

Impact of organizational justice on knowledge sharing in public libraries of East Azerbaijan Province

Parinaz Sedaghat Asl

MSc in Information Management, Department of knowledge & Information sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: sedaghatpari@yahoo.com

Faegeh Mohammadi

Assistant Prof, Department of knowledge & Information sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: faeghehmohammadi@yahoo.com

Solmaz Zardary (Corresponding Author)

Assistant Prof, Department of knowledge & Information sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran. E-mail: szardary@tabrizu.ac.ir

Abstract

Purpose: The aim of this research is to discover the impact of organizational justice on knowledge sharing among public librarians and employees of East Azerbaijan.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and is a descriptive study of the correlation type with the statistical population of all employees of public libraries in East Azerbaijan province. A total of 201 of them were selected by relative random sampling method and were studied. Standard questionnaires of Dixon's knowledge sharing and organizational justice were used to collect data. Data analysis was performed with descriptive statistics including dispersion and central indices such as mean, standard deviation, skewness, etc., along with analytical statistical tests such as Kolmogorov-Smirnov test and structural equation modeling.

Findings: The results showed that the average organizational justice is 2.76, distributive justice is 2.79, procedural justice is 2.70, and interactional justice is 2.79. The skewness and kurtosis indices are less than 1, indicating that the variable distribution does not differ significantly from the natural data distribution. On the other hand, the average knowledge sharing is 2.82, the minimum value is 0.1, and the maximum value is 0.4. Also, the average sequential knowledge is 2.85, explicit knowledge is 2.81, tacit knowledge is 2.70, strategic knowledge is 2.87, and expertise knowledge is 2.91. Ultimately, the findings related to the structural model showed that the theoretical model has a desirable fit with the measured model; because the model fit indices are generally in a desirable situation. In this regard, the research findings showed that the effect of organizational justice on sharing sequential knowledge, explicit knowledge, tacit knowledge, strategic knowledge, and expertise knowledge is significant. On the other hand, the effect of distributive justice on sharing sequential knowledge is not significant. The effect of distributive justice on explicit knowledge, tacit knowledge, strategic knowledge, and expertise knowledge is significant. Also, the effect of procedural justice on sharing sequential knowledge was not significant, while it is significant on explicit knowledge, tacit knowledge, strategic knowledge, and expertise knowledge. Finally, the effect of interactional justice on

sharing sequential knowledge, explicit knowledge, tacit knowledge, strategic knowledge, and expertise knowledge is significant.

Originality/value: Originality/Value: In the present research, the average observance of various dimensions of organizational justice and also knowledge sharing from different approaches was calculated. Also, the study showed that there is a positive significant relationship between organizational justice, distributive justice, procedural and interactional justice, and knowledge sharing and components of sequential knowledge, explicit knowledge, tacit knowledge, strategic knowledge, and expertise knowledge among librarians of public libraries in East Azerbaijan; therefore, the fair and ethical behavior of senior officials of public libraries with librarians, which increases their sense of organizational justice, leads to knowledge sharing. Employees, with understanding of fair behavior and formal decision-making methods, will have more inclination to share knowledge in public libraries. In general, the study showed that interactional justice has a significant positive effect on knowledge sharing of librarians of public libraries in East Azerbaijan; but distributive justice and procedural justice do not have a significant effect on knowledge sharing of librarians of public libraries in East Azerbaijan. Therefore, comprehensive planning should be done to increase organizational justice and knowledge sharing. Because organizational justice and knowledge sharing, as an important necessity, are in the priority of the activities of the managers of organizations, including libraries and information centers.

Keywords: Organizational justice, knowledge sharing, public librarians, Eastern Azerbaijan Province

تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی

پریناز صداقت اصل

کارشناسی‌ارشد مدیریت اطلاعات، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه:

sedaghatpari@yahoo.com

فائقه محمدی

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه:

faeghehmoammadi@yahoo.com

سولماز زرداری (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه:

szardary@tabrizu.ac.ir

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر کشف تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در جامعه کتابداران و کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی است.

روش‌شناسی: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی با جامعه آماری کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی است که تعداد ۲۰۱ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد تسهیم دانش دیکسون و عدالت سازمانی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آمار توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی و مرکزی مثل میانگین، انحراف معیار، چولگی و غیره در کنار آزمون‌های آمار تحلیلی از قبیل آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میانگین عدالت سازمانی برابر با ۲/۷۶، عدالت توزیعی برابر با ۲/۷۹، عدالت رویه‌ای برابر با ۲/۷۰ و عدالت تعاملی برابر با ۲/۷۹ است. شاخص‌های چولگی و کشیدگی کمتر از ۱ هستند که نشان می‌دهد توزیع متغیر با توزیع داده‌های به شکل طبیعی اختلاف زیادی ندارد. از طرفی دیگر، میانگین تسهیم دانش برابر با ۲/۸۲، کمترین مقدار برابر ۱/۰ و بیشترین مقدار برابر ۴/۰ است. همچنین میانگین دانش ترتیبی برابر با ۲/۸۵، دانش آشکار برابر با ۲/۸۱، دانش پنهان برابر با ۲/۷۰، دانش راهبردی برابر با ۲/۸۷ و دانش کارشناسی برابر با ۲/۹۱ است. در نهایت یافته‌های مربوط به مدل علی - ساختاری نشان داد که مدل نظری با مدل اندازه‌گیری شده برازش مطلوب دارد؛ چرا که شاخص‌های برازش مدل، جملگی در وضعیت مطلوب قرار دارند. در این راستا، یافته‌های پژوهش نشان داد که اثر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش راهبردی و دانش کارشناسی معنی‌دار است. از طرفی دیگر اثر عدالت توزیعی بر تسهیم دانش ترتیبی معنی‌دار نیست. اثر عدالت توزیعی بر دانش آشکار، دانش پنهان دانش راهبردی و دانش کارشناسی معنی‌دار است. همچنین اثر عدالت رویه‌ای بر تسهیم دانش ترتیبی معنی‌دار

نشد در حالی که بر دانش آشکار، دانش پنهان، دانش راهبردی و دانش کارشناسی معنی‌دار است. در نهایت اثر عدالت تعاملی بر تسهیم دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش راهبردی و دانش کارشناسی معنی‌دار است.

اصالت/ارزش: در پژوهش حاضر میانگین رعایت ابعاد مختلف عدالت سازمانی و همچنین تسهیم دانش از رویکردهای مختلف محاسبه شد. همچنین بررسی نشان داد که بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و تعاملی و تسهیم دانش و مؤلفه‌های دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش راهبردی و دانش کارشناسی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین رفتار عادلانه و اخلاقی مسئولان ارشد کتابخانه‌های عمومی با کتابداران که احساس عدالت سازمانی را در آن‌ها افزایش داده و منجر به تسهیم دانش می‌گردد. کارکنان با درک رفتار منصفانه و روش‌های تصمیم‌گیری رسمی تمایل به تسهیم دانش بیشتری در کتابخانه‌های عمومی خواهند داشت. به طور کلی بررسی نشان داد که عدالت تعاملی بر تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد؛ ولی عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ندارند. از این رو برای افزایش عدالت سازمانی و تسهیم دانش بایستی برنامه‌ریزی همه‌جانبه صورت پذیرد. چرا که عدالت سازمانی و تسهیم دانش به‌عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی قرار دارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، تسهیم دانش، کتابداران کتابخانه‌های عمومی، استان آذربایجان شرقی.

