

تبیین تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری با تأکید بر نقش میانجی تسهیم دانش

مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

طیبه عباسی*

استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

محمد ابویی اردکان

دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

زهرا دستی گردی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۹

دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۲۷



انجمن علمی مدیریت دولتی ایران

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی و تسهیم دانش بر ظرفیت نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش‌شناسی، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل انجام شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که بین عدالت سازمانی و تسهیم دانش، و عدالت سازمانی و ظرفیت نوآوری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با وجود این، یافته‌های پژوهش بر ارتباط بین تسهیم دانش بر ظرفیت نوآوری تأکید نمی‌کند. همچنین، از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای و رویه‌ای تأثیر مثبت و عدالت توزیعی اثر نسبتاً کمی بر تسهیم دانش (بعد دریافت و ارائه دانش) دارد.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، ظرفیت نوآوری، عدالت سازمانی.

* نویسنده مسئول: t.abbasi@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه، تکیه بر نوآوری و تقویت و ترویج فعالیت‌های نوآورانه سازمان‌ها را قادر می‌کند که بتوانند برتری‌های بلندمدت را در عرصه‌های رقابتی کسب کنند (آراستی و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر، در محیط پیچیده و متغیر امروزی نوآوری، عامل مهم و حیاتی در ایجاد ارزش و کسب مزیت رقابتی پایدار تلقی می‌شود (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، سازمان‌ها در پاسخ به محیط‌های متغیر به واسطه‌ی نوآوری بیشتر، موفق‌تر عمل می‌کنند (Montes et al, 2004) به همین دلیل، ظرفیت نوآوری^۱ در سازمان‌ها عامل مهمی برای ابتکار و کارآفرینی، ایجاد امکانات جدید، بهبود فناوری‌های موجود و محرک رقابت شناخته شده است (Cooke, 2007).

از سوی دیگر، امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی ارزشمندی است که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار سازمان به شمار می‌رود (علامه و زارع، ۱۳۸۷). اهمیت دانش در مدیریت مطلوب سازمان‌ها باعث شده تا سازمان‌ها به شدت بر فعالیت‌هایی همچون سازماندهی، ایجاد، انتقال، جستجو و تسهیم دانش^۲ که در چارچوب مفهومی چون مدیریت دانش تجلی می‌یابد، تأکید کنند (Kalid & Mahmood, 2009). در این میان، تسهیم دانش از جمله جنبه‌های مهم مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود و موفقیت ابتکارات مدیریت دانش به تسهیم دانش وابسته است (Yesil & Dereli, 2013). تسهیم دانش به فرایند انتقال دانش یا تجربه اشاره دارد و به بهره‌وری سازمانی، جذب ظرفیت نوآوری و حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند (Wang et al, 2016). در واقع، مدیریت دانش و نوآوری هر دو می‌توانند برای سازمان ارزش خلق کنند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند (علامه و زارع، ۱۳۸۷). به نظر می‌رسد یکی از عوامل سازمانی که می‌تواند بر تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری اثرگذار باشد، عدالت سازمانی است (Yesil & Dereli, 2013; Jabar et al, 2012).

عدالت سازمانی پیامدهای متعددی در باب نتایج و فرایندهای سازمانی دارد (Yesil & Dereli, 2013) و به ادراک و احساس کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره می‌کند. بدین معنی که کارکنان نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات مرتبط با تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی^۳)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر اساس آن انجام شده است (عدالت رویه‌ای^۴)، و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) حساس هستند و به آن واکنش نشان می‌دهند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Innovation Capacity
2. Knowledge Sharing
3. Distributive Justice
4. Procedural Justice

عدالت سازمانی کمک می‌کند که محیطی مبتنی بر حسن روابط بین مدیران و کارکنان به وجود آید. در فرایند شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، توجه به رابطه عدالت با هر یک از رفتارهای کارکنان اهمیت دارد. با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتارهای کارکنان، این امکان فراهم می‌شود تا سازمان‌ها اقدامات مناسب‌تری را در توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت کنند (حسینی و کریمی، ۱۳۹۲) و از این طریق تسهیم دانش و نوآوری را در سازمان تقویت کنند.

بنابراین، سؤال مهم این است که چرا ظرفیت نوآوری در دانشگاه‌ها اهمیت دارد؟ دانشگاه‌ها از طریق نشر یافته‌های تحقیقاتی به امر گسترش نوآوری کمک می‌کنند (شیلینگ، ۱۳۸۷: ۶۶) و به عنوان سازمان‌های علمی-اجتماعی و مهم‌ترین مراکز تولید علم، دانش و معرفت می‌توانند نقش مؤثری در فرایند رشد و توسعه‌ی همه‌جانبه، تعالی و پیشرفت کشور داشته باشند (خسروی و همکاران، ۱۳۹۲). دانشگاه‌ها، سازمان‌هایی هستند که با تغییرات بسیار سریع و پیچیده علم و فناوری، و محیط رقابتی فزاینده، مواجه‌اند. سیاست‌های کاهش بودجه دولتی و حرکت به سمت استقلال مالی دانشگاه‌ها، خروج انحصار تولید و ارائه خدمات دانشی از اختیار چند دانشگاه، تلقی دانشجویان به مثابه مشتریان و یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در موفقیت دانشگاه‌ها برای یافتن عرضه‌کنندگان خدمات دانشی با کیفیت و از سوی دیگر، گسترش دانشگاه‌های مجازی با پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و مهم‌تر اینکه پیشرفت و تخصصی‌تر شدن علوم، رشد تحصیلات تکمیلی و ظهور رشته‌های علمی میان‌رشته‌ای در عرصه‌ی آموزش عالی، از مسائل عمده‌ای است که دانشگاه‌ها امروز با آن مواجه‌اند (نظریوری و رحیمی‌اقدم، ۱۳۹۴). دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با دارا بودن هشت دانشکده، یک آموزشکده و قدمت سی ساله از آنچه گفته شد مستثنا نیست. به نظر می‌رسد که تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری راهکار مناسبی برای پاسخگویی سریع به مسائل یادشده باشد.

