

# Designing a structural model predictors of employees' opportunism

Peyman Akbari<sup>1</sup>, Reza Rostami<sup>2</sup>, Korosh Rafiei<sup>3</sup>

1- Assistant Professor, Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of business management, Payame Noor University, Tehran, Iran

3- Master of Business Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

## Receive:

10 October 2023

## Revise:

23 December 2023

## Accept:

13 February 2024

## Abstract

The purpose of this research is to design structural model predictors of employees' opportunism. This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-survey in terms of nature and method. The statistical population includes employees (7493 people) of small and medium companies in Kurdistan province. Using Cochran's formula, 365 people were selected as a simple random sample. The data collection tool is standard questionnaires. The validity (convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient, Cronbach's alpha coefficient) of these questionnaires show that the measurement tools have good validity and reliability. The results of hypothesis testing using AMOS software show that the direct effect of high performance corporate goals on employee opportunism is 0.39; the direct effect of high performance corporate goals on supervisor opportunism is 0.36; the direct effect of supervisor opportunism on illegitimate tasks is equal to 0.30; and the direct effect of illegitimate tasks on employee opportunism is equal to 0.51. Also, the effect of opportunistic mediators is equal to 0.11; and illegitimate tasks is equal to 0.15; and the successive mediation effect of supervisor opportunism and illegitimate tasks is equal to 0.58. According to the findings of this research, it can be concluded that high-performance corporate goals evaluate supervisor opportunism and illegitimate tasks as stressful factors, and employees show opportunism to deal with this stress. By using appropriate management strategies, the effects of these factors can be reduced in the organization, and a diligent organization can be achieved.

## Keywords:

High performance corporate goals,  
Employee Opportunism,  
Supervisor Opportunism,  
Illegitimate duties.

**Please cite this article as (APA):** Akbari, P., Rostami, R., & Rafiei, K. (2024). Designing a structural model predictors of employees' opportunism. *New Approaches in Management and Marketing*, 3(1), 40-62.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.429584.1045>



**Creative Commons:** CC BY 4.0

**Publisher:** Research Center of Resources Management Studies and Knowledge-Based Business

**Corresponding Author:** Peyman Akbari

**Email:** [peymanakbari3537@pnu.ac.ir](mailto:peymanakbari3537@pnu.ac.ir)

## Extended Abstract

### Introduction

Today, deviant behaviors in the workplace have a special place among researchers. Most research has focused on overt unethical behaviors of "bullying and cheating", while hidden unethical workplace behaviors that are invisible and harmful to companies, formally known as "opportunism", have been neglected (Ghaedamini Harouni et al., 2022). Employee opportunism means engaging in unethical behavior with the aim of speeding up work and achieving personal benefits. This type of behavior can be seen at all hierarchical levels in the workplace, and even supervisors may engage in opportunism, which is called supervisory opportunism (Dehghani Soltani et al, 2020). "Supervisor and employee opportunism" are hidden, interpersonal and organizational unethical behaviors in the workplace, which can harm companies (Hosseini et al, 2020). Researchers unanimously agree that opportunism is a common phenomenon in the workplace, but its negative consequences have not been studied (Zong et al, 2021). However, opportunism indicates the achievement of goals that are achieved while ignoring moral conditions (Cecalupo et al, 2022).

Employee opportunism means using unethical behaviors to achieve organizational goals. This type of behavior can have negative effects on managers and employees, and ultimately lead to a decrease in the quality and performance of the organization. In small and medium organizations in Kurdistan province, opportunism should be curbed as much as possible so that it does not have bad effects on performance, productivity, profitability, organizational ethics and organizational commitment. Due to the importance of this issue, proper training and creating an environment free of any unprofessional ethics in companies is necessary; therefore, improving the performance of companies requires an answer to the question of whether high-performance company goals have a significant effect on employees' opportunism through the sequential mediation role of supervisor opportunism and illegitimate tasks in small and medium-sized companies in Kurdistan province.

### Theoretical framework

#### Corporate goals with high performance and employee opportunism

High-performance corporate goals are a type of stressful behavior that is very difficult to achieve, and can be classified into two categories: "self-determined and corporate goals". Corporate performance goals cause anxiety and emotional exhaustion compared to self-set performance goals in employees (Li et al, 2021). High performance corporate targets are threatening and stressful, and can tend to create unethical behavior; such as the opportunism of employees to speed up the work process (Yin et al, 2019). The interactional model of stress and coping (Lazarus & Folkman, 1984) is a fact that deals with the relationship between stress, cognitive appraisal, and coping behavior. According to this model, people in stressful situations like "high-performance corporate targets" need cognitive analysis and appraisal, and based on these evaluations, they use "opportunistic" coping behaviors.

Karevold (2021) conducted a study titled "Managers' Beliefs about Misconduct Reports: How High Goals and Low Performance Levels Can Be Unethical Warning Signals". There were four main conditions: with/without performance targets, and low/high performance levels; and managers rated the likelihood of overreporting beyond actual achievements. The majority believed that goals make exaggeration more likely and that poor performance increases this tendency. This study suggests that managers are ethically aware that targets can promote unethical reporting, but can ignore that high performers may cheat.

Mokhtari (2020) conducted a research titled the effect of managers' opportunism on the company's relative profit performance. The obtained results showed that the opportunism of

managers has a significant and inverse effect on the relative performance of the company's profit, that is, the more the opportunism of managers decreases, the relative performance increases.

### Research methodology

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-survey in terms of nature and method. The statistical population includes employees (7493 people) of small and medium companies in Kurdistan province. Using Cochran's formula, 365 people were selected as a simple random sample. The data collection tool is standard questionnaires. The validity (convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient, Cronbach's alpha coefficient) of these questionnaires show that the measurement tools have good validity and reliability.

### Research findings

The results of hypothesis testing using AMOS software show that the direct effect of high performance corporate goals on employee opportunism is 0.39; the direct effect of high performance corporate goals on supervisor opportunism is 0.36; the direct effect of supervisor opportunism on illegitimate tasks is equal to 0.30; and the direct effect of illegitimate tasks on employee opportunism is equal to 0.51. Also, the effect of opportunistic mediators is equal to 0.11; and illegitimate tasks is equal to 0.15; and the successive mediation effect of supervisor opportunism and illegitimate tasks is equal to 0.58. According to the findings of this research, it can be concluded that high-performance corporate goals evaluate supervisor opportunism and illegitimate tasks as stressful factors, and employees show opportunism to deal with this stress. By using appropriate management strategies, the effects of these factors can be reduced in the organization, and a diligent organization can be achieved.

### Conclusion

The present study was conducted with the aim of designing structural model predictors of employees' opportunism. The results of this research are in line with the results of Mokhtari (2020), Dehghani Soltani (2020), Karevold (2021), and Khan Jamali & Fattahi (2018). Karevold (2021) conducted a study titled "Managers' Beliefs about Misconduct Reports: How High Goals and Low Performance Levels Can Be Unethical Warning Signals". There were four main conditions: with/without performance targets, and low/high performance levels; and managers rated the likelihood of overreporting beyond actual achievements. The majority believed that goals make exaggeration more likely and that poor performance increases this tendency. This study suggests that managers are ethically aware that targets can promote unethical reporting, but can ignore that high performers may cheat.

According to the results of the research, the following suggestions are presented:

It is suggested that the managers of the companies set goals in such a way as to keep them difficult and challenging, and at the same time do not put too much pressure and uncertainty on the employees. Also, managers should be able to create a strong organizational culture to consider any error as a learning opportunity to achieve goals, and use errors as a learning process instead of emphasizing the sign of inefficiency.

It is suggested that company managers determine common and meaningful goals, improve the reward and encouragement system, and strengthen the corporate culture based on moral values, so that they can control the opportunism of the supervisors while achieving high performance corporate goals.

## طراحی مدلی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های فرصت طلبی کارکنان

پیمان اکبری<sup>۱</sup>، رضا رستمی<sup>۲</sup>، کورش رفیعی<sup>۳</sup>

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

### چکیده

هدف این پژوهش، طراحی مدلی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های فرصت طلبی کارکنان می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان (۷۴۹۳ نفر) شرکت‌های کوچک و متوسط استان کردستان است. با استفاده از فرمول کوکران، ۳۶۵ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) این پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری به خوبی روایی و پایایی برخوردار هستند. نتایج آزمون فرضیات با استفاده از نرم‌افزار AMOS نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان برابر با ۰٫۳۹ است، تأثیر مستقیم اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست برابر با ۰٫۳۶ است، تأثیر مستقیم فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع برابر با ۰٫۳۰ است و تأثیر مستقیم وظایف نامشروع بر فرصت طلبی کارکنان برابر با ۰٫۵۱ است. همچنین، تأثیر میانجیگری فرصت طلبی برابر ۰/۱۱ و وظایف نامشروع برابر ۰/۱۵ و تأثیر میانجیگری متوالی فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع برابر با ۰٫۵۸ است. با توجه به یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که اهداف شرکتی با عملکرد بالا، فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع را به‌عنوان عوامل استرس‌زا ارزیابی می‌کند و کارکنان برای مقابله با این استرس، فرصت طلبی را از خود نشان می‌دهند. با استفاده از راهکارهای مدیریت مناسب، می‌توان اثرات این عوامل را در سازمان کاهش داد و به سازمانی کوشا دست یافت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۴

