

## طراحی مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی

سید مهدی موسوی نائینی

دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

Mousavi\_Mahdi@Yahoo.Com

فاطمه زرگران خوزانی

دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

FatemehZargaran@Gmail.Com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی انجام شده است. روش پژوهش حاضر همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان شرکت فناپ در سال ۱۳۹۸ بودند، که از بین آن‌ها ۲۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. داده‌های پژوهش به‌وسیله پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (OCB) ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، پرسشنامه امنیت شغلی نیسی (۲۰۰۰)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۷) و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO) مک کری و کاستا (۱۹۹۲) جمع‌آوری شدند. تحلیل داده‌ها از طریق رگرسیون و معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار اسپس اس (SPSS) و اسمارت پی‌ال‌اس (PLS) انجام شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی از برازش قابل قبولی برخوردار است ( $GFI=0.93$ ). همچنین نشان داده شد که ۵ فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته و معنادار بودند. بنابراین امنیت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی باید به‌عنوان عواملی مهم در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شوند. همچنین ویژگی‌های شخصیتی نقش تعدیل‌گری را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند.

**واژگان کلیدی:** رفتار شهروندی سازمانی، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی

### مقدمه

قلب سازمان، مدیریت منابع انسانی است و توسعه منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برای عصر رقابتی امروز برخوردار است (زرگران خوزانی و همکاران، ۱۴۰۰). پژوهشگران رفتار سازمانی، بیش از ۸۰ سال پیش، اهمیت رفتارهای مشارکتی، غیر وظیفه‌ای و فراتر از آن را در ارتقاء اثربخشی سازمانی متذکر شده‌اند. چستر برنارد در سال ۱۹۳۸ در مورد تمایل به همکاری و رالف کتزر در فاصله سال‌های ۱۹۶۴ تا ۱۹۷۸ در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه به ایراد نظر پرداختند، که یکی از این رفتارها، رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی، ابتدا در سال ۱۹۸۷ توسط «کان» و «کتزر»

<sup>1</sup> Kan

به‌عنوان رفتارهای فرانتشی تعریف شد. اما پژوهش‌های اصلی درباره این مفهوم از زمانی که «ارگان» و «بتمن»<sup>۱</sup>، آن را با نام رفتار شهروندی سازمانی معرفی کردند آغاز شد. از آن زمان به بعد مطالعات زیادی درباره رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان انجام پذیرفته است (برایتمن و همکاران، ۱۹۹۹ و مک آلیستر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱).

پژوهش‌های اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به‌طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹ و سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۹). «بولینو»<sup>۳</sup> و «تورنلی»<sup>۴</sup>، با توجه به نظر دیگران، چنین نتیجه‌گیری نمودند که از انسان به‌عنوان یک شهروند در سازمان انتظارات ویژه‌ای وجود دارد. بر این اساس، انتظار این می‌رود که رفتار او به‌گونه‌ای باشد که برای رسیدن به اهداف سازمان، فراتر از الزامات نقش و وظایف رسمی عمل کند (بولینو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

بولینو و همکاران (۲۰۰۳) به دو ویژگی کلی رفتار شهروندی سازمانی یعنی اینکه؛ این نوع از رفتارها به‌طور مستقیم قابل تقویت نبوده و همچنین ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده‌ای هستند نیز اشاره کردند و بر این عقیده بودند که سازمان برای حصول موفقیت، باید این رفتارها را در کارکنانش تقویت نماید. نتایج حاصل از مطالعات مختلف بیانگر تأثیر بسیار مثبت رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد فردی و سازمانی است (کرکم از<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن تحقیقات متفاوتی صورت گرفته است (می‌یر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۲، ندیم و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴، محرابی و گلنار، ۱۳۹۴) که یکی از این عوامل مورد بررسی امنیت شغلی می‌باشد.

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 این‌رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان‌ها مهم تلقی شده و به‌عنوان یک پدیده ذهنی در نظر گرفته می‌شود؛ یعنی احسان و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند، گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (مهر و پاک، ۲۰۰۷). 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 تأثیر دارد (ایسن، ۲۰۰۳).

در یک پژوهش نشان داده شد که امنیت شغلی دارای تأثیر بالایی بر رفتار شهروندی سازمانی است. پژوهش دیگری نشان داد که کارکنانی که امنیت شغلی بالایی دارند به دلیل علاقه به سازمان، بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شوند (مک

<sup>1</sup> Ketz

<sup>2</sup> Organ

<sup>3</sup> Batman

<sup>4</sup> Brightman

<sup>5</sup> Mc. Alister

<sup>6</sup> Bolino

<sup>7</sup> turnley

<sup>8</sup> Bolino

<sup>9</sup> Korkmaz

<sup>1</sup> Meyer

<sup>1</sup> Nadim

اینور، ۲۰۱۳). همچنین در پژوهش‌های دیگر نتایج نشان داده است که بین؛ امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با افزایش امنیت شغلی رفتار شهروندی نیز افزایش می‌یابد (محفوظ، ۲۰۱۲ و محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). در بررسی‌های انجام شده (عیدی و همکاران، ۱۳۸۸ و عزیزی و همکاران، ۱۳۸۸) یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط و تعامل قرار دارد، تعهد سازمانی است.

مفهوم تعهد سازمانی برای اولین بار توسط اتریزی (۱۹۶۱) مطرح شد که آن را پذیرش کلی سازمان توسط کارمند دانست (افچه و همکاران، ۱۳۹۸). تعهد سازمانی، یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته موردعلاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی به‌ویژه رفتار اجتماعی بوده است (پورسلطانی زرنندی، ۱۳۸۹). «آلن» و «می‌یر» تعهد سازمانی را از سه جنبه، بررسی می‌کنند: تعهد عاطفی، تعهد مستمر (می‌یر و همکاران، ۱۹۹۷) و تعهد هنجاری (هرسوچ و همکاران، ۲۰۰۲).

مدیران کسب‌وکار تعهد سازمانی را به‌عنوان عامل بسیار ضروری برای پرورش، حفظ و ایجاد انگیزه کارکنان کلیدی می‌دانند (افچه و همکاران، ۱۳۹۸). در یک پژوهش نشان داده شد که از میان ابعاد تعهد سازمانی، دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی هستند (ابادری محمودآباد و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶). در بررسی انصاری و همکاران (۱۳۸۹) مشخص شد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذارند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰). به‌عبارت‌دیگر، می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل مرتبط با بروز رفتار شهروندی سازمانی، میزان تعهد سازمانی کارکنان است (ندیم و همکاران، ۲۰۰۴).

با توجه به پژوهش‌های انجام شده در دنیا، یکی از عواملی که با ۳ مؤلفه مذکور در ارتباط و تعامل است ویژگی‌های شخصیتی بوده و تحقیقات مختلف چگونگی این ارتباط را موردبررسی قرار داده‌اند. به‌طورکلی انسان به‌صورت یک کل سازمان‌یافته عمل می‌کند و در پرتو چنین کلیت و سازمانی است که باید شناخته شود و موردتوجه قرار گیرد (مگنسون، ۱۹۹۹ به نقل از پروین و جان، ۱۳۸۶).

