

## توسعه نوآوری سازمانی بر بستر ادراک عدالت؛ بررسی جایگاه عدالت سازمانی در جو نوآوری سازمان

علیرضا دشتی<sup>۱</sup>، علی تقی زاده هرات<sup>۲</sup>، سارا بانکی<sup>۳</sup>

### چکیده

جهان در حال وارد شدن به دوره‌ای است که مسائل انصاف و عدالت در اشکال مختلف و متفاوت به صدر موضوعات و مطالعات مطرح در حوزه تعالی سازمانی صعود خواهند کرد. سازمان‌های هزاره جدید، سازمان‌هایی فراصنعتی و دانش بنیان هستند که موفقیت و بقای آنها مبتنی بر خلاقیت و نوآوری است. براین اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی نحوه تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه فردی کارکنان صورت گرفت. پس از انجام مطالعات نظری، مدل ساختاری پژوهش برپایه مدل رفتار برنامه ریزی شده‌ایزن، با ارائه چگونگی برهمکنش ۴ متغیر عدالت سازمانی، رفتار نوآورانه فردی، جو نوآوری و انگیزش درونی، تدوین و با استفاده از پرسشنامه‌های مرجع در این حوزه‌ها نسبت به

---

۱- دانشجوی دکترای مهندسی صنایع، تحقیق در عملیات و سیستم. Email: m.dashti@yahoo.com

۲- گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی پرنده، ایران.

۳- گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شریف، ایران.

۵۲ / توسعه نوآوری سازمانی بر بستر ادراک عدالت، بررسی جایگاه عدالت سازمانی در جو نوآوری سازمان

برازش مدل با داده‌های جمع آوری شده از ۲۰۳ نفر از کارکنان یکی از مراکز پژوهشی زیرمجموعه سازمان فضایی ایران با روش PLS اقدام شد. که در پایان با محاسبه مقدار شاخص GoF برابر ۰/۲۶۴، برازش مدل ساختاری پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و در سطح اطمینان ۹۵٪ تمامی فرضیه‌های ساختاری مدل تأیید شد. براساس یافته‌های این پژوهش نشان داده شد و جوه سه گانه عدالت سازمانی مستقل از سایر عوامل نظیر جو نوآوری و انگیزش درونی، یکی از عوامل مؤثر و پیشبین در بروز پنج عملکرد رفتار نوآورانه در سازمان هستند.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، رفتار نوآورانه فردی، جو نوآوری، معادلات ساختاری، حداقل مربعات جزئی (PLS)

## مقدمه

باورود به هزاره سوم و عصر دانش، سازمان‌های پژوهشی و دانش محوری شکل گرفته‌اند که بقا و حفظ مزیت رقابتی‌شان در بلند مدت وابسته به نوآوری در طراحی و توسعه محصولات جدید است. (اعرابیوموسوی، ۱۳۸۸) نوآوری فردی کارکنان در محیط کار، پایه‌ی اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است. (ضرغامی و جعفری، ۱۳۹۲) رفتاراینه‌ای است که افراد در آن تصاویر و برداشتهای ذهنی خود را می‌بینند. (آیسک‌ایزن، ۲۰۰۵، Icek Ajzen) با توجه به پنهان و ضمنی بودن توانمندی خلاقیت و نوآوری افراد، استفاده کارکنان از توان خلاقیت و نوآوری‌شان در فرایندهای شغلی نیاز به وجود رغبت و تمایل درونی آنها دارد. ادراک از عدالت سازمانی یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری تصویرها و دریافت‌های ذهنی کارکنان از سازمان و در نتیجه تعیین‌کننده رفتارها و بازخوردهای آنان است. امروزه جهان در حال وارد شدن به دوره‌ای است که مسائل انصاف و عدالت در اشکال مختلف و متفاوت به صدر موضوعات و مطالعات مطرح در حوزه تعالی سازمانی صعود خواهند کرد. (گرینبرگ، ۱۹۸۷، Greenberg) بی‌دلیل نیست که سازمان فضایی آمریکا (ناسا) با تمام ویژگی‌های منحصر به فرد خود از نظر پیشتازی در حوزه علوم و فناوری‌های نوین، وسعت و پیچیدگی سازمانی، در ساختار خود دفتر تنوع و برابری فرصت‌ها را به منظور برطرف کردن موانع برقراری برابری در ناسا و با اهداف ایجاد فرصت اشتغال و توسعه شغلی برابر، و برابری در برخورداری از حمایت‌های مالی ناسا در تحقیقات گوناگون تشکیل داده است. (دفتر تنوع و فرصت‌های برابر، ۲۰۱۴، Nasa Office of Diversity and Equal Opportunity) پژوهش حاضر با عنایت به اهمیت ادراک کارکنان از عدالت سازمانی به بررسی تأثیر این مؤلفه بر رفتارهای نوآورانه فردی کارکنان با توجه به نقش این کارکنان در ایجاد نوآوری سازمانی می‌پردازد. به این منظور پس از بررسی پیشینه تحقیقات و تعریف مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری رابطه این مؤلفه‌ها در قالب روش حداقل مربعات جزئی و بر پایه داده‌های جمع‌آوری شده از یکی از مجموعه‌های پژوهشی دولتی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. تأیید فرضیه‌های این پژوهش می‌تواند نیاز به وجود ساختار وظیفه‌مندی در قبال عدالت سازمانی به ویژه در ساختار سازمان‌های پژوهش محور را تبیین نماید.

بدون تصمیم‌گیری در مورد منشأ و معیار حق و عدالت نمی‌توان در مورد عادلانه بودن امور قضاوتی داشت. سه رویکرد عمده به منشأ عدالت عبارتند از برابری، نیاز، و شایستگی. (بعقوبی، ۱۳۹۲) قطعاً ادراکات افراد از عدالت اعمال شده در مورد آنها نیز برپایه جهان بینی آنها متفاوت خواهد بود.

عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان برمی‌گردد. (ابرلین و تاتوم، ۲۰۰۵، Eberlin & Tatum) عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود شامل سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرآوده‌ای است. (کروپنزانو، ۲۰۰۱، Cropanzano) عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. لذا حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکردها مرتبط می‌یابند، عدالت توزیعی نامیده می‌شود. (تایلر، ۱۹۸۴، Tyler) عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان - نه با توزیع واقعی درآمد - سروکار دارند. (فولگر و کونوسکی، ۱۹۸۹، Folger & Konovsky) عدالت تعاملی (مرآوده‌ای) این نوع از عدالت به انصاف در اعمال اجتماعی مرتبط است. (رضائیان، ۱۳۹۰) مطالعات تجربی نشان می‌دهد افراد منصفانه بودن رویه‌های رسمی را از منصفانه بودن برخوردها در روابط متقابل شخصی تمییز داده و ادراک آنها از این عدالت مانند ادراکشان از عدالت رویه‌ای بر رفتار و نگرش‌های آنان تأثیر می‌گذارد. (بیز، کروپنزانو و گیرینبرگ، ۲۰۰۱، Bies, Cropanzano, & Greenberg) این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر ادراک کارکنان از میزان عدالت رعایت شده در سازمان، در سه حوزه اصلی عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه فردی کارکنان سازمان می‌باشد.