### کلید واژه‌ها:

اهداف شرکتی با عملکرد بالا،  
 فرصت طلبی کارکنان،  
 فرصت طلبی سرپرست،  
 وظایف نامشروع.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اکبری، پیمان، رستمی، رضا، رفیعی، کورش. (۱۴۰۳). طراحی مدلی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های فرصت طلبی کارکنان. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۳(۱)، ۴۰-۶۲.



https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.429584.1045



Creative Commons: CC BY 4.0

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

ایمیل: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

نویسنده مسئول: پیمان اکبری



## مقدمه

امروزه، رفتارهای انحرافی در محل کار جایگاه ویژه‌ای در بین پژوهشگران به خود اختصاص داده‌اند. بیشتر تحقیقات بر روی رفتارهای غیراخلاقی آشکار "قلدری و تقلب" تمرکز داشته‌اند، در حالی که رفتارهای غیراخلاقی پنهان در محل کار که برای شرکت‌ها نامحسوس و مضر هستند و به طور رسمی به عنوان "فرصت طلبی" شناخته می‌شوند، نادیده گرفته شده‌اند (Ghaedamini Harouni et al, 2022). فرصت طلبی کارکنان به معنای شرکت در رفتارهای غیراخلاقی با هدف تسریع کار و دستیابی به منافع شخصی است. این نوع رفتار در تمام سطوح سلسله مراتبی در محل کار قابل مشاهده است و حتی سرپرستان نیز ممکن است درگیر فرصت طلبی شوند که به آن فرصت طلبی سرپرستی می‌گویند (Dehghani Soltani et al, 2020). "فرصت طلبی سرپرست و کارکنان"، رفتارهای غیراخلاقی پنهانی، بین فردی و سازمانی در محل کار هستند، که می‌توانند به شرکت‌ها، آسیب برسانند (Hosseini et al, 2020). محققان اجماعاً اتفاق نظر دارند که فرصت طلبی یک پدیده رایج در محل کار است، اما پیامدهای منفی آن، مورد مطالعه قرار نگرفته است (Zong et al, 2021). با تمامی اوصاف، فرصت طلبی نشان‌دهنده دستیابی به اهدافی است که در عین نادیده گرفتن شرایط اخلاقی به دست می‌آید (Cecalupo et al, 2022).

شرکت‌ها در جهان رقابتی امروزی برای حفظ مزیت رقابتی خود، از کارکنان خود انتظار عملکرد بهتری دارند. مشارکت فعال کارکنان در عملکرد شرکت‌ها، به عنوان عاملی کلیدی برای موفقیت و بقا در این محیط رقابتی مطرح است (Nazari et al, 2022). تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌ها اهداف شرکتی با عملکرد بالا را برای کارکنان تعیین می‌کنند هر چند که این شرایط ممکن است، منجر به استرس شود (Ahmadi Zahrani et al, 2021). تحقیقات از قرن بیستم تاکنون بر پیامدهای منفی اهداف شرکتی با عملکرد بالا تمرکز داشته‌اند. اخیراً، مشاهده شده است که منبع هدف تأثیر قابل توجهی بر نتایج مرتبط دارد (Derakhshan & Esakhani, 2020). اهداف خودتعیین شده در ادبیات پژوهشی مورد توجه بوده و پیامدهای مثبت آنها نیز مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال، برای درک بهتر اهداف شرکتی و اثرات آنها نیاز به تحقیقات بیشتری وجود دارد. ویژگی‌های اهداف شرکتی با عملکرد بالا شامل عدم اطمینان در دستیابی به هدف، ماهیت عمومی و تمرکز بر سرپرست محوری است (Schelp et al, 2023). محققان استدلال کردند که در راستای دستیابی به این اهداف، کارکنان ممکن است، رفتار غیراخلاقی سهوی از خود بروز دهند (Taheri & gholami, 2021). فولکس واگن نمونه قابل توجهی از پیامدهای گسترده رفتارهای غیراخلاقی در محل کار را به خود اختصاص داده است (Al-Shatti et al, 2022). اخیراً فرصت طلبی به عنوان شکلی از رفتار غیراخلاقی ظهور کرده است، و محققانی همچون Dmitri & Elena (2022) استدلال کرده‌اند که علیرغم شیوع فرصت طلبی در محیط کار، توجه کافی به آن نشده است، لذا این سؤال مطرح است، که چه چیزی در محل کار، کارکنان را وادار به انجام رفتارهای فرصت طلبانه می‌کند.

در این راستا، می‌توان از مدل تعاملی استرس و مقابله (Lazarus & Folkman, 1984) استفاده کرد. این مدل فرضیه‌ای را بر مبنای تحلیل شناختی استرس در محیط کار ارائه می‌دهد. بر اساس این مدل، کارکنان ارزیابی‌های شناختی درباره استرس در محیط کار خود انجام می‌دهند و در پاسخ به این ارزیابی‌ها، رفتار غیر اخلاقی را از خود نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، در مورد اهداف شرکتی با عملکرد بالا (Shi et al, 2020)، این مدل می‌تواند توضیح دهد که نحوه

ارزیابی و مقابله با عوامل استرس‌زا، مانند اهدافی که وظیفه‌ای نامشروع را شامل می‌شوند (Leppänen et al, 2021)، تأثیر مستقیمی بر رفتارهای غیر اخلاقی "فرصت طلبی سرپرست یا کارکنان" دارد (Asgarnezhad et al, 2020). بر اساس همین شواهد است که، محققان خاطر نشان می‌کنند که استرس محل کار یک فرآیند پویا است که در طول زمان تکامل می‌یابد، و درک اینکه چگونه واکنش‌های احساسی و رفتاری نسبت به استرس محل کار آشکار می‌شود، بسیار مهم است (Sapeta et al, 2022).

مطالعه حاضر، در پی درک این موضوع است که چرا و تحت چه شرایطی سرپرستان و کارکنان می‌توانند غیر اخلاقی عمل کرده و درگیر فرصت طلبی شوند. هر چند که تا به امروز، مطالعاتی به صورت تجربی فرصت طلبی را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما اینکه و چرا و تحت چه شرایطی کارکنان فرصت طلبی را نشان می‌دهند تا حد زیادی در ادبیات نادیده گرفته شده است (Zeng et al, 2022). همچنین این تحقیق به بحث اخیر در مورد جنبه تاریک اهداف شرکتی با عملکرد بالا می‌پردازد، بیشتر محققان در مورد این اهداف پژوهش‌هایی داشته‌اند و دریافته‌اند که نه تنها به طور قطع بین اهداف شرکتی و خود تعیین شده تمایز وجود دارد، بلکه منبع هدف (سازمان یا خود) می‌تواند تأثیرات و پیامدهای متفاوتی را داشته باشد. پیش از این، عمده تحقیقات بر روی اهداف خود تعیین شده که آن را با عنوان، عوامل استرس‌زا معرفی می‌کردند، متمرکز بود، که این خود باعث می‌شد تا به نتایج مثبت ختم شود (Argimiro, 2019). اما در این پژوهش، دیدگاه جدیدی پدیدار شده است که فراتر از مدل عوامل استرس‌زا، چالشی و بازدارنده است، و تأکید می‌کند که یک عامل استرس‌زا می‌تواند به عنوان چالش و مانع ارزیابی قلمداد شود. محققین در این پژوهش استدلال می‌کنند که اهداف تعیین شده شرکت‌ها دارای عناصر عدم اطمینان و تهدید هستند و بنابراین پتانسیل ایجاد نتایج نامطلوب را دارند. به عبارتی، ادعا بر این است که اهداف شرکتی با عملکرد بالا تمایل به تحریک فرصت طلبی سرپرست و کارکنان را که از نظر اخلاقی رفتار مشکوک به حساب می‌آید، دارد. همچنین، در این مطالعه محققین سعی دارند تا از طریق مدل تعاملی استرس و مقابله، بحث فرصت طلبی و اهداف شرکتی با عملکرد بالا را ادغام کنند. بر اساس این چارچوب، ادعا می‌شود که اهداف شرکتی با عملکرد بالا استرس‌زا هستند و کارکنان در محل کار برای مقابله با این استرس‌ها رفتار فرصت طلبی را از خود بروز می‌دهند.

فرصت طلبی کارکنان به معنای استفاده از رفتارهای غیر اخلاقی برای دستیابی به اهداف سازمانی است. این نوع رفتارها می‌تواند تأثیرات منفی بر روی مدیران و کارکنان داشته باشد و در نهایت، منجر به کاهش کیفیت و عملکرد سازمان شود. در سازمان‌های کوچک و متوسط در استان کردستان، بایستی بتوان در حد توان فرصت طلبی را مهار کرد تا نتواند اثرات بدی را بر عملکرد، بهره‌وری، سودآوری، اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی داشته باشد. با توجه به اهمیت این موضوع، آموزش صحیح و ایجاد محیطی عاری از هرگونه اخلاق غیر حرفه‌ای در شرکت‌ها ضروری است؛ لذا بهبود عملکرد شرکت‌ها نیازمند پاسخگویی به این سؤال است که آیا اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان از طریق نقش میانجیگری متوالی فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع در شرکت‌های کوچک و متوسط استان کردستان تأثیر معناداری دارد؟

## ادبیات نظری

### اهداف شرکتی با عملکرد بالا و فرصت طلبی کارکنان

اهداف شرکتی با عملکرد بالا، نوعی رفتار استرس‌زا است که دستیابی به آنها خیلی دشوار است، و می‌توان آن را به دو دسته "اهداف خود تعیین شده و شرکتی" طبقه‌بندی کرد. اهداف عملکرد شرکتی باعث اضطراب و خستگی عاطفی در مقایسه با اهداف عملکردی خود تعیین شده در کارکنان می‌شود (Li et al, 2021). اهداف شرکتی با عملکرد بالا تهدیدکننده و استرس‌زا هستند، و می‌توانند تمایل به ایجاد رفتار غیراخلاقی؛ همچون فرصت طلبی کارکنان در روند کاری تسریع کنند (Yin et al, 2019)؛ مدل تعاملی استرس و مقابله (Lazarus & Folkman, 1984) واقعیتی است که به ارتباط بین استرس، ارزیابی شناختی و رفتار مقابله می‌پردازد، بر اساس این مدل، افراد در موقعیت‌های استرس‌زا "همچون اهداف شرکتی با عملکرد بالا"، به تحلیل و ارزیابی شناختی می‌پردازند و بر اساس این ارزیابی‌ها، رفتارهای مقابله‌ای "همچون فرصت طلبی" را به کار می‌برند.

