

بررسی تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی

مدیریت آن

زهرا محمدپور^۱، یوسف میارعباس کیانی^۲

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۶/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۹

چکیده

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 زیر معیارها قرار دارد.

کلمات کلیدی: نظریه بازی ها ، کنش حسابگرانه ، سازمان

۱ دکترای تخصصی مدیریت دولتی ، گرایش رفتار سازمانی ، مدرس ، دانشگاه غیر انتفاعی علامه حلی (ره) ، چالوس ، ایران.
۲ دانشجوی کارشناسی ارشد ، مدیریت دولتی ، دانشگاه غیر انتفاعی علامه حلی (ره) ، چالوس ، ایران.

مقدمه

ما در عصری زندگی می‌کنیم که در آن تلاطم و پیچیدگی به شدت در حال افزایش است. جهان امروزی، جهانی سازمانی است و همه مردان و زنان نقش سازمانی را در آن ایفا می‌کنند. سازمانها به عنوان سیستم پیچیده‌ای از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود، که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است (قاجاری و همکاران، ۱۴۰۰). سازمانها برای دست‌یابی و موفقیت و رضایت نیازمند استفاده از روش‌ها و تکنیک‌هایی است تا منافع شخصی و حرفه‌ای را بر مبنای منافع سازمان‌تأمین‌کننده (اسپورتی، ۲۰۲۰). افراد در سازمانها تمایل شدیدی دارند که دوست داشته‌شده و مثبت دیده‌شوند (سزر و همکاران، ۲۰۱۸). هره‌مندی از شغل مناسب موجب تأمین نیازهای اقتصادی، کسب درآمد و احساس رضایت فرد می‌شود که این خود تبعات تربیتی، روانشناختی، اجتماعی و معنوی فراوانی را شامل می‌شود. در دهه‌های اخیر کارکنان تمایل زیادی به استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت حرفه‌ای خود نشان می‌دهند (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹).

بیشتر فعالیت‌های امروز ما با ایجاد ارتباط با دیگران صورت می‌گیرد و برای برقراری این ارتباطات از نمادها و نشانه‌ها استفاده نموده، مقاصد خود را منتقل می‌کنیم. در جوامع نوین واژه‌ی ارتباطات بسیار اهمیت دارد زیرا برای توضیح خطاها چه در جامعه و چه در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. علاوه بر اینکه ارتباطات یک فرایند شخصی است اما وسیله‌ای است که هر فرد می‌تواند در دیگری نفوذ کند و رفتاری از خود بروز دهد که بوسیله‌ی این مبادله‌های ارتباطی در دیگران ایجاد اثر کند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸). افراد در سازمانها تمایل شدیدی دارند که دوست داشته‌شده و مثبت دیده‌شوند (سزر و همکاران، ۲۰۱۸). مفهوم نظریه بازی با تعاملات بشر و تقابلات افراد با یکدیگر در ارتباط است. افراد در تصمیم‌گیری‌های خود با حالت‌های تعاملی با دیگران (فعل و انفعال با دیگران) مواجه هستند و پیامدهای هر فرد یا گروهی از افراد نه تنها به تصمیم‌گیری‌ها و رفتار خود

فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری، جلد ۳، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲

فرد یا گروه بستگی دارد بلکه به رفتارها و تصمیم های افراد دیگر هم وابسته است (محمودی نیا و همکاران ، ۱۳۹۵).

کنش؛ مفهومی بنیادین در فلسفه و علوم اجتماعی مانند جامعه شناسی ، روان شناسی و اقتصاد است (عربیون و همکاران ، ۱۳۹۸) و در پایه ای ترین شکل خود ، رفتاری است که یک کنش گر انجام میدهد و مبتنی بر قصد است (ویلسون و شپال^۳ ، ۲۰۱۶). 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).

باید در نظر داشت که برخی از محققان در تحقیقات خود نشان داده اند که در سازمان های دولتی اثربخشی منابع انسانی به چشم نمی خورد . آنها بیان می کنند که در سازمان های دولتی ، عدم یکپارچگی عملیات مدیریت منابع انسانی ، برنامه ریزی نیروی انسانی کوتاه مدت ، نارسایی و عدم شفافیت شرح های وظیفه و شروط احراز ، گزینش های بی ارتباط و یا کم ارتباط با وظایف شغلی ، هدر رفتن منابع و کم انگیزگی کارکنان را به دنبال دارد که این خود منجر به کاهش اثربخشی منابع انسانی در سازمان های دولتی است (بابایی رایینی و همکاران ، ۱۴۰۰).

از دیر باز تا کنون توجه انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب نظران مدیریت بوده است. برای مدیر حفظ اصول کارایی و اثربخشی سازمان مهم است به عبارت دیگر لازم است مدیر واقعیت امور را در یابد و تنها به تصویری که افراد از واقعیت برای او ترسیم می کنند توجه نماید. گاه افرادی که اهل دودوتای ریاضی نیستند در مسیر ترقی خود در سازمان با مانع جدی مواجه می شوند. افرادی که صرفاً درصددند کار خود را خوب

انجام دهند در رقابت با فردی که کار خویش را با توانایی اش در استفاده از نظریه بازی ها ترکیب می کند شکست می خورند؛ لذا برخی کارکنان تلاش می کنند تا از این طریق به صورتی کاملاً حسابگرانه جهت رسیدن به اهدافی که در ذهن خود دارند برای رسیدن به آینده ای بهتر رفتار کنند که همین قضیه منجر به منصفه ظهور نشستن افرادی می شود که جهت گرفتن بسیاری از پست های سازمانی، شایستگی لازم را ندارند و صرفاً با رفتارهای حسابگرانه مدیران سازمان را تحت سیطره خود در می آورند که متأسفانه این رفتارها سبب آلودگی فرهنگی و اخلاقی در محیط کار می شود و نتیجه سازمانی خواهد بود که امور به دست افرادی غیر کارآمد می رسد که این موضوع منجر به پایین آمدن بهره وری و حاکمیت ثناگویی و در نهایت فروپاشی سازمان خواهد شد. لذا ما بر آن شدیم تا در این پژوهش دریابیم: تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن چیست؟

