

رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)

حمید رضا بهرامی^۱ - معصومه داستانی^۲ - زهرا پور امینی^۳

چکیده

زمینه و هدف: از آنجائیکه امنیت شغلی بر بیشتر متغیرهای سازمانی از جمله رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار سیاسی کارکنان تاثیر گذاشته و از این طریق به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان کمک می‌کند، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از جمله تحقیقات کاربردی و بر حسب روش توصیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه تمامی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به تعداد ۶۵۰ نفر می‌باشد و نمونه مورد بررسی از طریق فرمول کوکران به تعداد ۲۴۱ نفر محاسبه گردیده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. گویه‌های سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه نیسی و محمودیان (۱۳۷۹)، گویه‌های سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه رفتارهای سیاسی ای. جی. دوبرین (۱۹۷۸) و گویه‌های سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) استخراج شده است.

یافته‌ها: روش الگو سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار آموس نشان داد که بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی رابطه مستقیمی وجود دارد. امنیت شغلی دارای ضریب تاثیر بالایی (۰/۶۹) بر روی رفتار شهروندی سازمانی است و این مطلب نشان از اهمیت بالای امنیت شغلی کارکنان در اثرگذاری بر رفتار شهروندی می‌باشد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که بین رفتار شهروندی و رفتار سیاسی رابطه منفی وجود دارد بدین صورت که رفتار شهروندی با ضریب ۰/۷۸- بر رفتار سیاسی تاثیر می‌گذارد که نشان از ضریب تاثیر بالای رفتار شهروندی بر رفتار سیاسی می‌باشد. با توجه به ضریب تاثیر بالای امنیت شغلی بر رفتار شهروندی و همچنین رفتار شهروندی بر رفتار سیاسی، نتایج این تحقیق نشان از وجود رابطه بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی نیز دارد. این رابطه بصورت غیر مستقیم و از طریق رفتار شهروندی گزارش شده است.

نتیجه گیری: با توجه به تاثیر بالای امنیت شغلی بر رفتار سیاسی، لازم است مدیران با تقویت رفتار شهروندی به این مهم دست یابند و رفتارهای سیاسی را مدیریت نمایند.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، رفتار سیاسی و رفتار شهروندی سازمانی

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، مرکزی، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، اصفهان، ایران m.dastani@gmail.com

(مسئول مکاتبات)

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

در دهه‌های اخیر با توجه به افزایش اهمیت مطالعات مدیریتی و بینش نسبت به سازمان (آکارای و عبدول کادیر^۱، ۲۰۱۵)، موضوع رفتار سازمانی و رفتار کارکنان در محیط کار، توسط مدیران و سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. رفتار کارکنان در سازمان تحت تاثیر عوامل مختلف از جمله محیط‌های کاری است به گونه ای که ویژگی محیط‌های کاری گرایش کارکنان جهت مشارکت در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (افشار دوست و همکاران، ۲۰۱۳). امنیت شغلی به عنوان یکی از مهم ترین ویژگی‌های محیط کاری، میزان بهره‌وری و سوددهی در سازمان را افزایش داده، به عنوان عامل حیاتی نقش مهمی را در حفظ و نگهداشت کارکنان بازی می‌کند.

امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش رو رابطه بلندمدتی بین کارکنان و سازمان وجود دارد از یک طرف کارکنان به سازمان اطمینان می‌دهند که در صورت سرمایه گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌توانند در سال‌های آتی از بازده آن بهره‌مند شوند و از سوی دیگر کارکنان در مورد امنیت شغلی و تامین نیازهای خود اطمینان حاصل می‌کنند (سوری و همکاران، ۱۳۹۲) از این رو سازمان‌ها در تلاشند با افزایش امنیت شغلی و تامین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. ادراک امنیت شغلی بالا توسط کارکنان تأثیر چشم گیری بر نیت‌های کناره گیرانه، همچون قصد ترک شغل دارد (صنوبر و ارشدی، ۱۳۹۰). این امر هزینه‌های کارمندیابی را کاهش داده و سرمایه گذاری در آموزش و توسعه کارکنان را افزایش می‌دهد. اما در اکثر سازمان‌ها نیاز به امنیت کمتر مورد توجه قرار گرفته و کمتر از نیازهای فیزیولوژیک، تعلق و ... ارضا می‌شود از این رو اکثر سازمان‌ها با چالش هایی روبرو می‌شوند. یکی از مهم ترین چالش‌های پیش‌رو، بروز مشکلات رفتاری است. با کاهش امنیت شغلی میزان تعهد کارکنان رفته

رفته کاهش یافته و از این طریق رفتارهای ضد شهروندی خود را نشان می‌دهد، رفتارهای سیاسی افزایش می‌یابد و در فرآیندهای روانی، نگرش افراد و حتی لباس پوشیدن کارکنان تاثیر می‌گذارد (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). افزایش رفتار سیاسی از یک طرف با افزایش تنازع در تخصیص منابع، تعارض بین افراد، رقابت برای قدرت همراه است که باعث تشکیل ائتلاف‌های گوناگون می‌شود (بیلماز و همکاران^۲، ۲۰۱۴) از طرف دیگر رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها به جای استفاده مطلوب جای خود را به قدرت بازی‌های افراطی می‌دهند که این امر ممکن است به جابه جایی، کاهش کیفیت کار، عدم تحقق اهداف منجر شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۳) همچنین؛ با کاهش امنیت شغلی در سازمان، افراد از یک طرف تلاش کنند تا برای بقا در سازمان به رفتارهای ضد شهروندی دست زده و خود را به منبع قدرت نزدیک کنند و از طرف دیگر برای ترک سازمان دست به رفتارهای سیاسی دیگری بزنند. از این رو تعهد سازمانی جای خود را به ترک و غیبت‌های مکرر داده و از این طریق باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

در این تحقیق هدف اصلی بررسی رابطه و مدلسازی بین مولفه‌های امنیت شغلی، رفتار شهروندی و رفتار سیاسی در سازمان‌ها، و پاسخ به این سوال است که آیا امنیت شغلی از طریق افزایش رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی تاثیر گذار می‌گذارد یا خیر؟

امنیت شغلی، رفتار شهروندی و رفتار سیاسی از جمله متغیرهای اساسی و مهم در این پژوهش هستند که در این بخش مرور مختصری از تعاریف هر یک از این متغیرهای مورد بررسی و رابطه بین آن‌ها، صورت می‌گیرد:

امنیت شغلی

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد از این رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان‌ها مهم تلقی شده و به عنوان یک پدیده ذهنی تعریف می‌شود؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند (مهر و پاک^۳، ۲۰۰۷) از این رو منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴) اهمیت امنیت شغلی با توجه به نوع مشاغل در سازمان، ایجاد زمینه‌های موفقیت فرد، میزان ارشدیت و نرخ ورود و خروج کارکنان، مهارت‌ها و توانایی کارکنان و تعداد سال‌هایی که فرد در سازمان کار می‌کند متفاوت است. میزان ثبات اقتصادی سازمان از نظر مالی، وجود ارتباطات راحت بین مدیر و کارکنان تلاش‌های مدیریتی و وفاداری کارکنان بر میزان امنیت شغلی در سازمان تاثیر دارد. (ایسن^۴، ۲۰۰۳). امنیت شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در سازمان، از مولفه‌های زیر تشکیل یافته است.