### اهداف شرکتی با عملکرد بالا و فرصت طلبی سرپرست

فرصت طلبی سرپرست، رفتار غیراخلاقی پنهانی و سازماندهی شده رهبر سازمان است که می‌تواند بر شرکت تأثیر منفی بگذارد (O'Keefe et al, 2023). (Syariati, 2022) دریافتند از آنجا که اهداف شرکتی با عملکرد بالا استرس‌زا هستند، می‌تواند به شکل‌گیری رفتار غیراخلاقی منجر شود، به عبارتی موقعیت‌های استرس‌زا بر رفتار اخلاقی سرپرستان تأثیر می‌گذارد و می‌تواند تصمیم‌گیری اخلاقی رهبران را در جهت فرصت طلبی که به نوعی رفتار غیر اخلاقی است، سوق دهد (Mikami & Bird, 2022). در نتیجه، در مطالعه حاضر بر اساس نظریه تعاملی استرس و مقابله، محققان ادعا می‌کنند که اهداف شرکتی با عملکرد بالا استرس‌زا هستند و به عنوان یک محرک استرس‌زا عمل می‌کند. بنابراین، سرپرست برای مقابله با آنها فرصت طلبی نشان می‌دهد.

### فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع

برای تعریف دقیق دانش استرس، محققان در حال بررسی اشکال و منابع مختلف استرس هستند و اخیراً، وظایف نامشروع را به عنوان عوامل استرس‌زای شغلی در محل کار مشخص کردند، وظایف نامشروع به عنوان باور کارکنان مبنی بر اینکه وظیفه محول شده نامعقول و غیرضروری است و نباید انجام شود، تعریف می‌شود (Yin, 2021). سرپرستان نقش مهمی در تعیین وظایف محوله به کارکنان در محل کار دارند طوری که اگر رهبران ضعیف باشند فرصت طلبی را که نوعی رفتار غیر اخلاقی است را پیشه می‌کنند که باعث بروز عوامل استرس‌زای شغلی همچون وظایف نامشروع می‌شوند. (Lazarus & Folkman, 1984) دریافت که افراد می‌توانند به شیوه‌های متفاوتی با استرس مقابله کنند. این، مقابله می‌تواند در اطلاع از دیدگاه رفتاری و یا می‌تواند نتیجه انطباقی از مقابله باشد؛ به عبارتی پژوهشگران در این مطالعه استدلال می‌کنند که فرصت طلبی سرپرست، رفتار مبتنی بر مشاهده در محل کار است و پیامد انطباقی این رفتار، وظایف نامشروع است.

### وظایف نامشروع و فرصت طلبی کارکنان

(Wang & Zong, 2023) تاکید کردند که وظایف نامشروع استرس زا هستند، و باعث ایجاد احساس ناخوشایندی در کارکنان می شود، به عبارتی این وظایف، تمایل به تحریک رفتار منفی کارکنان دارند، و حتی مدل استرس-کرنش (O'Brien, 2008) آن را تأیید می کند (Wang et al, 2022) ادعا کرد که فرصت طلبی یک عامل مهم در سقوط شرکت هایی مانند Enron و WorldCom است. در این مرحله می توان استنباط کرد که فرصت طلبی برای شرکت ها مضر است، همانطور که (Zhang et al, 2021) نیز تأکید کرد فرصت طلبی دلیل ورشکستگی بسیاری از شرکت های غول پیکر است، فرصت طلبی کارکنان یک رفتار منفی تلقی می شود چرا که باعث درگیر شدن کارکنان در اعمال غیراخلاقی جهت تسریع روند کارهای سازمانی می شود. بر همین اساس، با تکیه بر مدل تعاملی استرس و مقابله، استدلال می شود که وظایف نامشروع استرس زا هستند و برای مقابله با این استرس، کارمندان فرصت طلبی را از خود نشان می دهند.

### فرصت طلبی سرپرست به عنوان یک میانجی

فرصت طلبی سرپرست بیشتر به عنوان میانجی بین اهداف شرکتی با عملکرد بالا و وظایف نامشروع مورد بررسی قرار می گیرد. (Baena-Morales et al, 2021) تأکید داشتند که اهداف می توانند نه تنها پیامدهای منفی ای داشته باشند، بلکه می تواند زمینه ای برای شکل گیری رهبری مخرب همچون رهبری توهین آمیز (Akbari et al, 2022)، قلدری سازمانی (Yaquobi et al, 2017) و فرصت طلبی سرپرست (Kulkarni & Ramamoorthy, 2017) باشد. فرصت طلبی سرپرست به معنای آن است که سرپرستان برای رسیدن به اهداف خود، حاضرند تا نه تنها اهداف شرکتی را دستکاری کنند بلکه راه هایی در رویی را برای انجام آن پیدا کنند، در این راستا، استدلال می شود که اهداف شرکتی با عملکرد بالا، زمینه ای برای فرصت طلبی سرپرست است و خود فرصت طلبی سرپرست منجر به انتساب وظایف نامشروع می شود (Fila & Eatough, 2020). به عبارتی دیگر (Stein et al, 2020) استدلال می کنند که وقتی شرکت ها به سرپرستان اهدافی با عملکرد بالا پیشنهاد می دهند که طبق تعریف، دستیابی به آنها دشوار است و استرس زا هستند، اثر منفی چنین استرسی به شکل تکلیف وظایف نامشروع برای کارکنان نمود پیدا می کند. در پژوهش حاضر بر اساس مدل تعاملی استرس و مقابله بیان می شود که اهداف شرکتی با عملکرد بالا برای سرپرستان استرس زا بوده و سرپرست برای مقابله با آنها فرصت طلبی را نشان می دهد و برآیند تطبیقی فرصت طلبی سرپرست، وظایف نامشروع است.

### وظیفه نامشروع به عنوان یک میانجی

وظایف نامشروع بیشتر به عنوان میانجی بین فرصت طلبی سرپرست و فرصت طلبی کارکنان که به نوعی رفتار غیراخلاقی پنهانی شناخته شده اند، تبیین می شود، استدلال بر این است زمانی که کارمند رفتار غیراخلاقی را در محل کار مشاهده می کند، عصبانی می شود (Zhang & Xu, 2023) در چنین شرایطی سرپرست رفتار فرصت طلبی از خود نشان می دهد و برای کارمند تعیین تکلیف می کند، کارمند آن وظایف را، نامشروع می داند. همچنین رفتار غیراخلاقی رهبر باعث تحریک رفتار غیراخلاقی کارکنان می شود (Rui & Qi, 2021). بنابراین، استدلال می شود که فرصت طلبی سرپرست بر فرصت طلبی کارمندان نیز تأثیری قطره چکانی دارد، هنگامی که کارکنان فرصت طلبی را در سطح رفتار سازمانی

مشاهده می‌کنند، به فرصت طلبی ترغیب می‌شوند. بر همین اساس در پژوهش حاضر بر اساس نظریه تعاملی استرس و مقابله تأکید می‌شود که رفتار فرصت طلبی سرپرست، به عنوان یک رفتار غیراخلاقی برای کارمند استرس‌زا است و در نتیجه وظیفه محوله از سوی سرپرست را می‌توان نامشروع ارزیابی کرد و برای مقابله با آن کارمند فرصت طلبی نشان می‌دهد.

### میانگیری متوالی

با وجود اینکه در اکثر مطالعات به پیامدهای مثبت اهداف شرکتی با عملکرد بالا توجه شده است (Wang & Chen, 2022). اما، در سال ۲۰۰۰، بحث بیشتر درباره پیامدهای منفی اهداف شرکتی با عملکرد بالا، بوده، و مشخص شد که این اهداف از آنجا که استرس‌زا هستند تمایل به تحریک رفتار غیراخلاقی همچون "فرصت طلبی" را دارند (Zhang et al, 2020). به طور مشابه (Ahmad et al, 2020) تأکید کرد که رفتار رهبر می‌تواند عامل استرس برای پیروان باشد، و همین استرس در محل کار منجر به رفتار منفی کارکنان همچون "وظایف نامشروع" می‌شود (Wang et al, 2021). ادبیات نشان می‌دهد که اهداف شرکتی با عملکرد بالا استاندارد دشواری از دستیابی را تعیین می‌کنند و به همین دلیل باعث ایجاد استرس می‌شوند. مدل تعاملی استرس و مقابله (Lazarus & Folkman, 1984) که به عنوان نظریه شناختی استرس نیز شناخته می‌شود، نشان می‌دهد که وقتی فرد با استرس مواجه می‌شود، ارزیابی شناختی از آن ایجاد می‌کند و سعی می‌کند با مقابله با استرس، آن را مدیریت کند. در نتیجه، پژوهشگران در پژوهش حاضر ادعا می‌کنند که اهداف شرکتی با عملکرد بالا، فرصت طلبی سرپرستی و وظایف نامشروع به عنوان عوامل استرس‌زا ارزیابی می‌کند و کارکنان برای مقابله با این استرس فرصت طلبی از خود نشان می‌دهند.

