

بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر ابعاد رفتار شهروند سازمانی (مورد مطالعه: پایگاه نهم شکاری نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۱

ملیحه سیاوشی^۱، محمدرضا عصمتی مقدم^۲

از صفحه ۱ تا ۲۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی کمی و کیفی بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی است که داده‌های آن به صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند. جامعه آماری پژوهش، پرسنل نیروی هوایی پایگاه نهم شکاری شهید عبدالکریمی بندرعباس است که یک نمونه ۲۷۸ نفری از پرسنل، به صورت غیرتصادفی به روش سهمیه‌ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS انجام شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی (آداب اجتماعی و نوع‌دوستی) بر ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد و همچنین تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر (آداب اجتماعی، جوانمردی، نوع‌دوستی، و وجدان کاری) رفتار شهروندی سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد. از این رو، پژوهش حاضر نشان داد که ماهیت و میزان تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی و کیفی بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی با یکدیگر تفاوت دارند. بنابراین مدیران منابع انسانی در سازمان‌های نظامی که پرسنل آنها ممکن است هر دو نوع عدم امنیت شغلی را تجربه کنند، باید به این تفاوت‌ها توجه داشته باشند.

کلمات کلیدی

رفتار شهروندی سازمانی، عدم امنیت شغلی کمی، عدم امنیت شغلی کیفی، سازمان‌های نظامی.

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان (رایانامه نویسنده مسئول: siyavooshi@hormozgan.ac.ir)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

مقدمه

زندگی کاری در طول چند دهه‌ی گذشته در اغلب کشورها با تغییرات چشم‌گیری مواجه شده است. ظهور تکنولوژی‌های جدید، باعث از بین رفتن برخی از مشاغل و شکل‌گیری مشاغل جدید شده است. رکودهای اقتصادی جهانی و افزایش و جهانی شدن رقابت میان سازمان‌ها، بسیاری از سازمان‌ها در سطح دنیا را با هدف کاهش هزینه‌ها و افزایش توان رقابتی و اثربخشی سازمانی، به سمت کوچک‌سازی و کاهش نیروی انسانی خود سوق داده است (اشرورز، امریک، گونتر و جرمیز، ۲۰۱۲: ۲۵۹؛ کالی، اوربینی و چیرومیلو، ۲۰۱۶: ۷۳۵). این تغییرات باعث افزایش مسئله‌ی احساس عدم امنیت شغلی، استرس و اضطراب برای بسیاری از کارکنان درباره وجود شغل و ویژگی‌های شغل‌شان شده است (کالی و همکاران ۲۰۱۶: ۷۳۵؛ نیسن، وان هوتگم، هانداجا، باتیستلی و دی‌وایت، ۲۰۱۸: ۱؛ هوانگ، ولمان، اشفورد، لی و وانگ، ۲۰۱۶: ۳). از سوی دیگر هرچه رقابت میان سازمان‌ها شدیدتر و سخت‌تر می‌شود، نیاز سازمان‌ها به درگیر شدن کارکنان‌شان در رفتارهای داوطلبانه‌ای که فراتر از الزامات رسمی شغلی آنها است، بیشتر می‌شود (لام، لینگ، اشفورد و لی، ۲۰۱۵: ۴۹۹). این رفتارها که به‌طور کلی تحت عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی شناخته می‌شوند شامل رفتارهای کاری متنوع نظیر پذیرش و به عهده گرفتن مسئولیت‌های اضافی، کمک به دیگران، حفظ و توسعه‌ی نگرش مثبت نسبت به سازمان، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سر کار، و درگیر شدن فعال در امور شرکت است (یوکاناک و کاراباتی، ۲۰۱۳: ۹۰).

پیامدهای مثبت رفتار شهروندی سازمانی در تحقیقات متعدد به اثبات رسیده و پیامدهایی مانند بهبود عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و غیره، مورد تأیید قرار گرفته‌اند (طبرسا و رامین‌مهر، ۱۳۸۹: ۱۰۴). به همین دلیل تاکنون مطالعات متعددی برای شناسایی عوامل تقویت‌کننده و یا بازدارنده‌ی رفتارهای شهروندی سازمانی انجام شده است. یکی از این عوامل که در تحقیقات قبلی مورد بررسی قرار گرفته است، عدم امنیت شغلی است. با این حال، مطالعات مربوط به رابطه‌ی میان عدم امنیت شغلی و رفتارهای شهروندی دارای نتایج متضادی هستند. به عنوان مثال، مطالعه‌ی ریسل، پروبست، چیا، مالولس و کنیگ (۲۰۱۰) روی مدیران آمریکایی نشان داد هنگامی که عدم امنیت



شغلی افزایش می‌یابد، افراد رفتارهای شهروندی خود را کاهش می‌دهند. در توضیح این مساله، برخی این‌گونه استدلال می‌کنند که فشار کمتری روی کارکنان موقت، که مزایای ملموس و ناملموس کمتری از استخدام‌شان در سازمان، دریافت می‌کنند، برای انجام رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد (فدر و راوتر، ۲۰۰۴: ۹۲).

برخلاف دیدگاه قبلی، عده‌ای معتقدند کارکنان موقت در قراردادهای کوتاه‌مدت، ممکن است رفتارهای شهروندی بیشتری را با این انتظار که تمایل آنها به انجام این رفتارها، تصویر آنها به عنوان یک کارمند ارزشمند را تقویت خواهد کرد، انجام دهند. کارکنان دائمی چنین فشاری را نخواهند داشت و رفتارهای شهروندی سازمانی که آنها نشان می‌دهند، به اهداف دیگری مرتبط خواهد شد (فدر و راوتر، ۲۰۰۴: ۹۲).

