

ارائه مدل نقش ادراک از عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری استراتژی مدیریت دانش در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی

رسول ملازاد خلیل آباد^۱، زهرا سادات میرزا زاده^{۲*}، محمد کشتی‌دار^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد ۲- استادیار دانشگاه فردوسی مشهد ۳- دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۲۹

Presenting the Model of organizational justice's Perceptions effect on Sharing Knowledge with the Mediation Role of Citizenship Behavior in the Sports and Youth Department of Khorasan Razavi province**Rasoul Molanejad Khalil Abad¹, Zahra Sadat Mirza zadeh^{2*}, Mohamad Kashtidar³**

1- Master in Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad 2- Assistant Professor of Ferdowsi University of Mashhad 3- Associate Professor of Ferdowsi University of Mashhad .

Received: (2019/02/01) Accepted: (2019/04/18)**Abstract**

The purpose of this study was to present a model of the role of perception of organizational justice on organizational entrepreneurship with the mediation of knowledge management strategy among employees of the Khorasan Razavi Sports and Youth Administration. The method of research is descriptive-analytic that was done field experiment. The statistical population of this research was the employees of the General Administration of Sports and Youth of Khorasan Razavi (N = 110). According to the research purpose, the statistical sampling method was considered as the total number and in total 12% of the drop, 96 completed and completed questionnaires. In this research, three organizational justice questionnaires (Niehoff and Moorman, 1993), a researcher-made questionnaire on organizational entrepreneurship in sports organizations that was used in Razavi et al. (2010) and the Knowledge Management Strategies Questionnaire (Tavakoli Takhtmashloo, 1393) used. The validity of the questionnaires was confirmed by the professors of sport management and reliability was 0.86, 0.87 and 0.86, respectively. Descriptive and inferential statistics (Kolmogorov Smirnov, Pearson correlation coefficient, T-test, step-by-step regression and Smart PCS version 2) were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational justice and organizational entrepreneurship and knowledge management strategy.

Keywords

Organizational Justice, Organizational Entrepreneurship, Knowledge Management strategy, Employees of Department of Sport and Youth.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل نقش ادراک از عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری استراتژی مدیریت دانش در کارمندان اداره ورزش و جوانان خراسان رضوی بود. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی می‌باشد که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی (N=110) تشکیل دادند؛ که با توجه به هدف پژوهش، شیوه نمونه‌گیری آماری به صورت کل شمار در نظر گرفته شد و در مجموع با ۱۲٪ ریزش، ۹۶ پرسشنامه تکمیل و تحویل داده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، پرسشنامه محقق ساخته کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های ورزشی که در پژوهش رضوی و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده بود و پرسشنامه استراتژی‌های مدیریت دانش (توکلی تختمشلو، ۱۳۹۳) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید رشته مدیریت ورزشی رسید و پایایی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۶ و ۰/۸۷ و ۰/۸۶ گزارش شد. از آمار توصیفی و استنباطی (کولموگوروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، تی تک نمونه، رگرسیون گام‌به‌گام و اسمارت پی ال اس نسخه ۲) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین سه متغیر عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی و استراتژی مدیریت دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، کارآفرینی سازمانی، استراتژی مدیریت دانش، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان.

* نویسنده مسئول: دکتر زهرا سادات میرزا زاده

*Corresponding Author: Zahra Sadat Mirza zadeh, E-mail :Z.mirzazadeh@um.ac.ir

مقدمه

هر روز پیچیده‌تر شده و نرخ نوآوری و سهم اطلاعات در آن‌ها بیشتر می‌شود. در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم به‌عنوان فرصت مناسبی برای ایجاد مزیت رقابتی محسوب می‌شود. لذا مدیریت دانش، به جهت اشتراک گذاشتن و به‌کارگیری دانش در سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی، مورد استفاده قرار می‌گیرد (۷). با تحلیل واکنش مدیران در برخورد با پدیده‌ها و ابزارهای مؤثر در ایجاد مزیت رقابتی، اغلب مسیر شیفتگی، سرخوردگی و در نهایت عقلانیت طی می‌گردد، بنابراین نگاه مدیران به مقوله دانش نه تنها به‌عنوان حل‌کننده همه مسائل سازمان، بلکه به‌عنوان ابزاری تأثیرپذیر و تأثیرگذار بر سایر مباحث سازمان می‌باشد (۸). استراتژی مدیریت دانش، به‌گونه‌ای اساسی، فعالیتی است که به اتخاذ تدابیری برای مدیریت سرمایه‌های فکری انسان محور معطوف است (۹). استراتژی مدیریت دانش ارزش فراوانی دارد و در موارد زیادی به کمک سازمان‌ها، شتافته است. یکی از ارزش‌های استراتژی مدیریت دانش آن است که مرزهای دانش را درنوردد و با عبور از مرزهای دانش به خلق دانش و نوآوری و خلاقیت، و در زمینه عمل بهترین وجه آن یعنی کارآفرینی سازمانی می‌پردازد (۱۰).

