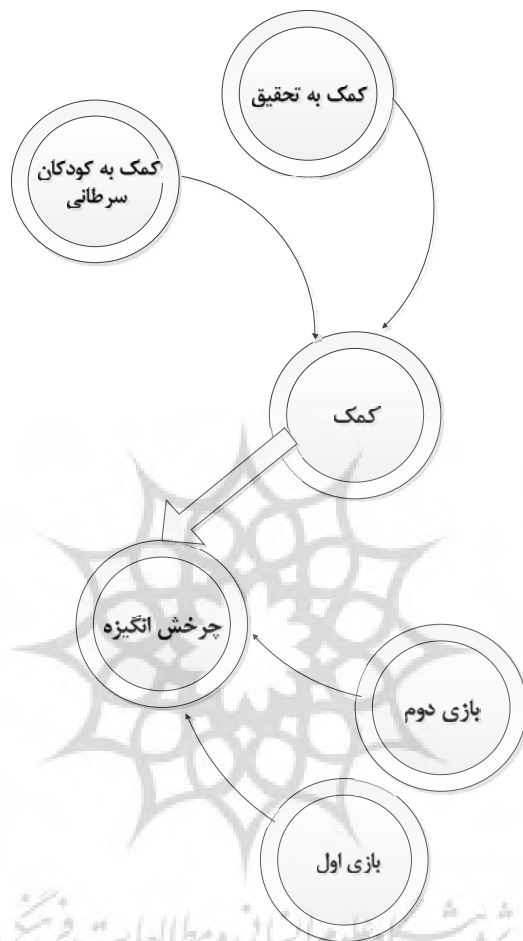
شود، یعنی

با توجه به اینکه نمی‌توان از مشارکت کنندگان هزینه‌ای دریافت کرد، بنابراین هنگامی که پاداش آن‌ها منفی باشد، صفر در نظر گرفته می‌شود. محاسبات انجام شده تنها برای یک حالت هزینه پایین محاسبه شده است؛ هر مرحله از بازی شامل ۸ سود مختلف فردی است که وابسته به تصمیمات سایر بازیکنان است.

### ۳-۳- چرخش انگیزه‌های فردی و کمک به دیگران

پس از انجام بازی و پاسخگویی به پرسش‌های طراحی شده، میزان اثرگذاری خیرخواهی افراد بر چرخش انگیزه‌های فردی در قالب فعالیت تیمی بررسی خواهد شد. به عبارت بهتر، در این مرحله این موضوع بررسی خواهد شد که آیا افراد خیرخواه‌تر چرخش انگیزه‌های کمتری تجربه خواهند کرد یا خیر. در بیان رابطه بین پارامترهای مطرح شده، جهت رابطه از اهمیت بسزایی برخوردار است. از آنجا که متغیرهای موجود در خیرخواهی ویژگی ذاتی بازیکنان را نشان می‌دهد که می‌تواند بر سایر رفتارهای آن‌ها اثرگذار باشد، بنابراین، جهت اثرگذاری از سمت «خیرخواهی» به «چرخش انگیزه‌ها» در نظر گرفته می‌شود. در مرحله بعد باید نوع متغیرهای موجود را مبنی بر پنهان (مکنون) یا آشکار بودن تعیین کرد. متغیر آشکار متغیری است که به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری است، اما متغیر پنهان، متغیری است که به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نبوده و با استفاده از یک سری متغیر آشکار و به‌طور غیرمستقیم قابل اندازه‌گیری است. در این پژوهش متغیرهای اصلی مطالعه، یعنی چرخش انگیزه‌ها و خیرخواهی، متغیر پنهان بوده و به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نیستند. متغیر خیرخواهی از طریق متغیرهای «کمک به کودکان سرطانی» و «کمک به تحقیق» اندازه‌گیری می‌شوند، تعیین می‌شود. در طرف مقابل نیز چرخش انگیزه‌های فردی نیز توسط دو متغیر آشکار بازی اول و دوم تعیین شده و در نهایت با قابل اندازه‌گیری شدن این دو متغیر، میزان اثرگذاری آن‌ها بر هم سنجیده می‌شود. در نمودار (۱) نحوه ارتباط متغیرهای مکنون با دیگر متغیرها رسم شده است. همان‌طور که از نمودار (۱) مشخص است جهت اثرگذاری از سمت «خیرخواهی» به سمت «چرخش انگیزه‌ها» است.