بنابراین، مطالعه عواملی که تشویق‌کننده و محدودکننده تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری در دانشگاه باشد، بسیار مهم است. به نظر می‌رسد مفهوم عدالت سازمانی می‌تواند عامل مهمی در بهبود و توسعه تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری در دانشگاه باشد. بنابراین، با توجه به اهمیت روزافزون دانش و نوآوری سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که ابعاد عدالت سازمانی چه تأثیری بر تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری می‌گذارد؟

پیشینه نظری پژوهش

عدالت سازمانی

یک ارزش اساسی در سازمان‌ها انصاف و رعایت عدالت است (Konovsky, 2000). واژه عدالت سازمانی را اولین بار گرینبرگ در دهه ۷۰ به کار گرفت. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. وی این اصطلاح را برای بیان و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (McDowall & Fletcher, 2004). عدالت سازمانی بر این امر متمرکز است که چگونه افراد از نظر اجتماعی، رویدادهای درون‌سازمانی را عادلانه یا ناعادلانه درک می‌کنند (Poll, 2007). مطالعات عدالت سازمانی در دو حوزه تأثیر انواع عدالت در سازمان‌ها، پیش‌شرط‌ها و پیامدهای آن‌ها، و اثرگذاری ادراک عدالت در رفتار کارکنان انجام شده است. بر این اساس، سه نوع عدالت در سازمان‌ها شناخته شده است که عبارت‌اند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت مراوده‌ای (صنوبر و همکاران، ۱۳۹۰؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۳).

عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از پیامدها مربوط می‌شود و به پرداخت‌های سازمانی از قبیل دستمزد و ارتقا اشاره می‌کند (Sadeghi et al, 2013). از سوی دیگر، عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست، بلکه مجموعه‌ای از ستادهای سازمانی، مانند پاداش‌ها، تنبیه‌ها، ارتقاها، برنامه‌های کاری، مزایا، و ارزیابی عملکرد را دربر می‌گیرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۳؛ چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳).

اوایل دهه ۸۰ متعاقب مباحث عدالت توزیعی، موضوع عدالت رویه‌ای مد نظر قرار گرفت (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). عدالت رویه‌ای بر انصاف قابل ادراک از رویه‌ها و فراگردهای مورد استفاده برای تخصیص منابع و پاداش‌ها دلالت می‌کند؛ یعنی عدالت را در فراگردهایی که از طریق آن‌ها تصمیمات سازمانی اخذ می‌شوند، مد نظر قرار می‌دهد و به رعایت انصاف در روش‌ها، سازوکارها، و فراگردهای تعیین نتایج معطوف می‌گردد (پورعزت، ۱۳۸۳). پورعزت و همکاران استدلال می‌کنند زمانی که افراد به اطلاعات دستاوردهای سازمانی سایرین دسترسی ندارند از مفهوم عدالت رویه‌ای برای قضاوت در باب منصفانه بودن رفتار سازمان با خود استفاده می‌کنند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۳).

به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای، بحث‌های عدالت مراوده‌ای مطرح شدند که جنبه انسانی اعمال سازمانی را در بر می‌گیرند؛ این جنبه از عدالت بر نحوه رفتار مدیریت یا سایر افراد کنترل‌کننده پاداش‌ها و منابع سازمانی با کارکنان، تمرکز دارد. بنابراین، عدالت مراوده‌ای جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر

می‌گیرد (Cohen-Charash & Sepektor, 2002). عدالت مروده‌ای بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی، در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند. دو عامل در ادراک عدالت مروده‌ای نقش کلیدی دارند:

۱. آیا دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع به طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تشریح شده است؛
 ۲. آیا افرادی که مسئول اجرای تصمیمات هستند، با افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند با احترام رفتار می‌کنند (Jawahar, 2002).

پژوهشگران از ابعاد مختلف عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه و عدالت تعاملی) در حوزه‌های مختلف رضایت شغلی، مدیریت عملکرد، مدیریت تعارض، مذاکره و تسهیم دانش بحث کرده‌اند. این پژوهش‌ها نشان داده که عدالت سازمانی یک عامل مهم در ایجاد انگیزه کارکنان برای کمک به اهداف سازمان و تسهیم دانش است (Jabar et al, 2012). از این رو، یکی از آثار احساس بی‌عدالتی بر عملکرد و رفتار کارکنان، کاهش تمایل آن‌ها به تسهیم دانش خود با دیگران است.

تسهیم دانش

دانش آمیخته‌ای از ارزش‌ها، تجربه‌ها، اطلاعات و نگرش‌های تخصصی نظام‌مندی است که چارچوبی برای بهره‌گیری و ارزشیابی تجربه‌ها و اطلاعات جدید فراهم می‌کند (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). به اشتراک‌گذاری و انتقال دانش (شامل اطلاعات، ایده‌ها و پیشنهادهایی بین افراد و کارشناسان) به گونه‌ای که بین خلق‌کننده و گیرنده دانش ارتباطی برقرار شود، تسهیم دانش گویند (Chechen, L. & Pui-Lai, 2013). تسهیم دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌گردد (هادی‌زاده‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۲). ون‌دن‌هوف و دی‌ریدر (۲۰۰۴) فرایند تسهیم دانش را شامل دریافت و ارائه دانش می‌دانند؛ در این فرایند توجه و تمرکز ارائه دانش^۱ بر تعامل سرمایه‌های فکری شخص با دیگران است، و دریافت دانش^۲ نیز به هم‌فکری همکاران به منظور تشویق آن‌ها به تسهیم سرمایه‌های فکری‌شان مربوط می‌شود. این دو بعد، ماهیت و پویایی متفاوتی برای بررسی دارند (Yesil & Dereli, 2013). موفقیت اشتراک دانش به تسهیم سرمایه‌های فکری و افزایش

1. Knowledge Donating
 2. Knowledge Collecting

منابع مهم سازمان منجر می‌شود و تنها زمانی سازمان قادر به مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است که دانش فردی و گروهی به دانش سازمانی تبدیل شود (Van Den Hooff & De Ridder, 2004).

