

بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت روان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: مدیران و سرپرستان شهرک های صنعتی استان گلستان)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۱

کد مقاله: ۷۵۹۶۲

محدثه احمدی^۱

چکیده

منابع انسانی مهمترین دارایی هر سازمانی هستند. سازمانها بدون وجود این منابع، نه تنها مفهومی نخواهد داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسانها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. هدف اساسی تحقیق تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل مدیران و سرپرستان شهرک های صنعتی استان گلستان می باشد که ۱۱۷ نفر از این مدیران با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. در این تحقیق از پرسشنامه هوش هیجانی شات (۲۰۱۶) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۲۰۱۸) و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۷) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق از آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داده است که هوش هیجانی با سلامت روان و ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای) ارتباط معناداری دارد و همچنین ابعاد عدالت سازمانی نیز با سلامت روان رابطه معناداری دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، عدالت سازمانی، سلامت روان

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر

۱- مقدمه

در دنیای کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا کرده‌اند. با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم نقش سازمان‌ها در جهت برآورده شدن انتظارات افراد جامعه حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود (عباس‌زاده، ۱۳۸۳). دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و با فعال شدن این تشکلهای می‌توان مشکلات افراد جامعه را به انحاء مختلف رفع کرد. آن چه حائز اهمیت است این است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها هستند و این انسان‌ها که به کالبد بی‌روح سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. پیشرفت تکنولوژی هیچ‌گاه انسان‌ها را نادیده نمی‌گیرد، در واقع توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (پاشا و خدادادی، ۱۳۸۷). با افزایش جهانی شدن و رقابت بین‌الملل، اهمیت استخدام، آموزش کارکنان و مدیریت منابع که به رقابت کمک می‌کنند، روز به روز در حال افزایش می‌باشد، به طوری که این موارد را به عنوان فاکتورهای مهمی در جهت موفقیت سازمانی قلمداد می‌کنند. در میان این منابع، منابع انسانی توجه ویژه‌ای را می‌طلبند (ندیری و تاناوا، ۲۰۱۰). منابع انسانی شایسته و مناسب که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود، وجه تمایز میان سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش می‌باشند، زیرا این کارکنان سازمان را موطن اصلی خود می‌دانند و بی‌هیچ چشم‌داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مواردی که در مورد منابع انسانی و مدیریت آنها خیلی مهم تلقی می‌شود، سلامت روانی کارکنان است. یکی از عوامل تاثیرگذار در سلامت کارکنان وجود احساس و ادراک عدالت در سازمان است. علاقه برای پژوهش در مورد عدالت سازمانی در چند دهه اخیر افزایش یافته است، این به دلیل نتایج مرتبط و آمیخته شده آن با کار می‌باشد (چاراشو اسپکتور، ۲۰۱۹، کالکوئیت و همکاران، ۲۰۱۸). در تمام نقاط دنیا مردم نسبت به عدالت حساسیت خاصی دارند. موقعیت‌های زیادی را می‌توان به یاد آورد که افراد به برخورد عادلانه واکنش مثبت و به برخورد غیرعادلانه واکنش منفی نشان می‌دهند. به همین دلیل عدالت سازمانی که به تبیین نتایج عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد، به عنوان یکی از متغیرهای مهم سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (گرینبرگ، ۲۰۱۶). مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که عدالت نقش مهمی را در سلامت کارکنان بازی می‌کند (الوویانو و همکاران، ۲۰۱۵)، برای مثال بورباونایس (۲۰۱۷) عدالت سازمانی را به عنوان تعیین کننده سلامت کارکنان تعریف می‌کند (انو و همکاران، ۲۰۱۸). تحقق سلامت روان در میان کارکنان و در نتیجه افزایش و تقویت بهره‌وری یک سازمان، با اهتمام و توجه به، برقراری مساوات و گسترش آن با اجرای عدالت، امکان پذیر می‌باشد (گرینبرگ، ۲۰۱۳). هوش هیجانی توانایی درک احساسات و هیجان‌های خود و دیگران است تا بتوان با به کارگیری آنها ارتباط مؤثرتری با دیگران ایجاد شود. در محیط کار هوش هیجانی نقش بارزی در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل بهره‌وری یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند. دکتر دانیل گلن معتقد است که هوش هیجانی در تمامی رده‌های سازمانی کاربرد زیادی دارد، اما در رده‌های مدیریتی اهمیتی حیاتی پیدا می‌کند؛ زیرا مدیران سازمان را به جامعه معرفی می‌کنند و با بسیاری از افراد در داخل و خارج سازمان تعامل برقرار می‌کند. استفاده از هوش هیجانی می‌تواند در لحظه انتخاب به مدیران کمک نماید تا کنترل مؤثرتری بر خود و تأثیر مضاعفی بر دیگران داشته باشند. تصمیم‌گیری مدیران بخش مهمی از رفتار سازمانی است؛ ولی شیوه تصمیم‌گیری و کیفیت تصمیم‌های نهایی که آن‌ها می‌گیرند تا حد زیادی تحت تأثیر ادراک‌های آن‌هاست (آقایار، شریفی درآمدی، ۱۳۹۶). مسئله اصلی این تحقیق به این صورت است که آیا بین هوش هیجانی و سلامت روان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی، ارتباط وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

