

بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت

دکتر مراد رضایی دیزگاه*^۱، مرضیه تقی زاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از نظر روش، توصیفی است. به لحاظ جمع آوری داده ها میدانی و ابزار جمع-آوری داده ها، پرسشنامه است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۳۰ نفر از کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت هستند. روش نمونه گیری، تصادفی ساده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۴ نفر تعیین شد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و LISREL 8.58 مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که تسهیم دانش و رهبری تحول گرا بر عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد و همچنین نتایج نشان داد که عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی بر تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد. نتایج تحقیق حاضر در بهبود تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت کاربرد دارد.

کلید واژه ها: رهبری تحول گرا، تسهیم دانش، عدالت سازمانی.

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران
ایمیل نویسنده مسئول: morad.erfan@yahoo.com

مقدمه

امروزه یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمانها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی می باشد. سازمان هایی می توانند موفق باشند که قادرند مفیدترین، معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کار خود در اختیار گیرند و از آن به نحو احسن استفاده نمایند. در این میان تسهیم دانش به عنوان فعالیتی ارزشمند بوده و بنیان بسیاری از استراتژی های سازمانی را تشکیل می دهد. تسهیم یا به اشتراک گذاری ابزاری بنیادی در راستای به کارگیری دانش، ایجاد نوآوری و کاربرد آن در سازمان و در نهایت دستیابی به مزیت رقابتی است. اشتراک گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی ایجاد کند و سازوکاری قدرتمند برای بهبود بهره‌وری و بقاء سازمان است.

مدیریت دانش، به عنوان یک نیاز استراتژیک برای موسسات، سازمانها و نهادهای خدماتی مطرح است، مدیریت دانش تضمین کننده برتری های بلند مدت برای سازمان هاو جوامع و میزان بهره گیری آنها از سرمایه های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. در این بین تسهیم و انتقال دانش از دستاوردهای مدیریت دانش است که مورد توجه بسیار قرار گرفته است (فتحی، ۱۳۹۳). هدف اصلی تسهیم دانش به منظور تسهیل مؤثر دانش در میان اعضای سازمان است (با له، ۲۰۱۷). سازمان ها باید جهت بهبود مهارت ها و شایستگی های خود اقدام به جمع آوری و تسهیم دانش نمایند. امروزه اغلب صاحب نظران معتقدند که شرکت مخابرات به عنوان اصلی ترین نهاد ارتباطات و فناوری اطلاعات، در جامعه به منظور مقابله با چالش های هزاره جدید، ناگزیر از ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و بهره گیری از راهبرد کارآمد مدیریت دانش می باشد. با توجه به اینکه مدیریت دانش در شرکت مخابرات استان گیلان، هنوز نتوانسته است جایگاه خود را بیابد لذا بستر سازی و شناسایی عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش در این سازمان لازم و ضروری به نظر می رسد. تسهیم دانش در درون سازمان به منظور بهبود هماهنگی، افزایش کیفیت خدمات و عملکرد شرکت است، سازمان ها اغلب تمایل دارند که در واحدهای سازمانی مختلف مانند تولید، بازاریابی، و بخش R & D فرآیندهای دانش و تسهیم دانش را پیاده سازی و اجرا نمایند (لی، ۲۰۱۶). تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روشهای کاری در داخل سازمان شده، و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می نماید (الشارو، ۲۰۱۷). تسهیم دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوبتر مسایل نسبت به گذشته تعبیر می شود (اکرام، ۲۰۱۷). در پژوهشی که توسط لین (۲۰۰۷) در زمینه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان انجام شد، عوامل به سه دسته فردی، سازمانی و فناوری تقسیم می شود. (چن، ۲۰۱۷). نفوذ فراگیر فناوری های جدید و پیشرفته و نیز واقعیت های زیرساخت جهانی، صنعت مخابرات را ملزم به تشویق کارکنان به تسهیم دانش نموده است. این سازمانها به منظور غلبه بر رقبای داخلی و بین المللی، باید خود را به طرحها و برنامه های استراتژیک مجهز نمایند. بنابراین دانش به منبعی مهم و حیاتی در کاهش عدم قطعیت و تنها منبع پایدار برای کسب مزیت رقابتی در شرکت های مخابراتی تبدیل شده است. اگرچه صنایع مخابراتی نقش مهمی در مدیریت دانش بنیان کشورها ایفا می کنند، با این حال به نظر می رسد، حجم مطالعات مدیریت دانش در صنعت ارتباطات بسیار اندک است. همچنین با توجه به اهمیت پیاده سازی مؤثر سیستم مدیریت دانش در شرکت هایی همچون شرکت مخابرات، متأسفانه اغلب سیستم های فعلی مدیریت دانش عملکرد کامل و صحیحی از فرایندهای مدیریت دانش را ارائه نمی کنند و بیشتر تبدیل به مدیریت اطلاعات گشته اند. ایجاد زمینه تسهیم دانش برای بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمان از اهمیت حیاتی برخوردار است. برخی از محققان رابطه بین تسهیم دانش و عدالت سازمانی را در تحقیقات خود نشان دادند (مرزوقی، ۱۳۹۵).

عدالت سازمانی که بیان کننده شیوه رفتار با کارکنان می باشد اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می شود (مرادی، ۱۳۹۲: ۱۱۱). از نظر بولینیو در سال ۲۰۰۹، عدالت، قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان ها است و شامل: چگونگی تخصیص ستاده ها در سازمان، رویه ای که باید برای تصمیم گیری استفاده شود و چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان است) (مرزوقی، ۱۳۹۵: ۲۱). بیوگری بیان می کند که عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین دربرگیرنده روابط فرد با رؤسا، زیردستان،

