

ارائه مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی

پریسا جلیلی دیلمقانی^۱، دکتر فتاح ناظم^{۲*}، دکتر علیرضا چناری^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰)

چکیده

زمینه: بررسی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی می‌تواند نقش موثری در طراحی برنامه‌های بهبود عملکرد سازمان و ایجاد مزیت رقابتی داشته باشد. در نتیجه، هدف این مطالعه ارائه مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بود.

روش: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی به تعداد ۱۵۲۵ نفر بودند که تعداد ۳۲۰ نفر از آنها بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته نوآوری سازمانی و پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بودند. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای *Smart PLS* و *SPSS* تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بار عاملی همه مولفه‌ها یا عامل‌ها بالاتر از $0/60$ ، میانگین واریانس استخراج‌شده همه آنها بالاتر از $0/50$ و پایایی همه آنها با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از $0/80$ بود. همچنین، مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بر ارزش مناسبی داشت. علاوه بر آن، هر سه متغیر رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی اثر مستقیم و معنادار داشتند ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان‌دهنده نقش موثر رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بودند. بنابراین، برای ارتقای نوآوری سازمانی آنان می‌توان زمینه را برای بهبود رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی فراهم کرد.

کلیدواژه‌گان: نوآوری سازمانی، رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی

سر آغاز

نوآوری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی جهت ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده، فرآیند ارائه محصول و خدمت جدید به بازار از طریق کاربردهای جدید از تکنولوژی‌های موجود یا خلق و تجاری کردن تکنولوژی‌های جدید است (۴). نوآوری استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای ارائه محصول جدید یا خدمت به مشتریان شامل تجهیزات، محصولات، خدمات، فرآیندها، سیاست‌ها و طرح‌ها می‌باشد (۵). نوآوری سازمانی را به‌صورت تمایل یک سازمان به توسعه محصولات و خدمات پیشرفته و جدید و ارائه آنها به بازار برای کسب موفقیت تعریف کردند و به تعبیر دیگر نوآوری سازمانی موثر، کلید بقا در محیط رقابتی است (۶).

امروزه جوامع و سازمان‌ها به این باور رسیدند که با تکیه بر نوآوری^۱ و تقویت نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه در خود می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند (۱). سازمان‌ها در دنیای متغیر و متحول امروزی برای تضمین بقای خود و ایجاد، حفظ و ارتقای مزیت رقابتی محکوم به خلاقیت^۲ و نوآوری هستند. زیرا مسائل دنیای متغیر و متحول امروز را نمی‌توان با راه حل‌های دیروز حل کرد (۲). نوآوری سازمانی^۳ راهی است که یک سازمان ایده‌های جدید و مفاهیم خلاق را به‌عنوان زمینه‌ای برای مزیت رقابتی در راستای پیش‌بینی و تحقق نیازهای مصرف‌کننده اجرا می‌کند (۳).