نمودار (۱): نحوه اثرگذاری متغیرهای آشکار و پنهان و جهت اثرگذاری آنها



#### ۴- یافته‌های تحقیق

داده‌های مورد استفاده در مطالعه حاضر از طریق انجام بازی متوالی ۳ نفره و پاسخ به دو پرسش «کمک» بین ۱۸۶ نفر از دانشجویان رشته‌های اقتصاد، مدیریت، ریاضی و حقوق دانشگاه‌های مختلف به دست آمده است. در ادامه نتایج به دست آمده از تحقیق در سه قسمت بررسی می‌شود.

#### ۴-۱- تحلیل توصیفی کمک به دیگران

برای تفکیک نتایج، بازیکنانی که به درخواست کمک، پاسخ مثبت داده‌اند؛ «دگرخواه» در نظر گرفته شده‌اند. در این چارچوب، بازیکنانی که به هر دو درخواست پاسخ مثبت داده‌اند، «دگرخواه کامل» نامیده می‌شوند. بازیکنانی که فقط به درخواست کمک برای تحقیق پاسخ مثبت داده‌اند، افراد «دگرخواه برای تحقیق» در نظر گرفته شده‌اند. همچنین افرادی که فقط به درخواست کمک برای کودکان سرطانی پاسخ مثبت داده‌اند، افراد «دگرخواه برای کودکان سرطانی» نامیده می‌شوند. به همین ترتیب بازیکنانی که به هر دو درخواست پاسخ منفی داده‌اند، خودخواه در نظر گرفته شده‌اند. نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه حاکی از آن است که در این پژوهش، افراد دگرخواه کامل و دگرخواه برای تحقیق به ترتیب با ۵۰ و ۰/۰۱ درصد، بیشترین و کمترین درصد را تشکیل می‌دهند.

نمودار (۲): بررسی کمک به دیگران و چرخش انگیزه‌ها به تفکیک افراد



ماخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که از نمودار بالا مشخص است، بیشترین تعداد افراد در گروه دگرخواه کامل (۵۰ درصد) قرار دارند، پس از آن بیشترین تعداد به ترتیب در دگرخواه برای

کودکان سرطانی، خودخواه و دگرخواه برای تحقیق قرار دارند. در گروه دگرخواه کامل ۵۸ درصد از افراد دچار چرخش انگیزه‌ها نشده‌اند درحالی که در افراد خودخواه فقط ۴۸ درصد و در افراد دگرخواه برای کودکان سرطانی ۳۵ درصد از چرخش انگیزه‌ها در امان هستند.

#### ۴-۲- سنجش اثر کمک به دیگران بر چرخش انگیزه‌ها

تحلیل داده‌ها با روش حداقل مربعات جزئی<sup>۱</sup> توسط نرم‌افزار Smart PLS انجام می‌شود. در روش PLS دو الگو آزمون می‌شود. الگوی بیرونی که شامل سوالات و متغیر مکنون مربوطه است و الگوی درونی که الگوی ساختاری است و نشان‌دهنده متغیرهای مکنون و روابط میان آن‌هاست (علامه و آقایی، ۱۳۹۴).

آزمون الگوی بیرونی شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌های پژوهش است. به منظور بررسی پایایی سازه<sup>۲</sup> از سه شاخص پایایی مرکب<sup>۳</sup>، متوسط واریانس<sup>۴</sup> استخراج شده و بار عاملی<sup>۵</sup> استفاده می‌شود (فورنل و لارکر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱).

ملاک مناسب بودن ضرایب، بارهای عاملی ۰/۴ است. هنگامی که ضرایب بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، نشان از مناسب بودن الگو دارد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس و همکاران<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از ۰/۷ بزرگ‌تر و اندازه متوسط واریانس (AVE) از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). البته مکنز و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی می‌دانند (علامه و آقایی، ۱۳۹۴). برای بررسی روایی سازه، روایی همگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد. منظور از روایی همگرا این است که آیا گویه‌ها دقیقاً همان مفهومی را می‌سنجند که مورد نظر محقق است.

