

بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه

حاتم خلیلی‌پور*، حسین خنیفر**

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۵/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۲۵

چکیده

عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی، جنبه‌های رفتاری کارکنان از جمله اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه را به صورت مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهند. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه است. این پژوهش از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی و از نوع تحقیقات توسعه‌ای است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای روایی آن از نظر خبرگان استفاده شد و به منظور بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۷) بهره‌گیری شد. جامعه تحقیق، کارکنان شعب و کارشناسان بانک تجارت اهواز در سال ۱۳۹۶ بودند که تعداد آنها ۱۰۰۰ نفر است و با فرمول کوکران ۲۷۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و داده‌ها به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در دسترس جمع‌آوری شد. پس از مشخص شدن نرمال بودن داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. نتایج، نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای، تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی ($P=۰/۰۰۴$, $CR=۲/۸۴۷$)، اشتراک‌گذاری دانش ($P=۰/۰۰۹$, $CR=۲/۶۲۹$) و رفتار کاری نوآورانه ($P=۰/۰۰۱$, $CR=۲/۰۰۱$) دارد، اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر اشتراک‌گذاری دانش ($P=۰/۰۰۰$, $CR=۷۲/۹۹۸$) و رفتار کاری نوآورانه ($P=۰/۰۰۰$, $CR=۳/۳۰۵$) دارد و اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه ($P=۰/۰۰۰$, $CR=۸/۱۵۲$) دارد. همچنین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در تأثیر عدالت رویه‌ای بر اشتراک‌گذاری دانش ($P=۰/۰۰۰$) و رفتار کاری نوآورانه ($P=۰/۰۰۰$) و نقش واسطه‌ای اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه ($P=۰/۰۰۰$) تأیید شد.

کلیدواژه: عدالت رویه‌ای؛ اشتیاق شغلی؛ اشتراک‌گذاری دانش؛ رفتار کاری نوآورانه

*. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

khaliistu@yahoo.com

** استاد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، پردیس فارابی، قم، ایران

مقدمه

منابع عمده هر سازمان، منابع انسانی، مالی، فنی و فناوریانه است و مسلماً سرمایه انسانی، تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌هاست؛ زیرا منابع انسانی با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرند (هادسون^۱، ۲۰۰۰: ۶۴). ادبیات موجود نشان می‌دهد که بعد انسانی هر یک از افراد با فرایندهای سلامت اجتماعی و افزایش رفاه کارکنان (یعنی اشتیاق شغلی در محل کار) در سازمان‌ها ارتباط دارد و در نتیجه، اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند یک مؤلفه اصلی از ابعاد انسانی کارکنان باشد (کیم و پارک^۲، ۲۰۱۷: ۲). اشتیاق شغلی کارکنان یک وضعیت مثبت، رضایت‌بخش و حالت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مفهوم قدرت، تعهد و جذب تعریف می‌شود (شاوفلی و همکاران^۳، ۲۰۰۲: ۷۴). محققان بسیاری از رشته‌ها از جمله: روان‌شناسی، بازرگانی، توسعه سازمان، مدیریت و توسعه منابع انسانی توجه زیادی را به اشتیاق شغلی داشته‌اند؛ چراکه اشتیاق شغلی، موجب همکاری مثبت و بیشتر در خطوط اساسی کسب و کار و ارائه خدمات مناسب‌تر به ارباب‌رجوع و مشتریان خواهد شد (انینکان و اویووله^۴، ۲۰۱۴: ۱۳۸۳). ادبیات موجود نشان می‌دهد، ارتباط مثبتی میان اشتیاق شغلی و اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد، همچنین مرور ادبیات رفتار سازمانی نشان می‌دهد که عدالت سازمانی می‌تواند بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار باشد (کیم و پارک، ۲۰۱۷: ۲). عدالت سازمانی شامل سه مؤلفه است که عبارتند از: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی. هر سه مؤلفه، تأثیر مثبتی بر رفاه کارکنان، کاهش سطوح استرس و تمایل به ترک خدمت از طریق محیط کاری عادلانه خواهند داشت (کارکولیان و همکاران^۵، ۲۰۱۶: ۱۸۶۴). اشتراک‌گذاری دانش به روند تبادل اطلاعات کاری، دانش تخصصی و بازخورد یک روش برای ایجاد دانش یا ایده‌های جدید مرتبط با موضوع و دستیابی به اهداف مشترک می‌پردازد (وانگ و نو^۶، ۲۰۱۰: ۱۱۷). از آنجا که بهبود نوآوری سازمان‌ها از طریق نیروهای انسانی آنها امکان‌پذیر است، سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی

1. Hodson
2. Kim & Park
3. Schaufeli et al
4. Aninkan & Oyewole
5. Karkouljian
6. Wang & Noe

خود می‌توانند به نوآوری دست یابند؛ زیرا کارکنان نوآور و خلاق، عامل و ایجادکننده نوآوری در سازمان هستند و نوآوری به دست کارکنانی ایجاد می‌شود که دارای رفتار کاری نوآورانه هستند (وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۴۰۴). برای تحقق نوآوری، با اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان و ارائه اطلاعات از سوی هر یک از آنها ابتدا باید ایده‌ای شکل بگیرد، سپس آن ایده در سازمان ترویج و پذیرفته شود و در نهایت ایده پذیرفته‌شده، پیاده‌سازی شود (کیم و پارک، ۲۰۱۷: ۳). برخی از سازمان‌ها با وجود سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی که برای بهبود نوآوری خود انجام می‌دهند، به نتایج مطلوب نمی‌رسند؛ چراکه رمز موفقیت در خلق نوآوری را در بیرون از سازمان جستجو می‌کنند، در حالی که باید این نکته مهم را بدانند که نوآوری از درون سازمان و از میان کارکنانی که دارای رفتار نوآورانه هستند، آغاز خواهد شد. بنابراین رفتار کاری نوآورانه یکی از مباحث مهم توسعه سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود و اشتراک‌گذاری دانش، نتایج مهمی برای سازمان در پی خواهد داشت. از یک سو با توجه به اینکه بانک تجارت به‌عنوان یکی از سازمان‌های موجود همانند سایر سازمان‌های امروزی که مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به‌منزله تحقق عدالت در جامعه است، از سوی دیگر، بانک تجارت به‌عنوان یکی از سازمان‌هایی که کارکنان آن توانایی، نوآوری دارند، بهتر می‌توانند نسبت به رقبای مزیت رقابتی‌شان را حفظ کنند و یکی از لازمه‌های آن این است که کارکنان، رفتار نوآورانه داشته باشند؛ رفتارهایی که به تولید و یا معرفی ایده‌های جدید بینجامد، بنابراین افزایش توان تسهیم دانشی که به نوآوری کارکنان منتهی شود، امری ضروری به‌نظر می‌رسد و سازوکار شکل‌گیری چنین فضایی، نیازمند انجام تحقیقات این‌چنینی خواهد بود. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش این است که عدالت روبه‌ای و اشتیاق شغلی چه تأثیری بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان بانک تجارت شهر اهواز دارد؟

