

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره سی و هفتم - پاییز ۱۳۸۷

صص ۱۰۶ - ۸۳

رابطه بین سبکهای دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و همکاران در کارکنان یک کارخانه صنعتی

محمد رضا غفوری و نوسفادرانی^۱

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه سبکهای دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی در بین کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهرک صنعتی محمودآباد اصفهان بوده است. در این پژوهش سبکهای دلبستگی بزرگسالی متغیرهای پیش‌بین و رفتارهای مدنی سازمانی و ابعاد آن متغیرهای ملاک بودند. ۱۸۳ نفر از کارکنان یک کارخانه صنعتی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نوع پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌های سبکهای دلبستگی بزرگسالی و رفتارهای فرانش را تکمیل کردند. در این پژوهش روش آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام به کار برده شد. نتایج نشان داد آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی ایمن نسبت به آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا بیشتر به انجام رفتارهای مدنی سازمانی اقدام می‌کنند. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون هم سهم معنادار متغیرهای پیش‌بین را در $F(1, 180) = 10.54, p < 0.001$ نشان داد.

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسؤول)

مشخص ساخت سبک دلبستگی می‌تواند رفتارهای مدنی سازمانی را به خوبی پیش‌بینی کند.

کلید واژه‌ها: سبک دلبستگی اجتنابی، سبک دلبستگی ایمن، سبک دلبستگی دوسوگرا، رفتارهای فرانش، رفتارهای مدنی سازمانی.

مقدمه

روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به سازمانها کمک می‌کنند تا به بالاترین سطح اثربخشی ممکن دست یابند. در انجام چنین امری مهمترین ملاک مورد توجه، عملکرد شغلی است. در این رابطه سازه‌ها و متغیرهای زیادی وجود دارند که با عملکرد رسمی مرتبط نیستند و اهمیت آنها به صورت محدودی در نظر گرفته شده است، بنابراین، باید سایر ابعاد عملکرد (مانند رفتارهای فرانش^۱) که می‌توانند به اثربخشی سازمانها کمک نمایند یا مانع از آن شوند نیز مورد توجه قرار گیرند (هالند^۲، ۲۰۰۲).

رفتارهای مدنی سازمانی^۳ و رفتارهای ضد تولید^۴ دو نوع از انواع عملکرد فرانش^۵ هستند که هنگامی که در مورد اثربخشی سازمان یا کارکنان تصمیم‌گیری می‌شود، به صورت غیرمستقیم مورد توجه قرار می‌گیرند (موتوویدلو و وان‌اسکاتر^۶، ۱۹۹۴). بنابراین در مورد چنین رفتارهایی اطلاعات قابل استفاده اندکی وجود دارد. اگرچه رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد سازمانی اعمال می‌نمایند، اما از عملکرد وابسته به نقش متمایز می‌گردند (ویلیامز و آندرسون^۷، ۱۹۹۱).

رفتارهای مدنی سازمانی به مشارکت آزادانه در فعالیتهای سازمان اشاره دارد، اما این مشارکت در عین حالی که بر کارکردهای سازمان اثرگذار است نه جزو الزامات شغلی است، نه در شرح وظایف آمده است و نه پاداشی به آن تعلق می‌گیرد (آرگان^۸،

1 – Extra-role behaviors

2 – Haland

3 – Organizational citizenship behaviors (OCBs)

4 – Counter productive work behaviors (CWBs)

5 – Extra-role performance

6 – Motowidlo, & Vanscotter

7 – Williams, & Anderson

1 – Organ

2 – Individual extra-role behavior

۱۹۸۸). به بیان دیگر، رفتارهای مدنی سازمانی رفتارهای فرانش فردی^۱ در محیط کار هستند که به صورت صریح یا مستقیم از طریق نظام پاداش رسمی^۲ سازمان تعیین نشده‌اند (پودساکف و مکنزی^۳، ۱۹۹۴). رفتارهای مدنی سازمانی باعث یاری‌رسانی به سازمان و همکاران می‌گردند و به‌طور ذاتی رفتارهایی اخلاقی هستند (دکاپ، کیرکاک^۴ و آندرسون، ۲۰۰۳؛ پلوزا و هسای^۵، ۲۰۰۶). چنانکه از مطالب یاد شده برمی‌آید رفتارهای مدنی سازمانی فراتر از نقش رسمی و مشخص افراد هستند و در نهایت باعث سودرسانی به سازمان می‌شوند، تأکید بر این رفتارها باعث افزایش فعالیت‌های اخلاقی در سازمان می‌گردد. رفتارهای مدنی سازمانی به‌صورت گسترده‌ای در حوزه‌های اخلاقی مورد بررسی قرار می‌گیرند زیرا در افزایش اثربخشی، کارایی و موفقیت سازمانی اهمیت بسزایی دارند (پودساکف و مکنزی، ۱۹۹۴).

به عقیده بعضی از پژوهشگران، رفتارهای مدنی سازمانی را می‌توان در دو گروه گسترده طبقه‌بندی نمود: ۱) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان که به‌طور کلی به سازمان سود می‌رسانند، مانند داوطلب شدن برای خدمت در انجمن‌های سازمانی، ۲) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران که به‌صورت مستقیم به افرادی که در سازمان مشغول به کار هستند سود می‌رسانند، مانند کمک به همکاران در انجام پروژه‌ها (ویلیامز^۶، ۱۹۸۸؛ کانوسکی^۷ و ارگان، ۱۹۹۶؛ نیومن و کیکال^۸، ۱۹۹۸؛ هالند، ۲۰۰۲). بنت و رابینسون^۹ (۲۰۰۰) بیان کردند، افرادی که در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان درگیر می‌شوند از نظر کیفی با افرادی که دست به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران می‌زنند، متفاوت هستند. در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، سازمان مد نظر است و هدف کمک به سازمان است، اما رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران به قصد کمک به افراد خاصی در سازمان انجام می‌شوند

3 – Formal reward system

5 – Deckop, & Cirka

7 – Williams

9 – Neuman, & Kickul

4 – Podsakoff, & Mackenzie

6 – Pelloza, & Hassay

8 – Konovesky

10 – Benett, & Robinson

(هالند، ۲۰۰۲). در اصل رفتارهای مدنی سازمانی بر مبنای نیات نועدوستی یا کمک به بهره‌وری سازمان طبقه‌بندی می‌شوند (اسمیت، ارگان و نیپر^۱، ۱۹۸۳).

