



پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی

علمی - پژوهشی

سال سوم، شماره ۵، نیمه ی اول ۱۳۹۰

بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیم‌ها در تسهیم دانش :

تیم های تحقیق و توسعه‌ی مستقر در شهرک صنعتی طوس مشهد

* سعید مرتضوی

** حسن حکیمی

** نعمت الله سودی

** رضا قلی زاده

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۶/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۹/۱۴

چکیده

تسهیم دانش، عاملی حیاتی در اقتصاد مبتنی بر دانش به ویژه در تعاملات میان تیم‌ها به شمار می‌آید و طفره رفتن اجتماعی، پدیده‌ای است که باعث کاهش تسهیم دانش در بین اعضای تیم و عملکرد آن‌ها می‌شود. در مطالعه‌ی حاضر با اتخاذ استراتژی تحقیق پیمایشی و به کارگیری نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی به عنوان چارچوب نظری تحقیق، به بررسی تأثیر ابعاد عدالت و اعتماد بر طفره رفتن در تسهیم دانش، در تیم‌ها پرداخته شده‌است. جامعه‌ی آماری این مطالعه متشکل از اعضای تیم‌های تحقیق و توسعه‌ی شرکت‌های مختلف واقع در شهرک صنعتی توس مشهد و مجاور آن است، که ۸۲ نفر در قالب ۲۱ تیم کاری - به عنوان نمونه‌ی مورد مطالعه - در تحقیق مشارکت داشته‌اند. داده‌های به دست آمده با پرسش نامه‌های توزیع شده، از طریق نرم‌افزار پی.ال.اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که عدالت توزیعی، رویه‌ای و اعتماد مبتنی بر خیرخواهی از تأثیر منفی با طفره رفتن در تسهیم دانش برخوردارند. این یافته‌ها حاکی از این است که تسهیم دانش از رفتار صادقانه، رعایت منافع دیگران، تخصیص منصفانه‌ی منابع و تدوین رویه‌های شفاف و به دور از تبعیض تأثیر می‌پذیرد.

واژه های کلیدی: تسهیم دانش، نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی، طفره رفتن اجتماعی، عدالت، اعتماد

* نویسنده مسئول - دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد

** دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه فردوسی مشهد

۱- مقدمه

در اقتصاد امروز، دانش یک دارایی مهم برای سازمان‌ها است؛ بنابراین سازمان‌های موفق برای ایجاد، ترویج و استفاده از دانش گروهی به توانایی و پویایی در بین گروه‌ها و تیم‌های کاری خود نیاز دارند (مک‌اویلی و همکاران^۱، ۲۰۰۰ و سمبامورتی و سابرامانی^۲، ۲۰۰۵). یکی از این توانایی‌های رایج، انتقال دانش از یک عضو تیم به عضو دیگر است، که تحت عنوان انتشار، توزیع یا اصطلاحاً تسهیم دانش^۳ در گروه نامیده می‌شود (واسکو و فرج^۴، ۲۰۰۵). گروه یا تیم مجموعه‌ای از افراد هستند که وظایف آن‌ها به یک دیگر وابسته است، دربرخی از مسؤولیت‌ها با یک دیگر مشترک هستند و خود را هم چون یک نهاد اجتماعی بی‌عیب می‌بینند و از جانب دیگران نیز این چنین دیده می‌شوند (کوهن و بیلی^۵، ۱۹۹۷). اما از آن جا که تسهیم دانش شخصی است و آماده کردن افراد برای تسهیم دانش دشوار است، افراد ممکن است همیشه به تسهیم دانش درگروه و با دیگران برانگیخته نشوند (کوری و کرین^۶، ۲۰۰۳). از این رو افرادی که در گروه‌ها تمایل چندانی به همکاری ندارند، در فرایند تسهیم دانش، سهم خود را بر عهده نمی‌گیرند و ممکن است به دلایل مختلف از ارائه‌ی دانش و اطلاعات خود درباره‌ی مسائل و تصمیمات گروهی کوتاهی کنند، اما درنهایت از دانش و نتایج تلاش دیگران بهره ببرند.

در این رابطه، نتایج برخی از تحقیقات درباره‌ی کاهش بهره‌وری در گروه نشان می‌دهد، زمانی که افراد در گروه کار می‌کنند، در مقایسه با زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، تمایل بیشتری برای کاهش تلاش خود دارند (جورج^۷، ۱۹۹۲). در این گونه مواقع ممکن است برخی افراد درگروه احساس کنند که، اعضای دیگر گروه تلاش کمتری نسبت به آنان انجام می‌دهند. لذا این امر باعث خواهد شد آنان احساس کنند، سودی که از نتایج گروه به آنان تعلق می‌گیرد، برابر با تمام آن چیزی که انجام داده‌اند، نباشد، و احساس بی‌عدالتی در گروه را خواهند داشت (اگروال و اوبرین^۸، ۲۰۰۸). از این

1-McEvily & et al

2-Sambamurthy & Subramani

3-knowledge contribution

4-Wasko & Faraj

5-Cohen & Bailey

6-Currie & Kerrin

7-George

8-Aggarwal & O'Brien

رو زمانی که درباره‌ی همکاری فرد در کار گروهی ناعادلانه قضاوت می‌شود، تلاشی که برای درک از انصاف به کار می‌گیرد، تعدیل می‌شود؛ بدین ترتیب آمادگی بیشتری را برای طفره رفتن پیدا می‌کند. این عوامل باعث می‌گردد تا این افراد، تلاش خود را برای انجام کارهای مشترک کاهش دهند و گروه دچار طفره رفتن اجتماعی شود.

طفره رفتن اجتماعی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می‌کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، اشاره دارد (بنت و نومان^۱، ۲۰۰۴). این پدیده پیامدهای منفی زیادی، مانند: کاهش رضایت و اعتماد گروهی، کاهش تعاملات بین فردی، کاهش عملکرد و اثربخشی فردی و گروهی و در نتیجه کاهش عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها را به همراه دارد. مطالعات انجام شده متغیرهای متعددی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر طفره رفتن اجتماعی عنوان کرده است، که می‌توان آن‌ها را به دو دسته عوامل موقعیتی و عوامل فردی تقسیم کرد. عوامل موقعیتی مانند: قابلیت شناسایی^۲ (ویلیامز و همکاران^۳، ۱۹۸۱ و استیون^۴، ۱۹۹۰)، قابلیت ارزیابی (ولدون و جارجانو^۵، ۱۹۸۸ و ارلی^۶، ۱۹۸۹)، انسجام گروهی^۷ و وابستگی وظیفه‌ای^۸ (کارو و ویلیامز^۹، ۱۹۹۷؛ لیدن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۴ و هوگارد و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۶) و عوامل فردی مانند: تمایل به مشارکت در گروه (واگنر^{۱۲}، ۱۹۹۵ و آتون و فرح^{۱۳}، ۲۰۰۱)، انگیزش و درگیری درونی^{۱۴} (جورج، ۱۹۹۲)، توانایی و شایستگی فردی همکاران^{۱۵} (مک کورمیک^{۱۶}، ۲۰۰۱) می‌باشد.

