

شناسایی مولفه های رفتار حسابگرانه در سازمانها

دکتر زهرا محمدپور

استادیار گروه مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران. (نویسنده مسئول).

Dr.zmohammadpour@gmail.com

حامد جلیلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

Hamedjalili150@gmail.com

آریا آهانگر

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

Ariya.ahangary@gmail.com

چکیده

هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی مولفه های رفتار حسابگرانه در سازمانها است، لذا از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی (پرسشنامه کیفی شامل دو پرسشنامه باز و بسته برای هر یک از مؤلفه های دلفی کیفی و پرسشنامه کمی پرسشنامه مقایسه زوجی و پرسشنامه دیمتل) است. در این تحقیق از روش آمیخته (کمی-کیفی) جهت تحلیل داده ها استفاده شده است. روش نمونه گیری در فاز کیفی بصورت گلوله برفی می باشد. جامعه ی آماری در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بود. جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم گیری چندمعیاره می باشد برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله برفی استفاده شد که در نهایت ۱۴ مصاحبه با خبرگان صورت گرفت که به نقطه اشباع رسید. درگام اول به بررسی و شناسایی عوامل و معیارهای رفتار حسابگرانه از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک پرداختیم. در ادامه غربال مولفه های اصلی و راهکارها از طریق روش دلفی کیفی صورت گرفت. بر این اساس با توجه به طیف لیکرت توسط آزمون میانگین گیری و انحراف معیار مولفه ها به شناسایی معیارهای رفتار حسابگرانه پرداخته شد.

واژگان کلیدی: شناسایی مولفه ها، رفتار حسابگرانه، سازمانها.

مقدمه

ما در عصری زندگی می کنیم که در آن تلاطم و پیچیدگی به شدت در حال افزایش است. بیش از هر زمان دیگری جهان در حال تغییرات پی در پی است. بنابراین، سازمانها به منظور مواجهه با چنین چالشی باید به نقش حیاتی یادگیری و توسعه در بقا و رشد خود واقف باشند. سازمان باید به توسعه دانش و مهارت ها و توانایی های کارکنان خود بیش از پیش توجه کند. از دیر باز تا کنون توجه انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز نیروی انسانی را مشتریان اول سازمانها نام نهاده اند. جهان امروزی، جهانی سازمانی است و همه مردان و زنان نقش سازمانی را در آن ایفا می کنند. بنابراین درک و فهم رفتار سازمانی ضرورت بسیاری در جهان امروز دارد. تبیین روابط علت و معلولی به پیش بینی رفتار سازمانی کم شایانی می کند. باید این نکته را مورد توجه قرار داد که این مدیریت در حد تبیین و پیش بینی رفتار باقی نمی ماند و بدنبال آن است که رفتار را مورد کنترل در آور د که این کنترل رفتار از هدف نهایی مطالعه و بررسی علم مدیریت رفتار سازمانی

می باشد. شیوه های مدیریت در سازمانها با سرعت زیادی در حال تغییر است. در قرن اخیر مدیریت نیز به همان اندازه اهمیت دارد که می تواند سازمانها را متحول نماید.

بنابراین با روشهای قدیمی و یا حتی امروزی، نمی توان آینده سازمانها را به طور قطعی پیش بینی 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. رفتار سازمانی موجب برخورد صحیح با مسائل و مشکلات و نیز استفاده از فرصت ها برای مدیران شده است و مدیر می تواند با استفاده از این دانش اثربخشی کار خود و سازمانش را افزایش داده و کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و مسئولیت های را به زیردستان واگذار کند و برنامه هایی در جهت تغییر و اصلاح ساختار سازمان به اجرا در آورد با استفاده از این دانش همچنین می توان روابط انسانی مدیران را بهبود بخشید و به تفاوت بین مدیران توجه کرد و مدیران را یاری داد تا بتوانند با نیروهای کاری شاغل در محیط های متفاوت سازش کنند. در نگاهی گذرا به رفتارهای انسان در محیط های مختلف بالاخص در محیط های کار می توان به سادگی پی برد که انسان دارای ظرفیتی بالقوه انکارناپذیر برای ارتکاب انواع رفتارهای مثبت و منفی به طور مستقل یا همزمان در یک برهه زمانی خاص است. اینکه هر انسانی در چه زمانی و تحت تاثیر چه عواملی دست به رفتار و عمل میزند سالیان سال است که پژوهشگران را در جای جای دنیا به پژوهش و بررسی واداشته است. نتیجه این تلاش ها که همگی با هدف شناسایی و سپس مدیریت رفتارهای مختلف انسان انجام شده طیف متنوعی از رفتار های تاثیر گذار مثبت و منفی در عرصه متون علمی را پدید آورده است.

مبانی نظری

در مورد رفتارهای انسان، در بیشتر مواقع، اعمال با دخالت فرایندهای ذهنی سنجیده شده بین محرک ها و پاسخ ها روی می دهند. مشت حریف در این موقعیت ها حرکتی ساده به شمار نمی آید، بلکه نمادی معنادار می باشد. لذا برای تعبیر معانی نیاز به توانایی ذهنی داریم. نمادهای معنادار ممکن است از نمادهای فیزیکی یا شکل های زبانی نشأت بگیرند، به این ترتیب، توانایی آفرینش، بیان، و استفاده از زبان نهایتاً انسان را از سایر حیوانات مشخصاً مجزا می سازد. زبان ما را قادر می کند که نه تنها به نمادهای فیزیکی بلکه به پیام ها نیز جوابی درست بدهیم. توانایی سخن گفتن در انسان، که خود محصول اجتماعی است، نهایتاً به ذهن اجازه موجودیت می دهد (محمدپور و همکاران، ۱۴۰۱).