ظرفیت نوآوری

امروزه در چشم‌انداز رقابتی نوآوری امری ضروری است (آراستی و همکاران، ۱۳۸۸). اما کامساک و بلیوتلر (۲۰۱۰) به نقل از بایل و دیگران (۱۹۹۶) اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاق در داخل سازمان را نوآوری تعریف کرده‌اند (Kamasak & Bulutlar, 2010). به طور کلی، نوآوری فرایندی خلاقانه است که در سایه‌ی آن منابع و ایده‌ها به راه‌حل‌های جدید (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۲) و فرصت‌ها به کاربردهای عملی تبدیل می‌شوند (Koc & Ceylan, 2007). نوآوری نیازمند زیرساخت‌های بالقوه و بالفعل است؛ از بخش بالقوه آن با عنوان ظرفیت نوآوری و از قسمت بالفعل آن با عنوان قابلیت نوآوری^۱ یاد می‌شود (آراستی و همکاران، ۱۳۸۸) در حالی که به نظر می‌آید که دو واژه ظرفیت و قابلیت نوآوری شبیه به هم هستند.

ظرفیت نوآوری نیرویی است که شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا به تغییرات محیطی سریع‌تر پاسخ دهند (Leal-Rodriguez et al, 2014). بهبود مستمر قابلیت‌ها و منابع کلی سازمان را به منظور بهره‌برداری و کشف فرصت‌های توسعه خدمات و محصولات جدید برای پاسخگویی به نیازهای بازار ظرفیت نوآوری می‌گویند (Boly et al, 2014). در مطالعات مختلف سه رویکرد متفاوت برای سنجش ظرفیت نوآوری می‌توان یافت. رویکرد اول، تعداد ثبت اختراع به عنوان شاخصه‌ای در بررسی عملکرد نوآوری سازمان به کار می‌رود. رویکرد دوم منابعی را که سازمان به نوآوری اختصاص داده است مبنای ارزیابی قرار می‌دهد و رویکرد سوم به آن دسته از پژوهش‌هایی اشاره دارد که توان (بالتوجه) نوآوری را در امکانات فیزیکی، مهارت‌ها، دانش و به طور کلی دارایی‌های مشهود و نامشهود موجود سازمان در فرایندها و فعالیتهای مرتبط با نوآوری و مدیریت نوآوری جستجو می‌کنند. در این رویکرد، بیش از آنکه به ورودی‌ها یا خروجی‌های فرایند نوآوری پرداخته شود، تمرکز بر خود فرایند است (آراستی و همکاران، ۱۳۸۸؛ صنوبر و همکاران، ۱۳۹۰). از جمله پژوهش‌های رویکرد سوم می‌توان به پژوهش مارکیوس و فریرا^۲ (۲۰۰۹) اشاره کرد که برای سنجش ظرفیت نوآوری از متغیرهای نوآوری در خدمات (محصول)، فرایند، سرمایه‌گذاری در بخش تحقیق و توسعه و کانال‌های توزیع جدید استفاده کرده‌اند.