مقدمه

جنبه‌های عدالت نقش مهمی را در حیات سازمانی بازی می‌کند که از آن با عنوان عدالت سازمانی یاد می‌شود (الامین و آلومایم^۱؛ ۲۰۱۱). درواقع، عدالت به این معنی نیست که به‌اجبار، استاندارد واحدی برای تمام افراد در نظر گرفته شود؛ بلکه به این معنی است که مسئولیت‌ها با شرایط معین پذیرفته و منصفانه به آن عمل شود. در این راستا عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان برخورد شود تا احساس کنند که عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. به عبارتی دیگر عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است. مفهوم عدالت سازمانی را نخستین بار گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح کرده است. وی در یک تقسیم‌بندی، عدالت سازمانی را در قالب سه بعد شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی طبقه‌بندی کرده است. عدالت توزیعی، نخستین بعد مطرح شده برای عدالت سازمانی بوده که به تصور کارکنان از رعایت انصاف در تخصیص منابع توسط سازمان اشاره دارد. پژوهشگران منشأ این بعد را نظریه برابری آدامز می‌دانند. طبق این نظریه، کارکنان در مورد منصفانه بودن عواید سازمانی، رتبه‌بندی عملکرد، پاداش و ترفیع بر مبنای میزان تلاشی که صرف می‌کنند قضاوت می‌کنند (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۲). دومین بعد از عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه‌ای، بر عادلانه بودن روش‌ها یا فرایندهایی که تصمیمات بر اساس آن‌ها اتخاذ می‌شود اشاره دارد. با افزایش عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادست و سازمان خود می‌نگرند، حتی اگر از پرداخت‌ها، ترفیع‌ها و دیگر پیامدهای شخصی اظهار ناراحتی کنند (دوستی و همکاران، ۱۳۹۵). سومین بعد عدالت سازمانی، یعنی عدالت تعاملی شامل روشی است که در آن عدالت سازمانی توسط مدیران به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات مثل ادب، صداقت و احترام بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به‌خاطر این که عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است (جیمز^۳؛ ۲۰۱۰).

از طرفی دیگر از آنجا که در سازمان‌های کنونی، دانش به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه رقابتی سازمان‌ها است (حیات و همکاران^۴؛ ۲۰۱۵)، اهمیت دانش در مدیریت مطلوب سازمان‌ها باعث شده تا سازمان‌ها به‌شدت بر فعالیت‌هایی همچون سازمان‌دهی، ایجاد، انتقال، جستجو و تسهیم دانش که در چارچوب مفهومی چون مدیریت دانش تجلی می‌یابد تأکید کنند (خالد و محمود^۵؛ ۲۰۰۹). تسهیم دانش ازجمله جنبه‌های مهم مدیریت دانش است که موفقیت ابتکارات مدیریت دانش به آن وابسته است (یسیل و دیریل^۶؛ ۲۰۱۳). تسهیم دانش به فرایند انتقال دانش یا تجربه اشاره دارد و به بهره‌وری

¹ Elamin & Alomaim

² Greenberg

³ James

⁴ Hayat et al.

⁵ Kalid & Mahmood

⁶ Yesil & Dereli

سازمانی، جذب ظرفیت نوآوری و حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند (ونگ، شارما و کائو، ۲۰۱۶، گال و همکاران، ۲۰۱۵). تسهیم دانش می‌تواند هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی مطرح شود. بررسی وضعیت دانش در سطح فردی و سازمانی و فرایندهای تولید و تبدیل دانش، می‌تواند در برنامه‌های توسعه‌ای منابع انسانی سازمان‌ها نقش مؤثری داشته باشد (صالحی و احمدی، ۱۳۹۱). همچنین با در نظر گرفتن رویکرد فوق، می‌توان چنین گفت که تسهیم دانش می‌تواند در ارتباط با دانش عینی (دانش آشکار) و دانش ضمنی (دانش پنهان) هم مورد توجه قرار گیرد (ره‌نورد و باقری گله، ۱۳۹۶، محبی، هادی‌زاده مقدم و قلیچ لی، ۱۳۹۱). تسهیم دانش به فرایند انتقال دانش یا تجربه اشاره دارد و به بهره‌وری سازمانی، جذب ظرفیت نوآوری و حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند (ونگ، شارما و کائو، ۲۰۱۶).

پژوهشگران متعددی در زمینه سنجش تسهیم دانش و ارائه مدل‌های دارای مؤلفه‌های مختلف برای آن متمرکز شده‌اند؛ البته باید بیان داشت که تعدد مدل‌ها بر اساس دیدگاه‌های مختلفی است که پژوهشگران از زوایای متفاوت به دانش دارند (قلیچ لی و حکیمی، ۱۳۹۲). در این رابطه دیکسون^۴ (۲۰۰۰) پنج سازوکار برای انتقال دانش شامل انتقال ترتیبی؛ آشکار؛ پنهان؛ راهبردی و کارشناسی پیشنهاد می‌کند که به ابعاد مختلف تسهیم دانش شناخته شده است. در مدل دیکسون با به کارگیری یک رویکرد نظام‌مند برای ایجاد سیستم تسهیم دانش، پنج سازوکار مهم مذکور را بیان می‌کند که با تبادل و تسهیم دانش ضمنی و آشکار با سایر افراد، ظرفیت برخورد آن‌ها با موقعیت‌ها و مشکلات جدید ارتقا یافته و به ایجاد راه‌حل‌های تازه برای مشکلات پیش رو، کمک می‌کند. تسهیم دانش ترتیبی زمانی رخ می‌دهد که گروه یکسانی از کارکنان دانشی، کار مشابهی را یک‌بار دیگر با به کارگیری دانش خود انجام دهند (ره‌نورد و باقری گله، ۱۳۹۶). تسهیم دانش آشکار زمانی رخ می‌دهد که از تجربه‌های کارکنان یک گروه دانشی، در انجام فعالیتی مشابه در گروهی دیگر استفاده شود. دانش گروه به‌طور آشکار و به‌صورت واژگان، اعداد، فرمول علمی یا مشخصات و مانند این‌ها، تسهیم می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). زمانی که گروهی از کارکنان دانشی، کار مشابهی را با به کارگیری دانش گروهی دیگر در بافتی دیگر انجام دهند تسهیم دانش پنهان صورت می‌گیرد. در این حالت دانش گروه دیگر از طریق فعالیت اجتماعی به‌صورت دانش پنهان منتقل می‌شود (ره‌نورد و باقری گله، ۱۳۹۶). زمانی که یک گروه، مسئولیت کاری که به‌ندرت اتفاق می‌افتد یا یک پروژه استثنایی را بر عهده گیرد و قصد استفاده از تجربه دیگران در درون سازمان که کار مشابهی انجام داده‌اند را داشته باشد تسهیم دانش راهبردی رخ می‌دهد (محبی، هادی‌زاده مقدم و قلیچ لی، ۱۳۹۱). در نهایت تسهیم دانش کارشناسی زمانی رخ می‌دهد که دانش عمومی و آشکار از یک منبع کارشناسی درون یا بیرون سازمان به‌منظور توانمند کردن گروه برای حل مسائل جدید با روش‌ها و دانش جدید منتقل می‌شود (صالحی و احمدی، ۱۳۹۱).

