

Investigating the Effect of the Theory of Planned Behavior and Opportunistic Behavior on the Accounting Performance of Employees (Accountants)

Zahra Mohammadpour¹, Davood Kiakojsori²

Received: 2021/11/27

Accepted: 2021/12/31

Research Paper

Abstract

Employees who are accounting action seekers are after investing in relationships that, through well-planned and fully opportunistic planning, provide a platform for their legal and illegal requests. These kind of accounting employees make individuals so related to their targets to get the most out of their investment when needed. The purpose of this study is to investigate the effect of the theory of planned behavior and opportunistic behavior on the accounting action performance of employees (accountants). For this purpose, Persian and Latin articles that are selected by snowball method are used. After theoretical saturation, textual content analysis is performed. Then, the obtained data are provided to the experts by a questionnaire, and after three rounds of qualitative Delphi and identification of relevant sub-criteria, and then using network analysis technique and Dematel, internal relationships and prioritization are examined. Based on the results, the criterion of "planned behavior" with a normalized weight of 0.0472 is in the first priority and the criterion of "opportunistic behavior" with a normalized weight of 0.0296 is in the second priority. Thus, the criterion of planned behavior has a greater impact on the accounting action of employees.

Keywords: Theory of Planned Behavior, Opportunistic Behavior, Accounting Action, Employees, Accountants

JEL Classification: M00, M10, M20, M40

1. PhD Student in Public Administration, Organizational Behavior, Department of Accounting and Management, Islamic Azad University, Chalous Branch, Iran (Email: dr.zmohammadpour@gmail.com).

2. Department of Accounting and Management, Associate Professor and Faculty Member of Islamic Azad University, Chalous Branch, Iran (Email: davoodkia@iauc.ac.ir).

بررسی تأثیر تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران)

زهرا محمدپور^۱، داود کیاکجوری^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰

چکیده

کارکنانی که کنش حسابگرانه دارند به دنبال سرمایه‌گذاری بر روابطی هستند که از طریق برنامه‌ریزی‌های درست و از پیش تعیین شده و کاملاً فرصت‌طلبانه بستری را برای درخواست‌های قانونی و غیرقانونی خود فراهم آورند. این کارکنان کاملاً حسابگرانه افراد هدف خود را وامدار خویش می‌سازند تا در مواقع نیاز از این سرمایه‌گذاری بیشترین بهره را ببرند. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) است. بدین منظور از مقالات فارسی و لاتین که به روش گلوله برفی انتخاب شدند استفاده شد که بعد از اشباع نظری، تحلیل محتوای متنی صورت پذیرفت. سپس داده‌های به دست آمده با پرسش‌نامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی و شناسایی زیرمعیارهای مربوط با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه‌ای و دیمتل به بررسی روابط درونی و اولویت‌بندی پرداخته شد. بر اساس نتایج به دست آمده معیار «رفتار برنامه‌ریزی شده» با وزن نرمال شده ۰/۰۴۷۲ در اولویت اول و معیار «رفتار فرصت‌طلبانه» با وزن نرمال شده ۰/۰۲۹۶ در اولویت دوم قرار دارد. بدین صورت معیار رفتار برنامه‌ریزی شده از میزان تأثیرگذاری بیشتری بر کنش حسابگرانه کارکنان برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، رفتار فرصت‌طلبانه، کنش حسابگرانه، کارکنان، حسابداران.

طبقه‌بندی موضوعی: M4, M20, M10, M00.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، ایران (Email: dr.zmohammadpour@gmail.com)

۲. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، ایران (Email: davoodkia@iauc.ac.ir)



مقدمه

درک رفتار سازمانی در هیچ زمانی مانند امروز برای مدیران مهم نبوده است (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). از دیرباز تا کنون توجه انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت بوده‌است. جهان امروزی، جهانی سازمانی است و همهٔ مردان و زنان نقش سازمانی را در آن ایفا می‌کنند. بنابراین درک و فهم رفتار کارکنان سازمانی ضرورت بسیاری در جهان امروز دارد (دارابی و رضوی، ۱۳۹۶). کارمندان اغلب حرفهٔ خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، نگرش‌ها، هنجارهای درک شده و عاملیت شخصی بر قصد انجام یک رفتار تأثیر می‌گذارند. بر اساس این نظریه، مهمترین تعیین‌کنندهٔ رفتار، قصد رفتاری است و سازه‌های اصلی این نظریه به شیوه‌ای خاص بر قصد تأثیر می‌گذارد (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۹۹). لذا تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف آن گام بر می‌دارند بسیار خوش‌بینانه است، زیرا سازمان‌ها از افرادی تشکیل می‌شوند که اهداف و آرزوهای خویش را دارند و علاوه بر تلاش برای تحقق اهداف سازمان برای رفع نیازها و دستیابی به آرزوهای خود نیز می‌کوشند (رابینز و جاجز^۱، ۲۰۱۰). از سوی دیگر دو مفهوم کنش و حسابگرانه در سازمان‌ها از سوی افراد وجود دارد. کنش، مفهومی بنیادین در فلسفه و علوم اجتماعی مانند جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و اقتصاد است (عربیون و همکاران، ۱۳۹۸) و در پایه‌ای‌ترین شکل خود، رفتاری است که یک کنشگر انجام می‌دهد و مبتنی بر قصد است (ویلسون و شپال^۲، ۲۰۱۶). کنش، شامل تمام واکنش‌های عالی شناختی و فراشناختی است که مجموعه‌ای از توانایی‌های عالی، بازداری پاسخ^۳، خودآغازگری، برنامه‌ریزی راهبردی، انعطاف‌شناختی، و مهارت‌گانه را به انجام می‌رساند (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶). از سوی دیگر واژهٔ حسابگرانه که ریشه در اصول علم اقتصاد دارد، بر این باور است که افراد به سان تاجران اقتصادی، در رفتارهای خود در بسترهای مختلف به دنبال کسب حداکثر سود هستند (الهام و دانش‌ناری، ۱۳۹۳).

بر همین اساس کانگ و همکاران^۴ (۲۰۱۲) معتقدند در محیط‌های شغلی امروزی که در آن‌ها امکان استخدام بلندمدت 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). در دهه‌های اخیر رفتارهای روزمرهٔ افراد دچار آسیب‌های زیادی شده است. برخی از این رفتارها به سمت رفتارهای سودجویانه و فردگرایانه سوق داده شده‌اند (دیسنزو و همکاران^۵، ۲۰۱۶). یکی از رفتارهای مورد توجه فرصت‌طلبی است. فرصت‌طلبی می‌تواند منجر به رفتارهای غیراخلاقی برای دستیابی به منافع بیشتر شود (قناد و همکاران، ۱۳۹۷). افرادی که درجهٔ فرصت‌طلبی آن‌ها بالاتر است در مقایسه با افرادی که درجهٔ فرصت‌طلبی آن‌ها کمتر است، بیشتر تمایل به دروغ گفتن، بازیچه قرار دادن افراد و پرداخت رشوه دارند (پله و همکاران، ۱۳۹۸). فرصت‌طلبی یک رفتار شخصی است که می‌توان آن را یک رفتار مجاب‌کننده جهت به انجام رساندن اهداف شخص دانست. افراد با سطح فرصت‌طلبی بالا همچنین ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی و توجه کن به رفاه افراد

1. Robbins & Judge
2. Wilson & Shpall
3. Inhibition
4. Kang et al.
5. Decenzo

پیرامون خود به کار گیرند. افراد فرصت طلب توجه به اخلاقیات مرسوم ندارند و عموماً به عنوان افراد غیراخلاقی معرفی می‌شوند. به لحاظ نظری افراد فرصت طلب به دنبال منافع شخصی خود هستند یعنی به دنبال دستیابی به اهداف شخصی و خودخواهانه در قالب ثروت و قدرت هستند و در این راه ممکن است به سادگی دیگران را تحت فشار قرار داده و به آن‌ها آسیب وارد کنند (گل‌پرور و نادی، ۱۳۹۰). با تفکر عمیق می‌توان متوجه شد که این رفتار برای به دست آوردن مزیت رقابتی برای رشد شخصی است. چنین کنشگرانی وانمود می‌کنند که مشاور رهبر سیاسی هستند. اما عملکرد و خروجی‌های آن‌ها ممکن است متفاوت باشد (چاهال و پونام^۱، ۲۰۱۵). 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). این گونه افراد در برخی تعاملات اجتماعی، در موقعیت‌های گوناگون 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 تأمل 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 غیرقانونی در آینده فراهم کنند (ریچی^۲، ۲۰۱۱).

