

بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز

سعید غفاری^{۱*} شعله زکیانی^۲ صدیقه فردین^۳

۱. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، قم، ایران. ORCID: 0000-0002-1776-3229

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران.

۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، قم، ایران.

مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین؛ دوره پنجم؛ شماره دوم؛ پاییز و زمستان ۱۳۹۸؛ صفحات ۴۱-۵۰

چکیده

هدف: احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. در این مطالعه ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. حجم نمونه ۱۵۳ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز بر اساس فرمول کوکران با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی مورمن و نیهوف، پرسشنامه تعهد سازمانی ایمرمن و پرسشنامه اشتراک دانش مالکی بود. تحلیل داده‌ها با روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و به‌منظور تحلیل همبستگی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و روش بار عاملی بر مبنای ابعاد متغیرها استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار معادلات ساختاری Smart PLS2 استفاده شده است.

نتایج: نتایج نشان داد که ادراک عدالت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش کتابداران داشته و تعهد سازمانی در این رابطه تأثیرگذار بوده است و آزمون همبستگی نشان داد که 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.

نتیجه‌گیری: 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 می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: عدالت، دانش، اشتراک دانش، تعهد سازمانی، کتابخانه.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱/۲۸ اصلاح نهایی: ۹۸/۹/۲ پذیرش مقاله: ۹۸/۹/۱۵

ارجاع: غفاری سعید، زکیانی شعله، فردین صدیقه. بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز. مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین. ۱۳۹۸؛ ۵(۲): ۴۱-۵۰.

مقدمه:

دارای سطوح بالای تعهد سازمانی، به احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند، آن‌ها بیشتر برانگیخته‌شده، تمایل بیشتری به ارائه تلاش داوطلبانه مازاد دارند و به‌طور کلی به تسهیم دانش در سازمان تمایل بیشتری را نشان می‌دهند [۱].

دانش سازمان‌ها را قادر می‌سازد دانایی را سریع‌تر و مؤثرتر از گذشته کسب نموده و به کار بندند، لذا مبنایی برای حفظ مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها را فراهم می‌آورد. به‌زعم Hislop ایجاد اعتماد، انگیزش و تعهد کارکنان یکی از موضوعات و مسائل کلیدی در ارتباط با مدیریت کارکنان دانشی است. این امر به این دلیل از اهمیت برخوردار است که کارکنان

نویسنده مسئول:

سعید غفاری

دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، قم، ایران.

ORCID: 0000-0002-1776-3229

پست الکترونیکی: ghaffari130@yahoo.com

تلفن: +۹۸۹۱۲۳۲۰۳۳۸۴

سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، سازمانی و تیمی مدیریت کرده و تلاش می‌کنند عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آن‌ها را توانمند سازند زیرا موفقیت هر سازمانی بخصوص سازمان‌های خدماتی، به نحوه تعامل کارکنان با مشتریان و مراجعه‌کنندگان است [۹].

کتابداران به‌عنوان افراد فعال در حوزه مدیریت دانش می‌باشند. هرچند اشتراک دانش یکی از دغدغه‌های مهم کتابداران در سازمان است که مزیت رقابتی در اقتصاد دانش ایجاد می‌کند، لیکن بسیاری از سازمان‌ها تاکنون تلاش کافی برای طراحی روش‌های مناسبی که به‌طور مؤثر، کارکنان را برای اشتراک دانش تشویق کنند، مبدول نداشته‌اند، بدون وجود احساس اعتماد بین کارکنان و افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان، بیشتر افراد دانش خود را به اشتراک نخواهند گذاشت [۱۰].

بررسی تحقیقات انجام‌گرفته در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در باب اشتراک دانش و ابعاد آن و تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌های مختلف انجام‌گرفته است. انوری و همکاران پژوهشی با عنوان نقش میانجی تعهد سازمانی عاطفی و قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام دادند. نتایج بر وجود روابط معنادار بین الف) شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی ب) بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش، ج) شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و قرارداد روان‌شناختی د) قرارداد روان‌شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش تأییددارند. همچنین، نتایج نشان داد که شیوه‌های راهبردی جبران خدمات رابطه مثبتی با بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و قرارداد روان‌شناختی داشته و شواهدی مبنی بر نقش میانجی معنادار بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و به اشتراک‌گذاری دانش ارائه داد. تأثیرات ضمنی یافته‌های این پژوهش در حوزه‌های مدیریتی و عملی برجسته شده‌اند [۱۱].