¹ Wang, Sharma & Cao

² Gaál et al.

³ Wang, Sharma & Cao

⁴ Dixon

نتایج پژوهش‌های پیشین گویای بالا بودن سطح دانش پنهان کارکنان و پایین بودن سطح دانش آشکار سازمانی است (برادر، کیانی خوزستانی و گوهری، ۱۳۹۱). هرچند اشتراک دانش، یکی از دغدغه‌های مهم اکثر سازمان‌ها من جمله سازمان‌های دانش‌محور از قبیل کتابخانه‌ها و مبنایی برای رشد پایدار کتابخانه‌ها محسوب شود، با این حال، بسیاری از این سازمان‌ها تاکنون تلاش کافی برای طراحی روش‌های مناسبی که به‌طور مؤثر، کارکنان را برای تسهیم دانش تشویق کنند مبذول نداشته‌اند (غفاری، زکیانی و فردین، ۱۳۹۸)؛ بنابراین بدون وجود احساس اعتماد بین کارکنان و افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان، بیشتر افراد دانش خود را به اشتراک نخواهند گذاشت (غفاری، زکیانی و فردین، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، پژوهشگران معتقدند که اعتماد عاطفی به همکاران و تعهد سازمانی عاطفی از عواملی است که ممکن است تمایل افراد به اشتراک‌گذاری دانش را ترغیب کند (نگ، ۲۰۲۲).

با توجه به مباحث فوق چنین به نظر می‌رسد که چنانچه کارکنان سازمان‌ها در زمینه تسهیم دانش با همکاران خود به آن‌ها اعتماد نمایند این امر می‌تواند منجر به تشکیل گروه‌های دانشی در درون سازمان‌ها گردد تا افراد سازمان بتوانند با فعالیت در قالب چنین گروه‌هایی به رشد و توسعه دانش سازمانی کمک نمایند. همان‌گونه که در بالا به اهمیت نقش دانش پنهان اشاره شد با تشکیل گروه‌های دانشی در درون سازمان‌ها دانش‌های پنهان آشکار شده و نقش کاربردی به خود خواهند گرفت که این می‌تواند همان مزیت رقابتی باشد که در زیر سایه به فعلیت رسیدن دانش بالقوه و نهفته در یک سازمان به آن سازمان فرصت رشد و بالندگی بیشتر را فراهم آورد. در ارتباط با تسهیم دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی مقایسه شاخص‌های آماری نشان می‌دهد که کتابداران به برقراری ارتباط و بحث و تبادل نظر با یکدیگر تمایل دارند. از آنجاکه گروه‌های دانشی می‌توانند در خلق، کسب، ذخیره‌سازی و انتشار و به‌کارگیری دانش نقش داشته باشند، لذا با تشکیل گروه‌های دانشی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، تبادل اطلاعات، ساختاری نظام‌یافته‌تر خواهد داشت (برادر، کیانی خوزستانی و گوهری، ۱۳۹۱).

از آنجا که کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان یکی از مراکز عمده‌ای هستند که جامعه هدف آن‌ها بسیار عام‌تر نسبت به سایر کتابخانه‌ها هستند، لذا این کتابخانه‌ها، جهت ارائه خدمات بهتر به کاربران، نیاز به بهره‌گیری از دانش کتابداران باتجربه دارند. با توجه به مباحث فوق که بیانگر تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تسهیم دانش کارکنان و نهایتاً بهبود عملکرد سازمانی دارد، لذا دانستن ارتباط بین تسهیم دانش با عدالت سازمانی برای مدیران کتابخانه‌های عمومی ضروری به نظر می‌رسد. در این رابطه مطالعات نشان می‌دهد که می‌توان از طریق انصاف، عدالت، توجه به توانمندی‌ها، تفویض اختیار و مدیریت مشارکتی و همچنین ایجاد امنیت شغلی تعهد کتابداران و مدیریت را افزایش داد و وقتی کتابداران نسبت به مدیریت اطمینان داشته باشند، آنگاه به علت وجود فضای اطمینان و گرم دوطرفه، راحت‌تر دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند. همچنین وقتی کتابداران احساس کنند که با آن‌ها با احترام رفتار می‌شود و نتایج حاصل از فعالیت‌ها

¹ Ng

عادلانه توزیع می‌گردد هم اطمینان آن‌ها به مدیریت افزایش می‌یابد و هم رغبت کتابدار در به اشتراک گذاری دانش بیشتر می‌گردد.

نظر به این که نهاد کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی هم اکنون بالغ بر ۱۶ کتابخانه عمومی و ۴۵۰ کتابدار متعهد و متخصص شاغل در این کتابخانه‌ها است، لذا با داشتن چنین پتانسیل بالقوه‌ای از دانش پنهان (ضمنی) در نزد کتابداران مذکور، انتظار می‌رود که با فراهم آمدن امکان بهره‌گیری از تسهیم دانش کتابداران عملکرد سازمانی این مراکز بتواند روز بروز ارتقا یابد. عوامل مختلفی ممکن است بر بروز رفتار تسهیم دانش در کتابداران این کتابخانه‌ها مؤثر باشد که ازجمله آن‌ها می‌تواند عدالت سازمانی ادراک شده توسط کتابداران باشد. از این رو کتابخانه‌ها بایستی برای کنترل عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش تلاش کنند تا تسهیم دانش و عدالت سازمانی و در نهایت تحقق اهداف سازمانی به‌درستی و سهولت انجام پذیرد. این در حالی است که تاکنون تحقیقی که مربوط به بررسی رابطه عدالت سازمانی درک شده با تسهیم دانش کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی باشد انجام نگرفته است؛ لذا در این پژوهش سعی شده است تا با بررسی این رابطه و ارائه پیشنهادهایی کاربردی بر اساس یافته‌ها در راستای جبران این خلأ پژوهشی گامی برداشته شود. امید است نتایج حاصل از این پژوهش افق‌های جدیدی در باب افزایش میزان تسهیم دانش کتابداران عمومی آذربایجان شرقی ترسیم کرده و بر بهبود عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی بیفزاید.

