

بررسی نقش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی در بروز رفتارهای انحرافی کاری در یک سازمان نظامی

ملیحه سیاوشی^{۱*}، محمدرضا عصمتی مقدم^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۷)

چکیده

مطالعه حاضر به بررسی نقش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی در بروز رفتارهای انحرافی کاری در یک سازمان نظامی می‌پردازد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از جنبه ماهیت و روش در ردیف تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار دارد. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد، از یک نمونه‌ی ۲۴۸ نفری که به صورت سهمیه‌ای انتخاب شدند جمع‌آوری شده و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد در حالی که تاثیر عدم امنیت شغلی کمی بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد، منفی و بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مثبت است؛ تاثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی عکس این است. این نتیجه نشان می‌دهد ماهیت متفاوت عدم امنیت شغلی کمی و کیفی، منجر به بروز رفتارهای متفاوت می‌شود. توجه به این تفاوت‌ها در تصمیم‌گیری‌های مربوط به منابع انسانی، می‌تواند به اداره بهتر سازمان کمک کند.

واژگان کلیدی: رفتارهای انحرافی کاری، عدم امنیت شغلی کمی، عدم امنیت شغلی کیفی، سازمان‌های نظامی.

^۱ استادیار مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس (نویسنده مسئول)

siyavooshi@hormozgan.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس reza55rsm@gmail.com

مقدمه

مشکلات اقتصادی جاری در بسیاری از مناطق جهان، همراه با تغییرات گسترده در ماهیت کارها طی دو دهه گذشته، به طور زیادی سطح عدم اطمینان در محیط‌های کاری امروزی را افزایش داده است (هوانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، هرچه محیط کسب و کار، رقابتی‌تر و نامطمئن‌تر می‌شود، وابستگی سازمان‌ها به رفتارهای فرا وظیفه‌ای کارکنانشان بیشتر می‌شود (لام و همکاران^۲، ۲۰۱۵). رفتارهای فرا وظیفه‌ای، را به عنوان رفتارهای فراتر از سطح انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند، تعریف کرده‌اند. با این حال، انحراف از وظایف، می‌تواند در جهت مثبت یا منفی باشد، رفتارهای فراتر از انتظارات را که در جهت منفی هستند، رفتارهای کاری انحرافی^۳ نامیده‌اند (نادی و قهرمانی، ۱۳۹۲). رفتارهای کاری انحرافی اشاره دارند به رفتارهای فردی و ارادی کارکنان، که از جانب سازمان به عنوان ناقض منافع مشروع سازمان دیده می‌شوند، هنجارهای مهم سازمان را نقض می‌کنند و سلامت سازمان یا اعضای آن را تهدید می‌کنند (بری و همکاران^۴، ۲۰۱۲). این رفتارها در دو گروه دسته‌بندی می‌شوند. یک گروه، رفتارهایی هستند که به سمت سازمان، جهت‌گیری شده‌اند (CWB-O)، مثل تاخیر، کم‌کاری، سرقت اموال سازمان و ... و گروه دیگر رفتارهایی هستند که به سمت افراد یعنی مراجعان، مشتریان و همکاران، جهت‌گیری شده‌اند (CWB-I)، مثل خشونت رفتاری یا کلامی، تمسخر افراد و ... (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

رفتارهای انحرافی برای سازمان بسیار مضر هستند و هزینه‌های مستقیم رفتارهایی مثل سرقت، تخریب اموال سازمان، از زیرکار شانه‌خالی کردن و غیبت، ممکن است برای سازمان بسیار بالا باشد؛ از سوی دیگر، این‌گونه رفتارها منجر به هزینه‌های غیرمستقیمی مثل پایین آمدن بهره‌وری، از دست دادن شهرت و نیکنامی سازمان و همچنین از دست دادن مشتریان می‌شوند (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۲).

از سوی دیگر، بحران‌های اقتصادی در سال‌های اخیر، باعث افزایش احساس عدم امنیت شغلی، استرس و اضطراب برای بسیاری از کارکنان درباره وجود شغل و ویژگی‌های شغل آنها شده است (پیکولی و بیلوتو^۵، ۲۰۱۴، هوانگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ لام و همکاران، ۲۰۱۵). تجربه عدم امنیت شغلی، اشاره دارد به تهدید ادراکی از تداوم شغل فرد و عدم قدرت برای مواجهه با این تهدید. مطالعات زیادی پیامدهای رفتاری و نگرشی عدم امنیت شغلی را هم برای سازمان و هم برای افراد، مورد بررسی قرار داده‌اند. با این حال مطالعات کمی روی تاثیر عدم امنیت شغلی بر رفتارهای انحرافی، انجام شده است (پیکولی و بیلوتو، ۲۰۱۴). به طور کلی، تحقیق روی شرایط کاری پر استرس، رابطه مثبت بین عامل استرس‌زا و رفتارهای انحرافی را تایید می‌کنند؛ اما در مورد تاثیر عدم امنیت شغلی، که به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل استرس‌زا در نظر گرفته می‌شود، بر رفتارهای انحرافی، نتایج یک‌دست نیستند. از یک طرف، عدم امنیت شغلی می‌تواند منجر به تمایلات تهاجمی در یک تلاش برای کنترل مجدد روی محیط شود، از طرف دیگر، ترس از عدم اطمینان، ممکن است منجر به اجتناب از هر گونه رفتاری که احتمال از دست دادن شغل را بیشتر می‌کند، بشود. در نتیجه، در مطالعات

1. Huang, et al.

2. Lam, et al.

3. Counterproductive work behavior (CWB)

4. Berry, et al.

5. Piccoli & Bellotto

کمی که راجع به ارتباط عدم امنیت شغلی با رفتارهای انحرافی شده است، هر دوی این نتایج متناقض وجود دارند (بیکولی و بیلوتو، ۲۰۱۴).

علاوه بر این، مطالعات انجام شده در زمینه پیامدهای عدم امنیت شغلی، عمدتاً بر حسب عدم امنیت کمی، یعنی عدم امنیت درباره خود شغل فرد، بوده است که نشان داده شده که منجر به پیامدهای منفی متعددی برای کارکنان و سازمان می‌شود. با این حال، علاوه بر عدم امنیت کمی، محققان به‌طور فزاینده‌ای به اهمیت عدم امنیت کیفی، یعنی احساس عدم امنیت راجع به ویژگی‌های ارزشمند شغلی فرد در آینده اشاره کرده‌اند (وان‌دن‌بروک^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). عدم امنیت شغلی کیفی، که می‌تواند یکی از پیامدهای تغییرات مداوم سازمانی باشد، راجع به تهدید تداوم استخدام فرد نیست، بلکه به‌عنوان مثال اشاره دارد به عدم امنیت درباره‌ی درجه حمایت اجتماعی در شغل، محتوای شغل یا شرایط کاری که ممکن است فرد در آینده تجربه کند. تحقیقات اخیر آشکار کرده‌اند که عدم امنیت کیفی شغل نیز پیامدهای منفی مشابهی با عدم امنیت کمی دارد. با این حال علی‌رغم اهمیت این پدیده، مطالعاتی که به بررسی پیامدهای رفتاری ناشی از عدم امنیت شغلی کیفی پرداخته باشند، نسبتاً کم‌یاب هستند (همان).

