رابطه بین سیکهای دلبیسگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و همکاران در کارگران یک کارخانه صنعتی

محمد رضا گفتوی ورنوسفارانی

چکیده
هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه سیکهای دلبیسگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی در بین کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهرک صنعتی محمودآباد اصفهان بوده است. در این پژوهش سیکهای دلبیسگی بزرگسالی متغیرهای پیش‌بین و رفتارهای مدنی سازمانی و ابعاد آن متغیرهای ملایک بودند. 183 نفر از کارکنان یک کارخانه صنعتی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نوع پژوهش توصیفی (همبستگی) بود. آزمون‌های پرسشنامه‌های سیکهای دلبیسگی بزرگسالی و رفتارهای فرآیند را تکمیل کردن. در این پژوهش روش آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام به کار برده شد. نتایج نشان داد آزمودنی‌های دارای سیک دلبیسگی این ایمن نسبت به آزمودنی‌های دارای سیک دلبیسگی اجتماعی و دوسوگری بیشتر به انجام رفتارهای مدنی سازمانی اقدام می‌کنند. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون هم سهم معادار متغیرهای پیش‌بین را در 0.10 0.20 0.08 داشتند. سؤالات و پیشنهادات مربوط به اجرای درمان در این کارخانه و بهبود در رفتارهای مدنی سازمانی در کارگران یک کارخانه صنعتی نیز مطرح شد.

1- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز (نوسانه مسئول)
Gmail: ghafouri.mr@gmail.com
مشخص ساخت سیک دلیشگی می‌تواند رفتارهای مدنی سازمانی را به خوبی پیش بینی کند.

کلید واژه‌ها: سیک دلیشگی احتمالی، سیک دلیشگی ایمن، سیک دلیشگی دوسرگرای، رفتارهای فرانقه، رفتارهای مدنی سازمانی.

مقدمه
روانشناسان صنعتی و سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بالاترین سطح اربیخشی ممکن دست یابند. در انجام چنین امری مهم‌ترین ملاک مورد توجه، عملکرد شغلی است. در این رابطه سازدها و همگن‌های زیادی وجود دارند که با عملکرد رسمی مرتب نیستند و اهمیت آنها به صورت محدودی در نظر گرفته شده است، بنابراین، باید سایر ابعاد عملکرد (مانند رفتارهای فرانقه) که می‌توانند به اربیخشی سازمان‌ها کمک نمایند یا معنی از آن شونده نیز مورد توجه قرار گیرند (هالند، 2002).

رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولیدی۱ در نوع از انواع عملکرد فرانقه ۲ هستند که هگامی که در مورد اربیخشی سازمان‌ها به کار می‌آیند، این دو ویژگی‌ها می‌شود. به صورت غیرمستقیم مورد توجه قرار می‌گیرند (متوودیلو و وانایسکان، ۱۹۹۴). بنابراین در مورد چنین رفتارهایی اطلاعات قابل استفاده انکه وجود دارد اگرچه رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد سازمانی مکالمه می‌نمایند، اما از عملکرد وابسته به نقص متعاقب می‌گردد (ویلیامز و آندرسون، 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 شرکت وظایف آمده است و نه پایداری به آن تعلق می‌گیرد (آرگان، ۱۹۹۳).

1 – Extra-role behaviors 2 – Haland
3 – Organizational citizenship behaviors (OCBs) 5 – Extra-role performance
4 – Counter productive work behaviors (CWBs) 7 – Williams, & Anderson
6 – Motowidlo, & Vanscotter
1 – Organ 2 – Individual extra-role behavior
راهبردهایی در رفتارهای مدیریتی با رفتارهای مدیریتی

1988. به بیان دیگر، رفتارهای مدیریتی سازمانی رفتارهای فرآینش فردی در محیط کار
بوده و به‌طور صریح با مستقیم از طریق نظام پاداش و رفتارهای سازمانی، تنها
نیازهای افراد هستند. (پودساکوف و مکنزی، 1994). رفتارهای مدیریتی سازمانی باعث اهداف رسمی به
سازمان و همکاران می‌گردد و به‌طور دانی رفتارهای اخلاقی هستند (زکارا و
آندرسون، 2003؛ پلوزا و هسای، 2006). چنان‌که از مطالعه‌های شده برمی‌آید رفتارهای
مدی سازمانی فراتر از نظر رسمی و مشخص افراد هستند و در نهایت باعث
سودرسانی به سازمان می‌شوند. تا این پایان هر رفتار باعث تأثیرهای عاطفی اخلاقی در
سازمان می‌گردد. رفتارهای مدیریتی سازمانی به‌طور مستقیم به سود افرادی که در
سازمان مشغول به کار هستند سود می‌رساند. مانند کمک به همکاران در انجام پروژه‌ها