چارچوب نظری

عدالت رویه‌ای

عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲، و عدالت تعاملی^۳ است. عدالت توزیعی درجه‌ای است که کارکنان پاداش‌های مالی یا ارتقا را داخل سازمان عادلانه تلقی کنند، عدالت تعاملی مربوط به انصاف، ارتباطات تعاملی و روش‌های ارتباطی سازمانی است (گلینز و همکاران^۴، ۲۰۱۳: ۳۴۸). لین و هسی^۵ (۲۰۱۰: ۵۶) عدالت رویه‌ای را عدالت ادراک‌شده از همه روش‌های تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند. ماتیلند (۲۰۱۷: ۱۰) عدالت رویه‌ای را به‌عنوان مناسب‌بودن روند تخصیص تعریف می‌کند. بررسی پژوهش عدالت رویه‌ای یک زمینه سنتی ارزیابی عملکرد را دنبال می‌کند. اگرچه ادراک از عدالت نه تنها به نتایج بستگی دارد، بلکه مهم‌تر از آن روند دستیابی به این نتایج مهم است (اسوالهی و همکاران^۶، ۲۰۱۷: ۵۴۶). عدالت رویه‌ای متناسب با نتایج نهایی است که تناسب بیشتری با روش‌ها، روندها و سازوکارهایی برای رسیدن به نتایج دارد (فولگر و کروپانزانو^۷، ۲۰۰۱: ۱۲). عدالت رویه‌ای به ادراک افراد از عدالت رویه‌ای درون یک نظام اجتماعی در تخصیص منابع اشاره دارد (اسوالهی و همکاران، ۲۰۱۷: ۵۴۵).

اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی، یک حالت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که در این وضعیت، شخص یک احساس نیرومند و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص است و به یک حالت پایای سرایت‌کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود که با ویژگی‌های قدرت، تعهد و

1. Distributive Justice
2. Procedural Justice
3. Interactional Justice
4. Gelens et al
5. Lin & Hsieh
6. Swalhi et al
7. Folger & Cropanzano

جذب کار^۱ توصیف می‌شود. قدرت یعنی انرژی بالا و انعطاف‌پذیری روانی حین کار و مقاومت در برابر سختی‌ها؛ بنابراین، کارمندی که شوق زیادی به کار دارد در سطح بالایی از شغلیش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجهه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد، تعهد به‌عنوان حالت میل و علاقه شدید به کار، درک احساس معنی‌داری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود و جذب شدن در کار یعنی تمرکز کامل بر کار (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۲: ۷۴-۷۵).

اشتراک‌گذاری دانش

بقا و رونق هر سازمان وابسته به داشتن دانش رقابتی است. دانش (مهارت و تخصص) هنگامی که در شیوه‌های کاری روزانه یک سازمان استفاده شود، نقش مثبت رقابتی را ایفا می‌کند (اکرم و همکاران^۲، ۲۰۱۷: ۱۳۷). یکی از مهم‌ترین بحث‌های جامعه دانشی، مفهوم اشتراک دانش است. زمانی که افراد اطلاعات، فعالیت‌های مؤثر، دیدگاه‌ها، تجربیات، مزیت‌ها، درس‌های آموخته‌شده عملی یا غیرعملی خود را با سایر افراد به اشتراک می‌گذارند، بهره‌وری در بخش‌های مختلف سازمان ارتقا پیدا می‌کند. اشتراک دانش به اشتراک سرمایه‌های فکری، افزایش منابع مهم سازمان منجر و دانش فردی و گروهی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود (ون دن هووف و لیوف ون وین^۳، ۲۰۰۴: ۱۴). اشتراک دانش به‌عنوان یک فعالیت دانش‌محور، اساسی‌ترین ابزاری است که از طریق آن کارکنان می‌توانند دانش خود را به‌صورت دوجانبه مبادله کنند و در کسب مزیت رقابتی سازمان سهیم شوند (وانگ و نوه، ۲۰۱۰: ۱۱۵). اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از فعالیت انتقال و توزیع دانش از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص، گروه یا سازمان دیگر (هسیو و جن چیا^۴، ۲۰۱۱: ۶۲۵). در این پژوهش دانش به دو دسته دانش صریح^۵ و دانش ضمنی^۶ دسته‌بندی شد. دانش صریح را می‌توان به‌راحتی ضبط و طبقه‌بندی و ذخیره نمود و انتقال آن در

1. Absorption
2. Akram et al
3. Van den Hooff & de Leeuw van Weenen
4. Hsiao & Chang
5. Explicit Knowledge
6. Implicit Knowledge

یک زبان رسمی، ساده و آسان است. دانش ضمنی به صورت پنهان در اقدامات روزمره، مدل‌های ذهنی افراد ریشه دارد (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵: ۱۶۲).

رفتار کاری نوآورانه

رفتار کاری نوآورانه، نوعی از رفتارهای شهروندی اختیاری هستند که الزاماً در نقش‌ها و شرح وظایف رسمی کارمندان از آنها انتظار نمی‌رود (جانسن^۱، ۲۰۰۰: ۲۷۹). وست و فار^۲ (۱۹۸۹) رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه و یا سازمان مفید است. رفتار نوآورانه به معنی ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است. بعضی از افراد این توانایی را دارند که ایده‌های اثربخشی را ایجاد کنند، اما بعد از آن، زحمت پیگیری آن ایده‌ها را تقبل نمی‌کنند تا آنها را به واقعیت تبدیل کنند. یک کارمند زمانی می‌تواند رفتار نوآورانه کاری را به نمایش بگذارد که خلق ایده همراه با اجرای ایده باشد (ژوو و شالی^۳، ۲۰۰۳: ۱۷۱). بنابراین رفتار نوآورانه عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است (صفر دوست و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۹). براساس دیدگاه اسکات و بروس^۴ (۱۹۹۴: ۵۸۹)، رفتارهای نوآورانه در محیط کار رفتارهای پیچیده‌ای هستند که شامل سه زمینه تولید ایده^۵، ترویج ایده^۶ و پیاده‌سازی ایده^۷ می‌شوند. تولید ایده به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه کارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیت کاری سازمانی اشاره دارد (دی جونگ و دن هارتوگ^۸، ۲۰۱۰: ۲۸).

1. Janssen
2. West & Farr
3. Zhou & Shalley
4. Scott & Bruce
5. Idea generation
6. Idea promotion
7. Idea realization
8. De Jong & Den Hartog

توسعه فرضیه‌های پژوهش

تأثیر عدالت رویه‌ای بر اشتیاق شغلی، اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه

ادبیات موجود نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای، تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم دارد (کاراتپ^۱، ۲۰۱۱: ۸۵۵؛ بیسواس و همکاران^۲، ۲۰۱۳: ۱۵۷۰؛ هی و همکاران^۳، ۲۰۱۴: ۶۸۹). احساس مثبت و انصاف ادراک‌شده در مورد سازمان می‌تواند اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش دهد؛ چراکه انصاف در مورد عدالت رویه‌ای باعث افزایش سطوح تعهد سازمانی و اعتماد به نفس کارکنان در سازمان می‌شود که به نوبه خود به نگرش مثبت و رفتار مناسب در شغل منجر می‌شود (بیسواس و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۵۷۰؛ هی و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۸۲). عدالت رویه‌ای باعث افزایش به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود (وانگ و نو، ۲۰۱۰: ۱۱۵؛ تسایی و همکاران^۴، ۲۰۱۵: ۳۱). مطالعات اخیر تأثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، تبادلی، زمانی و فضایی) بر رفتار کاری نوآورانه مورد بررسی قرار داده‌اند، نتایج نشان می‌دهد در میان ابعاد مختلف عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد (آگاروال^۵، ۲۰۱۴: ۴۱؛ اکرم و همکاران^۶، ۲۰۱۶: ۱۱۴). فرضیه‌های به صورت ذیل شکل یافته است:

فرضیه اول: عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر اشتیاق شغلی دارد.

