رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی

مسعود پورکیانی[۱]، علی صفدریان[۲]، بهناز خیری[۳]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: امروزه مسئله عدالت از جمله مهم‌ترین مفاهیمی است که بر بقا و ادامه حیات سازمان‌ها تاثیرگذار است؛ چرا که ادراک عدالت سازمان از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی انجام گرفته است.

روش‌ها: این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و در سال ۱۳۹۱انجام گرفته است. جامعه پژوهش کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با تعداد۸۷۲ نفر بود. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی Colquitt، پرسش‌نامه هوش هیجانی Petrides و Furnham، جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی، پراکندگی و تمایل مرکزی استفاده شد و از سوی دیگر جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگیPearson، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار Amos استفاده شد.

یافته‌ها: از نظر جامعه آماری مورد پژوهش، رابطه بین هوش هیجانی و عدالت توزیعی، با ۰/۲۹۲= r و رابطه بین عدالت رویه‌ای و هوش هیجانی، با ۰/۲۹۷= r و رابطه بین عدالت اطلاعاتی و هوش هیجانی با۰/۶۱۶= r در سطح اطمینان۹۵٪ معنی‌دار است. لیکن شواهد حاکی از آن است که رابطه بین هوش هیجانی و عدالت بین فردی با ۰/ ۰۹۵= r معنی‌دار نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری: بین عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت توزیعی با مولفه‌های هوش هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. با عنایت به این نقاط مثبت موجود در بین کارکنان دانشگاه می‌توان شاخص‌های ارزشمند موجود در مولفه‌های هوش هیجانی را در بین ایشان نهادینه کرد.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، هوش هیجانی، کارکنان

ارجاع: پورکیانی مسعود، صفدریان علی، خیری بهناز. **رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی.** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۰(۱): ۲۱-۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۶/۲۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۲**

۱. عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی(گرایش منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email:ali.saf_2657@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی،دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

عدالت سازمانی بسیار با اهمیت است چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی مثل تعهد سازمانی، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه دارد. همچنین برخی از تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که رابطه معنی‌داری بین سبک رهبری و تصمیم گیری با عدالت سازمانی وجود دارد. مطالعات درباره عدالت نشان می‌دهد که فرآیندهای عدالت نقش بسیار مهمی در سازمان دارند و ممکن است باورها، رفتارها، نگرش‌ها و احساسات کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند (۱). عدالت سازمانی، رفتارهای سازمانی کارکنان مثل رفتار شهروندی سازمانی، استرس مرتبط با شغل، رضایت شغلی، وفاداری به سازمان و تعارض را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در واقع بی‌عدالتی هم برای کارکنان و هم سازمان مضر است (۲). افرادی که رفتار های ناعادلانه از سازمانشان دریافت می‌کنند فکر می‌کنند که برای سازمانشان مهم نیستند و ترجیح می‌دهند که به سازمانشان تکیه نکنند و زمانی که مشکلات ظاهر می‌شوند سکوت را ترجیح می‌دهند .Robins بیان می‌دارد که عدالت در سازمان منجر به بقای سازمان، ثبات سازمان و پیشرفت پرسنل می‌شود. ادراک عدالت در سازمان رابطه منفی با تمایل به غیبت، ترک شغل، کناره‌گیری، اخراج، اغتشاش و بیماری‌های جسمانی و روانی دارد (۱). ادراک عدالت سازمانی حداقل با سه جز مشخص می‌شود: عدالت توزیعی به عدالت ادراک شده در رابطه با پیامدها مربوط است (۳). این نوع از عدالت با احساسات، رفتار و واکنش‌های شناختی رابطه دارد (۱). عدالت رویه‌ای مربوط به عدالت ادراک شده در رابطه با فرآیندهایی است که به وسیله آن پیامدها تعیین می‌شوند (۳). رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند. علایق همه‌ی بخش‌های مشارکت‌کننده مدنظر قرار گیرد و استانداردها و هنجارهای اخلاقی رعایت گردد (۴). عدالت تعاملی اشاره به رفتارهای عادلانه‌ای دارد که سازمان‌ها با کارکنان در حوزه شغلی دارند (۱). عدالت تعاملی یا بین فردی در مورد تصویب روش‌ها و رفتار بین فردی و ارتباطات مدیریت با کارکنان است (۳). Colquitt عدالت تعاملی را به دو جز عدالت بین‌فردی و عدالت اطلاعاتی تقسیم می‌کند. عدالت بین فردی حوزه‌ای است که سرپرستان با زیردستانشان در شأن و منزلت آنها رفتار می‌کنند. عدالت اطلاعاتی عبارت‌است از کفایت اطلاعات ارایه شده به زیردستان در مورد رویه‌ها (۵). این سه بعد دارای روابط متفاوتی با متغیرهای نتایج سازمانی هستند. Leventhal استدلال می‌کند که عدالت توزیعی در بین ابعاد سه گانه عدالت برجسته‌ترین است بنابراین قوی‌ترین ارتباط را با سایر متغیرها نشان می‌دهد (۳). ادراکات معطوف به عدالت در افراد تحت تأثیر ویژگی‌های فردی نیز قرار می‌گیرد. مهمترین این ویژگی‌ها سن، جنسیت، قومیت، نژاد، سابقه کار یا سابقه خدمت و حتی ویژگی‌های شخصیتی نظیر اعتماد به نفس، حالات خلقی و امثال آن می‌باشد (۶).