به عقیده بعضی از پژوهشگران، رفتارهای مدیریتی سازمانی را می‌توان در دو گروه
گسترش طبقه‌بندی نمود: 1) رفتارهای مدیریتی سازمانی معروف به سازمان که به‌طور کلی
به سازمان سود می‌رساند و آنها به‌طور مستقیم به همکاران که به‌طور مستقیم به افرادی که در
سازمان مشغول به کار هستند سود می‌رسانند. مانند کمک به همکاران در انجام پروژه‌ها

نت و رایپن (2000) بیان کردن، افرادی که در رفتارهای مدیریتی سازمانی معروف
به سازمان درگیر می‌شوند از نظر کیفی با افرادی که مستقیماً به سازمان
معروف به همکاران می‌زنند، معیارهایی در رفتارهای مدیریتی سازمانی معروف به
سازمان، سازمان می‌تواند است و هدف کمک به سازمان است، اما رفتارهای مدیریتی سازمانی
معروف به همکاران به قصد کمک به افرادی که با تجاری خاصی در سازمان انجام می‌شوند

3. Formal reward system
4. Podsakoff, & Mackenzie
5. Deckop, & Cirka
6. Peloza, & Hassay
7. Williams
8. Konovesky
9. Neuman, & Kickul
10. Benett, & Robinson
(هالند، 2002). در اصل رفتارهای مدنی سازمانی بر مبنای یک نهاد نوعدوستی یا کمک به بهرهوری سازمان طبیعی بوده است، اما این تصور نمی‌تواند در مبانی اصراری نظامی شود که با رفتارهای افراد در منابع پژوهشی متغیرهای زیادی بررسی شده‌اند. گزارش دارند و می‌تواند این رفتارها را پیش بینی نماید. دو پیش‌بینی مهم رفتارهای مدنی سازمانی که در اغلب پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفته‌اند، تعهد سازمانی ۱ (مکنزی، پودساکف و ابرنر، 1998) و خشنودی اعلامی ۱ (مکنزی و همکاران، ۱۹۹۸، تعمیر، بالس، مکی و مک کارتر، ۱۹۹۷) می‌باشد. از جمله پیش‌بینی‌های مهم دیگری که در بسیاری از منابع پژوهشی برای رفتارهای فرانشکوری شده‌اند، عبارت‌اند از: ادراکات فردی عدالت سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی (مانند مکان کنترل، عنت نفس و...) و عوامل موقعیتی (آندرسون، ۱۹۹۵ و ایدیو و ۱۹۹۲، فوکس و اسپکتور، ۲۰۰۰). اخیراً یکی از پژوهشگران به سبب‌های درستگی برگزاری به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی عمده که با رفتارهای فرانشکوری رابطه دارد و آن را پیش‌بینی می‌نامند، توجه نموده‌اند (هانسن و شیروی، ۱۹۹۸; اوکوئرو و آنکر، ۲۰۰۰؛ کارتر و کابندرن، ۲۰۰۲).