در منابع پژوهشی متغیرهای زیادی بررسی شده‌اند که با رفتارهای فرانش (رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید) رابطه دارند و می‌توانند این رفتارها را پیش‌بینی نمایند. دو پیش‌آیند مهم رفتارهای مدنی سازمانی که در اغلب پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفته‌اند، تعهد سازمانی^۲ (مکنزی، پودساکف و ایرنه^۳، ۱۹۹۸) و خشنودی شغلی^۴ (مکنزی و همکاران، ۱۹۹۸؛ نتمی‌یر، بالس، مکی و مک ماریان^۵، ۱۹۹۷) می‌باشند. از جمله پیش‌بینندهای مهم دیگری که در بسیاری از منابع پژوهشی برای رفتارهای فرانش مطرح شده‌اند، عبارت‌اند از: ادراکات فردی عدالت سازمانی، ویژگیهای شخصیتی (مانند مکان کنترل، عزت نفس و....) و عوامل موقعیتی (آندرسون، دیوسر و دنو^۶، ۱۹۹۵؛ فیشر و لاک^۷، ۱۹۹۲؛ فوکس و اسپکتور^۸، ۲۰۰۰). اخیراً بعضی از پژوهشگران به سبکهای دلبستگی بزرگسالی^۹ به عنوان یکی از ویژگیهای شخصیتی عمده که با رفتارهای فرانش رابطه دارد و آن را پیش‌بینی می‌نماید، توجه نموده‌اند (هازن و شیور^{۱۰}، ۱۹۹۰؛ اوگبرو و اُبنگ^{۱۱}، ۲۰۰۰؛ کارتر و گاپ^{۱۲}، ۲۰۰۲).

اولین بار بالبی^{۱۳} (۱۹۶۹) به سبک دلبستگی توجه نمود. جان بالبی نخستین روان‌تحلیل‌گری است که الگوهایی برای تحول شخصیت پیشنهاد کرده است. نظریه وی در ابعاد مهمی از نظریه فروید فاصله می‌گیرد. در واقع بالبی با تکیه بر یافته‌های رفتارشناسی طبیعی، سبیرنتیک و براساس مشاهده روابط مستقیم کودک با مادر در موقعیت‌های مختلف، نظریه دلبستگی را تدوین کرده است. امروزه این نظریه الهام‌بخش پژوهش‌های زیادی درباره نقش دلبستگی بر رشد اجتماعی، انواع اختلال‌های روانی

1 – Smith, Organ & Near

2 – Organizational commitment

3 – Ahearne

4 – Job satisfaction

5 – Netmeyer, Boles, Mckee & McMurrian

6 – Deuser & Deneve

7 – Fisher & Locke

8 – Fox & Spector

9 – Adult attachment styles

10 – Hazan & Shaver

11 – Ugboro & Obeng

12 – Carter & Gapp

13 – Bowlby

مانند افسردگی، اضطراب جدایی، مدرسه هراسی، هراس اجتماعی، اختلال شخصیت ضد اجتماعی و... است (میکالینسر، فلورین و تولماز^۱، ۱۹۹۰).

دلبستگی پیوند یا گره‌های هیجانی پایدار بین دو فرد است، به طوری که یکی از دو طرف کوشش می‌کند نزدیکی یا مجاورت با موضوع دلبستگی را حفظ کرده و به گونه‌ای عمل نماید تا مطمئن شود که ارتباط ادامه می‌یابد (بالبی، ۱۹۶۹). از نظر بالبی دلبستگی نگهدارنده نزدیکی متقابل بین دو فرد در تمام مراحل زندگی است.

طبق نظر بالبی (۱۹۸۰) روابط دلبستگی همیشه موجود و در سراسر چرخه زندگی فعال هستند و بر کار و روابط اجتماعی مؤثرند (گودوین^۲، ۲۰۰۳). رابرسون^۳ (۲۰۰۶) نیز تصریح نموده است که سبکهای دلبستگی سایر جنبه‌های زندگی فردی را در بر می‌گیرد و بر روابط بعد از دوران کودکی با سایر افراد تأثیرگذار است. اینثورث^۴ (۱۹۷۹) با طراحی آزمایش موقعیت ناآشنا^۵، ادراکات و رفتارهای کودکان را هنگامی که مراقبشان (معمولاً مادر) از آنها جدا می‌شد، ارزیابی نمود. نتیجه این آزمایش و اندازه‌گیری معرفی سه طبقه یا سه سبک مهم دلبستگی بود که شامل (۱) سبک دلبستگی ایمن^۶، اجتنابی^۷ (اضطرابی-اجتنابی) و دوسوگرا^۸ (اضطرابی - دوسوگرا) بودند. دلبستگی ایمن با ویژگیهای ارتباطی مثبت شامل صمیمیت و خرسندی، دلبستگی اجتنابی با سطوح پایین‌تری از صمیمیت و تعهد و دلبستگی دوسوگرا با شور و هیجان و دلمشغولی در مورد روابط همراه با خرسندی کم، مرتبط است (فینی و نولر^۹، ۱۹۹۰). استمرار سبک دلبستگی در فرایند تحول موضوع پژوهش‌های جدید در این زمینه بوده و نتایج به دست آمده این استمرار را تأیید می‌کند (ماین، کاپلان و کاسیدی^{۱۰}، ۱۹۸۵).