با توجه به این‌که در سازمان‌های نظامی، به دلیل وجود نیروهای استخدامی پیمانی و احتمال عدم تمدید قرارداد استخدامی آنها، مفهوم عدم امنیت شغلی کمی مطرح است و از سوی دیگر در این‌گونه سازمان‌ها، به دلیل مسئله‌ی انتقال اجباری پرسنل به مناطق گرمسیر و سردسیر و مناطق عملیاتی، و احتمال از دست دادن مزایا و ویژگی‌های فعلی شغل در این‌گونه جابجایی‌ها، مفهوم عدم امنیت شغلی کیفی نیز مطرح است و با توجه به نتایج متناقض تحقیقات قبلی در زمینه پیامدهای رفتاری عدم امنیت شغلی، این پژوهش قصد دارد به بررسی تاثیر عدم امنیت شغلی (کمی و کیفی) بر رفتارهای انحرافی در یک سازمان نظامی بپردازد. بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی این سوال است که در یک سازمان نظامی، عدم امنیت شغلی کمی و کیفی چه تاثیراتی بر بروز رفتارهای کاری انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان و رفتارهای کاری انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد دارند؟

مبانی نظری

عدم امنیت شغلی

عدم امنیت شغلی، پدیده‌ای ادراکی است که بر تهدید بالقوه برای ثبات شغل کنونی فرد، متمرکز است (لورنس و کاکمار^۲، ۲۰۱۶). تعاریف متعددی از عدم امنیت شغلی ارائه شده‌اند. گرینهالگ و روزنبلات^۳ (۱۹۸۴)، عدم امنیت شغلی را به‌عنوان «ناتوانی در حفظ تداوم مورد نظر در یک موقعیت شغلی تحت تهدید» تعریف نموده‌اند؛ و جاکوبسن و هارتلی^۴، عدم امنیت شغلی را به‌عنوان «یک اختلاف میان سطح امنیتی که یک فرد تجربه می‌کند و سطحی که ترجیح می‌دهد»، تعریف نموده‌اند (به نقل از واندر الست و همکاران^۵، ۲۰۱۴). همچنین، عدم امنیت شغلی به‌عنوان غیرقابل پیش‌بینی بودن و نبود کنترل بر تداوم شغل

1. Van den Broeck

2. Lawrence & Kacmar

3. Greenhalgh & Rosenblatt

4. Jacobson & Hartley

5. Vander Elst, et al.

یا استخدام فرد در آینده، مفهوم‌سازی شده است (ککیزی و اگیمن^۱، ۲۰۱۴). تعاریف دیگری مثل «انتظارات فرد درباره تداوم یک موقعیت شغلی»، «نگرانی کلی درباره وجود آینده کاری» و «ادراک کارکنان از یک تهدید بالقوه برای تداوم در کار فعلی خود» نیز از عدم امنیت شغلی، ارائه شده‌اند (واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴).

اگرچه محققان درباره 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 درباره آن توافق وجود دارد عبارت‌اند از:

- عدم امنیت شغلی، یک تجربه ذهنی^۲ است که ناشی از ادراک و تفسیر فرد از محیط واقعی کار است (همان). این بدین معنی است که کارکنانی در موقعیت‌های شغلی مشابه، ممکن است در ادراکشان از امنیت شغلی، با هم تفاوت داشته باشند (پیکولی و بیلوتو، ۲۰۱۴، واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴). 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 و همکاران، ۱۳۹۳).

- عدم امنیت شغلی، به‌عنوان یک پدیده غیرداوطلبانه به‌نظر می‌رسد (واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴) و شامل نگرانی کارکنانی که خودشان یک موقعیت شغلی نامطمئن را ترجیح می‌دهند؛ مثل دانشجویانی که به‌دلیل عدم تمایل به اقامت دائم در محل تحصیل خود، به دنبال کارهای موقت هستند، نیست.

- عدم امنیت شغلی، یک پدیده متمرکز بر آینده است و نشان‌دهنده یک پیش‌بینی درباره وقوع یک رویداد (به‌ویژه رویداد از دست دادن شغل) که ممکن است در آینده رخ دهد می‌باشد (شوس^۳، ۲۰۱۷). این تجربه هم شامل احتمال ادراک شده راجع به از دست دادن شغل کنونی می‌شود (که به آن، جزء شناختی عدم امنیت شغلی می‌گویند) و هم شامل نگرانی‌های مربوط به وقوع این تهدید (یعنی از دست دادن شغل، که به آن جزء احساسی عدم امنیت شغلی می‌گویند) (واندرالست و همکاران، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، هم نگرانی مربوط به اینکه چقدر فرد احتمال می‌دهد شغل خود را در آینده از دست بدهد را شامل می‌شود و هم نگرانی‌های مربوط به اینکه اگر شغلش را از دست بدهد با چه رویدادهای منفی مواجه خواهد شد.

راجع به قلمرو و ابعاد عدم امنیت شغلی بحث وجود دارد؛ برخی آن‌را 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^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به نوع نگرش به عدم امنیت شغلی، دو نوع از عدم امنیت شغلی تشخیص داده شده‌اند: عدم امنیت شغلی کمی که اشاره به حفظ یا از دست دادن شغل فرد به طور کلی، دارد و عدم اطمینان کیفی، که به نگرانی‌های مربوط به تداوم ویژگی‌های مهم شغل، نسبت داده می‌شود و عبارت است از نگرانی فرد راجع به احتمال کاهش کیفیت شرایط کاری، از دست دادن فرصت‌های ارتقاء و یا کاهش میزان افزایش حقوق (نیسن^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، در حالی که عدم امنیت شغلی کمی، به از دست دادن شغل فرد به طور کلی اشاره دارد؛ کارکنانی که احساس

1. Kekesi & Agyemang
2. Subjective experience
3. Shoss
4. Reisel
5. Niesen

عدم امنیت شغلی کیفی دارند، خیلی نگران از دست دادن شغلشان نیستند، بلکه نگران از دست دادن شرایط مطلوب کاری کنونی خود هستند.

تجربه عدم امنیت شغلی، پتانسیل بالایی برای ایجاد استرس و تحت تاثیر قراردادن احساسات و رفتارهای افراد دارد. یک فراتحلیل روی بیش از ۷۰ مطالعه چاپ شده راجع به عدم امنیت شغلی، که بیش از ۳۸ هزار پاسخ-گو را شامل می‌شود نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی به‌طور معنی‌دار و منفی با نگرش‌ها نسبت به شغل و سازمان، و با سلامت جسمی و روحی در ارتباط است و تأثیری منفی روی عملکرد کاری دارد (ریسل و همکاران، ۲۰۱۰). این نتایج هم برای عدم امنیت شغلی کمی و هم عدم امنیت شغلی کیفی، مشابه هستند. به‌عنوان مثال، تحقیقات نشان داده عدم امنیت شغلی کمی، با کاهش سلامت جسمی و روحی و نگرش‌های منفی نسبت به سازمان و رفتارهای منفی متعددی مثل کاهش عملکرد، مرتبط شده است. تحقیقات اولیه روی عدم امنیت کیفی نیز مطرح می‌کنند که این نوع از عدم امنیت، با کاهش سلامت جسمی و روحی، تعهد پایین‌تر و رضایت شغلی پایین‌تر، تمایلات بیشتر به ترک و جابجایی شغلی و کاهش کارایی در کار، در ارتباط است (وان‌دن‌بروک و همکاران، ۲۰۱۴).