1. Innovation Capability
2. Marques & Ferreira

پیشینه پژوهش

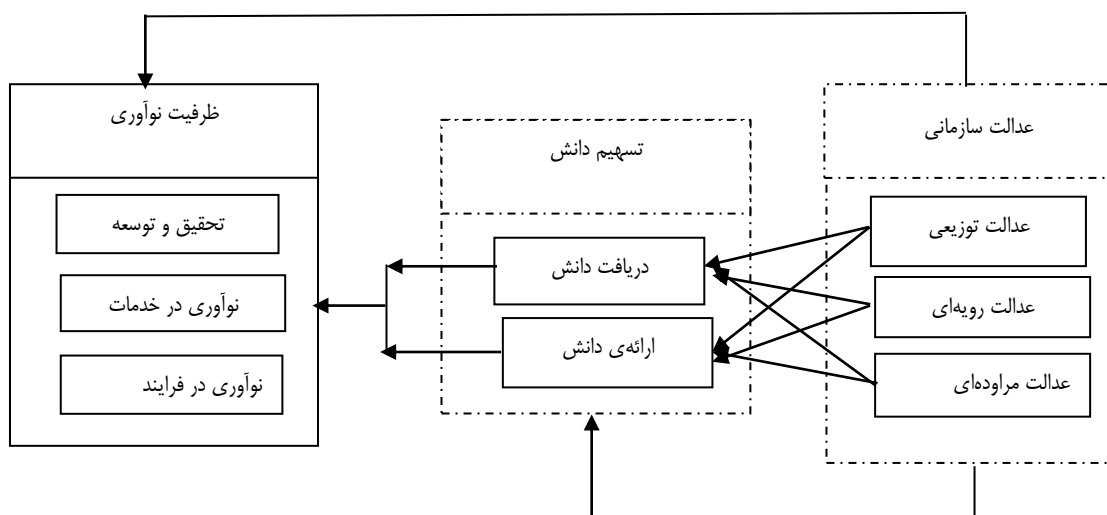
در این بخش به پژوهش‌هایی در باب متغیرهای پژوهش اشاره می‌شود: یسیل و درلی (۲۰۱۳) در «بررسی تجربی عدالت سازمانی، تسهیم دانش و قابلیت نوآوری» در ترکیه نشان دادند که عدالت رویه‌ای و تعاملی تأثیر مثبت و عدالت توزیعی بر دریافت و ارائه دانش اثر نسبتاً کمی دارد. همچنین، بین دریافت دانش و قابلیت نوآوری رابطه‌ای مثبت وجود دارد. فن‌لین^۱ (۲۰۰۷) درباره ارتباط بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در ۵۰ سازمان تایوان دریافت که دو عامل فردی لذت کمک به دیگران و خودکارآمدی دانش و عامل سازمانی حمایت مدیریت عالی به طور قابل توجهی فرایند تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تمایل کارکنان به دریافت و ارائه دانش، قابلیت نوآوری شرکت را افزایش می‌دهد. سائنز^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در «تسهیم دانش و عملکرد نوآوری» در بین مدیران اجرایی شرکت‌های بزرگ اسپانیایی دریافتند که تسهیم دانش موضوع بسیار مهمی در ارتقای قابلیت نوآوری است. با این حال، بسته به ابعاد قابلیت نوآوری و شدت فناوری مورد استفاده، نوع تسهیم دانش به کار رفته اثربخشی متفاوتی دارد. کن و هاوامده^۳ (۲۰۱۳) درباره رابطه بین عدالت سازمانی و قصد تسهیم دانش، نتیجه مثبت و معناداری را بین عدالت سازمانی و قصد تسهیم دانش گزارش کردند. جابر و همکاران (۲۰۱۲) در «تأثیر عدالت سازمانی و وابستگی متقابل اجتماعی بر تسهیم دانش» نشان دادند که موفقیت پروژه‌های توسعه سیستم‌های اطلاعاتی بستگی به عدالت سازمانی و وابستگی متقابل اجتماعی دارد و عدالت سازمانی بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. هادی‌زاده‌مقدم و همکاران (۱۳۹۲)، در «بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران» به این نتیجه رسیدند که رابطه معنادار و مثبتی میان تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد. در زمینه ظرفیت نوآوری صنوبر و همکاران (۱۳۹۰) در «تأثیر محرک‌های نوآوری بر ظرفیت نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان» نشان دادند که محرک‌های نوآوری (مدیریت دانش، مدیریت خلاقیت و نوآوری و مدیریت فناوری اطلاعات) بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. از بین این محرک‌ها مدیریت فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بیشترین تأثیر بر ایجاد و افزایش ظرفیت نوآوری می‌گذارد.

مدل مفهومی پژوهش

مرور پیشینه و منابع نشان می‌دهد که موضوع عدالت سازمانی و رابطه آن با تسهیم دانش

1. Fen Lin
2. Saenz
3. Can & Hawamdeh

می‌تواند به ظرفیت نوآوری کمک کند، اکثر پژوهش‌هایی که در زمینه نوآوری و تسهیم دانش بوده سازمان‌های خصوصی و بانک‌ها را مطالعه کرده‌اند و کمتر به مطالعه‌ی این موضوعات در دانشگاه پرداخته‌اند؛ از این رو، بر اساس مبانی نظری و تجربی یادشده، انتظار می‌رود رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی، تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری وجود داشته باشد. در این پژوهش، برای بررسی ابعاد عدالت سازمانی و تسهیم دانش از مدل یسیل و درلی (۲۰۱۳) و ظرفیت نوآوری از مدل مارکیوس و فریرا (۲۰۰۹) بهره‌گیری شده است. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های اصلی

- H_1 : عدالت سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.
- H_2 : عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت دارد.
- H_3 : تسهیم دانش بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی

- H_4 : عدالت توزیعی بر دریافت دانش تأثیر مثبت دارد.
- H_5 : عدالت رویه‌ای بر دریافت دانش تأثیر مثبت دارد.
- H_6 : عدالت مراوده‌ای بر دریافت دانش تأثیر مثبت دارد.

- H₇: عدالت توزیعی بر ارائه‌ی دانش تأثیر مثبت دارد.
 H₈: عدالت رویه‌ای بر ارائه‌ی دانش تأثیر مثبت دارد.
 H₉: عدالت مراوده‌ای بر ارائه‌ی دانش تأثیر مثبت دارد.
 H₁₀: دریافت دانش بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت دارد.
 H₁₁: ارائه‌ی دانش بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، توصیفی-همبستگی است. مبانی نظری با بهره‌مندی از مطالعات کتابخانه‌ای تدوین شده است و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای تدوین پرسشنامه عدالت سازمانی از مدل نیهوف و مورمن مشتمل بر ۲۰ گویه (۵ گویه‌ی عدالت توزیعی، ۶ گویه‌ی عدالت رویه‌ای و ۹ گویه‌ی عدالت مراوده‌ای)، پرسشنامه تسهیم دانش و ن‌دن هوف و دی‌ریدر مشتمل بر ۹ سؤال (۵ گویه ارائه دانش و ۴ گویه دریافت دانش) و برای سنجش ظرفیت نوآوری از پرسشنامه مارکیوس و فریرا حاوی ۷ گویه استفاده شده است. روایی ابزار گردآوری داده‌ها، افزون بر تأیید خبرگان، به کمک تحلیل عاملی شاخص‌ها نیز به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که برای متغیر عدالت سازمانی ۰/۷۹۶، تسهیم دانش ۰/۷۹۸ و ظرفیت نوآوری ۰/۷۷۸ به دست آمد که در محدوده قابل قبول، یعنی بیشتر از ۰/۷، قرار دارد.

جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بوده‌اند. با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه آماری ۳۴۴ نفر محاسبه شد که بر همین اساس، تعداد ۳۴۴ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شدند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفته است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده که با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

مدل‌یابی معادلات ساختاری روشی مناسب برای آزمون روابط پیچیده بین متغیرهای انسانی و نیز غلبه بر محدودیت‌های روش‌های سنتی تحلیل تلقی می‌شود (علوی، ۱۳۹۲). دو گروه متغیر پنهان و آشکار در مدل‌یابی معادلات ساختاری با یکدیگر تفاوت دارند. متغیر پنهان، متغیری است که از چند متغیر آشکار شکل می‌گیرد (نظرپوری و رحیمی‌اقدام، ۱۳۹۴). متغیرهای عدالت

سازمانی، تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری متغیرهای پنهان پژوهش حاضر در نظر گرفته شده‌اند. متغیرهای مشاهده (الگوی اندازه‌گیری) شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، دریافت دانش، ارائه دانش، نوآوری در خدمات، نوآوری در فرایند و تحقیق و توسعه است. شاخص ریشه دوم میانگین مجذور خطاها یکی از شاخص‌های برازندگی مدل است که در الگوهای قابل قبول دارای مقدار $0/08$ و یا کمتر است. در جدول ۱ این شاخص برای الگوی اندازه‌گیری کمتر از $0/08$ است که نشان‌دهنده برازش خوب الگوها توسط داده‌هاست.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی

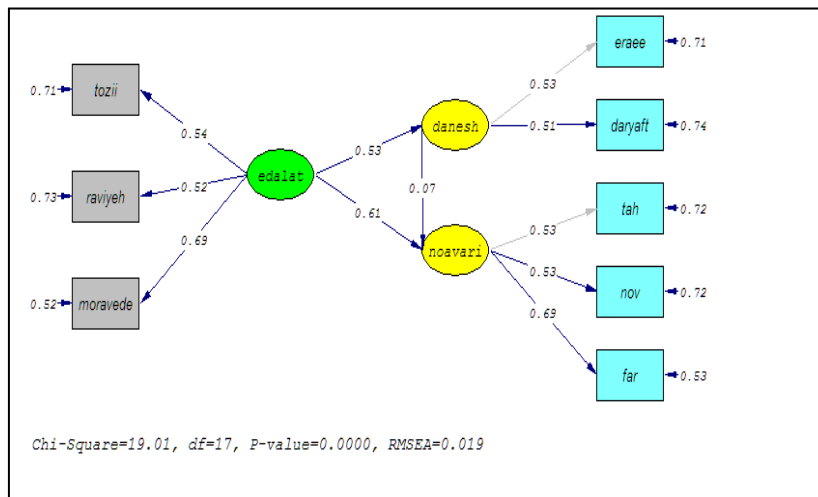
متغیر پنهان	متغیر آشکار	مقادیر استاندارد	آماره‌ی t	میانگین مجذور خطاها
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	$0/71$	$4/50$	$0/074$
	عدالت رویه‌ای	$0/47$	$3/16$	
	عدالت مرادده‌ای	$0/66$	$4/86$	
تسهیم دانش	دریافت دانش	$0/58$	$6/02$	$0/079$
	ارائه دانش	$0/67$	$4/76$	
ظرفیت نوآوری	نوآوری در خدمات	$0/64$	$6/81$	$0/056$
	نوآوری در فرایند	$0/56$	$6/40$	
	تحقیق و توسعه	$0/64$	$6/81$	

بر اساس نتایج تحلیل عاملی، در سطح خطای ۵ درصد مقادیر ضریب تشخیص محاسبه شده برای همه بارهای عاملی معنادار است. همچنین، مقادیر t محاسبه شده برای همه بارهای عاملی بیشتر از $1/96$ است در نتیجه بارهای عاملی متغیرهای آشکار در سازه‌های پنهان معنادارند. از این رو، هیچ کدام از سؤالات پرسشنامه حذف نمی‌شوند و در تحلیل باقی می‌مانند. خلاصه نتایج تحلیل عاملی در جدول ۱ نشان داده شده است.

تحلیل داده‌ها

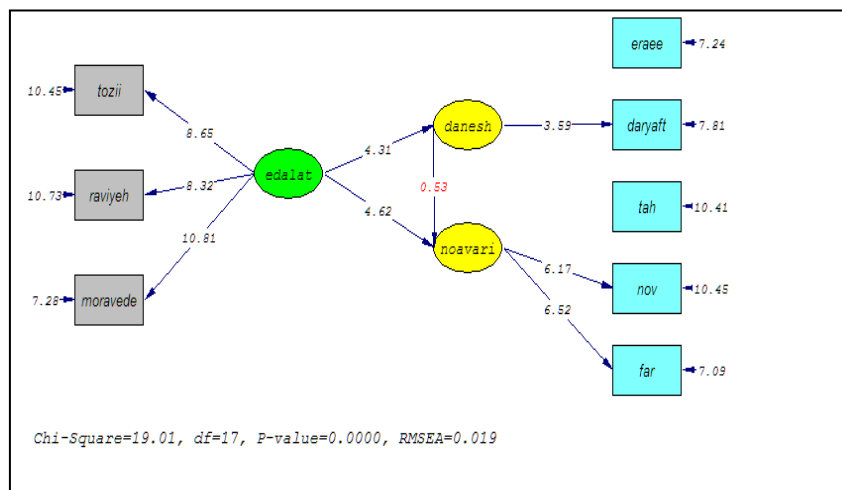
شکل‌های ۲ و ۳، ضرایب مسیر و ضرایب معناداری مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر نشان می‌دهند که متغیرهای آشکار به خوبی سه متغیر عدالت سازمانی، تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری را تبیین می‌کند (عدالت سازمانی: edalat، تسهیم

دانش: danesh، ظرفیت نوآوری: noavari، عدالت توزیعی: tozii، عدالت رویه‌ای: raviyeh، عدالت مراوده‌ای: moravede، دریافت دانش: daryaft، ارائه دانش: eraee، نوآوری در خدمات: nov، نوآوری در فرایند: far و تحقیق و توسعه: tah).