(۱) تمرکز بر شغل توسط افراد بیانگر وجود ثبات شغلی است که این تمرکز از دو شغله شدن افراد جلوگیری و بخشی از امنیت شغلی را شکل می‌دهد.

- (۲) جابجایی کمتر در شغل بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تخصصی و خبرگی است و زمانی که افراد در یک شغل خبرگی و تخصص پیدا کردند بخشی از امنیت شغلی آن‌ها شکل می‌گیرد.
- (۳) انتخاب شغل مناسب زمینه ساز بروز و تقویت علاقه مندی از کار است که با امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد.
- (۴) رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کار شده و نهایتاً خلاقیت‌ها استحکام بخش امنیت شغلی کارکنان خواهد بود
- (۵) رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کار شده و احساس برابری در کارکنان شکل می‌گیرد که خود احساس برابری در سازمان، نقش موثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند.
- (۶) از جمله مولفه‌های امنیت شغلی، عاطفی بودن محیط کار است که به ساختن روان سالم انسان‌ها کمک می‌کند و زمانی که انسانی از طریق کار، شخصیت و روان خود را تکامل بخشند امنیت شغلی آنها نیز تامین می‌شود.
- (۷) احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشار شغلی گردیده و در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید می‌شود، تامین می‌گردد.
- (۸) وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تعهد سازمانی است. زمانی که کارکنان یک سازمان از سازمان خود دفاع کنند بطور مستقیم و غیرمستقیم اعتبار سازمان را تقویت کرده که در سایه آن امنیت شغلی افراد تامین می‌گردد (سلطانی، ۲۰۰۰).

رفتار شهروندی سازمانی

امروزه اکثر تحقیقات به نقش‌های دورن عملکردی و فرا عملکردی توجه خاصی دارند. یکی از مفهوم

- غالب نقش فراعملکردی، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی است (بازرگی و گوجالی، ۲۰۱۳). واژه شهروندی سازمانی اولین بار به وسیله ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد (احمد، ۲۰۱۴). توسعه این مفهوم از نوشتارهای بارنارد در سال ۱۹۳۸ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتر در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه در سال‌های ۱۹۶۶، ۱۹۷۸ ناشی شده است (کاسترو و همکاران^۱، ۲۰۰۴). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در ۲۰ سال اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است (پاداسکوف^۲، ۲۰۰۰). رفتار شهروندی سازمانی اصطلاح مفیدی است که برای توضیح رفتارهای داوطلبانه (که از عملکرد رسمی آن‌ها انتظار نمی‌رود) افراد استفاده می‌شود (زین آبادی و صالحی، ۲۰۱۱). رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و مستقیماً توسط سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (هانگ و همکاران^۳، ۲۰۰۴). همچنین رفتار شهروندی سازمانی اشاره به تلاش‌های فراتر از آنچه که کارمندان به دلیل علاقه به سازمان و بدون چشم داشت متقابل انجام می‌دهند (محفوظ^۴، ۲۰۱۳). رفتار شهروندی به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای دلخواه سازمانی، با پیامدهای سازمان ارتباط چندبعدی دارد. رفتار شهروندی سازمانی در دست‌یابی به اهداف سازمانی کمک کرده و عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد (علامه و عباسی، ۲۰۱۳) و باعث ارتقاء اثربخشی کارکردهای سازمان می‌گردد (صنوبر و رحیمی اقدم، ۱۳۹۳) از این رو به عنوان عامل حیاتی بقا سازمان معرفی می‌شود (علامه و عباسی، ۲۰۱۴). برخی از زمینه‌هایی را که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمانی کمک می‌کند، می‌توان در قالب موارد زیر خلاصه کرد:
- ۱) آزاد کردن منابع سازمانی برای استفاده مقاصد مولدتر؛
 - ۲) کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که جنبه نگه‌دارندگی دارد؛
 - ۳) تقویت توانایی سازمانها برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد؛
 - ۴) توانمند سازی سازمان برای انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی
 - ۵) افزایش ثبات عملکرد سازمانها؛ (وانتر^۵، ۲۰۰۳)
- رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمان را از طریق انتقال منابع، خلاقیت و نوآوری و انطباق پذیری افزایش داده و کارایی سازمان را از طریق افزایش تولید، بهبود کیفیت ارائه خدمات، افزایش رضایت مشتریان، یا کاهش شکایات‌های مشتریان افزایش می‌دهد (آکارای و عبدول کادیر، ۲۰۱۵). به گفته تئیر رفتار شهروندی سازمانی در چهار بعد، نوع دوستی، جوانمردی و گذشت، با وجدان بودن و رفتار مدنی می‌توان دسته بندی نمود (جیمز و گایاتری دیوی^۶، ۲۰۱۰) که ارتباط مستقیمی با پیامدهای سازمانی مانند کیفیت خدمات، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رضایت شغلی دارد (سوآمین^۷، ۲۰۱۳). اما اکثر تحقیقات رفتار شهروندی سازمانی را به پنج بعد زیر تقسیم می‌نمایند:
- نوع دوستی^۸: به عنوان کمک به همکاران جدید و اختصاص وقت به آن‌ها تعریف می‌شود. (احمد، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر؛ به معنای کمک به سایر اعضای سازمان در ارتباط با وظایف سازمانی آنان است؛ مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد یا کم مهارت کمک می‌کنند (پاداسکوف و دیگران، ۲۰۰۰).
- وجدان کاری^۹: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات فراتر می‌رود؛ مثل فردی که بیشتر از حالات معمول سر کار می‌ماند یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند (پودساکف و

منابع انجام می‌شود تا از آن طریق بتوانند در موقعیت‌های عدم اطمینان و ناهماهنگی به هدفهای دلخواه خود برسند (مورهد، ۱۳۷۴).

- یا آن دسته از فعالیت‌هایی که به عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان‌ها ضرورت ندارد ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی اعمال نفوذ می‌نمایند یا در صدد اعمال نفوذ کردن بر می‌آیند (رابینز، ۱۳۸۵).
- رفتار سیاسی غالباً اندیشه‌هایی را درباره معاملات غیر مجاز، طرفداری و روابط خاص شخصی، در ذهن تداعی کرده (جان آر، ۱۳۷۹)

رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت طلبانه دارند، لذا اعضای سازمان درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از تاکتیک‌های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). آن‌ها با ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه پراکنی، لا ابالی‌گری به هنگام کار، نشت اطلاعات محرمانه درباره فعالیت‌های سازمان و دادن آن به دست رسانه‌های گروهی، پارتی بازی یا داد و ستدهای درون سازمانی که به نفع طرفین صورت می‌گیرد؛ و رای دادن یا میانجیگری کردن به نفع یا علیه شخص خاصی درگیر فعالیت‌های سیاسی می‌شوند (پی رابینز، ۱۳۷۴). از این رو مدیریت صحیح رفتار سیاسی در سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.