در تحقیقات داخلی احمدی بالا دهی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود بیان کردند که بین عدالت مرادده‌ای با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). همچنین مولوی و همکاران (۱۳۹۵) و مه نگار و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش‌های خود که در زمینه بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی بوده بیان کردند که بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عدالت سازمانی در پیش‌بینی کنندگی برای کارآفرینی نقش خوبی را ایفا می‌کند (۱۲ و ۱۳). سالاریان و کیاکجوری (۱۳۹۴) نیز بیان کردند که توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به‌عنوان یک مزیت رقابتی در قرن ۲۱، سازمان‌ها را جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرایندهای جاری سازمان بیش‌ازپیش موفق خواهد نمود (۱۴). شکرچی زاده و جعفری طادی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "مروری بر ارتباط مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی و چگونگی ارتباط آن‌ها" بیان کردند که مدیریت دانش، از طریق افزایش نوآوری، می‌تواند نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی ایفا کند. از این‌رو، سازمان‌ها برای رسیدن به کارآفرینی سازمانی باید به مکانیزم‌های مدیریت دانش در

سازمان‌های امروزی در محیطی پویا، پر ابهام و متحول فعالیت می‌کنند؛ در دنیای متحول امروزی اگر سازمان‌ها نتوانند به تغییرات، پاسخ داده یا در مقابل تغییرات، حالت انفعالی به خود گیرند از قافله عقب می‌مانند. به‌عبارت‌دیگر، شرکت‌ها یا باید به نوآوری بپردازند یا محکوم به فنا هستند. دستیابی به نوآوری نیز مستلزم وجود کارآفرینان سازمانی در شرکت‌ها است (۱). در طول سی سال گذشته، به‌ویژه در دو دهه گذشته مفهوم کارآفرینی در سازمان‌های موجود تکامل یافته و با عناوین مختلفی از جمله، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی درون‌سازمانی، مدیریت کارآفرینی و کارآفرینی راهبردی شناخته می‌شود. به نظر می‌رسد که کارآفرینی سازمانی بیش‌ترین توجه را نسبت به خود به‌عنوان یک مفهوم جلب کرده است (۲). کارآفرینی سازمانی و به طبع آن سازمان‌های کارآفرین، از مهم‌ترین عوامل پیشرفت سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود. با توجه به نیاز فکری سازمان‌ها برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی، کارآفرینی سازمانی می‌تواند سازمان را در راه رسیدن به این مهم یاری رساند (۳). همچنین سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن است. عدم رعایت عدالت می‌تواند موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان این اجزا را از بین ببرد؛ به همین دلیل سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای به حداکثر رساندن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند (۴). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و افزایش رفتار کارآفرینانه سازمانی فرا نقش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (۵). به همین خاطر عدالت هم برای سازمان و هم برای کارکنان موضوعی بسیار مهم است. اگر کارکنان دریابند که در سازمانشان عدالت برقرار است، درک این موضوع موجب ارتقای احساس خوب بودن، نگرش و عملکرد مطلوب کارکنان و همچنین افزایش توانایی تطابق افراد در شرایط استرس‌زا و بحرانی می‌شود (۶). از طرفی دیگر سازمان‌ها امروزه بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. محصولات و خدمات سازمان‌ها

لی و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان " تجزیه و تحلیل چند سطحی از نقش عدالت تعاملی در ترویج رفتار به اشتراک‌گذاری دانش: نقش میانجی تعهد سازمانی " بیان کردند که عدالت تعاملی رابطه مثبت و معناداری با رفتار اشتراک دانش و تعهد سازمانی دارد. این اثرات فوق‌نه‌تنها در سطح فردی، بلکه در سطح سازمانی نیز وجود داشت (۲۲). یاسیل و درلی^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان " بررسی تجربی عدالت سازمانی، اشتراک دانش و قابلیت نوآوری " بیان کردند که عدالت سازمانی بر اشتراک دانش تأثیرگذار بوده است. تأثیر اشتراک دانش بر قابلیت نوآوری، یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه است (۲۳).

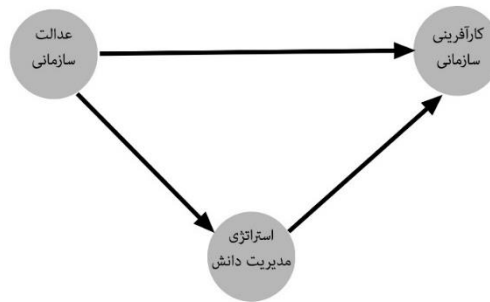
با توجه به الزام وجود عدالت سازمانی و همچنین اهمیت کارآفرینی سازمانی، در سازمان‌های ورزشی و به‌خصوص اداره کل تربیت‌بدنی که مسئولیت ورزش در هر استانی را بر عهده دارد و همچنین تحقیقات بسیار کم در این زمینه که خود نشان‌دهنده جنبه‌ی نوآورانه تحقیق می‌باشد. همچنین از آنجایی که متولی اصلی امر ورزش در کشور ما سازمان ورزش و جوانان بوده و از تأثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است و از طرفی با یک عدم توفیق مشخص در انجام مأموریت‌های خویش در کشور مواجه است و همچنین عدم شناخت کافی از وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی و عدالت سازمانی در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی و پژوهشی که در این زمینه در سازمان‌های ورزشی در داخل کشور صورت نگرفته است، موضوع مورد نظر به‌عنوان یک چالش در سازمان‌های ورزشی داخل کشور قلمداد شده است. لذا تحقیق حاضر به دنبال بررسی فرآیندهای سازمانی در زمینه کارآفرینی و استراتژی محوری است که به نظر می‌رسد این مقولات در سند راهبردی اداره کل ورزش و جوانان کم‌رنگ است و درصدد آن است که دریابد به چه میزان عدالت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی بر رفتار کارآفرینانه آنان تأثیر دارد و اینکه آیا استراتژی مدیریت دانش در این بین نقش میانجی‌گری دارد یا خیر؟