حسابگری ذهنی یک مفهوم اقتصادی می باشد که برای اولین دفعه در سال ۱۹۸۵ توسط ریچارد تیلور ارائه شدونشان دهنده از آن است که افراد دارایی های آتی و جاری خود را به سهم های غیرقابل انتقال و جداگانه تقسیم می کنند. به عبارت دیگر افراد درجه های مختلفی از مطلوبیت را برای هر گروه از دارایی ها اختصاص خواهند داد. بسیار آشکار است که تاثیر چنین اولویت بندی از مطلوبیت در رابطه با داراییها، بر رفتار مصرفی افراد نشان داده می شود. یکی از مهمترین تبعات چنین ساز و کار ذهنی این است که افراد ارزشهای متفاوتی برای یک واحد پولی یکسان قائل هستند. درواقع در چارچوب حسابگری ذهنی، نوعی رفتار اتفاق می افتد، که آثار و شواهد آن در نوع تصمیم گیری افراد نشان داده می شود. به این صورت حسابگری ذهنی بر مبنای آن است که انسان ها علاقه به نگهداری حوادث خاصی در ذهن خود به صورت تصورات دارند و این تصورات ذهنی در بعضی مواقع اثرات بیش تری از خود حوادث بر رفتارشان دارند. افراد در تصمیم گیریهای خود بر اساس مدل های منطقی و اقتصادی برخورد نمی کنند. مطالعه های بسیاری نحوه عملکرد غیر منطقی افراد را در مبحث های سرمایه گذاری و پولی ثابت نموده است (تیلور، ۲۰۲۰).

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 بازی ها، انتخاب عمومی، اصالت فایده/ هزینه فایده، منفعت گرایی/ سود گرایی، رفتار سازمانی، حسابگرانه/

حسابگری، رفتار سیاسی، رفتار فرصت طلبانه، رفتار تعاملی، رفتار اجتماعی، رفتار برنامه ریزی شده، فردگرایی خودخواهانه، ماکیاولیسم، قدرت، نفوذ، خودشیرینی، تملق، چاپلوسی، اخلاق حرفه ای، نظام ارزشی / انتظار ارزشی، انگیزش شغلی، پاداش، پیشرفت، ارتقاء شغلی، وظایف شغلی، امنیت شغلی، مزیت رقابتی، عدالت سازمانی و کنش واکنش نشان می دهد (محمدپور و همکاران، ۲۰۲۱).

در هر سازمانی مدیرهای ارشد و رهبرهای آن سازمان وظیفه و مسئولیت رفتار سازمانی برای رسیدن و دستیابی به هدف های آینده آن سازمان را دارند. در نتیجه بازنگری، تصحیح، و علاوه بر آن بهبود و تطبیق رفتار سازمانی از جمله نقش های اساسی و البته بسیار مهم این رهبران و مدیران در سازمانها می باشد. اگر رهبر می خواهد سازمان را به سمت آینده ای روشن راهنمایی نماید باید در اولین قدم مطمئن شود که رفتار سازمانی با او همراهی می کند و بعد از آن، باید افراد، گروه ها هم بر سر موضوع با هم توافق نظر داشته باشند. یک مدیر باید همیشه رفتار سازمانی را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل خود قرار بدهد تا بتواند مواردی را که احتمال عدم موفقیت در آن وجود دارد را شناسایی کند و در راستای آن بتواند برنامه های آموزشی را تدارک دیده و البته به کنترل های مالی و از همه مهمتر به خلاقیت افراد هم توجه نماید و بداند چه عواملی مانع پیشرفت سازمان خواهد شد. آنها را شناسایی نماید. بنابراین با توجه به مواردی که مطرح شد در این پژوهش به دنبال آن هستیم که بدانیم: مولفه های رفتار حسابگرانه در سازمانها چیست؟

سوالات تحقیق

سؤال اصلی: مولفه های رفتار حسابگرانه در سازمانها چیست؟

پیشینه پژوهش

محمد پورو کیاکجوری (۱۴۰۰)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: بررسی تاثیر تئوری رفتار برنامه ریزی شده و رفتار فرصت طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان. کارکنانی که کنش حسابگرانه دارند به دنبال سرمایه گذاری بر روابطی هستند که از طریق برنامه ریزی های درست و از پیش تعیین شده و کاملاً فرصت طلبانه بستری را برای درخواست های قانونی و غیر قانونی خود فراهم آورند. این کارکنان کاملاً حسابگرانه افراد هدف خود را وامدار خویش می سازند تا در مواقع نیاز از این سرمایه گذاری بیشترین بهره را ببرند. هدف پژوهش حاضر بررسی تئوری رفتار برنامه ریزی شده و رفتار فرصت طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان 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 داده های بدست آمده با پرسش نامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی و شناسایی زیر معیارهای مربوط با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه ای و دیمتل به بررسی روابط درونی و اولویت بندی پرداخته شد. بر اساس نتایج بدست آمده معیار (رفتار برنامه ریزی شده) با وزن نرمال شده ۰/۴۷۲ در اولویت اول و معیار رفتار فرصت طلبانه با وزن نرمال شده ۰/۲۹۶ در اولویت دوم قرار دارد. بدین صورت معیار رفتار برنامه ریزی شده از میزان تاثیر گذاری بیشتری در بر کنش حسابگرانه کارکنان برخوردار است.

محمدپورو میارکیانی (۱۴۰۲)، بررسی تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن صورت گرفته است. بر همین اساس ابتدا به بررسی و شناسایی عوامل و معیارهای نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک پرداختیم که به روش گلوله برفی انتخاب شدند که بعد از اشباع نظری خروجی کار توسط نرم افزار مکس کیو دی آ نشان داده شد. سپس داده های حاصله توسط پرسشنامه (کمی و کیفی) در اختیار ۱۴ خبره قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی، ۵ زیر معیار شناسایی شد و الگوی حاصله بدست آمد. بر اساس نتایج جهت مدیریت

نظریه بازی ها در سازمانها، مدیران باید مراقب زیر معیار دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر باشند که در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد.

محمدپور و همکاران (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر نظریه انتخاب عمومی بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن، مدیر باید همواره رفتار سازمانی را مورد بررسی و بازبینی قرار دهد تا بتواند مواردی که احتمال عدم موفقیت در آن وجود دارد را مورد شناسایی قرار دهد. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر نظریه انتخاب عمومی بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن صورت گرفته است. بر همین اساس ابتدا به بررسی و شناسایی عوامل و معیارهای نظریه انتخاب عمومی بر کنش حسابگرانه کارکنان از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک پرداختیم که به روش گلوله برفی انتخاب شدند که بعد از اشباع نظری خروجی کار توسط نرم افزار مکس کیو دی آ نشان داده شد. سپس داده های حاصله توسط پرسشنامه (کمی و کیفی) در اختیار ۱۴ خبره قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی، ۳ زیر معیار شناسایی شدو الگوی حاصله بدست آمد. بر اساس نتایج جهت مدیریت نظریه انتخاب عمومی در سازمانها، مدیران باید مراقب زیر معیار فردگرایی روش شناختی باشند که در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد.