روش پژوهش

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن 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 شده است، 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 گرفت 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 بود. در بخش کمی نیز جامعه آماری به دو بخش تقسیم می شود. جامعه آماری در فاز کمی، مرتبط با قسمت تجزیه و تحلیل تصمیم گیری چندمعیاره می باشد. در تحقیق حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان از تکنیک گلوله برفی استفاده شد، به این منظور، این خبرگان تماماً

فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری، جلد ۳، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲

عضو هیأت علمی، دارای مدرک دکتری و آشنا کامل با متغیرهای کنش حسابگرانه بودند و یا در این حوزه دارای مقالات و تألیفات بودند. لذا، پس از انجام ۱۴ مصاحبه با خبرگان، به تشخیص محقق و اساتید راهنما، داده‌های گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های جدید وجود نداشت. پرسشنامه‌های پژوهش حاضر شامل دو دسته کیفی و کمی می‌باشد: پرسشنامه کیفی: شامل دو پرسشنامه باز و بسته برای هر یک از مؤلفه‌های دلفی کیفی می‌باشد. پرسشنامه بسته شامل مؤلفه‌ها می‌باشد که با استفاده از تحلیل محتوای متنی و کدگذاری از طریق اسناد بالادستی استخراج شدند. همچنین با استفاده از پرسشنامه باز توزیع شده، مؤلفه توسط خبرگان پیشنهاد شده است. پرسشنامه کمی: پرسشنامه مقایسه زوجی، در این بخش مقایسه زوجی در دو سطح معیار، زیر مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه دیمتال که جهت محاسبه روابط درونی میان معیارها توزیع شده است. در این پژوهش از استراتژی‌های جدول زیر برای تامین اعتمادپذیری استفاده می‌گردد.

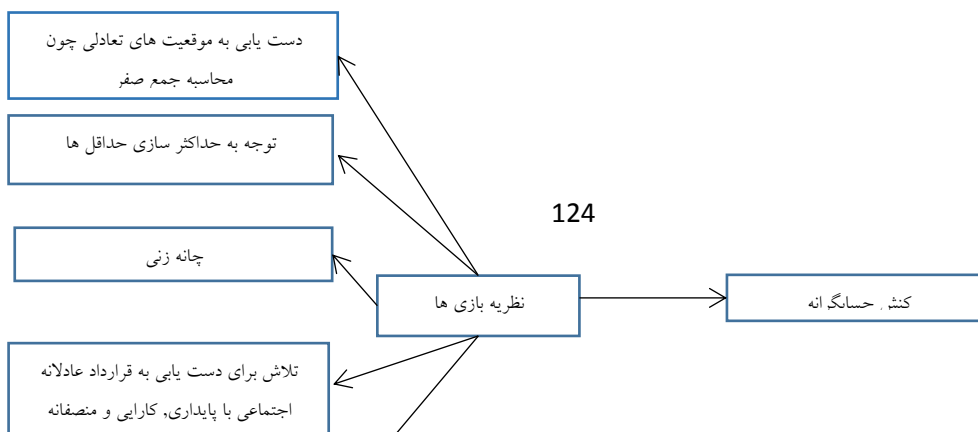
جدول ۱- استراتژی‌های تامین اعتمادپذیری پژوهش (هولستی، ۱۳۹۶)

معیار	زیر معیارها	استراتژی تامین	اقدامات
قابل قبول بودن	روایی ورودی های پژوهش	روایی داده های ورودی پژوهش	معرفی مصاحبه شوندگان بعدی توسط مصاحبه شوندگان قبلی
			انتخاب مصاحبه شوندگان بر اساس توصیه خبرگان
	روایی تحلیل‌های انجام شده در پژوهش	روایی توصیفی	ارائه کدهای توصیفی به مصاحبه شوندگان و دریافت نظرات اصلاحی (روش دلفی-کیفی)
		روایی تفسیری	بهره‌گیری از عبارات توصیفی مانند نقل قول در تحلیل محتوای متنی
		انتقال پذیری	انتخاب مصاحبه شوندگان از بین افراد معتبری
			نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار

همچون اعضای هیات علمی			
ارائه یک تصویر حاصل از زمینه مورد پژوهش	وصف تفصیلی همه ی جزئیات		
در اختیار گذاشتن داده ها ، روش ها و تصمیمات با هدف بازبینی و موشکافی تحقیق توسط دیگر پژوهشگران	ممیزی قابلیت اطمینان	قابلیت اطمینان	
ارائه گزیده مصاحبه ها و نیز توضیح روند تحلیل داده ها تا دستیابی به نتایج تحقیق	ارائه جزئیات روش ها و داده های پژوهش	تائید پذیری	

روائی و پایایی پرسشنامه خبره (بخش کمی پژوهش): در پرسشنامه خبره که مبتنی بر مقایسه زوجی تمامی عناصر با یکدیگر است احتمال اینکه یک متغیر در نظر گرفته نشود صفر است. بنابراین چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفته است و طراح قادر به جهت گیری خاصی در طراحی سؤالات نمی باشد بنابراین پرسشنامه های مبتنی بر مقایسه زوجی فی نفسه از روائی برخوردار هستند (قدسی پور، ۱۳۸۷). پایایی پرسشنامه خبره نیز با محاسبه شاخص سازگاری داشت از طرفی با توجه به اینکه پرسشنامه بر اساس تحلیل سلسله مراتبی و از نوع مقیاس ساعتی می باشد لذا برای بررسی پرسشنامه از شاخصی به نام شاخص ناسازگاری استفاده می گردد.

روش تجزیه و تحلیل: تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش، از تکنیک دلفی، فرایند تحلیل شبکه - دیمتل (ANP-DEMATEL) برای تعیین و اولویت بندی زیر معیارها استفاده شده است. به همین منظور ماتریس مقایسه زوجی برای تعیین وزن معیارها استفاده شده است. پژوهش حاضر براساس طی چند مرحله و با استفاده از تکنیک های متعددی صورت گرفته است.