در این پژوهش از نظریه دلبستگی بزرگسال استفاده شده است. نظریه دلبستگی بزرگسال (فرالی^{۱۱} و شیور، ۲۰۰۰؛ هازن و شیور، ۱۹۸۷؛ میکالینسر و شیور، ۲۰۰۳) که

1 – Mikulincer, Florian, & Tolmaez

2 – Goodwin

3 – Roberson

4 – Ainsworth

5 – Strange situation

6 – Secure

7 – Avoidant

8 – Ambivalent

9 – Feeny & Noller

10 – Main, Kaplan, & Cassidy

11 – Fraley

از نظریهٔ دلبستگی بالبی (۱۹۶۹) و اینثورث و بالبی (۱۹۹۱) نشأت گرفته است، برای تبیین تفاوت‌های فردی^۱ در شناخت‌ها، احساسات و رفتارهایی که در زمینهٔ روابط نزدیک^۲ (صمیمی) در دورهٔ جوانی رخ می‌دهند، مطرح شده است. بر طبق این نظریه تفاوت‌های فردی در سبک دلبستگی از تجربیات افراد از روابط نزدیک قبلی‌شان نشأت می‌گیرد، که این تجربیات با رابطهٔ دلبستگی بین کودک و مراقب اولیه‌اش (معمولاً مادر) شروع می‌شود (نافتل^۳ و شیور، ۲۰۰۶). از سال ۱۹۸۷، هنگامی که نظریهٔ دلبستگی بزرگسال برای اولین بار مطرح شد، مطالعات زیادی (مکالینسر و شیور، ۲۰۰۳، بازبینی کرده‌اند) نشان داده‌اند که نمرات سبک دلبستگی با متغیرهای مختلفی همچون فرایندهای ذهنی مرتبط با روابط نزدیک، رفتارهایی که در چنین روابطی مشاهده می‌شوند و پیامدهای چنین روابطی که هم پیامدهای ذهنی (مانند خشنودی) و هم پیامدهای عینی (مانند جدایی یا طلاق) را شامل می‌شوند، رابطه دارند. در سالهای اخیر برخی از پژوهشگران (هازن و شیور، ۱۹۹۰؛ اوگبرو و اُبنگ، ۲۰۰۰؛ کارتر و گاپ، ۲۰۰۲) به اهمیت سبک‌های دلبستگی در پیش‌بینی رفتارها و سازه‌های شغلی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، جهت‌گیری به کار و رفتارهای فراتر از (رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید) پی برده‌اند.

در این پژوهش از سبک‌های دلبستگی به عنوان متغیر پیش‌بین برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران استفاده شده است. از بُعد کلی پژوهش بررسی این مسأله مهم است که آیا سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران رابطه دارد؟ کدامیک از سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران رابطه قوی‌تری دارد؟ همچنین از طریق کدامیک از سبک‌های دلبستگی بزرگسالی می‌توان رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را پیش‌بینی نمود؟

1 – Individual differences

2 – Close relationships

3 – Noftle

هدف این پژوهش بررسی روابط ساده و چندگانه سبکهای دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران است، نیز به طور اخص بررسی فرضیه‌های زیر مدنظر بوده است:

فرضیه اول: بین سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا قادر به پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان هستند.

فرضیه چهارم: سبکهای دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا قادر به پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران هستند.

روش پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش بررسی رابطه بین سبکهای دلبستگی بزرگسالی (شامل سبک دلبستگی ایمن، سبک دلبستگی اجتنابی و سبک دلبستگی دوسوگرا) با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران بوده، از طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهرک صنعتی محمودآباد اصفهان تشکیل داده‌اند. تعداد افراد این جامعه در مجموع در حدود ۸۵۰ نفر بوده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری از این جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) حجم نمونه ۱۹۰ نفر برآورد گردید و آزمودنی‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین کارکنان، ۱۸۳ پرسشنامه بازگشت داده شد، بنابراین ۱۸۳ نفر به عنوان گروه نمونه اصلی برای پژوهش در نظر گرفته شد.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش براساس اهداف مورد نظر، از دو پرسشنامه سبک دلبستگی بزرگسالی^۱ و رفتارهای فراتنش^۲ استفاده شده است. در زیر پرسشنامه‌های مورد استفاده همراه با شواهد روایی و پایایی آنها ارائه شده است.

پرسشنامه سبک دلبستگی بزرگسالی: این پرسشنامه ۱۵ سؤال دارد و هازن و شیور (۱۹۸۷) آن را ساخته‌اند. برای این پرسشنامه مقیاسی پنج درجه‌ای از نوع مقیاس لیکرت در پیوستاری از هرگز، به‌طور اتفاقی، بعضی از اوقات، اغلب اوقات و تقریباً همیشه در نظر گرفته شده است، که به هرگز نمره ۱ و به تقریباً همیشه نمره ۵ اختصاص می‌یابد. این پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس و هر خرده‌مقیاس شامل ۵ سؤال است. تحلیل عاملی این پرسشنامه توسط کولینز و رید^۳ (۱۹۹۰) به استخراج سه عامل عمده منجر شد. هازن و شیور (۱۹۸۷) پایایی بازآزمایی کل این پرسشنامه را ۰/۸۱ و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ را ۰/۷۸ به دست آوردند که پایایی مطلوبی را نشان می‌دهد. روایی همزمان این ابزار با استفاده از مصاحبه ساختمند ماین (۱۹۸۳) محاسبه گردید که برای سبک دلبستگی ایمن ۰/۷۹، برای سبک دلبستگی اجتنابی ۰/۸۴ و برای سبک دلبستگی دوسوگرا ۰/۷۸ بود و روایی همزمان کل آزمون ۰/۸۰ به دست آمد. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. این ضرایب به ترتیب برای خرده‌مقیاس سبک دلبستگی اجتنابی ۰/۸۵، برای خرده‌مقیاس سبک دلبستگی ایمن ۰/۸۸، برای خرده‌مقیاس سبک دلبستگی دوسوگرا ۰/۸۵ حاصل شد.

