

رابطه هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان های شهر کرمانشاه

کیومرث نورایی

کارشناس ارشد مشاوره خانواده، راهبری آموزشی و تربیتی آموزش و پرورش، مدرس دانشگاه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان های شهر کرمانشاه انجام شد. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان بیمارستان های شهر کرمانشاه می باشند که تعداد آنها ۴۱۹ نفر است. نمونه آماری نیز با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه هوش هیجانی برادبری، پرسشنامه ی تعهد سازمانی پورتر، کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه عدالت سازمان نیهف می باشد. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. متغیر هوش هیجانی با ضریب بتای ۰/۳۳، متغیر کیفیت زندگی کاری ضریب بتای ۰/۲۴ و متغیر تعهد سازمانی ۰/۲۱ می توانند به طور مثبت و معنی داری عدالت سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۲۸٪ از واریانس عدالت سازمانی کارکنان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی.

مقدمه

آنچه از گذشته در میان مردم مطرح بوده است، بهره هوش باعث موفقیت های زندگی می شود ولی تحقیقات اخیر نشان داده است که نه تحصیلات، نه تجربه، نه معلومات و نه هوش شناختی IQ هیچ یک نمی توانند، تعیین کنند که چرا یک فرد موفق اما فرد دیگری موفق نیست. به یک معنا می توان گفت: که ما دو مغز، دو فکر و دو نوع هوش متفاوت داریم. ۱- هوش عقلانی EQ-هوش هیجانی EQ. آنچه در زندگی انجام می دهیم، هر دوی آنها یقین می کنند. فقط هوش بهر مطرح نیست. بلکه هوش هیجانی نیز حائز اهمیت است. در واقع هوش نمی تواند بدون هوش هیجانی به بهترین وجه کار کند. این بدین معناست که هر کدام از آنها در زندگی فکری ما همکاری دارند وقتی این همکاری به خوبی کنش متقابل داشته باشند، هوش هیجانی و نیز قوای عقلانی، پدیدار می شود؛ اما باور جدید ما را به هماهنگ ساختن عقل و احساس توصیه می کند. برای اینکه بتوانیم این مطلب را در زندگی خود بکار گیریم باید در ابتدا دقیقاً دریابیم که استفاده از هوش هیجانی به چه معناست (باقرپور، ۱۳۹۰). در این میان توجه به کیفیت زندگی کاری یعنی تأکید بر روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا رضایت شغلی و بهره وری پرستاران را افزایش دهد و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر شده و استرس ناشی از کار کاهش یابد که با کاهش استرس ناشی از کار، فشار روانی و به دنبال آن فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد. کیفیت زندگی کاری کارمند به طور گسترده در بیشتر مناطق از روی رضایت شغلی، استرس، انگیزه، فرسودگی شغلی، فضا و فرهنگ سازمان مورد بررسی قرار گرفته است (خاقانی زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

از طرفی هر سازمانی در صدد است از تمامی تواناییها و ظرفیت های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را به بالفعل درآورد، برای این منظور بایستی فرصت ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد. این امر جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث افزایش بهبود عملکرد آنها می شود، مقدور نمی باشد. به عبارت دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را در سازمان فراهم آورد در غیر اینصورت نه تنها کارائی آنها افزایش نمی یابد بلکه ممکن است سازمان در جهت عکس آن سیر کند. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می گیرند (خدیوی، ۱۳۸۶).

کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود؛ یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم؛ و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می شود. امروزه با استفاده از دستگاههای جدید و تکنولوژی مدرن شرایط کاری برای کارکنان ایمن تر شده است البته در صورتی که کارکنان با آموزش های مداوم به اهمیت و ضرورت استفاده از وسایل ایمنی پی برده و در کاهش سوانح و خطرات تلاش نمایند. تشکیل کمیته ها و گروه های ویژه جهت آموزش و بازرسی مداوم و همچنین اطمینان از رعایت اصول ایمنی و پیش بینی شرایط کار با توانایی های جسمانی و روانی کارکنان از بروز مسائل و مشکلات حاد در این زمینه می کاهد (سلمانی، ۱۳۸۴).

متغیر دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شده است عدالت سازمانی است. ایجاد حفظ عدالت در کارکنان انگیزه خدمت برای توسعه و پیشرفت و بهره وری سازمان را بالا می برد. عدالت یکی از اثرگذارترین منبع است که باعث موفقیت یا شکست یک سازمان می شود این شاخص ضامن بقاء عامل تأثیر گذار و رمز موفقیت یک سازمان است. عدالت در ارتقاء و عدالت در دریافت مزایا و عدالت نسبت به سایر سازمانها باعث بهره وری نیروی انسانی در سطح سازمان می شود. رعایت عدالت رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه از مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان حائز اهمیت است. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می کند. وجود عدالت سازمانی در حمل کار بیان کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است (پورکیانی، ۱۳۹۳). بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش سعی

شده است بررسی رابطه هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ و پیشینه ای طولانی دارد و عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است، صاحب نظران طبقه بندی های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده اند. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زندگی اجتماعی انسان ها، نقش عدالت در سازمان ها بیش از پیش آشکارتر شده است. عدالت سازمانی از نظر گرینبرگ عبارت است از: رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنانشان (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷).

سازمان های امروزه در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری جایگاه را در متون مدیریت پیدا کرده است. تحقیقات در این حوزه آهنگ روبه رشدی را نشان می دهد و حاصل این تحقیقات دستاورد های جدیدی در این حوزه بوده است. مع الوصف مدیران در سازمان های امروزی نمی توانند نسبت به این موضوع بی تفاوت باشند. چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. چنانچه مدیران سازمان ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان به وجود آورند. عدالت سازمانی، اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد. در بحث عدالت سازمانی، این نکته مطرح می شود که با چه شیوه هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. این بحث می تواند با گزینش کارکنان، ارتقای شغلی، سود و مزایای کارکنان، ارتباط داشته باشد (رضایان، ۱۳۸۸).