سلامت روانی از موضوعاتی است که در سال‌های اخیر، اندیشمندان فراوانی در زمینه‌های گوناگون به آن توجه کرده‌اند. سازمان بهداشت جهانی، بهداشت روانی را یکی از اصول اولیه بهداشتی در دستور کار کشورهای عضو قرار داده است و سلامت روان را حالتی از سلامتی می‌داند که در آن فرد توانایی‌های خود را می‌شناسد، می‌تواند با فشارهای طبیعی زندگی مقابله کند، برای جامعه مثمر ثمر باشد و قادر به تصمیم‌گیری و مشارکت جمعی باشد. بر این اساس سلامت روانی مبنای رفاه و سلامتی برای افراد و جامعه است. در واقع سلامتی پاسخ سه گانه وضعیت‌های جسمانی، روانی و اجتماعی نسبت به محرک‌های داخلی و خارجی در جهت نگهداری ثبات و راحتی است (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۷). تعریف سلامت روانی همواره در حال تغییر بوده به طوری که تعریف مورد قبول در آغاز قرن بیستم، امروزه ناقص به نظر می‌رسد (کافی و هارت من، ۲۰۱۸). در دهه‌های اخیر از سوی متخصصان تعاریف متعدد و گوناگونی ارائه شده است، به همین دلیل پیدا کردن تعریفی جامع برای آن امری دشوار است. پزشکان و افرادی که با دید پزشکی به مساله نگاه می‌کنند، بهنجاری یا سالم بودن را نداشتن علائم بیماری تلقی می‌کنند و به عبارتی

1: Nadiri & Tanova

2: Coffey & Hartman

سلامتی و بیماری را در دو قطب مخالف یکدیگر قرار می‌دهند و برای اینکه فردی سالم، بیمار شود بایستی از قطب سالم به قطب مخالف برود (ذیمرمن^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). در حقیقت مفهوم سلامت روانی جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامت است و به کلیه روش‌ها و تدابیری اطلاق می‌شود که برای جلوگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی به کار می‌روند. در سال‌های اخیر، انجمن کانادایی بهداشت روانی این مفهوم را در سه قسمت تعریف کرده است؛ قسمت اول نگرش‌های مربوط به خود که شامل تسلط بر هیجان‌های خود، آگاهی از ضعف‌های خود و رضایت از خوشی‌های ساده است، قسمت دوم نگرش‌های مربوط به دیگران که شامل علاقه به دوستی‌های طولانی و صمیمی، احساس تعلق به یک گروه و احساس مسئولیت در محیط انسانی و مادی است؛ و در قسمت سوم نگرش‌های مربوط به زندگی که شامل پذیرش مسئولیت‌ها، انگیزه توسعه امکانات و علایق خود، توانایی اخذ تصمیم‌های شخصی و انگیزه خوب کار کردن است. سلامت روانی به عنوان پدیده‌ای روان‌شناختی و اجتماعی نه تنها در کیفیت روانی تک افراد نقش دارد، بلکه نوعی زندگی سالم و مثبت برای کل افراد جامعه و در نتیجه یک محیط اجتماعی فراهم می‌کند (صادقیان و حیدریان‌پور، ۱۳۸۸، به نقل از نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۱). هدف اصلی سلامت روانی کمک به همه افراد در رسیدن به زندگی کامل‌تر، شادتر، هماهنگ‌تر، شناخت وسیع و پیشگیری از بروز اختلالات خلقی، عاطفی و رفتاری است. مقابله با بیماری‌های روانی برای ایجاد جامعه سالم از وظایف اصلی دولت‌ها و افراد جامعه است و هر اجتماع که خواستار بهزیستی و شادکامی افراد خود است، باید مردم سازگار و هماهنگ پرورش دهد (میلانی‌فر، ۱۳۷۸). به عقیده آدلر (۲۰۱۶) سلامت روان یعنی داشتن اهداف مشخص، روابط خانوادگی و اجتماعی مطلوب، کمک به هموعان و کنترل عواطف و احساسات خود است (وردی، ۱۳۸۱). هدف اصلی ایجاد سلامت روانی، پیشگیری و ایجاد محیط فردی و اجتماعی سالم است. چون سلامت روانی هم افراد اجتماع را به صورت فردی و هم به صورت دسته جمعی در برمی‌گیرد. لذا اصل