

Meta-analysis of the consequences of opportunism

Mohsen Azami¹, Peyman Akbari*²

1. Associate Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author: **Peyman Akbari**, E-mail: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

Abstract

Background and Aim: Opportunism, as a key behavior in management and organizations, has a significant impact on the performance and success of organizations. However, identifying and analyzing the consequences associated with opportunism can help to better understand the factors affecting this phenomenon. In this regard, the present study uses the meta-analysis method and examines a set of existing research in this field.

Methods: The present study is descriptive in terms of purpose, applied in terms of type of use, and quantitative in terms of data type. The statistical population of the study included domestic (1390-1402) and foreign (2015-2024) articles, of which 8 were entered into the meta-analysis process as samples using the purposive non-random sampling method. The selected studies were analyzed using CMA2 software (Comprehensive Meta-Analysis Software).

Results: Among the consequences of opportunism, 2 cases "company sustainable development, competitive advantage" had an effect size greater than (0.5), 3 cases "illegitimate duties, relative performance of company profit and employee value creation" had an average effect size between (0.30) and (0.5). Also, the fixed and random combined effect size of the meta-analysis review of the consequences of opportunism was equal to 0.015. Previous research indicated the existence of large heterogeneity in these variables as consequences of opportunism. In addition, according to the Rosenta and Arvin method, the propagation bias between the variables showed that their effect may not be reliable, because only 8 studies were examined.

Conclusion: For managers, this research emphasizes that the potential rewards of opportunism, such as competitive advantage, are not yet definitive enough to overlook its inherent risks (such as damage to trust and relationships); therefore, strategies should be formulated with caution and based on more conclusive evidence.

Keywords: Meta-analysis, consequences, opportunism

DOI: 10.22098/pbeo.2025.18371.1067

Received: 2025/01/29

Accepted: 2025/03/25

فرا تحلیل پس آیندهای فرصت طلبی

محسن اعظمی^۱، پیمان اکبری^{۲*}

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، تهران ایران

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: پیمان اکبری، رایانامه: [E-mail: peymanakbari3537@pnu.ac.ir](mailto:peymanakbari3537@pnu.ac.ir)

چکیده

زمینه و هدف: فرصت طلبی به عنوان یک رفتار کلیدی در مدیریت و سازمانها، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و موفقیت سازمانها دارد. با این حال، شناسایی و تحلیل پس آیندهای مرتبط با فرصت طلبی می تواند به درک بهتر از عوامل مؤثر بر این پدیده کمک کند. در این راستا، پژوهش حاضر به استفاده از روش فراتحلیل پرداخته و به بررسی مجموعه ای از تحقیقات موجود در این زمینه می پردازد.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی و از نظر نوع داده ها، پژوهشی کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل مقالات داخلی (۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲) و خارجی (۲۰۱۵ الی ۲۰۲۴) بود که ۸ مورد با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. پژوهش های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: از بین پس آیندهای فرصت طلبی، ۲ مورد " توسعه پایدار شرکت، مزیت رقابتی " دارای اندازه اثر بیشتر از (۰/۵)، ۳ مورد " وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت و ارزش افزایی کارکنان " دارای اندازه اثر متوسط بین (۰/۳۰) تا (۰/۵) بودند. هم چنین اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مرور فرا تحلیل پس آیندهای فرصت طلبی معادل ۰/۱۵ بود. تحقیقات پیشین نشان دهنده وجود ناهمگونی بزرگ در این متغیرها به عنوان پس آیندهای فرصت طلبی بود. علاوه بر این، بر اساس روش روزنتا و آروین، تورش انتشار بین متغیرها نشان داد که تأثیر آنها ممکن است قابل اعتماد نباشد، زیرا تنها ۸ پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

نتیجه گیری: برای مدیران، این پژوهش تأکید می کند که پاداش های بالقوه فرصت طلبی، مانند مزیت رقابتی، هنوز به اندازه ای قطعی نیستند که ریسک های ذاتی آن (مانند آسیب به اعتماد و روابط) را نادیده بگیرند؛ بنابراین، استراتژی ها باید با احتیاط و بر اساس شواهد قطعی تر شکل گیرند.

واژه های کلیدی: فرا تحلیل، پس آیندها، فرصت طلبی

DOI: 10.22098/pbeo.2025.18371.1067

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۰۵

مقدمه

در دهه های اخیر در سازمان های دولتی و خصوصی، رفتارهای روزمره افراد به خصوص مدیران و کارکنان، دچار آسیب های زیادی شده است (سیبونا و همکاران^۱، ۲۰۱۹). برخی از این رفتارها به سمت رفتارهای سودجویانه و فردگرایانه سوق داده شده اند (دیسنزو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). یکی از رفتارهای مورد توجه فرصت طلبی است. فرصت طلبی می تواند منجر به رفتارهای غیراخلاقی برای دستیابی به منافع بیشتر شود (چاهال و پانوم^۳، ۲۰۱۵). افرادی که درجه فرصت طلبی آنها بالاتر است در مقایسه با افرادی که درجه فرصت طلبی آنها کمتر است، بیشتر تمایل به دروغ گفتن، بازیچه قراردادن افراد و پرداخت رشوه دارند (آوان و آزام^۴، ۲۰۲۰). فرصت طلبی به معنای اتخاذ رفتارهایی است که فرد به منظور دستیابی به منافع شخصی، به طور فعال و اغلب با بهره برداری از شرایط موجود انجام می دهد (یوژاکوا^۵، ۲۰۲۵). این رفتار می تواند شامل تلاش برای متقاعد کردن دیگران یا استفاده از موقعیت ها به نفع خود باشد (کامپس و همکاران^۶، ۲۰۱۶). افراد با سطح فرصت طلبی بالا هم چنین ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی و توجه کن به رفاه افراد پیرامون خود به کار گیرند (یان و همکاران^۷، ۲۰۲۲). افراد فرصت طلب توجه به اخلاقیات مرسوم ندارند و عموماً به عنوان افراد غیراخلاقی معرفی می شوند (فریس و همکاران^۸، ۲۰۲۰). به لحاظ نظری افراد فرصت طلب به دنبال منافع شخصی خود هستند یعنی به دنبال دستیابی به اهداف شخصی و خودخواهانه در قالب ثروت و قدرت هستند و در این راه ممکن است به سادگی دیگران را تحت فشار قرار داده و به آنها آسیب وارد کنند (دوהל و همکاران^۹، ۲۰۱۸).

رفتار فرصت طلبانه به معنای پیگیری منافع شخصی است، که اغلب شامل انحراف از شرایط توافق شده برای کسب منفعت فردی می شود. (ژانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲). این رفتار می تواند شامل اقدامات فریبکارانه مانند دروغ، دزدی یا کلاهبرداری باشد (هولستی^{۱۱}، ۲۰۱۷). محیط های کاری، رفتار فرصت طلبانه می تواند هم از سوی کارمندان (مانند کم کاری) و هم از سوی کارفرمایان (مانند تلاش برای کاهش هزینه های نیروی کار) بروز کند که هر دو ناشی از منافع شخصی هستند. (فلدمن و لی^{۱۲}، ۲۰۱۷). حتی در حضور قراردادهای رسمی، رفتار فرصت طلبانه ممکن است به طور کامل از بین نرود (مامده و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳). در برخی موارد، یک عامل فرصت طلب از فرصت های پیش آمده برای بهبود عملکرد خود بهره می برد (پارکس لداک و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۲).