با بهبود نگرش در رابطه با یک مسئله، امکان افزایش تعهد وجود دارد. درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب نوآوری کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان شده و با این حال جامعه نیز از بهره وری بیشتر سازمان ها و کیفیت بهتر فرآورده ها بهره مند می شود. اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان سازمان ها بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می آید از قبیل آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ افزون بر این، باید در نظر داشت که در زمان تغییرات سازمانی، کارکنان با تعهد سازمانی مؤثر می توانند مانعی بر سر راه تغییرات باشند چرا که آنان فقط به یک مجموعه از اهداف و ارزش ها متعهدند و قادر نیستند که بر تردید های رایج، فائق آیند و در نتیجه، ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند. با این وجود سازمان ها می توانند تعهد سازمانی را در کارکنان خود با فراهم کردن عملیات کاری معقول با روشی مقرون به صرفه، افزایش دهند. کارکنان برای متعهد ماندن باید احساس بالارزش بودن و مورد تأیید قرار گرفتن از سوی مدیریت داشته باشند. اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (رنجبریان، ۱۳۸۵).

در همین رابطه، یکی دیگر از مفاهیمی که باید مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گیرد، کیفیت زندگی کاری است. این مفهوم، نمایانگر نوعی از فرهنگ سازمانی است که کارکنان بر مبنای آن احساس مسؤولیت و عزت نفس می کنند و ضمن آن، اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن منزلت کارکنان و فراهم شدن امکان پیشرفت آنان افزایش می یابد (درویش پور کاخکی، ۱۳۹۰).

از نگاهی دیگر، کیفیت زندگی کاری یک مفهوم جامع و چندوجهی است که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی بیمارستان ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می شود؛ به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایتمندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است تا بدانجا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تامین نمود. به عبارت بهتر، می توان چنین اظهار نمود که کیفیت زندگی کاری سازه ای

است که خوب بودن کارکنان را بیان می کند و تأکید آن بر ارتقای رضایت از کار، رضایت در انواع حیطة های زندگی غیرکاری، خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی است. افزون بر آن، کیفیت زندگی کاری یک فرایند مداوم است که به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر، موقعیت های کاری انسانی تر و سالمتری ایجاد کند. از سوی دیگر این فرآیند، می تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند کمبود تسهیلات در محیط کار، سبک های مدیریتی، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت و شرایط نامساعد کاری، تنزل یابد که تحت این شرایط از میزان بهره وری کارکنان در سازمان کاسته خواهد شد (سعادت، ۱۳۸۸).

متغیر دیگری که در ارتباط با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی به آن پرداخته شده است هوش هیجانی می باشد. هوش هیجانی به طیف گسترده ای از مسائل اشاره دارد مثلاً به ما در پاسخ دادن به پرسشهایی از این دست کمک می کند: چرا دست به کاری می زنیم که می دانیم نتیجه و اثری جزء افسوس ندارد؟ چگونه می توان دگرگونی مثبت در جهان ایجاد کرد؟ چگونه می شود به معنای واقعی کلمه خوشبخت بود؟ چرا انسانها این چنین نا مهربان شده و از یکدیگر دور شده اند؟ علت خشم و خشونت و طمع چیست؟ چگونه است که شهروندان کشورهای ثروتمند چنین ناخرسند هستند؟ چرا یک فرد با تحصیلات دانشگاهی بالا از زندگی خانوادگی خود راضی نیست؟ برای جواب دادن به تمامی این سئوالات ضرورت دارد که درباره ارتباط بین هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی در افراد تحقیقات گسترده تری انجام دهیم و از عواملی دیگر که باعث می شود ما به ضرورت پژوهش پی ببریم این است که هوش هیجانی خوشبختانه به طور مشخص قابل افزایش، آموزش، ارتقا و اصلاح است و تعادل، آگاهی، همدلی و مسئولیت را که از پایه های هوش هیجانی هستند رامی توان در افراد اصلاح کرد. با توجه به مطالب گفته شده محقق به دنبال این مسئله هست که مشخص کند بین هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان چه ارتباطی وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند. شناسایی ابعاد مختلف عدالت سازمانی استقرار آن در تمامی رویه ها و فرایندهای درون سازمانی و برون سازمانی برای مدیران ضروری است اگر چه عملیاتی کردن عدالت بسیار دشوار است، اما مدیران ارشد و تصمیم گیران می توانند با وارد کردن استراتژیهای عدالت سازمانی در چشم انداز خود و تعهد به اجرای آن ضمن افزایش اعتماد، تعهد، رضایت، انگیزش، عملکرد هویت و رفتارهای فعال سازمانی، در کارکنان ضمیمه ترمیم روابط آسیب دیده، اجرای موفق تحول سازمانی، تنظیم عادلانه نظام حقوق و دستمزد و اتخاذ تصمیمات عادلانه را فراهم آورند. به علاوه توجه به مقوله عدالت موجب ایجاد روابط بلند مدت با مشتری و استحکام روابط بین سازمانی خواهد شد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می شود که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی در سازمانهاست. در این مقاله سعی شده است به این سه نوع عدالت و موضوعات مرتبط با آنها به طور جامع پرداخته شود. (صادقی ۱۳۸۸).

احساس بی عدالتی در سازمان و شغل، همانند سمی در سازمان عمل می کند و جو سازمان را مسموم می کند. وقتی افراد سیستم را عادلانه نمی بینند به کاهش انرژی و بطالت وقت روی می آورند تا احساس عدالت به آن ها دست دهد. یکی از پیامدهای استقرار عدالت سازمانی، افزایش بهره وری فردی و عملکرد شغلی است. تحقیقات نشان می دهد که وقتی مدیران با کارکنان به طور عادلانه رفتار می کنند، روابط مثبت و غنی بین آن ها شکل می گیرد. این رابطه مثبت و سازنده موجب انگیزش شده و عملکرد شغلی را افزایش می دهد. ادب و نزاکت به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می شود.

تزریق ادب و رفتار مودبانه به مسئولان رده بالای سازمان یکی از ضرورت های عدالت سازمان، به ویژه در کشور ماست. ارگان^۱ (۱۹۸۸) بیان می دارد که کارکنان با کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی پاسخ می دهند. به این ترتیب کاهش این رفتارها می تواند پاسخی به بی عدالتی تلقی شود. مطالعات نشان می دهد که بی عدالتی سازمان موجب کاهش شدید رفتارهای نوع دوستی، وظیفه شناسی و رفتارهای کمک کننده می شود و هویت انسانی را از بین می برد. براون^۲ (۱۹۹۹) می گوید: عدالت سازمانی موجب می شود که کارکنان رفتارهای مناسب و مودبانه با مشتریان داشته و با احترام به خواسته های آنان پاسخ می دهند. وقتی مشتریان این نوع برخوردها را می بینند، وفاداریشان قوی تر می شود، در این حالت تصویر و وجه مناسبی از سازمان در بین مشتریان شکل می گیرد. در نقطه مقابل بی عدالتی موجب ناراحتی و عصبانیت کارکنان شده و به خواسته های مشتریان پاسخ کامل داده نمی شود، بنابراین موجب از دست دادن مشتری می شود. همچنین بی عدالتی موجب ترک خدمت کارکنان بویژه افراد توانمند می شود که اثرات مخرب روی بقیه افراد دارد و دچار بی انگیزگی و دلسردی آنان می شوند (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷).