- 
- 1- Partial Least Squares
  - 2- Construct Reliability
  - 3- Composite Reliability
  - 4- Average Variance Extracted
  - 5- Factor Loading
  - 6- Fornell and Larcker
  - 7- Moss *et. al*



### اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۱۹۹

شرط برقراری روایی همگرا این است که اندازه پایایی مرکب هر سازه از میانگین واریانس استخراجی آن بزرگ‌تر باشد ( $CR > AVE$ ). اگر ضرایب بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، بیانگر مناسب بودن الگو است؛ بنابراین با توجه به جدول (۲) می‌توان گفت که ضرایب بارهای عاملی شرایط موردنظر را دارا هستند.

با توجه به معیار آلفای کرونباخ، پایایی ابعاد کمک به دیگران پذیرفته می‌شود، اما پایایی چرخش انگیزه‌ها را نمی‌توان با توجه به معیار آلفای کرونباخ پذیرفت. بنابراین، لازم است معیار پایایی ترکیبی (CR) نیز بررسی شود. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌هاست، معیار مناسب‌تر CR نسبت به آلفا به کار می‌رود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند (وینزی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). مقدار CR بالای ۰/۷ نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. بنابراین نتایج جداول (۲) حاکی از قابل قبول بودن پایایی و روایی سازه است.

جدول (۲): ضرایب بارهای عاملی

CR	AVE	الفای کرونباخ	بار عاملی	بعد	
۰/۷۴	۰/۵۷	۰/۶۰	۰/۹۹	کمک به پژوهشگر	کمک به دیگران
			۰/۴۱	کمک به بیماران سرطانی	
۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۴۲	۰/۴۳	بازی اول	چرخش انگیزه‌ها
			۰/۹۶	بازی دوم	

ماخذ: یافته‌های پژوهش

در ادامه برای آزمودن فرضیه تحقیق، از ضرایب مسیر و همچنین آماره  $t$  استفاده می‌شود. ضرایب مسیر، معرف قدرت رابطه میان دو متغیر است که تحت عنوان ضرایب بتا استاندارد شده رگرسیون OLS تفسیر می‌شود. بر این اساس، جدول (۳) نشان می‌دهد که فرضیه «کمک به دیگران تاثیر معناداری بر چرخش انگیزه‌ها دارد» پذیرفته می‌شود. به‌طور

۲۰۰ فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، سال نوزدهم، شماره ۷۳، تابستان ۱۳۹۸

کلی محققان زیادی نشان داده‌اند که ویژگی‌های افراد در تیم بر عملکرد آن‌ها اثرگذار است. به عنوان مثال، نینارون و آنانمانا (۲۰۱۷) در مطالعه خود نشان دادند که ویژگی‌های تیمی بر عملکرد تیم اثرگذار است و به طور کلی نشان دادند که این ویژگی‌ها اثرات مثبتی بر عملکرد تیمی خواهد داشت. بنابراین، نتیجه به دست آمده از مطالعه حاضر تاییدی بر اثرگذاری عوامل شناختی بر عملکرد افراد در تیم است که با نتیجه به دست آمده از مطالعه نینارون و آنانمانا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

جدول (۳): بررسی فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
عامل شناختی کمک به دیگران تأثیر معناداری بر چرخش انگیزه‌ها دارد.	۰/۰۵	۲/۰۱	پذیرش فرضیه

ماخذ: یافته‌های پژوهش

لیانگ، شی و چیانگ (۲۰۱۵) نیز در مطالعه خود بیان کردند که رفتار کمک در میان اعضای تیم پدیده‌ای جمعی است که هم در سطح تفاوت‌های سطحی و هم در سطح ویژگی‌های شناختی بر عملکرد افراد اثرگذار است که از منظر سطح دوم تفاوت‌ها با نتیجه مطالعه حاضر مطابقت زیادی دارد.