«مک‌کرا» و «کاستا» (۱۹۸۷)، پنج عامل بزرگ شخصیت را با عنوان NEO مطرح کرده‌اند که شامل: ۱. برون‌گرایی (به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد. این افراد پیوسته اظهارنظر کرده؛ اجتماعی و خون گرم هستند، مک‌کرا و کاستا، ۲۰۰۳) ۲. توافق‌پذیری (احترام نسبت به دیگران را شامل می‌شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل‌اعتماد، صادق و درست هستند (قلی‌پور، ۱۳۸۶). ۳. وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیر بودن فرد را موردتوجه قرار می‌دهد. افراد وظیفه‌شناس قابل‌اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف‌گرا می‌باشند (قلی‌پور، ۱۳۸۶). ۴. روان‌نژندی (به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش‌زا و محرک‌های استرس مربوط می‌شود. خصیصه بارز روان‌نژندی گرایش به تجربه احساس منفی و مشاهده جهان اطراف به‌عنوان یک محیط ناراحت و تهدیدکننده می‌باشد (مک‌کرا و کاستا، ۲۰۰۳). ۵. باز بودن به تجربه (به شیفتگی و علاقه به پدیده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. افراد دارای این ویژگی خیال‌پرداز می‌باشند (مک‌کرا و کاستا، ۲۰۰۳).

<sup>1</sup> Mahfuz

<sup>2</sup> Meyer

<sup>3</sup> Herscovitch

<sup>4</sup> Nadim

<sup>5</sup> MCCrae

<sup>6</sup> costa

<sup>7</sup> McCrae, R. R., & Costa

نتایج یک پژوهش صورت گرفته، رابطه شخصیت و ابعاد پنج‌گانه آن با رفتار شهروندی سازمانی را معنادار نشان داد (عالمیان و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین نشان داده شده است، برخی از جنبه‌های ویژگی‌های شخصیتی افراد تأثیر غیرمستقیم بر بروز رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها دارد (نادی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). داگلاس در تحقیق خود به این نتیجه رسید که با وجدان بودن و توافق پذیری بهترین پیش‌بینی کنندگان واقعی برای تصمیمات ترک خدمت که تا اندازه زیادی نتیجه تعهد سازمانی پایین است می‌باشند. سیلوا<sup>۲</sup> و ماریسون<sup>۳</sup> بیان نمودند، افرادی که برونگرا، باوجدان و دارای پایداری هیجانی هستند، گرایش زیادی به سمت تعهد دارند؛ اما رابطه‌ای بین تعهد سازمانی با باز بودن به تجربه و توافق پذیری نیافتند (رایان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). کولدپ<sup>۵</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ۴ بعد شخصیتی برونگرایی، باوجدان بودن، وظیفه‌مداری و تجربه پذیری، به صورت مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط می‌باشند، در صورتی که روان‌نژندی به صورت منفی با رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است.

همان‌گونه که مطرح شد، متغیرهای امنیت شغلی و تعهد سازمانی دارای ارتباط مستقیم و معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند، از طرفی ویژگی‌های شخصیتی نیز با هر سه متغیر موردنظر (رفتار شهروندی سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی) دارای رابطه می‌باشد، اما مسئله‌ای که تاکنون به آن توجه کمتری شده است عوامل تأثیرگذار هستند که می‌توانند میزان این رابطه را تغییر دهند. با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی دارای رابطه با متغیرهای موردنظر می‌باشد، احساس می‌شود که می‌تواند نقش تعدیل‌گر را بین رفتار شهروندی سازمانی با امنیت شغلی و تعهد سازمانی داشته باشد، لذا مسئله‌ای که در این پژوهش ما به آن می‌پردازیم این است که آیا رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی می‌شود یا خیر.

#### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نتایج یک پژوهش در سال ۱۳۹۵ نشان داد که بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هر دو متغیر تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار پیش‌بینی کننده معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی هستند. بین ابعاد معنویت در محیط کار و ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین از میان ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی پیش‌بینی کننده معناداری برای رفتار شهروندی می‌باشد. اما بعد تعهد عاطفی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای رفتار شهروندی نمی‌باشد (ابادری محمودآباد و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهشی که ارتباط بین عدم امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان داد، بیان نمود که عدم امنیت شغلی دارای تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر روی رفتار و احساسات مربوط به کار است (ریسل<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۶) که به منظور بررسی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی صورت پذیرفت، نتایج به دست آمده نشان داد که، مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار هستند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶).

<sup>۱</sup>Nadi

<sup>۲</sup>Silva

<sup>۳</sup>Marison

<sup>۴</sup>Ryan

<sup>۵</sup>Kuldeep

<sup>۶</sup>personality Traits

<sup>۷</sup>Reisel



در مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان تحلیل نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری جود دارد. به‌علاوه از بین ابعاد تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین ارتباط را با رفتار شهروندی سازمانی دارند (شمس‌الدینی مطلق و همکاران، ۱۳۹۳).

در مطالعه‌ی ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد (پورسلطانی زرنندی و همکاران، ۱۳۹۲).

در پژوهش تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آن‌ها با توجه به نقش سبک‌های رهبری نتایج تحقیق نشان داد که بین تمامی متغیرهای مستقل (مدل) عصبانیت، باز بودن به تجربه، توافق-پذیری، برون‌گرایی، با وجدان بودن (با سه متغیر وابسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در تمامی موارد به‌جز رابطه متغیر باز بودن به تجربه با متغیر تعهد هنجاری رابطه وجود دارد که در خصوص متغیر عصبانیت این رابطه منفی بوده و در سایر موارد مثبت و مستقیم بوده است) لازم به ذکر است که تمامی متغیرها دارای روابط غیرمستقیم نیز بوده‌اند (خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۰).

در یک پژوهش در شرکت‌های تعاونی در سال ۱۳۹۰، نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی (پنج عامل مارتینز) افراد مورد مطالعه و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در شرکت‌های تعاونی مورد بررسی وجود داشت (فرجی و همکاران، ۱۳۹۰).

در یک پژوهش صورت پذیرفته در سال ۱۳۹۵ که به‌منظور بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان صورت پذیرفت، نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها رابطه وجود دارد (نحوی و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهش بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین نشان داد که ارتباط مستقیم و معنادار میان امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر سطح عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی وجود داشته است (محرابی و همکاران، ۱۳۹۴).