¹ Ciobanu et al² Decenzo³ Chahal & Poonam⁴ Awn & Azam⁵ Yuzhakova⁶ Camps et al⁷ Yuan et al⁸ Friese et al⁹ Dohle & Hofmann¹⁰ Zhang et al¹¹ Holstie¹² Feldmann & Le¹³ Mamede et al¹⁴ Parks-Leduc et al

فرضیه فرصت طلبی به انگیزه های طرفین مربوط است و به رفتار واقعی آن ها ارتباطی ندارد (آلبرز و همکاران^۱، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر، ممکن است یکی از طرفین تمایل به رفتار فرصت طلبانه داشته باشد، اما شرایط لازم برای این اقدام فراهم نشود (گیلت و همکاران^۲، ۲۰۱۶). در این حالت، قرارداد و ساختار مدیریتی به خوبی یکدیگر را تکمیل می کنند (چن و همکاران^۳، ۲۰۲۱). همین طور ممکن است یک طرف مبادله امکان فرصت طلبی داشته باشد، اما این کار را بنا به مصالحی مثل رعایت اخلاق و حفظ شهرت انجام ندهد (کروول و پانسی^۴، ۲۰۱۶). در نهایت برخی از مواردی که انگیزه و امکان فرصت طلبی در آن فراهم است به صورت رفتار فرصت طلبانه بروز می کند (ونیس و همکاران^۵، ۲۰۲۳). معمولاً طرف مقابل برخی از رفتارهای فرصت طلبانه طرف دیگر را شناسایی می کند که تنها بخشی از این دسته رفتارها نزد اشخاص ثالث نظیر دادگاه و داور قابل اثبات است (لی و همکاران^۶، ۲۰۱۸). فرد فرصت طلب تلاش می کند از جایی که رفتار فرصت طلبانه برای شخص ثالث غیر قابل اثبات است فراتر نرود (شورباک و همکاران^۷، ۲۰۲۳). لذا مشاهده رفتار فرصت طلبانه و ممانعت از آن با استفاده از رویه های قضائی دشوار است (اندو و همکاران^۸، ۲۰۱۹). رفتار فرصت طلبانه گرچه از جنبه انگیزش در اقتصاد هزینه مبادله بسیار مهم است اما شرط لازم برای بروز مسائلی که در اقتصاد هزینه مبادله مطالعه می شوند، نیست (پوخیلینکو و همکاران^۹، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر در اقتصاد هزینه مبادله نیازی نیست همه افراد انگیزه فرصت طلبی داشته باشند بلکه اگر تنها عده ای چنین انگیزه ای داشته باشند برای تحلیل های اقتصاد هزینه مبادله کافی است (ولیسون و شاپال^{۱۰}، ۲۰۱۶).

وقتی طرفین رفتار فرصت طلبانه دارند، از هدف اولیه قرارداد طرفه می روند در نتیجه قرارداد پر هزینه می شود (لی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۴). یک طرف ممکن است روزنه یا خلأی در شرایط قراردادی مشاهده کند که به او اجازه دهد به تعهدات قراردادی به شیوه ای غیر از آنچه در زمان امضای قرارداد مقصود طرفین بود، عمل کند (پاتل و نیجم^{۱۲}، ۲۰۲۲). معمولاً دادگاه نمی تواند اجرای همه تعهدات قراردادی را اثبات کند زیرا فعل یا ترک فعل در خصوص بسیاری از تعهدات برایش به راحتی قابل احراز و اثبات پذیر نیست (جفری و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۴). وقتی یک طرف می تواند از مسئله اثبات پذیری استفاده کند یک قرارداد که برای سرمایه گذاری جهت افزایش کارایی بود به یک فرصت طلبی پر هزینه تبدیل می شود (دولهینگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۹). مسأله ای که توجه کننده پرداختن به این پژوهش است این است که اکبری و همکاران (۱۴۰۳) دریافتند که فرصت طلبی یک عامل استرس زاست، و پیامدهایی را برای سازمان ها به همراه دارد. لذا همین مسائل پژوهشگران را ترغیب نمود که با رویکردی فراتحلیلی به بررسی و منابع و مستندات مرتبط به پس آینه های فرصت طلبی پردازد و بتواند طرح شفافی از این مسأله که مبهم

¹ Albers et al

² Gillet et al

³ Chen et al

⁴ Kroll & Pouncey

⁵ Venice et al

⁶ Li et al

⁷ Schrobback et al

⁸ Endo et al

⁹ Pokhilenko et al

¹⁰ Wilson & Shpall

¹¹ Li et al

¹² Patel & Nijm

¹³ Jeffery et al

¹⁴ Duhling et al

است، ارائه نماید. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال انجام شده است که رویکرد فرا تحلیلی به پسایندهای فرصت طلبی سرپرستان و کارکنان چگونه است؟

چارچوب نظری پژوهش

تئوری فرصت طلبی به عنوان یک چارچوب نظری، به شناسایی، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها در محیط‌های اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد (شان و ونکاترامان^۱، ۲۰۰۰). در حالی که این تئوری مزایای قابل توجهی دارد، اما جنبه‌های منفی آن خیلی به مراتب بیشتر است (یوژاکوا،^۲ ۲۰۲۵). یکی از جنبه‌های منفی، ریسک‌های بالا است که در فرآیند شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها وجود دارد (سانهو کاوه^۳، ۲۰۲۲). افراد معمولاً با عدم قطعیت‌های زیادی مواجه می‌شوند که اتخاذ تصمیمات در چنین شرایطی می‌تواند به نتایج نامطلوب و ضررهای مالی منجر شود (شفر^۴، ۲۰۱۵). همچنین، هیجان و فشارهای اجتماعی ممکن است افراد را به سمت تصمیم‌گیری‌های نادرست سوق دهد که در نتیجه منجر به از دست رفتن منابع و زمان می‌شود (ساندا^۵، ۲۰۲۴). علاوه بر این، استثمار منابع نیز یکی دیگر از جنبه‌های منفی این تئوری است (راماواتی و حمید^۶، ۲۰۲۵). در جستجوی فرصت‌ها، برخی افراد ممکن است از منابع انسانی یا طبیعی به طور غیر اخلاقی بهره‌برداری کنند و این عمل می‌تواند به آسیب به محیط زیست و جامعه منجر شود (هوگولد و همکاران^۷، ۲۰۲۰). تمرکز بر سودآوری می‌تواند منجر به نادیده گرفتن ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی شود که به رفتارهای غیر مسئولانه منجر می‌گردد (چوشامارووا و چوشامارو^۸، ۲۰۲۵). تمرکز بر سودآوری کوتاه‌مدت نیز از دیگر جنبه‌های منفی تئوری فرصت طلبی است (مارگینسون و ماکائولای^۹، ۲۰۰۸). برخی کارآفرینان ممکن است به دنبال سود فوری باشند و از توسعه پایدار غافل شوند، که این رویکرد می‌تواند به آسیب به محیط زیست و کاهش کیفیت محصولات منجر شود (وانگ^{۱۰}، ۲۰۲۴). در این راستا، رقابت و تنش‌های اجتماعی نیز ممکن است افزایش یابند. جستجوی فرصت‌ها می‌تواند به رقابت فزاینده در بازارها منجر شود و این رقابت ممکن است به رفتارهای غیر اخلاقی مانند کپی برداری از ایده‌ها یا کاهش قیمت‌ها به طور غیر منطقی منجر شود (زهر^{۱۱}، ۲۰۰۷). در نهایت، فشار روانی و استرس ناشی از تلاش برای شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها نیز باید مورد توجه قرار گیرد. این فشار می‌تواند به عدم تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای منجر شده و به سلامت روان آسیب برساند (یادا و رانی^{۱۱}، ۲۰۱۵). شناخت این جنبه‌های منفی به پژوهشگران کمک می‌کند تا در تحقیقات خود به طور جامع‌تری به بررسی چالش‌ها و ریسک‌های مرتبط با شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها بپردازند و استراتژی‌های مؤثرتر و اخلاقی‌تری را در زمینه کارآفرینی و مدیریت توسعه دهند (زهر^{۱۱}، ۲۰۰۷).