شکل ۲. مدل‌سازی معادلات ساختاری (تخمین مسیر)

متغیر عدالت مراوده‌ای با ضریب مسیر ۰/۶۷ بیشترین نقش و متغیر عدالت رویه‌ای با ضریب مسیر ۰/۴۰ کمترین نقش را در تبیین متغیر آشکار عدالت سازمانی دارند. در میان متغیرهای تسهیم دانش، ارائه دانش با ضریب مسیر ۰/۵۱ بیشترین نقش را در تبیین این متغیر دارد. متغیرهای نوآوری در خدمات و تحقیق و توسعه با ضریب مسیر ۰/۵۲ بیشترین نقش را در تبیین متغیر آشکار ظرفیت نوآوری دارند.



شکل ۳. مدل سازی معادلات ساختاری (معناداری)

هر مدل تدوین شده‌ای، بر مبنای پیشینه تجربی و چارچوب نظری با این سؤال مواجه است که تا چه اندازه مدل تدوین شده منطبق بر واقعیت است؟ در واقع، سؤال این است که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه حمایت‌کننده مدلی است که به لحاظ نظری تدوین شده است؟ این سؤال اساسی، موضوع برآزش داده‌ها است. جدول ۲ شاخص‌های برآزش را به همراه میزان قابل قبول آن‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص‌های برآزش و نتایج آن

شاخص‌های برآزش	اختصار	مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	تأیید
شاخص نیکویی برآزش	GFI	۰/۸۵	$۰/۹ < GFI$	تأیید
شاخص نیکویی برآزش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۲	$۰/۹ < AGFI$	تأیید
شاخص برآزش افزایشی	IFI	۰/۹۷	$۰/۹ < IFI$	تأیید
شاخص برآزش تطبیقی	CFI	۰/۹۷	$۰/۹ < GFI$	تأیید
کای اسکوئر نسبی	X2/df	۱/۱۱۸	بین ۱ تا ۳	تأیید
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۱۹	$۰/۰۸ > RMSEA$	تأیید

مقدار شاخص نیکویی برآزش و شاخص نیکویی برآزش اصلاح شده کمی کمتر از $۰/۹$ است از آنجا که مقدار به دست آمده اختلاف اندکی با مقدار قابل قبول دارد. بنابراین، نتایج این شاخص‌ها نشان‌دهنده برآزش نسبتاً مناسب مدل است. بقیه نتایج به دست آمده، برآزش مطلوب مدل مفهومی پژوهش با داده‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به مدل مفهومی، نتیجه آزمون

فرضیه‌های اصلی پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های اصلی پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های اصلی
تأیید	$P < 0.05$	۴/۳۱	۰/۵۳	H۱: عدالت سازمانی \leftarrow تسهیم دانش
تأیید	$P < 0.05$	۴/۶۲	۰/۶۱	H۲: عدالت سازمانی \leftarrow ظرفیت نوآوری
رد	$P > 0.05$	۰/۵۳	۰/۰۷	H۳: تسهیم دانش \leftarrow ظرفیت نوآوری

بر اساس جدول ۳ مقدار t فرضیه اول و دوم بیشتر از $1/96$ است؛ همچنین، مقدار p کمتر از 0.05 به دست آمده است در نتیجه فرضیه اصلی اول و دوم پژوهش تأیید می‌شوند و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، با توجه به این که مقدار p برای فرضیه اصلی سوم بزرگ‌تر از 0.05 به دست آمده است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه سوم پژوهش رد می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های فرعی
رد	$P > 0.05$	۱/۳۳	۰/۱۴	H۴: عدالت توزیعی \leftarrow دریافت دانش
تأیید	$P < 0.05$	۳/۴۶	۰/۳۶	H۵: عدالت رویه‌ای \leftarrow دریافت دانش
تأیید	$P < 0.05$	۴/۴۰	۰/۴۷	H۶: عدالت مراوده‌ای \leftarrow دریافت دانش
رد	$P > 0.05$	۱/۰۲	۰/۰۹	H۷: عدالت توزیعی \leftarrow ارائه دانش
تأیید	$P < 0.05$	۳/۳۴	۰/۲۸	H۸: عدالت رویه‌ای \leftarrow ارائه دانش
تأیید	$P < 0.05$	۳/۱۵	۰/۲۷	H۹: عدالت مراوده‌ای \leftarrow ارائه دانش
رد	$P > 0.05$	۰/۵۹	۰/۰۵	H۱۰: دریافت دانش \leftarrow ظرفیت نوآوری
تأیید	$P < 0.05$	۲/۳۱	۰/۳۴	H۱۱: ارائه دانش \leftarrow ظرفیت نوآوری

با توجه به جدول ۴ و مقدار آماره t، فرضیه‌های پنجم، ششم، هشتم، نهم و دهم بیشتر از $1/96$ ؛ و مقدار p کمتر از 0.05 است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه‌ها تأیید می‌گردد. در مورد فرضیه‌های فرعی چهارم، هفتم و دهم به دلیل اینکه مقدار آماره t کمتر از $1/96$ و مقدار p بیشتر از 0.05 است در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه‌های فرعی رد می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط عدالت سازمانی، تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد. نتایج تحلیل عاملی پژوهش حاضر برای متغیرهای آشکار و پنهان نشان‌دهنده مناسب بودن مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است. عدالت مراوده‌ای در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین بار عاملی (۰/۶۹) را در تحقق عدالت سازمانی دارد. بیشتر بودن بار عاملی عدالت مراوده‌ای، نشان‌دهنده اهمیت بالای آن در تبیین متغیر عدالت سازمانی است. این نتیجه، دلیلی بر اهمیت تلاش دانشگاه علوم پزشکی بیرجند برای توجه بیشتر به جنبه انسانی اعمال سازمانی و جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین مدیران و کارکنان است.

