

ارتباط بین سبک‌های دلبستگی با ادراک از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در بین کارکنان<sup>۱</sup>  
*The relationship between attachment styles with perceptions of Distributive,  
Interactional and Procedural Justice among employees*

**Mohammad Ali Nadi**  
Islamic Azad University, Khorasgan Branch  
**Nafeiseh Golshirazi**  
Islamic Azad University, Khorasgan Branch

**دکتر محمد علی نادی**  
استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

**نفسه گل شیرازی**  
کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد  
خوراسگان (اصفهان)

**Abstract**

**Aim:** The purpose of the study was the relationship between attachment styles and perception distributive, interactional and procedural justice. **Method:** In this correlation study, Bernan et attachment styles scale and Niehoff & Moorm organizational justice questionnaire performed 191 employees selected randomly in organization of physical education Esfahan. **Findings:** There was a significant relation between secure attachment with interactional, procedural and distributive justice perceptions ( $p \leq 0.05$ ). All canonical correlation showed that organizational justice dimensions could explain 7 percent variance in anxiety attachment changes. In addition, findings revealed that there is positive relationship between attachment styles and perceptions of organizational justice. The result discussed in terms of the Bowlby theory of attachment.

**Keywords:** attachment styles, organizational justice, Organization of physical education Esfahan province

**چکیده**

**هدف:** بررسی ارتباط سبک‌های دلبستگی و ادراک از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی هدف اساسی این مطالعه بود.

**روش:** روش پژوهش حاضر همبستگی و ابزار مورد استفاده در این مطالعه دو پرسشنامه عدالت سازمانی و سبک‌های دلبستگی می‌باشد. نمونه پژوهش ۱۹۱ نفر از کارکنان سازمان تربیت بدنی استان اصفهان بود که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش در مورد آنها اجرا شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاکی از آن بود که بین سبک دلبستگی ایمن با ادراک از عدالت تعاملی، رویه‌ای و توزیعی در سطح  $p \leq 0/05$  ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی کانونیکال نشان داد ۷٪ تغییرات دلبستگی اضطرابی توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی قابل تبیین می‌باشد. بعلاوه می‌توان ادعا کرد بین سبک‌های دلبستگی و ادراک از عدالت سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد. بدین ترتیب نتایج بر پایه نظریه بالبی مورد بحث قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی:** سبک‌های دلبستگی، عدالت سازمانی، کارکنان

## مقدمه

توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی نام نهاده اند. این بدان معنی است که در عصر جدید ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمانی در الویت قرار می‌گیرد. زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی و تأمین نیازهای منابع انسانی نیز در گرو رسانیدن سازمان به اهداف، رسالت‌ها و مأموریت‌های آن توسط کارکنان است (ابطحی، ۱۳۸۶). و این امر به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در سازمان وابسته است. اثر بخشی کار که در حقیقت تابعی از انگیزش درونی کار است، پیامدی است که برای بقاء و رشد یک سازمان لازم است (چلادورای، ۱۳۸۷). برای به حداکثر رساندن انگیزه در کارکنان نظریه‌های مختلفی ارائه شده است. از جمله نظریه برابری آدامز (۱۹۶۳) که طبق آن افراد نسبت درون داد - بازده خودشان را با نسبت درون داد - بازده دیگران مقایسه می‌کنند، هرگاه این نسبت کم بیابند، انگیزه کاری شان تنزل می‌یابد و هرگاه دریابند که این نسبت زیاده‌تر از نسبت دیگران است، اغلب انگیزه می‌یابند که بیشتر کار کنند تا دریافتی شان را تعدیل کرده باشند (راینر و دی سنزو، ۱۹۹۸). در این نظریه، ضمن تأکید بر اهمیت ادراک عدالت کارکنان نسبت به منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها، چنین ادعا می‌شود که اگر کارکنان احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، تلاش می‌کنند تا این بی‌عدالتی را کاهش دهند (رضاییان، ۱۳۸۷). کروپانزانو (۲۰۰۱) بیان می‌کند که عدالت سازمانی<sup>۱</sup> اشاره به ادراک افراد در خصوص میزان انصاف در برخوردها از جمله شیوه تخصیص دهی منابع دریافتی از سوی اعضای سازمان و سازمان دارد (پل تولا و همکاران، ۲۰۰۷). سه رویکرد اصلی در حوزه عدالت سازمانی شامل، عدالت توزیعی<sup>۲</sup> (مفهومی است که توزیع کلیه انواع موضوعات همانند وظایف، کالاها، خدمات، فرصت‌ها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، نقش‌ها، جایگاه‌ها، دستمزدها و ترفیع در میان افراد سازمان را شامل می‌شود (یاوز، ۲۰۱۰)، عدالت رویه‌ای<sup>۳</sup> (چگونگی ادراک کارکنان از اینکه تا چه حد در تخصیص دهی پاداش‌ها از شیوه‌ها و راهکارهای منصفانه استفاده شده است اشاره به عدالت رویه‌ای می‌کند (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) و عدالت تعاملی<sup>۴</sup> (به فرایندهای بین فردی و برخورد با افراد اشاره دارد، یعنی میزان صداقت و حساسیت موجود در گفتار و رفتار با کارکنان و نیز میزان بیان شدن دلایل نهفته در پس برآیندها (فورت و سولاو، ۲۰۰۷) می‌باشد. در راستای حوزه عدالت سه گانه یعنی توزیعی، تعاملی و رویه‌ای پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است از جمله پژوهش گل پرور و ناد (۱۳۸۹) که اثر مستقیم عدالت توزیعی را بر روی ترک خدمت و اثر عدالت تعاملی را بر رضایت شغلی نشان دادند. رضاییان و رحیمی (۱۳۸۷) از تأثیر مثبت عدالت رویه‌ای بر رفتار مدنی سازمانی حمایت کردند. نصیری پور و همکاران (۱۳۸۷) رابطه معناداری را میان ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بدست آوردند. اما به منظور بالا بردن درک افراد نسبت به برابری، انصاف و عدالت از نمونه موضوعاتی که می‌تواند بر روی درک از عدالت تأثیر قابل توجهی داشته باشد تفاوت‌های فردی است که ریشه در دوران طفولیت دارد. یکی از نظریه‌هایی که نحوه تأثیر ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی را بر عملکرد روابط توصیف می‌کند نظریه دلبستگی می‌باشد؛ کسیدی و شاور<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) مطالعات دلبستگی را یکی از وسیع‌ترین؛ عمیق‌ترین و خلاقانه‌ترین خطوط پژوهشی در روانشناسی قرن بیست و یکم تلقی کرده اند (جانسون و ویفن، ۱۳۸۸). یک رابطه عاطفی پایدار که بین دو شخص برقرار می‌شود و به کمک تعدادی رفتار مشخص بویژه در مورد کودک تجلی می‌یابد تحت عنوان دلبستگی