سازمان جهت ایجاد نوآوری توجه نمایند (۱۵). میری پور فرد و محبی (۱۳۹۰) و ساداتی (۱۳۸۹) در پژوهش‌هایی در زمینه تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش بر روی فرآیند کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارند و مدیریت دانش بستری را برای ایجاد کارآفرینی سازمانی فراهم می‌آورد و می‌تواند در ایجاد کارآفرینی سازمانی مؤثر باشد (۱۷و۱۶). ناظم و لاجوردی (۱۳۹۶) در پژوهشی خود بیان کردند که بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و متغیر سازمان یادگیرنده از ابعاد مدیریت دانش بیشترین اثر مستقیم را بر عدالت توزیعی از ابعاد عدالت سازمانی دارد (۱۸). قوسی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر نقش عدالت سازمانی بر تسهیم (اشتراک) دانش در استانداری تهران " بیان کرد که عدالت سازمانی بر تمایل به اشتراک دانش در استانداری تهران تأثیر مثبت دارد. همچنین هر چهار بعد عدالت سازمانی (رویه‌ای، توزیعی، تعاملی، اطلاعاتی) نیز بر تمایل به اشتراک دانش تأثیر مثبت داشته و از بین این چهار نوع عدالت سازمانی، عدالت توزیعی بیشترین نقش را بر تمایل به اشتراک دانش در استانداری تهران به خود اختصاص داده است (۱۹).

در تحقیقات خارجی باندر و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان " مدیریت دانش و کارآفرینی " بیان کردند که مدیریت دانش برای شرکت‌های که به دنبال کارآفرینی می‌باشند مفید واقع می‌شود (۲۰). طیب و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان " اثر عدالت سازمانی بر مدیریت دانش: یک شواهد تجربی از بخش ارتباطات راه دور چینی " بیان کردند که اگر کارمندان ادراکات مثبت در مورد عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و زمانی داشته باشند، آن‌ها ذاتاً تشویق برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با همکارانشان می‌شوند. در زمینه کارسازمانی هر شکلی از عدالت سازمانی سهم منحصر به فرد در به اشتراک‌گذاری دانش دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود به در نظر گرفتن هر یک از عوامل عدالت سازمانی که به‌نوعی در به اشتراک‌گذاری دانش مؤثر هستند (۲۱).

3. Li and et al
4. Yesil and Dereli

1. Bandra and et al
2. Tayyeba and et al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

متغیر	پایایی	آماره	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۰/۸۶۶	۰/۹۳۸	۰/۳۴
استراتژی مدیریت دانش	۰/۸۷۵	۱/۳۱۱	۰/۶۴
کارآفرینی سازمانی	۰/۸۶۲	۰/۶۳۶	۰/۸۱

روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی-تحلیلی می باشد که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی (N=۱۱۰) تشکیل دادند؛ که با توجه به هدف پژوهش، شیوه نمونه گیری آماری به صورت کل شمار در نظر گرفته شد و در مجموع با ۱۲٪ ریزش به دلیل مخدوش بودن پرسشنامه ها، ۹۶ پرسشنامه تکمیل و تحویل داده شد. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از ۳ پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، پرسشنامه محقق ساخته کارآفرینی سازمانی در سازمان های ورزشی که در پژوهش رضوی و همکاران (۱۳۸۹) و پرسشنامه استاندارد استراتژی های مدیریت دانش (توکلی تخته مشلو، ۱۳۹۳) استفاده شد (۲۵ و ۲۴). جهت تأیید روایی محتوایی و صوری، پرسشنامه ها به تأیید اساتید رشته مدیریت ورزشی رسید، همچنین جهت بررسی پایایی، به صورت مقدماتی پرسشنامه ها بین ۳۰ نفر از کارمندان پخش شد و نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که پرسشنامه ها از پایایی قابل قبولی برخوردارند. همچنین برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطح معناداری آزمون که از ۰/۰۵ بالاتر است، داده ها نرمال بوده است. نتایج آلفای کرونباخ و کلموگروف-اسمیرنوف در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. آزمون آلفای کرونباخ و کلموگروف-اسمیرنوف