¹ Shane & Venkataraman

² Sanhokwe

³ Shepherd

⁴ Sanda

⁵ Rahmawati & Hamid

⁶ Høgevold et al

⁷ Chuzhmarova & Chuzhmarov

⁸ Marginson & Mcaulay

⁹ Wang

¹⁰ Zahra

¹¹ Yadav & Rani

فرصت طلبی

رفتارهای فرصت طلبانه به معنای دستکاری نتایج عملیات است تا فرد بتواند بیشترین منافع را برای خود کسب کند (فرولووا و همکاران^۱، ۲۰۲۰). مدیران فرصت طلب ممکن است اعداد حسابداری را تغییر دهند تا عملکرد منفی شرکت را پنهان کنند و آن را به گونه ای گزارش دهند که نشان دهنده موفقیت و عملکرد خوب شرکت باشد (گونگ و لی^۲، ۲۰۱۶). اگر مدیران به رفتارهای فرصت طلبانه روی آورند و در پروژه های کم سود یا زیان ده سرمایه گذاری کنند، رشد شرکت کاهش می یابد (جواخادزه و همکاران^۳، ۲۰۲۵). این نوع رفتارها در اقتصاد به معنای تلاش برای دستیابی به منافع شخصی از طریق روش های غیرصادقانه است و می تواند شامل دروغ گویی، دزدی و تقلب باشد، هرچند این موارد به ندرت پیش می آیند (کونداکچیان و گریگوریوا^۴، ۲۰۱۶). در سودجویی شخصی افراد با قواعد مشخص بازی می کنند و از آن قواعد پیروی می کنند، اما فرصت طلبی معمولاً شامل شیوه های ظریفی از فریب است و یک طرف آگاهانه برای تامین منافع شخصی خود با عدم صداقت یا به صورت غیر اخلاقی تلاش می کند (اسچوکاجلو و همکاران^۵، ۲۰۲۱). فرض فرصت طلبی به انگیزه طرفین مربوط می شود و به رفتار واقعی یکی از آن ها ارتباط ندارد. به عبارت دیگر، ممکن است یکی از طرفین انگیزه فرصت طلبی داشته باشد، اما شرایط برای عملی کردن این انگیزه فراهم نشود (وردر^۶، ۲۰۱۱). در این صورت، قرارداد و ساختار مدیریت آن به خوبی یکدیگر را تکمیل می کنند (لو و همکاران^۷، ۲۰۱۸). همین طور ممکن است یک طرف مبادله امکان فرصت طلبی داشته باشد، اما این کار را بنا به مصالحی مثل رعایت اخلاق و حفظ شهرت انجام ندهد (ژائو و همکاران^۸، ۲۰۲۲). در نهایت برخی از مواردی که انگیزه و امکان فرصت طلبی در آن فراهم است به صورت رفتار فرصت طلبانه بروز می کند (راستیارینی و همکاران^۹، ۲۰۱۹). معمولاً طرف مقابل برخی از رفتارهای فرصت طلبانه طرف دیگر را شناسایی می کند که تنها بخشی از این دسته رفتارها نزد اشخاص ثالث نظیر دادگاه و داور قابل اثبات است (سوتکوویچ^{۱۰}، ۲۰۲۱). فرد فرصت طلب تلاش می کند از جایی که رفتار فرصت طلبانه برای شخص ثالث غیر قابل اثبات است فراتر نرود (وانگ^{۱۱}، ۲۰۲۲). لذا مشاهده رفتار فرصت طلبانه و ممانعت از آن با استفاده از رویه های قضائی دشوار است. رفتار فرصت طلبانه گرچه از جنبه انگیزش در اقتصاد هزینه مبادله بسیار مهم است اما شرط لازم برای بروز مسائلی که در اقتصاد هزینه مبادله مطالعه می شوند، نیست (فام و انه^{۱۱}، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر در اقتصاد هزینه مبادله نیازی نیست همه افراد انگیزه فرصت طلبی داشته باشند بلکه اگر تنها عده ای چنین انگیزه ای داشته باشند برای تحلیل های اقتصاد هزینه مبادله کافی است (استون^{۱۲}، ۱۹۸۶). وقتی طرفین رفتار فرصت طلبانه دارند، از هدف اولیه قرارداد طرفه می روند در نتیجه قرارداد پرهزینه می شود (کیان^{۱۳}، ۲۰۱۴). یک طرف ممکن است روزنه یا خلأی در شرایط قراردادی مشاهده

¹ Frolova et al

² Kung & Lee

³ Javakhadze et al

⁴ Kundakchyan & Grigoryeva

⁵ Schukajlow

⁶ Werder

⁷ Luo

⁸ Zhao et al

⁹ Rustiarini et al

¹⁰ Cvetković

¹¹ Pham & Anh

¹² Stone

¹³ Qian

کند که به او اجازه دهد به تعهدات قراردادی به شیوه‌ای غیر از آنچه در زمان امضای قرارداد مقصود طرفین بود، عمل کند (اربر و بچر^۱، ۲۰۲۱). معمولاً دادگاه نمی‌تواند اجرای همه تعهدات قراردادی را اثبات کند زیرا فعل یا ترک فعل در خصوص بسیاری از تعهدات برایش به راحتی قابل احراز و اثبات پذیر نیست. وقتی یک طرف می‌تواند از مسئله اثبات پذیری استفاده کند یک قرارداد که برای سرمایه‌گذاری جهت افزایش کارایی بود به یک فرصت طلبی پر هزینه تبدیل می‌شود (اسچویر و همکاران^۲، ۲۰۱۸). وقتی طرفین فرصت طلبی را پیش بینی می‌کنند تلاش می‌کنند با پیامدهای آن مقابله کنند (پاپلو و همکاران^۳، ۲۰۱۸). حتی می‌توان گفت «بسیاری از شرایط و بندهای مندرج در هر قراردادی، اعم از امتیازی، سرمایه‌گذاری مشترک، مشارکت در تولید یا خدماتی برای اکتشاف و توسعه میدان نفتی یا گازی، بازتاب پیش بینی یک طرف قرارداد از رفتار فرصت طلبانه طرف دیگر است. به همین دلیل طرفین حاضرند منابعی را صرف کسب اطلاعات آتی کنند که قاعدتاً منافع مبادله را کاهش می‌دهد (ظاهری^۴، ۲۰۱۷). اگر بتوان در مبادله‌ای ارزش اطلاعات را کاهش داد این جستجوی پر هزینه کمتر می‌شود. در غیر این صورت در هر مبادله‌ای وقتی قیمت در قرارداد با قیمت بازاری اختلاف پیدا کند، طرف بازنده انگیزه تلاش برای اجتناب از اجرای توافق را دارد (دوون و همکاران^۵، ۲۰۲۰). پس از آن که قرارداد امضا شد و بخشی از قدرت رفتار فرصت طلبانه‌گیری از کارفرما به پیمانکار منتقل می‌شود، پیمانکار می‌تواند از مزیت اطلاعاتی خود منتفع شود. ممکن است پیمانکار بخواهد رفاه خود را به جای رفاه کارفرما حداکثر کند (کونداکچیان و گریگوریوا، ۲۰۱۶). اگر اقدامات او مغفول بماند از تنبیه و جریمه هم در امان می‌ماند. کارفرما نمی‌تواند بر همه چیز نظارت کند. رفتار فرصت طلبانه از طریق هزینه‌های عاملیت یعنی هزینه‌های نظارت، هزینه ضمانت و زیان باقیمانده سبب کاهش کارایی می‌شود (دو و همکاران^۶، ۲۰۲۲).

روش

این مطالعه یک پژوهش کاربردی است که داده‌ها به صورت توصیفی-پیمایشی جمع‌آوری شده‌اند. همچنین، به دلیل استفاده از استراتژی فراتحلیل، این تحقیق جزو تحقیقات کمی محسوب می‌شود؛ زیرا فراتحلیل به تحلیل داده‌های کمی و تجزیه و تحلیل اثرات مختلف از طریق ترکیب نتایج مطالعات متعدد می‌پردازد. در جامعه آماری پژوهش، تلاش شد تا مطالعاتی از مجلات علمی معتبر داخلی و خارجی که طراحی مناسب و موضوع مرتبط دارند، انتخاب شوند. از جمله پایگاه‌های اطلاعاتی مورد استفاده می‌توان به پایگاه SID (جهاد دانشگاهی)، پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)، پایگاه بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran) و سایت sciencedirect.com اشاره کرد. این مطالعات از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری شرایط لازم برای تحلیل را داشتند. حجم نمونه، تاریخ انتشار و موقعیت جغرافیایی نیز مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، تعداد ۸ مورد طی سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ مورد مطالعه قرار گرفتند (جدول شماره ۱). در این

¹ Arbel & Becher

² Schöber et al

³ Pablo et al

⁴ Zahari

⁵ Douven et al

⁶ Du

پژوهش، برای سنجش سوگیری انتشار از نمودار کیفی برای شناسایی عدم تعادل در انتشار نتایج مثبت و منفی استفاده شد. برای تعیین تعداد تحقیقات گمشده، از آزمون ناهمگونی با روش های ایمن از خطا برای تصحیح سوگیری ها و تخمین دقیق تعداد مطالعات گمشده، و دوال توئیدی برای تحلیل هم زمان چند متغیر و شناسایی سوگیری های احتمالی در نتایج بهره گرفته شد. همچنین، برای بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده، از آزمون کوکرام استفاده شد تا به تفاوت های بین مطالعات مختلف توجه شود و قضاوت دقیقی درباره همگونی یا ناهمگونی نتایج صورت گیرد. پژوهش های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند.