افزون بر این، باید در نظر داشت که در زمان تغییرات سازمانی، کارکنان با تعهد سازمانی مؤثر می توانند مانعی بر سر راه تغییرات باشند چرا که آنان فقط به یک مجموعه از اهداف و ارزشها متعهدند و قادر نیستند که بر تردیدهای رایج، فائق آیند و در نتیجه، ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند. با این وجود سازمانها می توانند تعهد سازمانی را در کارکنان خود با فراهم کردن عملیات کاری معقول با روشی مقرون به صرفه، افزایش دهند. کارکنان برای متعهد ماندن باید احساس بالارزش بودن و مورد تأیید قرار گرفتن از سوی مدیریت داشته باشند. اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می گیرند (پارسایان، ۱۳۸۷).

کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود؛ یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درچه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم، و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می شود. امروزه با استفاده از دستگاههای جدید و تکنولوژی مدرن شرایط کاری برای کارکنان ایمن تر شده است البته در صورتی که کارکنان با آموزش های مداوم به اهمیت و ضرورت استفاده از وسایل ایمنی پی برده و در کاهش سوانح و خطرات تلاش نمایند. تشکیل کمیته ها و گروه های ویژه جهت آموزش و بازرسی مداوم و همچنین اطمینان از رعایت اصول ایمنی و پیش بینی شرایط کار با توانایی های جسمانی و روانی کارکنان از بروز مسائل و مشکلات حاد در این زمینه می کاهد (خاقانی زاده، عبادی، سیرتی نیر و رحمانی، ۱۳۸۷).

لذا با عنایت به این که به نظر می رسد ادراک مناسب و مطلوب از مفاهیم هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان سازمانها اثرگذار باشد و این امر مهم در نهایت، سازمان را در دستیابی به اهداف خود توانمندتر کند و با توجه به این که منابع انسانی مهم ترین عناصر تشکیل دهنده ی هر سازمانی هستند که سازمان را در رسیدن به اهداف خود با کامیابی مواجه می کنند، لازم است مولفه های هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی در کارکنان سازمانها ارزیابی شوند تا با تعیین عوامل مرتبط با آن و برنامه ریزی در جهت ارتقای آن ها، توانمندی های کارکنان در ارائه خدمات به افراد جامعه از سوی مدیران تقویت شوند. هم چنین، علیرغم انجام مطالعات مختلف در این حوزه، پژوهشگر با عدم وجود شواهدی مبنی بر بررسی ارتباط میان هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان مواجه شد که این امر لزوم انجام این پژوهش را بیش تر مشخص نمود.

¹ Organ

² Bravon

اهداف پژوهش

هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان های شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ است.

اهداف فرعی:

- ۱- تعیین رابطه بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان.
- ۲- تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان.
- ۳- تعیین رابطه بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان.
- ۴- پیش بینی عدالت سازمانی بر اساس هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان.

فرضیات پژوهش

- ۱- بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۴- هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی توان پیش بینی عدالت سازمانی در کارکنان را دارد.

مروری بر مفاهیم نظری پژوهش:

امین بیدختی و مردانی (۱۳۹۳) ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز را مورد مطالعه قرار دادند و نتایج یافته‌ها نشان داد بین ادراک عدالت سازمانی در حیطه‌های توزیعی و رویه‌ای با کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد

صفری و صبوری (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر هوش معنوی مدیران بر افزایش کیفیت زندگی کاری (کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران) پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که: هوش معنوی مدیران در جامعه آماری بالاتر از متوسط بود و بعد اعتقادی در مدیران دارای بالاترین میانگین و پس از آن به ترتیب ابعاد شناختی رفتاری و اخلاقی قرار دارند. همچنین مشخص گردید که بین تمامی ابعاد اعتقادی، شناختی، رفتاری و اخلاقی هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

راسخ و مظفری (۱۳۹۳) پیش بینی جوسازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان شهر مشهد را مورد بررسی قرار دادند و نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی نشان داد که بین حمایت و عدالت سازمانی و ابعاد آن با جوسازمانی نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین مشخص شد که حمایت و عدالت سازمانی توان پیش بینی مثبت و معنی‌دار جوسازمانی نوآورانه را دارا هستند

پورکیانی، صفدریان و خیری (۱۳۹۳) رابطه بین مولفه های هوش هیجانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت توزیعی با مولفه‌های هوش هیجانی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

مشیری، آقایی، پورسلطانی زرنیدی، قربانی، (۱۳۹۳) به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداختند و نشان دادند بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین ابعاد عدالت رویه ای با فرسودگی شغلی و عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. ازطرفی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عدالت توزیعی فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را پیش-بینی می کند. درنهایت چنین نتیجه گیری می شود

که هرچه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان درمقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد فرسودگی و ترک خدمت در بین کارکنان کاهش می یابد و درپی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت.

اریک^۱ و همکاران، (۲۰۱۳) بر اساس یک تحقیق از ۱۶۰ کارمند در یک موسسه امنیتی خصوصی درغرب میانه نشان دادند که عدالت توزیعی و رویه ای یک همسویی معکوس مشخص با فرسودگی شغلی و غیبت از کار دارند. در حالیکه عدالت رویه ای یک ارتباط مستقیم مشخص با رضایت شغلی دارد. همچنین از نتایج دیگر این تحقیق این که عدالت رویه ای مهم تر از عدالت توزیعی می باشد.

مولینر^۲ و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی در مورد ارتباط میان عدالت سازمانی و رفاه در سطوح فردی بر روی ۳۲۴ کارمند از ۱۰۸ واحد کاری از ۵۹ سازمان خدماتی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت در سه سطح مورد آزمایش قرار گرفت. سطح اول (واحد های کاری با امتیازات متوسط) در این سطح عدالت که وابسته به سطح فرسودگی شغلی است. سطح دوم، قدرت شرایط عدالت (سطح موافقت در میان اعضای واحد کاری) که می تواند میزان قابل پیش بینی سطح فرسودگی شغلی را مشخص کند. سطح سوم، قدرت عدالت به قدرت فرسودگی شغلی بستگی دارد. نتایج حاصله برتری عدالت متقابل را نسبت به عدالت توزیعی و رویه ای در هر سه سطح نشان می دهد.

