

تدوین مدل اثر ابعاد عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه در بین معلمان تربیت بدنی: بررسی نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد سازمانی

سیروس جعفری ظفرآبادی^{۱*}، مرتضی محمدی^۲، رسول مرادی هزاری^۳

- ۱- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- ۲- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
- ۳- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۷ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۳)

چکیده

هدف این مقاله، تدوین مدل اثر ابعاد عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه در بین معلمان تربیت بدنی: بررسی نقش میانجی اشتراک دانش و اعتماد سازمانی بود. روش پژوهش حاضر توصیفی-هم‌بستگی بوده و بر اساس هدف از نوع مطالعات کاربردی است. روش نمونه‌گیری نیز به صورت غیراحتمالی، داوطلبانه و در دسترس متشکل از معلمان تربیت بدنی در شهرستان تهران بودند که برآورد حجم نمونه آن با استفاده از نرم‌افزار سمپل‌پاور مبتنی بر متغیرهای پژوهش صورت پذیرفت و در نهایت ۳۵۹ نفر در نظر گرفته شدند تا به پرسش‌نامه‌های ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار نوآورانه پاسخ دهند. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بر اشتراک دانش و اعتماد سازمانی اثرگذار بودند همچنین عدالت رویه‌ای بر اشتراک دانش اثرگذار بود، ولی روی اعتماد سازمانی اثر معنی‌داری نداشت؛ همچنین اشتراک دانش و اعتماد سازمانی پیش‌بین رفتار نوآورانه بودند. بنابراین اگر معلمان تربیت بدنی رفتار منصفانه و عدالت‌محوری را در سازمان خود شاهد باشند انگیزه و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری نیز در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. لذا در فضای آموزشی باید رفتار انگیزاننده و نوآورانه به درستی شناسایی و مدیریت شود و با رفتار عدالت‌محور و یکسان در راستای توسعه و ترویج آن اقدامات مناسب صورت گیرد.

واژه‌های کلیدی: عدالت توزیعی، رفتار نوآورانه، اعتماد سازمانی، عدالت رویه‌ای، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن زندگی جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن‌هاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. عدالت در سازمان بیانگر برابری در یک سازمان است. پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی تأثیرگذار است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است (وفاجو و حیدری، ۱۳۹۷، ص ۴۱). پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای در سازمان‌هاست. در عصر حاضر نقش مؤثر و جایگاه مؤثر کارکنان به‌مثابه سرمایه‌های انسانی و عامل بالقوه ایجادکننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها بیش از پیش توسط مدیران درک شده است. احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند (دیوید^۱ و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۲۴۱).

هرچند در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است، لیکن با درهم‌آمیختگی همه شئون زندگی انسانی با سازمان‌ها (اسکات^۲، ۱۳۹۲) به نظر می‌رسد احساس عدالت در جامعه به وضعیت عدالت در سازمان‌ها پیوند خورده است. رویارویی‌های عادلانه، نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها، رفتار و تعهد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (برخوردار^۳، ۲۰۱۴، ص ۳۴۰). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان منجر می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را چه از لحاظ فیزیکی و چه از لحاظ ذهنی رها می‌کنند و یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به نمایش رفتارهای ناهنجار مانند انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد درمورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک‌شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای

-
1. David
 2. Scott
 3. Barkhordar



درک رفتار سازمانی است (باس^۱، ۲۰۰۱، ص ۲۵۶). تحقیقات درباره مفاهیم عدالت سازمان که بر نقش عدالت محیط کار تأکید می‌کند، نشان داده است که مفاهیم عدالت سازمانی عمدتاً ادراک کارکنان از جمله اعتماد سازمانی، اشتراک دانش و رفتار نوآورانه در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (لین و شین^۲، ۲۰۲۱، ص ۸۹۰). در واقع می‌توان گفت که خیرخواهی و شایستگی مبتنی بر اعتماد است که می‌تواند میان علاقه زیاد به دانش، و درک و دریافت آن دانش رابطه ایجاد می‌کند (لوین و کراس^۳، ۲۰۰۴، ص ۱۴۷۹). اعتماد سازمانی، انتظارات مثبت کارکنان نسبت به سیاست‌ها و اعمال سازمان است که آنان را متأثر می‌کند و همچنین، احساس اعتماد و حمایتی است که کارکنان نسبت به سازمان و کارفرمایان دارند (وان‌هالا^۴ و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۴۸). اعتماد کارکنان به سازمان نشان‌دهنده وابستگی روانی آن‌ها به رابطه کاری با سازمان است (جیانگ و چن^۵، ۲۰۱۷، ص ۲۰۶۰). در واقع اعتماد سازمانی اعتماد اعضای سازمان به چشم‌انداز، استراتژی، دانش، فرایندها، ساختار و سیاست‌های منابع انسانی است که می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان در سطوح مختلف منجر شود (صادقی‌علویجه و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۶). در حالی که سازمان‌ها در گذشته تنها بر بهبود بهره‌وری سازمان‌های خود تمرکز می‌کردند، اخیراً بر عملکرد نوآوری که می‌تواند با تطبیق با محیط رقابتی و در حال تغییر سریع، ارزش افزوده بالایی ایجاد می‌کند، تأکید می‌کنند (سو^۶ و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۴۶). از آنجایی که تک اعضای سازمان می‌توانند در توسعه ایده‌ها و نوآوری‌ها نقش داشته باشند، لذا نقطه شروع نوآوری در سازمان با رفتار نوآورانه اعضای سازمان آغاز می‌شود (اکرم^۷ و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۱۸). بنابراین پرداختن به خلاقیت و نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها و مؤسسات ضروری است؛ با توجه به شرایط کنونی کسب و کار و دنیای تجارت، نوآوری باید به‌عنوان پدیده‌ای پایدار در سیستم سازمانی طراحی شود و مدیر خود باید در این زمینه پیش‌قدم باشد، تا از این طریق نوآوری در سازمان حیاتی تلقی شده و نمود پیدا کند (استال^۸ و همکاران، ۲۰۲۱، ص ۳). حمایت از نوآوری و تحمل ریسک در ایجاد یک جو مبتنی بر نوآوری در سازمان‌هایی که نوآوری به اندازه کافی تأمین می‌شود، مهم است و کارمندان ترغیب می‌شوند در نوآوری شرکت کنند

1. Bos
2. Lin & Shin
3. Levin & Cross
4. Vanhala
5. Jiang & Chen
6. Seo
7. Akram
3. Stal

(چاپمن و هیویت- دونداس^۱، ۲۰۱۸، ص ۳۰). یک نیروی محرکه مهم برای رشد اقتصادی جامعه، دانش و استفاده از تولید و ارائه محصولات و خدمات جدید است. از این رو، یک ضمانت جدی برای توسعه پایدار مؤسسات و سازمان‌ها، ارتقای توانایی آن سازمان برای استفاده از خلاقیت و کاربرد آن در نوآوری سازمانی است (چنگ و لی^۲، ۲۰۱۸، ص ۴۸۲). دراکر^۳ ادعان می‌کند یک سازمان مدرن باید طوری سازماندهی شود، تا نوآوری را دنبال کند، به‌علاوه سازمان آماده تغییرات دائمی باشد و دانش را به گونه‌ای به کار بندد که به سطح بالایی از عدم تمرکز برای اتخاذ تصمیم‌های سریع دست یابد (افخمی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۵۷).