شکل ۱- تحلیل MAXQDA در تحلیل اطلاعات مستخرج از مقالات
به منظور تأیید 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 نظریه بازی‌ها 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 تأیید 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. در مجموع ۵ شاخص بدست آمد. نتایج دور اول دلفی در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲- توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور اول)

دور اول																معیار	معیار
وزیانس	میانگین	کارشناس ۱۴	کارشناس ۱۳	کارشناس ۱۲	کارشناس ۱۱	کارشناس ۱۰	کارشناس ۹	کارشناس ۸	کارشناس ۷	کارشناس ۶	کارشناس ۵	کارشناس ۴	کارشناس ۳	کارشناس ۲	کارشناس ۱		
۰.۹۵۱	۳.۷۷۶	۳	۳	۴	۵	۳	۴	۳	۴	۵	۳	۲	۴	۵	۵	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	تغزیه بازی ها
۰.۷۶۹	۴.۰۰۰	۵	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۳	۲	۴	۵	۴	۵	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	
۰.۳۷۹	۳.۹۲۹	۴	۵	۴	۳	۳	۴	۳	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	چانه زنی	
۰.۶۴۳	۴.۲۱۴	۴	۴	۳	۵	۴	۳	۳	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	
۰.۶۸۷	۴.۰۷۱	۵	۵	۴	۳	۵	۳	۳	۵	۴	۵	۳	۴	۴	۴	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	

آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور اول) برای محاسبه پایایی دور اول دلفی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

معیار	زیرمعیار	دور دوم															
		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
معیار: بازی‌ها	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۴۲۹	۰.۵۷۱
	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۵۷۱	۰.۴۱۸
	چانه زنی	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۲۸۶	۰.۵۲۷
	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۵۰۰	۰.۲۶۹
	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۲۸۶	۰.۲۲۰

جدول ۳- 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 فوق مشاهده می‌شود، کلیه ی تعداد ۵ عدد از مولفه ها، دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ هستند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول زیر مقدار ۰.۰۱ شاخص معنی دار 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 مولفه ها به همان ۱۴ نفر تحویل داده شد. نتایج مذکور به شرح جدول زیر می‌باشند.

جدول ۴- توصیف آماری پاسخ دهندگان (دلفی دور دوم)

چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌شود، تعداد ۵ از متغیرها دارای میانگین بالاتر از متوسط ۳ را دارند که حاکی از اهمیت قابل قبول آن‌ها است. بر طبق جدول زیر مقدار ۰.۰۰۰ شاخص معنی دار 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 ۵- آزمون همبستگی دلبیوی کندال (دلفی دور دوم)

تعداد	ضریب همبستگی دلبیوی کندال	شاخص کای دو	درجه آزادی	شاخص معنی داری (Sig.)
-------	---------------------------	-------------	------------	-----------------------

فصلنامه کنکاش مدیریت و حسابداری، جلد ۳، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۲

۰۰۰۰	۱۹۹	۴۰۷.۳۹۳	۰.۳۴۶	۱۴
------	-----	---------	-------	----

جدول ۶- میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی دور اول و دوم

اختلاف ۱ و ۲			زیرمعیار	معیار
میانگین راند اول دلفی	میانگین راند دوم دلفی	اختلاف دو راند دلفی اول و دوم		
۳.۷۸۶	۴.۴۲۹	۰.۶۴۳	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	نظریه بازی ها
۴.۰۰۰	۴.۵۷۱	۰.۵۷۱	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	
۳.۹۲۹	۴.۲۸۶	۰.۳۵۷	چانه زنی	
۴.۲۱۴	۴.۵۰۰	۰.۲۸۶	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	
۴.۰۷۱	۴.۲۸۶	۰.۲۱۴	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	

از سوی دیگر، مقایسه میانگین امتیازات متغیرها در دور مرحله اول و دوم دلفی، در جدول فوق آمده است. با توجه به اطلاعات جدول فوق، ۵ 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 زیر به دست آمده است.

جدول ۷- 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	واریانس
تغییر بازی ها	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۸۵۷	۰.۱۳۲
	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴.۷۸۶	۰.۱۷۱
	چانه زنی	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴.۶۴۳	۰.۴۰۱
	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴.۶۴۳	۰.۲۴۷
	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۴.۵۷۱	۰.۴۱۸

جدول ۸- 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 زیر آمده است.

جدول ۹- 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
نظریه بازی ها	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	۴.۴۲۹	۴.۸۵۷	۰.۴۲۹
	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	۴.۵۷۱	۴.۷۸۶	۰.۲۱۴
	چانه زنی	۴.۲۸۶	۴.۶۴۳	۰.۳۵۷
	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	۴.۵۰۰	۴.۶۴۳	۰.۱۴۳
	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	۴.۲۸۶	۴.۵۷۱	۰.۲۸۶

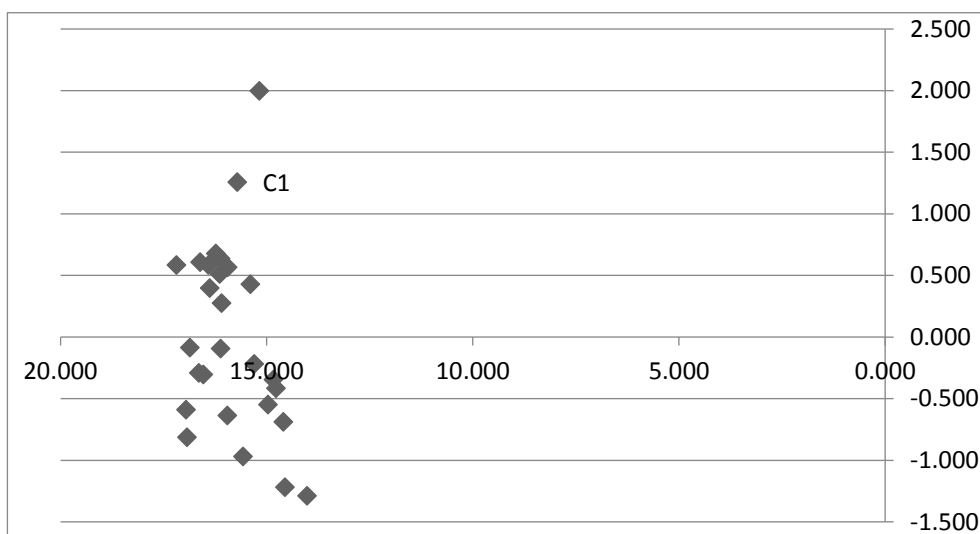
بنابر اطلاعات جدول فوق ۵ مولفه باقیمانده نیز در مرحله سوم به جمع بندی رسید. بنابراین تمامی مولفه ها به جمع بندی رسیدند و دوره سوم به عنوان دوره پایان می باشد و جدول ۹، مولفه های مورد تایید نهایی با اختلاف کمتر از ۰/۱ است و به جمع بندی رسیده است. نماد مؤلفه های مورد تأیید در مرحله ی بعد نمایش داده شده اند.