بروس^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود نشان داد که بسیاری از عوامل کیفیت زندگی کاری به توانایی کارکنان در برقراری توازن بین خانه و محیط کار وابسته است. همچنین، وی نتیجه گرفت که بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرنچ^۴ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده اند که هرچه مشارکت در سازمان کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می شود

امانی^۵ (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان تفاوت ارزشهای کاری در محیط کار در بین ۴۲۹ نفر از پرستاران ۳۹ بیمارستان در ایالت غربی آمریکا بیان می کند که بین ابعاد صمیمیت و حمایت جو سازمانی با امید به زندگی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری از نظرادارک پرستاران از ارزش های عمومی نشان داده نشده است.

لوتانز^۶ (۲۰۱۰) نشان داد که عوامل سازمانی از قبیل عدالت سازمانی، موجب پیوستگی عاطفی فرد به سازمان و شغلش می شود.

گراور^۷ (۲۰۱۰)، نشان داد، همواره نوعی احساس بی عدالتی در کارکنان نظامهای آموزشی نسبت به شیوه های جذب و به کار گماری و نیز ارتقاء در طی جریان های شغلی، همچنین ساختار سازمانی، وجود دارد

هانگ^۸ و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان ارتباط بین کیفیت زندگی کاری معلمان با تعهد کاری، استرس و رضایت ساراواک مالزی انجام دادند و یافته ها نشان داد که: کیفیت زندگی کاری پاسخ دهندگان در سطح متوسط است. همچنین رابطه متوسط و معتدلی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد کاری، استرس و رضایت وجود دارد؛ اما بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی تفاوتی در کیفیت زندگی کاری وجود ندارد.

¹ Eric

² Moliner

³ Bruce

⁴ French

⁵ Amany

⁶ Luthans

⁷ Grover

⁸ Hong

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ اجرا جزء تحقیقات همبستگی می باشد. در بُعد توصیفی، شاخص های آماری که محاسبه شدند، عبارتند از: فراوانی ها، درصدها، میانگین ها و انحراف معیار ها داده های توصیفی که در قالب جدول ارائه شده است. در بُعد استنباطی داده ها از آزمون های همبستگی پیرسون، کواریانس چند متغیره و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.

جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری:

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان های شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ راتشکیل می دهند که تعداد آنها ۴۱۹ نفر می باشد. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۲۰۰ نفر از جامعه مذکور می باشد که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان استفاده گردید.

ابزارسنجش

۱) **پرسشنامه عدالت سازمانی:** این پرسشنامه توسط نیهوف_مورن در سال (۱۹۹۳) ساخته و شامل ۲۶ سوال می باشد مقیاس های این پرسشنامه بر اساس خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم طراحی شده است. این پرسشنامه براساس ۳ مؤلفه عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی تدوین شده شده است. نحوه امتیاز دهی و تفسیر نتایج آزمون: برای هر گزینه خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، و خیلی کم ۱ امتیاز در نظر گرفته خواهد شد. مجموعه امتیازات خود را با توجه به ابعاد زیر محاسبه می شود:

عدالت رویه ای (سؤالات ۱ تا ۱۳)-عدالت توزیعی (سؤالات ۱۸ تا ۲۶)-عدالت تعاملی (سؤالات ۱۸ تا ۲۶). هر چه مجموع امتیاز به دست آمده از ابعاد مختلف عدالت بالاتر باشد (بالاتر از ۷۰) نشان می دهد که رفتار سازمان نسبت به کارکنانش عادلانه ومنصفانه می باشد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت که با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه است

۲) **پرسشنامه کیفیت زندگی والتون:** این پرسشنامه توسط والتون^۱ (۱۹۷۳) تهیه شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۷ سوال با طیف پنج درجه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ به آنها تعلق می گیرد. این پرسشنامه ۸ مؤلفه در ابعاد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت های انسانی) مورد سنجش قرار می دهد. والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرد. همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش داد.

۳) **پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر:** این پرسشنامه در سال ۱۹۷۴ توسط پورتر و همکاران ساخته شده است و در سال ۱۳۷۰ در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اهواز، توسط حسین شکرکن و پاکاری ترجمه و تنظیم شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۵ سوال می باشد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی افراد را اندازه گیری می کند و آزمودنی باید پاسخ مورد نظر را با عددی که بیشتر بیانگر احساس است مشخص کند. گویه های این پرسشنامه مشخص می نماید که هر کارمند تا چه حد اهداف و ارزشهای سازمانی را می پذیرد، به چه میزان تمایل به تلاش فوق العاده برای موفقیت سازمان دارد و چقدر به ادامه عضویت در سازمان، علاقه مند است. نمره گذاری پرسشنامه تعهد سازمانی بر اساس یک مقیاس ۵ درجه ای انجام می گیرد بدین ترتیب که "بسیار مخالفم" امتیاز ۱، "کمی مخالفم" امتیاز ۲، "نظری ندارم" امتیاز ۳، "کمی موافقم" امتیاز ۴،

¹ Walton

و "بسیار موافقم" امتیاز ۵ اختصاص داده می شود. مجموع نمرات به دست آمده معرف نمره نهایی آزمودنی می باشد. این پرسشنامه توسط محققان زیادی در داخل و خارج از کشور، مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن نیز گزارش شده است. به عنوان مثال، پورتنی (۱۹۷۹) برای آن ضریب اعتبار ۰/۹۰ و روایی ۰/۷۰ را گزارش نموده است و نیز مائودی و همکارانش (۱۹۷۹)، ضریب اعتبار ۰/۹۱ را برای نمونه متخصص و ۰/۸۹ را برای نمونه دفتری و در تحقیقاتی دیگر، ۰/۹۰ را گزارش نموده اند. یوسفیان (۱۳۷۹) ضریب آلفای ۰/۹۲ و حافظی (۱۳۷۶) با استفاده از روش باز آمایی، ضریب اعتبار ۰/۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش نموده اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۷۰ به دست آمد؛ بنابراین همه موارد مذکور دلالت بر روایی و اعتبار مناسب و قابل قبول پرسشنامه دارد.

۴) آزمون هوش هیجانی برادبری و گریوز

آزمون هوش هیجانی توسط برادبری و گریوز ۱۹۹۹ ابداع شد و پاسخ پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه ای در طیف لیکرت (هرگز - به ندرت - گاهی - تقریباً - همیشه) تنظیم شده است. زیر مقیاس های پرسشنامه عبارتند از: خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی، مدیریت رابطه.