سازمان‌ها به مثابه موجودات زنده، مواد و انرژی مورد نیاز برای بقا را از محیط پیرامون می‌گیرند و متقابلاً خدمات و یا محصولاتی را برای محیط فراهم می‌کنند؛ بنابراین اگر سازمان بیمار باشد، بیماری اعضا و جامعه را به دنبال دارد. داشتن جامعه سالم بدون داشتن سازمان سالم قابل تصور نیست. سازمان‌ها بر اساس نیازهای اجتماعی و برای رفع آن‌ها به وجود می‌آیند، بنابراین نقش مهمی در بقا و تحول جامعه ایفا می‌کنند. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، اهداف عام یا خاصی را برای جامعه و مردم برآورده می‌کند؛ در واقع سازمان‌ها نقش مهمی در رشد و پیشرفت جوامع و انسان‌های امروزی ایفا می‌کنند. بنابراین دستیابی به اهداف سازمان‌ها به صورت کارآمد و اثربخش همواره ضرورتی برای رفاه افراد و کل جامعه به شمار می‌آید؛ در این مسیر کارمندان سازمان‌ها، مسئولیت‌هایی اساسی را برای تحقق اهداف سازمانی بر عهده می‌گیرند. در جهان رقابتی و به سرعت در حال تغییر، موفقیت سازمان‌ها به عملکرد و نگرش کارمندان بستگی دارد. هرچه کارکنان سازمان با رفتار مدیران هماهنگ‌تر و آماده‌تر باشند، مدیران در مواجهه با جریان‌های محیطی بهتر عمل خواهد کرد.

گاه کارکنانی که اهل فرصت‌طلبی نیستند و یا با قصدهای رفتاری برنامه‌ریزی شده در جهت منفی رفتار نمی‌کنند 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 فرصت‌طلبی، حرکات از پیش تعیین شده حسابگرانه، منفعت‌طلب، تصمیم‌های توأم با سودهای غیراخلاقی و از قبل برنامه‌ریزی شده ترکیب می‌کند، شکست می‌خورند و با مانع جدی مواجه می‌شوند. برخی کارکنان به صورت کاملاً هدفمند و البته آگاهانه و بر اساس طرحی از پیش تعیین شده 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

1. Chahal & Poonam

2. Richie

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 طریق رفتارهایی ناشایست به جایگاهی که شایستگی آن را ندارند دست یازند؛ لذا لازم است همه مدیران این رفتارها را شناسایی نمایند و بتوانند آن‌ها را تحت کنترل خود درآورند و به نحو صحیح و شایسته‌ای مدیریت نمایند. با عنایت به موارد عنوان شده، محققان در این مقاله به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال هستند که تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) چه تأثیری دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، نگرش‌ها، هنجارهای درک شده و عاملیت شخصی بر قصد انجام یک رفتار تأثیر می‌گذارند. نگرش خود شامل نگرش احساسی و ابزاری، هنجارهای درک شده شامل هنجارهای ذهنی و هنجار توصیفی و عاملیت شخصی شامل کنترل رفتاری درک شده و خودکارآمدی درک شده می‌باشد. بر اساس این نظریه مهمترین تعیین کننده رفتار قصد رفتاری است و سازه‌های اصلی این نظریه به شیوه‌ای خاص بر قصد تأثیر می‌گذارند (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۹۹). آجزن^۱ (۱۹۹۱) از این استدلال که اولاً افراد تصمیم‌های رفتاری خود را بر پایه بررسی معقول و منطقی اطلاعات در دسترس خود می‌گیرند و ثانیاً به نتایج عملکرد خود پیش از تصمیم‌گیری توجه می‌کنند، مدل رفتار منطقی را برای پیش‌گویی و توضیح رفتار افراد طرح‌ریزی کرده است. تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده یک تئوری مهم در حوزه روان‌شناسی است که مکانیسم اصلی پذیرش رفتار را توضیح می‌دهد. طبق این تئوری، زمانی که فرد انگیزه برای انجام یک رفتار را دارد بیشتر احتمال می‌رود که آن رفتار به وقوع بپیوندد. در حقیقت بر طبق این تئوری قصد برای انجام یک رفتار با سه عامل پیش‌بینی می‌شود: (۱) فرد دید مثبتی نسبت به انجام رفتار داشته باشد (نگرش)؛ (۲) فرد احساس کند برای انجام دادن آن رفتار تحت فشار از طرف محیط می‌باشد (هنجارهای انتزاعی)؛ (۳) فرد احساس کند به روی آن رفتار کنترل دارد و قادر است آن را انجام دهد (کنترل رفتار درک شده). به عنوان یک قاعده کلی، طبق این تئوری دو دسته عوامل کلی به روی انگیزه فرد برای انجام رفتار وجود دارد (صالحی‌امنیه‌خوزانی و آقای چادگانی، ۱۴۰۰).

افراد با ویژگی فرصت‌طلبی بالا تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه چیز دیگر. در این راستا آن‌ها برای انجام وظیفه خود از افراد تحت سلطه خود برای رسیدن به هدف به عنوان یک ابزار استفاده می‌نمایند (حاجی‌ها و آزادزاده، ۱۳۹۷). به عبارتی احتمال بیشتری وجود دارد که افراد با درجات بالای فرصت‌طلبی هنگامی که با مسائل اخلاقی مواجه می‌شوند شاخص‌های اخلاقی را نادیده بگیرند (وکیلی فرد و همکاران، ۱۳۹۳). برای مثال افراد با درجات بالای فرصت‌طلبی در مقایسه با افرادی که از درجات پایین‌تر فرصت‌طلبی برخوردارند، گرایش بیشتری به فعالیت‌های غیرمولد دارند (دالینگ و همکاران، ۲۰۰۹) و عموماً رفتارهای غیراخلاقی داشته و به دزدی تقلب و دروغ می‌پردازند. از ویژگی‌های بارز افرادی که از درجات بالای فرصت‌طلبی برخوردارند این است که آن‌ها تصمیمات اخلاقی خود را قبل از هر چیزی بر اساس نفع شخصی خود بنا می‌کنند (بیگی هرچگانی و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با درجات بالای فرصت‌طلبی بیش از هر چیزی بر اساس حداکثرسازی منافع اقتصادی خود برانگیخته می‌شود و نگرانی کمتری نسبت به منافع دیگران دارند بنابراین اولویت

1. Ajzen

2. Dahling et al.

داشتن منافع شخصی در مقایسه با شاخص‌های اخلاقی یکی دیگر از ویژگی‌های بارز افرادی است که از درجات بالای فرصت‌طلبی برخوردارند. واکفیلد^۱ (۲۰۰۸) در بررسی فرصت‌طلبی در حرفه حسابداری آمریکا دریافت که میزان فرصت‌طلبی در حسابداران رسمی آمریکا کمتر از سایر حرفه‌ها است. او نشان داد که افراد جوان‌تر نسبت به افراد مسن‌تر از سطح فرصت‌طلبی بیشتری برخوردار هستند و افرادی که درجه فرصت‌طلبی آن‌ها بالاتر است، بیشتر بر نتایج نهایی تمرکز کرده و می‌خواهند مطمئن شوند که نتیجه کار به نفع آن‌ها خواهد بود (دالینگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

کنش آدمی در اساس رویکرد هدفمندی است؛ بنابراین وسیله‌ای است که شخص برای دستیابی به هدف خویش یا ارضای نیازهای خود از آن در عمل استفاده می‌کند (دالینگ و همکاران، ۲۰۱۸). افراد در سطوح سازمانی مختلف به صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد (رجبی فرجاد و عزب‌دفتر، ۱۳۹۸). 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 (حسابگری)، رفتار سیاسی، رفتار فرصت‌طلبانه، رفتار تعاملی، رفتار اجتماعی، رفتار برنامه‌ریزی شده، فردگرایی خودخواهانه، ماکیاولیسم، قدرت، نفوذ، خودشیرینی، تملق، چاپلوسی، اخلاق حرفه‌ای، نظام ارزشی/ انتظار ارزشی، انگیزش شغلی، پاداش، پیشرفت، ارتقای شغلی، وظایف شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی و کنش واکنش نشان می‌دهد (محمدپور و همکاران، ۱۴۰۰).