رفتارهای انحرافی کاری

رفتارهای انحرافی کاری^۱ به رفتارهای ارادی کارکنان اشاره دارند، که از جانب سازمان، به‌عنوان ناقض منافع مشروع سازمان دیده می‌شوند، هنجارهای مهم سازمان را نقض می‌کنند و سلامت سازمان یا اعضای آن را تهدید می‌کنند (بری و همکاران، ۲۰۱۲). رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهای ارادی هستند که به سازمان یا ذینفعان آن (مثل ارباب رجوع، همکاران، مشتریان و سرپرستان) صدمه می‌زنند یا با قصد صدمه زدن، انجام می‌شوند (وان و همکاران، ۲۰۱۴). واژه‌ها و عبارات مختلفی برای توصیف این پدیده در تحقیقات مختلف به‌کار برده شده است. عباراتی مانند پرخاشگری، رفتار ضد اجتماعی، رفتار ناکار، بزهکاری، انتقام‌جویی، کینه‌توزی و انحراف (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۲).

برای این که یک رفتار، انحرافی محسوب شود، سه ویژگی اصلی را باید داشته باشد: اول این که رفتار، ارادی و عمدی باشد؛ دوم، رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی را نادیده بگیرد و نقض کند و سوم، باعث به‌خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، یا تحمیل هزینه‌های آشکار و پنهان به سازمان شود و اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (گل‌پرور، واثقی، و اشجع، ۱۳۹۳).

رفتارهای کاری انحرافی می‌تواند شامل رفتارهای آشکاری مانند سرقت و تجاوز، عدم حضور بر سر کار، بدون علت، و ارتکاب تخلف‌های گسترده، یا شامل رفتارهای منفعلانه‌تری مانند کوتاهی عمدی در تبعیت از دستورالعمل‌ها، انجام کارها به‌صورت نادرست و نقض هنجارهای سازمانی از سوی کارکنان باشد (فاکس و همکاران^۲، ۲۰۰۱). آنچه میان تمامی این رفتارها مشترک است این است که این‌گونه رفتارها می‌توانند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان داشته باشند. این‌گونه رفتارها سبب وارد آمدن خسارات مالی و حتی جانی بسیاری به خود فرد، دیگر همکاران و سازمان، و به‌طور کلی جامعه می‌شوند و دستیابی به مهم‌ترین اهداف سازمان را که همان بهره‌وری بالا و افزایش تولید است، مختل می‌سازند (حسینی و همکاران ۱۳۹۲).

1. Counterproductive work behavior (CWB)

2. Fox, et al.

رابینسون و بنت^۱، رفتارهای کاری انحرافی را در دو گروه دسته‌بندی نموده‌اند، رفتارهای کاری انحرافی که به سمت سازمان جهت‌گیری شده‌اند (CWB-O) مثل دیر آمدن به محل کار، کم‌کاری، غیبت بی‌برنامه و ... و رفتارهای کاری که به سمت افراد، یعنی مراجعان، و مشتریان و همکاران، جهت‌گیری شده‌اند (CWB-I)، که شامل رفتارهایی مثل بروز پرخاشگری و خشونت رفتاری- کلامی، تمسخر و ... نسبت به افراد می‌شوند (به نقل از وان‌دن‌بروک و همکاران، ۲۰۱۴).

مطالعات متعددی در مورد عوامل تاثیرگذار بر بروز رفتارهای انحرافی انجام شده‌اند. عدالت سازمانی، رقابت درون‌سازمانی، استرس شغلی و عوامل ادراکی و نگرشی، به‌عنوان برخی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بروز رفتارهای انحرافی، مطرح شده‌اند (ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان داده است که زمانی که کارمندی سازمان خود را از نظر توزیع پاداش و منابع، رویه‌های سازمانی و تعاملات میان افراد، ناعادلانه می‌بیند، تمایل بیشتری به طفره‌رفتن از زیرکار دارد؛ استرس شغلی نیز می‌تواند به رفتار انحرافی کاری بیانجامد. همچنین تحقیقات نشان داده احتمال بروز رفتارهای انحرافی در کارکنانی که رضایت شغلی پایین‌تری دارند، بیشتر است (گرویس، به نقل از ابراهیمی و مشبکی، ۱۳۹۲).

عدم امنیت شغلی و رفتار انحرافی کاری

برخی از شواهد تجربی، عدم امنیت شغلی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم CWB-I و CWB-O مطرح کرده‌اند. تحقیقات نشان داده‌اند عدم امنیت شغلی کمی، با برخی از انواع رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مثل دیرآمدن و غیبت از محل کار، در ارتباط است. به‌طور مشابه، در ارتباط با رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد، نیز مشخص شده کارکنانی که عدم امنیت شغلی کمی را تجربه می‌کنند، بیشتر مستعد شروع مشاجرات کلامی با همکارانشان هستند (وان‌دن‌بروک و همکاران، ۲۰۱۴).

مطالعه هوانگ و همکارانش (۲۰۱۶)، روی کارکنان شرکت‌های دولتی و خصوصی نشان داد عدم امنیت شغلی می‌تواند باعث افزایش بروز رفتارهای انحرافی کاری فردی و سازمانی، و تمایل به ترک شغل شود. همچنین مطالعه آنها نشان داد عدم امنیت شغلی می‌تواند باعث افزایش انحلال اخلاقی شود که این خود، مجدداً منجر به بروز بیشتر رفتارهای انحرافی کاری و تمایل به ترک شغل می‌شود. با این حال، مطالعه آنها نشان داد تاثیر عدم امنیت شغلی بر رفتارهای کاری انحرافی، در کارکنانی که روابط باکیفیت‌تری با سرپرست مستقیم خود دارند، کمتر از کارکنانی است که روابط میان آنها و سرپرست مستقیم آنها خوب نیست. همچنین، زمانی که فرصت‌های شغلی جایگزینی در خارج از سازمان برای فرد وجود داشته باشد، تاثیرگذاری عدم امنیت شغلی بر رفتارهای کاری انحرافی و تمایل به ترک شغل، بیشتر است.

مطالعه وان‌دن‌بروک و همکاران (۲۰۱۴)، نشان داد عدم امنیت شغلی کیفی، رابطه مثبتی با رفتارهای انحرافی کاری CWB-I و CWB-O دارد. با این حال، مطالعه آنها نشان داد رابطه کمی بین عدم امنیت شغلی کیفی با رفتارهای کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد وجود دارد؛ در حالی که، رابطه میان عدم امنیت شغلی و رفتارهای کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان بسیار قوی است. آنها مطرح می‌کنند که

1. Robinson & Bennett

چون عدم امنیت شغلی کیفی غیرداوطلبانه و غیرقابل کنترل است و مانع از ارضای نیازهای روانی پایه‌ای استقلال، شایستگی و تعلق می‌شود؛ کارکنانی که احساس عدم اطمینان نسبت به ویژگی‌های ارزشمند شغل خود در آینده را دارند، احتمال بیشتری دارد که در رفتارهای انحرافی شغلی نسبت به منبع ناکامی‌شان، یعنی سازمانی که نمی‌تواند امنیت شغلی آنها را تضمین کند، درگیر شوند و دست به رفتارهایی مثل تأخیر در حضور در محل کار، یا استراحت‌های طولانی در محل کار بزنند.

پیشینه‌ی تجربی پژوهش

در ادامه، برخی از مرتبط‌ترین مطالعات انجام شده در زمینه‌ی موضوع پژوهش حاضر، و یافته‌های آنها به طور خلاصه مطرح شده‌اند.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳)، که به بررسی رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی در یک سازمان صنعتی پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیدند که وقتی استرس شغلی افراد در حد بالایی است، احتمال بروز رفتارهای انحرافی به نوع اسناد استرس به خود، وابسته می‌شود. در اسناد به استرس به خود بالا، چون فرد استرس تجربه شده را به بی‌مسئولیتی و بی‌برنامه‌گی خود نسبت می‌دهد، انگیزشی برای جبران و تلافی در قالب رفتارهای انحرافی در خود احساس نمی‌کند. در مقابل، وقتی اسناد استرس به خود در حد پایین است و اسناددهی استرس، به جای خود، جنبه‌ی بیرونی دارد، تمایل به جبران و تلافی‌جویی در قالب رفتارهای انحرافی بالا می‌رود.