کلی در سلامت روانی، سالم سازی محیط فردی و اجتماعی است و برای نیل به این منظور این اصول باید به کار برده شوند. یکی از شرایط اصولی بهداشت روانی احترام به شخص خود است و اینکه فرد خود را دوست بدارد و به عکس، یکی از علائم بارز غیرعادی بودن، تنفر از خویش است. اصول بهداشت روانی مبتنی بر تقویت افراد است، نه تخریب شخصیت آنها، بر اساس این اصول باید نسبت به دیگران اغماض و بردباری داشت و به عوض تنبیه، تشویق را پیش بینی کرد و خلاصه اینکه، برای شخصیت افراد احترام قائل شد؛ یکی از اصول مهم بهداشت روانی، روبرو شدن مستقیم با واقعی زندگی است. برای رسیدن به این مقصود، نه تنها لازم است که عوامل خارجی را شناخته و بپذیریم، بلکه ضروری است تا شخصیت خود را آن طور که واقعاً هست قبول نماییم؛ رفتار بشر تمامیت وجود اوست، بدین معنی که هر انسانی بر اثر ارتباط خصوصیات روانی و جسمی خود دست به انجام عمل می‌زند. هیچ رفتاری جداگانه و در خلا انجام نمی‌گیرد و هیچ عملی مستقل از سایر اعمال و خصوصیات موجود بروز نمی‌کند، مثلاً ناراحتی‌های جسمی، اختلالات روانی را باعث می‌شود و بالعکس، نارسائی‌های روانی سبب بروز علائم جسمانی خواهد شد؛ بهداشت روانی مستلزم دانستن و ارزش دادن به احتیاجات اولیه افراد بشر است. بعضی از این احتیاجات جسمانی است، مانند نیاز به آب و غذا گروهی از آنها روانی می‌باشد مانند احتیاج به پیشرفت. بشر دائماً تحت تاثیر این نیازهاست و به نسبت محرومیت و یا ارضا آنها رفتار می‌کند، بنابراین زندگی او هیچ وقت در حالت سکون مطلق نیست، بلکه دائماً در کشمکش و تلاش برای به دست آوردن غذا، آب، مسکن و عشق به پیشرفت موقعیت اجتماعی و امنیت جسمی و روانی است. شخصی که این اصول را بداند و بپذیرد، واقع بینانه با مشکلات زندگی مقابله نموده و دارای سلامت روانی خواهد بود (پورسلطانی، ۱۳۸۲: ۳۶). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. به طوری که اساسی‌ترین معرفت در ادیان آسمانی، شناخت خداوند به عنوان «امرکننده به عدل» و «به پا دارنده عدل» است که اساس رابطه انسان با خدا نیز هست (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۴). از سوی دیگر بیشتر عمر انسان‌ها در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. عدم رعایت عدالت می‌تواند موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان این اجزا را از بین ببرد. بر طبق تئوری محرومیت نسبی، هنگامی که افراد به این باور می‌رسند که دریافتی آنها با ستاده‌های دریافت شده توسط افراد دیگر که در موقعیت مشابه آنها قرار دارند در تعادل نمی‌باشد، حس بی‌عدالتی در آنها برمی‌خیزد. چنانچه افراد احساس می‌نمایند که سهم منصفانه‌ای دریافت نکرده‌اند و در مقایسه با دیگران با طرز ناعادلانه‌ای متضرر شده‌اند، آن‌ها ممکن است سیستمی را که سبب چنین شرایطی برای ایشان بوده به چالش بکشند. به ویژه در شرایطی که نیازهای اصلی و اساسی یک فرد یا یک گروه تأمین نشده باشد یا اختلاف فاحشی بین خواسته‌ها و داشته‌ها وجود داشته باشد، احتمال وقوع این رخداد نیز افزایش می‌یابد. در جوامعی که منابع به صورت ناعادلانه توزیع شده‌اند، آن جوامع مستعد آشوب اجتماعی بوده‌اند و تحقیقات نشان داده است (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲) که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین احساس عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابه جایی و ترک خدمت تأثیرگذار خواهد بود. از