جدول ۱. خلاصه ای از پژوهش های انجام شده در خصوص پس آیندهای فرصت طلبی

ردیف	محقق و سال	نمونه	جامعه آماری	نام مجله
۱	اکبری و همکاران (۱۴۰۳)	۳۶۵	شرکت های کوچک و متوسط استان کردستان	دو فصلنامه رویکرد های نوین در مدیریت و بازاریابی
۲	محمد پور و کیا کجوری (۱۴۰۰)	۱۵	خبرگان حسابرس	پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری
۳	اکبرزاده و اکبرزاده (۱۳۹۹)	۱۲۱	بورس اوراق بهادار تهران	دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت
۴	مختاری (۲۰۲۰)	۱۱۰	بورس اوراق بهادار تهران	Journal of Accounting and Management Vision
۵	دهقانی سلطانی (۲۰۲۰)	۲۷۰	کارکنان هتل های چهار و پنج ستاره در شهر تهران	Journal of Tourism and Development
۶	منیب و همکاران (۲۰۲۰)	۱۹۱	کارمند خانه های نرم افزار پاکستان	EMPIRICAL EVIDENCES FROM SOFTWARE DEVELOPMENT PROJECTS.
۷	پلتنو و کوزلوا (۲۰۱۸)	۱۰۰	مدیران ارشد در شرکت های روسی	Procedia - Social and Behavioral Sciences
۸	قوما (۲۰۱۷)	۱۴۳۱	بورس اوراق بهادار تهران	Research in International Business and Finance

یافته‌ها

در جدول (۲) ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی مشخص شده است.

جدول ۲. خلاصه اطلاعات مربوط به فرا تحلیل پس‌آیندهای فرصت طلبی

متغیر مستقل	فراوانی	متغیر وابسته	فراوانی کل	اندازه اثر	اثر کل
فرصت طلبی	۱	کنش حسابگرانه کارکنان	۱	۰/۰۳	۰/۰۳
	۱	هزینه سرمایه	۱	۰/۲۵	۰/۲۵
	۱	توسعه پایدار شرکت	۱	۰/۵۸	۰/۵۸
	۱	هزینه‌های تامین مالی	۱	۰/۰۶	۰/۰۶
	۱	وظایف نامشروع	۱	۰/۳۰	۰/۳۰
	۱	عملکرد نسبی سود شرکت	۱	۰/۴۰	۰/۴۰
	۱	مزیت رقابتی	۱	۰/۵۵	۰/۵۵
	۱	ارزش افزینی کارکنان	۱	۰/۳۴	۰/۳۴
اثرات ترکیبی ثابت					۰/۰۱۵
اثرات ترکیبی تصادفی					۰/۰۱۵

نتایج حاصل از جدول نشان می‌دهد که برآورد اندازه اثر مطالعات گزینش شده، که معادل با میانگین ۴ واحد فراتحلیل مطالعات است، بر اساس یک مقیاس مشترک بدست آمده است. این برآورد نشان می‌دهد که ترکیبی از اثرات ثابت و تصادفی کلی در میان مطالعات وجود دارد. از بین ۴ اندازه اثر^۱ مورد بررسی، ۲ اندازه اثر بیشتر از ۰,۵ بوده و به عبارت دیگر، میزان تأثیر آنها بالا است، و ۳ اندازه اثر در بازه ۰,۳ تا ۰,۵ قرار دارند که به معنای میزان تأثیر متوسط است.

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده

از آزمون Q به منظور بررسی همگنی مطالعات مورد بررسی استفاده می‌شود در جدول (۳) نتایج حاصل از بررسی آن نمایش داده شده است:

فرضیه صفر (H0): مبنی بر همگنی مطالعات

فرضیه جایگزین (H1): مبنی بر عدم همگنی مطالعات

جدول ۳. برآیند حاصل از آزمون Q

شاخص آماري	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (Df)	سطح معناداری (P-Value)	(I ²) I-Squared
نتایج	۰/۴۶۸	۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

^۱ اندازه اثرها با F (همبسته) برابر ۰,۱ و ۰,۳ و ۰,۵ را می‌توان به ترتیب به عنوان کوچک، متوسط و بزرگ تلقی کرد

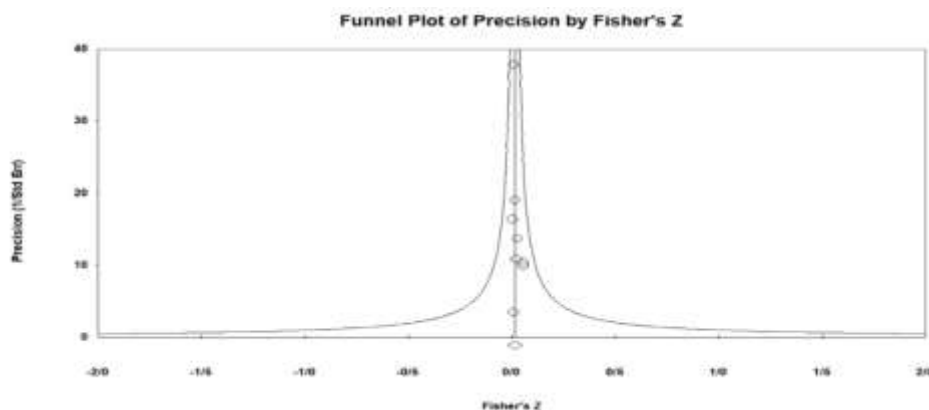
بر اساس نتایج آزمون ($Q = 0.468$; $p < 0.05$)، با اعتماد ۹۵٪، می توان ادعا کرد که فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی میان تحقیقات تأیید می شود. شاخص Q نشان می دهد که مطالعات اولیه احتمالاً ناهمگن هستند، زیرا مقدار آن نسبتاً بزرگ است. استفاده از شاخص مجذور I که مقداری بین ۰ تا ۱۰۰ درصد دارد، نشان می دهد که تقریباً ۹۰٪ از تغییرات کل به ناهمگنی مربوط است. با توجه به تفسیر هیگینز و تامپسون (۲۰۰۲) و تفسیر آزمون (I^2)، ناهمگونی در این ۸ مطالعه به طور قابل توجهی بالا است. در کل، نتایج نشان می دهد که تفاوت های معناداری در اندازه اثرهای مطالعات اولیه وجود دارد و مطالعات مورد بررسی همگن نیستند. این ممکن است به معنای تنوع و وجود تفاوت های مهم در نتایج مطالعات باشد که باید در تحلیل های بعدی مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی مفروضه خطای سوگیری انتشار^۱

سوگیری انتشار در واقع به معنای انتخاب یا گزارش ناقص و یا ناهمگونی اطلاعات در مطالعات علمی است. یعنی پژوهش ها به طور غیر قابل تصویری در مورد موضوع مورد بررسی همه جانبه و کامل نباشند و برخی جنبه ها، مجموعه ها یا نتایج را نادیده بگیرند یا عمدتاً به جنبه هایی تمرکز کنند که نتایج مطلوب را نشان می دهند. برای ارزیابی سوگیری انتشار، می توان از روش های مختلفی استفاده کرد. یکی از این روش ها استفاده از نمودار کیفی (فانل) است. نمودار کیفی به صورت یک نمودار آماری ترسیم می شود که با استفاده از آن می توان خطای استاندارد و اعتماد مطلوب را برای نتایج مطالعات بررسی کرد. اگر نتایج مطالعات در داخل قیف نمودار قرار بگیرند، نشان می دهد که نتایج مطالعات به طور کامل توسط سوگیری انتشار تحت تأثیر قرار نگرفته اند و مطالعات مختلف و طرح های متفاوت مستقل از یکدیگر، نتایج مشابهی را نشان می دهند. استفاده از IN ایمن از خطا نیز به منظور بررسی تعداد ناکافی مطالعات مورد استفاده قرار می گیرد. با استفاده از این روش، می توان نشان داد که آیا تعداد مطالعات موجود کافی است یا نیاز به مطالعات بیشتری وجود دارد. هدف از ارزیابی سوگیری انتشار و استفاده از این روش ها، اطمینان حاصل کردن از کیفیت و قابل اعتماد بودن نتایج و استناد به تمامیت داده ها و مطالعات مورد استفاده است.

