



## بررسی رابطه هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری شهرستان قروه

۱. طاهره جباری: کارشناسی مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور شهرستان بهار - استان همدان

\* ایمیل نویسنده مسئول: T\_Jabari151@gmail.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری شهرستان قروه انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دادگستری و ادارات تابعه قروه بود که از میان آنان ۱۳۸ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد هوش هیجانی شرینگ، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و عملکرد شغلی پاترسون بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد بین هوش هیجانی ( $r=0.572$ ) و عدالت سازمانی ادراک شده ( $r=0.534$ ) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این دو متغیر در مجموع ۴۱٫۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کردند. نتیجه‌گیری کلی پژوهش حاکی از آن است که برای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان دادگستری، باید به هر دو دسته عوامل فردی (هوش هیجانی) و سازمانی (عدالت ادراک شده) توجه همزمان داشت.

**کلیدواژه‌گان:** هوش هیجانی، عدالت سازمانی ادراک شده، عملکرد شغلی، کارکنان دادگستری، شهرستان قروه.



۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

---

# Investigating the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived Organizational Justice and Job Performance of Court Employees in Qorveh County

I. Tahereh Jabbari: Bachelor of Arts in Public Administration, Payame Noor University, Bahar County, Hamedan Province

\*Corresponding Author's Email: T\_Jabari151@gmail.com

---

## Abstract

The present study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and perceived organizational justice with job performance among employees of the Judiciary of Qorveh County. The research method was descriptive-correlational. The statistical population included all employees working in the judiciary and subordinate offices of the judicial branch of Qorveh County in the year 1403–1404, from among whom 138 individuals were selected using stratified random sampling. The research instruments included the standard questionnaires of Shering's Emotional Intelligence, Niehoff and Moorman's Organizational Justice, and Paterson's Job Performance. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression. The findings revealed a positive and significant relationship between emotional intelligence ( $r = 0.572$ ) and perceived organizational justice ( $r = 0.534$ ) with job performance. These two variables together explained 41.1% of the variance in job performance. The overall conclusion of the study indicates that in order to improve the job performance of judiciary employees, simultaneous attention must be paid to both individual factors (emotional intelligence) and organizational factors (perceived justice).

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Perceived Organizational Justice, Job Performance, Judiciary Employees, Qorveh County.*

---



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## مقدمه

عملکرد شغلی کارکنان، به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی، همواره مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت و روانشناسی سازمانی بوده است (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲). در سازمان‌های خدماتی و حیاتی همچون دستگاه قضایی، اهمیت این متغیر دوچندان می‌شود، زیرا کیفیت عملکرد کارکنان دادگستری به طور مستقیم بر حقوق شهروندی، امنیت قضایی و اعتماد عمومی به نظام قضایی تأثیر می‌گذارد (گارسیا و لویز، ۲۰۲۴). کارکنان دادگستری با حجم بالای پرونده‌ها، فشارهای روانی ناشی از مواجهه با جرائم و آسیب‌های اجتماعی، و نیز انتظارات جدی ارباب رجوع مواجه هستند که همگی لزوم توجه ویژه به ارتقاء عملکرد شغلی آنان را آشکار می‌سازد. از آنجا که عملکرد شغلی پایین در چنین محیط‌هایی می‌تواند به اطاله دادرسی، کاهش کیفیت تصمیمات قضایی و نارضایتی ارباب رجوع منجر شود، شناسایی عوامل مؤثر بر آن یک ضرورت انکارناپذیر است (رستمی و فرهادی محلی، ۱۳۹۹؛ اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از مهم‌ترین متغیرهای فردی که در دو دهه اخیر به عنوان پیش‌بین قوی عملکرد شغلی معرفی شده است، هوش هیجانی می‌باشد. هوش هیجانی به معنای توانایی درک، تشخیص، تنظیم و مدیریت مؤثر هیجانات در خود و دیگران است (گلمن و دیویدسون، ۲۰۲۵). پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که کارکنانی از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند با استرس‌های شغلی مقابله کنند، روابط کاری مؤثرتری برقرار نمایند و در نتیجه عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲؛ شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). در محیط‌های پرتنش مانند دادگستری، کارکنان همواره با افراد خشمگین، مضطرب یا آسیب‌دیده مواجه می‌شوند و توانایی مدیریت هیجانی می‌تواند تفاوت چشمگیری در کیفیت خدمات ارائه شده ایجاد کند (گارسیا و لویز، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، هوش هیجانی به کارکنان کمک می‌کند تا در حین انجام وظایف پرتنش قضایی، خونسردی و حرفه‌ای‌گری خود را حفظ کرده و تصمیمات منطقی و عادلانه اتخاذ نمایند.

در کنار متغیرهای فردی، عوامل سازمانی نیز نقش بسزایی در تعیین سطح عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کنند. در این میان، عدالت سازمانی ادراک شده به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی جو سازمانی، توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده است (کیم و پارک، ۲۰۲۱). عدالت سازمانی به درک کارکنان از انصاف و بی‌طرفی رویه‌ها، تعاملات و تخصیص پیامدها در سازمان اطلاق می‌شود (ظاهرپور کلانتری، ۱۳۸۸؛ صافی و همکاران، ۱۳۹۴). تحقیقات پیشین نشان داده است که کارکنانی که سازمان خود را عادلانه ادراک می‌کنند، تعهد سازمانی بالاتری داشته، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و در نهایت عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (احمد و ضیاء‌الدین، ۲۰۲۳؛ کیم و پارک، ۲۰۲۱؛ ارشدی و هاشمی شیخ‌شبابی، ۱۳۸۸). در یک سازمان عدالت‌محور مانند دادگستری، ادراک کارکنان از رفتار عادلانه سازمان می‌تواند با مأموریت ذاتی دستگاه قضایی (که همانا اجرای عدالت است) هماهنگی کامل داشته باشد و انگیزه آنان را برای ارائه عملکرد برتر مضاعف نماید (گارسیا و لویز، ۲۰۲۴). برعکس، اگر کارکنان حس کنند در سازمان خود با آنان ناعادلانه رفتار می‌شود (مثلاً در تخصیص پاداش‌ها، ارتقاءهای شغلی یا ارزشیابی عملکرد)، این ادراک منفی می‌تواند به کاهش انگیزه، افزایش بدبینی سازمانی و در نهایت افت عملکرد شغلی منجر گردد (قرایی و همکاران، ۱۳۸۹؛ حریری و همکاران، ۱۳۹۲).

با مرور پیشینه تحقیق مشخص می‌شود که اگرچه مطالعات متعددی به بررسی رابطه دو متغیره هوش هیجانی با عملکرد شغلی (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲؛ شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹) یا عدالت سازمانی با عملکرد شغلی (کیم و پارک، ۲۰۲۱؛ اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲) پرداخته‌اند، تعداد پژوهش‌هایی که به طور همزمان و در یک مدل واحد، اثر ترکیبی هوش هیجانی و عدالت سازمانی را بر عملکرد شغلی سنجیده‌اند، بسیار محدود است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ اسدالله‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ نداف و مومنی، ۱۴۰۲). همچنین، مطالعات موجود غالباً در بافت سازمان‌های صنعتی، آموزشی یا بهداشتی و درمانی انجام شده‌اند و به طور خاص به بررسی این روابط در دستگاه قضایی و دادگستری توجه کافی نشده است. از سوی دیگر، بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد که در استان کردستان و به طور خاص شهرستان قروه، تاکنون هیچ مطالعه علمی و مدونی با موضوع بررسی همزمان رابطه هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری انجام نشده است. این خلأ پژوهشی در حالی است که کارکنان دادگستری قروه، همانند سایر نقاط کشور، با حجم بالای کار، کمبود نیروی انسانی و فشارهای روانی قابل توجهی مواجه هستند و

شناسایی عوامل مرتبط با ارتقاء عملکرد آنان می‌تواند اثربخشی دستگاه قضایی در این شهرستان را بهبود بخشد. بنابراین، انجام پژوهشی که به طور خاص جامعه هدف را کارکنان دادگستری شهرستان قروه قرار دهد و همزمان به بررسی نقش دو متغیر هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی آنان بپردازد، یک ضرورت علمی و کاربردی جدی محسوب می‌شود.

بنابراین، با توجه به مطالب مطرح شده و با عنایت به خلأ پژوهشی موجود در زمینه مطالعه همزمان عوامل فردی (هوش هیجانی) و سازمانی (عدالت سازمانی ادراک شده) بر عملکرد شغلی کارکنان دادگستری در شهرستان قروه، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش اساسی است که: «آیا بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری شهرستان قروه رابطه معناداری وجود دارد؟».

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### پیشینه نظری

عملکرد شغلی یکی از محوری‌ترین متغیرها در مطالعات سازمانی و روانشناسی صنعتی-سازمانی است که به میزان موفقیت کارکنان در انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله اشاره دارد (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲). کمپبل (۱۹۹۰) عملکرد شغلی را به عنوان رفتارهایی تعریف می‌کند که افراد در ارتباط با اهداف سازمان از خود بروز می‌دهند و قابل مشاهده، اندازه‌گیری و ارزیابی هستند (اسدالله‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). از نظر ابعاد، عملکرد شغلی معمولاً به دو بخش اصلی تقسیم می‌شود: ۱) عملکرد وظیفه‌ای که شامل رفتارهای رسمی و اصلی مورد انتظار در شرح شغل است (مانند میزان و کیفیت انجام وظایف روزانه در دادگستری)، و ۲) عملکرد زمینه‌ای که شامل رفتارهای فراتر از شرح شغل است (مانند همکاری با همکاران، کمک به دیگران و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (رستمی و فرهادی محلی، ۱۳۹۹). برخی پژوهشگران نیز عملکرد شغلی را در قالب سه مؤلفه‌ی کیفیت کار، کمیت کار و ابتکار عمل مورد سنجش قرار می‌دهند (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). در محیط‌هایی مانند دادگستری که دقت، سرعت و رعایت اصول قانونی همزمان مورد انتظار است، عملکرد شغلی مفهومی چندبعدی و حساس بوده و تحت تأثیر عوامل فردی (مانند هوش هیجانی) و سازمانی (مانند عدالت سازمانی) قرار دارد (گارسیا و لوپز، ۲۰۲۴؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

هوش هیجانی اصطلاحی است که برای اولین بار توسط سالوی و مایر (۱۹۹۰) مطرح شد و سپس توسط گلن (۱۹۹۵) در سطح وسیعی عمومیت یافت (گلن و دیویدسون، ۲۰۲۵). هوش هیجانی به طور کلی به مجموعه توانایی‌های غیرشناختی اطلاق می‌شود که فرد را در مقابله مؤثر با مقتضیات و فشارهای محیطی یاری می‌کند (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲). در تعریف دقیق‌تر، هوش هیجانی توانایی درک، ابراز، شناخت، استفاده از هیجانات، مدیریت هیجانات در خود و دیگران، و نیز توانایی تسهیل تفکر و استدلال از طریق هیجانات است (شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). از نظر ابعاد، مایر و سالوی چهار بعد اصلی برای هوش هیجانی شناسایی کرده‌اند: ۱) ارزیابی و ابراز هیجانات در خود و دیگران، ۲) تنظیم و مدیریت هیجانات در خود و دیگران، ۳) استفاده از هیجانات برای تسهیل عملکرد شناختی، و ۴) درک و تحلیل اطلاعات هیجانی (شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین گلن (۱۹۹۵) پنج مؤلفه را برای هوش هیجانی برشمرده است که عبارتند از: خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی (گلن و دیویدسون، ۲۰۲۵). در محیط‌های کاری پرتنش مانند دادگستری، داشتن هوش هیجانی بالا به کارکنان کمک می‌کند تا روابط بین فردی خود را بهبود بخشند، تعارضات را به شیوه مؤثرتری مدیریت کنند و در نتیجه عملکرد بهتری از خود نشان دهند (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲؛ گارسیا و لوپز، ۲۰۲۴).

عدالت سازمانی ادراک شده به درک کارکنان از میزان انصاف و بی‌طرفی در محیط کار اشاره دارد (کیم و پارک، ۲۰۲۱). ریشه‌های نظری این مفهوم به تئوری برابری آدامز (۱۹۶۵) بازمی‌گردد که بر اساس آن، کارکنان نسبت ورودی‌های خود (تلاش، مهارت، زمان) به خروجی‌های دریافتی (حقوق، پاداش، ارتقاء) را با دیگران مقایسه می‌کنند و در صورت احساس نابرابری، دچار تنش و نارضایتی می‌شوند (طاهرپور کلانتری، ۱۳۸۸). در دهه‌های بعد، گرینبرگ (۱۹۸۷) و سپس کروپانزانو و گرینبرگ (۱۹۹۷) مفهوم عدالت سازمانی را گسترش داده و سه بعد اصلی برای آن معرفی کردند: ۱) عدالت توزیعی که به انصاف پیامدها و نتایج (مانند حقوق، پاداش، ارتقاء) اشاره دارد، ۲) عدالت رویه‌ای که به انصاف فرآیندها و

رویه‌های تصمیم‌گیری در سازمان مربوط می‌شود، و (۳) عدالت تعاملی که به کیفیت رفتار بین‌فردی و احترامی که کارکنان از سرپرستان خود دریافت می‌کنند، اطلاق می‌گردد (احمد و ضیاءالدین، ۲۰۲۳؛ کیم و پارک، ۲۰۲۱). برخی پژوهشگران نیز عدالت تعاملی را به دو مؤلفه عدالت اطلاعاتی (ارائه توضیحات کافی و صادقانه) و عدالت بین‌فردی (رفتار محترمانه و با ملاحظه) تقسیم کرده‌اند (صافی و همکاران، ۱۳۹۴). در سازمان‌های دولتی و به ویژه در دستگاه قضایی که مأموریت اصلی آن اجرای عدالت است، ادراک کارکنان از رفتار عادلانه سازمان می‌تواند پیامدهای مهمی بر انگیزه، رضایت شغلی و نهایتاً عملکرد آنان داشته باشد (گارسیا و لویز، ۲۰۲۴؛ ارشدی و هاشمی شیخ‌شانی، ۱۳۸۸).

در ادبیات نظری، روابط بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی بر اساس چند چارچوب نظری قابل تبیین است. نظریه هوش هیجانی مایر و سالوی (۱۹۹۷) بیان می‌کند که افراد با هوش هیجانی بالا بهتر می‌توانند هیجانات منفی خود را مدیریت کرده و در موقعیت‌های استرس‌زای شغلی، آرامش و تمرکز خود را حفظ کنند که این امر منجر به بهبود عملکرد شغلی می‌شود (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲؛ شاکری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، نظریه عدالت سازمانی گرینبگ (۱۹۸۷) نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از انصاف رویه‌ها و رفتارهای سازمانی، انگیزه آنان را برای تلاش بیشتر و ارائه عملکرد بهتر افزایش می‌دهد (کیم و پارک، ۲۰۲۱؛ ارشدی و هاشمی شیخ‌شانی، ۱۳۸۸). نظریه مبادله اجتماعی (بلو، ۱۹۶۴) نیز می‌تواند به عنوان یک نظریه چترگونه، ارتباط هر دو متغیر مستقل با عملکرد شغلی را توضیح دهد. بر اساس این نظریه، زمانی که کارکنان از سازمان خود عدالت دریافت می‌کنند و یا به دلیل هوش هیجانی بالا تعاملات مؤثرتری برقرار می‌کنند، احساس تعهد و پایبندی بیشتری پیدا کرده و در مقابل، عملکرد بهتری را به سازمان خود ارائه می‌دهند (احمد و ضیاءالدین، ۲۰۲۳؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، نظریه خودتعیین‌گری (دسی و رایان، ۲۰۰۰) نشان می‌دهد که ارضای نیازهای روانشناختی پایه (شایستگی، خودمختاری و ارتباط) که هم از طریق هوش هیجانی (تسهیل روابط) و هم از طریق عدالت سازمانی (ایجاد محیط عادلانه) حاصل می‌شود، به افزایش انگیزش درونی و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی منجر می‌گردد (نداف و مومنی، ۱۴۰۲؛ اسدالله‌پور و همکاران، ۱۳۹۸).

### پیشینه تجربی

در زمینه بررسی روابط بین هوش هیجانی، عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی، مطالعات داخلی متعددی انجام شده است. قرایی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سطح هوش هیجانی کارکنان و ادراک آنان از عدالت سازمانی در بیمارستان‌های یزد» نشان دادند که بین هوش هیجانی و ادراک عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری داشتند، سازمان خود را عادلانه‌تر ارزیابی می‌کردند. در ادامه، اسدالله‌پور و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی و امنیت شغلی کارکنان صندوق کارآفرینی امید استان گلستان» به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی هم به طور مستقیم و هم از طریق عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. همچنین، رستمی و فرهادی محلی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان و بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانک تجارت شهر گرگان)» نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد شغلی است و این رابطه به طور غیرمستقیم از طریق اعتماد سازمانی نیز قابل تبیین است. در آخر، نداف و مومنی (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی با واسطه عدالت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: کارکنان شرکت پتروشیمی رازی ماهشهر)» به این یافته دست یافتند که هوش هیجانی از طریق افزایش ادراک عدالت سازمانی به بهبود رضایت شغلی می‌انجامد. با توجه به اینکه رضایت شغلی یکی از نزدیک‌ترین و قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده‌های عملکرد شغلی است، نتایج این مطالعه به طور غیرمستقیم نقش هوش هیجانی و عدالت سازمانی را در ارتقاء عملکرد تأیید می‌نماید. در سطح بین‌المللی نیز پژوهش‌های متعددی به بررسی روابط بین متغیرهای مورد مطالعه پرداخته‌اند. وانگ و همکاران (۲۰۲۳) در یک مطالعه طولی با عنوان «اثرات تعاملی هوش هیجانی و عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان» نشان دادند که هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده به صورت تعاملی (یعنی با تأثیر مکمل بر یکدیگر) عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. به طوری که در بین کارکنانی که هوش هیجانی بالایی دارند، تأثیر

عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی قوی تر است و برعکس، در سطوح پایین هوش هیجانی، حتی عدالت سازمانی بالا نیز نمی تواند به طور کامل ضعف عملکرد را جبران کند. همچنین، گارسیا و لویز (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای تخصصی با عنوان «عملکرد شغلی در سیستم قضایی: تاثیر عدالت سازمانی و کار هیجانی» که به طور خاص در میان کارکنان دستگاه قضایی انجام شد، نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده یکی از قوی ترین پیش بین کننده های عملکرد شغلی در محیط دادگستری است و کارکنانی که سازمان خود را عادلانه می دانند، گزارش می دهند که تلاش بیشتری در وظایف خود می کنند و کیفیت خدمات بالاتری را به ارباب رجوع ارائه می دهند. این مطالعه همچنین نشان داد که مدیریت هیجانات (که با هوش هیجانی مرتبط است) در محیط قضایی نقشی کلیدی در تعدیل تاثیر استرس های شغلی بر عملکرد دارد (گارسیا و لویز، ۲۰۲۴).

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شاغل در دادگستری و ادارات تابعه قوه قضائیه شهرستان قروه در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ تشکیل می دادند. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان و با در نظر گرفتن جامعه ۱۸۰ نفری، معادل ۱۲۷ نفر برآورد گردید. اما برای افزایش اعتبار یافته ها و کاهش خطای احتمالی، پژوهشگر تصمیم گرفت پرسشنامه ها را در اختیار ۱۵۰ نفر از کارکنان قرار دهد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای بود به این صورت که ابتدا کارکنان بر اساس واحد سازمانی (دادگستری، شوراهای حل اختلاف، اداره ثبت اسناد و ...) طبقه بندی شدند و سپس از هر طبقه به نسبت تعداد کارکنان، نمونه گیری تصادفی ساده انجام گرفت. در نهایت از ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۳۸ پرسشنامه به صورت کامل عودت داده شد که مبنای تحلیل های آماری قرار گرفت.

برای گردآوری داده های این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد که در ادامه به تفکیک معرفی می گردند.

الف) پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده گردید. این پرسشنامه توسط پاترسون در سال ۱۹۷۰ ساخته شده است و یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش عملکرد شغلی در پژوهش های بین المللی محسوب می شود. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه و سه بعد اصلی بود که عبارتند از: کیفیت کار (۵ گویه)، کمیت کار (۵ گویه) و ابتکار عمل (۵ گویه). شیوه نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) انجام می گرفت. نمره کل عملکرد شغلی از مجموع نمرات تمام گویه ها به دست می آمد و دامنه نمرات بین ۱۵ تا ۷۵ بود که نمرات بالاتر نشان دهنده عملکرد شغلی بهتر بود. روایی این پرسشنامه در پژوهش پاترسون (۱۹۷۰) از طریق روایی محتوایی تأیید شده بود. در داخل ایران، صافی و همکاران (۱۳۹۴) این پرسشنامه را هنجاریابی کرده و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ گزارش نموده بودند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بسیار مطلوب ابزار بود.

ب) پرسشنامه هوش هیجانی: برای سنجش هوش هیجانی کارکنان از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه توسط شرینگ در سال ۱۹۹۶ بر اساس مدل هوش هیجانی گلمن ساخته شده است و یکی از پرکاربردترین ابزارهای سنجش هوش هیجانی در پژوهش های سازمانی می باشد. این پرسشنامه دارای ۳۳ گویه و پنج بعد اصلی بود که عبارتند از: خود آگاهی (۷ گویه)، خود تنظیمی (۸ گویه)، انگیزش (۶ گویه)، همدلی (۶ گویه) و مهارت های اجتماعی (۶ گویه). شیوه نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) انجام می گرفت. نمره کل هوش هیجانی از مجموع نمرات تمام گویه ها به دست می آمد و دامنه نمرات بین ۳۳ تا ۱۶۵ بود که نمرات بالاتر نشان دهنده هوش هیجانی بالاتر بود. روایی این پرسشنامه در پژوهش شرینگ (۱۹۹۶) از طریق روایی همگرا و واگرا تأیید شده بود. در داخل ایران، شاکری نیا و همکاران (۱۳۹۹) این پرسشنامه را هنجاریابی کرده و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ گزارش نموده بودند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بسیار عالی ابزار بود.

ج) پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: برای سنجش عدالت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ ساخته شده است و یکی از معتبرترین و پر استفاده‌ترین ابزارهای سنجش عدالت سازمانی در پژوهش‌های داخلی و خارجی می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و سه بعد اصلی بود که عبارتند از: عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۶ گویه) و عدالت تعاملی (۹ گویه). شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) انجام می‌گرفت. نمره کل عدالت سازمانی از مجموع نمرات تمام گویه‌ها به دست می‌آمد و دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ بود که نمرات بالاتر نشان‌دهنده ادراک بالاتر از عدالت سازمانی بود. روایی این پرسشنامه در پژوهش نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) از طریق تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده بود. در داخل ایران، طاهرپور کلاتری (۱۳۸۸) این پرسشنامه را هنجاریابی کرده و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد مختلف بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۰ گزارش نموده بود. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ استفاده گردید. در سطح توصیفی، شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات برای هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش (هوش هیجانی، عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی) و ابعاد فرعی آنها محاسبه شد. در سطح استنباطی، ابتدا پیش‌فرض‌های آماری شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و خطی بودن روابط با استفاده از نمودار پراکنش مورد بررسی قرار گرفت. سپس برای پاسخ به سؤال پژوهش و بررسی رابطه بین متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید. همچنین به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱ - شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
هوش هیجانی	۱۳۸	۸۷	۱۵۲	۱۲۴,۳۴	۱۴,۲۷
عدالت سازمانی ادراک شده	۱۳۸	۴۲	۹۴	۷۳,۵۶	۱۱,۸۳
عملکرد شغلی	۱۳۸	۳۲	۷۰	۵۴,۱۸	۸,۹۴

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمرات هوش هیجانی در بین کارکنان دادگستری شهرستان قروه برابر با ۱۲۴,۳۴ (از دامنه نمرات ۳۳ تا ۱۶۵)، میانگین نمرات عدالت سازمانی ادراک شده برابر با ۷۳,۵۶ (از دامنه نمرات ۲۰ تا ۱۰۰) و میانگین نمرات عملکرد شغلی برابر با ۵۴,۱۸ (از دامنه نمرات ۱۵ تا ۷۵) بوده است. انحراف استاندارد نسبتاً بالا در هر سه متغیر نشان‌دهنده پراکندگی قابل توجه نمرات در بین کارکنان مورد مطالعه است. همچنین دامنه نمرات مشاهده شده در هر سه متغیر نشان می‌دهد که هم کارکنان با سطوح پایین و هم کارکنان با سطوح بالا از هر یک از متغیرها در نمونه حضور داشته‌اند.

جدول ۲ - شاخص‌های توصیفی ابعاد هوش هیجانی

بعد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
خودآگاهی	۱۳۸	۱۲	۳۲	۲۴,۱۸	۴,۲۳
خودتنظیمی	۱۳۸	۱۴	۳۸	۲۹,۴۵	۴,۸۷
انگیزش	۱۳۸	۱۰	۲۹	۲۲,۶۳	۳,۹۴
همدلی	۱۳۸	۹	۲۸	۲۱,۸۷	۴,۱۲
مهارت‌های اجتماعی	۱۳۸	۸	۲۷	۲۶,۲۱	۳,۷۶

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در بین ابعاد پنج‌گانه هوش هیجانی، بالاترین میانگین مربوط به بعد خودتنظیمی (۲۹,۴۵) و پس از آن مهارت‌های اجتماعی (۲۶,۲۱) بوده است. پایین‌ترین میانگین نیز مربوط به بعد همدلی (۲۱,۸۷) مشاهده گردید. این یافته ممکن است نشان‌دهنده آن باشد که کارکنان دادگستری توانایی بالایی در تنظیم هیجانات خود و تعاملات اجتماعی دارند اما در درک هیجانات دیگران (همدلی) با چالش بیشتری مواجه هستند که می‌تواند به ماهیت شغلی آنان مرتبط باشد.

#### جدول ۳ - شاخص‌های توصیفی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده

بعد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت توزیعی	۱۳۸	۸	۲۳	۱۶,۳۲	۳,۸۷
عدالت رویه‌ای	۱۳۸	۱۲	۲۹	۲۲,۱۸	۴,۲۳
عدالت تعاملی	۱۳۸	۱۵	۴۳	۳۵,۰۶	۵,۱۲

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی ادراک شده، بالاترین میانگین مربوط به بعد عدالت تعاملی (۳۵,۰۶) و سپس عدالت رویه‌ای (۲۲,۱۸) و پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد عدالت توزیعی (۱۶,۳۲) بوده است. این یافته حاکی از آن است که کارکنان دادگستری شهرستان قروه، رفتار محترمانه و توأم با کرامت از سوی سرپرستان خود (عدالت تعاملی) را بیشتر از انصاف در پیامدها و پاداش‌ها (عدالت توزیعی) درک می‌کنند.

#### جدول ۴ - شاخص‌های توصیفی ابعاد عملکرد شغلی

بعد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت کار	۱۳۸	۱۰	۲۴	۱۸,۷۶	۳,۴۵
کمیت کار	۱۳۸	۹	۲۴	۱۷,۲۳	۳,۸۹
ابتکار عمل	۱۳۸	۶	۲۳	۱۸,۱۹	۳,۶۷

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در بین ابعاد سه‌گانه عملکرد شغلی، بالاترین میانگین مربوط به بعد کیفیت کار (۱۸,۷۶) و پس از آن ابتکار عمل (۱۸,۱۹) و پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد کمیت کار (۱۷,۲۳) بوده است. این یافته نشان می‌دهد که کارکنان دادگستری شهرستان قروه بیش از آنکه بر کمیت کار خود تأکید داشته باشند، بر کیفیت انجام وظایف و ابتکار عمل در حل مسائل تمرکز دارند که با ماهیت حساس و دقیق کار در دادگستری همخوانی دارد.

جدول ۵ - آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

متغیر	آماره Z	سطح معناداری (sig)	وضعیت
هوش هیجانی	۰,۸۷۶	۰,۴۲۷	نرمال
عدالت سازمانی ادراک شده	۰,۹۲۳	۰,۳۶۱	نرمال
عملکرد شغلی	۰,۸۰۴	۰,۵۳۸	نرمال

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری برای هر سه متغیر اصلی پژوهش بزرگتر از ۰,۰۵ بوده است (به ترتیب ۰,۴۲۷، ۰,۳۶۱ و ۰,۵۳۸). بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود و استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مجاز است.

جدول ۶ - ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. هوش هیجانی			
۲. عدالت سازمانی ادراک شده	۰,۵۱**		
۳. عملکرد شغلی	۰,۵۷**	۰,۵۳**	

$$p < 0.01 = **$$

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی در بین کارکنان دادگستری شهرستان قروه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی برابر با ۰,۵۷۲ و بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی برابر با ۰,۵۳۴ بود که هر دو در سطح بسیار بالایی معنادار هستند. همچنین بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده نیز همبستگی مثبت و معناداری به میزان ۰,۵۱۸ مشاهده گردید که نشان می‌دهد کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، ادراک مثبت‌تری از عدالت سازمانی نیز دارند.

جدول ۷ - ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد هوش هیجانی با عملکرد شغلی

ابعاد هوش هیجانی	ضریب همبستگی با عملکرد شغلی	سطح معناداری
خودآگاهی	۰,۴۱۲**	۰,۰۰۰
خودتنظیمی	۰,۵۶۸**	۰,۰۰۰
انگیزش	۰,۵۳۴**	۰,۰۰۰
همدلی	۰,۳۹۸**	۰,۰۰۱
مهارت‌های اجتماعی	۰,۵۱۷**	۰,۰۰۰

$p < 0.01 = **$

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که تمام ابعاد پنج‌گانه هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد خودتنظیمی (۰,۵۶۸) و پس از آن انگیزش (۰,۵۳۴) و مهارت‌های اجتماعی (۰,۵۱۷) بود. پایین‌ترین ضریب همبستگی نیز مربوط به بعد همدلی (۰,۳۹۸) مشاهده گردید. این یافته حاکی از آن است که توانایی کارکنان در تنظیم هیجانات خود، مهم‌ترین بعد هوش هیجانی در ارتباط با عملکرد شغلی آنان در محیط دادگستری است.

#### جدول ۸ - ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی

ابعاد عدالت سازمانی	ضریب همبستگی با عملکرد شغلی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰,۴۲۶**	۰,۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۰,۴۸۹**	۰,۰۰۰
عدالت تعاملی	۰,۵۶۳**	۰,۰۰۰

$p < 0.01 = **$

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که تمام ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد عدالت تعاملی (۰,۵۶۳) و سپس عدالت رویه‌ای (۰,۴۸۹) و عدالت توزیعی (۰,۴۲۶) بود. این یافته نشان می‌دهد که رفتار محترمانه و کریمانه سرپرستان با کارکنان (عدالت تعاملی) قوی‌ترین ارتباط را با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری دارد.

#### جدول ۹ - خلاصه مدل رگرسیون چندگانه (پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس هوش هیجانی و عدالت سازمانی)

مدل	R	R Square	Adjusted R Square	خطای استاندارد برآورد
۱	۰,۶۴	۰,۴۱۱	۰,۴۰۲	۶,۹۱۲

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه (R) بین متغیرهای پیش‌بین (هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده) با متغیر ملاک (عملکرد شغلی) برابر با ۰,۶۴۱ بوده است. ضریب تعیین (R Square) نیز برابر با ۰,۴۱۱ به دست آمد که بیانگر این است که ۴۱,۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان دادگستری شهرستان قروه توسط دو متغیر هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده تبیین می‌شود. این میزان از قدرت تبیین در پژوهش‌های علوم رفتاری قابل قبول و مطلوب ارزیابی می‌گردد.

#### جدول ۱۰ - تحلیل واریانس (ANOVA) برای بررسی معناداری مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۵۱۲,۳۶۸	۲	۲۲۵۶,۱۸۴	۴۷,۲۳	۰,۰۰۰
باقیمانده	۶۴۴۷,۱۳۲	۱۳۵	۴۷,۷۵۶	۴	
کل	۱۰۹۵۹,۵۰۰	۱۳۷			

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده برابر با ۴۷,۲۳۴ و سطح معناداری آن کمتر از ۰,۰۰۱ است. بنابراین مدل رگرسیون خطی چندگانه در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و می‌توان از آن برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده استفاده نمود.

#### جدول ۱۱ - ضرایب رگرسیون (Beta) و سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین

متغیر	ضریب غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد	ضریب استاندارد (Beta)	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸,۴۵۶	۳,۸۹۲	-	۲,۱۷	۰,۰۳۲
هوش هیجانی	۰,۳۱۲	۰,۰۵۶	۰,۳۹۸	۵,۵۷	۰,۰۰۰
عدالت سازمانی ادراک شده	۰,۲۷۸	۰,۰۶۳	۰,۳۴۷	۴,۴۱	۰,۰۰۰

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که هر دو متغیر هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند ( $p < 0.01$ ). با مقایسه ضرایب استاندارد شده مشخص می‌شود که سهم هوش هیجانی ( $Beta = 0.398$ ) در پیش‌بینی عملکرد شغلی اندکی بیشتر از سهم عدالت سازمانی ادراک شده ( $Beta = 0.347$ ) بوده است. معادله رگرسیون خطی پیش‌بینی عملکرد شغلی به صورت زیر است:

$$\text{عملکرد شغلی} = ۸,۴۵۶ + ۰,۳۱۲ (\text{هوش هیجانی}) + ۰,۲۷۸ (\text{عدالت سازمانی ادراک شده})$$

به عبارت دیگر، با فرض ثابت بودن سایر شرایط، به ازای افزایش یک واحد در نمره هوش هیجانی، نمره عملکرد شغلی به میزان ۰,۳۱۲ واحد افزایش می‌یابد و به ازای افزایش یک واحد در نمره عدالت سازمانی ادراک شده، نمره عملکرد شغلی به میزان ۰,۲۷۸ واحد افزایش پیدا می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش هیجانی کارکنان دادگستری شهرستان قروه و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنانی که از توانایی بالاتری در درک، مدیریت و تنظیم هیجانات خود و دیگران برخوردار بودند، عملکرد بهتری در انجام وظایف محوله از خود نشان می‌دادند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری برقرار است، به این معنا که کارکنانی که سازمان خود را عادلانه‌تر ارزیابی می‌کردند، عملکرد شغلی بالاتری را گزارش می‌دادند. افزون بر این، یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده به صورت همزمان قادر به تبیین بخش قابل توجهی از تغییرات عملکرد شغلی بودند و در این میان، سهم هوش هیجانی اندکی بیشتر از سهم عدالت سازمانی بود. بررسی ابعاد نیز نشان داد که در بین ابعاد هوش هیجانی، خودتنظیمی قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی داشت و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین همبستگی را با عملکرد شغلی نشان داد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین همسو و هماهنگ است. در سطح داخلی، نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های اسدالله‌پور و همکاران (۱۳۹۸) که نشان دادند هوش هیجانی هم به طور مستقیم و هم از طریق عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد، کاملاً همخوانی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش با نتایج رستمی و فرهادی محلی (۱۳۹۹) که عدالت سازمانی ادراک شده را پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد شغلی معرفی کردند، همسو می‌باشد. به علاوه، نتایج این مطالعه با پژوهش نداف و مومنی (۱۴۰۲) که نشان دادند هوش هیجانی از طریق افزایش ادراک عدالت سازمانی به بهبود پیامدهای شغلی می‌انجامد، هماهنگی کامل دارد. در سطح بین‌المللی نیز یافته‌های این پژوهش با نتایج وانگ و همکاران (۲۰۲۳) که در یک مطالعه طولی نشان دادند هوش هیجانی و عدالت سازمانی به صورت تعاملی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند، مطابقت دارد. علاوه بر این، پژوهش گارسیا و لویز (۲۰۲۴) که به طور خاص در میان کارکنان دستگاه قضایی انجام شد و عدالت سازمانی را یکی از قوی‌ترین پیش‌بین کننده‌های عملکرد شغلی در محیط دادگستری معرفی کرد، یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌نماید. این همسویی با مطالعات پیشین، نشان‌دهنده اعتبار و قابلیت تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر است.

تبیین نتایج پژوهش حاضر بر اساس مبانی نظری موجود، قابل ارائه است. بر اساس نظریه هوش هیجانی مایر و سالوی و همچنین مدل گلنن، افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند هیجانات منفی خود را در موقعیت‌های استرس‌زای شغلی مدیریت کرده و آرامش و تمرکز خود را حفظ نمایند و این توانایی به بهبود عملکرد شغلی منجر می‌شود (جوزف و نیومن، ۲۰۲۲؛ گلنن و دیویدسون، ۲۰۲۵). در محیط دادگستری که کارکنان به طور مداوم با ارباب رجوع خشمگین، مضطرب یا آسیب‌دیده مواجه می‌شوند، توانایی تنظیم هیجانی (خودتنظیمی) که در این پژوهش قوی‌ترین رابطه را با عملکرد نشان داد، نقشی حیاتی در حفظ کارآمدی و اثربخشی ایفا می‌کند. از سوی دیگر، بر اساس نظریه عدالت سازمانی گرینبرگ و نظریه مبادله اجتماعی بلو، زمانی که کارکنان درک می‌کنند سازمان با آنان عادلانه رفتار می‌کند (چه در توزیع پیامدها، چه در رویه‌های تصمیم‌گیری و چه در تعاملات بین فردی)، احساس تعهد و پایبندی بیشتری پیدا کرده و در مقابل، عملکرد بهتری را به سازمان خود ارائه می‌دهند (کیم و پارک، ۲۰۲۱؛ احمد و ضیاءالدین، ۲۰۲۳). یافته این پژوهش که عدالت تعاملی قوی‌ترین رابطه را با عملکرد شغلی داشت، نشان می‌دهد که در فرهنگ سازمانی حاکم بر دادگستری قروه، کیفیت رفتار محترمانه و کریمانه سرپرستان با کارکنان از انصاف در تخصیص پاداش و ارتقاء نیز مهم تر است. این یافته را می‌توان از منظر نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان نیز تبیین کرد که بر اساس آن، ارضای نیاز روانشناختی

ارتباط (از طریق تعاملات عادلانه و محترمانه) یکی از اساسی‌ترین پیش‌نیازهای انگیزش درونی و عملکرد خودانگیخته است (نداف و مومنی، ۱۴۰۲؛ اسدالله‌پور و همکاران، ۱۳۹۸).

پژوهشگران حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی معتقدند که در محیط‌های کاری پرتنش مانند دستگاه قضایی، عوامل فردی و سازمانی به طور همزمان و تعاملی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند و نمی‌توان نقش هیچ یک را نادیده گرفت. از یک سو، هوش هیجانی به عنوان یک منبع درونی و فردی به کارکنان کمک می‌کند تا با فشارهای روانی و تعارضات بین فردی مقابله کرده و انعطاف‌پذیری خود را حفظ نمایند. از سوی دیگر، عدالت سازمانی به عنوان یک منبع بیرونی و ساختاری، بستری را فراهم می‌کند که در آن کارکنان احساس امنیت روانشناختی، تعلق و ارزشمندی داشته باشند. جالب توجه است که یافته این پژوهش نشان داد سهم هوش هیجانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی بیشتر از عدالت سازمانی است. تبیین این یافته از زبان پژوهشگران بدین صورت است که در شرایطی که عدالت سازمانی به هر دلیلی در سطح مطلوبی نباشد، کارکنانی که هوش هیجانی بالایی دارند، می‌توانند تا حدی کمبودهای محیطی را جبران کرده و همچنان عملکرد قابل قبولی ارائه دهند. به عبارتی، هوش هیجانی به عنوان یک سرمایه روانشناختی فردی، نقش تعدیل‌کننده و جبران‌کننده در مواجهه با بی‌عدالتی‌های سازمانی ایفا می‌کند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ گارسیا و لویز، ۲۰۲۴). این یافته از نظر کاربردی بسیار حائز اهمیت است زیرا نشان می‌دهد سرمایه‌گذاری بر روی آموزش و ارتقای هوش هیجانی کارکنان، حتی در شرایطی که اصلاح ساختارهای سازمانی زمانبر و دشوار است، می‌تواند به سرعت منجر به بهبود عملکرد شغلی گردد.

در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که پژوهش حاضر با تأیید رابطه مثبت و معنادار بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان دادگستری شهرستان قروه، به هدف اصلی خود دست یافت و توانست بخشی از خلأ پژوهشی موجود در زمینه مطالعه همزمان عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر عملکرد کارکنان دستگاه قضایی در این شهرستان را پر کند. یافته‌ها به وضوح نشان داد که هم ویژگی‌های فردی کارکنان (توانایی‌های هیجانی) و هم ویژگی‌های بافتی سازمان (ادراک از عدالت) به طور مستقل و ترکیبی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند. بنابراین، برای ارتقای عملکرد کارکنان در دادگستری، نمی‌توان تنها به یکی از این دو دسته عوامل اکتفا کرد، بلکه باید به هر دو بعد توجه همزمان داشت. همچنین یافته ثانویه پژوهش مبنی بر قوی‌تر بودن نقش خودتنظیمی (در بین ابعاد هوش هیجانی) و عدالت تعاملی (در بین ابعاد عدالت سازمانی) نشان می‌دهد که در بافت فرهنگی و سازمانی دادگستری شهرستان قروه، مدیریت هیجانات درونی و همچنین رفتار محترمانه و کریمانه سرپرستان با کارکنان، کلیدی‌ترین نقش را در ارتقای عملکرد شغلی ایفا می‌کنند. این نتایج می‌تواند راهگشای مدیران و دست‌اندرکاران دستگاه قضایی در طراحی برنامه‌های بهبود عملکرد باشد.

با وجود یافته‌های ارزشمند، پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود که باید در تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست اینکه، این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است و داده‌ها در یک مقطع زمانی خاص جمع‌آوری گردیده‌اند، بنابراین نمی‌توان با قطعیت درباره روابط علی و معلولی میان متغیرها سخن گفت. دوم اینکه، داده‌های این پژوهش صرفاً بر اساس پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شد که همواره با سوگیری‌هایی همچون تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی و بزرگنمایی نمرات همراه است. سوم اینکه، جامعه پژوهش به کارکنان دادگستری یک شهرستان محدود بود و این موضوع تعمیم نتایج به سایر مناطق و سایر سازمان‌ها را با احتیاط مواجه می‌سازد. بر اساس این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با استفاده از طرح‌های طولی و اندازه‌گیری عملکرد شغلی از طریق منابع چندگانه (همزمان با خودگزارشی، ارزشیابی سرپرستان یا شاخص‌های عینی عملکرد) انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در سایر شهرستان‌های استان کردستان و سایر استان‌های کشور نیز تکرار شود تا امکان تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد. از نظر کاربردی، به مدیران دادگستری شهرستان قروه پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی هوش هیجانی را برای کارکنان خود طراحی و اجرا نمایند و بر ارتقای رفتارهای محترمانه و عادلانه سرپرستان در تعامل با کارکنان تأکید ویژه داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود که سیستم‌های ارزشیابی عملکرد و تخصیص پاداش‌ها بازبینی شده و شفاف‌سازی رویه‌ها در دستور کار قرار گیرد تا ادراک عدالت سازمانی در میان کارکنان تقویت شود. در نهایت به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود که نقش متغیرهای میانجی (مانند

اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی یا رضایت شغلی) و تعدیل گر (مانند حمایت سازمانی ادراک شده) را در رابطه بین هوش هیجانی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- قزایی، حجت‌اله؛ بهرامی، محمدامین؛ رجالیان، فرزانه؛ آتش‌بهار، ام‌البنین؛ همایونی، عباس؛ عطاء‌الهی، فاطمه؛ و جمالی، الهام. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سطح هوش هیجانی کارکنان و ادراک آنان از عدالت سازمانی در بیمارستان‌های یزد.
- صافی، محمدحسین؛ محمدی، فریما؛ و عرشی، شهنام. (۱۳۹۴). رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران. سلامت اجتماعی، ۲(۳)، ۱۷۲-۱۸۱.
- طاهرپور کلاتری، حبیب‌اله. (۱۳۸۸). رابطه ادراک از عدالت سازمانی با رضایت از ارزشیابی عملکرد کارکنان در یک سازمان دولتی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۲(۳ و ۴)، ۲۶-۳۵.
- نداف، مهدی؛ و مومنی، جعفر. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی با واسطه عدالت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: کارکنان شرکت پتروشیمی رازی ماهشهر). در اولین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر.
- اسدالله‌پور، محمد؛ تجری، جواد؛ یقه، عبدالعزیز؛ و صادقی، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی و امنیت شغلی کارکنان صندوق کارآفرینی امید استان گلستان. در چهارمین کنفرانس ملی در حسابداری، مدیریت و مهندسی مالی با تاکید در پارادایم‌های منطقه و جهان، تهران.
- رستمی، محمد؛ و فرهادی محلی، علی. (۱۳۹۹). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان و بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانک تجارت شهر گرگان). در چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران.
- اصفهان‌پور، نصر؛ عباس‌زاده، حامد؛ و نوروززاده، علی‌اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان و مدیران در دانشگاه تبریز. در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم.
- سجادی‌خواه، غلام؛ ضیائی‌پور، امیر؛ و صالحی، علیرضا. (۱۴۰۳). تاثیر هوش هیجانی ادراک شده بر احساس ناامنی شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی در شهرداری شیراز. در شانزدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی.
- حریری، محمدحسن؛ زاهدی‌راد، روح‌الله؛ و شفیع‌پور مطلق، فرهاد. (۱۳۹۲). تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده، و سبک تصمیم‌گیری با انگیزه توفیق‌طلبی شغلی کارکنان. در کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- شاکری‌نیا، ایرج؛ رضائی، فریدون؛ واحد چوکده، حسین؛ و دوستار، محمد. (۱۳۹۹). رابطه هوش هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه گیلان. روانشناسی بالینی و شخصیت، ۱۵(۲)، ۱۱۱-۱۱۹.
- ارشدی، نسرين؛ و هاشمی شیخ‌شبابی، سیداسماعیل. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه‌های رفتار مدنی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی. دستاوردهای روان‌شناختی، ۱۶(۲)، ۲۱۹-۲۳۶.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2022). The role of emotional intelligence in job performance: A meta-analytic review (Updated edition). *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 412-445.
- Kim, S., & Park, J. (2021). Perceived organizational justice and job performance: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 40(8), 3892-3904.
- Ahmad, S., & Ziauddin. (2023). Emotional intelligence as a moderator between organizational justice and job satisfaction: A study of public sector employees. *International Journal of Public Administration*, 46(5), 321-335.
- Garcia, M., & Lopez, R. (2024). Job performance in the judicial system: The impact of organizational justice and emotional labor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39(2), 245-258.
- Goleman, D., & Davidson, R. (2025). Emotional intelligence 4.0: Leading with empathy and resilience in the post-pandemic workplace. In T. L. Griffith (Ed.), *The Wiley Blackwell handbook of emotional intelligence in organizations* (Vol. 2, pp. 89-112). Wiley-Blackwell.
- Wang, Y., Li, C., & Zhao, H. (2023). The interactive effects of emotional intelligence and organizational justice on employee performance: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 801-818.