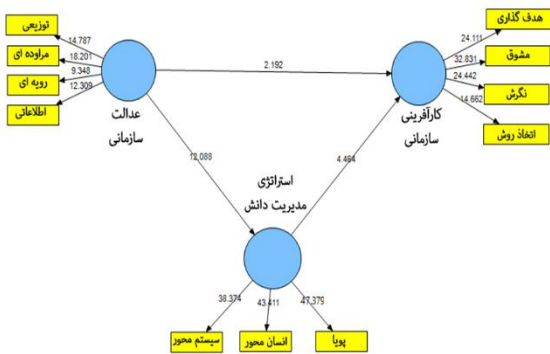
جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردیده است. از آمار توصیفی، جهت توصیف متغیرهای تحقیق و در قسمت آمار استنباطی نیز، برای تحلیل داده ها جهت آزمون در مورد فرضیات پژوهش و همچنین تخمین روابط بین متغیرها از روش ضریب همبستگی پیرسون، تی تک نمونه، رگرسیون گام به گام در نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۲ و برای مدل معادلات ساختاری تحقیق از اسمارت پی ال اس نسخه ۲ استفاده شد.

یافته های تحقیق

با توجه به نتایج به دست آمده از ۹۶ نفر آزمودنی که در این پژوهش حضور داشتند، ۷۷ درصد پاسخگویان مرد و ۲۳ درصد پاسخگویان را زنان تشکیل دادند. ۹۳ درصد پاسخگویان متأهل و ۷ درصد آنان مجرد بوده اند. جهت آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون استفاد شد؛ که نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	کارآفرینی سازمانی	عدالت سازمانی	استراتژی مدیریت دانش
کارآفرینی سازمانی	۱		
عدالت سازمانی	۰/۴۳۳	۱	
استراتژی مدیریت دانش	۰/۴۶۳	۰/۵۴۷	۱
	P= ۰/۰۰۱	P= ۰/۰۰۱	P= ۰/۰۰۱



شکل ۳. شاخص t در مدل نهایی

بررسی مدل پژوهش

در نرم‌افزار پی ال اس برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود:

۱. برازش مدل اندازه‌گیری ۲. برازش مدل ساختاری ۳. برازش کلی مدل (GOF).

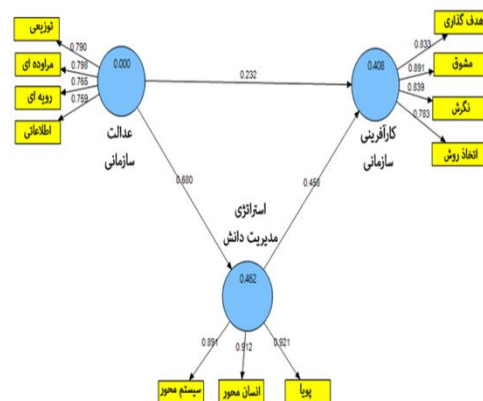
برازش مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات مربوط به آن متغیر است. برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری روش حداقل مربعات جزئی (PLS) ابتدا پایایی ابزار توسط سه معیار موردسنجش قرار می‌گیرد:

۱. آلفای کرونباخ ۲. پایایی ترکیبی (CR) ۳. ضرایب بارهای عاملی. سپس روایی همگرا و واگرا موردبررسی قرار می‌گیرد.

نتایج جدول ۲، نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معناداری بین کارآفرینی سازمانی به عنوان متغیر ملاک با عدالت سازمانی (R=0/433) و استراتژی مدیریت دانش (R=0/463) وجود دارد؛ همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و استراتژی مدیریت دانش وجود داشت (R=0/547).

مدل اولیه تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم‌افزار پی ال اس (PLS) مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. در این بررسی، بعضی از مسیرها به لحاظ آماری دارای ضرایب معنی‌دار بودند و همچنین مدل از برازش خوبی برخوردار بود. نتایج مربوط به آزمون مدل نهایی در ادامه گزارش شده است که همه‌ی این یافته‌ها، مدل تحقیق (شکل ۲ و شکل ۳) را تأیید می‌کنند.



شکل ۲. ضرایب اثر استاندارد و بار عاملی مؤلفه‌ها در مدل نهایی

آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجهای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌گردد. موس و همکاران^۱ (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (۲۶). معیار مدرن‌تری که PLS برای سنجش ارزیابی می‌کند، مقدار پایایی ترکیبی (CR) است که طی آن پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد و در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. با توجه به جدول شماره ۵، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) در محدوده موردقبول واقع شده‌اند که نشان‌دهنده سازگاری درونی و پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری است.

معیار دیگری که برای بررسی پایایی ابزار به‌کاربرده می‌شود، مقدار بارهای عاملی است که از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. هالند^۲ (۱۹۹۹) معتقد است که اگر این مقدار برابر یا بیش از ۰/۴ شود، واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل‌قبول است و چنانچه کمتر از ۰/۴ شود باید سؤالات پرسشنامه را اصلاح نموده یا از مدل پژوهش خود حذف نمایند (۲۷). براین اساس تمامی سؤالات دارای بار عاملی قابل‌قبول بودند. همچنین مقادیر t برای تمام سؤالات بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

معیار دوم از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، روایی همگرا است. روایی همگرا نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص، به خود است. به بیان ساده‌تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می‌دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه‌گیری نیز بیشتر است و با علامت AVE نشان داده می‌شود. مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند (۲۸). با توجه به نتایج نشان داده‌شده در جدول ۳، می‌توان میزان مناسب بودن روایی همگرا را تأیید کرد.