ارزیابی نوآوری در نظام مدیریت آموزشی کشور اصلی جدایی‌ناپذیر در مدیریت هر نظام پویاست. ارزشیابی و آگاهی از میزان نوآوری، اثربخشی مدرسه، کارکنان و سازمان را افزایش می‌دهد و از بی‌نظمی و ازهم‌پاشیدگی آن جلوگیری می‌کند. از سوی دیگر، با توجه به نقش آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت همه‌جانبه جوامع در همه ابعاد سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، فرهنگی و علمی، اهمیت پرداختن به نوآوری را در این بخش دوچندان می‌کند. بنابراین، طبق پژوهش‌های انجام‌گرفته، در مدیریت مدارس نیاز اساسی به نوآوری در جوانب مختلف آن وجود دارد (مک‌میلان^۴، ۲۰۱۰، ص ۴). تغییرات غیرمنتظره در محیط جهانی بر بقای سازمان‌ها و هم بر قابلیت مدیران در نوآورشدن تأثیر می‌گذارد؛ از طرفی محققان بیان می‌کنند اعتماد، هنجار فرهنگی مهمی است که نوآوری را تقویت می‌کند (فاضل و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۳). با افزایش اعتماد در سازمان و تأثیر آن بر تولید دانش، می‌توان مفاهیم و ملزومات نظری و عملی شکل‌گیری دانش سازمانی مؤثر را ایجاد کرد. از طرفی، رابطه بین اعتماد و عدالت نیز تأیید شده است (ساد و الشایر^۵، ۲۰۲۰، ص ۴۵۷). رویکردی که در این زمینه وجود دارد، این است که اعتماد سازمانی برآیند یا پیامد عدالت سازمانی است. طی پژوهش‌هایی مشخص شده است که اعتماد افراد در سازمان به یکدیگر و به سازمان، در نتیجه رفتار عادلانه تقویت می‌شود. از سوی دیگر، اکرم و همکاران (۲۰۲۰) بیان کرده‌اند، با افزایش عدالت سازمانی و همچنین، تسهیم دانش در سازمان، نوآوری کارکنان به طور چشم‌گیری افزایش می‌یابد.

اعتماد در سازمان، زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که در آن نگرش‌ها یا ادراک مثبت، عملکرد بهتر و همکاری بیشتری احتمال دارد. اعتماد به سازمان، نشان‌دهنده درک پاک افراد از روابط مبادلات

1. Chapman & Hewitt-Dundas
2. Cheng & Li
3. Drucker
4. McMilan
5. Saad & Elshaer



با سازمان آن‌هاست، زیرا اعتماد سازمانی به‌عنوان نتیجه‌ای از تجربیات و دانش گردآوری شده درباره سازمان گسترش می‌یابد (اوزیلماز^۱ و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۱۸۵). از طرفی می‌توان گفت که نوآوری نیز مستلزم اعتماد است، افراد نیاز دارند در شرایط عدم اطمینان به آن‌ها اعتماد شود و در نوآوری عدم اطمینان بسیار بالاست. ایجاد اعتماد، ارتباطات بدون مرز و مؤثر را تقویت می‌کند که خود، ظهور ایده‌های ناشی از معاشرت‌هایی که منسجم و هماهنگ شده، و فهم روشنی از بینش و استراتژی سازمانی را در سازمان تضمین می‌کند، تا کل سازمان سود ببرد (یو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۸۶۴). پیش‌بینی می‌شود با افزایش اعتماد در سازمان و تأثیر آن بر تولید دانش، بتوان مفاهیم و ملزومات نظری و عملی شکل‌گیری دانش سازمانی مؤثر را ایجاد کرد. درک جامع و کامل از تأثیر انواع گوناگون اعتماد بر نوآوری، بسیار باارزش و مفید است و مدیران سازمان‌ها باید با دقت بیشتری تأثیر اعتماد را بر جنبه‌های مختلف نوآوری سازمانی مورد توجه قرار دهند (بوزیک^۳ و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۵۷).

اشتراک‌گذاری دانش نیز برای موفقیت یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تشویق مؤثر کارکنان در اشتراک گذاشتن دانش مفید در سراسر سازمان می‌تواند به افزایش و حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک کند. اشتراک‌گذاری دانش به طور گسترده‌ای به عنوان یک جزء اساسی، مدیریت دانش موفق به رسمیت شناخته شده است. اشتراک‌گذاری دانش از طریق جامعه‌پذیری و فرایند یادگیری کارکنان به تولید ایده‌های جدید و توسعه فرصت‌های جدید می‌پردازد (اخوان و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۳۵۹). بنابراین، تعیین عوامل مؤثر برای ارتقا و اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها بسیار مهم است (لیوپیس و فوس^۴، ۲۰۱۶، ص ۱۳۷).

مطالعات تجربی اثبات کافی در مورد تأثیر ادراک عدالت کارکنان بر تعداد نتایج سازمان‌ها، به عنوان مثال تعهد، اعتماد، رضایت شغلی، گردش مالی، رفتارهای ضد تولیدی، انگیزه، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی را ارائه کرده است (الزوبی^۵، ۲۰۱۰، ص ۱۰۲). با این حال، پژوهشگران دریافته‌اند که توجه بسیار کمی به تعامل عدالت سازمانی و مفاهیم اشتراک‌گذاری دانش معطوف شده است (یسیل و درلی^۶، ۲۰۱۳، ص ۲۰۰). واقعیت این است که اشتراک‌گذاری دانش کاملاً رفتار خودانگیزی است؛ بنابراین، اگر کارکنان تحریک نشوند، شانس انتقال دانش

-
1. Ozyilmaz
 2. Yu
 3. Bozic
 4. Llopis & Foss
 5. Al-Zu'bi
 6. Yeşil & Dereli

فردی به دانش سازمانی بسیار اندک است (ابراگیموا^۱، ۲۰۱۲، ص ۱۵). در نتیجه، سازمان‌ها بایستی محیط کار انگیزشی را برای کارکنان خود فراهم کنند تا دانش خود را به صورت داوطلبانه به اشتراک بگذارند (یسیل و درلی، ۲۰۱۳، ص ۲۰۱).