1-Organizational justice

2- Distributive justice

3-Procedural justice

4-Interactional justice

1- Cassidy&amp;Shaver

مطرح شده است (وندر زندن، ۱۳۸۱). دلبستگی در دو بعد توصیف شده است که عبارتند از: الف- میزان مثبت بودن الگوی یک فرد از خویش ب- میزان مثبت بودن الگوی یک فرد از دیگران. میزان مثبت بودن الگوی فرد از خویش به میزان ارزشی که فرد برای خودش قائل است و آن را ملکه ذهن درونی سازی کرده است اشاره دارد و میزان مثبت بودن الگوی فرد از دیگران نیز به اینکه فرد تا چه حد انتظار دارد دیگران در دسترس و حمایتگر او باشند اشاره دارد؛ الگوی فرد از خود با میزان اضطراب و وابستگی به تأیید دیگران در روابط نزدیک رابطه دارد و الگوی فرد از دیگران با میزان تمایل یا اجتناب از نزدیکی در روابط می‌باشد (سیمپسون و رالز، ۱۹۹۸). دلبستگی افراد در دو بعد اجتناب و اضطراب بر روی یک نمودار ارزیابی می‌شود و افراد در چهار گروه متفاوت قرار می‌گیرند و هر گروه رفتارهای خاصی در پاسخ به مسایل از خود بروز می‌دهند؛ چهار الگوی دلبستگی که از ترکیب حد بالا و پایین دو بعد اضطراب و اجتناب به دست آمده است اینگونه توصیف شده است (بارتولميو و هرویتز، ۱۹۹۱): ۱- سبک دلبستگی ایمن<sup>۷</sup>، اشاره به افرادی دارد که نسبت به خود و دیگران نگرش مثبت دارند، در ارتباطاتشان متعهد هستند و در روابط صمیمانه احساس راحتی می‌کنند (میکولینسر، ۲۰۱۰). بنا به گفته هازن و شیور (۱۹۹۰) افراد با سبک دلبستگی ایمن قادرند به شکل آزاد به اکتشاف محیط‌های کاری پرداخته و از فرصت‌های کاری پیش آمده استقبال کنند (کروز و همکاران، ۲۰۰۱)؛ همچنین افراد ایمن تمایل به انجام رفتار مدنی سازمانی بیشتری دارند (نادی و همکاران، ۱۳۸۹). ۲- سبک اجتنابی دل مشغول<sup>۸</sup>، اشاره به افرادی دارد که نگرش منفی نسبت به خود و نگرش مثبت نسبت به دیگران دارند و خود را نیازمند به تأیید دیگران می‌دانند. افراد در این سبک از اجتناب پایین و اضطراب بالا برخوردارند (میکلسون و فارینلی، ۲۰۰۵). ۳- سبک اجتنابی بیمناک<sup>۹</sup>، اشاره به افرادی دارد که نگرش منفی نسبت به خود و دیگران دارند، هر چند آرزوی ارتباط اجتماعی را دارند اما هراس دارند از اینکه مورد پذیرش دیگران قرار نگیرند. افراد در این سبک از اضطراب بالا و اجتناب بالا برخوردارند (دی سیویلیا و همکاران، ۲۰۰۶). ۴- سبک اجتنابی بی تفاوت<sup>۱۰</sup>، اشاره به افرادی دارد که نسبت به خود نگرش مثبت و نسبت به دیگران نگرش منفی دارند. همچنین خود را از مسائل عاطفی کنار می‌کشند و به دیگران اعتماد و اطمینان ندارند؛ افراد در این سبک، از اجتناب بالا و اضطراب پایین برخوردارند (بک استروم و هلمز، ۲۰۰۱). این نظریه در اصل ذکر می‌کند که رفتارهای تعاملی، قدرتمند و تعیین کننده هستند و روابط جاری را هدایت می‌کنند، از این لحاظ رویکرد دلبستگی به رویکردهای رفتاری یا یادگیری اجتماعی شبیه است (جانسون و ایفن، ۱۳۸۸). طبق نظریه دلبستگی بالبی<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۳) بر مبنای تجارب اولیه افراد الگوهای فعال درونی را در خود شکل می‌دهند که شکل دهنده باورها و اعتقاداتی است که به فرد القاء می‌نماید که آیا سزاوار دریافت توجه و حمایت دلبستگان در شرایط مختلف هستند (دی سیویلیا و همکاران، ۲۰۰۶). الگوهای فعال درونی طرحواره‌های شناختی-عاطفی-انگیزشی هستند که هم انعکاس دهنده دانش و تجارب دلبستگی هستند و هم دلالت بر الگوهای هدف و تمایلات رفتاری می‌کنند؛ در نتیجه الگوهای فعال درونی حائز اثرات مهمی بر شناخت، عاطفه و رفتار در بافت اجتماعی هستند (کالینز و فینی، ۲۰۰۴). همچنین بالبی (۱۹۷۳) مدل‌های ذهنی را تصویر از خود یا تصویر از دیگران مطرح می‌کند که ممکن است کودک در آینده با آنها ارتباط پیدا کند (میکلسون و فارینلی، ۲۰۰۵). بر طبق نظر یکی از پژوهشگران، الگوهای فعال، طرح واره‌های ارتباطی هستند که در اثر قواعدی که در تعاملات با مظاهر دلبستگی اصلی وجود داشته شکل می‌گیرند؛ این طرح واره‌ها هم شامل اطلاعاتی درباره پاسخگو بودن هیجانی به مظاهر دلبستگی و هم شامل اطلاعاتی درباره خود که در این روابط تجربه می‌شوند، می‌باشد (بالدوین،