نتایج پژوهش ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۲)، نشان داد درک سیاست‌های سازمانی، تأثیر مثبتی در بروز ابعاد مختلف رفتارهای انحرافی همچون طفره‌روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال سازمان سازمان و همچنین اتلاف وقت و اتلاف منابع سازمان دارد. از سوی دیگر، نتایج تحقیق آنها نشان داد حمایت سازمانی درک شده، تأثیر منفی در بروز طفره‌روی اینترنتی، رفتارهای مخرب اموال و اتلاف وقت و منابع سازمان دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، با انجام یک مطالعه‌ی پیمایشی روی کارکنان مناطق نوزده گانه‌ی آموزش و پرورش تهران، مطرح نمودند که حمایت سازمانی ادراک شده، ادراک استرس شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سپس، با توجه به ادراک استرس شغلی، می‌توان رفتارهای انحرافی را پیش‌بینی کرد. نتایج تحقیق آنها نشان داد اگر افراد در شرایط تنش‌زا، خود را بدون حامی و تنها ببینند، ممکن است ادراک از استرس آنها بالا رود که این می‌تواند رفتارهای انحرافی را به دنبال داشته باشد.

سلمانی و رادمند (۱۳۸۸)، نیز که به بررسی نقش سه عامل فرهنگ، قوانین و ساختار پاداش و جبران خدمات بر گرایش به سمت رفتارهای انحرافی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که قوانین ناعادلانه و ساختار نامتناسب جبران، باعث نادیده گرفتن قوانین و تمایل افراد به رفتارهای انحرافی برای جبران بی‌عدالتی و کسب درآمد بیشتر و منصفانه‌تر می‌گردد. همچنین فرهنگ سازمانی ضعیف که ارزش‌های سازمان و مرز بین رفتارهای صحیح و انحرافی و پیامدهای آنها را به کارکنان آموزش نمی‌دهد، باعث ایجاد جو سازمانی بیماری می‌شود که زمینه را برای بروز رفتارهای کاری انحرافی فراهم می‌آورد.

مطالعه‌ی نیسن و همکارانش (۲۰۱۸)، روی ۱۴۲۰ سرپرست در یک سازمان بزرگ بلژیکی، که داده‌های آن با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شدند نشان داد که هم عدم امنیت شغلی کمی و هم عدم امنیت شغلی

کیفی، به‌طور منفی با ایجاد ایده (که یکی از ابعاد رفتار کاری نوآورانه است) در ارتباط هستند؛ و هرچه کارکنان احساس امنیت شغلی بیشتری داشته باشند، احتمال بیشتری دارد که برای بهبود عملکرد سازمان، ایده‌های نوآورانه خلق کنند.

پیکولی و بیلوتو (۲۰۱۴)، برای تشریح فرایندهای روانی که زیربنای رفتارهای انحرافی هستند، در بررسی ارتباط بین عدم امنیت شغلی و رفتارهای انحرافی، با انجام یک مطالعه پیمایشی روی ۳۲۲ کارگر یقه آبی (کارگران یدی)، به این نتیجه رسیدند که عدم امنیت شغلی، به‌طور غیرمستقیم، هم از طریق ادراک از قرارداد روانی و هم از طریق ادراک از وجود عدالت رویه‌ای، ارتباط مثبتی با رفتارهای انحرافی دارد. آنها توضیح می‌دهند که طبق دیدگاه قرارداد روانی، که تشریح‌کننده‌ی مبادله‌ی منابع ملموس و ناملموس بین شخص و سازمان است، در زمینه عدم امنیت شغلی، چون فرد تصور می‌کند این مبادله، نامتوازن است و آنچه او به سازمان به می‌دهد بیشتر از آن چیزی است که از سازمان دریافت می‌کند، ممکن است تصمیم بگیرد با درگیر شدن در رفتارهای انحرافی، در مقابل سازمان دست به رفتارهای تلافی‌جویانه بزند. از سوی دیگر، از دیدگاه عدالت رویه‌ای نیز مطرح می‌کنند که رویه‌های کاری، هنگامی منصفانه ارزیابی می‌شوند که به فرد، امکان کنترل روی فرایند تصمیم‌گیری را بدهند. کارکنانی که امنیت شغلی ندارند، احساس عدم کنترل روی موقعیت را دارند، بنابراین این ادراک غیرعادلانه منجر به رفتارهای انحرافی، در تلاش برای کسب مجدد کنترل روی محیط می‌شود.

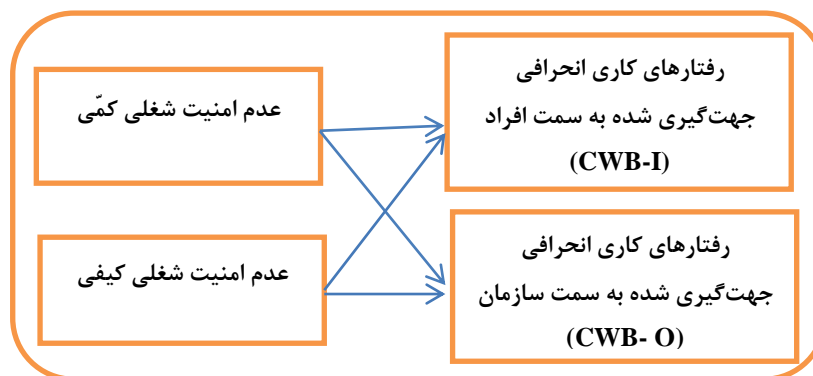
نتایج مطالعه‌ی ریسل و همکاران (۲۰۱۰)، روی مدیران آمریکایی نیز نشان داد عدم امنیت شغلی، به‌طور منفی با رضایت شغلی در ارتباط است و به عنوان یک منبع عدم رضایت نگریسته می‌شود که با رفتارهای کاری انحرافی مانند تلاش کمتر کاری، کندکاری، استراحت‌های طولانی‌تر از حد مجاز، و تأخیر در حضور در محل کار در ارتباط است.

مطالعه فوکس و همکاران (۲۰۰۱)، روی کارکنان سازمانهای مختلف مستقر در جنوب و مرکز فلوریدا نشان داد عوامل استرس‌زای شغلی، شامل محدودیت‌های سازمانی، تعارضات بین‌فردی و بی‌عدالتی سازمانی، تاثیر مستقیمی بر رفتار کاری انحرافی دارند، و احساسات منفی (شامل خشم و اضطراب)، رابطه میان عوامل استرس‌زا و رفتار کاری انحرافی را تعدیل می‌کنند.

جمع‌بندی مبانی نظری، تدوین مدل مفهومی، و فرضیه‌های پژوهش

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که انتظار می‌رود در زمینه‌ی مورد بررسی در این پژوهش نیز، عدم امنیت شغلی باعث افزایش بروز رفتارهای کاری انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد و سازمان شود. با توجه به اینکه همان‌طور که گفته شد، عدم امنیت شغلی می‌تواند هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی، مورد بررسی قرار گیرد؛ در پژوهش حاضر، عدم امنیت شغلی (کمی و کیفی) در سطح فردی مورد سنجش قرار خواهند گرفت.

بنابراین، با توجه به مبانی نظری و نتایج مطالعات تجربی، مدل مفهومی در شکل ۱، پیشنهاد شده است.



شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهش

و با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح شدند:

- عدم امنیت شغلی کمی، بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد، تاثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کمی، بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، تاثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد، تاثیرگذار است.
- عدم امنیت شغلی کیفی، بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، تاثیرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و از جنبه ماهیت و روش در ردیف تحقیقات توصیفی - همبستگی قرار دارد. جامعه آماری تحقیق را پرسنل نیروی هوایی مستقر در پایگاه شکاری شهید عبدالکریمی بندرعباس تشکیل داده اند که بر اساس جدول مورگان، ۲۷۸، به صورت سهمیه‌ای، برای نمونه آماری انتخاب شدند. به این صورت که با توجه به تعداد کارکنان قسمت‌های مختلف سازمان، پرسشنامه‌ها به نسبت، به بخش‌های مختلف اختصاص داده شدند، ولی توزیع پرسشنامه‌ها در هر قسمت، به صورت نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد، و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از یک پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه مورد استفاده از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول پرسشنامه که حاوی ۷ سوال است به سنجش عدم امنیت شغلی کمی و کیفی می‌پردازد. سوالات این بخش که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد، خیلی زیاد) تدوین شده‌اند، از تحقیق هلگین، اسوک و ایزکسون^۱ (۱۹۹۹)، اقتباس شده است. در این بخش، از افراد خواسته شده بود میزان موافقت خود را با هر عبارت مشخص کنند. بخش دوم پرسشنامه، رفتارهای کاری انحرافی را می‌سنجد که از ۱۹ گویه تشکیل شده است که در ابتدای گویه‌ها گفته شد «لطفاً صادقانه بیان کنید هر یک از رفتارهای زیر، تاکنون چند بار از شما در محل کار سر زده است». گزینه‌های مقابل

۱. Hellgren, Sverke & Isaksson

گویه‌ها عبارت بودند از: هیچ‌وقت، به‌ندرت، گاهی‌مواقع، معمولاً و همیشه. این چک لیست توسط بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، برای سنجش میزان بروز رفتارهای کاری انحرافی طراحی شده است. بخش سوم پرسشنامه، سوالات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. سوالات این قسمت به صورت باز طراحی شده‌اند و با توجه به حساسیت موضوع تحت بررسی و احتمال عدم تمایل افراد به مشخص شدن هویت آنها، پاسخ‌گویی به سوال‌های این بخش به صورت اختیاری بوده است.

در جدول (۱) گویه‌های استفاده شده برای سنجش سازه‌ها و منبعی که از آنها اخذ شده‌اند، همراه با آلفای کرونباخ گزارش شده در منبع اصلی و آلفای کرونباخ محاسبه شده در این تحقیق، ارائه شده است. با توجه به این‌که منبعی که گویه‌های پرسشنامه‌ها از آنها اخذ شده‌اند جزء مقالات بسیار معتبر و پر ارجاع هستند (هلگرین و همکاران، با ۶۷۹ ارجاع؛ و بنت و رابینسون با ۲۳۳۳ ارجاع، طبق نتیجه‌ی جستجو در گوگل اسکولار)، و روایی و پایایی مقیاس‌های طراحی شده توسط آنها در تحقیقات مختلف مورد تایید قرار گرفته است، از طرفی آلفای کرونباخ محاسبه شده در تحقیق حاضر نیز برای تمامی سازه‌ها، بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت ابزار مورد استفاده برای سنجش سازه‌ها از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۱): سازه‌های تحقیق و گویه‌های مورد استفاده برای سنجش آنها

منبع	گویه‌های پرسشنامه	آلفای کرونباخ محاسبه شده در تحقیق حاضر	آلفای کرونباخ گزارش شده در منبع اصلی	سازه
هلگرین و همکاران (۱۹۹۹)	- من نگرانم که مجبور باشم قبل از اینکه خودم بخوام، شغلم را ترک کنم. - این ریسک وجود دارد که من مجبور باشم شغل فعلی‌ام را در سال آینده ترک کنم. - در مورد از دست دادن شغلم در آینده نزدیک، احساس اضطراب می‌کنم.	۰/۷۸	۰/۷۵	عدم امنیّت شغلی کمی
	- فرصت‌های شغلی آینده من در سازمان مطلوب است. - احساس می‌کنم سازمان می‌تواند در آینده نزدیک، شرایط کاری بهتری فراهم کند. - من فکر می‌کنم سازمان در آینده نیز به توانایی‌های من نیاز دارد. - افزایش حقوق من در این سازمان تضمین شده است.	۰/۷۶	۰/۷۹	عدم امنیّت شغلی کیفی
بنت و رابینسون (۲۰۰۰)	با توجه به این‌که این گویه‌ها در جدول ۳ ارائه شده‌اند از طرح آنها در این‌جا خودداری شده است.	۰/۸۵	۰/۸۱	CWB-O
		۰/۷۸	۰/۷۸	CWB-I

در قدم بعدی روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق مدل اندازه‌گیری تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. سؤال‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ بود، حذف گردیدند. 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 (هولاند، به نقل از اسدی و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به جدول (۲) می‌توان دید پایایی ترکیبی نیز که یکی از شاخص‌های مهم برای بررسی پایایی ابزار در مدل مد نظر است، برای همه مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که بر اساس گفته‌های هیر و همکاران (۲۰۱۰) پایایی ترکیبی ابزار نیز قابل تأیید است. میانگین واریانس استخراجی (AVE) که از جمله شاخص‌های اصلی بیان‌کننده هم‌گرایی سؤال‌های پرسشنامه است، برای هر متغیر بیشتر از ۰/۵ است. پس از آزمون‌های روایی همگرا، آزمون‌های روایی واگرا انجام شد که شامل آزمون فورنر و لارکر و آزمون‌های بارهای عرضی بود که پس از بررسی همگی تأیید شدند. در جدول (۲) شاخص‌های ارزیابی پرسشنامه و به‌عبارتی مدل اندازه‌گیری تحقیق ارائه شده‌اند.

جدول ۲: سنجش مدل اندازه‌گیری (بررسی پایایی و روایی مدل)

سازه	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)
CWB-O	۰/۸۳۸	۰/۵۰
CWB-I	۰/۸۷۶	۰/۵۰۴
عدم امنیت شغلی کیفی	۰/۸۳۹	۰/۵۶۵
عدم امنیت شغلی کمی	۰/۷۵۰	۰/۵۱۹

تجزیه و تحلیل داده‌ها

از کل ۲۷۸ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۲۴۸ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری شد. با توجه به غیراجباری بودن پاسخ به سوالات جمعیت‌شناختی، همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، درصد بالایی از پاسخ‌گویان (۸۵ درصد)، به سوالات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ ندادند.

دامنه سنی در میان کسانی که به سوالات جمعیت‌شناختی پاسخ دادند، بین ۲۲ تا ۳۸ سال است که این بیانگر جوان بودن نمونه مورد بررسی است. بیشترین سابقه کاری ذکر شده، ۱۸ سال و کمترین سابقه کاری ۲ سال بوده است. از لحاظ وضعیت استخدام نیز، از ۱۵٪ باقی‌مانده، ۱۴٪ استخدام رسمی و ۱٪ استخدام پیمانی بوده‌اند. در جدول (۳) میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق نشان داده شده است. جدول (۴) نیز فراوانی بروز انواع مختلف رفتارهای انحرافی را در نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد.