¹ Ba Le, 2017

² Li, 2016

³ Alsharo, 2017: 480

⁴ Akram, 2017: 136

⁵ Chen, 2017: 127

همکاران و سازمان به منزله ی یک سیستم اجتماعی باشد (کانگ^۱، ۲۰۱۷). به طور کلی عدالت سازمانی اشاره به ادراکات ذهنی و احساسات افراد از وجود انصاف در دورن سازمان دارد که از قضاوت کارکنان درباره میزان دریافتی ها و یا منصفانه بودن آن، و همچنین برخوردها و رفتارهای افراد به ویژه مدیران سازمان نشأت گرفته است (اکرام^۲، ۲۰۱۷). در رابطه با ادراک از عدالت سازمانی باید بیان نمود که این ادراک به شدت تحت تأثیر عاطفه و احساسی است که افراد در تجارب قبلی خود در رابطه با مسائل مختلف داشته اند و حاصل آن قضاوتی است که افراد درباره وجود عدالت سازمانی کرده و می تواند پیامدهای مثبت و یا منفی رفتاری و عملکردی داشته باشد (حدادیان، ۱۳۹۵). محققان ابعاد مختلفی را برای عدالت سازمانی ذکر کرده اند. یکی از این ابعاد عدالت سازمانی بعد رویه ای است که به میزان انصاف در قوانین، سیاست ها، فرایندها و تصمیم گیری ها اشاره دارد بنابراین، وجود این نوع عدالت، بر تصمیمات اتخاذی توسط کارکنان، تعهد، اعتماد، رضایت و بهبود عملکرد آن ها تأثیر مثبتی دارد (لیم^۳، ۲۰۱۷). بعد دیگر عدالت سازمانی، عدالت توزیعی است که اشاره دارد به وجود رفتار منصفانه و برابر در ارائه پاداش ها و تشویق ها به افرادی که در موقعیت یکسان، کار یکسانی انجام می دهند (جزئی، ۱۳۹۵: ۲۸). بعد سوم عدالت سازمانی، عدالت تعاملی است که بر انصاف در زمینه نحوه برخورد دیگران با فرد دلالت می کند (مرزوقی، ۱۳۹۵: ۲۰). در عدالت تعاملی، کارکنان عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می شود. استنباط می کنند، این گونه از عدالت بر حیطه فردی فعالیت های سازمانی به ویژه رفتارها و ارتباطات مدیریت با کارکنان متمرکز است و گویای رفتار توأم با صداقت و احترام در ارتباطات می باشد. از این رو، هنگامی که کارکنان ادراک مناسبی از عدالت تعاملی داشته باشند با همکاران خود ارتباط صحیحی برقرار می کنند. در چنین شرایطی با تجربه نمودن عدالت، سطح ارزش و احترام شخصی کارکنان در سازمان افزایش می یابد زیرا اجرای عدالت و نمود های آن در سازمان به این معنی است که آنان آنقدر مورد توجه و احترام بوده اند که عدالت برای آنان رعایت شده است (اکرام، ۲۰۱۷). یکی از عواملی که می تواند بر عدالت سازمانی تاثیرگذار باشد، رهبری تحول‌گرا می باشد (مرادی، ۱۳۹۲).

مهمترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیت ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره به ویژه رهبری سازمانهاست. بنابراین سازمان های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه های از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمانها قرار می دهند و نوید بهبود عملکرد سازمانها و کسب مزیت رقابتی خواهند داد (رستگار، ۱۳۹۵: ۱۶۰). رهبران تحول آفرین، رهبرانی هستند که بر پیروان خود، نوعی نفوذ عمیق و فوق العاده دارند. آنها کسانی هستند که از طریق تعیین نقش، الزامات و وظایف محول شده، پیروان خود را در جهت اهداف معین، هدایت می کنند و برمی انگیزانند. رهبران تحول آفرین به واسطه تأکیدی که بر الهام بخشی دارند منجر به عملکرد بالای کارکنان می شوند (یوون^۴، ۲۰۱۶). ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگی های بارز رهبران تحول آفرین است. به نظر برنز، رهبری تحول آفرین به ایجاد تحول و تحول زدایی می پردازد، ارزش هایی که رهبری تحول آفرین دنبال می کند، ارزش های غایی نظیر آزادی، عدالت و برابری است (الوانی، ۱۳۹۴: ۱۶). باس و اولیو (۱۹۹۴) رهبری تحول آفرین را سبکی از رهبری میدانند که در آن رهبر تلاش میکند تا الهام بخش دیگران باشد و انگیزه های درونی بر روی نیازها و تمایلات شخصی را به سمت توجه خارجی به نیازهای سازمانی و کاری تغییر میدهد. رهبری تحول آفرین براساس مدل باس و اولیو دارای مؤلفه های ۱-نفوذ آرمانی: (شامل بینش ها، چشم اندازهای الهام بخش، خطرات و سختی های مشترک و کسب اعتماد و اطمینان زیر دستان، ۲- انگیزش الهام بخش (بخشی از توانایی های رهبری تحول آفرین که رهبر را به عنوان شخصیتی مطرح میکند که پیروان را با الهام بخشی به رفتار مناسب، برمی انگیزاند. ترغیب ذهنی و ۴- ملاحظه فردی (رستگار، ۱۳۹۵: ۱۵۹). رهبران تحول آفرین شرایطی را فراهم می کنند که کارکنان به تسهیم دانش و تجربیات خود میپردازند. در عصر حاضر، صنعتی شدن و پیشرفت در فناوری های اطلاعاتی، موجب گردیده که صنعت ارتباطات و مخابرات کارکردهای متنوع تری پیدا نموده و با هدف ارائه خدمات بهتر مورد تقاضای کشورها، از رشد و پیشرفت در فناوری های مختلف حمایت نماید. دانش به منبعی مهم و حیاتی در کاهش عدم قطعیت و تنها منبع پایدار برای کسب مزیت رقابتی در شرکت های مخابراتی تبدیل شده است و تنها

¹ Kang,2017:180

² Akram,2017:136

³ Lim,2017:100

⁴ Yoon,2016:5

سازمان‌هایی که در خلق و استفاده از دانش مشارکت می‌کنند، می‌توانند از مزایای اصلاح کسب‌وکار در اقتصاد مبتنی بر دانش بهره‌مند شوند. بنابراین تسهیم دانش به یکی از مهمترین کارکردهای سیستماتیک سازمان مخابراتی پیشرفته تبدیل شده و به بهبود کارایی و اثربخشی آن‌ها به منظور زنده‌ماندن در محیط رقابتی امروز کمک می‌کند. بدین ترتیب، تسهیم دانش به یک سلاح رقابتی برای حرکت به جلو و ترسیم موفقیت‌های بیشتر در آینده نامشخص صنعت مخابرات تبدیل می‌شود. اگرچه صنایع مخابراتی نقش مهمی در مدیریت دانش‌بنیان کشورها ایفا می‌کنند، بنابراین مساله اصلی در این تحقیق عبارت است از: آیا رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش با نقش میانجی عدالت سازمانی شرکت مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد؟

مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش

تسهیم دانش

رویکرد تسهیم دانش عبارت است از توزیع دانش تا نقاط فعالیت و حتی بالاتر از آن، به بیرون از سازمان. عوامل متعددی می‌تواند این فرایند را یاری رساند. از جمله این عوامل تسهیلات ارتباطی و فرهنگ سازمانی است (کشاورزی، ۱۳۹۵: ۱۰۴). ضروری است که دانش قبل از بهره برداری در سطوح سازمانی در درون سازمان به اشتراک گذاشته شود. استفاده از پست الکترونیکی، شبکه داخلی، بولتن و گروه خبری به توزیع بهتر دانش در درون سازمان کمک کرده و به واسطه آن‌ها افراد می‌توانند با یکدیگر از جنبه‌های مختلف تبادل نظر نمایند (علامه، ۱۳۹۵: ۴۵۴).