محمدپورو کیاچجوری (۱۴۰۱)، ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمانهای دولتی ایران، درک رفتار سازمانی در هیچ زمانی مانند امروز برای مدیران مهم نبوده است. دربرخی تعاملات اجتماعی، افراد در موقعیت های گوناگون به عرض ارادت، علاقه و در حالت افراطی، تملق و چاپلوسی نسبت به افرادی میکنند که احتمال کسب قدرت و یا امکان بهره مندی از پتانسیل ایشان در آینده وجود دارد. این رفتارها در چارچوب علم مدیریت رفتار سازمانی قابل تامل و تحلیل هستند. این پژوهش با هدف ارائه مدل مدیریت کنش حسابگرانه در سازمان های دولتی ایران صورت گرفته است. بر همین اساس ابتدا از ۲۹ مقاله لاتین و ۷۸ مقاله فارسی که به روش گلوله برفی انتخاب شدند استفاده شد که بعد از اشباع نظری؛ تحلیل محتوای متنی صورت پذیرفت که خروجی کار توسط نرم افزار مکس کیو دی آ نشان داده شد. سپس داده های حاصله توسط پرسشنامه (کمی و کیفی) در اختیار ۱۴ خبره قرار گرفت و بعد از سه دور دلفی کیفی، ۲۷ معیار و ۱۹۶ زیر معیار شناسایی شدو الگوی حاصله بدست آمد. بر اساس نتایج جهت مدیریت کنش حسابگرانه در سازمانهای دولتی، مدیران باید مراقب معیار رفتار فرصت طلبانه که تأثیر گذارترین معیار بود و با سایر معیارها بیشترین تعامل را داشت باشند از سوی دگر معیار فردگرایی خودخواهانه از بیشترین میزان تأثیرپذیری برخوردار است. معیار منفعت گرایی مهمترین معیار می باشدو زیرمعیار سیاست ورزی به عنوان مبادله در اولویت اول میان زیرمعیارها قرار دارد.

روش پژوهش

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی مولفه های رفتار حسابگرانه در سازمان ها است، می توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه و مصاحبه استفاده می شود، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی- پیمایشی است. در این تحقیق از روش آمیخته (کمی- کیفی) جهت تحلیل داده ها استفاده شده است.

جامعه و نمونه مورد بررسی

از آنجاییکه پژوهش پیش رو در دو فاز کیفی و کمی مورد بررسی قرار می گیرد و با توجه به تفاوت های موجود جهت انتخاب نمونه در پژوهش های کیفی و کمی؛ جامعه آماری نیز باید در هر فاز بطور مجزا مشخص شود. روش نمونه گیری در فاز کیفی بصورت گلوله برفی می باشد. جامعه آماری در این بخش اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان

نامه های مرتبط با این حوزه بوده که در نهایت پس از استخراج عوامل رفتار حسابگرانه از نظرات خبرگان به منظور انجام مصاحبه برای شناسایی این عوامل به عنوان شاخص های نهایی از آزمون دلفی کیفی استفاده شد. در بخش کمی نیز جامعه آماری به دو بخش تقسیم می شود. باتوجه به هدف پژوهش پیش رو؛ جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم گیری چندمعیاره می باشد. ساعتی (۲۰۰۲) معتقد است تعداد ده نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسه زوجی کافی است. همچنین ریزا و وازلیس (۱۹۸۸) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به عنوان مصاحبه شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می کنند (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله برفی استفاده می شود، بدین صورت که با توجه به هدف پژوهش، از روش نمونه گیری گلوله برفی یا زنجیره ای برای مصاحبه عمیق استفاده شده است. نمونه گیری گلوله برفی یا زنجیره ای یعنی انتخاب شرکت کنندگانی که به نحوی با یکدیگر پیوند دارند و پژوهشگر را به دیگر افراد همان جامعه راهنمایی می کنند (هولستی، ۱۳۹۶) به بیان دیگر، در مصاحبه عمیق، ابتدا تعدادی از اشخاص صاحب نظر 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 صاحب نظر درخصوص موضوع تحقیق را معرفی نمایند. لذا، پس از انجام ۱۴ مصاحبه با خبرگان، به تشخیص محققین و اساتید راهنما، داده های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه های جدید وجود نداشت. شایان ذکر است، با توجه استقبال مصاحبه شوندگان از موضوع تحقیق و تمایل آنها به غنی تر شدن نتایج تحقیق، میانگین مدت زمان مصاحبه ها حدود یک ساعت بوده است.

معرفی شاخص های مرتبط با رفتار حسابگرانه

جدول (۱): توصیف منابع

نماد	نویسنده	سال	موضوع
E2	دوهلی، دیبل و هافمن	۲۰۱۸	عملکردهای اجرایی و خود تنظیم رفتار خوردن: یک مرور ادبیات
P8	احمدی زاده، سیدعلی تبار، محمدیان	۱۳۹۶	تعیین شاخص های سلامت رفتار سازمانی در یک سازمان نظامی
P16	حسین پور و شمس	۱۳۹۶	تاثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی
P22	پاکدل، ایزدی نیا، دستگیر	۱۳۹۵	رتبه بندی عوامل موثر حساسگری ذهنی در تشکیل پرتفوی توسط سرمایه گذاران کم تجربه به کمک تکنیک ویکور
P27	عبداللهی، رستمعلی زاده، قانع	۱۳۹۵	زمینه های اجتماعی فرهنگی کنش های اقتصادی در میان زنان و پیامدهای آن، مطالعات جامعه شناختی (نامه علوم اجتماعی)
P33	الوانی، واعظی، هنرمند	۱۳۹۴	نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی
P46	الهام و دانش ناری	۱۳۹۳	تأملی بر نظریه ی گزینش حسابگرانه، بنیان ها و قلمرو
P47	نیک پور، پوررشیدی، نوبری آیدیشه	۱۳۹۳	تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)
P52	بنی مهد، مرادزاده فرد، ولیخانی	۱۳۹۳	محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت

بررسی مهمترین شاخص های مرتبط با رفتار حسابگرانه جهت استفاده به عنوان منبع این شاخص ها از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مقالات و پایان نامه ها)؛ به دست می آید. در واقع بررسی و شناسایی مولفه های اصلی شاخص های مرتبط با رفتار حسابگرانه از طریق تحلیل محتوای دستورالعمل های موجود، مقالات، دستورالعمل ها، کتب مرتبط و... مورد مطالعه قرار می گیرد. بررسی و شناسایی مولفه های اصلی مشترک مولفه های اصلی