شناسایی معیارها و زیرمعیارهای نهایی

در گام نخست معیارها و زیر معیارهای مطالعه شناسایی و انتخاب شد. معیار اصلی مطالعه عبارتند از: نظریه بازی ها. برای معیار اصلی زیرمعیارهای شناسایی شده است. در مجموع ۵ زیرمعیار شناسایی شده است. در گام نخست برای شناسایی زیرمعیارها از ادبیات پژوهش و مصاحبه های تخصصی استفاده شده است. همچنین معیارها و زیرمعیارهای تحقیق با اندیس عددی بصورت جدول ۱۰ نامگذاری شده اند تا در جریان تحقیق به سادگی قابل ردیابی و مطالعه باشد.

جدول شماره ۱۰- نماد معیارها و زیرمعیارهای تحقیق

نماد زیر معیار	زیر معیار	نماد معیار	معیار
S11	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	C1	نظریه بازی ها
S12	توجه به حداکثر سازی حداقل ها		
S13	چانه زنی		
S14	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن		
S15	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل		



تعیین اولویت بر اساس هدف (W21)

برای انجام تحلیل نخست معیارهای نظریه بازی ها موثر بر کنش حسابگرانه 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 بدست آمده، بردار ویژه محاسبه گردیده است. اعداد بدست آمده ضریب اهمیت هر یک از معیارهای اصلی را نشان می‌دهد. محاسبات انجام شده در جدول ۱۶ و ۱۷ ارائه شده و بردار ویژه نیز به صورت W21 نمایش داده شده است.

جدول ۱۶- تعیین اولویت معیارهای اصلی بر اساس هدف بخش اول

نظریه بازی ها	۱
نظریه بازی ها	۱

جدول ۱۷- تعیین اولویت معیارهای اصلی بر اساس هدف بخش دوم

ردیف	توضیحات
۲.۲۲۷	نظریه بازی ها

بر اساس جدول ۱۶ و ۱۷ بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت W21 خواهد بود.

$$W21 = 0,0771$$

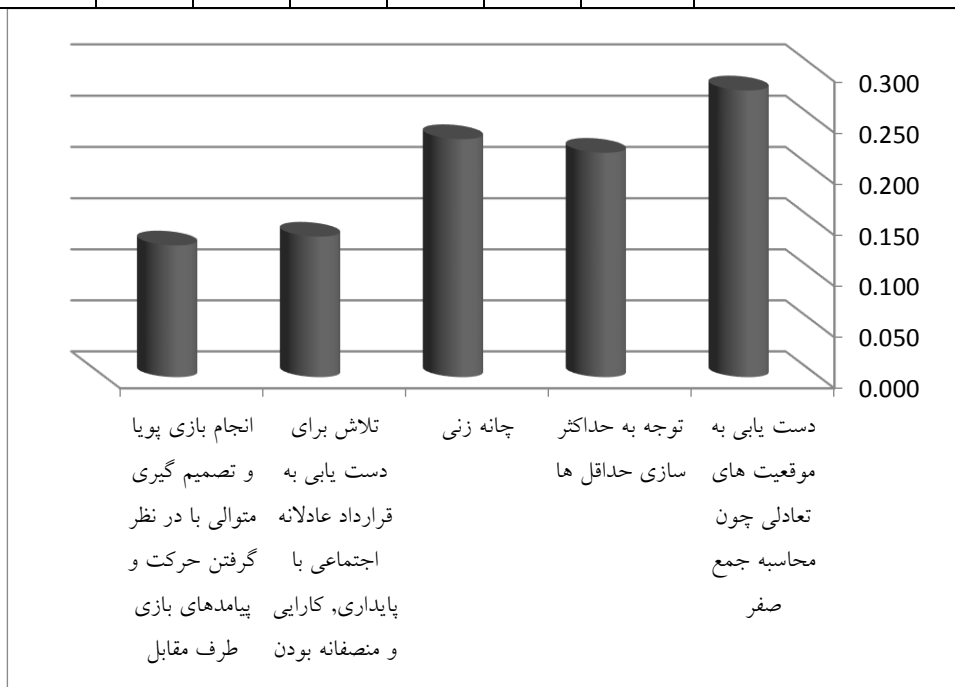
بر اساس بردار ویژه به دست آمده: معیار " نظریه بازی ها" با وزن نرمال شده ۰,۰۷۷۱ در اولویت اول قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۹۷ بدست آمده است که کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

مقایسه زوجی زیرمعیارها: در گام بعدی زیرمعیارهای نظریه بازی ها موثر برکنش حسابگرانه 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.

تعیین اولویت زیر معیارهای نظریه بازی ها: محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای نظریه بازی ها در جدول شماره ۱۸ ارائه شده است. چون این معیار از ۵ زیرمعیار تشکیل شده است بنابراین ۱۰ مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۱۸- تعیین اولویت زیرمعیارهای نظریه بازی ها

بردار ویژه	میانگین هندسی	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	چانه زنی	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	
۰.۲۸۰	۱.۴۲۲	۳.۳۹۳	۱.۵۱۷	۱.۲۷۴	۰.۸۸۷	۱	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر
۰.۲۲۰	۱.۱۱۴	۰.۷۵۶	۱.۷۹۱	۱.۱۲۲	۱	۱.۱۲۸	توجه به حداکثر سازی حداقل ها
۰.۲۳۳	۱.۱۸۱	۱.۶۴۱	۲.۰۰۴	۱	۰.۸۹۱	۰.۷۸۵	چانه زنی
۰.۱۳۸	۰.۶۹۹	۰.۹۰۸	۱	۰.۴۹۹	۰.۵۵۸	۰.۶۵۹	تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن
۰.۱۲۹	۰.۶۵۵	۱	۱.۱۰۲	۰.۶۰۹	۰.۶۰۹	۰.۲۹۵	انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل



شکل ۳- خروجی نرم افزار سوپر دسیژن برای زیر معیارهای نظریه بازی ها

بر اساس بردار ویژه به دست آمده: زیر معیار "دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر" با وزن نرمال شده ۰.۲۸۰ در اولویت اول قرار دارد. زیر معیار "توجه به حداکثر سازی حداقل ها" با وزن نرمال شده ۰.۲۲۰ در اولویت دوم قرار دارد. زیر معیار "چانه زنی" با وزن نرمال شده ۰.۲۳۳ در اولویت سوم قرار دارد. زیر معیار "تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن" با وزن نرمال شده ۰.۱۳۸ در اولویت چهارم قرار دارد. زیر معیار "انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل" با وزن نرمال شده ۰.۱۲۹ در اولویت آخر قرار دارد.