تسهیم دانش مجموعه رفتارهایی است که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص می‌شود (یوسفی، ۱۳۹۴: ۲۶). براساس نظر گرانت و لایسکیند (۲۰۱۶) تسهیم دانش به معنای آن است که از طریق آن دانش در درون سازمان به اشتراک گذاشته میشود و یک موضوع اصلی یا هسته‌ای در مدیریت دانش و بازرزشتین منبع در شرکت در نظر گرفته میشود به دلیل اینکه آن مظهر داراییهای نامشهود و فرآیندی خلاق میباشد که تقلید از آن مشکل بوده (ری‌چاو، ۲۰۱۸). این زیر ساخت شامل دو مولفه است یکی فرهنگ و ارزش جمعی که مسیر جریان و دسترسی به دانش را هدایت میکند (فرهنگ تسهیم) و دیگری اعتماد و تعهد. هر دو مستلزم کیفیت مطلوب منابع انسانی و سرمایه گذاری است. تسهیم دانش پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که میتواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالا برده و بدین ترتیب منجر به ایجاد مزیت رقابتی شود (علامه، ۱۳۹۵: ۴۵۴).

سازمانهای دولتی برای مستقر نمودن مدیریت دانش به چالش‌های زیادی نیاز دارند. در بخش خصوصی تسهیم دانش همیشه می‌تواند با استفاده از ابزارهای مالی و پاداش تشویق شود. اما در بخش دولتی چون با محدودیت مالی روبروست و بوروکراسی به آن تحمیل شده است، تشویق به صورت گزینه ای انجام می‌گردد. برخلاف بخش خصوصی، کارکنان بخش دولتی برای کوچک ترین وظایف مانند پرکردن فرم دورنگار یا ثبت یک درخواست می‌بایست از کاغذ بازی بهره گیرند. این امر می‌تواند مانع بهره وری کارکنان شود و موجب ناکامی و نومیدی شده، ایجاد تمایل برای انجام پائین‌ترین سطح الزامات شغلی در کارکنان را کاهش دهد (ردموند، ۲۰۱۶).

رهبری تحول‌گرا

پیشرفت‌های اخیر در پیش‌برد نظریه‌های رهبری موجب شده است که نظریه‌های رهبری پرجاذبه که رهبر را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت نظریه رهبری تحول آفرین انتقال یابد که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند (سنجقی، ۱۳۹۴: ۱۱۶). رهبری تحول آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که مزایای بسیاری برای آن برشمرده‌اند. رهبران تحول آفرین بر نوع ارتباطات و مبادلاتی که بین رهبر و کارکنان اتفاق می‌افتد اهمیت زیادی قائل بوده و در مقررات سازمانی خود، آن چه را که مورد انتظار بوده و به آن پاداش تعلق خواهد گرفت را به طور کاملاً شفاف بیان می‌نمایند. این رهبران چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به وجود آورده و در میان آنان تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی راهبردهای جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه می‌دهند (میرکمالی، ۱۳۹۶: ۲۵). رهبران تحول آفرین، صاحب بینشی هستند که از طریق آن دیگران را به انجام کارهای استثنایی و روشن‌تر و آینده‌ای مطلوب به تلاش وا می‌دارند به گونه‌ای که ذهن و احساسات افراد را با هم یک‌پارچه می‌سازد

باس و اوولویو (۱۹۸۵) رهبر تحول آفرین را کسی می‌دانند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می‌کند، کارکنان را تشویق می‌کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه کار کنند. رهبران تحول آفرین

¹ Reychav, 2018, 286

² Redmond, 2016: 8

زیردستان خود را بر می‌انگیزاند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند از نظر باس و اولیو رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به عوامل زیر که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از: (باله^۱، ۲۰۱۷)

این مدل بر اساس ۴ عامل نفوذ آرمانی، انگیزش الهامی، ترغیب به تفکر، و توجه شخصی می باشد. که در ذیل به آنها اشاره می شود:

(۱) نفوذ آرمانی: یکی از ابعاد رهبری تحولی، نفوذ آرمانی می باشد که رهبر مورد اعتماد و احترام پیروان قرار می گیرد. فداکاری رهبر و توجه به ارزش های اخلاقی باعث می شود که الگوی نقشی برای پیروان باشد. همچنین رهبرانی را شرح می دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند. چنان چه یک رهبر تحول آفرین باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان پیروان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد قوی جهت رسیدن به رسالت های سازمان تاکید خواهد نمود.

(۲) انگیزش الهام بخش: این عمل توصیف کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالایی دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام میبخشند تا متعهد شوند و بخشی از چشم انداز مشترک سازمان باشند. در عمل مدیران از سمبل ها و نمادهای اساسی جهت جلب توجه تلاش اعضای گروه برای رسیدن به چیزی فراتر از منافع شخصی خود استفاده میکنند. روح تیم توسط این نوع رهبری ارتقا می یابد. به خصوص این کار توسط نشان دادن همدلی و خوشبینی، درگیر کردن پیروان در ارائه چشم اندازهای آینده و داشتن انتظارات زیاد انجام می شود؛ رهبری الهام بخش وقتی اتفاق می افتد که صدای رهبر برانگیزاننده پیروان در جهت اهداف و اولویت های مشترک است. رهبر روحیه اعتماد به نفس و توانمندی سرشاری را در پیروان ایجاد میکند، مثل این است که نوعی انرژی فزاینده و محرک به روح و روان اعضای سازمان تزریق میشود. رهبر الهام بخش با احساسات پیروان سروکار دارد اما او بیدار کردن احساس ها را با به کار گیری بحث، دلیل و برهان و بدون مراجعه به عواطف انجام می دهد. او فعالیتگراست و سعی می کند که پیروان نسبت به چرایی و علت آرمان های مورد نظر آگاهی پیدا کنند و نسبت به توانایی های خود برای دستیابی به آن باور داشته باشند (میرمحمدی، ۱۳۹۴).