رفتار سیاسی و ارتباط آن با پیامدهای سازمان نگرش سیاسی به سازمان، زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی (نگرش عقلایی و بوروکراتیک) مورد تردید جدی قرار گرفت و معلوم شد که در موارد بسیار، رفتارهای سازمان، چندان عقلایی نیست. در نگرش سیاسی، سازمان به عنوان سامانه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و اثتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشت‌های خاص خود است.

دیگران، (۲۰۰۰) یا استفاده اثربخش از زمان و فراتر از انتظارات رفتن (احمد، ۲۰۱۴)، جوانمردی^{۱۵}: پرهیز از شکایت و نارضایتی (احمد، ۲۰۱۴)، گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده آل سازمان (پاداسکوف و دیگران، ۲۰۰۰)

احترام و تکریم^{۱۶}: کمک به حل مشکلات و استفاده اثربخش از زمان (احمد، ۲۰۱۴) یا رفتارهای مؤدبانه‌ای که مانع از ایجاد مشکل و مسئله در محیط کار می‌شود. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است (پاداسکوف و دیگران، ۲۰۰۰).

رفتار مدنی^{۱۷}: نشان دادن علاقه به سازمان (احمد، ۲۰۱۴)، تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان (پاداسکوف و دیگران، ۲۰۰۰).

رفتار سیاسی

رفتار سیاسی پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۰). افراد در سطوح سازمانی مختلف، به صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد. لذا، هر فرد به منزله سیاستمدار در سازمان عمل می‌کند (مورگان، ۱۳۸۳). بر اساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به طور اداری تأیید نمی‌شود یا به طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی، به هزینه سازمان یا اعضای آن است (فریز و همکاران^{۱۸}، ۲۰۰۰). در زیر به بعضی از تعاریف ارائه شده در باب رفتار سیاسی اشاره می‌شود.

- مجموعه فعالیت‌هایی که بوسیله کارکنان برای بدست آوردن، افزایش و بکارگیری قدرت و دیگر

کار دارند (ویگودا و کوهن، ۲۰۰۲) هنگامی که مشارکت فرد در تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد، برداشت از سیاست سازمانی باید کاهش یابد، زیرا مشارکت ابهام را کاهش و احساس کنترل و انصاف را افزایش می‌دهد (فریز و همکاران، ۲۰۰۲).

عامل شغلی

عوامل شغلی مورد بررسی شامل استقلال، بازخورد، تنوع مهارت و تعامل با مدیران، اوکانر و موریسون (۲۰۰۱) معتقدند استقلال شغلی به طور منفی با درک فعالیت سیاسی مرتبط است. فقدان استقلال یا تنوع مهارت حاکی از آن است که دیگران کارمند را کنترل می‌کنند و به احساس بی‌قدرتی و افزایش برداشت از سیاست سازمانی می‌انجامد (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰).
-کارکنانی که بازخورد سازنده دریافت می‌کنند، شفافیت نقش بیشتر و کنترل بیشتری بر محیط کار خود دارند و نهایتاً به برداشت کمتر سیاست می‌انجامد (روزن و همکاران، ۲۰۰۶).

-کارکنانی که روابط مبتنی بر اعتماد مثبتی با مدیران خود دارند، فعالیت سیاسی کمتری را در سازمان درک می‌کنند

عوامل فردی

ویژگی‌های شخصیتی مانند ماکیاول گرایی، خودپایشی (خودنظارت) و کانون کنترل از جمله عوامل فردی موثر بر رفتار سیاسی هستند:

- ماکیاول گرایی دلالت بر استفاده از تاکتیک‌های حيله گرانه، منحرفانه و نهانی دارد. شخصیت‌های ماکیاولی ابتدا به دنبال نفوذ در دیگران با استفاده از فریبندگی و دوستی اند و هنگامی که این تلاش‌ها شکست می‌خورد به رفتارهای ماکیاول گرایی متوسل می‌شوند (بکسر، ۲۰۰۴).
- خودپایشی به تمایل و توانایی افراد برای کنترل و تنظیم رفتار خود اشاره دارد، به شیوه‌ای که موجب شود برداشتی که دیگران از آنها دارند نفوذ کنند.

این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یک دیگر رقابت می‌کنند (رحمان سرشت، ۱۳۸۶). در سازمان، اگر کارکنان درک کنند که دیگران از طریق سیاسی عمل کردن پیشرفت می‌کنند، احتمالاً خود را بیشتر درگیر رفتار سیاسی می‌کنند (سومیا و پنجمت، ۲۰۰۸).

برداشت از سیاست موجب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد وظیفه‌ای و افزایش فشار روان شناختی می‌شود (میلر و همکاران، ۲۰۰۸). انتظار می‌رود بین انگاشت سیاست-شناسی و عملکرد رابطه‌ی منفی وجود داشته باشد. چنین به نظر می‌رسد کارکنانی که فضا را سیاسی تر می‌پندارند، نگرش مثبتی نسبت به شغل و سازمان خود نداشته باشند. در نتیجه کمتر بر وظایف و مسؤولیت‌های شغلی خود متمرکز شوند؛ بدین ترتیب عملکرد شغلی آنان کاهش یابد (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۶). یکی از موارد مهمی که سیاست سازمانی بر آن تاثیر دارد عامل شغلی، سازمانی و فردی است.

عامل سازمانی

عدالت رویه‌ای بر لزوم رعایت انصاف و عدالت در رویه‌های اتخاذ تصمیم صحنه می‌گذارد (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲)، یعنی، تصمیم‌های عادلانه تصمیم‌های حاصل از رویه‌هایی منصفانه اند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌ها اشاره کرد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). هنگامی که رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ تصمیم به طور منصفانه درک شوند، فضای کمی برای تصمیم‌گیری اختیاری با توجه به وجود رهنمودها و شفافیت فزاینده درک می‌شود (آتینک و همکاران، ۲۰۱۰).

-مشارکت در تصمیم‌گیری، توزیع قدرت در سازمان را منعکس می‌کند. کارکنانی که مشارکت بیشتری دارند، نفوذ بیشتری بر تصمیم‌ها و فرایندها در

افراد دارای خودپایشی بالا در رفتار سیاسی مهارت دارند و به نشانه‌های اجتماعی حساس‌اند.

- کانون کنترل بدین معناست که تا چه حد افراد احساس می‌کنند بر رویدادهای زندگی خود کنترل دارند. کسانی که احساس کنترل بیشتری بر کار خود دارند به اندازه افرادی که کنترل کمتری دارند، احساس درماندگی ندارند و به میزان کمتری سیاست سازمانی را تجربه می‌کنند (اوکانرو ماریسون، ۲۰۰۱).

امنیت شغلی، رفتار شهروندی و رفتار سیاسی امروزه به دلیل شدت عدم اطمینان شرایط کاری یا جنبه‌های مختلف کار، اهمیت ویژه‌ای یافته است (پاوول و بریجبال، ۲۰۱۲). به گونه‌ای که نامی شغلی به عنوان یکی از عوامل استرس‌زا در سازمان‌ها محسوب شده که نتایج ناخواسته‌ای برای سازمان‌ها دارد و شاخص‌های سلامتی و نگرش کارکنان را ممکن است تحت تاثیر قرار دهد.