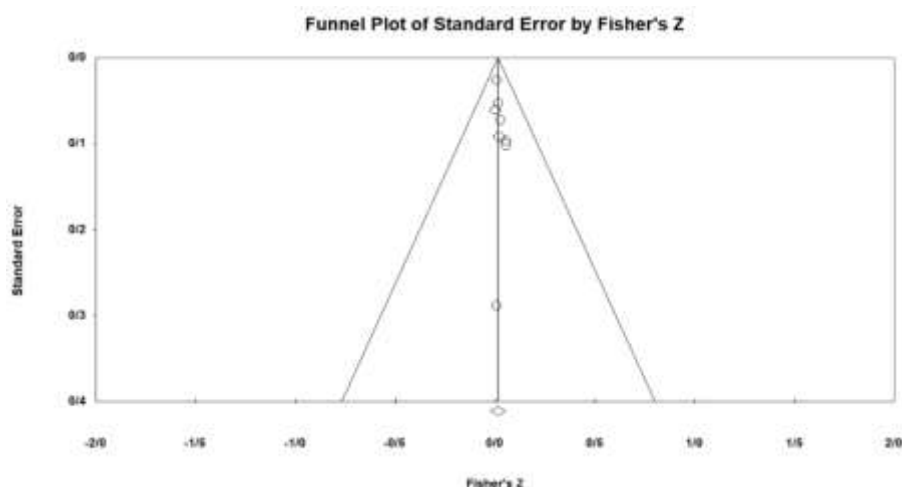
نمودار کیفی

نمودار کیفی یکی از روش های رایج برای بررسی خطای انتشار است. در این روش، در زیر نمودار کیفی، مطالعاتی که گردآوری شده اند، به منظور بررسی خطای انتشار ارائه شده است.



¹ Publication bias

شکل ۱. نمودار قیفی (Funnel Plot) بررسی سوگیری انتشار



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Z فیشر تحقیقات

در نمودارهای قیفی از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایین هستند و در سمت بالای قیف جمع، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا رفته و سوگیری انتشار آن‌ها بیشتر خواهد شد. نتایج حاصل از نمودار قیفی وارونه تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده است.

بررسی داده‌های گمشده

میزان اندازه اثرات مطالعات گمشده بر اساس مدل اثرات تصادفی و مدل اثرات ثابت به صورت زیر است:

جدول ۴. بررسی حساسیت تورش انتشار بر مبنای مدل دوال و تویییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			مشاهدات
	تعداد مطالعات مورد نیاز	حد بالایی	حد پایینی	تخمین نقطه‌ای	حد بالایی	حد پایینی	
۳		۰,۰۵۳۷۸	-۰,۰۲۳۴۱	۰,۰۱۵۱۸	۰,۰۵۳۷۸	-۰,۰۲۳۴۱	۰,۰۱۵۱۸
		۰,۰۴۶۱۷	-۰,۰۲۵۷۵	۰,۰۱۰۲۱	۰,۰۴۶۱۷	-۰,۰۲۵۷۵	۰,۰۱۰۲۱

با توجه به داده‌های جدول ۴، به نظر می‌رسد برای داشتن یک مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص، نیاز به انجام دو مطالعه دیگر وجود دارد. این دو مطالعه می‌توانند باعث تعدیل ارزش مشاهده شده ۰,۰۱۵۱۸ به ارزش تعدیل شده ۰,۰۱۰۲۱ و ارزش ۰,۰۵۳۷۸ را به ارزش تعدیل شده ۰,۰۴۶۱۷ و در مدل اثرات ثابت و تصادفی شوند. با انجام این دو مطالعه احتمالاً تنوع و جامعیت در داده‌ها افزایش می‌یابد و تأثیرات ثابت و تصادفی مطلق کاهش می‌یابد. این می‌تواند به دقت و قابل اطمینان‌تر شدن نتایج کمک کند و مطالعه را بهبود دهد.

نتایج بررسی سوگیری انتشار با استفاده از رگرسیون خطی

در نبود سوگیری انتشار انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط

رگرسیون با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. جدول شماره ۵ نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر را نشان می دهد.

جدول ۵. برآیند به دست آمده از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	t-value	سطح معناداری (P-value)	
				یک دامنه	دو دامنه
نتایج	۰,۲۸۷۴۰	۰,۱۴۲۷۶	۲,۰۱۳۲۶	۰,۰۴۵۳۷	۰,۰۹۰۷۴

نتایج رگرسیون خطی نشان می دهند که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار برش برابر با ۰,۲۸۷۴۰ است و آماره آزمون برابر با ۰,۱۴۲۷۶ است. مقدار p که در اینجا شامل یک بعد ($p=0.04537$) و دو بعد ($p=0.09074$) است، نشان می دهد که فرض صفر در مورد متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می شود. بنابراین، بر اساس نتایج رگرسیون خطی، نمی توانیم فرض صفر را رد کنیم و این نشان می دهد که داده ها وابستگی معناداری به متغیر توضیح دهنده نشان نمی دهند و همچنین انتشار نیز سوگیری ندارد.

ایمن از خطا (N)

آزمون (N) روزنتال، تعداد مطالعات گمشده (با میانگین اثر برابر صفر) را نشان می دهد که لازم است به تحلیل ها اضافه شوند تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. این آزمون طراحی شده است تا تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کند و برای کاهش احتمال خطای نوع اول، سطح معناداری پیش تعیین شده باید حفظ شود. به طور ساده، اگر تعداد مطالعات غیر معناداری که برای کاهش یک نتیجه به سطح معناداری مورد نیاز است، بسیار کم باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان هستند. به عبارت دیگر، از طریق آزمون (N) ایمن از خطا، تعداد مطالعاتی که برای تفسیر نتایج به سطح معناداری مورد نیاز است، تعیین می شود. اگر تعداد مطالعات کم باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً ضعیف و غیر قابل اطمینان خواهند بود.

جدول ۶. محاسبات ایمن از خطا

شاخص	مقدار
مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۰,۸۸۳۸۴
مقدار p برای مطالعات مشاهده شده	۰,۰۰۰
آلفا	۰,۰۵۰۰۰
باقیمانده	۲,۰۰۰۰۰
Z برای آلفا	۱,۹۵۹۹۶
تعداد مطالعات مشاهده شده	۸
تعداد مطالعات گمشده ای که مقدار p را به آلفا می رساند	۱۵۲۰

بر مبنای برآیند جدول فوق می توان دریافت که لازم است ۱۵۲۰ مطالعه دیگر صورت گرفته و بررسی شود تا مقدار p دو سو به ترکیب شده از ۰,۰۵ فراتر نرود، بنابراین باید ۱۵۲۰ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل ها خطایی رخ دهد که این موضوع حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در خصوص این پژوهش است. پس از این موضوع می توان بر اساس نتایج به دست آمده از مفروضات فراتحلیل از مدل اثر تصادفی در جهت ترکیب نتایج و گزارش اثر استفاده کرد. برای بررسی همگونی و با ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده از آزمون کوکرام (Q) فرعی استفاده شده است. فرضیه صفر نشان از عدم معناداری اندازه اثرهای به دست آمده دارد و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای

به دست آمده دلالت دارد. با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۵ درصد) کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل مورد قبول واقع می شود. این بدین معنی است که میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. مقادیر بررسی همگنی داده ها

آماره	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۰/۰۱۵۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	رد H0

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از فراتحلیل مطالعات مورد بررسی نشان داد که کنش حسابگرانه کارکنان، هزینه سرمایه، توسعه پایدار شرکت، هزینه های تامین مالی، وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت، مزیت رقابتی، ارزش افزینی کارکنان مدنظر هستند لذا سوالات پژوهش به شرح زیر قابل شرح دادن است:

سوال ۱. اندازه اثر تصادفی و ثابت متغیرهای موثر "کنش حسابگرانه کارکنان، هزینه سرمایه، توسعه پایدار شرکت، هزینه های تامین مالی، وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت، مزیت رقابتی، ارزش افزینی کارکنان" به عنوان پس آیندهای بر فرصت طلبی برابر با ۰,۰۱۵ و ۰,۰۱۵ می باشد.