فرضیه دوم: عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر اشتراک‌گذاری دانش دارد.

فرضیه سوم: عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد.

تأثیر اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه

باتوجه به اهمیت زیادی که اشتیاق شغلی بر عملکرد سازمانی و موفقیت سازمانی دارد، تمرکز گسترده‌ای بر اشتیاق شغلی داشته‌اند. علاوه بر این، مطالعات تجربی، تأثیر اشتیاق شغلی را بر نتایج سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل را مورد

1. Karatepe
2. Biswas et al
3. He et al
4. Tsai et al
5. Agarwal
6. Akram et al

تأیید قرار داده‌اند (اندریو و سوفیان^۱، ۲۰۱۲: ۵۰۵). همچنین مطالعات نشان داده است که اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری با رفتار کاری نوآورانه کارکنان دارد (آگاروال و همکاران^۲، ۲۰۱۲: ۲۰۸؛ آگاروال، ۲۰۱۴: ۴۱؛ سونگ و همکاران^۳، ۲۰۱۴: ۱۷۹؛ اسپیگلاره و همکاران^۴، ۲۰۱۶: ۵۱۵؛ کیم و پارک، ۲۰۱۷: ۱۰). رادعلی و همکاران (۲۰۱۴: ۴۱۰) بیان کردند هنگامی که کارکنان دانش خود را به اشتراک بگذارند، احتمال بیشتری وجود دارد که نه تنها اطلاعات را انتقال دهند، بلکه به گیرندگان به‌درستی، ادغام و ترجمه کنند و به نوآوری در رفتار کاری بینجامد. علاوه‌براین، تحقیقات نشان داده است که به اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد (یو و همکاران^۵، ۲۰۱۳: ۱۴۳؛ رادعلی و همکاران^۶، ۲۰۱۴: ۴۰۷؛ کیم و پارک، ۲۰۱۵: ۶۱۵). بنابر مطالب مطرح‌شده می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به‌صورت ذیل دسته‌بندی کرد:

فرضیه چهارم. اشتیاق شغلی، تأثیر معنی‌داری بر اشتراک‌گذاری دانش دارد.

فرضیه پنجم. اشتیاق شغلی، تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد.

فرضیه ششم. اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد.

نقش واسطه اشتیاق شغلی و به اشتراک‌گذاری دانش

باتوجه‌به اثرات میانجی اشتیاق شغلی بر ارتباط میان نتایج عدالت رویه‌ای سازمانی، اشتراک‌گذاری دانش، رفتار کاری نوآورانه ادبیات موجود (آگاروال، ۲۰۱۴: ۵۹؛ رادعلی و همکاران، ۲۰۱: ۴۰۷) نشان می‌دهد اگر سازمان‌ها به‌طور جدی در روند تصمیم‌گیری، عدالت را رعایت کنند، امکان اشتیاق شغلی کارکنان تسهیل خواهد شد. علاوه‌براین، براساس دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی و یافته‌های مطالعات گذشته، نقش میانجی به اشتراک‌گذاری دانش در ارتباط بین عدالت رویه‌ای و رفتار کاری نوآورانه تأیید شده بود (وانگ و نو، ۲۰۱۰: ۱۱۵؛ کیم و پارک،

1. Andrew & Sofian
2. Agarwal et al
3. Song et al
4. Spiegelaere et al
5. Yu et al
6. Radaelli et al

۲۰۱۷: ۱۰). رفتارهایی مانند اشتراک‌گذاری دانش مرتبط با کار که به‌وسیله رفتار منصفانه در روبه‌های کاری (عدالت روبه‌ای) ارتقا یافته است، ممکن است فرصت‌های مشارکت در رفتار کاری نوآورانه را افزایش دهد؛ زیرا کارکنان می‌توانند در تمرین‌های مختلفی که تفکر خلاقانه و اقدامات را تحریک می‌کنند (به‌عنوان‌مثال، درونی‌سازی، ادغام، ترجمه، برون‌سپاری و اجتماعی‌شدن) را از خود بروز دهند (رادعلی و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۰۱). فرضیه‌های مربوط به نقش واسطه اشتیاق شغلی و اشتراک‌گذاری دانش به‌صورت ذیل مطرح می‌شود:

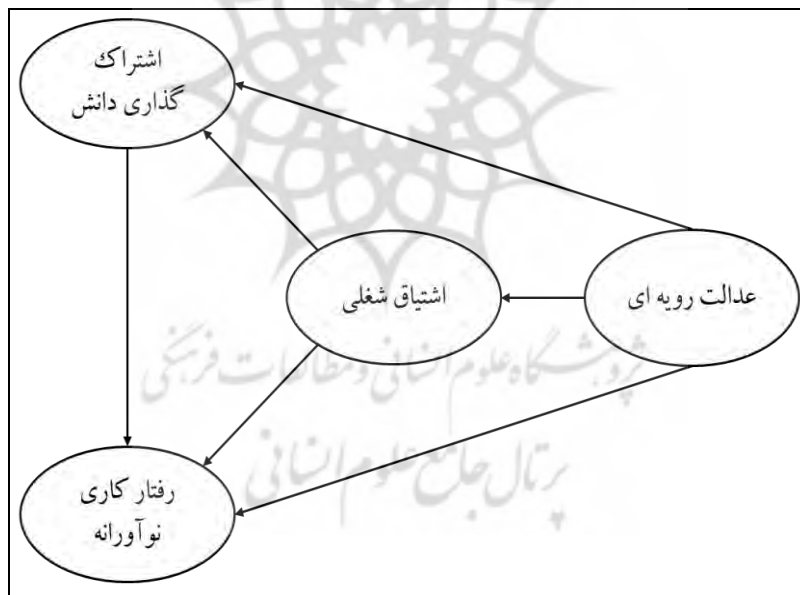
فرضیه هفتم: اشتیاق شغلی واسطه تأثیر عدالت روبه‌ای بر اشتراک‌گذاری دانش است.

فرضیه هشتم: اشتیاق شغلی واسطه تأثیر عدالت روبه‌ای بر رفتار کاری نوآورانه است.

فرضیه نهم: اشتراک‌گذاری دانش واسطه تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه است.