امنیت شغلی ارتباط مستقیمی با عملکردهای سازمانی از جمله؛ تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و ... دارد. کارکنانی که امنیت شغلی بالایی دارند به دلیل علاقه به سازمان، بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند همچنین رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی با استرس و خستگی دارد به گونه‌ای که با افزایش رفتار شهروندی قصد ترک کارکنان، نرخ ورود و خروج واقعی، و غیبت کاهش می‌یابد (مک اینور^{۲۰}، ۲۰۱۳).

رفتار شهروندی سازمان اثر مثبتی بر سازمان و اعضای آن دارد و به مدیران جهت ایجاد همکاری در محیط‌های کاری کمک می‌کند که این امر می‌تواند اثربخشی همکاری را افزایش دهد (خوشی

محمد، ۲۰۱۲) همچنین رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک رفتار آگاهانه کارایی سازمان را از طریق کمک افراد به یکدیگر افزایش می‌دهد (محفوظ، ۲۰۱۲) اما این موضوع در محیط‌های سیاسی متفاوت است. محیط‌های سیاسی منجر به تصورات مختلف شده که این امر می‌تواند بر تمایل کارکنان در ارتباط با یکدیگر تاثیر بگذارد (افشاردوست و همکاران، ۲۰۱۴). در محیط‌های سیاسی افراد رفتار خود را تغییر داده و رفتار شهروندی را کاهش داده بیشتر درگیر فعالیت‌های خود ارتقایی می‌شوند. همچنین با اتلاف منابع، کاهش تسهیم اطلاعات، تضعیف عوامل حیاتی (بودلا و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۴) سعی در کاهش رفتار شهروندی سازمانی دارند.

عکس العمل نسبت به سیاست‌های سازمانی محدود به سازمان نیست بلکه با رفتارهای غیر مدنی و رفتارهای شدید نسبت به اعضای سازمان نیز خود را نشان می‌دهد. کارکنانی که از مهارت‌های چندگانه رفتار سیاسی در سازمان‌ها بهره نمی‌برند شانس برای خود جهت بقا در سازمان نمی‌بینند که در این مورد ممکن است با نگرش‌های کاری منفی یا رفتارهای منفی در سازمان عکس العمل نشان دهند. حتی ممکن است استرس‌های فیزیکی و روانی بیشتری را احساس کنند (اوگانگ بامیلو^{۲۲}، ۲۰۱۳) از این رو از یک طرف؛ تغییر شرایط، تغییر محیط‌های سازمانی و افزایش رقابت نیازمند خلق کارمندانی است که کارایی را بهبود ببخشیده و آن را در چنین شرایطی حفظ کنند که از این منظر محققان اهمیت رفتار شهروندی را برای نشان دادن کارایی و اثربخشی سازمان سیاسی و شخصی نشان دادند. (افشاردوست و همکاران، ۲۰۱۴) و از طرف دیگر برای افزایش تلاش‌های کاری، کاهش خستگی و استرس در محیط‌های کاری سازمان‌ها نیازمند توجه به امنیت شغلی هستند تا از این طریق میزان پیامدهای منفی رفتار سیاسی در سازمان را

کاهش دهند. در ادامه به برخی از تحقیقات انجام شده مرتبط اشاره شده است:

ژیانگ^{۳۳} (۲۰۱۵) پژوهشی را با عنوان "تاثیر مهارت‌های سیاسی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده است، هدف از این مقاله بررسی رابطه رفتارهای سیاسی با رفتار شهروندی سازمانی و پاسخ‌گویی به این سوال بود که آیا وجود مهارت‌های سیاسی بالا در کارکنان تمایل آن‌ها به رفتارهای فراتر از افزایش می‌دهد؟ برای پاسخ‌گویی به این سوال پرسشنامه بین ۲۲۷ نفر توزیع شد و داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون خطی تحلیل شد و نتایج نشان داد که مهارت‌های سیاسی می‌تواند تحریک‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی باشد. پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" توسط محفوظ در سال ۲۰۱۱ انجام شده است در این مطالعه نمونه آماری پژوهش ۳۸۲ نفر از کارمندان شش بانک اردنی بودند. داده‌های تحقیق از طریق نرم افزار آموس و به روش مدل ساختاری تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که امنیت شغلی پیش‌گویی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی بوده و بین سه بعد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سوآمین (۲۰۱۳) تحقیقی را با عنوان "امنیت شغلی پیش‌گویی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده است، نمونه آماری پژوهش ۲۵۲ دو نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه بوده و داده‌ها با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون تحلیل شده است، نتایج نشان داد که ارتباط مثبت بین دو بعد وجود داشته و امنیت شغلی پیش‌گویی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی است. افشاردوست (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و سیاست‌های سازمانی انگاشت شده" به این نتایج دست یافت که ۳۴ درصد رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند از طریق سیاست‌های سازمانی ادراک شده تبیین شود. در کل محیط‌های سیاسی، بهره‌وری و فداکاری را کاهش

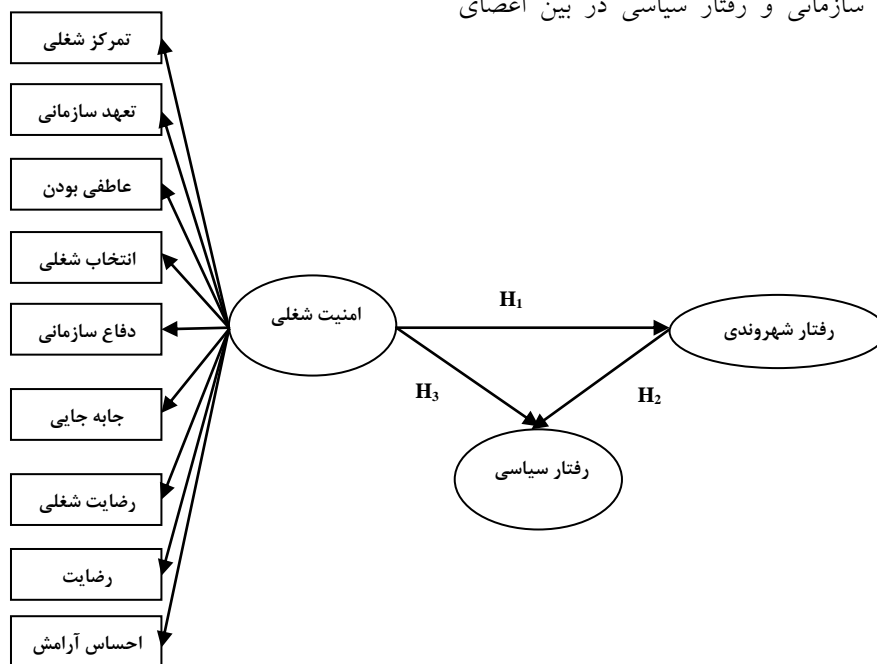
می‌دهند. محبوب و باتو^{۲۴} (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "امنیت شغلی پیش‌گویی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی" برای نمونه آماری پژوهش از ۸۴ نفر از هیئت علمی موسسه تجاری استفاده نمودند. نتایج تحقیق از رابطه ضعیف بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی در این موسسه گزارش داد همچنین امنیت شغلی به عنوان پیش‌گویی‌کننده خوبی برای رفتار شهروندی در این موسسه نبود. چانگ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "درک سیاست‌های سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی: خودآگاهی و خود نظارتی به عنوان متغیر میانجی" را با هدف بررسی تاثیر خودآگاهی و خود نظارتی بر رابطه میان سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی انجام داده است و نتایج نشان داد که خود آگاهی و خود نظارتی اثر منفی میان سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. پژوهشی با عنوان "تاثیر ناامنی شغلی بر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار انحرافی و احساسات منفی کارکنان" توسط ریزل^{۲۵} (۲۰۱۰) انجام شده است، نتایج نشان داد ناامنی شغلی ارتباط منفی با رضایت شغلی و رفتار شهروندی دارد و ناامنی شغلی اثر مستقیم و غیر مستقیمی بر رفتارها و احساسات کاری دارد.