پرسشنامه رفتارهای فراتنش: پرسشنامه رفتارهای فراتنش مورد استفاده در این پژوهش را هالند (۲۰۰۲) تدوین کرد. پژوهشگران برای اولین بار این پرسشنامه را ترجمه کردند و مورد استفاده قرار دادند. هالند (۲۰۰۲) این پرسشنامه را با ترکیب پرسشنامه‌های رفتارهای فراتنش گوناگون موجود (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰؛ فوکس، اسپکتور و میلز، ۱۹۹۹؛ رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ آرگان و لینگل، ۱۹۹۵) تهیه نمود. سؤالات مربوط به

1 – Adult Attachment Inventory (AAI)

2 – Extra- Role Behavior Inventory (ERBI)

3 – Collins & Read

4 – Miles

5 – Organ, & Lingl

رفتارهای مدنی سازمانی به صورت مستقیم از مک‌نیللی و مگ‌لینو^۱ (۱۹۹۵) و ارگان و لینگل (۱۹۹۵) اقتباس شده‌اند. سؤالات مربوط به رفتارهای ضدتولید به صورت مستقیم از فوکس، اسپکتور و میلز (۱۹۹۹)، بنت و رابرسون (۲۰۰۰) اقتباس شده‌اند. هالند (۲۰۰۲) با ترکیب این سؤالات پرسشنامه رفتارهای فرانقش را تهیه نمود. این پرسشنامه رفتارهای فرانقش را به چهار دسته تقسیم و اندازه‌گیری می‌نماید. این چهار دسته عبارت‌اند از: ۱) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، ۲) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران، ۳) رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و ۴) رفتارهای ضد تولید معطوف به همکاران. پاسخ آزمودنی‌ها به این پرسشنامه احتمال اینکه آنها در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران و یا رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و معطوف به همکاران درگیر خواهند شد تعیین می‌نماید. لازم به ذکر است که در این پژوهش با توجه به هدف موردنظر فقط از سؤالات مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و سؤالات مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران استفاده شده است. پرسشنامه رفتارهای فرانقش، ۹ سؤال مرتبط با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و ۱۲ سؤال مرتبط با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را شامل می‌شود. مقیاسی پنج درجه‌ای در پیوستاری از ۱ تا ۵ برای این پرسشنامه استفاده شده است که گزینه‌های آن شامل ۱- قطعاً چنین رفتاری را انجام نخواهم داد. ۲- به اقتضای موقعیت چنین رفتاری را انجام خواهم داد یا از انجام آن خودداری خواهم کرد. ۳- به اجتناب از چنین رفتاری وسوسه می‌شوم، اما احتمالاً چنین رفتاری را انجام نخواهم داد. ۴- احتمال اینکه چنین رفتاری را انجام دهم، بسیار زیاد است. ۵- قطعاً چنین رفتاری را انجام خواهم داد. هالند (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ محاسبه نمود که برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۷۸ و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ۰/۸۲ بود. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. این ضرایب برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۸۳ و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ۰/۸۶ حاصل شد.

روش اجرا: دو پرسشنامه اصلی به همراه پرسشنامه مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی در این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی به مرحله اجرا درآمد. بدین ترتیب که از هر یک از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا به دقت به هر یک از سؤالات پاسخ دهند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور تحلیل داده‌های حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش در بین آزمودنی‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه ساده بین هر یک از شبکه‌های دلبستگی با هر یک از ابعاد رفتارهای مدنی سازمانی) و از تحلیل رگرسیون گام به گام (برای پیش‌بینی هر یک از ابعاد رفتارهای مدنی سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک از طریق شبکه‌های دلبستگی بزرگسالی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ ضرایب همبستگی بین شبکه‌های دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ارائه شده است.

جدول ۱- ضرایب همبستگی بین شبکه‌های دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی

رفتارهای مدنی سازمانی شبکه‌های دلبستگی	شاخص‌های آماري	رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان	رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران
سبک دلبستگی اجتنابی	ضریب همبستگی	**r = -۰/۵۹۰	**r = -۰/۳۲۶
	معناداری	p = ۰/۰۰۱	p = ۰/۰۰۱
سبک دلبستگی ایمن	ضریب همبستگی	**r = ۰/۶۶۸	**r = ۰/۳۶۹
	معناداری	p = ۰/۰۰۱	p = ۰/۰۰۲
سبک دلبستگی دوسوگرا	ضریب همبستگی	**r = -۰/۴۱۴	**r = -۰/۵۶۱
	معناداری	p = ۰/۰۰۱	p = ۰/۰۰۱

** P < ۰/۰۱

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های اول و دوم پژوهش در جدول ۱ ارائه شده‌اند. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین سبک دلبستگی اجتنابی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ($r = -0/590$ و $P < 0/01$) و با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ($r = -0/326$ و $P < 0/01$) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین سبک دلبستگی ایمن با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ($r = 0/468$ و $P < 0/01$) و با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ($r = 0/369$ و $P < 0/01$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین سبک دلبستگی دوسوگرا با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ($r = -0/414$ و $P < 0/01$) و با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران ($r = -0/561$ و $P < 0/01$) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. لذا فرضیه‌های اول و دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سبکهای دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان ارائه شده است.