پژوهش‌های متعددی در زمینه رابطه عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و نوآوری انجام شده است؛ افخمی اردکانی و همکاران (۱۳۹۹) در نتایج پژوهش خود بیان می‌کنند که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی اثر معنادار و مثبت دارد. همچنین، عدالت سازمانی بر نوآوری مدیران اثر مثبت و معنادار دارد. از طرف دیگر، اعتماد سازمانی بر نوآوری نیز اثر مستقیم و معنادار داشته است. نتایج پژوهش امیرحسینی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مؤید این است که میان عدالت سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. همچنین خلیلی‌پور و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که عدالت رویه‌ای تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد. لین و شین (۲۰۲۱) نیز در نتایج پژوهش خود چنین بیان می‌کنند که عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر اعتماد سازمانی دارد. اعتماد سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت دارد و تسهیم دانش که تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه می‌گذارد. براساس یافته‌های ورناکووا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) حمایت و تعهد سازمانی با اشتراک دانش ارتباط مثبت دارند. همچنین پژوهش‌های مختلفی در نتایج خود بیان می‌کنند که عدالت سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری مؤثر است (کورتیس و تیلور^۳، ۲۰۱۸؛ اکرم و همکاران، ۲۰۱۷).

علی‌رغم علاقه فزاینده اخیر به رفتارهای نوآورانه همراه با تغییرات سریع اجتماعی در کشور، تحقیقات در مورد رفتار نوآورانه در سازمان‌های آموزشی به ویژه در مدیریت رفتار نوآورانه معلمان ورزش ناکافی بوده است. لازم است پژوهشگران و سازمان‌های آموزشی برای برقراری ارتباط بین اشتراک دانش و رفتار نوآورانه در فضای آموزش، تحقیقاتی انجام دهند. رفتار نوآورانه برای پرورش دانش‌آموزان شایسته و تأثیرگذاری مثبت بیشتر بر صنعت ورزش از طریق فراهم کردن پایه‌ای نظری برای کمک به آن‌ها در مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارآمد سازمان‌های آموزشی خواهد بود. همچنین از آنجایی که اهمیت موضوع مورد بررسی در میان معلمان ورزش در مدارس بسیار حائز اهمیت است و معلمان باید بتوانند دانش را با ترکیب مباحث تئوریک ورزش به دانش‌آموزان منتقل کنند. لذا برای تقویت تفکر خلاق در میان معلمان ورزش و القای رفتارهای نوآورانه، تلاش و مدیریت فعال در سطح سازمان لازم است و برای ارتقای آن‌ها تدابیری اندیشیده شود. برای این

1. Ibragimova
2. Vraňaková
3. Curtis & Taylor



منظور، تحقیقاتی باید برای شناسایی متغیرهای پیشرو مختلف که می‌توانند بر رفتار نوآورانه معلمان تأثیر بگذارند، انجام شود. بنابراین پژوهش حاضر با هدف پرکردن خلأهای موجود از جمله خلأ نظری درباره ارتباط بین این متغیرها و همچنین، خلأ تجربی در این حوزه به ارائه مدل تعاملی عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، اشتراک دانش و رفتار نوآورانه در میان معلمان ورزش در مدارس می‌پردازد و نگاهی جامع به مطالعات پیشین دارد. همچنین، در پژوهش حاضر ارتباط چندسویه مقوله‌های عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، اشتراک دانش و رفتار نوآورانه در قالب یک مدل علی و نیز به صورت خاص برای معلمان ورزش کشور طراحی و بررسی شده است که از جمله نوآوری‌های مقاله حاضر است.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر توصیفی - هم‌بستگی بوده و بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. علاوه بر این از نظر جمع‌آوری داده کمی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمام معلمان تربیت بدنی شهرستان تهران تشکیل دادند؛ در خصوص حجم نمونه آماری تعداد ۳۵۹ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس و به صورت داوطلبانه انتخاب شدند. گفتنی است که پرسش‌نامه‌ها به صورت الکترونیکی طراحی و در شبکه‌های مجازی (شاد، واتساپ و اینستاگرام) توزیع شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش نیز پرسش‌نامه در نظر گرفته شد؛ بدین منظور به منظور سنجش و اندازه‌گیری متغیر عدالت سازمانی از جمله عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای، از پرسش‌نامه‌های اصلاح‌شده از ها و ها^۱ (۲۰۱۵)؛ سئو^۲ و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. برای اندازه‌گیری اعتماد سازمانی، از پرسش‌نامه مک آلیستر^۳ (۱۹۹۵) استفاده شد. برای سنجش اشتراک دانش از پرسش‌نامه لی^۴ (۲۰۰۱) و فرج و اسپرول^۵ (۲۰۰۰) استفاده شد. برای سنجش رفتار نوآورانه از پرسش‌نامه کیم و هونگ^۶ (۲۰۱۳) با اصلاحاتی استفاده شد. پرسش‌نامه‌های مورد نظر پس از انجام ترجمه، جهت ارزیابی روایی صوری و محتوایی در اختیار چند تن از صاحب‌نظران حیطة مدیریت ورزشی قرار گرفت؛ تحلیل یافته‌ها در دو بخش انجام گرفت. بخش اول با بهره‌گیری از آمار توصیفی، وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفت؛ در بخش مربوط به آمار استنباطی نیز جهت بررسی و تحلیل داده‌ها، با توجه به استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات

1. Ha and Ha
2. Seo, Son, and Chang
3. McAlister
4. Lee
5. Faraj and Sproull
6. Kim and Hong

ساختاری در هر دو بخش مدل بیرونی و مدل درونی، از شاخص‌هایی همچون نسبت خصیصه تفاوت - خصیصه یکسان HTMT (جهت تشخیص اعتبار ممیز) و معیار فورنل و لارکر؛ متوسط واریانس استخراج شده AVE (جهت تشخیص اعتبار همگرا)؛ آلفای کرونباخ و روش پایایی ترکیبی CR (جهت برآورد همسانی درونی و پایایی گویه‌ها) ضریب تعیین R^2 : شاخص استون گایسر Q^2 و اندازه اثر کوهن F^2 استفاده شد؛ ارزیابی‌های انجام‌شده با استفاده از دو نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس و اس‌پی‌اس‌اس صورت پذیرفت.

یافته‌ها

در راستای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق پرداخته شد. نتایج نشان داد که از نظر جنسیت، فراوانی مردان (۲۲۳ نفر، ۶۲/۱ درصد) و زنان (۱۳۶ نفر، ۳۷/۹ درصد)، از نظر سن فراوانی دامنه سنی تا ۳۰ سال (۹۲ نفر، ۲۵/۶ درصد) دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۵۲ نفر، ۴۲/۳ درصد)، دامنه سنی بالای ۴۰ سال (۱۱۵ نفر، ۳۲/۰ درصد)، از نظر تحصیلات فراوانی لیسانس (۱۹۲ نفر، ۵۳/۵ درصد)، فوق لیسانس (۱۱۰ نفر، ۳۰/۶ درصد) و دکتری (۵۷ نفر، ۱۵/۹) و از نظر سابقه فعالیت فراوانی سابقه تا ۵ سال (۶۴ نفر، ۱۷/۸ درصد)، ۶ تا ۱۰ سال (۱۲۷ نفر، ۳۵/۴ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال (۱۳۱ نفر، ۳۶/۵ درصد) و بالای ۱۵ سال (۳۷ نفر، ۱۰/۳ درصد) تشکیل دادند.