نرخ ناسازگاری مقایسه های انجام شده ۰/۰۰۱ بدست آمده است که کوچک تر از ۰/۱ می باشد و بنابراین می توان به مقایسه های انجام شده اعتماد کرد.

اولویت نهائی شاخص های مدل با تکنیک ANP

جدول ۱۹- اولویت نهائی زیرمعیارها

معیار	نماد معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	کل	نرمال
نظریه بازی ها	C1	دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	S11	۰.۴۵۰۳	۰.۰۲۰۹۲
		توجه به حداکثر سازی حداقل ها	S12	۰.۴۵۵۸	۰.۰۲۱۱۷
		چانه زنی	S13	۰.۴۴۸۹	۰.۰۲۰۸۵
		تلاش برای دست یابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	S14	۰.۴۳۸۶	۰.۰۲۰۳۷
		انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	S15	۰.۴۴۵۶	۰.۰۲۰۷۰

بنابراین با توجه به محاسبات انجام شده وزن نهائی هر یک از شاخص های مدل با تکنیک ANP محاسبه شده است. بر این اساس: زیرمعیار "توجه به حداکثر سازی حداقل ها" با وزن نهائی ۰.۰۲۱۱۷ در اولویت اول قرار دارد. زیرمعیار "دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر" با وزن نهائی ۰.۰۲۰۹۲ در اولویت دوم قرار دارد. زیرمعیار "چانه زنی" با وزن نهائی ۰.۰۲۰۸۵ در اولویت سوم قرار دارد. زیرمعیار "انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل" با وزن نهائی

۰۰۲۰۷۰ در اولویت چهارم قرار دارد. زیرمعیار " تلاش برای دستیابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن " با وزن نهایی ۰۰۲۰۳۷ در اولویت پنجم قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن صورت گرفته است. سوال اصلی: تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان و چگونگی مدیریت آن چیست؟ در این تحقیق نشان داده شد که هدف تحقیق، تاثیر نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه کارکنان با ۵ زیر معیار در ارتباط است

جدول ۲۰- نمایش نمادهای معیارها و زیرمعیارهای مدل و رتبه بندی آنها

معیار	نماد معیار	وزن معیار	زیرمعیار	نماد زیرمعیار	نرمال
نظریه بازی ها	C1	۰۰۷۷۱	توجه به حداکثر سازی حداقل ها	S12	۰۰۲۱۱۷
			دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر	S11	۰۰۲۰۹۲
			چانه زنی	S13	۰۰۲۰۸۵
			انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل	S15	۰۰۲۰۰۷
			تلاش برای دستیابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن	S14	۰۰۲۰۳۷

ابعاد و مولفه های معیار تاثیر گذار نظریه بازی ها بر کنش حسابگرانه چیست؟ معیار نظریه بازی ها شامل زیرمعیارهای دست یابی به موقعیت های تعادلی چون محاسبه جمع صفر، توجه به حداکثر سازی حداقل ها، چانه زنی، تلاش برای دستیابی به قرارداد عادلانه اجتماعی با پایداری، کارایی و منصفانه بودن، انجام بازی پویا و تصمیم گیری متوالی با در نظر گرفتن حرکت و پیامدهای بازی طرف مقابل

در تحقیق حاضر به جای در نظر گرفتن آزمون های آماری همچون تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۳) که از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش خود استفاده کردند؛ احمدی زاده و همکاران (۱۳۹۶) تنها از نرم افزار SPSS بهره جستند و از روش تحلیل واریانس استفاده کردند. لی و همکاران (۲۰۱۷) و معتمدی و همکاران

(۲۰۱۶) از تکنیک مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیات از مدل معادلات ساختاری استفاده کردند و ... که برای کلیه این تحقیقات از کل جامعه برای در نظر گرفتن و مقایسه و رتبه بندی نظرسنجی می شود. در این تحقیق از آزمون های تصمیم گیری چند معیاره و نظرسنجی از خبرگان جامعه استفاده کرده است که می توان گفت نظرات آنان قابل استنادتر است. از سوی دیگر در تحقیقاتی چون عبداللهی و همکاران (۱۳۹۵) و عبداللهیان و شیخ انصادی (۱۳۹۵) تنها از روش های کیفی برای برشمردن متغیرهای مرتبط با کنش استفاده کردند و دیگر از روش های کمی برای محاسبه و وزن دهی و یا حتی بررسی روابط بین متغیرها استفاده نکردند؛ بنابراین کلیه جنبه های با اهمیت موضوع در تحقیق حاضر دیده شدند و می توان به مدل بدست آمده از تحقیق حاضر استناد کرد. همچنین قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) برای بررسی تحلیل شبکه از نرم افزار یوسی نت و ماتریس همجواری استفاده کردند که در این تحقیق از ادغام دو تکنیک دیمتل و ANP بهره گرفته شده است، که همه روابط درونی را سنجیده و تک تک متغیرها را با یکدیگر مقایسه کرده است.