سوال ۲. در تحقیقات صورت گرفته در قالب متغیرهای "کنش حسابگرانه کارکنان، هزینه سرمایه، توسعه پایدار شرکت، هزینه های تامین مالی، وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت، مزیت رقابتی، ارزش افزینی کارکنان" به عنوان پس آیندهای فرصت طلبی، ۲ اندازه اثر زیاد، ۳ اندازه اثر متوسط بودند.

سوال ۳. مطالعات پیشین در قالب متغیرهای "کنش حسابگرانه کارکنان، هزینه سرمایه، توسعه پایدار شرکت، هزینه های تامین مالی، وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت، مزیت رقابتی، ارزش افزینی کارکنان" به عنوان پس آیندهای فرصت طلبی ناهمگونی بزرگ وجود دارد.

سوال ۴. براساس روش روزنتا و آروین، تورش انتشار بین متغیرهای "کنش حسابگرانه کارکنان، هزینه سرمایه، توسعه پایدار شرکت، هزینه های تامین مالی، وظایف نامشروع، عملکرد نسبی سود شرکت، مزیت رقابتی، ارزش افزینی کارکنان" به عنوان پس آیندهای فرصت طلبی، شاید توانسته باشند تاثیر را خود را نشان دهند متنها قابل اتکا نیست چرا که تعداد مطالعات تنها ۸ پژوهش می باشد.

با تمامی این اوصاف، نتایج این پژوهش با پژوهش های اکبری و همکاران (۱۴۰۳)، محمد پور و کیا کجوری (۱۴۰۰)، اکبرزاده و اکبرزاده (۱۳۹۹)، مختاری (۲۰۲۰)، دهقانی سلطانی (۲۰۲۰)، منیب و همکاران (۲۰۲۰)، پلتنو و کوزلوا (۲۰۱۸)، قوما (۲۰۱۷) هم سو و هم راستا می باشد. در تبیین این یافته ها می توان گفت که:

کنش حسابگرانه کارکنان، به عنوان یک پس آیندی از فرصت طلبی، یک مسئله مهم است که سازمان ها باید به آن توجه داشته باشند. این کنش که ناشی از فرصت طلبی آنهاست، می تواند چالش های جدی برای سازمان ها ایجاد کند. برخی کارکنان

ممکن است از منابع و امکانات سازمان برای منافع شخصی سوءاستفاده کنند که این امر به هدر رفت منابع و افزایش هزینه‌ها می‌انجامد. همچنین این رفتارها می‌تواند به کاهش مشارکت، تعهد و انگیزه کارکنان و در نتیجه کاهش بهره‌وری و کیفیت محصولات و خدمات منجر شود. علاوه بر این، کنش حسابگرانه جو عدم اعتماد را در سازمان ایجاد می‌کند که چالش دیگری برای مدیریت خواهد بود. بنابراین شناسایی و مدیریت این کنش حسابگرانه کارکنان برای جلوگیری از پیامدهای منفی آن ضروری است.

هزینه سرمایه، منظور از هزینه سرمایه، مجموع هزینه‌های مرتبط با تأمین مالی یک شرکت است. هزینه سرمایه که شامل هزینه بدهی و هزینه حقوق صاحبان سهام است، می‌تواند به دلیل فرصت طلبی افزایش یابد. از یک طرف، مدیران ممکن است برای افزایش منافع شخصی، پروژه‌های پرریسک را انتخاب کنند که به افزایش هزینه سرمایه و کاهش سودآوری منجر می‌شود. از طرف دیگر، سهامداران فرصت طلب نیز ممکن است شرکت را به پذیرش ریسک‌های بالاتر ترغیب کنند که این امر هزینه سرمایه را افزایش و ارزش شرکت را کاهش می‌دهد. بنابراین فرصت طلبی در تصمیمات مالی و سرمایه‌گذاری می‌تواند هزینه سرمایه را بالا ببرد و برای شرکت‌ها مضر باشد. لذا مدیریت و کنترل فرصت طلبی در این زمینه ضروری است.

توسعه پایدار شرکت، به عنوان یک پس‌آیندی از فرصت طلبی یک موضوع مهم در مدیریت و راهبری شرکت‌ها است. فرصت طلبی یکی از تهدیدهای اصلی توسعه پایدار در شرکت‌ها است. از یک سو، مدیران ممکن است برای افزایش منافع شخصی، تصمیماتی کوتاه مدت و پرریسک اتخاذ کنند که به بهره‌برداری بیش از حد از منابع و آسیب به محیط زیست منجر می‌شود. از سوی دیگر، سهامداران فرصت طلب نیز با انتظار بازده‌های سریع و بالا، می‌توانند بر تصمیمات مدیران اثر گذاشته و آنها را به سمت اقدامات غیرپایدار سوق دهند. در نتیجه، چنین فرصت طلبی‌هایی توسعه پایدار شرکت را تهدید می‌کند. در مقابل، تحقق توسعه پایدار نیازمند تصمیم‌گیری‌های بلندمدت و مسئولانه با در نظر گرفتن منافع همه ذینفعان است. بنابراین، مدیریت و کنترل فرصت طلبی در این حوزه برای دستیابی به توسعه پایدار شرکت‌ها اهمیت بسزایی دارد.

هزینه‌های تأمین مالی، به عنوان یک پس‌آیندی از فرصت طلبی، یکی از موضوعات مهم در مدیریت مالی شرکت‌ها است. فرصت طلبی می‌تواند منجر به افزایش هزینه‌های تأمین مالی شرکت‌ها شود. از یک سو، برخی مدیران مالی ممکن است به دنبال افزایش بازده‌های شخصی خود باشند و تصمیمات پرریسک و غیرشفافی در تأمین مالی اتخاذ کنند که هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، فرصت طلبان بازار نیز می‌توانند با عرضه ابزارهای مالی پیچیده، هزینه‌های سنگینی را بر شرکت‌ها تحمیل کنند. این افزایش هزینه‌های تأمین مالی بر سودآوری و رقابت‌پذیری شرکت‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. در مقابل، تصمیم‌گیری‌های شفاف، بلندمدت و مسئولانه که منافع همه ذینفعان را در نظر می‌گیرد، می‌تواند به مدیریت هزینه‌های تأمین مالی و بهبود ساختار مالی و رقابت‌پذیری کمک کند. بنابراین کنترل فرصت طلبی در این زمینه بسیار مهم است.

وظایف نامشروع، به عنوان یک پس‌آیندی از فرصت طلبی، یکی دیگر از مسائل مهم در مدیریت مالی شرکت‌ها است که باید مورد توجه قرار گیرد. فرصت طلبی می‌تواند منجر به وظایف نامشروع در مدیریت مالی شرکت‌ها شود. برخی مدیران مالی ممکن است به دنبال افزایش بازده‌های شخصی خود باشند، حتی اگر این امر مغایر با منافع شرکت باشد. این رفتار می‌تواند آنها را به سمت اعمالی مانند مخفی کردن اطلاعات مالی، تقلب در گزارش‌ها یا سوءاستفاده از اطلاعات درون سازمانی سوق دهد. همچنین فرصت طلبان بازار نیز می‌توانند با ارائه اطلاعات نادرست یا گمراه‌کننده، شرکت‌ها را به تصمیمات مالی پرریسک

و اداری کنند. انجام این اعمال نامشروع می‌تواند منجر به افزایش هزینه‌های مالی، کاهش شفافیت و تضعیف وضعیت مالی شرکت‌ها شود. بنابراین کنترل فرصت طلبی و جلوگیری از وظایف نامشروع، برای تقویت حاکمیت شرکتی و حفظ منافع ذینفعان ضروری است.

عملکرد نسبی سود شرکت، به عنوان یک پس‌آیندی از فرصت طلبی، از موضوعات مهم در مدیریت مالی شرکت‌ها است که باید مورد توجه قرار گیرد. فرصت طلبی ممکن است باعث شود برخی مدیران مالی به دنبال افزایش سود شرکت در کوتاه مدت باشند، حتی اگر این امر به قیمت آسیب به منافع بلندمدت شرکت و ذینفعان تمام شود. آنها ممکن است اقداماتی را انجام دهند که عملکرد نسبی سود را در کوتاه مدت بهبود می‌بخشد اما پایداری آن در بلندمدت مورد تردید است. این اقدامات شامل تحریف اطلاعات مالی، تمرکز بیش از حد بر نتایج کوتاه مدت، افزایش بدهی‌ها یا حذف هزینه‌های ضروری می‌شود. چنین رفتاری می‌تواند در کوتاه مدت سود را افزایش دهد اما در بلندمدت منجر به کاهش پایداری سود، افزایش ریسک‌ها و آسیب به منافع ذینفعان شود.

