

The Relationship between Emotional Intelligence and Perceived Organization Justice among School Counsellors and Social Workers in Sultanate of Oman

Nasra A. Alriyami¹, Said S. Aldhafri²

¹Sultan Qaboos University, Muscat, Oman.

²Director of Social Observatory, The Research Council, Oman.

Received: 3/2/2019
Revised: 3/6/2019
Accepted: 30/12/2019
Published: 1/9/2020

Citation: Alriyami, N. A. ., & Aldhafri, S. S. (2020). The Relationship between Emotional Intelligence and Perceived Organization Justice among School Counsellors and Social Workers in Sultanate of Oman. *Dirasat: Educational Sciences*, 47(3), 96–110. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2384>



© 2020 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

The current study aimed to identify the levels of emotional intelligence and perceived organization justice among school counselors and social workers in the sultanate of Oman. In addition, this study aimed to predict perceived organizational justice through emotional intelligence dimension. The study sample consisted of 259 school counsellors and social workers in the Sultanate of Oman. They were chosen in non-probability method. The study utilized a predictive descriptive method. In addition, the study used the Alsmadoni's emotional intelligence scale and Alkhadher et al.'s organization justice scale. The results revealed high levels of emotional intelligence, interactional justice and informational justice. Moderate levels were found for procedural justice and distributive justice. The multiple regression analysis showed the ability of emotional intelligence dimension in predicting procedural justice, and interactional justice, where statistically significant relationships were found between dimensions of self-motivation, social skills and procedural justice. In addition, the dimension of self-motivation was able to predict interactional justice. In contrast, the dimensions of emotional intelligence were unable to predict distributive justice and informational justice.

Keywords: Emotional intelligence, perceived organization justice, school counsellors and social workers, Sultanate of Oman.

الذكاء الوجداني وعلاقته بالعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان

نصرة بنت عزيز بن خلف الريامية¹، سعيد بن سليمان الظفري²
¹ جامعة السلطان قابوس.

² جامعة السلطان قابوس، مدير المرصد الاجتماعي في مجلس البحث العلمي.

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرّف مستوى الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان، وكذلك للتنبؤ بالذكاء الوجداني من خلال العدالة التنظيمية المدركة، وبلغت عينة الدراسة 259 من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان، جرى اختيارهم بطريقة غير احتمالية، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، واستخدمت الدراسة مقياس الذكاء الوجداني للسماذوني ومقياس العدالة التنظيمية للخضر وآخرين، وأسفرت النتائج عن مستوى مرتفع من الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة، ومستوى مرتفع للعدالة التفاعلية والمعلوماتية، ومستوى متوسط للعدالة التوزيعية والإجرائية، وأوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد قدرة أبعاد الذكاء الوجداني على التنبؤ بالعدالة الإجرائية والتعاملية: حيث وجدت علاقة دالة إحصائية بين بعد تحفيز الذات والمهارات الاجتماعية والعدالة الإجرائية، كما تنبأ بعد تحفيز الذات بالعدالة التفاعلية، بينما لم تسهم أبعاد الذكاء الوجداني في التنبؤ بالعدالة التوزيعية والمعلوماتية.

الكلمات الدالة: الذكاء الوجداني، العدالة التنظيمية المدركة، الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، سلطنة عمان.

المقدمة

يعد موضوع العدالة من الموضوعات المهمة في المؤسسات التنظيمية، وحاجة المؤسسات إلى العدالة هي حاجة ملحة وضرورية. تأتي العدالة واحدة من أهم القضايا التي تشغل اهتمام الإنسان وأبرزها (أبو عجاجة، 2011)، فهي حق أساسي من حقوق الإنسان بل من أرق الحقوق الإنسانية؛ لأن غيابها يعني اتساع الظلم وتزايد إحساس الناس بالظلم والتعاسة (فهجي، 2014)، فالعدالة قيمة ونمط اجتماعي، والاعتداء عليها يشكل تدميراً للقيم والعلاقات الاجتماعية (زايد، 2006)، وإذا كانت العدالة مطلباً مجتمعياً؛ فإنها لا تتحقق عملياً إلا بتحقيقها في كل منظمة من منظمات المجتمع ومن هنا ظهر مفهوم العدالة التنظيمية (Organizational Justice).

دخل مفهوم العدالة التنظيمية إلى المؤسسات والتنظيمات الرسمية والخاصة في إطار تطور نظريات الإدارة وعلم النفس التنظيمي في القرن العشرين؛ حيث وصف جرينبرغ (Greenberg، 1990) هذا المفهوم أنه أحد المفاهيم الرئيسية في السلوك التنظيمي، وتعدُّ نظرية المساواة التي نادى بها آدمز (Adams، 1963) هي الأساس الذي انبثق منها مفهوم العدالة التنظيمية (العمرى وحوامدة، 2015)، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يقيمون علاقات التعامل في ما بينهم من خلال مقارنة مدخلاتهم مع مخرجاتهم التنظيمية، فالعاملون يقارنون نسبة مخرجاتهم ومدخلاتهم الوظيفية إلى نسبة مدخلات ومخرجات غيرهم من الأصدقاء والأقران في العمل، والمحصلة النهائية لهذه المقارنة هي تحديد مدى إدراك الفرد للعدالة أو عدم العدالة (زايد، 2006)، وكلما زاد التصور الذهني باتساع الفجوة بين المدخلات والمخرجات قل الرضا وزاد الشعور بانخفاض العدالة.

ويمكن تعريف العدالة التنظيمية أنها الأعراف والقواعد الاجتماعية التي تحدد إجراءات قرار توزيع الموارد التنظيمية (مكافآت، عقوبات)، والعلاقات بين الموظفين عند تطبيق تلك الإجراءات، فالعدالة التنظيمية هي معاملة العاملين بالمنظمة بنزاهة وعدالة وإتاحة الفرص والحوافز المادية والمعنوية لهم بإنصاف، وتوزيع المهام والمسؤوليات عليهم على نحو متساو، وتطبيق الإجراءات عليهم بموضوعية مقارنة بأقرانهم العاملين بالمنظمات الأخرى (البلوى، 2016). والعدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العامل من نزاهة وموضوعية مقارنة بأقرانهم العاملين داخل المنظمة (Saal & Moore، 1993)، فالإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه موظف ما على أنه إجراء عادل قد يكون إجراءً متحيزاً أو غير موضوعي من وجهة نظر موظف آخر، ومن الطبيعي أن تتباين ردود أفعال الأفراد بشأن إدراك العدالة أو عدمها، وذلك نظراً إلى اختلاف تفضيلاتهم، أي إن الأفراد يختلفون في ما بينهم في مدى حساسيتهم للعدالة (زايد، 2006).

وقد حظي موضوع العدالة التنظيمية بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي (الفهداوي والقطاونة، 2004)؛ وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن تحدثه في شعور العاملين في مكان العمل وتأثير ذلك على العديد من المخرجات التنظيمية، مما يعمل على خلق جو من الشعور بالرضا والعدالة، وكذلك الإحساس بالانتماء إلى هذه المنظمة، وحالة الانتماء والإخلاص والولاء التي يشعر بها العامل من شأنها أن تخلق وتعزز الشعور بالالتزام التنظيمي (إسماعيل، 2013؛ خليل، 2014؛ الزهراني، 2016؛ العمرى وحوامدة، 2015؛ كعوان، 2015؛ Demir، 2016).

ولقد دلت الدراسات على أن إحساس العاملين بعدم العدالة يترتب عليه بعض السلوكيات غير المرغوبة من الأفراد العاملين داخل المنظمة الذي يؤدي إلى تراجع الأداء التنظيمي مثل انخفاض الرضا الوظيفي (البلوى، 2016؛ الشيخ وأبونصيب، 2017؛ Amilin، Afridi، Afridi، & Baloch، 2018) وانخفاض الالتزام التنظيمي (الشريحي، 2015؛ القصير وعليمات، 2017؛ Attar & Derra، 2017؛ Ari & Caglayan، 2017؛ Sen & Rathore، 2017؛ Cagliyan، 2017)، وانخفاض الولاء التنظيمي (عبد الفتاح، 2016؛ كمال وعبد القادر، 2016)، وانخفاض الأداء الوظيفي (داود، 2015؛ الوهبي، 2014؛ Pattnaik & Tripathy، 2018)، وكثرة الغياب والإجازات وترك العمل أو النية في تركها (خليل، 2014؛ Addai، 2014؛ Durrani & Rehman، 2017؛ Bayraktar & Girgin، 2018؛ Kyeremeh، Adbulai، & Sarfo، 2018)، وزيادة معدل دوران العمل (Allil & Imran، 2016)، وانخفاض الثقة التنظيمية (Rajabi، Abdar، & Agoush، 2017)، إضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجهة نحو المؤسسة أو قاداتها والسعي لتشويه سمعة المؤسسة (العمرى وحوامدة، 2015).

وعلى العكس فإن زيادة إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى حدوث طفرة كبيرة في مستويات الأداء التنظيمي فيؤدي إلى زيادة ثقته في إدارة المنظمة. كما يستجيبون أكثر لمتطلبات العمل، وتكون لديهم اتجاهات إيجابية تجاه المنظمة التي يعملون فيها تنعكس على نشاطاتهم ومستويات أداءهم العملية (زايد، 2006)، فالعدالة التنظيمية وجدت لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المنظمة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل للعاملين إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتعامل فيه العاملون في المنظمات (السكر، 2013؛ الفهداوي والقطاونة، 2004)؛ لذا وجب على إدارة المنظمة أن تسعى إلى زيادة إحساس العاملين بالعدالة تفادياً للنتائج السلبية لسلوك العاملين وتدعيماً للسلوكيات الإيجابية للسلوك التنظيمي (زايد، 2006).

وتتكون العدالة التنظيمية من أربع مكونات تشمل عدالة التوزيع Distributive Justice وتعلق بالمكافآت، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة

التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذل من جهد مقارنة مع جهود زملائه (الخضر وزين العابدين وجاد الرب، 2016؛ زايد، 2006)، ويؤكد الباحثون أن إحساس العاملين بعدم عدالة توزيع المكافآت مقارنة بما بذلوه من جهد يمكن أن يرفع من مستوى الاحتراق الوظيفي (علوطي ومغار، 2017)، والاستنزاف العاطفي (الفتلاوي وبناني، 2016)، وانخفاضاً في الرضا الوظيفي (الفضيل وسمية، 2016)، أما المكون الثاني فهو عدالة الإجراءات Procedural Justice فتمثل انعكاساً لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات (Moorman, 1991)، ويتحقق هذا النوع من العدالة عندما يتاح للموظف فرصة لمناقشة الأسس والقواعد التي يتم على أساسها تقييم أدائه (Greenberg, 1990).

بينما العدالة التعاملية Interactional Justice هي التي يحظى بها الموظف لدى تنفيذ الإجراءات الرسمية أو في تفسير هذه الإجراءات (Greenberg, 1990)، ويعرفها زايد (2006) أنها إدراك الأفراد للعدالة في المنظمة من خلال المعاملة الشخصية التي يتلقونها عند إجراءات اتخاذ القرارات وتوزيع العوائد، وأساسها الاحترام والتقدير والشفافية، وتعكس مقدار الاحترام الذي يبديه المدير عند إخطار الموظف بالكيفية التي اتخذ بها القرار، أما العدالة المعلوماتية Informational Justice فتعني مدى قيام المدير بتزويد أفرادها بمعلومات وافية ودقيقة وواضحة حول الإجراءات ومخرجاتها (الخضر وآخرون، 2016).

إن حاجة المنظمة سواء كانت صناعية أو تربية إلى العلاقات الإنسانية حاجة ملحة وضرورية؛ حتى تتمكن من تحقيق أهدافها التي تسعى إليها؛ ونظراً إلى اتفاق الباحثين على أن العدالة التنظيمية أحد المكونات الأساسية لهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة (Miles, 2000)، ومن منطلق اهتمام مديري المنظمة بالمشاعر الإنسانية لعاملها وسلوكياتهم التي تؤثر على فعالية الأداء، فإن توفير مناخ للعدالة التنظيمية يؤثر إيجابياً في سلوكيات هؤلاء العاملين، بينما إدراك العاملين لعدم توفر العدالة يترتب عليه اتباع سلوكيات سلبية، وهكذا فإن كل من المنظمة ومديريها وعاملها في حاجة إلى البحث عن الوسائل الكفيلة لزيادة إدراك العاملين لتوفر العدالة التنظيمية (أمين، 2018).

وتأكيداً على ما أشار إليه الباحثون من أن الذكاء الوجداني Emotional Intelligence يمثل عنصراً فعالاً لا يمكن الاستغناء عنه لتخفيف ردود الفعل العاطفية السلبية التي يثيرها الإحساس بعدم العدالة داخل المنظمات (Meisler, 2013)، فإن العاملين الذي يتمتعون بالذكاء الوجداني يتسمون بالمرونة الكافية لأن يضعوا الصعاب جانباً، ويوجهوا انتباههم لحل الصراعات، وهم يمتلكون إحساساً بقدرتهم على النجاح بالرغم من كل العقبات والإحباطات التي يتعرضون لها (عثمان، 2009)، ويكون لديهم القدرة على التكيف مع الصراعات الاجتماعية، فالذكاء الوجداني يمنع الفرد من إلقاء مسؤولية كل إحباط أو صراع يواجهه في وظيفته على عاتق المنظمة، وهكذا يمنع إحساسه بعدم الالتزام تجاهها (السمادوني، 2007).

ويعدّ الذكاء الوجداني من الموضوعات التي حظيت باهتمام الدارسين والباحثين في علم النفس ولا سيما في الأونة الأخيرة؛ حيث يعدّ الذكاء الوجداني من المفاهيم النفسية الحديثة نسبياً؛ لذلك نرى عدة ترجمات عربية لمصطلح Emotional Intelligence، فإلى جانب الذكاء الوجداني، هناك الذكاء الانفعالي، والذكاء العاطفي، وذكاء المشاعر (حسين وحسين، 2006؛ الخضر، 2008)، وكلمة وجدان أكثر شمولاً من عاطفة وانفعال، وإن مصطلح العاطفة يمثل المشاعر الإيجابية كالحب، ومصطلح انفعال قد يوحي بالمشاعر السلبية كالغضب (عثمان، 2009)، وارتأى الباحثان استخدام مصطلح الذكاء الوجداني أنه أكثر شمولية لجوانب المفهوم.

ونظراً إلى حداثة، يكتنف دراسة مفهوم الذكاء الوجداني بعض الغموض، ولذلك تتباين تعريفاته تبعاً لتباين العلماء واختلاف توجهاتهم النظرية المتعددة، ففي عام 1990 عرف كل من سالوفي وماير (Salovey & Mayer) الذكاء الوجداني أنه "القدرة على فهم المشاعر والانفعالات الذاتية، والتحكم فيها وتنظيمها، وفهم ومعرفة انفعالات الآخرين" (حسين وحسين، 2006، ص. 26)، فالشخص الذي وجدانياً -حسب تعريف ماير وسالوفي- أفضل من غيره في تعرّف الانفعالات سواء كانت انفعالاته أو انفعالات الآخرين، ولديه القدرة على التعبير الانفعالي بصورة دقيقة واضحة تمنع سوء فهم الآخرين له (السمادوني، 2007)، أما مفهوم الذكاء الوجداني عند جولمان (Goleman, 1995) يشير إلى "قدرة الفرد على فهم الانفعالات لديه وانفعالات الآخرين ومعرفتها والتمييز بينها، والقدرة على ضبطها والتعامل معها بإيجابية، والقدرة على تحفيز الذات، وعلى إدارة الانفعالات، والعلاقات مع الآخرين على نحو فعال" (حسين وحسين، 2006، ص. 31)، وهذا التعريف للذكاء الوجداني ربط بين العاطفة والتفكير معاً.

وهناك العديد من النماذج النظرية والنظريات التي تناولت الذكاء الوجداني، ومنها نظرية بار-أون ونظرية ماير وسالوفي في الذكاء الوجداني، ونموذج جولمان، وتعدّ نظرية بار-أون للذكاء الوجداني أولى النظريات التي فسرت الذكاء الوجداني كسمة من سمات الشخصية، أما نظرية ماير وسالوفي Salovey & Mayer فقد تعاملت مع الذكاء الوجداني على أنه قدرة عقلية مثله مثل أنواع الذكاءات الأخرى (السمادوني، 2007)، فمفهوم الذكاء الوجداني كما عبر عنه سالوفي وماير هو في الأساس مجموعة من القدرات العقلية (الخضر، 2002)، وأن الذكاء الوجداني لماير وسالوفي يتضمن أربعة كفاءات رئيسية، وهي: تعرّف الانفعالات، وتوظيف الانفعالات، فهم الانفعالات، إدارة الانفعالات (الخضر، 2008).

ثم قدم جولمان Goleman نموذجاً عام 1995 معتمداً على عمل ماير وسالوفي، إلا أنه يعدّ من النماذج المختلطة التي تمزج قدرات الذكاء

الوجداني مع خصائص وسمات الشخصية، وبذلك عبر جولمان عن الذكاء الوجداني في خمسة من الكفاءات هي: الوعي بالذات (معرفة انفعالات الذات)، وإدارة الانفعالات (التخلص من الانفعالات السلبية، وسماها فيما بعد بتنظيم الذات)، وحفز الذات (كتأجيل الإشباع)، والتعاطف (استشعار انفعالات الآخرين)، والتعامل مع الآخرين (المهارات الاجتماعية) (الخضر، 2006)، ويتفرع عن كل واحد من هذه الكفاءات عدد من الكفاءات الفرعية؛ حيث يتكون المجموع من خمس وعشرين كفاءة (الغرابية، 2011).

وتتضح أهمية الذكاء الوجداني في أثرها الإيجابي على تطوير مستوى أداء الفرد (Muchhal & Solkhe, 2017)، ونجاحه المهني (الخفاف والدليبي، 2015)، ولقد أوضحت الأبحاث أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى مرتفعا من الذكاء الوجداني يتسمون بضبط الانفعالات والتعبير عنها على نحو إيجابي، ويتصفون بالتفاؤل والسعادة (الخضر والفضلي، 2007)، والقدرة على مجابهة الضغوط الحياتية والمهنية (Lawal & Idemudia, 2017; Stankouska, 2018)، والقدرة على بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين، فيصبحون بذلك أكثر توافقا (هيري، 2017).

لذا فإن زيادة الذكاء الوجداني بين أفراد المجتمع يسهم على نحو كبير في تقليص النزاعات والمشاكل التي تحدث بينهم (Machera & Machera, 2017)، وكشفت الدراسات أن الأفراد مرتفعي الذكاء الوجداني أقل في تقديرهم لنوايا ترك العمل (Meisler, 2013)، في حين أن درجاتهم أعلى في الرضا عن الوظيفة (صلاح الدين، 2016؛ Ouyang, Sang, Li, & Peng, 2015؛ Passer, 2014)، ويكون تقديرهم مرتفعا لدرجة التزام العاملين اتجاه المنظمة (Frazier, 2018; Taherinejad et al., 2017)، أي أنهم أكثر ولاء للمنظمة التي يعملون فيها.

ولقد أجريت مجموعة من الدراسات لبحث العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة منها الدراسة التي أجراها منجز (Menges, 1999) للكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني للمديرين وتصورات المرؤوسين للعدالة التفاعلية على عينة بلغت 97 موظفا منهم (16 مديرا و(8) من مرؤوسهم من منظمات مختلفة في جنوب كاليفورنيا، واستخدمت الدراسة مقياس سكوت للذكاء الوجداني، ولقياس العدالة التفاعلية المدركة تم استخدام مقياس التسع بنود nine-item scale، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني للمديرين وتصورات المرؤوسين عن العدالة التفاعلية.

وأجرى دي فاييو وبالازاتشي دراسة (Di Fabio & Palazzesch, 2012) هدفت إلى تعرف العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية على عينة بلغت 384 ممرضة إيطالية، واستخدمت الدراسة النسخة الإيطالية من مقياس بار-أون لتقييم الذكاء العاطفي (Bar-on E-i) ومقياس العدالة التنظيمية (Di Fabio)، وأسفرت النتائج أن للذكاء الوجداني علاقة موجبة مع جميع أبعاد العدالة التنظيمية وذو أهمية خاصة لتلك الأبعاد المتعلقة بالجوانب العلائقية لمعاملة الأفراد (العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية)، وأوصت الدراسة ببحث العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية في سياقات تنظيمية مختلفة.

وأجرى ميزلر (Meisler, 2013) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني وتصورات العدالة التنظيمية لدى 368 موظفا من مؤسسة مالية، وتم قياس العدالة التنظيمية بمقياس نيهوف ومورمان (Niehoff & Moorman)، أما الذكاء الوجداني فقد تم قياسه بمقياس ونغ ولو للذكاء الوجداني (Wong & Law)، وكشفت النتائج أن الذكاء الوجداني يرتبط ارتباطا موجبا بتصورات الموظفين للعدالة التنظيمية، وأوصت الدراسة بالتدريب على مهارات الذكاء الوجداني بعدها أداة قوية يمكن أن تستخدمها المنظمات ومديرو الموارد البشرية لتعزيز تصورات الموظفين للعدالة التنظيمية.

وهدف دراسة بخاري (2014) إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر 500 معلما؛ واستخدمت الدراسة مقياس العلاقات الإنسانية ومقياس العدالة التنظيمية من إعداد الباحث، وأسفرت النتائج عن ارتفاع درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة للعدالة التنظيمية والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين، وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والعلاقات الإنسانية.

وبحثت دراسة باسر (Passer, 2014) العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى 135 موظف مبيعات، واستخدمت الدراسة مقياس (EQ-I 2.0) لتقييم الذكاء الوجداني، كما استخدمت الدراسة مقياس العدالة التنظيمية المدركة الذي أعده امبروز وشمينك (Ambrose & Schminke)، ودلت نتائجها على عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة، وأوصت الدراسة بمواصلة البحث عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة باستخدام أدوات بحث مختلفة وعينات مختلفة.

وأجرى اويانغ وآخرون (Ouyang et al., 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية على عينة بلغت 420 موظفا من مؤسسة تكنولوجيا المعلومات بالصين، واستخدمت الدراسة مقياس العدالة التنظيمية المطور بواسطة نيهوف ومورمان (Niehoff & Moorman)، ولقياس الذكاء الوجداني استخدمت الدراسة مقياس سكوت للذكاء الوجداني، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية.

وهدف دراسة أجراها شلدان والسلطي (2017) إلى الكشف عن العلاقة بين العلاقات الإنسانية والعدالة التنظيمية لدى 158 معلما ومعلمة

من معلمي المرحلة الثانوية بغزة، واستخدمت الدراسة مقياس العلاقات الإنسانية ومقياس العدالة التنظيمية من إعداد الباحث، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس للعلاقات الإنسانية وبين متوسطات تقدير مستوى العدالة التنظيمية، ودعت الدراسة إلى تبني المديرين بيئة مدرسية تنظيمية تنمي مناخا تسوده العدالة للجميع بشتى أنواعها.

وأجرت أبو فروة (2017) دراسة هدفت إلى تعرّف مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمّان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين على عينة من (260) معلما ومعلمة، وطورت الباحثة استبانة لكل من الذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الذكاء الاجتماعي وبين العدالة التنظيمية، واقترحت الباحثة تنظيم دورات تدريبية تتعلق بالذكاء الاجتماعي والعدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية.

وكشفت دراسة شكولر وتزير (Shkoler & Tziner, 2017) عن العلاقة بين العدالة التنظيمية والذكاء الوجداني على عينة بلغت 243 موظفا من منظمات مختلفة، واستخدمت الدراسة استبانة سمة الذكاء الوجداني القصير لبيترادس وفورنهام (Petrides & Furnham)، كما استخدمت الدراسة مقياس نهوف ومورمان لقياس العدالة التنظيمية (Niehoff & Moorman)، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والذكاء الوجداني، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالذكاء الوجداني على نحو أكبر في المنظمات.

وفي دراسة أجراها تامتا وراو (Tamta & Rao, 2017) للكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية على عينة بلغت 294 موظفا يعملون في بنوك القطاع العام بالهند، تم قياس الذكاء الوجداني باستخدام مقياس وينج ولو للذكاء الوجداني (Wong & Law) ولقياس العدالة التنظيمية استخدمت الدراسة مقياسا تم تطويره من قبل نهوف ومورمان، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية.

تباينت الدراسات السابقة في النتائج التي توصلت لها؛ ففي حين أشارت بعض الدراسات (أبو فروة، 2017؛ بخاري، 2014؛ شلدان والسلطي، 2017؛ Di Fabio & Palazzesch, 2012؛ Meisler, 2013؛ Ouyang, et al 2015؛ Shkoler & Tziner, 2017؛ Tamta & Rao, 2017) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة، أشارت دراسات أخرى (Menges, 1999؛ Passer, 2014) إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة. وفي هذه الدراسة يسعى الباحثان إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في سياق تربوي لم تتم دراسته مما قد يثري الأدب النظري المتصل بالذكاء الوجداني وعلاقته بالعدالة التنظيمية المدركة.

مشكلة الدراسة

تبدل وزارة التربية والتعليم جهودا كبيرة في رفع كفاءة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وتسعى جاهدة إلى الاهتمام بالكوادر البشرية العاملة في مجال التوعية والإرشاد؛ بعدّها أحد أهم العناصر الأساسية التي يرتكز عليها النظام التعليمي في مجال العمل الإرشادي الاجتماعي والنفسي بمدارس سلطنة عمان، ولكن لا يخلو الأمر من وجود تحديات تعترى أداء عمل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.

والتحديات التي تواجه الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في أداءهم المهني هو تكليف الإدارة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بأعمال إدارية خارج مهامهم التي نصت عليها بطاقة الوصف الوظيفي، وقلة التعزيز والحوافز، وقلة الامتيازات التي يحصل عليها مقابل المعلمين، وقلة التدريب الفني والتخصصي للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين (مجموعة التوعية والرعاية الطلابية، 2017)، ومن خلال عمل الباحث الأول كأخصائية نفسية، لامست عن قرب قصورا في تطبيق العدالة التنظيمية.

ونظرا إلى أن إنتاجية الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بالمدارس تتأثر إلى حد كبير في مستوى الذكاء الوجداني لديهم، كما تنعكس على إحساسهم بالعدالة التنظيمية، وكما أن بعض الدراسات في العدالة التنظيمية أوصت بدراسة الذكاء الوجداني مع العدالة التنظيمية (مثل الخضر وآخرين، 2016)، ونظرا إلى ندرة البحوث والدراسات التي تناولت هذين المفهومين لدى عينة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وفي حدود علم الباحثين؛ لذا فإن الدراسة الحالية سلطت الضوء على إمكانية التنبؤ بالعدالة التنظيمية لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين من خلال مستويات الذكاء الوجداني لديهم.

وتتلخص مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان؟
2. هل يمكن للذكاء الوجداني التنبؤ بالعدالة التنظيمية المدركة للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان؟

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تناولتها، وهي فئة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وتعد هذه الفئة أساسية في المنظومة التربوية على عدّ أن مهنة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين رسالة نبيلة في المجتمع، فهم التنفيذيون الأكثر قرباً من الطلبة الذين يشكلون محور العملية التعليمية، كما تنبع أهمية الدراسة من خلال طرح الباحثين لمفهومين جديدين بدأ الاهتمام بهما على نحو كبير في المنظمات التربوية هما الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة، فمن الضروري تسليط الضوء حول القضايا التي من شأنها أن تؤثر على مستوى أداء الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بالمنظمات التربوية؛ لذا سيكون هذا البحث إضافة علمية تضاف للأدب التربوي في مجال علم النفس التنظيمي والتربوي نظراً إلى وجود قلة في الدراسات التي تربط الذكاء الوجداني بالعدالة التنظيمية المدركة في قطاع التعليم في سلطنة عمان. كما أنها سوف تقدم مؤشرات للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان عن مدى إدراك الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للعدالة التنظيمية، مما يساعد في تشخيص نقاط القوة والضعف حول العدالة التنظيمية ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة، ومن الناحية العملية فإن نتائج الدراسة يمكن الاستفادة منها في مساعدة المسؤولين والمعلمين لبرامج التدريب في المنظمات التربوية على تجهيز الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للتعامل مع الصعوبات والعقبات التي تواجههم وخاصة في ما يتعلق بشعورهم بالعدالة التنظيمية.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرّف:

1. مستوى إدراك الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للعدالة التنظيمية في مدارس السلطنة.
2. مستوى الذكاء الوجداني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.
3. التنبؤ بالذكاء الوجداني من خلال العدالة التنظيمية المدركة للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.

مصطلحات الدراسة

1- العدالة التنظيمية (Organizational Justice): وتتحدد بالأبعاد الآتية (الخضر وآخرون، 2016، ص. 5):

العدالة التوزيعية (Distributive Justice): إدراك الفرد لعدالة توزيع الموارد، كالراتب والنعيم.
العدالة الإجرائية (Procedural Justice): "الكيفية التي من خلالها تتخذ قرارات توزيع الموارد كالراتب، والقرارات الإدارية كالتقييم والترقية، والقانونية كالبراءة والإدانة، والقدرة على التأثير في سيرها من خلال المشاركة في صياغة هذه الإجراءات".
العدالة التفاعلية (Interactional Justice): "الاحترام والتقدير الذي يبديه المدير في تعامله مع أفراد، ومدى اهتمامه ورعايته بهم".
العدالة المعلوماتية (Informational Justice): "مدى قيام المدير بتزويد أفرادهم بمعلومات وافية ودقيقة وواضحة حول الإجراءات ومخرجاتها".
وتعرف إجرائياً بدلالة الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في أبعاد مقياس العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة المعلوماتية) للخضر وآخرين (2016) المستخدم في الدراسة.

2- الذكاء الوجداني (Emotional Intelligence): عرفه السمدوني (2007، ص. 44) "أنه مجموعة مركبة من القدرات أو المهارات الشخصية التي تساعد الشخص على فهم مشاعره وانفعالاته وسيطرته عليها جيداً، وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين وحسن التعامل معهم، وقدرتهم على استغلال طاقته الوجدانية في الأداء الجيد وعلى إقامة علاقات طيبة مع المحيطين"، وتمثل تلك القدرات في ما يلي:
الوعي بالذات (Self-awareness): "وعي الشخص بمشاعره وانفعالاته أو عواطفه كما تحدث، والوعي بأفكاره المتعلقة بتلك الانفعالات والعواطف".

إدارة الانفعال (Emotional Management): "قدرة الشخص على تحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي من الحياة العامة، والقدرة على ضبط تلك الانفعالات والتعامل معها على نحو فعال، والتخلص من الانفعالات السلبية".

تحفيز الذات (Self-motivation): "قدرة الشخص على منح نفسه طاقة للأداء الجيد، والقدرة على مقاومة الاندفاع وتأجيل الاندفاع من أجل تحقيق الهدف المنشود".

التعاطف (Empathy): "القدرة على معرفة وقراءة مشاعر الآخرين من خلال أصواتهم أو تعبيرات وجوههم وليس بالضرورة ما يقولون".

المهارات الاجتماعية (Social Skills): "قدرة الشخص على تكوين علاقات إيجابية مع المحيطين وتنميتها والحفاظ عليها".
ويعرف إجرائياً بدلالة الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في مهارات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، وإدارة الانفعال، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية) لمقياس السمدوني للذكاء الوجداني المستخدم في الدراسة.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التنبؤ بالذكاء الوجداني من خلال العدالة التنظيمية المدركة التي تحددت بالأدوات المستخدمة بالدراسة.

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2017/2018م.

الحدود البشرية والمكانية: تناولت الدراسة عينة من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين من جميع محافظات سلطنة عمان.

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي الذي يهتم بدراسة الظاهرة من خلال فهمها وتفسير العلاقات المسببة لها بدقة، ومن ثمّ التنبؤ بالتغيرات الحادثة في بعض المتغيرات التابعة (أبعاد العدالة التنظيمية المدركة) في ضوء متغيرات مستقلة (أبعاد الذكاء الوجداني).

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مجموع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين التابعين لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وبلغ عددهم 1482 أخصائياً نفسياً واجتماعياً حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم لعام 2018/2019، وقد بلغت عينة الدراسة 259 أخصائياً نفسياً واجتماعياً من جميع محافظات السلطنة، وجرى اختيار العينة بطريقة غير احتمالية، وتراوحت سنوات الخبرة لدى العينة بين 2-32، ومتوسطها 9.84، (ع=5.48).

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس العدالة التنظيمية

لقياس مستوى إدراك العدالة التنظيمية تم استخدام المقياس العربي للعدالة التنظيمية للخضر وآخرين (2016) وفقاً لنموذج كولكويت الذي تم تعينه للبيئة الكويتية والجزائرية والعمانية (Gadelrab et al., 2018)؛ حيث يتكون المقياس العربي للعدالة التنظيمية من 17 فقرة موزعة على أربعة عوامل (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التعاملية، والعدالة المعلوماتية)، وتمت الإجابة عن المقياس من خلال تدرج خماسي (أعارض بشدة=1، أعارض=2، محايد=3، أوافق=4، أوافق بشدة=5)، وتم التأكد من صدق التكوين الفرضي للمقياس، ووجد أن قيمه تدل على ملاءمة جيدة بين البيانات والنموذج، وكان معامل ثبات المقياس الكلي مرتفعاً؛ حيث بلغ 0.91، ويعكس اتساقاً داخلياً جيداً، كما حقق المقياس صدق المحك؛ حيث ارتبط المقياس بصورة دالة مع أربع متغيرات تنظيمية (الوسيلية، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والعمل الجماعي)، وتراوحت معاملات الارتباط بين 0.27 و0.55، وتم قياس الصدق التلازمي للمقياس مع النسخة المعربة من مقياس كولكويت، وكشفت عن ارتباطات موجبة عالية تراوحت بين 0.70 و0.82، وفي الدراسة الحالية تم حساب الاتساق الداخلي للأداة من خلال ألفا كرونباخ لأبعاد العدالة التنظيمية؛ حيث بلغ معامل الثبات للعدالة التوزيعية 0.92 والعدالة الإجرائية 0.82 وللعدالة التعاملية 0.90 وللعدالة المعلوماتية 0.89، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس الكلي 0.90، وتعدّ معاملات اتساق جيدة ومناسبة للبحث، كما تم التأكد من صدق البناء للمقياس في البيئة العمانية وذلك من خلال استخدام التحليل العاملي التوكيدي الذي أكد وجود أربعة عوامل للعدالة التنظيمية مع الحصول على مؤشرات مطابقة مناسبة لهذا النموذج في البيئة العمانية (Gadelrab et al., 2018).

ثانياً: مقياس الذكاء الوجداني

لقياس الذكاء الوجداني، تم استخدام مقياس السمادوني (2007) والمقنن على البيئة العمانية (كاظم وآخرون، 2011)؛ حيث يتكون المقياس من 33 فقرة، يتم الإجابة عن المقياس من خلال تدرج خماسي (أعارض بشدة=1، أعارض=2، محايد=3، أوافق=4، أوافق بشدة=5)، وتم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرضه على تسعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية؛ حيث تم التأكد من مناسبة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم التأكد من معامل تمييز الفقرات في مقياس الذكاء الوجداني بعد تطبيق المقياس على عينة تألفت من (217) طالباً وطالبة غير عينة البحث، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين 0.02 و0.47، ووفقاً لمعيار إيبيل تم قبول 25 فقرة وحذف ثمانية فقرات، كما تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس الخمسة (إدارة الذات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات)، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين 0.25 و0.64 وجميعها دالة عند مستوى أقل من 0.01 وهذا يدل على أن توجه جميع الأبعاد نحو قياس الشيء نفسه وهو الذكاء

الوجداني، كما تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لدرجات كل بعد من أبعاد المقياس الخمسة، وقد تراوحت معاملات الثبات بين 0.55 و 0.67 وللمقياس ككل 0.86 وهي مقبولة للبحث، وفي الدراسة الحالية تم حساب الاتساق الداخلي للأداة من خلال حساب ألفا لكرونباخ لأبعاد الذكاء الوجداني الخمسة وقد بلغ معامل الثبات لإدارة الذات 0.77 وتحفيز الذات 0.69 والتعاطف 0.54 والمهارات الاجتماعية 0.80 والوعي بالذات 0.75 وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل 0.90 وتعد معاملات اتساق جيده ومناسبة للبحث، كما تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات مقياس الذكاء الوجداني والمقياس ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين 0.30 و 0.71، وجميعها دالة عند مستوى ≥ 0.01 . وتجدر الإشارة هنا إلى أن الارتباط الموجب والدال بين فقرات مقياس الذكاء الوجداني يشير بوضوح إلى توجه جميع الفقرات نحو قياس الشيء نفسه، وهو الذكاء الوجداني. والجدول 1 يتضمن خلاصة نتائج معاملات الارتباط.

الجدول 1

معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات مقياس الذكاء الوجداني والمقياس ككل (ن=259)

الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	0.53**	8	0.68**	15	0.30**	22	0.50**
2	0.52**	9	0.51**	16	0.58**	23	0.58**
3	0.51**	10	0.51**	17	0.62**	24	0.64**
4	0.52**	11	0.45**	18	0.55**	25	0.52**
5	0.57**	12	0.45**	19	0.65**		
6	0.53**	13	0.60**	20	0.71**		
7	0.61**	14	0.58**	21	0.57**		

ملاحظة: ** دال عند مستوى ≥ 0.01 .

إجراءات الدراسة

تمت إجراءات الدراسة من خلال اختيار عينة الدراسة، وتم إعداد الأدوات وحساب الصدق والثبات لها، بعد ذلك تم الحصول على موافقة الجهات المسؤولة (وزارة التربية والتعليم)، وطبقت الأدوات على العينة، ثم تم تفرغ البيانات في الحاسب الآلي ومعالجتها إحصائياً بالبرمجة الإحصائية spss المناسبة، ثم مناقشة النتائج والخروج بالتوصيات التربوية المناسبة.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ لحساب الاتساق الداخلي لفقرات أدوات الدراسة، واختبار "ت" لعينة واحدة لقياس مستوى أبعاد العدالة التنظيمية المدركة ومستوى أبعاد الذكاء الوجداني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان، وللتعرف على درجة إسهام أبعاد الذكاء الوجداني في التنبؤ بالعدالة التنظيمية المدركة تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد.

نتائج الدراسة

ستعرض نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام طرق مختلفة من الوسائل الإحصائية كما يلي:

السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بسلطنة عمان؟

وللإجابة عن السؤال الأول تم حساب اختبار "ت" لعينة واحدة One Sample t-test لأبعاد كل من الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة،

كما يتضح في الجدول 2.

الجدول 2

نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمعرفة مستوى أبعاد الذكاء الوجداني والعدالة التنظيمية المدركة لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين (المتوسط النظري=3)

المتغير	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الاحتمال	المستوى
الذكاء الوجداني	المهارات الاجتماعية	4.16	0.49	37.94	0.000	مرتفع

المتغير	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الاحتمال	المستوى
العدالة التنظيمية	إدارة الذات	4.10	0.52	33.82	0.000	مرتفع
	تحفيز الذات	4.07	0.48	35.55	0.000	مرتفع
	الوعي بالذات	4.06	0.55	30.85	0.000	مرتفع
	التعاطف	3.52	0.52	15.78	0.000	مرتفع
	العدالة التعاملية	3.83	0.81	16.52	0.000	مرتفع
	العدالة المعلوماتية	3.44	0.78	9.11	0.000	مرتفع
	العدالة التوزيعية	3.07	0.91	1.24	0.217	متوسط
العدالة الإجرائية	3.04	0.83	0.80	0.426	متوسط	

يتضح من الجدول 2 أن قيمة ت دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0.01 في أبعاد الذكاء الوجداني: إدارة الذات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات، وهذا يدل على امتلاك أفراد عينة الدراسة لمهارات الذكاء الوجداني بصورة مرتفعة، فقد ظهر أعلى متوسط حسابي لصالح بعد المهارات الاجتماعية تلاه بعد إدارة الذات، ثم بعد تحفيز الذات، تلاه بعد الوعي بالذات، بينما حصل بعد التعاطف على أقل متوسط حسابي مع أنه أكبر من المتوسط النظري 3.00.

كما يتضح أيضا من الجدول 2 أن قيمة ت دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0.01 في أبعاد العدالة التنظيمية المدركة: العدالة التعاملية، والعدالة المعلوماتية؛ حيث حصلت العدالة التعاملية على أعلى متوسط حسابي، بينما حصلت العدالة المعلوماتية على الترتيب الثاني، وكانت قيمة ت غير دالة في بعدين من أبعاد العدالة التنظيمية المدركة: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، مما يعني أن مستوى البعدين كان متوسطا.

السؤال الثاني: هل يمكن للذكاء الوجداني التنبؤ بالعدالة التنظيمية المدركة للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين؟

وللإجابة عن السؤال تم حساب تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري؛ حيث تم استخدام أربع معادلات للانحدار للتنبؤ بكل من أبعاد العدالة التنظيمية من خلال أبعاد الذكاء الوجداني.

ففي المعادلة الأولى تم التنبؤ ببعدها العدالة التوزيعية المدركة باستخدام الأبعاد الخمسة للذكاء الوجداني، والجدول 3 يوضح نتائج التنبؤ ببعدها العدالة التوزيعية المدركة.

الجدول 3

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الوجداني المنبئة بالعدالة التوزيعية المدركة

المتغير	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	R ²
الثابت	1.72	0.60		2.86	0.005	0.03
إدارة الذات	0.13	0.14	0.08	0.93	0.353	
تحفيز الذات	0.24	0.17	0.13	1.44	0.153	
التعاطف	0.05	0.12	0.03	0.44	0.661	
المهارات الاجتماعية	0.01	0.18	0.00	0.03	0.975	
الوعي بالذات	0.09-	0.13	0.06-	0.70-	0.486	

يتضح من الجدول 3 أن نموذج معادلة الانحدار المكون من: إدارة الذات، تحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات، يمكن أن يفسر 3% من العدالة التوزيعية المدركة، وبالنظر إلى دلالة الأبعاد نجد أن جميع الأبعاد كانت غير دالة. وللتنبؤ بالعدالة الإجرائية المدركة تم استخدام جميع أبعاد الذكاء الوجداني كما هو واضح في جدول 4.

الجدول 4

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الوجداني المنبئة للعدالة الإجرائية المدركة

R ²	القيمة الاحتمالية	قيمة "ت" المحسوبة	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري B	المتغير
	0.011	2.55		0.54	1.37	الثابت
	0.146	1.46	0.12	0.13	0.18	إدارة الذات
	0.004	2.94	0.26	0.15	0.44	تحفيز الذات
0.08	0.846	0.20	0.01	0.11	0.02	التعاطف
	0.020	2.35-	0.22-	0.16	0.37-	المهارات الاجتماعية
	0.215	1.24	0.10	0.12	0.15	الوعي بالذات

يتضح من الجدول 4 أن نموذج معادلة الانحدار المكون من: إدارة الذات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات، يمكن أن يفسر 8% من العدالة الإجرائية المدركة، وبالنظر إلى دلالة الأبعاد نجد أن تحفيز الذات والمهارات الاجتماعية كانت هي الأبعاد الدالة إحصائياً عند مستوى أقل من 0.05؛ حيث إن قيمة ت موجبة في بعد تحفيز الذات، هذا يعني كلما زاد تحفيز الذات زاد الإحساس بالعدالة الإجرائية المدركة، بينما يتضح أن قيمة ت سالبة في بعد المهارات الاجتماعية، فكلما زاد مستوى المهارات الاجتماعية قل الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

وللتنبؤ بالعدالة التعاملية المدركة تم استخدام جميع أبعاد الذكاء الوجداني كما هو واضح في الجدول 5.

الجدول 5

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الوجداني المنبئة بالعدالة التعاملية المدركة

R ²	القيمة الاحتمالية	قيمة "ت" المحسوبة	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري B	المتغير
	0.000	4.90		0.52	2.57	الثابت
	0.098	1.66	0.13	0.12	0.20	إدارة الذات
	0.028	2.21	0.20	0.15	0.33	تحفيز الذات
0.06	0.544	0.61-	0.04-	0.11	0.06-	التعاطف
	0.658	0.44-	0.04-	0.16	0.07-	المهارات الاجتماعية
	0.417	0.81-	0.07-	0.12	0.10-	الوعي بالذات

يتضح من الجدول 5 أن نموذج معادلة الانحدار المكون من: إدارة الذات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات، يمكن أن يفسر 6% من العدالة التعاملية المدركة، وبالنظر إلى دلالة الأبعاد نجد تحفيز الذات كان البعد الدال إحصائياً عند مستوى أقل من 0.05؛ حيث إن قيمة ت موجبة في بعد تحفيز الذات، هذا يعني كلما زاد تحفيز الذات زاد الإحساس بالعدالة التعاملية المدركة لدى عينة الدراسة.

وللتنبؤ بالعدالة المعلوماتية المدركة تم استخدام جميع أبعاد الذكاء الوجداني كما هو واضح في الجدول 6.

الجدول 6

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الوجداني المنبئة بالعدالة المعلوماتية المدركة

R ²	القيمة الاحتمالية	قيمة "ت" المحسوبة	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري B	المتغير
	0.002	3.20		0.50	1.60	الثابت
	0.094	1.68	0.13	0.12	0.20	إدارة الذات
	0.123	1.55	0.14	0.14	0.22	تحفيز الذات
0.08	0.562	0.58-	0.04-	0.10	0.06-	التعاطف

المتغير	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	R ²
المهارات الاجتماعية	0.11-	0.15	0.07-	0.75-	0.453	
الوعي بالذات	0.21	0.11	0.15	1.85	0.065	

يتضح من الجدول 6 أن نموذج معادلة الانحدار المكون من: إدارة الذات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والوعي بالذات، يمكن أن يفسر 8% من العدالة المعلوماتية المدركة، وبالنظر إلى دلالة الأبعاد نجد أن جميع الأبعاد كانت غير دالة.

مناقشة النتائج

اتضح من خلال النتائج ارتفاع مستوى الذكاء الوجداني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، ويعزو الباحثان الارتفاع في الذكاء الوجداني إلى طبيعة عمل عينة الدراسة في المدرسة في جو يسوده التعاطف والمشاركة الوجدانية والتفاعل والتواصل الاجتماعي والتحكم بمشاعرهم، وإبداء المشاعر الإيجابية والتقليل من الاهتمام بالمشاعر السلبية بالرغم من التحديات الصعبة التي يواجهونها بالعمل، فغالبا ما توجه المشاعر الإيجابية نشاطاتهم في حياتهم اليومية، كما يجيدون فهم ومعرفة مشاعر الآخرين، ولربما يعود الارتفاع في الذكاء الوجداني إلى اهتمامهم بالمطالعة في تخصصهم وتطوير معارفهم في مجال التخصص وما يتضمنه ذلك الاهتمام من فهم للذات وللآخرين، وفهم وبناء العلاقات الإيجابية، وهي التي جعلتهم يتمتعون بذكاء وجداني مرتفع من خلال ارتفاع نسب التعاطف عندهم، وقدرتهم على الوعي بمشاعرهم وتواصلهم الاجتماعي، وقدرتهم على تحفيز وإدارة ذواتهم، وهي الأبعاد الأساسية في الذكاء الوجداني، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الغرابية (2011)، بينما اختلفت مع دراسة صلاح الدين (2016) نظرا إلى طبيعة عينة الدراسة.

كما دلت النتائج أن تصورات الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في مدارس السلطنة للعدالة التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع إلى حد ما، وتشير هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة على دراية ووعي بمكانة العدالة التنظيمية في الممارسات المهنية ويستشعرون أهميتها كقيمة وفضيلة اجتماعية، ووجود الوعي لدى العينة بأن إحساسهم بالعدالة التنظيمية يضمن نجاح عملهم ويسهم في تحقيق أهدافهم وفي الحد من الصراعات والضغوطات التي قد تعرقل سير عملهم في المدرسة، علاوة على ذلك ما يتمتع به النظام التعليمي من تحري العدالة من خلال وجود الدليل التنظيمي الذي يحدد أدوار ومسؤوليات وصلاحيات كل وظيفة ويحدد ضوابط العلاقة بين أفراد المجتمع المدرسي، وكذلك لوجود معايير وضوابط شفافة ونظامية للحوافز والمكافآت، واتفقت هذا النتيجة مع الدراسات السابقة (بخاري، 2014، الزهراني، 2016)، بينما اختلفت مع دراسات أخرى (البلوي، 2016، العمري وحوامدة، 2015) لاختلاف طبيعة العمل.

بينما جاء بُعد العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية بالمستوى المتوسط، ويعزو الباحثان المستوى المتوسط في إدراك عينة الدراسة للعدالة التوزيعية إلى أن كثيرا من إدارات المدارس رغم قناعتها بأهمية التحفيز ودوره في إذكاء روح التنافس بين الموظفين إلا أنها لا تستطيع منح الحوافز المالية؛ وذلك لضعف الميزانيات التشغيلية المحددة للمدارس من قبل وزارة التربية والتعليم، وربما يعود ذلك إلى أن المكافآت المالية التي قدرها الأخصائيون بمستوى متوسط لا تتناسب مع ما يبذلونه من جهد في العمل وقد يكون لارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة وزيادة أعباء الأسرة في الوقت الراهن تأثير في ذلك الشعور، ويعزي الباحثان إحساس عينة الدراسة بالمستوى المتوسط من العدالة الإجرائية إلى أن المناخ التنظيمي السائد لا يتميز بالديمقراطية التامة؛ بسبب المركزية التي يتم فيها اتخاذ القرارات، فتفرد الإدارة بأرائها، وعدم الشعور بالعدالة في تطبيق القرارات والقوانين في العمل في بعض الأحيان وغلبة المصالح الشخصية على المصالح العامة في بعض المدارس أدى إلى الشعور المتوسط لهذا البعد، واتفقت هذه النتيجة مع الدراسات السابقة (أبو فروة، 2017، إسماعيل، 2013، البلوي، 2016، عبدالفتاح، 2016)، بينما اختلفت مع دراسات أخرى (شلدان والسلطي، 2017، القصير وعليمات، 2017)، وربما يعود الاختلاف في المستويات إلى طبيعة المجتمع، وطبيعة عينة الدراسة، والقيم السائدة في كل مجتمع من المجتمعات السابقة.

أما في ما يتعلق بتنبؤ الذكاء الوجداني من خلال العدالة التنظيمية المدركة، فقد أسهم الذكاء الوجداني في التنبؤ بالعدالة الإجرائية المدركة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أوينغ وآخرين (Ouyang et al., 2015)، وتبين من خلال النتائج دلالة المتغيرين المستقلين تحفيز الذات والمهارات الاجتماعية في التنبؤ بالعدالة الإجرائية المدركة، وأن نموذج التنبؤ يفسر 9% من التباين الذي يحدث في العدالة الإجرائية المدركة، وأن 91% من التباين يمكن عزوها إلى تأثير متغيرات أخرى، ويتضح أن تحفيز الذات يعد متبنا جيدا بالعدالة الإجرائية لدى عينة الدراسة؛ حيث إنّه كلما ارتفع تحفيز الذات كلما أدى إلى زيادة إدراك العدالة الإجرائية لدى الأخصائي النفسي والاجتماعي؛ حيث إنّ متغير تحفيز الذات يتضمن القدرة على تحفيز المشاعر والانفعالات في الإنجاز، وتحقيق الأهداف والغايات، وتوجيه المشاعر لمقابلة الإحباطات وحمايتها من التمزق، وتحفيز المشاعر لمواجهة

التحديات، والاعتماد على النفس والمبادرة بالإنجاز، مما يجعل الأخصائيين قادرين على التغلب على الصعوبات التي تواجههم، وينتج عنه زيادة في مستوى إدراكهم للعدالة الإجرائية، علاوة على ذلك فإن العدالة الإجرائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم القدرة كتحفيز الذات (Di Fabio & Palazzesch, 2012).

وفي ما يتعلق بالتأثير السلبي الدال إحصائياً لمتغير المهارات الاجتماعية في التنبؤ بالعدالة الإجرائية، فهذا يعني أنه كلما زاد امتلاكهم للمهارات الاجتماعية، كلما قل إحساس عينة الدراسة بالعدالة الإجرائية، فكثرة المعارف والتواصل الاجتماعي مع الآخرين، يفتح الأذان للمشكلات الوظيفية التي تواجه الآخرين في عملهم والإجراءات المتبعة وغير المنصفة، إضافة إلى ذلك فإن تمتع العينة بالمهارات الاجتماعية يجعلهم يميلون للتعاطف مع المشكلات الاجتماعية مما يقلل من إحساسهم بالعدالة الإجرائية، كما إن المهارات الاجتماعية هي أداة للتفريغ الانفعالي عما يختلج بالداخل من غضب واحباطات وصعوبات وتحديات نتيجة لانخفاض الإحساس بالعدالة الإجرائية.

ودلت نتائج الانحدار على تأثير أبعاد الذكاء الوجداني على العدالة التعاملية المدركة، وتبين من خلال النتائج دلالة متغير تحفيز الذات في التنبؤ بالعدالة التعاملية المدركة، وأن نموذج التنبؤ يفسر 6% من التباين الذي يحدث في العدالة التعاملية المدركة؛ حيث إنّه كلما ارتفع تحفيز الذات كلما أدى إلى زيادة إدراك العدالة التعاملية لدى عينة الدراسة، ويعود ذلك إلى أن تحفيز الذات جاء منسجماً مع شخصية الأخصائي النفسي والاجتماعي التي تنسم بالتأني وعدم الاندفاع، وهذه الشخصية تفرض احترامها على الآخرين، فهم يتحلون بقدرات تجعلهم يتحكمون بانديفاعاتهم وعواطفهم، وعليه تنظيم مشاعرهم للتكيف مع المواقف بطريقة مناسبة، حتى يكونوا قادرين على إعطاء أفضل ما لديهم، فيستخدمون عواطفهم لتحفيز أنفسهم على مواجهة الظلم في مكان العمل (Di Fabio & Palazzesch, 2012)، بينما لم تسهم الأبعاد الأربعة الأخرى للذكاء الوجداني في التنبؤ بالعدالة التعاملية المدركة، ولربما يعود ذلك إلى تبني عينة الدراسة سلوك المواطنة التنظيمية التي تعدّ من أهم السلوكات التي تتأثر في العدالة التعاملية المدركة (الجابر، 2015، الشايع، 2016)، فإحساس العينة بالعدالة التعاملية هو نتيجة تبنيها سلوك مواطنة أكثر من أنه إدراك للعلاقة مع الآخرين من حولهم، كما أن القيم الإسلامية التي تقوم عليها الحياة الاجتماعية وسياسة التعليم في السلطنة تحث على احترام الآخرين والتعامل الحسن معهم وهي السمة السائدة في أغلب المجتمعات المدرسية.

ولم يسهم الذكاء الوجداني في التنبؤ بالعدالة التوزيعية والعدالة المعلوماتية، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن عينة الدراسة في المدارس هم من أبناء المجتمع المحلي، ويعانون مما يعاني منه الآخرون؛ حيث فرص العمل المتاحة قليلة، ونسبة البطالة التي تتزايد، مما يجعل من عينة الدراسة تبني سلوكات العدالة التنظيمية لا فروق بينها، حتى يحافظوا على عملهم الذي لا يوجد بديل عنه في الظروف الحالية، ويمكن أن يعود السبب في ذلك إلى أنهم ينظرون إلى مفهوم العدالة من منطلق أخلاقي وما يرتبط بالفضيلة الاجتماعية والإنسانية من أخلاق، فالعدالة بأبعادها المختلفة هي ذات أصول قيمية ونفسية، إضافة إلى أن لها أصولاً قانونية ووضعية، ولذلك فلها جذور وامتداد في إدراك الفرد وشعوره، وقد يكون ذلك على حساب المعطيات المادية والحقائق الملموسة في الواقع التنظيمي (البلوي، 2016)، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى خضوع مخرجات العمل (الرواتب) والأعباء الوظيفية إلى قوانين وأنظمة ثابتة على جميع الموظفين دون استثناء؛ ولذلك حتى لو أحس الموظف بانخفاض رواتبه، فإنه سيشعر بالعدالة طالما أن ذلك يسري على الجميع دون تمييز بغض النظر عن مستوى ذكائه الوجداني.

التوصيات

- 1- وضع برنامج تدريبي يعرف المديرين بكيفية تفعيل أسس العدالة التنظيمية ومبادئها في مدارسهم وبصفة خاصة بعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية نظراً إلى انخفاض مستواهما مقارنة بالأبعاد الأخرى.
- 2- التركيز على مهارات الذكاء الوجداني وبصفة خاصة مهارات تحفيز الذات والمهارات الاجتماعية من خلال البرامج التوعوية التربوية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم على مستوى المحافظات للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.

المقترحات

إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى مثل الموظفين بالشركات والعسكريين والممرضين والمعلمين.

هذا البحث ممول من قبل المرصد الاجتماعي بمجلس البحث العلمي.

References

- Abdel Fattah, M. (2016). Organizational justice and its relationship to organizational loyalty of faculty members of the preparatory year at the University of Tabuk that in contract with education companies, *Future of Arab Education*, 23 (103), 119-182.
- Abu Ajajah, S. (2011). Social justice in the third world view and its reflection on the profession of social service in the Jamahiriya, *Aljamaheery WordPress*.
- Abu Farwa, R. (2017). The social intelligence of private basic school principals in the capital of Amman and its relation to the organizational justice in their schools from teachers' point of view, *unpublished master thesis, Middle East University*.
- Al Khidr, O. (2002). Emotional Intelligence: Is It A New Concept?, *Psychological Studies Journal*, 12 (1), 5-41.
- Al Khidr, O. (2006). *Emotional intelligence*. (2nd ed.). Kuwait: Ebdaa Fekry Publishing.
- Al Khidr, O. (2008). *Emotional intelligence: paraphrasing the concept of intelligence*. Kuwait: Ebdaa Fekry Publishing.
- Al Khidr, O., Zain Al-Abideen, F., & Gad Arab, H. (2016). Factorial structure and measurement invariance for the arabic organizational justice scale: a comparative study between Kuwait and Algeria, *The Journal of Social Sciences*, 46 (2), 11-38.
- Al-Balawi, M. (2016). Organizational justice and its impact on job satisfaction from the viewpoint of workers in the Saudi Ministry of Labor, *unpublished master's thesis, Mutah University*.
- Al-Jaber, R. (2015). The degree of organizational justice practice and its relationship to the level of organizational citizenship behavior in education departments in the Kingdom of Saudi Arabia, *Journal of the Faculty of Education*, 26(101), 317-386.
- Al-Khidr, O., & Al-Fadhili, H. (2007). Are people with emotional intelligence happier than others?, *The Journal of Social Sciences*, 35(2), 13-38.
- Alouti, A., & Maghar, A. (2017). The relationship between the lack of distributive justice and the dimensions of professionalism: a field study on School Counseling and Guidance Counselors of Skikda State, *Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Al-Sharaji, A. (2015). The relationship between organizational justice and job commitment, *Magazine Almarefth*, 1, 1-21.
- Al-Shaya, A. (2016). The relationship between teachers' awareness of organizational justice and the level of their commitment to organizational citizenship behavior: a field study on secondary school teachers in the Qassim educational district, *Journal of Humanities and Administrative Sciences*, (10), 70-97.
- Al-Zahrani, M. (2016). Perceived organizational justice and its relationship to resisting change among high school teachers in the Laith Governorate, *Aqura' W Al maarifa Magazine*, 181, 1-48.
- Amin, A. (2018). The impact of organizational justice on job stability: an applied study on hospital staff in Mansoura University, *Journal of Commercial Research*, 40 (1), 16-75.
- Bukhari, M. (2014). The degree of practicing human relations by the principals of secondary schools in the city of Mecca and its relationship to organizational justice from the teachers' point of view, *unpublished Master Thesis, Umm Al-Qura University*.
- Dawood, A. (2015). Organizational justice as an input to improve the job performance of faculty members at Kafr El-Sheikh University, *The Educational Journal*, 41, 234-290.
- Habre, M. (2017). Emotional intelligence and psychological compatibility of the teacher: a statistical study of a sample of teachers in the three phases (primary - intermediate - secondary): a field study in Tiaret Province. *Studies*, (54), 64-78.
- Hussein, S., & Hussein, T. (2006). *Emotional intelligence of educational leadership*. Alexandria: Dar Al-Wafa for World of Printing and Publishing.
- Ismail, S. (2013). Organizational justice for faculty members at the faculty of social work in helwan university, *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, 13(35), 5689-5787.
- Khalil, E. (2014). The effect of organizational justice on behavior related to practical work on teachers in Egyptian schools, *Journal of Commercial Research*, 36(2), 195-228.
- Othman, H. (2009). *Emotional intelligence: concepts and applications*. Amman: Debono Publishing.
- Salah al-Din, S. (2016). The role of emotional intelligence in academic achievement and job performance, *Journal of the*

- Faculty of Economics and Political Science*, 17(3), 227-260.
- Samadoni, A. (2007). *Emotional intelligence and its foundations, applications and development*. Amman: Dar Al Fikr.
- Sheikh, A., & Abu Nassib, A. (2017). The effect of organizational justice on job satisfaction by applying it on directorate general of customs in the Red Sea State, *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 1(24), 85-100.
- Sheldan, F., & Al-Salti, M. (2017). The degree to which high school principals in Gaza governorates practice human relations and its relationship to organizational justice, *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 25(2), 15-40.
- Alsukar, A. (2013). The impact of interactive justice on job performance: an exploratory study of the performance of managers in Jordanian ministries, *Studies Administrative Sciences, Jordan*, 40(2), 409-479.
- Zayed, A. (2006). Organizational justice is the next mission for human resource management, *Arab Administrative Development Organization*.
- Afridi, A., Afridi, S., & Baloh, Q. (2017). The mediating effect of trust in relationship with organizational justice and job satisfaction: A study on higher education sector in Khyber pakhtunkhwa. *Journal Managerial Science*, 11(3), 323-352.
- Amilin, A., Ismail, T., Astuti, S., Reskino, S., & Mulazid, A. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1-11.
- Ari, A., & Caglayan, H. (2017). Relationship between organizational justice perceptions and organizational commitment levels of school of physical education and sports academicians. *Journal of Education and Training Studies*, 5(4), 240-251.
- Bayraktar, H., & Girgin, S. (2017). Investigation of the relation between trust in the manager and organizational justice. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 208-217.
- Cagliyan, V., Attar, M., & Derra, M. (2017). The relationship between organizational justice perception and organizational commitment: A study on dog us automotive authorized dealers In Konya. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 22(2), 599-612.
- Demir, K. (2016). Relations between teacher's organizational justice perceptions, organizational commitment, and job satisfaction in the school: a meta- analysis. *Internet Journal of Human Sciences*, 13(1), 1408-1417.
- Di Fabio, A., & Pdazzeschi, L. (2012). Organizational justice: Personality traits or emotional intelligence? An empirical study in an Italian hospital context. *Journal of Employment Counseling*, 49, 31-42.
- Durrani, F., & Rehman, K. (2017). Mediating role of organizational justice in relationship between Islamic work ethics and employee turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 1050-1065.
- Edwin, O. (2017). Organizational justice and self-esteem as predictors of organizational citizenship behavior. *Ife Psychologia*, 25(2), 32-46.
- Frazier, L. (2018). *Does emotional intelligence predict normative organizational commitment of non- frontline healthcare workers* (Unpublished doctoral dissertation). North Central University.
- Gadelrab, H., Alkhadher, O., Aldhafri, S., Almoshawah, S., Khatatba, Y., El Abiddine, F., Alyetama, M., Elmsalak, S., Tarboush, N., & Slimene, S. (2018). Organizational justice in Arab countries: Investigation of the measurement and structural invariance. *Cross-Cultural Research*, 1-25.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why can matter more than IQ*. New York: Bantam Book.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Imran, R., & Allil, K. (2016). The impact of organizational justice on employee retention: Evidence from Oman. *International Review of Management and Marketing*. 6(2), 246-249.
- Lawal, A., & Idemudia, E. (2017). The role of emotional Intelligence and Organizational support on work stress of nurses in Ibadan, Nigeria. *Curationis*, 40(1), 1-8.
- Machera, R., & Machera, P. (2017). Emotional intelligence: A therapy for higher education students. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 461-471.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1995). *Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings*. USA: Cambridge

- University Press. <https://pdfs.semanticscholar.org/be91/381e91e0e1336fe1188e1e92613a0ad98632.pdf>.
- Meisler, G. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions. *Employee Relations*, 35(4), 441-455.
- Menges, M. (1999). Interactional justice as a mediator between emotional intelligence and work-related attitudes, *Unpublished thesis, California State University*.
- Miles, J., & Naumann, S. (2000). The cumulative effects of justice perceptions. *Applied and Behavioral Management*, 13-29.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational Justice and organizational citizenship behaviors: Do Fairness Perceptions Influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Muchhal, S., & Solkhe, A. (2017). An empirical investigation of relationship between emotional intelligence and job performance in Indian manufacturing sector. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 18–21.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction a study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152. <http://dx.Doi.Org/10.1016/j.paid.2014.12.004>.
- Passer, J. (2014). *Moderating effect of job satisfaction on the relationship between emotional intelligence and employer organizational justice perceptions* (Unpublished doctoral dissertation). Capella University.
- Pattnaik, S., & Tripathy, S. (2018). A review of inconsistencies in the organizational justice and employee performance relationship: Can organizational identification bridge the gap? *South Asian Journal of Management*, 25(1), 1-25.
- Rajabi, M., Abdar, Z., & Agoush, L. (2017). Organizational justice and trust perceptions: A comparison of nurses in public and private hospitals. *World Family Medicine Middle East Journal of Family Medicine*, 15(8), 205-211.
- Rathore, M., & Sen, C. (2017). Organizational justice and organizational commitment: A study on it sector. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(4), 117-124.
- Saal, F., & Moore, C. (1993). Perceptions of promotion fairness and promotion candidates, qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 105-110.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 157-164.
- Sia, L., & Tan, T. (2016). The influence of organizational justice on job satisfaction in a hotel setting. *Disu Business & Economics Review*, 26(1), 17-29.
- Taherinejad, Z., Ahmadi, A., Amani, R., & Khoshouei, S. (2017). Relationship emotional intelligence and personality traits with organizational commitment among Iranian nurses. *Journal of Research & Health*, 7(1), 614–623.
- Tamta, V., & Rao, M. (2017). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: Organizational justice and work engagement as mediators. *Global Business Review*, 18(6), 1580-1596.