(۳) تحریک ذهنی: تحریک ذهنی رهبری تحول آفرین ترکیبی از گشودگی نسبت به مسئله، فرایند ارزیابی موقعیت فرمول بندی بینش ها و الگوی اجرایی می باشد. چنین گشودگی بعد روحانی و برتر؛ تحریک ذهنی پیروان زمانی بدست می آید که رهبر، آنان را برای رسیدن به ابتکار عمل ها و خلاقیت های سازنده کمک کند (ناظریانی، ۱۳۹۴).

(۴) توجه فردی: حمایت های توسعه گرا زمانی به منصف ظهور می رسد که رهبر توجه کافی به مراتب نیاز پیروان به منظور دستیابی به رشد بیشتر مبذول دارد و از هر گونه راهنمایی و حمایت در این خصوص دریغ نوزد. براین اساس، رهبر تکالیفی را بر عهده پیروان می گذارد که از جهات گوناگون متضمن رشد آن ها باشد. رهبران به عنوان مشاور عمل میکنند در حالی که سعی به کمک کردن پیروان در جهت خودکوفایی دارند. این رهبران ممکن است از تفویض به عنوان وسیله ای برای کمک به رشد پیروان توسط چالشهای شخصی استفاده کنند (میرمحمدی، ۱۳۹۴: ۵)

عدالت سازمانی

عدالت، پدیده ای اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است زیرا بسیاری از رفتار ها و نگرش های سازمانی بسیار مهم می توانند به صورت مستقیم به ادراک کارکنان از عدالت مربوط می شود. محققان دریافته اند که ادراک کارکنان از عدالت، اثرات گسترده ای روی رفتار کارکنان دارد (حسینی، ۱۳۹۵: ۶۹). عدالت به عنوان بنیادی ترین خواسته ی بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه ی جنبش های خرد و کلان متعددی بوده و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم. دانشمندان عرصه های گوناگون علم نیز به واسطه ی همراهی با چنین جنبش هایی به پژوهش و تفحص در عدالت و نمود های آن در محیط های گوناگون، از جمله محیط های کار توجه و علاقه نشان داده اند (گل پرور، ۱۳۹۳).

عبارت عدالت سازمانی، نقش عدالت را که رابطه مستقیمی با مکان کار دارد را توضیح می دهد. اساسا، عدالت سازمانی در رابطه با نحوه ای است که کارکنان معین می کنند آیا به طور عادلانه ای با آن ها رفتار شده است یا خیر. در کل، با توجه به مطالعات انجام شده برای عدالت سازمانی، می توان تقسیم بندی و طبقه بندی های کلی زیر را در نظر گرفت: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی (فقهی فرهمند، ۱۳۹۲).

عدالت توزیعی نخستین بعد مطرح شده برای عدالت سازمانی بوده که به تصور کارکنان از رعایت انصاف در تخصیص منابع توسط سازمان اشاره دارد. محققان منشا این بعد را " نظریه برابری " آدامز می دانند. طبق این نظریه کارکنان در مورد منصفانه بودن عواید

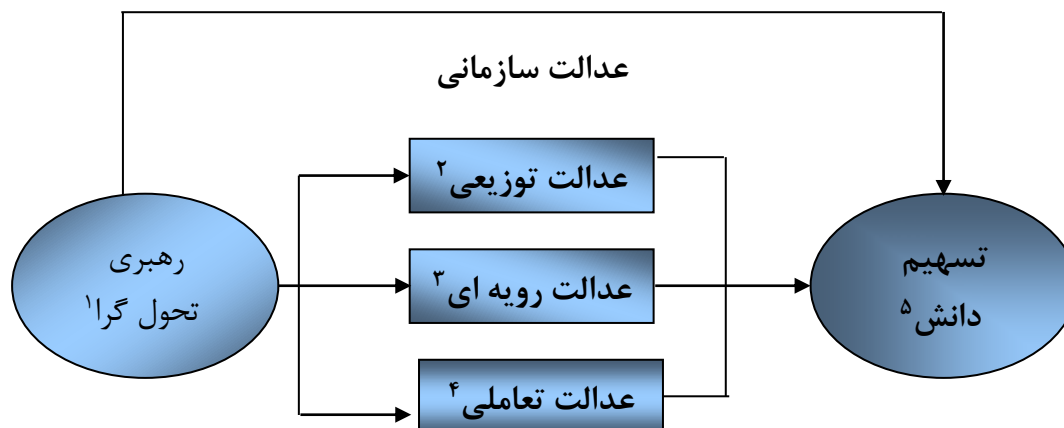
¹ Ba Le, 2017:3

سازمانی (رتبه بندی عملکرد، پاداش، ترفیع) بر مبنای میزان تلاشی که صرف می کنند، قضاوت می نمایند. (دوستار، اسماعیل زاده، ۱۳۹۵).

عدالت رویه ای به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به رویه‌های به کاررفته در اتخاذ تصمیم مربوط می‌شود. عدالت رویه‌ای عبارت است از میزانی که مقررات و رویه‌های مشخص شده توسطه خطمشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به صورت یکسان پیروی می‌شوند (قاسمی، ۱۳۹۴). این نوع عدالت بر رویه کار تاکید می‌کند (مثل چگونگی ارتقاء یا چگونگی افزایش حقوق)؛ یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین کارمند و سرپرست اشاره دارد. عدالت تعاملی به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله‌ی هر فرد احساس میشود باز میگردد و از دو جنبه‌ی بین فردی و اطلاعاتی مورد بررسی قرار می‌گیرد. رفتارهای به خصوصی مناسب و منصفانه تشخیص داده میشوند، حال آنکه سایر رفتارها نامناسب و غیرمنصفانه. این بعد از عدالت، به طور گسترده‌ای به منصفانه بودن رفتار بین فردی افراد در مدتی که رویه‌ها به اجرا در می‌آیند، (حشمتی، ۱۳۹۴).

