

## بررسی رابطه ی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تأکید بر

## مدیریت دانش

محمدحسن شکی<sup>۱</sup>، مصطفی علی زاده<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تأکید بر مدیریت دانش با مطالعه موردی در شهرداری شهرستان بابلرس بوده است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی، از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه ی آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان سازمان مذکور که تعداد آن ها ۷۵۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۲۵۶ نفر و به شیوه ی نمونه گیری تصادفی ساده تعیین گردید. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)، رضایت شغلی (کندال واسمیت، ۱۹۶۹) و مدیریت دانش (جوزف حداد، ۲۰۰۶) بهره گرفته شد. روایی پرسشنامه باکسب نظرات متخصصین و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰،۴۲، ۰،۸۵ و ۰،۷۴ می باشد. داده ها وارد نرم افزار Amos21 و نرم افزار مربوطه کامپیوتری و خروجی های لازم استخراج و بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. ابزار تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از جداول، نمودار و روشهای آماری میانگین و انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی از روش های آماری رگرسیون استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان می دهد بین سه متغیر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، مدیریت دانش

۱ گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران [mh\\_shakki@yahoo.com](mailto:mh_shakki@yahoo.com)  
 ۲ دانشجوی، گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

## ۱- مقدمه

از دیرباز تاکنون وجود عدالت یکی از مهمترین و ضروری ترین واژه ها در تمدن بشری محسوب می گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسانی بالفطره از اساسی ترین امور به شمار می رود. با توجه به اینکه عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود. علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (اندام، ر. طاهری، ۱۳۹۸)

از جمله عواملی که در بقای سازمانها بسیار مؤثر است و همواره باید مورد توجه مسئولان و مدیران باشد عامل نیروی انسانی است. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر ابعاد رضایت و انگیزش کارکنان حائز اهمیت است. با دستیابی به شناخت مناسب از ابعاد عدالت سازمانی بر ابعاد رضایت و انگیزش شغلی، مدیران این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه عدالت سازمانی برنامه ریزی و مدیریت نمایند. صادقی مکی و همکاران (۱۳۹۹)،

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش از سوی آنان می شود. از سوی دیگر احساس بی عدالتی باعث رهایی از سازمان و بی تعهدی و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجاری مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک این موضوع و چگونگی پاسخ آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. رابینز، استیفن پی، (۱۳۷۸) طبق نظر متخصصان علوم انسانی یکی از مهمترین و با ارزش ترین عناصر و منابع سازمانی، نیروی انسانی است پس جلب رضایت شغلی کارکنان، در افزایش روحیه و بازدهی بهتر کار آنها مؤثر می باشد- اندام، ر. طاهری، ح (۱۳۹۸)

متغیر دیگری که به دنباله ی عدالت سازمانی ایجاد می شود، رضایت شغلی می باشد، رضایت شغلی یکی از مهمترین نگرش هایی است که عبارت از احساسات و نگرش های مثبت و منفی که افراد نسبت به شغل خود دارد صادقی مکی و همکاران (۱۳۹۹)، طبق نظر متخصصان نارضایتی شغلی ممکن است به سلامتی و رفاه کارکنان مرتبط باشد و در حقیقت نارضایتی شغلی ممکن است یک عامل برای بیماری های جدی و حتی مرگ باشد (گرینبرگ، ۱۹۹۰). لذا با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهدسازمانی و بالاخص رضایت شغلی و تأکید بر مدیریت دانش، مدیران این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان ها به عمل آورند.

متغیر دیگری که در رفتار سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است مدیریت دانش می باشد که نقش مهم مدیریت دانش، کشف، جمع آوری، و استفاده از دانش فنی سازمانی بمنظور بهبود فرآیندها و آموزش اثربخش کارکنان است. که نتیجه ی آن به افزایش کارایی و بهبود عملکرد و در نهایت به رضایت شغل منجر خواهد شد. از مهمترین اقدامات مدیریت دانش حذف دوباره کاری ها، روش های زائد و در مرحله ی بعد بالابردن سطح بهره وری و کارایی کارکنان است. مدیریت دانش یعنی شیوه استفاده از دانش در ساختار یا روند یک نظام، به گونه ای که بتوان روش عمل آن نهاد یا نظام را هدایت و مدیریت کرد و بتوان نتیجه ی بهتری گرفت برزگر، (۱۳۹۸) امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی ارزشمندی است که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار سازمان به شمار می رود (باقرزاده هوشمندی و همکاران ۱۳۹۷) بر این اساس پژوهش حاضر در صدد بررسی چگونگی رابطه بین عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تأکید بر مدیریت دانش و با مطالعه ی موردی سازمان شهرداری شهرستان بابلسر انجام گرفت.

## ۲- مبانی نظری

### ۲.۱. عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به معنای رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنان می باشد. واژه ی عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ بکار گرفته شد، بنظر وی عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است و تحقیقات نشان داده که فرآیند عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می کند، و رفتار عادلانه با کارکنان از سوی سازمان عموماً منجر به تعهد و رضایت آنان نسبت به سازمان خواهد شد. و نتیجه ی عکس آن یعنی بی عدالتی موجب می شود افراد سازمان را رها سازند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان دهند. (بهارى فر و جوادى، ۱۳۸۹)

### ۲.۲. رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از احساسات و نگرش های مثبت و منفی که افراد نسبت به شغل خود دارند به عبارت دیگر رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است. و همچنین رضایت شغلی را عامل روانی تلقی کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال توصیف می کنند (رابینز ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۷)