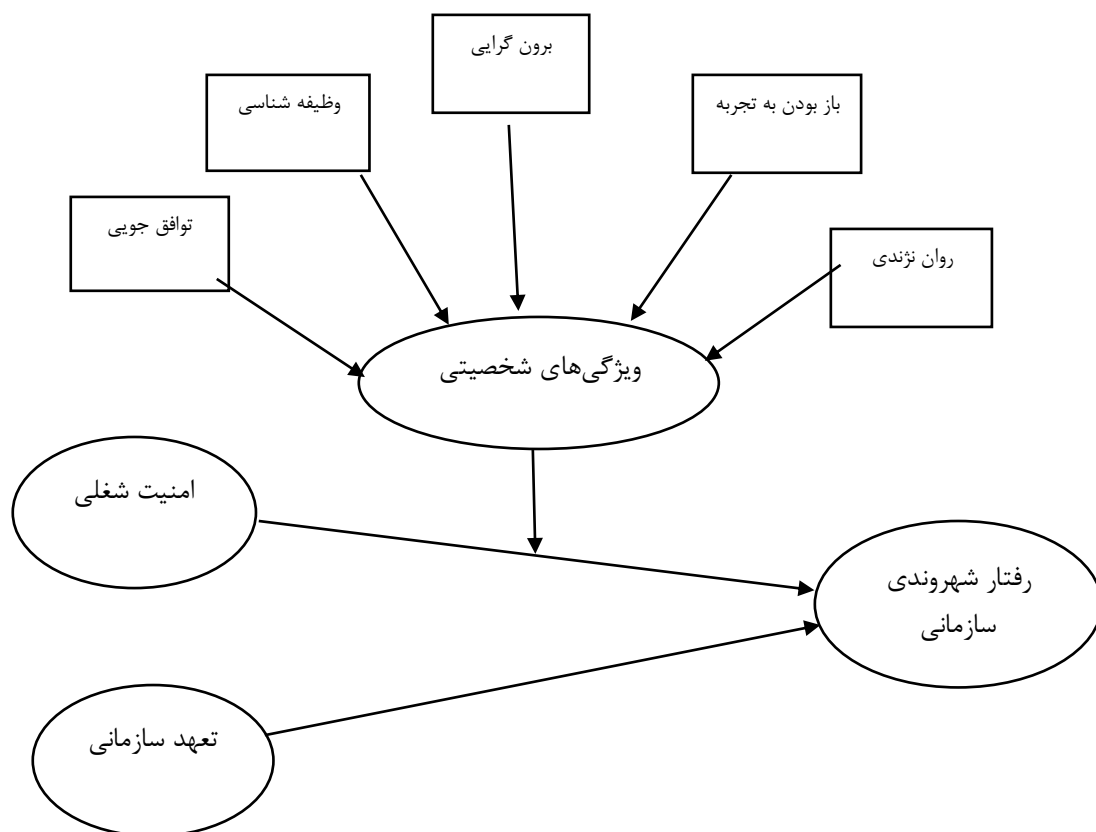
در پژوهشی که در سال ۲۰۱۶ در کشور تایلند صورت پذیرفت نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که پنج مؤلفه ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی به‌طور قابل‌توجهی رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (لی فای جرون، ۲۰۱۶).

در یک پژوهش صورت گرفته در سال ۲۰۱۲ نتایج به‌دست‌آمده از یافته‌های پژوهش نشان داد که بین خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های ویژگی‌های شخصیتی رابطه وجود دارد (پاناسیوو و همکاران، ۲۰۱۲).

نتایج پژوهش صورت گرفته در سال ۲۰۰۶ نشان داد که برون‌گرایی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه معناداری دارد. عصبی بودن، با وجدان بودن و باز بودن به تجربه، همه مربوط به تعهد مستمر بودند. سرانجام توافق‌پذیری با تعهد هنجاری ارتباط معناداری داشت (اردهیم و همکاران، ۲۰۰۶).

در پژوهشی که به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته بود این نتایج به دست آمد که بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت ارتباطات معناداری وجود دارد (مصلائی و همکاران، ۲۰۱۴).

با توجه به پیشینه پژوهش، مدل و فرضیات به شکل زیر بیان می‌شوند:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### فرضیات پژوهش

#### فرضیه‌های اصلی

۱. مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی برازش دارد.

۲. پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی.

#### فرضیه‌های فرعی

۱. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی می‌شود.

۲. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی پیش‌بینی می‌شود.

۳. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس تعهد سازمانی پیش‌بینی می‌شود.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویایی معادلات ساختاری (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویایی معادلات ساختاری در حقیقت بسط الگوی خطی کلی (GLM) می‌باشد که به پژوهشگر این توانایی را می‌دهد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را هم‌زمان بررسی کند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

جامعه آماری پژوهش شامل ۳۵۰۰ نفر از کارکنان شرکت خصوصی فناوری اطلاعات و ارتباطات پاسارگاد آریان (فناپ) در سال ۱۳۹۸ است، که به‌صورت تمام‌وقت مشغول به کار بودند این شرکت در زمینه‌ی فناوری اطلاعات، بیمه، بورس و مدیریت و پردازش تراکنش‌های مالی مشغول به کار است. شرکت فناپ دارای ۵ شرکت زیرمجموعه است و از ۱ شرکت زیرمجموعه، نمونه مدنظر پژوهش انتخاب شد.

در پیشینه مربوط به مدل‌یابی معادلات ساختاری، برای تعیین تعداد حجم نمونه‌ی کافی پیشنهاداتی چند ارائه شده است. به‌طور مثال چین (۱۹۹۸) قانون سرانگشتی ۱۰ شرکت‌کننده به ازاء یک متغیر در مدل را پیشنهاد می‌کند. دست‌کم حجم نمونه از نظر اندرسون و گرینبرگ (۱۹۹۸) ۱۵۰ شرکت‌کننده و از نظر چو و بنتلر (۱۹۹۵) ۲۰۰ شرکت‌کننده می‌باشد. در همین راستا، هویل و کنی (۱۹۹۹) دریافتند که در صورت بالا بودن پایایی آزمون‌ها، حجم نمونه‌ی ۵۰ نفری هم خوب عمل می‌کند. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (۱۹۹۸) به ازاء هر پارامتر محاسبه‌شده برای آزمون مدل دست‌کم نیاز به ۱۰ شرکت‌کننده وجود دارد (به نقل از بشلیده، ۱۳۹۳). بنابراین، در پژوهش حاضر، دو نمونه (نمونه فرضیه آزمایشی و نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها) انتخاب شد. ۲۸۵ نفر به‌عنوان نمونه فرضیه آزمایشی و اول ۶۵ نفر به‌عنوان نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها مدنظر قرار گرفت که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با مراجعات مستمر به شرکت فناپ اقدام به توزیع پرسشنامه بین کارکنان تمام‌وقت نمودیم و پس از توضیحات لازم پیرامون پرسشنامه و تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارکنان، اقدام به جمع‌آوری آنان کردیم. در مجموع ۳۴۰ پرسشنامه توزیع شد که ۳۰۶ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد اما به دلیل عدم پاسخگویی برخی پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۱ پرسشنامه کنار گذاشته شد و در مجموع ۲۸۵ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش متغیرهای مورد بررسی از پرسشنامه‌های زیر استفاده کردیم.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (OCB):** به‌منظور سنجش ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی OCB ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) استفاده می‌شود. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی OCB توسط ویلیامز و اندرسون ساخته شده است و شامل ۲۱ آیتم است که بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۷) درجه‌بندی می‌شود و برای اندازه‌گیری ۳ نوع رفتار شهروندی سازمانی، یعنی رفتارهای معطوف به افراد (OCBI)، رفتارهای معطوف به سازمان (OCBO) و رفتارهای مرتبط با نقش (IRB) ساخته شده است. ضریب آلفای محاسبه شده توسط تان و تان (۲۰۰۸) برای رفتارهای معطوف به افراد برابر با ۰/۸۱ و برای رفتارهای معطوف به سازمان ۰/۶۴ است.

**پرسشنامه امنیت شغلی:** این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط نیسی (۲۰۰۰) ساخته و مورد کاربرد قرار گرفته است. سپس در سال ۱۳۸۱ توسط نیسی و سید محمودیان سؤالات آن تعدیل گردید که در پژوهش آن ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ محاسبه گردید. محقق پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آورده است. نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه امنیت شغلی براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا ۴، کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد. این پرسشنامه دربرگیرنده بعدهای تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی شامل گویه‌های و دفاع از سازمان شامل گویه‌های می‌باشد.