علاوه بر این، اغلب مطالعات انجام شده در زمینه‌ی پیامدهای عدم امنیت شغلی، نگرانی‌های مربوط به احتمال قریب الوقوع از دست دادن خودِ شغل فرد، که تحت عنوان عدم امنیت شغلی کمی شناخته می‌شود، را بررسی کرده‌اند (وان دن بروک و دیگران، ۲۰۱۴: ۵۲۷). عدم امنیت شغلی کمی را در واقع می‌توان نگرانی‌های مربوط به تداوم اشتغال فرد دانست که بیانگر دو حالت اشتغال یا بیکاری است. درحالی که شرایط متغیر کنونی کسب‌وکار، نگرانی‌های دیگری را مطرح می‌کنند که تحت عنوان عدم امنیت شغلی کیفی شناخته می‌شوند. بسیاری از کارکنان، نگران از دست دادن وضعیت اشتغال خود نیستند؛ بلکه نگران از دست دادن امتیازات و مزایای ارزشمند شغل کنونی خود هستند. زیرا میزان کاری که افراد باید انجام بدهند افزایش یافته است، درحالی که منابع ارزشمندی که قابل اختصاص به کارکنان هستند کمیاب‌تر شده‌اند (استاین، فوربر، سلس و دی‌وایت، ۲۰۱۵: ۳۸۴). عدم امنیت شغلی کیفی، راجع به تهدید تداوم اشتغال فرد نیست، بلکه مربوط می‌شود به تهدیدات متصور درباره‌ی کیفیت نامطلوب اشتغال در آینده، مثل تضعیف شرایط کاری در آینده، کمبود فرصت‌های ارتقاء و کاهش در میزان افزایش حقوق و دستمزد (هلگرن، اسورک و ایزاکسون، ۱۹۹۹، ۱۸۲).

تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که عدم امنیت شغلی کیفی نیز می‌تواند مانند عدم امنیت شغلی کمی بر سلامت فردی کارکنان و همچنین بر نگرش‌ها و رفتارهای آنها درباره‌ی سازمان، تأثیرگذار باشد؛ با این‌حال دانش کمی راجع به اثرات عدم امنیت

شغلی کیفی روی رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (استاین و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۸۴).

کارکنان سازمان‌های نظامی بعضاً هم به دلیل نوع استخدام و مسئله‌ی تعدیل نیرو، و هم به دلیل لزوم تجربه‌ی خدمت در مناطق مختلف عملیاتی، احتمالاً هر دو نوع عدم امنیت شغلی را تجربه می‌کنند. به‌طور کلی مطالعه‌ی مفهوم عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی در مطالعه سازمان‌های نظامی نادیده گرفته شده است، در حالی که در این‌گونه سازمان‌ها به دلیل تأثیرگذاری رفتار پرسنل بر امنیت جامعه، بررسی این‌گونه رفتارها و عوامل مؤثر در بروز آنها اهمیت بسیاری دارند. به‌همین مسأله اساسی این پژوهش این است که عدم امنیت شغلی کمی و کیفی، چه تأثیری بر بروز انواع رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان یک سازمان نظامی دارد؟

پیشینه پژوهش

مطالعات متعددی در زمینه‌ی پیامدهای عدم امنیت شغلی انجام شده‌اند، اما عمده‌ی آنها، به ویژه در مطالعات داخلی، عدم امنیت شغلی را به عنوان یک مفهوم کلی سنجیده‌اند و بررسی محتوای سنجه‌های به‌کار گرفته شده برای سنجش عدم امنیت شغلی در این مطالعات نشان می‌دهد که آنچه مورد سنجش قرار گرفته است، عمدتاً ناامنی شغلی کمی بوده است و کمتر مسئله‌ی ناامنی شغلی کیفی مورد توجه واقع شده است. در ادامه به برخی از مرتبط‌ترین مطالعات انجام شده با موضوع پژوهش کنونی پرداخته شده است. محرابی و گلناری (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط میان امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دایمی و موقت دانشگاه علوم پزشکی قزوین پرداختند. مطالعه‌ی آنها نشان داد ارتباط مستقیم و معناداری میان رضایت از امنیت شغلی، و رفتار شهروندی سازمانی با ضریب تأثیر $0/8$ وجود دارد که بیانگر اهمیت بالای امنیت شغلی کارکنان به عنوان یک متغیر مستقل در اثرگذاری بر رفتار و منش آنها در مواجهه با ارباب رجوع می‌باشد. دهقانان، صوفی، محمدی مقدم و جوادیان (۱۳۹۴) در یک مطالعه‌ی کیفی که با استفاده از ۲۴ مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت علمی و خبرگان راهنمایی و رانندگی ناجا انجام شد، به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی پلیس پرداختند. آنها ۱۱ بُعد با

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی را شامل یاری‌گری، وجدان‌کاری، تحمل سختی‌ها، جوانمردی، خوش‌رویی، آستانه‌ی تحمل بالا، اخلاق‌محوری، تعلق و حفظ منابع سازمان، دین‌محوری، صداقت و وظیفه‌شناسی به عنوان ابعاد اصلی رفتار شهروندی سازمانی پلیس راهور ناجا مطرح نمودند. حراقی، نجفی و جبارزاده (۱۳۹۳)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی- مطالعه در مرکز نظامی، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی، هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. طبرسا، هادیزاده و کشته‌گر (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان «ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی» با انجام یک تحقیق توصیفی- پیمایشی و توزیع و جمع‌آوری ۳۲۵ پرسشنامه در میان کارکنان دانشگاه‌های سیستان و بلوچستان، سه گروه از عوامل، یعنی عوامل فردی، مدیریتی و سازمانی، را به عنوان عوامل مؤثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی، مطرح می‌کنند. علاوه بر این، پژوهش آنها نشان داد رفتار شهروندی، با عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبتی دارد. لام و دیگران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: تشریح روابط منحنی و تعدیل‌کننده‌ها»، به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی میان عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، یک رابطه‌ی U شکل است؛ علاوه بر این، سرمایه‌ی روانشناختی، ارتباط منحنی U شکل بین عدم امنیت شغلی و OCB را تعدیل می‌کند. به گونه‌ای که این رابطه در میان کارکنانی با سرمایه‌ی روانشناختی پایین‌تر، در مقایسه با سرمایه‌ی روانشناختی بالاتر، برجسته‌تر است. نتیجه دیگری که آنها در پژوهش خود به آن دست یافتند این بود که ارتباط زیردست-مافوق نیز رابطه‌ی منحنی U بین عدم امنیت شغلی و OCB را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که این رابطه در میان کارکنانی که سطوح پایین‌تری از ارتباط زیردست-مافوق را تجربه می‌کنند، برجسته‌تر است.