طاهری (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری پرداخت. طاهری نتیجه گرفت که لازمه ایجاد تحول در نظام اداری برخورداری از رهبران تحول آفرین است. که با تسهیم دانش در سازمان و به حافظه سپردن دانش افراد در حافظه سازمانی می‌تواند کارکنانی دانشی بار آورد که پاسخگوی نیاز مراجعین خود باشد. یاعباسی (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی رابطه رهبری تحول گرا با مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل روابط بین متغیرهای تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول گرا با مدیریت دانش در بین کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. حدادیان (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی گری اشتراک دانش پرداخت. نتایج نشان دهنده اثرگذاری عدالت سازمانی بر اشتراک دانش و اثر اشتراک دانش بر ظرفیت نوآوری است. رستگار (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش پرداخت. نتایج مطالعه وی نشان داد رهبری تحول آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. خوش نژاد فیروز (۱۳۹۴) به بررسی همبستگی رهبری تحول آفرین با عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان درمانگاه های توانبخشی بیمارستان های شهر اهواز پرداخت. یافته ها نشان داد رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معنی داری بر فرایندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی داشته است. همچنین یافته ها حاکی از این است که فرایندهای مدیریت دانش تعدیل کننده ارتباط بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی می باشد.

اکرم (۲۰۱۷) به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش پرداخت. تحقیق حاضر، تاثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش را در بین کارکنان شرکت های مخابراتی چین مورد بررسی قرار داد. مطالعه حاضر بر سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) و دو بعد تسهیم دانش (تبادل دانش و جمع آوری دانش) متمرکز بود. پرسشنامه محقق ساخته بین ۲۴۵ نفر از کارکنان توزیع گردید. داده ها با استفاده از فرایند دو مرحله ای با نرم افزار آموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که اگر کارکنان ادراک مثبتی از عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی داشته باشند، به خودی خود تشویق می شوند تا دانش خود را بین همکاران تسهیم نمایند. لی (۲۰۱۶) به بررسی تجزیه و تحلیل چندسطحی نقش عدالت مراوده ای در ارتقای رفتار تسهیم دانش با نقش میانجی تعهد سازمانی پرداخت. هدف این مطالعه، شناسایی پیش بینی کننده های ممکن رفتار تسهیم دانش و مکانیزم های مربوطه آن از دیدگاه چندسطحی بوده است. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی رابطه مثبتی با رفتار تسهیم دانش در سطوح فردی و تیمی دارد. تعهد سازمانی نقش میانجی را بین آنها ایفا می کند. با لی (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا با تسهیم دانش در شرکت های تولیدی چین پرداخت. هدف این تحقیق بررسی تاثیر رهبری تحول گرا، جنبه های عدالت و اعتماد بر فرایند تسهیم دانش بعد از ارزیابی نقش کنترلی تحصیلات و جنسیت کارکنان بود. مدلسازی معادلات ساختاری برای ارزیابی درجه تاثیر هر متغیر بر متغیرهای دیگر از طریق بکارگیری داده های جمع آوری شده از ۳۵۳ پاسخ دهنده از ۵۶ شرکت خدماتی و تولیدی بزرگ بکار گرفته شد. نتایج نشان داد که عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و اعتماد به رهبری نقش میانجی را در رابطه بین رفتار تسهیم دانش و رهبری تحول گرا داشته است. و عدالت رویه ای تاثیر معنی دارتری بر جمع آوری دانش دارد. لذا با توجه به پیشینه های یاد شده مدل تحقیق به شکل ۱ است:



شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق: اقتباس (اکرم^۱، ۲۰۱۷ و لی^۲، ۲۰۱۶)

بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه ها عبارتند از:

- ۱- رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۲- رهبری تحول گرا بر عدالت توزیعی کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۳- رهبری تحول گرا بر عدالت رویه ای کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۴- رهبری تحول گرا بر عدالت تعاملی کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۵- عدالت توزیعی بر تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۶- عدالت رویه ای بر تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.
- ۷- عدالت تعاملی بر تسهیم دانش کارکنان مخابرات شهرستان رشت تاثیر دارد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق توصیفی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت می باشد که ۲۳۰ نفر می باشند حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۷۴ نفر تعیین شد و بازار جمع آوری داده ها پرسشنامه میباشد. پرسشنامه رهبری تحول گرا (باس و آوالیو^۳، ۱۹۹۷) (شامل مولفه های نفوذ آرمانی (۴ سوال)، نگرش ایده آل (۴ سوال)، انگیزش الهام بخش (۴ سوال)، ترغیب ذهنی (۴ سوال) و ملاحظات فردی (۴ سوال))، پرسشنامه تسهیم دانش (لین^۴، ۲۰۰۷) شامل مولفه های دانش سازمانی (۳ سوال)، دانش بین فردی (۶ سوال) و دانش کار (۳ سوال) و همچنین پرسشنامه عدالت سازمانی (عثمانی و جمال^۵، ۲۰۱۳) شامل مولفه های عدالت توزیعی (۴ سوال)، عدالت رویه ای (۴ سوال) و عدالت تعاملی (۴ سوال) استفاده گردید. از طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱) کاملاً مخالفم تا ۵) کاملاً موافقم استفاده گردید. برای سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شده است. همچنین به منظور پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای نفوذ آرمانی ۰/۷۸۹، نگرش ایده آل ۰/۷۵۸، انگیزش الهام بخش، ۰/۷۹۹، ترغیب ذهنی، ۰/۸۰۵، ملاحظات فردی، ۰/۷۸۸، دانش سازمانی، ۰/۸۱۹، دانش بین فردی، ۰/۸۵۱، دانش کار، ۰/۷۸۹، عدالت توزیعی، ۰/۸۱۶، عدالت رویه ای، ۰/۷۹۸ و عدالت تعاملی، ۰/۸۲۹ می باشد. به منظور ارزیابی مدل پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل ها با استفاده از نرم افزارهای نرم افزارهای SPSS22 و LISREL 8.58 انجام گردیده است.