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** در این پژوهش برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) استفاده کردیم که برای سنجش و اندازه‌گیری ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) به کار می‌رود و متشکل از ۲۴ سؤال است که هر کدام از ابعاد ۸ سؤال را شامل می‌شوند. گویه‌های این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس لیکرت و در یک طیف ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، تاحدی، کم و خیلی کم) تهیه شده است. که خیلی زیاد نمره ۵ و خیلی کم نمره ۱ می‌گیرد. هرچه میزان نمره فرد بالاتر باشد، تعهد سازمانی او بیشتر می‌باشد و هر اندازه میزان نمره فرد پایین‌تر باشد تعهد سازمانی او کمتر است. در پژوهش‌هایی که صورت پذیرفته آلفای کرونباخ کلی به دست آمده برای این پرسشنامه برابر با ۰.۸۷ بوده است (افجه و همکاران، ۱۳۹۸).

**پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی:** برای سنجش شخصیت از فرم کوتاه شده مقیاس ۵ عاملی شخصیت نئو مک کری و کاستا (۱۹۹۲) استفاده می‌شود. این پرسشنامه ۶۰ ماده‌ای ۵ زمینه اصلی شخصیت را شامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، وظیفه‌شناسی و توافق جویی که هر زمینه شامل ۱۲ ماده است می‌سجد. کاستا و مک کری (۱۹۹۲) محدوده‌ای از آلفای کرونباخ برای این مقیاس از ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ گزارش کردند.

### یافته‌ها

#### آمار توصیفی

شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۲۸۵ نفر می‌باشند که از این تعداد ۱۷۰ نفر مرد (۵۹/۶ درصد) و ۱۱۵ نفر زن (۴۰/۴ درصد) را تشکیل می‌دهند. همچنین تعداد ۴۱ نفر، ۱۴/۴ درصد، از شرکت‌کنندگان در پژوهش تا ۲۵ سال، ۱۳۹ نفر، ۴۷/۸ درصد، بین سنین ۲۶-۳۵ سال، ۶۸ نفر، ۲۳/۹ درصد، بین سنین ۳۶-۴۵ سال و ۳۷ نفر، ۱۳ درصد، بین سنین ۴۶-۵۵ سال می‌باشند. از نظر تحصیلات، تعداد ۷۶ نفر، ۲۶/۷ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر دارای مدرک دیپلم، ۹۳ نفر، ۳۲/۶ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۸۳ نفر، ۲۹/۱ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳۰ نفر، ۱۰/۵ دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۳ نفر ۱/۱ درصد دارای مدرک دکترا می‌باشند. در بررسی وضعیت تأهل مشخص شد که تعداد ۱۷۴ نفر ۶۱/۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش مجرد، و ۱۱ نفر ۳۸/۹ درصد از اعضای گروه نمونه متأهل می‌باشند.

#### آمار استنباطی

قبل از پرداختن به آزمون مدل نظری پژوهش، بین متغیرهای مدل نظری بایستی همبستگی معنی‌دار وجود داشته باشد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان عنوان نمود که بین تمامی متغیرهای پژوهش با یکدیگر رابطه معنادار برقرار است و این رابطه در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد.



جدول ۱- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. امنیت	۱							
۲. تعهد سازمانی	۰,۷۵۱**	۱						
۳. وظیفه‌شناسی	-۰,۷۰۴**	-۰,۷۰۱**	۱					
۴. توافق پذیری	۰,۷۷۷**	۰,۶۹۶**	-۰,۷۴۲**	۱				
۵. روان‌نژندی	۰,۲۰۱**	۰,۲۴۴**	-۰,۱۳۶**	۰,۱۷۴**	۱			
۶. باز بودن	۰,۷۷۵**	۰,۷۵۷**	-۰,۷۶۲**	۰,۷۹۰**	۰,۲۴۶**	۱		
۷. برون‌گرایی	۰,۶۲۲**	۰,۴۹۳**	-۰,۵۷۴**	۰,۶۳۵**	۰,۰۹۵	۰,۵۷۶**	۱	
۸. رفتار شهروندی	۰,۳۴۲**	۰,۲۶۳**	-۰,۳۰۲**	۰,۲۵۰**	۰,۰۹۴	۰,۲۹۱**	۰,۱۸۵**	۱

آزمون فرضیه‌ها

در این قسمت نتیجه بررسی آزمون‌های انجام شده آورده شده است و فرضیات فرعی را تبیین می‌کند.

جدول ۲- مدل رگرسیونی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

فرضیه	مدل	مقدار R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	برآورد خطای انحراف معیار	تغییر R <sup>2</sup>	تغییر F	مقدار df1	مقدار df2	سطح معنی داری
۱	۱	۰,۷۵۱	۰,۵۶۳	۰,۵۶۲	۰,۳۷۴۹۳	۰,۵۶۳	۳۶۵,۱۸۹	۱	۲۸۳	۰,۰۰۱
	۲	۰,۷۵۷	۰,۵۷۳	۰,۵۷۰	۰,۳۷۱۲۷	۰,۰۱۰	۶,۶۰۳	۱	۲۸۲	۰,۰۱۱
۲	۱	۰,۷۵۱	۰,۵۶۳	۰,۵۶۲	۰,۳۷۴۹۳	۰,۵۶۳	۳۶۵,۱۸۹	۱	۲۸۳	۰,۰۰۱
	۲	۰,۷۵۴	۰,۵۶۸	۰,۵۶۵	۰,۳۷۳۴۲	۰,۰۰۵	۳,۳۰۰	۱	۲۸۲	۰,۰۴۰
۳	۱	۰,۷۵۱	۰,۵۶۳	۰,۵۶۲	۰,۳۷۴۹۳	۰,۵۶۳	۳۶۵,۱۸۹	۱	۲۸۳	۰,۰۰۱
	۲	۰,۷۹۷	۰,۶۳۶	۰,۶۳۳	۰,۳۴۳۱۱	۰,۰۷۲	۵۵,۹۳۲	۱	۲۸۲	۰,۰۰۱
۴	۱	۰,۷۵۱	۰,۵۶۳	۰,۵۶۲	۰,۳۷۴۹۳	۰,۵۶۳	۳۶۵,۱۸۹	۱	۲۸۳	۰,۰۰۱
	۲	۰,۷۶۶	۰,۵۸۷	۰,۵۸۴	۰,۳۶۵۱۶	۰,۰۲۴	۱۶,۳۵۱	۱	۲۸۲	۰,۰۰۱
۵	۱	۰,۷۵۱	۰,۵۶۳	۰,۵۶۲	۰,۳۷۴۹۳	۰,۵۶۳	۳۶۵,۱۸۹	۱	۲۸۳	۰,۰۰۱
	۲	۰,۷۹۴	۰,۶۳۱	۰,۶۲۸	۰,۳۴۵۵۰	۰,۰۶۷	۵۱,۲۷۳	۱	۲۸۲	۰,۰۰۱

سطح معنی داری	مقدار df2	مقدار df1	تغییر F	تغییر R <sup>2</sup>	بر آورد خطای انحراف معیار	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	مقدار R	مدل	فرضیه
۰,۰۰۱	۲۸۳	۱	۲۱,۰۶۷	۰,۰۶۹	۵,۰۷۶۶۵	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۱	۶
۰,۰۰۱	۲۸۲	۱	۰,۰۳۰	۰,۰۷۵	۵,۰۸۵۳۷	۰,۰۶۳	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۲	
۰,۰۰۱	۲۸۳	۱	۲۱,۰۶۷	۰,۰۶۹	۵,۰۷۶۶۵	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۰,۰۰۱	۷
۰,۰۰۱	۲۸۲	۱	۰,۴۱۳	۰,۰۰۱	۵,۰۸۱۹۲	۰,۰۶۴	۰,۰۷۱	۰,۲۶۶	۰,۰۰۱	
۰,۰۰۱	۲۸۳	۱	۲۱,۰۶۷	۰,۰۶۹	۵,۰۷۶۶۵	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۱	۸
۰,۰۰۱	۲۸۲	۱	۲,۲۷۷	۰,۰۰۷	۵,۰۶۵۲۳	۰,۰۷۰	۰,۰۷۷	۰,۲۷۷	۲	
۰,۰۰۱	۲۸۳	۱	۲۱,۰۶۷	۰,۰۶۹	۵,۰۷۶۶۵	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۱	۹
۰,۰۰۱	۲۸۲	۱	۰,۸۶۲	۰,۰۰۳	۵,۰۷۷۸۸	۰,۰۶۶	۰,۰۷۲	۰,۲۶۹	۲	
۰,۰۰۱	۲۸۳	۱	۲۱,۰۶۷	۰,۰۶۹	۵,۰۷۶۶۵	۰,۰۶۶	۰,۰۶۹	۰,۲۶۳	۱	۱۰
۰,۰۰۱	۲۸۲	۱	۵,۳۰۹	۰,۰۱۷	۵,۰۳۸۴۳	۰,۰۸۰	۰,۰۸۶	۰,۲۹۴	۲	