### پیشینه پژوهش

(Karevold, 2021) پژوهشی را با عنوان باورهای مدیران در مورد گزارش‌های عملکرد نادرست: چگونه اهداف بالا و سطوح عملکرد پایین می‌توانند سیگنال‌های هشدار دهنده غیراخلاقی باشند؛ انجام دادند. چهار شرط اصلی وجود داشت: با/بدون اهداف عملکرد و سطوح عملکرد پایین/بالا، و مدیران احتمال اغراق در گزارش‌ها را فراتر از دستاوردهای واقعی ارزیابی کردند. اکثریت بر این باور بودند که اهداف، اغراق را محتمل‌تر می‌کنند و عملکرد پایین این تمایل را افزایش می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیران از نظر اخلاقی آگاه هستند که اهداف می‌توانند گزارش‌دهی غیراخلاقی را ترویج کنند، اما می‌توانند نادیده بگیرند که افراد با عملکرد بالا ممکن است تقلب کنند. (Mokhtari, 2020) پژوهشی را با عنوان تأثیر فرصت طلبی مدیران بر عملکرد نسبی سود شرکت انجام داد. نتایج به دست آمده نشان داد که فرصت طلبی مدیران بر عملکرد نسبی سود شرکت تأثیر معنادار و معکوسی دارد یعنی به عبارتی هرچه قدر فرصت طلبی مدیران کاهش پیدا کند عملکرد نسبی همان قدر افزایش پیدا می‌کند. (Dehghani Soltani, 2020) پژوهشی را با عنوان تأثیر رفتار نوآورانه در عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه فکری، فرصت طلبی و مزیت رقابتی در هتل داری انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رفتار نوآورانه تأثیر معناداری روی سرمایه مشتری، سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی دارد. همچنین فرصت طلبی و مزیت رقابتی تأثیر معناداری روی عملکرد

سازمانی دارد. علاوه بر این، یافته‌ها موید این است که سرمایه سازمانی و سرمایه سازمانی در رابطه میان رفتار نوآورانه بر سرمایه انسانی نقش تعدیل‌گری ایفا می‌کنند.

ایران از طریق مدل گلدمن انجام دادند. یافته‌های بدست آمدن مشخص کرد وضعیت فرصت طلبی هوشمندانه در بین مدیران صنعت شیشه اکثریت مدیران صنعت شیشه ایران در حد مطلوبی قرار دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف "کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، "توصیفی-همبستگی با یک پیمایش" است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان (۷۴۹۳) شرکت‌های تولیدی محدوده صنعتی شهر کردستان در نظر گرفته شده‌اند، حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۳۶۵ نفر بر آورده شد که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد (جدول ۱). از پرسشنامه (Welsh et al, 2020)، مشتمل بر ۴ گویه؛ پرسشنامه (Greenbaum et al, 2018) فرصت طلبی سرپرست ۴ گویه؛ پرسشنامه (Semmer et al, 2010) وظایف نامشروع ۸ گویه و پرسشنامه (Greenbaum et al, 2018) فرصت طلبی کارکنان ۴ گویه بودند، که با بومی کردن پرسشنامه‌ها به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه‌گیری سؤالات طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از روایی "صوری" و برای تأیید پایایی از معیار (ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد (جدول ۲). با استفاده از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS، فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند.

جدول ۱. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی		
جنس	۶۵ درصد مرد	۳۵ درصد زن	
سن	۳۷ درصد کمتر از ۳۰ سال	۵۴ درصد بین ۳۱ الی ۵۰ سال	
تحصیلات	۲۶ درصد کاردانی	۴۰ درصد لیسانس	
	۹ درصد بالای ۵۰ سال	۳۴ درصد ارشد و بالاتر	

جدول ۲. آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه

عامل (زیر ساخت) پرسشنامه	آلفا کرونباخ CA>0/7
اهداف شرکتی با عملکرد بالا	۰/۷۸
فرصت طلبی سرپرست	۰/۸۵
وظایف نامشروع	۰/۹۳
فرصت طلبی کارکنان	۰/۸۲

## یافته‌های پژوهش

ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۳. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده‌ها

آزمون کلموگروف-اسمیرنوف		مؤلفه‌ها
سطح معنی داری	آماره	
۰/۱۵۳	۰/۹۵۸	اهداف شرکتی با عملکرد بالا
۰/۲۳۹	۰/۹۷۰	فرصت طلبی سرپرست
۰/۲۸۴	۰/۹۹۶	وظایف نامشروع
۰/۱۰۷	۰/۹۱۳	فرصت طلبی کارکنان

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، مقادیر سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰,۰۵ بودند. این به این معنی است که فرض صفر (فرضی که توزیع داده‌ها نرمال است) پذیرفته شد و نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها به طور کلی نرمال است. برای محاسبه همبستگی بین تمام متغیرهای پژوهش، به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی نشان می‌دهد که چقدر رابطه بین دو متغیر قوی یا ضعیف است و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱- تا ۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر با صفر است.

آزمون همبستگی پیرسون با توجه به فرضیات خاصی که دارد، برای بررسی ارتباط بین دو متغیر استفاده می‌شود.

فرض  $(H_0)$ : همبستگی معنی دار بین دو متغیر وجود ندارد.  $H_0: \rho = 0$

فرض  $(H_1)$ : همبستگی معنی دار بین دو متغیر وجود دارد.  $H_1: \rho \neq 0$

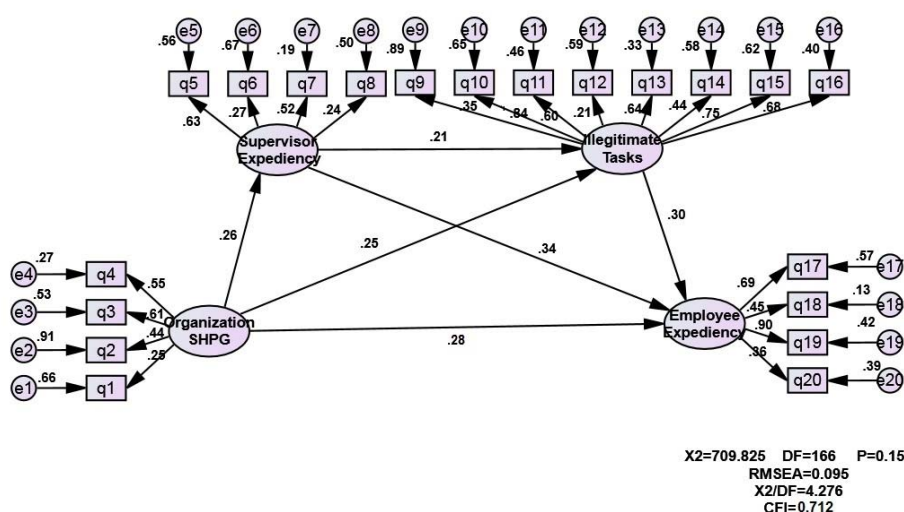
جدول ۴. محاسبه همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	اهداف شرکتی با عملکرد بالا	فرصت طلبی سرپرست	وظایف نامشروع	فرصت طلبی کارکنان
اهداف شرکتی با عملکرد بالا	۱	-	-	-
فرصت طلبی سرپرست	۰/۵۹۶ $p = ۰/۰۰۰$	۱	-	-
وظایف نامشروع	۰/۶۳۲ $p = ۰/۰۰۰$	۰/۷۰۱ $p = ۰/۰۰۰$	۱	-
فرصت طلبی کارکنان	۰/۶۵۵ $p = ۰/۰۰۰$	۰/۶۲۸ $p = ۰/۰۰۰$	۰/۷۶۳ $p = ۰/۰۰۰$	۱

با توجه به جدول (۴)، همبستگی بین تمام متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است. این به این معنی است که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، بین همه متغیرها رابطه‌های معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه سطح معناداری مرتبط با روابط بین همه متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که بین تمام متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که وجود یا عدم وجود رابطه بین دو متغیر در این مطالعه آماری قابل توجه است و قابلیت تعمیم به جامعه مورد بررسی را دارد.

با توجه به هدف تحقیق که دستیابی به یک مدل از روابط علی بین متغیرهاست، استفاده از شیوه مدلیابی علی ضروری است. این شیوه، با ترکیب اطلاعات علت و معلول براساس یک تئوری خاص، روابط بین متغیرها را توضیح می‌دهد و یک پایه برای استنباط فراهم می‌آورد. استنباطات علی که بر اساس انواع همبستگی‌های داده‌ها حاصل می‌شوند و ممکن است توضیح دهنده روابط بین متغیرهای قابل مشاهده و نهفته باشند. به عبارت دیگر، در مدلیابی علی، هدف به دست آوردن برآوردهای کمی از روابط علی بین مجموعه‌ای از متغیرهاست. این پژوهش، برای دستیابی به مدل تحقیق، از شیوه مدلیابی معادلات ساختاری که مبتنی بر روابط علی بین متغیرهاست، استفاده می‌کند. مهم‌ترین ویژگی این تکنیک، انعطاف‌پذیری آن از لحاظ کاربرد به عنوان یک چارچوب نظری وسیع، امکان مشارکت متغیرهای نهفته، استفاده از اندازه‌های چندگانه، امکان در نظر گرفتن خطا، انطباق با فرض‌های توزیعی و قابلیت کار با انواع داده‌هاست. به طور کلی، با استفاده از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS، فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند. در ادامه، مدل نهایی تحقیق آورده شده است.