¹ Akram

² Li

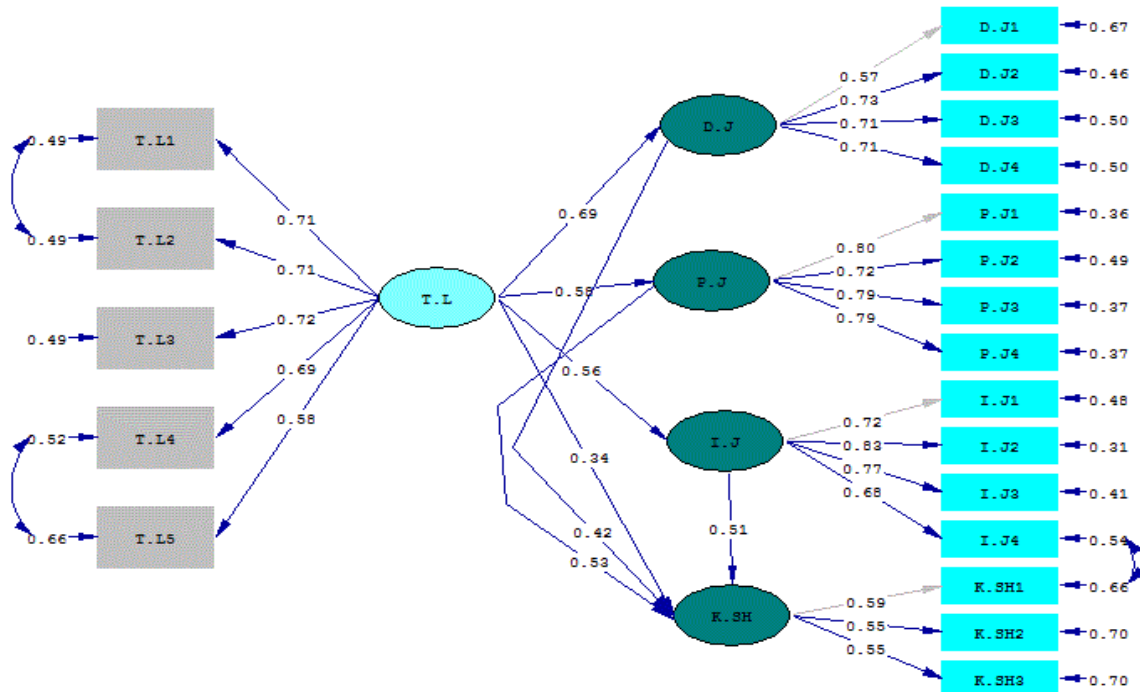
³ Bass and Avolio 1997

⁴ Lin (2007)

⁵ Usmani and Jamal (2013)

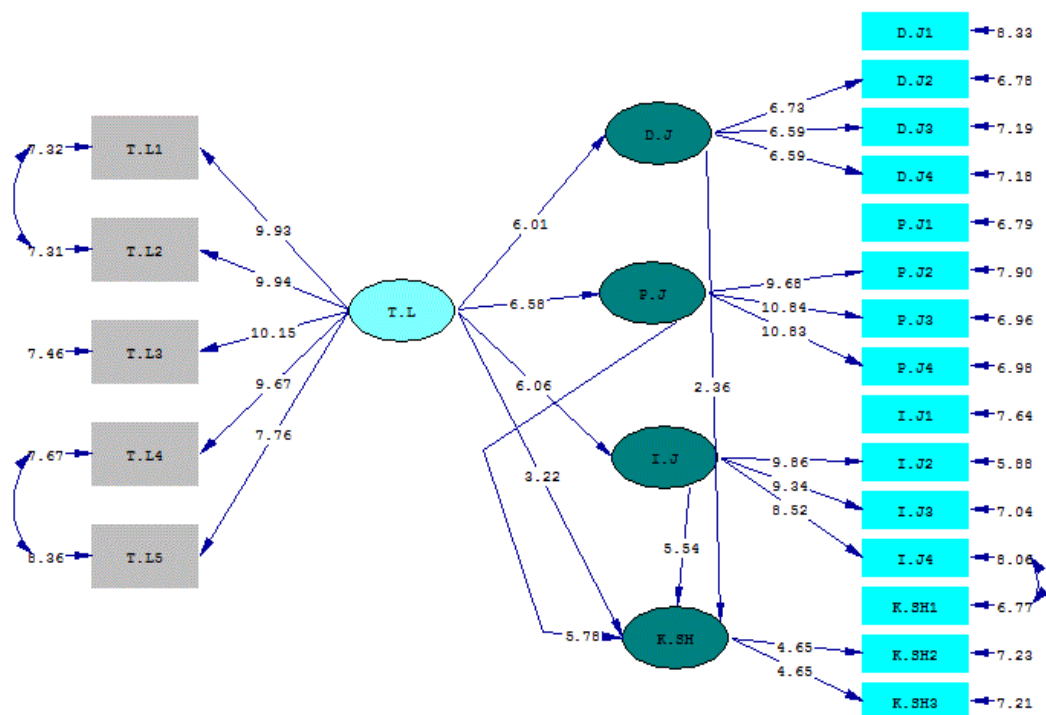
یافته‌های تحقیق

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف استفاده گردیده است. مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای تحقیق، بیشتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه این متغیرها در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار می باشند.



Chi-Square=328.38, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

آزمون مدل تحقیق (حالت استاندارد)



Chi-Square=328.38, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی داری)