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در خصوص تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه با ابعاد و مؤلفه‌های متفاوت صورت گرفته است ولی آن چه به آن پرداخته نشده در نظر گرفتن این دو معیار به عنوان معیارهای تأثیرگذار بر رفتار کارکنان است. یکی از معیارهای جدید رفتار کارکنان کنش حسابگرانه است که اولین بار محمدپور و همکاران (۱۴۰۰) به آن پرداختند. بعد از آن محققان برای اولین بار به دنبال سنجش تأثیرگذاری دو معیار تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه به عنوان دو معیار رفتاری بر این معیار رفتاری جدید یعنی کنش حسابگرانه بودند که نو بودن این تحقیق را اثبات می‌کند. در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام شده در چارچوب تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه پرداخته شده است:

حقیقت‌جو و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «عوامل پیشگویی کننده رفتار بازیافت ساکنین شهر بوشهر (کاربردی از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده)» به این نتیجه دست یافتند که دوستان، بستگان و خانواده از طریق ایجاد هنجار، نقش الگو برای سایر اعضا را داشته و در ارتقای رفتار تأثیرگذار می‌باشند. همچنین ایجاد تجربه مثبت متعاقب رفتار، در تداوم رفتار ضروری است. اوون و اعظم^۳ (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر نگرش و هنجارهای ذهنی بر انگیزه سرمایه‌گذاری در اوراق قرضه اسلامی در لیبی پرداختند. ابزار پژوهش آن‌ها پرسش‌نامه بود و شامل ۳۹ گویه که بین مشتری‌های بانک‌های اسلامی توزیع شد. ۲۹۱ پرسش‌نامه تکمیل شده بررسی شد. نتایج نشان داد هر دو متغیر نگرش افراد و هنجارهای ذهنی آن‌ها بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری در اوراق قرضه اسلامی مؤثر است. سپتیانتو و همکاران^۴ (۲۰۱۸) به بررسی عوامل تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده شامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتار و همچنین عواملی مانند دین‌داری و وقایع دینی بر انگیزه مسلمانان در سرمایه‌گذاری بازار سرمایه اندونزی

1. Wakefield
2. Dahling et al.
3. Awn & Azam
4. Septyanto et al.

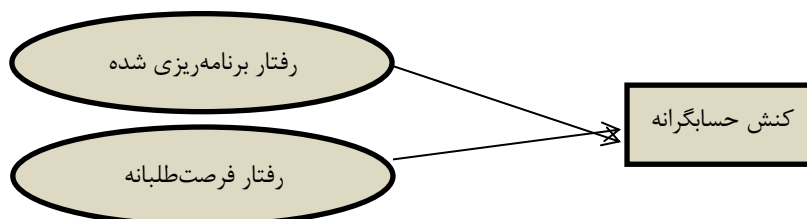
پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نگرش افراد، هنجارهای ذهنی و دین‌داری بر رفتار سرمایه‌گذاری تأثیرگذار است. صالحی‌امنیه‌خوزانی، آقایی‌چادگانی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «نقش تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در تصمیم‌های سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار اسلامی» به این نتیجه رسیدند که نگرش افراد و کنترل رفتار درک شده بر تمایل افراد به سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار اسلامی تأثیرگذار است؛ اما هنجارهای ذهنی افراد بر تمایل آن‌ها به سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار اسلامی تأثیری ندارد.

پله و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر لحن گزارش‌های فعالیت هیئت‌مدیره بر عملکرد آتی شرکت‌ها مبتنی بر دو دیدگاه علامت‌دهی و رفتار فرصت‌طلبانه مدیران» به این نتیجه رسیدند که لحن گزارش‌های فعالیت هیئت‌مدیره بر سودآوری و جریان نقد عملیاتی سال آتی شرکت تأثیر منفی و معناداری دارد. این نتایج شواهدی را در رابطه با استفاده فرصت‌طلبانه احتمالی مدیران از لحن گزارش‌های مالی فراهم می‌کند. حاجی‌ها و آزادزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین معاملات با اشخاص وابسته و کیفیت اطلاعات حسابداری (بررسی نقش رفتار فرصت‌طلبانه مدیران)» به این نتیجه رسیدند که بین معاملات با اشخاص وابسته و مدیریت سود ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بین معیار دوم هموارسازی سود و معاملات با اشخاص رابطه مثبتی وجود دارد. فلدمن و لی (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر اجرای استانداردهای گزارش‌های مالی بین‌المللی بر رفتار مدیریت سود در کشورهای که از امنیت بالای سرمایه‌گذاری و اجرای قانون برخوردار بودند پرداختند. نتایج نشان داد گزارش‌های سود در زمانی که شرکت‌ها با فشار مالی روبرو هستند بیشتر دستکاری می‌شوند. قناد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «معاملات با اشخاص وابسته و ارتباط با رفتار کارا یا فرصت‌طلبانه مدیریت سود» به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ای منفی و معنادار میان معاملات اشخاص وابسته و مدیریت سود فرصت‌طلبانه یافت شد که نشان از کارا بودن معاملات با اشخاص وابسته دارد.

محمدپور و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت کنش حسابگرانه در دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی (ره)»، به این نتیجه دست یافتند که ۲۷ معیار بر کنش حسابگرانه تأثیرگذار است که از آن جمله به تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه اشاره کردند.

سوالات پژوهش

۱. تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) چه تأثیری دارند؟
۲. رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) چه تأثیری دارد؟



شکل (۱): مدل اولیه پژوهش (محقق ساخته)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر حسب روش، توصیفی-تحلیلی و از لحاظ هدف، کاربردی است. تمام پدیده‌های سازمان و مدیریت، به‌ویژه پدیده‌هایی را که با رفتار انسانی سر و کار دارند، نمی‌توان به شیوه‌ای کاملاً عینی مورد مشاهده قرار داد و کنترل متغیرهای ناخواسته درباره این پدیده‌ها بسیار دشوار است. به همین خاطر استفاده از روش‌های تحقیق کمی معمولاً در پژوهش‌های مدیریتی صدق نمی‌کنند. بدین جهت است که فقط با استفاده از روش‌های تحقیق کمی (توصیفی-پیمایشی، توصیفی-تحلیل و آزمایشی) به تنهایی نمی‌توان به واقعیت پدیده‌های مرتبط با سازمان و مدیریت دست یافت؛ لذا توصیه شده است که از روش تحقیق آمیخته استفاده شود. تجربه‌های به دست آمده در استفاده از روش‌های تحقیق آمیخته نشان می‌دهد که به کاربردن این روش‌ها امکان درک بهتر از پدیده‌های اجتماعی و رفتاری، از جمله رفتار سازمانی، و تبیین آن‌ها را فراهم می‌آورد. به همین خاطر در این تحقیق از روش آمیخته (کمی-کیفی) جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است. روش‌های گردآوری اطلاعات به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود و برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده گردیده است. از آنجایی که پژوهش پیش رو در دو فاز کیفی و کمی بررسی می‌شود روش نمونه‌گیری در فاز کیفی به صورت گلوله‌برفی می‌باشد. جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم‌گیری چندمعیاره می‌باشد. ساعتی (۲۰۰۲) معتقد است تعداد ده نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسه زوجی کافی است. همچنین ریزا و وازیلیس (۱۹۸۸) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به عنوان مصاحبه شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می‌کنند (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله‌برفی استفاده می‌شود، بدین صورت که با توجه به هدف پژوهش، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی یا زنجیره‌ای برای مصاحبه عمیق استفاده شده است. نمونه‌گیری گلوله‌برفی یا زنجیره‌ای یعنی انتخاب شرکت‌کنندگانی که به نحوی با یکدیگر پیوند دارند و پژوهشگر را به دیگر افراد همان جامعه راهنمایی می‌کنند (هولستی، ۱۳۹۶). به بیان دیگر، در مصاحبه عمیق، ابتدا تعدادی از اشخاص صاحب‌نظر و خبرگان و دارای تحصیلات و تجربه کافی با موضوع، انتخاب شدند و در پایان مصاحبه عمیق از آن‌ها درخواست شد که سایر افراد مطلع و صاحب‌نظر در خصوص موضوع تحقیق را معرفی نمایند. باتوجه به توضیحات فوق، به منظور غنای تحقیق، تلاش شد تا با افرادی که شخصاً موضوع تحقیق را تجربه کرده‌اند و از دانش و تجربه بالایی در این زمینه برخوردار هستند، مصاحبه صورت گیرد. به این منظور، این خبرگان تماماً عضو هیئت‌علمی، دارای مدرک دکتری مرتبط بوده و آشنایی کامل با مباحث مدیریت کنش حسابگرانه دارند و یا در این حوزه دارای مقالات و تألیفات بودند. لذا، پس از انجام چهارده مصاحبه با خبرگان، به تشخیص محقق و اساتید راهنما، داده‌های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های جدید وجود نداشت. شایان ذکر است، با توجه استقبال مصاحبه‌شوندگان از موضوع تحقیق و تمایل آن‌ها به غنی‌تر شدن نتایج تحقیق، (میانگین مدت‌زمان مصاحبه‌ها حدود یک ساعت بوده است) پیشنهاد شد که در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با این حوزه بررسی شود که در نهایت پس از استخراج زیر معیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه که مؤثر بر کنش حسابگرانه کارکنان بودند از نظرات خبرگان به منظور انجام مصاحبه برای شناسایی این عوامل به عنوان شاخص‌های نهایی از آزمون دلفی کیفی استفاده شد. در بخش کمی نیز جامعه آماری به دو بخش تقسیم می‌شود. باتوجه به هدف پژوهش پیش رو جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم‌گیری چندمعیاره می‌باشد. در تحقیق حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله‌برفی استفاده شد، بدین صورت که با توجه به هدف پژوهش، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی یا زنجیره‌ای برای مصاحبه عمیق استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