نوآوری در دنیای رقابتی امروز نه تنها برای رشد سازمان، بلکه برای بقا ضروری است و بر همین اساس برخی متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی معتقدند که نبود نوآوری سازمانی باعث نابودی سازمان در بلندمدت می‌شود (۷). سازمان‌های دارای نوآوری سازمانی بالاتر در زمینه اعمال واکنش در برابر محیط‌های در حال تغییر سریع‌تر عمل نموده و توانایی توسعه قابلیت‌های جدیدی را خواهند داشت که به آنها اجازه می‌دهد به عملکرد بهتری دست یابند و برای خود مزیت رقابتی ایجاد کنند (۸). یکی از عوامل موثر بر نوآوری سازمانی، رهبری اخلاقی^۴ است (۹). رهبری یک موضوع تحقیق مشهور و گسترده است و از رهبران انتظار می‌رود فراتر از نقش مدیران عمل نمایند تا سازمان را به‌طور موثر اداره کنند (۱۰). رهبری اخلاقی یک رهبری الهام‌بخش مبتنی بر ارزش است که هدف آن دستیابی به اهداف سازمانی با مسئولیت اجتماعی و خدمت به کارکنان، جامعه و سایر ذینفعان از طریق تصمیم‌ها، اقدام‌ها و رفتارهای نشأت گرفته از اخلاق می‌باشد (۱۱). رهبری اخلاقی نشان‌دهنده رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدام‌های فردی، روابط بین‌فردی و ترویج این رفتارها در پیروان است که از طریق ارتباط دوطرفه میان رهبر و پیروان امکان‌پذیر می‌باشد (۱۲). رهبران اخلاقی مسائلی مانند مسئولیت‌ها، انتظارات و هدف‌های عملکردی را روشن می‌کنند؛ به‌طوری که پیروان می‌دانند از آنها چه انتظاری می‌رود و عملکردشان چه زمانی به حد انتظار می‌رسد. این رهبران به پیروان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهارنظر می‌دهند، به ایده‌ها و طرز فکر آنها گوش می‌دهند و در انجام کارها با آنها مشورت می‌کنند (۱۳). علاوه بر آن، رهبران اخلاقی یک محیط اخلاقی ایجاد و ویژگی‌های اخلاقی را میان کارکنان افزایش می‌دهند یا تقویت می‌کنند. در این شرایط پیروان سوءرفتارهای کمتری از خود نشان می‌دهند و تلاش می‌نمایند تا برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کنند (۱۴). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه رهبری اخلاقی و نوآوری سازمانی بودند. برای مثال نتایج پژوهش محققان نشان داد که رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه در سازمان اثر معنادار مستقیم داشت (۱۵). صاحب‌نظران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی اثر مثبت و معنادار داشت (۹). در پژوهشی صاحب‌نظران گزارش کردند که رهبری اخلاقی بر گرایش به نوآوری دارای اثر مستقیم و معنادار بود (۱۶). در پژوهشی دیگر محققان گزارش کرد که رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی و جو سازمانی نوآورانه اثر مستقیم و معنادار داشت (۱۷). یکی دیگر از عوامل موثر بر نوآوری سازمانی، عدالت سازمانی^۵ است (۱۸). با اینکه برقراری عدالت یکی از نیازهای اساسی بشر است، اما گاهی تحریک نیازهای افراد موجب برانگیختگی کارکنان برای انجام رفتارهای ناعادلانه می‌شود (۱۹). عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای تحقق حقوق بشر در مقیاس کلان، کارکرد موثر سازمان، رضایت کارکنان، شکل‌دهی به نگرش‌ها و رفتارها و بروز رفتارهای فرانقش می‌باشد (۲۰). عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه همه اعضای سازمان اشاره دارد و این سازه بر قضاوت‌های اخلاقی^۶ و فرآیندهای تصمیم‌گیری اخلاقی^۷ تمرکز می‌کند (۲۱). عدالت دارای سه

بخش عدالت توزیعی^۸، عدالت رویه‌ای^۹ و عدالت تعاملی^{۱۰} است که در عدالت توزیعی افراد تمایل دارند در قبال انجام کاری که انجام می‌دهند پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند. عدالت رویه‌ای یعنی اینکه سیاست‌ها و مقررات سازمان طوری باشد که با توجه به شرایط کاری مانند شیفت کاری، مدت زمان کاری و غیره به کارکنان حقوق یا پاداش پرداخت کند. عدالت تعاملی به فرآیندهای ارتباطی رهبر و پیروان مانند ادب، صداقت و احترام اشاره دارد (۲۲). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه عدالت سازمانی و نوآوری سازمانی بودند. برای مثال نتایج پژوهش متخصصان و محققان نشان داد که عدالت سازمانی با رفتارهای نوآورانه سازمانی همبستگی مثبت و معنادار داشتند (۲۳). پژوهشگران و صاحب‌نظران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تاثیر معنادار مستقیم داشت (۱۸). در پژوهشی دیگر محققان گزارش کردند که عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی مدیران اثر مستقیم و معنادار داشت (۲۴). صاحب‌نظران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت (۲۵).

یکی دیگر از عوامل موثر بر نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی^{۱۱} است (۲۶) که به معنای تمایل برای درگیری و مشارکت در فرآیندها و فعالیت‌های سازمانی ضمن درک هزینه‌ها و پیامدها می‌باشد (۲۷). تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان سازمان و یک فرآیند مستمر است که از طریق مشارکت افراد در تصمیم‌های سازمانی میزان توجه افراد به سازمان و موفقیت سازمان را نشان می‌دهد (۲۸). تعهد سازمانی نوعی نگرش نسبت به سازمان را منعکس می‌کند که نشان‌دهنده میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان می‌باشد (۲۹). تعهد سازمانی دارای سه بخش تعهد عاطفی^{۱۲}، تعهد مستمر^{۱۳} و تعهد هنجاری^{۱۴} است که در تعهد عاطفی افراد تمایل دارند هویت خود را با سازمان خود و میزان مشارکت در فعالیت‌های سازمانی نشان دهند. تعهد مستمر به معنای ارزش نهادن به سازمان و سهیم‌شدن در زندگی سازمان می‌باشد. تعهد هنجاری به ضرورت ماندن کارکنان در سازمان اشاره دارد (۳۰). تعهد سازمانی باعث شکل‌گیری نوعی وابستگی روانی و عاطفی در فرد نسبت به سازمان می‌شود و بقای سازمان^{۱۵} را تضمین می‌کند (۳۱). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه تعهد سازمانی و نوآوری سازمانی بودند. برای مثال نتایج پژوهش صاحب‌نظران نشان داد که فرآیند تعهد سازمانی بر رفتارهای نوآورانه در محیط کار اثر مستقیم و معنادار داشت (۳۲). محققان ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت (۲۶). در پژوهشی دیگر صاحب‌نظران گزارش کردند که تعهد سازمانی و نوآوری سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار بود (۳۳). همچنین محققان ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و نوآوری سازمانی همبستگی مثبت و معنادار داشتند (۳۴).