همانطور که در جدول شماره ۱ مشخص است همه متغیرها از پایایی بالای در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرایی ۰/۵ است. همانگونه که در جدول ۱ آمده است مقادیر AVE مربوط به هر سازه نیز از ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرایی پرسش‌نامه حاضر نیز در حد قابل قبول است.

جدول ۱. پایایی و روایی همگرایی

| متغیرهای پنهان | CA ¹ | CR ² | AVE ³ |
|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| اشتراک‌گذاری دانش | 0.842 | 0.888 | 0.614 |
| اعتماد سازمانی | 0.828 | 0.898 | 0.746 |
| رفتار نوآورانه | 0.885 | 0.911 | 0.599 |

1. Cronbach's Alpha
2. Composite reliability
3. Average Variance Extracted



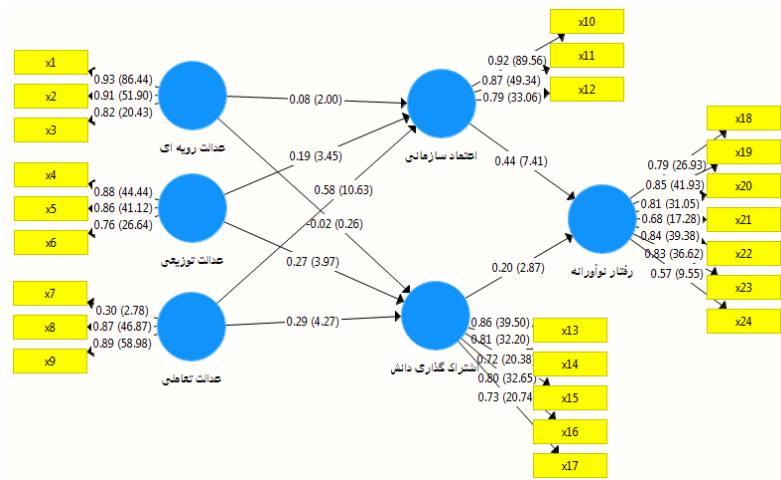
| | | | |
|-------|-------|-------|---------------|
| 0.566 | 0.757 | 0.546 | عدالت تعاملی |
| 0.780 | 0.872 | 0.695 | عدالت توزیعی |
| 0.869 | 0.918 | 0.790 | عدالت رویه‌ای |

در قسمت روایی افتراقی میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب هم‌بستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود هم‌بستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر روایی واگرایی یا افتراقی مناسب مدل تأیید می‌شود. این ماتریس در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. علاوه بر معیار فورنل و لارکر از یکی از جدیدترین معیارهای ارزیابی در این بخش با استفاده از رویکرد واریانس‌محور استفاده از معیار نسبت خصیصه متفاوت - یکسان است. نتایج جدول فوق بر اساس ماتریس روش‌ها و خصیصه‌ها و طبق نظر هنسeler^۱ و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر نقطه برش مطلوب کم‌تر از ۰/۸۵ یا ۰/۹۰ برای هر خصیصه در هر سازه، لذا در بخش مربوط به ارزیابی روایی واگرایی متغیرهای تحقیق، مناسب برآورد شدند.

جدول ۲. روایی واگرایی (قطر بالا شاخص HTMT و قطر پایین ماتریس فورنل و لارکر)

| متغیرهای پنهان | اشتراک | اعتماد | رفتار | عدالت | عدالت | عدالت |
|----------------|---------|----------|--------|--------|---------|-------|
| گذار دانش | سازمانی | نوآورانه | تعاملی | توزیعی | رویه‌ای | عدالت |
| 0.783 | 0.588 | 0.479 | 0.545 | 0.512 | 0.162 | |
| اعتماد سازمانی | 0.497 | 0.864 | 0.634 | 0.901 | 0.645 | 0.352 |
| رفتار نوآورانه | 0.423 | 0.545 | 0.774 | 0.726 | 0.596 | 0.387 |
| عدالت تعاملی | 0.436 | 0.709 | 0.530 | 0.739 | 0.769 | 0.675 |
| عدالت توزیعی | 0.427 | 0.520 | 0.500 | 0.540 | 0.834 | 0.276 |
| عدالت رویه‌ای | 0.139 | 0.310 | 0.346 | 0.321 | 0.223 | 0.889 |

¹. Henseler



شکل ۱. خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در حالت ضرایب استاندارد و تی

مطابق با نظر هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحلیل و ارزیابی کیفیت برازش مدل درونی، ضرایب تعیین یکی از شاخص‌های اصلی در خصوص ارزیابی مدل معادلات ساختاری در رویکرد واریانس محور است. در خصوص ارزیابی ضریب تعیین هر متغیر ملاک در سه بازه ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ در نظر گرفته شده، توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل Q^2 معیار دیگری جهت ارزیابی مدل ساختاری است. این شاخص به پژوهشگر کمک می‌کند که توان پیش‌بینی‌کنندگی مدل را مشاهده کند. سه نقطه تعیین‌گر یعنی ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای ارزیابی این شاخص بیان شده است. مطابق با جدول ۳ ضرایب تعیین و قدرت ارتباط پیش‌بین متغیرهای درون‌زا در حد قابل قبولی است.

جدول ۳. ضریب تعیین و ارتباط پیش‌بین

| ارتباط پیش‌بین | ضریب تعیین | متغیرهای درون‌زا |
|----------------|------------|-------------------|
| 0.132 | 0.242 | اشتراک‌گذاری دانش |
| 0.367 | 0.535 | اعتماد سازمانی |
| 0.175 | 0.327 | رفتار نوآورانه |

¹. Hair



ارزیابی روابط بین متغیرها در مدل ساختاری براساس اندازه اثر است. شاخص اندازه اثر F^2 (اندازه اثر کوهن) تعیین می‌کند که هر یک از متغیرهای مستقل در مدل رگرسیونی تا چه اندازه در بزرگ شدن یک ضریب تعیین نقش بازی می‌کنند. طبق نظر کوهن (۱۹۸۸) مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ به ترتیب اندازه اثر ضعیف، متوسط و قوی یک سازه بر سازه دیگر است. در همین راستا نتایج جدول ۴ قابل تحلیل است. به عنوان مثال مسیر عدالت تعاملی به اعتماد سازمانی با اندازه اثر $0/48$ دارای اندازه اثر قوی و عدالت رویه‌ای به اعتماد سازمانی دارای اندازه اثر کوچک است.