شاخص های مرتبط با رفتار حسابگرانه از طریق یافته های تحلیل کیفی زیر کد منابع به صورت جدول زیر به دست آمده است:

جدول (۲): شناسایی مؤلفه های مرتبط با رفتار حسابگرانه

منبع	گویه	بعد
P49	انتخاب حسابگرانه	رفتار حسابگرانه
P49, P50	فشار	
P39	خشنودی متقابل	
P39	رفتارهای متواضعانه	
P22	لنگر انداختن و تعدیل	
P22	خطای دسترسی به اطلاعات	
P22	خطای تایید اطلاعات	
P22	خطای فرافکنی	
P22	اثرهاله ای	
P22	احساسات بازار	
P22	تصورات خوش بینانه	
P22	تئوری افسوس	
P22	خطای بدبینی	

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

جدول (۳): گزاره های مرتبط با رفتار حسابگرانه

گزاره	گویه	بعد
حسابگرانه انتخاب می شود.	انتخاب حسابگرانه	رفتار حسابگرانه
کنش و فشار متقابل وارد می شود.	فشار	
با خشنودی دیگران، خشنود می شود.	خشنودی متقابل	
متواضعانه رفتار می شود.	رفتارهای متواضعانه	
تعدیل اطلاعات به اندازه کافی انجام نمی گیرد.	لنگر انداختن و تعدیل	
تنها به اطلاعات در دسترس توجه می شود.	خطای دسترسی به اطلاعات	
تنها به اطلاعاتی که در تایید نظرات قبلی است توجه می شود	خطای تایید اطلاعات	
وقایع کوتاه مدت به بلند مدت تعمیم داده می شود.	خطای فرافکنی	
تنها تحت تأثیر یک ویژگی خوب قرار گرفته سایر ویژگی ها دیده نمی شود.	اثرهاله ای	
به رونق یا رکود بازار توجه می شود	احساسات بازار	
تمایل به بالاتر از میانگین بودن و اعتقاد بدشانسی برای دیگران وجود دارد	تصورات خوش بینانه	
به زبان های کوتاه مدت توجه فراوان می شود	تئوری افسوس	
تنها به وقایع بد توجه می شود.	خطای بدبینی	

روش دلفی

تکنیک دلفی برای شناسایی و غربال مهمترین شاخص های تصمیم گیری قابل استفاده است. بنابراین با وجود اینکه تکنیک دلفی یک روش تصمیم گیری چندمعیاره نیست اما در بسیاری موارد قبل از بکارگیری تکنیک های تصمیم گیری چندمعیاره از این تکنیک برای غربال شاخص ها یا رسیدن به یک توافق در زمینه اهمیت شاخص های تصمیم گیری

استفاده می‌شود. تکنیک دلفی یکی از روش‌های کسب دانش گروهی است که در تصمیم‌گیری پیرامون مسائل کیفی نیز کاربرد دارد. تکنیک دلفی فرایندی ساختارمند جهت گردآوری اطلاعات در طی راندهای متوالی و در نهایت اجماع گروهی است. در این پژوهش گروه انتخابی مورد نظر، خبرگان و صاحب‌نظران هستند. افراد مزبور با رویکرد نمونه‌گیری زنجیره‌ای انتخاب شده‌اند. که تعداد آنها ۱۴ نفر می‌باشد، که با مشورت با افراد مطلع خبرگان شناسایی و انتخاب شدند. در انتخاب خبرگان سعی شد، افرادی گزینش شوند که بطور مکرر توسط افراد مطلع توصیه شده بودند بنابراین گروه تشکیل شده از درجه اعتبار بالایی برخوردار است. در مدل زیر نحوه تایید مولفه و پرسشنامه طراحی شده از طریق بکارگیری تکنیک دلفی ارائه می‌شود:

شکل (۱): مراحل تایید مولفه‌های شناسایی شده



به منظور تایید شاخص‌ها و مولفه‌های کلیدی و پرسش‌نامه پژوهش از تکنیک دلفی استفاده شده است. همانطور که قبلاً گفته شد، ابتدا از طریق انجام مطالعات کتابخانه‌ای از قبیل کتب، مجلات و متون فارسی و لاتین، پایگاه‌های اینترنتی شاخص‌های کلیدی رفتار حساب‌گرانه شناسایی گردید سپس پرسش‌نامه طراحی شده بر اساس شاخص‌های کلیدی پژوهش به منظور نظرسنجی در دور نخست برای خبرگان پژوهش ارسال شد. بعد از اظهار نظر خبرگان در این خصوص نتایج بدست آمده از کلیه شاخص‌ها مورد تایید خبرگان قرار گرفت. بنابراین پرسش‌نامه با همان ترکیب معیار، زیرمعیار و شاخص‌ها برای بار دوم آماده ارسال به خبرگان شد. این فرآیند در سه دور توزیع پرسشنامه دلفی به اجماع خبرگان تحقیق در خصوص شاخص‌ها رسید.

جدول (۴): اعداد معادل طیف لیکرت ۵ درجه

خیلی با اهمیت	با اهمیت	متوسط	بی اهمیت	خیلی بی اهمیت
۵	۴	۳	۲	۱

در مجموع ۱۳ شاخص بدست آمد. 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 گردآوری شده با استفاده از مولفه‌های پرسشنامه به صورت زیر خلاصه و طبقه‌بندی و نیز با توجه به سوال زیر تعدادی مولفه طبق مراحل پیشین شناسایی مهمترین شاخص‌ها و با توجه به سه دوره میانگین‌گیری و

بررسی انحراف معیار مورد ارزیابی قرار گرفت و نیز مولفه ها طبق پنج جدول ۵ تا ۹ مربوط به جامعه آماری پرسش نامه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج دور اول دلفی در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول (۵): توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور اول)

معیار	دور اول																
	زیرمعیار ارزشمندی	کارشناس 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	میانگین	واریانس
رفتار حسابرسانه	حسابگرانه تخصصی	۶	۶	۵	۶	۶	۶	۵	۶	۵	۶	۶	۵	۶	۶	۴.۹۲	۰.۶۸
	فشار	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۵	۶	۶	۵	۵	۴	۵	۵	۴.۲۱	۰.۴۸
	حسودی متقابل	۶	۶	۵	۶	۶	۶	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴.۳۵	۰.۴۰
	رفتارهای متواضعانه	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴.۱۴	۰.۵۹
	سحر ادراک و تبدیل	۶	۶	۵	۵	۵	۶	۵	۵	۶	۵	۳	۴	۳	۳	۴.۰۷	۰.۶۸
	دسترسی به اطلاعات	۵	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۶	۴	۴	۶	۴	۵	۵	۴.۰۷	۰.۳۷
	حتمی ناپید اطلاعات	۶	۵	۶	۵	۶	۶	۵	۵	۶	۵	۵	۳	۵	۵	۴.۳۵	۰.۷۰
	حتمی فراکنشی	۵	۵	۶	۶	۶	۶	۶	۵	۴	۵	۵	۳	۴	۳	۴.۰۷	۰.۶۸
	اثرها له ای	۶	۵	۵	۶	۶	۶	۶	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۳	۴.۴۲	۰.۴۱