از جمله عوامل تاثیرگذار بر ادراک عدالت سازمانی متغیر هوش هیجانی می‌باشد. Gulati Bhal نشان دادند که بین عدالت سازمانی و هوش هیجانی رابطه وجود دارد (۷). Solovey وMayer هوش هیجانی را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی مرتبط با هیجانات و پردازش اطلاعات هیجانی مفهوم سازی می‌کند. مدل توانایی هوش هیجانی آنان شامل چهار توانایی مرتبط به هم شامل:۱. توانایی ادراک هیجانات؛ ۲. توانایی استفاده از هیجانات برای تسهیل استدلال؛ ۳. ظرفیت درک معنی هیجانات و اطلاعاتی که آن‌ها منتقل می‌کنند۴. توانایی تنظیم موثر و مدیریت هیجانات می‌باشد (۸). هوش هیجانی توانایی شناخت و درک احساسات و هیجان‌های خود و دیگران است (۹). از نظر Mayer و solovey افراد دارای هوش هیجانی بالا افرادی منظم، خون گرم، موفق، باانگیزه، خوش بین، دارای روابط اجتماعی قوی وحساس نسبت به دیگران هستند (۱۰). از جمله ابعاد تاثیرپذیر از هوش هیجانی می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:۱.افزایش بازدهی شخصی، ۲. موفقیت شغلی، ۳. پرورش رهبران اثر بخش، ۴. افزایش عملکرد گروهی، ۵.

انگیزش قدرت‌بخشی، ۶. افزایش خلاقیت و نوآوری، ۷. مدیریت زمان، ۸. تعادل کار- زندگی، ۹. کاهش استرس و۱۰. رضایت ارباب رجوع . افراد برخوردار از مهارت‌های هوش هیجانی بالا مراقب رفتار خود هستند و نسبت به دیگران توجه خالصانه و قلبی خود را افزایش می‌دهند. همچنین مهارت‌های هوش هیجانی درک متقابل بین افراد را افزایش می‌دهد (۱۱). نقش هوش هیجانی در موفقیت‌ها به مراتب بیشتر از بهره هوشی است. زیرا برخلاف بهره هوشی که تقریباً ثابت و ایستا بوده هوش هیجانی را می‌توان بهبود و توسعه داد (۱۲). هوش هیجانی از چهار مهارت اصلی تشکیل می شود:۱. خود آگاهی: توانایی در شناخت دقیق هیجانات به هنگام وقوع آنها و درک شیوه‌های معمولی خود برای واکنش نشان دادن به مردم و وضعیت‌های مختلف؛۲.خود مدیریتی: توانایی درکنترل هیجان ها که از طریق آن می توان انعطاف پذیری داشت؛۳. آگاهی اجتماعی:توانایی در شناخت و درک هیجانات دیگران، چه به صورت فردی چه اجتماعی؛ ۴.مدیریت روابط، شامل برقراری ارتباطات، تاثیرگذاری، تشریک مساعی و کار گروهی است (۱۳) .