پیشنهادات کاربردی

پیشنهادات کاربردی تحقیق به دو دسته پیشنهادات حاصل از پژوهش و پیشنهادات کلی تحقیق تقسیم می شود:

پیشنهادات حاصل از پژوهش

بر اساس نظریه بازی ها کنش و رفتار اجتماعی انسان محاسبه گرایانه و عقلایی است و انسان را موجودی عقلانی می دانند؛ یعنی اینکه انسان بر اساس سود و هزینه عمل می کند و رفتار محاسبه گرایانه اقتصادی و مادی دارد. تئوری بازی ها از جمله روشهایی است که به مدیران در شرایط تعارض کمک نموده تا بتوانند تصمیمات عقلایی را در مقابل رقبای خویش اتخاذ نمایند. تئوری بازیها به مدیران برای اخذ تصمیمات عقلایی در تقابل با رعایت منافع طرفین و حصول مطلوبیت نقش بسزایی را ایفا می نماید و ریسک را به حداقل ممکن می رساند. این نظریه به طور مختصر می گوید که هر بازیگر بهترین انتخاب اش را از میان گزینه های موجود و ممکن برای او و مطابق با ترجیحات خود انجام می دهد. افراد رفتاری را در پیش می گیرند که بهترین وجه سیستم های اجتماعی را که درون آن قرار گرفته اند حفظ نمایند. بازیگران بر اساس این مدل پیگیر حداکثر ساختن منافع شخصی خود هستند. بازیگران لاقابل برخی نتایج را به خاطر پیامدهای بیشتری که برای آنها وجود دارد بر دیگر نتایج ترجیح

می دهند و متناسب با این ترجیحات از میان گزینه های خود بهترین انتخاب را انجام می دهند . ویژگی اساسی تصمیم گیری در شرایط بازی این است که هر بازیکن قبل از تصمیم گیری و انتخاب باید واکنش و عکس العمل دیگران را نسبت به انتخاب و تصمیم خود مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و آن گاه تصمیمی که برایش بهترین است را اتخاذ نماید به دیگر سخن برای او باید بیشترین سود را با در نظر گرفتن واکنش طرف مقابل، داشته باشد. وقتی بازیکنی برای اجرای تصمیمات و انتخابهای محاسبات دقیقی از توانایی ها و تصمیمات خود و همچنین واکنش حریف نسبت به رفتار و تصمیمات خود داشته باشد، گفته می شود او ((تفکر استراتژیک)) دارد منظور از عاقلانه رفتار کردن این است که انسان قبل از اینکه دست به عملی بزند، به طور عمیق درباره آن فکر کند و هدف ، ترجیحات و محدودیت های خود را در نظر بگیرد؛ سپس به گونه ای انتخاب و عمل نماید که در راستای افزایش منافع او باشد . به صورت معمول تمامی افراد من جمله کارکنان موجود در سازمان ها برای تصمیم گیری و دستیابی به نتیجه ی مطلوب خود دست به محاسبه می زنند. حال واجب و مهم است که این محاسبات تنها در جهت مثبت و مناسب آن انجام گیرد. در جنبه ی مثبت، اجرای محاسبات معمول در تصمیم گیری به همراه توجه به محدودیت ها از جمله تأثیر عوامل معنوی است. تصمیم گیری عادلانه به تأکید دیدگاه رشد بر عدالت اسلامی به جای برابری اشاره دارد. تصمیم گیری بر اساس احکام اسلامی نیز از حق دانستن این احکام و حق محوری رشد اسلامی نشأت گرفته است. بنابراین توجه به رشد اسلام و احکام آن در سازمان ها و یا حتی تمرکز بر اخلاق و جنبه های آن می تواند کارکنان را به سوی دستیابی به نتایج اخلاقی و هدف قرار دادن آن ها سوق دهد.

به نوعی این رفتار فردگرایانه خودخواهانه، از آن جهت که باعث ترجیح منافع فردی به منافع گروهی می شود با ماهیت کار گروهی در سازمان ها مغایرت دارد. به همین لحاظ از جمله نقاط ضعف مدیریتی به شمار می آید. چراکه مانعی برای توسعه به حساب آمده و مانع مشارکت اجتماعی، تعاون و همکاری می شود در حالی که مشارکت و روحیه کار جمعی و گروهی به صورت یکی از مسائل تأثیرگذار بر توسعه به شمار می آید. لذا به کارگیری افراد دارای مهارت های بین فردی و رفتاری مطلوب، به هم افزایی کارایی سازمانها کمک خواهد نمود. به طور کلی افراد خودخواه و فردگرا آنقدر رایج هستند که جای شکی باقی نمی گذارد که عواقب خودخواهی این افراد می تواند برای سازمان گران تمام شود. این

مساله در صورتی که مدیر نسبت به دیگران بی توجه باشد گران تمام خواهد شد چراکه کارکنان سازمان ها برای مرتفع ساختن نیازهای برآورده نشده خودشان انگیزه دارند و نه الزاما نیازهای مدیران. لذا وظایف مدیران در برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل، همگی نیازمند مشارکت با دیگران است تا به صورت موثری انجام پذیرد. به علاوه، همه افراد دارای نقاط قوت فردی هستند که می تواند تا حد زیادی برای حصول نتایج کارآمد و موثر کمک کند و مدیر به تنهایی از عهده ی موفقیت سازمان بر نخواهد آمد. لذا ضروری است به منظور همراه کردن سایر کارکنان و مدیران با خود در مسیر دستیابی به موفقیت، نیازها و باید و نبایدهای ایشان را نیز در نظر بگیرد و با توجه به نظرات جمعی تصمیم گیری و اقدام نماید و به حقوق سایرین نیز احترام بگذارد.

پیشنهادات کلی تحقیق

در حال حاضر اگر به کنش های حسابگرانه در سازمان توجه شود، در بیشتر سازمان ها رد پایی از منفعت طلبی و حسابگرانه عمل کردن حال چه به معنای مثبت و چه به معنای منفی آن دیده می شود که مهمترین کنش حسابگرانه در می باشد، منفعت طلبی مثبت سبب واکنش سریع و به جا و کاملاً قانونی در موقعیت های مناسب به شرایط شده که موجب پیشرفت سازمان هاست، ولی در حال حاضر بیشتر این مفهوم در جنبه ی منفی آن به کار می رود که تنها در جهت منفعت شخصی پیش می رود. فرصت طلبی های موجود در سازمان هاست به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم به واسطه ی برداشتی صورت می پذیرد که از عواقب خطاکاری های سازمانی و مسئولیت فردی افراد در زمینه ی افشای خطاکاری های موجود در سازمان و نیز هزینه های مرتبط با افشای خطاکاری های موجود در سازمان می باشد. چنانچه محیط موجود در سازمان ها به صورتی عاری از خطا و اشتباه باشد که هیچ فردی به خود توان و جرأت اشتباه را ندهد و در صورت اطلاع رسانی خطاکاری ها، عواقب منفی برای فرد درستکار وجود نداشته باشد، منفعت طلبی های فردی منفی در سازمان ها کاهش می یابد. در این صورت اعتماد کارکنان به یکدیگر افزایش یافته و کار گروهی افزایش می یابد چنانکه نتایج کار گروهی بسیار اثربخش تر از کارهای فردی می باشد، چرا که هیچ جامعه ای را نمی توان بر پایه دنبال کردن نفع شخصی بنا نهاد. از این رو در سازمان ها مذهب می تواند تضمین کننده انسجام اجتماعی باشد اما اگر مذهب در سازمان ها کمرنگ شود این کارکرد بر عهده اخلاق و آیین فردی می باشد، در سازمان ها باید