^۱: Zimmerman

طرفی مدیران برای این که بتوانند رفتارهای عادلانه و نیز احساس عدالت را در کارکنان شکل داده و توسعه دهند باید بتوانند رفتار افراد را در سازمان پیش بینی نموده و آن را با اهداف سازمان همسو نمایند. تحقیقات نشان داده است (زکی، ۱۳۸۷، دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲) که یکی از عوامل مهم جهت درک و فهم رفتار سازمانی، نگرش کلی تعهد سازمانی است و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقیماندن در شغل آورده شده است. با توجه به اینکه امروزه بخش مهمی از زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها سپری می‌شود و رعایت عدالت در سازمان‌ها می‌تواند تاثیر بزرگی بر روی موفقیت فردی و سازمانی داشته باشد و وجود انسان‌های موفق و سازمان‌های موفق زمینه رشد جامعه را فراهم می‌سازد. زمینه‌های بروز ناعدالتی در سازمان‌ها می‌تواند از طریق مدیر یا سرپرست مستقیم فرد و یا از طریق خودسازی روی دهد و در نهایت فردی که این بی‌عدالتی را مشاهده کرده به یک فرد ناراضی تبدیل شده و تعهد شغلی و تعهد سازمانی او کاهش می‌یابد و این نقیصه را با غیبت و کم‌کاری یا تشویق دیگران برای ایجاد ناراضی و نهایتاً قطع همکاری نشان می‌دهد. بنابراین سازمان‌ها هنگامی به اهداف و مقاصد خود می‌رسند که کانون توجه مدیریت به اجرای عدالت باشد. عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۹۳: ۵۸). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد مورد استفاده قرار می‌گیرد. مخصوصاً عدالت سازمانی مرتبط است با روش‌هایی که کارکنان تعیین می‌کنند که آیا با آنها در شغلشان بطور عادلانه رفتار شود و روش‌هایی که تعیین آنها روی متغیرهای مرتبط با کار آنها تاثیر می‌گذارد (مورمن^۱، ۲۰۲۰). رابینز مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقا کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد رضایت شغلی به بار خواهد آورد (نعامی و شکرکن، ۱۳۹۳). هوش هیجانی از زمان انتشار کتاب معروف گولمن^۲ به گونه‌ای گسترده به صورت بخشی از زبان روزمره درآمد و بحث‌های بسیاری را برانگیخت. گولمن طی مصاحبه‌ای با جان انیل (۲۰۲۱) هوش هیجانی را چنین توصیف می‌کند: هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است. توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تکانش هاست. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند (جلالی، ۱۳۸۱: ۲۲). هوش هیجانی در بردارنده‌ی آگاهی، تنظیم و بیان درست دامنه‌ای از هیجانات است. لذا توانایی شناخت، ابراز و کنترل این هیجانات یکی از ابعاد مهم هوش هیجانی است و ناتوانی فرد در هر کدام از این توانایی‌ها منجر به اختلالاتی نظیر اختلالات اضطرابی و خلقی خواهند شد که حاکی از نقص خودگردانی هیجانی است که ویژگی کلیدی هوش هیجانی است. بنابراین تا آنجا که ممکن است ما باید این مهارت‌های هوش هیجانی را که مبنای آن‌ها شناخت دقیق هیجانات و کنترل و تنظیم آن‌ها است به کودکان آموزش دهیم تا احتمال بروز این اختلالات را کاهش داده و از این طریق عملکرد آن‌ها بهبود یابد (شامردلو، ۱۳۸۳: ۱۱). هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تغییر جایگاه هیجان‌ها، احساسات و توانمندی‌های انسان دارد. بهره‌های هوشی به خوبی نمی‌تواند از عهده توضیح سر نوشت متفاوت افرادی برآید که فرصتها و شرایط تحصیلی مشابهی دارند. بهره هوشی در بهترین حالت خود تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت‌های زندگی است، ۸۰ درصد موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سر نوشت افراد در بسیاری از موارد در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی یا بهره هیجانی را تشکیل می‌دهند. یکی از امتیازهای هوش هیجانی نسبت به بهره هوشی اکتسابی بودن آن است که به راحتی قابل یادگیری، تکامل، بهبود و اصلاح است. نه تحصیلات نه تجربه، نه معلومات و نه هوش، هیچ یک نمی‌توانند تعیین کنند که چرا یک نفر موفق می‌شود و یک نفر دیگر موفق نمی‌شود. با نگاه به تعاریف متعدد هوش هیجانی، می‌توان دو راهبرد نظری کلی را در زمینه الگوهای هوش هیجانی مشخص کرد: دیدگاه اولیه (دیدگاه توانمندی) که هوش هیجانی را به عنوان نوعی از هوش تعریف می‌کند که در برگیرنده عاطفه و هیجان است. دیدگاه دوم (دیدگاه مختلط) که هوش هیجانی را به توانایی‌های غیرشناختی تعریف می‌کند و به مراتب، گسترده‌تر از دیدگاه اول است. این دیدگاه هوش هیجانی را با دیگر توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی ماندانگیزش ترکیب می‌کند. مایر و سالوی و کاروسو^۳ الگوی توانمندی را از الگوی مختلط هوش هیجانی متمایز کردند. الگوی مختلط شامل طیف وسیعی از متغیرهای شخصیتی است که مخالف الگوی توانمندی مایر و سالوی بوده که کاملاً شناختی است. یک وجه کاملاً متفاوت این دو الگو، تفاوت میان مفهوم «صفت» و «پردازش اطلاعات» هوش هیجانی است. این وجه تفاوت در دیدگاه‌های گوناگون سنجش و تعاریف عملیاتی از سوی نظریه‌پردازان الگوی مختلط و توانمندی، نمایان است. مفهوم «صفت» هوش هیجانی با شاخص‌های بین موقعیتی رفتار همچون همدلی، جرئت و خوش‌بینی ارتباط دارد، در حالی که مفهوم «پردازش اطلاعات» مربوط به توانایی‌هایی همچون تشخیص، ابراز و برچسب زدن هیجان است. مفهوم «صفت» ریشه در چارچوب شخصیتی دارد که از طریق پرسش‌نامه‌های خودسنجی، که رفتار خاصی را

1: Moorman

2: Gole Man

3: David Caruso

می‌سنجند، اندازه‌گیری می‌شود. این دیدگاه در بررسی هوش هیجانی، تحت‌الشعاع متغیرهای شخصیتی (همانند همدلی و تکانشی بودن) و ساختارهایی که همبستگی بالقوه با آنها دارند (مانند انگیزش، خودآگاهی و امیدواری) قرار می‌گیرد، بعکس دیدگاه «پردازش اطلاعات» که بیشتر بر بخش‌های سازنده هوش هیجانی و رابطه آن با هوش سنتی متمرکز می‌شود (ابراهیمی، ۱۳۸۵: ۳۳).

۳- پیشینه تحقیق

این بخش به بررسی تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور می‌پردازیم. صیادی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هیجان‌خواهی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان خرم‌آباد نتایج بدست آمده از رگرسیون چندگانه بین ابعاد عدالت سازمانی نشان داد که عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رضایت شغلی است. بین هیجان‌خواهی و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری بدست آمد. از بین مولفه‌های هیجان‌خواهی، تنوع طلبی بیشترین تأثیر را داشت. معلمان شرکت‌کننده در تحقیق دارای هیجان‌خواهی متوسط، عدالت سازمانی متوسط، و رضایت شغلی متوسط بودند. در مجموع نتایج نشان داد که رعایت عدالت سازمانی در میان معلمان تربیت بدنی نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی آنان دارد.