نقطه آغازین نوآوری شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودی‌های اصلی در فرآیند خلق ارزش و نوآوری وابسته است. (اسکاربروک، ۲۰۰۳، Scarbrough) تسهیل‌کننده‌های نوآوری در سازمان‌ها یا به عبارت بهتر عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی را می‌توان در سه سطح مورد بررسی قرار داد. عوامل فردی، عوامل گروهی، و عوامل سازمانی. (اندرسون، دی درو و نیجستد، ۲۰۰۴، Anderson, De Dreu, & Nijstad) در سطح فردی براساس مطالعات صورت گرفته ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌ها، توانایی‌های شناختی، و ویژگی‌های شغل و در سطح گروهی ساختار گروه، جو گروه، ویژگی‌های اعضای، پردازش‌های درون تیمی، و سبک رهبری و در سطح سازمانی ساختار، راهبرد، سایز، منابع و فرهنگ سازمان از عوامل مؤثرند. (اندرسون، دی درو و نیجستد، ۲۰۰۴، Anderson, De Dreu, & Nijstad) براین اساس در پژوهش حاضر این تسهیل‌کننده‌ها را براساس تأثیر آنها بر رفتار نوآورانه به عنوان مؤلفه‌های کنترل، مداخله گر یا تعدیل‌کننده مدنظر قرار گرفتند. پژوهش حاضر به بررسی رفتارها نوآورانه فردی کارکنان سازمان می‌پردازد. نوآوری کارکنان در ادبیات موضوع با عناوینی نظیر رفتار نوآورانه کاری (یانسن، ۲۰۰۰، Janssen)، نوآوری فردی (یانسن، ون دی ولیرت و وست، ۲۰۰۴، Janssen, Van De Vliert, & West) و یا رفتار نوآورانه کارکنان (یانسن، ون دی

ولیرت و وست، ۲۰۰۴، Janssen, Van De Vliert, & West) نیز تعبیر می‌شود. سطح نوآوری سازمان، به شدت متأثر از سطح خلاقیت کارکنان آن و برآیندی از میزان نوآوری تک تک افراد و گروه‌های کاری داخل آن است. در این پژوهش نیز عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل زمینه ساز و توانمندساز جهت نوآوری فردی کارکنان سازمان‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در اغلب مقالات نوآوری، اقدامی عامدانه است که منظور از آن صرفاً تولید ایده جدید نمی‌باشد؛ بلکه معرفی و استفاده از این ایده‌ها در راستا و به منظور تحقق اهداف بهبود عملکرد سازمانی، نیز در معنای نوآوری مدنظر است. (یانسن، ۲۰۰۴، Janssen) نوآوری فردی ساخت وسیعی است که توسط پژوهشگران به صورت‌های مختلف تعریف و عملیاتی شده است. (گولد اسمیت، ۱۹۸۶، Goldsmith) به صورت کلی این ساخت در قالب ویژگی‌ها، صفات، رفتارها و محصولات نوآورانه مفهوم سازی می‌شود. در پژوهش حاضر تأکید بر رفتارشناسی نوآوری‌های فردی کارکنان است. ابعاد رفتار نوآورانه در پنج دسته کلی قابل طبقه بندی هستند؛ فرصت‌یابی (کشف فرصت‌ها)، خلق راه حل‌ها، بررسی‌های سازنده (تکوینی)، حمایت و پشتیبانی، استفاده و کاربرد. (کلیسن و استریت، ۲۰۰۱، Kleysen & Street)

مطالعات رفتار سازمانی نشان داده است که رفتار کارکنان در سازمان‌ها ریشه در نگرش‌ها، نرَم‌ها و هنجارهای درونی فاعل فعل، و کنترل‌های رفتاری ادراک شده توسط وی دارند. (کریتنر و کینیکی، ۲۰۰۷، Kreitner & Kinicki) لذا بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده‌ایزن (آیزن، ۱۹۹۱، Aizen) باید انتظار داشت رفتارهای نوآورانه فردی کارکنان منبعث از عزمی باشد که بر مبنای ادراک کنترل‌های سازمانی و یا بر پایه ادراک هنجارها و نرَم‌های سازمانی و یا بر اساس نگرش افراد نسبت به یک رفتار مشخص شکل گرفته است. از این منظر عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان می‌تواند در هر سه حوزه منشأ عزم و قصدی باشد که موجب بروز رفتارهای نوآورانه می‌گردد. عدالت به خصوص در وجه توزیعی آن، می‌تواند به عنوان یک کنترل رفتاری مهم مطرح باشد. ادراک از عدالت تعاملی نگرش‌ها به رفتار نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و ادراک از عدالت رویه‌ای با توجه به ماهیت خود بر هنجارهای درونی افراد در جهت ایجاد قصد و اراده بروز رفتار برنامه ریزی شده نوآورانه مؤثر است. علاوه بر عدالت، مؤلفه‌های انگیزه درونی و جو نوآوری سازمان به عنوان دو متغیر اساسی در مدل دیده شده‌اند. انگیزه درونی طبق مطالعات موجود نقش واسطه‌ای دارد. (زاپاتا-فلان، کولکوئیت، اسکات و لیوینگستون، ۲۰۰۸، Zapata-Phelan, Colquitt, Scott, & Livingston) جو نوآوری نیز به نوعی تعبیر و برداشت فرد از واقعیت‌های مرتبط با تسهیلگرهای نوآوری است. لذا در این تحقیق از

متغیر جو نوآوری به عنوان یک کنترل استفاده می‌شود تا تمییز قائل شدن میان تأثیرات سایر مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار نوآورانه با تأثیرات ناشی از عدالت سازمانی ممکن گردد.

### مدل مفهومی و متغیرهای پژوهش

متغیرهای مورد نظر در این پژوهش به صورت زیر تعریف می‌شوند:

الف) عدالت سازمانی: که متغیری نهان در مدل ساختاری این پژوهش است و به کمک جنبه‌های مختلف آن که عبارتند از عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی سنجیده می‌شود. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳، Niehoff & Moorman) با ۵ گویه در حوزه عدالت توزیعی، ۶ گویه در حوزه عدالت رویه‌ای، و ۹ گویه در عدالت تعاملی استفاده شد. این پرسشنامه در تحقیق مرجع فوق الذکر از پایایی ۰.۹۰ برخوردار بوده است.

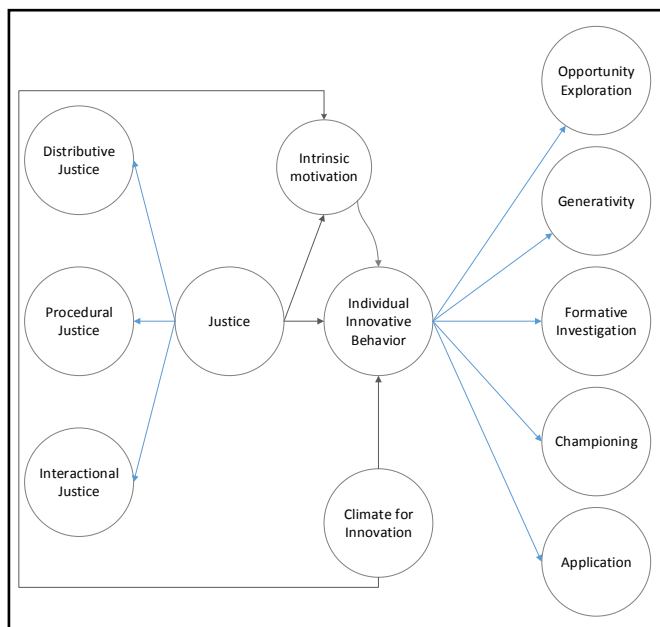
ب) رفتار نوآورانه کارکنان: که توسط پنج متغیر نشانگر سنجیده می‌شود به عنوان متغیر وابسته مطرح شده است. برای سنجش این متغیر از پرسشنامه مستند به پژوهش کلیسن (کلیسن، ۲۰۰۱، Kleysen) استفاده گردید. این پرسشنامه رفتار نوآورانه نیز مجموعاً با ۱۴ سوال در ۵ حوزه رفتار نوآورانه، در تحقیق مرجع مربوطه از پایایی ۰/۹۵ برخوردار بوده است.