البته باید بیان داشت که در رابطه با دو حوزه مستقل عدالت سازمانی و تسهیم دانش و همچنین ترکیب این دو مفهوم پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است. به عبارتی دیگر پژوهشگران در داخل و خارج از کشور به‌منظور کشف عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بخصوص عدالت سازمانی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف به پژوهش پرداخته‌اند. از این جهت می‌توان به پژوهش خلیلی‌پور و خنیفر (۱۳۹۷) اشاره کرد که تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه را بررسی کردند. نتایج آن‌ها نشان داد که عدالت رویه‌ای، تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی و اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه دارد؛ اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه و اشتراک گذاری دانش، تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. همچنین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در تأثیر عدالت رویه‌ای بر اشتراک و تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه و نقش واسطه‌ای اشتراک گذاری دانش در تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه تأیید شد. امیرحسینی، قربانی و زاهدی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در دانشگاه صنعتی مالک‌اشتر پرداختند. همچنین غفاری، زکیانی و فردین (۱۳۹۸) نشان دادند که ادراک عدالت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش کتابداران داشته و تعهد سازمانی در این رابطه تأثیرگذار بوده است و عدالت سازمانی و اشتراک دانش با میانجیگری تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ با یکدیگر رابطه معنادار دارند، بنابراین هرگونه تغییر در یکی از متغیرها با تغییری هم‌جهت در سایر متغیرها همراه خواهد بود. با توجه به جایگاه عدالت در سازمان‌ها، ادراک کارمندان از اجرای عدالت در سازمان باعث افزایش میزان تعهد و ارتباطات و در نتیجه اشتراک دانش در سازمان گشته و در نهایت بر کارایی و اثربخشی عملکردی کل سازمان تأثیرگذار می‌کند. سهرابی،

یزدخواستی و صادقی آرانی (۱۴۰۰) نیز فراتحلیلی از عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی انجام دادند. اکرم و همکارانش (۲۰۱۷) در بررسی دیگر تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در میان کارمندان شرکت‌های مخابراتی چین را بررسی نمودند. نتایج آنها نشان داد که اگر کارکنان تصور مثبتی از عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و زمانی داشته باشند، تشویق شده و دانش خود را با همکارانشان به اشتراک می‌گذارند. در نهایت پارک و کیم (۲۰۲۳) نقش عدالت سازمانی و تعامل اجتماعی را در کاهش اثرات منفی خرده‌فروشان اعضای با عملکرد بالا بر یکپارچگی راهبردی انجام دادند. یافته‌ها نشان داده که کارکنان با دانش و عملکرد بالا احتمالاً به فکر انتقال به شرکت دیگری هستند و سازمان‌هایی که منابع داخلی کافی دارند به فکر تسهیم منابع با شرکت‌های خارجی از طریق اتحادهای راهبردی نمی‌باشند.

از این رو بررسی پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که منابع انسانی عمده‌ترین سرمایه و عامل راهبردی در هر سازمان به حساب می‌آیند. با توجه به اهمیت دانش نهفته در اذهان تک تک نیروهای انسانی شاغل در یک سازمان تا زمانی که این دانش پنهان از حالت فردی به حالت گروهی درنیاید نمی‌توان از مزایای فراوان آن در جهت ارتقای عملکرد سازمان بهره جست؛ لذا تنها از طریق تسهیم دانش است که می‌توان این پتانسیل عظیم را از قوه به فعل درآید. همچنین پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که عوامل فردی و سازمانی می‌توانند بر فرایند تسهیم دانش تأثیرگذار باشند. طبق این نتایج کارکنان یک سازمان دانش پنهان و فردی خود را تا زمانی که به مدیر و همکاران خود اعتماد نداشته باشند به اشتراک نخواهند گذاشت؛ بنابراین، تسهیم دانش سازوکاری است که در سایه عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان یک سازمان می‌تواند به دست آید. بنابراین از مجموع بحث‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که چنانچه مدیران کتابخانه‌ها بخواهند با استفاده از تسهیم دانش بالقوه نیروی انسانی شاغل در کتابخانه، عملکرد سازمان خود را ارتقا بخشند نیازمند برقراری عدالت سازمانی، آن‌هم به گونه‌ای که کارکنان انتظار دارند، هستند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران و کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی شامل ۴۲۱ نفر بودند. نمونه در این پژوهش با نمونه‌گیری تصادفی نسبی بر اساس شهرستان انتخاب شدند. بر این اساس، برحسب نسبت کارمندان و کتابداران هر شهرستان و فرمول کوکران، ۲۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه مطابق با جدول (۱) انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی و مرکزی مثل میانگین، انحراف معیار، چولگی و غیره در کنار آزمون‌های آمار تحلیلی از قبیل آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

¹ Akram et al.

² Park & Kim

³ Kolmogrov-Smirnov

جدول ۱. حجم جامعه آماری و نمونه بر اساس شهرستان

ردیف	شهرستان	جامعه آماری	فراوانی نمونه	درصد فراوانی
۱	اسکو	۲۱	۱۰	۵
۲	اهر	۱۳	۶	۳,۱
۳	آذرشهر	۱۷	۸	۴
۴	بستان‌آباد	۸	۳	۱,۹
۵	بناب	۱۲	۶	۲,۹
۶	تبریز	۱۹۴	۹۳	۴۶,۱
۷	جلفا	۹	۴	۲,۱
۸	چاراویماق	۴	۲	۱
۹	هشترود	۱۰	۵	۲,۴
۱۰	خداآفرین	۳	۱	۰,۷
۱۱	سراب	۱۱	۶	۲,۶
۱۲	شبه‌بستر	۲۶	۱۲	۶,۲
۱۳	عجب‌شیر	۹	۴	۲,۱
۱۴	کلبر	۶	۳	۱,۴
۱۵	مراغه	۱۴	۷	۳,۳
۱۶	مرند	۲۲	۱۱	۵,۲
۱۷	ملکان	۹	۴	۲,۱
۱۸	میانه	۱۲	۶	۲,۹
۱۹	ورزقان	۷	۳	۱,۷
۲۰	هریس	۱۲	۶	۲,۹
۲۱	هوراند	۲	۱	۰,۵
	جمع	۴۲۱	۲۰۱	۱۰۰

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر استفاده شد:

۱- پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن: پرسش‌نامه مذکور در سال ۱۹۹۳ حاوی سه خرده‌مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. در پژوهش نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۹ به دست آمده است.