بر اساس نتیجه به دست آمده از مطالعه حاضر می‌توان بیان کرد بازیکنایی که تمایل به کمک به دیگران دارند، در محیط کار نیز از انگیزه بالاتری برای اعمال تلاش خود برخوردارند و کمتر دچار چرخش انگیزه‌ها خواهند شد که این نتیجه برآمده از تایید فرضیه تحقیق و بررسی آماری داده‌های موجود است.<sup>۲</sup> این نتیجه را می‌توان تا حدی به تضاد وظایف و روابط در میان اعضای گروه نسبت داد. به این معنی که افراد با رویکرد

1- Ninaroon and Ananmana

۲- در تحلیل و توضیحاتی که ارائه شد، باید این نکته تاکید شود که نتایج متعلق به نمونه‌ای است که بر پایه روش‌های تعیین اندازه نمونه قابل تعمیم به کل ایران نیست ولی برای این نمونه می‌تواند تحلیل و تفسیر شود.

## اثر کمک در فعالیت تیمی بر چرخش انگیزه‌های فردی... ۲۰۱

رفتار کمک، تضاد کار و روابط کمتری با سایر اعضای گروه داشته و به همین دلیل کمک بیشتری به هم گروه‌های خود خواهند کرد. چویی و سی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که تضاد وظایف و روابط، بر رابطه بین افراد گروه و برآیند تیمی اثر گذار بوده و این اثر به صورت منفی خواهد بود. به عبارت بهتر، هرچه تضاد منافع و رفتار در اعضای گروه بیشتر باشد، عملکرد گروه بدتر خواهد بود.

### ۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی

کمک به دیگران در هر فرهنگی مشاهده می‌شود، میان زنان و مردان، خردسالان و بزرگسالان، فقیران و ثروتمندان. این حقیقت که بخشندگی همواره در اشکال مختلف و در فرهنگ‌های متفاوت وجود داشته، سوالی است که محققان زیادی طی زمان به بررسی آن پرداخته و اقتصاددانان به آن توجه ویژه کرده‌اند. اقتصاددانان کمک به دیگران را به نوعی در تناقض با فرض حداکثرکننده مطلوبیت بودن افراد می‌دانند و به نوعی سعی بر پاسخگویی به این سوال دارند.

یکی از محیط‌هایی که عوامل شناختی اثرگذاری زیادی بر آن دارند، محیط فعالیت تیمی است. در واقع فعالیت تیمی به دلیل وجود تبادلات متقابل بین اعضا تا حدی اثرگذاری عوامل شناختی چون کمک به دیگران را در خود دارد. همچنین مطالعات انجام شده توسط محققان مطالعه حاضر، نشان داده است که در محیط‌های فعالیت تیمی امکان رخداد چرخش انگیزه‌ها وجود دارد که بر این اساس بررسی اثر رفتار کمک به دیگران بر آن از اهمیت زیادی برخوردار است. در این راستا مطالعه حاضر به بررسی اثرات کمک به دیگران بر چرخش انگیزه‌های فردی با استفاده از یک بازی پویا پرداخت. نتایج به دست آمده از بررسی آماری مطالعه نشان داد که افراد دگرخواه کامل دچار کمترین میزان چرخش انگیزه‌ها در میان افراد شده‌اند. پس از آن‌ها به ترتیب افراد دگرخواه برای کودکان سرطانی، خودخواه و دگرخواه برای تحقیق قرار دارند.

همچنین نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه تحقیق نشان داد که عامل شناختی کمک به دیگران قابلیت اثرگذاری بر چرخش انگیزه‌های فردی را دارا است. در نهایت با

۲۰۲ فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، سال نوزدهم، شماره ۷۳، تابستان ۱۳۹۸

ترکیب نتایج به دست آمده از دو قسمت تحقیق، می‌توان اثر کمک به دیگران بر کاهش چرخش انگیزه‌ها را تایید کرد.

با توجه به بررسی‌های انجام شده در این تحقیق، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاران در برنامه‌ریزی‌های خود برای جذب نیرو، عوامل شناختی اثرگذار بر کارایی نیروی کار چون کمک به دیگران و بخشندگی افراد را در نظر داشته و آن‌ها را به عنوان عاملی اثرگذار بر بهره‌وری نیروی کار در نظر بگیرند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

### الف - فارسی

امیری، میثم (۱۳۹۶)، «اقتصاد رفتاری و فرار مالیاتی»، *پژوهشنامه اقتصادی*، ۱۷(۶۴): ۹۵-۱۳۰.