بنابر توضیحات مطرح‌شده و فرضیه‌های ارائه‌شده، مدل مفهومی پژوهش به‌صورت ذیل ترسیم

می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، برگرفته از پژوهش کیم و پارک (۲۰۱۷)

روش تحقیق

از آنجا که در پژوهش حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از نوع پژوهش‌های کاربردی از نوع تحقیقات توسعه‌ای به‌شمار آورد و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری

در تحقیق حاضر کارکنان شعب و کارشناسان (متخصصان واحد بازاریابی و منابع انسانی، مدیران شعب) بانک تجارت اهواز در سال ۱۳۹۶ به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. تعداد جامعه آماری پژوهش حدوداً ۱۰۰۰ نفر هستند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در دسترس استفاده شد و نمونه‌گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران مورد محاسبه قرار گرفت و تعداد ۲۷۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری به‌دست آمد.

$$n = \frac{Nz_{\alpha}^2 p (1-p)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 P (1-P)} = \frac{1000 \times (1.96)^2 \times 0.5 (1-0.5)}{(1000-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 (1-0.5)} = 278$$

برای اطمینان از پوشش نمونه، ۳۰۰ پرسشنامه میان کارکنان و کارشناسان توزیع و ۲۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد که از این تعداد ۸ پرسشنامه به‌دلیل اینکه به‌خوبی تکمیل نشده بود، از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شد و ۲۷۲ پرسشنامه که به‌درستی تکمیل شده بود، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روایی، پایایی و ابزار جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای نیز مورد استفاده قرار گرفت که در جدول (۱) آمده است. گردآوری داده‌ها به‌صورت کتابخانه‌ای و میدانی صورت گرفت. برای دستیابی به اعتبار پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. ابتدا با مطالعه ادبیات متغیرهای پژوهش از منابع مختلف داخلی و خارجی پرسشنامه مقدماتی تهیه شد، سپس

پرسشنامه، از سوی افراد صاحب‌نظر و خیره (چند نفر از اساتید حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی و نظرخواهی از چند نفر از مدیران شعب بانک) بررسی و بعد از اعمال نظرهای اصلاحی، تعدادی از سؤالات حذف و تعدادی نیز اصلاح شد، سرانجام پرسشنامه نهایی تهیه و تدوین و در اختیار نمونه آماری قرار گرفت.

برای بررسی پایایی پژوهش ابتدا در یک پیش‌آزمونی از جامعه آماری ۳۰ پرسشنامه بین جامعه آماری تقسیم شد و ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت، از آنجا که مقدار این ضریب برای کل سؤالات پرسشنامه برابر با ۰/۸۹۷ شد و همان‌گونه که در جدول (۱) آمده است برای متغیرهای موجود در مدل پژوهش این ضریب بالای ۰/۷۰ به دست آمد، در نتیجه ابزار اندازه‌گیری پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و AMOS نسخه ۱۸ نیز استفاده شد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش و منبع پرسشنامه

منبع پرسشنامه	منبع	آلفای کرونباخ	تعداد گویه	متغیرهای پژوهش
کاملاً موافقم (۵)	مورمن ^۱ (۱۹۹۱)	۰/۸۲۷	۵	عدالت رویه‌ای
موافقم (۴)	شاوفلی و همکاران (۲۰۰۲)	۰/۷۲۸	۶	اشتیاق شغلی
نه موافقم و نه مخالفم (۳)	لی ^۲ (۲۰۰۱)	۰/۷۳۴	۴	اشتراک‌گذاری دانش
مخالفم (۲)	جانسن (۲۰۰۰)	۰/۸۷۹	۹	رفتار کاری نوآورانه
کاملاً مخالفم (۱)				

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی کارکنان و کارشناسانی که مورد بررسی قرار گرفت، در جدول زیر نشان داده شده است.

1. Moorman
2. Lee

جدول ۲. یافته‌های توصیفی نمونه آماری پژوهش

درصد فراوانی (%)	فراوانی	متغیرهای جمعیت شناختی		درصد فراوانی (%)	فراوانی	متغیرهای جمعیت شناختی	
۰/۱۴	۳۸	دیپلم و فوق‌دیپلم	تحصیلات	۰/۸۲	۲۲۵	مرد	جنسیت
۰/۷۳	۱۹۹	لیسانس		۰/۱۸	۴۷	زن	
۰/۱۳	۳۵	فوق‌لیسانس و بالاتر		۰/۱۰۰	۲۷۲	کل	
۰/۱۳	۳۵	زیر ۵ سال	سابقه خدمت	۰/۲۱	۵۶	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۰/۴۱	۱۱۱	۶ تا ۱۰ سال		۰/۴۹	۱۳۵	۳۱ تا ۴۰ سال	
۰/۳۶	۹۸	۱۱ تا ۱۵ سال		۰/۲۸	۷۷	۴۱ تا ۵۰ سال	
۰/۱۱	۲۸	۱۵ سال و بالاتر		۰/۰۲	۴	۵۱ سال و بالاتر	
۰/۱۰۰	۲۷۲	کل		۰/۱۰۰	۲۷۲	کل	

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌ها و تعیین استفاده از آزمون پارامتریک یا ناپارامتریک در آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از دو شاخص (خطای استاندارد ضریب چولگی و خطای استاندارد ضریب کشیدگی) مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که جدول (۳) نشان داده است، برای متغیرهای پژوهش، خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار دارد (مؤمنی، ۱۳۸۷)، بنابراین توزیع داده‌های پژوهش نرمال است و برای آزمون‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک استفاده خواهد شد.

جدول ۳. نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

چولگی		کشیدگی		شاخص	متغیرهای پژوهش
آماره آزمون	خطای استاندارد	آماره آزمون	خطای استاندارد		
۰/۱۴۸	-۰/۷۸۱	۰/۲۹۴	۰/۷۰۴	-	عدالت رویه‌ای
۰/۱۴۸	-۰/۷۶۳	۰/۲۹۴	۰/۰۲۳	قدرت ° تعهد ° جذب	اشتیاق شغلی
۰/۱۴۸	-۱/۴۷۰	۰/۲۹۴	۱/۹۱۳	اشتراک‌گذاری دانش صریح ° اشتراک‌گذاری دانش ضمنی	اشتراک‌گذاری دانش
۰/۱۴۸	-۰/۷۲۱	۰/۲۹۴	۰/۱۹۴	تولید ایده ° ترویج ایده ° پیاده‌سازی ایده	رفتار کاری نوآورانه

آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

برای آزمون فرضیه‌ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای پیرسون جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد، برای بررسی شدت و جهت رابطه بین متغیرهای کمی پژوهش از ضریب همبستگی استفاده می‌شود. ضریب همبستگی دارای مقداری بین ۰ و ۱ است. چنانچه ضریب همبستگی برابر با صفر باشد، نشان‌دهنده عدم ارتباط خطی دو متغیر با یکدیگر بوده و اگر قدرمطلق آن برابر با یک باشد، نشان‌دهنده وجود رابطه قطعی بین دو متغیر است. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون‌های آماری پارامتریک رابطه همبستگی پیرسون آزمون شد و نتایج در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های اصلی تحقیق