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم  
روش محاسبه ضرایب: حداکثر درست‌منمایی  
Model Specification

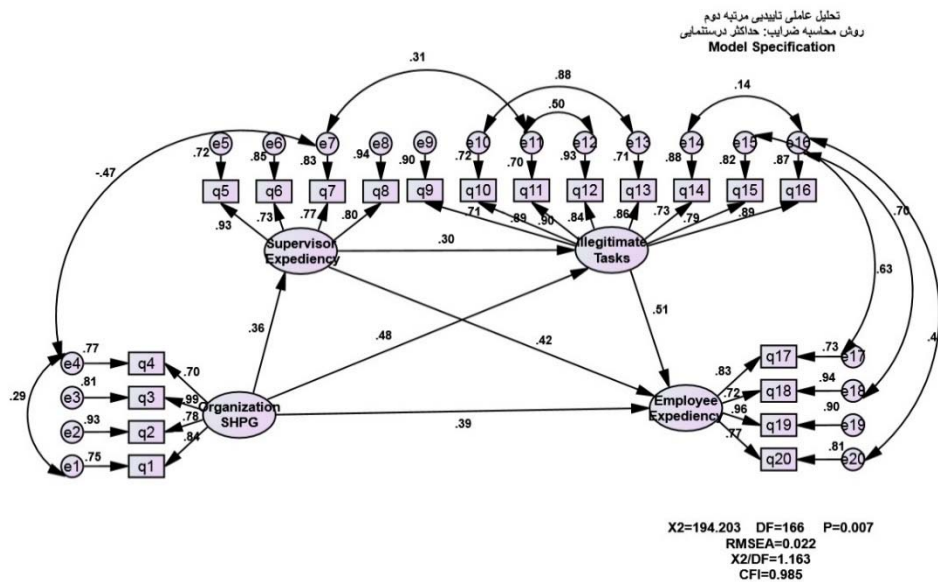


شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل کلی

PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	X2/df	مدل کلی
>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۵	<۳	میزان قابل قبول
۰/۴۷۳	۰/۳۰۹	۰/۴۱۰	۰/۸۶۹	۰/۷۲۰	۰/۷۱۲	۰/۶۳۲	۰/۰۹۵	۴/۲۷۶	مقادیر محاسبه شده

نتایج نشان می‌دهد که نسبت کای اسکور مدل ساختاری به درجه آزادی (۴,۲۷۶) نامناسب است. همچنین، شاخص‌های برازش تطبیقی همگی پایین‌تر از ۹۰ درصد و نامناسب هستند. شاخص RMSEA نیز بالاتر از ۵ درصد و نامناسب است. علاوه بر این، شاخص‌های مقتصد نیز همه پایین‌تر از ۵۰ درصد و نامناسب هستند. بنابراین، نیاز به اصلاحاتی در مدل مورد نظر وجود دارد.



شکل ۳. مدل اصلاحی تحقیق با ضرایب استاندارد

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل کلی اصلاحی

PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	X2/df	مدل کلی
>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۵	<۳	میزان قابل قبول
۰/۸۱۲	۰/۵۱۴	۰/۶۲۲	۰/۹۶۳	۰/۹۲۵	۰/۹۸۵	۰/۹۸۲	۰/۰۲۲	۱/۱۶۳	مقادیر محاسبه شده

شاخص‌های تطبیقی (IFI, CFI, RFI, NFI)

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که ضریب آماره t برای تمامی مسیرها از مقدار بحرانی (۱/۹۶) بیشتر است و همچنین میزان سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است پس معناداری مدل و ضرایب مسیر پذیرفته می‌شود. بر اساس این نتایج:

- مقدار NFI یا شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۹۸۲ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می‌باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار است.
- مقدار RFI یا شاخص برازش نسبی بدست آمده مقدار ۰/۹۶۳ می‌باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.
- مقدار IFI یا شاخص برازش افزایشی بدست آمده مقدار ۰/۹۲۵ می‌باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.
- مقدار CFI یا شاخص برازش تطبیقی بدست آمده مقدار ۰/۹۸۵ می‌باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.
- مقدار RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بدست آمده مقدار ۰/۰۲۲ می‌باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۰۵، مطلوب می‌باشد.

#### شاخص‌های مقتصد (PRATIO, PCFI, PNFI)

- مقدار PNFI یا شاخص هنجار شده مقتصد برابر ۰/۵۱۴ و بالاتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
  - مقدار PCFI یا شاخص برازش تطبیقی مقتصد برابر ۰/۸۱۲ و بالاتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
  - مقدار PRATIO یا نسبت مقتصد بودن برابر ۰/۶۲۲ و بیشتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.
- لذا در کل با توجه به همه شاخص‌ها می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. در نتیجه اصلاح اکثر شاخص‌ها بهبود یافتند.

#### نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آماره آزمون t برای مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم استفاده شده است. این آماره به میزان تأثیر متغیرهای مستقل (متغیرهای برونزا) بر متغیرهای وابسته (متغیرهای درونزا) اشاره می‌کند. همچنین، در مدل معادلات ساختاری، ضریب مسیر مستقیم بین متغیرها معادل ضریب همبستگی (R) است. برای محاسبه میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته، باید میزان ضریب مسیر (R) را به توان دو برسانیم تا میزان ضریب رگرسیونی (R<sup>2</sup>) را بدست آوریم.

جدول ۷. نتایج مربوط به آماره t و ضرایب مسیر

مسیر	ضریب مسیر (R)	آماره T	P	نتیجه
اهداف شرکتی با عملکرد بالا ← فرصت طلبی کارکنان	۰/۳۹	۸/۴۴	۰/۰۰۱	معنادار
اهداف شرکتی با عملکرد بالا ← فرصت طلبی سرپرست	۰/۳۶	۱۱/۳۰	۰/۰۰۱	معنادار
فرصت طلبی سرپرست ← وظایف نامشروع	۰/۳۰	۵/۷۰	۰/۰۰۱	معنادار
وظایف نامشروع ← فرصت طلبی کارکنان	۰/۵۱	۷/۵۳	۰/۰۰۱	معنادار
اهداف شرکتی با عملکرد بالا ← فرصت طلبی سرپرست ← وظایف	۰/۱۱	۴/۲۵	۰/۰۰۱	معنادار



نامشروع	اثر غیر مستقیم و سویل ۲/۱۶			
فرصت طلبی سرپرست ← وظایف نامشروع ← فرصت طلبی کارکنان	اثر غیر مستقیم و سویل ۲/۳۱	۰/۱۵	۵/۱۱	۰/۰۰۱ معنادار
اهداف شرکتی با عملکرد بالا ← فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع ← فرصت طلبی کارکنان	۰/۵۸	۵/۱۱	۵/۱۱	۰/۰۰۱ معنادار

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که ضریب آماره  $t$  برای تمامی مسیرها از مقدار بحرانی (۱/۹۶) بیشتر است و همچنین میزان سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است پس معناداری مدل و ضرایب مسیر پذیرفته می‌شود. بر اساس این نتایج:

#### فرضیه اول: اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به مدل ساختاری پژوهش و جداول برازش اصلاحی مشاهده می‌شود که میزان تأثیر مستقیم اهداف با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان برابر ۰/۳۹ بوده که در سطح  $P < 0/05$  و با میزان آماره  $T (8/443)$  که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ معنی‌دار می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار اهداف با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان پذیرفته می‌شود. این تأثیر بصورت مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.

#### فرضیه دوم: اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست تأثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به مدل ساختاری پژوهش و جداول برازش اصلاحی مشاهده می‌شود که میزان تأثیر مستقیم اهداف با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست برابر ۰/۳۶ بوده که در سطح  $P < 0/05$  و با میزان آماره  $T (11/295)$  که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ معنی‌دار می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار اهداف با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست پذیرفته می‌شود. این تأثیر بصورت مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.

#### فرضیه سوم: فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به مدل ساختاری پژوهش و جداول برازش اصلاحی مشاهده می‌شود که میزان تأثیر مستقیم فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع برابر ۰/۳۰ بوده که در سطح  $P < 0/05$  و با میزان آماره  $T (5/701)$  که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ معنی‌دار می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع پذیرفته می‌شود. این تأثیر بصورت مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.

#### فرضیه چهارم: وظایف نامشروع بر فرصت طلبی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به مدل ساختاری پژوهش و جداول برازش اصلاحی مشاهده می‌شود که میزان تأثیر مستقیم وظایف نامشروع بر فرصت طلبی کارکنان برابر ۰/۵۱ بوده که در سطح  $P < 0/05$  و با میزان آماره  $T (7/529)$  که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ معنی‌دار می‌باشد، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهش مبنی بر تأثیر معنی‌دار وظایف نامشروع بر فرصت طلبی کارکنان پذیرفته می‌شود. این تأثیر بصورت مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.

### فرضیه پنجم: فرصت طلبی سرپرست نقش میانجی‌گری را در تأثیرگذاری اهداف شرکتی با عملکرد بالا و وظایف نامشروع دارد.

مشخص گردید «اهداف شرکتی با عملکرد بالا» بر «فرصت طلبی سرپرست» تأثیر دارد و «فرصت طلبی سرپرست» نیز بر «وظایف نامشروع» مؤثر است؛ بنابراین برای بررسی میزان تأثیر کلی اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت و وظایف نامشروع باید اثر غیرمستقیم توجه نیز لحاظ شود.