اکبری، محمد، محسن گل پرور و منوچهر کامکار (۱۳۸۷)، «رابطه اعتماد بین فردی، خودکارآمدی، پایبندی مذهبی و بخشش با باورهای دنیای عادلانه توزیعی و رویه‌ای»، *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*: ۱۰ (۳۵-۳۶): ۵۳ - ۸۰.

ایمانی‌فر، حمیدرضا، جمیله فاطمی و فاطمه امینی (۱۳۹۱)، «بخشش از دیدگاه روان‌شناسی و قرآن کریم»، *انسان پژوهشی دینی*، ۹(۲۷): ۱۴۹-۱۷۵.

بهرامیان، امید، شفیق بهرامیان و بیانه مام‌الهی (۱۳۹۴)، «بررسی پتانسیل عفو و بخشش در جامعه و تاثیر سرمایه اجتماعی بر آن»، *فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی ایران*، ۱۲(۳): ۴۶-۶۹.

پوراسمعی اصغر، منصور بیرامی و تورج هاشمی (۱۳۹۱)، «رابطه عامل‌های شخصیتی و زیرمولفه‌های بخشش در بین دانشجویان»، *اندیشه و رفتار (روانشناسی کاربردی)*: ۶ (۲۳): ۸۳-۹۳.

حافظی فریبا و فرحناز جامعی‌نژاد (۱۳۸۸)، «رابطه بین عشق، عاطفه مثبت، عاطفه منفی و سبک‌های دلبستگی با رضایت زناشویی در کارکنان شرکت ملی حفاری خوزستان»، *یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)*: ۴(۱۰): ۴۱-۵۲.

دانشگر مجید، (۱۳۹۰)، «عفو و بخشش از منظر روان‌شناسی و الاهیات مسیحی»، *پژوهش‌های فلسفی کلامی*، ۱۳(۵۰): ۱۰۷-۱۱۶.

علامه، سید محسن و مهدی آقایی (۱۳۹۴)، «تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳(۴): ۱۵۵-۱۷۴.

### ب - انگلیسی

Ancona, D. G., and Nadler, D. A. (1989), "Top Hats and Executive Tales: Designing the Senior Team", *MIT Sloan Management Review*, 31(1), 19.

Bandura, A. (1991), "Social Cognitive Theory of Self-regulation", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.

- Batson, C. D. (1990), "How Social an Animal? The Human Capacity for Caring", *American Psychologist*, 45(3), 336.
- Bommer, W. H., Dierdorff, E. C., and Rubin, R. S. (2007), "Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group-level OCB on Employee Performance", *Academy of management journal*, 50(6), 1481-1494.
- Brewer, M. B., and Brown, R. J. (1998), *Intergroup Relations*, The Handbook of Social Psychology.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., and Higgs, A. C. (1993), "Relations between work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups", *Personnel psychology*, 46(4), 823-847.
- Choi, J. N. (2009), "Collective Dynamics of Citizenship Behaviour: What Group Characteristics Promote Group-Level Helping?", *Journal of Management Studies*, 46(8), 1396-1420.
- Cialdini, R. B., Schaller, M., Houlihan, D., Arps, K., Fultz, J., and Beaman, A. L. (1987), "Empathy-based Helping: Is it Selflessly or Selfishly Motivated?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 749.
- Cohen, S. G. (1993), *Designing Effective Self-managing Work Teams*, Center for Effective Organizations, School of Business Administration, University of Southern California.
- Collins, C. J., and Smith, K. G. (2006), "Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-technology Firms", *Academy of management journal*, 49(3), 544-560.
- De Jong, J. P., and Den Hartog, D. N. (2007), "How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour", *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Dijk, O., and Holmén, M. (2017), "Charity, Incentives, and Performance", *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 66, 119-128.
- Dovidio, J. F., Allen, J. L., and Schroeder, D. A. (1990), "Specificity of Empathy-induced Helping: Evidence for Altruistic Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 249.
- Eagly, A. H., & Crowley, M. (1986), "Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the Social psychological literature", *Psychological bulletin*, 100(3), 283.
- Ehrhart, M. G. (2004), "Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit-level Organizational Citizenship Behavior", *Personnel psychology*, 57(1), 61-94.
- Estrada, P. (1995), "Adolescents' Self-report of ProSocial Responses to Friends and Acquaintances: The Role of Sympathy-related