- 
- 2- Secure attachment
  - 3- Prooccupied attachment
  - 4- Fearful attachment
  - 1- Dismissing attachment
  - 2- Bowlby

(۱۹۹۵). برای مثال، افرادی که گرمی و ثبات را در روابط شان یا مظاهر دلبستگی تجربه می‌کنند یک مدل فعال از خود به عنوان فرد دوست‌داشتنی و یک مدل فعال از دیگران به عنوان افراد دوست‌داشتنی و قابل اعتماد را رشد می‌دهند. در مقابل افرادی که طرد یا عدم ثبات را تجربه می‌کنند، یک مدل فعال از خودشان به عنوان فرد غیر قابل دوست‌داشتنی و از دیگران به عنوان افراد متخاصم و غیر قابل اعتماد را رشد می‌دهند (جانسون و ویفن، ۱۳۸۸). هازن و شیور (۱۹۹۰) بر این باورند که سبک‌های دلبستگی که از تعاملات پرورشی با نمادهای دلبستگی زاده می‌شوند، در بزرگسالی تأثیرات زیادی بر پویایی‌های روابط و عملکرد، تنظیم عواطف و شخصیت دارد؛ همچنین کیرک پاتریک و دیویس<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۴) معتقدند که علیرغم تفاوت‌های مفهومی دلبستگی در کودکی و بزرگسالی، فعالیت‌های نظری و تجربی در طول دو دهه گذشته، روابط دلبستگی در چرخه حیات را با وضوح مورد تأیید قرار داده است و نظریات در این زمینه را نشان دهنده این نکته می‌دانند که دلبستگی نقش مهمی در روابط، مشاغل و پیوندهای بزرگسالان ایفا می‌کند (رحیمیان بوگر، ۱۳۸۳). در همین راستا رایت و پرون (۲۰۰۸) دلبستگی را عامل حیاتی در توسعه شغل پنداشته‌اند. اکنون مسأله این است که اگر سبک دلبستگی یک فرد بالغ پیش‌بینی‌کننده درک از عدالت سازمانی باشد باید به منظور بالا بردن درک افراد نسبت به عدالت سازمانی تدابیری اندیشید تا بتوان ویژه‌گی‌های سبک ایمن را در افراد سازمان تربیت بدنی رشد و پرورش داد. در سال‌های اخیر تحقیقات بسیاری در ارتباط با نظریه دلبستگی انجام شده است اما تعداد بسیار اندکی از آن در محدوده سازمانها بوده است. از جمله پژوهش‌هایی که در محدوده عنوان متغیرهای پژوهش صورت گرفته پژوهش دیسیویلیا و همکاران (۲۰۰۶) که در بین دانشجویان کارمند انجام شده است و از رابطه مثبت بین سبک دلبستگی ایمن با ادراک از عدالت تعاملی حمایت گردیده است. آنها پایه‌های پژوهش خود را بر مبنای مطالعات گرائو و دال (۲۰۰۳) انجام دادند که ۳ مطالعه بر روی زوج‌ها انجام شده بود و در آن از مدل سه طبقه ای سبک‌های دلبستگی (ایمن، اجتنابی و دوسوگرا) استفاده گردیده بود. آنها با فرض اینکه می‌توان شکل‌گیری روابط نابرابر را تا حدی از حیث سبک‌های دلبستگی نایمن همسران بررسی کرد اثر سبک‌های دلبستگی را بر ۴ مولفه ادراک از برابری (برآیند خویش، درونداد خویش، برآیند همسر و درونداد همسر) مورد سنجش قرار دادند و نشان دادند که افراد ایمن درک از روابط برابر با همسران خود دارند. ارای و تیسار (۲۰۰۹) رابطه بین عدالت رویه ای و دلبستگی ایمن را بررسی نمودند و ارتباط مثبتی را بین این دو متغیر بدست آوردند. نادای و گل شیرازی (۱۳۸۹) نیز اثر تعدیل‌کنندگی عدالت تعاملی و توزیعی را در رابطه بین اجتناب پایین و رفتار مدنی سازمانی بدست آوردند. با توجه به آنچه از نظر گذشت فرض بر این است که ادراک از عدالت غیر منصفانه به علت جلوگیری از جذب اطلاعات مرتبط با آن در الگوهای فعال درونی است. با استناد به نظر بالبی (۱۹۷۳) سبک‌های دلبستگی در طول عمر پایدارند و به روابط بین شخصی بزرگسالی انتقال می‌یابند و آگاهی از سبک‌های دلبستگی افراد می‌تواند به متخصصان در درک و مفهوم سازی و پیش‌بینی رفتار رابطه ای و علل آن کمک نماید (جانسون و ویفن، ۱۳۸۸)؛ و همچنین خلاء مطالعات قبلی مبنی بر عدم بررسی روابط بین سبک‌های دلبستگی کارکنان و ابعاد عدالت سازمانی و نوع اثر گذاری این سبک‌ها بر ادراک از عدالت نیروی انسانی زمینه انجام این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین سبک‌های دلبستگی با ادراک از عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای در بین کارکنان سازمان تربیت بدنی استان اصفهان آماده گردید. با توجه به موضوع مورد بررسی این پژوهش فرضیه‌ها و سؤال‌هایی که در ارتباط با هدف پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است بدین شرح می‌باشد:

### فرضیه‌ها

- ۱- سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پایین و اجتناب پایین) با ادراک از عدالت تعاملی ارتباط مثبت دارد.
- ۲- سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پایین و اجتناب پایین) با ادراک از عدالت رویه ای ارتباط مثبت دارد.

۳- سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پایین و اجتناب پایین) با ادراک از عدالت توزیعی ارتباط مثبت دارد.

### سؤال‌ها

۱- آیا بین زوج مؤلفه‌های دلبستگی با عدالت سازمانی کل رابطه وجود دارد؟

۲- آیا تفاوتی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر حسب پست سازمانی، جنسیت و تحصیلات وجود دارد؟

### روش پژوهش

مطالعه حاضر توصیفی همبستگی می‌باشد و جامعه آماری را کلیه کارکنان سازمان تربیت بدنی استان اصفهان که شامل ۳۷۹ نفر می‌باشند تشکیل دادند. منظور از کارمند در این پژوهش کلیه افرادی هستند که دارای حکم استخدامی با عنوان کارمند در اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ مشغول بکار بوده‌اند. بر اساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۰) به نقل از نادى و سجادیان (۱۳۸۹) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده حجم نمونه ۱۹۱ نفر برآورد گردید که تعداد ۱۷۸ پرسشنامه تکمیل شده بود. بنابراین نرخ بازگشت ۷۲/۵ درصد بوده است.

ابزار پژوهش شامل ۲ پرسشنامه، شامل سبک‌های دلبستگی و عدالت سازمانی بود.