-
- 1-Bennett & Naumann
 - 2-Identifiability
 - 3-Williams & et al
 - 4-Stevenson
 - 5-Weldon & Gargano
 - 6-Earley
 - 7-Group cohesiveness
 - 8-Task interdependence
 - 9-Karau & Williams
 - 10-Liden & et al
 - 11-Hoigaard & et al
 - 12-Wagner
 - 13-Atoum & Farah
 - 14-Intrinsic involvement
 - 15-Co-worker ability
 - 16-McCormick

اما مطالعات قبلی کمتر به بررسی تأثیر نامطلوب طفره رفتن بر تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. از جمله ی این تحقیقات مطالعه ای است که لین و هانگ^۱ (۲۰۰۹) در زمینه ی تأثیر عدالت و اعتماد بر طفره رفتن در تسهیم دانش، انجام داده اند. اما از آن جا که عوامل و زمینه های فرهنگی مختلف می تواند تأثیرات و نتایج متفاوتی را در یک مطالعه به دنبال داشته باشد، همین امر باعث شده تا لین و هانگ (۲۰۰۹) بررسی تأثیر عدالت و اعتماد را بر طفره رفتن تسهیم دانش در زمینه ی فرهنگی متفاوت و گروه های مختلف، به عنوان پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی ذکر کنند. مطالعه ی حاضر بر مبنای مدل لین و هانگ (۲۰۰۹) و دیدگاه فلدمن^۲ (۲۰۰۴) بر آن است تا اقدام به جمع آوری شواهد برای تأیید، تحکیم یا برجسته کردن نقایص مدل کند که پیش از این در یک زمینه ی فرهنگی- اجتماعی دیگر مورد آزمون قرار گرفته است.

۲- زمینه و پیشینه ی تحقیق

۲-۱- طفره رفتن اجتماعی و طفره رفتن در تسهیم دانش

تعاریف متعددی از طفره رفتن از سوی محققان ارائه شده است. طفره رفتن اجتماعی به تمایل فرد به کاهش تلاش و شکل واقعی کاهش تلاش در فعالیت گروهی اشاره دارد (جورج، ۱۹۹۲ و چیدام برام و تانگ^۳، ۲۰۰۵). علاوه بر کاهش عملکرد گروهی، طفره رفتن اجتماعی نتایج منفی دیگری نیز برای گروه ها به همراه دارد. برای نمونه دافی و شاو^۴ (۲۰۰۰) نشان دادند که طفره رفتن گروهی رابطه ی منفی با همبستگی در گروه دارد، که این نیز به نوبه ی خود با عملکرد، غیبت و رضایت در گروه مرتبط است. یکی از فرایندهای حیاتی در کارهای گروهی، اشتراک دانش در میان اعضای گروه است. مطالعات نشان داده، بدین دلیل که اعضای تیم به یک دیگر متکی می باشند، تسهیم دانش در تیم ها عاملی حیاتی به شمار می رود (پاول و همکاران^۵، ۲۰۰۴). تسهیم دانش می تواند به عنوان تعاملی که در آن فرد دانشی ضمنی یا صریح را به دیگری (شخص یا معتمد) می دهد، مفهوم سازی شود. به نظر گرانت^۶ (۱۹۹۶)، بخش اعظم دانش صریح و

1-Lin & Huang
 2-Feldman
 3-Chidambaram & Tung
 4-Duffy & Shaw
 5-Powell & et al
 6-Grant

تمام دانش ضمنی در افراد اندوخته می‌شود. تسهیم مجزای این دانش‌ها از سوی افراد یک تبادل اجتماعی است. این تبادل دارنده‌ی دانش تصمیم می‌گیرد دانش خود را با دیگران و افراد مورد اعتماد شریک شود یا نه؟ و از آن جا که اغلب دانش با ارزش ضمنی همراه است، تشخیص و سنجش دقیق سهم حقیقی دانش فرد در پروژه‌های گروهی و اعطای پاداش عادلانه‌ی متناسب با آن، دشوار است و معمولاً افراد گروه درباره‌ی طفره- رفتن در تسهیم دانش تردیدی ندارند (لین و هانگ، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، تسهیم دانش رفتاری داوطلبانه با پاداش‌های غیر مسلم است؛ از این رو افرادی که در گروه‌ها تمایل چندانی به همکاری گروهی ندارند در فرایند تسهیم دانش سهم خود را انجام نمی‌دهند و در ارائه‌ی دانش و اطلاعات خود درباره‌ی مسائل و تصمیمات گروهی کوتاهی می‌کنند؛ اما در نهایت از دانش و نتایج تلاش دیگران بهره می‌برند. بدین‌سان پروژه‌های گروهی زمینه‌ای مساعد برای عدم تسهیم دانش و اطلاعات از سوی اعضای گروه است، که درحقیقت ممکن است فرد و به تبع آن گروه دچار طفره رفتن در تسهیم دانش شود.

۲-۲- نظریه‌ی تبادل اجتماعی در طفره رفتن اجتماعی

نظریه‌ی تبادل اجتماعی^۱ در طول چند دهه پیش برای تشریح روابط غیرقراردادی بین افراد تدوین و برای مطالعه‌ی انواع تعاملات اجتماعی مانند: روابط بازاری، روابط کاری، روابط دوستانه، و هم چنین تسهیم دانش در تیم‌ها (کومینز^۲، ۲۰۰۴) استفاده شده است. در نظریه‌ی تبادل اجتماعی مجموعه‌ای از ارتباطات دوطرفه صورت می‌گیرد، که لزوماً هم زمان نیستند؛ در این ارتباطات طرفین تعهدات متقابل نسبت به یک دیگر را ایفا می‌کنند که در حقیقت یک مبادله‌ی اجتماعی بین آنان است. البته این تعهدات متقابل نیز لزوماً هم زمان نمی‌باشند (بلاو^۳، ۱۹۶۴). مبادله اجتماعی، مجموعه‌ای از توافقات و تعاملات است که تعهداتی را در بین طرفین درگیر در مبادله ایجاد می‌کند (هومانز^۴، ۱۹۵۸). این نوع تعامل یک سبک شناختی است که می‌تواند بر ادراک افراد از عدالت و انصاف در گروه تأثیرگذار باشد (لاونتال و همکاران^۵، ۱۹۸۰). مورفی و

1-Social Exchange Theory

2-Cummings

3-Blau

4-Homans

5-Leventhal & et al

همکاران^۱ (۲۰۰۳) در مطالعه ی خود بیان کرده اند، افراد کم کاری و طفره رفتن اجتماعی را به عنوان شیوه ای برای پاسخ گویی به کیفیت پایین روابط در تعاملات اجتماعی خود با سایر اعضای تیم به کار می گیرند. در حقیقت هنگامی که افراد ارتباطات با کیفیتی با گروه و یا سازمان ندارند، ممکن نیست برای کار و تلاش بیشتر برانگیخته شوند. زیرا به خوبی می دانند که تلاش آنان به گروه و سازمان کمک می کند. به همین ترتیب، افرادی که تبادلات با کیفیتی با رهبرانشان دارند ممکن است تلاش کنند تا آن را با درگیر نشدن در طفره رفتن اجتماعی، جبران کنند.

تحقیقات اخیر نیز نشان می دهد که ارتباط بین درک از عدالت و اعتماد و رفتارهای فردی در چارچوب روابط تبادل اجتماعی قرار می گیرد (مسترسون و همکاران^۲، ۲۰۰۰). از این رو وقتی اعتماد بین افراد توسعه می یابد، تبادل آزادانه ی دانش و اطلاعات، اعتقاد به دیگران و عدم توجه به نیازهای شخصی در بین آنان ایجاد می شود این امر به رفتارهایی از افراد می انجامد که به شرکا یا طرف مقابل خود سود برسانند (جونز و جورج^۳، ۱۹۹۸). کارو و ویلیامز (۱۹۹۷) نیز به این نتیجه دست یافتند که افراد در گروه های متشکل از دوستانشان، نسبت به گروه های متشکل از افراد غیرآشنا، کمتر تمایل به کم کاری دارند. نظریه ی تبادل اجتماعی از طریق تأکید بر این که چگونه وابستگی های اجتماعی می تواند تمایل یک فرد را برای رفتار برطبق علایق دیگران تغییر دهد، نیرویی برای کاهش مشارکت در طفره رفتن اجتماعی ایجاد می کند (لین و هانگ، ۲۰۰۹). از این رو تحقیقات پیشین ارتباط منفی بین کیفیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد و عدالت در تیم و طفره رفتن اجتماعی را نشان داده اند. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده، بررسی تأثیر طفره رفتن اجتماعی در تسهیم دانش مبتنی بر نظریه ی تبادل اجتماعی توجیه پذیر است، از این رو دو مفهوم اصلی این نظریه، یعنی اعتماد و عدالت در مدل مفهومی این مطالعه مورد بررسی قرار می گیرند.