معیار	زیرمعیار	دور اول																
		کارشناس 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	میانگین	وزیانس	
معیار	احساسات بازار	۲	۲	۵	۲	۵	۲	۴	۵	۲	۲	۵	۳	۳	۳	۳	۳۸۵	۰.۹۰
	صورات حوس	۵	۴	۵	۲	۲	۵	۴	۴	۴	۲	۴	۳	۳	۳	۴۰۰	۰.۷۶	
	تئوری افسوس	۴	۴	۴	۴	۵	۳	۳	۴	۵	۵	۳	۴	۴	۳	۳۰۹۲	۰.۵۳	
	خطای بدینی	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۲	۴	۵	۳	۳	۳	۳	۳۸۵	۰.۹۰	

آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول) برای محاسبه پایایی دور اول دلفی در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول (۶): آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig.)
۱۴	۰.۳۰۹	۲۴۰.۵۱۴	۱۹۹	۰.۰۲۴

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، کلیه تعداد ۱۳ عدد از مولفه‌ها، دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ هستند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول مقدار ۰.۰۱ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰.۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۳ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد.

دور دوم روش دلفی. با توجه به اینکه تعدادی از پاسخ‌دهندگان متغیرهای موجود را در زمینه موضوع مورد بررسی کافی دانسته‌اند، لذا، همان متغیرهای تأیید شده مرحله اول در مرحله دوم نیز مورد پرسش قرار می‌گیرد. پرسشنامه دور دوم دلفی با کل مولفه‌ها به همان ۱۴ نفر تحویل داده شد. نتایج مذکور به شرح جدول ۷ می‌باشد.

جدول (۷): توصیف آماری پاسخ‌دهندگان (دلفی دور دوم)

معیار	زیرمعیار	دور دوم															
		کارشناس 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	میانگین	وزیانس
معیار	انتخاب حسابگرانه	۵	۵	۳	۳	۳	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۴۰۱۴	۰.۹۰
	فشار	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴۵۷	۰.۲۶

مقیاس	دور دوم														زیرمعیار		
	کارشناس 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		میانگین	وزیانس
خشنودی متقابل	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۵۷	۰.۲۶	۴
رفتارهای متواضعانه	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۵۷	۰.۲۶	۴
لنگر انداختن و تعدیل	۳	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴.۲۱	۰.۳۳	۵
خطای دسترسی به اطلاعات	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴.۵۰	۰.۲۶	۹
خطای تایید اطلاعات	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴.۵۰	۰.۲۶	۹
خطای فرافکنی	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴.۲۸	۰.۲۲	۰
اثرهاله ای	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴.۵۷	۰.۲۶	۴
احساسات بازار	۵	۳	۳	۵	۵	۳	۴	۳	۴	۴	۵	۵	۳	۳	۴.۰۷	۰.۸۴	۱
تصورات خوش بینانه	۵	۴	۵	۴	۵	۳	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۵	۴	۴.۲۱	۰.۶۴	۳
تئوری افسوس	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۵	۴.۱۴	۰.۴۴	۰
خطای بدبینی	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۱۴	۰.۱۳	۲

چنانچه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، تعداد ۱۳ از متغیرها دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ را دارند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول ۴-۸ مقدار ۰.۰۰۰ شاخص معنی‌دار که کمتر از معیار ۰.۰۵ می‌باشد، همبستگی پاسخ‌ها را تأیید می‌کند. همچنین مقدار بالاتر از ۰/۵ برای ضریب دلبیوی کندال نیز تطابق قابل قبول نظرات را در این آزمون نشان می‌دهد.

جدول (۸): آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور دوم)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig)
۱۴	۰.۳۴۶	۴۰۷.۳۹۳	۱۹۹	۰.۰۰۰

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله اول و دوم دلفی، در جدول ۹ آمده است.

جدول (۹): میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور اول و دوم

اختلاف ۱ و ۲			زیرمعیار	معیار
اختلاف دو راند دلفی اول و دوم	میانگین راند دوم دلفی	میانگین راند اول دلفی		
۰.۲۱۴	۴.۱۴۳	۳.۹۲۹	انتخاب حسابگرانه	رفتار حسابگرانه
۰.۳۵۷	۴.۵۷۱	۴.۲۱۴	فشار	
۰.۲۱۴	۴.۵۷۱	۴.۳۵۷	خشنودی متقابل	
۰.۴۲۹	۴.۵۷۱	۴.۱۴۳	رفتارهای متواضعانه	
۰.۱۴۳	۴.۲۱۴	۴.۰۷۱	لنگر انداختن و تعدیل	
۰.۴۲۹	۴.۵۰۰	۴.۰۷۱	خطای دسترسی به اطلاعات	
۰.۱۴۳	۴.۵۰۰	۴.۳۵۷	خطای تایید اطلاعات	
۰.۲۱۴	۴.۲۸۶	۴.۰۷۱	خطای فرافکنی	
۰.۱۴۳	۴.۵۷۱	۴.۴۲۹	اثرهاله ای	
۰.۲۱۴	۴.۰۷۱	۳.۸۵۷	احساسات بازار	
۰.۲۱۴	۴.۲۱۴	۴.۰۰۰	تصورات خوش بینانه	
۰.۲۱۴	۴.۱۴۳	۳.۹۲۹	تئوری افسوس	
۰.۲۸۶	۴.۱۴۳	۳.۸۵۷	خطای بدبینی	

با توجه به اطلاعات جدول ۹، ۱۳ متغیر پرسشنامه باقی می ماند (اختلاف کمتر از ۰/۱ است و به جمع بندی رسیده است). مولفه های مورد تایید نهایی با میانگین بزرگتر از ۳ را مشخص می کند. دور سوم دلفی مشابه مراحل اعلام شده گذشته، نتایج دور سوم دلفی به صورت جدول ۱۰ به دست آمده است.