متغیرهای پژوهش	میاتکین	انحراف معیار	عدالت رویه-ای	اشتیاق شغلی	اشتراک‌گذاری دانش	رفتار کاری نوآورانه
عدالت رویه‌ای	۳/۷۸۹۰	۰/۷۹۱۶۷	۱	-	-	-
اشتیاق شغلی	۳/۷۳۲۲	۰/۸۹۸۰۹	۰/۲۰۹	۱	-	-
اشتراک‌گذاری دانش	۳/۹۸۵۳	۰/۸۹۰۳۳	۰/۲۴۵	۰/۵۴۲	۱	-
رفتار کاری نوآورانه	۳/۹۶۶۵	۰/۶۳۴۲۹	۰/۳۲۶	۰/۶۳۹	۰/۵۴۶	۱

شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

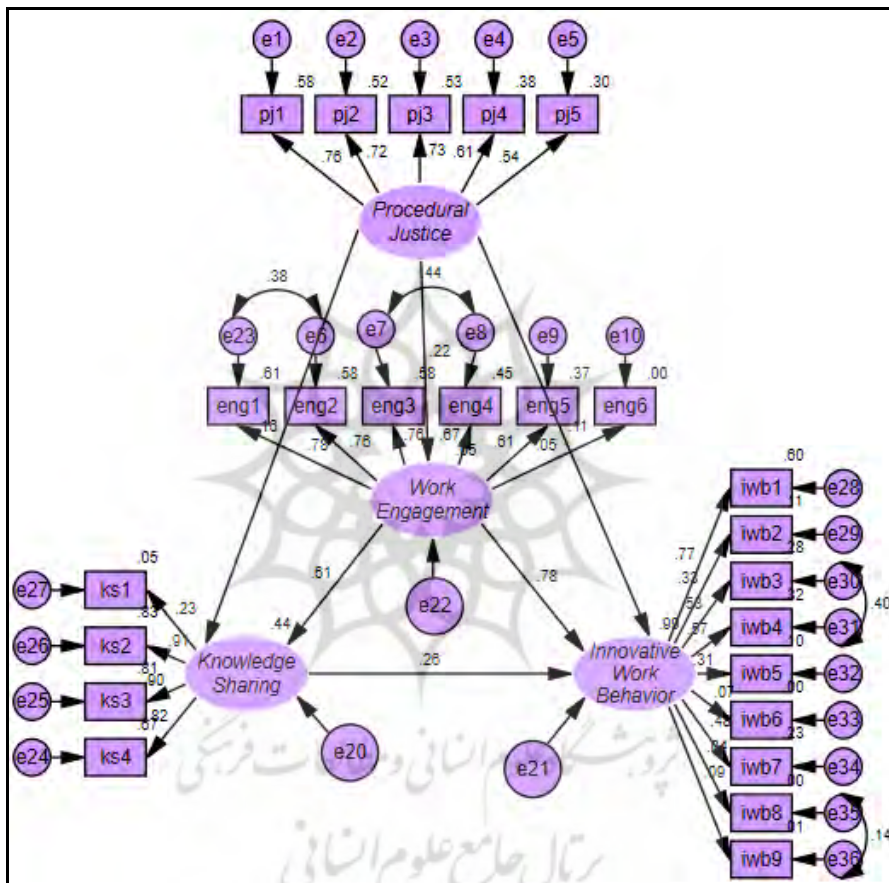
در این پژوهش شاخص‌های متداول برازندگی مدل مورد بررسی قرار گرفته شده است. با توجه به آنچه که در جدول بالا نشان داده شده است، می‌توان گفت که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص‌های برازندگی	RMSEA	CMIN/DF	GFI	TLI	IFI	CFI
برازش قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	بین ۱ تا ۵	بالاتر از ۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹۰
برازش محاسبه شده	۰/۰۴۳	۱/۴۹۲	۰/۹۰۱	۰/۹۴۳	۰/۹۵۱	۰/۹۵۰

مدل معادلات ساختاری

برای سنجش روابطی که در مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های تحقیق آورده است، از مدل معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است. شکل (۲) معادلات ساختاری اصلاح شده پژوهش را نمایش داده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

1. Structural Equation Model (SEM)

نتایج فرضیه‌های پژوهش

یافته‌های مربوط به روابط مستقیم

برای بررسی فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم از دو مقدار نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری استفاده می‌شود. نتایج آزمون روابط مستقیم فرضیه‌های پژوهش در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول ۶. آزمون فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم پژوهش

نتیجه (تأیید یا رد فرضیه)	سطح معنی‌داری	مقدار بحرانی	خطای معیار	ضریب رگرسیونی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید فرضیه	۰/۰۰۴	۲/۸۴۷	۰/۰۸۹	۰/۲۱۶	اشتیاق شغلی	عدالت روبه‌ای
تأیید فرضیه	۰/۰۰۹	۲/۶۲۹	۰/۰۷۲	۰/۱۶۱	اشتراک‌گذار ی دانش	عدالت روبه‌ای
تأیید فرضیه	۰/۰۴۵	۲/۰۰۱	۰/۰۶۲	۰/۱۰۸	رفتار کاری نوآورانه	عدالت روبه‌ای
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۷/۹۹۸	۰/۰۷۶	۰/۶۰۶	اشتراک‌گذار ی دانش	اشتیاق شغلی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳/۳۰۵	۰/۰۹۴	۰/۷۷۷	رفتار کاری نوآورانه	اشتیاق شغلی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۸/۱۵۲	۰/۰۷۶	۰/۲۵۷	رفتار کاری نوآورانه	اشتراک‌گذاری دانش

هرگاه مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، نشان‌دهنده اثر مثبت و معنی‌دار است، اگر بین ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- باشند، بیانگر این است که اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشند، نشان‌دهنده اثر منفی ولی معنی‌دار است. همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای سطح معنی‌داری حاکی از تفاوت معنی‌دار مقدار محاسبه‌شده برای وزن‌های رگرسیونی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. از آنجا که برای فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم فرضیه‌های پژوهش مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ است، بنابراین فرضیه‌های مذکور تأیید می‌شوند.

یافته‌های مربوط به روابط غیرمستقیم

در بررسی فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم پژوهش از روش بوت استرپ^۱ استفاده شده است. به این صورت که با استفاده از نرم‌افزار AMOS شمار نمونه‌گیری مجدد ۲۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون روابط غیرمستقیم فرضیه‌های پژوهش در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول ۷. آزمون فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم پژوهش

نتیجه (تأیید یا رد فرضیه)	سطح معنی‌داری	حد بالا	حد پایین	ضریب غیرمستقیم رگرسیونی	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۳۵۲ ۰/	۰/۱۰۰	۰/۲۲۰	اشتراک‌گذاری دانش	اشتیاق شغلی	عدالت رویه‌ای
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۴۷۹ ۰/	۰/۱۴۸	۰/۳۱۴	رفتار کاری نوآورانه	اشتیاق شغلی	عدالت رویه‌ای
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۷۶۱ ۰/	۰/۳۶۸	۰/۵۶۶	رفتار کاری نوآورانه	اشتراک‌گذاری دانش	اشتیاق شغلی

برای تأیید فرضیه‌های پژوهش حد بالا و حد پایین نباید صفر را شامل شود و سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد شود. از آنجا که این شرایط برای فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم پژوهش وجود دارد، بنابراین فرضیه‌های مربوط به روابط غیرمستقیم تأیید می‌شوند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این پژوهش به دنبال بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه است. متغیر وابسته در این پژوهش اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه است. دلیل توجه به این دو متغیر این است که در دنیای کسب‌وکار کنونی که رقابت

1. Bootstrap

شدید در آن جریان دارد، اشتراک دانش، زمینه نوآوری کارکنان را فراهم می‌کند و نوآوری کارکنان در هر سازمان یکی از مهم‌ترین عواملی است که مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بدون داشتن مزیت رقابتی، نمی‌توان در بازار پررقابت باقی ماند.