با توجه به دنیای متغیر و متحول امروزی، نوآوری سازمانی می‌تواند راهکار مناسبی برای مقابله با این شرایط باشد. امروزه ثابت شده است که نوآوری نقش موثری در بهبود سایر عملکردهای سازمانی دارد و می‌تواند



مولفه به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی و نمره بالاتر در کل پرسشنامه به معنای نوآوری سازمانی بیشتر می‌باشد. روایی صوری پرسشنامه محقق ساخته نوآوری سازمانی توسط ۲۰ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاهی و مدیران دانشگاه‌های دولتی تایید و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای برای کل ابزار ۰/۸۸ محاسبه شد.

پرسشنامه رهبری اخلاقی: این پرسشنامه توسط دی هوق و دن هارتوگ با ۲۰ گویه در دو مولفه مدیر اخلاقی و فرد اخلاقی (هر مولفه ۱۰ گویه) ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. نمره بالاتر در هر مولفه به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی و نمره بالاتر در کل پرسشنامه به معنای رهبری اخلاقی بیشتر می‌باشد. روایی سازه پرسشنامه رهبری اخلاقی با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود دو عامل مدیر اخلاقی و فرد اخلاقی بود و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۲ و برای کل ابزار ۰/۹۴ محاسبه شد (۳۵). در ایران، صمدیان و همکاران روایی صوری پرسشنامه رهبری اخلاقی را با نظر خبرگان و متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند (۳۶). در پژوهش حاضر مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد.

پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن با ۲۰ گویه در سه مولفه عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۶ گویه) و عدالت مراوده‌ای (۹ گویه) ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. نمره بالاتر در هر مولفه به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی و نمره بالاتر در کل پرسشنامه به معنای عدالت سازمانی بیشتر می‌باشد. روایی سازه پرسشنامه عدالت سازمانی با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود سه عامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای بود و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ و برای کل ابزار ۰/۹۱ محاسبه شد (۳۷). در ایران، عقیقی روایی سازه پرسشنامه عدالت سازمانی را با روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند (۳۸). در پژوهش حاضر مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و مایر با ۲۴ گویه در سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (هر مولفه ۸ گویه) ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. نمره بالاتر در هر مولفه به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی و نمره بالاتر در کل پرسشنامه به معنای تعهد

سبب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان شود. پژوهش‌های گذشته با اینکه به بررسی اثر رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی پرداختند، اما پژوهشی درباره اثر هر سه متغیر مذکور بر عدالت سازمانی یافت نشد و انجام این پژوهش می‌تواند به شناسایی متغیر موثرتر و دارای اثر بیشتر بر نوآوری سازمانی کمک نماید. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه جامعه اکثر پژوهش‌های قبلی سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی بودند و کمتر پژوهشی به بررسی اثر متغیرهای مذکور بر نوآوری سازمانی در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه پرداختند. از آنجایی که ماهیت سازمان‌های آموزشی با سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی متفاوت است، نمی‌توان نتایج پژوهش‌های قبلی را به پژوهش حاضر و سازمان‌های آموزشی تعمیم داد. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف این مطالعه ارائه مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بود.