۲-۳- اعتماد

نظریه ی تبادل اجتماعی فرض می کند که افراد انتظار عکس العمل های عادلانه و دو جانبه بعدی را از سازمان یا مخاطب خود دارند. از آن جاکه مبادله ی اجتماعی، معمولاً

1-Murphy & et al
2-Masterson & et al
3-Jones & George

غیرقابل اندازه‌گیری است و قرارداد محسوسی برای اطمینان از تحقق آن وجود ندارد؛ بنابراین، تلاش و تعهد فرد تا حدّ زیادی به اعتماد طرف مقابل وابسته است (لین و هانگ، ۲۰۰۹). مطابق با مطالعات سیمون^۱ (۲۰۰۲) اعتماد دارای ابعاد گوناگون است که شامل اعتماد مبتنی بر شایستگی^۲، اعتماد مبتنی بر صداقت^۳ و اعتماد مبتنی بر خیرخواهی^۴ است. اعتماد مبتنی بر شایستگی بیان‌کننده‌ی آن است که فرد (عضو) باور کند، سایر اعضای تیم از دانش، مهارت، تجربه و هوشمندی لازم برخوردار هستند. اعتماد مبتنی بر صداقت حدّی است که یک عضو باور کند اعضای تیم صادق و قابل اطمینان هستند و اعتماد مبتنی بر خیرخواهی به حدّی اشاره دارد که فرد باور می‌کند سایر اعضای تیم در جهت مصلحت و منافع او عمل می‌کنند.

اعتماد با رفتارهایی از جمله رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به تعاملات آینده، عملکرد تیم و تسهیم دانش و اطلاعات مرتبط است. اعتماد یکی از اصول اساسی تعاملات (روابط) اجتماعی مؤثر است و در تسهیم دانش نقشی عمده را ایفا می‌کند؛ زیرا درخواست‌کنندگان دانش و اطلاعات به این اعتماد نیاز دارند که همکارانشان اطلاعات دقیق و مفید را برای آنان فراهم خواهند کرد و به طور مشابه، افرادی که اطلاعات را فراهم می‌کنند، باید اعتماد کنند که اطلاعات تسهیم شده به درستی استفاده خواهد شد. بدون اعتماد، افراد تمایلی به مشارکت در روابط اجتماعی نخواهند داشت و در نتیجه تسهیم دانش اتفاق نخواهد افتاد (استپلس و وبستر^۵، ۲۰۰۸).

۲-۴- عدالت سازمانی

عدالت یک ارزش است که در عملکرد جوامع مدرن مؤثر است. محققان تلاش کرده‌اند تا دریابند که چگونه درک از عدالت شکل می‌گیرد و چگونه بر نگرش و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد. با توجه به پیشینه‌ی عدالت سازمانی، عدالت بر مبنای سه بعد مفهوم سازی شده است: عدالت توزیعی^۶، عدالت رویه‌ای^۷ و عدالت تعاملی^۸. عدالت توزیعی به

1-Simons

2-Competence based Trust

3-Integrity based Trust

4-Benevolence based Trust

5-Staples & Webster

6-Distributive Justice

7-Procedural Justice

8-Interactional Justice

عدالت درک شده در نتایج و درک افراد از توزیع منصفانه ی پیامدها یا جبران خدمات از سوی سازمان اشاره دارد؛ عدالت رویه‌ای به عدالت درک شده نسبت به معیارهای استفاده شده برای تعیین نتایج و یا منصفانه بودن روش‌های تصمیم‌گیری رسمی که مورد استفاده واقع شده است، معطوف است. بنابراین عدالت توزیعی با نتایج و عدالت رویه‌ای با وسایل یا فرایندها در ارتباط است (لین و هانگ، ۲۰۰۹ و ندیری و تانوا^۱، ۲۰۱۰) و نهایتاً عدالت تعاملی به عدالت در برخوردهای بین افراد و درک منصفانه از برخورد محترمانه و مبتنی بر کرامت افراد اشاره دارد. درک فرد درباره ی نحوه ی برخورد با او در تعاملات، بر تمایل او به همکاری و مشارکت در وظایف تیم تأثیر می‌گذارد (بای و مونگ^۲، ۱۹۸۶). مطالعات در رابطه با عدالت سازمانی نشان می‌دهند که درک انصاف در پاداش‌ها، رویه‌های سازمان و برخورد شخصی، با نگرش‌ها و رفتارهای افراد مرتبط هستند. به طور مثال درک افراد از عدالت، با خروجی‌های مثبتی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و حجم تبادلات همراه است (مورفی و همکاران، ۲۰۰۳).

۳- فرضیات و مدل نظری

۳-۱- رابطه ی اعتماد با طفره رفتن در تسهیم دانش

اعتماد به عنوان یک سازه ی روانشناختی تعریف می‌شود؛ تجربه‌ای که نتیجه ی تعامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و وضعیت‌های روانی و عاطفی افراد است. اعتماد برای درک تعاملات بسیار مهم است؛ زیرا زمانی که دو نهاد و یا افراد به یکدیگر اعتماد می‌کنند، بدون نگرانی از این که با نهاد و یا فرد مخاطب مورد سوء استفاده قرار گیرند، تمایل بیشتری به تسهیم منابع، دانش، اطلاعات و مهارت‌های خود پیدا می‌کنند (هانگ^۳، ۲۰۰۹). برخی از محققین اظهار کرده‌اند که از میان ابعاد سه گانه ی اعتماد، اعتماد مبتنی بر خیرخواهی و اعتماد مبتنی بر شایستگی می‌تواند خلق و اشتراک مؤثر دانش را در شبکه‌های اجتماعی میسر سازد (لین و هانگ، ۲۰۰۹). استوارت و گوساین^۴ (۲۰۰۶) نیز بیان می‌کنند که مؤلفه ی عاطفی و شناختی اعتماد برای تلاش ورودی اعضا مهم هستند. اما به ندرت رابطه ی مستقیم بین اعتماد مبتنی بر صداقت و اشتراک دانش به

1-Nadiri & Tanova
2-Bies & Moag
3-Huang
4-Stewart & Gosain

صورت تجربی در مطالعات تأیید شده است. اگر فرد درک بالایی نسبت به اعضای گروه یا تیم خود داشته باشد، انتظار می‌رود که تلاش‌های او برای پروژه و موفقیت مستمر آن مفید باشد. هم چنین در افرادی که از طریق هیجان و عاطفه به هم مرتبط می‌شوند، احتمال کمی برای انجام طفره رفتن در تسهیم دانش وجود دارد، چون تطبیق کارکرد عاطفی این است که وفاداری و رفتارهای شهروندی را در بستر گروه رواج می‌دهد (لین و هانگ، ۲۰۰۹). اهمیت اعتماد در تسهیم دانش، در بسیاری از مطالعات حوزه‌ی مدیریت دانش بیان شده است؛ به طوری که پیش از همه، اعتماد تنها پیش شرط تبادل دانش است (اسنودن^۱، ۲۰۰۰). علاوه بر این، مدارک تجربی از تأثیر مثبت اعتماد بر تسهیم دانش در شرایط مختلف از جمله تیم‌ها، حمایت می‌کند (استپلس و وبستر، ۲۰۰۸). لذا با توجه به مطالب ارائه شده فرضیه های زیر بیان می‌شود:

فرضیه ی ۱: اعتماد مبتنی بر خیرخواهی تأثیر منفی بر طفره رفتن اجتماعی در تسهیم دانش دارد.