جدول (۳): میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

سازه	میانگین	انحراف معیار
CWB-I (رفتار انحرافی فردی)	۱,۳۴۵	۰,۳۸
CWB-O (رفتار انحرافی سازمانی)	۱,۵۱۲	۰,۴۲
quantitative job insecurity (عدم امنیت شغلی کمی)	۲,۲۲	۰,۷۶

۰,۷۳	۳,۴۴	qualitative job insecurity (عدم امنیت شغلی کیفی)
------	------	--

همان طور که در جدول ۳ می توان مشاهده کرد، میانگین بروز رفتارهای انحرافی فردی و سازمانی از ۲ کمتر است و این به این معنی است که بروز این گونه رفتارها در نمونه مورد بررسی به ندرت اتفاق می افتد. میانگین عدم امنیت شغلی کیفی از میانگین عدم امنیت شغلی کمی بیشتر است ولی هر دو در حدود نقطه میانه هستند.

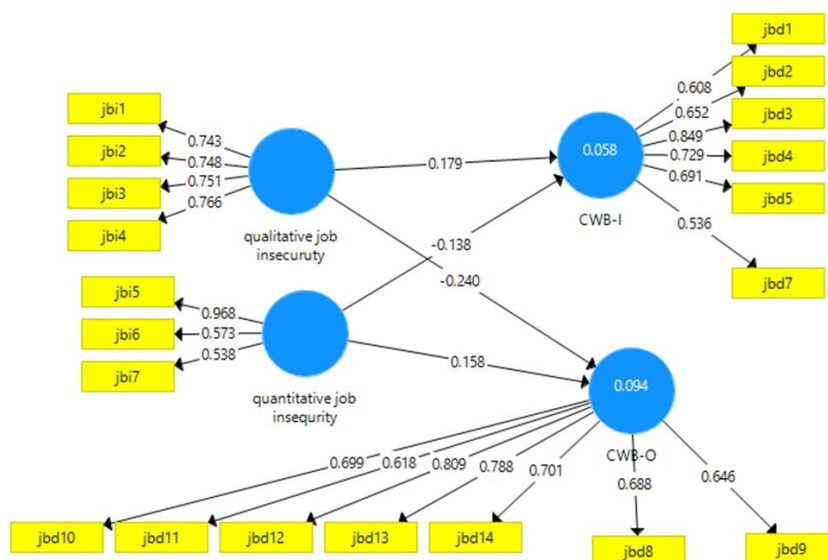
جدول (۴): فراوانی بروز انواع رفتارهای انحرافی در نمونه مورد بررسی

انواع رفتار	فراوانی مطلق تکرار رفتار				
	هیچ وقت	به ندرت	گاهی	معمولاً	همیشه
افراد (CWB-I) رفتارهای انحرافی جهت گیری شده به سمت	۱۸۲۰	۵۵	۱۱	---	---
	۱۸۰	۶۳	۴	۱	---
	۱۸۰	۵۵	۱۲	---	۱
	۱۹۰	۴۸	۹	۱	---
	۱۷۷	۶۱	۸	---	۲
	۱۴۱	۹۶	۱۱	---	---
	۱۸۸	۴۶	۱۱	۲	۱
	۱۱۹	۹۴	۳۰	۳	۲
	۱۱۵	۱۱۴	۱۲	۶	۱
	۱۳۶	۹۳	۱۶	۳	---
سازمان (CWB-O) رفتارهای انحرافی جهت گیری شده به سمت	۱۱۷	۱۰۱	۲۴	۵	۱
	۱۱۱	۱۰۱	۳۳	۳	---
	۱۲۴	۱۰۴	۱۸	۱	۱
	۱۱۹	۱۰۷	۱۶	۴	۲
	۱۵۵	۷۰	۱۹	۳	۱
	۲۰۰	۳۷	۹	۲	---
	۱۹۸	۳۶	۱۲	۲	---
	۱۷۸	۵۹	۱۰	۱	---
	۱۹۴	۴۴	۹	۱	---

* به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۴ از تحلیل های نهایی حذف شدند.

همانطور که در جدول (۴) می‌توان مشاهده کرد، بروز انواع مختلف رفتارهای انحرافی در نمونه مورد بررسی نسبتاً کم است و اغلب پاسخگویان، گزارش داده‌اند که هیچ‌وقت رفتارهای مطرح شده را در محل کار خود انجام نمی‌دهند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شد. PLS را می‌توان یکی از موفق‌ترین نرم‌افزارهای معادلات ساختاری دانست که به طور خاص برای تعداد نمونه کمتر از ۲۰۰ نفر و داده‌های غیرنرمال بکار می‌رود، توانایی اجرای برنامه برای پرسشنامه‌های تک سؤالی را دارد و با رویکرد حداقل مربعات جزئی به بررسی مدل می‌پردازد (هایر، رینگل و سارستد، ۲۰۱۰). و از آنجایی که PLS قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسب‌تری برای فرضیات با تعداد نمونه‌های کمتر از ۲۰۰ و غیر نرمال دارد؛ با توجه به این ویژگی‌ها در این تحقیق، از نرم‌افزار PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. PLS همانند رگرسیون، واریانس هر آیت‌م را به کار می‌گیرد و در تقسیم واریانس برای کل مدل پژوهش از طریق تحلیل تکرار شونده مانند سایر تکنیک‌های معادلات ساختاری عمل می‌کند. در نرم‌افزار PLS همانند سایر نرم‌افزارهای معادلات ساختاری، برای آزمون فرضیات باید مدل ساختاری پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شود. پس از اینکه مدل اندازه‌گیری تحقیق با آزمون‌های پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی و تأیید شد؛ محقق اجازه یافت تا مدل ساختاری را با PLS ارائه کند. مدل ساختاری اصلاح شده پژوهش در شکل (۲) نمایش داده شده است. شایان ذکر است مدل ساختاری تحقیق از لحاظ معناداری ضرایب نیز بررسی شد و معناداری تمام ضرایب به تأیید رسید.



شکل ۲. مدل ساختاری اصلاح شده در حالت ضرایب استاندارد

در جدول (۵) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، ضرایب مسیر، مقدار آماره تی و رد یا عدم رد هر یک از فرضیه‌ها، نشان داده شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیات

نتیجه فرضیه	P Values	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیه
عدم رد	۰,۰۱۲	۲,۵۲۱	- ۰,۱۳۸	تاثیرگذاری امنیت شغلی کمی بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد
عدم رد	۰,۰۰۹	۲,۶۱	۰,۱۵۸	تاثیرگذاری امنیت شغلی کمی بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان
عدم رد	۰,۰۰۱	۳,۴۶۲	۰,۱۷۹	تاثیرگذاری امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد
عدم رد	۰,۰۰۰	۴,۵۵۷	- ۰,۲۴۰	تاثیرگذاری امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان

با توجه به مقدار آماره تی و سطح معنی‌داری، می‌توان گفت تمامی فرضیه‌های تحقیق تایید می‌شوند. با این حال، مقدار کم ضریب تعیین (R^2) گزارش شده در مدل (عدد داخل دایره متغیرهای وابسته در شکل ۳) نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی کمی و کیفی تنها بخش کمی از تغییرات در رفتارهای انحرافی را توضیح می‌دهند.