**پرسشنامه سبک‌های دلبستگی**<sup>۱۳</sup>: این پرسشنامه دارای ۳۶ سؤال است که دو بعد اجتناب و اضطراب را می‌سنجد. ۱۸ سؤال فرد بعد اجتناب و ۱۸ سؤال زوج بعد اضطراب را می‌سنجد. از بین سؤال‌های فرد که برای سنجش دلبستگی اجتنابی تدوین شده بود، سؤال‌های ۳، ۱۵، ۱۹، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۳ و ۳۵ دارای نمرات معکوس می‌باشند. و از بین سؤال‌های زوج که برای سنجش دلبستگی اضطرابی تدوین شده بود سؤال ۲۲ دارای نمره معکوس بود. در سؤال‌های فرد یک انحراف بالای میانگین اجتناب بالا و پایین تر از آن اضطراب پایین را می‌سنجد و در سؤال‌های زوج یک انحراف بالای میانگین اضطراب بالا و پایین تر از آن اضطراب پایین را می‌سنجد. این پرسشنامه توسط برنان و همکاران (۱۹۹۸) تدوین تنظیم شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۷ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷ بود. برنان و همکاران (۱۹۹۸) آلفای کرونباخ<sup>۱۴</sup> دلبستگی در بعد اجتناب را ۰/۹۴ و آلفای کرونباخ دلبستگی در بعد اضطراب را ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ بعد اجتناب ۰/۶۵ و بعد اضطراب ۰/۷۱ به دست آمد. همچنین برای بدست آوردن روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های نیکویی برازش  $p\text{-value}=0$ ،  $\text{chi-square}=442/14$ ،  $\text{df}=135$ ،  $\text{RMSE}=0/117$ ، تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده شده را تأیید کرد. لازم به ذکر است که این پرسشنامه بگونه ای تنظیم شد که در سازمان مورد پژوهش قابل اجرا باشد.

**پرسشنامه عدالت سازمانی**: این پرسشنامه ۲۰ ماده دارد که سه بعد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را می‌سنجد؛ پنج ماده مربوط به عدالت توزیعی، شامل سؤال‌های ۱ تا ۵، شش ماده مربوط به عدالت رویه‌ای، شامل سؤال‌های ۶ تا ۱۱ و نه ماده برای عدالت تعاملی شامل سؤال‌های ۱۲ تا ۲۰ در نظر گرفته شده بود. مقیاس پرسشنامه طیف پنج درجه ای لیکرت کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵ بود. این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تدوین و تنظیم شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ عدالت تعاملی ۰/۹۳، عدالت رویه‌ای ۰/۸۳ و عدالت توزیعی ۰/۶۹ به دست آمد. همچنین برای بدست آوردن روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های نیکویی برازش  $p\text{-value}=1$ ،  $\text{chi-square}=0$ ،  $\text{df}=0$ ،  $\text{RMSE}=0$  تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده شده را تأیید کرد.

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر از بین ۱۷۸ نمونه انتخاب شده ۸۱/۵٪ افراد دارای اضطراب و اجتناب بالا بوده اند که این نشان می‌دهد تعداد افراد ایمن در این سازمان کمتر از افراد غیر ایمن می‌باشد. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ معرفی می‌شود پس از آن فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد و به دنبال آن یافته‌های حاصل از سئوالات مطرح شده در پژوهش حاضر ارائه می‌شود.

جدول ۱: توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	
۱۴/۵۴	۶۶/۹۳	اضطراب پایین
۱۲/۲۸	۶۶/۳۳	اجتناب پایین
۳/۵۳	۱۳/۸۶	عدالت توزیعی
۴/۴۶	۲۰/۱۵	عدالت رویه ای
۶/۷۲	۳۲/۱۹	عدالت تعاملی

جدول ۱ نشان می‌دهد بالاترین میزان میانگین در بین مؤلفه‌های سبک‌های دلبستگی مربوط به اضطراب پایین و در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی مربوط به عدالت تعاملی می‌باشد.

**فرضیه اول: سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پائین و اجتناب پایین) با ادراک از عدالت تعاملی ارتباط مثبت دارد.**

جدول ۲: ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت تعاملی

۲ (پیرسون)	p (سطح معناداری)	n (تعداد)	
۰/۴۳۶	۰/۰۱۷۲	۲۴	اجتناب پایین
۰/۴۳۶	۰/۰۰۶	۳۳	اضطراب پایین

براساس یافته‌های جدول ۲ ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت تعاملی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی دار بوده است. بنابراین بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت تعاملی رابطه مستقیم وجود دارد و بطور کلی بین سبک ایمن و ادراک از عدالت تعاملی ارتباط مثبت وجود دارد.

**فرضیه دوم: سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پائین و اجتناب پایین) با ادراک از عدالت رویه‌ای ارتباط مثبت دارد.**

جدول ۳: ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت رویه ای

۲ (پیرسون)	p (سطح معناداری)	n (تعداد)	
۰/۴۸۹	۰/۰۰۸	۲۴	اجتناب پایین
۰/۴۱۶	۰/۰۰۸	۳۳	اضطراب پایین

براساس یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت رویه‌ای در سطح  $p \leq 0/05$  معنی دار بوده است. بنابراین بین اجتناب پائین و اضطراب پایین با ادراک از عدالت رویه‌ای رابطه مستقیم وجود دارد و بطور کلی بین سبک ایمن و ادراک از عدالت رویه‌ای ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: سبک دلبستگی ایمن (اضطراب پائین و اجتناب پائین) با ادراک از عدالت توزیعی ارتباط مثبت دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پائین با ادراک از عدالت توزیعی