جدول ۳- ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین

سطح معنی داری	مقدار T	بتا	خطای استاندارد	مقدار B	مدل	فرضیه
۰,۴۷۴	-۰,۷۱۸		۰,۱۶۴	-۰,۱۱۸	ثابت	۱
۰,۰۰۱	۱۹,۱۱۰	۰,۷۵۱	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	امنیت شغلی	
۰,۸۹۹	-۰,۱۲۷		۰,۱۶۷	-۰,۰۲۱	ثابت	
۰,۰۰۱	۱۱,۹۰۲	۰,۶۵۲	۰,۰۰۶	۰,۰۷۲	امنیت شغلی	۲
۰,۰۱۱	۲,۵۷۰	۰,۱۴۱	۰,۳۱۲	۰,۵۲۱	امنیت شغلی* روان‌نژندی	
۰,۴۷۴	-۰,۷۱۸		۰,۱۶۴	-۰,۱۱۸	ثابت	
۰,۰۰۱	۱۹,۱۱۰	۰,۷۵۱	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	امنیت شغلی	۳
۰,۳۱۴	۱,۰۰۸		۰,۲۷۰	۰,۲۷۲	ثابت	
۰,۲۳۶	۶,۴۹۱	۰,۵۹۹	۰,۰۱۰	۰,۰۶۶	امنیت شغلی	
۰,۰۳۱	۱,۸۱۷	۰,۱۶۸	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	امنیت شغلی* برون‌گرایی	۴
۰,۴۷۴	-۰,۷۱۸		۰,۱۶۴	-۰,۱۱۸	ثابت	
۰,۰۰۱	۱۹,۱۱۰	۰,۷۵۱	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	امنیت شغلی	
۰,۰۰۱	۵,۴۹۴		۰,۲۴۹	۱,۳۶۸	ثابت	۵
۰,۶۴۲	۲,۰۴۵	۰,۱۷۴	۰,۰۰۹	۰,۰۱۹	امنیت شغلی	
۰,۰۰۱	۷,۴۷۹	۰,۶۳۶	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	امنیت شغلی* باز بودن	
۰,۴۷۴	-۰,۷۱۸		۰,۱۶۴	-۰,۱۱۸	ثابت	۴
۰,۰۰۱	۱۹,۱۱۰	۰,۷۵۱	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	امنیت شغلی	
۰,۰۰۷	۲,۶۹۷		۰,۲۵۶	۰,۶۹۰	ثابت	
۰,۳۲۵	۵,۸۵۳	۰,۴۶۷	۰,۰۰۹	۰,۰۵۱	امنیت شغلی	۵
۰,۰۰۱	۴,۰۴۴	۰,۳۲۳	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	امنیت شغلی* توافق‌پذیری	
۰,۴۷۴	-۰,۷۱۸		۰,۱۶۴	-۰,۱۱۸	ثابت	
۰,۰۰۱	۱۹,۱۱۰	۰,۷۵۱	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	امنیت شغلی	

فرضیه	مدل	مقدار B	خطای استاندارد	بتا	مقدار T	سطح معنی‌داری
۶	ثابت	۱,۱۴۴	۰,۲۳۲		۴,۹۲۸	۰,۰۰۱
	امنیت شغلی	۰,۰۶۳	۰,۰۰۵	۰,۵۷۳	۱۳,۰۵۸	۰,۲۵۲
	امنیت شغلی* توافق‌پذیری	-۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	-۰,۳۱۴	-۷,۱۶۱	۰,۰۰۱
	ثابت	۲۹,۱۵۳	۱,۶۱۸		۱۸,۰۲۰	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۲۰۳	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	۴,۵۹۰	۰,۰۰۱
	ثابت	۲۹,۲۲۹	۱,۶۸۰		۱۷,۴۰۳	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۱۹۳	۰,۰۷۴	۰,۲۵۰	۲,۶۲۶	۰,۸۶۳
	تعهد سازمانی* روان‌نژندی	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۱۶	۰,۱۷۳	۰,۰۰۹
	ثابت	۲۹,۱۵۳	۱,۶۱۸		۱۸,۰۲۰	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۲۰۳	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	۴,۵۹۰	۰,۰۰۱
۷	ثابت	۲۹,۷۵۴	۱,۸۷۰		۱۵,۹۱۴	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۱۶۴	۰,۰۷۶	۰,۲۱۲	۲,۱۵۸	۰,۵۲۱
	تعهد سازمانی*	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۶۳	۰,۶۴۳	۰,۰۳۲
	برون‌گرایی	۲۹,۱۵۳	۱,۶۱۸		۱۸,۰۲۰	۰,۰۰۱
۸	ثابت	۰,۲۰۳	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	۴,۵۹۰	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۳۱,۹۳۳	۲,۴۵۰		۱۳,۰۳۶	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۰۵۶	۰,۱۰۷	۰,۰۷۳	۰,۵۲۷	۰,۵۹۹
	تعهد سازمانی* باز بودن	۰,۰۰۳	۰,۰۰۲	۰,۲۰۹	۱,۵۰۹	۰,۰۰۱
۹	ثابت	۲۹,۱۵۳	۱,۶۱۸		۱۸,۰۲۰	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۲۰۳	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	۴,۵۹۰	۰,۰۰۱
	ثابت	۳۰,۴۸۱	۲,۱۵۹		۱۴,۱۱۶	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۱۳۹	۰,۰۸۲	۰,۱۸۰	۱,۶۹۵	۰,۳۵۴
	تعهد سازمانی* توافق‌پذیری	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۹۹	۰,۹۲۹	۰,۰۲۱
	ثابت	۲۹,۱۵۳	۱,۶۱۸		۱۸,۰۲۰	۰,۰۰۱
۱۰	تعهد سازمانی	۰,۲۰۳	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	۴,۵۹۰	۰,۰۰۱
	ثابت	۳۳,۱۳۲	۲,۳۵۸		۱۴,۰۵۲	۰,۰۰۱
	تعهد سازمانی	۰,۱۵۹	۰,۰۴۸	۰,۲۰۶	۳,۳۱۹	۰,۱۲۳
	تعهد سازمانی* وظیفه‌شناسی	-۰,۰۰۴	۰,۰۰۲	-۰,۱۴۳	-۲,۳۰۴	۰,۰۲۲