۲- پرسش‌نامه تسهیم دانش دیکسون: پرسش‌نامه تسهیم دانش، توسط دیکسون در سال ۲۰۰۰ در ۵ بعد (انواع تسهیم دانش ترتیبی، آشکار، پنهان، راهبردی و کارشناسی) طراحی شده است در پژوهش دیکسون (۲۰۰۰) ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از میان کل پاسخ‌دهندگان مورد مطالعه در این پژوهش ۰/۶ درصد (۱۲ نفر) ۲۶-۳۰ سال، ۲۲/۸ درصد (۴۶ نفر) بین ۳۱-۳۵ سال، ۴۵/۸ درصد (۹۲ نفر) بین ۳۶-۴۰ سال، ۲۵/۴ درصد (۵۱ نفر) ۴۱ سال به بالا بودند. همچنین از میان پاسخ‌دهندگان مورد مطالعه در این پژوهش ۲/۵ درصد (۵ نفر) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۴/۷ درصد (۱۱۰ نفر) تحصیلات کارشناسی و ۳۹/۸ درصد (۸۰ نفر) تحصیلات کارشناسی ارشد، ۳ درصد (۶ نفر) دکترا و بالاتر بودند. از میان پاسخ‌دهندگان مورد مطالعه در این پژوهش ۱۵/۴ درصد (۳۱ نفر) ستادی، ۸۴/۶ درصد (۱۷۰ نفر) غیرستادی بودند. در نهایت از میان کل پاسخ‌دهندگان مورد مطالعه در این پژوهش ۶/۵ (۱۳ نفر) از آن‌ها سابقه خدمت بین ۱-۵ سال، ۱۹/۴ درصد (۳۹ نفر) ۶-۱۰ سال، ۲۹/۴ درصد (۵۹ نفر) بین ۱۱-۱۵ سال، ۳۰/۳ درصد (۶۱ نفر) بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۴/۴ درصد (۲۹ نفر) ۲۱ سال به بالاتر بودند. نتایج شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی شاخص‌های متغیرهای پژوهش

ابعاد عدالت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
عدالت سازمانی	۲۰۱	۲/۷۶	۰/۶۸	-۰/۱۴	۰/۱۴	۱/۰۰	۴/۶۰
عدالت توزیعی	۲۰۱	۲/۷۹	۰/۸۶	۰/۰۰	-۰/۶۴	۱/۰۰	۴/۸۰
عدالت رویه‌ای	۲۰۱	۲/۷۰	۰/۸۱	۰/۱۹	-۰/۲۸	۱/۰۰	۵/۰۰
عدالت تعاملی	۲۰۱	۲/۷۹	۰/۷۲	-۰/۳۶	۰/۰۴	۱/۰۰	۴/۷۸

مندرجات جدول ۲ نشان داد که میانگین کل عدالت سازمانی برابر با ۲/۷۶ و میانگین عدالت توزیعی برابر با ۲/۷۹، عدالت رویه‌ای برابر با ۲/۷۰ و عدالت تعاملی برابر با ۲/۷۹ است. شاخص‌های چولگی و کشیدگی کمتر از ۱ هستند که نشان می‌دهد توزیع متغیر با توزیع داده‌های به شکل طبیعی اختلاف زیادی ندارد. جدول ۳ نیز آماره‌های توصیفی شاخص‌های تسهیم دانش را ارائه می‌دهد.

جدول ۳. آماره توصیفی شاخص‌های تسهیم دانش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه	Z	سطح معنی‌داری
تسهیم دانش	۲۰۱	۲/۸۲	۰/۵۸	-۰/۶۴	۰/۲۸	۱	۴	۰/۹۲	۰/۱۵
دانش ترتیبی	۲۰۱	۲/۸۵	۰/۶۸	-۰/۳۶	-۰/۱۱	۱	۴/۴۰	۰/۸۵	۰/۱۹
دانش آشکار	۲۰۱	۲/۸۱	۰/۷۷	-۰/۰۴	۰/۰۰	۱	۴/۷۵	۰/۷۱	۰/۲۵
دانش پنهان	۲۰۱	۲/۷۰	۰/۸۳	۰/۰۴	-۰/۲۵	۱	۴/۵۰	۰/۸۹	۰/۱۸
دانش راهبردی	۲۰۱	۲/۸۷	۰/۹۴	-۰/۰۵	-۰/۶۷	۱	۵	۰/۹۵	۰/۱۳
دانش کارشناسی	۲۰۱	۲/۹۱	۰/۹۰	-۰/۱۷	-۰/۵۸	۱	۵	۱/۰۲	۰/۱۱

مندرجات جدول ۳ نشان داد که میانگین کل تسهیم دانش برابر با ۲/۸۲ و میانگین دانش ترتیبی برابر با ۲/۸۵، دانش آشکار برابر با ۲/۸۱، دانش پنهان برابر با ۲/۷۰، دانش راهبردی برابر با ۲/۸۷ و دانش کارشناسی برابر با ۲/۹۱ است. در این رابطه نیز شاخص‌های چولگی و کشیدگی کمتر از ۱ هستند که نشان می‌دهد توزیع متغیر با توزیع طبیعی داده‌ها اختلاف زیادی ندارد.

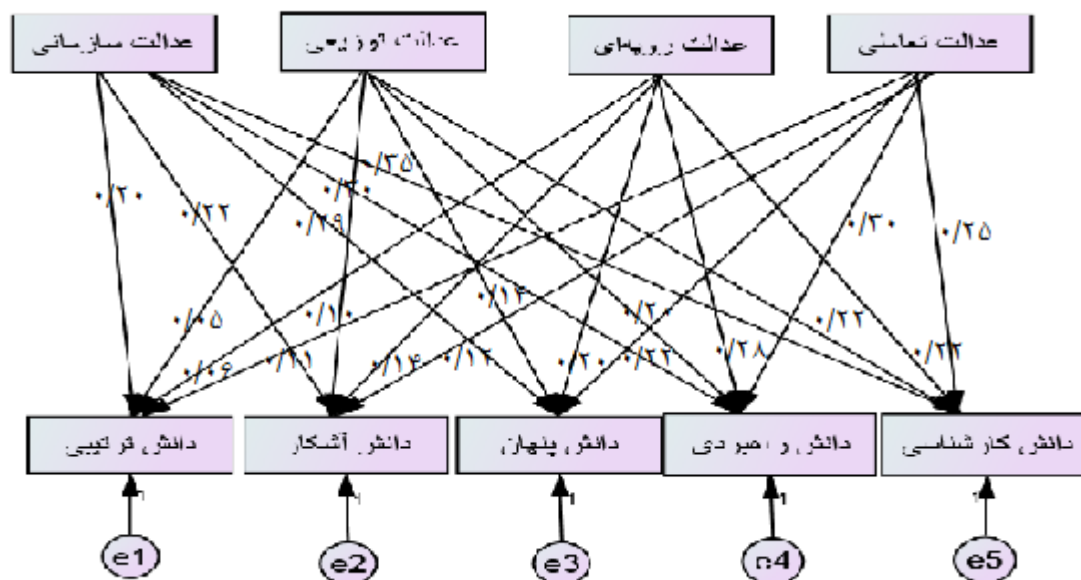
برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد پیش‌فرض طبیعی بودن توزیع متغیرها در نمونه مورد مطالعه محقق شده است، چراکه مقادیر Z محاسبه شده در همه متغیرها در سطح $p < 0/01$ معنی دار نیست.