تحلیل نتایج مدل ساختاری نشان می‌دهد عدالت سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۵۳ و ضریب معناداری ۴/۳۱، تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش می‌گذارد. همچنین، بین متغیر عدالت سازمانی و ظرفیت نوآوری با ضریب استاندارد ۰/۶۱ و ضریب معناداری ۴/۶۲، تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول و دوم پژوهش تأیید شدند؛ یعنی عدالت سازمانی می‌تواند تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری را ارتقا دهد. نتایج حاصل از این پژوهش مبنی بر تأیید فرضیه اصلی اول با نتایج پژوهش پژوهشگرانی چون یسیل و درلی (۲۰۱۳)، کن و هاوام‌ده (۲۰۱۳)، و جابر، چی و سیدی (۲۰۱۲) هم‌راستا است، زیرا این پژوهشگران در پژوهش خود بیان کرده‌اند که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه‌ی مثبت و معناداری با تسهیم دانش دارد. از طرفی دیگر، تسهیم دانش (با ضریب استاندارد ۰/۰۷ و ضریب معناداری ۰/۵۳)، بر ظرفیت نوآوری تأثیر مثبت و معناداری ندارد در نتیجه، فرضیه سوم پژوهش تأیید نشد. در تبیین این نتیجه، باید گفت تسهیم دانش، به دریافت و ارائه دانش اشاره می‌کند و بکارگیری دانش در تسهیم دانش مشخص نمی‌شود این در حالی است که نوآوری زمانی معنا پیدا می‌کند که ایده‌ها و دانش انتقالی عملی شود. در واقع، زمانی که دانش تسهیم شده به کار برده نشود تغییری در نوآوری به وجود نمی‌آید. نتایج حاصل از پژوهش مبنی بر رد فرضیه سوم پژوهش با نتایج تحقیقات لین (۲۰۰۷)، سائز و همکاران (۲۰۰۹)، و هادزاده‌مقدم و همکاران (۱۳۹۲) که بیان می‌کنند بین تسهیم دانش با عملکرد و قابلیت نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، مطابقت ندارد.

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داد که عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای بر دریافت و ارائه دانش تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد، این در حالی است که بین عدالت توزیعی و دریافت و ارائه دانش رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. بنابراین، ضرورت دارد دانشگاه علوم پزشکی

بیرجند، تقویت عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای را برای توسعه‌ی تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری به صورت همه‌جانبه و همزمان در دستور کار خود قرار دهد و بدین ترتیب زمینه تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری کارکنان را فراهم کند. بهره‌مندی از تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری بالا به این معنا است که دانشگاه با داشتن کارکنان نوآور و تولیدکننده و ارائه‌دهنده خدمات دانشی با کیفیت و کمیت زیاد، بی‌وقفه و سریع به شرایط متغیر محیطی پاسخ می‌دهد. درباره ارتباط متغیرهای تسهیم دانش با ظرفیت نوآوری، ارائه‌ی دانش با ظرفیت نوآوری رابطه مثبت و معناداری دارد ولی بین دریافت دانش و ظرفیت نوآوری رابطه‌ای وجود ندارد. بنابراین، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند می‌تواند روش‌های افزایش ظرفیت نوآوری را بررسی کند و به ارتقای ارائه دانش کارکنان به منظور افزایش ظرفیت نوآوری توجه کند.

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 ظرفیت نوآوری و تسهیم دانش بالای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند منجر شود. بنابراین، با توجه به ادراک کارکنان از ستاده‌های خود نسبت به همکاران و هم‌ردیفان خود ادراک کارکنان از فراگرد تصمیم‌گیری درباره‌ی رویه‌های اقدامات مدیریت منابع انسانی مانند نگهداری، گزینش و استخدام کارکنان (عدالت رویه‌ای) دانشگاه، که قرار است عدالت از آن‌ها نتیجه‌گیری شود، و رویه‌های جاری و نیز ارتباطات متقابل مدیران با کارکنان، توصیه می‌شود برخورد مدیران دانشگاه با همه کارکنان در سطوح مختلف (عدالت مرادده‌ای) عادلانه باشد و با ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقا، آموزش، یادگیری، و ... بدون توجه به جنسیت و نوع رابطه استخدامی زمینه بهبود تسهیم دانش و افزایش ظرفیت نوآوری را در دانشگاه فراهم آورند.

پژوهش حاضر به رغم تلاش برای بررسی برخی مؤلفه‌های مهم تأثیرگذار بر ظرفیت نوآوری با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. یکی از این محدودیت‌ها چند سطحی بودن متغیر تسهیم دانش است. به همین دلیل، تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش برای بررسی روابط مفهومی آن با سایر سازمان‌ها، در گروه پژوهش‌های بسیار در جوامع مختلف و زمان‌های متفاوت است. این پژوهش رابطه عدالت سازمانی را با مؤلفه‌های تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری مورد مطالعه قرار داده است؛ به نظر می‌رسد متغیرهای دیگری مانند یادگیری سازمانی، سرمایه فکری، و فرهنگ سازمانی نیز بتوانند بر تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری تأثیرگذار باشد. پیشنهاد می‌شود رابطه بین تسهیم دانش و ظرفیت نوآوری با متغیر میانجی کاربرد دانش بررسی شود.