### بحث و نتیجه‌گیری

تثمیم‌گیری و ادراک افراد از مهترین جنبه‌های رفتار سازمانی است (افجه و همکاران، ۱۳۹۸) و تحقیقات نشان می‌دهد که درک انسان‌ها می‌تواند از یک عمل متفاوت باشد مطابق با رابینز، رفتار متفاوتی را نسبت به یک پدیده واحد نشان دهند، تا حدی که رفتارهای کارکنان مانند تعهد یا عدم تعهد می‌تواند نشان دهنده درک متفاوت آنان باشد (زرگران خوزانی و

همکاران، (۱۴۰۰)، بنابراین در این پژوهش، با توجه به نتایجی که از تحلیل داده‌ها به دست آمد، فرضیاتی تعیین و آزمون شد. فرضیات تحقیق کنونی به شرح زیر بود:

**فرضیه اصلی اول.** مدل پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی برازش دارد.

**فرضیه اصلی دوم.** پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی.

به‌منظور بررسی این فرضیه از طریق نرم‌افزار Smart PLS به بررسی برازندگی مدل با داده‌ها پرداختیم. بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان داد که شاخص نیکویی برازش (GFI)، (۰/۹۳) برای مدل آزمون شده می‌باشد که بیشتر از (۰/۸۰) می‌باشد. شاخص برازش تطبیقی (CFI)، (۰/۹۲) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. شاخص برازش هنجار شده (NFI)، (۰/۹۱) می‌باشد که برابر با شاخص برازش موردنیاز است. مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)، (۰/۰۶) می‌باشد که کمتر از (۰/۰۸) می‌باشد. شاخص نرم شده نشده برازش (NNFI)، (۰/۹۰) می‌باشد که بیشتر از (۰/۸۰) می‌باشد و شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)، (۰/۹۱) می‌باشد که بیشتر از (۰/۸۰) می‌باشد. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که مدل دارای برازش مطلوبی بود و نشان داد امنیت شغلی و تعهد سازمانی از طریق نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند.

فرضیه اصلی دوم شامل ۱۰ فرضیه جزئی می‌باشد که با بررسی آن‌ها باید تأیید یا رد شدن فرضیه اصلی موردبحث قرار گیرد که در ادامه به این فرضیه‌های جزئی خواهیم پرداخت.

فرضیه جزئی اول. روان‌نژندی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و امنیت شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی دوم. برون‌گرایی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و امنیت شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی سوم. باز بودن به تجربه رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و امنیت شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی چهارم. توافق‌پذیری رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و امنیت شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی پنجم. وظیفه‌شناسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و امنیت شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی ششم. روان‌نژندی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی هفتم. برون‌گرایی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی هشتم. باز بودن به تجربه رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی نهم. توافق‌پذیری رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه جزئی دهم. وظیفه‌شناسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی اول مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش روان‌نژندی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به روان‌نژندی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر روان‌نژندی و امنیت شغلی نشان داد که افراد با نمرات امنیت شغلی پایین و روان‌نژندی بالا نسبت به افراد با امنیت شغلی پایین و روان‌نژندی پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی دوم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش برون‌گرایی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به برون‌گرایی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر برون‌گرایی و امنیت شغلی نشان داد که افراد با



نمرات امنیت شغلی پایین و برون‌گرایی بالا نسبت به افراد با امنیت شغلی پایین و برون‌گرایی پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی سوم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش باز بودن باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به باز بودن بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر باز بودن و امنیت شغلی نشان داد که افراد با نمرات امنیت شغلی پایین و باز بودن بالا نسبت به افراد با امنیت شغلی پایین و باز بودن پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی چهارم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش توافق‌پذیری باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به توافق‌پذیری بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر توافق‌پذیری و امنیت شغلی نشان داد که افراد با نمرات امنیت شغلی پایین و توافق‌پذیری بالا نسبت به افراد با امنیت شغلی پایین و توافق‌پذیری پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی پنجم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش وظیفه‌شناسی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، به وظیفه‌شناسی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر وظیفه‌شناسی و امنیت شغلی نشان داد که افراد با نمرات امنیت شغلی پایین و وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با امنیت شغلی پایین و وظیفه‌شناسی پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی ششم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش روان‌نژندی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به روان‌نژندی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر روان‌نژندی و تعهد سازمانی نشان داد که افراد با نمرات تعهد سازمانی پایین و روان‌نژندی بالا نسبت به افراد با تعهد سازمانی پایین و روان‌نژندی پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی هفتم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش برون‌گرایی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به برون‌گرایی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر برون‌گرایی و تعهد سازمانی نشان داد که افراد با نمرات تعهد سازمانی پایین و برون‌گرایی بالا نسبت به افراد با تعهد سازمانی پایین و برون‌گرایی پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی هشتم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش باز بودن باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به باز بودن بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر باز بودن و تعهد سازمانی نشان داد که افراد با نمرات تعهد سازمانی پایین و باز بودن بالا نسبت به افراد با تعهد سازمانی پایین و باز بودن پایین بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی نهم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش توافق‌پذیری باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی

سازمانی، به توافق‌پذیری بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر توافق‌پذیری و تعهد سازمانی نشان داد که افراد با نمرات تعهد سازمانی پایین و توافق‌پذیری بالا نسبت به افراد با تعهد سازمانی پایین و توافق‌پذیری بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲ فرضیه جزئی دهم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد افزایش وظیفه‌شناسی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و ماهیت ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، به وظیفه‌شناسی بستگی دارد. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر وظیفه‌شناسی و تعهد سازمانی نشان داد که افراد با نمرات تعهد سازمانی پایین و وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با تعهد سازمانی پایین و وظیفه‌شناسی بیشتر درگیر رفتار شهروندی سازمانی خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از ده فرضیه جزئی مورد بررسی می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی "پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های شخصیتی" مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان نمود، فرا تحلیل کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۲) و همچنین (ارگان و رایان؛ ۱۹۹۵) ذکر می‌کند، روابط میان گرایش‌های شخصی و رفتار شهروندی سازمانی دارای روابط ضعیف با عاطفه مثبت و منفی و تاندازه‌های ارتباطات اساسی‌تر با صفت وجدان کاری می‌باشد. این محققان نتیجه‌گیری کرده‌اند که ممکن است گرایش‌های شخصی از طریق تأثیرشان روی ادراکات و احساسات مرتبط با کار، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم روی رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند.

پور سلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۱)، بیان کردند که از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. تعهد سازمانی شامل سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف می‌شوند (می‌یر و آلن، ۲۰۰۱) و احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است، یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند (مهر و پوک، ۲۰۰۶).

محققان دیگر نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی برای میزان قابل‌ملاحظه‌ای از پراکندگی در رفتار شهروندی سازمانی، به‌حساب می‌آیند (بورمن و همکاران، ۲۰۰۱). در یک روال مشابه، یک تحلیل انگیزشی از علل رفتار مدنی سازمانی، نشان داد که انگیزه‌های افراد، سهمی اساسی در پراکندگی رفتار مدنی سازمانی را توضیح می‌دهد (ریوکس و پندر، ۲۰۰۱؛ فینکلشتاین و پندر، ۲۰۰۴). بنابراین دلیل تبیین نوع اثرگذاری بر رفتار شهروندی سازمانی به تأثیری که این متغیر بر اثربخشی سازمانی دارد برمی‌گردد. به‌عنوان مثال پوساکف و همکاران (۲۰۰۰) موارد زیر را در این ارتباط ذکر کردند:

– رفتارهای مدنی سازمانی می‌توانند منابع مجانی را برای اهداف بهره‌وری فراهم آورند.  
– رفتارهای مدنی سازمانی می‌توانند به‌عنوان ابزار مؤثر فعالیت‌های هماهنگ‌کننده میان اعضای تیم و گروه‌های کاری به کار روند.