ریسل و دیگران (۲۰۱۰) در یک پژوهش با رویکرد ترکیب، به بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی روی سه متغیر: نگرش‌های شغلی (رضایت)، رفتارهای کاری (رفتار شهروندی و رفتار انحرافی) و احساسات منفی (اضطراب، خشم و فرسودگی شغلی) پرداختند. نتایج مطالعه‌ی آنها نشان داد که عدم امنیت شغلی، به طور منفی با رضایت

شغلی در ارتباط است و به عنوان یک منبع عدم رضایت نگریسته می‌شود که با رفتارهای کاری انحرافی مانند تلاش کمتر کاری، گندکاری، استراحت‌های طولانی‌تر از حد مجاز، و تأخیر در حضور در محل کار در ارتباط است. همچنین در مطالعه‌ی آنها ارتباط منفی بین عدم امنیت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی، هم به طور مستقیم و هم از طریق رضایت شغلی، تأیید شد. فدر و راوتر (۲۰۰۴)، در پژوهشی با عنوان «رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتباط با وضعیت شغلی، عدم امنیت شغلی، تعهد و هویت سازمانی، رضایت شغلی و ارزش‌های کاری»، به بررسی رفتارهای شهروندی در نمونه‌ای از ۱۵۴ معلم مدرسه در ویکتوریای استرالیا پرداختند. نتایج این مطالعه نشان دادند ارتباط مثبت معنی‌داری بین رفتارهای شهروندی سازمانی و عدم امنیت شغلی و تعهد سازمانی و هویت سازمانی وجود دارد. همچنین در این مطالعه، معلمان قراردادی در مقایسه با معلمان استخدام دائمی، رفتارهای شهروندی بیشتر و همچنین احساس عدم امنیت شغلی بیشتر و فرصت کمتر برای برآورده کردن ارزش‌های کاری، گزارش کردند. مطالعه‌ی گوربوز و ددی (۲۰۱۸) روی معلمان مشغول به کار در مدارس دولتی و خصوصی در مقطع دبیرستان در استانبول ترکیه نشان داد رابطه‌ی میان ناامنی شغلی کمی و کیفی با رفتارهای شهروند سازمانی معلمان هم در مدارس دولتی و هم در مدارس خصوصی، با هم تفاوت دارند؛ و در حالی که رابطه‌ی ناامنی شغلی کمی با رفتار شهروند سازمانی معلمان هم در مدارس دولتی و هم در مدارس خصوصی مورد تأیید قرار نگرفت، رابطه‌ی منفی ناامنی شغلی کیفی با رفتار شهروند سازمانی معلمان در هر دو نوع مدرسه تأیید شد.

مبانی نظری

عدم امنیت شغلی: عدم امنیت شغلی یکی از موضوعاتی است که در سال‌های اخیر توجه محققان زیادی را به خود جلب نموده است و تحقیقات زیادی راجع به این مفهوم و پیشایندها و پیامدهای فردی و سازمانی مرتبط با آن انجام شده است (چنگ و چان^۱، ۲۰۰۸: ۲۷۳). تعاریف متعددی از عدم امنیت شغلی ارائه شده‌اند. نیسن و دیگران (۲۰۱۸)، عدم امنیت شغلی را تصوّر ذهنی مربوط به احتمال از دست دادن ناخواسته‌ی

¹ Cheng & Chan

شغل تعریف نموده‌اند و گروهی آن را یک اختلاف میان سطح امنیتی که یک فرد تجربه می‌کند و سطحی که ترجیح می‌دهد، تعریف نموده‌اند (واندرالست، دی‌وایت و دی‌کوپر^۱ ۲۰۱۴: ۳۶۵). وان‌دن بروک^۲ و همکارانش (۲۰۱۴) عدم امنیت شغلی را به عنوان نگرانی‌های ذهنی و ترس از تداوم مطلوب در موقعیت شغلی؛ تعریف نموده‌اند که اشاره به یک تجربه‌ی ذهنی بر اساس یک جزء شناختی (یعنی احتمال از دست دادن شغل یا ویژگی‌های آن) و یک جزء احساسی (یعنی ترس از اینکه این اتفاق بیفتد) دارد.

اگرچه محققان درباره‌ی شیوه‌ای که عدم امنیت شغلی را تعریف می‌کنند، با هم تفاوت دارند، اما راجع به برخی از ویژگی‌های عدم امنیت شغلی، در میان محققان، یک توافق نظر وجود دارد. برخی از ویژگی‌هایی که درباره‌ی آن توافق وجود دارد عبارتند از:

- عدم امنیت شغلی، یک تجربه‌ی ذهنی^۳ است که ناشی از ادراک و تفسیر فرد از محیط واقعی کار است (واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۶۵). این به این معنی است که کارکنانی در موقعیت‌های شغلی مشابه، ممکن است در ادراک‌شان از امنیت شغلی، با هم تفاوت داشته باشند (پیکولی و بیلوتو^۴، ۲۰۱۴: ۳۸۳؛ واندراالست و دیگران، ۲۰۱۴: ۳۶۵). یعنی گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند؛ یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۳: ۱۷۶). عدم امنیت شغلی، یک پدیده‌ی غیرداوطلبانه است و نگرانی کارکنانی که خودشان یک موقعیت شغلی نامطمئن را ترجیح می‌دهند؛ مثل دانشجویانی که به دلیل عدم تمایل به اقامت دائم در محل تحصیل خود، به دنبال کارهای موقت هستند، دربر نمی‌گیرد.

- عدم امنیت، درباره‌ی آینده، در مرکز تجربه‌ی عدم امنیت شغلی قرار گرفته است. این تجربه هم شامل احتمال از دست دادن شغل کنونی (یعنی جزء شناختی عدم امنیت شغلی) می‌شود و هم شامل نگرانی‌های مربوط به آن

¹ Vander Elst, De Witte & De Cuyper

² Van den Broeck

³ Subjective experience

⁴ Piccoli & Bellotto

تهدید (یعنی جزء احساسی عدم امنیت شغلی) (واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۶۵).