نتایج پژوهش نشان‌دهنده این است که عدالت رویه‌ای، تأثیر معنی‌داری بر اشتیاق شغلی دارد. این نتایج در پژوهش کاراتپ (۲۰۱۱)، بیسواس و همکاران (۲۰۱۳)، هی و همکاران (۲۰۱۴)، قوش و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، ناستی‌زایی و جناآبادی (۱۳۹۵)، ناوین کومار^۲ (۲۰۱۵) و اوزار و همکاران^۳ (۲۰۱۷) مطابقت دارد. ولی در پژوهش حسن و جابری^۴ (۲۰۱۰) و آگاروال (۲۰۱۴) این نتیجه نیز تأیید نشد. عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکارتر شده است و ادراک از عدالت بر اشتیاق شغلی کارکنان نیز تأثیر مثبتی خواهد داشت. زمانی که کارکنان عدالت ادراک‌شده را مطلوب ارزیابی کنند، شور و شوق و انگیزه بیشتری برای انجام کار خواهند داشت. در واقع کارکنان حمایت و توجه سرپرست و سازمان را با اشتیاق بیشتر نسبت به کار پاسخ می‌دهند.

نتایج دیگر پژوهش نشان‌دهنده این است که عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر اشتراک دانش دارد. این نتایج با یافته‌های اکرم و همکاران (۲۰۱۷)، تامتا و ریو^۵ (۲۰۱۷) و کیم و پارک (۲۰۱۷) همسو است. سازمان‌هایی که به دنبال اثربخشی فعالیت‌های خود هستند، باید سعی می‌کنند که زمینه‌های اشتراک دانش را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند در این باره بانک تجارت باید سعی کند رفتار تسهیم دانش کارکنان و ادراک آنان از عدالت سازمانی را ارتقا بخشد که نتیجه آن چیزی جز بهبود کیفیت عملکرد و ارائه خدمات مناسب به ارباب رجوع نخواهد بود و ماحصل آن افزایش اثربخشی، بهره‌وری و پاسخگویی مناسب به تغییرات تقاضای مشتریان و تغییرات محیط خواهد بود.

1. Ghosh et al
2. Navin Kumar
3. Özer et al
4. Hassan & Jubari
5. Tamta & Rao

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عدالت رویه‌ای تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. این نتیجه با پژوهش لی^۱ (۲۰۱۳)، ابراهیم‌پور و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، جیئون لن و جنگ هوان^۳ (۲۰۱۵)، اکرم و همکاران (۲۰۱۶)، کیم و پارک (۲۰۱۷) همسو و با نتایج پژوهش المنصور و مینایی^۴ (۲۰۱۲) همسو نیست. از آنجاکه سرعت تغییرات و شدت رقابت در این صنعت بسیار بالاست نوآوری برای بانک‌هایی که در محیط پیچیده رقابتی که فناوری اطلاعات آن را احاطه کرده است، اهمیتی دوچندان یافته است. بانک‌ها برای نوآوری در ارائه خدمات بانکی به مشتریان، نیاز به کارکنان نوآور دارند؛ زیرا نوآوری، امری وابسته به انسان است و کارکنان نوآور می‌توانند نوآوری را برای سازمان به‌وجود آورند. کارکنانی نوآورند که دارای رفتار نوآورانه باشند. برای تحقق نوآوری باید محیطی فراهم شود که در آن ایده کارکنان در مرحله شکل‌گیری در ذهنشان متوقف نشود، بلکه باید بتوانند حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران را نسبت به ایده خود جلب و با کمک آنها ایده خود را پیاده‌سازی نمایند. به‌عبارت‌دیگر، برای تحقق نوآوری در سازمان، کارکنان باید سه رفتار تولید، ترویج و پیاده‌سازی ایده را که تشکیل‌دهنده رفتار کاری نوآورانه است، در خود داشته باشند.

یافته دیگر تحقیق این است که اشتیاق شغلی، تأثیر معنی‌داری بر اشتراک‌گذاری دانش دارد. این نتایج با یافته‌های وانگ و نو (۲۰۱۰)، تسایی و همکاران (۲۰۱۵) و خان و همکاران (۲۰۱۶)، تامتا و ریو (۲۰۱۷) و کیم و پارک (۲۰۱۷) مطابقت دارد. به مدیران و به‌خصوص واحد منابع انسانی بانک پیشنهاد می‌شود شرایط و موقعیت جوسازمانی مطلوب اشتراک دانش از طرف رئیس - مرئوس را با تصمیم‌سازی در ساخت و اجرای دستورالعمل‌های اثربخش و انتصاب مدیرانی که بر تبادل اطلاعات تأکید می‌کنند، را فراهم سازند تا بتوان در آینده شاهد اشتیاق شغلی کارکنان در بانک تجارت نسبت به سایر بانک‌های کشور بود. همچنین به لحاظ پیشرفت فناوری در جهان امروز، لازم است در جهت توانمندسازی و رشد حرفه‌ای و روان‌شناختی کارکنان تفکر عیمقی اندیشیده و به مرحله اجرایی گذاشته شود که اولویت راهکار اجرایی آن فراهم کردن جوسازمانی

1. Lee
2. Ebrahimpour et al
3. Jiun-Lan & Jeng-Hwan
4. Almansour & Minai

است که در آن اشتراک دانش و هم‌افزایی دانش و اطلاعات در جهت بهبود خدمات ارائه شده و در نهایت بهبود عملکرد بانک صورت گیرد.

نتایج تحقیق همچنین مؤید آن است که اشتیاق شغلی، تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. این نتیجه در پژوهش‌های پیشین نیز مورد تأیید قرار گرفته است. برای مثال، آگاروال و همکاران (۲۰۱۲)، سونگ و همکاران (۲۰۱۴)، آگاروال (۲۰۱۴) و اسپینگلاره و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود این نتیجه را مورد تأیید قرار دادند. یکی از عواملی که در پژوهش‌های قبلی کمتر به آن پرداخته شده، اما تأثیر زیادی بر رفتار کاری نوآورانه دارد، اشتیاق شغلی کارکنان است. کارمندی که دارای اشتیاق شغلی است، آن‌قدر مجذوب انجام وظایف کاری خود است که به‌ندرت حین انجام کار به چیزهای دیگری غیر از کار فکر می‌کند؛ واقعاً علاقه‌مند به کار است؛ هنگامی که کارش را به‌خوبی انجام می‌دهد هیجان‌زده می‌شود؛ انرژی زیادی را صرف کار می‌کند و تا به انجام‌رساندن کار، آن را رها نمی‌کند. کارمندی با این ویژگی‌ها، انگیزه و توان بیشتری برای نوآوری، خلاقیت و بروز رفتار کاری نوآورانه در بانک خواهد داشت. بنابراین بانک تجارت با شناسایی عواملی که بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارند، می‌تواند بر آنها تأثیر بگذارد و در نهایت رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشد.