اولین بار بالی (۱۹۶۹) به سبک درستگی توجه نمود. یک بالی نخستین روان‌تحلیل‌گری است که اگوپ براز تحول شخصیت بی‌خواب قدرت است. نظریه‌ی در ابعاد مهمی از نظریه فرویدی فاصله می‌گیرد. در واقع بالی با تکه بر افتخارهای رفتارناسی طبیعی، سیبرتیک و براساس مشاهده روابط مستقیم کودک با مادر در موقعیت‌های مختلف، نظریه درستگی را ندیده کرد است. نویسنده ان نظریه هامی‌خوش پژوهش‌های زیادی درباره نقص درستگی بر رشد اجتماعی، انواع اختلال‌های روانی
مانند افسردگی، اضطراب جدایی، مدرسه‌های هراسی، هراس اجتماعی، اختلال شخصیت
 ضد اجتماعی و... است (میکالیپرس، فلورین و تولوزان، ۱۹۹۰).
دلیستگی پیوند با گره‌های مغزی پایدار بین دو فرد است، به طوری که یکی از
دو طرف کوشش می‌کند للمدیکی یا مجاری‌ریزی با موضوع دلیستگی را حفظ کردو
یا گونه‌ای عمل نماید تا مطمئن شود که ارتباط ادامی می‌یابد (بالینی، ۱۹۷۹). از نظر بالینی
دلیستگی نگهدارنده‌ی زندگی متقابل بین دو فرد در تمام مراحل زندگی است.
طق طبیعی فعالیت
(۱۹۸۰) روابط دلیستگی همیشه موجود و در سراسر چرخه
زندگی فعال هستند و بر کار و روابط اجتماعی مؤثرند (گوودیج، ۱۹۹۳). رابرسون
۲ (۲۰۰۶) نیز توصیف نموده است که سیکتهای دلیستگی سابقه جنیه‌های زندگی فردی را
در بی‌گردد و بر روابط بعد از دوران کودکی با سایر افراد تأثیرگذار است. اینوئهت
۳ (۱۹۷۹) با طرحاً آزمایش موضعیت ناشناخته، ادراکات و رفتارهای کودکان را هنگامی که
مراقبان (معمولاً مادر) از آنها جدا می‌شوند، ارزیابی نمود. نتیجه این آزمایش و
اندازه‌گیری معرفی شده سه سبک مهم دلیستگی بود که شامل ۱) سبک دلیستگی
ایمن، ۲) احتیاطی - اضطرابی و دووسگا ۳) (اضطرابی - دووسگا) بودن.
دلیستگی ایمن با ویژگی‌های ارتباطی مشابه شامل صمیمیت و خرسندی، دلیستگی
اجتنابی با سطوح پایین تری از صمیمیت و تعهد و دلیستگی دووسگا با شور و هیجان
و دلمنشویی در مورد روابط همزمان با خرسندی کم، مرتبط است (فیلی و تولوز، ۱۹۹۰).
استمرار سبک دلیستگی در فرآیند تحول موضوع پژوهش‌های جدید در این زمینه بوده
و نتایج به‌دست آمده این استمرار را تایید می‌کند (ماین، کابلان و کاسیدی، ۱۹۸۵).

در این پژوهش از نظریه دلیستگی بزرگسال استفاده شده است. نظریه دلیستگی
بزرگسال (فراوان، ۱۹۸۰ و شیب، ۱۹۸۷، میکالیپرس و شیب، ۱۹۹۳) که

۱ – Mikulincer, Florian, & Tolmaez
۲ – Goodwin
۳ – Roberson ۴ – Ainsworth
۵ – Strange situation
۶ – Secure ۷ – Avoidant
۸ – Ambivalent
۹ – Feeney & Noller ۱۰ – Main, Kaplan, & Cassidy
۱۱ – Fraley
از نظریه دلستگی بالینی (1969) و اندورث و بالینی (1991) نشان داده است، برای تبیین تفاوت‌های فرودی در شناخت، احساسات و رفتارهایی که در زمینه روابط نزدیک (صعیدی) در دوره جوانی، رخ می‌دهد، مطرح شده است. بر طبق این نظریه تفاوت‌های فرودی در سبک دلستگی از تجربیات افراد از روابط نزدیک قبلی شان نشأت می‌گیرد. که این تجربیات با رابطه دلستگی بین کودک و مراقب اویاوش (معمولاً مادر) شروع می‌شود (نافلو و شیرو، 2009). از سال 1987، هنگامی که نظریه دلستگی بزرگسال برای اولین بار مطرح شد، مطالعات زیادی (مکلینس و شیرو، 2003، بازیبینی کرده‌اند) نشان داده‌اند که نمرات سبک دلستگی با متغیرهای مختلف 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 جذابیت با طلاق) را شامل می‌شوند، رابطه دارند. در سالهای اخیر برخی از پژوهشگران (هازن و شیرو، 1999؛ اوتکر و انگ، 2000؛ کارت و گاب، 2002) به اهمیت سبک‌های دلستگی در پیش‌بینی رفتارهای و سازمانی شغلی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، دلستگی شغلی، جهت‌گیری به کار و رفتارهای فرانتش (رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید) پی بردند.