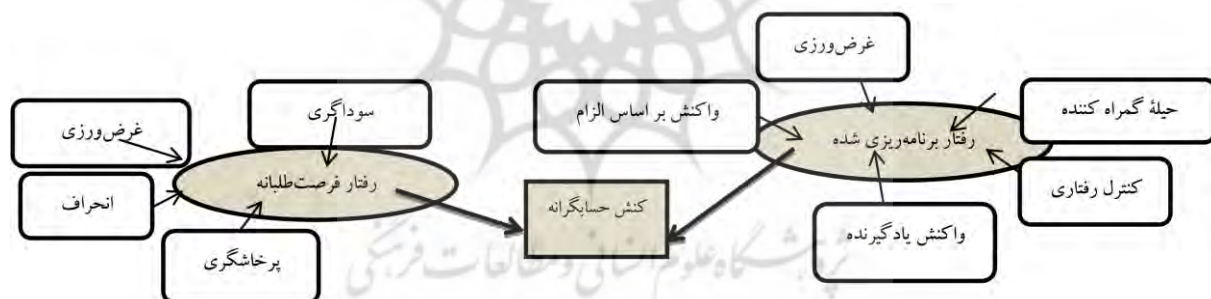
گام اول: بررسی و شناسایی معیارها و زیر معیارهای مربوط به رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک (شامل اسناد بالادستی، مراجعه به سایت اینترنتی، مقالات و پایان‌نامه‌ها). در ادامه غربال مؤلفه‌های اصلی و راهکارها از طریق روش دلفی کیفی صورت گرفت. بر این اساس با توجه به طیف لیکرت توسط آزمون میانگین‌گیری و انحراف معیار مؤلفه‌ها به شناسایی این عوامل پرداخته شد.

گام دوم: روابط درونی میان معیارها با یکدیگر و زیرمعیارها با یکدیگر با استفاده از تکنیک دیمتل^۱ محاسبه شد.

گام سوم: به کمک فرآیند تحلیل شبکه دیمتل معیارهای اصلی مؤثر بر کنش حسابگرانه اولویت‌بندی شد.

گام چهارم: شاخص‌های مرتبط با کنش حسابگرانه معرفی شد.

تحلیل محتوا از تکنیک‌های مربوط به روش اسنادی در پژوهش علوم اجتماعی می‌باشد. روش اسنادی در قالب متدهایی بیان می‌شود که در آن‌ها هدف پژوهش با مطالعه، تحلیل و بررسی اسناد، متون و مقالات برآورده می‌شود. در گام بعدی مؤلفه‌های اصلی مشترک مؤلفه‌های اصلی شاخص‌های مرتبط با رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) از طریق یافته‌های تحلیل کیفی بدست آمد. بنابراین گزاره‌های مورد نظر برای بیان شاخص‌های شناسایی شده به دست آمد. با توجه به داده‌های مستخرج از متون مقالات بررسی شده و رسیدن به اشباع، نحوه تشکیل مقوله و طبقات و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری MAXQDA و ساخت مدل رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه مؤثر بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران) در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل (۲): مدل تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه مؤثر بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران)

برگرفته از مقاله حاضر، محقق ساخته

در این پژوهش برای جمع‌آوری، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی و توصیف داده‌های کمی از روش دلفی استفاده شده است تا از این طریق با توصیف داده‌های پژوهش امکان استفاده سریع و بهتر از آن‌ها فراهم گردد. ابتدا داده‌های

۱. تکنیک دیمتل دارای دو کارکرد عمده می‌باشد. ۱ - در نظر گرفتن ارتباطات متقابل؛ مزیت این روش نسبت به تکنیک تحلیل شبکه‌ای، روشنی و شفافیت آن در انعکاس ارتباطات متقابل میان مجموعه وسیعی از اجزا می‌باشد. به طوری که متخصصان قادرند با تسلط بیشتری به بیان نظرات خود در رابطه با اثرات (جهت و شدت اثرات) میان عوامل بپردازند. لازم به ذکر است که ماتریس به دست آمده از تکنیک دیمتل (ماتریس ارتباطات داخلی)، در واقع تشکیل دهنده بخشی از سوپرماتریس است. به عبارتی دیگر تکنیک دیمتل به طور مستقل عمل نمی‌کند بلکه به عنوان زیرسیستمی از سیستم بزرگتری چون ANP است. ۲- ساختاردهی به عوامل پیچیده در قالب گروه‌های علت و معلولی. این مورد یکی از مهمترین کارکردها و دلایل کاربرد فراوان آن در فرایندهای حل مسئله است. بدین صورت که با تقسیم‌بندی مجموعه وسیعی از عوامل پیچیده در قالب گروه‌های علت معلولی، تصمیم‌گیرنده را در شرایط مناسب‌تری از درک روابط قرار می‌دهد. این موضوع سبب شناخت بیشتر از جایگاه عوامل و نقشی که در جریان تاثیرگذاری متقابل دارند، می‌شود (اعرابی، ۱۳۹۷).

گردآوری شده با استفاده از مؤلفه‌های پرسش‌نامه، خلاصه و طبقه‌بندی و مؤلفه‌ها شناسایی و با توجه به سه دوره میانگین‌گیری و بررسی انحراف معیار ارزیابی شد.

جدول (۱): توصیف آماری پاسخ‌دهندگان (دلفی دور اول)

معیار		دور اول															
معیار	زیرمعیار	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	۱۱ کارشناس	۱۲ کارشناس	۱۳ کارشناس	۱۴ کارشناس	میانگین	وارانس
رفتار فرصت‌طلبانه	غرض‌ورزی	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴/۳۸۶	۰/۸۳۵
	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴/۱۰۰	۰/۳۰۸
	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۱۴۳	۰/۵۹۳
	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴/۰۷۱	۰/۵۳۳
	برنامه‌دنبال‌کننده مسیر	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳/۸۵۷	۰/۵۹۳
	حیله‌گمراه‌کننده	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴/۱۴۳	۰/۹۰۱
	کنترل رفتاری	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳/۶۴۳	۰/۸۶۳
	واکنش بر اساس الزام	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳/۷۱۴	۰/۹۸۹
رفتار برنامه‌ریزی شده	واکنش یادگیرنده	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۰۷۱	۰/۳۲۵

آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول) برای محاسبه پایایی دور اول دلفی در جدول زیر نمایش داده شده است:

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

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

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می‌شود، همه مؤلفه‌ها، دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ هستند که نشان از اهمیت پذیرفتنی آن‌ها است. بر طبق جدول بالا مقدار ۰/۰۱ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰/۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۳ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق پذیرفتنی نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد. دور دوم روش دلفی، با توجه به اینکه تعدادی از پاسخ‌دهندگان متغیرهای موجود را در زمینه موضوع بررسی شده کافی دانسته‌اند، لذا از همان متغیرهای تأیید شده مرحله اول در مرحله دوم نیز پرسش شد. پرسش‌نامه دور دوم دلفی با کل مؤلفه‌ها به همان ۱۴ نفر تحویل داده شد.

جدول (۳): توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور دوم)

معیار	زیرمعیار	دور دوم														
		۱ کارشناسی	۲ کارشناسی	۳ کارشناسی	۴ کارشناسی	۵ کارشناسی	۶ کارشناسی	۷ کارشناسی	۸ کارشناسی	۹ کارشناسی	۱۰ کارشناسی	۱۱ کارشناسی	۱۲ کارشناسی	۱۳ کارشناسی	۱۴ کارشناسی	
رفتار فرصت‌طلبانه	غرض‌ورزی	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴/۵۰۰	۰/۴۲۳
	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۲۸۶	۰/۳۷۴
	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۲۸۶	۰/۳۷۴
	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴/۵۰۰	۰/۴۲۳
	برنامه دنیال کننده مسیر	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۱۰۰۰	۰/۴۶۲
	حیله گمراه کننده	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴/۲۱۴	۰/۳۳۵
	کنترل رفتاری	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴/۲۸۶	۰/۲۲۰
	واکنش بر اساس الزام	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۴/۱۴۳	۰/۵۹۳
	واکنش یاد گیرنده	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴/۲۸۶	۰/۲۲۰

جدول (۴): آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور دوم)

ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig)
۰/۳۴۶	۴۰۷/۳۹۳	۱۹۹	۰/۰۰۰

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در مرحله اول و دوم دلفی، انجام گرفت. با توجه به اطلاعات به دست آمده همه متغیرهای پرسش‌نامه باقی می‌مانند (اختلاف کمتر از ۰/۱ و به جمع‌بندی رسیده است). مؤلفه‌های تأیید شده نهایی با میانگین بزرگتر از ۳ را مشخص می‌کند. دور سوم دلفی، مشابه مراحل اعلام شده گذشته، انجام شد.