جدول ۴. اندازه اثر کوهن

| متغیرهای پنهان | رفتار نوآورانه | اعتماد سازمانی | اشتراک‌گذاری دانش |
|-------------------|----------------|----------------|-------------------|
| اشتراک‌گذاری دانش | 0.046 | | |
| اعتماد سازمانی | 0.221 | | |
| عدالت تعاملی | 0.483 | 0.076 | |
| عدالت توزیعی | 0.054 | 0.069 | |
| عدالت رویه‌ای | 0.013 | 0.001 | |

پس از بررسی شاخص‌های متعدد در خصوص ارزیابی هر یک از بخش‌های مدل سازی معادلات ساختاری جهت ارزیابی کلی مدل، معیارهایی را معرفی کردند. یکی از این معیارها، شاخص نیکویی برازش یا تناسب مدل در مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد واریانس محور است که در اصطلاح به ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) مرسوم است. حد ملاک در این شاخص $0/08$ است. با توجه به مقدار $0/077$ برآورده شده این شاخص، مدل پژوهش به طور کلی از کیفیت مطلوبی برخوردار است. همچنین شاخص NFI برابر $0/75$ محاسبه شد. در نهایت برای تعیین اینکه آیا فرضیه‌ها تأیید یا رد شده‌اند، از یک مقدار برش 1.96 ($t \geq 1.96$) به عنوان اندازه‌گیری برای حمایت یا رد فرضیه‌ها استفاده کردیم. اگر مقدار t یک فرضیه کمتر از 1.96 باشد، فرضیه رد می‌شود. اما اگر مقدار t این فرضیه بزرگ‌تر از 1.96 باشد، می‌توان فرض کرد که تأیید شده است.

مطابق با نتایج جدول (۴) فرضیه ۱ عدالت رویه‌ای به اعتماد سازمانی با توجه به ضریب تی کمتر از $1/96$ مورد تأیید قرار نگرفت. سایر مسیرهای مستقیم مدل با توجه به اینکه ضریب تی آن‌ها بالاتر از $1/96$ محاسبه شد مورد تأیید قرار گرفتند. علاوه بر این بررسی اثرات غیرمستقیم حاکی از این بود که مسیر عدالت رویه‌ای < اشتراک‌گذاری دانش < رفتار نوآورانه و مسیر عدالت

رویه‌ای < اعتماد سازمانی > رفتار نوآورانه با توجه به ضریب تی کم‌تر از ۱/۹۶ مورد تأیید قرار نگرفتند. این در حالی بود که سایر مسیرهای غیر مستقیم مدل با توجه به اینکه ضریب تی آنها بالاتر از ۱/۹۶ محاسبه شد مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۵. نتایج مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل

| مسیرهای مدل | ضریب مسیر | مقدار تی | سطح معنی داری |
|--|-----------|----------|---------------|
| اشتراک‌گذاری دانش به رفتار نوآورانه | 0.203 | 2.867 | 0.004 |
| اعتماد سازمانی به رفتار نوآورانه | 0.444 | 7.409 | 0.000 |
| عدالت تعاملی به اشتراک‌گذاری دانش | 0.294 | 4.271 | 0.000 |
| عدالت تعاملی به اعتماد سازمانی | 0.581 | 10.634 | 0.000 |
| عدالت توزیعی به اشتراک‌گذاری دانش | 0.272 | 3.966 | 0.000 |
| عدالت توزیعی به اعتماد سازمانی | 0.188 | 3.449 | 0.001 |
| عدالت رویه‌ای به اشتراک‌گذاری دانش | -0.016 | 0.259 | 0.796 |
| عدالت رویه‌ای به اعتماد سازمانی | 0.082 | 1.996 | 0.046 |
| عدالت تعاملی < اشتراک‌گذاری دانش > رفتار نوآورانه | 0.060 | 2.499 | 0.013 |
| عدالت توزیعی < اشتراک‌گذاری دانش > رفتار نوآورانه | 0.055 | 2.138 | 0.033 |
| عدالت رویه‌ای < اشتراک‌گذاری دانش > رفتار نوآورانه | -0.003 | 0.243 | 0.808 |
| عدالت تعاملی < اعتماد سازمانی > رفتار نوآورانه | 0.258 | 5.800 | 0.000 |
| عدالت توزیعی < اعتماد سازمانی > رفتار نوآورانه | 0.084 | 3.076 | 0.002 |
| عدالت رویه‌ای < اعتماد سازمانی > رفتار نوآورانه | 0.036 | 1.847 | 0.065 |

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به چالش‌هایی که اکثر سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی و خدماتی امروزه با آن مواجه هستند، رعایت عدالت سازمانی و توجه به نوآوری در سازمان‌ها از نیازهای راهبردی برای



خدمت‌رسانی، موفقیت و بقا طولانی‌مدت است. با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه و نیز مؤلفه‌های مؤثر در این حوزه مسئولان این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری در جهت ارتقای سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت کنند. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی این مهم در میان معلمان تربیت بدنی در شهرستان تهران پرداخته است. در فضای رقابتی امروز، اشتراک‌گذاری دانش به توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های معلمان، همچنین کسب مزیت رقابتی در فضای آموزشی کمک شایانی می‌کند، از این رو، مدارس نیز همچون دیگر سازمان‌ها باید به فرایند اشتراک‌گذاری، دانش کافی داشته باشند. در واقع این فرایند نقش مهمی در تحقق نوآوری‌های سازمانی دارد. نتایج به دست آمده از رابطه بین متغیر رفتار اشتراک دانش با رفتار نوآورانه نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر رفتار اشتراک دانش به افزایش گرایش به نوآوری سازمانی منجر می‌شود. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های ورناکووا و همکاران (۲۰۲۱) و اکرم و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه (افخمی‌اردکانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ ورناکووا و همکاران، ۲۰۲۱) اگر در یک سازمان مدیریت دانش و به دنبال آن رفتار اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، زمینه برای گرایش به نوآوری سازمانی بیشتر می‌شود. لازمه موفقیت رفتار اشتراک دانش در گرو توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها از جمله فضاهای آموزشی و مدارس است. زمانی که در مدارس اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، نوآوری بیشتری در پی خواهد داشت. به دلیل اینکه در چنین سازمانی به دلیل استفاده از دانش و به اشتراک‌گذاری آن، یادگیری بیشتر خواهد بود و این به نوبه خود راهکارهای جدید و خلاقانه برای انجام امور و به طور کلی نوآوری سازمانی در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر سازمان‌هایی که از سطح بالایی از اشتراک‌گذاری دانش برخوردار باشند، سازمان‌های یادگیرنده‌ای خواهند بود که همواره روش‌های جدیدی را برای انجام امور مورد آزمایش قرار می‌دهند، دانش و فناوری‌های جدید را به خدمت می‌گیرند که این به نوبه خود باعث افزایش نوآوری سازمانی می‌شود.