نتایج پژوهش Ono و همکاران نشان داد که توانایی شناختی و هوش هیجانی محققان به طور مثبت با عملکرد شغلیو آموزشی آنان همبسته بودند. (۱۴).Colquittو Scottدرپژوهشی با عنوان،"آیا عدالت سازمانی از تفاوت های فردی تاثیر می پذیرد؟". به بررسی میزانی که تفاوت های فردی(حساسیت به عدالت، ایدئولوژی تبادل) تاثیر بی عدالتی روی واکنش های رفتاری را تعدیل می کند، پرداختند. نتایج نشان داد که ایدئولوژی تبادل و نه حساسیت به عدالت تعدیل کننده معنی دار برخی از روابط پیامد های عدالت است. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که تعدیل کننده های بالقوه حساسیت به عدالت و ایدیولوژی تبادل که محدود تر می باشند(۱۵). نتایج پژوهشFernandes نشان داد که عدالت توزیعی و تعاملی بر رضایت شغلی و خود ارزیابی عملکرد کارکنان بومی امارت متحده عربی تاثیر معنی دار دارد. همچنین هر سه بعد عدالت(عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی)بر رضایت شغلی کارکنان مهاجر امارت متحده تاثیر معنی دار دارد ولی هیچ یک از ابعاد عدالت سازمانی روی خود ارزیابی عملکرد کارکنان مهاجر تاثیر نداشت (۱۶). Dabbagh بیان کرد که بین چابکی سازمانی و هریک از ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد (۱). Turston بیان کرد که بین تمام ابعاد عدالت (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی) با رضایت از ارزیابی عملکرد رابطه وجود دارد (۱۷).

امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیشتر از گذشته مشخص شده است. لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر ابعاد عدالت سازمانی ایشان انجام گرفته است.

روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با تعداد ۸۷۲ نفر و بازه زمانی تحقیق در سال ۱۳۹۱ بوده است. با توجه به نوع پژوهش و تعداد متغیرهای مورد مطالعه از جامعه مورد نظر منطبق با روش Cochran تعداد ۱۰۴ نفر از کارکنان مورد نیاز بود که در این تحقیق تعداد ۱۰۴ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه مذکور به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند تا نمونه مورد نظر محقق گردد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد شامل:۱. پرسش‌نامه هوش هیجانی Petrides و Furnham، ۲. پرسش‌نامه عدالت سازمانی Colquitt استفاده شد. Petrides و Furnham پایایی پرسش‌نامه هوش هیجانی را ۸۶٪ محاسبه کردند (۱۸). پایایی مقیاس عدالت سازمانی ۹۱ ٪ گزارش شده است (۱۹). برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش از شاخص‌های توصیفی، پراکندگی و تمایل مرکزی و از سوی دیگر جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل

واریانس (ANOVA) و تحلیل مسیر با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار Amos استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش به بررسی رابطه هوش هیجانی بر ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته می‌شود. این پژوهش مدل جامعی را با استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تاییدی بررسی و با استفاده از حالت تخمین استاندارد و عدد معنی‌داری تحلیل می‌کند. نتایج حاصل از جدول ۱ حاکی از آن است که از بین ابعاد عدالت، عدالت بین فردی دارای بیشترین میانگین (۱۸/۱۷) و عدالت رویه‌ای دارای کمترین میانگین (۱۱/۳۷) و در نهایت بیشترین میانگین در ابعاد هوش هیجانی مربوط به بعد خوش بینی (۳۴/۲۰) و کمترین آنها مربوط به بعد درک عواطف خود و دیگران (۲۴/۷۹) بوده است.