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور دوم و سوم دلفی، نیز صورت گرفت. بنابر اطلاعات به دست آمده، ۹ مؤلفه باقیمانده نیز در دور سوم به جمع‌بندی رسید.

جدول (۵): میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور اول و دوم

اختلاف ۱ و ۲			معیار
اختلاف دو دور دلفی اول و دوم	میانگین دور دوم دلفی	میانگین دور اول دلفی	
۰/۲۱۴	۴/۵۰۰	۴/۲۸۶	غرض‌ورزی
۰/۲۸۶	۴/۲۸۶	۴/۰۰۰	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی
۰/۱۴۳	۴/۲۸۶	۴/۱۴۳	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی
۰/۴۲۹	۴/۵۰۰	۴/۰۷۱	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی
۰/۱۴۳	۴/۰۰۰	۳/۸۵۷	برنامه دنیال کننده مسیر
۰/۰۷۱	۴/۲۱۴	۴/۱۴۳	حیله گمراه کننده
۰/۶۴۳	۴/۲۸۶	۳/۶۴۳	کنترل رفتاری
۰/۴۲۹	۴/۱۴۳	۳/۷۱۴	واکنش بر اساس الزام
۰/۲۱۴	۴/۲۸۶	۴/۰۷۱	واکنش یادگیرنده

جدول (۶): توصیف آماری پاسخ‌دهندگان (دلفی دور سوم)

معیار	زیرمعیار	دور سوم															
		۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	۱۱ کارشناس	۱۲ کارشناس	۱۳ کارشناس	۱۴ کارشناس	میانگین	واریانس
رفتار فرصت‌طلبانه	غرض‌ورزی	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴/۸۵۷	۰/۱۳۳
	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۲	۴/۴۲۹	۰/۷۲۵
	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴/۷۱۴	۰/۳۲۰
	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴/۷۸۶	۰/۳۳۵
	برنامه‌دنبال‌کننده مسیر	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴/۵۷۱	۰/۲۶۴
	حیله‌گمراه‌کننده	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴/۸۵۷	۰/۱۳۳
	کنترل رفتاری	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴/۴۶۳	۰/۴۰۱
	واکنش بر اساس الزام	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴/۵۰۰	۰/۵۷۷
رفتار برنامه‌ریزی شده	واکنش یادگیرنده	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴/۴۲۹	۰/۳۶۴	

جدول (۷): آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور سوم) تعداد گویه

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

جدول (۸): میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور دوم و سوم

اختلاف ۲ و ۳			زیرمعیار	معیار
اختلاف دو دور دلفی اول و دوم	میانگین دور دوم دلفی	میانگین دور اول دلفی		
۰/۳۵۷	۴/۸۵۷	۴/۵۰۰	غرض‌ورزی	
۰/۱۴۳	۴/۴۲۹	۴/۲۸۶	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	رفتار فرصت‌طلبانه
۰/۴۲۹	۴/۷۱۴	۴/۲۸۶	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	
۰/۲۸۶	۴/۷۸۶	۴/۵۰۰	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	
۰/۵۷۱	۴/۵۷۱	۴/۰۰۰	برنامه‌دنبال‌کننده مسیر	
۰/۶۴۳	۴/۸۵۷	۴/۲۱۴	حیله‌گمراه‌کننده	
۰/۳۵۷	۴/۶۴۳	۴/۲۸۶	کنترل رفتاری	رفتار برنامه‌ریزی شده
۰/۳۵۷	۴/۵۰۰	۴/۱۴۳	واکنش بر اساس الزام	
۰/۱۴۳	۴/۴۲۹	۴/۲۸۶	واکنش یادگیرنده	

در این قسمت به الگوی روابط بین معیارهای اصلی با تکنیک دیمتل پرداخته شد: گام نخست یا محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (M): زمانی که از دیدگاه چند کارشناس استفاده می‌شود از میانگین حسابی ساده نظرات استفاده می‌شود و ماتریس ارتباط مستقیم یا M تشکیل می‌شود.

جدول (۹): ماتریس ارتباط مستقیم (M)

C11	C8	M
۳/۶۴۳	۰/۰۰۰	C8
۰/۰۰۰	۳/۱۴۳	C11

گام دوم یا محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال: $N = K * M$: ابتدا جمع تمامی سطرها و ستون‌ها محاسبه می‌شود. معکوس بزرگترین عدد سطر و ستون k را تشکیل می‌دهد. تمامی مقادیر جدول بر معکوس بزرگترین عدد ضرب می‌شود تا ماتریس نرمال شود.

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

$$\Rightarrow N = 0.012 * M$$

جدول (۱۰): ماتریس نرمال شده (N)

C11	C8	N
۰/۰۴۳	۰/۰۰۰	C8
۰/۰۰۰	۰/۰۳۷	C11

گام سوم یا محاسبه ماتریس ارتباط کامل: برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل ابتدا ماتریس همانی (I) تشکیل می‌شود. سپس ماتریس همانی را منهای ماتریس نرمال کرده و ماتریس حاصل معکوس می‌شود. در نهایت ماتریس نرمال در ماتریس معکوس ضرب می‌شود:

$$T = N \times (I - N)^{-1}$$

جدول (۱۱): ماتریس ارتباط کامل (T)

C11	C8	T
۰/۳۶۶	۰/۳۰۷	C8
۰/۲۹۹	۰/۳۱۹	C11

گام چهارم یا نمایش نقشه روابط شبکه: برای تعیین نقشه روابط شبکه (NRM) باید شدت آستانه محاسبه شود. با این روش می‌توان از روابط جزئی صرف‌نظر کرده و شبکه روابط قابل اعتنا را ترسیم کرد. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگتر باشد در NRM نمایش داده خواهد شد. برای محاسبه مقدار آستانه روابط کافی است تا میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شود. بعد از آنکه شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از آستانه باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. بنابراین الگوی روابط معنی‌دار کنش حسابگرانه به صورت جدول زیر است:

جدول (۱۲): الگوی روابط معنی‌دار معیارهای اصلی

C11	C8	
۰/۳۶۶	*	C8
*	۰/۳۱۹	C11

با توجه به الگوی روابط، روابط علی براساس جدول زیر مشخص می‌گردد:

جدول (۱۳): الگوی روابط علی معیارهای اصلی

D-R	D+R	R	D	نماد معیار	معیار
۰/۵۸۴	۱۷/۱۹۴	۸/۳۰۵	۸/۸۸۹	C8	رفتار فرصت‌طلبانه
-۰/۵۹۱	۱۶/۹۶۲	۸/۷۷۷	۸/۱۸۶	C11	رفتار برنامه‌ریزی شده

در جدول (۱۳) جمع عناصر هر سطر (D) نشانگر میزان تاثیرگذاری آن معیار بر دیگر معیارهای کنش حسابگرانه است. بر این اساس معیار رفتار فرصت‌طلبانه از تاثیرگذاری بیشتری برخوردار است. جمع عناصر ستون (R) برای هر عامل نشانگر میزان تأثیرپذیری آن عامل از سایر عامل‌های کنش حسابگرانه است. بر این اساس معیار رفتار برنامه‌ریزی شده از میزان تأثیرپذیری بیشتری در کنش حسابگرانه برخوردار است. بردار افقی (D + R)، میزان تأثیر و تأثر عامل مورد نظر در اثربخشی کنش حسابگرانه است. به عبارت دیگر هرچه مقدار D + R عاملی بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد. بر این اساس رفتار فرصت‌طلبانه از رفتار برنامه‌ریزی شده بیشتر است. بردار عمودی (D - R)، قدرت تاثیرگذاری هر عامل را نشان می‌دهد. به طور کلی اگر D - R مثبت باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می‌شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می‌شود. در این مدل رفتار فرصت‌طلبانه علی و معیار رفتار برنامه‌ریزی شده معلول است.