روش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی به تعداد ۱۵۲۵ نفر بودند. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۰۷ نفر محاسبه شد که با توجه به ریزش‌های احتمالی حجم نمونه ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد که این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ها با توجه به جنسیت و نوع استخدام شامل رسمی قطعی، رسمی آزمایشی و قراردادی انتخاب شدند. در این روش نسبت اعضای جامعه با توجه به جنسیت مرد و زن و با توجه به نوع استخدام تعیین و با توجه به انتخاب ۳۲۰ نفر به همان نسبت از جامعه نمونه‌گیری شد.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از تصویب پروپوزال، هماهنگی لازم با مسئولان دانشگاه‌های دولتی به عمل آمد و اقدام به نمونه‌گیری شد. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و به آنان درباره رعایت نکات اخلاقی اطمینان داده شد. در مرحله بعد از آنها خواسته شد تا موافقت خود را جهت شرکت در پژوهش اعلام و صادقانه به ابزارهای پژوهش پاسخ دهند. لازم به ذکر است که برای آنها توضیح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. در نهایت، از آنان برای تکمیل ابزارهای پژوهش تقدیر و تشکر شد. در ادامه ابزارها یا پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر تشریح می‌شوند.

پرسشنامه نوآوری سازمانی: این پرسشنامه توسط پژوهشگران پژوهش حاضر با ۶۷ گویه در سه مولفه تولیدی (۲۷ گویه)، فرآیندی (۲۶ گویه) و اداری (۱۴ گویه) ساخته شد. گویه‌ها با استفاده از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه و نمره کل ابزار با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. نمره بالاتر در هر

در این مطالعه، داده‌ها پس از گردآوری با ابزارهای فوق با روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج تحلیل عاملی مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی در جدول ۱ ارائه شد.

سازمانی بیشتر می‌باشد. روایی سازه پرسشنامه عدالت سازمانی با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود سه عامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بود و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ و برای کل ابزار ۰/۸۷ محاسبه شد (۳۹). در ایران، باسفرجانی و صنعت‌خواه روایی سازه پرسشنامه تعهد سازمانی را با روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کردند (۴۰). در پژوهش حاضر مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی

| متغیر | سطوح | بار عاملی | آماره t | معناداری | AVE | کرونباخ | ترکیبی |
|----------------|-------------|-----------|---------|----------|------|---------|--------|
| نوآوری سازمانی | تولیدی | ۰/۶۹ | ۱۱/۶۸ | <۰/۰۰۱ | ۰/۵۷ | ۰/۸۶ | ۰/۸۸ |
| | فرآیندی | ۰/۷۵ | ۱۳/۲۰ | <۰/۰۰۱ | ۰/۶۸ | ۰/۸۲ | ۰/۸۵ |
| | اداری | ۰/۸۰ | ۱۵/۶۸ | <۰/۰۰۱ | ۰/۶۲ | ۰/۹۰ | ۰/۹۲ |
| رهبری اخلاقی | مدیر اخلاقی | ۰/۸۲ | ۱۶/۷۹ | <۰/۰۰۱ | ۰/۷۳ | ۰/۸۷ | ۰/۸۸ |
| | فرد اخلاقی | ۰/۶۲ | ۱۱/۵۲ | <۰/۰۰۱ | ۰/۶۳ | ۰/۸۵ | ۰/۸۹ |
| عدالت سازمانی | توزیعی | ۰/۸۹ | ۲۰/۴۴ | <۰/۰۰۱ | ۰/۶۰ | ۰/۸۹ | ۰/۹۰ |
| | رویه‌ای | ۰/۹۱ | ۲۱/۱۴ | <۰/۰۰۱ | ۰/۸۲ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ |
| | مرادوهای | ۰/۸۶ | ۱۹/۲۱ | <۰/۰۰۱ | ۰/۷۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۷ |
| تعهد سازمانی | عاطفی | ۰/۸۳ | ۱۷/۲۴ | <۰/۰۰۱ | ۰/۷۹ | ۰/۸۷ | ۰/۹۲ |
| | مستمر | ۰/۹۲ | ۲۰/۴۱ | <۰/۰۰۱ | ۰/۸۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹۴ |
| | هنجاری | ۰/۹۲ | ۲۰/۵۷ | <۰/۰۰۱ | ۰/۸۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۸ |

بررسی شاخص‌های برازش مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی در جدول ۲ ارائه شد.

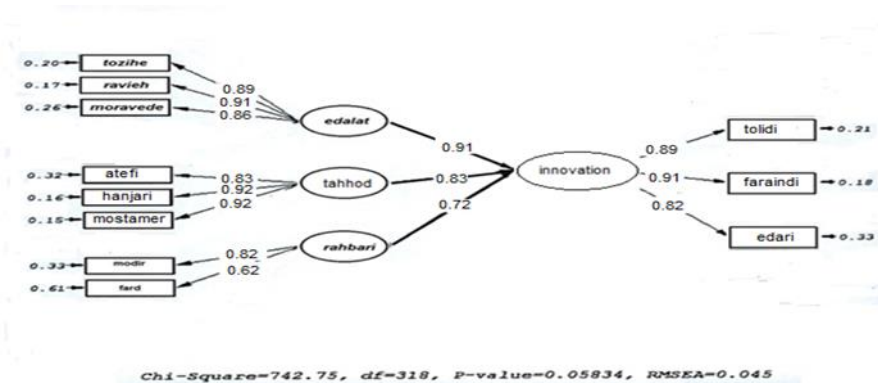
طبق نتایج جدول ۱، بار عاملی همه مولفه‌ها یا عامل‌ها بالاتر از ۰/۶۰، میانگین واریانس استخراج شده همه آنها بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی همه آنها با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بود. نتایج