در این پژوهش از سبک‌های دلستگی به عنوان متغیر پیش‌بینی برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به همکاران استفاده شده است. از عکس کلی پژوهش بررسی این مسئله مهم است که آیا سبک‌های دلستگی بزرگسالی با رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به همکاران رابطه قویی تر دارد؟ همچنین از طریق کدام‌یک از سبک‌های دلستگی بزرگسالی می‌توان رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی متعارف به همکاران را پیش‌بینی نمود؟

1 – Individual differences
2 – Close relationships
3 – Noftle
هدف این پژوهش بررسی روابط ساده و چندگانه سبک‌های دلستگی به‌روزگاری
با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به
همکاران است. نیز به‌طور اخصوص بررسی فرضیه‌های زیر منظور می‌گردد است:
فرضیه اول: بین سبک‌های دلستگی ایمن، اجتماعی و دوسوگرا با رفتارهای مدنی
سازمانی معطوف به سازمان رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین سبک‌های دلستگی ایمن، اجتماعی و دوسوگرا با رفتارهای مدنی
سازمانی معطوف به همکاران رابطه وجود دارد.
فرضیه سوم: سبک‌های دلستگی ایمن، اجتماعی و دوسوگرا قادر به پیش‌بینی رفتارهای
مدني سازمانی معطوف به سازمان هستند.
فرضیه چهارم: سبک‌های دلستگی ایمن، اجتماعی و دوسوگرا قادر به پیش‌بینی رفتارهای
مدني سازمانی معطوف به همکاران هستند.

روش پژوهش
از آنجا که هدف پژوهش بررسی رابطه بین سبک‌های دلستگی به‌روزگاری (شامل سبک
دلستگی ایمن، سبک دلستگی اجتماعی و سبک دلستگی 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 850 نفر
بوده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری از این جامعه با استفاده از جدول کرچی و
مورگان (1970) حجم نمونه 190 نفر برابر دیده و آزمودنی‌ها به روش نمونه‌گیری
تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین کارکنان 183 پرسشنامه
بازگشت داده شد. بنابراین 183 نفر به عنوان گروه نمونه اصلی برای پژوهش در نظر
گرفته شد.

1 - Kregcie & Morgan
ابزارهای پژوهش

در این پژوهش براساس اهداف مورد نظر، از دو پرسشنامه سبک دلیستگی پزرسگالی و رفتارهای فرانئش استفاده شده است. در زیر پرسشنامه‌های مورد استفاده همان‌ها شواهد روابط و پایایی آنان ارائه شده است.

پرسشنامه سبک دلیستگی پرزرسگالی: این پرسشنامه 15 سؤال دارد و هاوزن و شیوه دروسکاری (1987) آن را ساخته‌اند. برای این پرسشنامه مقياسی پنج درجهی از نوع مقياس لیکرت در پوستاری از هرگز به‌طور اتفاقی، بعضی از اوقات، اغلب اوقات و تقریباً همیشه در نظر گرفته شده است. که به هر گونه از ۱ و به تقریباً همیشه از ۵ اختصاص می‌یابد.

این پرسشنامه شامل سه خردهمقياس و هر خردهمقياس شامل ۵ سؤال است. تحلیل عملاً این پرسشنامه توسط کوئینز و رید (۱۹۹۰) به استخراج سه عامل می‌باشد. هاوزن و شیوه (۱۹۸۷) پایایی بی‌اضافه گام این پرسشنامه را ۰.۸۵ و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ را ۰.۸۰ به دست آورده‌اند. که پایایی مطلوبی را نشان می‌دهد. روایی هم‌مان این ایزادر با استفاده از مصاحبه ساختمان ماپین (۱۹۸۳) محاسبه گردید که برای سبک دلیستگی ایمنی ۰.۷۹، برای سبک دلیستگی اجتماعی ۰.۸۴ و برای سبک دلیستگی دووسکاری ۰.۷۸ پیدا شد. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. این ضرایب به ترتیب برای خردهمقياس سبک دلیستگی اجتماعی ۰.۸۵، برای خردهمقياس سبک دلیستگی دووسکاری ۰.۸۵ حاصل شد.

پرسشنامه رفتارهای فرانئش: پرسشنامه رفتارهای فرانئش مورد استفاده در این پژوهش به کارد دروسکاری برای اولین بار این پرسشنامه را ترجمه کردن و مورد استفاده قرار داده‌اند. هاولد (2002) این پرسشنامه را با ترکیب پرسشنامه‌های رفتارهای فرانئش گوناگون موجود (بنت و رابینسون، ۲۰۰۴) فوکس، اسکاتر و میلر، ۱۹۹۹ و آکرمان و لینگلی (1995) نهایی نمود. سؤالات مربوط به...