گام بعدی یا تعیین اولویت بر اساس هدف (W21): برای انجام تحلیل، نخست معیارهای اصلی مؤثر بر اساس هدف به صورت زوجی مقایسه شده‌اند. برای این منظور از نظر گروهی از خبرگان استفاده شده است و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی و نرمال سازی مقادیر به دست آمده، بردار ویژه محاسبه گردیده است. اعداد به دست آمده ضریب اهمیت هر یک از معیارهای اصلی را نشان می‌دهد.

جدول (۱۴): تعیین اولویت معیارهای اصلی

ردار ویژه	میانگین هندسی	رفتار برنامه‌ریزی شده	رفتار فرصت‌طلبانه
۰/۰۲۹۶	۰/۱۸۵۶	۰/۳۶۷	۱
۰/۰۴۷۲	۱/۳۶۴	۱	۲/۷۲۶

بر اساس جدول فوق بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت W21 خواهد بود.

$$W21 = \begin{pmatrix} ۰,۰۶۹۶ \\ ۰,۰۲۷۲ \end{pmatrix}$$

بر اساس بردار ویژه به دست آمده، معیار «رفتار برنامه‌ریزی شده» با وزن نرمال شده ۰/۰۴۷۲ در اولویت اول و معیار «رفتار فرصت‌طلبانه» با وزن نرمال شده ۰/۰۲۹۶ در اولویت دوم قرار دارد. در بین دو عامل تأثیرگذار بر کنش حسابگرانه کارکنان همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد معیار رفتار برنامه‌ریزی شده در اولویت اول قرار دارد. در گام بعدی زیرمعیارهای تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. در این گام نیز مقایسه‌های زوجی در دو مرحله (تعداد معیارها) صورت گرفته است. در هر مرحله زیرمعیارهای مربوط به هر معیار اصلی به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته است.

گام بعدی یا تعیین اولویت زیر معیارهای رفتار فرصت‌طلبانه: محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای رفتار فرصت‌طلبانه در جدول زیر ارائه شده است. چون این معیار از چهار شاخص تشکیل شده است بنابراین شش مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول (۱۵): تعیین اولویت زیرمعیارهای رفتار فرصت طلبانه

بردار ویژه	میانگین هندسی	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی	غرض‌ورزی	
۰/۲۷۵	۱/۱۵۳	۲/۵۲۴	۰/۹۰۳	۰/۷۷۴	۱	غرض‌ورزی
۰/۳۵۹	۱/۵۰۲	۱/۴۹۰	۲/۶۴۶	۱	۱/۲۹۱	پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی
۰/۲۰۶	۰/۸۶۴	۱/۳۳۱	۱	۰/۳۷۸	۱/۱۰۷	سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی
۰/۱۶۰	۰/۶۶۹	۱	۰/۷۵۱	۰/۶۷۱	۰/۳۹۶	انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی



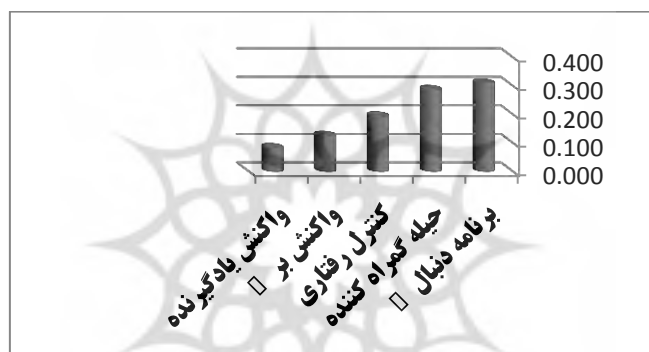
شکل (۳): نمودار سوپر دسیژن زیرمعیارهای رفتار فرصت طلبانه

بر اساس نمودار بالا: زیرمعیار «پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی» با وزن نرمال شده ۰/۳۵۹ در اولویت اول، زیرمعیار «غرض‌ورزی» با وزن نرمال شده ۰/۲۷۵ در اولویت دوم، زیرمعیار «سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی» با وزن نرمال شده ۰/۲۰۶ در اولویت سوم و زیرمعیار «انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی» با وزن نرمال شده ۰/۱۶۰ در اولویت آخر قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۶۲ به دست آمده است که کوچک‌تر از ۰/۱ است و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد. همان‌طور که مشاهده می‌شود علی‌رغم تعیین اولویت معیارهای تأثیرگذار بر کنش حسابگرانه کارکنان، محققان به دنبال اولویت‌بندی و رتبه‌بندی زیرمعیارها نیز برآمدند تا بدین ترتیب اولویت زیرمعیارها نیز مشخص شود در نتیجه زیرمعیارهای رفتار فرصت طلبانه به ترتیب اولویت عبارتند از: پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی؛ غرض‌ورزی؛ سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی؛ انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی.

سپس به تعیین اولویت زیرمعیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده پرداخته شد. محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده در جدول زیر ارائه شده‌است. چون این معیار از پنج شاخص تشکیل شده‌است بنابراین ده مقایسه زوجی انجام گرفته‌است.

جدول (۱۶): تعیین اولویت زیرمعیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده

بردار ویژه	میانگین هندسی	واکنش یادگیرنده	واکنش بر اساس الزام	کنترل رفتاری	حیله گمراه کننده	برنامه دنبال کننده مسیر	برنامه دنبال کننده مسیر
۰/۳۱۰	۱/۷۲۸	۱/۸۷۳	۲/۲۵۵	۲/۵۱۵	۱/۴۴۹	۱	برنامه دنبال کننده مسیر
۰/۲۸۷	۱/۶۰۳	۳/۴۸۰	۱/۴۵۵	۳/۰۳۲	۱	۰/۶۹۰	حیله گمراه کننده
۰/۱۹۴	۱/۰۸۴	۳/۸۶۰	۲/۹۵۴	۱	۰/۳۳۰	۰/۳۹۸	کنترل رفتاری
۰/۱۲۶	۰/۷۰۳	۱/۶۶۱	۱	۰/۳۳۸	۰/۶۸۷	۰/۴۴۳	واکنش بر اساس الزام
۰/۰۸۳	۰/۴۶۴	۱	۰/۶۰۲	۰/۲۵۹	۰/۲۵۹	۰/۵۳۴	واکنش یادگیرنده



شکل (۴): نمودار سوپر دسیژن زیرمعیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده

بر اساس نمودار بالا: زیرمعیار «برنامه دنبال کننده مسیر» با وزن نرمال شده ۰/۳۱۰ در اولویت اول، زیرمعیار «حیله گمراه کننده» با وزن نرمال شده ۰/۲۸۷ در اولویت دوم، زیرمعیار «کنترل رفتاری» با وزن نرمال شده ۰/۱۹۴ در اولویت سوم، زیرمعیار «واکنش بر اساس الزام» با وزن نرمال شده ۰/۱۲۶ در اولویت چهارم و زیرمعیار «واکنش یادگیرنده» با وزن نرمال شده ۰/۰۸۳ در اولویت آخر قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۸۹ به دست آمده‌است که کوچک‌تر از ۰/۱ است و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد. همان‌طور که مشاهده می‌شود علی‌رغم تعیین اولویت معیارهای تأثیرگذار بر کنش حسابگرانه کارکنان، محققان به دنبال اولویت‌بندی و رتبه‌بندی زیرمعیارها نیز برآمدند تا بدین ترتیب اولویت زیرمعیارها نیز مشخص شود در نتیجه زیرمعیارهای رفتار برنامه‌ریزی شده به ترتیب اولویت عبارتند از: برنامه دنبال کننده مسیر؛ حيله گمراه کننده؛ کنترل رفتاری؛ واکنش بر اساس الزام و واکنش یادگیرنده.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه حاضر که به منظور بررسی تأثیر دو مؤلفه رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان انجام گرفت نشان داد که توجه به ابعاد و مؤلفه‌های رفتاری در مدیریت سازمان‌ها به‌ویژه در سطوح فردی و گروهی از اهمیت خاصی برخوردار است. اینکه هر انسانی در چه زمانی و تحت تأثیر چه عواملی دست