پژوهشی با عنوان "امنیت شغلی و رفتار سیاسی در بخش رفاه اروپا" توسط مارکس^{۲۶} (۲۰۱۰) با هدف بررسی رابطه امنیت شغلی و رفتار سیاسی، در ۱۵ کشور اروپایی انجام شده است و کارکنانی برای این مطالعه انتخاب شده‌اند که از امنیت شغلی برخوردارند. این مقاله نشان داد که اشتغال موقت باعث افزایش امنیت شغلی موقت می‌شود. همچنین این مقاله با استناد به یافته‌های قبلی بیان می‌کند که ارتباطی بین انگیزه‌های ایمنی و اولویت‌های سیاسی وجود دارد و این امر در کارکنان موقت و دائمی تفاوت دارد. کارکنان موقت به دلیل قرار گرفتن در ریسک‌های بیشتر، با مقوله رفتارهای سیاسی بیشتری درگیر هستند

هیئت علمی دانشگاه ارومیه" و با هدف بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی و رفتار سیاسی اعضای هیئت علمی دانشگاه توسط حسنی، محمد؛ تیما، پریسا (۱۳۹۱) انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بوده که از میان آنها ۲۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده، برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. نتایج رگرسیون تعدیل‌کننده حاکی از نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی است. به این صورت که برای افرادی با احساس خودکارآمدی بالا افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی است و بالعکس. همچنین در هر دو گروه اعضای هیئت علمی با خودکارآمدی بالا و پایین، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار سیاسی می‌شود.

با توجه به ادبیات نظری و مطالعات انجام شده در این زمینه، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ مفروض گشته است:

محرابی و گلناری (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان "بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین" انجام داده‌اند. روش انجام تحقیق روش توصیفی و از نوع همبستگی دو متغیره بوده و تجزیه تحلیل داده‌ها از هر دو روش استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط مستقیم و میان امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر سطح عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی بوده است. مقبل باعرض، عباس؛ هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی" و با هدف بررسی رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، با توجه به نقش تعدیل‌گر معنویت سازمانی به این نتایج دست یافتند که معنویت سازمانی رابطه منفی بین ادراک سیاست سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را به طور معناداری تعدیل می‌کند. در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر امنیت شغلی بر رفتار سیاسی با متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. پس تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری است.

در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است (N=650) که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۱ نفر به طور تصادفی از آن‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

$$n = \frac{Nt^2 \cdot s^2}{Nd^2 + t^2 \cdot s^2}$$

از بین پرسشنامه‌های برگشت داده شده تعداد ۳۱ مورد به دلیل نقص مورد تحلیل قرار نگرفت اما تعداد ۲۱۰ مورد به استفاده از نرم افزار Spss و آموس مورد تحلیل قرار گرفت.

آمار توصیفی متغیر جمعیت شناختی نشان دهنده این است که ۷۱ درصد پاسخ دهندگان زن، و ۲۹

درصد مرد هستند. از میان پاسخ دهندگان ۸۰ نفر (۳۳٪) در محدوده سن ۳۰-۲۰ سال، ۱۰۰ نفر (۴۸٪) در محدوده سنی ۴۰-۳۰ سال، ۳۰ نفر (۱۴٪) در محدوده سنی ۵۰-۴۰ سال و ۱۰ نفر (۵٪) در محدوده سنی ۵۰ به بالا قرار دارند.

از میان پاسخ دهندگان ۴ نفر (۲٪) دارای سابقه کار زیر یک سال، ۱۲۱ نفر (۵۸٪) دارای سابقه کار ۱-۱۰ سال، ۷۰ نفر (۳۳٪) دارای سابقه کار ۲۰-۱۰ سال، ۹ نفر (۴٪) دارای سابقه کار ۳۰-۲۰ و ۶ نفر (۳٪) دارای سابقه کار بالای ۳۰ سال می‌باشند. با توجه به جدول ۴، مشاهده می‌شود بیشترین پاسخ دهندگان به پرسشنامه‌ها دارای سابقه کار ۱-۱۰ می‌باشند.

از میان پاسخ دهندگان ۲۵ نفر (۱۲٪) دارای تحصیلات دیپلم، ۴۸ نفر (۲۳٪) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۵۳ نفر (۲۵٪) دارای تحصیلات کارشناسی، ۸۳ نفر (۴۰٪) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشند. با توجه به جدول ۴، مشاهده می‌شود بیشترین پاسخ دهندگان به پرسشنامه‌ها دارای مدرک کارشناس ارشد و دکتری می‌باشند.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است که شامل دو بخش اطلاعات عمومی (جهت سنجش متغیرهای جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری) و تخصصی (جهت سنجش متغیرها) است. پرسشنامه حاضر از ۶۳ سوال با سه گویه تشکیل یافته است که در همه سوالات از طیف لیکرت استفاده شده است. جهت سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه استاندارد نیسی و محمودیان (۱۳۷۹)، سنجش رفتار سیاسی از پرسشنامه رفتارهای سیاسی ای. جی. دوبرین (۱۹۷۸) با ۱۹ گویه و سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) با ۱۴ گویه استفاده شده است.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار شهروندی سازمانی	۱-۱۴	۰/۹۵
تمرکز بر شغل	۱۵-۱۶	۰/۷۸
جابجایی کمتر در شغل	۱۷-۱۸-۱۹	۰/۷۷
انتخاب شغل مناسب	۲۰-۲۱	۰/۷۶
رضایت شغلی	۲۲-۲۳-۲۴	۰/۷۶
رضایت اقتصادی	۲۵-۲۶-۲۷	۰/۷۹
امنیت شغلی	۲۸-۲۹-۳۰	۰/۸۰
احساس آرامش	۳۱-۳۲-۳۳-۳۴	۰/۸۱
تعهد سازمانی	۳۵-۳۶-۳۷	۰/۸۳
دفاع از سازمانی	۳۸-۳۹-۴۰-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴	۰/۸۲
رفتار سیاسی	۴۵-۶۳	۰/۸۹

برای سنجش پایایی و روایی پرسشنامه از روش‌های متفاوتی استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ سنجش شد که مقدار آن در جدول ۱ آمده است که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد.