ج) انگیزه درونی: به عنوان متغیر میانجی در مدل پژوهش مطرح می‌باشد. فرض بر این بوده که با افزایش یا کاهش انگیزه افراد می‌توان انتظار داشت در شرایط مختلف رفتار آنها نیز تغییر نماید. این متغیر براساس پژوهش زاپاتا و کولکویت (زاپاتا-فلان، کولکوئیت، اسکات و لیوینگستون، ۲۰۰۸، Zapata-Phelan, Colquitt, Scott, & Livingston) طراحی گردیده است. برای سنجش انگیزه درونی از پرسشنامه‌ای مبتنی بر پژوهش ونیپرن وهاگدورن (ون پیرن وهاگدورن، ۲۰۰۳، Van Yperen & Hagedoorn) شامل ۱۲ گویه با قابلیت پایایی ۰/۸۸ استفاده گردیده است.

د) جو نوآوری: به عنوان متغیر تعدیل کننده در این تحقیق شناسایی شده است. این مؤلفه بیانگر ادراک افراد از فراهم بودن شرایط برای بروز رفتارهای نوآورانه است. از این منظر می‌توان برخی از تأثیرات ادراک عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان را به جو نوآوری منتسب کرد. لذا باید اثرات این دو را به صورت همزمان مورد بررسی قرار داد و نشان داد که رابطه ادراک عدالت سازمانی بر رفتار

نوآورانه مستقل از اثرات ناشی از جو نوآوری بر رفتار نوآورانه است. برای ارزیابی جو نوآورانه سازمان براساس پژوهش صورت گرفته توسط ماتیسن (ماتیسن، ۲۰۰۴، Mathisen & Einarsen) روش KEYS (آمابیل، کونتی و لاز، ۱۹۹۶، Amabile, Conti, & Laz) انتخاب شده است. این روش بر ادراکات فردی از محیط کار که بر خلاقیت و نوآوری سازمان تأثیرگذار هستند متمرکز می‌شود. این ابزار دریافت کارکنان از محیط سازمان را در سطوح مختلف از جمله سطح سازمان، گروه، و سطوح نظارتی پایش می‌کند و از ۷۸ گویه تشکیل شده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق مرجع ۰/۸۴ گزارش شده است. (آمابیل، ۲۰۱۰، Amabile) با استناد به مطالعات و سوابق موضوع (یانسن، ۲۰۰۰، Janssen) (آمابیل، بارسد و مولر، ۲۰۰۴، Amabile, Barsade, & Mueller) (تیرنی و فارمر، ۲۰۰۳، Tierney & Farmer) جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه حضور، گروه شغلی، و نوع قرارداد سایر متغیرهای مورد بررسی این پژوهش، در حوزه دموگرافیک می‌باشند.

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش حاضر



## پیشینه تحقیق

سیر نوین نظریه‌های عدالت سازمانی، در قالب سه موج عمده قابل ارزیابی است: موج نخست بر محور عدالت توزیعی مبتنی است. موج دوم به عدالت رویه‌ای پرداخته و موج سوم که در سالهای اخیر مطرح شده است، به ارزیابی پیوند و آثار تعاملی عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای برعکس عملهای افراد نسبت به یک تصمیم می‌پردازد. (گرینبرگ، ۱۹۹۰، بروکنر و سیگل، ۱۹۹۵، Brockner & Siegel; Greenberg) پس از مطرح شدن سه جنبه عدالت سازمانی، بررسی تأثیرات متقابل آن با پدیده‌های مختلف نیز آغاز شد. در حوزه خاص تأثیرگذاری عدالت سازمانی و نوآوری؛ پژوهش یانسن (یانسن، ۲۰۰۰) به عنوان اولین نمونه‌های پژوهش مستقل در حوزه رابطه بین عدالت سازمانی و نوآوری در سازمان می‌باشد. یانسن در تحقیق خود تحت عنوان "انتظارات شغلی، انصاف ادراک شده از رابطه پاداش- تلاش و نوآوری" به دنبال بررسی تأثیر غیرمستقیم عدالت توزیعی بر نوآوری است. او این فرضیه را بررسی می‌کند که بین انتظارات شغلی و نوآوری در سازمان در صورت ادراک عدالت رابطه مثبت و در صورت ادراک بی‌عدالتی در آن، رابطه منفی برقرار است. مابورگن و کیم (مابورگن و کیم، ۲۰۰۳) همچون یانسن به بررسی رابطه عدالت و نوآوری در سازمان می‌پردازند. آنها در مقاله خود با عنوان "فرآیند عادلانه: مدیریت در اقتصاد دانش مدار" بر اهمیت رعایت انصاف و عدالت در اقتصاد دانش بنیان تأکید می‌کنند. اگرچه این دو محقق همانند یانسن (۲۰۰۰) اشاره مستقیمی به حیطه موردنظر پژوهش خود از منظر عدالت سازمانی نداشته‌اند؛ اما به خوبی مشخص است که تمرکز اصلی کار آنها بر رابطه عدالت رویه‌ای (فرآیندی) است. آنها معتقدند عادلانه بودن فرآیندها اثر عمیقی بر رفتار و پندار افرادی دارد که سرچشمه تعالی سازمانند. بوئچ و مایکل (بوئچ، مایکل و سانتگ، ۲۰۱۰، Buech, Michel, & Sonntag) نقش عدالت تعاملی را در مشارکت کارکنان در سیستم‌های پیشنهادات سازمان‌ها بررسی کردند. آنها نشان دادند که بین عدالت تعاملی و انگیزه برای ارائه‌ایده در سیستم پیشنهادات زمانی که از نظر روحی فضای کار مناسب است رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. چائو و لین (چائو و لین، ۲۰۱۱، Chao & Lin) تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی را بر رابطه رهبری سرپرستان تولید و رفتار نوآورانه کارکنان در صنایع تولیدی بررسی کردند. آنها در این پژوهش نشان دادند که عدالت سازمانی به عنوان متغیری واسطه تأثیر مثبتی بر نوآوری کارکنان دارد. المنصور و مینایی (المنصور و مینایی، ۲۰۱۲، Almansour & Minai) رابطه بین عدالت تعاملی و نوآوری ۱۷۵ نفر از کارکنان شهرداری شهر عمان را بررسی کردند و نشان دادند بین این بخش از عدالت و نوآوری کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. همانطور که بیان شد



بحث بررسی تأثیرات عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان به طور پیوسته از دهه ۹۰ تا کنون مطرح بوده است. اما این پژوهش سعی دارد با توجه به اهمیت و جایگاه نیروی انسانی در سازمان‌های پژوهشی و نقش نوآوری و خلاقیت آن در موفقیت این سازمان‌ها به عنوان منشأ مزیت رقابتی آنها، به طور مستقل به بررسی رابطه مستقیم این دو مؤلفه در سازمان‌های پژوهشی در تمام حوزه‌های عدالت و با تأکید بر رفتار (و نه محصول) نوآورانه با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی (PLS) بپردازد. لذا بنا به آنچه در مدل مفهومی پژوهش نیز بیان شد فرضیات این تحقیق به صورت اجمالی در قالب عبارات ذیل قابل جمع‌بندی است:

عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان به صورت مستقیم تأثیر گذار است. (این تأثیر مستقل از تأثیر سایر عوامل نظیر جو نوآوری است).