جدول (۱۰): توصیف آماری پاسخ دهندگان (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	وزانس
رفتار حسابگرانه	انتخاب حسابگرانه	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۷۱	۰.۳۷	۴
	فشار	۴	۵	۳	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۷۱	۰.۳۷	۴

معیار	زیرمعیار	دور سوم																
		کارشناس 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	میانگین	وزن‌بندی	
	خشنودی متقابل	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۷۸	۰.۱۸	۱
	رفتارهای متواضعانه	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴.۸۵	۰.۱۳	۲
	لنگر انداختن و تعدیل	۴	۳	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴.۴۲	۰.۷۲	۵
	خطای دسترسی به اطلاعات	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۹۲	۰.۰۷	۱
	خطای تایید اطلاعات	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴.۹۲	۰.۰۷	۱
	خطای فراقنتی	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۸۵	۰.۱۳	۲
	اثرهاله ای	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۹۲	۰.۰۷	۱
	احساسات بازار	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴.۸۵	۰.۱۳	۲
	تصورات خوش بینانه	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۳	۴.۵۷	۰.۴۱	۸
	تئوری افسوس	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۳	۳	۳	۴.۴۲	۰.۷۲	۵

جدول (۱۱): آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور سوم) تعداد گویه

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig.)
۱۴	۰.۴۹۸	۲۶۸.۰۸۴	۱۹۵	۰.۰۰۰

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله دوم و سوم دلفی، در جدول ۱۲ آمده است.

جدول (۱۲): میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور دوم و سوم

معیار	زیرمعیار	اختلاف ۲ و ۳		
		میانگین راند اول دلفی	میانگین راند دوم دلفی	اختلاف دو راند دلفی اول و دوم
رفتار	انتخاب حسابگرانه	۴.۱۴۳	۴.۷۱۴	۰.۵۷۱

اختلاف ۲ و ۳			زیر معیار	معیار
اختلاف دو راند دلفی اول و دوم	میانگین راند دوم دلفی	میانگین راند اول دلفی		
۰.۱۴۳	۴.۷۱۴	۴.۵۷۱	فشار	حسابگرانه
۰.۲۱۴	۴.۷۸۶	۴.۵۷۱	خشنودی متقابل	
۰.۲۸۶	۴.۸۵۷	۴.۵۷۱	رفتارهای متواضعانه	
۰.۲۱۴	۴.۴۲۹	۴.۲۱۴	لنگر انداختن و تعدیل	
۰.۴۲۹	۴.۹۲۹	۴.۵۰۰	خطای دسترسی به اطلاعات	
۰.۴۲۹	۴.۹۲۹	۴.۵۰۰	خطای تایید اطلاعات	
۰.۵۷۱	۴.۸۵۷	۴.۲۸۶	خطای فرافکنی	
۰.۳۵۷	۴.۹۲۹	۴.۵۷۱	اثرهاله ای	
۰.۷۸۶	۴.۸۵۷	۴.۰۷۱	احساسات بازار	
۰.۳۵۷	۴.۵۷۱	۴.۲۱۴	تصورات خوش بینانه	
۰.۲۸۶	۴.۴۲۹	۴.۱۴۳	تئوری افسوس	
۰.۵۰۰	۴.۶۴۳	۴.۱۴۳	خطای بدبینی	

بنابر اطلاعات جدول فوق ۱۳ مولفه باقیمانده نیز در مرحله سوم به جمع‌بندی رسید. بنابراین تمامی مولفه‌ها به جمع‌بندی رسیدند و دوره سوم به عنوان دوره پایان می‌باشد و جدول ۱۲، مولفه‌های مورد تایید نهایی با اختلاف کمتر از ۰/۱ است و به جمع‌بندی رسیده است.

بحث و نتیجه گیری

برای پیش بینی رفتار حسابگرانه نیازی نیست درباره کنشگر نکات زیادی بدانیم، چرا که این رفتار تاحدودی مستقل از کنشگر مورد نظر شکل می‌گیرد. البته ساختار گرایی نهفته در رفتار حسابگرانه، با آنچه به صورت معمول ساختارگرایی خوانده می‌شود تفاوت دارد. ساختار گرایی به صورت معمول کنشگر را اسیر محیط می‌دانند، از این رو آنچه در تحلیل حائز اهمیت تلقی می‌شود، نه افراد بلکه ساختارهای اجتماعی است. اما رفتار حسابگرانه کنشگر را آزاد و مستقل می‌داند که می‌تواند هر گزینه‌ای از جمله گزینه عقلانی را که در هر موقعیت و بستری واحد است، برگزیند که البته به صورت طبیعی هم این گزینه را انتخاب می‌کند.

یک واقعیت زندگی سازمانی شامل رفتارهای عقلایی از قبیل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل است. در پس این فعالیت‌ها مجموعه دیگری از رفتارهای سازمانی که مرتبط با به دست آوردن و حفظ قدرت است، قرار دارد. تجارب شخصی در طول سال‌ها از این عقیده حمایت کرده اند که رفتار در سازمان ماهیتاً حسابگرانه است. رفتار حسابگرانه نفوذ

ارادی و آگاهانه ای است که توسط افراد یا گروه ها به منظور افزایش و حفاظت از منافع خود (کوتاه مدت و بلند مدت) هنگام وجود راه حل های متضاد صورت می گیرد.

در دنیای امروز، نمی توان سازمان ها را جدای از رفتار حسابگرانه درون آنها مورد مطالعه قرار داد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام برمی دارند، بسیار خوشبینانه می باشد. البته رفتارهای حسابگرانه بخشی از شرح وظایف رسمی پرسنل در سازمان محسوب نمی شوند، اما به دلیل تاثیر آن بر کسب منافع و دفع خطر از اهمیت ویژه ای برخوردار است. توزیع رفتارهای حسابگرانه در سطوح مختلف سازمان یکسان نیست، همچنان که احتمال رخ دادن آن در تمام مواقع نیز برابر نمی باشد. کسانی که به این حسابگری ها مبادرت می ورزند آگاهانه به انواع بازیهای سیاسی روی می آورند که نقشی در نیل به اهداف سازمانی معنی ندارد. هر چند که امکان حذف چنین رفتارهایی در سازمان وجود ندارد، اما آگاهی از نحوه بروز آنها می تواند مدیران را در کاهش اثرات مخرب یاری دهد.