جدول ۲- ضرایب همبستگی چندگانه در تحلیل رگرسیون گام به گام برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان

سبک	همبستگی چندگانه	مجدور R	مجدور R اصلاح شده	مجدور R	خطای معیار
دلبستگی اجتنابی	۰/۵۹۰	۰/۳۴۸	۰/۳۴۵	۰/۳۴۸	۴/۳۰۴
دلبستگی ایمن	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶	۰/۴۵۰	۰/۴۵۶	۳/۹۴۳
دلبستگی دوسوگرا	۰/۷۰۰	۰/۴۸۹	۰/۴۸۱	۰/۴۸۹	۳/۸۳۰

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر سه سبک دلبستگی اجتنابی، ایمن و دوسوگرا در تبیین رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان نقش معناداری برعهده دارند. بر اساس ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام، در اولین گام سبک دلبستگی اجتنابی وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۹۰ بوده است. سبک دلبستگی اجتنابی ۳۴/۸ درصد واریانس رفتارهای

مدنی سازمانی معطوف به سازمان را تبیین می‌نماید. در گام دوم با افزوده شدن سبک دلبستگی ایمن به معادله رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۷۵ رسیده است. واریانس انحصاری افزوده شده توسط سبک دلبستگی ایمن ۱۰/۸ درصد بوده است. در گام سوم سبک دلبستگی دوسوگرا وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۷۰۰ رسیده است. واریانس انحصاری افزوده شده توسط سبک دلبستگی دوسوگرا ۳/۳ درصد بوده است. در مجموع باید گفت که سبکهای دلبستگی بزرگسالی ۴۸/۹ درصد واریانس رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان را تبیین می‌کنند.

جدول ۳- تحلیل واریانس رگرسیون برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان

معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۰۰۱	۵۷/۱۹۰	۸۳۹/۰۹۵	۳	۲۵۱۷/۲۸۵	رگرسیون
-	-	۱۴/۶۷۲	۱۷۹	۲۶۲۶/۳۰۰	باقیمانده
-	-	-	۱۸۲	۵۱۴۳/۵۸۵	کل

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تحلیل واریانس انجام شده ($P < ۰/۰۱$) و ($F = ۵۷/۱۹۰$) اعتبار تحلیل رگرسیون گام به گام را برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان تأیید می‌کند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		شاخص‌های آماری	
		ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	β (بتا)	β (بتا)
۰/۰۰۱	۸/۴۴۲	-	۲/۴۶۹	۲۰/۸۴۷	مقدار ثابت (a)
۰/۰۰۱	-۷/۸۶۵	-۰/۴۵۱	۰/۰۷۱	-۰/۵۵۶	سبک دلبستگی اجتنابی
۰/۰۰۱	۵/۴۱۱	۰/۳۰۴	۰/۱۰۱	۰/۵۴۶	سبک دلبستگی ایمن
۰/۰۰۱	-۳/۴۱۹	-۰/۱۹۶	۰/۰۷۶	-۰/۲۶۲	سبک دلبستگی دوسوگرا

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب سبکهای دلبستگی ایمن، دوسوگرا و اجتنابی برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان معنادار ($P < 0/01$) است. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان در آخرین گام به شرح زیر است:

$$(سبک دلبستگی دوسوگرا) - 0/262 - (سبک دلبستگی ایمن) + 0/546 + (سبک دلبستگی اجتنابی) \\ 0/556 - 20/85 = \text{رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان}$$

جدول ۵- ضرایب همبستگی چندگانه در تحلیل رگرسیون گام به گام
برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران

سبک	همبستگی چندگانه	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	مجذور R تغییر یافته	خطای معیار برآورد
دلبستگی دوسوگرا	0/561	0/315	0/311	0/315	4/852
دلبستگی ایمن	0/609	0/371	0/364	0/056	4/663

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، فقط دو سبک دلبستگی دوسوگرا و ایمن در تبیین رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران نقش معناداری برعهده دارند. براساس ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام، در اولین گام سبک دلبستگی دوسوگرا وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه 0/561 بوده است. سبک دلبستگی دوسوگرا 31/5 درصد واریانس رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را تبیین می‌نماید. در گام دوم با افزوده شدن سبک دلبستگی ایمن به معادله رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه به 0/609 رسیده است. واریانس انحصاری افزوده شده با سبک دلبستگی ایمن 5/6 درصد بوده است. در مجموع باید گفت که سبکهای دلبستگی بزرگسالی 37/1 درصد واریانس رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را تبیین می‌کنند.

جدول ۶- تحلیل واریانس رگرسیون برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران

معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	الگو
۰/۰۰۱	۵۲/۹۸۷	۱۱۵۱/۹۰۸	۲	۲۳۰۳/۸۱۷	رگرسیون
-	-	۲۱/۷۴۰	۱۸۰	۳۹۱۳/۱۳۴	باقیمانده
-	-	-	۱۸۲	۶۲۱۶/۹۵۱	کل

چنانکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تحلیل واریانس انجام شده ($P < ۰/۰۱$) و ($F = ۵۲/۹۸۷$) اعتبار تحلیل رگرسیون گام به گام را برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران تأیید می‌کند.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		شاخص‌های آماری	
		ضرایب استاندارد شده β (بتا)	ضرایب استاندارد نشده خطای معیار β (بتا)	متغیرها	مقدار ثابت (a)
۰/۰۰۱	۱۰/۶۳۴	-	۲/۶۹۵	۲۸/۶۶۳	مقدار ثابت (a)
۰/۰۰۱	-۸/۱۸۳	-۰/۵۰۰	۰/۰۹۰	-۰/۷۳۴	سبک دلبستگی دوسوگرا
۰/۰۰۱	۳/۹۹۸	۰/۲۴۴	۰/۱۲۱	۰/۴۸۲	سبک دلبستگی ایمن

چنانکه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضرایب سبک‌های دلبستگی دوسوگرا و ایمن برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران معنادار ($P < ۰/۰۱$) است. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران در آخرین گام به شرح زیر است:

$$\text{(سبک دلبستگی ایمن)} + ۰/۴۸۲ + \text{(سبک دلبستگی دوسوگرا)} - ۰/۷۳۴ - ۲۸/۶۶ = \text{رفتارهای مدنی}$$

سازمانی معطوف به همکاران

بحث و نتیجه گیری

در این قسمت با توجه به اهداف پژوهش تلاش شده است نتایج به دست آمده مورد بحث و بررسی قرار گرفته و یافته‌های پژوهش تبیین گردند.

چنانکه در قسمت پیشینه پژوهش گفته شد، ویژگیهای فردی معین (مانند ادراک فرد از عدالت سازمانی، حالات هیجانی، مکان کنترل، عزت نفس، خودپنداره، سبک دلبستگی و...) احتمال انجام رفتارهای فرانش (شامل رفتارهای مدنی سازمانی و ضدتولید) را در محیط کار افزایش یا کاهش می‌دهند (اسپنگلر و فوکس، ۲۰۰۲).

بنابراین، وظیفه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی است که با بررسی هر یک از ویژگیهای فردی، سهم آنها را در پیش‌بینی رفتارهای فرانش تعیین نمایند. در این پژوهش برای بررسی رفتارهای مدنی سازمانی الگویی کاملاً جدید انتخاب شد و به این منظور سبکهای دلبستگی برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین انتخاب شدند.

براساس یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد، رابطه نسبتاً نیرومندی بین سبکهای دلبستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی وجود دارد. چنانکه نتایج ارائه شده در جدول ۱ نشان می‌دهد بین سبک دلبستگی اجتنابی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران رابطه منفی وجود دارد. بدین معنی که با افزایش ویژگیهای مربوط به سبک دلبستگی اجتنابی در افراد احتمال ارتکاب رفتارهای مدنی سازمانی کاهش می‌یابد و برعکس. این یافته با یافته‌های جورج^۱ (۱۹۹۱)، مورمن و بلاکلی^۲ (۱۹۹۵)، ارگان و رایان^۳ (۱۹۹۵)، اسکارلیکی، فُلگر و تسلوک^۴ (۱۹۹۹) و بارتلی، هاید و استانسفلد^۵ (۲۰۰۷) هماهنگ است. در تبیین این یافته باید بیان نمود، چنانکه در متون پژوهشی بیان شده است، افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی با ویژگیهایی همچون سطوح پایین صمیمیت و تعهد مشخص می‌گردند (فینی و نولر، ۱۹۹۰). اسپنگلر و گروسمن^۶ (۱۹۹۳) بیان نموده‌اند گرچه افراد با سبک دلبستگی اجتنابی نوعی آرامش و بی‌تفاوتی را بروز می‌دهند، اما این آرامش و بی‌تفاوتی ظاهری محسوب می‌شود، زیرا افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی در آزمایشهای الگویی،

1 – George

3 – Ryan

5 – Bartley, Head & Stansfeld

2 – Moorman, Blakely

4 – Skarlicki, Folger & Tesluk

6 – Spangler & Grossmann

برانگیختگی فیزیولوژیک را که نشانهٔ عصبانیت و خشم پنهان آنهاست نشان می‌دهند. با توجه به اظهارات فینی و نولر (۱۹۹۰) و نتایج حاصل از مطالعهٔ اسپنگلر و گروسمن (۱۹۹۳) دو تبیین مختلف را می‌توان بیان نمود. یافته‌های فینی و نولر بیانگر تعهد پایین افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی است، لذا چنین افرادی ممکن است به احتمال زیاد به سازمان محل استخدام خود نیز تعهد پایینی داشته باشند. چنانکه در پیشینهٔ پژوهش بیان شد تعهد سازمانی یکی از پیشایندهای مهم رفتارهای مدنی سازمانی است، بنابراین ممکن است افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی کمتر به انجام رفتارهای مدنی سازمانی اقدام نمایند. از سوی دیگر یافته‌های اسپنگلر و گروسمن (۱۹۹۳) تصریح می‌نمایند که افراد دارای چنین سبکی نوعی عصبانیت و خشم پنهان دارند، بنابراین ممکن است کارکنانی که دارای چنین سبکی هستند، این عصبانیت و خشم پنهان را به سازمان محل استخدام خود منتقل نمایند و به علت کاهش عصبانیت و خشم خود دست به انواع رفتارهای ضد تولید بزنند و از انجام رفتارهای مدنی سازمانی روگردانی نمایند (هالند، ۲۰۰۲).