روابط بین متغیرهای پژوهش

تأیید یا عدم تایید فرضیه‌ها، به وسیله ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری انجام شده است و برای تمام مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ ٪ و سطح خطا ۵ ٪۰لحاظ گردیدند. مقدار مسیرهای ارتباط فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌های ساختاری به دست آمده در جدول۲ آورده شده است. برای بررسی تاثیر هوش هیجانی و مولفه‌های آن برعدالت سازمانی می‌توان دریافت که در سطح ۹۵٪ اثر مذکور معنی‌دار است و عدالت سازمانی و مولفه‌های آن تحت تاثیر عامل هوش هیجانی و مولفه‌های آن می‌باشد (جدول ۲). نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین هوش هیجانی و عدالت توزیعی، با۰/۲۹۲= r و رابطه بین عدالت رویه‌ای و هوش هیجانی، با ۰/۲۹۷= r و رابطه بین عدالت اطلاعاتی و هوش هیجانی، با۰/۶۱۶= r در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. لیکن شواهد حاکی از آن است که رابطه بین هوش هیجانی و عدالت بین فردی با ۰۹۵ /۰= r معنی‌دار نمی‌باشد (جدول ۳).

برازش (مناسب بودن) مدل

پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از سه تا پنج شاخص کافی است. از این رو تناسب برازش مدل حاضر، با شاخص‌های X^2 و *RMSEA* بررسی می‌شوند. قابل ذکر است که شاخص مناسب در نرم‌افزار ای‌موس کای دو تقسیم بر درجه آزادی تعریف گردیده است و شاخص *RMSEA*، میانگین مجذور خطاهای مدل است. در یک دید کلی از مقادیر جدول فوق، شاخص‌ها مدل مفهومی تحقیق را تایید نموده و بیانگر تناسب مدل هستند و لذا مدل مورد استفاده از تناسب بالایی برخوردار می‌باشد و نشان می‌دهد که ارتباط بین متغیرهای پژوهش بر-مبنای چارچوب نظری صحیحی استوار بوده است. در ادامه به تفصیل در مورد شاخص‌ها بحث و بررسی انجام می‌شود. شاخص *RMSEA* میانگین مجذور خطاهای مدل است. این شاخص که بر اساس خطاهای مدل ساخته می شود دارای حد مجاز ۰/۸ می‌باشد، یعنی کمتر از ۰/۸ نرمال و زیر ۰/۵، بهتر است. و برای مدل‌هایی که برازندگی خوبی داشته باشد. همچنین هر چه شاخص‌های فوق به عدد یک نزدیک‌ترباشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است.