عطاقر و منصوری در مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی کارکنان دارد [۱۲]. تحقیق مرتضوی و همکاران نشان داد که تسهیم دانش از رفتار صادقانه، رعایت منافع دیگران، تخصیص منصفانه منابع و تدوین رویه‌های شفاف و به‌دوراز تبعیض تأثیر می‌پذیرد [۱۳].

در سازمان‌های مدرن و امروزی، حفظ و توسعه منابع انسانی مهم‌ترین کانون توجه سازمان‌ها می‌باشد [۲]. ایجاد، توسعه، استفاده و حفظ سرمایه دانش در سازمان‌ها تا اندازه زیادی وابسته به کارکنانی است که به سطوح مختلف از تعهد سازمانی برخوردار هستند. این ارتباط، تأکید بر نیاز به انگیزش نیروی انسانی به‌منظور تسهیم و کاربرد دانش دارد [۳].

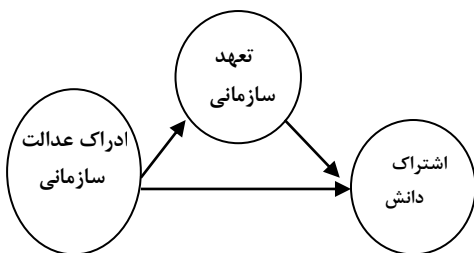
رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان می‌شود، از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال زیاد سازمان را رها کرده یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و این وقتی است که ممکن است شروع به ابراز رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی و نیز عدم تمایل به ایجاد ارتباطات سازمانی کنند [۴]. بدون توجه و درک مفهوم عدالت در سازمان مشکلات اساسی در زمینه‌های انگیزش و هدایت افراد در سازمان به وجود خواهد آمد، درحالی‌که درک عدالت در سازمان باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد [۵].

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان شده و درنهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید. در این موضوع با توجه به اینکه مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر دارد تلاش برای توسعه و به وجود آوردن عدالت در سازمان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افرادی که درک دقیقی از عدالت موجود در سازمان داشته باشند افرادی متعهد هستند که به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند و نهایتاً سازمان از سلامت بالایی برخوردار خواهد بود [۶،۷].

یوسفی و همکاران در مطالعه خود عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را عادلانه و منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری موجود، برآورده شدن انتظارات کارکنان از اقدامات منابع انسانی و فرهنگ، ارائه شغل راضی-کننده، قرار دادن تسهیم دانش در سیستم ارزیابی و پاداش سازمان، پاداش به تسهیم دانش توسط فرهنگ سازمانی، میزان اعتماد موجود بین کارکنان، عادلانه و منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری موجود، حمایت مدیریت عالی سازمان بیان کرده‌اند [۸].

رسیدند که تغییر سازمانی بر تعهد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نقش میانجی عدالت سازمانی (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) در رابطه بین تغییر سازمانی و تعهد تأیید شد [۱۸].

کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز و به تبع آن کتابداران نیز در رشد علمی و بالندگی علمی دانشجویان نقش اساسی ایفا می‌کنند؛ بنابراین با توجه به اهمیتی که محققان در پژوهش‌های خود برای ادراک عدالت و اشتراک دانش کارکنان قائل شده‌اند، در این پژوهش سعی شده است تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی بررسی شود. امید است انجام این تحقیق بتواند افق‌های جدیدی را در باب میزان اشتراک دانش کتابداران دانشگاه‌های آزاد تبریز و ارتباط آن با تعهد سازمانی کتابداران ترسیم کرده و بر میزان دانش ضمنی و آشکار آنان و به تبع آن بر عملکرد کارکنان و سازمان بی‌افزاید. لذا در راستای انجام تحقیق مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها:

تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کتابداران شاغل در دانشگاه آزاد شهر تبریز می‌باشد که تعداد آن‌ها در نیمه نخست سال ۱۳۹۷ برابر با ۲۵۵ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۵۳ نفر به روش تصادفی انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گشت.

پرسشنامه مشتمل بر ۳ بخش و ۳۲ سؤال بود که بخش اول ۱۹ سؤال جهت سنجش ادراک عدالت سازمانی برگرفته از پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) با سه بعد عدالت روبه‌ای-توزیعی و تعاملی، بخش دوم ۸ سؤال مبنی بر سنجش ابعاد اشتراک دانش برگرفته از تحقیق مالکی با ابعاد فردی-سازمانی و تکنولوژیکی و بخش آخر شامل ۵ سؤال جهت بررسی تعهد سازمانی با ابعاد بیان شده در پرسشنامه ایمبرمن و همکاران عاطفی-مستمر و هنجاری بود. پرسشنامه به شیوه لیکرت ۵ گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم،

شاه‌حسینی و نادری تحقیقی باهدف تعیین رابطه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش بین دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان اجرا نمودند. شواهد حاصل از این پژوهش نشان داد تعهد سازمانی با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری داشته ولی بین سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش رابطه معناداری وجود ندارد و نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که هیچ‌یک از دو متغیر تعهد سازمانی و سلامت سازمانی دارای توان پیش‌بینی برای رفتار اشتراک دانش نبوده‌اند [۱۴].