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک دلبستگی ایمن با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران رابطهٔ مثبت وجود دارد. بدین معنی که با افزایش ویژگیهای مربوط به سبک دلبستگی ایمن احتمال رخداد رفتارهای مدنی سازمانی افزایش می‌یابد و برعکس. این یافته با یافته‌های مورمن و بلاکلی (۱۹۹۵)، آرگان و رایان (۱۹۹۵)، اسکارلیکی، فُلگر و تسلوک (۱۹۹۹) و بارتلی، هاید و استانسفلد (۲۰۰۷) همسویی دارد. امنیت دلبستگی، وجود تعادل بین رفتارهای دلبستگی و اکتشاف محیط را نشان می‌دهد (وارد و کارلسون، ۱۹۹۵). افراد دارای سبک دلبستگی ایمن در اکثر موقعیت‌ها احساس راحتی و امنیت دارند و اکثر اوقات خلق و هیجان مثبتی دارند. چنین افرادی هنگام رویارویی با موقعیتهای تنش‌زا حمایت سایر افراد را جست‌وجو، اما احساس ایمنی می‌کنند (اسپنگلر و گروسمن، ۱۹۹۳). چنین افرادی خود را به صورت مثبتی توصیف می‌نمایند با وجود این، به نقاط ضعف خود نیز آگاه هستند و آنها را می‌پذیرند، به همین دلیل از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند و به خود متکی هستند (وارد و کارلسون، ۱۹۹۵). افرادی که دارای چنین ویژگیهایی هستند هنگام رویارویی با مشکلات و مسائل در دنیای کار به دنبال راه‌حل‌های منطقی برای

حل این مسائل و مشکلات می‌گردند و واکنش‌های صحیحی را بروز می‌دهند و به علت سبک دلبستگی خاصی که دارند به سازمان محل استخدام خود تعهد بالایی دارند و آن را جزئی از هویت خویش تلقی می‌نمایند. لذا چنانکه نتایج پژوهش نیز نشان داد، به احتمال زیادی اقدام به انجام رفتارهای مدنی سازمانی می‌نمایند. اسپکتور و فوکس (۲۰۰۲) بیان کردند در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و رفتارهای مدنی سازمانی خلق و عاطفه مثبت^۱ نقش میانجیگری دارد به این صورت که سبک دلبستگی ایمن باعث افزایش خلق مثبت شده و خلق مثبت منجر به انجام رفتارهای مدنی سازمانی می‌گردد. ایسن^۲ (۱۹۸۴) خاطر نشان ساخت افرادی که خلق خوبی دارند رفتارهای سازگار با خلق خود انجام می‌دهند، برای مثال افراد در چنین موقعیتی برای حفظ احساس خوشایند خود به انجام رفتارهای نوع دوستانه می‌پردازند.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بین سبک دلبستگی دوسوگرا با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران رابطه منفی وجود دارد. بدین معنی که با افزایش ویژگیهای مربوط به سبک دلبستگی دوسوگرا احتمال رخداد رفتارهای مدنی سازمانی کاهش می‌یابد و برعکس. این یافته با یافته‌های جورج (۱۹۹۱)، فوکس، بل و جونز^۳ (۱۹۹۲)، ارگان و رایان (۱۹۹۵)، اسکارلیکی، فلگر و تسلوک (۱۹۹۹) و بارتلی، هاید و استانسفلد (۲۰۰۷) همسویی دارد. افراد دارای سبک دلبستگی دوسوگرا به سختی می‌توانند به احساس آسایش و آرامش دست یابند. به نظر می‌رسد چنین افرادی در برابر تنیدگی‌ها آسیب‌پذیر هستند و مهارتهای مقابله‌ای محدودتری دارند (اسپنگلر و گروسمن، ۱۹۹۳). افراد دوسوگرا بیشتر از سایر افراد برای جلب توجه سر و صدا می‌کنند و رفتارهایی مانند خشم و بیقراری را نشان می‌دهند. از دیگر ویژگیهای افراد دوسوگرا آن است که در انجام وظایف با بیان این مطلب که «من نمی‌توانم این کار را انجام دهم» و غیره اظهار عجز و ناتوانی می‌کنند. آنها بیشتر از سایر افراد با غریبه‌ها خشونت نشان می‌دهند و همکاری نمی‌کنند (وارد و کارلسون، ۱۹۹۵). براساس مطالب ارائه شده در مورد ویژگیهای افراد دارای سبک

1 – Positive affect

2 – Isen

3 – Bell & Jones

دلبستگی دوسوگرا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که چنین افرادی در رویارویی با مسائل و مشکلات شغلی رفتارهایی مانند خشم و بیقراری، عجز و ناتوانی و خشونت و همکاری نکردن را بروز دهند و لذا به دلیل احساس عجز و ناتوانی و خشم و بیقراری و به‌خصوص همکاری نکردن، نه‌تنها توانایی و انگیزه لازم برای انجام رفتارهای مدنی سازمانی را ندارند، بلکه در انجام وظایف شغلی معین خود نیز اغلب با شکست روبه‌رو می‌شوند (وارد و کارلسون، ۱۹۹۵).

نتایج تحلیل‌های رگرسیون گام به گام نیز نشان داد سبکهای دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا به‌صورت منفی و سبک دلبستگی ایمن به صورت مثبت احتمال رخداد رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان را پیش‌بینی می‌نمایند. این یافته به‌طور ضمنی با یافته‌های اسکارلیکی، فُلگر و تسلوک (۱۹۹۹) و بارتلی، هاید و استانسفلد (۲۰۰۷) همسویی دارد. با توجه به ضرایب بتای به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که سبک دلبستگی اجتنابی بیشترین ارتباط را با رفتارهایی مدنی سازمانی معطوف به سازمان دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران نیز نشان داد که سبک دلبستگی دوسوگرا به‌صورت منفی و سبک دلبستگی ایمن به صورت مثبت رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را پیش‌بینی می‌نمایند. با توجه به ضرایب بتای به دست آمده سبک دلبستگی دوسوگرا در پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران نقش بیشتری را بر عهده دارد.