روایی محتوای پرسشنامه از طریق متخصصان و اساتید تایید شد و برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی دارای دو خروجی بود که خروجی اول به ترتیب sig، درجه آزادی و مقدار شاخص KMO را نشان می‌دهد. از آنجائیکه شاخص KMO در حدود ۰/۸۱ (نزدیک به یک) است، پس تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی بود. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۵ درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب است. جدول ۲ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول (۲): آزمون بارتلت و KMO

sig	۰/۰۰۰
KMo	۰/۸۱

خروجی دوم در تحلیل عاملی برای سنجش روایی سازه، به ترتیب اشتراک اولیه و استخراجی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج تحلیل، از آنجائیکه هیچ یک از مقادیر اشتراک اولیه کوچک نبودند (کوچک‌تر از ۵ درصد) در نتیجه هیچ کدام از آن‌ها حذف نشدند.

جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در شکل ۲ نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری الگوی مفهومی پژوهش نشان داده شده است.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات حاصل از آمار استنباطی مرتبط با سوالات تخصصی در جدول ۳ نشان داده می‌شود. در این جدول به ترتیب میانگین و انحراف معیار برای هر یک از ابعاد نشان داده شده است.

جدول (۳): میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین امنیت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
رفتار شهروندی سازمانی	۳٫۸۲	۰٫۳۰۴	۱		
امنیت شغلی	۲٫۹۵	۰٫۴۴۸	۰٫۸۹	۱	
رفتار سیاسی	۲٫۵۹	۰٫۵۶۹	-۰٫۸۸	-۰٫۹۱	۱

بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه جوی را با هم ترکیب می‌کند، از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است که در این مدل ۹ درصد است که نشان دهنده برازش مناسب و طراحی مناسب طرح تحقیق است.

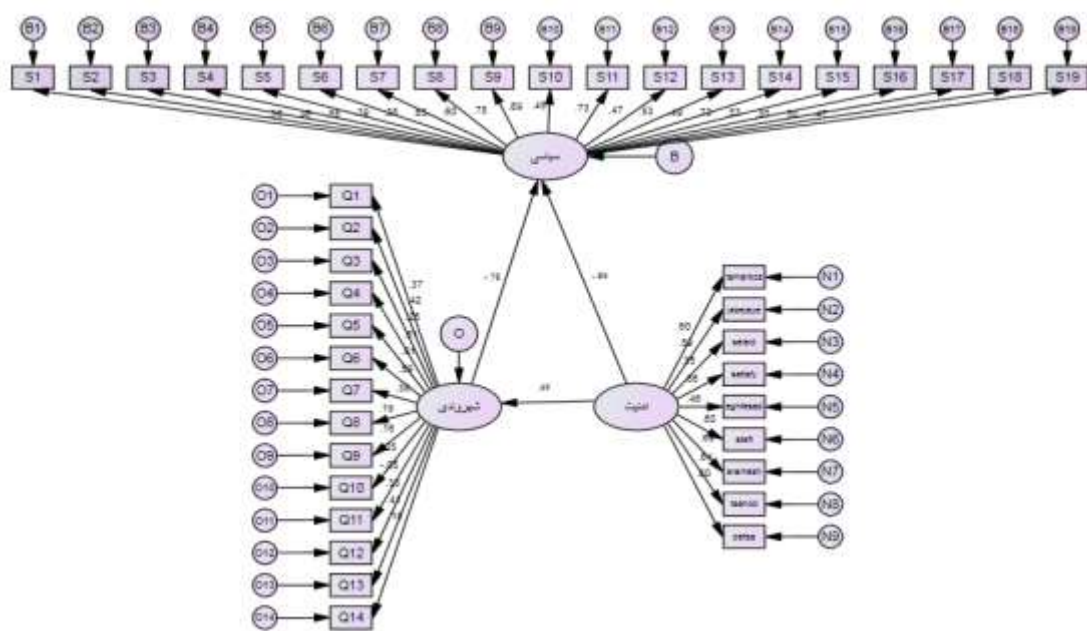
شکل ۲ و جدول ۵، نتایج آزمون فرضیات تحقیق و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل تحقیق را نشان می‌دهند. بر اساس این مدل، فرضیه نخست تحقیق (H_1) که به تاثیر مثبت و معنادار امنیت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد با توجه به ضریب مسیر ۰٫۶۹ و سطح معناداری ۰٫۰۰۲ مورد تایید قرار گرفت ($Pvalue=0/002, \beta =0/69$). به این معنی که بین متغیرها، با توجه به سطح معناداری رابطه مثبت وجود داشته و رابطه بین متغیرها مستقیم است.

برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجه‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت که در جدول ۴ زیر گزارش شده است.

جدول (۴): شاخص‌های مدل برازش اندازه گیری

RMSEA	IFI	AGFI	TLI	GFI	RMR	NFI
۰٫۰۹	۰٫۸۹	۰٫۹۵	۰٫۹۲	۰٫۹۰	۰٫۰۲	۰٫۸۹

معیارهای GFI و AFGI نشان دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌هاست که توسط مدل تبیین شده است. هر دو این معیارها بین صفر و یک متغیرند که هر چه به عدد یک نزدیک تر باشند نیکویی برازش مدل با این مشاهده شده بیشتر است. همچنین هر چه RMR برای مدل به صفر نزدیک تر باشد مدل مذکور برازش بهتری دارد. در نهایت برای



شکل (۲): مدل بر اساس الگوسازی معادلات ساختاری

تحلیل متغیر میانجی

به منظور آزمون فرضیه اصلی تحقیق (H₄) نیز که به بررسی میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی می‌پردازد، از نرم افزار آموس استفاده گردید. که طی آن با توجه به معنادار شدن اثر غیرمستقیم امنیت شغلی بر رفتار سیاسی به واسطه حضور متغیر رفتار شهروندی سازمانی (Pvalue=0/000, β =-0/88)، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول ۷ نتایج آزمون فرضیه‌ها و آماره‌های مربوطه را نشان می‌دهد.

ارتباط بین مولفه‌ها نیز قابل توجه است که ماتریس کوواریانس بین متغیرها در جدول زیر آمده است. با توجه به این جدول، رابطه مثبت و معناداری بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. این در حالی است که بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی نیز رابطه معناداری وجود داشته اما این رابطه معکوس است ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی در این پژوهش قابل توجه است که یافته‌های تحقیق نیز موید این رابطه است.

فرضیه دوم تحقیق (H₂) به بررسی رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی می‌پردازد با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۸- و سطح معناداری ۰/۰۰۰ این فرضیه نیز مورد تایید قرار گرفت (Pvalue=0/000, β =-0/78). به این معنی که بین متغیرها، با توجه به سطح معناداری رابطه وجود داشته و رابطه بین متغیرها معکوس است.

فرضیه سوم تحقیق به بررسی رابطه معناداری بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی می‌پردازد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۶- و سطح معناداری ۰/۰۰۱ این فرضیه نیز مورد تایید قرار گرفت (Pvalue=0/001, β =-0/86). به این معنی که بین متغیرها، با توجه به سطح معناداری رابطه وجود داشته و رابطه بین متغیرها معکوس است. به عبارت دیگر با افزایش امنیت شغلی رفتار سیاسی کاهش می‌یابد.