فرضیه ی ۲: اعتماد مبتنی بر شایستگی تأثیر منفی بر طفره رفتن اجتماعی در تسهیم دانش دارد.

همان گونه که ذکر شد اعتماد مبتنی بر صداقت، حدی است که یک عضو باور کند اعضای تیم صادق و قابل اعتماد هستند. مطالعات نشان داده که اعتماد مبتنی بر صداقت بالا باعث دید بازتر اعضای گروه نسبت به یک دیگر می‌شود؛ لذا همان طور که روابط افراد از طریق تعاملات در طول زمان عمیق می‌شود اعضای گروه اطلاعات و تجارب بیشتری نسبت به یک دیگر به دست می‌آورند؛ در نتیجه اعتماد مبتنی بر صداقت رشد می‌کند و باعث تقویت روابط عاطفی بین افراد و هم چنین اعتماد مبتنی بر خیرخواهی خواهد شد (لین و هانگ، ۲۰۰۹). براین اساس می‌توان فرضیه ی ۳ تحقیق را این گونه ارائه کرد:

فرضیه ی ۳: اعتماد مبتنی بر صداقت تأثیر مثبت بر اعتماد مبتنی بر خیرخواهی دارد.

۲-۳- رابطه ی عدالت با طفره رفتن در تسهیم دانش

از آن جاکه عدالت رویه‌ای به منصفانه بودن شیوه‌ها و سیاست‌های تصمیم‌گیری گروهی اشاره می‌کند (لیدن و همکاران، ۲۰۰۴ و لین و هانگ، ۲۰۰۹)، درک افراد از

وجود انصاف در شیوه‌ها و رویه‌های تصمیم‌گیری، بر انتظارات عملکرد نسبت به نتیجه تأثیر می‌گذارد. لذا بر سطح تلاش افراد در وظایف نیز تأثیرگذار است (کارو و ویلیامز، ۱۹۹۵). بسیاری از مطالعات ارتباط منفی بین طفره‌رفتن اجتماعی و عدالت رویه‌ای را تأیید کرده‌اند؛ به طور مثال جورج (۱۹۹۵) دریافت که اعمال انضباط پیش از اعلام انتظار عملکرد از افراد زیر مجموعه، رابطه‌ی مثبت با طفره‌رفتن گروهی دارد، و پاداش‌های مشروط رابطه‌ی منفی با طفره‌رفتن گروهی دارد. یافته‌های تحقیقات پیشین حاکی از برتری عدالت رویه‌ای در تصمیمات فردی برای تلاش صرف شده در انجام کار است، هم چنین رابطه‌ی مثبتی بین عدالت رویه‌ای و عملکرد کاری گزارش شده‌است (کولکیت و همکاران^۱، ۲۰۰۱). لذا فرضیه‌ی ۴ تحقیق به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه‌ی ۴: عدالت رویه‌ای تأثیر منفی بر طفره‌رفتن اجتماعی در تسهیم دانش دارد.

با اعتقاد به این که پرداخت‌ها باید با توجه به ارزش کار افراد تعیین شود و مهم‌تر آن که پاداش‌های دریافتی توسط اعضای تیم باید منصفانه باشد، جورج (۱۹۹۵) در مطالعه‌ی خود نشان داده است که کمترین میزان طفره‌رفتن اجتماعی تحت شرایط پاداش مشروط و سازگار با نظریه‌ی عدالت سازمانی دیده می‌شود. با توجه به ارتباط نظری بین عدالت سازمانی و نظریه‌ی برابری فرض می‌شود که درک احساس برابری و طفره‌رفتن اجتماعی با یک دیگر رابطه‌ی منفی دارند. این یافته نشان می‌دهد، هنگامی که افراد احساس کنند پاداش عادلانه‌ای را نسبت به ورودی‌های خود دریافت نکرده‌اند، تلاش‌شان را کاهش می‌دهند. از این رو نشان داده شده است که انصاف در توزیع پاداش‌ها و به تبع آن ادراک فرد از عدالت توزیعی رابطه‌ای منفی با طفره‌رفتن کارکنان در فعالیت‌های گروهی دارد (لیدن و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین فرضیه‌ی ۵ این گونه بیان می‌شود:

فرضیه‌ی ۵: عدالت توزیعی تأثیر منفی بر طفره‌رفتن اجتماعی در تسهیم دانش دارد.

همان‌طور که مطرح شد عدالت تعاملی به جنبه‌های میان فردی عدالت اشاره می‌کند، وقتی افراد احساس کنند که با آنان از روی صداقت، احترام، و با روحیه‌ی باز برخورد می‌شود، سطح بالایی از عدالت تعاملی را درک می‌کنند. هنگامی که افراد ارتباطات با کیفیت پایین با رهبران و اعضای تیم داشته باشند، ممکن نیست که برای

کار و تلاش مضاعف برانگیخته شوند. و از طرفی دیگر زمانی که فرد روابط با کیفیتی با رهبر و اعضای تیم دارد، این امر را از طریق درگیر نشدن در طفره رفتن اجتماعی جبران می کند. با توجه به این که افراد در تعامل مداوم با اعضای تیم و رهبران خود هستند، هم اعضای تیم و هم رهبر بر درک فرد از عدالت تعاملی مؤثر می باشند؛ در نتیجه بر کیفیت روابط بین آنان نیز تأثیر می گذارد (مورفی و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین:

فرضیه ۶: عدالت تعاملی تأثیر منفی بر طفره رفتن اجتماعی در تسهیم دانش دارد.