جدول ۳. بررسی برازش مدل اندازه‌گیری (پایایی)

سازه‌ها	آلفای کرونباخ (a)	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
استراتژی مدیریت دانش	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۸۲
عدالت سازمانی	۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۶
کارآفرینی سازمانی	۰/۸	۰/۸۴	۰/۵

سومین معیار بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، روایی واگرا^۳ است که همبستگی یک متغیر را با یک متغیر غیر مرتبط با آن می‌سنجد. چنانچه همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود، بیش از همبستگی میان آن شاخص با سایر سازه‌ها باشد، مدل دارای روایی واگرا خواهد بود. برای بررسی روایی واگرایی مدل با استفاده از روش ماتریس فورنل و لارکر^۴ و از آزمون بار عرضی^۵ استفاده شد. در روش ماتریس فورنل و لارکر میزان همبستگی یک سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. در قطر اصلی این ماتریس، جذر AVE متغیرها وارد می‌شود و جهت تأیید روایی واگرا لازم است، این مقدار بیش از همبستگی میان آن متغیر با سایر متغیرها باشد. در آزمون بار عرضی بایستی، بار عاملی سؤالات مربوط به هر متغیر آشکار، بیشتر از بار عاملی مربوط به سؤالات متغیرهای پنهان در آن متغیر باشد تا مدل از برازش قابل‌قبولی برخوردار گردد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۵، جذر AVE که در قطر اصلی ماتریس زیر آمده بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهاست و همچنین در جدول ۴، نتایج مربوط به آزمون بار

4. Fornell & Larcker
5. Cross loadings

1. Moss et al
2. Hlland
3. Discriminant validity

(۱۹۹۸) سه رقم ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به ترتیب ملاک‌های مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند (۳۰). با توجه به نتایج نشان داده‌شده در جدول ۷ مقدار R^2 در همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۳۳ بوده که نشان از تأیید مدل با استفاده از معیار مذکور می‌باشد. همچنین در جدول ۵؛ میزان اثر هر یک از متغیرها پیش‌بین بر متغیرهای سازه آورده شده است که در میان آن‌ها مسیر عدالت با استراتژی مدیریت دانش بیشترین ضریب اثر را دارد.

جدول ۵. مقادیر معیارهای برازش و مدل ساختاری

سازه	سازه ملاک	ضریب	مقدار t	ضریب
پیش‌بین		مسیر (B)		تعیین
عدالت سازمانی	کارآفرینی سازمانی	۰/۲۳۲	۲/۱۹۲	
عدالت سازمانی	استراتژی مدیریت دانش	۰/۶۸	۱۲/۰۸۸	
استراتژی مدیریت دانش	کارآفرینی سازمانی	۰/۴۵۸	۴/۴۶۴	۰/۴۶۲

برازش مدل کلی (GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن‌ها، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برازش کلی مدل اندازه‌گیری با شاخص اشتراکی و برازش کلی مدل ساختاری با شاخص افزونگی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند که هر دو شاخص بایستی برای تمام مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از صفر باشند تا مدل تأیید گردد. مقادیر مربوط به هر دو شاخص در جدول ۶ نشان داده‌شده است. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF وجود دارد. معیار GOF توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید (۳۱). ویتلس^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (۳۲).

عرضی آورده شده است که نشان‌دهنده روایی و اگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری می‌باشد

جدول ۴. بررسی روایی و اگرایی مدل به روش فورنل و لارکر

سازه	استراتژی مدیریت دانش	عدالت سازمانی	کارآفرینی سازمانی
استراتژی مدیریت دانش	۰/۹۰۵		
عدالت سازمانی	۰/۶۷۹	۰/۷۷۴	
کارآفرینی سازمانی	۰/۵۹۷	۰/۵۵۳	۰/۷۰۷

برازش مدل ساختاری

مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان، همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌گردد. در بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری t (مقادیر t-value) و معیار R^2 یا ضریب تعیین، بررسی می‌شوند.

معیار اول از بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب معناداری t است و درحالی‌که این ضرایب بیش از ۱/۹۶ باشد، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌ها و مسیرها در مدل پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (۲۹). با توجه به شکل ۳ و جدول ۶ مقادیر t برای تمام سؤالات و روابط میان متغیرها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند که نشان از تأیید مدل و روابط بین تغییرها دارد.