اعتبار و روایی آزمون در مورد کارشناسان سازمان کار و تأمین اجتماعی و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد های رودهن و ساوه مورد مطالعه قرار گرفته است. اعتبار آن از طریق بازآمایی در یک گروه ۳۶ نفری برای چهار مهارت تشکیل دهنده ی هوش هیجانی و کل هوش هیجانی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۷، ۰/۷۸، ۰/۷۶، ۰/۹۰ بوده است. در گروه ۲۸۴ نفری دیگری (۱۴۵ پسر و ۱۳۹ دختر)، آزمون فقط یکبار اجرا شده و ضریب اعتبار آن با استفاده از آلفای کرونباخ برای گروه های پسران و دختران و کل گروه ۸۸/۸۸ به دست آمده است. همه ی سؤالات با کل آزمون همبستگی مثبت معنی دار دارند. حذف هیچ یک از سؤالات باعث افزایش چشمگیر اعتبار کل آزمون نمی شود. همه ی ضرایب به دست آمده، چه از طریق دوبار اجرا و چه از طریق آلفای کرونباخ، در سطح ۰/۹۹ معنی دار است.

برای تعیین روایی، این آزمون به همراه آزمون هوش هیجانی بار - ان در یک گروه ۹۷ نفری اجرا شده و ضریب همبستگی ۰/۶۸ به دست آمده که باز در سطح ۰/۹۹ معنی دار است. بنابراین، اعتبار و روایی آزمون مورد تأیید است و مطالعه در گروه های وسیع تر ادامه دارد. سؤالات این آزمون با فرهنگ کشورمان کاملاً همخوانی دارد و می توان به راحتی از آن برای اهداف مورد نظر استفاده کرد.

شیوه ی نمره دهی و تفسیر آزمون هوش هیجانی: مبنای نمره در این آزمون ۱۰۰ می باشد و همگی سوالات به صورت ۵ گزینه ای با عنوانهای (هرگز - به ندرت - گاهی - تقریباً - همیشه) می باشند. از سؤال یک تا شش (۶ - ۱) مربوط به بخش اول آزمون می باشند نمرات حاصل در این ۶ سؤال نمره خود آگاهی آزمودنی را می سنجد. از سؤال هفت الی پانزده (۱۵ - ۷) نمره خود مدیریتی فرد را می سنجد. از سؤال شانزده الی بیست (۲۰ - ۱۶) که مربوط به بخش دوم آزمون می باشند نمرات آگاهی اجتماعی؛ و از سؤال بیست و یک الی بیست و هشت (۲۸ - ۲۱) نمرات مدیریت رابطه را بدست می آورند. در پایین هر کدام از این بخشها تفسیر و نمره نهایی این مهارتها مشخص شده است در مجموع با جمع کل نمره این ۴ مهارت و سپس بردن آن عدد به داخل یک جدول نمرات خام به نمره معنی دار، نمره هوش هیجانی هر فرد مشخص می شود.

تعاریف متغیرهای مستقل و وابسته:

تعریف نظری هوش هیجانی: به توانایی شناسایی و تشخیص مفاهیم و معانی هیجان ها، روابط بین آنها، استدلال کردن در مورد آنها و نیز حل مسأله بر اساس آنها اشاره دارد (حسن زاده، ۱۳۸۷).

تعریف عملیاتی هوش هیجانی: منظور نمره ای که افراد از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی تراویس برادبری به دست آوردند.

تعریف نظری کیفیت زندگی کاری:

عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل و... (حسینی، ۱۳۸۹).

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری:

منظور از کیفیت زندگی کاری در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه والتون^۱ به دست آوردند. **تعریف نظری تعهد سازمانی:** عبارت است از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (صابری، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی تعهد سازمانی: نمره‌ای که فرد در آزمون استاندارد تعهد سازمانی پورتر (۱۹۷۴) به دست آوردند.

تعریف نظری عدالت سازمانی:

یعنی این که به چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (رمضانی نژاد، ۱۳۸۸).

تعریف عملیاتی عدالت سازمانی:

منظور از عدالت سازمانی در این پژوهش نمره ای است که آزمودنی از پاسخ به پرسشنامه نیهوف_مورن^۲ به دست آوردند..

یافته های پژوهش:

یافته های توصیفی:

جدول ۱: توزیع آزمودنی ها بر حسب جنسیت

وضعیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۰	۵۵
زن	۹۰	۴۵
کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

همان طوری که در جدول - ۱ ملاحظه می شود، کارکنان مرد حدود ۵۵ درصد و کارکنان زن نیز حدود ۴۵ درصد نمونه را تشکیل می دهند.

¹Walton

² Nyhof_Morn

جدول ۲: توزیع آزمودنی ها بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	گروه		کارکنان زن		کارکنان مرد	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
دیپلم	۲۴	۲۴	۲۱	۱۹	۲۴	۲۴
فوق دیپلم	۲۸	۲۸	۱۶	۱۴	۲۸	۲۸
لیسانس	۳۵	۳۵	۳۵	۳۲	۳۵	۳۵
فوق لیسانس	۲۳	۲۳	۲۸	۲۵	۲۳	۲۳
کل	۱۰۰/۰	۲۰۰	۱۰۰/۰	۹۰	۱۰۰/۰	۱۱۰

همان طوری که در جدول - ۲ ملاحظه می شود، کارکنان مرد، آزمودنی های با تحصیلات لیسانس بیشترین فراوانی را با حدود ۳۵ درصد و آزمودنی های با تحصیلات زیر فوق لیسانس کمترین فراوانی را با حدود ۲۵ درصد نمونه به خود اختصاص داده و کارکنان زن نیز، آزمودنی های با تحصیلات لیسانس بیشترین فراوانی را با حدود ۳۵ درصد و آزمودنی های با تحصیلات دیپلم کمترین فراوانی را با حدود ۲۱ درصد نمونه به خود اختصاص داده اند.