عدالت سازمانی بر انگیزه درونی کارکنان تأثیر مستقیم دارد.  
انگیزه درونی کارکنان تأثیر مستقیمی (نقش واسطه‌ای) بر رفتارهای نوآورانه آنان دارد.  
عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان به صورت غیر مستقیم از طریق انگیزه درونی تأثیر گذار است.

جو نوآورانه سازمانی بر رفتار نوآورانه سازمانی تأثیر گذاری مستقیم (نقش متغیر کنترل) دارد.  
جو نوآورانه سازمانی بر انگیزه درونی کارکنان به صورت مستقیم تأثیر گذار است.  
جو نوآورانه سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق انگیزه درونی کارکنان نیز بر رفتار نوآورانه آنان تأثیر گذار است.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش گردآوری اطلاعات توصیفی و در حوزه تحلیل‌های همبستگی از نوع معادلات ساختاری با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی است. جامعه آماری مورد نظر این پژوهش کارکنان یکی از مراکز پژوهشی دولتی ایران است. این انتخاب براساس ماهیت پژوهشی این مرکز، از نظر مأموریت‌ها و فعالیت‌های آن و انطباق آن با حوزه مورد بررسی در این پژوهش یعنی سازمان‌های پژوهش محور صورت گرفته است. طبق روش بارکلائی و همکاران (۱۹۹۵) برای محاسبه حداقل حجم نمونه لازم در روش PLS، برای پژوهش حاضر حداقل حجم نمونه لازم ۱۵۰ نفر است. از آنجا که احتمال بازگشت تمامی پرسشنامه‌ها پایین به نظر می‌رسید لذا کل جمعیت

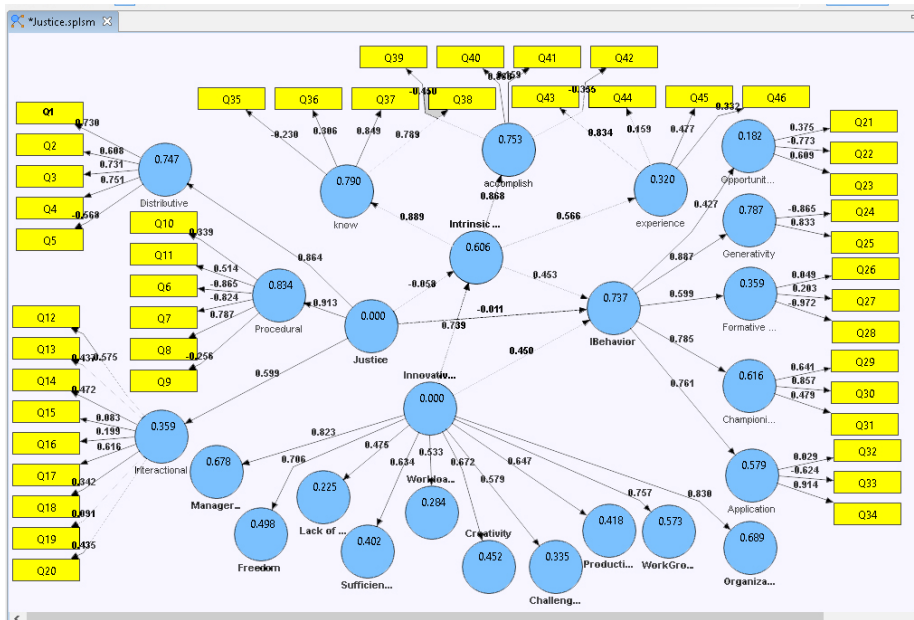
کارکنان مرکز به عنوان نمونه در نظر گرفته شد تا نهایتاً حجم داده‌های به دست آمده از نمونه تا حد امکان بزرگتر از حداقل ۱۵۰ نفری باشد. بر این اساس پژوهشگر تعداد ۴۰۰ نفر از کارکنان را به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و به همین میزان پرسشنامه تکثیر و توزیع نمود که در نهایت حجم داده در دست تعداد ۲۰۳ پاسخنامه از سطح جامعه آماری بود که به نسبت حد ۱۵۰ مقدار مناسبی محسوب شده و لذا در این پژوهش این داده‌ها به کار گرفته شد.

با مرور پیشینه موضوع و مبانی نظری حوزه پژوهش، تدوین روابط مؤلفه‌های موردنظر براساس رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. به منظور آزمون مدل ساختاری پیشنهادی، کار جمع آوری داده‌ها به کمک پرسشنامه‌ای مرکب از ۱۲۴ گویه با پاسخ‌هایی در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، به صورت میدانی از کارکنان پژوهشکده فوق انجام گردید. با توجه به اینکه این پرسشنامه مرکب از ۴ پرسشنامه مرجع برای سنجش هر یک از ۴ متغیر اصلی مدل ساختاری است، و پیش از این روایی آنها در پژوهش‌های پیشین بررسی و اثبات شده است لذا روایی محتوای پرسشنامه‌ها قابل پذیرش است. اگرچه به منظور اطمینان بیشتر از چند نفر از اعضاء نمونه آماری برای مرور و بهبود روایی سوالات استفاده شد. شاخص‌های مربوط به پایایی پاسخ‌های هر یک از گویه‌ها نیز در قالب خروجی‌های تحلیل PLS محاسبه شد که در ادامه نتایج آن ارائه شده است.

### تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش به روش حداقل مربعات جزئی (PLS)

برای تحلیل مدل پژوهش با روش حداقل مربعات جزئی از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. به همین منظور در گام اول مدل پژوهش در این نرم افزار ترسیم و داده‌های پژوهش به متغیرهای مربوطه تخصیص داده شد.

Smart PLS شکل ۲- مدل کلی پژوهش در نرم افزار



متغیرهای پنهان مرتبه دوم رفتار نوآورانه، عدالت سازمانی، جَوَنوآوری، و انگیزش درونی با کلیه متغیرهای مرتبه اول و سنجه‌های مربوطه در شکل فوق مشخص هستند. لازم به ذکر است با توجه به محدودیت‌های تصویری و عدم نمایش مناسب تمامی سنجه‌ها به صورت یکجا در نرم افزار، لذا سوالات مربوط به زیر معیارهای جَوَنوآورانه در تصویر فوق پنهان شده اند. برازش مدل پژوهش با روش PLS در سه مرحله ابتدای برآزش مدل اندازه گیری، سپس برازش مدل ساختاری و نهایتاً بررسی شاخص برازش مدل کلی صورت گرفت.

برآزش مدل‌های اندازه گیری

همانطور که در شکل نشان داده شد مدل پژوهش، شامل ۲۱ مدل اندازه گیری است. لذا برای بررسی برازش این مدل‌های اندازه گیری شاخص‌های بدست آمده از تحلیل در سه حوزه، پایایی شاخص شامل بررسی پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی، و هم‌بستگی روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفت.

## پایایی شاخص‌ها

### الف. سنجش بارهای عاملی

بارهای عاملی گویه‌های مربوط به هریک از مدل‌های اندازه‌گیری توسط نرم افزار Smart PLS بدست آمد. طبق نظر هولاند (هولاند، ۱۹۹۹، Hulland) ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد که با توجه به خروجی‌های نرم افزار سوالات با بارعاملی نامناسب از مدل حذف شد.