دومین معیار بررسی برازش مدل ساختاری، معیار R^2 است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری سازی مدل‌سازی معادلات ساختاری بکار می‌رود و نشان‌دهنده تأثیری است که هر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقادیر R^2 نشان می‌دهد متغیر درون‌زا در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارد. شایان‌ذکر است R^2 فقط برای متغیرهای درون‌زای مدل محاسبه می‌شود. چاین^۱

۰/۸ می‌باشد، استراتژی مدیریت دانش به‌عنوان میانجی جزئی ایفای نقش می‌کند (۳۳).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل نقش ادراک از عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری استراتژی مدیریت دانش در کارمندان اداره ورزش و جوانان خراسان رضوی صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری داشت. هنگامی که کارمندان احساس کنند که در سازمانشان عدالت وجود دارد احساسات و ادراکات مثبت و ساختاری به آنان دست می‌یابد و به‌طورجدی و بالقوه بر روی انگیزه آن‌ها تاثیر می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مولوی و همکاران (۱۳۹۵)، مه‌نگار و همکاران (۱۳۹۴)، احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۳) که ارتباط بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی را تایید می‌کردند، همسو و در یک‌جهت است (۱۲ و ۱۳). پیشنهاد می‌شود در سازمان اداره کل ورزش و جوانان سازوکاری برای قدردانی و پاداش برای افراد کارآفرین در نظر گرفته شود؛ که می‌تواند از طریق ارتقاء مقام و یا افزایش حقوق این دسته از کارمندان صورت گیرد؛ در این صورت کارمندان نسبت به عدالت سازمانی در سازمان احساس رضایتمندی کسب می‌کنند و باعث افزایش انگیزه در آن‌ها و در نتیجه افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه آن‌ها می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که بین استراتژی مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد. برای به‌کارگیری استراتژی مدیریت دانش در سازمان لازم است تا بین کارکنان و مدیران و سایر ذینفعان اعتماد و همکاری وجود داشته باشد. همراه با کارهای تیمی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، کارکنان و مدیران می‌توانند ایده‌های جدیدی را ارائه کنند و با بحث و گفتگوی بیشتر فرصت‌های لازم را از بین ایده‌های مطرح‌شده کشف کنند. این یافته با نتایج سالاریان و کیاکجوری (۱۳۹۴)، شکرچی زاده و جعفری طادی (۱۳۹۱)، میری پور فرد و محبی (۱۳۹۰) و ساداتی (۱۳۸۹) و باندرا و همکاران (۲۰۱۷) همسوست (۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۲۰). نتایج این تحقیقات نشان داد که مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. پیشنهاد می‌شود، در اداره کل ورزش و جوانان کارهای گروهی و مشارکت کارکنان و سایر ذی‌نفعان تشویق شود و همچنین به کارمندان این امکان را بدهند که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داشته باشند؛ مشارکت و کارهای گروهی عملکرد خلاقانه افراد را در سازمان افزایش می‌دهد و سبب کارآفرینی سازمانی می‌شود.

جدول ۶. مقادیر شاخص‌های اشتراکی و افزونگی و ضریب تعیین

شاخص‌ها	عدالت سازمانی	کارآفرینی سازمانی	استراتژی مدیریت دانش
شاخص اشتراکی	۰/۶	۰/۵	۰/۸۲
شاخص افزونگی	-	۰/۱۱	۰/۳۷
ضریب تعیین (R ²)	-	۰/۴۰۸	۰/۴۶۲

با توجه به جداول شماره ۵ و ۶ و همچنین فرمول، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communality) مقدار ۰/۶۲ و میانگین مقادیر R²، ۰/۴۲ به دست آمد. با توجه به فرمول زیر مقدار معیار GOF معادل ۰/۵ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق دارد.

$$GOF = \sqrt{Communalities * R^2} = \sqrt{.62 * .42} = 0.5$$

بررسی میانجی‌گری استراتژی مدیریت دانش

با توجه به معنادار بودن هر دو ارتباط (عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی) و (استراتژی مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی) اثر غیرمستقیم محاسبه گردید. تأثیر غیرمستقیم به میزان ۰/۳۱۱ تبیین شد. برای مشخص شدن تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از شاخص (VAF) یا همان شمول واریانس استفاده شد.

$$VAF = \frac{0/311}{(0/311)+0/232} = 0/57$$

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی استراتژی مدیریت دانش در رابطه میان عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی معنادار است و با توجه به اینکه مقدار (VAF) به‌دست‌آمده بین ۰/۲ و