منابع

- ✓ ابزری، مهدی، عباسی، عباس، حق شناس، اصغر، انصاری، محمد اسماعیل، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر تناسب فرد سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ها (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان)، مدرس علوم انسانی- پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۲۴-۳۸.
- ✓ اجتهادی، مصطفی، (۱۳۸۳)، دامنه کنش متقابل اجتماعی، پژوهشنامه علوم انسانی شماره ۴۱-۴۲، صص ۱-۱۲.
- ✓ احمدی زاده، محمدجواد، سیدعلی تبار، سیدهادی، محمدیان، یداله، (۱۳۹۶)، تعیین شاخص های سلامت رفتار سازمانی در یک سازمان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۴، صص ۳۷۴-۳۸۲.
- ✓ آشوغ، مسعود، آقاملابی، تیمور، قنبرنژاد، امین، ناجور، عبدالحمید، (۱۳۹۲)، کاربرد نظریه رفتار برنامه ریزی شده برای پیش بینی رفتارهای ایمن رانندگی در رانندگان کامیون، سال اول، شماره ۳، صص ۴۱-۵۲.
- ✓ اصفهانی، علی نصر، (۱۳۸۹)، چاپلوسی دز سازمان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره بیست و دوم، صص ۹۵-۱۱۴.
- ✓ آقاملابی، تیمور، فرشیدی، حسین، مراد آبادی، علی صفری، دادی پور، سکینه، (۱۳۹۵)، اثر بخشی مداخلات مبتنی بر تئوری رفتار بر نامه ریزی شده در ارتقا فعالیت جسمانی، یک مطالعه مروری نظام مند، مجله طب پیشگیری سال سوم، شماره چهارم، صص ۱-۱۵.
- ✓ الوانی، سیدمهدی، (۱۳۹۱)، بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا، مدیریت توسعه و تحول، دوره ۴، شماره ۸، صص ۱-۶.
- ✓ الوانی، سیدمهدی، واعظی، رضا، هنرمند، روح اله، (۱۳۹۴)، نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۴، شماره ۷۹، صص ۱-۲۶.
- ✓ الهام، غلامحسین، دانش ناری، حمید رضا، (۱۳۹۳)، تأملی بر نظریه ی گزینش حسابگرانه، بنیان ها و قلمرو، مطالعات تحول در علوم انسانی، شماره ۷، صص ۵-۲۶.
- ✓ امیری، سهراب، یعقوبی، ابوالقاسم، قره ویسی، سمیرا، (۱۳۹۴)، بررسی روابط هوش هیجانی، سیستم های فعال سازی رفتاری و بازداری رفتاری با صفات سه گانه تاریک (ماکیاولیسم، خودشیفته، پسیکوپات)، فصلنامه شخصیت و تفاوت های فردی، سال چهارم، شماره ۱۰، صص ۱۳۷-۱۵۸.
- ✓ بردبار، مریم، شیخ الاسلامی، راضیه، (۱۳۹۳)، درون داد حالت های ذهنی مادر و رفتار اجتماعی کودک: نقش واسطه ای نظریه ذهن، روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۱-۱۷.

- ✓ بشیریان، سعید، حیدرنیا، علیرضا، اله وردی پور، حمید، حاجی زاده، ابراهیم، (۱۳۹۱)، کاربرد تئوری رفتار برنامه ریزی شده در پیش بینی فاکتورهای موثر بر سو مصرف مواد در نوجوانان، مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، سال دوم، شماره ۳، صص ۸۱-۹۷.
- ✓ پاکدل، عبدالله، ایزدی نیا، ناصر، دستگیر، محسن، (۱۳۹۵)، رتبه بندی عوامل موثر حسابداری ذهنی در تشکیل پرتفوی توسط سرمایه گذاران کم تجربه به کمک تکنیک ویکور، تحقیقات حسابداری و حسابرسی (تحقیقات حسابداری)، دوره ۸، شماره ۳۲، صص ۱-۲۷.
- ✓ پژوهان فر، مهدیه، آخوندی، الهام، مزیدی، مازیار، (۱۳۹۶)، نقش دلبستگی به مکان بر تصورات ذهنی گردشگران تالاب میانکاله، فصلنامه علمی پژوهشی اکویولوژیکی تالاب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۴۳-۵۴.
- ✓ پورفرج، علیرضا، گیلک حکیم آبادی، محمد تقی، انصاری سامانی، حبیب، باجلان، علی اکبر، (۱۳۹۳)، دین و رفتار اجتماعی، بررسی اثر دینداری بر رفتار مشارکت از طریق یک مطالعه آزمایشگاهی، دو فصلنامه علمی پژوهشی، جستارهای اقتصادی ایران، دوره ۱۱، شماره ۲۲، صص ۱۸۷-۲۱۶.
- ✓ پوریوسفی، حمید، طایفه، اشرف، آقاپور فرکوش، مجید، (۱۳۸۸)، بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر الگوپذیری رفتار اجتماعی دختران، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره اول، صص ۷۵-۸۹.
- ✓ تقی زاده، هادی، سلطانی، امان اله؛ منظری توکلی، حمداله؛ زین الدینی میمندی، زهرا (۱۳۹۶) مدل ساختاری نقش کنش های اجرایی در عملکرد یادگیری دانش آموزان با ناتوانی یادگیری خاص، سلامت روان کودک (روان کودک)، دوره ۴، شماره ۲، صص ۲۵ تا ۳۶.
- ✓ جهانبخش گنجه، صادق، دارمی، زینب، جهانبخش گنجه، سحر، نوری، ابوالقاسم، (۱۳۹۴)، رابطه مشارکت در تصمیم گیری و حمایت ادراک شده سرپرست بر رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان، با توجه به نقش میانجی گر عدالت رویه ای و توزیعی ادراک شده، جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، دوره ۲۶، شماره ۳، صص ۲۰۹-۲۲۵.
- ✓ چلبی، مسعود، (۱۳۹۱)، فضای کنش: ابزاری تنظیمی در نظریه سازی، مجله جامعه شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۵-۴۶.
- ✓ حسن زاده، زینب، افجه ای، سید علی اکبر، فقیهی، ابوالحسن، عالم تبریز، اکبر، (۱۳۹۷)، رفتارهای مطلوب مدیران و رهبران در پیاده سازی مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۳، صص ۱۱۳-۱۴۷.
- ✓ حسن زاده، رمضان، (۱۳۸۲)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، جلد ۱، تهران، ساوالان.
- ✓ حسن زاده، رمضان، (۱۳۸۱)، رابطه انگیزش، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۲، صص ۱۱۵.
- ✓ حسین زاده، علی حسین، محمودی، زینب، ممبینی، ایمان، (۱۳۹۲)، بررسی برخی عوامل موثر بر کنش های فردگرایانه، فصلنامه پژوهش های جامعه شناسی معاصر، سال دوم، شماره سوم، صص ۳۷-۵۲.
- ✓ حسین پور، داوود، شمس، فاطمه، (۱۳۹۶)، تاثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۶، صص ۱۴۵-۱۶۶.
- ✓ دارابی، احمد، رضوی، عبدالحمید، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر روش های نوین مدیریت در بهبود رفتار سازمانی، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.