آغاز و نگین تاجی تحقیقی با عنوان اعتماد درون‌سازمانی: عملی کلیدی در جهت اشتراک واقعی دانش انجام داده‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش، اعتماد درون‌سازمانی بر اشتراک دانش مؤثر است. نکته جالب دیگر آنکه به‌موازات افزایش سابقه مدیریتی، افراد با تمایل کمتری حاضرند تجاربی را که در طی سال‌ها کسب کرده‌اند در اختیار سایرین قرار دهند. این امر، لزوم توجه به افراد و رفتارهای آنان در اشتراک دانش به‌جای تأکید صرف بر فناوری یا طراحی نظام‌های اطلاعاتی را محرز می‌سازد [۱۵].

در ارتباط با جامعه کتابداران تحقیق یوسفی و همکاران تحقیقی با عنوان نقش تعهد سازمانی کارکنان در اشتراک دانش نشان داد که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به اشتراک دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های اشتراک دانش انجام می‌دهند [۷].

تحقیقی با عنوان بررسی رابطه اشتراک دانش و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس توسط حسن‌زاده و زارعی حاکی از آن بود که وضعیت اشتراک دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تربیت مدرس نامطلوب است اما خلاقیت کتابداران مذکور در وضعیت مطلوبی قرار دارد [۱۶].

Lopes و Araujo تحقیقی باهدف تحلیل تأثیر رهبری کارآمد در تعهد سازمانی و نقش تعهد سازمانی در عملکرد فردی بر اساس ادراک و برداشت پیروان را در بین کارمندان کشور پرتغال انجام دادند. نتایج تحقیق آن‌ها حاکی از این بود که ادراک کارمندان در مورد ابعاد کارآمدی رهبری (رهبری مبتنی بر ارزش‌ها، پشتکار و ثابت‌قدمی و بالندگی) منجر به تعهد سازمانی می‌شود. همچنین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری عملکرد فردی را به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۷].

Imberman, Lopez, Troper در پژوهشی با عنوان تأثیر تغییر سازمانی بر تعهد کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی، به این نتیجه

شرکت در مطالعه، ضمن تشریح روند کامل تحقیق توسط پرسشگر گرفته شد.

یافته‌ها:

اطلاعات دموگرافیک جامعه پژوهش از تحلیل اطلاعات مندرج در پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده استخراج شد که این اطلاعات در جدول شماره ۱ به تفکیک آمده است. تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای جامعه آماری طبق جدول ۱ نشان داد که اکثریت اعضای جامعه آماری در سنین بین ۳۰ تا ۴۰ سال و تحصیلات لیسانس بوده و در بین سابقه کار نیز، سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال بیشتر تعداد را دارا می‌باشد.

موافقم و کاملاً موافقم بود. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از استادان دانشگاهی نظرخواهی شد و نظرات اصلاحی آن‌ها مورد توجه قرار گرفت. همچنین برای بررسی اعتبار پرسشنامه، یک نمونه ۳۰ تایی از پرسشنامه در میان جامعه آماری پخش شده و با استفاده از نرم‌افزار SPSS آلفای کرونباخ عدالت، اشتراک دانش و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ۰/۹۱ حاصل شد. تحلیل داده‌ها با روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و به‌منظور تحلیل همبستگی از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و روش بار عملی بر مبنای ابعاد متغیرها استفاده شد. به منظور تکمیل پرسشنامه، رضایت آگاهانه کلیه افراد قبل از

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

سن	کمتر از ۳۰	۳۰-۴۰	۴۰-۵۰	بالای ۵۰
تحصیلات	۴۹ (۳۲٪)	۶۳ (۴۱٪)	۲۳ (۱۵٪)	۱۸ (۱۱٪)
سابقه کار	۱۱ (۷٪)	۵۶ (۳۶٪)	۲۰-۱۰	۹ (۵٪)
	۲۸ (۱۸٪)	۵۹ (۳۸٪)	۲۰-۱۰	۱۱ (۷٪)