جدول ۲: نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی

| شاخص‌ها | χ^2/df | CFI | GFI | AGFI | NFI | NNFI | RMSEA |
|---------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| آماره | ۲/۳۳ | ۰/۹۷ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ | ۰/۹۴ | ۰/۹۷ | ۰/۰۴ |
| حد قابل پذیرش | <۳ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | <۰/۰۸ |

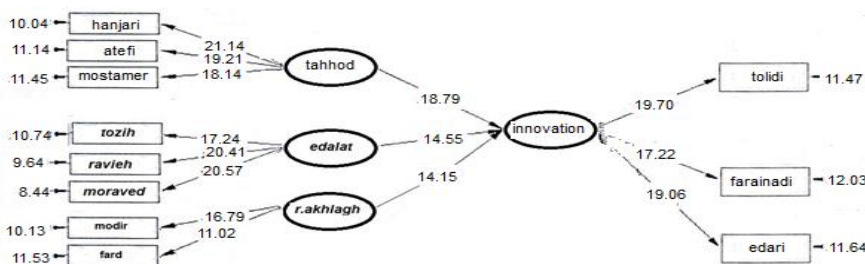
اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی به همراه ضرایب مسیرها و آماره تی در نگاره‌های ۱ و ۲ و نتایج اثرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شد.

طبق نتایج جدول ۲، مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی برازش مناسبی داشت. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل نوآوری سازمانی بر



Chi-Square=742.75, df=318, P-value=0.05834, RMSEA=0.045

نگاره ۱: نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی به همراه ضریب مسیرها



Chi-Square=742.75, df=318, P-value=0.05834, RMSEA=0.045

نگاره ۲: نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی به همراه آماره تی

جدول ۳: نتایج اثرها در مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی

| اثرها | ضریب مسیر | آماره t | معناداری |
|-------------------------------------|-----------|---------|----------|
| اثر رهبری اخلاقی بر نوآوری سازمانی | ۰/۷۲ | ۱۴/۱۵ | <۰/۰۰۱ |
| اثر عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی | ۰/۹۱ | ۱۴/۵۵ | <۰/۰۰۱ |
| اثر تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی | ۰/۸۳ | ۱۸/۷۹ | <۰/۰۰۱ |

سازمانی (۹)، محققان دیگری مبنی بر اثر معنادار مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای نوآورانه در سازمان (۱۵)، صاحب‌نظران مبنی بر اثر مستقیم و معنادار رهبری اخلاقی بر گرایش به نوآوری (۱۶) و دیگر پژوهشگران مبنی بر اثر مستقیم و معنادار رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه (۱۷) همسو بودند. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش محققان (۱۶) می‌توان گفت که رهبران اخلاقی می‌توانند با فعالیت‌هایی مانند ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب به پویایی سازمان کمک کرده و آگاهی‌های کارکنان را در جهت تقویت بینش مثبت آنها پرورش دهند. این رهبران از طریق تقویت بینش‌های مثبت کارکنان می‌توانند افکار آنان را به سمت ایده‌های خلاق و نوآوری سوق داده و فضایی را فراهم آورند که در آن افراد به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه تمایل داشته باشند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه رهبران اخلاق با تاکید بر برخورد منصفانه، ارزش‌های مشترک، درستکار بودن در ارتباط با افراد

طبق نتایج نگاره‌های ۱ و ۲ و جدول ۱، هر سه متغیر رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی اثر مستقیم و معنادار داشتند ($P < 0.001$).