جدول ۱:میانگین و انحراف استاندارد ابعادمتغیرهای هوش هیجانی و عدالت سازمانی

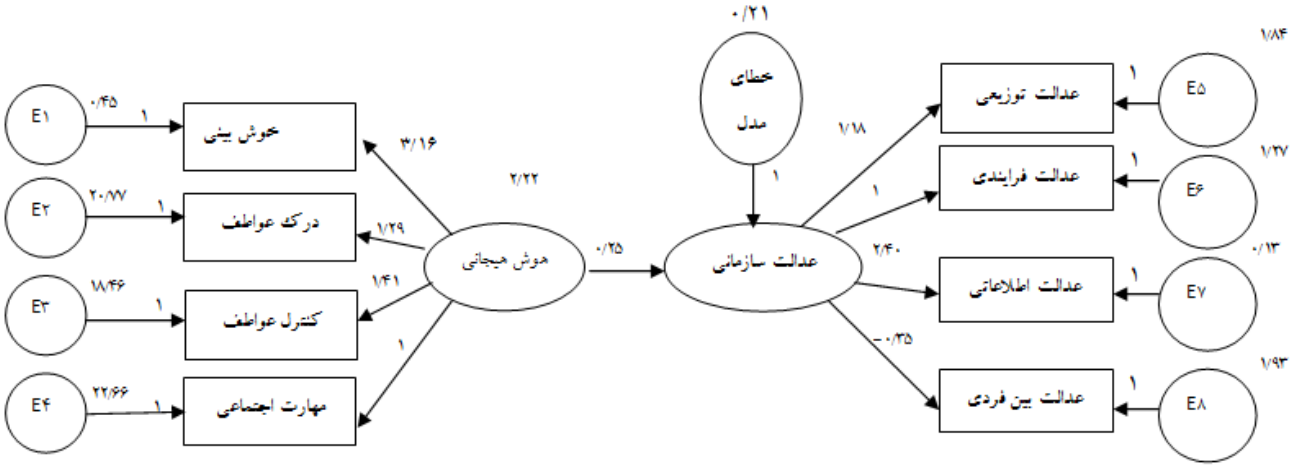
ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت رویه ای	۱۱/۳۷	۳/۲۱	عدالت توزیعی	۱۷/۵۸	۴/۲۵۷
عدالت بین فردی	۱۸/۱۷	۴/۰۱۷	عدالت اطلاعاتی	۱۵/۰۰	۴/۰۲۳
مهارت اجتماعی	۲۹/۵۱	۵/۰۱۱	خوش بینی	۳۴/۲۰	۴/۶۸۵
درک عواطف خود و دیگران	۲۴/۷۹	۴/۹۶۸	کنترل عواطف	۳۰/۸۴	۴/۸۰۳

جدول ۲: روابط مستقیم تحلیل مسیر معادله ساختاری رابطه هوش هیجانی با ابعاد عدالت سازمانی

روابط	برآورد	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	T استودنت	نتیجه آزمون
عدالت سازمانی ← هوش هیجانی	۰/۱۹۳	۰/۶۳۵	۰/۰۴۵	۴/۲۶۷	رد فرض صفر
مهارت اجتماعی ← هوش هیجانی	۰/۳۱۶	۰/۲۹۹	۰/۰۹۸	۳/۲۱۷	رد فرض صفر
کنترل عواطف ← هوش هیجانی	۰/۴۴۵	۰/۴۳۸	۰/۱۶۴	۲/۷۱۹	رد فرض صفر
درک عواطف ← هوش هیجانی	۰/۴۰۷	۰/۳۸۸	۰/۱۴۹	۲/۷۳۰	رد فرض صفر
خوش بینی ← هوش هیجانی	۱/۰۰	۱/۰۱			رد فرض صفر
عدالت سازمانی توزیعی ← عدالت سازمانی	۰/۴۹۱	۰/۴۶	۰/۰۴۶	۱۰/۶۷۴	رد فرض صفر
عدالت سازمانی فرآیندی ← عدالت سازمانی	۰/۴۱۷	۰/۴۶۸	۰/۰۲۶	۱۶/۰۳۸	رد فرض صفر
عدالت سازمانی اطلاعاتی ← عدالت سازمانی	۱/۰۰	۰/۹۷			رد فرض صفر
عدالت سازمانی بین فردی ← عدالت سازمانی	-۰/۱۴۷	-۰/۱۴۹	۰/۰۹۸	-۱/۴۹	عدم رد فرض صفر

جدول ۳: روابط غیر مستقیم تحلیل مسیر معادله ساختاری رابطه هوش هیجانی با ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده

روابط	برآورد	برآورد استاندارد	خطای استاندارد	T استودنت	نتیجه آزمون
عدالت توزیعی ← هوش هیجانی	۰/۰۹۴	۰/۲۹۲	۰/۰۴۶	۲/۰۴	رد فرض صفر
عدالت رویه ← هوش هیجانی	۰/۰۸	۰/۲۹۷	۰/۰۲۶	۳/۰۸	رد فرض صفر
عدالت اطلاعاتی ← هوش هیجانی	۰/۱۹۳	۰/۶۱۶	۰/۰۶	۳/۲۲	رد فرض صفر
عدالت بین فردی ← هوش هیجانی	-۰/۰۲۸	۰/۰۹۵	۰/۰۹۸	۰/۲۸	عدم رد فرض صفر