جدول ۴. ماتریس همبستگی عدالت سازمانی و تسهیل دانش

متغیر و مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
تسهیم دانش	۱									
دانش ترتیبی	۰/۴۵**	۱								
دانش آشکار	۰/۳۹**	۰/۲۹**	۱							
دانش پنهان	۰/۳۷**	۰/۲۵**	۰/۲۲**	۱						
دانش راهبردی	۰/۴۰**	۰/۲۰**	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۱					
دانش کارشناسی	۰/۳۲**	۰/۲۶**	۰/۱۸**	۰/۲۲**	۰/۱۹**	۱				
عدالت سازمانی	۰/۴۰**	۰/۲۵**	۰/۲۷**	۰/۳۵**	۰/۴۶**	۰/۴۱**	۱			
عدالت توزیعی	۰/۲۹**	۰/۱۰*	۰/۱۸**	۰/۲۶**	۰/۳۲**	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۱		
عدالت رویه‌ای	۰/۳۲**	۰/۱۲*	۰/۲۳**	۰/۳۲**	۰/۴۵**	۰/۳۸**	۰/۲۵**	۰/۳۰**	۱	
عدالت تعاملی	۰/۴۲**	۰/۲۲**	۰/۲۶**	۰/۳۳**	۰/۴۳**	۰/۳۷**	۰/۲۷**	۰/۲۴**	۰/۲۵**	۱

*($p < 0/05$): **($p < 0/01$)

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که: الف) عدالت سازمانی با سطوح تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. ب) عدالت توزیعی با سطوح تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. ج) عدالت رویه‌ای با سطوح تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. د) عدالت تعاملی با سطوح تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. به لحاظ اینکه رابطه بین متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و متغیرهای وابسته (ملاک) معنی دار است؛ لذا جهت برازش مدل نظری با مدل اندازه‌گیری شده از مدل‌یابی معادلات ساختاری به شرح مدل (۱) استفاده شد:



TLI	IFI	NFI	CPI	GFI	P	χ^2/df	Df	χ^2	RMSEA
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۰۰۱	۴/۸۰	۱۳۰	۶۲۵	۰/۰۴

شکل ۱. مدل ساختاری (۱) مدل پابی روابط ساختاری متغیرهای مورد مطالعه

مندرجات مدل علی - ساختاری نشان می‌دهد مدل نظری با مدل اندازه‌گیری شده برازش مطلوب دارد؛ چرا که شاخص‌های برازش مدل، جملگی در وضعیت مطلوب قرار دارند. به نحوی که مقدار ریشه میانگین مجذور برآورد خطا (RMSEA) در حد مطلوب (کمتر از ۰/۰۵) قرار دارد. همچنین نسبت χ^2/df در حد مطلوب (مساوی یا کمتر از ۵) قرار دارد و شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش نسبی (NFI) شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص توکر لوئیس (TLI) همگی در سطح مطلوب (برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰) قرار دارند؛ بنابراین می‌توان استنباط نمود ابعاد عدالت سازمانی قادرند تغییرات تسهیم دانش را به‌طور معنی‌دار تبیین نمایند. در راستای آزمون فرضیه‌ها و پاسخ‌دهی به پرسش‌ها از ضرایب اثر (اندازه اثر) و آزمون مربوطه (t)، با سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$ به شرح جدول ۵ استفاده شد.

جدول ۵. خلاصه اثرات مستقیم متغیرهای مستقل

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اندازه اثر	t	سطح معنی‌داری
عدالت سازمانی	دانش ترتیبی	۰/۲۰	۳/۱۰	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	دانش آشکار	۰/۲۲	۳/۲۰	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	دانش پنهان	۰/۲۹	۳/۸۰	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	دانش راهبردی	۰/۳۰	۴/۰۶	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	دانش کارشناسی	۰/۳۵	۴/۴۵	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	دانش ترتیبی	۰/۰۵	۱/۷۱	۰/۱۰

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اندازه اثر	t	سطح معنی داری
عدالت توزیعی	دانش آشکار	۰/۱۰	۲/۰۴	۰/۰۵
عدالت توزیعی	دانش پنهان	۰/۱۴	۲/۴۵	۰/۰۱
عدالت توزیعی	دانش راهبردی	۰/۲۰	۳/۱۱	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	دانش کارشناسی	۰/۲۲	۳/۲۱	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	دانش ترتیبی	۰/۰۶	۱/۷۸	۰/۰۹
عدالت رویه‌ای	دانش آشکار	۰/۱۱	۲/۱۹	۰/۰۴
عدالت رویه‌ای	دانش پنهان	۰/۲۰	۳/۰۹	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	دانش راهبردی	۰/۲۸	۳/۷۰	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	دانش کارشناسی	۰/۲۲	۳/۲۳	۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	دانش ترتیبی	۰/۱۱	۲/۲۰	۰/۰۴
عدالت تعاملی	دانش آشکار	۰/۱۲	۲/۳۰	۰/۰۳
عدالت تعاملی	دانش پنهان	۰/۲۰	۳/۱۹	۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	دانش راهبردی	۰/۳۰	۴/۰۸	۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	دانش کارشناسی	۰/۲۵	۳/۵۱	۰/۰۰۱

بر این اساس مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد:

- ۱) اثر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش ترتیبی (۰/۲۰)؛ دانش آشکار (۰/۲۲)؛ دانش پنهان (۰/۲۹)؛ دانش راهبردی (۰/۳۰)؛ و دانش کارشناسی (۰/۳۵) معنی دار است.
- ۲) اثر عدالت توزیعی بر تسهیم دانش ترتیبی (۰/۰۵) معنی دار نیست؛ اثر عدالت توزیعی بر دانش آشکار (۰/۱۰)؛ دانش پنهان (۰/۱۴)؛ دانش راهبردی (۰/۲۰)؛ و دانش کارشناسی (۰/۲۲) معنی دار است.
- ۳) اثر عدالت رویه‌ای بر تسهیم دانش ترتیبی (۰/۰۶) معنی دار نیست؛ اثر عدالت رویه‌ای بر دانش آشکار (۰/۱۱)؛ دانش پنهان (۰/۲۰)؛ دانش راهبردی (۰/۲۸)؛ و دانش کارشناسی (۰/۲۲) معنی دار است.
- ۴) اثر عدالت تعاملی بر تسهیم دانش ترتیبی (۰/۱۱)؛ دانش آشکار (۰/۱۲)؛ دانش پنهان (۰/۲۰)؛ دانش راهبردی (۰/۳۰)؛ و دانش کارشناسی (۰/۲۵) معنی دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش در جامعه کتابداران و کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی بود. یافته پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و تعاملی و تسهیم دانش و مؤلفه‌های دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش راهبردی و دانش کارشناسی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های امیرحسینی، قربانی و زاهدی (۱۳۹۸)، غفاری، زکیانی و فردین (۱۳۹۸) و سیل و دیریل (۲۰۱۳) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان

گفت که رفتار عادلانه و اخلاقی مسئولان ارشد کتابخانه‌های عمومی با کتابداران که احساس عدالت سازمانی را در آن‌ها افزایش داده و منجر به تسهیم دانش می‌گردد، در کتابخانه‌های عمومی سازوکاری برای قدردانی و پاداش برای افرادی که تسهیم دانش بیشتری دارند در نظر گرفته شود که می‌تواند از طریق ارتقا مقام و یا افزایش حقوق این دسته از کارمندان صورت گیرد؛ در این صورت کارمندان نسبت به عدالت سازمانی در سازمان احساس رضایتمندی کسب می‌کنند و باعث افزایش انگیزه در آن‌ها و در نتیجه افزایش فعالیت‌های تسهیم دانش آن‌ها می‌شود (سیسل و دیریل، ۲۰۱۳). بنابراین چنانچه عدالت توزیعی (اصل جبران خدمت کارکنان) بیان می‌دارد، درازای کار انجام‌شده باید به همه کسانی که به‌طور مؤثر برای تحقق هدف کوشیده‌اند، پاداش منصفانه‌ای پرداخت شود و این پاداش باید تا حد امکان از نظر کارکنان و کارفرمایان منصفانه تلقی شود.