همچنین اعتماد در این رابطه نقش مؤثری را دارد و برای این مهم در محیط پویای آموزش و پرورش لازم است نیاز معلمان برآورده و زیرساخت و امکانات نیز در این حوزه فراهم شود. نوآوری بسیاری از مطالعات از این پیش‌فرض حمایت می‌کنند که سطوح بالای اعتماد تأثیر مثبتی بر اثربخشی و کیفیت اشتراک دانش سازمانی و نوآوری سازمانی دارد. با توجه به یافته‌ها اعتماد سازمانی به عنوان یک عامل اساسی در میزان نوآوری سازمانی دبیران محسوب می‌شود، در مدارس اعتماد و همکاری مبتنی بر اعتماد بین دبیران مهم‌ترین جنبه فرهنگ سازمانی در

مدارس به شمار می‌رود و تمایل دبیران به نوآوری سازمانی به میزان اعتماد میان آن‌ها بستگی دارد و هر اندازه فضای حاکم بر مدارس فضای توأم با اعتماد و همکاری باشد مدیران و دبیران به میزان بیشتری نسبت به اعتماد سازمانی اقدام می‌کنند و این سبب بالا رفتن میزان اعتماد سازمانی می‌شود و از طرف دیگر در فضای توأم با اعتماد، دبیران از انجام دادن رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از بی‌اعتمادی اجتناب می‌کنند و به کارهای مولد روی می‌آورند که این امر زمینه نوآوری سازمانی و پیشرفت آن‌ها را فراهم می‌سازد. نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نیز مؤید این مهم است (افخمی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ لین و شین، ۲۰۲۱).

در خصوص عدالت و لزوم اجرای آن در پیش‌برد اهداف اشتراک‌گذاری دانش نیز چنین می‌توان بیان کرد که عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه به طول تاریخ مطرح بوده است. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی کنش‌ها و کارکردها پی برده‌اند. عدالت به عنوان یکی از اولین عوامل در سلامتی سازمان‌ها محسوب می‌شود. اشتراک دانش، عنصر کلیدی برنامه‌های مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر می‌شود، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند.

همچنین نتایج پژوهش بیانگر این بود که مشخصاً عدالت به لحاظ تئوریک به اعتماد وابسته است و در واقع عدالت نوعی پیش‌بینی از اعتماد است؛ این بخش نیز با پژوهش افخمی‌اردکانی و همکاران (۱۳۹۹) همخوان بود. لذا به لحاظ اخلاقی و فنی باید رفتار عدالت‌محور و منصفانه بین دبیران تربیت بدنی صورت گیرد که این موضوع سبب می‌شود که آن‌ها در برابر مزایایی که از سازمان کسب می‌کنند واکنش مناسبی داشته باشند. فقدان اعتماد در سازمان باعث می‌شود کارکنان همدیگر را به خاطر هر اشتباهی متهم کنند و مکانیسم دفاع کردن و اجتناب از پاسخ‌دهی، احساس بدگمانی و حسادت، شایعه‌سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صراحت در اهداف سازمانی به‌وجود بیاید. بنابراین عدالت در تمام سطوح آن به اعتماد منجر شده و مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهم‌ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌هاست.

امروزه باتوجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است و ادراک از عدالت بر اشتیاق شغلی کارکنان



نیز تأثیر مثبتی خواهد داشت. زمانی که کارکنان عدالت ادراک شده 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. سازمان‌هایی که به دنبال اثربخشی فعالیت‌های خود هستند، باید سعی کنند که زمینه‌های اشتراک دانش را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند در این میان آموزش و پرورش و همچنین مدارس باید سعی کنند رفتار تسهیم دانش معلمان تربیت بدنی و ادراک آنان از عدالت سازمانی را ارتقا بخشند که نتیجه آن چیزی جز بهبود کیفیت عملکرد و ارائه آموزش‌های اصولی و مناسب به دانش‌آموزان نخواهد بود و ماحصل آن افزایش اثربخشی و بهره‌وری خواهد بود؛ نتایج پژوهش‌های ورناکووا و همکاران (۲۰۲۱)، کورتیس و تیلور (۲۰۱۸) و اکرم و همکاران (۲۰۱۷) نیز این مهم را تأیید می‌کند.

عدالت در سازمان بیانگر برابری در یک سازمان است، پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی تأثیرگذار است (امیرحسینی و همکاران، ۱۳۹۸؛ خلیلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶؛ لین و شین، ۲۰۲۱). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. وجود اینگونه فضاهای عادلانه به بروز استعداد و دانش نیز کمک خواهد کرد و افراد با پشتوانه وجود فضای عادلانه به بیان رفتارهای نوآورانه خود خواهند پرداخت. در این میان اشتراک‌گذاری دانش ظرفیت افراد را برای نوآوری تقویت می‌کند، زیرا مادامی که افراد اطلاعات خود را شرح داده، یکپارچه کرده و به قالب دیگر ترجمه می‌کنند و دانش درونی خود را به دانش ضمنی تبدیل می‌کنند، درمورد حوزه دانش خود و تناسب آن با اقدامات جاری، زمینه رفتار نوآورانه برای کارکنان سازمان فراهم می‌آید. در صورت اشتراک‌گذاری دانش میان دبیران و مدیران سازمانی اگر آن‌ها باور داشته باشند که ایده‌هایشان حتی در صورت شکست تبعات بدی برای آنان نخواهد داشت، ترس از خلاقیت و نوآوری در آن‌ها کاهش پیدا می‌کند و از این طریق عملکرد بهتری را نیز در فضای آموزشی خواهند داشت.

اگر در یک سازمان مدیریت دانش و به دنبال آن رفتار اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، زمینه برای گرایش به رفتار نوآورانه بیشتر می‌شود. اشتراک‌گذاری دانش سازوکاری است که دانش در بین افراد انتقال می‌یابد. در نتیجه، از طریق انتقال دانش، افراد به سمت تسهیل اقدامات جدید ترغیب می‌شوند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اشتراک‌گذاری دانش، به ارزشمند کردن دانش موجود در سازمان کمک می‌کند (وانگ^۱ و نوی، ۲۰۱۰). لازمه موفقیت رفتار اشتراک دانش در گرو توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها از جمله در میان معلمان و فضاهای آموزشی است.

1. Wang & Noe

زمانی که در معلمان تربیت بدنی اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد، نوآوری بیشتری در پی خواهد داشت. به دلیل اینکه در چنین سازمانی به دلیل استفاده از دانش و به اشتراک گذاری آن، یادگیری بیشتر خواهد بود و این به نوبه خود راهکارهای جدید و خلاقانه برای انجام امور و به طور کلی نوآوری سازمانی در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر سازمان‌هایی که از سطح بالایی از اشتراک‌گذاری دانش برخوردار باشند، سازمان‌های یادگیرنده‌ای خواهند بود که همواره روش‌های جدیدی را برای انجام امور مورد آزمایش قرار می‌دهند، از دانش و فناوری‌های جدید استفاده می‌کنند که این به نوبه خود باعث افزایش نوآوری سازمانی می‌شود.