راجع به قلمرو و ابعاد عدم امنیت شغلی نیز بحث وجود دارد؛ برخی آن را به عنوان تهدیدی برای طیفی از ویژگی‌های شغلی مانند آزادی نسبت به برنامه کاری یا دسترسی به منابع شغل، می‌نگرند؛ در حالی که برخی دیگر، مفهوم عدم امنیت شغلی را به خود شغل، محدود نموده‌اند (ریسل و دیگران، ۲۰۱۰). با توجه به نوع نگرش به عدم امنیت شغلی، دو نوع از عدم امنیت شغلی تشخیص داده شده‌اند. یکی عدم امنیت شغلی کمی است که اشاره به حفظ یا از دست دادن شغل فرد به طور کلی دارد؛ و کارکنانی که ناامنی شغلی کمی را تجربه می‌کنند احساس می‌کنند که تداوم شغلی کنونی آنها تحت تهدید قرار گرفته است (نیسن و دیگران، ۲۰۱۸: ۱). نوع دیگر عدم امنیت شغلی، ناامنی شغلی کیفی است. ناامنی شغلی کیفی را این‌گونه تعریف کرده‌اند «نگرانی‌های مربوط به احتمال کاهش کیفیت رابطه‌ی استخدامی فرد در آینده، مانند بدتر شدن شرایط کاری، تنزل رتبه، نبود فرصت‌های ارتقاء شغلی، کاهش در میزان افزایش حقوق، و نگرانی درباره‌ی تناسب فرد-سازمان در آینده» (چیرومبلو، اوربینی، کالی و تالامو^۱، ۲۰۱۷: ۱۱۷). بنابراین در حالی که عدم امنیت شغلی کمی، به از دست دادن شغل فرد به طور کلی اشاره دارد؛ کارکنانی که عدم امنیت شغلی کیفی دارند، خیلی نگران از دست دادن شغلشان نیستند، بلکه نگرانند که به عنوان مثال، شرایط کاری آنها ارزشش را از دست بدهد (وان دن بروک و دیگران، ۲۰۱۴: ۵۲۸). ناامنی شغلی کیفی به عنوان یک عامل استرس‌زای شغلی شناخته شده است که می‌تواند به‌طور منفی بر زندگی کاری افراد تأثیرگذار باشد و به همان اندازه‌ی ناامنی شغلی کیفی و یا حتی بیشتر از آن، پیامدهای منفی به دنبال داشته باشد (چیرومبلو و دیگران، ۲۰۱۷: ۱۱۷).

رفتار شهروندی سازمانی: مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار توسط باتمان و اورگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی مطرح شد. اورگان، رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت کارکنان، برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است. اورگان معتقد است که رفتار شهروندی

¹ Chirumbolo, Urbini, Callea & Talamo

سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله‌ی سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان، طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقاء اثربخشی سازمان می‌شود (آقایی، ۱۳۹۲: ۵). بنابراین، سه ویژگی رفتار شهروندی سازمانی را مشخص می‌کنند: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد؛ نه اینکه وظیفه‌ای از پیش تعیین شده یا بخشی از وظایف رسمی؛ دوم اینکه مزایای این‌گونه رفتارها، جنبه‌ی سازمانی دارد و سوم اینکه، رفتار شهروندی سازمانی، ماهیتی چند وجهی دارد (نادی و قهرمانی، ۱۳۹۲: ۳۸).

دسته‌بندی‌های متفاوتی از انواع و ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی ارائه شده است که اگرچه با هم تفاوت‌هایی دارند، اما همپوشانی‌های زیادی نیز بین انواع این دسته‌بندی‌ها مشاهده می‌شود. یکی از این دسته‌بندی‌ها، دسته‌بندی مطرح شده توسط اورگان است که برخی معتقدند معتبرترین دسته‌بندی ارائه شده درباره‌ی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است که در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (علی‌نژاد، کاظمی و پیشاهنگ، ۱۳۹۳: ۷۷). ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در این دسته‌بندی عبارتند از:

- آداب اجتماعی (نگرش مدنی)^۱: شامل رفتارهایی است که توجه به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمان را نشان می‌دهند (علی‌نژاد، کاظمی و پیشاهنگ، ۱۳۹۳: ۷۸) و بیانگر مشارکت مسئولانه در رویدادهای سازمان، پایش محیط سازمان و جستجوی تهدیدها و فرصت‌های پیش‌روی سازمان با هدف پیدا کردن بهترین منافع سازمان، حتی با هزینه‌ی شخصی است (طبرسا و رامین‌مهر، ۱۳۸۹: ۱۰۷). رفتارهایی مانند دفاع از شهرت سازمان در مقابل منتقدان، انتقال اخبار خوب سازمان به سایرین، ارائه پیشنهاد برای حل مشکلات سازمان، و حضور فعال در نشست‌ها و جلسات سازمان، نمونه‌های دیگری از رفتارها در این بُعد هستند (علی‌نژاد، کاظمی و پیشاهنگ، ۱۳۹۳: ۸۰).

^۱ Civic virtue

- **وجدان کاری** (وظیفه‌شناسی)^۱: رفتاری فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله‌ی سازمان در محیط کاری است، همانند کار پس از ساعات اداری برای سود رساندن به سازمان (صنوبری، ۱۳۸۷: ۸۵).
- **نوع دوستی**^۲: بیانگر کمک داوطلبانه به دیگران است و جلوگیری از بروز مشکلات مربوط به کار است. رفتارهایی مانند کمک به همکاران تازه وارد برای یادگیری و انجام وظایف شغلی، کمک به افرادی که غایب بوده‌اند و یا افرادی که حجم کاری زیادی دارند، نمونه‌هایی از رفتارهای قرارگرفته در این بُعد هستند (ابراهیمی، شجاع و پیرانی احمدآباد، ۱۳۹۶: ۴۴۴).
- **جوان‌مردی**^۳: جوان‌مردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر و اجحاف‌های کاری، بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد. روحیه‌ی جوانمردی بیانگر این است که کارکنان موقعیت‌های سخت و ناخوشایند را بدون گلایه و ابراز ناراحتی، تحمل می‌کنند. از خط‌مشی‌ها و فعالیت‌های سازمانی و مدیران، حمایت و پشتیبانی می‌کنند، از عیب‌جویی و انتقاد از کارها و فعالیت‌های انجام شده پرهیز می‌کنند و با حمایت از مدیریت و کمک به کارکنان در حل مشکلات‌شان، یک رابطه‌ی دوستانه و بزرگ‌منشانه را در سازمان ایجاد می‌کنند (زارعی، ۱۳۸۸: ۲۷۱).
- **نزاکت**^۴: شهروندان سازمانی همواره در تعاملات خود، ادب و احترام را حفظ می‌کنند. در واقع آنها از چنان وجهه‌ی اجتماعی برخوردارند که ارتباطاتشان بر حفظ احترام مبتنی است (علی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۷۸). احترام به حقوق و امتیازات دیگران، و مشورت با افرادی که ممکن است تحت تأثیر اقدامات یا تصمیمات فرد قرار گیرند، نمونه‌هایی