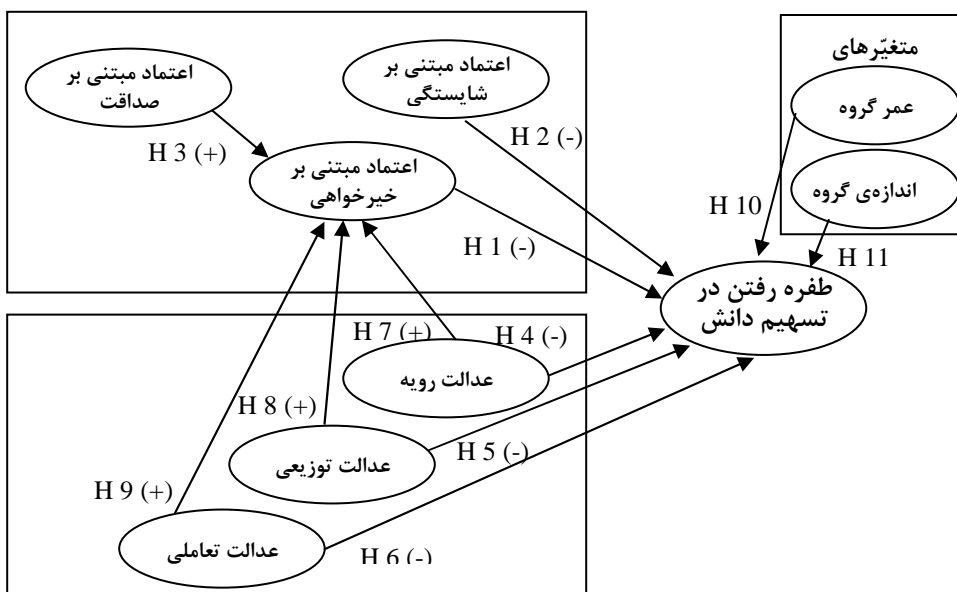
۳-۳- رابطه ی اعتماد و عدالت

به دلیل این که اعتماد از طریق مجموعه ای از روابط و تعاملات رضایت بخش ایجاد می شود، همه ی ادراکات از عدالت به عنوان عاملی مهم برای ساختن اعتماد در افراد شناخته می شود. به طور نمونه فقدان عدالت توزیعی در نهایت به بی اعتمادی و گلایه و شکایت افراد از پاداش ها منجر می انجامد و شیوه ها و رویه های تصمیم گیری (عدالت رویه ای) می توانند به عنوان عامل مهم در برابر صدمات احساسی و عدم اطمینان ها باشند. در نهایت شیوه ای که با افراد برخورد می شود (عدالت تعاملی)، احتمالاً تأثیر مهمی بر ادراک فرد از دیگران دارد (لین و هانگ، ۲۰۰۹). زمانی که یک فرد در گروه دریابد که سایر اعضای گروه به شیوه ای ناعادلانه با او رفتار می کنند، او احساس می کند که آنان اشخاصی غیر قابل اعتماد هستند، در نتیجه این ادراک به کمتر شدن روابط عاطفی بین آنان می انجامد. از آن جاکه اعتماد مبتنی بر خیرخواهی در مقایسه با دو بعد دیگر اعتماد، نقش مهمی در اشتراک دانش ایفا می کند، زیرا فرد عملاً نتایج حاصل از این بعد را لمس می کند. در این مطالعه بر رابطه بین ادراک از انواع عدالت و اعتماد مبتنی بر خیرخواهی تمرکز شده است. بنابراین فرضیات زیر پیشنهاد می شود:

فرضیه ۷: عدالت رویه ای تأثیر مثبتی بر اعتماد مبتنی بر خیرخواهی دارد.

فرضیه ۸: عدالت توزیعی تأثیر مثبتی بر اعتماد مبتنی بر خیرخواهی دارد.

فرضیه ۹: عدالت تعاملی تأثیر مثبتی بر اعتماد مبتنی بر خیرخواهی دارد.



نگاره ی شماره ی یک- مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق (با اقتباس از : لین و هانگ، ۲۰۰۹)

به دلیل آن که اندازه گروه بستر ساختاری و آرایش گروه را نشان می دهد و از طرفی محققان نیز بین کنش متقابل در میان اعضای گروه و اندازه ی گروه یک رابطه ی معکوس را تأیید کرده اند، اندازه ی گروه به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته می شود. زیرا در مطالعات پیشین اشاره شده است که اندازه ی گروه با طفره رفتن اجتماعی رابطه ی مثبتی دارد (اگروال و اوبرین، ۲۰۰۸). با توجه به مطالعه ی استوارت و گوساین (۲۰۰۶) عمر گروه و تعداد ماه هایی که افراد در کنار هم فعالیت می کنند نیز به عنوان عاملی مهم در تلاش های ورودی افراد شمرده می شود. لذا اندازه ی گروه و عمر پروژه به عنوان متغیرهای کنترل در این مطالعه می باشند (لین و هانگ، ۲۰۰۹). لذا می توان فرضیه ی ۱۰ و ۱۱ تحقیق را به صورت زیر پیشنهاد کرد:

فرضیه ی ۱۰: عمر گروه تغییرات طفره رفتن اجتماعی را در تسهیم دانش کنترل می کند.

فرضیه ی ۱۱: اندازه ی گروه تغییرات طفره رفتن اجتماعی را در تسهیم دانش کنترل می کند.

۴- روش انجام پژوهش

۴-۱- جامعه و نمونه‌ی مورد مطالعه

این مطالعه به لحاظ هدف در قالب تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه‌ی اجرای تحقیق، در زمره‌ی تحقیقات پیمایشی-تحلیلی است. جامعه‌ی مورد مطالعه در این تحقیق را تیم‌های تحقیق و توسعه‌ی فعال در بخش صنایع غذایی، فلزی، کاشی و الکترونیک مستقر در شهرک صنعتی توس مشهد و شرکت‌های مجاور آن تشکیل می‌دهند. علت انتخاب تیم‌های تحقیق و توسعه این است که این تیم‌ها به منظور دستیابی به فناوری و محصولات جدید به طور فزاینده‌ای نیازمند دانش تخصصی افراد خود در زمینه‌های مورد نیاز می‌باشند. زیرا ماهیت تیم‌های تحقیق و توسعه به نحوی است که تسهیم دانش به عنوان یک ویژگی برای آن‌ها منظور می‌شود. حداقل حجم نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول زیر (بارتلت و همکاران^۱، ۲۰۰۱) ۶۷ نفر محاسبه شد. بر این اساس تعداد ۱۳۵ پرسش‌نامه بین ۲۹ تیم توزیع گردید، که ۸۵ پرسش‌نامه برگشت داده شد. با توجه به این که ۳ مورد از پرسش‌نامه‌ها فاقد اطلاعات کامل بود، حذف شد و ۸۲ پرسش‌نامه که ۲۱ تیم کاری آن را تکمیل کرده بودند مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

$$n_0 = \frac{(t)^2 * (s)^2}{(d)^2} \quad n = \frac{(1/96)^2 (1/167)^2}{(7*0/04)^2} = 67$$

از میان افراد نمونه ۷۲ نفر (۸۸ درصد) مرد و ۱۰ نفر (۱۲ درصد) زن بودند. عمده‌ی این افراد در دو بازه‌ی سنی ۲۵-۳۴ سال (۳۷ نفر) و ۳۵-۴۴ سال (۳۲ نفر) قرار داشتند. دامنه‌ی سابقه همکاری اعضای این تیم‌ها زیر ۱ سال تا ۱۳ سال بوده که بیشتر آن‌ها دارای سابقه‌ی همکاری ۱-۲، ۴۱ (درصد) و ۳-۴، ۳۲ (درصد) بودند. هم‌چنین تعداد اعضای تیم‌ها بین ۲ تا ۱۱ نفر است، که ۶۱ درصد بین ۲-۵ نفر و ۳۹ درصد بین ۶-۱۱ نفر بوده‌اند. ضمناً ۶۳ درصد اعضای تیم‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۲۰ درصد کارشناسی ارشد و دکترا و مابقی (۱۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی و دیپلم بودند. اکثریت این تیم‌ها (۶۲ درصد) در بخش صنایع غذایی و کاشی و سرامیک مشغول به فعالیت بوده‌اند.

۴-۲- ابزار جمع آوری داده

در این مطالعه از پرسش نامه به عنوان ابزار جمع آوری داده استفاده شد. این پرسش نامه برگرفته از پرسش نامه ی استاندارد ی است که در مطالعه ی لین و هانگ (۲۰۰۹) به کار گرفته شده است. پرسش نامه مذکور شامل سه بخش اعتماد، عدالت و طفره رفتن در تسهیم دانش است. به منظور سنجش ابعاد اعتماد و عدالت از مقیاس ۱۵ گویه ای دارای طیف هفت امتیازی لیکرت (۱ به معنای بسیار مخالفم) تا (۷ به معنای بسیار موافقم) برای هر یک استفاده شد. آلفای کرونباخ آن، برای اعتماد در بعد شایستگی ۰/۹۱، بعد صداقت ۰/۹۲ و بعد خیر خواهی ۰/۹۵ محاسبه شد. هم چنین برای ابعاد عدالت مقادیر آلفای کرونباخ در بعد عدالت رویه ای ۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۹۲ و عدالت توزیعی ۰/۹۴ محاسبه شد. و نهایتاً برای اندازه گیری طفره رفتن در تسهیم دانش در تیمها از مقیاس ۶ گویه ای، دارای طیف هفت امتیازی لیکرت (۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۷ به معنای بسیار موافقم) استفاده شد، که آلفای کرونباخ آن برابر ۰/۹۵ محاسبه گردید. شایان ذکر است به منظور سنجش روایی، از روش ظاهری و محتوایی با گرفتن نظرهای متخصصین و افراد فعال در صنعت مورد مطالعه استفاده به عمل آمد، تا گویه های آن با فضای سازمان های واقع در شهرک صنعتی توس مشهد، متناسب شود. هم چنین از روایی سازه در قالب تحلیل عاملی استفاده شد که در بخش تحلیل داده ها با تفصیل بیشتر بدان پرداخته شده است.