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیات در مدل معادلات ساختاری

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری
اول	امنیت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۹	۰/۰۰۲
دوم	رفتار شهروندی سازمانی ← رفتار سیاسی	-۰/۷۸	۰/۰۰۰
سوم	امنیت شغلی ← رفتار سیاسی	-۰/۸۶	۰/۰۰۱
چهارم	امنیت شغلی ← رفتار شهروندی ← رفتار سیاسی	-۰/۸۸	۰/۰۰۰

جدول (۶): ماتریس کوواریانس

	۱	۲	۳
امنیت شغلی	۱		
رفتار شهروندی	۰/۷۲	۱	
رفتار سیاسی	-۰/۸۴	-۰/۶۱	۱

بحث و نتیجه گیری

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند از این رو امنیت شغلی مهم شده و به دلیل تاثیر آن بر عملکردهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی، قصد ترک کارکنان، رفتار ساسی، نرخ ورود و خروج واقعی و غیبت مورد توجه قرار گرفته است.

تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که امنیت شغلی بالایی دارند به دلیل علاقه به سازمان، بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند (مک اینور، ۲۰۱۳) که این امر اثر مثبتی بر سازمان و اعضای آن داشته و به مدیران جهت ایجاد همکاری بیشتر در محیط‌های کاری کمک می‌کند (خوشی محمد، ۲۰۱۲) اما این موضوع در محیط‌های سیاسی متفاوت است. محیط‌های سیاسی منجر به تصورات مختلف شده که این امر می‌تواند بر تمایل کارکنان در ارتباط با یکدیگر تاثیر بگذارد (افشاردوست و همکاران، ۲۰۱۴). در محیط‌های سیاسی افراد رفتار خود را تغییر داده و رفتار شهروندی را کاهش داده بیشتر درگیر فعالیت‌های خود ارتقایی می‌شوند. (بودلا و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو تحقق امنیت شغلی خود ضمن اینکه نتایج بسیار مثبتی در سازمان داشته به کاهش آثار منفی رفتار سیاسی و مدیریت بهتر آن کمک می‌کند. بنابراین با توجه به اهمیت امنیت شغلی و اثرات مثبت آن، طبق نتایج این تحقیق امنیت شغلی با ضریب ۰/۶۹ با رفتار شهروندی رابطه مستقیمی دارد. امنیت شغلی دارای ضریب تاثیر بالایی بر روی رفتار شهروندی سازمانی است و این مطلب نشان از اهمیت بالایی امنیت شغلی کارکنان در اثرگذاری بر رفتار شهروندی می‌باشد. نتایج این تحقیق

از یافته‌های محفوظ (۲۰۱۲)، سوآمین (۲۰۱۳)، ریزل (۲۰۱۲) و محرابی و گلناری (۱۳۹۴) حمایت می‌کند. آن‌ها بیان کردند که بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با افزایش امنیت شغلی رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد. در مقایسه با نتیجه بدست آمده و تحقیقاتی که در گذشته صورت گرفته است می‌توان نتیجه گرفت که تحقیق حاصل کاملاً در جهت و هم مسیر با نتایج تحقیقات گذشته می‌باشد.

نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که بین رفتار شهروندی و رفتار سیاسی رابطه منفی وجود دارد بدین صورت که رفتار شهروندی با ضریب ۰/۷۸- بر رفتار سیاسی تاثیر می‌گذارد که نشان از ضریب تاثیر بالای رفتار شهروندی بر رفتار سیاسی می‌باشد به عبارت دیگر با افزایش رفتار شهروندی رفتار سیاسی کاهش می‌یابد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های تحقیقات گذشته نیز قابل حمایت است. تحقیقاتی که توسط حسنی و همکاران (۱۳۹۱)، ژیانگ (۲۰۱۵)، افشاردوست (۲۰۱۳)، چانگ (۲۰۱۲) انجام شد نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی رابطه معناداری وجود داشته و با افزایش رفتار شهروندی، رفتار سیاسی کاهش می‌یابد.

با توجه به ضریب تاثیر بالای امنیت شغلی بر رفتار شهروندی و همچنین رفتار شهروندی بر رفتار سیاسی، نتایج این تحقیق نشان از وجود رابطه بین امنیت شغلی و رفتار سیاسی نیز دارد. این رابطه بصورت غیر مستقیم و از طریق رفتار شهروندی گزارش شده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی با تقویت رفتار شهروندی بر رفتار سیاسی تاثیر گذاشته و به کاهش پیامدهای منفی آن کمک می‌کند. ضریب این تاثیر در این تحقیق ۰/۸۸- است که نشان از تاثیر بالای امنیت شغلی در کاهش رفتار سیاسی دارد. امنیت شغلی با تقویت رفتار شهروندی به این مهم دست می‌یابد.

پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۱)، اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل، نقش واسطه ای اعتماد به مدیریت ارشد، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۱، صص ۷۸-۹۴.

حسینی، محمد و تیما، پریسا. (۱۳۹۱)، بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱.

جان آر، شرمهون. (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، مهدی ایران نژادپاریزی و دیگران، تهران، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، نوبت دوم.

رابینز، استیفن. (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی. رحمان سرشت، حسین و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷)، رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه مدیریت»، سال ۸، شماره ۲۹، صص ۷۳-۹۶.

سوری، ابوزر؛ یوسفی، بهرام و شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۲)، ارتباط توانمندسازی و امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره ۱، صص ۱-۹.

فانی، علی اصغر؛ شیخی نژاد، فاطمه؛ دانایی فرد، حسن و حسن زاده علیرضا. (۱۳۹۳)، کنکاشی پیرامون عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان، مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۷۴. صنوبر، ناصر؛ رحیمی اقدم، صمد. (۱۳۹۳)، رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل‌گری رفتار شهروندی سازمانی، راهبرد، شماره بیست و ششم، صص ۲۰۷-۱۷۹.

یافته‌های پژوهش نشان دهنده تاثیر بالای امنیت شغلی بر رفتار سیاسی دارد از این رو چندین راهکار جهت بهبود این روابط در سازمان‌ها ارائه می‌شود:

- در مرحله اول مدیران ارشد سازمان همواره باید سعی کنند که امنیت شغلی کارکنان خود را جهت بهبود در رفتار شهروندی سازمانی و مدیریت بهتر رفتار سیاسی تامین نمایند (از طریق ایجاد جو عاطفی مطلوبی در بین اعضاء و کارکنان، توجه به مسائل انگیزشی، استفاده از تصمیم‌گیری مشارکتی و ...)

- در وهله دوم، بایستی مدیران نحوه استفاده از رفتارهای سیاسی را به کارکنان آموزش داده و آن را مدیریت کنند تا از این طریق از میزان پیامدهای منفی آن جلوگیری نمایند.