به رفتار و عمل می‌زند سالیان سال است که پژوهشگران را در جای‌جای دنیا به پژوهش و بررسی واداشته است. نتیجه این تلاش‌ها که همگی با هدف شناسایی و سپس مدیریت رفتارهای مختلف انسان انجام شده طیف متنوعی از رفتارهای تأثیرگذار مثبت و منفی را در عرصه متون علمی پدید آورده‌است. در حال حاضر اگر به کنش‌های حسابگرانه کارکنان توجه شود، در بیشتر سازمان‌ها رد پای از فرصت‌طلبی چه به معنای مثبت و چه منفی آن دیده می‌شود که مهمترین کنش حسابگرانه کارکنان می‌باشد، فرصت‌طلبی مثبت سبب واکنش سریع و به‌جا و کاملاً قانونی در موقعیت‌های مناسب به شرایط شده که موجب پیشرفت سازمان می‌شود، ولی در حال حاضر بیشتر این مفهوم در جنبه منفی آن به کار می‌رود که تنها در جهت منفعت شخصی پیش می‌رود. بر اساس نتایج به دست آمده زیرمعیار پرخاشگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی در اولویت اول قرار گرفته‌است. این افراد با استفاده از پرخاشگری سعی در جولان حرف‌های ناصحیح خود در سازمان دارند و گمان می‌کنند با سر و صدا و متشنج کردن جو سازمان می‌توانند به خواسته‌های ناحق دست یابند. بنابراین شناسایی این کنش برنامه‌ریزی شده برای مدیران در هر سازمانی حائز اهمیت خواهد بود. اگر کارکنان به قدرت اجتماعی مدیرشان باور داشته باشند و احساس کنند که او توانایی تأثیرگذاری بر نتایج ملموس و ناملموس را دارد، نظام سنجش عملکرد برای آن‌ها بامعنا تر و پذیرفتنی‌تر خواهد بود. این امر همان مقوله رهبری را در بر می‌گیرد؛ چرا که مهمترین شاخصه رهبری، وجود قدرت مرجعیت در وی است. دومین اولویت غرض‌ورزی است. متأسفانه نیات هر کارمندی متفاوت است و وقتی کارمندان نیاتشان با اهداف سازمان در یک راستا قرار نگیرد سازمانی با جوی مسموم وجود خواهد داشت که از این مؤلفه برنامه‌ریزی شده سواستفاده‌هایی می‌شود که در نهایت سازمانی بدون موفقیت را در پی خواهد داشت. سومین اولویت بر اساس یافته‌های تحلیلی سوداگری در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی است. هر فرد علایقی دارد و در این جایگاه حسابگرانه عمل می‌کند؛ خواسته‌های هر فرد نامحدود است؛ هر فرد زیاده‌خواه است؛ و هر فرد دارای قوه تفکر و ابتکار عمل است. انسان‌های پیشینه‌طلب خودخواه برای نیل به اهدافشان به صورت عقلانی رفتار می‌کنند. در نتیجه باید این زیرمعیار اساسی از دید تیزبین مدیران سازمان نادیده گرفته نشود. در نهایت اولویت آخر برنامه‌ریزی شده انحراف در جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی می‌باشد. کارکنانی با چنین ویژگی‌هایی با رواج چاپلوسی، نفاق، سودجویی، دورویی، رشوه‌پردازی، سکوت سازمانی و سایر آفات اخلاقی، محیطی را شکل می‌دهند که منزلت‌ها و نقش‌ها، آن‌گونه که شایسته افراد لایق است، توزیع نشود و با ندانم‌کاری‌های خود بودجه، امکانات و منابع سازمانی را هدر می‌دهند.

متأسفانه شکاف نظری و عملی در حوزه مدیریت نه تنها در کشور ایران بلکه در سایر کشورها به نحو بارزی به چشم می‌خورد. فرصت‌طلبی یک رفتار شخصی است که می‌توان آن را یک رفتار مجاب‌کننده جهت به انجام رساندن اهداف شخص دانست. افراد با سطح فرصت‌طلبی بالا ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی به کارگیرند. ایشان توجهی به اخلاقیات مرسوم ندارند و تمامی این موارد بر روند رشد سازمانی در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. بر اساس نتایج به دست آمده اولویت اول مربوط می‌شود به: برنامه‌دنبال‌کننده مسیر، اگر رهبر می‌خواهد سازمان را به سوی آینده مطلوب راهنمایی نماید در نخستین قدم باید اطمینان حاصل نماید که رفتار سازمانی با او همراهی نماید و سپس این که بخش‌ها، افراد و گروه‌ها نیز بر سر موضوع با یکدیگر توافق داخلی دارند. با ورود به قرن جدید بسیاری از مدیران برای بهبود رفتار سازمانی به دنبال تحول در شیوه اداره سازمان‌ها می‌باشند. بنابراین با روش‌های قدیمی و یا حتی امروزی، نمی‌توان آینده سازمان‌ها را به طور قطعی پیش‌بینی نمود، لذا جهت حصول به موفقیت در این قرن، مدیران سازمان‌ها باید فرا بگیرند که همانند یک رهبر عمل نمایند و کارکنان باید بیاموزند که بر خویش مدیریت نمایند تا نتیجه این اقدامات با موفقیت همراه باشد.

حیلۀ گمراه کننده یکی از معیارهاست. در هر سازمانی بی‌هنرانی هستند که به جای فراگیری دانش و به کارگیری خرد، فرصت‌طلبی منفی دارند؛ کمتر مدیری است که بتواند از افسون آن رهایی یابد. معمولاً مدیرانی قربانی این رفتارهای برنامه‌ریزی شده می‌شوند که از شخصیت واقعی خود غافل‌اند و بقای شخصیت خیالی خود را در دروغ، پرداخت رشوه و امثالهم می‌دانند، به همین دلیل به آنان میدان می‌دهند. در نگاهی گذرا به رفتارهای انسان در محیط‌های مختلف بالاخص در محیط‌های کار می‌توان به سادگی پی برد که انسان دارای ظرفیت بالقوه انکارناپذیر برای ارتکاب انواع رفتارهای مثبت و منفی به طور مستقل یا همزمان در یک برهه زمانی خاص است. در نتیجه میزان شناخت مدیران آگاه از این کنش‌ها می‌تواند مانع بروز چنین عواملی در سازمان شود. کنترل رفتاری بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته به عنوان اولویت بعدی است که از کارکنان سر می‌زند. برخی کارکنان رفتارهای نفاق‌گونه را به نمایش می‌گذارند. بدین ترتیب که نگرشی خاص را وانمود می‌کنند تا نزد دیگران خوب جلوه کنند. نگرش در رابطه با رفتار و هنجارهای ذهنی تعیین‌کننده تمایلات رفتاری و تمایلات رفتاری تعیین‌کننده رفتار واقعی است. یک مدیر باید همواره رفتار سازمانی را بررسی و بازبینی کند تا بتواند مواردی را که احتمال موفقیت نشدن در آن وجود دارد شناسایی کند و برنامه آموزشی‌ای تدارک بیند که به کنترل‌های مالی و از همه مهمتر به اخلاقیات افراد توجه کرده و سنت‌ها و اقدام‌هایی را که مانع پیشرفت می‌شوند تشخیص دهد. بعد از آن زیرمعیار واکنش بر اساس الزام حاصل می‌شود. افراد اگر احساس کنند فعالیت‌های شغلی آنان نزدیک‌ترین راه برای دستیابی به اهدافشان است و از کار کردن تصویری ارضا کننده داشته باشند در این صورت مسلماً به کار تمایل بیشتری پیدا می‌کنند و عکس قضیه هم صادق است. شیوه‌های مدیریت در سازمان‌ها با سرعت زیادی در حال تغییر است. در قرن اخیر مدیریت نیز به همان اندازه اهمیت دارد که می‌تواند سازمان‌ها را متحول نماید. در نهایت واکنش یادگیرنده وجود دارد. نوع نگرش اخلاقی هر کارمندی بر اساس فلسفه‌های شخص اوست که در محیط کسب و کارش بروز پیدا می‌کند. اگر چه تنها برخی باورهای مشخص در واقعیت بر نگرش اثر خواهد گذاشت.