مذهب نقش و کارکرد انسجام دهنده خود را حفظ نماید بدین معنی که کارکنان، مبتنی بر فرامین مذهبی معتقد بدان، خود را مقید به همکاری و تعامل متقابل بدانند و فردگرایی بر خواسته از منفعت طلبی شخصی را مذموم قلمداد می کنند. به علاوه دو هدف مادی و معنوی، نشان دهنده توجه همه جانبه دیدگاه رشد اسلامی و تفاوت با یکسونگری فایده گرایانه است. ویژگی تصمیم گیری انسانی از اصالت جایگاه فرد، خانواده و اجتماع شکل گرفته است که البته سازمان به عنوان عرصه اصلی نظریه های مدیریت نیز به آن اضافه شده است. به علاوه سادگی تشخیص فعل درست از غلط، باعث ایجاد ویژگی چابکی در تصمیم گیری رشد محور شده است. بنابراین استفاده از مشاوران مناسب و در اختیار قرار دادن مشاوره از سوی افراد خبره ی موجود در سازمان ها، مدیران مسئول و افراد بالادست می تواند انجام محاسبات را برای کارکنان ساده تر کرده و سبب انجام کنش های معقول تر و منطقی تری از کارکنان در سازمان ها شود. نبودن بعضی از توانایی های کلیدی در سازمان می تواند به عنوان یک ضعف در سازمان تلقی شود. آنچه در این میان حائز اهمیت است امکان تبدیل ضعف ها و حداقل ها به نقاط قوت و حداکثرهاست. لذا ضرورت دارد مدیران سازمان ها با شناسایی کمبود ها و ضعف های موجود، تمام منابع سازمانی را برای تقویت و به حداکثر رساندن این بخش ها به کار بندند. قبول شکست های کوچک و روبرو شدن با نتیجه ی این شکست ها، توانایی تجزیه و تحلیل آن ها و انتخاب شکستی با کمترین عواقب می تواند بهترین کنش موجود در مواقع شکست باشد. در یک سازمان هر یک از اجزا از جمله مدیران و کارکنان وظایفی در قبال هم دارند که قصور هر یک از ایشان، موجب بروز اختلال در سازمان می شود. لذا لازم است علاوه بر به کارگیری مدیران وظیفه شناس در سازمان ها، با ایجاد مشوق های مالی و غیرمالی، میزان وظیفه شناسی کارکنان را افزایش داد. ایجاد چنین جوی در سازمان ها نیازمند این است که در درجه اول مدیریت و رهبر سازمان، نسبت به وظایف خود آشنایی کامل داشته باشد و با اجرای وظایف خود سایرین را نیز به وظیفه شناسی ترغیب نماید.

منابع

- احمدی، عبادله، ایرانیان، جواد، احمدی، نادر، ۱۳۹۱، تبیین رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات با کار آفرینی، و پیشرفت شغلی کارکنان مدارس متوسطه شهرستان بستک، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱، ۹ تا ۲۵
- احمدی، اردشیر، هماریانی، عزیز اله، نظریه بازی ها، نشر جهان، جام جم، ۱۳۸۵

اسلامی بیدگلی، غلامرضا، احتشام راثی، رضا، ۱۳۹۰، کاربرد تئوری بازی ها در ارزیابی سرمایه گذاری در سهام، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار مطالعات مالی، شماره ۱۱، ۱۲۴ تا ۹۵
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 تا ۲۶.

ایرانپور، رعنا، نظریه بازیها، ویکی پدیا، ۱۳۸۸/۹/۱۵

باقری قاجاری، مهدیه، صالحی، محمد، تقوایی یزدی، مریم. (۱۴۰۰). پایش رفتارهای مدیریت تصویر پردازی ذهنی بر اساس پیش بینی کننده های وضعی و شخصی. مدیریت سازمان های دولتی، ۹ (۲)، ۴۷-۶۰.

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.

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 (شماره پیاپی ۲۷)، ۱۱۳ تا ۱۴۷

دارابی، احمد، رضوی، عبدالحمید، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر روش های نوین مدیریت در بهبود رفتار سازمانی، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.

دامغانیان، حسین، یزدانی زیارت، محمد، ۱۳۹۵، پیش بینی کننده های وضعی و شخصی رفتارهای مدیریت تصویر پردازی ذهنی در سازمان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، ۲۷ تا ۴۶.

درگاهی حسین (۱۳۹۲). قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیر اخلاقی. اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵، شماره ۷، صص ۱ تا ۱۴.

دین پرست، فائزه؛ ساعی، علی (۱۳۹۱) بازسازی روش شناختی نظریه انتخاب عمومی، مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۲، پیاپی ۱۴، صص ۸۷ تا ۱۰۹.

رضایی، محمدجواد؛ موحدی بک نظر، مهدی (۱۳۹۶) تبیین و ارزیابی نظریه انتخاب عمومی، اقتصاد تطبیقی، ی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال چهارم، شماره اول، صص ۸۹ تا ۱۱۴.
سعادت، رحمان، عرفانی، علیرضا، کرکه آبادی، سمیه، شیخی مهرآبادی، مریم، ۱۳۹۶، بررسی رابطه دلار و یورو بر اساس نظریه بازی ها، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال ششم، شماره ۲۱، ۷۵ تا ۹۵

طاهرخانی، ستاره (۱۳۹۰) درآمدی بر نظریه بازی، فصلنامه سیاست خارجی، سال بیست و پنجم، شماره ۱، صص ۲۱۹ تا ۲۴۲.