اثر مستقیم اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان = ۰/۴۸

اثر غیرمستقیم = تأثیر اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست × تأثیر فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع ← ۰/۳۶ × ۰/۴۸ = ۰/۱۱

اثر کل اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر وظایف نامشروع = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم ← ۰/۴۸ + ۰/۱۱ = ۰/۵۹

برای آزمون معناداری اثرات غیر مستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی به وجود می‌آید از آماره سوبل استفاده می‌شود.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل (اهداف شرکتی با عملکرد بالا) و میانجی (فرصت طلبی سرپرست)

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی (فرصت طلبی سرپرست) و وابسته (وظایف نامشروع)

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z_1 = \frac{0.30 \times 0.36}{\sqrt{0.30^2 0.09^2 + 0.36^2 0.12^2}} = 2.16$$

### فرضیه ششم: وظایف نامشروع نقش میانجی‌گری را در تأثیرگذاری فرصت طلبی سرپرست و فرصت طلبی کارکنان دارد.

مشخص گردید «فرصت طلبی سرپرست» بر «وظایف نامشروع» تأثیر دارد و «وظایف نامشروع» نیز بر «فرصت طلبی کارکنان» مؤثر است؛ بنابراین برای بررسی میزان تأثیر کلی اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان باید اثر غیرمستقیم توجه نیز لحاظ شود.

اثر مستقیم فرصت طلبی سرپرست بر فرصت طلبی کارکنان = ۰/۴۲

اثر غیرمستقیم = تأثیر فرصت طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع × تأثیر وظایف نامشروع بر فرصت طلبی کارکنان ← ۰/۳۰ × ۰/۵۱ = ۰/۱۵

اثر کل فرصت طلبی سرپرست بر فرصت طلبی کارکنان = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم ← ۰/۴۲ + ۰/۱۵ = ۰/۵۷

برای آزمون معناداری اثرات غیر مستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی به وجود می‌آید از آماره سوبل استفاده می‌شود.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل (فرصت طلبی سرپرست) و میانجی (وظایف نامشروع)

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی (وظایف نامشروع) و وابسته (فرصت طلبی کارکنان)

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z_1 = \frac{0.30 \times 0.51}{\sqrt{0.30^2 0.13^2 + 0.51^2 0.1^2}} = 2.31$$

**فرضیه هفتم: فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع نقش میانجیگری متوالی را در تاثیرگذاری اهداف شرکتی با عملکرد بالا و فرصت طلبی کارکنان ایفا می کنند.**

برای به دست آوردن اثر میانجیگری متوالی فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع باید اثرات کل هر دو مسیر میانجی را با یکدیگر جمع و میانگین گیری نمود. برای این کار میزان اثرات کل برای مسیرهای مورد نظر به صورت زیر می باشد:

A1: اثر کل اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر وظایف نامشروع از طریق میانجیگری فرصت طلبی سرپرست = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم ←  $0.48 + 0.11 = 0.59$

A2: اثر کل فرصت طلبی سرپرست بر فرصت طلبی کارکنان از طریق میانجیگری وظایف نامشروع = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم ←  $0.42 + 0.15 = 0.57$

$\beta$ : اثر کل میانجیگری متوالی فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع بین اهداف شرکتی با عملکرد بالا و فرصت طلبی کارکنان:

$$\beta = \frac{A1 + A2}{2} = \frac{0.59 + 0.57}{2} = 0.58$$

### بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اول** پژوهش آن است که "اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد." در تبیین این یافته بایستی گفت که اهداف با عملکرد بالا معمولاً دشوار و چالش برانگیز هستند و دستیابی به آنها نیاز به تلاش دارد. چنین اهدافی می تواند باعث اضطراب و خستگی عاطفی در کارکنان شود و دلیل آن نیز عدم قطعیت و فشار کاری بیشتر در راستای دستیابی به اهداف می باشد. از طرفی استرس و خستگی عاطفی می تواند عواملی باشند که فرصت طلبی کارکنان را افزایش می دهند. به عنوان مثال، کارکنان ممکن است به دلیل تسریع در دستیابی به اهداف، به رفتارهای نامناسب و غیراخلاقی روی بیاورند. تأیید این یافته در راستای پژوهش های (Dehghani Soltani, 2020)، (Karevold, 2021) می باشد.

**فرضیه دوم** پژوهش آن است که "اهداف شرکتی با عملکرد بالا بر فرصت طلبی سرپرست تأثیر مثبت معناداری دارد." در تبیین این یافته بایستی گفت که فرصت طلبی سرپرست به معنای دخالت سرپرست در رفتار غیراخلاقی در محیط کار است. این رفتار شامل میانبر زدن در امور، نادیده گرفتن استانداردهای شرکت، دستکاری در قوانین شرکت و تغییر در گزارش عملکرد می شود. فرصت طلبی سرپرست تأثیر منفی بر سازمان دارد و می تواند به دلایلی مانند کاهش آگاهی

اخلاقی، افزایش ریسک‌پذیری و عدم مشارکت اخلاقی رفتار غیراخلاقی را تحریک کند. اهداف بیش از حد تکرار شده و استرس نیز می‌توانند به فرصت‌طلبی و رفتار غیراخلاقی منجر شوند. رهبران نیز باید از ترویج گزارش‌های غیراخلاقی و تشخیص چالش‌های اخلاقی آگاه باشند. این موضوعات می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی رهبران و تأثیر آن‌ها بر سازمان تأثیرگذار باشند. تأیید این یافته در راستای پژوهش‌های (Dehghani Soltani, 2020)، (Karevold, 2021) می‌باشد.

**فرضیه سوم** پژوهش آن است که "فرصت‌طلبی سرپرست بر وظایف نامشروع تأثیر مثبت و معناداری دارد": در تبیین این یافته بایستی گفت که رفتار رهبران تأثیر مهمی در ایجاد استرس برای پیروان خود دارد. رهبرانی که رفتار غیراخلاقی داشته باشند، ممکن است برای سازمان مشکلاتی ایجاد کنند و استرس کارکنان را افزایش دهند. به عنوان مثال، رهبرانی که خواسته‌های غیر واقعی دارند، توجه کمی به زیردستان دارند و یا از شیوه‌های غیراخلاقی مانند میانبرها و دستکاری برای منافع شخصی استفاده می‌کنند، در این صورت می‌توانند بر وظایف نامشروع تأثیر مثبت بگذارند و این وظایف را که می‌تواند تأثیر بر سیستم داشته باشد را گسترش دهند. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های (Karevold, 2021)، (Khan Jamali & Fattahi, 2018) می‌باشد.

**فرضیه چهارم** پژوهش آن است که "وظایف نامشروع بر فرصت‌طلبی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد": در تبیین این یافته بایستی گفت که وظایف نامشروع شامل بار زیاد کاری، اهداف نامعقول، فشار زمانی ناعادلانه و توزیع ناعادلانه منابع و وظایف می‌باشد. این نوع وظایف می‌تواند باعث ایجاد استرس، نارضایتی شغلی و کاهش انگیزه کارکنان شود. کارکنان ممکن است احساس کنند که توانایی‌ها و توانمندی‌هایشان نادیده گرفته می‌شود و دسترسی به فرصت‌های شغلی و پیشرفت شخصی محدود می‌شود. و در این صورت به فرصت‌طلبی روی خواهند آورد. با این اوصاف برای مقابله با تأثیر کاهشی وظایف نامشروع بر فرصت‌طلبی کارکنان، پیشنهاد می‌شود تا از رویکردهایی مانند تعیین وظایف دقیق و شفاف، توزیع عادلانه وظایف بین کارکنان و ایجاد فرصت‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای برای آن‌ها استفاده کرد. چرا که تعیین وظایف مستند و کامل باعث کاهش ابهامات و افزایش درک کارکنان درباره مسئولیت‌ها و اهداف خواهد شد. همچنین، توزیع منصفانه وظایف بر اساس توانمندی‌ها و تجربه‌های کارکنان، عدالت سازمانی را تقویت کرده و انگیزه آن‌ها را افزایش خواهد داد. ایجاد فرصت‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای نیز به کارکنان اجازه می‌دهد تا مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را بهبود بخشند و به سمت رشد و پیشرفت حرکت کنند.

**فرضیه پنجم** پژوهش آن است که "فرصت‌طلبی سرپرست نقش میانجی‌گری را در تأثیرگذاری اهداف شرکتی با عملکرد بالا و وظایف نامشروع دارد": در تبیین این یافته بایستی گفت که سرپرستان در سازمان‌ها نقش کلیدی را در تعیین اهداف و توجه به عملکرد دارند. اگر سرپرستان به طور مستمر و دقیق اهداف شرکتی را مطرح کنند و با کارکنان خود در مورد اهداف هماهنگی برقرار کنند، می‌توانند انگیزه و تمرکز کارکنان را بر روی اهداف بالا ببرند. همچنین، سرپرستان ممکن است با وظایف نامشروع روبرو شوند که ممکن است سبب تضعیف انگیزه و عملکرد کارکنان شود. اما اگر سرپرستان به طور فعال و هوشمندانه با وظایف نامشروع مقابله کنند و اعمال نامناسب را به کارکنان تحمیل نکنند، محیطی را فراهم می‌کنند که کارکنان می‌توانند به طور مطلوبی در زمینه اهداف شرکتی و عملکرد بالا فعالیت کنند.