۵- تحلیل داده ها و ارائه ی یافته ها

یکی از جنبه های مهم معادلات ساختاری استفاده از تحلیل عاملی تأییدی است که در آن فرضیه های معینی درباره ی ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می گیرد. با آن که انواع گوناگون آزمون ها که به طور کلی، شاخص های برازندگی نامیده می شوند، پیوسته در حال مقایسه، توسعه و تکامل می باشند، در این مطالعه برای آزمون صحت مدل از نرم افزار پی.ال.اس^۱ بجای لیزرل^۲ استفاده شد. زیرا در این مطالعه اهمیت

1-Partial least squares (PLS)

2-Lisrel

ارزیابی اعتبار پیش بینی مؤلفه‌های طفره رفتن در تسهیم دانش، با تمرکز بیشتر بر مسیرهای مدل، به طور مجزا از طریق پاسخ‌های عدالت و اعتماد سنجیده می‌شود. علاوه بر این یکی از مزیت‌های پی.ال.اس نسبت به لیزرل این است که پی.ال.اس محدودیت حجم نمونه ندارد و نمونه‌ی انتخاب شده می‌تواند برابر یا کمتر از ۳۰ باشد، که در این صورت نتایج نیز معتبر است (گری و تری^۱، ۲۰۰۳). در نهایت پی.ال.اس، نیازی به فرض توزیعی اولیه درباره‌ها ندارد و نگرش خوبی را برای آزمون مدل‌های ساختاری هنگامی که اندازه‌ی نمونه محدود است، فراهم می‌کند (فرنل و بوکستین^۲، ۱۹۸۲). زیرا نمونه‌ی ۸۲ نفری در این مطالعه برای سازگاری با لیزرل مناسب نیست. در ادامه برخی از شاخص‌های برازندگی موجود در نرم افزار پی.ال.اس برای مدل فوق ارائه شده است.

به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس به دست آمده ارزیابی شد. پایایی بالاتر از ۰,۸ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰,۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه می‌باشند (لین و هانگ، ۲۰۰۹). همان طور که در جدول شماره‌ی یک نشان داده شده است، پایایی برای همه‌ی سازه‌ها بین ۰/۹۱۴ تا ۰/۹۵۳ و میانگین واریانس بین ۰/۷۴۷ تا ۰/۸۴۶ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. هم چنین با توجه به معیار فرنل و لاکر^۳ (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگ تر از ۰/۵، از اعتبار مناسبی برخوردار هستند. همان گونه که در جدول شماره‌ی یک مشاهده می‌شود، تمامی سازه‌ها دارای بار عاملی بین ۰/۷۵۰ و ۰/۹۵۸ است، که همبستگی بالایی را نشان می‌دهد:

1-Gary & Terry
2-Fornell & Bookstein
3-Fornell & Larcker

جدول شماره ی یک - بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس

میانگین واریانس	پایایی مرکب	بارهای عاملی استاندارد شده	متغیرهای مشهود	متغیرهای مکنون
۰/۷۴۸	۰/۹۱۶	۰/۹۲۱	q5	اعتماد مبتنی بر شایستگی
		۰/۹۱۸	q4	
		۰/۸۵۳	q3	
		۰/۸۳۷	q2	
		۰/۷۸۶	q1	
۰/۸۴۶	۰/۹۵۲	۰/۹۱۶	q10	اعتماد مبتنی بر خیرخواهی
		۰/۹۳۷	q9	
		۰/۸۷۴	q8	
		۰/۹۳۸	q7	
		۰/۹۳۳	q6	
۰/۷۶۵	۰/۹۲۳	۰/۷۵۰	q15	اعتماد مبتنی بر صداقت
		۰/۸۶۸	q14	
		۰/۹۵۸	q13	
		۰/۸۷۹	q12	
		۰/۹۰۷	q11	
۰/۷۴۷	۰/۹۱۴	۰/۸۷۳	q20	عدالت رویه ای
		۰/۸۱۲	q19	
		۰/۹۱۳	q18	
		۰/۸۷۴	q17	
		۰/۸۷۴	q16	
۰/۷۸۱	۰/۹۲۹	۰/۷۸۴	q25	عدالت تعاملی
		۰/۸۶۴	q24	
		۰/۹۵۰	q23	
		۰/۹۱۴	q22	
		۰/۸۹۸	q21	
۰/۸۱۷	۰/۹۴۴	۰/۸۶۶	q30	عدالت توزیعی
		۰/۹۰۹	q29	
		۰/۸۹۲	q28	
		۰/۹۳۶	q27	
		۰/۹۱۶	q26	
۰/۸۱۶	۰/۹۵۳	۰/۸۶۲	q36	طرفه رفتن در تسهیم دانش
		۰/۹۳۲	q35	
		۰/۹۱۰	q34	
		۰/۹۲۳	q33	
		۰/۹۲۱	q32	
		۰/۸۷۱	q31	

۵-۱- ارزیابی مدل ساختاری

برخلاف لیزرل که شاخص χ^2 در آن آزمون می‌شود، روش برآورد در پی.ال.اس ناپارامتری است. لذا شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون نمی‌شوند؛ از این رو شاخص‌های به دست آمده در پی.ال.اس همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهند. به این معنی که این شاخص‌ها، عددی بین ۰ تا ۱ می‌باشند و هرچه مقدار آن‌ها به یک نزدیک تر باشد، نشان دهنده‌ی برازش بهتر مدل است. این شاخص‌ها به ترتیب مطلق و نسبی، معیاری برای نزدیک بودن مقادیر برآورد شده‌ی متغیر وابسته از طریق مدل برازش شده، نسبت به داده‌های اصلی است. هم چنین مدل بیرونی-اندازه‌گیری متغیرها از طریق تحلیل عاملی و روایی سازه‌ها- و مدل درونی-برازش مدل ساختاری- نامیده می‌شوند. همان طور که در جدول شماره‌ی دو ملاحظه می‌شود همگی نشان دهنده‌ی برازندگی کیفیت مدل می‌باشند.

جدول شماره ی دو - شاخص های نیکویی برازش

مطلق	۰/۷۹۷
نسبی	۰/۹۴۵
مدل بیرونی	۰/۹۹۸
مدل درونی	۰/۹۴۶

۵-۲- آزمون فرضیه‌ها، بحث و نتیجه گیری

به تبع نتایج حاصل از جدول فوق، جدول شماره‌ی سه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری و در ارتباط با فرضیه‌های ۱۱ گانه تحقیق نشان می‌دهد:

جدول شماره‌ی سه - ضرایب مسیر و معنی‌داری متغیرها و فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	$Pr> t $	t	خطای استاندارد	ارزش	فرضیه
تایید	۰/۰۰۷	-۲/۸۰۴	۰/۱۴۲	-۰/۳۹۸	اعتماد-خیرخواهی ← طفره رفتن در تسهیم دانش
رد	۰/۴۹۸	-۰/۶۹۹	۰/۱۳۳	-۰/۰۹۱	اعتماد-شایستگی ← طفره رفتن در تسهیم دانش
تایید	۰/۰۰۰	۳/۸۱۸	۰/۱۴۷	۰/۵۶۲	اعتماد- صداقت ← اعتماد - خیرخواهی
تایید	۰/۰۳۶	-۲/۱۳۴	۰/۰۹۵	-۰/۲۰۴	عدالت رویه‌ای ← طفره رفتن در تسهیم دانش
تایید	۰/۰۰۶	-۲/۸۵۴	۰/۰۹	-۰/۲۵۶	عدالت توزیعی ← طفره رفتن در تسهیم دانش
رد	۰/۹۱۳	۰/۱۱۲	۰/۱۴۹	۰/۰۱۶	عدالت تعاملی ← طفره رفتن در تسهیم دانش
رد	۰/۹۳۰	-۰/۰۹۶	۰/۰۸۶	-۰/۰۰۸	عدالت رویه‌ای ← اعتماد - خیرخواهی