1. Conscientiousness

2. Altruism

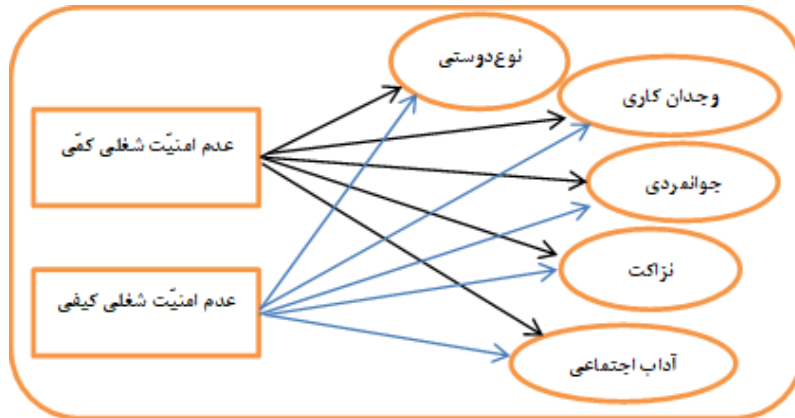
3. Sportsmanship

4. Courtesy

از رفتارهای قرار گرفته در این بعد هستند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶، ۴۴۴).

اورگان بعد از برشمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که تمامی این ابعاد ممکن است با هم در یک فرد ظهور پیدا نکنند مثلاً ممکن است فردی که دارای وجدان کاری است، همیشه نوع دوست و فداکار نباشد (سبحانی نژاد، یوزباشی و شاطری، ۱۳۸۹: ۳۰). باتوجه به شهرت این دسته‌بندی، پژوهش حاضر نیز همین دسته‌بندی را مبنای کار قرار داده و از پرداختن به سایر دسته‌بندی‌ها خودداری می‌کند.

باتوجه به مبانی نظری و مطالعات تجربی بررسی شده، مدل مفهومی ارائه شده در شکل (۱) برای بررسی و آزمون، تدوین شد.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

باتوجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیات زیر تدوین شدند:

- عدم امنیت شغلی کمی بر نوع دوستی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کمی بر وجدان کاری (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کمی بر جوانمردی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.

- عدم امنیت شغلی کمی بر نزاکت (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کمی بر آداب اجتماعی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر نوع دوستی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر وجدان کاری (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر جوانمردی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر نزاکت (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر آداب اجتماعی (از ابعاد رفتار شهروند سازمانی) تأثیرگذار است.

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش، پرسنل نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران پایگاه نهم شکاری شهید عبدالکریمی بندرعباس است. باتوجه به جدول مورگان، یک نمونه ۲۷۸ نفری به صورت طبقه‌ای باتوجه به نوع استخدام و شیفت‌های متفاوت کاری، انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از یک پرسشنامه استاندارد که شامل سه قسمت بود، جمع‌آوری شدند. بخش اول پرسشنامه که از ۲۴ سوال تشکیل شده است، رفتار شهروندی سازمانی را می‌سنجد. این مقیاس توسط پودساکف و دیگران در سال ۱۹۹۰، طراحی شده است که در پژوهش حاضر، ترجمه‌ی این مقیاس از سبحانی‌نژاد، یوزباشی و شاطری (۱۳۸۹) اتخاذ شده است. بخش دوم پرسشنامه، که از هفت سوال تشکیل شده است به سنجش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی می‌پردازد. سوالات این بخش، از تحقیق هلگرن و دیگران (۱۹۹۹) اقتباس و ترجمه شده‌اند. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد، و خیلی زیاد) تنظیم



شدند. در جدول (۱)، تعداد سوالات و ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده در منبع اصلی که سوالات از آن اقتباس شده است، ارایه شده است.

جدول ۱: سازه‌ها، تعداد سوالات و ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده در منبع اصلی

سازه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده در منبع اصلی
نوع دوستی	۵	۰/۸۵
وجدان کاری	۵	۰/۸۲
جوانمردی	۵	۰/۸۵
نزاکت	۵	۰/۸۵
آداب اجتماعی	۴	۰/۷
عدم امنیت شغلی کمی	۳	۰/۷۵
عدم امنیت شغلی کیفی	۴	۰/۷۹

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد، و برای بررسی فرضیات تحقیق، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

از کل پرسشنامه‌های توزیع شده، تعداد ۲۴۸ پرسشنامه‌ی قابل استفاده، جمع‌آوری شدند. باتوجه به اینکه تمامی سازه‌های پژوهش با استفاده از مقیاس‌های معتبری که به عنوان سنجی این سازه‌ها، پذیرفته شده‌اند، اندازه‌گیری شدند روایی و پایایی بالایی دارند. با این حال باتوجه به ترکیب این سازه‌ها با یکدیگر و تغییر بستر پژوهش، برای بررسی ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان پرسشنامه از معیارهای تک‌بعدی بودن شاخص‌ها، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (CR) و متوسط واریانس شرح داده شده (AVE) که معمولاً در مدل‌سازی معادلات ساختاری، متداول هستند، استفاده شد.