منابع

- Ainsworth, M.D.S. (1979). Attachment beyond infancy. *American Psychologist*, 44, 709 – 716.
- Ainsworth, M.D.S., & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American Psychologist*, 46, 333 – 341.
- Anderson, C.A., Deuser, W.E., & DeNeve, K.M. (1995). Hot temperatures, hostile affect, hostile cognitions, and arousal: Test of a general model of affective aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 434 – 448.

- Bartley, M., Head, J., & Stansfeld, S. (2007). Is attachment style a source of resilience against health inequalities at work? *Social Science & Medicine*, 64, 765–775.
- Bennett, R.J., & Rabinson, S.L. (2000). Development of measure of workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 85, 349–360.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N.Schmitt, & W.C.Borman (Eds.), *Personnel selection* (PP 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and loss*. vol. I. Attachment London: The Hograth Press and Institute of Psychology Analysis.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Sadness and depression*. Vol 3. New York: Basic Books.
- Carter, S.G., & Gupp, P.R. (2002). *IFSAM conference Gold Coast, Queensland*. Australia.
- Collins, N.L., & Read, S.J. (1990). Adult attachment, working model and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 644–663.
- Dekop, JR., Cirka, C.C., & Andersson, L.M. (2003). Doing unto others: The reciprocity of helping behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 47(2), 101–113.
- Feeney, J.A., Noller, P. (1990). Attachment style as predictor of adult romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 644–663.
- Fesher, C.D., & Locke, E.A. (1992). The new look in job satisfaction research and theory. In Cranny, C.J., Cain-Smith, P., & Stone, E.F.(E.ds),. *Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Fox, N.A., Bell, M.A., & Jones, N.A. (1992). Individual differences in response to stress and cerebral asymmetry. *Developmental Neuropsychology*, 8, 161–184.

- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (1999). counterproductive work behavior(CWB) in response to job stressors and organizational justice: The moderator effect of autonomy and emotion traits. *Paper presented at the annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychologist*. Atlanta, G.A.
- Fox, S., & Spector, P.E. (2000). Emotions as mediators of voluntary behavior in organizations. *Paper presented at the annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychologists*. New Orleans, LA.
- Fraley, R.C., & Shaver, P.R. (2000). Adult romantic attachment: Theoretical developments, emerging controversies, and unanswered questions. *Review of General Psychology*, 4, 132–154.
- George, M.R. (1991). State or trait: the effects of positive mood on prosocial behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299–307.
- Goodwin, I. (2003). The relevance of attachment theory to the philosophy, organization, & practice of adult mental health care. *Clinical Psychology Review*, 23, 35–56.
- Haaland, S.A. (2002). Understanding Organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing and organizational versus interpersonal categorization strategy. *Unpublished doctoral dissertation*. The Central Michigan University.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270–280.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic Love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511–524.
- Isen, A.M. (1984). Toward understanding the role of effect in cognition. In R.S. Wyer., T.K. Srull (Eds.), *Hanbook of social cognition*, vol 3. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Konovsky, M.A., & Organ, D.W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organization citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253–266.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement*, 30, 607–610.
- Mackenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Ahearne, M. (۱۹۹۸). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(1), 87–98.
- Main, M. (1983). Exploration, play, and cognitive functioning related to infant - mother attachment. *Infant Behavior and Development*, 6, 167–174.
- Main, M., Kaplan, N., & Cassidy, J. (1985). Security in infancy, Childhood and adulthood: A move to the level of representation. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50, 66–104.
- McNeely, B.L., & Meglino, B.M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836–844.
- Mikulincer, M., Florian, V., & Tolmaez, R. (1990). Attachment style and fear of personal death: A case study of affect regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 273–280.
- Mikulincer, M., Shaver, P.R. (2003). The attachment behavioral system in adulthood: Activation, psychodynamics, and interpersonal processes. In M.P. Zanna(Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 35, 53–152. San Diego, CA: Academic Press.
- Moorman, R.H., & Blakely, G.L. (1975). Individualism- collectivism as individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127–142.

- Motowidlo, S.J., & VanScotter, J.R. (1994). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluation of salespersons performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123–150.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a person selling context. *Journal of Marketing*, 61(1), 85–98.
- Neuman, G.A., & Kickul, J.R. (1998). Organizational citizenship behaviors: Achievement orientation and personality. *Journal of Business and Psychology*, 13, 263–279.
- Noftle, E.E., & Shaver, P.R. (2006). Attachment dimensions and the big five personality traits: Associations and comparative ability to predict relationship quality. *Journal of Research in Personality*, 40, 179–208.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 135, 339–350.
- Organ, D.W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Peloza, J., & Hassay, D.N. (2006). Intra-organizational volunteerism: Good soldiers, good deeds and good politics. *Journal of Business Ethics*, 64, 357–379.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351–363.

- Roberson, K.C. (2006). Attachment and caregiving behavioral systems in intercountry adoption: A literature review. *Children and Youth Review*, 28, 424–740.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behavior: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100–108.
- Smith, P.C., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653–663.
- Spangler, G., & Grossmann, K.E. (1993). Biobehavioral organization in securely and insecurely attachment. *Child Development*, 64, 1439–1450.
- Spector, P.E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269–292.
- Ugboro, O.I., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, & customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5, 247–272.
- Ward, M.J., & Carlson, E.A. (1995). Association among adult attachment representation, maternal sensitivity, and infant-mother attachment in a sample of adolescent mothers. *Child Development*, 66, 69–79.
- Williams, L.J. (1988). Affective and nonaffective components of job satisfaction and organizational commitment as determinants of

organizational citizenship behaviors. *Unpublished doctoral dissertation, Indiana University, Bloomington.*

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, 601–617.

تاریخ وصول: ۸۷/۸/۱۱

تاریخ پذیرش: ۸۷/۱۱/۱۵