جدول ۳: توزیع آزمودنی ها بر حسب سابقه خدمت (سال)

سابقه خدمت (سال)	گروه		کارکنان زن		کارکنان مرد	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۵ - ۱	۲۹	۲۹	۳۰	۲۷	۲۶	۲۶
۱۰ - ۶	۲۷	۲۷	۲۵	۲۲	۲۴/۵	۲۴/۵
۱۵ - ۱۱	۳۱	۳۱	۲۳	۲۱	۲۸	۲۶
۲۰ - ۱۶	۱۵	۱۵	۱۲	۱۱	۱۳/۵	۲۹
۲۱ سال به بالا	۸	۸	۱۰	۹	۷	۱۹
کل	۱۰۰/۰	۱۱۰	۱۰۰/۰	۹۰	۱۰۰/۰	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود، به طور کلی کارکنان با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال بیشترین فراوانی را با حدود ۲۸/۰ درصد و کارکنان با سابقه ۲۱ سال به بالا، کمترین فراوانی را با حدود ۷ درصد نمونه به خود اختصاص داده اند. در گروه کارکنان مرد، کارکنان با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال، بیشترین فراوانی را با حدود ۳۰/۰ درصد و کارکنان با سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا، کمترین فراوانی را با حدود ۷ درصد نمونه به خود اختصاص داده و در گروه کارکنان زن نیز، کارکنان با سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، بیشترین فراوانی را با حدود ۳۰ درصد و کارکنان با سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا، کمترین فراوانی را با حدود ۱۰ درصد نمونه به خود اختصاص داده اند.

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان مرد و زن

متغیر	شاخص های آماری		تعداد
	میانگین	انحراف معیار	
هوش هیجانی	کارکنان مرد	۸۲/۶۰	۱۱۰
	کارکنان زن	۹۱/۳۹	۹۰
	کل کارکنان	۸۶/۹۹	۲۰۰
تعهد سازمانی	کارکنان مرد	۵۵/۵۶	۱۱۰
	کارکنان زن	۵۳/۸۸	۹۰
	کل کارکنان	۵۴/۷۲	۲۰۰
کیفیت زندگی کاری	کل کارکنان	۲۴/۷۳	۱۱۰
	کارکنان مرد	۱۰۶/۸۵	۹۰
	کارکنان زن	۱۱۱/۶۲	۲۰۰
عدالت سازمانی	کل کارکنان	۱۰۹/۲۴	۱۱۰
	کارکنان مرد	۵۴/۳۹	۹۰
	کارکنان زن	۵۷/۳۵	۲۰۰
کل کارکنان	۵۵/۸۷	۱۱۰	

همان طوری که در جدول ۴ - مشاهده می شود در متغیر هوش هیجانی، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برای کارکنان مرد ۸۲/۶۰ و ۱۲/۱۹، کارکنان زن ۹۱/۳۹ و ۱۴/۰۱ و کل کارکنان ۸۶/۹۹ و ۱۳/۸۲، در متغیر تعهد سازمانی، کارکنان مرد ۵۵/۵۶ و ۱۰/۴۶، کارکنان زن ۵۳/۸۸ و ۹/۸۸ و کل کارکنان ۵۴/۷۲ و ۱۰/۱۷، در متغیر کیفیت زندگی کاری، کارکنان مرد ۱۰۶/۸۵ و ۲۸/۰۲، کارکنان زن ۱۱۱/۶۲ و ۲۹/۷۴ و کل کارکنان ۱۰۹/۲۴ و ۲۸/۸۸ و در متغیر عدالت سازمانی، کارکنان مرد ۵۴/۳۹ و ۱۷/۶۷، کارکنان زن ۵۷/۳۵ و ۱۹/۰۱ و کل کارکنان ۵۵/۸۷ و ۱۸/۳۴ می باشد.

یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش:

پژوهش حاضر، شامل فرضیه های زیر است که هر فرضیه همراه با نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آن در این ارائه می گردد.

فرضیه اول: بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده بین هوش معنوی با عدالت سازمانی کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
عدالت سازمانی	هوش هیجانی	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۵ مشاهده می شود بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۵۱$). بنابراین فرضیه اول تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه هوش هیجانی کارکنان افزایش یابد به همان اندازه عدالت سازمانی آنان نیز بیشتر پیدا می کند.

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی ساده بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
عدالت سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۴	۰/۰۰۰	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۶ ملاحظه می شود بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۴۴$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان با افزایش عدالت سازمانی آنان همراه شده است.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضرایب همبستگی ساده بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۷ ارائه شده است بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود ($p=0/0001$ و $r=0/35$). بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش تعهد سازمانی کارکنان، عدالت سازمانی آنان بیشتر یافته است.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی توان پیش بینی عدالت سازمانی کارکنان را دارد.

جدول ۸: ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (مؤلفه های هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری) با عدالت سازمانی کارکنان با روش ورود همزمان و مرحله ای

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	p=	β	t	p=
هوش هیجانی					۰/۳۳	۶/۲۱۳	۰/۰۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۶۲	۰/۳۸	۱۶/۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱	۳/۶۵۷	۰/۰۰۰۱
کیفیت زندگی کاری					۰/۲۴	۴/۱۴۷	۰/۰۰۰۱

همان طوری که در جدول ۸ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی عدالت سازمانی کارکنان از روی متغیرهای مؤلفه های هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری معنی دار می باشد ($p<0/0001$ و $F=16/55$)؛ بنابراین فرضیه چهارم تأیید می گردد. متغیر هوش هیجانی با ضریب بتای ۰/۳۳، متغیر کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای ۰/۲۴ و متغیر تعهد سازمانی با ضریب بتای ۰/۲۱ می توانند به طور مثبت و معنی داری عدالت سازمانی کارکنان را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۳۸٪ از واریانس عدالت سازمانی کارکنان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری در زمینه قانون گرای و تعهد سازمانی به ترتیب پیش بینی کننده عدالت سازمانی کارکنان می باشند.

نتیجه گیری:

فرضیه اول: بین هوش معنوی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه هوش معنوی کارکنان افزایش می یابد به همان اندازه عدالت سازمانی آنان نیز بیشتر پیدا می کند.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که امروزه بسیاری از سازمانها در حال تغییرند و هرگونه تغییر، نیازمند کارکنان است که انطباق پذیر بوده و با تغییرها سازگار شوند. بررسی ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را کارکنان ی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه بخش با منابع انسانی ارتباط برقرار کنند؛ در این زمینه هوش هیجانی یکی از مؤلفه هایی است که می تواند در روابط کارکنان با دیگر اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته گلمن شرط حتمی و اجتناب ناپذیری در سازمان به حساب می آید. اخیراً برخی از دانشمندان نیز دریافته اند که هوش هیجانی با اهمیت تر از بهره هوش برای کارکنان است. امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجانهای خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می کند؛ به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجانها و احساسات خود آگاهی دارد و چگونه آنها را کنترل و اداره می کند. نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که تواناییهای هوش هیجانی ذاتی نیستند، آنها می توانند آموخته شوند.