- Cognitive, Affective, and Motivational Processes”, *Journal of research on adolescence*, 5(2), 173-200.
- Etzioni, A. (1988), *Towards a new Economics*, The moral dimension.
- Farh, J. L., Earley, P. C., and Lin, S. C. (1997), “Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society”, *Administrative Science Quarterly*, 421-444.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., and Organ, D. W. (2004), “Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China”, *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Ferrin, D. L., Bligh, M. C., and Kohles, J. C. (2007), “Can I Trust you to Trust me? A Theory of Trust, Monitoring, and Cooperation in Interpersonal and Intergroup Relationships”, *Group & Organization Management*, 32(4), 465-499.
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of marketing research*, 39-50.
- Gershkov, A., Li, J., and Schweinzer, P. (2016), “How to Share it out: The Value of Information in Teams”, *Journal of Economic Theory*, 162, 261-304.
- Goldberg, L. R. (1999), “A Broad-bandwidth, Public Domain, Personality Inventory Measuring the Lower-level Facets of Several Five-factor Models”, *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Hogg, M. A., and Terry, D. I. (2000), “Social Identity and Self-categorization Processes in Organizational Contexts”, *Academy of management review*, 25(1), 121-140.
- Holmstrom, B. (1982), “Moral Hazard in Teams”, *The Bell Journal of Economics*, 324-340.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., and Harris, K. J. (2013), “Interactive Effect of Leaders’ Influence Tactics and Ethical Leadership on work Effort and Helping Behavior”, *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 577-597.
- Klor, E. F., Kube, S., and Winter, E. (2014), “Can Higher Rewards Lead to Less Effort? Incentive Reversal in Teams”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 97, 72-83.
- Kozlowski, S. W. J., and Bell, B. S. (2003), Work Groups and Teams in Organizations. In C. Walter, W. C. Borman, D. L. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 333-375), Industrial and Organizational Psychology. John Wiley, Hoboken, NJ.
- Kuehn, Kermit W., and Yousuf Al-Busaidi, (2002) “A Comparison of Organizational Commitment between National and Expatriate Employees in Public and Private Sector Organizations”, *Journal of International Business Research* 1, no. 1 (2002): 21-34.

- Liang, H. Y., Shih, H. A., and Chiang, Y. H. (2015), "Team Diversity and Team Helping Behavior: The Mediating Roles of Team Cooperation and Team Cohesion", *European Management Journal*, 33(1), 48-59.
- Liao, H., Chuang, A., & Joshi, A. (2008), Perceived deep-level dissimilarity: Personality Antecedents and Impact on Overall Job Attitude, Helping, Work Withdrawal, and Turnover. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(2), 106-124.
- Lovelace, K., Shapiro, D. L., & Weingart, L. R. (2001), Maximizing Cross-functional new Product Teams' Innovativeness and Constraint Adherence: A Conflict Communications Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(4), 779-793.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001), A Temporally based Framework and Taxonomy of Team Processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356-376.
- Mastromatteo, G., & Russo, F. F. (2017), Inequality and Charity. *World Development*, 96, 136-144.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010), Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Moss, E., Rousseau, D., Parent, S., St-Laurent, D., & Saintonge, J. (1998), Correlates of Attachment at School Age: Maternal Reported Stress, Mother-child Interaction, and Behavior Problems. *Child development*, 69(5), 1390-1405.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011), Human Resource Systems and Helping in Organizations: A Relational Perspective. *Academy of Management Review*, 36(1), 33.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011), Human Resource Systems and Helping in Organizations: A Relational Perspective. *Academy of Management Review*, 36(1), 33-52.
- Murnighan, J. K., & Conlon, D. E. (1991), The Dynamics of Intense work Groups: A Study of British String Quartets. *Administrative Science Quarterly*, 165-186.
- Nemeth, C. J., & Staw, B. M. (1989), The Tradeoffs of Social Control and Innovation in Groups and Organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 22, 175-210.
- Ninaroon, P., & Ananmana, K. Team. (2017), Characteristics Affecting to Team Performance. *IJCTA*, 10(03), pp. 283-288.
- Organ, D. W. (1988), A Restatement of the Satisfaction-performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage, Thousand Oaks, CA.