بحث

با توجه به نوآوری سازمانی در بهبود سایر عملکردهای سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی، هدف این مطالعه ارائه مدل نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بود.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که رهبری اخلاقی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های محققان مبنی بر اثر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر خلاقیت و نوآوری

و تعامل‌ها کاری باعث القای رفتارهای مطلوب میان کارکنان می‌شوند و زمینه را برای سطح بالاتری از توسعه فعالیت‌های نوآورانه ایجاد می‌نمایند. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که رهبری اخلاقی بتواند بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

همچنین، یافته‌های این مطالعه نشان داد که عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های محققان مبنی بر تاثیر معنادار مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه (۱۸)، دیگر صاحب‌نظران مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار عدالت سازمانی با رفتارهای نوآورانه سازمانی (۲۳)، دیگر متخصصان مبنی بر اثر مستقیم و معنادار عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی مدیران (۲۴) و محققین دیگر مبنی بر اثر مستقیم و معنادار عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری سازمانی (۲۵) همسو بودند. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش محققان (۱۸) می‌توان گفت که عدالت سازمانی مفهومی برگرفته از تئوری عدالت است که از مفهوم عدالت یا انصاف استخراج می‌شود. عدالت سازمانی عمدتاً به‌عنوان درک کارکنان درباره میزان انصافی که با آنها توسط مدیران و مسئولان برخورد می‌گردد، تعریف می‌شود. به‌طور کلی سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای وجود دارد که عدالت توزیعی به انصاف و عدالت ادراک‌شده از ستاده‌ها و پیامدهایی که افراد دریافت می‌کنند، اشاره دارد. عدالت رویه‌ای به دنبال اثبات ناتوانایی نظریه برابری و دیگر الگوهای عدالت توزیعی در شرح واکنش افراد به ادراک آنان در زمینه عدم رعایت عدالت است. عدالت مرادده‌ای یا تعاملی به منصفانه‌بودن ارتباطات بین‌فردی مرتبط با رویه‌های سازمانی اشاره دارد. افرادی که در سازمان ادراک عدالت دارند و معتقدند که عدالت به هر سه شکل توزیعی رویه‌ای و مرادده‌ای در سازمان وجود دارد از خود تلاش و پشتکار بیشتری برای یادگیری فعالیت‌های نوآورانه در سازمان انجام می‌دهند و به دنبال ارتقای جایگاه خود و سازمانی که در آن مشغول می‌باشند، هستند. بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار بگذارد.

علاوه بر آن، یافته‌های این مطالعه نشان داد که تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های محققان مبنی بر اثر مستقیم و معنادار تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی (۲۶)، محققان دیگر مبنی بر اثر مستقیم و معنادار فرآیند تعهد سازمانی بر رفتارهای نوآورانه در محیط کاری (۳۲)، دیگر صاحب‌نظران مبنی بر رابطه مثبت و معنادار تعهد سازمانی و نوآوری سازمانی (۳۳) و پژوهشگران دیگر مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار تعهد سازمانی و نوآوری سازمانی (۳۴) همسو بودند. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش متخصصان و صاحب‌نظران (۲۶) می‌توان گفت که تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی نشان‌دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در سازمان است که تمایل حاکی از علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز حاکی از ادامه خدمت در سازمان به دلیل سرمایه‌گذاری در آن و الزام حاکی از ناچاری فرد برای تداوم ماندن در سازمان می‌باشد. نکته مهم دیگر اینکه تعهد

سازمانی شامل سه بخش تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. تعهد عاطفی یعنی دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارکنان در سازمان که در این شکل از تعهد کارکنان به دلیل تمایل شخصی در سازمان باقی می‌مانند. تعهد مستمر شامل هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. به عبارت دیگر، تمایل فرد بر ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد و بر این اساس کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند. تعهد هنجاری به احساس الزام کارکنان به ادامه کار در یک سازمان به دلیل فشاری است که از سوی دیگران ادراک می‌کند. افراد دارای تعهد سازمانی بالا و دارای هر سه مولفه عاطفی، مستمر و هنجاری در سازمان از خود تلاش و پشتکار بیشتری نشان می‌دهند و تلاش می‌کنند که خود و سازمانی که در آن مشغول هستند را ارتقاء ببخشند که یکی از روش‌های موثر در این زمینه ارتقای نوآوری سازمانی کارکنان است. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی بتواند بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