نتایج آزمون همبستگی در جدول ۲ نشان داد که ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۸۵؛ ادراک عدالت سازمانی و اشتراک دانش با ضریب همبستگی ۰/۷۲۸ و نهایتاً اشتراک دانش و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۹۶ درسته معنایی ۰/۰۰۱

با سطح اطمینان ۰/۹۵ با یکدیگر رابطه معنادار دارند؛ بنابراین هرگونه تغییر در یکی از متغیرها با تغییری هم‌جهت در سایر متغیرها همراه خواهد بود. ارزیابی و تأیید مدل مفهومی تحقیق توسط نرم‌افزار smart PLS2 به روش بار عملی متقابل انجام شد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

متغیرهای پژوهش	فراوانی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	۱۵۲	۰/۷۸۵	۰/۰۰۱
ادراک عدالت سازمانی و اشتراک دانش	۱۵۲	۰/۷۲۸	۰/۰۰۱
اشتراک دانش و تعهد سازمانی	۱۵۳	۰/۷۹۶	۰/۰۰۱

روایی و پایایی مدل: در جدول ۳ هر یک از آماره‌های مربوط به بحث روایی و پایایی بررسی شده است که نشان از نرمال بودن متغیرهای

مدل بوده و در نتیجه پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

جدول ۳: مقادیر روایی همگرا، واگرا، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و شاخص‌ها

آماره	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا AVE	نتیجه
شاخص	بالتر از ۰/۷	بالتر از ۰/۷	بالتر از ۰/۵	-
ادراک عدالت سازمانی	۰/۸۷۹	۰/۸۹۷	۰/۵۸۸	قابل قبول

تعهد سازمانی	۰/۹۲۲	۰/۹۳۶	۰/۷۵۱	قابل قبول
اشتراک دانش	۰/۸۴۷	۰/۸۹۸	۰/۶۳۸	قابل قبول

روش بارهای عاملی متقابل:

بار عاملی مقداری است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوط را طی یک فرایند تحلیل مسیر مشخص می کند. هرچه مقدار بار عاملی بیشتر باشد آن گویه سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می کند. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد نشان-

دهنده تأثیر منفی آن در تبیین آن دارد. جدول شماره ۴ نمایشگر بارهای عاملی گویهها می باشد. در تحقیق حاضر و بر اساس خروجی نرم افزار بارهای عاملی گویهها کوچکتر از ۰/۰۱ دارای سطح معنادار بودند که تمامی گویههای پرسشنامهها، معنادار گزارش شدند.