افشاری (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان نتایج نشان داد که هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی داشته و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای تعهد سازمانی باشد اما هوش معنوی تأثیر معنی‌داری بر تعهد سازمانی نداشته و نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای آن باشد. همچنین هوش هیجانی و هوش معنوی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی باشد. یعقوبی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی» در میان کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان انجام دادند. بدین منظور آنها نمونه‌ای ۱۳۳ نفری از کارکنان را به طور تصادفی انتخاب نمودند، آزمودنی‌ها به دو پرسشنامه عدالت سازمانی (OGQ) و سلامت عمومی (GHQ) پاسخ داده‌اند. پرسشنامه عدالت سازمانی، عدالت را در چهار بعد (توزیعی، رویه‌ای، بین‌فردی و اطلاعاتی) و پرسشنامه سلامت عمومی، سلامت روانی را در چهار بعد (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، علائم اجتماعی و علائم فرسودگی) مورد آزمون قرار می‌دهد. تحلیل داده‌ها با استفاده از SPSS و همبستگی پیرسون انجام شده است. نتیجه بدست آمده حاوی از وجود رابطه معنی‌دار و معکوس بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشد. همچنین قوی‌ترین رابطه بین خود ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی می‌باشد. بنابراین به منظور داشتن منابع انسانی سالم، مخصوصاً از نظر سلامت روانی ایجاد شرایطی در سازمان که منابع انسانی عدالت بالایی را در سازمان درک کنند ضروری به نظر می‌رسد، چون عدم ادراک عدالت توسط کارکنان و در نتیجه آن پایین بودن سلامتی روانی، مشکلی است که به فرد و سازمان صرفنظر از مقام سازمانی که دارا می‌باشد، آسیب وارد می‌کند.

مصطفوی‌راد و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری» بررسی رابطه سلامت روان با عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ واقع در شهرستان زرقان اهتام و رزیده‌اند. این تحقیق از نوع همبستگی است حجم نمونه در این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ می‌باشد که به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب گردیدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ گوهیلر بوده است. بر اساس یافته‌های تحقیق در مورد فرضیه‌های پژوهش یافته‌های زیر بدست آمده است: بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سلامت روان رابطه معنی‌داری مشاهده گردید. ضمناً با توجه به نتایج رگرسیون گام به گام مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان در کارخانه کاشی و سرامیک به ترتیب عبارتند از: مولفه‌های تعهد کاری، عدالت آیین‌نامه‌ای، توازن بین کار و زندگی، مسایل مالی و رفاهی، امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار و عدالت تعاملی.

فیشر و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت فردی و سازمانی در بین ۴۲۷ نفر از کارکنان ۲۹ سازمان را پرداختند، نتایج نشان دادند که عدالت بین فردی تأثیر اصلی و معناداری را داشته است. بر همکشی بین عدالت فردی و توزیعی هم در سطح فردی و سازمانی در سطح جمعی مشاهده گردید. همچنین عنوان نمودند که زمانیکه عدالت بین فردی بالاست رابطه بین عدالت توزیعی و مشکلات سلامت روانی در قوی‌ترین حالت خود قرار دارد.

ندجابه و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان عدالت سازمانی و سلامت روانی با هدف تعیین مطالعات آینده در ارتباط با بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روانی از سالهای ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ در کشورهای صنعتی انجام دادند. نتایج تحقیق آنها

نشان داد که مطالعات مرتبط با رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روانی در انگلیس و فرانسه نشان داده اند که عدالت رویه ای و عدالت رابطه ای با سلامت روانی مرتبط اند.

یویما و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی اثرات عدالت سازمانی بر علائم افسردگی و نشانه های بیماری در میان ۱۵۱۹ نفر از کارکنان چندین شرکت مختلف در هلند پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که: هم عدالت توزیعی و هم رویه ای با علائم و عوارض کمتر افسردگی در ارتباط است ولی تنها عدالت توزیعی با کاهش علائم بیماری در ارتباط می باشد و با توجه به رابطه معکوس بین آنها نبود علائم بیماری می تواند از طریق عدالت توزیعی کاهش داده شود، و بنابراین اهمیت عدالت سازمانی در تاثیر آن بر رفاه کارکنان و کاهش غیبت از کار را بیان نمودند.

۴- مدل مفهومی پژوهش

پس از بررسی ادبیات مربوطه، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر می باشد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

۵- فرضیات تحقیق

۱. هوش هیجانی با عدالت توزیعی ارتباط معناداری دارد.
۲. هوش هیجانی با عدالت رویه ای ارتباط معناداری دارد.
۳. هوش هیجانی با عدالت تعاملی ارتباط معناداری دارد.
۴. عدالت توزیعی با سلامت روانی ارتباط معناداری دارد.
۵. عدالت رویه ای با سلامت روانی ارتباط معناداری دارد.
۶. عدالت تعاملی با سلامت روانی ارتباط معناداری دارد.
۷. هوش هیجانی با سلامت روانی ارتباط معناداری دارد.