### ۲.۳. مدیریت دانش

تمرکز مدیریت دانش، بر بهبود توانایی سازمانی می باشد. موفقیت در زمینه ی مدیریت دانش نیازمند ایجاد یک محیط جدید کاری می باشد که دانش و تجربه بتوانند به راحتی تسهیم شوند. مدیریت دانش تعریفی وسیع دارد و یک تعریف رسمی مشکل است مدیریت دانش را بعنوان مجموعه ای از رویه ها، زیرساخت ها، و ابزار های فنی، مدیریتی می داند که در جهت خلق، تسهیم، و بکارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان ها طراحی شده اند. شکی وهمکاران، (۱۳۹۵)

#### ۲.۴. پیشینه پژوهش

عدالت اولین عامل سلامتی سازمان ها محسوب می شود و متخصصان علوم اجتماعی و انسانی از مدت ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه و اساس برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدیریت دانش پی برده اند. در ذیل به نتایج بعضی از تحقیقات اشاره می شود:

باقرزاده هوشمندی، مرادزاده شهابی (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مراوده ای و رویه ای تأثیر مثبت و عدالت توزیعی اثر نسبتاً کمی بر تسهیم دانش بعد دریافت و ارائه دانش دارد.

- ناظم و لاجوردی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی بر اساس مدیریت دانش و هوش هیجانی با عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و متغیر سازمان یادگیرنده از ابعاد مدیریت دانش بیشترین اثر مستقیم را بر عدالت توزیعی از ابعاد عدالت سازمانی و همچنین متغیر خودکنترلی از ابعاد هوش هیجانی بیشترین اثر را بر عدالت توزیعی از ابعاد عدالت سازمانی دارد.

- امیرحسینی، قربانی و زاهدی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در یک محیط آموزشی - دانشگاهی نشان می دهد که میان عدالت سازمانی و اشتراک گذاری دانش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. نتایج این پژوهش بیانگر این موضوع می باشد که میان عدالت توزیعی در دانشگاه صنعتی مالک اشتر، رابطه معناداری وجود ندارد، اما میان چهار بعد دیگر عدالت سازمانی (رویه ای، تعاملی، زمانی و مکانی) و اشتراک دانش رابطه مثبت و قوی وجود دارد.

- رهنورد و باقری گله (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر تسهیم دانش، تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی سازمانی هدفمند در پرتو عدالت سازمانی ادراک شده نشان دادند، که تسهیم دانش و تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی هدفمند تأثیر معناداری دارد و عدالت سازمانی در این رابطه در نقش تعدیلگر است.

- زاهد و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی و مدیریت دانش: نقش مالکیت روانی و حمایت سازمانی درک شده دریافت سازمان ها می توانند حس مالکیت روانی کارکنان را با ارائه عدالت در رویه ها و منابع تقویت کنند. علاوه بر این، مدیریت می تواند درک برابری را در بین کارکنان ایجاد کند که متعاقباً به کارکنان کمک می کند تا دانش ارزشمند خود را با اعضای تیم خود و سایر کارکنان سازمان به اشتراک بگذارند. این تحقیق نشان می دهد که مالکیت روان شناختی عوامل مهمی هستند که بر رابطه بین رفتار عدالت سازمانی و مدیریت دانش تأثیر می گذارند.

- گل پرور و نادى (۱۳۸۹) پژوهشی انجام دادند با عنوان ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت بود، که هدف بررسی رابطه بین ارزشهای فرهنگی و انصاف با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ادارات نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان، که از بین آنها ۳۰۹ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. و بین متغیرها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

- یعقوبی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بی نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی گری عدالت سازمانی که در آن از روش تحقیق همبستگی استفاده شد و جامعه آماری، کارکنان یک کارخانه صنعتی در اصفهان شامل ۲۷۵۹ نفر در سال ۱۳۹۰ بودند، که نتایج مثبت و معنی دار بدست آورد.

- ایمانی و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدارس عادی، استثنایی و استعدادهای درخشان انجام داده اند، نتایج نشان داد رعایت عدالت سازمانی در میان کارکنان سازمانی از جمله معلمان نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی داشته و رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

جاوید (۲۰۱۲) در شرکت های فناوری اطلاعات نشان می دهد که مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با رضایت کارکنان نقش میانجی دارد و همچنین ابعاد مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری با رضایت کارکنان دارد.

- نادیری و تانوا (۲۰۱۹) به بررسی نقش عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و یافته های آنان نشان می دهد که عدالت سازمانی یک عامل کلیدی است که اثر قوی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارد.

ایبراگیمووا و همکاران (۲۰۲۲) نشان می دهند که نگرش به اشتراک دانش، هنجار ذهنی و عدالت رویه ای تأثیر مستقیمی بر قصد اشتراک دانش دارند، در حالی که عدالت توزیعی و تعاملی به طور غیر مستقیم از طریق نگرش نسبت به اشتراک دانش بر آن تأثیر می گذارد.

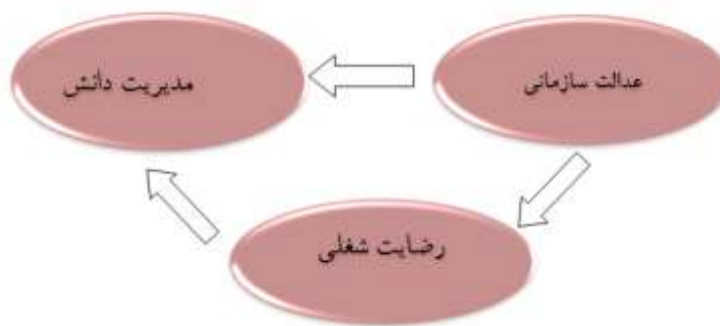
- هوی و تارتتر (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی در دبیران ورزشی: بدون رضایت شغلی عدالت وجود ندارد، به بررسی سازمانی مدارس و تأثیر رضایت شغلی بر پرورش عدالت در مدارس پرداخته اند. نشان داد که بین رضایت شغلی و عدالت یک رابطه متقابل و دوطرفه وجود دارد.

