



Sociology of Education

Identifying and Evaluating the Dimensions of the Research System in Higher Education

Parisa Jalili Deilamaghani¹, Fattah Nazem^{2*}, Alireza Chenari³

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran (Corresponding Author)
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** f-nazem@yahoo.com

Receive: 2023/01/14
Accept: 2023/06/11
Published: 2023/09/21

Keywords:

Organizational innovation, Ethical leadership, Organizational justice and Organizational commitment.

Article Cite:

Jalili Deilamaghani P, Nazem F, Chenari A. (2023). Identifying and Evaluating the Dimensions of the Research System in Higher Education, *Sociology of Education*. 9(1): 383-391.

Purpose: The purpose of this research was to identify the factors affecting organizational innovation based on ethical leadership, organizational justice, and organizational commitment in public universities.

Methodology: This research is interesting from the point of view that by identifying the factors affecting innovation, it is possible to direct the appropriate policies to improve innovation in universities, for this purpose, after reviewing the literature and categorizing the factors affecting innovation and confirming this model Through interviews with university experts in the field of innovation, the research model was tested through data analysis, structural equation method and path analysis. The statistical population of this research includes 20 experts and academic experts (academic professors in the field of management and information science) who were sampled using a targeted snowball method and their views were extracted and refined using the fuzzy Delphi method. Is.

Findings: So far, no comprehensive research has been done regarding the factors and contexts that cause it. Considering this importance, the present article, while investigating the concept of organizational innovation, its necessity in organizations, the characteristics of innovative organizations, and investigating the effective factors in the formation of organizational innovation based on ethical leadership, organizational justice and organizational commitment in universities Government pays.

Conclusion: the results show that by being aware of these factors, fields, managers of organizations will be able to look at the issue of organizational innovation with a broader, more comprehensive, and more informed view and gain the necessary benefit in order to increase the performance of their employees. In addition, ethical leadership (0.72), organizational justice (0.91) and organizational commitment with a coefficient (0.83) each have a significant effect with the implementation of the effective factors of organizational innovation.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.1987454.1378>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1402.9.1.35.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی

پریسا جلیلی دیلمقانی^۱، فتاح ناظم^{۲*}، علیرضا چناری^۳

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

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

✦ ایمیل نویسنده مسئول: f-nazem@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴
پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۱
انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۳۰

هدف: هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بوده است.

روش‌شناسی: این تحقیق از آن نظر مورد توجه است که با شناسایی عوامل موثر بر نوآوری می‌توان سیاستگذاری مناسب در جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌ها را جهت بخشید برای این منظور، پس از مرور ادبیات و دسته‌بندی عوامل موثر بر نوآوری و تایید این مدل از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاه در حوزه نوآوری، مدل پژوهش از طریق تجزیه و تحلیل داده‌ها روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، مورد آزمون قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل 20 نفر از صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت و علم اطلاعات) هستند که به روش هدفمند گلوله برفی از آنها نمونه‌گیری شده و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاه‌های آنها استخراج شده و مورد پالایش قرار گرفته است.

یافته‌ها: تا بحال پژوهش همه‌جانبه‌ای در رابطه با عوامل و زمینه‌های ایجادکننده آن صورت نگرفته است. با توجه به این مهم، مقاله حاضر ضمن پرداختن به بررسی مفهوم نوآوری سازمانی، ضرورت‌های آن در سازمانها، ویژگی‌های سازمان‌های نوآور، به بررسی عوامل موثر در شکل‌گیری نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی می‌پردازد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد با آگاهی و شناخت از این عوامل و زمینه‌ها، مدیران سازمانها خواهند توانست با دیدی وسیع‌تر، جامع‌تر و آگاهانه‌تر به موضوع نوآوری سازمانی نگرینسته و بهره‌لازم را به منظور افزایش عملکرد کارکنان خود کسب نمایند. و همچنین رهبری اخلاقی (۰/۷۲)، عدالت سازمانی (۰/۹۱) و تعهد سازمانی با ضریب (۰/۸۳) هرکدام تأثیر معناداری با اجرای عوامل موثر بر نوآوری سازمانی دارند.

واژگان کلیدی:

نوآوری سازمانی، رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

استناد مقاله:

جلیلی دیلمقانی پ، ناظم ف، چناری ع. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل موثر بر نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. (۱)۹: ۳۹۱-۳۸۳.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.1987454.1378>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1402.9.1.35.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

دانشگاه‌ها امروزه در یک محیط تکنولوژیکی با رشد سریع و پیچیده قرار دارند که نیازمند به فرایندهای نوآوری پویا می‌باشند تا بتوانند جهت غلبه بر موانع و چالش‌ها، تمام اجزای اکوسیستم دانشگاه را ادغام نمایند. نوآوری می‌تواند نقش مهمی در افزایش مزیت رقابتی دانشگاه با استفاده از ایده‌های داخلی و خارجی و در عین حال یافتن راه‌های داخلی و خارجی در بازار داشته باشد با توجه به افزایش سریع رقابت و پیچیدگی‌های عصر اطلاعات سازمان‌ها نیازمند آموزش مهارت‌هایی هستند که بتوانند با علم روز پیشرفت کنند. یکی از این مهارت‌های مهم و کارا خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی است که با استفاده از آن همگان سعی در رشد و توسعه شرکت و یا سازمان خود را داشته باشند. بنابراین اگر فردی در سازمان بالاترین حد مهارت برخوردار باشد ولی از مهارت‌های خلاقیت و نوآوری بی‌بهره باشد هرگز قادر به انجام کاری خلاق و حرکت در مسیر رشد نخواهد بود ضرورت خلاقیت در عصر حاضر به خاطر: نیاز به رشد اقتصادی کشورها، نیاز به افزایش بهره‌وری، ایجاد تکنولوژی‌های جدید، رقابت، بقاء، ایجاد کالا و خدمات، افزایش درآمد، رفاه اجتماعی می‌باشد.

امروزه موضوع نوآوری توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از رشته‌های مختلف را به خود جلب کرده است. و از اهمیت بسیار زیادی در سازمان‌های پر از تغییر و تحول امروزی برای رقابت با سازمان‌های رقیب و ماندن در چرخه تحولات پیدا کرده است، چراکه نوآوری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی سازمان‌ها به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق خواهند بود. (Broumand and Ranjbari, 2000).

چون رهبران بر رفتار دیگران در سازمان و به‌طور زیادی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند، چنین تفسیر می‌شود که رهبری اخلاقی اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. حال با عنایت به اهمیت تعهد و نقشی که رهبری اخلاقی ممکن است در ارتقای آن ایفا کند.

در پژوهشی که توسط مهرداد مدهوشی، (Kia Kojuri, 2016) انجام گردید شناسایی موانع نوآوری باز در دانشگاه‌ها، به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که موانع نوآوری باز در دانشگاه‌ها چیست؟ در این راستا از روش تحقیق کیفی "تم" با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند، اطلاعات از هفده نفر اساتید حوزه نوآوری و تجاری‌سازی دانشگاه‌های دولتی استان مازندران جمع‌آوری شد و با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری، داده‌ها تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان‌دهنده موانع درونی و بیرونی برای نوآوری باز دانشگاهی می‌باشد که در انتها پیشنهادهایی جهت کاهش موانع درونی و بیرونی و توسعه نوآوری باز در دانشگاه‌ها ارائه گردیده است.

(Todar & et al, 2019) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی طرحی نوین از نوآوری سازمانی ارائه می‌نمایند و درصدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخص‌های نوآوری سازمانی است و برحسب هدف یک پژوهش بنیادی محسوب می‌شود.

(Taimurzadeh & et al. 2016) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری اخلاقی و سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی به این نتیجه دست‌یافتند که به‌کارگیری رهبری اخلاقی و سبک رهبری تحول‌آفرین توانسته اثربخش بوده و اثر مستقیمی بر تعهد کارکنان داشته باشد.

(Mahajran et al, 2016) پژوهشی را با عنوان الگوی علی ارتباط سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده و سکوت سازمانی انجام داده‌اند نتایج پژوهش نشان داد که به‌کارگیری سبک رهبری اخلاقی و بها دادن به ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی در اجرای قوانین و رویه‌های سازمانی توسط مدیران دانشگاه می‌تواند ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را متأثر باعث مشارکت بیشتر کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی شود.

(Naghavi Al-Hosseini et al, 2018) در تحقیقی با عنوان بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های پژوهشی محور به انجام رسانیدند و نتایج تحقیق نشان داد که سطح تعهد و انگیزش کارکنان به دلیل نقش زیرساختی آن، در پیاده‌سازی مدیریت دانش و افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان اهمیت دارد.

(Dehghan Monshadi, 2017) که در تحقیقی با عنوان رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس به این نتیجه رسیدند یافته‌ها نشان داد که رابطه هر یک از متغیرهای یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی با درگیری شغلی رابط‌های معنادار است. متغیر اصلی پژوهش (درگیری شغلی) توان پیش‌بینی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی را دارد.