### ب. پایایی ترکیبی

پس از حذف سنجه‌های نامعتبر ضرایب پایایی ترکیبی مجدداً مورد اندازه‌گیری قرار گرفت که خروجی‌های نرم افزار در جدول ذیل آمده است. مقادیر بالای ۰/۶ طبق نظر نونالی (نونالی، ۱۹۷۸، Nunally) و برنستین (برنستین، ۱۹۹۴، Bernstein) نشان دهنده وجود پایایی درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری است. لذا با توجه به خروجی‌های نرم افزار کلیه سازه‌های اندازه‌گیری از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۱- پایایی ترکیبی (Composite Reliability) و ضریب روایی همگرا (AVE)، ضریب R

square متغیرهای پنهان مدل

R <sup>2</sup>	AVE	پایایی ترکیبی	متغیرهای پنهان
۰/۵۱۸	۰/۵۱۲۴۲۲	۰/۶۱۴۶۲۱	کاربرد
۰/۲۳۳	۰/۴۰۷۱۲۹	۰/۶۴۱۴۰۸	کار چالشی
۰/۵۵۲	۰/۴۶۲۴۵۶	۰/۷۱۳۹۲۶	حمایت
۰/۶۸۸	۰/۳۱۴۵۸۷	۰/۶۹۲۶۹	خلایقت
۰/۱۲۵	۰/۵۹۴۰۴۶	۰/۸۱۳۹۴۹	عدالت توزیعی
۰/۳۷۸	۰/۵۳۶۲۹۹	۰/۶۹۵۵۴۱	جستجوی سازنده
۰/۵۹۷	۰/۴۸۱۵۵۸	۰/۶۰۳۲۱۶	آزادی
۰/۶۶۲	۱	۱	خلق راه حل
۰	۰/۴۱۴۱۴۶	۰/۶۹۴۰۲۱	رفتار نوآورانه
۰/۴۳۲	۰/۳۹۳۹۰۴	۰/۸۲۶۹۴۹	جو نوآوری
۰/۵۴۵	۰/۲۸۶۴۷۶	۰/۶۵۸۷۵۶	عدالت تعاملی
۰	۰/۶۱۳۹۹۶	۰/۷۰۱۵۴۷	انگیزه درونی
۰/۳۱۹	۰/۶۱۸۹۲۳	۰/۷۷۷۳۴۲	عدالت سازمانی
۰/۳۷۵	۰/۲۶۰۹۶۸	۰/۶۶۰۲۹۷	وجود موانع سازمانی
۰/۰۳۱	۱	۱	حمایت مدیریت
۰/۶۳۳	۰/۴۷۳۰۰۴	۰/۶۴۰۵۹۹	کشف فرصت‌ها
۰/۷۳۸	۰/۱۷۷۲۵۹	۰/۶۰۰۸۳۳	حمایت سازمانی
۰/۴۶۴	۰/۶۷۵۵۲۳	۰/۸۰۶۳۳۹	عدالت رویه‌ای
۰/۴۴۳	۰/۵۴۶۸۷۳	۰/۶۹۴۵۵۸	بهره‌وری
۰/۲۱۵	۰/۳۹۷۱۵۲	۰/۷۱۹۹۴۷	برخورداری از منابع کافی
۰/۳۱۱	۰/۵۲۹۰۹۰	۰/۶۶۴۲۴۱	حمایت‌های گروه کاری
۰/۷۱۳	۰/۴۹۹۶۶۱	۰/۵۲۵۴۰۶	فشار کاری
۰/۳۳۴	۰/۵۰۲۰۵۳	۰/۵۷۷۱۱۹	انگیزه انجام دادن
۰/۷۹۵	۰/۳۴۵۵۷۸	۰/۵۸۰۴۱۵	انگیزه تجربه
	۰/۴۸۸۱۸۸	۰/۷۱۹۰۸۸	انگیزه دانستن

روایی همگرا

روایی همگرا سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. معیار AVE نشان‌دهنده همبستگی بین هر سازه با شاخص‌های خود است که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار AVE بالای ۰/۵ نشان‌دهنده روایی همگرای قابل قبول است.

۶۴ / توسعه نوآوری سازمانی بر بستر ادراک عدالت، بررسی جایگاه عدالت سازمانی در جو نوآوری سازمان

(فورنل و لاکر، ۱۹۸۱، Fornell & Larcker) طبق داده‌های جدول AVE، برای سازه‌های مرتبه دوم در مدل پژوهش مقادیر AVE به میزان مطلوب روایی همگرا سنجه‌ها را تأیید می‌کنند.

### روایی واگرا

برای بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، ماتریس فورنل و لاکر برای مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که در ماتریس بدست آمده مقادیر جذر AVE برای کلیه متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر شد. لذا براین اساس روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری اثبات می‌شود.

### برازش مدل ساختاری

#### ضرایب معناداری t (T-values)

معیار اول برای برازش مدل ساختاری ضرایب معناداری Z است. مقادیر به دست آمده از تحلیل Bootstrapping در نرم افزار Smart PLS در قالب جدول زیر نشان داده شده است. همانطور که مشخص است تمامی این ضرایب برای مدل پژوهش بیشتر از ۱.۹۶ هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.

جدول ۲- ضرایب معناداری (T-Values) برای متغیرهای پنهان مدل

T-values	متغیرهای پنهان
۱۵/۸۳۱	کاربرد
۷/۲۲۴	کار چالشی
۴۹/۷۳۶	حمایت
۲۰/۳۵۰	خلاقیت
۲۳/۳۹۷	عدالت توزیعی
۳/۳۳۹	جستجوی سازنده
۱۲/۲۶۹	آزادی
۲۰/۸۵۴	خلق راه حل
۲/۵۳۹	عدالت سازمانی-رفتار نوآورانه
۵/۳۵۷	جو نوآوری- رفتار نوآورانه
۱۳/۱۶۲	جو نوآوری - انگیزه درونی
۱۲/۱۵۳	عدالت تعاملی
۵/۴۰۲	انگیزه درونی - رفتار نوآورانه
۱/۱۷۵	عدالت سازمانی - انگیزه درونی
۹/۸۲۰	وجود موانع سازمانی
۱۲/۱۱۰	حمایت مدیریت
۱/۹۸۹	کشف فرصت‌ها
۳۱/۶۵۰	حمایت سازمانی
۳۷/۴۵۳	عدالت رویه‌ای
۱۴/۲۸۴	بهره‌وری
۱۴/۴۸۶	برخورداري از منابع کافی
۷/۲۴۲	حمایت‌های گروه کاری
۹/۳۷۸	فشار کاری
	انگیزه انجام دادن
	انگیزه تجربه
	انگیزه دانستن

باید توجه داشت این ضرایب تنها صحت رابطه‌های فوق و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین متغیرها را با آن نمی‌توان سنجید.

## معیار R Squares (R2)

دومین معیار برازش مدل ساختاری ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. این معیار نشان دهنده تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است. خروجی تحلیل R2 صورت گرفته به کمک نرم افزار برای مدل پژوهش در جدول ۱ خلاصه شده است.

مقادیر بیشتر از ۰/۳۳ نشان دهنده تأثیرگذاری متوسط و ۰/۶۷ حد تأثیرگذاری بالا است. (چین، ۱۹۹۸، Chin) همانطور که در جدول و شکل فوق مشخص است کلیه ضرایب به دست آمده نشان دهنده تأثیرگذاری بالای متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزا مربوطه می‌باشند. لذا هرچه مقدار این ضریب بیشتر باشد برازش بخش ساختاری مدل پژوهش بهتر خواهد بود. برای متغیرهای برونزای این ضریب برابر صفر در نظر گرفته می‌شود. (هالند، ۱۹۹۹، Hulland) برای مهمترین متغیر درونزای مدل یعنی متغیر رفتار نوآورانه فردی کارکنان (IBehavior) ضریب R2 مقدار ۰/۶۶۲ بدست آمده که در کنار ضریب معناداری T-Value مربوط به آن حاکی از صحت فرض‌های پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری بالای ادراک عدالت سازمانی کارکنان و جو نوآوری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد.