- ملیک و نعیم (۲۰۱۱) مطالعه ای با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی (و ابعاد متمرکز بر آن) و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی مشغول به کار در مؤسسات بخش عمومی و مؤسسات بخش خصوصی آموزش عالی انجام دادند. برای این هدف، داده ها از ۴۶۳ عضو هیأت علمی در HEIs عمومی و خصوصی پاکستان جمع آوری شد. روش آماری رگرسیون برای پاسخ به سوال پژوهش به کار گرفته شد. یافته های پژوهش نشان داد که رابطه نسبتاً مثبتی بین عدالت توزیعی با رضایت شغلی برقرار بود در حالی که بین عدالت تعاملی و رضایت شغلی کلی ارتباط مثبت بود و تنها با مواضع اعضای هیأت علمی (استادان و استاد دستیار) تحت تأثیر قرار داد. عدالت رویه ای هیچ تأثیری بر روی رضایت شغلی کلی اعضای هیأت علمی نداشت.

- گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی، ریشه در نظریه هایی دارد که می توان آن ها را تحت عنوان نظریه های محتوایی واکنشی قرار داد. این نظریه ها به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله ها و رفتار های ناعادلانه توجه می کنند. این نظریه ها مطرح می کنند که مردم در برابر روابط غیرعادلانه، هیجانات منفی معینی نشان می دهند، بنابراین برانگیخته می شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی عدالتی تجربه شده است از آن حالتها اجتناب کنند.

### ۳- مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش با توجه به شکل زیر ارتباط بین متغیرها را بیان گردیده است که می‌تواند معرف خوبی جهت نحوه‌ی ارتباط بین تک تک متغیرها باشد. در این مدل با بررسی بعمل آمده و نتایج بدست آمده از ارتباط بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و مدیریت دانش نشان داده شده است که نشان می‌دهد عدالت سازمانی با رضایت شغلی با استفاده از مدیریت دانش تاثیر دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

**فرضیه اصلی:** بین عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تاکید بر مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه وجود دارد.

#### فرضیه های فرعی

بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود دارد.  
بین عدالت سازمانی با مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود دارد.  
بین مدیریت دانش با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود دارد.

### ۴- روش شناسی پژوهش

این تحقیق در حوزه تحقیقات کاربردی در گروه تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق شامل جامعه آماری کلیه کارکنان و مدیران شهرداری بابلسرکه ۷۵۰ نفر و



بر اساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان ۲۵۶ نفر که به صورت نمونه تصادفی ساده انتخاب شدند روش جمع آوری اطلاعات به صورت ترکیبی (کتابخانه ای و میدانی) بوده است که ابزار جمع آوری اطلاعات در روش کتابخانه ای عبارتند از: مقاله ها و تحقیقات مرتبط با استفاده از فیش برداری، از سایت های اینترنتی مرتبط نیز به عنوان منابع اطلاعاتی استفاده شده است. در روش میدانی ابزارهای این پژوهش پرسشنامه کیفیت زندگی و پرسشنامه مدیریت ارتباط با مشتری بود برای سنجش میزان عدالت سازمانی کارکنان و مدیران شهرداری از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با سوالات طبقه بندی شده ۵ گزینه ای لیکرت؛ برای بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان و مدیران مذکور از پرسشنامه رضایت شغلی کندال و اسمیت (۱۹۶۹) و برای بررسی میزان مدیریت دانش از پرسشنامه جوزف حداد (۲۰۰۶) استفاده گردید.

**پرسشنامه عدالت سازمانی حاوی ۲۰ سوال بسته پاسخ می باشد در این پرسشنامه سه مولفه از قبیل: " عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی "** مورد ارزیابی قرار می گیرد که برای هر کدام از این زیر مولفه ها، تعداد گویه در پرسشنامه در نظر گرفته شده است. برای بررسی بهتر زیر مولفه ها و گویه های مربوط به هریک از مولفه ها ذکر شده است.

جدول شماره (۱) مقوله بندی پرسشنامه عدالت سازمانی بر اساس زیر مولفه ها

ردیف	مولفه ها	شماره سوالات پرسشنامه	تعداد سوالات
۱	عدالت توزیعی	۱-۵	۵
۲	عدالت رویه ای	۶-۱۱	۷
۳	عدالت تعاملی	۱۲-۲۰	۸

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه ای) و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰,۴۲ و ۰,۸۵، برای عدالت توزیعی ۰,۴۶ و ۰,۷۸، برای عدالت رویه ای ۰,۵۷ و ۰,۸۲ و برای عدالت مراوده ای ۰,۴۰ و ۰,۶۴ گزارش کرده اند.