مهم‌ترین محدودیت این مطالعه شامل استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای گردآوری داده‌ها، محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی و عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت و سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی اشاره کرد. بنابراین، استفاده از مصاحبه ساختاریافته برای گردآوری داده‌ها به دلیل دقت بالاتر نسبت به ابزارهای خودگزارش‌دهی، انجام پژوهش با عنوان پژوهش حاضر بر روی کارکنان و اعضای هیأت‌علمی مرد و زن به تفکیک یا انجام آن به تفکیک بر روی کارکنان و اعضای هیأت‌علمی و مقایسه نتایج آنها با هم و با نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر بررسی اثر سایر متغیرها مانند اشتیاق سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، کارآفرینی سازمانی و غیره بر نوآوری سازمانی می‌باشد.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هر سه متغیر رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی اثر مستقیم و معنادار داشتند. این نتایج برای متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی تلویحات کاربردی بسیاری داشته باشد و آنان بر اساس نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌ها برنامه‌هایی برای بهبود نوآوری سازمانی طراحی و اجرا نمایند. با توجه به نتایج این مطالعه، برای ارتقای نوآوری سازمانی کارکنان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی می‌توان زمینه را برای بهبود رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی فراهم کرد. برای تحقق این امر استفاده از کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های دولتی و بهبود شرایط سازمان‌ها از طریق ارائه خدمات عادلانه، بهتر، با کیفیت بیشتر و رعایت انصاف، عدالت و اخلاق می‌تواند موثر واقع شود.

ملاحظه های اخلاقی

واژه نامه

| | |
|----------------------------------|-------------------|
| 1. Innovation | نوآوری |
| 2. Creative | خلاقیت |
| 3. Organizational Innovation | نوآوری سازمانی |
| 4. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 5. Organizational Justice | عدالت سازمانی |
| 6. Ethical Judgments | قضاوت‌های اخلاقی |
| 7. Ethical Decision Making | تصمیم‌گیری اخلاقی |
| 8. Distributive Justice | عدالت توزیعی |
| 9. Procedural Justice | عدالت رویه ای |
| 10. Interactional Justice | عدالت تعاملی |
| 11. Organizational Commitment | تعهد سازمانی |
| 12. Affective Commitment | تعهد عاطفی |
| 13. Continuance Commitment | تعهد مستمر |
| 14. Normative Commitment | تعهد هنجاری |
| 15. Survival of the organization | بقای سازمان |

در این مطالعه برای رعایت ملاحظات اخلاقی به هر یک از آزمودنی‌ها یک کد اختصاص داده شد و ابزارها بدون ذکر نام و نام‌خانوادگی و با رضایت تکمیل شدند. همچنین، در این مطالعه پژوهشگر به شرکت‌کنندگان متعهد شد که اصول اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم نمونه‌ها و غیره را رعایت کند.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از همه کسانی که به نحوی در انجام این مطالعه سهیم بودند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Shin D, Woodwark MJ, Konrad AM, Jung Y. (2022). Innovation strategy, voice practices, employee voice participation, and organizational innovation. *Journal of Business Research*; 147: 392-402.
- Ozdemir S, Gupta S. (2021). Inter-organizational collaborations for social innovation and social value creation: Towards the development of new research agenda and theoretical perspectives. *Industrial Marketing Management*; 97: 134-144.
- Watson A. (2021). Designing low carbon innovation organizations: The energy technologies institute experience. *Environmental Innovation and Societal Transitions*; 39: 173-190.
- Torchia M, Calabro A, Gabaldon P, Kanadli SB. (2018). Women director's contribution to organizational innovation: A behavioral approach. *Scandinavian Journal of Management*; 34(2): 215-224.
- Babu T, Roopa H, Shukla AK, David DS, Jayadatta S, Rajesh AS. (2022). Internet of things-based automation design and organizational innovation of manufacturing enterprises. *Materialstoday: Proceedings*; 56(4): 1769-1775.
- Ashrafi SalimKandi F, Ghalavandi H, Ghalaei A. (2021). The relationship between critical thinking and organizational innovation by mediating role of organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 16(1): 100-107. (In Persian).
- Ahmad F, Widen G, Huvila I. (2020). The impact of workplace information literacy on organizational innovation: An empirical study. *International Journal of Information Management*; 51: 102041.
- Min Y, Liao YC, Chen Z. (2022). The side effect of business group membership: How do business group isomorphic pressures affect organizational innovation in affiliated firms? *Journal of Business Research*; 141: 380-392.
- Shafique I, Ahmad B, Kalyar MN. (2020). How ethical leadership influences creativity and organizational innovation: Examining the underlying mechanisms. *European Journal of Innovation Management*; 23(1): 114-133.
- Kazemi S, Zahed Babelan A, Moeinikia M, Khaleghkha A. (2022). Analyzing the antecedent role of moral leadership and the consequences of self-motivation and well-being as components of organizational virtue among teachers. *Ethics in Science and Technology*; 17(1): 118-125. (In Persian).
- Velez MJ, Neves P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly*; 29(6): 663-673.
- Agarwal UA, Gupta M, Cooke FL. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*; 141: 770-781.
- Jha JK, Singh M. (2019). Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations. *IIMB Management Review*; 31(4): 385-395.
- Constandt B, Parent MM, Willem A. (2020). Does it really matter? A study on soccer fans' perceptions of ethical leadership and their role as "stake owners". *Sport Management Review*; 23(3): 374-386.
- Jin X, Qing C, Jin S. (2022). Ethical leadership and innovative behavior: Mediating role of voice behavior and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*; 14(5125): 1-24.
- Khaleghi A, Fathabadi H, Dehghan Najmabadi A, Salajegheh N. (2021). The effects of ethical leadership on innovation orientation: the mediating role of spirituality. *Transformation Management Journal*; 12(1): 233-250. (In Persian).
- Samadian A. (2019). determine the impact of ethical leadership on organizational learning through the role of innovative organizational mediator in Islamic Azad University. *Research on Educational Leadership and Management*; 5(18): 151-168. (In Persian).
- Akram T, Lei S, Haider MJ, Hussain ST. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*; 5(2): 117-129.
- Hussain S, Shahzad Kh. (2022). Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism

- relationship: Moderating role of psychological capital. *Asia Pacific Management Review*; 27(1): 10-17.
20. Unterhitzberger C, Moeller D. (2021). Fair project governance: An organizational justice approach to project governance. *International Journal of Project Management*; 39(6): 683-696.
21. Kim SJ, Chung EK. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*; 68: 27-32.
22. Le H, Pan L. (2021). Examining the empirical redundancy of organizational justice constructs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 165: 21-44.
23. Jnaneswar K, Gayathri R. (2021). Organizational justice and innovative behavior: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*; 53(1): 77-91.
24. Afkhami Ardakani M, Rajabpour E, Alimohammadi Ardakani M. (2021). Impact of organizational justice and organizational trust on innovation of educational managers. *Educational and Scholastic Studies*; 10(2): 155-179. (In Persian).
25. Abbasi T, Abooyee Ardakan M, Dastigerdi Z. (2018). The impacts of aspects of organizational justice on innovative capacity, emphasizing the intermediate role of sharing knowledge case study: Birjand University of Medical Sciences. *Journal of Iranian Public Administration Studies*; 1(1): 87-105. (In Persian).
26. Martinez Serna MDC, Vega Martinez JE, Eternod V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduria y Administracion*; 63(3): 1-19.
27. Pasinringi SA, Sari N. (2020). The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital. *Enfermeria Clinica*; 30(6): 147-151.
28. Cegarra-Navarro JG, Wensley AKP, Martinez-Martinez A, Garcia-Perez A. (2020). Linking organisational commitment with continuous learning through peripheral vision and procedural memory. *European Management Journal*; 38(6): 874-883.
29. Mulrooney M, Smith M, Sobieraj DM, Shipley B, Miech EJ. (2022). Factors influencing primary care organization commitment to technical assistance for pharmacist clinical services integration. *Journal of the American Pharmacists Association*; 62(5): 1564-1571.
30. Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*; 6(3): 309-314.
31. Kotze M, Nel P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*; 7(1): 146-152.
32. Dziendziora J, Smolarek M, Zebrak D, Gross-Golacka E. (2022). Organizational factors of commitment to innovation vs. innovative behavior in smes in the renewable energy sources (RES) industry. *Energies*; 15(5674): 1-15.
33. Mohammadi Moghadam Y, Dehnad M, Shoghi B, Mortazavi SM. (2018). The impact of organizational commitment and organizational innovation on resistive economy. *Studies of Religion, Spirituality & Management*; 6(12): 5-40. (In Persian).
34. Ziaei S, Mohseni Taromsari M. (2022). Investigating the relationship between organizational innovation and emotional intelligence with organizational commitment in librarians of public libraries in Rasht. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*; 9(30): 139-157. (In Persian).
35. De Hoogh AHB, Den Hartog DN. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*; 19: 297-311.
36. Samadian A, Nazem F, Saber Grekani A. (2020). A model for innovative climate in Islamic Azad University based on organizational learning, organizational justice and ethical leadership. *Managing Education in Organizations*; 8(2): 155-186. (In Persian).
37. Niehoff BP, Moorman RH. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*; 36(3): 527-556.
38. Aghighi A. (2020). Mediating role of work ethics in relation to ethical leadership and organizational justice with work engagement. *Ethics in Science and Technology*; 15(2): 123-131. (In Persian).
39. Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63:10-18.
40. Basfarjani M, Sanatkah A. (2022). Investigating the effect of emotional intelligence on Covid-19 crisis management characteristics mediated by organizational commitment. *Journal of Public Administration*; 5(2).