## معیار اندازه تأثیر (Effect Size)

طبق محاسبات صورت گرفته به کمک خروجی‌های نرم افزار Smart Pls مقادیر این ضریب برای دو متغیر برونزای مدل پژوهش، عدالت سازمانی (Justice)، و جو نوآوری به ترتیب ۰/۴۴۳ و ۰/۲۸۴۰ بدست آمد. براین اساس جو نوآوری به طور مستقل به عنوان یک متغیر برونزا تأثیر بیشتری نسبت به عدالت سازمانی به طور مستقل، بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. محاسبات مربوط به مقادیر این ضریب در ذیل آمده است.

$$f^2(\text{Justice} \rightarrow \text{IBehavior}) = \frac{R^2 \text{IBehavior}(\text{Justice included}) - R^2 \text{IBehavior}(\text{Justice excluded})}{(1 - R^2 \text{IBehavior}(\text{Justice included}))}$$

$$f^2(\text{Justice} \rightarrow \text{IBehavior}) = \frac{(0/662 - 0/647)}{(1 - 0/662)} = 0/0443$$

$$f^2(\text{Iclimate} \rightarrow \text{IBehavior}) = \frac{R^2 \text{IBehavior}(\text{Iclimate included}) - R^2 \text{IBehavior}(\text{Iclimate excluded})}{(1 - R^2 \text{IBehavior}(\text{Iclimate included}))}$$



$$f^2(Iclimate \rightarrow Ibehavior) = (0/662 - 0/566) / (1 - 0/662) = 0/2840$$

(معیار Q2) Stone-Geisser criterion

این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌سازد. برای ضریب Q2 مقادیر ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳ به ترتیب نشان دهنده قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه‌های درونزای مربوط به هر متغیر درونزا هستند. (هنسلر، ۲۰۰۹، Henssler) مقدار معیار Q2 برای متغیر درونزای رفتار نوآورانه برابر ۰/۱۵۸ نشان دهنده قدرت پیش بینی مناسب سازه‌های درونزای پیشین این متغیر است. در مورد سایر سازه‌های درونزای مدل پژوهش نیز به غیر از متغیر پنهان جستجوی فرصتها که دارای برازش ضعیفی است بقیه سازه‌ها دارای برازش مناسبی می‌باشند و لذا در کل مدل ساختاری پژوهش قابل قبول است.

### برازش مدل کلی

برای برازش مدل پژوهش به صورت کامل در هر دو بخش اندازه گیری و ساختاری از معیار GoF استفاده می‌شود. طبق محاسبات صورت گرفته براساس خروجی‌های نرم افزار Smart Pls مقدار ضریب GoF برای مدل پژوهش حاضر برابر ۰/۲۶۴۱۹۸ می‌باشد که با توجه به مقادیر حدی ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای برازش ضعیف، متوسط و قوی، نشان از برازش کلی مناسب (بیش از متوسط) مدل دارد. محاسبات مربوط به این معیار برای مدل پژوهش، در ذیل آمده است.

باید توجه داشت مقادیر مربوط به شاخص Communalities تنها از متغیرهای پنهان مرتبه اول وارد این محاسبه شده و برخلاف آن برای معیار R2 از تمامی مقادیر بدست آمده برای متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم استفاده شده است.

$$GoF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0/505760 \times 0/43596} = 0/264198$$

### آزمودن فرضیه‌ها

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. این بخش شامل دو

قسمت است. بررسی ضرایب معناداری Z مربوط به هریک از فرضیه‌ها و پس از آن بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌های پژوهش.

### بررسی ضرایب معناداری Z مربوط به هریک از فرضیه‌های پژوهش

همانطور که پیشتر در بررسی مدل ساختاری پژوهش نیز بیان شد، تمامی ضرایب T-Value در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار هستند. به عبارت دیگر تمامی مسیرهای علی در نظر گرفته شده در مدل این سطح از اطمینان برازش مطلوبی داشته و تأثیرگذاری متغیرهای پنهان فوق بر یکدیگر مطابق مدل مثبت، معنی دار و مورد تأیید است. به طور خاص، مقادیر ضریب Z مربوط به فرضیه‌های اصلی پژوهش در قالب جدول ۲ خلاصه شده است. همانطور که مشخص است مهم‌ترین فرضیه پژوهش حاضر، فرضیه اول یعنی تأثیرگذاری ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه فردی آنها، با ضریب اطمینان ۹۵٪ با داده‌های جمع آوری شده و براساس مدل حاضر مورد تأیید بوده و به عبارت دقیقتر قابل رد کردن نمی‌باشد.

### بررسی ضرایب استاندارد شده مربوط به فرضیه‌های پژوهش

همانطور که پیشتر نیز اشاره شد و مطابق شکل زیر، ضرایب استاندارد شده مسیر مدل ساختاری پژوهش در سطح مناسبی از برازش قرار دارد. فرضیه اول و اصلی پژوهش یعنی تأثیر ادراک عدالت سازمانی کارکنان بر رفتارهای نوآورانه آنان، مطابق ضرایب مسیر استاندارد شده به دست آمده از تحلیل مدل پژوهش، با مقدار ۰/۱۵۹ مورد تأیید است. به عبارت دیگر عدالت سازمانی به این میزان بر روی رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار بوده و تا میزان ۱۵/۹٪ از تغییرات متغیر رفتار نوآورانه را تبیین می‌کند. فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر تأثیر گذاری غیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه (فرضیه چهارم) از طریق تأثیرگذاری بر انگیزه درونی افراد (فرضیه دوم) مطابق با ضرایب بدست آمده (۰/۰۶-) مورد تأیید نمی‌باشد که باید علت آن مورد بررسی قرار گیرد. متغیر کنترل جو نوآوری نیز که به منظور تبیین اثرات سایر مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار نوآورانه در مدل گنجانده شده بود مطابق با پیش بینی‌ها، به میزان بالایی (۴۵/۹٪) از تغییرات مربوط به رفتار نوآورانه فردی را تبیین می‌کند. از طرفی تأثیر غیرمستقیم جو نوآوری بر رفتار نوآورانه فردی مورد بحث در فرضیه سوم و ششم و هفتم مطابق ضرایب بدست آمده (۰/۳۲۲=۰/۷۰۲×۰/۴۵۹) مورد تأیید می‌باشد. لذا می‌توان اینگونه جمع بندی نمود براساس یافته‌های مدل عدالت سازمانی به صورت مستقل از سایر عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه کارکنان، براین

متغیر تأثیر مستقیم دارد. لذا فرضیه اصلی پژوهش که به تأثیرگذاری ادراک کارکنان از عدالت سازمانی اعمال شده بر رفتارهای نوآورانه فردی این کارکنان تأکید دارد، بر اساس ضرایب مسیر بدست آمده، مستقل از سایر عوامل مؤثر، در سطح معناداری قابل قبولی مورد تأیید می‌باشد.