بنابراین، نقش سرپرستان در تعیین اهداف شرکتی و مدیریت وظایف نامشروع بسیار حیاتی است و می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر فرصت طلبی و عملکرد کارکنان داشته باشد. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های (Dehghani Soltani, 2020)، (Karevold, 2021)، (Khan Jamali & Fattahi, 2018) می‌باشد.

**فرضیه ششم** پژوهش آن است که "وظایف نامشروع نقش میانجی‌گری را در تاثیرگذاری فرصت طلبی سرپرست و فرصت طلبی کارکنان دارد": در تبیین این یافته بایستی گفت که وظایف نامشروع ممکن است باعث محدود شدن فرصت‌های رشد و پیشرفت در سازمان شود و سبب کاهش انگیزه و تعهد سرپرستان و کارکنان شود. اگر وظایف نامشروع به صورت متوازن و مدیریت شده در سازمان وجود داشته باشند، می‌توانند فرصت طلبی سرپرست و کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. سرپرستان ممکن است درگیر وظایف نامشروع شوند و به جای تمرکز بر اهداف بلندمدت و رشد سازمان، در وظایف روزمره گیر کنند. این می‌تواند منجر به کمبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و ایجاد فرصت‌های شغلی برای کارکنان شود. به علاوه، وظایف نامشروع ممکن است از تعهد و تمرکز کارکنان به اهداف سازمانی منحرف کنند و انگیزه آن‌ها را کاهش دهند.

**فرضیه هفتم** پژوهش آن است که "اهداف شرکتی با عملکرد بالا و فرصت طلبی کارکنان نقش میانجی‌گری متوالی را در تاثیرگذاری فرصت طلبی سرپرست و وظایف نامشروع ایفا می‌کنند": در تبیین این یافته بایستی گفت که وجود اهداف شرکتی مشخص و متناسب با استراتژی سازمان، می‌تواند سرپرستان را به سمت تعیین اولویت‌ها و مدیریت بهتر وظایف هدایت کند. این اهداف می‌توانند عاملی محرک برای توسعه و پیشرفت کارکنان باشند و فرصت طلبی آن‌ها را افزایش دهند. همچنین، اهداف شرکتی با عملکرد بالا می‌تواند تأثیری بر توزیع وظایف نامشروع داشته باشند. زمانی که اهداف شرکتی به طور واضح تعیین شده و مورد توجه قرار می‌گیرند، سرپرستان می‌توانند وظایف نامشروع را شناسایی کنند و آن‌ها را با توجه به اهداف اصلی کاهش دهند. این به وظایف مرتبط با اهداف مهم و اولویت‌های سازمان تمرکز بیشتری بخشیده و فرصت طلبی سرپرست و کارکنان را تسهیل می‌کند. تأیید این یافته نیز در راستای پژوهش‌های (Mokhtari, 2020)، (Dehghani Soltani, 2020)، (Karevold, 2021)، (Khan Jamali & Fattahi, 2018) می‌باشد. (Karevold, 2021) پژوهشی را با عنوان باورهای مدیران در مورد گزارش‌های عملکرد نادرست: چگونه اهداف بالا و سطوح عملکرد پایین می‌توانند سیگنال‌های هشدار دهنده غیراخلاقی باشند؛ انجام دادند. چهار شرط اصلی وجود داشت: با/بدون اهداف عملکرد و سطوح عملکرد پایین/بالا، و مدیران احتمال اغراق در گزارش‌ها را فراتر از دستاوردهای واقعی ارزیابی کردند. اکثریت بر این باور بودند که اهداف، اغراق را محتمل‌تر می‌کنند و عملکرد پایین این تمایل را افزایش می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیران از نظر اخلاقی آگاه هستند که اهداف می‌تواند گزارش‌دهی غیراخلاقی را ترویج کنند، اما می‌توانند نادیده بگیرند که افراد با عملکرد بالا ممکن است تقلب کنند.

(Dehghani Soltani, 2020) **نشان** دادند که رفتار نوآورانه تأثیر معناداری روی سرمایه مشتری، سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی دارد. همچنین فرصت طلبی و مزیت رقابتی تأثیر معناداری روی عملکرد سازمانی دارد. علاوه بر این، یافته‌ها مویده این است که سرمایه سازمانی و سرمایه میان رفتار نوآورانه بر سرمایه انسانی نقش تعدیل‌گری ایفا می‌کنند.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکت‌ها به تنظیم اهداف پردازند البته به گونه‌ای که دشواری و چالش برانگیزی را حفظ کنند، و در عین حال فشار زیاد و ابهام را به کارکنان وارد نکنند. همچنین مدیران مربوطه باید بتوانند به ایجاد فرهنگ سازمانی قوی هر گونه خطا را برای رسیدن به اهداف به عنوان فرصت یادگیری در نظر بگیرد و به جای تأکید بر علامت ناکارآمدی، از خطاها به عنوان یک فرآیند یادگیری استفاده کند.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکت به تعیین اهداف مشترک و معنادار، ارتقای سیستم پاداش و تشویق، و تقویت فرهنگ شرکتی بر اساس ارزش‌های اخلاقی، پردازند تا بتوانند ضمن دستیابی به اهداف شرکتی با عملکرد بالا فرصن طلبی فرصت طلبی سرپرستان را بتوانند کنترل کنند.

مدیران مربوطه می‌توانند با ارائه راهکارهایی مانند ارتقای آگاهی، ارتباط با سرپرست و ارتقای مهارت‌ها آنها بر کاهش فرصت طلبی سرپرست اقدام کنند. به عبارتی مدیران می‌توانند با آگاهی بیشتر درباره وظایف و تأثیرات آنها، می‌توانند این حس را به سرپرست منتقل کنند که اولاً بهتر مطالب را درک کنند ثانیاً به آنها تفهیم کنند وظایفی که به آنها اختصاص داده شده، متناسب و منطقی است. همچنین، برقراری ارتباط با سرپرست و بحث و تبادل نظر با او، می‌تواند ابهامات را برطرف کند و به انجام وظایف منطبق با توانایی‌ها و انتظارات کارکنان برسد. همچنین، با ارتقای مهارت‌های مدیران در حوزه‌های مرتبط می‌توان به کاهش وظایف نامشروع، کمک کرد تا بتوانند وظایف خود را مشروع انجام دهند.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکت مورد مطالعه به عنوان سرپرستان بتوانند با ترکیب و توازن بین اهداف شرکتی و نیازهای کارکنان، سطح انگیزه و تعهد کارکنان را افزایش دهند و آنها را به سمت عملکرد بالاتر هدایت کنند. از طریق تبیین و ارتباط دادن اهداف شرکتی با اهداف فردی و توانمندی‌های کارکنان، سرپرستان می‌توانند فرصت‌های شغلی و رشد حرفه‌ای را به کارکنان ارائه کنند و آنها را به طور فعال در جهت اهداف شرکتی همراهی کنند. همچنین، سرپرستان می‌توانند با تشویق و ارزیابی مناسب، وظایف نامشروع را کنترل کنند و به کارکنان نشان دهند که روش‌های صحیح و قابل قبول برای دستیابی به اهداف وجود دارد. از طریق رهبری بر مثال و ارائه راهنمایی‌های مشخص، سرپرستان می‌توانند فرهنگ سازمانی را تقویت کنند و برای همه اعضا انگیزه‌بخش باشند تا به طور مستمر به دستاوردهای شرکتی برسند و وظایف نامشروع را کاهش دهند.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران برای کاهش اثر مثبت این تأثیرات به اقداماتی مانند شناسایی و مدیریت وظایف نامشروع، ایجاد شفافیت و آگاهی، توزیع منابع و وظایف به صورت عادلانه، ارتقاء همکاری و تعامل روی آورند.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران بتوانند اهداف شرکتی را به صورت واضح و قابل فهم تبیین کنند و ارتباط مستقیمی بین کارکنان و اهداف شرکتی ایجاد کنند. همچنین، با توانمندسازی کارکنان و فراهم کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت، می‌تواند اثرات مثبت فرصت طلبی آنها را کاهش داد. همچنین، توجه به توازن بین فرصت طلبی سرپرست و مدیریت وظایف نامشروع نیز اهمیت دارد. با اجرای این راهکارها، می‌تواند بهبود و بهینه‌سازی عملکرد شرکت را ترویج داده و به دستیابی به اهداف شرکت کمک کرد.