- همچنین با افزایش امنیت شغلی و با توجه به اینکه در اکثر سازمان‌های ایرانی بحث رفتارهای اسلامی مطرح است. مدیران باید با فراهم سازی شرایط (فرهنگ سازی و نهادینه سازی ارزش‌های اسلامی در سازمان و بیان اهمیت رفتار شهروندی از منظر اسلام و ...)، میزان رفتار شهروندی در سازمان را بیشتر نموده و به این مقوله توجه نمایند که افزایش رفتار شهروندی میزان سیاسی‌بازی‌های سازمان را کاهش خواهد داد.

منابع و مأخذ

امیرخانی، ط. و پورعزت، ع.ا. (۱۳۷۹)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی ۱ (۱)، صص ۳۲-۱۹
پورعزت، ع.ا.؛ احسانی مقدم، ن.؛ یزدانی، ح.ر.؛ فائز، ک (۱۳۹۲)، تحلیل مقایسه ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات، نشریه مدیریت دولتی ۵ (۱)، صص ۸۸-۶۵

- Barzoki, Ali Shaemi Barzoki and Ghujali, Tohid. (2013), Study the Relationship of Internal Marketing with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 3, pp.33-49.
- Baxer, D. (2004). Perception of Organizational Politics and Workplace Innovation: an Investigation of the Perceptions and Behavior of Staff in an Australian IT services organization. <http://researchbank.swinburne.edu.au>.
- Bodla, Mahmood A., Afza, Talat., and Qaiser Danish, Rizwan. (2014), Relationship between Organizational Politics Perceptions and Employees' Performance; Mediating Role of Social Exchange Perceptions, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8 (2), pp.426- 444.
- Castro, C. B., Armario, E. M., and Ruiz, D. M. (2004), The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty, *International Journal Of Service Industry Management*, 15, (1), 27.
- Chang, Chu-Hsiang., Rosen, Christopher C., Siemieniec, Gina M., and Johnson, Russell E. (2012). *J Bus Psychol* 27:395-406
- Danaeefard, H., Ebrahimi Balutbazeh, A., Haji Abootorab Kashi, k. (2010), Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18: 147-162.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002), Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in Multi Level*, pp.179-254.
- James, J., Velayudhan, A., & Gayatri Devi. S. (2010), Organizational Citizenship Behaviour and Emotional Intelligence of Corporate Executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 2, pp.262-267.
- Huang, J. H., Jin, B.H., and Yong, C. (2004). "Satisfaction with Business-To-Employee Benefit Systems and Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Manpower*, 25, (2), 195.
- Khushi Muhammad, Saher. (2012), Role of Commitment in the Development of Employee's Citizenship Behaviour: Evidence from banking Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20, pp. 247-254
- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی. (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مدیریت توسعه و تحول ۲۱، صص. ۶۰-۴۹.
- مقبل باعرض، عباس و هادوی نژاد، مصطفی. (۱۳۹۰)، رابطه ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران: تبیین نقش تعدیل گر معنویت سازمانی مدرس علوم انسانی « دوره پانزدهم، شماره ۲، صص. ۱۸۱ تا ۲۰۴.
- مورگان، جی. (۱۳۸۳)، سیمای سازمان: مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن، ترجمه اصغر مشبکی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مورهد، گریفین. (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، نوبت اول
- Acaray, Ali and Akturan, Abdülkadir. (2015), The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence, *Social and Behavioral Sciences* 207 , pp.472 – 482
- Afshardoust, Mahmoud., Shariati Feizabadi, Mahdi., Zakizadeh, Bahador., and Abdolhoseyni, Mahmoud. (2013), Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Perceived Politic among the Sport Organization Experts of Tehran Municipality, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, Vol, 4, No.4, pp. 870-873.
- Ahmed, Nadeem., Rasheed, Anwar., and Jehanzeb, Khawaja. (2012), An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and its Significant Link to Employee Engagement , *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 2 No. 4, 99-106.
- Allameh, Sayyed Mohsen and Abbasi Rostami, Najibeh. (2014), Survey Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Management Academy* 2 (3), pp. 1-8
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Issues*, 22 (4):494-513.

- Behavior: an Empirical Study, *Global Journal Of Business Research*, Vo.7, No. 1, pp.71-80.
- Ullah, S., Jafri. A. R. & Bindost, M. K. (2011), A Synthesis of Literature on Organizational Politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3 (3):36-49.
- Vigoda, E. & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55 (4): 311-324.
- Xiangyu Li , Ming Kong . (2015), The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees", *Nankai Business Review International*, Vol. 6, No.4, pp.350 – 363.
- Yılmaz, Emine., Özerb,Gökhan and Günlük, Mehmet. (2014). Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations?, *Social and Behavioral Sciences* 150, pp.241- 250.
- Zeinabadi, Hassanreza and Salehi, Keyvan. (2011), Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model, *Social and Behavioral Sciences* 29, pp.1472 – 1481.
- Kwantes, C. T. (2003), Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors in USA and India", *International Journal Of Cross Cultural Management*, 3, (1),
- Mahfuz, Judeh. (2012), Examining the Relationship between Organizational Justice, Job Security, and Organizational Citizenship Behavior in the Jordanian Banks: A Structural Equation Modeling Perspective, *Jordan Journal of Business Administration*, Volume 8, No. 3, pp.581-602.
- Marx, Paul. (2012), Job Insecurity and Political Behaviour in European Welfare States, *ESPAnet conference*, Edinburgh, pp.1-22.
- Mehboob, Farhan. (2012), Job satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior, *International Conference on Business, Economics, Management and Behavioral Sciences* 7-8, pp.552-556.
- McInroe, Jennifer A. (2013), Job Insecurity, Organizational Citizenship Behaviors, and job search activities: How Work Locus of Control and control – oriented Coping Moderate These Relationships, A Dissertation.
- Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007), Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European management Journal*, 25 (1), 25-35.
- O, connor, W. E., Morrison, T. G. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *Journal of Psychology*, 135 (3): 301-312.
- Ogungbamila, Bolanle. (2013), Perceotion of Organizational Politics and Job-Related Negative Emotions as Predictors of Workplace Incivility Among Employes of Disressed Banks, *European Scientific Journal*, vol.9, No.5 , pp.1857 – 7881.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G., (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research".*Journal of Management*, 26, (3), 513–563.
- 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 and Organization*, 40 (1), pp.74-91.
- Sowmya, K. R. & Panchanatham, N. (2008), Organizational Politics-Behavioral Intention of Bank Employees. *The Journal of Commerce*, 3 (1): 8-21.Swaminathan, Samanvitha and Jawahar, P. David. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship

یادداشت‌ها

¹ Acaray and Abdülkadir

² Yılmaz

³ Mouhr and Puck

⁴ Esen

⁵ Barzoki and Ghujali

⁶ Castro

⁷ Podsakoff

⁸ Huang

⁹ Mahfuz

¹⁰ Kwantes

¹¹ James & Gayatridevi

¹² Swaminathan

¹³ Altruism

¹⁴ Conscientiousness

¹⁵ Sportsmanship

¹⁶ Courtesy

¹⁷ Civic Virtue

¹⁸ Ferris

¹⁹ Sowmya & Panchanatham

²⁰ McInroe

²¹ McInroe

²² Ogungbamila

²³ Xiangyu Li

²⁴ Mehboob and Bhutto

²⁵ Reisel

²⁶ Marx