مزیت رقابتی، یک شرکت می‌تواند به عنوان پس‌آیندی از فرصت طلبی مدیران شرکت مورد بررسی قرار گیرد. فرصت طلبی مدیران می‌تواند بر مزیت رقابتی شرکت تأثیر منفی بگذارد. مزیت رقابتی از طریق ارائه ارزش افزوده بیشتر به مشتریان، کاهش هزینه‌ها، نوآوری و ارتقای کیفیت حاصل می‌شود. اما اگر مدیران به دنبال افزایش سود کوتاه مدت و منافع شخصی باشند، ممکن است اقداماتی انجام دهند که در بلندمدت مزیت رقابتی را کاهش دهد. مواردی مانند تحریف اطلاعات مالی، کاهش هزینه‌های ضروری یا افزایش بدهی‌ها برای بهبود سود آنی، می‌تواند باعث از دست رفتن اعتماد، کاهش کیفیت، افزایش ریسک مالی و در نتیجه تضعیف مزیت رقابتی شرکت شود. بنابراین فرصت طلبی مدیران در تصمیمات کوتاه مدت می‌تواند در بلندمدت به از دست رفتن مزیت رقابتی و آسیب به منافع ذینفعان منجر شود.

ارزش آفرینی کارکنان، می‌تواند به عنوان پس‌آیندی از فرصت طلبی مدیران شرکت مورد بررسی قرار گیرد. فرصت طلبی مدیران در زمینه مدیریت منابع انسانی می‌تواند بر ارزش آفرینی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. کارکنان یکی از منابع اصلی ارزش آفرینی برای شرکت‌ها هستند و فرصت طلبی مانند پرداخت حقوق و مزایای نامتناسب، استخدام بر اساس روابط شخصی یا عدم توجه به توسعه شایستگی کارکنان، می‌تواند منجر به کاهش ارزش آفرینی آنها شود. این در حالی است که کارکنان ارزش آفرین، از طریق افزایش بهره‌وری، کارایی و نوآوری می‌توانند مزیت رقابتی شرکت را تقویت کنند. بنابراین، باید جلوی فرصت طلبی در حوزه مدیریت منابع انسانی گرفته شود تا از ارزش آفرینی کارکنان حفاظت شود. در نهایت، حفاظت از ارزش آفرینی کارکنان می‌تواند به افزایش مزیت رقابتی شرکت منجر شود.

در این پژوهش، محدودیت احتمال سوگیری انتشار وجود دارد. بر این اساس تلاش شد تا با بررسی‌های دقیق و عمیق برای شناسایی مطالعات مربوطه اقدام شود، اما همچنان امکان نادیده گرفتن پژوهش وجود دارد. به علاوه، این امکان وجود دارد برخی از پس‌آیندهای فرصت طلبی به دلایلی مانند عدم دسترسی محقق به مقالات و پژوهش‌ها، شناسایی نشدن و یا نداشتن شاخص ورود به فرایند فراتحلیل مورد ارزیابی قرار نگرفته باشند. لذا پیشنهادهایی در راستای تکمیل و تعمیم پژوهش فعلی برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد.

- با توجه به یافته‌ها و نتایج حاصل از تحلیل پژوهش به پژوهشگران توصیه می‌شود که پس‌آیندهایی که دارای اندازه اثر بالا (بیش از ۰٫۵) هستند را به صورت تجربی در سازمان‌ها مورد مطالعه قرار داده و نتایج حاصل را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.
- با توجه به این که بررسی مطالعات کمی تعداد ۸ مورد می‌تواند بخشی از واقعیت را در مورد فرصت طلبی نمایان سازد، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که به تحلیل کمی با موارد بیشتر به بررسی پس‌آیندهای فرصت طلبی پرداخته و سپس یافته‌های آن را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری نسبت به پس‌آیندها حاصل شود.

منابع

- اکبرزاده، محمد و اکبرزاده، مصطفی (۱۳۹۹). تاثیر فرصت طلبی مدیران بر هزینه سرمایه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت
- اکبری، پیمان؛ رستمی، رضا و رفیعی، کورش (۱۴۰۳). طراحی مدلی ساختاری پیش‌بینی‌کننده‌های فرصت طلبی کارکنان. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی. ۳(۱)، ۴۰-۶۲.
- محمدپور، زهرا و کیاکجوری، داود (۱۴۰۰). بررسی تاثیر تئوری رفتار برنامه ریزی شده و رفتار فرصت طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران)، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری. ۱(۳)، ۱۳۶-۱۱۵.
- محمدپور، زهرا، و کیاکجوری، داود. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر تئوری رفتار برنامه ریزی شده و رفتار فرصت طلبانه بر کنش حسابگرانه کارکنان (حسابداران). پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱(۳)، ۱۱۵-۱۳۶.
- Albers, N., Neerinx, M. A., Penforinis, K. M., & Brinkman, W. P. (2022). Users' needs for a digital smoking cessation application and how to address them: A mixed-methods study. *PeerJ*, 10, e13824.
- Arbel, Y.A. and Becher, S.I., (2021). Contracts in the Age of Smart Readers (December 1, 2020). 90 *George Washington Law Review* 83 (2022), U of Alabama Legal Studies Research Paper No. 3740356, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3740356> or
- Awn, A.M., & Azam, S.M.F. (2020). The influence of attitude and subjective norm on intention to invest in Islamic bonds, *international journal of business society*, 4(4), 27-33
- Camps, J., Stouten, J., & Euwema, M. (2016). The Relation Between Supervisors' Big Five Personality Traits and Employees' Experiences of Abusive Supervision. *Frontiers in psychology*, 7, 112.
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in psychology*, 10, 36.
- 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

- Chen, Q., Yu, H., & Wang, Y. (2021). Research on Modern Marine Environmental Governance in China: Subject Identification, Structural Characteristics, and Operational Mechanisms. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4485.
- Chuzhmarova S.I., & Chuzhmarov A.I. (2025). Analysis of the causes and consequences of tax evasion by legal entities: theory and practice. *Siberian Financial School*. 2025 (2), 29-44.
- Cvetković, P. N. (2021). Blockchain as a method of resolving hold-up problem. *Revija Kopaoničke škole prirodnog prava*, 3(2), 9-22.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons, 97-105
- 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.
- Dohle, S. Diel, K. & Hofmann, W. (2018). Executive functions and the self-regulation of eating behavior: a review. *Appetite*, 124, 4-9.
- Dou, Y., Liu, B., & Zhang, Y. (2022). Opportunism in project contracts: The role of information asymmetry and monitoring costs. *Journal of Construction Engineering and Management*, 148(3), 04021196.
- Douven R., Burger M., & Schut, F. (2020). Does managed competition constrain hospitals' contract prices? Evidence from the Netherlands. *Health Economics, Policy and Law*. 15(3), 341-354.
- Duhling, J., Whitaker, B., & Levy, P. (2009). the development and validation of a new Machiavellianism scale, *Journal of Management*, 35(2), 219-257.
- Endo, K., Yuhara, D., Tomobe, K., & Yasuoka, K. (2019). Detection of molecular behavior that characterizes systems using a deep learning approach. *Nanoscale*, 11(20), 10064–10071.
- Feldmann, B., & Le, T. K. (2017). the effect of international accounting standards on management behavior: a study on earnings management behavior in countries with high investor protection leadership, innovation and entrepreneurship as driving forces of the global economy, 412-422.
- Friese, B., Ochoa, A., Garcia, E., Hildebrandt, J., & Holmes, C. (2020). Supervising Employees With Criminal History: An Exploratory Study of Manager Strategies and Perceptions. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 64(8), 880–898.
- Frolova, I. I.; Nosov, V. V.; Zavyalova, N. B.; Dorofeev, A. E.; Vorozheykina, T. M.; & Petrova, L. I. (2020). Labor opportunism as a blocking factor for the innovative development of industrial enterprises, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 2228-2242.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Lafrenière, M. A., & Huyghebaert, T. (2016). Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity. *The Journal of psychology*, 150(5), 644–665.
- Ghouma, H. (2017). How does managerial opportunism affect the cost of debt financing?. *Research in International Business and Finance*, 39, 13-29.
- Gong, G., & Li, L. Y. (2016). Earnings management and opportunistic behavior in accounting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 35(4), 389–406.
- Høgevoid, N., Svensson, G., & Roberts-Lombard, M. (2020) Opportunism and conflict as precursors of non-economic and economic satisfaction outcomes in seller–customer business relationships, *Journal of Business-to-Business Marketing*, 27(4), 375-395
- Holstie, L.R. (2017). *Content analysis in social sciences and humanities*, fourth edition, translated by Nader Salarzadeh, A. Tehran: Allameh Tabatabaei University Press