## بحث و نتیجه گیری

وجود عدالت سازمانی زمینه را برای مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌آورد و باعث بهبود نوآوری می‌شود. (معمارزاده و خدایی، ۱۳۸۸) نادیده گرفتن فرآیند عادلانه در کارهای دانشی، به معنای از دست دادن فرصت‌های بزرگی است که بر اثر مطرح نشدن دانسته‌ها و ابتکارات از دست می‌روند. (کیم و مابورگن، ۲۰۰۳، Kim & Mauborgne) برخلاف عوامل سنتی تولید (زمین، سرمایه نیروی کار) دانش منبعی است که در ذهن افراد جای دارد. خلق دانش و اشتراک گذاری آن فرآیندی نیست که بتوان به آن نظارت کرد یا افراد را به انجام آن وادار ساخت. بیشتر شرکت‌ها می‌گویند خواهان ترویج خلاقیت و نوآوری هستند اما شمار شرکت‌هایی که از اصل انصاف برای رسیدن به این هدف استفاده می‌کنند، اندک است. (بروکنر، ۲۰۰۶، Brockner) از طرف دیگر مطالعات نشان می‌دهد موفقیت تغییرات مبتکرانه وابستگی بسیار زیادی به پیاده‌سازی منصفانه آنها دارد. (ویزنفلد و رومن، ۲۰۱۱، Wiesenfeld & Rothman) مطالعات رفتار سازمانی نشان داده است که رفتار کارکنان در سازمان‌ها ریشه در نگرش‌ها، نرم‌ها و هنجارهای درونی فاعل فعل، و کنترل‌های رفتاری ادراک شده توسط وی دارند. (کریتنر و کینیکی، ۲۰۰۷، Kreitner & Kinicki) اگرچه عدالت سازمانی به تنهایی به عنوان عامل ایجاد رفتار نوآورانه در کارکنان محسوب نمی‌شود اما فقدان آن تأثیر مستقیم و مهمی بر عدم بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. لذا بررسی این رابطه از حیث بسترسازی و ایجاد زمینه‌های لازم برای بروز رفتارهای نوآورانه فردی حائز اهمیت است. پژوهش حاضر پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه و سوابق موضوع با جمع‌بندی یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رفتارشناختی نوآوری در قالب مدل مفهومی پژوهش ضمن ارائه یک مدل ساختاری از رابطه میان ادراک از عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه فردی کارکنان با تهیه ابزارهای جمع‌آوری داده بر مبنای ابزارهای معتبر موجود، نسبت به آزمون فرضیات مدل اقدام نمود. همانطور که بیان شد براساس داده‌های جمع‌آوری شده از سطح جامعه آماری مربوطه، مدل ساختاری پژوهش را نمی‌توان رد کرد. به عبارت دیگر این مدل از برازش قابل قبولی با داده‌های پژوهش برخوردار است. براین اساس ادراک عدالت سازمانی در تمامی وجوه خود پیش بین رفتارهای نوآورانه فردی کارکنان خواهد بود. مطابق با ضرایب

بارهای عاملی بدست آمده به ترتیب عدالت فرآیندی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی سطح تأثیرگذاری بیشتری بر رفتارهای نوآورانه فردی دارند. لذا می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد انتظار می‌رود توجه به عدالت فرآیندی و توزیعی با ضرایب بیش از ۰/۸ در مدل پژوهش تأثیر بیشتری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان نسبت به عدالت تعاملی در پی داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین به طور کلی همراستا بوده و از یک نظریه کلان یعنی تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر نوآوری سازمانی و رفتار نوآورانه فردی کارکنان حمایت می‌کند. این تحقیق نشان داد وجوه سه گانه عدالت سازمانی یکی از عوامل مؤثر و پیش بین در بروز پنج رفتار نوآورانه فرصت‌یابی، خلق راه حل، تحقیقات سازنده، حمایت و پشتیبانی، و کاربرد هستند. امری که براساس پیشینه نظری پژوهش نیز مدنظر بود. براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که در بسیاری سازمان‌های پژوهشی، ضعف در ارائه نوآوری و معیوب بودن چرخه‌های تولیدیافته ریشه در عدم بروز رفتارهای نوآورانه فردی دارد. به عبارت دیگر کارکنان به علل گوناگون از انجام رفتارهای نوآورانه که ضرورت ایجاد نوآوری است خودداری می‌کنند. این پژوهش با بررسی همزمان نقش جمیع عوامل زمینه ساز رفتارهای نوآورانه تحت عنوان جو نوآوری، در کنار انگیزش‌های فردی به عنوان عامل تعدی کننده نشان داد فقر رفتاری در حوزه نوآوری بیشتر از آنکه مولود ضعف انگیزاننده‌های مالی یا فرآیندی باشد ریشه در نابرابری‌ها و تخصیص منابع و دارایی‌ها با روش‌هایی سلیقه‌ای و غیرمنصفانه دارد. به اعتقاد محقق ادراک کارکنان از عدالت سازمانی اعمال شده در سازمان، شاخص بسیار دقیقی از وضعیت مدیریت منابع در سازمان است. در صورتی که این مدیریت مؤثر و کارا باشد قطعاً کارکنان احساس عدالت در توزیع مواهب سازمانی، تعاملات رفتاری و اجرای رویه‌های سازمانی خواهند نمود. زیرا حس وفاداری فطری انسان‌ها به جامعه‌ای که در آن عضو هستند، قطعاً موجب وجود نوعی حساسیت نسبت به سرنوشت سازمانی شده که در نتیجه آن کارکنان با رصد نحوه تخصیص منابع و چگونگی اجرای فرآیندها و چرخه‌های سازمانی رفتارهای خود را متناسب با ادراک خود از سازمان بازخورد می‌دهند. شاید از این منظر است که در منابع مذهبی نیز سازمان مبتنی بر بی عدالتی ناپایدار و ناماندگار دانسته شده است. (المُلک یبقی مع الکفر و لا یبقی مع الظلم) لذا محقق معتقد است اعمال عدالت و احساس عدالت در سازمان نسبت به سایر انگیزاننده‌های مالی یا روانی در سطحی متعالی تر با تأثیرگذاری وسیع و ماندگاری، چرخه‌ها و حلقه‌های مثبت رفتاری را فعال می‌کند. براین اساس بدون نیاز به هزینه‌های مجدد برای بازبینی چرخه‌های سازمانی یا تعیین محرک‌ها و مشوق‌های مختلف مالی برای ایجاد زمینه‌های انجام رفتارهای نوآورانه می‌توان روی بازسازی دریافت‌ها از میزان عدالت سازمانی اعمال شده در سازمان

متمرکز شد. نهایتاً اینکه براساس یافته‌های این پژوهش باید پذیرفت عدالت سازمانی یکی از اجزای اصلی جو نوآوری به عنوان زمینه ساز و توانمندساز رفتارهای نوآورانه کارکنان است.

### محدودیت‌های پژوهش و پیشنهاد برای تحقیقات آتی

بررسی تأثیر ادراکات و دریافت‌های افراد وابسته به شرایط محیط است. محیط می‌تواند موجب تقویت ادراک یا کاهش آن گردد. لذا باید برای دستیابی به نتایج متقن در پژوهش‌های این حوزه راهکارهای مناسب را در نظر گرفت. از این نظر پژوهش حاضر امکان بررسی مجدد و ثانویه جامعه آماری را به علل گوناگون نداشت. لذا سعی شد تا حد امکان با بزرگتر در نظر گرفتن نمونه آماری این امر جبران گردد.