عبدلی، قهرمان، خیر اندیش، علی، ۱۳۸۹، مدل نظریه بازی فرصت طلبی اقتصادی در مناقصه و کاربرد موردی آن در ایران، فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، سال چهاردهم، شماره ۴۳، ۱۱ تا ۱۴۰

عبدالهی، بیژن، رنگریز، حسن، عباسیان، حسین، رحمانی، فائزه. (۱۳۹۹). مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت گیری شغلی متنوع: مطالعه کیفی به شیوه ی تحلیل محتوای استقرایی. مجله ی علوم روان شناختی، دوره ی نوزدهم، شماره ۶۸۷، ۹۰-۶۹۷.

عربیون، ابوالقاسم، مبینی دهکردی، علی، سلاجقه، نیلوفر. (۱۳۹۸). مفهوم پردازی کنش کارآفرینانه. توسعه ی کارآفرینی، دوره ی ۱۲، شماره ۲، ۲۴۱-۲۶۰.

عزب دفتر، آسیه، رجیبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۸). تاثیر حکمرانی خوب بر سلامتی سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۱، ۱۶۹-۱۴۱.

غفاری، رحمان، احمدی، مسعود، رستم نیا، یحیی، ۱۳۹۷، سازمان دورو، ثمره فرهنگ سازمانی نامطلوب: کهن الگوی رفتاری مدیران ماکیاولی و تصویر پردازی هدفمند از خود، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۸، ۱۳۹ تا ۱۶۳.

قربانی، علی؛ عبدی، جهان (1397) (طراحی مدل کنش پس اندازی: پیش آیندها، پس آیندها و استراتژی های کنش و واکنش (مورد مطالعه :سازمان های دولتی استان ایلام)، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره 11، شماره 42، صص 103 - 125

گل پرور، مجید؛ شهابی، مهدیه (۱۳۹۰) کاربرد نظریه بازی ها در تبیین رقابت های انتخاباتی، تحقیقات سیاسی و بین المللی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۱۷۵ تا ۲۰۲.

محمودی نیا، داوود؛ دلالی اصفهانی، رحیم؛ انجوردا، جکوب؛ بخشی دستجردی، رسول (۱۳۹۵) نظریه بازی ها و نقش آن در تعیین سیاست های بهینه در تقابل استراتژیک بین سیاست گذار پولی و مالی (کاربردی از نظریه بازی های دیفرانسیلی و استاکلبرگ)، مطالعات اقتصادی کاربردی، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱ تا ۳۴.

هاشمی پرست، سید مقتدی، نظریه بازی ها و کاربرد آن، نشر دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین

ظوسی، ۱۳۸۵

- Arabiun, A., Mobini Dehkordi, A., & Selajgeh, N. (2019). Conceptualization of Entrepreneurial Action, *Entrepreneurship Development*, 12(2), 241-260, (In Persian).
- Azb Daftar, A., & Rajabi Farjad, H. (2019). The impact of good governance on organizational health considering the mediating role of political behavior. *Public management perspective*, 10)37(, 141-169. (In Persian). <http://ensani.ir/fa/article/410608/>.
- Binmore, KennethG, *playing fair: game theory and thw social contract*, conbridge, Mass, London, the MIT Press, 2007.
- Buchanan, James. (1984)' Politics without Romance. A Sketch of Positive Public Choice Theory and Its Normative Implications.' In J.M. Buchanan and R.D. Tollison (Eds) *the Theory of Public Choice*. An Arbor: University of Michigan Press.
- Buchanan, James M. (1987). "Tax Reform as Political Choice", *the Journal of Economic Perspectives*, 1, pp. 29-35.
- Buchanan J, Tallok G., *The calculus of consent: Logical Foundations of Constitutional democracy*, university of Michigan, 1962.
- Buchanan, James M. (1997). "Public Finance and Public Choice", in S. Baker, and C. Elliott (eds.), *Reading in Public Finance* Thomson, pp. 163-180.
- Buchanan, James M. (2003). "Public Choice: On the Origins and Development of a Research Program", Retrieved 8 12, 2010, from Center for Study of Public Choice, George Mason University: <http://www.gmu.edu/centers/publicchoice/pdf%20links/Booklet.pdf>.

- Buchanan, James M., & Musgrave, Richard A. (1999). *Public Finance and Public Choice: Two Contrasting Visions of the State*. Massachusetts: MIT Press.
- Chahal, H. S., & Poonam, B. (2015). The Impact of Employee Sycophantic Behaviour on Organisation Environment: A Conceptual Study of Hospitality Sector in India. *Arts and Social Sciences Journal*, 6(3), 117-121.
- Chahal, P., Kumar, A., Sharma, C. P., Singhal, S., Sundriyal, Y. P., & Srivastava, P. (2019). Late Pleistocene history of aggradation and incision, provenance and channel connectivity of the Zaskar River, NW Himalaya. *Global and Planetary Change*, 178, 110-128.
- Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, (2010). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons, 97-105.
- Downs, Anthony. (1957), *An Economic Theory of Democracy*. New York: Harper & Row.
- Johnson, Noel D., LaFountain, Courtney L., & Yamarik, Steven (2011). "Corruption is bad for growth, even in the United States", *Public Choice*, 147, pp. 377-393, DOI: 10.1007/s11127-010-9634-5.
- Mueller, Dennis C. (2003) *Public Choice III* (Cambridge: University of Cambridge).
- Mohammadpour, Zahra, Kiakojouri, Davood, Taghipouriyan Gilani, Mohammad Javad, Ghorbanali Aghaahmadi. (2021). Identifying and examining the internal relationships between accounting management factors in Imam Khomeini University of Marine Sciences, *Journal of Marine Science Education*, 10(3), (In Persian).
- Richi, Y., Mridula, N., & Vasistha, H. B. (2011). Effect of fire on physicochemical and biological properties of soil under different plantations of rock phosphate mined area in Doon valley, India. *Indian Journal of Forestry*, 34(4), 403-408.
- Sezer, O., Wood Brooks, A. & Norton, M. I. (2018). Backhanded Compliments: how negative comparisons undermine flattery. <https://ssrn.com/abstract=3439774>.
- Tolluk, Gordon & others. (2002) *Government failure: a primer in public choice*. Washington, D.C: Cato Institute Taravian.
- Udhen, Lars (2001) *Methodological Individualism*. London: Rutledge Methodological individualism, visited at: <http://plato.stanford.edu/entries/methodological-individualism>.
- Niskanen W.A., *bureaucracy: servant or master?*, London, institute of Economic affairs, 1973.
- Wilson, G., & Shpall, S. (2016). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (Ed.).