بر اساس رویکرد فرصت‌طلبانه هرگونه رفتاری در سازمان، تلاش برای کسب منافع شخصی و یا گروهی است. زیرا هر حرکتی ماهیتی سودجویانه و منفعت‌طلبانه دارد. افرادی که درجه فرصت‌طلبی آن‌ها بالاتر است در مقایسه با افرادی که درجه فرصت‌طلبی آن‌ها کمتر است، بیشتر تمایل به دروغ گفتن، بازیچه قرار دادن افراد و پرداخت رشوه دارند. فرصت‌طلبی‌های موجود در سازمان‌ها هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به واسطه برداشتی صورت می‌پذیرد که از عواقب خطاکاری‌های سازمانی و مسئولیت فردی افراد در زمینه افشای خطاکاری‌های موجود در سازمان و نیز هزینه‌های مرتبط با افشای خطاکاری‌های موجود در سازمان می‌باشد. چنانچه محیط سازمان‌ها عاری از خطا و اشتباه باشد به صورتی که هیچ فردی به خود توان و جرئت اشتباه را ندهد و در صورت اطلاع‌رسانی خطاکاری‌ها، عواقب منفی برای فرد درستکار وجود نداشته باشد، فرصت‌طلبی در سازمان‌ها کاهش می‌یابد. در این صورت اعتماد کارکنان به یکدیگر بیشتر شده و کار گروهی افزایش می‌یابد چنانکه نتایج کار گروهی بسیار اثربخش‌تر از کارهای فردی می‌باشد، چرا که هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان بر پایه دنبال کردن نفع شخصی بنا نهاد. لذا به کارگیری مدیران درستکار و متعهد به رفاه کل کارکنان سازمان به جای تعهد به رفاه خویش، می‌تواند گامی مؤثر در راستای دستیابی به اهداف سازمانی باشد. وقتی صحبت از قصد رفتاری می‌شود منظور شدت نیت و اراده فرد برای انجام رفتار هدف است. رفتار نیز همیشه بعد از قصد رفتاری و متصل به آن است. در چنین مواقعی اگر پیامدهای انجام یک رفتار برنامه‌ریزی شده برای کارمند مثبت تلقی شود احتمال تکرار آن رفتار در او نهادینه خواهد شد و اگر مدیران در سازمان‌ها نتوانند وجود چنین رفتارهایی را در کارکنان پیش‌بینی نمایند نمی‌توانند جلوی این قبیل رفتارهای از

پیش تعیین شده را بگیرند و لاجرم در دام این افراد می‌افتند و در نتیجه سازمانی به وجود خواهد آمد که روح فرصت‌طلبی منفی در آن دمیده شده است. از طرفی فرصت‌طلبی جنبه‌های مثبتی نیز می‌تواند داشته باشد، بدین معنا که کارکنان موجود در سازمان‌ها باید موقعیت‌شناس بوده و شرایط موجود در سازمان خود و سازمان‌های دیگر چه سازمان‌های رقیب چه سازمان‌های متحد را بشناسند و نقاط قوت و ضعف سازمان، فرصت‌ها و تهدیدهای آن را بشناسند و در موقعیت مناسب به بهترین طریق ممکن از خود واکنش نشان داده و موقعیت موجود را به سود سازمان خود بچرخاند. در این صورت سبب پیشرفت سازمان خود می‌شوند.

از جمله محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه بود نبود پیشینه کافی در خصوص بررسی تأثیر رفتار فرصت‌طلبانه و رفتار برنامه‌ریزی شده به عنوان مؤلفه‌های کنش حسابگرانه بود. در این مطالعه کوشش شده است تا تأثیر تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و رفتار فرصت‌طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان تحلیل گردد، اما از آنجا که مطالعات میدانی بسیار اندکی در مجامع دانشگاهی به ویژه داخلی در زمینه خاص کنش حسابگرانه صورت گرفته است لذا پژوهشگران در آینده می‌توانند با افزایش طیف مطالعات خود به بهبود مقیاس طراحی شده از طریق شناسایی و تعدیل بخش‌ها و عامل‌ها اقدام نمایند.

Reference

- Ahmadi, E., Iran ban, J., & Ahmadi, N. (2012). Explaining the Relationship between the Use of Information Technology and Entrepreneurship, and the Job Achievement of Bastak Secondary School Staff. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, 19, 9- 26, (In Persian).
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes journal*, 50(2), 179-211.
- Arabiun, A., Mobini Dehkordi, A., & Selajgeh, N. (2019). Conceptualization of Entrepreneurial Action, *Entrepreneurship Development*, 12(2), 241-260, (In Persian).
- Rajabi Farjad, H., & Azb Daftar, A. (2019). Effect of Good Governance on Organizational Health According To The Mediating Role of Political Behavior, *Public Administration Perspective*, 10(1), 141-169, (In Persian).
- Awn, A.M., & Azam, S.M.F. (2020). The influence of attitude and subjective norm on intention to invest in Islamic bonds, *international journal of business society*, 4(4), 27-33.
- Beigi Herchegani, E., Bani Mahd, B., Raees Zadeh, M. R., & Royaei, R. A. (2018). Values of Auditors' Ethical Motivation and Warning about Error Making, *Ethics in Science and Technology*, 12 (4), 1-17. (In Persian).
- 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.
- Darabi, A., & Razavi, A. H. (2018). Investigating the Impact of New Management Methods on Improving Organizational Behavior, *2nd International Conference on Management and Development Culture*, <https://civilica.com/doc/459837/> (In Persian).
- Dohle, S. Diel, K. & Hofmann, W. (2018). Executive functions and the self-regulation of eating behavior: a review. *Appetite*, 124, 4-9.
- Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2016). Situational and personal predictors of mental imagery management behaviors in the organization, *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 80, 27-46, (In Persian).
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of human resource management. *John Wiley & Sons*, 97-105.
- Duhling, J., Whitaker, B., & Levy, P. (2009). the development and validation of a new Machiavellianism scale, *Journal of Management*, 35(2), 219-257.

- Elham, Ghulam Hussain, Danesh Nari, Hamid Reza. (2014). A Reflection on the Theory of Accounting Selection, Foundations and Realm. *Studies in Transformation in the Humanities*, 7, 5-26, (In Persian).
- Feldmann, B., & Le, T. K. (2017). the effect of international accounting standards on management behavior: a study on earnings management behavior in countries with high investor protection leadership, *innovation and entrepreneurship as driving forces of the global economy*, 412-422. DOI: 10.1007/978-3-319-43434-6_35
- Ghannad, M., Abbaszadeh, M. R., & Kardan, B. (2018). Related Party Transactions and its Relationship with Effective or Opportunistic Behavior of Earnings Management, *Financial monetary economy*, 25(15), 105-134, (In Persian).
- Golparvar, Mo., & Nadi, M. A. (2011). A Study of the Factors Affecting the Perception of Procedural Justice in the Career Promotion of Female Teachers, *Women in Policy Development (Women's Research)*, 33, 117-140, (In Persian).
- Ghorbani, Ali, Abdi, Jahan. (2019). Designing a Saving Action Model: Preliminary, Future, and Action and Reaction Strategies Case Study: Governmental Organizations in Ilam Province, *Public Management Research*, 11(42), 103-125, (In Persian).
- Habibi, A., Izdiar, S., & Sarafrazi, A. (2015). *Decision making several fuzzy criteria*. Gile inscription. Tehran, (In Persian).
- Haghighatjoo, S., Asgari, A., Tahmasebi, R., & Noroozi, A. (2020). Predictor Factors of Recycling Behavior in Residents of Bushehr City: Application of Theory of Planned Behavior. *ISMJ*, 23(2), 116-128. (In Persian).
- Hajiha, Z., & Azadzadeh, A. (2018). Related Party Transactions and Accounting Information Quality: Opportunistic Behavior of Managers, *Alzahra University- Faculty of Social Sciences and Economics Empirical Research In Accounting*, 10(2), 86-211 (In Persian).
- Holstie, L.R. (2017). *Content analysis in social sciences and humanities*, fourth edition, translated by Nader Salarzadeh, A. Tehran: Allameh Tabatabaei University Press.
- Hassanzadeh, Z., Afjahi, S. A., Faghihi, A., & Alam Tabriz, A. (2018). Desirable Behaviors of Managers and Leaders in Implementation of Employee Performance Management in Public Organizations, *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 7(3), 27, 113 – 147, (In Persian).
- 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).
- Peleh, M., Izadinia, N., & Amiri, H. (2020). The Effect of Tone in Board's Activity Reports on Future Performance Based on Signaling and Opportunistic Approach, *journal of Value & Behavioral Accounting*, 4 (8), 1-31 (In Persian).
- Richie, YG. (2011). Politics of Sycophancy, *Attribution Non-commercial*.
- Robbins, S. P, Judge, T. (2010). *Organizational Behavior*. London: Pearson International Edition.
- Salehi Amniyeh Khozani, R., & Aghaei Chadegani, A. (2021). Theory of Planned Behavior Role in Investment Decisions in Islamic Securities. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 1(1), 55-67, (In Persian).
- Taghizadeh, H., Soltani, A., Manzari Tavakoli, H., & Zeinaddiny, M.. Z. (2017). The Structural Model of the Role of Executive Functions in Learning Performance of Students with Specific Learning Disabilities. *J Child Ment Health*, 4(2), 25-36, (In Persian).
- Vakili Fard, H. R., Arabi, M., & Hassan Pour, S. (2014). The Role of Opportunistic Behavior of Managers in Errors of Earnings Forecast. *Journal of Iranian Accounting Review*, 1(1), 81-95., (In Persian).
- Wilson, G., & Shpall, S. (2016). *the Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (Ed.).