در تبیین دیگری می‌توان گفت که کارکنان با درک رفتار منصفانه و روش‌های تصمیم‌گیری رسمی تمایل به تسهیم دانش بیشتری در کتابخانه‌های عمومی خواهند داشت؛ بنابراین چنانچه افراد در سازمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به حوزه کاری خود مشارکت داشته باشند و طبق اصول اخلاقی با آنان رفتار شود، ادراک عدالت رویه‌ای بیشتری خواهند داشت. کتابخانه‌های عمومی نیز می‌توانند گام‌های بلندی در ارتقای سطح تصمیم‌گیری اخلاقی و تشویق افراد برای رعایت اصول اخلاقی در برخورد با دیگران بردارد (امیرحسینی و همکاران، ۱۳۹۸). اگر ادراک کتابداران از واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مسئولان یا به عبارت دیگر سرپرست افزایش یابد تمایل به اشتراک دانش بیشتری در محل کار خود (کتابخانه) خواهد داشت؛ بنابراین اگر با کتابداران (و کارمندان)، کتابخانه‌های عمومی منصفانه و عادلانه رفتار شود، آنان با جدیت در جهت کسب اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند بود (غفاری، زکیانی و فردین، ۱۳۹۸).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که عدالت تعاملی بر تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری دارد؛ ولی عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان شرقی ندارند. وقتی گفته می‌شود فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنی است که وی فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و اندیشه خود راهنمایی می‌کند تا به او کمک کند موقعیت خود را بهتر درک کند. علاوه بر این، فردی که دانش خود را تسهیم می‌کند، باید از هدف دانش تسهیم شده و کاربرد آن و نیز از نیازها و شکاف‌های اطلاعاتی فرد گیرنده دانش، اطلاع داشته باشد. از این رو، افرادی که به اهدای دانش می‌پردازند، اشتیاق زیادی به تسهیم دانش خود دارند و مشکلی برای تبادل دانش خود با دیگران ندارند. وجود افرادی که به انتقال دانش خود به دیگران، به صورت داوطلبانه مشتاق هستند برای سازمان‌ها و به خصوص در کتابخانه‌های عمومی بسیار حائز اهمیت است (اکرام و همکاران، ۲۰۱۷).

بر اساس نظریه عدالت سازمانی، می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان با توجه به درکشان از نبود یا وجود عدالت در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. همچنین ملاحظه می‌شود که تلاش مدیران در جهت رعایت عدالت سازمانی می‌تواند به افزایش تسهیم دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی منجر شود؛ بنابراین با توجه به ادراک کارکنان از

ستاده‌های خود نسبت به همکاران و هم‌ردیفان خود، ادراک کارکنان از فراگرد تصمیم‌گیری درباره رویه‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی؛ مانند نگهداری، گزینش و استخدام کارکنان (عدالت رویه‌ای) کتابخانه‌ها که قرار است عدالت از آن‌ها نتیجه‌گیری شود و رویه‌های جاری و نیز ارتباطات متقابل مسئولان با کارکنان، توصیه می‌شود برخورد مسئولان کتابخانه‌ها با کارکنان در سطوح مختلف (عدالت مراوده‌ای)، عادلانه باشد و با ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقا آموزش، یادگیری و... بدون توجه به جنسیت و نوع رابطه استخدامی زمینه بهبود تسهیم دانش را در کتابخانه‌ها فراهم آورند.

البته باید در نظر داشت که این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود. نتایج این پژوهش فقط محدود به کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی است، پس باید در هنگام تعمیم‌پذیری به سایر جوامع احتیاط کرد. با این حال مدیران سازمان می‌توانند به منظور افزایش تسهیم دانش از طریق عدالت سازمانی اقدامات زیر را انجام دهند. با توجه به اینکه مشخص شد که بین عدالت سازمانی و تسهیم دانش رابطه مثبت وجود دارد مدیران سازمان می‌توانند به منظور افزایش تسهیم دانش از طریق عدالت سازمانی اقدامات زیر را انجام دهند:

- تصمیم‌گیری مسئولان کتابخانه‌های عمومی به نحوی باشد که منجر به ادراک عدالت سازمانی در کارکنان شده و به تمایل به تسهیم دانش را در آن‌ها افزایش دهد.
- توزیع عادلانه پیامدهای سازمانی بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها و تنبیه‌ها، مزایا بین کارکنان، آگاه‌سازی کارکنان و ارائه اطلاعات مناسب به آن‌ها از نحوه توزیع مزایا و پیامدها، پاداش‌ها و تنبیهات که مانع از ادراک و احساس ناعادلانه بودن شود، صورت پذیرد.
- آگاه‌سازی کارکنان از نحوه ارزیابی کار آن‌ها و چگونگی تصمیم‌گیری درباره آن‌ها به‌طور شفاف مورد توجه باشد.

با توجه به اینکه مشخص شد که بین عدالت رویه‌ای و تسهیم دانش رابطه مثبت وجود دارد مسئولان کتابخانه‌های عمومی می‌توانند به منظور افزایش تسهیم دانش از طریق عدالت رویه‌ای اقدامات زیر را انجام دهند:

- کارکنان را توجیه کنند که تصمیمات مدیریتی بدون غرض‌ورزی است و قبل از تصمیم‌گیری از تمامی نگرانی‌های کارکنان مطلع شوند.
- برای تصمیمات رسمی اطلاعات کامل و صحیح گردآوری کنند، زمانی کارکنان در مورد تصمیمات اخذ شده سؤال می‌پرسند، اطلاعات کامل و روشن به آن‌ها بدهند، تصمیمات شغلی را تا حد امکان با نظرات و دیدگاه‌های شغلی کارکنان هماهنگ نمایند و فضای اداری را به نحوی درست کنند که کارکنان بتوانند تصمیمات مشکل‌دار و ضعیف را به چالش بکشند.

با توجه به اینکه مشخص شد که بین عدالت تعاملی و تسهیم دانش رابطه مثبت وجود دارد مدیران سازمان می‌توانند به منظور افزایش تسهیم دانش از طریق عدالت تعاملی اقدامات زیر را انجام دهند:

- در مواقعی که در مورد شغل کارکنان تصمیم‌گیری می‌شود با آن‌ها به مهربانی، ملاحظه، احترام و عزت رفتار شود. همچنین در این مواقع به نیازهای شخصی کارکنان اهمیت داده شود و صادقانه با کارکنان رفتار کنند. نسبت به حقوق کارکنان حساس باشند و این حساسیت و نگرانی را نشان دهند.
- در مواقعی که در مورد شغل یک کارمند تصمیم‌گیری می‌شود در مورد مفاهیم با کارمند جلسه بگذارند و مفاهیم مطرح‌شده را توضیح دهند و او را تا حد امکان توجیه کنند، به نحوی نگرش کارکنان نسبت به امور عوض شود.