از طرف دیگر ماحصل اجرای عدالت و ابعاد گوناگون آن اعتماد سازمانی خواهد بود. این مسیر نیز با فراهم ساختن تفکر عدالت‌محور در اذهان افراد و معلمان در حوزه تربیت بدنی و ورزش آن‌ها را در توجه هر چه بیشتر به رفتارهای خلاقانه و نوآورانه تشویق خواهد کرد. اشتراک‌گذاری دانش برای موفقیت یک سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تشویق مؤثر کارکنان در اشتراک‌گذاری دانش مفید در سراسر سازمان می‌تواند به افزایش و حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک کند. اشتراک‌گذاری دانش به طور گسترده‌ای به عنوان یک جزء اساسی، مدیریت دانش موفق به رسمیت شناخته شده است. اشتراک‌گذاری دانش از طریق جامعه‌پذیری و فرایند یادگیری کارکنان به تولید ایده‌های جدید و توسعه فرصت‌های جدید می‌پردازد (اخوان و همکاران، ۲۰۱۳). لذا ادراک عدالت سازمانی در تمام سطوح آن نقش بسیار مهمی در ارتقای اعتماد سازمانی داشته و شاید بتوان گفت مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در اعتمادسازی است. عدالت سازمانی، نه تنها یکی از شرایط لازم برای اعتماد سازمانی است، بلکه خود می‌تواند حاصل نوآوری سازمانی نیز باشد و بیشتر کارکنان سازمان‌ها در صورت نداشتن حس اعتماد، به دنبال خلاقیت و نوآوری نخواهند بود. بدون وجود حس اعتماد، بیشتر افراد ایده‌های نوآورانه خود را بروز نخواهند داد. بنابراین، باید در سازمان تلاش کرد که بی‌اعتمادی دبیران خلاق و ایده‌پرداز به سایر افراد و همکاران به دلیل امکان سوءاستفاده یا کسب اعتبار نامشروع از ایده‌ها و نظرات بیان شده را از بین برد و دوم عدم اعتماد مدیران و رؤسای آموزش و پرورش استان، مناطق و شهرستان‌ها را کاهش داد. از طرفی، با عنایت به رابطه مثبت، معنادار و بسیار قوی بین عدالت و اعتماد می‌توان بدین نتیجه دست یافت که برای ایجاد جو اعتماد و همکاری که پیش‌نیاز ایده‌پردازی، خلاقیت و در نهایت، نوآوری آموزشی است، باید مدیریت آموزش و پرورش کل به موضوع عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد و با ارائه راهکارهای سازنده در جهت رفع انواع بی‌عدالتی‌های سازمانی گام‌های مؤثرتری را بردارد. همچنین عدالت سازمانی در میان دبیران تربیت بدنی می‌تواند به بهبود سطح فعالیت‌های ورزشی در مدارس نیز منجر شود. هرچند بیشتر



رسالت دبیران تربیت بدنی بر سلامت و تقویت مهارتی دانش‌آموزان است، اما تربیت ورزشکاری نخبه در این بین رسالتی فراتر و تا حدودی وابسته به انعکاس عدالت در سازمان است. لذا مدیریت ورزش و حوزه‌های مرتبط با آن اهمیت خاصی دارد، زیرا ضعف در شیوه مدیریت و عدم تناسب این شیوه با ساختار سازمان و تغییرات محیطی، موجبات شکست این سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌شان فراهم می‌آورد. اداره کردن ورزش به سازماندهی، ساختار سازمانی و مدیریت سازمانی به مفهوم جدی نیاز دارد. مقوله نوآوری در حوزه ورزش از طریق اطلاعات کافی در زمینه بسترسازی مناسب سازمان برای طرح ایده‌های نو به مسئولان کمک می‌کند. برای پرداختن به این مسئله مهم در سازمان‌ها، ایجاد جو و فضای مناسب در آن‌ها از جمله توجه به نوآوری در ورزش از اولویت برخوردار است.

بر این اساس چنین مشخص می‌شود که اگر دبیران تربیت بدنی رفتار منصفانه‌ای را از سازمان‌هایشان درک کنند، انگیزه خواهند داشت و بیشتر مایل خواهند بود دانش خود را با دیگران در سازمان به اشتراک بگذارند. با این حال، عدالت پدیده‌ای دوجانبه نیست و ممکن است دیدگاه‌های مختلفی از عدالت در دید کارکنان باشد. واقعیت این است که به اشتراک‌گذاری دانش کاملاً رفتار خودانگیزی است؛ بنابراین، اگر معلمان تحریک نشوند، شانس انتقال دانش فردی به دانش سازمانی بسیار اندک است. در نتیجه، سازمان‌ها بایستی محیط کار انگیزشی را برای آن‌ها فراهم کنند تا دانش خود را به صورت داوطلبانه به اشتراک بگذارند. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی کنش‌ها و کارکردها پی برده‌اند. بنابراین باید توجه داشت که آموزش در معرض تغییرات قابل توجهی هستند. لذا این نهادها برای سازگاری با محیط متغیر بیرونی باید نوآور باشند؛ بنابراین شناسایی بسترهای نوآوری در این نهادها از اهمیت زیادی برخوردار است. در این راستا مطالعات متعددی در رشته‌های گوناگون در پاسخ به این پرسش که چه اقداماتی می‌تواند نوآوری را بهبود بخشد، صورت گرفته است. در این میان مدیریت دانش به عنوان روشی برای بهبود نوآوری شناخته شده است. در حقیقت دارایی‌های مبتنی بر دانش برای فعالیت‌های نوآورانه یک سازمان حیاتی است و توجه به دانش و اشتراک‌گذاری آن یک ضرورت است که می‌تواند به یادگیری و فرایندهای نوآورانه منجر شود. مطالعات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهند که اشتراک دانش برای افزایش عملکرد نوآوری در سازمان ضروری است. در حال حاضر موضوع اشتراک دانش در محیط آموزشی و مدارس و مدیریت این فرایند حیاتی دغدغه‌ای مهم و نوظهور است.

جهت بسط و توسعه مدل مورد نظر پیشنهاد می‌شود؛ از آنجایی که معلمان تربیت بدنی ممکن است برداشت‌های متفاوتی از عدالت سازمانی داشته باشند بررسی تفاوت‌ها در درک عدالت

سازمانی در بین معلمان (زن و مرد) با در نظر گرفتن عوامل جمعیت‌شناختی در مطالعات آینده ضروری خواهد بود. با توجه به اینکه عدالت پدیده‌ای دوجانبه نیست و ممکن است دیدگاه‌های مختلفی از عدالت در دید کارکنان باشد، پیشنهاد می‌شود مدل مورد نظر در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور نیز مورد بررسی قرار گیرد.