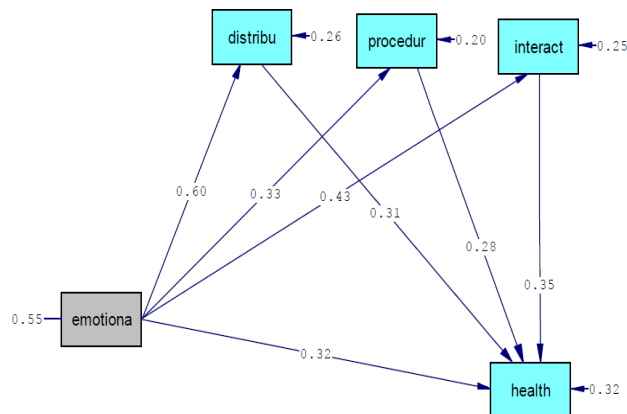
۶- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، همبستگی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و سرپرستان شهرک های صنعتی استان گلستان تشکیل می دادند که در مجموع ۱۶۶ تن بودند. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان، ۱۱۷ تن تعیین شد. نمونه گیری از جامعه به صورت تصادفی انجام گرفت. با توجه به اینکه احتمال می رفت تعدادی از پرسشنامه ها برگشت داده نشوند یا اینکه به صورت ناقص تکمیل شوند، نمونه محاسبه شده با حدود ۱۰ درصد افزایش توزیع شد. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه بود. بخش نخست این پرسشنامه شامل سوال های جمعیت شناختی بود. بخش دوم پرسشنامه ۳۳ سوال هوش هیجانی، ۲۰ سوال عدالت سازمانی و ۲۸ سوال سلامت روان را بر اساس طیف ۵ امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه مخالفم نه موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) مورد سنجش قرار می داد. برای تهیه پرسشنامه این تحقیق از پرسشنامه هوش هیجانی شات (۲۰۱۶) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۲۰۱۸) و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۷) استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد که نشان دهنده ی پایایی خوب این ابزار بود و مقادیر آن به شرح زیر می باشد: هوش هیجانی ۰.۸۹، سلامت روانی، ۰.۹۲، عدالت توزیعی، ۰.۸۲، عدالت رویه ای، ۰.۷۹، عدالت مراوده ای، ۰.۸۴. جهت بررسی روایی، پرسشنامه به رویت تعدادی از اساتید صاحب نظر رسید که پس از اصلاحات لازم مورد تایید قرار گرفت. سپس بطور مقدماتی میان تعدادی از پاسخگویان توزیع شد و از نظرات آنها جهت رفع موارد مجهول و مبهم استفاده شد. در مرحله بعد پیمایش صورت گرفت. این پژوهش با رعایت ملاحظات اخلاقی، همچنین توضیح

اهداف پژوهش به واحد های مورد پژوهش ، محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه ، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای مورد پژوهش انجام شد.

۷- یافته های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. پس از اطمینان یافتن از نرمال بودن متغیر های مورد مطالعه ، خطی بودن و همگن بودن واریانس ها ، تحلیل مسیر انجام شد. لازم به ذکر است برای اینکه مدل تایید شود ، نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنادار باشد و دوم باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند. برای بررسی معنی دار بودن روابط از مقادیر T استفاده می کنیم. بدین صورت که مقادیر بالاتر از ۲ معنی دار است. با توجه به نتایج تحلیل، تمامی روابط در مدل تحلیلی این پژوهش معنی دار بودند.



Chi-Square=6.87, df=3.22, P-value=0.00000, RMSEA=0.015

نمودار ۲. مقادیر برآورد در مدل نهایی

مقادیر مدل نهایی در جدول ۱، ۲، و ۳ مشاهده می شود:

جدول ۱: مقادیر روابط مستقیم میان متغیرها در مدل نهایی

مقادیر روابط مستقیم در مدل نهایی مسیر					
روابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
هوش هیجانی با عدالت توزیعی	۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۰۵	۹/۶۵	P<۰/۰۵
هوش هیجانی با عدالت رویه ای	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۰۳	۷/۴۳	P<۰/۰۵
هوش هیجانی با عدالت تعاملی	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۰۴	۳/۷۴	P<۰/۰۵
عدالت توزیعی با سلامت روانی	۰/۳۱	۰/۳۳	۰/۰۴	۶/۵۲	P<۰/۰۵
عدالت رویه ای با سلامت روانی	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۰۳	۲/۸۹	P<۰/۰۵
عدالت تعاملی با سلامت روانی	۰/۳۵	۰/۳۷	۰/۰۵	۴/۲۶	P<۰/۰۵
هوش هیجانی با سلامت روانی	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۰۴	۵/۴۸	P<۰/۰۵

جدول ۲: مقادیر روابط غیر مستقیم میان متغیرها در مدل نهایی

مقادیر روابط غیر مستقیم در مدل نهایی مسیر					
روابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
هوش هیجانی با سلامت روانی	۰/۲۴	۰/۲۶	۰/۰۵	۴/۳۸	P<۰/۰۵