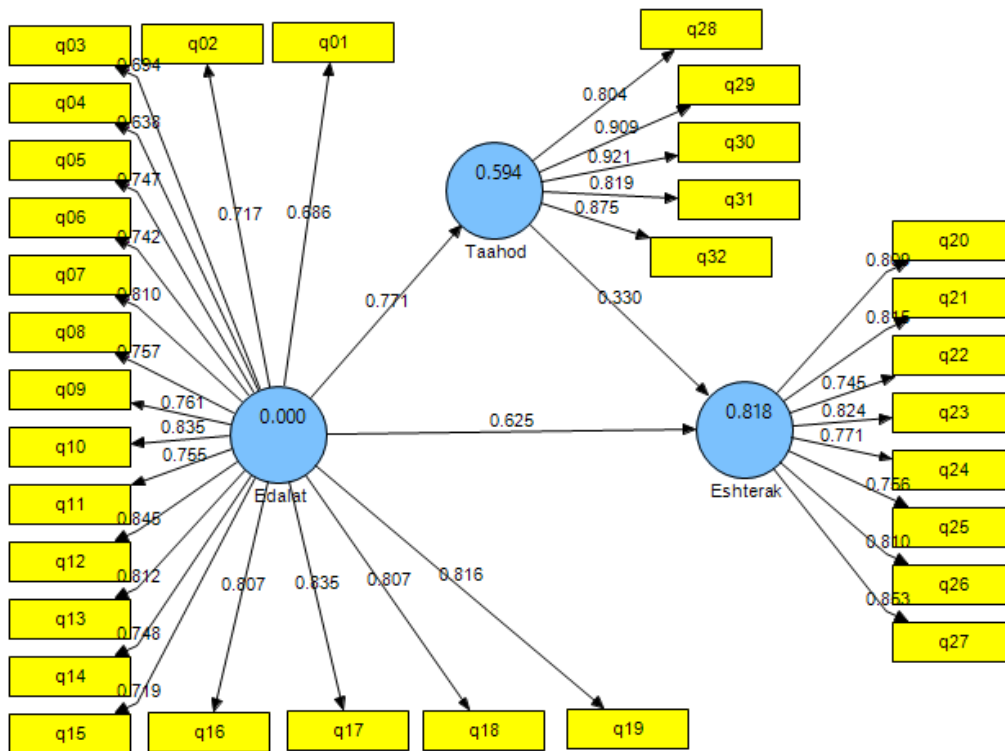
جدول ۴: بارهای عاملی

نتیجه	سطح معناداری	بار عاملی	نماد	متغیر
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۸۱	Q1	ادراک عدالت سازمانی
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۵۲	Q2	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۴۸	Q3	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۱۰	Q4	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۲۹	Q5	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۲۱	Q6	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۱۳	Q7	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۸۹	Q8	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۷۸	Q9	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۷۵	Q10	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۰۸	Q11	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۴۴	Q12	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۰۰	Q13	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۱۷	Q14	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۶۹	Q15	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۱۱	Q16	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۷۳	Q17	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۸۶	Q18	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۹۵	Q19	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۳۷	Q20	تعهد سازمانی
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۴۶	Q21	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۴۷	Q22	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۴۸	Q23	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۶۱	Q24	
معنادار است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۵۷	Q25	

معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۵۹	Q26	اشتراک دانش کارکنان دانشی
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۷۸۷	Q27	
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۳۹	Q28	
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۸۰	Q29	
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۶۸	Q30	
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۸۸۲	Q31	
معنادر است	کوچکتر از ۰/۰۱	۰/۹۰۸	Q32	

ارزیابی ارتباطات متغیرهای تحقیق با روش معادلات ساختاری انجام شد. شکل ۲ نتایج حاصل از این روش را نشان می‌دهد. در این تحلیل مقادیر ضریب مسیر بیانگر بتای استاندارد شده (β) در رگرسیون، مقدار بحرانی بیانگر ضریب t هر مسیر و سطح معناداری نیز نشان‌دهنده میزان اطمینان به مقادیر بدست آمده است. جهت تایید وجود ارتباط بین

متغیرهای تحقیق، بایستی مقدار بحرانی t بالاتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد.



شکل ۲- نتایج حاصل از معادلات ساختاری

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ادراک عدالت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کتابداران دارد. این مسیر دارای ضریب مسیر ۰/۷۷۱، مقدار بحرانی ۳۸/۵۴۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ است.

به عبارت دیگر ادراک عدالت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کتابداران دارد.

جدول ۵: نتایج حاصل از تحلیل مسیرهای مستقیم

ردیف	مسیر فرضیه‌های اصلی	ضریب مسیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
۱	ادراک عدالت سازمانی - تعهد سازمانی	۰/۷۷۱	۳۸/۵۴۱	۰/۰۰۰	تایید
۲	تعهد سازمانی - اشتراک دانش	۰/۳۳۰	۱۱/۵۵۴	۰/۰۰۰	تایید
۳	ادراک عدالت سازمانی - اشتراک دانش	۰/۶۲۶	۲۴/۴۹۴	۰/۰۰۰	تایید

برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی بر رابطه مابین عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران از آزمون سوبل استفاده شد. نتیجه آزمون سوبل نشان داد که متغیر تعهد سازمانی در رابطه مابین عدالت سازمانی و اشتراک دانش کتابداران نقش میانجی دارد. (P-Value=۰/۰۰۰)

در جدول ۶ مقادیر R2 که نشان‌دهنده میزان تبیین تغییرات سازه‌ها توسط یکدیگر می‌باشد، نیز نشان می‌دهد که ۵۹/۴ درصد از تغییرات متغیر «تعهد سازمانی» توسط ادراک عدالت سازمانی و همچنین ۸۱/۸ درصد از تغییرات متغیر اشتراک دانش توسط متغیرهای «تعهد سازمانی و ادراک عدالت سازمانی» تبیین می‌شود.

همچنین تعهد سازمانی به‌طور مستقیم در بین اعضای نمونه آماری تحقیق، پیش‌بین مناسبی برای اشتراک دانش کتابداران به شمار می‌رود. این مسیر دارای ضریب مسیر ۰/۳۳۰، مقدار بحرانی ۱۱/۵۵۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. به عبارت دیگر تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش کتابداران دارد. نهایتاً ادراک عدالت سازمانی به‌طور مستقیم در بین اعضای نمونه آماری تحقیق، پیش‌بین مناسبی برای اشتراک دانش به شمار می‌رود. این مسیر دارای ضریب مسیر ۰/۶۲۶، مقدار بحرانی ۲۴/۴۹۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. به عبارت دیگر ادراک عدالت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش کتابداران دارد.