از دیگر نتایج پژوهش این است که اشتراک دانش، تأثیر معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارد. این نتایج با یافته‌های دیگر محققان همسو است. یو و همکاران^۲ (۲۰۱۳)، کارگرشورکی و همکاران (۱۳۹۵)، کیو و همکاران^۳ (۲۰۱۵)، ژو و مو^۴ (۲۰۱۶)، جابری^۵ (۲۰۱۶) و ویدیانی و همکاران^۶ (۲۰۱۷) به نتایج مشابهی دست یافتند. تسهیم‌کنندگان دانش، در واقع ظرفیت خود را برای نوآوری تقویت می‌کنند؛ زیرا مادامی‌که افراد اطلاعات خود را شرح داده، یکپارچه کرده و به قالب دیگر ترجمه می‌کنند و دانش درونی خود را به دانش ضمنی تبدیل می‌کنند، در مورد حوزه دانش خود و تناسب آن با اقدامات جاری، زمینه رفتار نوآورانه برای کارکنان سازمان فراهم

1. Spiegelaere et al

2. Yu et al

3. Qiu et al

4. Zhu & Mu

5. Jaber

6. Widyani et al

می‌آید. در صورت اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان و مدیران سازمانی اگر کارکنان باور داشته باشند که ایده‌هایشان حتی در صورت شکست، تبعات بدی برای آنان نخواهد داشت (برای مثال، تمسخر از سوی کارکنان، سرکوب توسط مدیران، تعلیق و اخراج از طرف سازمان)، ترس از خلاقیت و رفتار کاری نوآورانه در آنها ریشه‌کن می‌شود و فارغ از سیاسی‌کاری و احتیاط‌های غیر لازم تمرکز خود را بر ایجاد و پیاده‌سازی ایده‌ها معطوف می‌سازند و از این طریق عملکرد بهتری را در سازمان رقم می‌زنند.

در این پژوهش اشتیاق شغلی و به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های دیگر پژوهش تأثیر عدالت رویه‌ای بر اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه از طریق متغیر واسطه اشتیاق شغلی بود که این نتایج با یافته‌های تامتا و ریو (۲۰۱۷) و کیم و پارک (۲۰۱۷) مطابقت دارد. همچنین تأثیر عدالت رویه‌ای بر اشتراک دانش از طریق متغیر واسطه اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار گرفت که این نتایج با یافته‌های کیم و پارک (۲۰۱۷) مطابقت دارد. در پژوهش‌های قبلی، رفتار اشتراک دانش بیشتر بعد به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها و در مطالعات اندکی بعد به اشتراک‌گذاری دانش مورد توجه قرار گرفته بود؛ درحالی‌که به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر از به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها، محرک خلاقیت و نوآوری در سازمان است. با به اشتراک گذاشته‌شدن بهترین شیوه‌های انجام کار، ذهن بسته می‌شود و ایده‌های نوآورانه کمتر شکل می‌گیرند. درحالی‌که در فضای به اشتراک‌گذاری دانش، کارکنان سعی می‌کنند با ایده‌پردازی، خلأ ناشی از کمبود دانش کارکنان و هم‌ردیفان را پوشش دهند و با تولید ایده‌های جدید، زمینه هم‌افزایی دانش میان کارکنان و سازمان را فراهم آورند و از این طریق به رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان منجر شود. تحقیق همچنین نشان‌دهنده تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه از طریق اشتراک دانش است که این یافته‌ها با پژوهش کیم و پارک (۲۰۱۷) همسو است. اگر سازمانی بخواهد تأثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر رفتار نوآورانه آنان را بالا ببرد، باید شرایطی را فراهم آورد که اشتیاق شغلی کارکنان باعث شود تمایل بیشتری داشته باشند و دانش خود را با همکاران به اشتراک بگذارند. این امر ممکن است به دلیل جذابیت و اهمیت که کار برای کارکنان با اشتیاق شغلی بالا ایجاد می‌کند، حتی دانش‌های درونی افراد به دانش ضمنی تبدیل شود و زمینه خلق دانش برتر فراهم شود، از این رو سازمان در پی این است تا شرایطی فراهم

آورد که در آن کارکنان تلاش می‌کنند با به اشتراک‌گذاری دانش خود با کارکنان دیگر، از ایده‌ها و نظرات آنها برای جبران و رفع خطاها و کاستی‌های مرتبط با حوزه کاری و اهداف سازمانی جلوگیری و از بروز مجدد آنها خودداری شود و زمینه بروز رفتارهای کاری نوآورانه و خلاقانه توسط کارکنان فراهم شود.

برای بهبود رفتاری کاری نوآورانه و اشتراک‌گذاری دانش، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود: برگزاری جلسات آموزشی خلاقیت و نوآوری، ایجاد خانه تخصصی آموزش و خلاقیت به کارکنان، آموزش و تکنیک‌های راهبردی خلاقیت و نوآوری، قراردادن برنامه عملی خلاقیت به کارکنان به منظور توسعه توان خلاقیت و نوآوری کارکنان، تخصیص بودجه و منابع کافی برای اجرای طرح‌ها و ایده‌های خلاق توسط کارکنان از طریق ارائه دانش و اطلاعات به سایر همکاران، ایجاد صندوق‌های پیشنهادات خلاق، برگزاری جلسات ماهیانه، فصلی و سالانه به منظور تبادل دانش و اطلاعات در جهت ارائه طرح‌های خلاقانه کارکنان، ارائه پاداش‌های مختلف (مادی، معنوی، مالی، غیرمالی، درونی و بیرونی) به کارکنان خلاق و نوآور در جهت ترغیب و ایجاد روحیه خلاقیت بیشتر کارکنان.

بر اساس یافته‌های پژوهش، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه تأیید شده است. براین اساس با اتخاذ رویه‌ای که بتوان زمینه‌ساز عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی را فراهم آورد، می‌توان با استفاده از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی موجود و تسهیم آن در سازمان در جهت بهبود نوآوری سازمانی و کسب مزیت رقابتی بهره‌گرفت و رفتار کاری نوآورانه کارکنان بانک را افزایش داد. به‌طور کلی می‌توان گفت که اگر در هر سازمان، عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی فراهم آید، آن سازمان به ارائه ایده‌های جدید تمایل بیشتری خواهد داشت و به سمت نوآوری در ارائه خدمات پیش خواهد رفت. پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجهه بوده است. استفاده از پرسشنامه به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها و انتخاب نمونه کوچکی از بین کارکنان یک بانک، تعمیم دقیق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش را با محدودیت‌هایی مواجهه کرده است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی جامعه گسترده‌تری متشکل از بانک‌های دولتی و خصوصی در نمونه‌گیری و داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه‌های دیگر، گردآوری شود تا نتایج، قابلیت تعمیم بالاتری داشته باشد.