جدول ۳: مقادیر تاثیر کل میان متغیرها در مدل نهائی

رابط	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد برآورد	مقدار T	سطح معناداری
هوش هیجانی با عدالت توزیعی	۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۰۵	۹/۶۵	$P < ۰/۰۵$
هوش هیجانی با عدالت رویه ای	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۰۳	۷/۴۳	$P < ۰/۰۵$
هوش هیجانی با عدالت تعاملی	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۰۴	۳/۷۴	$P < ۰/۰۵$
عدالت توزیعی با سلامت روانی	۰/۳۱	۰/۳۳	۰/۰۴	۶/۵۲	$P < ۰/۰۵$
عدالت رویه‌ای با سلامت روانی	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۰۳	۲/۸۹	$P < ۰/۰۵$
عدالت تعاملی با سلامت روانی	۰/۳۵	۰/۳۷	۰/۰۵	۴/۲۶	$P < ۰/۰۵$
هوش هیجانی با سلامت روانی	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۰۵	۳/۴۵	$P < ۰/۰۵$

جدول ۴، نشانگرهای برازش مدل نهایی ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت روانی با توجه به نقش میانجی عدالت‌سازمانی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: نشانگرهای برازش مدل نهایی

عنوان نشانگر	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
χ^2/df	$< ۲/۰۰$	۲/۱۳	تایید مدل
GFI	$> ۰/۹۰$	۰/۹۷	تایید مدل
RMSEA	$< ۰/۰۸$	۰/۰۱۵	تایید مدل
RMR	$< ۰/۰۵$	۰/۰۲۶	تایید مدل
NFI	$> ۰/۹۰$	۰/۹۷	تایید مدل
IFI	$> ۰/۹۰$	۰/۹۹	تایید مدل
CFI	$> ۰/۹۰$	۰/۹۹	تایید مدل

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین هوش هیجانی با عدالت توزیعی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد. ($\beta = 0.60, P < 0.05, T = 9.65$) با توجه به اینکه مقدار t بیشتر از ۲ و معنی دار است در نتیجه فرض اول پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل مسیر با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین هوش هیجانی با عدالت رویه ای به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ($\beta = 0.33, P < 0.05, T = 7.43$) چون مقدار t بیشتر از ۲ هست و معنادار می‌باشد، پس در نتیجه فرضیه دوم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین انگیزش هوش فرهنگی با مدیریت تعارض به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ($\beta = 0.43, P < 0.05, T = 3.74$) با توجه به مقدار t که بالاتر از ۲ و معنادار است، فرضیه سوم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین رفتار هوش فرهنگی با مدیریت تعارض به صورت مستقیم رابطه وجود دارد. ($\beta = 0.31, P < 0.05, T = 6.52$) با توجه به اینکه مقدار t بیشتر از ۲ و معنی دار است در نتیجه فرض چهارم پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل مسیر با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین استراتژی هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ($\beta = 0.28, P < 0.05, T = 2.89$) چون مقدار t بیشتر از ۲ هست و معنادار می‌باشد، پس در نتیجه فرضیه پنجم پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین عدالت تعاملی با سلامت روانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ($\beta = 0.35, P < 0.05, T = 4.26$) با توجه به مقدار t که بالاتر از ۲ و معنادار است، فرضیه ششم پذیرفته می‌شود. با توجه به نتایج تحلیل مسیر با بیش از ۹۵ درصد اطمینان بین هوش هیجانی با سلامت روانی به صورت مستقیم رابطه وجود دارد ($\beta = 0.32, P < 0.05, T = 5.48$) چون مقدار t بیشتر از ۲ هست و معنادار می‌باشد، پس در نتیجه فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود.

۸- نتیجه گیری و بحث

هدف اساسی تحقیق تعیین رابطه هوش هیجانی با عدالت سازمانی در بین مدیران و سرپرستان شهرک های صنعتی استان گلستان بوده است. با توجه به نتایج این پژوهش بین هوش هیجانی با ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای) رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تاثیر دارد، لذا تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد. نتایج پژوهش نشان دادند که بین عدالت سازمانی با سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که هر چقدر درک کارکنان از وجود عدالت در سازمان افزایش پیدا می‌کند، سلامت روانی کارکنان افزایش می‌یابد. لذا می‌توان گفت که اگر در سازمان‌ها شرایطی ایجاد گردد که منابع انسانی شرایط، رویه‌ها، روش‌ها،