جدول ۶: محاسبه شاخص برازندگی مدل

متغیر	ضریب تعیین	Communality	GOF
تعهد سازمانی	۰/۵۹۴	۰/۷۵۱	۰/۷۰۰
اشتراک دانش	۰/۸۱۸	۰/۶۳۸	

همسو بودن با تحقیقات Lopes و Troper توانسته تا حدودی به بسط دانش در این حوزه کمک نماید. همچنین بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد بر این اساس، اگر منابع انسانی توزیع پاداش‌ها و دستمزدها را منصفانه تلقی کنند مقاومتشان در برابر اختلاف‌های رفتاری بیشتر و در یک کلام سلامت سازمانی آنان افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر سازمان‌هایی که خواهان منابع انسانی با سلامت سازمانی مناسبی باشند باید سعی کنند شرایطی را ایجاد کنند که منابع انسانی رویه‌ها و فرآیندهایی را که توسط آن‌ها تصمیم‌های مربوط به تخصیص پاداش‌ها و پیامدهای دریافتی صورت می‌پذیرد، منصفانه تلقی کنند. لذا عدالت رویه‌ای نیز با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارد که این نتیجه با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد؛ بنابراین اگر منابع انسانی برخورد و تعامل‌های مدیران و همکاران را منصفانه تلقی کند، توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت

مقدار شاخص برازندگی مدل (GOF) در جدول ۶ برابر با ۰/۷۰۰ محاسبه شد که چون مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۳۶ می‌باشد، لذا برازش مناسب مدل تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری:

این پژوهش باهدف مطالعه تأثیر ادراک عدالت سازمانی برافزایش اشتراک دانش کتابداران با نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کتابداران دانشگاه‌های تبریز انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که وجود درک صحیح و کامل کتابداران از رعایت عدالت در سازمان، می‌تواند سبب افزایش اشتراک دانش آنان شود چراکه ادراک عدالت در سازمان نشانی-دهنده حسن نیت و رفتار منصفانه سازمان با کارکنانش بوده و سبب افزایش اعتماد کارکنان به سازمان و در نتیجه افزایش اشتراک دانش و تعهد سازمانی آنان می‌شود. در این خصوص، یافته‌های پژوهش حاضر با

در برابر مشکلات را خواهند داشت و در یک جمله سلامت سازمانشان افزایش می‌یابد [۱۸]. همچنین، عدالت سازمانی از عواملی است که سلامت سازمانی را تضمین می‌کند، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ارتباط مستقیم بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی وجود داشته که این نتایج تقریباً با نتایج شاه‌حسینی، آغاز، یوسفی، عطا‌فر و مرتضوی هم‌خوانی دارد [۱۵-۱۳، ۸۹].

از این رو برای افزایش میزان اشتراک دانش کتابداران باید تمهیداتی در جهت بهبود رفتار عادلانه سازمانی اندیشیده شود و عوامل مؤثر در اشتراک دانش که شامل ویژگی‌های خود دانش، ویژگی‌های اقدامات مدیریتی مانند سازوکارهای هماهنگی و مشوق‌ها و پاداش‌های اشتراک دانش، ویژگی‌های محیطی شامل عوامل محیطی سطح کلان مانند فرهنگ کشور، فناوری و فرهنگ سازمان و عوامل محیطی سطح خرد مانند روابط میان فردی نظیر زبان مشترک، چشم‌انداز مشترک و پیوندهای بین فردی میان افراد، ویژگی‌های اخلاقی که به اشتراک دانش می‌پردازند مانند نگرش‌ها، اعتماد میان افراد، انگیزه، جنسیت، عادلانه و منصفانه بودن فرآیندهای تصمیم‌گیری موجود، ارتقاء، تشویق و پاداش به اشتراک دانش توسط فرهنگ سازمانی و ... است، تقویت گردد.