۲ (پیرسون)	p (سطح معناداری)	n (تعداد)
۰/۴۳۰	۰/۰۱۸	۲۴
۰/۴۲۷	۰/۰۰۷	۳۳

بر اساس یافته‌های جدول ۴ ضریب همبستگی بین اجتناب پائین و اضطراب پائین با ادراک از عدالت توزیعی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده بنابراین بین اجتناب پائین و اضطراب پائین با ادراک از عدالت توزیعی رابطه مستقیم وجود دارد و بطور کلی بین سبک ایمن و ادراک از عدالت توزیعی ارتباط مثبت وجود دارد. سؤال اول: آیا بین زوج مؤلفه‌های دلبستگی با عدالت سازمانی کل رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: ضریب همبستگی کنونیکیال بین سبک‌های دلبستگی با ادراک از عدالت سازمانی کل

سطح معناداری	آزمون ویلک	کای اسکور	درجه آزادی	اضطراب
۰/۰۴۰	۰/۹۲۷	۱۳/۱۸۵	۶	اضطراب
۰/۸۸۶	۰/۹۹۹	۰/۲۴۱	۲	اجتناب

بر طبق نتایج جدول ۵ بین اولین زوج از مؤلفه‌های دلبستگی اضطرابی و عدالت سازمانی کل در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است. بر اساس ضریب تعیین ۰/۷ تغییرات دلبستگی اضطرابی توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی قابل تبیین می‌باشد. سؤال دوم: آیا تفاوتی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر حسب پست سازمانی، جنسیت و تحصیلات وجود دارد؟

جدول ۶: تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه مؤلفه‌های عدالت بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

Power	Eta	Sig	F	مؤلفه‌ها	پست سازمانی
۰/۰۶۸	۰/۰۰۱	۰/۶۹۳	۰/۱۵۷	توزیعی	پست سازمانی
۰/۱۳۹	۰/۰۰۵	۰/۳۸۵	۰/۷۵۸	رویه ای	
۰/۰۵۰	۰/۰۰۰	۰/۹۸۸	۰/۰۰۰	تعاملی	
۰/۱۱۲	۰/۰۰۳	۰/۴۶۷	۰/۵۳۱	توزیعی	جنسیت
۰/۳۰۰	۰/۰۱۳	۰/۱۵۱	۲/۰۸	رویه ای	
۰/۵۹۸	۰/۰۲۹	۰/۰۲۸	۲/۹۳	تعاملی	
۰/۳۵۶	۰/۰۲۴	۰/۲۵۸	۱/۳۵	توزیعی	تحصیلات
۰/۵۱۸	۰/۰۳۶	۰/۱۱۰	۲/۰۴	رویه ای	
۰/۵۱۸	۰/۰۳۶	۰/۱۰۹	۲/۰۴	تعاملی	

بر اساس یافته‌های جدول ۶، F مشاهده شده در خصوص عدالت تعاملی بر حسب جنسیت سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. بنابراین بین مؤلفه عدالت در بعد عدالت تعاملی بر حسب متغیر جنسیت، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بدین معنا که متغیر جنسیت بر ادراک کارکنان از عدالت تعاملی تأثیر داشته است و در نتیجه بین زنان ( $M=30/14, S=6/35$ ) و مردان ( $M=33/25, S=6/69$ ) درک از عدالت تعاملی متفاوت است.



## بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های جدول ۱ اضطراب پایین و عدالت تعاملی بالاترین میزان میانگین را دارا بوده اند که نشان می‌دهد تعداد افرادی که به گزینه‌های مربوط به این متغیرها پاسخ داده اند بیشتر بوده است. بر طبق یافته‌های حاصل از جدول ۲ رابطه بین سبک ایمن با ادراک از عدالت تعاملی تأیید می‌شود. این نشان می‌دهد که افراد سبک ایمن درک از عدالت تعاملی بالاتری دارند. به نظر می‌رسد الگوهای فعال درونی افراد ایمن فرایندهای بین فردی بهتری را انعکاس می‌دهند بنابراین می‌توان ادعان کرد که میزان مطلوبی از صداقت در رفتار و گفتار افراد سبک ایمن نسبت به همکارانشان وجود دارد. با توجه به اینکه یکی از عوامل موفقیت افراد در قرن حاضر ارتباطات بین فردی می‌باشد، افراد ایمن می‌توانند تأثیر به سزایی در روابط بیرونی سازمان بجای گذارند و دستیابی به منابع و امکانات مورد لزوم سازمان را تسهیل کنند. نتایج جدول ۲ با نتایج دیسیویلیا و همکاران (۲۰۰۶) و گل شیرازی و نادری (۱۳۸۹) همخوان است. بر طبق نتایج جدول ۳ رابطه بین سبک ایمن و ادراک از عدالت رویه ای تأیید می‌شود. از این نتایج استنباط می‌شود که افراد سبک ایمن درک از عدالت رویه ای بالاتری دارند. همیشه در سازمانها گروهی موافق و گروهی مخالف راهکارهایی هستند که در امر توزیع بکار گرفته می‌شود اما برخی مواقع گروهی بدون در نظر گرفتن شرایط دیگران نسبت به هر شیوه تصمیم گیری که منافع کمتری برای خودشان به همراه داشته باشد اعتراض می‌کنند، بنابراین می‌توان اینگونه مطرح کرد که افراد سبک ایمن در ارتباط با روشها و شیوه‌های انتخاب شده در امور سازمان درک منطقی تری دارند و راهکارهای استفاده شده را منصفانه می‌پندارند. نتایج حاصل از جدول ۳ با نتایج ارای و تیسار (۲۰۰۹) همخوان است. بر اساس یافته‌های حاصل از جدول ۴ رابطه بین سبک ایمن با ادراک از عدالت توزیعی تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان به این مطلب اشاره کرد که افراد سبک ایمن درک از عدالت توزیعی بالاتری دارند. به نظر می‌رسد این افراد نسبت به توزیع پست سازمانی، دستمزد، ترفیع و یا حتی تنبیه شکایت کمتری داشته باشند بعبارتی افراد ایمن به حقوق خود قانع ترند و برای قضاوت در امر توزیع به تمام مسائل سازمان توجه می‌کنند. در ارتباط با همخوانی پژوهش‌های پیشین با این فرضیه تحقیقی یافت نشد. آنچه از جدول ۵ استنباط می‌شود اشاره به این مطلب دارد که سبک اضطرابی پایین می‌تواند پیش بینی کننده عدالت سازمانی کل باشد بعبارتی افرادی که برای خود ارزش قائل هستند و در انجام امور نیاز به تأیید دیگران ندارند درک بالاتری در خصوص میزان انصاف در برخوردها، توزیع‌ها و راهکارهای تخصیص منابع دریافتی از سوی اعضای سازمان و سازمان دارند. نتایج حاصل از جدول ۵ یا پژوهش گرائو و دال (۲۰۰۳) همخوان است. جدول ۶ نشان داده است بین زنان و مردان درک از عدالت تعاملی بطور معناداری متفاوت بوده است و مقادیر میانگین و انحراف معیار محاسبه شده برای هر دو جنس حاکی از آن است که درک از عدالت تعاملی در میان مردان بیشتر بوده است. یکی از دلایلی که می‌توان به آن اشاره نمود می‌تواند این باشد که زن‌ها نسبت به ارتباطات کلامی حساس ترند و زودتر از کاه کوه می‌سازند و دوم اینکه در این سازمان زن‌ها به استثنای مدیر بانوان مرئوس مردها محسوب می‌شوند، احتمالاً رفتار آنها بگونه ای بوده که بر روی ادراک زن‌ها نسبت به عدالت تعاملی اثر منفی بر جای گذاشته است. همچنین پست سازمانی و میزان تحصیلات با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معناداری نداشته است. این نشان می‌دهد که افرادی که درک از عدالت پایین تری دارند دارای پست سازمانی خاص یا میزان تحصیلات بالا نیستند بلکه ممکن است در هر پستی از سازمان با هر میزانی از تحصیلات قرار داشته باشند. بنابراین در صورتی که سازمان بخواهد راهکاری برای بالا بردن درک کارکنان از عدالت بکار گیرد باید به همه کارکنان توجه لازم را مبذول دارد. همچنین جنسیت با ادراک از عدالت توزیعی و رویه ای ارتباطی نداشته است. این یافته‌ها می‌تواند بیانگر این مطلب باشد که بین زنان و مردان نسبت به توزیع منابع، امکانات و شیوه‌های تخصیص دهی منابع و امکانات و مواردی مانند این تفاوت دیدگاهی وجود ندارد و آنها تبعیضی در خصوص توزیع منابع بین زنان و مردان درک نمی‌کنند. با توجه به نتایج بدست آمده از جمله پیشنهاداتی که در بهبود امور سازمان تربیت بدنی استان اصفهان به نظر می‌رسد می‌توان به چند مورد اشاره کرد: ۱- بر طبق یافته‌های



جدول ۲ به منظور تسهیل در دستیابی به اهداف سازمان سعی بر آن باشد که در ارتباط با مذاکرات بیرونی از افرادی که دارای سبک ایمن هستند استفاده شود. ۲- بر اساس یافته‌های جدول ۴ به منظور بالا برن درک افراد نسبت به عدالت توزیعی پیشنهاد می‌شود در ارتباط با توزیع دستمزدها، ترفیع‌ها، انتخاب کارمند نمونه و مسائلی از این قبیل معیارهای مورد نظر به اطلاع کلیه کارکنان برسد. ۳- با همکاری متخصصان روانشناسی افرادی که حائز پست‌های مهمی در این سازمان هستند و سبک دلبستگی آنها ایمن نیست به پست‌هایی که تأثیر کمتری در مسائل حیاتی سازمان دارند منتقل شوند. ۴- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی در ارتباط با راهکارهایی که برای افزایش سبک ایمن در جامعه کنونی می‌توان بکار گرفت انجام گیرد. مهمترین محدودیت پژوهش حاضر این است که نتایج آن قابل تعمیم دهی به سازمان‌های تربیت بدنی استان‌های دیگر و سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران و سازمان‌های دولتی غیر ورزشی نمی‌باشد.