**پرسشنامه رضایت شغلی** توسط کندال و اسمیت (۱۹۶۹) در ۷۰ سوال طراحی و تدوین گردیده است. در اصل یک شاخص توصیفی شغل است اما برای سنجش رضایت شغلی نیز به

کار می‌رود. این پرسشنامه در بیش از ۱۰۰۰ موسسه و شرکت برجسته استفاده می‌شود. پرسشنامه رضایت شغلی شش جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد که ابعاد آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۲: آلفای کرونباخ

شاخص توصیفی شغل	آلفای کرونباخ	اعتبار ملاکی
ماهیت کار	۰,۴۱	۰,۷۴۷
ترفیعات	۰,۴۱	۰,۶۱۹
سرپرستی	۰,۴۱	۰,۸۶۵
حقوق	۰,۴۱	۰,۷۱۰
همکاران	۰,۴۱	۰,۸۵۴
شرایط کار	۰,۴۱	۰,۸۰۴
نمره کل شاخص توصیف شغل	۰,۴۱	۰,۷۵۰

#### ۵- شاخص توصیفی شغل

همچنین روایی محتوایی کلی پرسشنامه به تایید تعدادی از متخصصان رسیده است و مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰,۸۶ بوده است.

جدول شماره ۳: مقوله بندی پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس زیر مولفه‌ها

ردیف	مولفه‌های رضایت شغلی	تعداد سوالات
۱	ماهیت کار	۲۲
۲	ترفیعات	۷
۳	سرپرستی	۱۴
۴	حقوق	۹
۵	همکاران	۱۱
۶	شرایط کار	۷

پرسشنامه مدیریت دانش دارای ۲۵ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش) در سازمان است. این پرسشنامه دارای ۴ بعد بوده که در جدول زیر سوالات مربوط به هر بعد ارائه گردیده است:

جدول ۴: ابعاد مدیریت دانش

مؤلفه ها	گویه ها	جمع گویه ها
مدیریت دانش	خلق دانش	۷ تا ۷
	تسهیم دانش	۸ تا ۱۳
	بکارگیری دانش	۱۴ تا ۱۸
	ذخیره سازی دانش	۱۹ تا ۲۵

### ۶- مؤلفه های مدیریت دانش

همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایایی کامل قرار می گیرد. و هرچه به مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیک تر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می شود.

آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش در جدول (۵) زیر ارائه شده است:

جدول ۵: ابعاد مدیریت دانش

بعد	آلفای کرونباخ
خلق دانش	۰,۸۱
تسهیم دانش	۰,۷۶
بکارگیری دانش	۰,۶۹
ذخیره سازی دانش	۰,۷۰

پس از شناسایی افراد نمونه با مراجعه به محل کار پرسشنامه در اختیار آنها قرار داده شد و سپس جمع آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss16 در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده خواهد شد؛ روش های تحلیل آماری توصیفی که شامل جداول و نمودار ها ، برای ارائه میانگین و انحراف معیار مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در تحلیل آمار استنباطی از از رگرسیون استفاده شد.

برای سنجش میزان عدالت سازمانی کارکنان و مدیران شهرداری از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با سوالات طبقه بندی شده ۵ گزینه ای لیکرت؛ برای بررسی

میزان رضایت شغلی کارکنان و مدیران مذکور از پرسشنامه رضایت شغلی کندال و اسمیت (۱۹۶۹) و برای بررسی میزان مدیریت دانش از پرسشنامه جوزف حداد (۲۰۰۶) استفاده گردید.

جدول ۶: شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی خرده مقیاس‌ها در نمونه‌های تحقیق

مقیاس‌ها	شاخص‌های گرایش مرکزی			شاخص‌های پراکنندگی			شاخص‌های توزیع		
	نما	میانه	میانگین	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار	خطای معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
ماهیت کار	۴۶	۴۲	۳۸/۴۳	۴۰	۱۰۰/۶۰	۱۰/۰۳	۰/۹۸	-۰/۵۱	-۰/۹۷
ترفیعات	۴۲	۳۸	۳۷	۴۴	۱۰۳/۷۱	۱۰/۱۸	۳۷	-۰/۲۳	-۰/۷۰
سرپرستی	۴۶	۳۷/۵۰	۳۷/۰۷	۴۴	۱۰۶/۶۹	۱۰/۳۲	۱/۰۱	-۰/۱۱	-۰/۷۴
حقوق	۳۵	۳۶	۳۵/۸۷	۳۹	۹۹/۴۱	۹/۹۷	۰/۹۷	-۰/۱۹	-۰/۶۸
همکاران	۴۴	۳۷	۳۶/۸۳	۴۷	۱۳۶/۵۵	۱۱/۶۸	۱/۱۵	-۰/۲۱	-۰/۷۱
شرایط کار	۳۴	۳۵	۳۵/۸۱	۳۸	۹۷/۳۹	۹/۹۴	۰/۹۲	-۰/۲۲	-۰/۶۷
<b>توانمندسازی</b>	<b>۱۵۴</b>	<b>۱۹۷</b>	<b>۱۸۷/۱۵</b>	<b>۱۸۱</b>	<b>۲۲۴۸/۰۵</b>	<b>۴۷/۴۱</b>	<b>۵/۳۳</b>	<b>-۰/۰۶</b>	<b>-۰/۱۵</b>
خلق دانش	۲۱	۲۰	۱۸/۹۷	۱۵	۶/۹۴	۲/۶۳	۰/۲۴	-۰/۰۱	۰/۱۸
تسهیم دانش	۱۸	۱۷	۱۶/۷۱	۱۷	۱۰/۳۲	۳/۲۱	۰/۲۹	-۰/۰۵	۰/۴۰
بکارگیری دانش	۲۱	۱۹	۱۸/۴۸	۱۳	۶/۸۴	۲/۶۱	۰/۲۴	-۰/۴۰	۰/۱۷
ذخیره سازی دانش	۱۹	۱۸	۱۷/۲۷	۱۷	۱۰/۸۲	۳/۲۹	۰/۳۰	-۰/۲۳	۰/۹۹
<b>مدیریت دانش</b>	<b>۷۳</b>	<b>۷۳</b>	<b>۷۱/۷۳</b>	<b>۵۱</b>	<b>۹۱/۴۸</b>	<b>۹/۵۶</b>	<b>۰/۸۹</b>	<b>-۰/۳۴</b>	<b>۰/۳۰</b>
عدالت توزیعی	۱۹	۱۸	۱۶/۳۹	۱۸	۱۰/۲۱	۳/۲۷	۰/۳۱	-۰/۰۷	۰/۳۸
عدالت رویه ای	۲۲	۲۰	۱۸/۵۴	۱۴	۶/۹۲	۲/۵۴	۰/۲۱	-۰/۳۸	۰/۱۹
عدالت تعاملی	۱۷	۱۹	۱۷/۸۴	۱۶	۱۰/۵۸	۳/۲۷	۰/۲۸	-۰/۲۲	۰/۸۷
<b>عدالت سازمانی</b>	<b>۶۹</b>	<b>۷۱</b>	<b>۶۹/۵۱</b>	<b>۵۲</b>	<b>۹۰/۲۹</b>	<b>۹/۴۸</b>	<b>۰/۸۸</b>	<b>-۰/۳۶</b>	<b>۰/۳۱</b>