روابط و در کل محیط سازمانی را عادلانه بدانند، عوارض و مشکلات جسمی و روحی کمتری را داشته و از سلامت روانی بالایی برخوردار خواهند بود که نتیجه آن هم برای خود فرد و هم برای سازمان مفید خواهد بود. نتایج پژوهش نشان دادند که بین عدالت توزیعی با سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که هر چقدر درک کارکنان از وجود عدالت در توزیع حقوق و مزایا و ارتقا افزایش پیدا می‌کند، بروز علائم و عوارض روانی در آنان کاهش می‌یابد. بر این اساس اگر کارکنان توزیع پاداش‌ها و دستمزدها و یا بر اساس نظریه برابری نسبت داده‌ها به ستاده‌های خود را با نسبت داده‌ها و ستاده‌های همکاران خود منصفانه تلقی کنند، مقاومتشان در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری بیشتر خواهد شد و سلامت روانی آنان افزایش خواهد یافت. نتایج پژوهش نشان دادند که بین عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین اگر منابع انسانی برخورد مدیران و همکاران و همچنین اطلاعات لازم در مورد تصمیمات سازمانی را منصفانه تلقی کنند، آنها توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات را خواهند داشت و سلامت روانی بالایی را تجربه خواهند کرد. با توجه به ویژگی‌های هوش هیجانی، آموزش شاخص‌های آن به ویژه هیجانات منفی از قبیل عصبانیت، نگرانی، اضطراب، کنترل تکانش و تحمل فشارهای روانی که می‌تواند در روند کار سازمان تأثیر به‌سزایی داشته باشد توصیه می‌شود. همچنین با توجه به فرهنگ اجتناب از ریسک در سازمان و اینکه ریسک‌فرآیندی است که مسیر تاریخ بشریت را دگرگون ساخته و امروزه آنچه به عنوان علم و فناوری در خدمت انسان است برآیند روح خطر کردن می‌باشد، لازم است فرهنگ حاکم درون سازمان به گونه‌ای باشد که ریسک‌پذیری در افراد سازمان تشویق شود به طوری که کارکنان شهامت انجام کارهای نو و خلاقانه که لازمه بقا سازمان است را بیابند. با توجه به ویژگی‌های هوش هیجانی اعتقاد بر آن است که با افزایش آن فرهنگ حاکم بر سازمان باید فرهنگ جمع‌گرای باشد؛ به ویژه در سازمان‌های امروزی که کارهای تیمی و گروه‌های از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. با توجه به این تحقیق پیشنهاد می‌گردد مسئولان در انتصاب مدیران نهایت دقت را بخرج دهند و از مدیرانی که دارای انعطاف‌پذیری و خوش اخلاقی و بازخورد دهنده باشد استفاده بیشتری نمایند. منابع انسانی که یکی از فاکتورهای کلیدی برای سازمان‌ها در عصر رقابتی و جهانی شدن محسوب می‌شوند و سلامت کارکنان، مخصوصاً سلامت روانی آنها باعث رشد، پیشرفت کارایی و اثربخشی بیشتر منابع انسانی و سازمان می‌گردد، از طرفی ادراک عدالت سازمانی توسط کارکنان همانطور که نتایج این تحقیق نیز نشان داد یکی از مواردی است که می‌تواند با سلامت روانی کارکنان در ارتباط باشد. رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. مدیرانی که به وسیله رفتارهای غیرمنصفانه نقض، عدالت را نقض می‌کنند، باعث می‌شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتارها نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران و کارکنان باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید. در شرایطی که کارکنان از سلامت روانی برخوردار نباشند، مشکلاتی را برای سازمان به وجود می‌آورند و سازمان متحمل هزینه‌های هنگفت و گاهی حتی جبران‌ناپذیری می‌شود. جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنادار بین مولفه‌های عدالت سازمانی با بهداشت روانی کارکنان که نتایج تحقیق حاضر در تایید آن می‌باشد، باید شرایط سازمان در این راستا به گونه‌ای آماده شود تا از این رهگذر سلامت روانی کارکنان بیشتر از قبل حاصل شود.

منابع

۱. آقاییار، سبیروس و شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۸۶) هوش هیجانی سازمانی، انتشارات سپاهان.
۲. ابراهیمی، بهمن (۱۳۸۵). هوش هیجانی و مدیریت. مجله رشد مدیریت. شماره ۱۶۵.
۳. اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۲). عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام. قم انتشارات موسسه بوستان کتاب.
۴. پاشا، غلامرضا، خدادادی اندریه، فریده (۱۳۸۷)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در کارکنان سازمان آب و برق، فصلنامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال دوم، شماره ۶.
۵. پورسلطانی، حسین. (۱۳۸۲). مقایسه سلامت عمومی جانبازان و معلولین جسمی ورزشکار و غیر ورزشکار ایران، رساله دکتری دانشگاه تربیت معلم تهران.
۶. پورعزت، ع.ا. و قلی‌پور، ا. (۱۳۸۸). بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان، نشریه بانک اقتصاد نوین، شماره ۸.
۷. جلالی، سید احمد، ۱۳۸۱، هوش هیجانی، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال هجدهم، شماره ۲۰۱، بهار و تابستان ۱۳۸۱، شماره مسلسل صفحات ۸۹ تا ۱۰۵.
۸. دهقانیان، حامد، صبوره، الهام و علیرضا حجتی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه / سال بیست و هشتم / شماره ۲، صص ۱۸۰ - ۱۵۳.
۹. رامین‌مهر، ح. هادی زاده مقدم، ا. و احمدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی. مجله تحول مدیریت، دوره دوم، شماره ۲، صص ۸۹ - ۶۵.

۱۰. زکی، محمدعلی (۱۳۸۷) تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، تعلیم و تربیت اسلامی (۸) سال ۱۷، شماره پیاپی ۷۷، صص ۱۲۴ - ۹۷.
۱۱. شامرادلو، (۱۳۸۳). مقایسه نقش هوش هیجانی و هوش شناختی در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر تهران، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۲. نعامی، عبدالزهرا و حسین، شکرکن (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی در شهر اهواز، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۱.
۱۳. یعقوبی، نورمحمد، شیخه پور، زانبار و راحت دهمرده، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی. فصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زابل. سال پنجم، شماره ۲، صص ۴۱ - ۳۳.
14. Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). "The role of justice in organizations: A meta-analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 8(2), 278-321.
15. Greenberg, J. (2003) Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Behavior*, 24, 561-583.
16. Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1990). *Organizational behaviors and management*, various article and cases provided in class by instructor (International student edition).
17. Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship? : *Journal of Applied Psychology*, vol 76, No 6, 845-855.