یافته‌ها

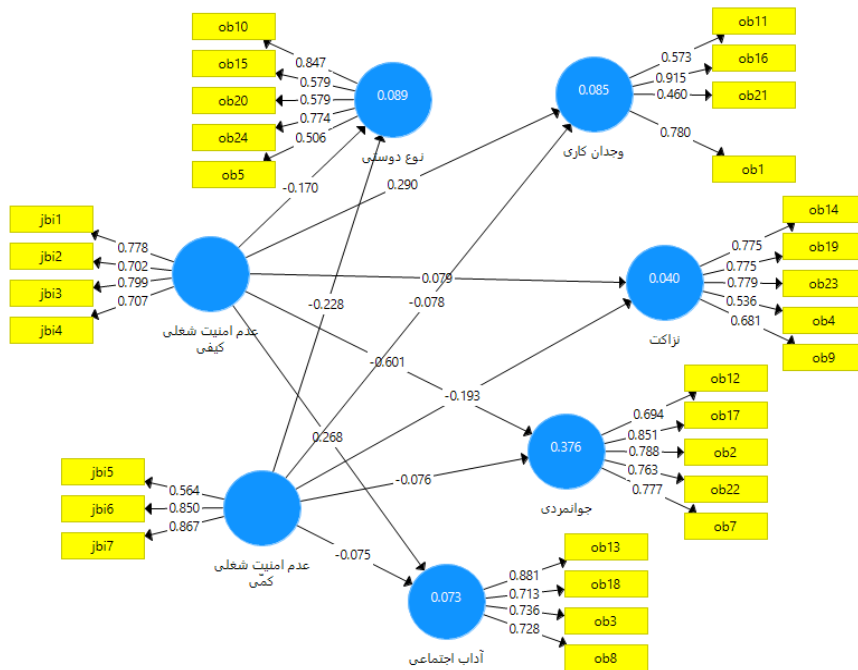
قبل از بررسی فرضیات، باید مدل اندازه‌گیری (CFA) یا همان مدل بیرونی تحقیق بررسی شده و در صورت نیاز اصلاح شود. در اولین مرحله‌ی اجرای مدل، تنها ۱ سوال که بار عاملی آن کمتر از ۰/۴ بود، حذف شد. بارهای عاملی بیانگر مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با خود آن سازه هستند و اگر مقدار آنها برابر و یا بیشتر از ۰/۴

شود بیانگر آن است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن سازه، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است (اسدی و دیگران، ۱۳۹۶). در جدول (۲) سایر شاخص‌های مربوط به ارزیابی روایی و پایایی مدل سنجش، ارائه شده‌اند.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متوسط واریانس (AVE) استخراج شده	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	
۰/۵۸۹	۰/۸۵۱	۰/۷۹۶	آداب اجتماعی
۰/۶۰۲	۰/۸۸۳	۰/۸۳۴	جوانمردی
۰/۵۹۷	۰/۸۱۲	۰/۶۸۶	عدم امنیت شغلی کمی
۰/۵۵۹	۰/۸۳۵	۰/۷۴۸	عدم امنیت شغلی کیفی
۰/۵۱۲	۰/۸۳۷	۰/۷۷۹	نزاکت
۰/۴۴۸	۰/۷۹۶	۰/۷۲۳	نوع دوستی
۰/۴۹۶	۰/۷۸۷	۰/۷۱۱	وجدان کاری

همان‌طور که در جدول شماره (۲) می‌توان مشاهده کرد شاخص‌های مربوط به تمامی متغیرها به جز مقادیر AVE برای متغیرهای نوع دوستی و وجدان کاری، و ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر عدم امنیت شغلی کمی که در محدوده قابل قبول، و صرفاً اندکی کمتر از سطح مطلوب هستند، همگی در سطح مطلوب هستند که این بیانگر این است که مدل اندازه‌گیری کفایت لازم را دارد و می‌توان مدل ساختاری را برای ارزیابی فرضیات، بررسی نمود. در شکل (۲) مدل ساختاری اصلاح شده در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد. و جدول شماره (۴) نیز فرضیات تحقیق، ضرایب مسیر، مقدار آماره تی و رد یا عدم رد هر یک از فرضیات را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل ساختاری اصلاح شده در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	ضریب مسیبر	مقدار t	P Value	رد یا عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی بر آداب اجتماعی	- ۰/۰۷۵	۱/۰۲۹	۰/۳۰	رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر آداب اجتماعی	۰/۲۶۸	۴/۳۷۹	۰/۰۰۰	عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی بر جوانمردی	- ۰/۰۷۶	۱/۴۷۹	۰/۱۴	رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر جوانمردی	- ۰/۶۰۱	۱۳/۸۵۷	۰/۰۰۰	عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی بر نزاکت	- ۰/۱۹۳	۲/۳۶۷	۰/۰۱۸	عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر نزاکت	۰/۰۷۹	۱/۳۷۸	۰/۱۶۹	رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی بر نوع دوستی	- ۰/۲۲۸	۳/۳۸۹	۰/۰۰۱	عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر نوع دوستی	- ۰/۱۷۰	۲/۶۳۹	۰/۰۰۹	عدم رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمی بر وجدان کاری	- ۰/۰۷۸	۱/۳۵۳	۰/۱۷۷	رد
تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر وجدان کاری	۰/۲۹۰	۵/۰۵۹	۰/۰۰۰	عدم رد

باتوجه به مقادیر آماره‌ی t و سطح معنی‌داری، نتایج بررسی فرضیات نشان می‌دهد از ۱۰ فرضیه‌ی مطرح شده، ۶ فرضیه تأیید شدند. تأثیرگذاری منفی عدم امنیت شغلی

کمّی بر ابعاد نزاکت و نوع دوستی، از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد، ولی تأثیرگذاری آن بر ابعاد اجتماعی، جوانمردی و وجدان کاری مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین تأثیر منفی عدم امنیت شغلی کیفی بر نوع دوستی، جوانمردی و آداب اجتماعی و تأثیر مثبت آن بر وجدان کاری مورد تأیید قرار گرفتند، درحالی که تأثیر آن بر بُعد نزاکت، تأیید نشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمّی بر ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی، با تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کیفی بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تفاوت دارد. همانطور که در جدول (۲) می توان مشاهده نمود، درحالی که تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمّی بر ابعاد آداب اجتماعی، جوانمردی و وجدان کاری مورد تأیید قرار نگرفت، تأثیرگذاری ناامنی شغلی کیفی بر همین ابعاد، معنی دار بود؛ و درحالی که تأثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر بُعد نزاکت، تأیید نشد، همین تأثیرگذاری در مورد عدم امنیت شغلی کمّی منفی و معنی دار بود؛ و تنها در بُعد نوع دوستی، تأثیرگذاری عدم امنیت شغلی کمّی و کیفی هم جهت و نسبتاً مشابه بود. این نتایج تأییدکننده ی این مفهوم است که ماهیت ناامنی شغلی کمّی و کیفی با هم متفاوت هستند و طبعاً پیامدهای آنها در سازمان نیز متفاوت خواهند بود و مدیران منابع انسانی در سازمان ها باید به این تفاوت ها توجه داشته باشند. مطالعه ی (هلگرن و همکاران، ۱۹۹۹: ۱۷۹) نیز نشان داد پیامدهای ناامنی شغلی کمّی و کیفی روی نگرش ها و سلامت کارکنان، با یکدیگر تفاوت دارند (گوریوز و ددی، ۲۰۱۸: ۸۳). نیز به این نتیجه رسیدند که اثرات ناامنی شغلی کیفی هم در مدارس دولتی و هم در مدارس خصوصی، بیشتر از اثرات ناامنی شغلی کمّی است و درحالی که رابطه ی ناامنی شغلی کمّی با خیرخواهی (آنها دو بُعد نوع دوستی و نزاکت را با هم ترکیب کرده و تحت عنوان خیرخواهی، مورد بررسی قرار دادند)، جوانمردی و آداب اجتماعی، در رفتار معلمان هر دو نوع مدرسه مورد تأیید قرار نگرفت، رابطه ی منفی ناامنی شغلی کیفی با این ابعاد در هر دو نوع مدرسه تأیید شد.



نتایج پژوهش حاضر نشان داد عدم امنیت شغلی کمی و کیفی می‌تواند باعث کاهش حس نوع دوستی در میان کارکنان شود. در مطالعه‌ی گوربوز و ددی (۲۰۱۸) نیز اگرچه رابطه‌ی ناامنی شغلی کمی با خیرخواهی تأیید نشد، رابطه‌ی منفی ناامنی شغلی کیفی با خیرخواهی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج مطالعه (کلیا و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۴۱) نیز نشان داد عدم امنیت شغلی کیفی به طور منفی با رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتباط است. آنها مطرح می‌کنند که کارکنانی که درباره‌ی مسیر شغلی و توسعه‌ی کاری خود مطمئن نیستند، کار خود را با اثربخشی کمتری انجام خواهند داد، و رفتارهای مثبت خود به سمت همکاران و سازمان را کاهش خواهند داد؛ زیرا ناامنی شغلی کیفی، سبقت‌جویی و احساس رقابت را در میان کارکنان افزایش می‌دهد.

همچنین اگرچه تأثیر ناامنی شغلی کمی بر ابعاد آداب اجتماعی و وجدان‌کاری مورد تأیید قرار نگرفت، تأثیر ناامنی شغلی کیفی بر این دو بُعد، مثبت و معنی‌دار بود. این به این معنی است که در شرایطی که کارکنان نگران از دست دادن ویژگی‌های ارزشمند شغلی خود هستند، تمایل بیشتری به مشارکت در زندگی اجتماعی سازمان از خود نشان می‌دهند و بیشتر در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی شرکت می‌کنند. همچنین وظیفه‌شناسی بیشتری را از خود نشان می‌دهند و در انجام وظایف درون نقشی خود عملکرد بهتری دارند و حاضرند فراتر از آنچه سازمان از آنها انتظار دارد در خدمت سازمان باشند (استاین و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۹۷) معتقدند عدم امنیت شغلی کیفی می‌تواند از طریق تحریک انگیزه‌های ابزاری، و با هدف تأثیرگذاری بر تصمیمات استخدامی سازمان در آینده، باعث افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شوند (لام و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۰۶) نیز مطرح نمودند که کارکنانی که عدم امنیت شغلی بالایی را تجربه می‌کنند ممکن است رفتارهای شهروندی سازمانی را به این خاطر از خود نشان دهند که سازمان‌های خود را برای عمل متقابل در آینده متعهد سازند.

در دو بُعد جوانمردی و نزاکت نیز تأثیرگذاری ناامنی شغلی کمی و کیفی با یکدیگر متفاوت بودند. درحالی‌که تأثیرگذاری ناامنی شغلی کمی بر بُعد جوانمردی مورد تأیید قرار نگرفت، تأثیرگذاری منفی عدم امنیت شغلی کیفی بر بُعد جوانمردی با ضریب بالایی مورد تأیید قرار گرفت؛ و درحالی‌که تأثیر منفی ناامنی شغلی کمی بر بُعد نزاکت مورد تأیید قرار گرفت، تأثیرگذاری ناامنی شغلی کیفی بر بُعد نزاکت تأیید نشد. نتایج

پژوهش نشان داد با افزایش احساس ناامنی شغلی کمی و احتمال از دست دادن شغل فرد و بیکار شدن، حساسیت فرد نسبت به میزان تأثیرگذاری رفتارهایش بر سرنوشت دیگران (بعد نزاکت)، کاهش می‌یابد. باتوجه به اینکه جامعه‌ی مورد بررسی این نتیجه کاملاً منطقی است. جامعه‌ی مورد بررسی تماماً مرد بوده‌اند و یکی از دغدغه‌های اصلی آنها به عنوان نان‌آور خانوار، تأمین هزینه‌های زندگی خانواده است، زمانی که شغل فرد که به عنوان منبع تأمین درآمد او است در معرض تهدید قرار دارد، احتمالاً فرد بیش از هر چیز به حفظ آن اهمیت می‌دهد و رفتارهایی مانند احترام به حقوق و امتیازات دیگران، از اولویتهای فرد خارج می‌شوند.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر، تأثیر بازدارنده‌ی عدم امنیت شغلی کیفی بر ابعاد جوانمردی و نوع‌دوستی و تأثیر انگیزانندگی آن بر ابعاد وجدان کاری و آداب اجتماعی را مورد تأیید قرار دادند و تأثیر آن بر بعد نزاکت، تأیید نشد. همچنین بیشترین ضریب تأثیرگذاری، تأثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر جوانمردی بود که این بیانگر این است که با افزایش احساس عدم امنیت شغلی کیفی، رفتارهای شهروندی وجدان کاری و آداب اجتماعی که مخاطب آنها عمدتاً سازمان هستند، با انگیزه‌های ابزاری، افزایش می‌یابند. هر چند کارکنان ممکن است از خود رفتارهای مثبتی را به سمت سازمان نشان دهند، ولی چون این رفتارها با انگیزه‌های ابزاری رخ می‌دهند ممکن است از کیفیت چندانی برخوردار نباشند و به اصطلاح، ظاهرسازی باشد. هرچند متغیرهای دیگری غیر از عدم امنیت شغلی وجود دارند که بر بروز رفتارهای شهروندی تأثیرگذارند و تصمیمی وجود ندارد که داشتن امنیت شغلی باعث بروز رفتارهای شهروندی می‌شوند، با این حال، مهیا نمودن شرایط شغلی ایمن از لحاظ کیفی می‌تواند به افزایش انگیزه‌های درونی بروز رفتارهای شهروندی سازمانی کمک کند.