– رفتارهای مدنی سازمانی می‌توانند ثبات عملکرد سازمانی را افزایش دهند.

– رفتارهای مدنی سازمانی می‌توانند توانایی سازمان را برای انطباق با تغییرات محیطی افزایش دهند.

<sup>۱</sup>Organ, D. W., & Ryan

<sup>۲</sup>Mohr, A. T., & Puck

<sup>۳</sup>Borman

<sup>۴</sup>Rioux, S. M., & Penner

<sup>۵</sup>Finkelstein, M. A., & Penner

<sup>۶</sup>Podsakoff

همچنین طی تحقیقی که اله دادی (۱۳۸۱) انجام داد، دریافت که تعهد و پایبندی می‌توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیش‌تری در کار خود دارند، مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و بیش‌تر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیش‌تر کنند. اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیشگویی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. هم‌چنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد که با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده یکی از این پیامدها، رفتار شهروندی سازمانی است.

فرضیه فرعی اول. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی می‌شود. نتایج بررسی آماری نشان داد که ۰/۱۰ از واریانس رفتار شهروندی سازمانی توسط مؤلفه وظیفه‌شناسی در سطح معنی‌داری (۰/۰۵) قابل پیش‌بینی می‌باشد، بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

با توجه به آزمون فرضیه انجام شده، وجود ویژگی وظیفه‌شناسی در میان کارکنان موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌شود؛ یعنی وجود نگرش‌ها و تمایلات رفتاری که دربردارنده‌ی پرکار بودن، به دنبال موفقیت بودن، پشتکار داشتن، دقت داشتن و مسئولیت‌پذیر بودن می‌باشد، می‌تواند بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر داشته باشد.

همچنین نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه حاضر با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات مصلاهی و همکاران (۲۰۱۴)؛ فرجی و همکاران (۱۳۹۰)؛ عالمیان، ایمانی، شهیدی شادکام و حبیبی تبار (۱۳۹۱) همسو می‌باشد، اما این نکته را باید در نظر داشت که نتایج برخی از پژوهش‌ها رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی را به‌طور کامل معنی‌دار گزارش کرده‌اند.

به‌عنوان مثال، عالمیان و همکاران (۱۳۹۱)، طی پژوهشی که انجام دادند، دریافتند که هر پنج بعد شخصیت (برون‌گرایی، روان‌نژندی، وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و باز بودن به تجربه) بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند.

در تحقیقی که نظریان و عیسی خانی (۱۳۹۴) به‌منظور بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند، نشان دادند که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بین ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و رابطه ابعاد گشودگی و روان‌نژندی با رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سویی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. این یافته تا حدودی با یافته تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس امنیت شغلی پیش‌بینی می‌شود. نتایج بررسی آماری نشان داد که ۰/۱۱ از واریانس رفتار شهروندی سازمانی توسط امنیت شغلی در سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) پیش‌بینی می‌شود. بنابراین فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه حاضر با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات ریسل و همکاران (۲۰۱۰)، مهربابی و همکاران، (۱۳۹۴) و مهربابی و گلنار (۱۳۹۴) همسو می‌باشد.

نیاز به امنیت ازجمله مسائلی است که همواره ذهن آدمی را به خود مشغول نموده است، نیاز به ایمنی و امنیت واقعی، میل آدمی در خصوص حفظ وضع موجود و اطمینان نسبت به ثبات وقایع و روند تحولات در آینده است. نیاز به حفظ موقعیت شغلی و یا به تعبیری امنیت شغلی که یکی از نیازهای ایمنی بشر محسوب می‌گردد بین تمامی افراد سازمان‌ها در دنیا، در حد معقولی نیازی محسوس و یکسان می‌باشد، اما آنچه در این زمینه بین جوامع تفاوت‌هایی را به وجود می‌آورد، انتظار کارکنان کشورهای مختلف از امنیت شغلی و تفسیری است که از حد معقول امنیت در فرهنگ‌های مختلف به عمل می‌آید. نتایج



تحقیقاتی که تاکنون ذکر رفت نشان دادند زمانی که امنیت شغلی فرد بالا باشد، پیامدها و تأثیراتی بر عوامل مختلف سازمان همچون رفتار شهروندی سازمانی دارد. در ادامه به منظور همسویی برخی تحقیقات با نتیجه فرضیه حاضر به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

در تحقیقی که مهرابی و گلناری (۱۳۹۴) به منظور بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند، دریافتند که ارتباط مستقیم و معنی‌داری بین امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر سطح عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی وجود دارد، که همسویی با نتیجه فرضیه حاضر را نشان می‌دهد. این مطلب نشان از اهمیت بالای امنیت شغلی کارکنان در تأثیرگذاری بر رفتار شهروندی سازمانی است. این تحقیق همسویی با فرضیه پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. فرضیه فرعی سوم. رفتار شهروندی سازمانی بر اساس تعهد سازمانی پیش‌بینی می‌شود.

نتایج بررسی آماری نشان داد که ۰/۱۶ از واریانس رفتار شهروندی سازمانی توسط تعهد سازمانی در سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) پیش‌بینی می‌شود. بنابراین فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. نتیجه به‌دست‌آمده از فرضیه حاضر با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات ابادری محمودآباد و همکاران (۱۳۹۵)، رستگار و همکاران (۱۳۹۶)، شمس‌الدینی مطلق و همکاران (۱۳۹۳) و اردهیم و همکاران (۲۰۰۶) همسو می‌باشد.

اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است، که سازمان‌دهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد. هم‌چنین مطالعات مختلف در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد، برای این‌که کارکنان بتوانند کارآیی بیش‌تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند از دلبستگی شغلی نیز برخوردار باشند و هم‌چنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند، که این خود، موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود (صادقی فرد، ۱۳۸۶). همان‌طور که ذکر رفت زمانی که تعهد سازمانی بالا باشد، اثربخشی نیز بالا می‌رود که یکی از این اثربخشی‌ها رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد و این موضوع را تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه ذکر شده مورد تأیید قرار می‌دهد. در ادامه به تحقیقاتی که همسویی با نتیجه فرضیه حاضر را نشان می‌دهد اشاره می‌شود.

در تحقیقی که پورسلطانی و زرنندی (۱۳۹۲) انجام دادند، نشان دادند که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قدرت بیشتری برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی دارد. نتیجه این تحقیق با نتیجه فرضیه پژوهش حاضر همسو می‌باشد. هم‌چنین در تحقیقی که ابیلی، حیات، چوپانی و اسمی (۱۳۸۹) به منظور بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی انجام دادند، دریافتند که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های نوع‌دوستی، جوانمردی و وظیفه‌شناسی رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بعد تعهد عاطفی توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند. نتایج این تحقیق در راستای همسویی با فرضیه پژوهش حاضر می‌باشد

## پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، توصیه می‌شود سازمان‌ها در بررسی‌های کاربردی در سازمان خود نقش تعدیلگری ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی را لحاظ کنند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در راستای افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود به تأمین امنیت شغلی آن‌ها بپردازند.