شکل ۱: مدل تحلیل مسیر معادله ساختاری

جدول۴:شاخص های برازش مدل ساختاری

شاخص ها	X^2	df	df / X^2	RMSEA
مقادیر شاخص ها	۲۱,۵۴۷	۱۹	۱,۱۳۴	۰,۰۳۶

جدول۵: شاخص های برازش برای الگوی برازش مدل

Model	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI
Default model	۰/۹۵۲	۰/۹۰۸	۰/۹۷۹	۰/۹۶۶	۰/۹۷۷

بحث

در مطالعه حاضر رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی ایشان بررسی شده است. مولفه‌های هوش هیجانی تاثیر مثبت و مستقیمی بر روی برخی مولفه‌های عدالت سازمانی داشتند که در این راستا در سطح اطمینان ۹۵٪ بیشترین میزان همبستگی بین مولفه‌های هوش هیجانی و ابعاد عدالت سازمانی، مربوط به رابطه بین مولفه‌های مذکور و عدالت اطلاعاتی با r=۰/۶۱۶ بوده و رابطه بین هوش هیجانی و عدالت توزیعی با میزان r=۰/۲۹۲ دارای کمترین میزان همبستگی بوده است (P≤۰/۰۵).

Colquitt عدالت تعاملی را به دو جز عدالت بین‌فردی و عدالت اطلاعاتی تقسیم می‌کند. وی عدالت اطلاعاتی را کفایت اطلاعات ارایه شده به زیردستان در مورد رویه‌های سازمانی می‌داند (۵). در تعریفی دیگر عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص، یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص مربوط می‌شود (۲۰). در پژوهشی که توسط Gulati و Bhal در حرفه‌های نرم‌افزاری کشور هندوستان انجام شده، نشان داده شد که هوش هیجانی بهترین پیش بین برای عدالت تعاملی بود و رابطه عدالت تعاملی و هوش هیجانی مستقیم گزارش شد. یعنی زمانی که هوش هیجانی افزایش می‌یابد، ادراک عدالت تعاملی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین اگر نمره کارکنان در ساختار هوش هیجانی بالا باشد ادراک آنها درباره عدالت تعاملی مثبت است (۷). در نتایج حاصل از این پژوهش نیز مشخص شد که هوش هیجانی بر ادراک عدالت اطلاعاتی در جامعه مورد نظر این پژوهش تاثیر مثبت بزرگتری داشته و دارای بیشترین همبستگی بوده است، بنابراین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ادراک کارکنان از اطلاعاتی که بر اساس آن نتایج و پیامدها تخصیص داده می‌شود، عادلانه به نظر می‌رسد.

عدالت بین فردی به رفتار های عادلانه‌ای که سازمان‌ها با کارکنانشان در حوزه شغلی آنها دارند، اشاره می‌کند (۱). عدالت بین فردی در مورد تصویب روش‌ها و رفتار بین فردی و ارتباطات مدیریت با کارکنان است (۳). در تحقیقی که توسط Fabio و Palazzeschi انجام شد، نشان داده شد که ابعاد هوش هیجانی درصد بزرگی از واریانس عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی) را تبیین می‌کند (۲۱). همچنین Gulati و Bhal نشان دادند که ساختار هوش هیجانی به عنوان یک پیش بین برای ادراک عدالت بین فردی و رویه‌ای گزارش شده است (۷) . اما در بررسی انجام شده در این پژوهش رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی با عدالت بین فردی معنی‌دار نبود (P≤۰/۰۵). از طرفی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با عدالت توزیعی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار وجود دارد. در حالی که نتایج پژوهش Gulati و Bhal نشان دادند که بین هوش هیجانی و عدالت توزیعی همبستگی معنی‌داری وجود ندارد (۷).