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائیکه میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

### فرضیه اول

فرضیه H<sub>0</sub> بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود ندارد.

فرضیه H<sub>1</sub>: بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود دارد..

جدول ۷: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «ایجاد دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۴۰۴/۳۴	۱	۴۰۴/۳۴	۴/۲۶	۰/۰۳۹
باقیمانده	۹۰۱۶/۰۲	۹۵	۹۴/۹۰		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «عدالت سازمانی» با «رضایت شغلی» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می‌شود. به عبارت‌دیگر توان پیش‌بینی «رضایت شغلی» از طریق «عدالت سازمانی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۷

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	T	Sig
رضایت شغلی	عدالت سازمانی	۰/۷۹	۰/۲۰	۲/۰۶	۰/۰۳۹

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «عدالت سازمانی» با «رضایت شغلی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «عدالت سازمانی»، «رضایت شغلی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «رضایت شغلی» نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۹: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۸

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	t	Sig

۰/۰۰۴	۲/۷۷	۰/۲۰	۰/۴۵	عدالت توزیعی	رضایت شغلی
۰/۰۰۳	۲/۳۱	۰/۱۳	۰/۱۰	عدالت رویه ای	
۰/۰۰۵	۰۲/۹۹	۰/۱۲	۰/۳۴	عدالت تعاملی	

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه ای» و «عدالت تعاملی» با «رضایت شغلی»، مشاهده می شود.

### فرضیه دوم

فرضیه H۰: بین عدالت سازمانی با مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود ندارد.

فرضیه H۱: بین عدالت سازمانی با مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه ای وجود دارد.

جدول ۱۰: رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «مدیریت دانش» از طریق «عدالت سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۱۰۸۹/۵۵	۴	۲۷۲/۳۸	۲/۶۸	۰/۰۲۶
باقیمانده	۹۲۳۶/۲۲	۹۴	۹۸/۲۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «عدالت سازمانی» با «مدیریت دانش» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می شود. به عبارت دیگر توان پیش بینی «مدیریت دانش» از طریق «عدالت سازمانی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۱: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۴-۹

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	t	sig
مدیریت دانش	عدالت توزیعی	۱/۲۶	۰/۳۲	۲/۴۰	۰/۰۱۴
	عدالت رویه ای	۱/۰۷	۰/۳۳	۲/۰۸	۰/۰۳۰

۰/۰۰۴	۲/۶۲	۰/۴۱	۱/۲۲	عدالت تعاملی
-------	------	------	------	--------------

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه‌ای» و «عدالت تعاملی» با «مدیریت دانش»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «مدیریت دانش» متغیرهای «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه‌ای»، «عدالت تعاملی» نیز افزایش و با کاهش آن‌ها، «مدیریت دانش» نیز کاهش می‌یابد.

### فرضیه سوم

فرضیه H۰: بین مدیریت دانش با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه‌ای وجود ندارد.

فرضیه H۱: بین مدیریت دانش با رضایت شغلی در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه‌ای وجود دارد.

جدول ۱۲: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مدیریت دانش» از طریق «رضایت شغلی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۱۵۱۲/۳۱	۴	۳۷۸/۰۷	۳/۴۱	۰/۰۰۴
باقیمانده	۹۲۱۸/۱۸	۹۳	۹۹/۱۲		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «رضایت شغلی» با «مدیریت دانش» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «مدیریت دانش» از طریق «رضایت شغلی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۳: ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۴-۱۱

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	T	sig
مدیریت دانش	ماهیت کار	۱/۲۷	۰/۳۲	۲/۵۰	۰/۰۱۱
	ترفیعات	۱/۹۹	۰/۳۰	۱/۹۵	۰/۰۶۴

۰/۰۰۳	۱/۸۷	۰/۴۱	۱/۴۴	سرپرستی
۰/۰۰۵	۱/۸۰	۰/۳۳	۱/۴۵	حقوق
۰/۰۰۸	۲/۶۰	۰/۳۲	۱/۲۰	همکاران
۰/۰۱۹	۲/۲۳	۰/۳۵	۱/۰۹	شرایط کار

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین تمامی مولفه‌های «رضایت شغلی» با «مدیریت دانش» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش هر کدام از مؤلفه‌های «رضایت شغلی» «مدیریت دانش» نیزافزایش و با کاهش آن، «مدیریت دانش» نیزکاهش می‌یابد.