References

- Afkhami, Ardakani, M., Rajabpour, E., & Alimohammadi Ardakani, M. (2019). Investigating the effect of organizational justice and organizational trust on the innovation of school administrators (case study: Yazd schools). *Educational and educational studies*, 10(2), 155-179. (Persian)
- Akhavan, P., Rahimi, A., & Mehralian, G. (2013). Developing a model for knowledge sharing in research centers, 43(3), 357-393. (Persian)
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. (Persian)
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(3), 134-145.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102.
- Amirhasani, M., Ghorbani, S., & Zahedi, M. (2020). The Impact of Organizational Justice on Knowledge Sharing in an Academic-Educational Environment. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(4), 153-180. (Persian)
- Barkhordar, F. (2014). Organizational justice and organizational commitment (A study on employees of Payame Noor Universities in Khorasan Jonobi, Iran). *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(1), 338-346.
- Bozic, B., Siebert, S., & Martin, G. (2019). A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal*, 37(1), 58-66.
- Chapman, G., & Hewitt-Dundas, N. (2018). The effect of public support on senior manager attitudes to innovation. *Technovation*, 69, 28-39.
- Cheng, S., & Li, A. (2018). Improve professional managers' Innovation capability under the background of Internet. *Procedia computer science*, 139, 481-488.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*.
- David, F., Lapian, S. J., & Pandowo, M. (2018). The Effect of Organizational Justice and Self Efficacy on Knowledge Sharing in M-19 Shop at Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 239-253.
- Faraj, S., & Sproull, L. (2000). Coordinating expertise in software development teams. *Management Science*, 46(12), 1554-1568



- Fazel, A., Kamalian, A., Khojasteh, G., & Fazel, A. (2011). The Role of Trust in Organizational Innovativeness: a Study of an Iranian Service Sector Organization. *JMDP*, 24 (3), 71-89. (Persian)
- Ha, J.P., & Ha, J. (2015). Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion. *Journal of Management and Organization*, 21(1), 107-124.
- Ibragimova, B., Ryan, S. D., Windsor, J. C., & Prybutok, V. R. (2012). Understanding the antecedents of knowledge sharing: An organizational justice perspective. *Informing Science*, 15.
- Jiang, Y., & Chen, W. K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2057-2068.
- khalilipour, H., & khanifar, H. (2018). Examining Structural Effects Procedural Justice and Work Engagement on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(4), 27-52. (Persian)
- Kim, M.S., & Hong, K.S. (2013). The impact of organization justice on social capital and knowledge sharing. *Korea Journal of Business Administration*, 26(5), 1123-1148.
- Lee, S. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & Management*, 38, 323-335
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management science*, 50(11), 1477-1490.
- Lin, Z., & Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(2), 882-893.
- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144.
- McAllister, D.J. (1995). Affectand cognitionbased trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McMilan, W. J. (2010). Your thrust is to understand-how academically successful students learn. *Teaching in Higher Education*, 15(1), 1-13.
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2018). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204.
- Saad, S. K., & Elshaer, I. A. (2020). Justice and trust's role in employees' resilience and business' continuity: Evidence from Egypt. *Tourism Management Perspectives*, 35, 455-469.
- Sadeghi Alavije, F., Shaemi Barzoki, A., & Teimouri, H. (2020). Determining the Impact of Organizational Trust on Organizational Learning with the Mediating

- Role of Organizational Inertia the Case of Department of Natural Resources and Watershed Management of Isfahan Province. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 9(2), 1-30. (Persian)
- Scott, Richard (2012). *Organizations, real and open legal systems*, translation: Behrangi, Mohammad Reza, Kamal Tarbiat Publications, Tehran. (Persian)
- Seo, H., Kim, S., & Yoon, S. (2013). Moderating effects of multi-dimensional organizational commitment between knowledge sharing and Innovative behavior among instructors in sport centers. *Korean Journal of Sports Management*, 18(1), 45-58.
- Seo, H.M., Son, J.H., & Chang, K.R (2015). The influence of perceived organizational justice on innovation resistance among instructors in sport centers: The mediating effects of organizational trust. *Korean Journal of Physical Education*, 54(2), 253-267
- Stal, H. I., & Babri, M. (2021). Educational interventions for sustainable innovation in small and medium sized enterprises. *Cleaner Production*, 243, 1-12.
- Stal, H. I., Bengtsson, M., & Manzhynski, S. (2021). Cross-sectoral collaboration in business model innovation for sustainable development: Tensions and compromises. *Business Strategy and the Environment*.
- Vafajou, M., heydari, G. (2018). Relationship between organizational justice and the desire to leave employees' jobs (Case study: National Organization of the Islamic Republic of Iran). *Educational Administration Research*, 9(36), 39-56. (Persian)
- Van den Bos, K. (2001). Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice. *Journal of Vocational behavior*, 58(2), 254-259.
- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Vraňáková, N., Gyurák Babel'ová, Z., & Chlpeková, A. (2021). Sustainable Human Resource Management and Generational Diversity: The Importance of the Age Management Pillars. *Sustainability*, 13(15), 8496.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Yeşil, S., & Dereli, S. F. (2013). An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 199-208.
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.



Developing a model of the effect of dimensions of organizational justice and innovative behavior among physical education teachers: Investigating the mediating role of knowledge sharing and organizational trust

Seiros Jafarizafarabadi¹, Morteza Mohammadi², Rasoul Moradi hezari³

- 1- Department of Physical Education and Sports Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran
- 2- Member of the academic staff of Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran
- 3- Department of Physical Education and Sports Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

Abstract

This article aimed to develop a model of the effect of dimensions of organizational justice and innovative behavior among physical education teachers: investigating the mediating role of knowledge sharing and organizational trust. The current research method is descriptive correlation based on the purpose of applied studies. The sampling method was also non-probability, voluntary, and accessible, consisting of physical education teachers in Tehran city, and the estimation of the sample size was done using Sample Power software based on research variables (359). People were considered to answer the questionnaires on organizational justice dimensions, trust, and innovative behavior. In order to analyze the data, the structural equation model with the ordinary least squares approach was used. The findings showed that distributive and interactional justice affected knowledge sharing and organizational trust. Such procedural justice affected knowledge sharing but did not significantly affect organizational trust. Such knowledge sharing and organizational trust were predictors of innovative behavior. Therefore, if physical education teachers witness fair and justice-oriented behavior in their organization, their motivation and desire to share knowledge and innovation will also increase. Thus, motivating and innovative behavior should be properly identified and managed in the educational environment, and appropriate actions should be taken with justice-oriented and equal behavior in line with its development and promotion.

Keywords: Distributive Justice, Innovative Behavior, Organizational Trust, Procedural Justice, Physical Education Teachers