نتایج پژوهش Ono وهمکاران نشان داد که توانایی شناختی و هوش هیجانی به طور مثبت با عملکرد شغلی و آموزشی

محققان جنایی ایالت فدرال همبسته بودند (۱۴). در بعضی از پژوهش‌ها (۱،۳،۲۲) عدالت سازمانی از سه بعد (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) مورد بررسی قرار گرفته است. اما در برخی پژوهش‌ها (۲۳) بعد عدالت سیستمی نیز مورد بررسی قرار گرفته‌اند. پژوهش گودرزوند چگینی (۲۴) مانند پژوهش حاضر عدالت بین فردی و اطلاعاتی را ذکر می‌کند.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت رویه‌ای و عدالت اطلاعاتی و عدالت توزیعی با مولفه‌های هوش هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و این با نتایج دیگر تحقیقات انجام شده در سایر کشورها نیز هم‌خوانی نسبی داشته است. حال با عنایت به این نقاط مثبت موجود در بین کارکنان دانشگاه باید توجه داشت که می‌توان شاخص‌های ارزشمند موجود در مولفه‌های هوش هیجانی را در بین ایشان نهادینه کرد. تداوم حضور افراد در سازمان‌ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. به طور کلی نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه و ابزار سازمان در جهت نیل به اهداف است. به ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که از تاثیر گذارترین سازمان‌ها در جهت رشد و اعتلای سطح علمی و سلامت کشور می‌باشند، این مسأله بسیار حیاتی است. از طرفی با توجه به اینکه رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و عدالت بین فردی معنی‌دار نبوده است، بنظر می‌رسد مسؤولیت متولیان نظام سلامت در رفع موانع موجود می‌توانند با رعایت انصاف و عدالت در بین کارکنان بسیار مؤثر واقع شوند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند تا مراتب سپاس خود را از کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و به خصوص کارکنانی که با سعه صدر در تکمیل پرسش‌نامه‌های این پژوهش محققان را یاری کردند اعلام نمایند.

References

1. Dabbagh P, Esfahani AN, Shahin A. Studying Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Salience (Case Study: Khorshid Hospital's Personals). Journal of contemporary research in business 2012;3(10): 468-78.
2. Aydin I, Karaman-Kepenekci Y. Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in Turkey. Journal of Educational Administration 2008; 46 (4):497-513.
3. Fischer R. Belonging. Status or Self-Protection? Examining Justice Motives in a Three-Level Cultural Meta-Analysis of Organizational Justice Effects. Cross-Cultural Research 2013;47(1): 41-3.
4.Etebarian, O. The relationship between perceived organizational justice and conscience working of personnel of Khorasgan Islamic Azad University. Journal of Educational Leadership andManagement2010;4(2): 23-41
5. Rock S, shanock L. Organizational Justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions, Journal of management 2006; 32(2): 300-302.
6. Golparvar M, Nasri M, Malakpour M. The role of participation in decision making, job involvement, job replacing the values in perception of organizational justice teachers of special schools in Isfahan. Knowledge and Research in Education 2007;15:25-46.[In Persian]
7. Gulati N, Bhal KT. Personality and Justice. Perceptions of the Software Professionals of India. Global Business Review 2004; 5(2):207-15.
8. Palmer BR, Gignac G, Manocha R, Stough C. A psychometric evaluation of the Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test Version 2.0. Intelligence 2005; 33: 285–305.
9. Mayer JD, Salovey P, Caruso D R, Sitarenios G. Emotional intelligence as a standard intelligence. Emotion 2001; 1: 232 -42.
10. Salaski M, Gartwright S. Health, performance and emotional intelligence. An exploratory study of retail managers. Stress and Health 2003; l8 (2): 63-8.