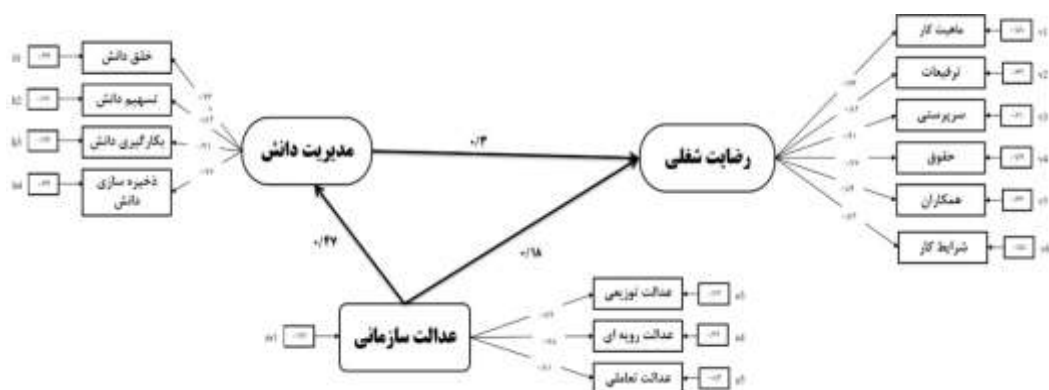
**فرضیه اصلی:** بین عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تاکید بر مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری بابلسر رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴: نتایج الگو سازی معادله ساختاری برای الگو مفهومی و نظری پژوهش

RMSEA	AIC	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2$	$R^2$	$\beta$	SE	B	مسیرهای الگو
۰	۱۱/۱۸	۱	۰/۹۹۲	۰/۹۷۴	۱	۰/۱۶۸	۰/۴۷	۲/۷۵۴	۰/۰۶	۰/۳۵۲	عدالت سازمانی و مدیریت دانش
							۰/۳	۰/۶۱۲	۰/۰۴	۰/۱۶۸	عدالت سازمانی و رضایت شغلی

چنانچه در جدول (۱۴) ردیف اول دیده می‌شود، عدالت سازمانی با ضریب بتای معیار ۴۷، ۲/۷۵۴ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین نموده است و در ردیف دوم جدول نیز نشان داده شده عدالت سازمانی با ضریب بتای معیار ۳۰، ۰/۶۱۲، درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان شهرداری بابلسر را تبیین نموده است. شاخص‌های ارائه شده در ستون هفتم تا سیزدهم جدول (۱۴) همگی حاکی از ارزش مطلوب داده‌های پژوهش است. در شکل (۴-۵) الگو پژوهش بر مبنای ضرایب معیار و واریانس تبیین شده هر یک از متغیرهای میانجی (مدیریت دانش) و ملاک (رضایت شغلی) آورده شده است.





شکل ۲: ضرایب استاندارد و واریانس تبیین شده عدالت سازمانی، مدیریت دانش و رضایت شغلی بر اساس محاسبات، متغیر عدالت سازمانی برون زا است و تحت تاثیر هیچ متغیری نیست. متغیرهای مدیریت دانش و رضایت شغلی درون زا هستند. تاثیر مستقیم عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری (۰/۱۸) و تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر روی رضایت شغلی (۰/۳) و تاثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی با میانجیگری مدیریت دانش بر روی رضایت شغلی (۰/۴۷) معنادار است.

فرضیه آماری بیان می کند مدیریت دانش به عنوان میانجی ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان شهرداری تاثیر گذار است. همانگونه که در نمودار ۴-۵ مشخص شده است هر دو متغیر عدالت سازمانی و مدیریت دانش به نحوه معنی داری رضایت شغلی را پیش بینی می کنند و یافته های فرضیه پژوهش را تایید می کند.

## ۷- نتیجه گیری و پیشنهادات

عدالت سازمانی، بین رویکرد تجویزی فیلسوفان و رویکرد توصیفی دانشمندان علوم اجتماعی تمایز قائل شدند. فیلسوفان مدت ها قبل از دانشمندان علوم اجتماعی درباره ی عدالت بحث کرده اند و تلاش کرده اند تا مشخص کنند که چه نوع اعمالی واقعاً منصفانه هستند. این رویکرد تجویزی است که هنوز هم در حوزه اخلاق تجاری یافت می شود. در مقابل، علاقه مندان دانشمندان علوم اجتماعی به آنچه مردم فکر می کنند منصفانه است، بوده است. این رویکرد توصیفی را تشکیل می دهد، که سعی می کند بفهمد چرا مردم برخی رویدادها را منصفانه و برخی دیگر را ناعادلانه می دانند. از این منظر، عدالت یک مفهوم ذهنی

و توصیفی است که به جای واقعیت عینی یا کد اخلاقی تجویزی، آنچه را که فرد عادلانه می پندارد، در بر می گیرد. مطالعه عدالت سازمانی به دلیل تاثیر آن بر رفاه کارگران و عملکرد سازمانی مورد توجه فزاینده ای قرار گرفته است. حجم قابل توجهی از تحقیقات این ادعا را تایید می کند که در حالی که عدالت درک شده به ایجاد تعهد و اعتماد کمک می کند و عملکرد و رفتار شهروندی را افزایش می دهد در این پژوهش سه فرضیه مورد بررسی قرار گرفته که در این قسمت با نتایج پژوهشگران قبلی مورد قیاس قرار می گیرد.