## Reference

- Ahmadi Zahrani, M., Saida Ardekani, S., & Salmani Khajoei, H. (2021). The Effect of High-Performance Work Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of E-Human Resource Management. *The Journal of Productivity Management*, 15(3(58) Autumn), 91-120. doi: 10.30495/qjopm.2021.1881373.2662. (in persian)
- Akbari, P., Dehghani Zadeh, M., & Qosian Moghadam, M.R. (2022). Analyzing the effect of Abusive Supervision on Organizational Identity with an emphasis on the mediating role of Psychological Contract Violation contracts & moderating Climate of Favoritism (Case study: Imam Khomeini Relief Committee (RA) South Khorasan Province). *Journal of Managing Education*, 11 (4), 203-229. (in persian)
- Ahmad, M. G., Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2020). Can good followers create unethical leaders? How follower citizenship leads to leader moral licensing and unethical behavior. *The Journal of applied psychology*, 10.1037/apl0000839. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000839>
- Al-Shatti, E., Ohana, M., Odou, P., & Zaitouni, M. (2022). Impression Management on Instagram and Unethical Behavior: The Role of Gender and Social Media Fatigue. *International journal of environmental research and public health*, 19(16), 9808. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169808>
- Argimiro, A. (2019). High-Performance Computing Evaluation of Supervised Learning Models and Human Expert Criteria for Stock Screening Using Fundamental Factors, *SSRN Electronic Journal*, doi: 10.2139/ssrn.3656215
- Asgarnezhad, R., Monadjemi, A., & SoltanAghaei, M. (2020). A High-Performance Model based on Ensembles for Twitter Sentiment Classification. *Journal of Electrical and Computer Engineering Innovations (JECEI)*, 8(1), 41-52. doi: 10.22061/jecei.2020.7100.357
- Baena-Morales, S., Jerez-Mayorga, D., Delgado-Floody, P., & Martínez-Martínez, J. (2021). Sustainable Development Goals and Physical Education. A Proposal for Practice-Based Models. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 2129. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042129>
- Cecalupo, A., Marini, M., Scarci, F., & Livi, S. (2022). Individual Strivings in Social Comparison Processes: Achievement Motivation Goals in the Big-Fish-Little-Pond Effect. *Frontiers in psychology*, 13, 677997. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.677997>
- Derakhshan, Z., & Esakhani, A. (2020). Studying the impact of high-performance work systems on job satisfaction with focus on mediating role of work engagement. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 11, 433-440. (in persian)
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Agheli Gouki, F. (2020). The Effect of Innovation Behavior on Organizational Performance with clarifying role of Intellectual Capital, Opportunism and Competitive Advantage in Hotel Industry. *Journal of Tourism and Development*, 9(3), 263-278. doi: 10.22034/jtd.2019.165734.1613. (in persian)
- Dmitri, P., and Elena, K. (2022). Employee's Behavioral Opportunism and Alienation: Exploring the Factors. *Contemporary Economics*, 16(1), 106-120.
- Fila, M. J., & Eatough, E. (2020). Extending the Boundaries of Illegitimate Tasks: The Role of Resources. *Psychological reports*, 123(5), 1635-1662. <https://doi.org/10.1177/0033294119874292>
- Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., & Sadeghi de cheshmeh, M. (2022). The Identification of Deviant Behavior Aspects in Workplace Through Meta-Synthesis Approach. *Organizational Culture Management*, 20(3), 647-676. doi: 10.22059/jomc.2022.338102.1008413. (in persian)
- Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., Bonner, J. M., Webster, B. D., & Kim, J. (2018). Supervisor expediency to employee expediency: The moderating role of leader-member exchange and the mediating role of employee unethical tolerance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 525-541. <https://doi.org/10.1002/job.2258>
- Hosseini, Z., Mortazavi, S., Rahimnia, F., & Nazemi, S. (2020). Study of Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Ethics in Science and Technology 2020*; 15 (1):158-161. doi: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.22.8. (in persian)

- Khan Jamali, M.; Fattahi, M. (2018). Assessing Intelligent Opportunism among Managers of the Iranian Glass Industry through the Goldman Model. Fourth International Conference on Accounting and Management and the First Conference on Entrepreneurship and Open Innovations.
- Kulkarni, S., & Ramamoorthy, N. (2017). The psychological foundations of supervisor-subordinate information asymmetry. *Organization Studies*, 38(10), 1445-1466. doi: 10.1177/0170840616679453.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leppänen, P., George, G., & Alexy, O. (2021). When Do Novel Business Models Lead to High Performance? A Configurational Approach to Value Drivers, Competitive Strategy, and Firm Environment. *Academy of Management Journal*, 66(1), 1-63. doi: 10.5465/amj.2020.0969
- Li, S. X., Xu, X. L., Yang, Y., Xu, Y. S., Xu, Y., & Xia, H. (2021). Highly deformable high-performance paper-based perovskite photodetector with improved stability. *ACS applied materials & interfaces*, 13(27), 31919-31927
- Mikami, K., & Bird, A. (2022). Opportunism and trust in cross-national lateral collaboration: the Renault-Nissan Alliance and a theory of equity-trust. *Journal of World Business*, 57(3), 101286.
- Mokhtari, H. (2020). The effect of managers' opportunism on the relative profit performance of the company. *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(27), 63-76.
- Nazari, K., akbari, P., Mehdikhani, R., & Elyasi sarzali, E. (2022). Analyzing the Impact of Supply Chain Ambidexterity on the Financial Performance with Emphasis on the Moderating Role of Network Capability and Strategic Information Flow. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 5(4), 35-58. doi: 10.22034/qjimdo.2022.353805.1520. (in persian)
- O'Brien, K. E. (2008). A stressor-strain model of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. [Doctoral dissertation]. University of South Florida.
- O'Keefe, D. F., Son Hing, L. S., & Catano, V. (2023). Unethical behaviour in the military: The role of supervisor ethicality, ethical climate, and right-wing authoritarianism. *Military psychology: the official journal of the Division of Military Psychology, American Psychological Association*, 35(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2068899>
- Rui, J., & Qi, L. X. (2021). The Trickle-Down Effect of Authoritarian Leadership on Unethical Employee Behavior: A Cross-Level Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 11, 550082. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.550082>
- Sapeta, P., Centeno, C., Belar, A., & Arantzamendi, M. (2022). Adaptation and continuous learning: integrative review of coping strategies of palliative care professionals. *Palliative medicine*, 36(1), 15-29. <https://doi.org/10.1177/02692163211047149>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 70-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>
- Schelp, L., Bipp, T., Gado, S., & Daumiller, M. (2023). Fostering Learning Goals at Work: The Interplay of Dispositional and Workplace Learning Goal Orientation and Supervisor Appraisal Behavior. *Psychological reports*, 332941231198057. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00332941231198057>
- Shi, T., Zhai, M., Xu, Y., & Zhai, J., (2020). Proceedings of the International Conference for High Performance Computing, Networking, Storage and Analysis, Article No.: 100. PP. 1-14
- Stein, M., Vincent-Höper, S., Schumann, M., & Gregersen, S. (2020). Beyond Mistreatment at the Relationship Level: Abusive Supervision and Illegitimate Tasks. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2722. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082722>
- Syariati A. (2022). SMEs' Performance in Indonesia: The Nexus of Notable Ethics-Strategic Behavior Constructions. *Psychology research and behavior management*, 15, 3039-3052. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S382273>
- Taheri, M., & Gholami, A. (2021). Provide a High-Performance Model with a Social Loafing Reduction Approach in Government Agencies (Case study: Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad government organizations). *Public Policy in Administration*, 12(42), 95-111. (in persian)

- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2021). How Does Mobile Workplace Stress Affect Employee Innovative Behavior? The Role of Work-Family Conflict and Employee Engagement. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 12(1), 2. <https://doi.org/10.3390/bs12010002>
- Wang, Q., Li, Z., Lu, P., Xu, Y., & Li, Z. (2022). Flexural and compressive strength of the landfast sea ice in the Prydz Bay, East Antarctic. *The Cryosphere*, 16(5), 1941-1961.
- Wang, T., & Chen, Y. (2022). Environmental legislation and capitalization of corporate environmental expenditure: Evidence from China. *PloS one*, 17(11), e0277258. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277258>
- Wang, H., & Zong, G. (2023). Relationship between employees' perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: Role of negative emotions and paternalistic dimensions. *Heliyon*, 9(4), e14984. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14984>
- Welsh, D. T., Baer, M. D., & Sessions, H. (2020). Hot pursuit: The affective consequences of organization-set versus selfset goals for emotional exhaustion and citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 166–185. <https://doi.org/10.1037/apl0000429>
- Welsh, D. T., Baer, M. D., Sessions, H., & Garud, N. (2020). Motivated to disengage: The ethical consequences of goal commitment and moral disengagement in goal setting. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 663–677. <https://doi.org/10.1002/job.2467>
- Yaqoubi, N.M., Kohi Khor, M., Kamalian, A.R., & Tajpour, M. (2017). Investigating the impact of organizational bullying behaviors on occupational and organizational attitudes. *Management of Government Organizations*, 6(2), 117-136. (in persian).
- Yin, Y., Wang, Y., & Lu, Y. (2019). Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 111-124.
- Yin, H. (2021). Can employees exercise control over managers? The role of the employees' knowledge of manager behavior and manager discretion. *The Accounting Review*, 96(5), 365-388.
- Zeng, K., Wang, D., Li, Z., Xu, Y., & Zheng, X. (2022). Roles of Multiple Entrepreneurial Environments and Individual Risk Propensity in Shaping Employee Entrepreneurship: Empirical Investigation From China. *Frontiers in psychology*, 13, 770879. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.770879>
- Zhang, X., Liang, L., Tian, G., & Tian, Y. (2020). Heroes or Villains? The Dark Side of Charismatic Leadership and Unethical Pro-organizational Behavior. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5546. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155546>
- Zhang, M., Zhao, L., & Chen, Z. (2021). Research on the Relationship Between High-Commitment Work Systems and Employees' Unethical Pro-organizational Behavior: The Moderating Role of Balanced Reciprocity Beliefs. *Frontiers in psychology*, 12, 776904. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.776904>
- Zhang, B., & Xu, D. (2023). Unethical pro-supervisor behavior and employees' family satisfaction: The roles of workplace ostracism and work-home segmentation preference. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–11. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04724-9>
- Zong, B., Zhang, L., Chu, X., & Qu, J. (2021). Does positive workplace gossip help socialize newcomers? A dual-pathway model based on network ties. *PsyCh journal*, 10(5), 767–776. <https://doi.org/10.1002/pchj.468>