۳-۵- روابط مسیر ابعاد اعتماد با طفره رفتن در تسهیم دانش

همان طور که در جدول شماره ۱ سه مشاهده می‌کنیم، از میان ابعاد اعتماد - اعتماد مبتنی بر شایستگی و اعتماد مبتنی بر خیرخواهی - تنها اعتماد مبتنی بر خیرخواهی با طفره رفتن در تسهیم دانش با ارزش $(t = - ۲/۸۰۴)$ و ضریب مسیر $-۰/۳۹۸$ در سطح $(P < ۰/۰۵)$ رابطه‌ی منفی و معنی‌داری را دارد. اما مسیر مستقیم اعتماد مبتنی بر شایستگی بر طفره رفتن در تسهیم دانش با ارزش $(t = - ۰/۶۶۹)$ و ضریب مسیر $-۰/۰۹۱$ در سطح $(P < ۰/۰۵)$ معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین فرضیه‌ی ۱ تحقیق - اعتماد مبتنی بر خیرخواهی با طفره رفتن در تسهیم دانش رابطه‌ی منفی دارد - تأیید و فرضیه‌ی ۲ - اعتماد مبتنی بر شایستگی بر طفره رفتن در تسهیم دانش رابطه‌ی منفی دارد - رد شده است. یافته‌های این بخش از مطالعه با نتایج پژوهش استپلس و وبستر (۲۰۰۸) مطابقت دارد، اما با نتایج مطالعه‌ی هانگ (۲۰۰۹) که عدم وجود رابطه بین اعتماد و تسهیم دانش را گزارش کرده است، هم سو نمی‌باشد.

۴-۵- رابطه‌ی اعتماد مبتنی بر صداقت با اعتماد مبتنی بر خیرخواهی

در ارتباط با آزمون فرضیه‌ی ۳ تحقیق، همان طور که در جدول شماره ۱ چهار مشاهده می‌شود، این مسیر با ارزش $(t = ۳/۸۱۸)$ و ضریب مسیر $۰/۵۶۲$ در سطح $(P < ۰/۰۵)$ معنی‌دار است. بنابراین فرضیه‌ی ۳ نیز تأیید شده است. نتایج مطالعه لین و هانگ (۲۰۰۹) نیز این رابطه را مورد تأیید قرار می‌دهند.

۵-۵- روابط مسیر ابعاد عدالت با طفره رفتن در تسهیم دانش

هم چنین جدول شماره ۱ چهار نشان می‌دهد که مسیر مستقیم عدالت رویه‌ای بر طفره رفتن در تسهیم دانش با ارزش $(t = - ۲/۱۳۴)$ و ضریب مسیر $-۰/۲۰۴$ و مسیر مستقیم عدالت توزیعی بر طفره رفتن در تسهیم دانش با ارزش $(t = - ۲/۸۵۴)$ و ضریب مسیر $-۰/۲۵۶$ در سطح $(P < ۰/۰۵)$ معنی‌دار می‌باشند. لذا از میان ابعاد عدالت، عدالت رویه‌ای و توزیعی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری را با طفره رفتن در تسهیم دانش دارند. بنابراین فرضیه‌های ۴ و ۵ این مطالعه نیز مورد تأیید واقع می‌شود. این بخش از نتایج تحقیق با یافته‌های مطالعه‌ی پیزون و فری^۱ (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. اما بعد عدالت تعاملی با ارزش $(t = ۰/۱۱۲)$ و ضریب مسیر $۰/۰۱۶$ در سطح $(P < ۰/۰۵)$ در ارتباط با

طفره رفتن در تسهیم دانش معنی دار نمی باشد. بنابراین فرضیه ی ۶ رد می شود. شایان ذکر است این یافته ها با نتایج مطالعات مورفی و همکاران (۲۰۰۳) و لین و هانگ (۲۰۰۹) از هم سویی برخوردار نیست.

۵-۶- روابط مسیر ابعاد عدالت با اعتماد مبتنی بر خیرخواهی

با توجه به نتایج جدول شماره ی چهار، فرضیه ی ۷ با ارزش $t = -0/096$ و ضریب مسیر $-0/008$ و فرضیه ی ۸ با ارزش $t = 0/256$ و ضریب مسیر $0/019$ در سطح $(P < 0/05)$ معنی دار نمی باشند. این یافته ها با نتایج حاصل از مطالعات لین و هانگ (۲۰۰۹) و مطالعه وونگ و همکاران^۱ (۲۰۰۶) که رابطه ی معنی داری را بین عدالت رویه ای و توزیعی با اعتماد در سازمان گزارش کرده اند، هم سویی ندارد. فرضیه ی ۹ تحقیق نیز با ارزش $t = 2/657$ و ضریب مسیر $0/355$ در سطح $(P < 0/05)$ مورد تأیید واقع گردید. این نتیجه با یافته های حاصل از مطالعه ی فریزر و همکاران^۲ (۲۰۱۰) مطابقت دارد. نهایتاً فرضیه های ۱۰ و ۱۱ مرتبط با متغیرهای کنترل، شامل عمر و اندازه ی تیم ها نشان داد که عمر تیم ها با ارزش $t = -3/405$ و ضریب $-0/197$ معنی دار است و اندازه ی تیم ها با ارزش $t = 0/931$ و ضریب مسیر $0/055$ معنی دار نمی باشد.

۶- جمع بندی

یافته های حاصل از این مطالعه نشان داد که از میان ابعاد عدالت (عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی) عدالت توزیعی و رویه ای رابطه ی منفی با طفره رفتن در تسهیم دانش در تیم های تحقیق و توسعه دارد. این یافته بدان معنی است که با درک رفتار منصفانه چه در تدوین رویه ها، که مبنای توزیع منابع است و چه در جبران خدمات، که مبین توزیع عادلانه ی منابع است، همکاری، مشارکت و تعامل بین اعضا ارتقا می یابد و به تبع آن تسهیم دانش در تیم ها جریان درست خود را پیدا می کند. وجود رابطه ی مثبت بین عدالت تعاملی با اعتماد مبتنی بر خیرخواهی نیز، این معنی را به ذهن متبادر می کند که درک عدالت در تعاملات بین افراد در واحدهای تحقیق و توسعه می تواند به کاهش تمایل افراد به تسهیم دانش بینجامد و تلاش فردی و جمعی

1-Wong & et al

2-Frazier & et al

آنان را فزونی بخشد. هم چنین از میان ابعاد اعتماد (اعتماد مبتنی بر شایستگی، اعتماد مبتنی بر خیرخواهی) اعتماد مبتنی بر خیرخواهی بیشترین تأثیر منفی را بر طفره رفتن در تسهیم دانش نشان داد، و از طرفی اعتماد مبتنی بر صداقت از تأثیر معنی دار بر اعتماد مبتنی بر خیرخواهی برخوردار بود. این نتایج نیز بیان می‌دارد که با افزایش رفتار صادقانه نه تنها روحیه‌ی خیرخواهی و ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی افزون می‌شود، بلکه با شدت بیشتری تمایل به تسهیم دانش رشد فزاینده به خود می‌گیرد، به عبارت دیگر زمینه‌های طفره رفتن اجتماعی کاهش می‌یابد. همان طور که ملاحظه شد قریب به ۷۸ درصد تبیین تغییرات در متغیر طفره رفتن در تسهیم دانش از طریق درک اعتماد مبتنی بر خیرخواهی، عدالت رویه‌ای و توزیعی حاصل شده است. این یافته نیز اهمیت اعتماد و عدالت را در تعامل و تسهیم دانش برجسته می‌کند. هم چنین از بین دو متغیر کنترل کننده‌ی عمر و اندازه‌ی گروه مشخص گردید، مدت زمانی که اعضای گروه‌های تحقیق و توسعه با یک دیگر مراوده داشته‌اند، به کاهش طفره رفتن در تسهیم دانش انجامیده است. این بدان معنی است که هر قدر طول مراودات و به تبع آن تعاملات بین اعضا بیشتر باشد به دلیل فرصت فراهم آمده برای ارتباطات بیشتر امکان شناخت بیشتر نیز بین اعضای گروه حاصل می‌شود و به ویژه اگر قرین با اعتماد و عدالت باشد ثمره‌ی آن ابهام زدایی و تمایل بیشتر به تسهیم دانش در بین اعضا است.