مآخذ

- آراستی، محمدرضا، کرمی‌پور، آریتا، قریشی، بابک (۱۳۸۸). شناسایی عوامل مؤثر بر ظرفیت نوآوری بنگاه‌های اقتصادی: مطالعه موردی شرکت‌های اتوماسیون صنعتی ایران. *علوم مدیریت ایران*، سال ۱۵، شماره ۴، ۳۰-۱.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۳). شهرعدل و دولت هوشمند. *پیام مدیریت*، سال ۳، شماره ۱۱ و ۱۲، ۱۶۰-۱۴۳.
- پورعزت، علی اصغر، احسانی مقدم، ندا، یزدانی، حمیدرضا، فاتر، کوکب (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. *مدیریت دولتی*، سال ۵، شماره ۱، ۸۸-۶۵.
- چاوشینی، رسول، نقشبندی، ماریا (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، سال ۱، شماره ۲، ۲۶۴-۲۴۷.
- حسینی، محمد، کریمی، حلیمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین پایش با عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، سال ۱۱، شماره ۱۰، ۸۲۲-۸۱۴.
- حسینی، محمد سلطان، نادریان جهرمی، مسعود، صابری، علی (۱۳۹۱). برآورد سهمی نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران. *مدیریت ورزشی*، سال ۵، شماره ۴، ۱۶۰-۱۳۵.
- خسروی، مهنوش، غلامی، ژاله، نجات، سحرناز، مجدزاده، سیدرضا (۱۳۹۲). پرسشنامه وضعیت نوآوری: ترجمه و روان‌سنجی گونه ایرانی. *پایش*، سال ۱۲، شماره ۶، ۶۱۷-۶۰۷.
- سپهوند، رضا، رحیمی‌اقدم، صمد، عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۲). نقش میانجیگری انصاف ادراک‌شده در رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان. *مدیریت دولتی*، سال ۶، شماره ۱۱، ۱۵۰-۱۳۱.
- سرلک، محمدعلی، اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. *مدیریت دولتی*، سال ۳، شماره ۸، ۱۸-۱.
- شیلینگ، ملیسا (۲۰۰۸). *مدیریت استراتژیک نوآوری تکنولوژیک*. ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- صنوبر، ناصر، سلمانی، بهزاد، تجویدی، مینا (۱۳۹۰). تأثیر محرک‌های نوآوری بر ظرفیت نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه سیاست علم و فناوری*، سال ۴، شماره ۲، ۱۰۷-۹۱.
- علامه، سیدمحسن، زارع، سید محسن (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی*. اولین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، تهران، پژوهشکده

- علوم خلاقیت شناسی، نوآوری و حل مسئله ابداعی TRIZ، قابل دسترسی در https://www.civilica.com/Paper-ICIC01-ICIC01_025 (04/05/139).
- علوی، موسی (۱۳۹۲). مدل‌یابی معادلات ساختاری در پژوهش‌های مرتبط با آموزش علوم سلامت: معرفی روش و کاربرد آن. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، سال ۱۳، شماره ۶، ۵۳۰-۵۱۹.
- میرغفوری، سیدحبیب‌الله، صیادی تورانلو، حسین، کریمی‌نیا، مریم (۱۳۹۲). رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای نوآوری در شرکت‌های وابسته به مراکز رشد با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی؛ مطالعه موردی پارک علم و فناوری یزد. *فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد*، سال ۹، شماره ۳۶، ۲۸-۱۹.
- نظرپوری، امیرهوشنگ، رحیمی‌اقدم، صمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش سازمانی و انعطاف‌پذیری منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان. *مدیریت دولتی*، سال ۷، شماره ۲، ۳۹۲-۳۷۳.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم، قلیچ‌لی، بهروز، محبی، پروین (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، سال ۱۷، شماره ۱، ۲۰۷-۱۸۷.
- Boly, V., Morel, L., Assielou., N. D., & Camargo, M. (2014). Evaluating innovative processes in french firms: Methodological proposition for firm innovation capacity evaluation. *Research Policy*, 43, 608-622.
- 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.
- Chechen, L., & Pui-Lai, T. (2013). Exploring knowledge sharing in virtual communities. *Online Information Review*, 37 (6), 891-909.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A metaanalysis. *Organizational Behavior and Human Decision processes*, 85(2), 278-305.
- Cooke, P. (2007). Regional innovation, entrepreneurship and talent systems. *International Journal of entrepreneurship and Innovation Management*, 7(2), 117-139.
- Fen Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 3/4 (28), 315-332.
- Jabar, M. A., Cheah, C. Y., & Sidi, F. (2012). The effect of organizational justice and social interdependence on knowledge sharing. *In Information Retrieval & Knowledge Management (CAMP) IEEE*, 64-68.
- Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6). 811-834.

- Kalid, S. K. A., & Mahmood, A. K. (2009). The use of storytelling in sharing tacit knowledge in government organization. *Public Sector ICT Management Review*, 1(3), 52-58.
- Kamasak, R., & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation. *European Business Review*, 22(3), 306-317.
- Koc, T., & Ceylan, C. (2007). Factors Impacting the Innovative Capacity in Large Scale Companies. *Technovation*, 27, 105-114.
- Konovsky, M. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business Organization. *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Leal-Rodriguez, A. L., Roldan, J. L., Ariza-Montes, J. A., & Leal-Millan, A. (2014). From potential absorptive capacity to innovation outcomes in project teams: The conditional mediating role of the realized absorptive capacity in a relational learning context. *International Journal of Project Management*, 32(6).1-14.
- Marques, C. S., & Ferreira, J. (2009). SME innovative capacity, competitive advantage and performance in a traditional industrial region of Portugal. *Journal of Technology Management & Innovation*, 4(4), 54-68.
- McDowall, A., & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review*, 33(1), 8-29.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., & Fernandez, L. M. M. (2004). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. *International Journal of Manpower*, 25, 167-80.
- Poll, W.L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union management relation in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.
- Sadeghi, M. R., Musavi, S. M. M., Samiie, S., & Behrooz, A. (2013). Developing human resource productivity through organizational justice. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(2), 173-190.
- Saenz, J., Aramburu, N., & Rivera, O. (2009). Knowledge sharing and innovation performance : A comparison between high-tech and low-tech companies. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 22-36.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.

Wang, Z. Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, available at <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres> (2016.03.05).

Yesil, S., & Dereli, F. S. (2013). An empirical investigation of the organizational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 75, 199-288.