بحث و نتیجه گیری

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می شود که ضریب مسیر متغیر رهبری تحول گرا و تسهیم دانش برابر با $0/34$ و اماره $22/3$ می باشد که در راستای پژوهش های انجام شده توسط طاهری (۱۳۹۶) با شدت تاثیر $0/42$ با شدت تاثیر $0/27$ می باشد. ضریب مسیر متغیر رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی $0/69$ و اماره $01/6$ می باشد و در راستای پژوهش های انجام شده توسط خوش نژاد (۱۳۹۴) با شدت تاثیر $0/48$ و (باله^۱، $20/17$) با شدت تاثیر $0/58$ می باشد. همچنین بین دو متغیر رهبری تحول گرا و عدالت رویه ای ضریب مسیر برابر با $0/58$ است و اماره $58/6$ می باشد که همراستای پژوهش های خوش نژاد (۱۳۹۴) با شدت تاثیر $0/48$ می باشد. همچنین بین دو متغیر رهبری تحول گرا و عدالت تعاملی ضریب مسیر برابر با $0/56$ است و اماره $06/6$ می باشد که همراستای پژوهش های خوش نژاد (۱۳۹۴) با شدت تاثیر $0/48$ و با شدت تاثیر $0/58$ می باشد. همچنین بین دو متغیر عدالت توزیعی و تسهیم دانش ضریب معناداری برابر با $0/34$ است و اماره $36/2$ می باشد که همراستای پژوهش های حدادیان (۱۳۹۵) با شدت تاثیر $0/31$ با شدت تاثیر $0/42$ می باشد همچنین بین دو متغیر عدالت رویه ای و تسهیم دانش ضریب مسیر برابر با $0/53$ است و اماره $78/5$ می باشد که همراستای پژوهش های حدادیان (۱۳۹۵) با شدت تاثیر $0/31$ و با شدت تاثیر $0/42$ می باشد. همچنین بین دو متغیر عدالت تعاملی و تسهیم دانش ضریب مسیر برابر با $0/51$ است و اماره $54/5$ می باشد که همراستای پژوهش های حدادیان (۱۳۹۵) با شدت تاثیر $0/31$ و با شدت تاثیر $0/42$ می باشد. با توجه به اینکه رهبری تحول گرا به افزایش تسهیم دانش منجر میشود، بهتر است؛ سازمانها با بکارگیری سبک رهبری تحول گرا، ایجاد اعتماد به اهداف سازمانی، ترسیم اهداف سازمانی روشن، فراهم آوردن رضایت و امنیت شغلی، توجه به نیازهای کارکنان، فراهم کردن پیشرفت شغلی و در نظر گرفتن آموزشهای لازم در خصوص فرآیند تسهیم دانش زمینه ساز تسهیم هرچه بهتر و بیشتر دانش در سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد فردی و سازمانی گردند. همچنین بهتر است مزایای مالی و غیرمالی به طور منصفانه تری در بین کارکنان توزیع شود. پاداش می تواند بر عملکرد و رضایت شغلی فرد اثر بگذارد، مشروط بر اینکه: (۱) فرد فکر کند که عدل و انصاف رعایت می شود. (۲) میزان پاداش با عملکرد رابطه مستقیم داشته باشد و (۳) پاداش بتواند نیازهای فردی را تأمین کند. وجود چنین شرایطی، موجب کاهش ناراضی و غیبت اعضای سازمان خواهد شد. همچنین، جایجایی کارکنان را کاهش می دهد و در نهایت سبب افزایش تعهد سازمانی کارکنان می شود.

همچنین بهتر است رویه ها و سیاست های سازمان به طور منصفانه و عادلانه به کارکنان نشان داده شود. اجرای عدالت رویه ای با رعایت انصاف در تدوین و فرایند به کارگیری رویه ها و خط مشی ها، مرتبط است. از این رو، می توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره مندی از قانون را به آسانی در اختیار همگان قرار دهد. وقتی کارکنان درک کنند که سیاست های سازمان با توجه به رعایت انصاف و وفاداری نسبت به کارکنان اجرا می شود، بهتر می توانند دانش خود را در اختیار سازمان قرار دهند. همچنین بهتر است کارکنان جهت رفع نیازها و تکریم ارباب رجوع به صحبت ها و نظرات آنها گوش دهند، چرا که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه ها، بر نوع قضاوت کارکنان پیرامون وجود انصاف در سازمان، مهم و مؤثر بوده و احتمال منصفانه بودن تصمیم گیری را افزایش می دهد. رعایت ادب، دوستی، علاقه و صداقت، همدلی و قوت قلب دادن. همچنین، همدلی با مشتریان در زمینه شکایت آنان، قبول سرزنش و پوزش خواهی از کوتاهی ها و اهمال کاری های احتمالی در این زمینه می تواند کارساز باشد. در رابطه با تسهیم دانش، بهتر است مدیران از دانش و تخصص درست و در زمان درست استفاده نمایند. مدیریت صحیح لازمه استفاده مؤثر از داده ها، اطلاعات و دانش است. مدیر باید بتواند در زمان مناسب داده ها را بازبایی نماید طوری که داده های موثق در اختیار کارکنان قرار گیرد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود که سیاست های عادلانه ای را برای تشویق کارکنان به کار گیرند تا کارکنان با توجه به عدالتی که از رفتار عادلانه و منصفانه مدیر ادراک می کند، دانش تخصصی خود را در اختیار سازمان قرار دهد و از اینرو منجر به افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان گردد.

این تحقیق نیز با محدودیتهایی همراه بوده که می تواند راهنمای تحقیقات آتی شود. اولاً در این تحقیق عدالت زمانی (عدالت مبتنی بر زمان) و مکانی (عدالت مبتنی بر مکان) که در نظر گرفته نشده است. دوماً متغیرهای میانجی مثل اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وارد مدل تحقیق نشدند در تحقیق آتی پیشنهاد می شود این متغیرها بعنوان متغیر میانجی وارد مدل شوند.

¹ Ba Le 2017

همچنین در این تحقیق تنها از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید. پیشنهاد می‌شود جهت گردآوری اطلاعات به جز روش پرسشنامه‌ای از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات، مانند مصاحبه استفاده شود.