با توجه به نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند راهگشا و راهنمای مدیران جهت تقویت اشتراک دانش در سازمان‌ها باشد. پیشنهاد می‌شود مدیران رده‌های بالای سازمان در امور مدیریت دانش با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، روی رفتارهای محترمانه، باوقار و بادب نسبت به کارکنان سازمان حساسیت بیشتری نشان دهند. به دنبال رفتار بادب و محترمانه با کارکنان، درک عدالت افراد از رویه‌ها بیشتر شده و همکاری بیشتری از خود نشان داده و اثربخشی سازمان ارتقا می‌یابد؛ بنابراین اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه تربیت مدرس بهبود می‌یابد. همچنین مدیران با رعایت عدالت و انصاف در اجرای کلیه رویه‌های سازمانی، سبب می‌شوند تا افراد میل بیشتری بر اشتراک دانش خود به‌طور صحیح داشته باشند. مدیران می‌توانند با نظرخواهی‌های متناوب و دوره‌ای در سازمان، نسبت به نظر کارکنان درباره اجرای عدالت در سازمان، از درک و نظرات آنان شناخت بیشتری پیدا کرده و با در نظر گرفتن پاداش برای کسانی که موردهای بی‌عدالتی را در سازمان با منطق و دلیل گزارش می‌کنند و اجرای مجازات سنگین برای عملان بی‌عدالتی در سازمان، درک کارکنان خود از عدالت را بالا ببرد. مدیران سازمان می‌توانند با شفاف‌سازی تمام وظایف در سازمان، از جمله شفاف‌سازی وظایف همه افراد، حقوق همه کارکنان، پاداش‌های

کارکنان و... در راستای عدالت سازمانی و ادراک کارمندان از اجرای عدالت در سازمان گام مهمی بردارند و از این طریق میزان تعهد و اشتراک را در سازمان بالا ببرند. بر طبق نتایج پژوهش حاضر، کتابدارانی که درک صحیحی از رعایت عدالت در سازمان دارند، روابط رسمی و غیررسمی خوبی در سازمان داشته و دانش ضمنی خود را با همکاران به اشتراک می‌گذارند. در این میان تعهد سازمانی بالا نسبت به سازمان خود داشته و این تعهد بر عملکرد آنان در به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر بسزایی می‌گذارد. به دلیل محدود بودن حوزه اطلاعاتی که تحقیق در آن انجام شده، جامعه آماری محدود بوده و استفاده صرف از پرسشنامه و عدم استفاده از دیگر تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات از دیگر محدودیت‌های تحقیق می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی از تکنیک‌های تلفیقی استفاده گردد.

تشکر و قدردانی:

نویسندگان مقاله بدینوسیله از مسئولین محترم دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، سرکار خانم دکتر داوری و سرکار خانم دکتر لطیفی و تملمی همکارانی که در این پژوهش، یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

تاییدیه اخلاقی:

این مطالعه دارای تاییدیه اخلاقی به شماره IR.HUMS.REC.1398.468 از دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان می‌باشد.

تعارض منافع:

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تعارض منافع برای نویسندگان مقاله وجود ندارد.

سهم نویسندگان:

سعید غفاری (نویسنده اول و مسئول) نگارنده چکیده، بحث و آمار (۵۰ درصد)؛ شعله زکینی (نویسنده دوم) نگارنده مقدمه و روش تحقیق و منابع (۲۰ درصد)؛ صدیقه فردین (نویسنده سوم) نگارنده بخش نتیجه‌گیری (۳۰ درصد)

حمایت مالی:

مقاله حاضر از طرف هیچگونه نهاد یا موسسه ای حمایت مالی نشده و تمام منابع مالی آن از طرف نویسندگان تامین شده است.