تحلیل نتایج و مقایسه یافته‌ها

مقدار ضرایب مسیر میان متغیرهای عدم امنیت شغلی کمی و کیفی با ابعاد رفتارهای کاری انحرافی نشان می‌دهد که هم عدم امنیت شغلی کمی و هم عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد و رفتارهای کاری جهت‌گیری شده به سمت سازمان، تاثیرگذار هستند؛ و این تاثیرگذاری در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. علامت ضرایب مسیر نشان می‌دهد در حالی که تاثیر عدم امنیت شغلی کمی بر رفتارهای کاری جهت‌گیری شده به سمت افراد، منفی و بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مثبت است؛ تاثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی عکس این است. به طوری که تاثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای جهت‌گیری شده به سمت سازمان، منفی و بر رفتارهای جهت‌گیری شده به سمت افراد، مثبت است. البته با توجه به مقدار R^2 به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که در نمونه مورد بررسی، عدم امنیت کیفی و کمی، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای رفتارهای انحرافی سازمانی نیستند. البته دلیل این امر را شاید بتوان به سطح متوسط عدم امنیت کمی و کیفی مشاهده شده در پژوهش حاضر نسبت داد. مطالعه لام و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد رابطه میان عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به صورت U شکل است؛ به این صورت که زمانی که سطح عدم امنیت شغلی بالاتر از سطح متوسط است، رابطه میان عدم امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی مثبت است، و وقتی سطح عدم امنیت شغلی کمتر از سطح متوسط است، رابطه میان عدم امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی منفی است، اما در شرایطی که عدم امنیت شغلی در سطح متوسط است، ممکن است رابطه‌ای میان

عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مشاهده نشود و عدم امنیت شغلی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رفتار شهروندی سازمانی نباشد. هرچند با داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش حاضر نمی‌توان چنین فرضیه‌ای را بررسی کرد، ولی شاید بتوان گفت چنین رابطه‌ای ممکن است بین عدم امنیت شغلی و رفتارهای انحرافی، به عنوان قطب مخالف رفتارهای شهروندی، نیز وجود داشته باشد.

علی‌رغم اینکه متغیرهای عدم امنیت شغلی کمی و کیفی در پژوهش حاضر، سطح بالایی از تغییرات CWB-I و CWB-O را توضیح نمی‌دهند، با این حال با توجه به معنی‌داری وجود روابط، در تحلیل نوع تاثیرگذاری این متغیرها می‌توان گفت از آن جایی که در عدم امنیت شغلی کمی، فرد کل شغل خود را در خطر می‌بیند و این خطر را از جانب سازمان، احساس می‌کند، با افزایش احساس ناامنی شغلی ممکن است در صدد جبران ناراحتی و استرس ناشی از این حس، تلاش کنند با بروز رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مثل کم‌کاری، دیرآمدن به محل کار، طولانی‌کردن کار با هدف رسیدن به اضافه‌کاری و ... به نوعی این احساس را تلافی کند و تنش درونی خود را کاهش دهد. از سوی دیگر در عدم امنیت شغلی کیفی، فرد نگران از دست دادن ویژگی‌های با ارزش شغلی خود به خاطر جابجایی در سمت و پست سازمانی است. در این شرایط فرد ممکن است سایر همکاران، به ویژه کسانی که کاندید جایگزینی در پست فعلی او هستند، را دلیل این امر بداند و در یک تلاش تلافی‌جویانه، بروز رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده نسبت به افراد در او افزایش یابد و از طرف دیگر با تلاش برای نشان دادن قابلیت‌ها و ویژگی‌های مطلوب خود از طریق کاهش رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان و نشان دادن خود به عنوان یک شهروند سازمانی خوب، تلاش کند نظر مافوق‌ها و تصمیم‌گیرندگان را نسبت به جابجایی فرد در سازمان، عوض کند.

اگرچه در هیچ‌کدام از مطالعات قبلی به‌طور مجزا به بررسی پیامدهای عدم امنیت شغلی کمی و کیفی پرداخته نشده بود، با این حال یافته‌های برخی از مطالعات، به‌طور کلی همسو با مطالعه حاضر هستند. به‌عنوان مثال، مطالعه حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، نیز نشان داد زمانی که افراد احساس حمایت بیشتری از جانب سازمان درک کنند، سطح استرس آنها کاهش می‌یابد و در نتیجه آن، بروز رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نیز کاهش می‌یابد. در مطالعه نظری و همکاران (۱۳۹۴)، نیز مشخص شد میان مؤلفه‌های امنیت شغلی، با تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد؛ به این معنی که با کاهش امنیت شغلی، میزان تعهد افراد به سازمان نیز کاهش می‌یابد. مطالعه پیکولی و بیلوتو (۲۰۱۴)، نیز تایید نمود که عدم امنیت شغلی باعث افزایش بروز رفتارهای انحرافی کاری می‌شود. آنها معتقدند که طبق تئوری مبادله اجتماعی، افراد رابطه خود با سازمان را مانند یک مبادله می‌بینند و انتظار دارند آنچه به سازمان می‌دهند با آنچه از سازمان دریافت می‌کنند، تناسب داشته باشد؛ در شرایط عدم امنیت شغلی، این مبادله، نامتوازن به نظر می‌رسد و بنابراین، ممکن است کارکنان تصمیم بگیرند با درگیر شدن در رفتارهای انحرافی در مقابل سازمان، تلافی کنند. از سوی دیگر، عدالت رویه‌ای مطرح می‌کند که رویه‌های کاری هنگامی از نظر افراد منصفانه ارزیابی می‌شوند که به آنها امکان کنترل بر فرایندهای تصمیم‌گیری را بدهند. کارکنانی که امنیت شغلی ندارند، به دلیل غیرقابل پیش‌بینی بودن و غیرقابل کنترل بودن موقعیت کاری خود، احساس عدم کنترل بر موقعیت را می‌کنند، بنابراین این ادراک عدم عدالت ممکن است منجر به رفتارهای انحرافی، در یک تلاش برای به دست آوردن مجدد کنترل بر محیط باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر در مورد تاثیر منفی عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مخالف با یافته‌های مطالعه وان و همکاران (۲۰۱۴)، است. آنها در پژوهش خود که روی کارگران رومانیایی انجام دادند به بررسی رابطه عدم امنیت شغلی کیفی با رفتارهای انحرافی کاری، و همچنین فرایندی که این رابطه را تشریح می‌کند پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که عدم امنیت شغلی کیفی به طور مثبتی هم با CWB-I و هم با CWB-O در ارتباط است. وان و همکاران (۲۰۱۴)، معتقدند که عدم امنیت شغلی کیفی باعث ناکام گذاشتن نیازهای روانشناختی اولیه شامل نیاز به استقلال، شایستگی و تعلق می‌شود. بنابراین، کارکنانی که احساس عدم امنیت درباره ویژگی‌های ارزشمند شغلی خود داشته باشند، احتمال بیشتری دارد که در رفتارهای انحرافی مانند دیرآمدن به محل کار، استراحت‌های طولانی و ... درگیر شوند، زیرا این مسئله به نیازهای روانشناختی اولیه آنها آسیب می‌زند و به عنوان یک تهدید یا طرد شدن، تجربه می‌شود و کارکنان با درگیر شدن در رفتارهای انحرافی به سمت منبع این ناکامی، یعنی سازمانی که نمی‌تواند عدم امنیت شغلی آنها را تضمین کند، به این تهدید واکنش نشان می‌دهند. از سوی دیگر این یافته‌ها تا حدودی همسو با یافته‌های مطالعه استاین و همکاران (۲۰۱۳)، است. آنها در مطالعه خود دو گروه انگیزه‌ی متفاوت درونی و بیرونی (ابزاری) تحریک‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی را مطرح نمودند و معتقدند عدم امنیت شغلی کیفی می‌تواند از طریق تحریک انگیزه‌های ابزاری، و با هدف تاثیرگذاری بر تصمیمات استخدامی سازمان در آینده، باعث افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شوند. چنین استدلالی را در مورد کاهش بروز رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان نیز می‌توان به کار برد.