نگاه کلی و نا دقیق به عدالت و ادراک از عدالت در سازمان باعث از دست دادن بخشی از داده‌های مفید در عموم پژوهش‌های این حوزه شده است. عدم توجه به تعریف دقیق عدالت در جوامع مختلف و تبع آن سازمان‌های موجود در هر جامعه، در نظر هر فرد عضو سازمان، و همینطور عدم توجه به ویژگی‌های شناختی و ادراکی و شاخصه‌های هر یک از این تعاریف، در کنار عدم توجه به زمینه‌های دریافت و ادراک درون هر یک از افراد سازمان، موجب می‌شود تا زمانی که به بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی اعمال شده در مورد آنها پرداخته می‌شود با خطای نامشهودی در برآورد سطح عدالت سازمان رو به رو شویم. لذا توجه به باورهای افراد و زمینه‌های شناختی آنان در کنار ویژگی‌ها و شاخصه‌های شناسایی انواع عدالت در مکاتب فلسفی مختلف برای این قبیل پژوهش‌های رفتارشناسی ضروری است. این امر می‌تواند الزام به طراحی ابزارها و روش‌های مختلفی متناسب با هر نگرش را نیز موجب شود. در کنار موارد فوق به نظر محقق باز تعریف دقیق و احصاء عدالت سازمانی با هدف شناسایی ریشه‌ها و عوامل مؤثر بر آن و ساخت مدل عدالت سازمانی مبتنی بر توجه به تمام ذینفعان سازمان و رویکردی سیستمی، ضروری است. متأسفانه در تحقیقات مرور شده غالب پژوهش‌ها صرفاً به تأثیر عدالت سازمانی بر موضوعات مختلف پرداخته بودند و توجه بسیار کمی بر مدل‌های ادراک عدالت سازمانی شده بود. توجه به شبکه‌های اجتماعی، ساختارهای گروه، و ابعاد سازمان در بررسی عدالت سازمانی مطرح نشده و تنها به نتیجه ادراک افراد آن هم از منظر کوتاه مدت و موضعی و با تکیه بر خودآگاهی کارکنان صورت پذیرفته است. لذا به نظر محقق این فرصت و ضرورت وجود دارد که عدالت سازمانی را با تکیه بر نظریه‌های رفتارشناسی، فلسفی و جامعه‌شناختی باریگر با هدف ارائه طبقه

۷۲ / توسعه نوآوری سازمانی بر بستر ادراک عدالت، بررسی جایگاه عدالت سازمانی در جو نوآوری سازمان

بندی و الگوهای ادراکی کارکنان از عدالت و نیز شناسایی عوامل مؤثر بر شکل گیری این الگوها بررسی نمود. به طور خلاصه پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی این سه مورد مدنظر قرار گیرد:

۱. تبیین مدل های ادراکی افراد، مدل ادراکی اعمال عدالت از سوی سازمان، و بررسی کنش های این دو بر ادراک کارکنان از عدالت سازمان.

۲. باز تعریف عدالت سازمانی بر اساس رویکرد نظام مند، با در نظر گرفتن تعاملات کلیه ذینفعان سازمان از جمله مشتری و خود سازمان.

## منابع

### الف - فارسی

۱. اعرابی، س. م.، & موسوی، س. (۱۳۸۸). برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۲. حسن بیگی، ا. (۱۳۸۷). طراحی روابط راهبردی مؤثر بر نوآفرینی در علوم دفاعی - امنیتی. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۷۴-۴۵.
۳. حسین زاده، ع. و ناصری، م. (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. تدبیر، ۱۹۰، ۳۲-۱۸.
۴. حق پناه، ر. (۱۳۸۰). عدالت اجتماعی در قرآن. اندیشه حوزه، ۲، ۶۴.
۵. رضائیان، ع. (۱۳۹۰). انتظار عدالت و عدالت در سازمان. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
۶. ضرغامی، ح.، & جعفری، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم. فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم.
۷. ملاحسینی، ع.، & برخوردار، ب. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مهارت های خودمدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمان های استان کرمان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۱۰۵-۱۲۰.
۸. الوانی، س. (۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
۹. یعقوبی، د. (۱۳۸۸). درک ایرانیان از عدالت. تهران: جامعه شناسان.

ب- انگلیسی

1. Ajzen, I. (2005). Attitudes, Personality, and Behavior. New York: Open University Press McGraw-Hill Education.
2. Anderson, N., De Dreu, C., & Nijstad, B. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 147-173.
3. Bies, R., Cropanzano, R., & Greenberg, J. (2001). *Interactional Justice: The Sacred and the Profane*. Stanford: Stanford University Press.
4. Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 75-90.
5. Cooper, J. (1998). A Multidimensional Approach to the Adoption of Innovation. *Management Decision*, 493-502.
6. Cropanzano, R. (2001). Three Roads to Organizational Justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20.
7. Cropanzano, Russell; Bowen, David; Gilliland, Stephen. (2007, November). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 34-48.
8. Dewett, T. (2004). Employee Creativity and the Role of Risk. *European Journal of Innovation Management*, 256-266.
9. Eberlin, R., & Tatum, C. (2005). Organizational Justice and Decision Making When Good Intentions are not enough. *Management Decision*, 43, 1040-1048.
10. European Commission. (2006). Community Framework for State Aid for Research and Development and Innovation. Official Journal of the European Union, Preliminary Draft (8), Staff paper.
11. Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effect of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32.

12. Goldsmith, R. (1986), "Convergent validity of four innovativeness scales", Educational and Psychological Measurement, Vol. 46, pp. 81-7.
13. Greenberg, J. (1987). Reactions to Procedural Injustice in Payment distributions: Do the Means Justify the Ends? Journal of Applied Psychology, 72, 55-61.
14. Greenberg, J. (1987). Reactions to Procedural Injustice in Payment distributions: Do the Means Justify the Ends? Journal of Applied Psychology, 72, 55-61.
15. Greenberg, J. (1997). A Social Influence Model of Employee Theft: Beyond the Fraud Triangle. Research on Negotiation in Organizations, 6.
16. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. Journal of Occupational and organizational Psychology, 287-302.
17. Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. Journal of Organizational Behavior, 201-215.
18. Janssen, O., Van De Vliert, E., & West, M. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: a Special Issue Introduction. Journal of Organizational Behavior, 129-145.
19. Judge, Q., Fryxell, E., & Dooley, S. (1997). The New Task of R&D Management: Creating Goal-directed Communities for Innovation. California Management Review, 72-85.
20. Kanter, E. (1983), The Change Masters, Touchstone, New York, NY.
21. Kanter, E. (1988), "When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization", Research in Organizational Behavior, Vol. 10, pp. 169-211.
22. Kleysen, R. (2001). Toward a multi-dimensional measure of Individual Innovative Behavior. Journal of International Capital, 284-296.



23. Martins, A., & Terblunch, F. (2003). Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 64-74.
24. Nasa Office of Diversity and Equal Opportunity(ODEO). (2014, May 24). Retrieved from National Aeronautics and Space Administration: <http://odeo.hq.nasa.gov/>
25. Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
26. Rosenfeld, R., & Servo, J. (1990). Facilitating Innovation in Large Organization. In M. West, & J. Farr, *Innovation and Creativity at Work* (pp. 251-264). West Sussen: John Wiley & Sons.
27. Scarbrough, H. (2003). Knowledge management, HRM and the innovation process. *International Journal of Manpower*, 501-516.
28. Scott, G., & Bruce, A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 580-607.
29. Tyler, T. (1984). The Role of Perceived Injustice in Defendants' Evaluations of their Courtroom Experience. *Law and Society Review*, 18.
30. Wang, C., & Ahmed, P. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 303-313.
31. West, M.A. and Farr, J.L. (1989), "Innovation at work: psychological perspectives", *Social Behavior*, Vol. 4, pp. 15-30.