## منابع

- ابادری محمودآباد، علی محمد، امیریان زاده، مزگان (۱۳۹۵). رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۵.
- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتري. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.
- افجه، سید علی اکبر؛ یزدان‌شناس، مهدی؛ زرگران خوزانی، فاطمه. (۱۳۹۸). الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک‌شده. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۱)، ۸۷-۱۱۸. doi: 10.22054/jmsd.2019.9662
- انصاری، محمداسماعیل. میراحمدی، سیدمحمدرضا. ذبیح زاده، کاظم. (۱۳۸۹). "بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی." فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۵۳-۱۶۶.
- پورسلطانی زرندي، حسين. (۱۳۸۹). بررسی تعهد حرفه‌ای و سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های ایران. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- پورسلطانی زرندي، حسين؛ امیرجی نقندر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد. مجله مدیریت ورزشی بهار ۱۳۹۲. شماره ۱۶، صص ۱۴۷-۱۲۷.
- خائف الهی، احمدعلی؛ متقی، پیمان؛ حسن‌زاده، حسین؛ حبیبی تبار، زینب. (۱۳۹۰). تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آن‌ها با توجه به نقش سبک‌های رهبری. مجله پژوهش‌های مدیریت. سال چهارم، شماره یازدهم، بهار ۱۳۹۰. صفحه ۷۱-۸۸.
- رستگار، عباسعلی. جعفری، کاظم. علی نیا، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ششم، شماره ۲۴، تابستان ۹۶، صص ۷۱-۸۸.
- زرگران خوزانی، فاطمه؛ دهقانان، حامد؛ خاشعی، وحید؛ محمودزاده، سید مجتبی. (۱۴۰۰). الگوی مبنایی توسعه منابع انسانی با رویکرد عصبی‌شناختی. آموزش علوم دریایی، ۸(۴)، ۱-۱۴. doi: 10.22034/rmt.2021.535191.1879
- شمس‌الدینی مطلق، محمدحسن؛ محمدجانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران / دور ۳، شماره ۳، ۴۴۷-۴۷۱.
- عالمیان، وحید، ایمانی. محمدرضا، شهیدی شادکام، سید امیر و حبیبی تبار، زینب (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی." فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. سال اول، شماره ۱، پاییز.
- عزیزی، بیستون. مهربانی، علی. پیری، مسعود. (۱۳۸۸). "ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران." مجموعه مقالات هفتمین همایش بین‌المللی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، تهران
- عیدی، حسین. رضائی نژاد، رحیم. عباسی، همایون. ناصری، ولی. حافظی، حسین. (۱۳۸۸). "رابطه بین عوامل روان‌شناختی (ویژگی‌های فردی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی) با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آکادمی ملی المپیک." مجموعه مقالات هفتمین همایش بین‌المللی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، تهران.
- فرجی، بهیه. احمدی، فریدون (۱۳۹۰). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد در توسعه رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی اعضای تعاونی‌های فعال بخش صنعت شهرستان سندرچ، تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۸، زمستان.
- قلی‌پور، آریب، ۱۳۸۶. مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: انتشارات سمت. چاپ اول. صفحه ۴۱.
- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مدیریت توسعه و تحول، ۲۱، صص ۶۰-۴۹.
- نحوی، محمد؛ نحوی، تورج؛ نحوی، منوچهر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان. پنجمین همایش پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری.

- Afjei, S. A. A., Yazdanshenas, M., & Zargaran Khouzani, F. (2019). Explaining the Pattern for Perceived Organizational Support Impact. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 87-118.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Brightman, B. K., and Moran, J. W. (1999), "Building Organizational Citizenship", *Management Decision*, 37, (9), 678.
- Bolino, M., Turnley, C., and Williams, H. (2003). "Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior". *Academy of Management Executive*.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research, *Human Performance*, 10, pp. 99-109.
- Erdheim, Jesse Wang Mo and Zickar Michael; (2006); "Linking the big five personality constructs to organizational commitment"; *psychology department, bowling green state university*, volume 41, issue 5, pp 959-970.
- Finkelstein, M. A., & Penner, L. A. (2004). Predicting organizational citizenship behavior. Integrating the functional and role identity approaches, *Social Behavior and Personality*, 32, pp. 383-398.
- Herscovitch, L. Meyer, J. P. (2002). "Commitment to organizational change: extension of a three – component model". *J applied psych.* Vol. 87, PP: 474-487.
- Kuldeep, Kumar; Arti Bakhshi & Ekta Rani (2009), Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychology Study*, 1.2:47-63.
- Korkmaz, T., and Arpacı Ebru. (2009). "Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence", *Procedia Social and Behavioral Sciences* vol 1, pp 2432–2435.
- Leechaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 37 (2016) 104-111.
- 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.
- Mayer, J. & Herscovitch, L. (2002): Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*. 2(9).
- Meyer J. P., Allen J. N. (1997). "Commitment in the workplace". Thousand Oaks, CA: Sage.
- McAlister, D., (1991), "Regrinding Organizational Citizenship Behavior Research", *Academy Of Management*. 12, (1), 1-9.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (2003). *Personality In adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2nd ed). New York: Guilford Press
- 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.
- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., Tojari, F. (2014). The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences Bull. Env. Pharmacol. Life Sci.*, Vol 3 (Spl issue I) 2014: 11-15
- Nadim, Jahangir. Mohammad, Muzahid Akbar. Mahmudul Haq (2004). "Organizational citizenship behavior: it's nature and antecedents". *BRAC university journal*. Vol. 1, No. 2, PP: 75-85.
- Nadi, M. A., Aghanouri, V. The structural model of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior with mediation role of Interactional Justice and Work Locus of Control among employees. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences* Vol. 7, No. 1, Ser No. (12) Spring & Summer 2017.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, pp. 775-802.
- Panaccio, A., & Vandenberghe. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 80, Issue 3, June 2012, Pages 647-658. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.002>

- 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. Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-34821> Journal Article
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 1306-1314.
- Ryan, D, Zimmerman.;(2008); “ understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta-analytic past model”; *personal psychology volume 61- issue 2*, 309-348.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–61.
- Zargaran Khouzani, F., Dehghanan, H., Khashei, V., & Mahmoudzadeh, S. M. (2021). Fundamental Pattern of Human Resource Development: A Cognitive Neuroscience Approach. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*.

19

## Designing a Model for Predicting Organizational Citizenship Behavior Based on Job Security and Organizational Commitment and the Moderation Role of Personality Traits

**Seyed Mahdi Mousavi Naeni**

Ph.D. in Business Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran  
Mousavi\_Mahdi@Yahoo.Com

**Fatemeh Zargaran Khouzani**

Ph.D. in Business Administration, Faculty of Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran  
[FatemehZargaran@gmail.com](mailto:FatemehZargaran@gmail.com)

The purpose of this study was designing a model for predicting organizational citizenship behavior based on job security and organizational commitment and the moderation role of personality Traits. The method of this study is correlation by structural equation modeling. The statistical population of this study was employees of FANAP Company in 2020, 285 people were selected by simple random sampling method. Research data were collected through the Williams and Anderson Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCB) (1991). Neisi job security Questionnaire (2000), Allen & Meyer Organizational Commitment Questionnaire (1997), and McKerry & Costa Personality traits (NEO) (1992). Data were analyzed by regression and structural equations by using SPSS software and PLS software. The results showed that the model of predicting organizational citizenship behavior based on job security and organizational commitment and moderation role of personality traits had acceptable fit (GFI = 0.93). It was also shown that 5 research hypotheses were confirmed and significant.

Results showed that Job security, organizational commitment, and personality traits should be considered as important factors in predicting organizational citizenship behavior. Personality traits



also play a moderating role in predicting organizational citizenship behavior based on job security and organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Job Security, Organizational Commitment, Personality Traits