بر اساس بررسی پرسش های مربوط به این فرضیه اول حاکی از آن است که ارتباط مثبت معنی داری بین مؤلفه «عدالت سازمانی» با «رضایت شغلی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «عدالت سازمانی»، «رضایت شغلی» نیز افزایش می یابد و با کاهش آن «رضایت شغلی» نیز کاهش می یابد. ارتباط معنی داری بین «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه ای» و «عدالت تعاملی» با رضایت شغلی مشاهده می شود؛ این یافته با نتایج مطالعه پژوهشگران قبلی، ملیک و نعیم (۲۰۱۱)، ایران زاده و اسدی (۱۳۸۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، میربابایی و همکاران (۱۳۹۱) همسوست، چرا که ملیک و نعیم (۲۰۱۱) همسو هستند لذا به مسئولین شهرداری پیشنهاد می شود تا شرایط اشتراک گذاری دانش های تجربی را در سازمان خود با برگزاری همایش ها و کارگاه های درون سازمانی- فراهم کنند، تا زمینه رضایت شغلی را فراهم سازند

بر اساس بررسی پرسش های مربوط به این فرضیه دوم حاکی از آن است که ارتباط مثبت معنی داری بین مؤلفه های «عدالت توزیعی»، «عدالت رویه ای» و «عدالت تعاملی» با «مدیریت دانش»، مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «مدیریت دانش» متغیرهای «عدالت توزیعی»، «عدالت تعاملی» و «عدالت رویه ای» نیز افزایش و با کاهش آنها، «مدیریت دانش» نیز کاهش می یابد. این یافته با نتایج مطالعه پژوهشگران قبلی، امیرحسینی، قربانی و زاهدی (۱۳۹۸)، ناظم و لاجوردی (۱۳۹۶)، رهنورد و باقری گله (۱۳۹۶)، عبدالغفار خان و همکاران (۲۰۲۳)، ایبراگیمووا و همکاران (۲۰۲۲) و زاهد و همکاران (۲۰۱۹) همسوست یافته های این پژوهش نشان داد که در عین حال که عدالت رویه ای و تعاملی بر جمع آوری دانش و اهدای دانش تاثیر مثبت دارد. تنها یکی از مؤلفه های عدالت سازمانی، یعنی عدالت توزیعی،

رابطه نسبتاً ضعیفی با جمع آوری دانش دارد. و با اهدای دانش ارتباط ضعیفی دارد و منعکس کننده ی رابطه ی مثبت بین عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و فرآیند اشتراک دانش (اشتراک گذاری دانش و اهدای دانش) پشتیبانی می شود، نشان دهنده ارتباط بین عدالت توزیعی و جمع آوری دانش تا حدی پشتیبانی می شود. اما نشان دادن رابطه ی بین عدالت توزیعی و اهدای دانش مورد حمایت قرار نمی گیرد. مطالعه کنونی بینش هایی را در مورد عواملی که ممکن است به اشتراک گذاری دانش را ترویج و بازدارند، ارائه می دهد. لذا پیشنهاد می شود که همانطور که انتظار می رود اطلاع رسانی کافی شامل این است که مردم از قبل بدانند چه زمانی و بر اساس چه معیارهایی ارزیابی خواهند شد. اما از منظر عدالت فراتر از این است. همچنین مفید است که کارگران در ابداع استانداردهای عملکرد و در دسترس قرار دادن این استانداردها مشارکت داشته باشند. البته نتیجه این است که بازخورد باید به طور مرتب ارائه شود.

بر اساس بررسی پرسش های مربوط به این فرضیه سوم حاکی از آن است که ارتباط مثبت معنی داری بین تمامی مؤلفه های «رضایت شغلی» با «مدیریت دانش» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش هرکدام از مؤلفه های «رضایت شغلی» «مدیریت دانش» نیز افزایش و با کاهش آن، «مدیریت دانش» نیز کاهش می یابد؛ این یافته با نتایج مطالعه پژوهشگران قبلی، جاوید (۲۰۱۲)، ایمانی، جواد (۱۳۸۶) و میربابایی (۱۳۹۱) همسوست بنابر نتایج، مدیریت دانش و رضایت شغلی پیوندی با یکدیگر هستند. مطالعات مختلف ثابت کرده است که مدیریت دانش در سازمان های مختلف بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد. رابطه ی بین مدیریت دانش و رضایت شغلی در شهرداری ارائه شده است. اگرچه، در برخی از جنبه های مدیریت دانش با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. به طور کلی، مدیریت دانش مزایایی را برای هر نوع سازمانی در جهت رضایت کارکنان فراهم می کند. لذا پیشنهاد می شود که فقط شنیدن به معنای محدود کردن بررسی بازخورد به شواهد مانند عملکرد کارگر به جای حملات شخصی قابل قبول است. بنابراین به معنای ارائه فرصتی به کارگران برای ارائه تفسیر خود از رویدادها، از جمله مخالفت با ناظر در صورت لزوم، فرصت داده شود.

بر اساس بررسی پرسش های مربوط به این فرضیه اصلی حاکی از آن است که تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری (۰/۱۸) و تأثیر مستقیم مدیریت