- ✓ رضائیان، علی، بابای اهری، مهدی، (۱۳۸۳)، طراحی مدلی برای تغییر رفتار سازمانی با استفاده از ابزار فراگرد تفکر تئوری محدودیتها، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱-۱۵.
- ✓ رهنمای رودپشتی، فریدون، جلیلی، آرزو، (۱۳۸۹)، حسابگری ذهنی و ارزیابی متوازن (تحلیل تعاملی ور فتاری)، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره چهارم.
- ✓ شیروانی، علیرضا، سی سخت، فرزاد، (۱۳۹۱)، بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (choice) مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا، فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۷۳-۹۳.
- ✓ صادقی فسایی، سهیلا، (۱۳۹۳)، فراتر از رویکردهای متعارف: قتل به مثابه کنش متقابل، مطالعات جامعه شناختی (نامه علوم اجتماعی)، دوره ۲۱، شماره ۲، صص ۷۳-۹۶.
- ✓ عبداللهیان، حمید، شیخ انصاری، مهین، (۱۳۹۵)، مفهوم سازی و عملیاتی کردن کنش ارتباطی هابرماس در فیسبوک، انتشارات جامعه پژوهشی فرهنگی، سال هفتم، شماره ۳، صص ۸۰-۹۵.
- ✓ عبدالهی، عادل، رستمعلی زاده، ولی اله، قانع، بشیر، (۱۳۹۵)، زمینه های اجتماعی فرهنگی کنش های اقتصادی در میان زنان و پیامدهای آن، مطالعات جامعه شناختی (نامه علوم اجتماعی)، دوره ۲۳، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۴۱.
- ✓ عیوضی، لطیف، (۱۳۹۳)، کنش انسانی مقهور، کنش اجتماعی، بنیادهای مفهومی کتابهای درس جامعه شناسی، رشد آموزش علوم اجتماعی، دوره ۱۶، شماره ۴، صص ۷۱-۸۴.
- ✓ متوسلی، محمود، رستمیان، علی، (۱۳۹۶)، ذهنی گرایی، بینادذهنیت و کنش خلاق در مکتب اتریشی؛ پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۱۷، شماره ۶۴، صص ۱-۳۲.
- ✓ مشیری، اسماعیل، جلیلی، آرزو، (۱۳۸۸)، حسابگری ذهنی: چالشی نو بر مدل های کلاسیک مدیریت مالی، مجله حسابداری مدیریت، سال دوم، شماره دوم، صص ۱-۱۹.
- ✓ مسیبی، سمانه، برقی، حمید، رحیمی، داریوش، قنبری، یوسف، (۱۳۹۶)، کنش جمعی در مدیریت گردشگری: بررسی اصول استروم در روستای گردشگری متین آباد، مجله ی جغرافیا و توسعه ناحیه ای، سال پانزدهم، شماره ۲، صص ۱۲-۲۴.
- ✓ مهدی زاده، سید محمد، عزیزی، فرید، (۱۳۹۴)، تحلیل وضعیت کنش ارتباطی در کافه های تهران، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، فصل پانزدهم، شماره ۴۱، صص ۱۰۵-۱۲۰.
- ✓ نظری، علی اشرف، قلی پور، مجتبی، (۱۳۹۵)، کنش ها و تعاملات قومی در فضای مجازی: فرصت ها و چالش ها، فصلنامه تحقیقات سیاسی بین المللی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا، شماره بیست و هفتم، صص ۱-۴۲.
- ✓ نوابخش، مهرداد، رحمانی، شایان، (۱۳۹۳)، بررسی میزان و نوع استفاده از اینترنت و تاثیرات مثبت و منفی آن بر روی رفتار اجتماعی و روانی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال پنجم، شماره چهاردهم، صص ۱۴۷-۱۷۸.
- ✓ نیک پور، امین، پوررشیدی، رستم، نوبری آیدیشه، سمیه، (۱۳۹۳)، تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۹۹-۲۲۲.
- ✓ وارسته فر، افسانه، موسوی تازه آبادی، سیده فاطمه، (۱۳۹۳)، درک پدیدارشناسانه کنش اجتماعی در زندگی خوابگاهی دانشجویان دختر دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، سال سوم، شماره ۸، صص ۹-۳۹.

- ✓ وطن خواه، محمود، فرجی نافچی، مهرباب، (۱۳۹۲)، تحلیل هزینه فایده بازدهی اقتصادی و بیولوژیکی در گاوهای هلستاین استان چهارمحال بختیاری باسطوح مختلف تولید شیر، تحقیقات تولیدات دامی، سال ۲، شماره ۳، صص ۹-۱.
- ✓ هادیزاده مقدم، اکرم، رضائیان، علی، طبرسا، غلامعلی، رامین مهر، حمید، (۱۳۹۳)، ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری ناپهنجار بر اساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی سال دوم، شماره ۷، صص ۱۴۲-۱۶۰.
- ✓ هندریکسون، الدون، ون بردا مایکل، (۱۳۸۴)، تئوری های حسابداری جلد اول، ترجمه علی پارسائیان، چاپ اول، انتشارات ترمه.
- ✓ Dohle, S., Diel, K., & Hofmann, W. (2018). Executive functions and the self-regulation of eating behavior: a review. *Appetite*, 124, 4-9.
- ✓ Griffith, Mark F. (2006). John Lockes Continuing Influence on Organization Theory and Behavior Entering the 21st Century. *Handbook of Organization Theory and Management the Philosophical Approach*. London: Taylor & Francis.
- ✓ Islam, T., Khan, M. M., & Bukhari, F. H. (2016). The role of organizational learning culture and psychological empowerment in reducing turnover intention and enhancing citizenship behavior. *The learning organization*. 23 (2/3): 156-169.
- ✓ Li, X., Zhang, J., Zhang, S., & Zhou, M. (2017). A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*, 62, 226-233.