منابع

- رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره بیست و پنجم، شماره ۸۰: ۱۵۷-۱۸۲.
- کارگر شورکی، محمدحسین؛ حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد؛ ناظری، علی و رشیدی، محمدمهدی (۱۳۹۵)، بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۸، شماره ۲۸: ۲۹-۵۴.
- مرادی، محمود؛ عبداللهیان، فرزانه و صفردوست، عاطیه (۱۳۹۱)، بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۱۹، شماره ۶۹: ۱۴۹-۱۲۱.
- مؤمنی، منصور (۱۳۸۷)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: کتاب نو.
- ناستی‌زایی، ناصر و جناآبادی، حسین (۱۳۹۵)، رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۱: ۱۲-۲۱.
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S. & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career development international*, 17(3), 208-230.
- Akram, T., Haider, M. J. & Feng, Y. X. (2016). The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China. *Innovation*, 2, 114-126.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T. & Puig, L. C. M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: An empirical evidence from the Chinese telecommunication sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(3), 134-145.
- Almansour, Y. M. & Minai, M. S. (2012). The relationship between organizational justice components and innovative behavior in Arab society. Evidence from government department in Jordan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(1), 46-51.
- Andrew, O. C. & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Aninkan, D. O. & Oyewole, A. A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Dev. Sustain*, 3, 1381-1392.
- Biswas, S., Varma, A. & Ramaswami, A. (2013). Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: a field study in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1570-1587.

- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. **Creativity and Innovation Management**, 19(1), 23-36.
- Ebrahimipour, H., Ajirloo, M. B. & Momeni, M. (2014). Surveying the Impact of Inferential Organizational Justice on Innovative Work Behavior. **Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies**, 2(9), 1-8.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. **Advances in organizational justice**, 1, 1-55.
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2013). The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda. **Human Resource Management Review**, 23(4), 341-353.
- Ghosh, P., Rai, A. & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. **Personnel Review**, 43(4), 628-652.
- Hassan, A. & Jubari, I. H. A. A. (2010). Organisational justice and employee work engagement: LMX as mediator. **Journal for International Business and Entrepreneurship Development**, 5(2), 167-178.
- He, H., Zhu, W. & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. **Journal of business ethics**, 122(4), 681-695.
- Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequences. **Work and Occupations**, 29(1), 64-96.
- Hsiao, H. C. & Chang, J. C. (2011). The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation. **Asia Pacific Education Review**, 12(4), 621-631.
- Jaberi, E. (2016). The effect of knowledge sharing on innovative behavior among employee of Besat hospital in city of Hamedan. **Management**, 3(4), 41-47.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. **Journal of Occupational and organizational psychology**, 73(3), 287-302.
- Jiun-Lan, H. S. U. & Jeng-Hwan, W. A. N. G. (2015). Exploring the effects of Organizational Justice on Employees' Innovative Behavior in Hospitality Industry from the Aspect of Organizational Support. **Revista de Cercetare si Interventie Sociala**, 49, 113-126.
- Karatepe, O. M. (2011). Procedural justice, work engagement, and job outcomes: Evidence from Nigeria. **Journal of Hospitality Marketing & Management**, 20(8), 855-878.
- Karkoulilian, S., Assaker, G. & Hallak, R. (2016). An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. **Journal of Business Research**, 69(5), 1862-1867.
- Khan, M. N., Salman, M. & Islam, F. (2016). Predictors of Knowledge Sharing Through a Mediating Role of Organizational Reputation and Willingness to Share: A Case of Banking Sector. **American Journal of Economics, Finance and Management**, 2(4), 35-43.
- Kim, S. J. & Park, M. (2015). Leadership, Knowledge Sharing, and Creativity: The Key Factors in ssss aaaaaaaæ aaaa **Journal of Nursing Administration**, 45(12), 615-621.
- Kim, W. & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. **Sustainability**, 9(2), 1-16.
- Lee, J. N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. **Information & Management**, 38(5), 323-335.

- Lee, Y. K. B. G. (2013). An Analysis for the Mediating Effect of Organizational Justice on the Performance in the Virtual Organization. **International Journal of Software Engineering and Its Applications**, 7(1), 201-210.
- Lin, S. L. & Hsieh, A. T. (2010). International strategy implementation: Roles of subsidiaries, operational capabilities, and procedural justice. **Journal of Business Research**, 63(1), 52-59.
- Maitland, J. (2017). **Differences in Perceived Organizational Justice Based Upon Overall Performance Appraisal Ratings**, Doctoral dissertation, Capella University.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. **Journal of Applied Psychology**, 76(6), 845-855.
- Navin Kumar, K. (2015). Role of Perceived Organizational Support and Justice on Employee Turnover Intentions: Employee Engagement as Mediator. **International Journal of Management and Applied Science**, 1(3), 106-112.
- Öce, M., & Yılmaz, M. (2017). Employee Engagement in Healthcare Sector of Turkey. **Journal of Health Management**, 19(1), 73-83.
- Qiu, X., Yan, X. & Lv, Y. (2015). The Effect of Psychological Capital and Knowledge Sharing on Innovation Performance for Professional Technical Employees. **Journal of Service Science and Management**, 8(04), 545-551.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. **Creativity and Innovation Management**, 23(4), 400-414.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness studies**, 3(1), 71-92.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. **Academy of management journal**, 37(3), 580-607.
- Song, J. H., Kim, W., Chai, D. S. & Bae, S. H. (2014). The impact of an innovative school climate on teachers' knowledge creation activities in Korean schools: The mediating role of teachers' knowledge sharing and work engagement. **Journal of Educational Policy**, 11(2), 179-203.
- Spiegelare, S., Gyes, G. & Hootegem, G. (2016). Not All Autonomy is the same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries**, 26(4), 515-527.
- Swalhi, A., Swalhi, A., Zgoulli, S., Zgoulli, S., Hofaidhllaoui, M. & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. **Journal of Management Development**, 36(4), 542-559.
- Tamta, V. & Rao, M. K. (2017). The effect of organisational justice on knowledge sharing behaviour in public sector banks in India: mediating role of work engagement. **International Journal of Business Excellence**, 12(1), 1-22.
- Tanaka, H. S. (2016). The effects of R&D engineers' work engagement and workplace climate on positive attitude to knowledge sharing within Japanese R&D workplace. **In Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM) International Conference**, 21-25.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H. & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. **International Journal of Hospitality Management**, 46, 26-35.

- Van den Hooff, B. & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. **Knowledge and process management**, 11(1), 13-24.
- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. **Human Resource Management Review**, 20(2), 115-131.
- Wang, X. H. F., Fang, Y., Qureshi, I. & Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. **Journal of organizational Behavior**, 36(3), 403-420.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: psychological perspectives. **Social Behavior**, 4, 15-30.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G. & Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, 19(2), 112-117.
- Yu, C., Yu, T. F. & Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 41(1), 143-156.
- Zhou, J. & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. **Research in Personnel and Human Resources Management**, 22, 165-217.
- Zhu, C. & Mu, R. (2016). Followers' Innovative Behavior in Organizations: The Role of Transformational Leadership, Psychological Capital and Knowledge Sharing. **Frontiers of Business Research in China**, 10(4), 636-663.