دانش بر روی رضایت شغلی (۰/۳) و تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش بر روی رضایت شغلی (۰/۴۷) معنادار است. و هردو متغیر عدالت سازمانی و مدیریت دانش به نحوه معنی داری رضایت شغلی را پیش بینی می کنند؛ این یافته با نتایج مطالعه پژوهشگران قبلی، عبدالغفار خان و همکاران (۲۰۲۳)، جاوید (۲۰۱۲)، پورسلطانی حسین و همکاران (۱۳۹۰) و میربابایی (۱۳۹۱) همسوست اگر کارکنان عدالت سازمانی، رضایت شغلی و مدیریت دانش را درک کنند، رابطه مستقیم بین عدالت سازمانی و مدیریت دانش را تقویت می کند. این نتایج تأیید می کند که فراتر از عدالت، حمایت سازمانی و تعهد عاطفی، سازمان ها می توانند مجموعه ای از تعاملات را ایجاد کنند که بیشتر به نفع مدیریت دانش باشد. بنابراین، کارکنان علاوه بر این، تمایل بیشتری به همکاری و سهم شدن در زمینه های سازمانی عادلانه دارند، به ویژه زمانی که آنها راضی و متعهد هستند، و زمانی که مشارکت هایشان ارزش گذاری شده و به طور متقابل به رسمیت شناخته می شود. این دو اثر عدالت سازمانی مهم هستند و برای ایجاد رفتارهای مدیریت دانش بیشتر خلاصه می شوند. لذا به مسئولین شهرداری پیشنهاد می شود تا عدالت های سازمانی را با توجه به مؤلفه های فراهم سازند قضاوت بر اساس شواهد باشد، به این معنی است که استانداردها باید دقیق باشند، داده ها باید جمع آوری شوند و تصمیمات باید بر اساس این فرآیند رسمی باشد. گام هایی باید برای ارائه آموزش ارزیاب ها برداشته شود تا دقت را بهبود بخشد و فرآیند را از نفوذ سیاسی دور نگه دارد.

#### ۷- منابع

- اندام، ر. طاهری، ح (۱۳۹۸)، طراحی مدل پیش بینی بی تفاوتی سازمانی بر اساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد مطالعه: معلمان زن تربیت بدنی استان البرز، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۸ (۱۲).

امیرحسینی مصطفی، قربانی سعید، زاهدی محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در یک محیط آموزشی-دانشگاهی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۲ (۴)، ۱۵۳-۱۸۰.

- ایران زاده سلیمان، اسدی نازل. (۱۳۸۸) بررسی رابطه رفتار مدنی و عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی. فراسوی مدیریت. سال سوم، شماره ۱۰: صص ۴۳-۷۵

- ایمانی، جواد (۱۳۸۶) بررسی بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان استثنایی شهرستان بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد بندرعباس
- باقرزاده هوشمندی، ک ، مصطفی، مرادزاده شهابی (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تسهیم دانش کارکنان، چهارمین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت، موسسه آموزشی عالی مهر اروند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، تهران.
- برزگر، عصمت، منفرد (۱۳۹۸) مقاله بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان فارس شماره ۱۷، صص ۱۲۱-۱۳۰
- بهاری فر علی، جواهری کامل مهدی. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۹۶-۱۱۸.
- پورسلطانی حسین و همکاران. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی در علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات فناوری. مجله پژوهشهای مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال اول، شماره ۱، صص ۷۰-۵۹.
- رایبیز، استیفن پی ، (۱۳۷۸) مبانی رفتار سازمانی ، ویرایش دوم ترجمه علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی. تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رهنورد فرج اله، باقری گله فاطمه. (۱۳۹۶) تأثیر تسهیم دانش، تمایل به یادگیری و فناوری اطلاعات بر فراموشی سازمانی هدفمند در پرتو عدالت سازمانی ادراک شده. چشم انداز مدیریت دولتی، ۹ (۱) ۱۲۹-۱۵۴.
- حسین زاده علی، ناصری محسن. (۲۰۰۸). مفاهیم نوین در سازمانها. ماهنامه تدبیر. سال هجدهم، شماره ۱۹۰. سایت پایگاه علمی مقالات مدیریت.
- شکی، محمدحسن و همکاران (۱۳۹۵) سازمان های یاددهنده و یادگیرنده ، مبعث
- صادقی مکی و همکاران (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان لرستان، چهارمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج.
- صالحی محمد. (۱۳۸۸) بررسی عوامل مرتبط بر میزان بهره وری معلمان شهرستان بوکان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. شماره اول. صص ۶۰-۵۲

- ناظم، فتاح، لاجوردی، آژند (۱۳۹۶). ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی بر اساس مدیریت دانش و هوش هیجانی. آموزش علوم دریایی، ۴(۴) ۷۸-۹۱.
- گل پرور محسن، نادی محمدعلی. (۱۳۸۹). ارزشهای فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی. دوره سوم، شماره ۹. صص ۲۲۸-۲۰۷.
- میربابایی، شهربانو. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مولفه های کیفیت زندگی کاری با میزان رضایت شغلی معلمان. رساله کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد ساری
- یعقوبی مریم و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت سلامت. دوره ۱۲، شماره ۳۵. صص ۸۶-۲۵.

- Abdul Gaffar Khan, Yan Li, Zubair Akram, Umair Akram. (2023). Why and how target' negative workplace gossip exhort knowledge hiding? Shedding light on organizational justice .

-Eslami. Javad & Gharakhani. Davood. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology-VOL. 2, NO. 2.

- Ibragimova, Bashorat.& (2022). Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing: An Organizational Justice Perspective. Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline Volume 15, 2022.

-Malik. Muhammad Ehsan & Naeem. Basharat. (2011). Role of Perceived Organizational Justice in Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutions of Pakistan Prof. interdisciplinary journal of contemporary research in business. VOL 3, NO 8.

Nadiri H, Tanova C.(2019) .An investigation of the role of in turnover intention, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. International journal of hospitality management .29(3)12-14.

- Rhoades, L., Eisenberger,R(2009).Perceive organizational support: a review of the literature' journal of applied psychology,87:698-700.

- Zahid HameedIkram.&. (2019). Organizational Justice and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Psychological Ownership and Perceived Organizational Support. Personnel Review, Volume 48, Number 3, 2019, pp. 748-773.