- Jeffery, A. D., Fabbri, D., Reeves, R. M., & Matheny, M. E. (2024). Use of noisy labels as weak learners to identify incompletely ascertainable outcomes: A Feasibility study with opioid-induced respiratory depression. *Heliyon*, 10(5), e26434. =
- Kroll, J., & Pouncey, C. (2016). The Ethics of APA's Goldwater Rule. *The journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 44(2), 226–235.
- Kundakchyan, R.M., & Grigoryeva, N. (2016). The Influence of the Opportunistic Behavior on the Contractual Relationship. *Journal of Economics and Economic Education Research*, 17, 68.
- Javakhadze, D., Pennathur, A., & Silverstein, B. (2025). Managerial opportunism and corporate investment efficiency. *Journal of Financial Research*, 1–37.
- Li, J., Li, S., Wang, P., Liu, X., Zhu, C., Niu, X., Wang, G., & Yin, X. (2018). Fourth-Party Evaluation of Third-Party Pro-social Help and Punishment: An ERP Study. *Frontiers in psychology*, 9, 932.
- Li, Y. T., Chen, M. L., & Lee, H. W. (2024). Health communication on social media at the early stage of the pandemic: Examining health professionals' COVID-19 related tweets. *Social science & medicine* (1982), 347, 116748.
- Luo, J. (2018). A Formal Account of Opportunism in Multi-agent Systems. Online press. www.semanticscholar.org
- Mamede, H. S., Gonçalves Martins, C. M., & Mira da Silva, M. (2023). A lean approach to robotic process automation in banking. *Heliyon*, 9(7), e18041.
- Marginson, D. and McAulay, L. (2008), Exploring the debate on short-termism: a theoretical and empirical analysis. *Strategic Management Journal*, 29, 273-292.
- 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.
- Munib, M., Haq, S.U., Abdullah, I., & Chughtai, M.A. (2020). The INFLUENCE OF ETHICAL AND AUTOCRATIC E-LEADERSHIP ON EMPLOYEE OPPORTUNISM AND VALUE CREATION: EMPIRICAL EVIDENCES FROM SOFTWARE DEVELOPMENT PROJECTS.
- Pablo C.A., Thomas K.F. & Martínez-Jerez, A. (2018) Contracting with Opportunistic Partners: Theory and Application to Technology Development and Innovation. *Management Science*, 65(2), 842-858.
- Parks-Leduc, L., Guay, R. P., & Mulligan, L. M. (2022). The Relationships between Personal Values, Justifications, and Academic Cheating for Business vs. Non-Business Students. *Journal of academic ethics*, 20(4), 499–519.
- Patel, V., & Nijm, L. M. (2022). Contractual considerations in the private equity era. *Current opinion in ophthalmology*, 33(5), 389–393. =
- Pham, T., & Anh, N. (2024). The Impact of Trust on Opportunism Across Different Stages of Buyer-Supplier Relationships: A Process Perspective. *Operations and Supply Chain Management: An International Journal*, 17(4), 367-383.
- Pletnev, D., & Kozlova, E. (2018). Managerial opportunism in modern Russian corporations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 238, 381-387.
- Pokhilenko, I., Janssen, L. M. M., Evers, S. M. A. A., Drost, R. M. W. A., Schnitzler, L., & Paulus, A. T. G. (2021). Do Costs in the Education Sector Matter? A Systematic Literature Review of the Economic Impact of Psychosocial Problems on the Education Sector. *PharmacoEconomics*, 39(8), 889–900.
- Qian, L. (2014). Opportunism Behavior in Intellectual Property Contract and Its Regulation by Law. *Journal of Chongqing Technology and Business University*. Online peress.
- Rahmawati, N., & Hamid, I. (2025). Manifestasi Antroposentrisme pada Pengelolaan Sumber Daya Alam di Desa Satui Barat Kabupaten Tanah Bumbu. *Huma: Jurnal Sosiologi*, 4(1), 107–117.

- Rustiarini, N.Y., Sutrisno T., Nurkholis, N., Andayani M W. (2019). Why people commit public procurement fraud? The fraud diamond view. *Journal of Public Procurement*, 2019; 19 (4): 345–362.
- Sanda, M.A. (2024) Human factors in creative entrepreneurship: Significance of entrepreneurs' personal characteristics, perceived status, and emotions. *Journal of the International Council for Small Business* 5(1), 25-36.
- Sanhokwe, H. (2022). Opportunity Recognition and Discontinuation of Ownership in SMEs: The Role of Innovation, Opportunity Exploitation, and Instrumental Risk-Taking. *Journal of Small Business Strategy*, 32(3), 98–112.
- Schrobback, P., Zhang, A., Loechel, B., Ricketts, K., & Ingham, A. (2023). Food Credence Attributes: A Conceptual Framework of Supply Chain Stakeholders, Their Motives, and Mechanisms to Address Information Asymmetry. *Foods (Basel, Switzerland)*, 12(3), 538.
- Schukajlow, S., Blum, W., & Leiss, D. (2021). The role of opportunism in transaction cost economics: A behavioral perspective. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 190, 864–879.
- Schuber, T., Dörrenbächer, R., & Gammelgaard, J. (2018). Contractual gaps and opportunism in international joint ventures. *Management International Review*, 58(5), 747–773.
- Shepherd, D. A. (2015). Party On! A Call for Entrepreneurship Research That Is More Interactive, Activity Based, Cognitively Hot, Compassionate, and Prosocial. *Journal of Business Venturing*, 30(4), 489–507.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Stone A. (1986). The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. By Oliver E. Williamson. *American Political Science Review*. 80(4), 1424-1425.
- Venice, F., Spina, F., Davolos, D., Ghignone, S., & Varese, G. C. (2023). The genomes of Scedosporium between environmental challenges and opportunism. *IMA fungus*, 14(1), 25.
- Wang, C. (2024). Long-term Impact of Chinese Family Businesses on Earnings Management under the Sustainable Business Concept. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 84, 63-70.
- Werder, A.V. (2011) Corporate Governance and Stakeholder Opportunism. *Organization Science* 22(5), 1345-1358.
- Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. Free Press.
- Wilson, G., & Shpall, S. (2016). *the Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta (Ed.).
- Yadav, T.K., & Rani, S. (2015). Work life balance: challenges and opportunities. *International journal of applied research*, 1, 680-684.
- Yuan, P., Cheng, Y., Liu, Y., & Ju, F. (2022). The effect of employees' sense of power on supervisors' voice endorsement: A cross-level moderated mediation model. *PloS one*, 17(10), e0269427.
- Yuzhakova, N.A. (2025). Forms of internal opportunism and its impact on the company's activities. *Finance and Management*, 2, 85–104.
- Yuzhakova, N.A. (2025). Diagnosis of behavioral characteristics of employees prone to opportunistic behavior. *Finance and Management*, 3, 1–22.
- Zahari, W. (2017). On the Contractual Risk Allocation in Oil and Gas Projects. *Asian Law eJournal*. Online press.
- Zahra, S. A. (2007). Contextualizing Theory Building in Entrepreneurship Research. *Journal of Business Venturing*, 22(3), 443–462.
- Zhang L, Zeng Q, Yang L, Han Y and Xu Y (2022) Can Psychological Contracts Decrease Opportunistic Behaviors? *Front. Psychol.* 13:911389.

Zhao, H., Liu, X. & Wang, Y. (2022). Evolutionary game analysis of opportunistic behavior of Sponge City PPP projects: a perceived value perspective. *Sci Rep* 12, 8798 (2022). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-12830-0>