منابع

- احمدی، علی‌اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش (رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی). تهران: ناشر دانشگاه پیام نور.
- امیرحسینی، مصطفی؛ قربانی، سعید؛ و زاهدی، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در یک محیط آموزشی - دانشگاهی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۲(۱)، ۱۵۳-۱۸۰.
- برادر، رؤیا؛ کیانی خوزستانی، حسن؛ و گوهری، حمیده (۱۳۹۱). بررسی وضعیت منابع انسانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور از نقطه نظر مدیریت دانش. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸(۲)، ۳۳۱-۳۵۵.
- خلیلی‌پور، حاتم؛ و خنیفر، حسین (۱۳۹۷). بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه، مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۲۷-۵۲.
- دوستار، محمد و اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲). عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۷۲)، ۱۴۳-۱۶۳.
- دوستی، مرتضی؛ صفایا، علی‌محمد؛ شجاعی، وحید و عبدی، احمد (۱۳۹۵). ارتباط میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی. مدیریت برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۴(۶)، ۵۴-۶۲.
- رهنورد، فرج‌الله؛ و باقری گله، فاطمه (۱۳۹۶). تأثیر تسهیم دانش، تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی سازمانی هدفمند در پرتو عدالت سازمانی ادراک‌شده، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۱)، ۱۲۹-۱۵۴.
- سهرابی، عاطفه؛ یزدخواستی، علی؛ و صادقی آرانی و زهرا (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۷(۳)، ۲۷۷-۳۲۲.
- غفاری، سعید؛ زکیانی، شعله؛ و فردین، صدیقه (۱۳۹۸). بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز نور، قم، ایران. اطلاع‌رسانی پزشکی نوین، ۵(۲)، ۱۸-۳۰.
- قلیچ‌لی، بهروز؛ و حکیمی‌تهرانی، دل‌آرام (۱۳۹۲). تسهیم دانش و کیفیت خدمات واحدهای سازمانی (مورد مطالعه: بانک پارسیان). چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۴(۱)، ۸۵-۱۰۶.
- مجبی، پروین؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ و قلیچ‌لی، بهروز (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱)، ۲۰۱-۲۲۰.

References

- Ahmadi, A.A.; & Salehi, A. (2011). Knowledge management (library and information science). Tehran: Payam Noor University [in Persian]
- Akram, T; Lei, S.; Haider, M.J.; Hussain, S.T.; & Puig, L.C.M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(3), 134-145.
- Alsharo, M.; Gregg, D.; & Ramirez, R. (2017). Virtual Team Effectiveness: The Role of Knowledge-sharing & Trust. *Information & Management*, 54(4), 479-490
- Amirhasni, M.; Ghorbani, S.; & Zahedi, M. R. (2020). The Impact of Organizational Justice on Knowledge Sharing in an Academic-Educational Environment. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(4), 153-180 [in Persian]
- Baradar, R.; Kiani Khoozestani, H.; & Gohari, H. (2012) A Study of the Status of Human Resources in the Iran Public Libraries Foundation from the Point of View of Knowledge Management. *Research on Information Science and Public Libraries*, 18 (2), 331-35 [in Persian]
- Can, A.; & Hawamdeh, S. (2013). Organizational justice and the intent to share: Knowledge sharing practices among forensic experts in turkey. *Journal of Information Science Theory and Practice*, 1(4), 12- 37
- Dixon, N. M. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Harvard Business School Press Boston, MA, USA
- Dosti, M., Safaniya, A. M., Shojae, V., & Abdi, A. (2011). The relationship between the organizational justice factors Of employees and professors of Islamic Azad University. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 4(1), 54-62. [in Persian]
- Dustar, M., & Esmailzadeh, M. (2014). Organizational Justice and its Effects on Employees Voice and Performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(72), 143-163. [in Persian]
- Elamin, A. M.; Alomaim, N. (2011). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment? *International Management Review*, 7(1), 38-49
- Gaál, Z., Szabó, L., Obermayer-Kovács, N., & Csepregi, A. (2015). Exploring the Role of Social Media in Knowledge Sharing. "Exploring the role of social media in knowledge sharin *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3), 185-197
- Ghlichlee, B.; & Hakimi Tehrani, D. (2013). Knowledge Sharing and Service Quality of Organizational Units (Case Study: Parsian Bank). *Public Administration Perspective*, 4(1), 85-106 [in Persian]
- Ghaffari, S.; Zakiani, S.; & Fardin, S. (2020). Studying Impact of Perception of Organizational Justice on Knowledge Sharing of Librarians in the Role of Organizational Commitment Mediators. *Journal of Modern Medical Information Sciences*, 5(2), 41-50
- Hayat, A.A., Maleki Hasanvand, M., Nikakhlag, S., & Dehghani, M.R. (2015). The Role of Transformational Leadership and its knowledge management processes. *Journal of Health Management and Informatics*, 2(2), 41-46.
- James B. Deconinck (2010), "The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trus, *Journal Business of Research*. 63(12), 1349-1349.
- Kalid, S. K. A. & Mahmood, A. K. (2009). The use of storytelling in sharing tacit knowledge in government organization. *Public Sector ICT Management Review*, 3(1), 52-58
- Khalilipour, H., & Khanifar, H. (2018). Examining Structural effects procedural justice and work engagement on knowledge sharing and innovative work behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(4), 27-52 [in Persian]
- Mohebi, P.; Hadizadeh Moghadam, A.; Ghlichlee, B. (2021). Relationship between Knowledge Sharing and Innovation in Financial Service Organizations (Case Study: Refah Kargaran Bank). *Management Research in Iran*, 17(1), 201-220. [in Persian]

- Niehoff, B.P.; & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36, 527-556
- Ng, K.Y N. (2022). Effects of organizational culture, affective commitment and trust on knowledge-sharing tendency. *Journal of Knowledge Management*, 27 (4), 1140-1164
- Park, J. Y., & Kim, C. (2023). The role of organizational justice and social interaction in mitigating the negative effects of high-performance member retailers on strategic integration. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 72, 103238
- Rahnavard, F. A., & Bagheri Galleh, F. (2017). Effect of knowledge sharing, willingness to learn and information technology on Intentional organizational forgetting obscurity in the light of perceived organizational justice. *Public Administration Perspective*, 9(1), 129-154.
- Ravichandran, T. (2018). Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 22-42
- Sohrabi, A.; Yazdekasty, .; & Sadeqi-Arani, Z. (2021). A Meta-Analysis of Organizational Factors Affecting the Sharing of Organizational Knowledge. *Journal of Sciences and Techniques of Information Management*, 7(3), 277-322 [in Persian]
- Wang, Z. Sharma, P. N. & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 21(1). 63-96
- Yesil, S. & Dereli, F. S. (2013). An empirical investigation of the organizational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 1(75), 199-288.