آشکار، بیشتر از بار عاملی مربوط به سؤالات متغیرهای پنهان در آن متغیر است که این نتایج خود گویای روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری است. در بخش دوم برازش مدل ساختاری با استفاده از دو معیار ضرایب معناداری t و معیار R^2 یا ضریب تعیین بررسی گردید. مقادیر t بالاتر از سطح قابل قبول (۱/۹۶) بود که تأییدی بر مدل و روابط بین متغیرها بود. نتایج به‌دست‌آمده از معیار ضریب تعیین نشان داد که مقدار R^2 از ۰/۳۳ بیشتر بوده که این نتایج نیز تأییدی بر مدل با استفاده از معیار مذکور بود. در قسمت بارهای عاملی مربوط به گویه‌های کارآفرینی دو گویه t تقسیم‌کار و رهبری اثربخش هر کدام با داشتن بار عاملی ۰/۳۶۴ و ۰/۳۸۶ ضعیف‌ترین بار عاملی مربوط به مؤلفه‌های کارآفرینی را از آن خود کردند، که به دلیل اینکه این مقادیر از ۰/۷ کمتر بود در مدل نهایی حذف شدند. می‌توان گفت ممکن است یکی از دلایلی که سبب این نتیجه شده عدم استفاده از افراد بر اساس دانش، مهارت و تخصصی که برخوردار هستند، باشد. در تبیین رهبری اثربخش هم می‌توان گفت ممکن است این نتیجه به دلیل فاصله‌ای که میان مدیران و سرپرستان سازمان با کارمندان وجود دارد و همچنین عدم حمایت از کارمندان توسط مدیر به وجود آمده باشد. همان‌گونه که از نتایج پژوهش پیداست مدلی از نقش ادراک از عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی استراتژی مدیریت دانش کارمندان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی برازش شد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت بین عدالت سازمانی و کارآفرینی، بین کارآفرینی سازمانی و استراتژی مدیریت دانش و بین عدالت سازمانی و استراتژی مدیریت دانش رابطه معناداری برقرار است. با همه این اوصافی که ذکر شد باید اذعان کرد اگر همه شرایط درست و تأثیر عوامل مخل و مزاحم و تعدیل‌کننده بسیار کم فرض شود مدل از استحکام خوبی برخوردار است و مؤید آن نیز شاخص‌های برازندگی بسیار خوب متغیرهای (عدالت سازمانی، کارآفرینی سازمانی و استراتژی مدیریت دانش) می‌باشد.

از طرفی دیگر نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و استراتژی مدیریت دانش کارمندان اداره کل ورزش و جوانان رابطه وجود دارد. یکی از راه‌هایی که می‌توان کارمندان را به افزایش تلاش در جهت بهبود کارایی سازمان و انجام وظایف به نحو احسن واداشت پرداخت متناسب با میزان عمل کرد و احساس رضایتی است که فرد از این زمینه کسب می‌کند، لذا طبیعتاً احساس عدالت توزیعی در تقسیم منابع و امکانات و حقوق و دستمزد در کارمندان سازمان احتمالاً رضایت و انگیزشی ایجاد می‌کند که آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش و تخصص شخصی خود، برای دیگر کارکنان و در جهت رسیدن سازمان به اهداف سازمانی مضایقه نکنند. از این رو پیشنهاد می‌شود، اگر اداره کل ورزش و جوانان قصد استقرار استراتژی مدیریت دانش را در سازمان خود دارد، بهتر است زمینه بروز عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای، اطلاعاتی) را از این طریق فراهم کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های ناظم و لاجوردی (۱۳۹۶)، قوسی (۱۳۹۳)، طیبیا و همکاران (۲۰۱۶)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، یاسیل و درلی (۲۰۱۳) که رابطه بین عدالت سازمانی و استراتژی مدیریت دانش را تأیید می‌کردند، همخوانی دارد. (۱۸ و ۱۹ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳).

در نهایت نتایج نشان داد مدل تأثیر عدالت سازمانی بر کارآفرینی با نقش میانجی استراتژی مدیریت دانش از برازش مناسبی برخوردار است. بخش اول مربوط به برازش مدل اندازه‌گیری بود که مشخص شد ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) در محدوده مورد قبولی واقع شده‌اند که نشان‌دهنده سازگاری درونی و پایداری درونی مناسبی برای مدل اندازه‌گیری بود و همین‌طور بررسی مقدار بارهای عاملی نشان داد که تمامی سؤالات دارای بار عاملی قابل قبولی بودند. روایی همگرا (AVE) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ بودند و این خود میزان مناسب بودن روایی همگرا را تأیید می‌کند. همچنین نتایج به‌دست‌آمده از ماتریس فورنل و لارکر نشان داد جذر AVE که در قطر اصلی ماتریس آمده بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهاست و نیز آزمون بار عرضی، نشان داد که بار عاملی سؤالات مربوط به هر متغیر

References

1. Adam R & Creedy. A critical review of knowledge management models. 1999.
2. Ahmadi Baladehi SM, Bakhshande O, Eftekhari A, Mousavi SM. Organizational Justice and its Relationship with Organizational Entrepreneurship in a Government Organization. Third National Conference on Accounting and Management. 2013. [Persian].