پیشنهادها

- همان‌طور که در ابتدای پژوهش مطرح شد، ماهیت خدمت در سازمان‌های نظامی (به دلیل مسئله‌ی لزوم خدمت در مناطق مختلف عملیاتی، مأموریت‌ها و...) به نحوی است که ممکن است نیروی انسانی در مقایسه با سایر سازمان‌ها، ناامنی شغلی کیفی بیشتری را تجربه کنند. باتوجه به پیامدهای منفی این نوع



نامنی شغلی، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در این نوع سازمان‌ها برنامه‌ریزی مشخصی برای مسیر ارتقاء شغلی افراد در سازمان داشته باشند و سیستم‌های ارتقاء و پاداش، به خوبی در سازمان تعریف شده باشند و پرسنل از این سیستم‌ها مطلع باشند.

- همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در سازمان‌های نظامی در انتقال‌ها و ارتقاءها این نکته را در نظر بگیرند که برای فرد منتقل شده/ ارتقاء درجه داده شده، یک پست سازمانی خالی که متناسب با مسیر ارتقاء شغلی فرد هست، در سازمان وجود داشته باشد و افراد مطمئن باشند که پس از انتقال/ ارتقاء درجه، ویژگی‌های مطلوب شغلی خود را از دست نخواهند داد و حتی به شرایط بهتری دست خواهند یافت.

- نتایج پژوهش حاضر نشان داد با افزایش احساس نامنی شغلی کمی و ترس از دست دادن شغل و منبع درآمد، حساسیت فردی نسبت به تأثیرگذاری رفتارهایش بر سرنوشت دیگران کاهش می‌یابد و احترام به حقوق و امتیازات دیگران از اولویت‌های فرد خارج می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در شرایطی که امکان استخدام دائمی افراد فراهم نیست، مافوق‌ها و سرپرستان تلاش کنند با حمایت از پرسنل خود و ایجاد روابط دوستانه، جو صمیمیت و همدلی را در میان نیروهای تحت سرپرستی خود افزایش دهند.

این مطالعه به عنوان یک نقطه‌ی شروع، تلاش نمود توجه مدیران منابع انسانی را به مسئله‌ی نامنی شغلی کیفی که کمتر در مطالعات در این حوزه مورد توجه قرار گرفته است، جلب کند و باید متذکر شد که اگرچه در فرایند تکمیل پرسشنامه‌ها تلاش شد به افراد این اطمینان داده شود که از روی پاسخ‌های داده شده، امکان شناسایی افراد وجود ندارد و اینکه داده‌ها در سطح فردی، تحلیل نخواهند شد، ولی با توجه به حساسیت موضوع، ممکن است پاسخ‌های افراد، محافظه‌کارانه باشند و این نکته به عنوان محدودیت این تحقیق باید در تعمیم‌ها مد نظر قرار بگیرد.

منابع

- حسن‌زاده ثمرین، تورج و سفیدکار، سپیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳(۷۶)، ۱۴۱-۱۵۵.
- ابراهیمی، الهام؛ شجاعی، علی و پیرانی احمدآباد، ندا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر ارزش ویژه‌ی برند مبتنی بر مشتری در صنعت هتلداری: نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی. فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۹(۳)، ۴۳۹-۴۶۲.
- آقای، رضا؛ آقای، میلاد، و آقای، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۵(۴)، ۱۸-۱.
- اسدی، اسماعیل؛ ذاکری، محمد؛ رستمی، نسرين و داورزنی، محمد (۱۳۹۶). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ارتقای چابکی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی موفقیت سامانه برنامه‌ریزی منابع سازمانی (مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی). فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۷(۶۸)، ۱-۳۱.
- حراقی، مسعود؛ نجفی، سجاد و جبارزاده، قادر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی-مطالعه در مرکز نظامی)، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۴(۵۶)، ۱۴۳-۱۷۹.
- دهقانان، حامد؛ بامدادصوفی، جهانیار؛ محمدی مقدم، یوسف و جوادیان، رضا. (۱۳۹۴). ابعاد و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی پلیس (مورد مطالعه: پلیس راهور ناجا). فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۳(۲)، ۹۹-۱۲۰.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: نشر آگاه.
- سبحانی‌نژاد، محمد؛ یوزباشی، علیرضا و شاطری، کاوه. (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش). تهران: نشر یسپرون.
- صنوبری، محمد. (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵(۱۶)، ۹۹-۷۹.
- طبرسا، غلامعلی و رامین‌مهر، حمید. (۱۳۸۹). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۱۰۳-۱۱۷.
- طبرسا، غلامعلی؛ هادیزاده، اکرم و کشته‌گر، عبدالعلی. (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای تبیین عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۱۰۱-۱۱۴.
- علی‌نژاد، علیرضا؛ کاظمی، ابوالفضل و پیشاهنگ بناب، مهسا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و عملکرد کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۴)، ۷۳-۹۸.
- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲۱، ۴۰-۹۶.

- نادی، محمدعلی و قهرمانی، نسرین. (۱۳۹۲). رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۱)، ۳۷-۴۸.
- نظری، فرهاد؛ سوری، ابودر و عیدی، حسین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲۱، ۱۷۵-۱۸۳.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., & Talamo, A. (2017). The impact of qualitative job insecurity on identification with the organization. *Swiss Journal of Psychology*, 76 (3), 117-123.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Gürbüz, F. G. & Dede, E. (2018). The relationship between perceived job insecurity and organizational citizenship behaviors of middle school teachers. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 8(1), 73-88.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Huang, G. H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499-510.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3), 202-217.
- Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
- Niesen, W., Van Hootegeem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1).

- Piccoli, B., & Bellotto, M. (2014). Threat of losing the job and deviant behaviours as consequence: Comparing social exchange perspective and justice control model as theoretical explanations. *European Journal of Management*, 14(2), 83-90.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Schreurs, B. H., Hetty van Emmerik, I. J., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383-405.
- Uçanok, B., & Karabatı, S. (2013). The effects of values, work centrality, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129.
- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.