- Paciello, M., Fida, R., Cerniglia, L., Tramontano, C., & Cole, E. (2013), High Cost Helping Scenario: The Role of Empathy, ProSocial Reasoning and Moral Disengagement on Helping Behavior. *Personality and Individual Differences*, 55(1), 3-7.
- Paciello, M., Fida, R., Cerniglia, L., Tramontano, C., & Cole, E. (2013), High Cost Helping Scenario: The Role of Empathy, ProSocial Reasoning and Moral Disengagement on Helping Behavior. *Personality and Individual Differences*, 55(1), 3-7.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003), Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Prendergast, C. (1999), The Provision of Incentives in Firms. *Journal of Economic Literature*, 37(1), 7-63.
- Randall, J. G., Zimmer, C. U., O'Brien, K. R., Trump-Steele, R. C., Villado, A. J., & Hebl, M. R. (2017), Weight Discrimination in Helping Behavior. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 67(3), 125-137.
- Sadrieh, A., & Schröder, M. (2017), Acts of Helping and Harming. *Economics Letters*, 153, 77-79.
- Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2002), How Similarity to Peers and Supervisor Influences Organizational Advancement in Different Cultures. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1120-1136.
- Schlosser, A. E., & Levy, E. (2016), Helping Others or Oneself: How Direction of Comparison Affects ProSocial Behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 4(26), 461-473.
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003), Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283-301.
- Sirola, N., & Pitesa, M. (2017), Economic Downturns Undermine Workplace Helping by Promoting a Zero-sum Construal of Success. *Academy of Management Journal*, 60(4), 1339-1359.
- Smirnov, V., & Wait, A. (2015), Innovation in a Generalized Timing Game. *International Journal of Industrial Organization*, 42, 23-33.
- Sparrowe, R. T., Soetjijto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006), Do Leaders' Influence Tactics Relate to Members' Helping Behavior?

- It Depends on the Quality of the Relationship. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1194-1208.
- Spinrad, T. L., Eisenberg, N., Cumberland, A., Fabes, R. A., Valiente, C., Shepard, S. A., ... & Guthrie, I. K. (2006), Relation of Emotion-related Regulation to Children's Social Competence: A Longitudinal Study. *Emotion*, 6(3), 498.
- Strahilevitz, M. (1999), The Effects of Product Type and Donation Magnitude on Willingness to Pay More for a Charity-linked Brand. *Journal of Consumer Psychology*, 8(3), 215-241.
- Stürmer, S., Snyder, M., & Omoto, A. M. (2005), ProSocial Emotions and Helping: the Moderating Role of Group Membership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 532.
- Turiel, E. (2006), Thought, Emotions, and Social Interactional Processes in Moral Development. *Handbook of Moral Development*, 2.
- Urbonavičius, S., & Adomavičiūtė, K. (2015), Effect of Moral Identity on Consumer Choice of Buying Cause-related Products Versus Donating for Charity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 622-627.
- Van Dijk, H., Van Engen, M. L., & Van Knippenberg, D. (2012), Defying Conventional Wisdom: A Meta-analytical Examination of the Differences Between Demographic and Job-related Diversity Relationships with Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(1), 38-53.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998), Helping and Voice Extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007), Work Group Diversity. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 515-541.
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (Eds.), (2010), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. Springer Science & Business Media.
- Winter, E. (2009), Incentive Reversal. *American Economic Journal: Microeconomics*, 1(2), 133-147.
- Zhang, L., Xia, Y., & Han, L. (2017), Why don't I Help You? The Relationship of Role Stressors and Helping Behavior from the Cognitive Dissonance Perspective. *Frontiers in Psychology*, 8, 2220.