از آنجایی که بین هوش هیجانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در تبیین نتیجه احتمالی فرضیه اول می توان گفت که یکی از فواید مهم توانایی تنظیم هیجان، بهبود هیجانها منفی و پرورش هیجات مثبت است. بنابراین، افرادی که در تنظیم هیجانها خود مهارت دارند از توانایی بیشتری جهت جبران حالات هیجانی منفی از طریق شرکت در فعالیت های خوشایند برخوردارند و توانشهای هیجانی در تعدیل استرس و سلامت روانی نقش مهمی دارد؛ مثلاً توانایی کنترل هیجان با گرایش حفظ خلق مثبت ارتباط دارد و منجر به پیشگیری از حالات افسردگی می شود. به طور کلی افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند توانایی کنترل، تشخیص و استفاده از توانشهای هیجانی را دارند و می توانند در مواجهه با رویدادها و مشکلات زندگی با گسترش دامنه بینش و ایجاد نگرش مثبت درباره وقایع و استفاده از راهبردهای مناسب برای مقابله با مشکلات، به افزایش سلامت روانی خود کمک کنند. افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند به رویدادهای استرس زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری می نگرند، نه تهدیدی برای امنیت؛ در نتیجه اختلالهای فیزیولوژیکی و هیجانی کمتری را تجربه می کنند و به طبع کیفیت زندگی بالاتری دارند.

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان با افزایش عدالت سازمانی آنان همراه شده است.

در تبیین نتایج فرضیه دوم و زیر مقیاسهای آن می توان بیان کرد که بنابراین، از این طریق کیفیت زندگی خود را بالا می برد. در تبیین این فرضیه می توان به پژوهش آوارسین و خدیوی (۱۳۹۱) اشاره کرد که به بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی پرداخته بودند و نشان دادند بین کیفیت زندگی کاری با میزان عدالت سازمانی کارکنان آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. از بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری مؤلفه های زمینة های قانون گرایی و پرداخت عادلانه مستقیم و معنی دار با عدالت سازمانی دارند. همچنین می توان به پژوهش هانگ و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد که ارتباط بین کیفیت زندگی کاری کارکنان با تعهد کاری، استرس و رضایت را انجام دادند و نشان دادند که کیفیت زندگی کاری پاسخ دهندگان در سطح متوسط است. همچنین رابطه متوسط و معتدلی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد کاری، استرس و رضایت وجود دارد؛ اما بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی تفاوتی در کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. با این حال براساس جنسیت تفاوت در تعهد کار وجود دارد. این تحقیق همچنین نشان می دهد که در استرس کار و رضایت بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی تفاوتی وجود ندارد. همچنین یافته ها نشان می دهد که تعهد کار، استرس کار و رضایت به طور قابل توجهی در ارتباط هستند. همچنین، کیفیت زندگی کاری اولاً اشاره به مجموعه ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصتهای رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم اینکه، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این رابطه برنامه های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد

مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود.

در همین رابطه، یکی دیگر از مفاهیمی که باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گیرد، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی است. این مفهوم، نمایانگر نوعی از فرهنگ سازمانی است که کارکنان بر مبنای آن احساس مسؤلیت و عزت نفس می‌کنند و ضمن آن، اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن منزلت کارکنان و فراهم شدن امکان پیشرفت آنان افزایش می‌یابد. از نگاهی دیگر، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی یک مفهوم جامع و چندوجهی است که به عنوان یکی از عناصر کلیدی در فرهنگ تعالی سازمان‌ها، موجب همسویی میان کارکنان و سازمان می‌شود؛ به طوری که توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایتمندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است تا بدانجا که با بهبود کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی کارکنان می‌توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تامین نمود. به عبارت بهتر، می‌توان چنین اظهار نمود که کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی سازه‌ای است که خوب بودن کارکنان را بیان می‌کند و تأکید آن بر ارتقای رضایت از کار، رضایت در انواع حیطة‌های زندگی غیرکاری، خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی است.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش تعهد سازمانی کارکنان، عدالت سازمانی آنان بیشتر یافته است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در زمان تغییرات سازمانی، کارکنان با تعهد سازمانی مؤثر می‌توانند مانعی بر سر راه تغییرات باشند چرا که آنان فقط به یک مجموعه از اهداف و ارزش‌ها متعهدند و قادر نیستند که بر تردیدهای رایج، فائق آیند و در نتیجه، ممکن است در برابر این تغییرات مقاومت کنند. با این وجود سازمان‌ها می‌توانند تعهد سازمانی را در کارکنان خود با فراهم کردن عملیات کاری معقول با روشی مقرون به صرفه، افزایش دهند. کارکنان برای متعهد ماندن باید احساس بالارزش بودن و مورد تأیید قرار گرفتن از سوی مدیریت داشته باشند. اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (پارساییان، ۱۳۸۷).

همچنین تعهد سازمانی کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از نیمه قرن بیستم علاقه مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات موید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از جمله اینکه تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی توان پیش‌بینی عدالت سازمانی کارکنان را دارد.

همان طوری که در جدول ۴ - ۸ مشاهده می‌شود، رگرسیون پیش‌بینی عدالت سازمانی کارکنان از روی متغیرهای مؤلفه‌های هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری معنی‌دار می‌باشد ($p < 0/000$ و $F = 16/55$)؛ بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌گردد. متغیر هوش هیجانی با ضریب بتای $0/33$ ، متغیر کیفیت زندگی کاری با ضریب بتای $0/24$ و متغیر تعهد سازمانی با ضریب بتای $0/21$ می‌توانند به طور مثبت و معنی‌داری عدالت سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می‌دهد 38% از واریانس عدالت سازمانی کارکنان توسط متغیرهای یاد شده تبیین می‌شود. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله‌ای نیز نشان داده است که متغیرهای هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری در زمینه قانون‌گرایی و تعهد سازمانی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده عدالت سازمانی کارکنان می‌باشند.

در تبیین فرضیه چهارم می توان گفت که ایجاد حفظ عدالت در کارکنان انگیزه خدمت برای توسعه و پیشرفت و بهره وری سازمان را بالا می برد. عدالت یکی از اثرگذارترین منبع است که باعث موفقیت یا شکست یک سازمان می شود این شاخص ضامن بقاء عامل تأثیر گذار و رمز موفقیت یک سازمان است. عدالت در ارتقاء و عدالت در دریافت مزایا و عدالت نسبت به سایر سازمانها باعث بهره وری نیروی انسانی در سطح سازمان می شود. رعایت عدالت رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه از مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان حائز اهمیت است. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می کند. وجود عدالت سازمانی در حمل کار بیان کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. همچنین به استناد آدامز در زمینه عدالت توزیعی، زمانی حاصل می شود که کارکنان احساس کنند که نسبتهای ورودی ها (تلاشها) به خروجی هایشان (پاداشها) با همین نسبتها در همکارانشان برابر باشد.

کارکنانی که احساس نابرابری می کنند، با واکنشهای منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می دهند. به لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداشهای توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده اند. به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می شود، این بی عدالتی می بایست احساسات شخص (مثل عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناختها (مثلاً شناخت تحریفی ورودیها و خروجیهای خود یا دیگران) و نهایتاً رفتارشان (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین در زمینه عدالت تعاملی روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود. به استناد سکاندرا^۱ (۲۰۰۳) این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابر این زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می دهد. از این رو پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرشهای منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرشهای منفی به سازمان برمی گردد. به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه ای و عدالت تعاملی، همبسته است و هر کدام جنبه های متمایزی از عدالت سازمانی اند. به نظر وی عدالت سازمانی به صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی تعریف می شود (اخوان کاظمی، ۱۳۸۶).

منابع

۱. اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۸۶). عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام، قم انتشارات موسسه بوستان کتاب.
۲. امیر خانی، طیب، علی اصغر، پور عزت. (۱۳۸۷). تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی، شماره ۱.

¹ Scandura

۳. امین بیدختی، علی اکبر؛ مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی «، دوره ی هفتم - شماره ۲ (۱۲) صفحه - از ۵۷ تا ۶۸).
۴. باقرپو، معصومه؛ عبدالله زاده، حسن. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۳، ص ۹۸-۱۲.
۵. پارسایان، علی. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۶. پورکیانی، مسعود، صفدریان، علی، خیری، بهناز. (۱۳۹۳). رابطه بین مولفه های هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با ابعاد عدالت سازمانی فصلنامه دارای رتبه علمی - پژوهشی (پزشکی) سال دهم، شماره ۱، صص ۲۹-۲۱.
۷. حسین زاده، علی. ناصری، محسن. (۱۳۸۷). عدالت سازمانی با موضوع مفاهیم نوین در سازمان ها، ماهنامه تدبیر؛ سال هجدهم؛ شماره ۱۹۰.
۸. حسینی، احمد. (۱۳۸۹). تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)، پایان نامه (دکترای حرفه‌ای)-دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.-صابری، نادعلی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه جو سازمانی و میزان تعهد سازمانی دبیران در مدارس صفا شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۹. خاقانی زاده، مرتضی؛ عبادی، عباس؛ سیرتی نیر، مسعود؛ رحمانی، منظر. (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب نیروهای مسلح؛ طب نظامی؛ شماره ۱۰(۳)؛ پاییز، صص ۱۷۵ الی ۱۸۴.
۱۰. خدیوی، اسدالله؛ علی، حسن. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۷۲-۱۵۰.
۱۱. رضائیان، علی، (۱۳۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت-رنجبریان، بهرام، (۱۳۸۵)، تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال پانزدهم. شماره ۲و۱-درویش پور کاخکی، علی. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی و ابزار اندازه‌گیری سازمان بهداشت جهانی. نشریه کیفیت زندگی، ۲، ۲۵-۲۲.
۱۲. رضائی نژاد، رحیم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ حسینی نیا، سیدرضا. (۱۳۸۸). "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی"، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱، تابستان. صص ۲۳۵-۲۲۵.
۱۳. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
۱۴. سلمانی، حسین (۱۳۸۴)، بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانکهای کشور، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۵. صادقی، محمد تقی. (۱۳۸۸). عدالت انسجام بخش سازمان هاوعدالت نیاز اساسی سازمان ها، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، پژوهشگاه علوم انسانی ومطالعات فرهنگی؛ پرتال جامع علوم انسانی.
۱۶. صمدی، پروین. (۱۳۸۵). هوش معنوی، مجله اندیشه های نوین تربیتی. شماره ۳ و ۴، دوره دوم، صص ۹۹-۱۱۴.
۱۷. مشیری، کیوان، آقای، نجف، پورسلطانی زرنندی، حسین، قربانی، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال چهارم، شماره ۷.

18. Amany, Ahmad Farag. (2013). Multigenerational Nuring Workforce Value Difference and Work Environment: Impact on RNS Turnover intentions. Case Western Reserver university, 6(1), 55-62.
19. Augustus, Teddy. (2013). Investigating the influnce of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector. University of Idaho.
20. French, J.R.D., Caplan, R.D., (2013) Organizational stress in individual strain, New york,. AMA.Com. 30-65.
21. Grover,S.L. (2010). "Lying,deceit and subterfuge:a model of dishonesty at the workplace". Organization Science, Vol. 4, No. 3, August, pp,478-495.
22. Hong, Liew. & Kaur, Sharan. (2010). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. university sains malaysia., 6(3), 7-17.
23. Luthans, F. (2010). "Organizational behavior". (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

The Relationship between Emotional Intelligence, quality of Work Life and Organizational Commitment and Organizational Justice in Hospitals of Kermanshah City

Kayomars Noraei

Master of Counseling, University Lecturer, Iran

Abstract

This study aims to investigate the relationship between emotional intelligence, quality of work life, and organizational commitment and organizational justice in hospitals of the city of Kermanshah. This is a descriptive correlational research. The study population includes all of the 419 employees of the hospitals in the city of Kermanshah. The sample includes 200 employees selected among the population using Morgan table and simple random sampling method. The tools used in this study include Bradbury's Emotional Intelligence Questionnaire, Porter's Organizational Commitment Questionnaire, Walton's Quality of Work Life Questionnaire and Nihoff's Organizational Justice Questionnaire. The results show that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and organizational justice, between quality of work life and organizational justice; and between organizational justice and organizational commitment. The variables emotional intelligence, quality of work life, and organizational commitment predict the employees' organizational justice positively and significantly with the beta coefficients of 0.33, 0.24, and 0.21 respectively. Moreover, the R² value shows that 38% of the variance of the employees' organizational justice can be accounted for by the above-mentioned variables.

Keywords: emotional intelligence, quality of work life, organizational commitment, organizational justice