### منابع

- ابطحی س.ح. ۱۳۸۶. مدیریت منابع انسانی. چاپ پنجم. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- جانسون س.م، ویفن.و. ۱۳۸۸. فرایندهای دلبستگی در زوج درمانی و خانواده درمانی. ترجمه فاطمه بهرامی و همکاران (چاپ اول). تهران: انتشارات دانژه.
- چلادورای پ. ۱۳۸۷. مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم، ترجمه مهدی طالب پور، صمد لعل بذری (چاپ اول). مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- رایینز ا.پ، دی سنزو.د. ۱۳۸۶. مبانی مدیریت: ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی، بهروز اسراری نژاد (چاپ ششم). تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رحیمیان بوگر. ۱۳۸۳. بررسی رابطه خشنودی شغلی، استرس شغلی، جهت‌گیری کاری و درگیری به کار با سبک‌های مختلف دلبستگی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- رضاییان ع. ۱۳۸۷. مبانی سازمان و مدیریت (چاپ یازدهم). تهران: انتشارات سمت.
- رضاییان ع، رحیمی اف. ۱۳۸۷. بررسی تاثیر گذاری عدالت رویه ای بر رفتار شهروندی سازمانی. مجله چشم انداز مدیریت، ۷(۲۹): ۸۷-۶۹.
- گل پرور م، نادی م.ع. ۱۳۸۹. ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، ۹(۹): ۲۲۸-۲۰۷.
- نادی م.ع، سجادیان. ۱۳۸۹. مبانی روش تحقیق کاربردی در علوم انسانی (چاپ اول). اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- نادی م.ع، گل شیرازی ن. ۱۳۸۹. مدل یابی معادلات ساختاری رابطه بین سبک‌های دلبستگی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. مجله پژوهش در علوم ورزشی. در دست داوری
- نادی م.ع. نمازی زاده م، گل شیرازی ن. ۱۳۸۹. تحلیل ساده و چندگانه رابطه بین سبک‌های دلبستگی با رفتار مدنی سازمانی. مجله جهش. در دست داوری
- نصیری پورا ا، مهربان ف، تقی زاده ه. ۱۳۸۷. رابطه عدالت و رضایتمندی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله علوم پزشکی گیلان، ۱۷(۶۷): ۹۳-۸۸.
- وندرزندن ج.د. ۱۳۸۱. روانشناسی رشد. ترجمه حمزه گنجی (چاپ پنجم). تهران: انتشارات بعثت.
- Ari. R. & Tsur Y.(2009). Procedural justice attachment styles stress appraisal and athletes attitudes toward their coach. *The Open Sport Sciences Journal*, 2, 47-57
- Backstrom, M. & Holmes, B.M. (2001). Measuring adult attachment:A construct validation of two self-report instruments. *Scandinavian Journal of psychology*, 42, 79-86.
- Baldwin, M.W. (1995). Relational schemas and cognition in close relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12, 547-552.
- Bartholomew, K. & Horowitz, L.M. (1991). Attachment style among young adult:A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.

- Collins, N.L. & Feeney, B.C. (2004). Working models of attachment shape perceptions of social support: Evidence from experimental and observational studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 363-383.
- Desivilya, H.S. & Sabag, Y. & Ashton E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14, 22-42.
- Forrt, M. & Sue love, M. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 248-260
- Grau, I. & Doll, J. (2003). Effects of attachment styles on equity. *Journal of Experimental Psychology*, 57, 298-310.
- Krausz, M. & Biman, A. & Braslavsky, D. (2001). Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 16, 229-316.
- Mikkelsen, A. & Farinelli, L. (2005). Attachment styles and relational development in adult sibling relationships. Available from: <http://www.allacademic.com> [Accessed 6 May 2009].
- Mikulincer, M. & Shaver, P.R. (2010). An attachment perspective on interpersonal and intergroup conflict. . Available from: <http://www.sednysymposium.unsw.edu.au> [Accessed 10 October 2010].
- Niehoff, B.F. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- . Peltola, E.W. & Kivimaki, M. & Elovainio, M. & Virtanen, M. (2007). Organisational justice and employee perceptions on hospital management. *Journal of Health Organization and Management*, 21, 320-332.
- Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (1998). Attachment theory and close relationships. Book [online] Available from: <http://www.amazon.com> [Accessed 17 August 2009].
- Wright, S.L. & Perrone, K.M. (2008). The impact of attachment on career-related variables. *Journal of Career Development*, 35, 87-106.
- .Yavuz, M. (2010). The effects of teachers perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4, 695-701.