1 – Adult Attachment Inventory (AAI)
2 – Extra- Role Behavior Inventory (ERBI)
3 – Collins & Read
4 – Miles
5 – Organ, & Lingl
رابطه بین سیکس‌های دایزنتی با رفتارهای مدنی

رفتارهای مدنی سازمانی به صورت مستقیم از مکانیسم و مکانیزم (1995) و آرگان و لیبلک (1996) افتضاح شده‌اند. سؤالات مربوط به رفتارهای ضدونلوید به صورت مستقیم از فوکس، اسکونت و میلز (1999)، بنت و رابرئوسن (2000) افتضاح شده‌اند. هالند (2002) با ترکیب این سؤالات بررسی‌نامه رفتارهای فرانتش را به تنهایی نمود. این بررسی‌نامه رفتارهای فرانتش را به چهار دسته تقسیم و انداده‌گیری می‌نماید. این چهار دسته عبارتند از: 1) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان، 2) رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران، 3) رفتارهای ضدونلوید معطوف به سازمان و 4) رفتارهای ضدونلوید معطوف به همکاران. پاسخ‌های آزمون‌هایی به این بررسی‌نامه احتمال آنها در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران و یا رفتارهای ضد تولید معطوف به همکاران. پاسخ آزمون‌هایی به این بررسی‌نامه استفاده از آنها در رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همکاران در گذشته نشان داد که در این پژوهش با توجه به هدف مورد نظر فقط از سؤالات مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و سؤالات مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران استفاده شده است. بررسی‌نامه رفتارهای فرانتش، 9 سؤال مرتبط با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و 12 سؤال مرتبط با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را شامل می‌شود. مقیاس پنج درجه از پیوستاری از 1 تا 5 برای این بررسی‌نامه استفاده شده است که گریه‌های آن شامل 1. 1.4 مقطع چنین رفتاری را انجام نخواهم داد. 2. و اقتضای موقعیت چنین رفتاری را انجام خواهم داد 3. با انجام آن خودداری خواهم کرد. 3. هر انتظار از چنین رفتاری و سوسم می‌شوم اما احتمالاً یکین رفتاری را انجام نخواهم داد. 5. احتمال اینکه چنین رفتاری را انجام دهم، بسیار زیاد است. 5. 4. مقطع چنین رفتاری را انجام خواهم داد. هالند (2002) پایایی این پرسشنامه را به روش آلران کیویک مقدمه نموده که برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران 3/2 بود. در این پژوهش تیز ضراب پایایی این پرسشنامه به روش آلران کیویک محاسبه گردید. این ضراب برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان 3/20 و برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران 3/86 حاصل شد.

1 – Mcneely & Meglino
روش اخرا: در پرسشنامه اصلی به همراه پرسشنامه مربوط به اطلاعات جمعیت، ناشناخته در این پژوهش به صورت خودگزارشی به مرحله اخرا دارای می‌باشد. این ترتیب که از هر یک از شرکت‌کننده‌ها، خواسته شده تا به حرف زک از سوالات پاسخ دهند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به‌منظور تحلیل داده‌های حاصل از اجرای این پژوهش در جدول 1 ضرایب همبستگی بین سیگهای دلیستگی با رفتارهای مدنی سازمانی معروف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معروف به همکاران ارائه شده است.