منابع

- الوانی، سیدمهدی و حبیب اله پيله چي، ۱۳۹۴، تأثير رهبري تحول‌گرا و مديريت دانش بر نوآوري سازمانی در مناطق سه گانه شهرداری شهر قزوین، دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم، مهندسی و تکنولوژی، ترکیه - استانبول، موسسه پندار همایش پارس، صص ۲۴-۱.
- جزئی، نسرين (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مديريت توسعه و تحول: تابستان ۱۳۹۵، دوره ۲، شماره ۲۵، صص ۳۶-۲۷.
- حدادیان، علیرضا؛ صديق براتی گلخندان و نسترن داوودی، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی گری اشتراک دانش، چهارمین کنفرانس ملی مديريت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مديريت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز-صص ۱۲-۱.
- حشمتی، محمدرسول (۱۳۹۴)، تأثیرگذاری عدالت مراودهای بر انگیزه برای ارائه پیشنهاد با تأکید بر نقش میانجی ارزش نظام پیشنهادها (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)، پژوهش نامه مديريت تحول، سال هفتم، شماره ۱۳، صص ۷۰-۴۲.
- حسینی، اصغر و رامین بشیر خدایرستی، (۱۳۹۶)، مدل‌سازی رابطه سرمایه‌های فکری و تسهیم دانش با بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: گمرگ شهرستان ارومیه)، کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مديريت در حوزه هوشمندی، تهران، دبیرخانه دایمی کنفرانس، دانشگاه تهران، صص ۱۵-۱.
- خوش نژاد فیروز، نفیسه (۱۳۹۴)، همبستگی رهبری تحول‌آفرین با عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان درمانگاه‌های توانبخشی بیمارستان‌های شهر اهواز، مديريت ارتقای سلامت دوره ۴، شماره ۴، صص ۷۴-۶۴.
- دوستی، مرتضی-صفانیا، علی محمد-شجاعی، وحید-عبدی، احمد (۱۳۹۶)، "ارتباط میان مولفه‌های عدالت سازمانی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی" دوفصلنامه مديريت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۴، شماره ۶، صص ۶۲-۵۴.
- رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، مطالعات مديريت، بهبود و تحول، دوره ۲۵، شماره ۸۰، صفحه ۱۸۲-۱۵۷.
- سنجی، محمدابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو و حسینی سرخوش، مهدی (۱۳۹۴)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان دفاعی، فصلنامه ی راهبرد دفاعی، سال ۲، شماره ۳۲، صص ۱۲۶-۱۱۰.
- طاهری، اعظم (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مديريت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری، فصلنامه رسالت مديريت دولتی، سال هشتم / شماره بیست و ششم، صص ۱۰۲-۹۱.
- علامه، سیدمحسن (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۴۷۴-۴۵۳.
- فتحی، زاده (۱۳۹۳)، بررسی نقش کیفیت و خودکارآمدی سیستم مديريت دانش و جو سازمانی در فرآیند توسعه خدمات جدید در بانک تجارت، یازدهمین کنفرانس مديريت و علوم اجتماعی، صص ۱-۲۵.
- فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۲) "اولویت بندی عدالت سازمانی برای ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان‌های خدماتی (مورد مطالعه: سازمان‌های خدماتی شهر تبریز)"، فصلنامه علوم رفتاری، پاییز ۱۳۹۰، سال سوم، شماره نهم، صص ۱۵۴-۱۲۱.
- قاسمی، احمد رضا (۱۳۹۴)، "بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی" (بررسی یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهر تهران)، مديريت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۸۲-۶۳.
- کشاوری، علی حسین (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، چشم انداز مديريت دولتی، شماره ۲۲، صص ۱۲۸-۱۰۳.
- گل پرور، محسن-واتقی، زهرا-جوادیان، زهرا (۱۳۹۳)، "عدالت سازمانی تعدیل‌کننده ی رابطه ی استرس، گرانباری و خطرات شغلی با دلبستگی و تعهد پرستاران زن" فصلنامه علمی پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، سال دوم، شماره ی چهارم، صص ۱۲۰-۹۵.

- بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت رضایی دیزگاه و تقی زاده
- مرادی، محمدرضا (۱۳۹۲)، مدل یابی تأثیر رهبری تحول گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، دوره ۵، شماره ۴، صفحه ۱۲۴-۱۰۷.
- مرزوقی، رحمت الله (۱۳۹۵)، سنجش روابط علی تخطی نظارتی، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار تسهیم دانش (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز)، مدیریت سلامت، صص ۲۹-۱۹.
- میرمحمدی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، رابطه رهبری تحول آفرین و مسئولیت اجتماعی سازمان، مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، صص ۱۹-۱.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۶)، تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی، نوآوری و ارزش آفرینی، سال اول، شماره ۳، صص ۳۱-۲۱.
- ناظریانی، محمدعلی، (۱۳۹۴)، سبک رهبری تحول آفرین در سازمان ها، ماهنامه نفت پارس، سال هفتم، شماره ۸۲، صص ۵۱-۲۰
- یاعباسی، مجید و حمدالله منطری توکلی، ۱۳۹۶، بررسی رابطه رهبری تحول گرا با مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق، صص ۱-۱۱
- یوسفی امیری، مظاهر (۱۳۹۴)، بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۶۶۵-۶۴۷.
- Akram, Tayyaba (2017), The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector, *Journal of Innovation & Knowledge* 2 (2017) 134-145
- Alsharo, Mohammad (2017), Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust, *Information & Management*, Volume 54, Issue 4, June 2017, Pages 479-490
- Ba Le, Phong (2017), "How transformational leadership supports knowledge sharing: evidence from Chinese manufacturing and service firms", *Chinese Management Studies*, <https://doi.org/10.1108/CMS-02-2017-0039>
- Chen, Tsung-Yi (2017), A two-dimensional knowledge authorization evaluation method enabling inter-enterprise knowledge sharing, *Computers & Industrial Engineering*, Volume 108, June 2017, Pages 124-135
- Kang, Youn Jung (2017), A psychological empowerment approach to online knowledge sharing, *Computers in Human Behavior*, Volume 74, September 2017, Pages 175-187
- Li, Jung-Chieh (2016), Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement, *Computers in Human Behavior*, Volume 54, January 2016, Pages 1-53
- Lim, Benson T.H. (2017), The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects, *International Journal of Project Management* 35 (2017) 95-106
- Redmond A. Weiser, Daniel J. Weigel (2016), Self-efficacy in romantic relationships: direct and indirect effects on relationship maintenance and satisfaction, *Personality and Individual Differences*, Volume 89, January 2016, Pages 1-25
- Reychav, Iris, Weisberg, Jacob, (2018), "Briding intention and behavior of Knowledge Sharing", *Journal of Knowledge Management*, vol.14 No.2, pp.285-300
- Seung Hyun Han Gaeun Seo Seung Won Yoon Dong-Yeol Yoon, (2016), "Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Mediating roles of Employee's Empowerment, Commitment, and Citizenship Behaviors", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 28 Iss 3 pp1-50
- Van Acker, Frederik (2014), The role of knowledge sharing self-efficacy in sharing Open Educational Resources, *Computers in Human Behavior* 39 (2014) 136-144
- Yoon, Seung Hyun Han Gaeun Seo Seung Won Yoon Dong-Yeol (2016), Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's

empowerment, commitment, and citizenship behaviors, Journal of Workplace Learning, Vol. 28 Iss 3 pp. 130 – 149.

نحوه استناد به مقاله:

رضایی دیزگاه، مراد و تقی زاده، مرضیه. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر تسهیم دانش با تاکید بر نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان رشت. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، دوره ۲، شماره ۲، ۸۳-۹۴.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672036.html