جمع‌بندی

پژوهش حاضر تلاش نمود به بررسی یکی از پیامدهای یک پدیده شایع در زندگی کاری امروزی یعنی عدم امنیت شغلی، در یک سازمان نظامی بپردازد. در عمده مطالعات قبلی، به ویژه مطالعات انجام شده در داخل، مفهوم عدم امنیت شغلی و پیامدهای ناشی از آن، به عنوان یک مفهوم کلی بررسی شده است و آنچه این پژوهش را از پژوهش‌های قبلی متمایز می‌سازد، بررسی دو بعد متفاوت این مفهوم، یعنی عدم امنیت شغلی کمی و کیفی، و تاثیر آنها بر رفتارهای انحرافی کاری به عنوان یکی از پیامدهای منفی ناشی از آن برای سازمان می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد عدم امنیت شغلی کمی و کیفی می‌تواند پیامدهای کاملاً متفاوتی را به همراه داشته باشند. به این صورت که در حالی که تاثیر عدم امنیت شغلی کمی بر رفتارهای کاری انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد، منفی و بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، مثبت است؛ تاثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان، منفی و بر رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت افراد، مثبت است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد افزایش احساس عدم امنیت شغلی کمی باعث افزایش بروز رفتارهای انحرافی جهت‌گیری شده به سمت سازمان می‌شود؛ بنابراین لازم است سازمان‌های نظامی که بروز رفتارهای انحرافی (به ویژه رفتارهایی مانند صحبت درباره‌ی اطلاعات محرمانه سازمان با افراد غیرمجاز، و نادیده گرفتن تبعیت از دستورات مافوق) در آنها می‌تواند به امنیت سازمان، نظام و کل کشور صدمه وارد نماید؛ رویه‌هایی را دنبال کنند که باعث کاهش احساس عدم امنیت شغلی کمی کارکنان شود، و یکی از مهم‌ترین این رویه‌ها، استخدام

رسمی و دائمی افراد به جای استخدام پیمانی است. علاوه بر این، آموزش مهارت‌های شغلی با هدف افزایش استخدام‌پذیری کارکنان، می‌تواند نگرانی‌های کارکنان در مورد پیامدهای از دست دادن شغل را کاهش دهد. همچنین، سازمان‌های نظامی می‌توانند به کارکنان پیمانی خود در پایان دوره قرارداد پیمانی، در یافتن فرصت‌های شغلی در سایر سازمان‌ها کمک کنند.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد تاثیر عدم امنیت شغلی کیفی بر CWB-I تاثیر افزایشی است، و اگرچه تاثیر آن بر CWB-O منفی و کاهشدهنده است؛ با این حال، این تاثیر کاهشدهنده، ممکن است تحت تاثیر انگیزه‌های ابزاری و با هدف خوب جلوه دادن فرد باشد. بنابراین، فراهم نمودن شرایط ایجاد امنیت شغلی کیفی نیز برای کاهش و از بین بردن رفتارهای انحرافی لازم است. فراهم نمودن حق انتخاب بین چند گزینه، در شرایط لزوم جابجایی نیروی انسانی در مناطق مختلف عملیاتی می‌تواند تا حدودی استرس‌های مربوط به تغییر شرایط کاری را کاهش دهد. همچنین، طراحی مسیرهای شغلی شفاف و پایبندی به تبعیت از این مسیرهای شغلی، می‌تواند پیش‌بینی آینده شغلی را برای نیروی انسانی، امکان‌پذیر سازد و دغدغه کارکنان نسبت به تغییرات مزایای شغلی در آینده را کمتر کند.

در انتها باید متذکر شد که پژوهش حاضر با توجه به حساسیت موضوع، قطعاً با محدودیت‌هایی همراه است. به عنوان مثال با وجود اینکه خوداظهاری به عنوان یکی از روش‌های مناسب جمع‌آوری اطلاعات درباره رفتارهای انحرافی سازمانی است (بری و همکاران، ۲۰۱۲)، با این حال، این روش خالی از اشکال نیست. ممکن است افراد رفتارهای انحرافی خود را کمتر از واقع گزارش داده باشند. علاوه بر این، سطح عدم امنیت شغلی ادراکی پاسخگویان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، در محدوده متوسط بود که همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد این سطح می‌تواند نتیجه‌گیری‌های قطعی را دچار اختلال کند. بررسی این مطالعه در سازمان‌هایی با سطوح متفاوت عدم امنیت شغلی و مقایسه نتایج آنها با یکدیگر می‌تواند به گسترش دانش موجود درباره این مسئله کمک کند.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی، سیدعباس و مشبکی، اصغر (۱۳۹۲). بررسی تاثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و حمایت سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، شماره ۲، ۲۲-۷.
۲. 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 برنامه ریزی منابع سازمانی (مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی)، *فصلنامه مدیریت نظامی*، سال هفدهم، شماره ۴، ۳۱-۱.
۳. حسینی، منیره؛ مهداد، علی و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۲). تحلیل رابطه‌ی بین حمایت سازمانی ادراک شده با استرس شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس مدل معادلات ساختاری، *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۲۸، ۲۹-۱۷.
۴. سلمانی، داود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۸). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۳، ۶۸-۵۱.
۵. گل‌پرور، محسن؛ واثقی، زهرا و اشجع، آرزو (۱۳۹۳). تبیین رابطه‌ی استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی به علل استرس، *روانشناسی معاصر*، دوره ۹، شماره ۱، ۸۲-۷۱.

۶. نادى، محمدعلى و قهرمانى، 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*، سال هشتم، شماره ۱، ۳۷-۴۸.
۷. نظری، فرهاد؛ سوری، ابودر و عیدی، حسین (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن، *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، دوره ۱۱، شماره ۲۱، ۱۸۴-۱۷۵.

1. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
2. Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613.
3. Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.
4. Hair, J.F., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2010). PLS-SEM Indeed a silver bullet. *Journal of marketing Theory & practice*, 19 (2), 135-147.
5. 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.
6. 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.
7. Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18 – 35.
8. 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.
9. 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.
10. Lawrence, E. R., & Kacmar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 27(1), 39-70.
11. Niesen, W., Van Hoetegem, 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).
12. 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.
13. 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.
14. Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.

15. Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Ilescu, 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.
16. 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.

Investigating the role of Quantitative and Qualitative job insecurity in the occurrence of the counter-productive work Behaviors in Military Organizations

Malihe Siyavooshi^{1*}, Mohammad Reza Esmati Moghadam²

1. Assistant Professor of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Hormozgan University, Bandar Abbas (Corresponding Author) siyavooshi@hormozgan.ac.ir
2. Master of Educational Management, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Iran.

(Received: *September 16, 2019*; Accepted: *November 18, 2019*)

Abstract

The present study examines the role of quantitative and qualitative job insecurity in the occurrence of the counter-productive work behaviors in a military organization. This is an applied research in terms of purpose; and in terms of nature and method it is a descriptive-correlational research. Data were collected using a standard questionnaire from a sample of 248 participants who were selected in a proportional way and analyzed using structural equation modeling in PLS software. The results of this study show that while the effect of quantitative job insecurity on interpersonal counter-productive work behavior is negative, and on organizational counter-productive work behavior is positive; the effect of qualitative job insecurity on deviant behaviors is opposite. This result suggests that the different nature of qualitative and quantitative job insecurity leads to different behaviors. Paying attention to these differences in human resource decision-making can help managing of the organization better.

Keywords: Counter-productive work behavior, Quantitative job insecurity, Qualitative job insecurity.