11. Goleman D. working with emotional intelligence. New York: Bantam; 1998.
12. Goleman D. emotional intelligence. Translated by Parsa. Tehran: Growth; 2003[In Persian]
13. Hassanzadeh D, Sadatkiadhy M. Investigation of emotional intelligence and its relation to their demographic characteristics. Journal of Education 2009; 20:1-19.
14.Ono M, Sacha DA, Deal WP, Englert DR, Taylor MD. Cognitive Ability, emotional Intelligence, And the Big Five Personality Dimensions as Predictors of Criminal Investigator Performance. *Criminal Justice And Behavior* 2011; 38 (5):471-91.
15. Scott BA, Colquitt JA. Are Organizational Justice Effects Bounded by Individual Differences? An Examination of Equity Sensitivity, Exchange Ideology, and the Big Five. Group & Organization Management 2007; 32 (3): 290-325**.**
16. FernandesC. Impact of organizational justice in an expatriate work environment**.** ***Management Research News*** 2008 , 29 , 11, 701-712.
17. Thurston PW, McNall L. Justice perceptions of performance appraisal practices. Journal of Managerial Psychology 2010; 25(3): 201-28.
18. Petrides KV, Furnham A. Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. European Journal of Personality 2003; 17: 39-57.
19. Babamiri H. Relationship between organizational justice and personality traits and counter productive behavior). [MSc thesis]. Isfahan: Isfahan University; 2010. [In Persian]
20. Gholipor A, Pirannejad A. Effect of Justice in the creation of the educational institution. Humanities Research 2007; 53:372-57. [In Persian]
21. Fabio D, Palazzeschi L. Organizational Justice: Personality Traits or Emotional Intelligence? An Empirical Study in an Italian Hospital Context. Journal of Employment Counseling 2012; 49(1): 31–42**.**
22. Golparvar M, Ashja A. Beliefs about the fairness of the linkage group, esteem, participation in decision making, role conflict, job satisfaction and organizational communication. Journal of Humanity Imam Hossein University 2007; 70: 57-27.[In Persian]
23. Kaneshiro P. Analyzing the organizational Justic, Trust, and Commitment Relationship in a public Organization. In: University Microfilms, Editor. Dissertation abstracts international: The humanities and social sciences. New York: University Microfilms International; 2008.
24. Goudarzvand Chegini M. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. American Journal of Economics and Business Administration 2009; 1(2): 171-4. [In Persian]

Relationship among Emotional Intelligence in Isfahan University of Medical Science staffs with Organizational Justice

Masood Poorkiani[1], Ali Safdarian[2], Behnaz Khayeri[3]

Original Article

Abstract

Background: Today the justice is the most important concepts effects on organization survival, since understanding and recognizing of organizational justice is a necessity in social cooperation. The current study conducted with the aim of examining the association between emotional intelligence in Isfahan University of Medical Science Staffs with organizational justice

Method: This study is a description of correlation conducted in 1391. The study population consisted of 872 staffs in Isfahan University of Medical Sciences. The data collected with the use of organizational justice Colquitt questionnaire and emotional intelligence petrides & Furnhan questionnaire. To analyze the data, the descriptive, distributional and central tendency parameter as well as PEARSON correlation and variance analyze and regression analyze, by using of 16 version Amos software was used.

Findings: with regard to statistical population of this study, certain aspects of recognized organizational justice are in satisfactory level. The highest mean associated to intra- personal justice (18/7) and the lowest mean associated to procedural justice (11/37). The results indicate that there is a significant relationship between emotional intelligence and personality characteristics in Isfahan University of Medical Science staffs on perceived organizational justice

Conclusion: with regard to these results, the association between emotional intelligence and personality characteristics with organizational justice is significant and there is the highest correlation between personality characteristics and Procedural justice and the lowest correlation between emotional intelligence and intra- personal justice.

Key words: perceive organizational justice, Emotional Intelligence , Personality Characteristics, Staffs

Citation: Poorkiani M, Safdarian A, Khayeri B. **Relationship among Emotional Intelligence in Isfahan University of Medical Science staffs with Organizational Justice**. J Health Syst Res 2014; 10(1):21-29

Received date: 19/11/2013 **Accept date: 14/02/2014**

1. The membership of faculty in management group of Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran
2. PhD Student, Public Management(Human Recourse),Islamic Azad University Of Kerman, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: ali.saf_2657@yahoo.com
3. MSc , Industrial & Organizational Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran