



تأثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای سازمانی آموزش و پرورش استان قزوین

لیلا دودانگه

۱. دبیر آموزش و پرورش متوسطه دوره دوم بویین زهرا، کدپرسنلی ۸۸۸۰۲۶۴۹

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای سازمانی آموزش و پرورش استان قزوین می باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش به روش علمی انجام شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین قلمرو مکانی تحقیق می باشد، به منظور جمع آوری داده ها پرسشنامه میان کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین توزیع گردید، نتایج حاصل از تحلیل داده ها با کمک معادلات ساختاری نشان داد که عدالت تعاملی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی بر تسهیم دانش اثر دارد. تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد. عدالت تعاملی، رویه ای، توزیعی بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد.

کلمات کلیدی: عدالت تعاملی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، تسهیم دانش، رفتار نوآورانه کارکنان

۱. مقدمه:

نوآوری اشاره به بازتاب گرایش یک شرکت به درگیر شدن با ایده های جدید، آزمایش و فرایندهای خلاق دارد که ممکن است منتج به محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید شود (بصیرت و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه نوآوری باید به عنوان الزامی برای هر شرکت به علت پایان بخش بودن رقابت در بازار، جهانی سازی و بهبود سریع تکنولوژی در نظر گرفته شود (کالکن و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۰۰). در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی ها خود، مستلزم توجه سازمان به نوآوری افراد است. سازمان هایی موفق هستند که، خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می دهد (پرهیزگار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۰). نوآوری محرک توسعه اقتصادی است و نقش حیاتی در رقابت در سطوح ملی و شرکت بازی می کند (هوغان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۱). نوآوری عبارت است از نوسازی فعالیت های مرتبط به هم در زنجیره ای که با کشف خلاق آغاز می شود، به دنبال آن از طریق کارآفرینی توسعه می یابد و در نهایت تجاری سازی می شود (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری شامل علاقه به ایده ها، تجربیات جدید و فرایندهای خلاق است که ممکن است نتیجه آن توسعه و ایجاد محصول، خدمات جدید یا تکنولوژی های نو باشد (حسینی مقدم و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷). هروس الیور و همکاران (۲۰۱۵) بیان می کنند که نوآوری سازمانی اشاره به استراتژی ها و شیوه های جدید مدیریتی، سازمانی و بازاریابی شرکت ها دارد. ناسوشن و همکاران (۲۰۱۱) ابعاد نوآوری سازمانی را به سه بعد نوآوری محصول (فراهم کننده ابزاری برای تولید است که به توسعه تولیدات جدید و بهبود یافته کمک می کند)؛ نوآوری فرایند (میزان که سازمان فناوری های جدید و روش های جدید انجام کار را به کار می گیرد)؛ نوآوری اداری (به

¹ Hyugan et al.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

میزان استفاده مدیران از سیستم های مدیریتی در اداره کردن سازمان اشاره دارد. بنابراین نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد (باباشیخعلی و همکاران، ۱۳۹۳). استانداردی قزوین بدنبال آن است که عملکرد خود را نسبت به سال های گذشته افزایش بدهد و بتواند در رضایت هر چه بیشتر ارباب رجوع کوشا باشد، هیچ تغییری در خدمات نسبت به سال های گذشته در این سازمان دیده نشده است و نوآوری در این سازمان کمتر دیده می شود و البته با وجود عصر فناوری اطلاعات و پویایی محیط این سازمان نتوانسته است از فناوری اطلاعات به نحو ایده آل بهره مند گردد.

رفتار نوآورانه با تعداد زیادی از ویژگی های سازمان و خروجی های آن ارتباط دارد. طی چند سال اخیر پژوهش های زیادی پیرامون این موضوع انجام شده است و یکی از دغدغه های اصلی آنها در مورد رابطه بین رفتار نوآورانه و تعهد سازمانی می باشد، در واقع مهمترین و جامع ترین عامل در افزایش رفتار نوآورانه می باشد زیرا گستره وسیعی از متغیرهای سازمانی شامل ویژگی های شغلی، فرهنگ و رهبری را پوشش می دهد.

عدالت سازمانی می تواند بر رفتارهای نوآورانه ی کارکنان تأثیرگذار باشد. از آنجا که کارکنان نقش اصلی در تعیین عوامل موفقیت در یک محیط رقابتی دارند، رفتار نوآورانه کارکنان به احتمال زیاد نتیجه ی عدالت سازمانی باشد. در این پژوهش اساس عدالت سازمانی بر پایه نظریه ی برابری ادامز (۱۹۶۵) و، نحوه تقسیم بندی عدالت توسط بایز و مواگ (۱۹۸۶) قرار دارد. هنگامی که به صورت منصفانه تری با کارکنان رفتار شود، آنها در مقابل تمایل کمتری به بروز رفتارهای مخرب و منحرف برضد سازمان و مدیران خواهند داشت (دایلی و همکاران، ۱۹۹۲).

۲. ادبیات پژوهش

۲.۱. نوآوری

مفهوم نوآوری اشاره به اجرای موفقیت آمیز و مفید ایده های خلاق در درون شرکت دارد (ریزلا، ۲۰۱۴: ۲۰). نوآوری لزوماً به معنای به کارگیری جدیدترین فناوری ها نیست، بلکه بیشتر تمرکز بر شیوه های تفکر و یافتن راه حل های خلاقانه در درون شرکت است تا پرداختن به موضوع فناوری (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری اشاره به بازتاب گرایش یک شرکت به درگیر شدن با ایده های جدید، آزمایش و فرایندهای خلاق دارد که ممکن است منتج به محصولات، خدمات یا فرایندهای جدید شود (بصیرت و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه نوآوری باید به عنوان الزامی برای هر شرکت به علت پایان بخش بودن رقابت در بازار، جهانی سازی و بهبود سریع تکنولوژی در نظر گرفته شود (کالکن و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۰۰). در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی ها خود، مستلزم توجه سازمان به نوآوری افراد است. سازمان هایی موفق هستند که، خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می دهد (پرهیزگار و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۰). نوآوری محرک توسعه اقتصادی است و نقش حیاتی در رقابت در سطوح ملی و شرکت بازی می کند (هوگان و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۱). نوآوری عبارت است از نوسازی فعالیت های مرتبط به هم در زنجیره ای که با کشف خلاق آغاز می شود، به دنبال آن از طریق کارآفرینی توسعه می یابد و در نهایت تجاری سازی می شود (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری شامل علاقه به ایده ها، تجربیات جدید و فرایندهای خلاق

² Racela

³ Hyugan et al.,



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

است که ممکن است نتیجه آن توسعه و ایجاد محصول، خدمات جدید یا تکنولوژی های نو باشد (حسینی مقدم و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷). نوآوری به عنوان اجرای ایده های جدید که ایجاد ارزش می کنند، تعریف شده است (کالکن و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۰۱). نوآوری سازمانی اشاره به شیوه های مدیریت جدید، سازمان جدید، بازاریابی جدید و استراتژی های جدید شرکت ها دارد. نوآوری سازمانی را به عنوان، اجرای یک روش جدید سازمانی در شیوه های تجاری شرکت، سازمان محل کار یا روابط خارجی شرح می دهد (هروس لیور و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۱۲). نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد (باباشیخعلی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۲۰). نوآوری سازمانی را می توان فرایندی دانست که اختراعات با استفاده از آن به محصولات، فرایندها، خدمات یا تغییرات سازمانی دارای ارزش افزوده یا قابل عرضه در بازار تبدیل می شوند (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۰). نوآوری، بیان کننده خلاقیت و آزمایش از طریق معرفی محصولات، خدمات جدید و همینطور رهبری تکنولوژی بواسطه تحقیق و توسعه در فرایندهای جدید است (سوینن، ۲۰۱۲). بعد نوآوری شامل جستجو برای راه حل های بدیع، غیرمعمول و یا خلاقانه برای چالش های پیش روی یک شرکت است. از دیدگاه کوئین و میلز، نوآوری بدون کارآفرینی وجود نخواهد داشت. آن ها استدلال میکنند که تمایل به نوآوری، بعدی است که به بهترین وجه کسب و کار کارآفرین را تعریف می کند. این مفهوم منعکس کننده گرایش اساسی به جدا شدن از وضع کنونی و پذیرفتن ایده های جدید است.

۲.۲. تسهیم دانش

در تعریفی عام، تسهیم دانش یعنی به اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه ها، پیشنهادها و تجربه های کارکنان سازمان با یکدیگر (ابیشک، ۲۰۰۲).

داونپورت (۱۹۹۷) معتقد است تسهیم دانش در میان کارکنان به معنای دسترس پذیر کردن دانش برای دیگران در سازمان است. این امر، فرایندی است که از آن طریق دانش یک فرد به شکلی که قابل فهم و استفاده برای دیگران است تبدیل می شود. داونپورت به این نکته نیز اشاره می کند که تسهیم دانش یک عمل داوطلبانه است و در واقع متمایز از گزارش دادن روند کاری براساس امور و خط مشی های رایج سازمان است. تسهیم دانش در برگیرنده عملی آگاهانه توسط فرد است که در فعالیت های مرتبط با تبادل دانش شرکت می کند و هیچ گونه اجباری برای انجام دادن آن نیست. لی در سال ۲۰۰۱ معتقد است که تسهیم دانش فعالیت های مرتبط با توزیع و انتقال دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگری را شامل می شود. در این تعریف ها به تبادل دو جانبه دانش عینی و ذهنی اشاره ای نشده است، در حالیکه دیگر محققان به گونه ای آشکارتر به این نکته توجه کرده اند. ون دون هوف و همکاران، ۲۰۰۴ معتقدند در فرایند تسهیم دانش افراد به تبادل دانش خویش با یکدیگر پرداخته و دانش جدیدی تولید می کنند. این فرایند شامل دو مرحله ارائه دانش و دریافت دانش است. آرچویلی و همکاران (۲۰۰۳) نیز به این نکته اشاره کردند که تسهیم

⁴ Kalkan et al.,

⁵ Hervas-oliver et al.,

⁶ Abhishek



دانش شامل فراهم آوری دانش جدید و تقاضا برای دانش جدید است. ویژگی تعاملی بودن تسهیم دانش و فرایند دوسویه بودن آن مورد تأکید یو(۲۰۰۴) نیز قرار گرفته است. وی نیز بیان می کند که در طی این فرایند از یک سو فراهم کننده دانش، دانش را کدبندی و آن را به صورت نوشتاری یا گفتاری بیان کرده و در اختیار دیگران قرار می دهد و از سوی دیگر بازخوردی که از دیگران دریافت می کند منجر به فهم بهتر و بیشتر وی در رابطه با آن دانش خواهد شد. در واقع این تبادل دو جانبه فرصت تفکر عمیق تر چون ارزیابی و تحلیل برای آن دانش فراهم می شود(کینگ، ۲۰۰۱).

ون دن هوف و همکاران در سال ۲۰۰۴ معتقدند در فرایند اشتراک دانش افراد را به تبادل دانش خویش با یکدیگر پرداخته و دانش جدیدی تولید می کنند. این فرایند شامل دو مرحله ارائه دانش و دریافت دانش است. آرچویلی و همکاران(۲۰۰۳) نیز به این نکته اشاره کردند که اشتراک دانش شامل فراهم آوری دانش جدید و تقاضا برای دانش جدید است. ویژگی تعاملی بودن اشتراک دانش و فرایند دوسویه بودن آن مورد تأکید یو(۲۰۰۴) نیز قرار گرفته است. وی بیان می کند که در طی این فرایند از یک سو فراهم کننده دانش، دانش را کدبندی و آن را به صورت نوشتاری یا گفتاری بیان کرده و در اختیار دیگران قرار می دهد و از سوی دیگر بازخوردی که از دیگران دریافت می کند منجر به فهم بهتر و بیشتر وی در رابطه با آن دانش خواهد شد. در واقع در این تبادل دو جانبه فرصت تفکر عمیق تر چون ارزیابی و تحلیل برای آن دانش فراهم می شود(کینگ، ۲۰۰۱).

۳. فرضیات تحقیق

:

H1: عدالت سازمانی بر تسهیم دانش آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H1a: عدالت تعاملی بر تسهیم دانش آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H1b: عدالت رویه ای بر تسهیم دانش آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H1c: عدالت توزیعی بر تسهیم دانش آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H2: تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

⁷ King et al.,

⁸ Ardichvili



H3: عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H3a: عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

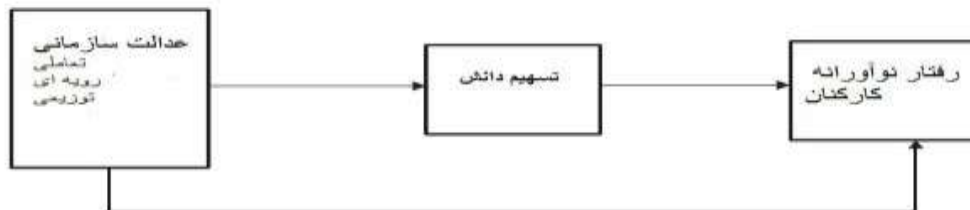
H3b: عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

H3c: عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین اثر دارد.

۴. روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه ای قواعد، ابزار و راه های معتبر قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۶).

روش انجام تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علمی قرار می گیرد، زیرا به کشف علت یا عوامل بروز یک رویداد در آموزش و پرورش استان قزوین می پردازد. در این راستا از تکنیک آماری معادلات ساختاری که اساسا به بررسی رابطه علی بین متغیرها می می پردازد، استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

۴.۱. جامعه آماری و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری، کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین می باشند. در این پژوهش و برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب که تعداد ۱۸۶ پرسشنامه در بین کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین توزیع شد و برای تجزیه و تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

۴.۲. ابزار گردآوری اطلاعات



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

در این پژوهش داده ها به روش میدانی جمع آوری شده است. در روش میدانی، پرسشنامه یکی از متداول ترین طرق جمع آوری اطلاعات است. جهت جمع آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از پرسشنامه استفاده شده است که توسط مدیران و کارکنان آموزش و پرورش استان قزوین تکمیل گردید. در این تحقیق از ابزار اندازه گیری پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است که به این منظور از پرسشنامه استاندارد شده در تحقیقات یو و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است.

۴.۳. روایی و پایایی

روایی از واژه روا به معنی جایزه و درست گرفته شده است و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (خاکی، ۱۳۸۶). در این پژوهش ضمن استفاده از پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه به منظور سنجش روایی تحت بررسی کارشناسان آموزش و پرورش استان قزوین قرار گرفته و نظرات اصلاحی لحاظ گردید. بنابراین، پرسشنامه مورد استفاده به عنوان ابزار جمع آوری داده های این پژوهش دارای روایی مناسب بوده است. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم. دامنه ضریب پایایی از صفر تا مثبت یک است. ضریب پایایی صرف معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. میزان توانایی یک وسیله اندازه گیری، برای حفظ ثبات خود در طول زمان است. برای اطمینان از عدم ابهام در سئوالات و همچنین بومی کردن مقیاس ها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار *SPSS* ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه ۰/۸۲ است. که نشان دهنده این است که این پرسشنامه ها از اعتبار بالایی برخوردار است.

سئوالات پرسشنامه براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه ای لیکرت تنظیم گردیده و به صورت طبقه بندی شده و براساس موضوع فرضیات تحقیق طراحی شده اند. در جدول (۱) تعداد سئوال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ سئوال ها ارائه شده است.

۵. تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که به عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزرل نامیده شده است. اما اصطلاح غالب معادله ساختاری یا به طور خلاصه *SEM*



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

می باشد. در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مدل فرض بر آن است که در میان مجموع هایی از متغیرهای مکنون، یک ساختار علی وجود دارد و متغیرهای مشاهده شده نشانگر آن هاست. بدین ترتیب این مدل شامل دو بخش (۱): مدل اندازه گیری و (۲) مدل معادلات ساختاری است. مدل اندازه گیری مشخص می کند که متغیرهای مکنون یا سازه های فرضی چگونه با متغیرهای مشاهده پذیر مرتبط اند و یا از طریق آن ها سنجیده می شوند. به بیان دیگر، ویژگی های اندازه گیری (یعنی ضرایب اعتبار و روایی) متغیرهای مشاهده شده چگونه از سوی متغیرهای مکنون توصیف می شود. اما مدل معادلات ساختاری، روابط علی میان متغیرهای مکنون، آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده را مشخص می سازد. مدل پژوهش حاضر، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آن ها است. هر یک از این متغیرهای مکنون از طریق گوپه هایی که از طریق ممیزی و پرسش از مشتریان اندازه گیری می شوند، توصیف می شوند (غفاری آشتیانی و همکاران، ۱۳۹۱).

در متدولوژی معادلات ساختاری دو دسته ضرایب بین متغیرهای مکنون برآورد می شود:

اول: گاما که معرف ضریب مسیر بین یک متغیر مکنون برون زا و یک متغیر مکنون درون زا است.

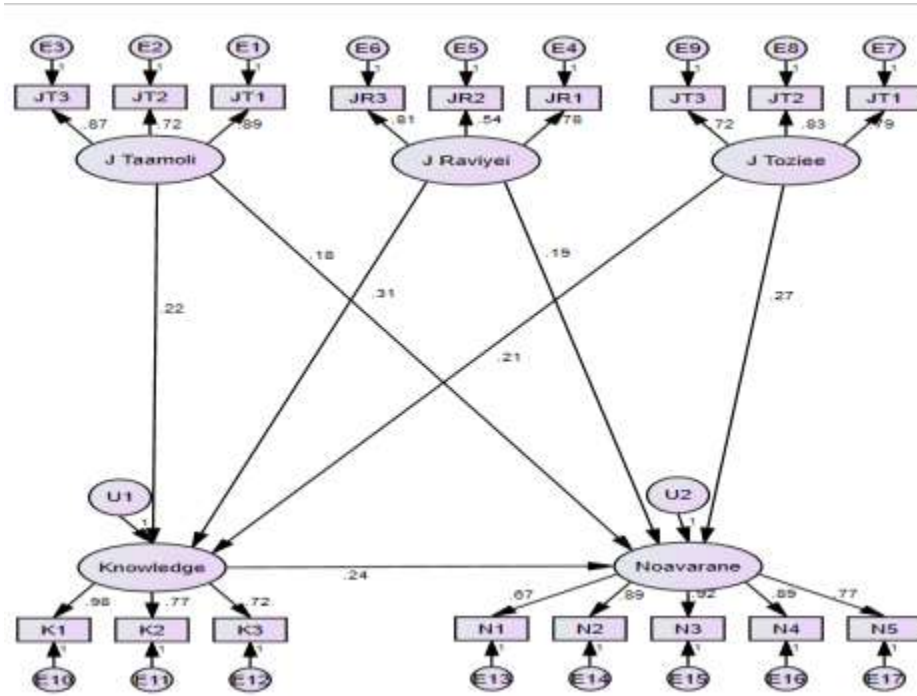
دوم: بتا که معرف مسیر بین یک متغیر مکنون درون زا و یک متغیر درون زای دیگر است.

۵.۱. نمودار ضرایب مسیر

این نمودار، ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیر مکنون را با یکدیگر در یک مدل نشان می دهد، در شکل (۲) ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است. اعداد روی فلش ها، نشان دهنده ضرایب مسیر مربوطه بین متغیرها می باشد که با استفاده از نرم افزار ایموس به دست آمده است. دایره ها، نشانگر متغیرها و مربع نشان دهنده سئوالات مربوط به این متغیرها می باشند.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ سئوال ها

متغیر	آلفای کرونباخ
عدالت رویه ای	۰/۹۲
عدالت توزیعی	۰/۹۱
تعاملی	۰/۸۹
تسهیم دانش	۰/۸۹
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۹۳



شکل ۲: نمودار ضرایب مسیر

۵.۳. آزمون های نیکویی برازش

وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می رسد که تناسب این مدل با داده هایی که محقق جمع آوری کرده است بررسی گردد از این رو برخی از آزمون های نیکویی برازش در این جا برای داده های این تحقیق و مدل استفاده شده انجام می پذیرد تا این تناسب بررسی گردد.

جدول ۲: مقدار شاخص های برازش و نتیجه برازش مدل ساختاری

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	SRMR	CMIN/DF	شاخص برازندگی
>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.08	<0.05	<3	مقادیر قابل قبول



۵.۴. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون T نشان می دهد ۸ مسیر که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیرهای مکنون وابسته وجود دارند، همگی معنادار هستند. جدول (۳) به طور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می دهد.

جدول ۳: خلاصه و نتایج مدل ساختاری

نتیجه آزمون	عدد معناداری	ضریب استاندارد	فرضیه های پژوهش
تأیید	۴,۳۹	۰/۲۲	عدالت تعاملی بر تسهیم دانش اثر دارد.
تأیید	۱۹,۲۲	۰/۳۱	عدالت رویه ای بر تسهیم دانش اثر دارد.
تأیید	۴,۱۹	۰/۲۱	عدالت توزیعی بر تسهیم دانش اثر دارد.
تأیید	۲,۹۳	۰/۲۴	تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد.
تأیید	۲,۶۴	۰/۱۸	عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد.
تأیید	۳,۸۲	۰/۱۹	عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد.
تأیید	۳,۴۹	۰/۲۷	عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه کارکنان اثر دارد.

۶. تجزیه و تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تجزیه و تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول (۳) فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت تعاملی بر تسهیم دانش (عدد معناداری برابر ۴,۳۹ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۲۲ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما رد و دلیلی برای رد فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت رویه ای بر تسهیم دانش (عدد معناداری برابر ۱۹,۲۲ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۳۱ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت توزیعی بر تسهیم دانش (عدد معناداری برابر ۴,۱۹ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۲۱ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵)، راویچاندوران و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان (عدد معناداری برابر ۴,۱۹ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۲۴ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵)، راویچاندوران و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه کارکنان (عدد معناداری برابر ۲,۹۳ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۱۸ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵)، راویچاندوران و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه کارکنان (عدد معناداری برابر ۲,۹۳ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۱۹ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵)، راویچاندوران و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از مدلیابی معادلات ساختاری در جدول ۳، اثر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه کارکنان (عدد معناداری برابر ۳,۴۹ و بیشتر از ۱/۹۶) تأیید و میزان این اثر ۲۷ درصد و مثبت برآورد شد. بنابراین فرضیه صفر ما تأیید و دلیلی برای تأیید فرضیه اصلی یافت نشد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته های کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵)، راویچاندوران و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

۷. نتیجه گیری و پیشنهادات

پیشنهاد می گردد به مسائل مادی کارکنان توجه نمایند. سعی نمایند انتصاب و انتخاب کارکنان براساس شایستگی هایشان باشد.

پاداش و حقوق کارکنان متناسب با تحصیلات، سوابق و مهارت های آنها باشد.

از پارتی بازی و اثرمنسانی پرهیز نمایند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

جوی را فراهم نمایند که رفتار کارکنان با یکدیگر دوستانه باشد، کارکنان کمتر به همدیگر حسادت نموده و بنوعی با یکدیگر رقابت نمایند.

کارگاه هائی را برگزار نمایند و در این کارگاه مهارت آموزی صورت گیرد.

منابع:

- ایمانی پور، نرگس؛ محمدپور، سعیده (۱۳۹۱)، نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، شماره ۲، ۸۷-۱۰۵
- بزاز جزایری، سید احمد (۱۳۸۴)، ضرورت ارزیابی عملکرد در سازمان ها، تدبیر، شماره ۹۸.
- بزاز جزایری، سید احمد (۱۳۸۷)، ارزیابی عملکرد منابع انسانی، انتشارات آیپژ، چاپ دوم.
- پرهیزگار، محمدمهدی؛ فروزنده، لطف اله (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی با تکیه بر پارادایم نوآوری باز در صنعت نشر کشور، فصلنامه علم پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال یازدهم، شماره ۱، ۱۰۱-۱۲۵
- حسینی مقدم، سیدمحمد رضا؛ کاظمی، مصطفی (۱۳۹۳)، بررسی نقش واسط گرایش به بازار و رفتار کارآفرینانه بر رابطه بین استراتژی های بازرگانی و عملکرد سازمانی در شرکت های تولیدی متوسط و بزرگ شهرهای صنعتی شهرستان مشهد، مجله علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی، ۲۳۴-۲۰۷
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶)، «روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی»، تهران: انتشارات درایت.
- خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۷۸)، مقاله: نوآوری در سازمانها: مفهوم، انواع و فرایندها» مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۴۲
- دانایی فرد، حسن و الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۹)، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، رویکردی جامع، انتشارات صفار اشراقی
- دیهیم، جواد؛ بینش، مرتضی؛ معقول، علی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فناوری بر مدیریت دانش سازمان ها، تحقیقات جدید در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۲
- رستگار، عباسعلی؛ شفیعی نیک آبادی، محسن؛ الهی، صفورا (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر قابلیت های فرایندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرایند نوآوری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سمنان، دانشکده مدیریت و حسابداری
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
- صادقی، موسی؛ عظمی، امجد؛ یوسفی پناه، مسعود (۱۳۹۰)، معیارها و شاخص های نظام ارزیابی عملکرد کارکنان با استفاده از رویکرد ۳۶۰ درجه ای در سازمان، فصلنامه علمی-ترویجی علوم و فنون نظامی، ۴۹-۳۱
- عالم تبریز، اکبر؛ عباسی، مهرانگیز (۱۳۹۵)، تأثیر قابلیت های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی از طریق ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی، مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، شماره ۱۷، ۳۱-۴۴
- علامه، محسن؛ عسکری، نوربخش؛ خزائی پول؛ جواد (۱۳۹۴)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی، تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۲، ۴۷۴-۴۵۳



- قلی پور، آراین؛ محمد اسماعیلی، ندا؛ احمدپور، پریسا (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در دانشگاه های کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی غیردولتی-غیرانتفاعی مجازی مهر البرز
- مرادی، محمود؛ دوستار، محمد؛ نیکوسخن، ساقی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد نوآوری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،
- مهارتی، یعقوب؛ خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۳)، بررسی نقش واسطه ای گرایش به بازار در رابطه بین تأکید مدیریت عالی و عملکرد بانک های دولتی شهر تهران در بانک ملی و سپه شهر تهران، مجله علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، ۱-۲۴
- نجفقلی نژاد، اعظم؛ صادق زاده، علی (۱۳۹۲)، فناوری اطلاعات و بهینه سازی مدیریت دانش، کتابداری و اطلاع رسانی، جلد ۱۳، شماره ۲

- Akram, T., Lei, S. (2019), The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: mediating role of knowledge sharing, *Journal of Innovation Knowledge*, 2(1), 122-145
- Abhishek, Srivastava (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Retrieved August 31, 2006, from www.allbusiness.com/periodicals/article/345328-1.html
- Ardichvili, A., Page, Vaughn, & Wenling, Tim (2003). Motivation & Barriers to Participation in Virtual Knowledge Sharing Communities of Practice. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 64-77.
- Barquin, R.C. (2001). What is knowledge management? *Knowledge and Innovation: Journal*, Vol. 1, No. 2. pp.127-143.
- Baron, R. A., Tang, J. (2011). The role of entrepreneurs in firm-level innovation: joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism, *Journal of Business Ventur*, 26(1), 49-60.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67, 1609-1621
- King, Marie Jennifer (2001). Employee Participation in Organizationally-Maintained Knowledge Sharing Activities. Master's Thesis. University Of Toronto. Retrieved September 03, 2006, from www.collectionscanada.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftp05/mq62883.pdf.
- Kalkan, A., Buskurt, O. C., & Arman., M, A. (2014). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. 10th International strategic management conference, *procedia-social and behavioral sciences*, 150,
- Ling, Ch.; Sandhu, M. S.; Jain, K. (2009). Knowledge Sharing In An American Multinational Company Based In Malaysia. *Journal Of Workplace Learning*, 21(2): 125 – 142.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, 5(1), 14-37. Retrieved September 03, 2006, from www.michaelwmorris.com/R671/documents/Session_09/Nonaka94.pdf
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, 5(1), 14-37. Retrieved September 03, 2006, from



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۷۸۶-۲۹۸۰

- Mao, H., Liu, S., Zhang, J., 2016. How the effects of IT capability and knowledge capability on organizational agility are contingent on environmental
- Ravichandrn,t(2017), exploring the relationships between it competence, innovation capacity and organization agility, journal of strategic information systems,3,144-156
- Singh,S. K.; Darwish, T.; Cristina Costa, A.; Anderson, N. (2012). “Measuring HRM and organizational performance: concepts, issues, and framework”. Management Decision, 50(4), 651-667.
- Van den Hoof, Bart, & Do Ridder, Jan A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate & CMC Use on Knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management, 8(6), 117-130.
- Yang, Heng-Li and Wu, T.C.T. (2008). Knowledge sharing in an organization. Technological Forecasting & Social Change, 75, 1128 1156
- Yu, Yecheng, Wilkins, Linda C., & Ma, Will W. K. (2004). Developing an Instrument for Measuring Knowledge Sharing Attitudes. Retrieved September 10, 2006, from http://www.teach.com.hk/Yu_Wilkins_Ma_2004.pdf.