3. Bandera C, Keshtkar F, BartolacciShiromani Michael R, Passerin N. Knowledge management and the entrepreneur: insights from ikujiro nonaka's dynamic knowledge creation model (SECI). *International Journal of Innovation Studies*.
4. Chin W. The Partial Least Squares approach to structural equation modeling. In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 1998. p: 295-358
5. Christensen K. Classification of the corporate entrepreneurship umbrella: labels and perspectives. *Int. J. Management Enterprise Development*. 2004. (1)4.301-315.
6. Davari A, Rezazadeh A. Structural equation modeling with pls software. 2015. [Persian].
7. Dostdar M, mombini Y, Godarzi M. Investigating the impact of transformational leadership on organizational change emphasizing the role of mediator of political intelligence, quarterly journal of management of governmental organizations; 19, summer 1. 2016. [Persian]
8. Elahi sh, Khadivr A, Hasanzadeh A. Presenting a methodology for creating a knowledge management strategy study and review of three sample organizations, the institute of humanities and cultural studies. 2009 [Persian].
9. Farahani, A, Ajam Gh, Azizian kohan N, Seraj S. The relationship between psychological factors of empowerment and organizational entrepreneurship of the employees of the physical education department of khorasan razavi province. *Journal of sport management*. 2011. 8.55. 41. [Persian].
10. Ghosei F. Investigating the Effect of the Role of Organizational Justice on Sharing Knowledge in the Governorate of Tehran. Master's Thesis. Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Management. 1393 [Persian].
11. Hadizadeh Moghaddam A, Rahimi Filabadi F. *Organizational entrepreneurship, tehran: janan, first printing*. 2004. [Persian].
12. Heponiemi T, Elovainio M, Kouvonen A, Kuusio H, Noro A, Finne-Soveri H. The effects of ownership, staffing level and organisational justice on nurse commitment, involvement, and satisfaction: a questionnaire study. *international journal of nursing studies*; 2011.48(12). p:155-161.
13. Hojjati A, Dehghanian H, Sabour E. Investigating the relationship between organizational justice ratio and organizational commitment in an insurance company, *insurance research / the year of the twenty-nine* 2014.(2 (110.153-180. [Persian].
14. Hulland J. Use of partial least squares (pls) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*. 1999. 20(2). p:195-204.
15. Javaheri kamel M, Bahari far A. Investigating the consequences of organizational ethical values (by studying organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). *scientific journal of police development development*. the 7th edition of april and may 2010. 95-118. [Persian].
16. Li Xiaoshan, Zhang Jianxin, Zhang Shanshan, Zhou Mingjie(2015). A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*.
17. Magner, Welker & Campbell. *Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework*. 1996.
18. Mahnegar F, Picari Far F, Tosar Kani Z. A survey of the relationship between information technology, information, and organizational justice with entrepreneurship among the

- employees of the Juvenile Sugar cane industry in 1394. The 3rd International Conference on Challenges and Solutions Management. [Persian].
19. Miripour Fard B, Mohebi P (1390). The Role of Knowledge Sharing in Organizational Entrepreneurship . The first Entrepreneurship Student Conference in the country. ENTSTU01_073 [Persian].
 20. Molavi M, Habibi L, Esmail Nejad R. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Governmental Offices and Organizations in Mahabad). Journal of Management Studies and Entrepreneurship. 1395. Year 2 - Issue 4. P: 133- 141. [Persian].
 21. Moss, E, Rousseau D, Parent S, St- Laurent D, Saintonge J. Corrlates attchment,dt school age: maternal reported stress. new york: mcgraw hill. 1998.
 22. Nahardani H, Maghol A, Zendedel A, Nordehi H. Designing knowledge management model at the technical and professional university with the strategy of entrepreneur training, research in educational systems / special letter of spring. 2018. [Persian].
 23. Nazem F, Lajevardi A. A structural model of organizational justice based on knowledge management and emotional intelligence. Scientific Journal of Marine Science Education. 1396. No. 11. P: 78-91. [Persian].
 24. Petersen N, Poulfelt F. Knowledge management in action: a study of knowledge management in management consultancies, kaupmnnah of: copenhagen business school. 2002.
 25. Razavi J, Rahimi G, Sultanhoseini M. Estimate the relative contribution entrepreneurship of method participatory management of employes viewpoint physical education all office in yazd. 2011 [Persian].
 26. Sadaty Seyyed Abdulrahim.(1389) The effect of knowledge management process on organizational entrepreneurship process in small and medium business enterprises of east mazandaran industrial towns [dissertation].4 [Persian].
 27. Salarian M, Kia Kojuri D (1394). A Review of the Relationship between Knowledge Management and Organizational Entrepreneurship (Case Study: General Office of Shipping and Marine Affairs of Mazandaran Province). Quarterly Portal, Marine and Shipping Portal. Autumn 1394. Volume 1, Issue 2. p. 65-73. [Persian].
 28. Shekarchizade A R, Jafari Tadi M (1394). An overview of the relationship between knowledge management and organizational entrepreneurship and how they relate. First National Conference on Strategic Service Management. CSSM01_114 [Persian].
 29. Tavakkoli Takhtmashloo A. The effect of knowledge Mmanagement strategies on product quality in knowledge-Based Firms. qazvin Institute of higher education. graduate school. 2015. [Persian].
 30. Tayyeba A, Muhammad S L, Haider J, Hussain T. The effect of organizational justice on knowledgesharing: an empirical evidence from the chinesetelecommunication sector. journal of innovation & knowledge.
 31. Tenenhaus M. PLS Regression and PLS Path Modeling for Multiple Table Analysis. COMPSTAT 2004 Proceedings. Physica-Verlag, Springer, Wurzburg, Berlin.2004.
 32. Wetzels M, Odekkerken-Schroder G, Van-Oppen C. Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration, mis quarterly. 2009. 33(1).177.

33. Yesil S, Dereli S F. An empirical investigation of the organizational justice, knowledge sharing and in novation capability. procedia, social and behavioral sciences.