جدول 1 - ضرایب همبستگی بین سیگهای دلیستگی با رفتارهای مدنی سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتارهای مدنی سازمانی</th>
<th>معرفی به سازمان</th>
<th>معرفی به همکاران</th>
<th>آماری</th>
<th>مشخصات</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شاخص‌های رفتارهای مدنی سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td>* <strong>r=0.436</strong></td>
<td><strong>r=0.568</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>سیگهای دلیستگی اجتماعی</td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سیگهای دلیستگی ایمنی</td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سیگهای دلیستگی دوسوگرا</td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td><strong>p&lt;0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**p<0.01**
یافته‌های مربوط به فرضی‌های اول و دوم پژوهش در جدول ۱ ارائه شده‌اند.
چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین سیک دلبستگی اجتنابی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان (۰/۵۰−۰/۴۸ = r = 0/01 و P<0/001) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین سیک دلبستگی اجتنابی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران (۰/۲۶−۰/۳۰ = r = 0/01 و P<0/001) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت بین سیک دلبستگی دووسوگرا با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان (۰/۴۱−۰/۴۶ = r = 0/01 و P<0/001) و با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران (۰/۶۱−۰/۶۷ = r = 0/01 و P<0/001) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بنابراین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>خطاپذیر</th>
<th>R مجذور</th>
<th>R منجر</th>
<th>R سیگنال</th>
<th>R اصلاح شده</th>
<th>R نگیران</th>
<th>R برآورد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سیک</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دلبستگی اجتنابی</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دلبستگی اجتنابی</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دلبستگی دووسوگرا</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
<td>0/۴۵</td>
<td>0/۴۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر سه سیک دلبستگی اجتنابی، ایمن و دووسوگرا در تبیین رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان نقش معناداری بر عهده دارند. بر اساس ترتیب اهمیت متعاقب‌باتن در تحلیل رگرسیون گام به گام، در اولین کام سیک دلبستگی اجتنابی وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۰ بوده است. سیک دلبستگی اجتنابی ۲۴/۸ درصد وارایان رفتارهای
مدلی سازمانی معطوف به سازمان را تیپین می‌نماید. در گام دوم با افزودن شدن سیک دلیستگی اینم به معادله رگرسیون ضریب همبستگی چندگانه به 0.785 رسیده است. اولین احتضاری افزوده شده توسط سیک دلیستگی اینم 0.10 درصد بوده است. در کم سوم سیک دلیستگی دوسوگرا وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه به 0.785 رسیده است. اولین احتضاری افزوده شده توسط سیک دلیستگی دوسوگرا 0.03 درصد بوده است. در مجموع یک طبقه از سیک های دلیستگی برگسالی 0.87 درصد واریانس رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان را تیپین می‌کند.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مجموع مجذورات</th>
<th>درجه آزادی</th>
<th>میانگین مجدد</th>
<th>معاداری</th>
<th>F</th>
<th>2517/285</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رگرسیون</td>
<td>3</td>
<td>839/95</td>
<td>0/001</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>باقیمانده</td>
<td>16/772</td>
<td>179</td>
<td>0/001</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>182</td>
<td>5153/585</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

پاننهک در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تحلیل واریانس انجام شده (0/01)<P. 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متغیرها</td>
<td>مقدار ثابت (a)</td>
<td>خطاً معیار (b)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های آماری</th>
<th>معاداری</th>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار ثابت (a)</td>
<td>8/448</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>سیک دلیستگی</td>
<td>-</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>سیک دلیستگی</td>
<td>-</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
</tr>
<tr>
<td>سیک دلیستگی</td>
<td>-</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
<td>0/001</td>
</tr>
</tbody>
</table>
چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب سیکهای دلیستگی ایمن، دوسوگرا و اجنتایی 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:

(سیک دلیستگی دوسوگرا) = ۲۷/۲- (سیک دلیستگی ایمن) ۵/۶ (سیک دلیستگی اجنتایی)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>خطا</th>
<th>معیار</th>
<th>چندگانه</th>
<th>برآورد</th>
<th>اصلاح شده</th>
<th>نتیجه یافته</th>
<th>سیک</th>
<th>دلیستگی دوسوگرا</th>
<th>دلیستگی ایمن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>R</td>
<td>0/685</td>
<td>0/634</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0/715</td>
<td>0/715</td>
<td>0/715</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0/615</td>
<td>0/615</td>
<td>0/615</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0/315</td>
<td>0/315</td>
<td>0/315</td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، فقط در سیک دلیستگی دوسوگرا و ایمن در تبیین رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران نقش معناداری بر عهده دارند. براساس ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام در اولین گام سیک دلیستگی دوسوگرا وارد معادله رگرسیون شده است و ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۶ بوده است. سیک دلیستگی دوسوگرا ۴/۸۵ بوده است. سیک دلیستگی ایمن ۴/۶۳ بوده است. گام دوم با افزوده شدن سیک دلیستگی ایمن به معادله رگسیون ضریب همبستگی چندگانه بیش از ۰/۷۹ رسیده است. واریانس احتمالی افزوده شده با سیک دلیستگی ایمن ۴/۶ بوده است. در مجموع با یافتن سیکهای دلیستگی بزرگ‌سالی ۳/۷۱ درصد واریانس رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران را تبیین می‌کند.
جدول ۶- تحلیل واریانس رگرسیون برای رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>مجموع گو</th>
<th>درجه آزادی مخرجات</th>
<th>مجموع مانگن</th>
<th>درجه آزادی مخرجات</th>
<th>مخرجات</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رگرسیون</td>
<td>320/847</td>
<td>۲</td>
<td>۱۱۹/۹۰۸</td>
<td>۲</td>
<td>۱۹۰</td>
<td>0/01</td>
</tr>
<tr>
<td>باقیمانده</td>
<td>۱۸۰</td>
<td></td>
<td>۲۱/۷۴۰</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>۵۰۰</td>
<td></td>
<td>۵۴/۸۸۷</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنانکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تحلیل واریانس انجام شده (۰/۰<ی=۵/۲/۹۸۷) 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب استاندارد شده</th>
<th>ضرایب استاندارد نشده</th>
<th>غیره</th>
<th>متغیر</th>
<th>t</th>
<th>خطا مبایر</th>
<th>β</th>
<th>(بنا)</th>
<th>(بنا)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار ثابت (a)</td>
<td>میک دلیستگی دوشورگا</td>
<td>۲۸۸/۶۲۸</td>
<td>۱۰۶/۴۵۴</td>
<td>۲۸۸/۶۲۸</td>
<td>۱۰۶/۴۵۴</td>
<td>۲۸۸/۶۲۸</td>
<td>۱۰۶/۴۵۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>میک دلیستگی ایمن</td>
<td>میک دلیستگی دوشورگا</td>
<td>۱/۸۳۹</td>
<td>۰/۵۱۰</td>
<td>۱/۸۳۹</td>
<td>۰/۵۱۰</td>
<td>۱/۸۳۹</td>
<td>۰/۵۱۰</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>میک دلیستگی ایمن</td>
<td>میک دلیستگی ایمن</td>
<td>۹/۹۸۳</td>
<td>۷/۲۵۴</td>
<td>۹/۹۸۳</td>
<td>۷/۲۵۴</td>
<td>۹/۹۸۳</td>
<td>۷/۲۵۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

چنانکه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضرایب سکه‌پای دلیستگی دوشورگا و ایمن برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران معنادار (۰/۰<ی=۵/۲/۹۸۷) است. در مجموع معادله رگرسیون برای پیش‌بینی رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران در آخرین گام به شرح زیر است:

(سیک دلیستگی ایمن)۸۲/۳۸/۶۲ (سیک دلیستگی دوشورگا)۷۶/۵۱/۲۸ رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران
بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت با توجه به اهداف پژوهش نتایج شده است نتایج به دست آمده مورد بحث و بررسی قرار گرفته و یافته‌های پژوهش تبیین گردید. چنان‌که در قسمت پیشین پژوهش گفته شد، ویژگی‌های فردی معین (مانند ادراک فرد از عادات سازمانی، حالات هیجانی، افراد کنترل، عقل نفس، خودیدار، سیاست دلیستگی و...) احتمال انجام رفتارهای فراموش (شامل رفتارهای مدیری سازمانی و ضدعفونی) را در محیط کار افزایش با کاهش می‌دهد (اسبکن و فوکس، ۲۰۰۲). بنابراین، وظیفه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی است که با بررسی هر یک از ویژگی‌های فردی، سهم آنها را در پیش‌بینی رفتارهای فراموش تعیین نمایند. در این پژوهش برای بررسی رفتارهای مدیری سازمانی کلیک کاملاً جدید انتخاب شد و به این منظور سیستم دلیستگی برای پیش‌بینی رفتارهای مدیری سازمانی به‌عنوان متغیر پیشین انتخاب شدند. براساس یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد، انتفاخ نسبتاً تبیوندی بین سیستم دلیستگی برگزاری با رفتارهای مدیری سازمانی وجود دارد. چنان‌که نتایج آن‌ها شده در جدول ۱ نشان می‌دهد بین سیستم دلیستگی اجتنابی با رفتارهای مدیری سازمانی معطوف به سازمان و معطوف به همه‌کاران رابطه منفی وجود دارد. بیشتر معنی که با افزایش ویژگی‌های مرتبط با سیستم دلیستگی اجتنابی در افراد احتمال ارتباط رفتارهای مدیری سازمانی کاهش می‌یابد و بر عکس، این یافته با یافته‌های جورج (۹۱)، موردن و بلاکی (۹۵)، آرکان و رایان (۹۹)، اسکارکیلی، فلگر و تسولوک (۹۹) و بارتلی، هاید و استانسفلد (۷) هم‌مانگ است. در تبیین این یافته‌ها یاد باید نمود، چنان‌که در متون پژوهشی بیان شده است، افراد دوای سیستم دلیستگی اجتنابی با ویژگی‌های هم‌جوار سطوح باینی معمولی و تعهد مشخص می‌گردد (فین و نولر، ۱۹۹۰). استنگلر و گروسمن (۱۹۹۳) بیان نمودند که افراد با سیستم دلیستگی اجتنابی نوعی آرامش و بی‌تفاوتی را در بر می‌دهند، اما این آرامش و بی‌تفاوتی ظاهری محصول می‌شود، زیرا افراد دوای سیستم دلیستگی اجتنابی در آزمایش‌های الگویی:

1 - George
2 - Moorman, Blakely
3 - Ryan
4 - Skarlicki, Folger & Tesluk
5 - Bartley, Head & Stansfeld
6 - Spangler & Grossmann
برانگیختگی فیزیولوژیک را که نشانه عصبیت و خشم پهن الاته است نشان می‌دهد. با توجه به اظهارات فیزیکی و نوری (1990) و نتایج حاصل از مطالعه استنگلر و گروسمان (1993) در تربیت مختلف را می‌توان بیان نمود. یافته‌های فیزیکی و نوری بیانگر تعهد پایین افراد دارای سیستم دلستگی اضطرابی است، لذا چنین افرادی ممکن است به اختلال زیاد به سازمان محل استفاده نیز تعهد پایین داشته باشند. خصوصیات در بیشتری زده شده تعهد سازمانی یکی از پیشانی‌های مهم رفتارهای مدنی سازمانی است، بنابراین ممکن است افراد دارای سیستم دلستگی اضطرابی کمتر به انجام رفتارهای مدنی سازمانی اقدام نمایند. از سوی دیگر یافته‌های استنگلر و گروسمان (1993) تصريح می‌نماید که افراد دارای چنین سیستمی نواعی عصبیت و خشم پهنان دارند، بنابراین ممکن است کارکنانی که دارای چنین سیستمی هستند، این عصبیت و خشم پهن را به سازمان محل استفاده خود منتقل نمایند و به علت کاهش عصبیت و خشم خود دست به انجام رفتارهای ضد تولید بزنند و از انجام رفتارهای مدنی سازمانی رگدردانی نمایند (هلند، 2000).

یافته‌های زده نشان می‌دهد که بین سیستم دلستگی ایمن با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و معروف به همکاران رابطة ثابت وجود دارد. بدین معنا که با افزایش وزیگه‌های مربوط به سیستم دلستگی ایمن احتمال رخ دادن رفتارهای مدنی سازمانی افزایش می‌یابد و برخی این یافته با یافته‌های مورمن و پلاکلی (1995)، آرگران و رایان (1995)، استکارلیکی، هلگر و تسومی (1999) و بارتلی، هاید و استینسپار (2007) هم‌سول یاد دارد. این مدل دلستگی وجود تعلل بین رفتارهای دلستگی و انتشار محیط را نشان می‌دهد (وارد و کارلسون، 1995). افراد دارای سیستم دلستگی ایمن در اثر موفقیت‌ها احساس راحتی و امنیت دارند و اثرات خلل و هیجان مثبتی دارند. چنین افرادی هنگام روابط با موضوع‌های نشان زده حمایت سایر افراد را جستجو، اما احساس ایمنی می‌کنند (استنگلر و گروسمان، 1993). چنین افرادی خود را به صورت مثبت 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 متنگی هستند (وارد و کارلسون، 1995). افرادی که دارای چنین وزیگه‌هایی هستند هنگام روابط با مشکلات و مسائل در دنبال کار به دنبال راه حل‌های منطقی برای

1 – Ward & Carlson
رابطه بین سیکتهای دلیستگی و رفتارهای مدنی...

1 - Positive affect
2 - Isen
3 - Bell & Jones


Williams, L.J. (1988). Affective and nonaffective components of job satisfaction and organizational commitment as determinants of