منابع

- 1-Aggarwal, P. & O'Brien, C. (2008) «Social loafing on group projects structural antecedents and effect on student satisfaction», *Journal of Marketing Education*, 30, 3, 255-264.
- 2-Atoum, A. O. & Farah, A. M. (2001)« Social loafing and personal involvement among jordanian college students», *The journal of Social Psychology*, 133, 6, 785-789.
- 3-Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. & Higgins, C. C. (2001) «Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research, Information Technology», *Learning and Performance Journal*, 19, 1, 43-50.
- 4-Bennett, N. & Naumann, S. E. (2004) *Withholding effort at work: Understanding and preventing shirking*, job neglect, social loafing, and free-riding, In C. L.
- 5-Bies, R. J. & Moag, J .S. (1986) *Interactional justice: Communication criteria of fairness In R .J.*
- 6-Blau,P.(1964) *Exchange and power in social life*, New York: Wiley.
- 7-Chidambaram, L. & Tung, L. L. (2005) «Is out of sight, out of mind? An empirical study of social loafing in technology-supported groups», *Information Systems Research*, 16, 2, 149–168.
- 8-Cohen, S. G. & Bailey, D. E. (1997) «Whatmakes teamwork: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite», *Journal of Management*, 23, 239–290.
- 9-Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. & Ng, K. Y. (2001) «Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research», *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- 10-Cummings, J. N. (2004) «Work groups, structural diversity,and knowledge sharing in a global organization», *Management Science*, 50, 352–364.
- 11-Currie, G. & Kerrin, M. (2003) «HRM and knowledge management enhancing shared learning in a pharmaceutical

company», *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1027–1045.

12-Duffy, M. K. & Shaw, J. D. (2000) «The salieri syndrome: Consequences of envy in groups», *Small Group Research*, 31, 3–23.

13-Earley, P. C. (1989) «Social loafing and collectivism: A comparison of the United State and People's Republic of China», *Administrative Science ouartely*, 34, 565-581.

14-Feldman, D. C. (2004)«The devil is in the details: Converting good research into publishable articles»,*Journal of Management*,30,1, 1-6.

15-Fornell, C. & Bookstein, F. L. (1982) «Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit voice theory», *Journal of Marketing Research*, 19, 440–452.

16-Fornell, C. & Larcker, D. (1981) «Structural equation models with unobservable variables and measurement error», *Journal of Marketing Research*, 18, 1, 39-50.

17-Frazier, M. L., Johnson, P. D., Gavin, M., Gooty, J. & Snow, D. B. (2010) «Organizational justice, trustworthiness, and trust: A multifoci examination», *Group & Organization Management*, 35, 1, 39 –76.

18-Gary, F. T. & Terry, A. B. (2003) «Determinants of the relative advantage of a structured SDM during the adoption stage of implementation», *Information Technology and Management*, 20, 409–428.

19-George, J. M. (1992) «Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations», *Academy of Management Journal*, 35, 1, 191–202.

20-George, J. M. (1995) «Asymmetrical effects of rewards and punishments: The case of social loafing», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 327–338.

21-Grant, R. M. (1996) «Toward a knowledge-based theory of the firm», *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.

- 22-Hoigaard, R., Safvenbom, R. & Tonnessen, F. E. (2006) «The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams», *Small Group Research*, 37, 217-232.
- 23-Homans, G. C. (1958) «Social behavior as exchange», *American Journal of Sociology*, 63, 6, 597-606.
- 24-Huang, C. C. (2009) «Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan», *Technovation*, 29, 786-797.
- 25-Jones, G. R. & George, J. M. (1998) «The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork», *Academy of Management Review*, 23, 531-46.
- 26-Karau, S. J. & Williams, K. D. (1995) «Social loafing: Research findings, implications, and future directions», *Current Directions in Psychological Science*, 4, 134-139.
- 27-Karau, S. J. & Williams, K. D. (1997) «The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation», *Theory, Reserch and Practice*, 1, 156-168.
- 28-Leventhal, G. S., Karuza, J. & Fry, W. R. (1980) *Beyond fairness: A theory of allocation preferences*, In G. Mikula (Ed), Justice social interaction, New York: Springer-Verlag, 167-218.
- 29-Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. & Bennett, N. (2004) «Social loafing: A field investigation», *Journal of Management*, 30, 258-304.
- 30- Lin,T.C&Hung,C.C.(2009)«Understanding social loafing in Knowledge contribution from the perspective of justice and trust»,*Expert System with Application* 36,6156- 6163.
- 31-Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. & Taylor, M.S. (2000) «Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships», *Academy of Management Journal*,43, 738-748.
- 32-McCormick, M. D. (2001) *Group cohesiveness and coworker ability as determinants of social loafing and social compensation*, Stephen F. Austin State University.

- 33-McEvily, S. K., Das, S. & McCabe, K. (2000) «Avoiding competence substitution through knowledge sharing», *Academy of Management Review*, 25, 294–311.
- 34-Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C. & Erdogan, B. (2003) «Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships», *Human Relations*, 56, 1, 61–84.
- 35-Nadiri, H. & Tanova, C. (2010) «An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry», *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33–41.
- 36-Piezon, S. L. & Ferree, W. D. (2007) «Perceptions of social loafing in online learning groups», *23rd Annual Conference on Distance Teaching & Learning*, <http://www.uwex.edu>.
- 37-Powell, A., Piccoli, G. & Ives, B. (2004) «Virtual teams: a review of current literature and directions for future research», *The Database for Advances in Information Systems*, 35, 6–36.
- 38-Sambamurthy, V. & Subramani, M. (2005) «Special issue on information technologies and knowledge management», *MIS Quarterly*, 29, 1–7.
- 39-Simons, T. (2002) «Behavioural integrity: The perceived alignment between managers words and deeds as a research focus», *Organization Science*, 13, 1, 18–35.
- 40-Snowden, D. (2000) *The social ecology of knowledge management, In: Knowledge horizons: The present and the promise of knowledge management*, Despres, C. & Chauvel, D. (eds), Butterworth Heinemann, Boston, MA, USA, 225–236.
- 41-Staples, D. S. & Webster, J. (2008) «Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams», *Information Systems Journal*, 18, 617–640.
- 42-Stevenson, C. A. (1990) «Motivating effort under social loafing condition: the effects of private self-awareness on task effort», *Disseration Abstracts International*, 50, 10, 21-48.

- 43-Stewart, K. J. & Gosain, S. (2006) «The impact of ideology on effectiveness in open source software development teams», *MIS Quarterly*, 30, 2, 291-314.
- 44-Wagner, J. A. (1995) «Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in group», *Academy of Management Journal*, 38, 1, 152-172.
- 45-Wasko, M. M. & Faraj, S. (2005) «Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice», *MIS Quarterly*, 29, 35-57.
- 46-Weldon, E. & Gargano, G. M. (1988) «Cognitive loafing: The effects of accountability and shared responsibility on cognitive effort», *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 1, 159-171.
- 47-Williams, K. D., Harkins, S. G. & Latane, B. (1981) «Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments», *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 303-311.
- 48-Wong, Y-T., Ngo, H-Y. & Wong, C-S. (2006) «Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises», *Journal of World Business*, 4, 1344-355.