References

- Kuimetkarin K, Jarvis M, Virovere A, Hartsenko J. Linking Human Resource Management and Knowledge management via commitment to safety. *Safety of Technogenic Environment*. 2016; 7(1):17-25. Doi: 10.1515/ste-2015-0003
- Yuceler A, Doganalp B, DidamKaya S. The relation between organizational health and organizational commitment. *MJSS*. 2013; 4(10):781-8. Doi:10.5901/mjss.2013.v4n10p781.
- Ellemers N, Haslam SA. Social identity theory. *PsycINFO*.2012:379-398. Doi:10.4135/9781446249222.n45.
- Till RE, Karren R. Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *JMP*.2011; 26(1):42-57. Doi:10.1108/02683941111099619
- Lambert E. Testing a path model of organizational justice and correctional staff job stress among southern correctional staff. *CJB*.2019; 46(10):155-68. Doi: 10.1177/0093854819843336.
- Greenberg J, Elovainio M, Kivimäki M, Linna A, Brockner J, van den Bos K, Pentti J, Virtanen M, Vahtera J. Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event? A Finnish public sector study. *J Epidemiol Community Health*. 2010; 64(5):470-2. Doi:10.1136/jech.2008.084301.
- Salwa Attia M. The relationship between organizational justice and quality performance among healthcare workers: A pilot study. *Scientific world Journal*. 2014. Doi:10.1155/2014/757425.
- Yousefi S, Moradi M, Tishevar Daem M. Role of organizational commitment in knowledge sharing. *Police Human Development*. 2010: 30:23-36. [In Persian]
- Atafar A, Mansoori H. Investigating the impact of organizational justice dimension on employee organizational Commitment. *Library and Information Sciences*. 2012; 15(3):109-127. [In Persian]
- Assari H. Interpersonal trust relationship and organizational commitment with knowledge sharing (Case Study: Ministry of Commerce). [Dissertation]. Tehran: Allame Tabatabaie University; 2010. [In Persian]
- Anvari R, NurNaha AM, Siti Aisyah Bt, Panatik AR, Rabeatul Husna Binti AR, Hosseinpour S. Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *ICIMTR*.2014; 129:111-118. Doi:10.1016/j.sbspro.2014.03.655
- Atafar A, Mansoori H. Model of improving customer loyalty in electronic stores. *NMRJ*. 2012; 1(3): 145-64. [In Persian]
- Mortazavi S, Hakimi H, Soodi N, Gholizadeh R. Investigating the effect of perceptions of justice and trust on social diversion of teams in knowledge sharing: research and development teams based in tous industrial town of Mashhad. *Journal of Executive Management*. 2010; 3(5): 137-162. [In Persian]
- Shah Hoseini S, Nadi MA. Determining relationship between organizational commitment and organizational health with knowledge sharing behavior. *International Conference on Management and Industrial Engineering*; Iran: Isfahan. 2013. [In Persian]
- Aghaz A, Negin taji F. Intra-organizational trust: A key factor in genuine knowledge sharing. *IAMS*. 2012; 7(28):67-86. [In Persian]
- Hasanzadeh M, Zarei E, Helaliyan F. The relationship between knowledge sharing with creativity and innovation of librarians of Tarbiat Modares University, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran and Tehran University of Medical Sciences. *ISS*. 2015; 4(4): 23-36. [In Persian]
- Araujo MSGDe, Lopes PMPR. Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tekhne*.2014; 12(1): 3-10. Doi:10.1016/j.tekhne.2015.01.008
- Imberman M D, Lopez PD J, Troper J D. The relationship between personal impact of organizational change and employee commitment: The mediating role of organizaustitutional jce. *ABAC ODI JOURNAL*. 2017; 4(1): 4-28.

Studying Impact of Perception of Organizational Justice on Knowledge Sharing of Librarians in the Role of Organizational Commitment Mediators

Saied Ghaffari^{1*} Sholeh Zakiani² Sedigheh Fardin³

1. Associate Professor, Library and Information Department, Payame Noor University, Ghom, Iran. ORCID: 0000-0002-1776-3229

2. MSc, Information Science, Payame Noor University, Mashhad, Iran.

3. MSc, Information Science, Payame Noor University, Ghom, Iran.

(Received 24 Apr, 2019)

Accepted 10 Jun, 2019)

Original Article

Abstract

Aim: The feeling of justice has a strong impact on the attitudes and behavior of employees. This study follows the relationship between organizational justice and knowledge sharing among librarians with the role of mediator of organizational commitment in the libraries of Tabriz Azad University.

Methods: This was applied study in terms of purpose and data collection followed descriptive-correlational method. The sample size of 153 librarians working in Tabriz Azad University libraries was based on Cochran formula using random sampling. The instrument for collecting data was Mormon & Nijof organizational justice standard questionnaire, Immerman's organizational commitment questionnaire, and Maleki Knowledge Sharing Questionnaire. In order to complete the questionnaire, informed consent was obtained from all participants prior to participation in the study. Hypothesis was tested applying software of structural equations Smart PLS2.

Results: The Results of this study showed that the research variables have a significant relationship with the 95% confidence level. Therefore, any change in one of the variables will be accompanied by a change in the order of the other variables.

Conclusion: Regarding the place of justice in organizations, employees' perception of justice in the organization increases the amount of commitment and communication and therefore trigger the sharing of knowledge in the organization and ultimately affects the effectiveness and effectiveness of the operation of the whole organization.

Key Words: Justice, Knowledge, Knowledge Sharing, Organizational Commitment, Libraries.

Citation: Ghaffari S, Zakiani Sh, Fardin S. Studying Impact of Perception of Organizational Justice on Knowledge Sharing of Librarians in the Role of Organizational Commitment Mediators. *J Mod Med Info Sci.* 2020; 5(2): 41-50.

Correspondence:

Saied Ghaffari

Library and Information Department, Payame Noor University, Ghom, Iran.

Tel: + 989123253384

Email: ghaffari130@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-1776-3229