بر این اساس پژوهش حاضر بر آن است تا با بررسی نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بپردازد. در این خصوص انتظار می‌رود در پژوهش حاضر ضمن تعیین وضعیت نوآوری سازمانی و تعیین عوامل مؤثر و سهم هر یک از عوامل در انطباق این مدل، به دانشگاه‌های دولتی کمک شود تا با تدوین و اجرای برنامه‌هایی برای ایجاد و ارتقای نوآوری سازمانی بتواند در جهت افزایش بهره‌وری، مدیریت و رهبری درست در نهایت رشد و تعالی دانشگاه و جو سازمانی مناسب اقدام نماید که ضرورت ایجاد می‌کند تا رابطه نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی موردبررسی قرار گیرد.

روش شناسی

این تحقیق آمیخته (کیفی - کمی) است که در زمره پژوهش‌های کاربردی، توصیفی - پیمایشی است [۴]. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان و اساتید واحدهای دانشگاهی و مدیران دانشگاه‌های دولتی می‌باشد. و در بخش کمی شامل کلیه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی معاونت‌ها، دفاتر و حوزه‌های دانشگاه‌های دولتی، که طبق احکام کارگزینی رسمی آزمایشی، قراردادی، رسمی قطعی در بخش‌های مختلف این سازمان اشتغال داشته‌اند و مجموعاً ۱۵۲۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با استفاده از روش گلوله برفی و هدفمند بوده که با استفاده از اصل اشباع نظری تعداد ۲۰ نفر انتخاب شدند و در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۰ به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. و برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و میانگین و نمودار و آمار استنباطی چون معادلات ساختاری و تحلیل عاملی (اکتشافی) و آزمون t برای تعیین اولویت هریک از ابعاد نوآوری استفاده شده است

قبل از توزیع ابزارهای پژوهش، مصاحبه اکتشافی از خبرگان انجام پذیرفت و پس از آن ابتدا در یک نمونه ۳۰ نفری پایلوت شد که به لحاظ روایی صوری و محتوایی و همچنین پایایی آن پذیرفته بود، سپس ابزارهای اصلی توزیع و به مدت سه هفته جمع‌آوری شدند از ۲۳۰ پرسش‌نامه تعداد ۲۱۷ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شدند.

ابزار گردآوری داده و پایایی و روایی: برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی از یک پرسشنامه محقق ساخته و سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد، پرسش‌نامه محقق ساخته که شامل ۶۷ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است، با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج مصاحبه‌های اکتشافی (با کدگذاری باز و محوری متون مصاحبه اکتشافی)، تدوین گردید. تولیدی (۲۷ گویه)، فرایندی (۲۶ گویه)، اداری (۱۴ گویه) روایی این پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با (۰/۸۱)، (۰/۷۸)، (۰/۷۶) است. پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی دی هاگ و دن هارتگ (۲۰۰۸)، شامل ۲۰ گویه است و مؤلفه‌های توجه به افراد (۴ گویه)، عدالت (۴ گویه)، تقسیم قدرت (۴ گویه)، رهنمودهای اخلاقی (۴ گویه)، وضوح نقش (۴ گویه) را دربر می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (کاملاً موافقم ۱، موافقم ۲، تا حدودی ۳، مخالفم ۴، کاملاً مخالفم ۵) می‌باشد [۸].

پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، شامل ۲۰ گویه است و مؤلفه‌های عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت روبه‌ای (۶ گویه)، عدالت مرادده‌ای (۹ گویه) را دربر می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (کاملاً موافقم ۱، موافقم ۲، تا حدودی ۳، مخالفم ۴، کاملاً مخالفم ۵) می‌باشد [۱۸].

تعهد سازمانی آلن و مایر (۲۰۰۱) شامل ۲۴ گویه است و مؤلفه‌های تعهد عاطفی (۸ گویه) که سؤالات ۶۸-۷۵، تعهد مستمر (۸ گویه) سؤالات ۸۳-۷۶، تعهد هنجاری (۸ گویه) ۹۲-۸۴ پرسشنامه را دربر می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۴ امتیازی لیکرت (کاملاً موافقم ۱، موافقم ۲، مخالفم ۳، کاملاً مخالفم ۴) می‌باشد.

روایی این پرسشنامه‌های استاندارد با استفاده از نظر خبرگان و متخصصان و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۶ به دست آمد.

در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید تا مشخص شود الگوها تا چه اندازه با داده‌های پژوهش حاضر برازش دارد. پس از برآورد پارامترها، برازش مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد. از مجموع آماره‌های برازش شش آماره، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)، شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) و ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) و نسبت مجذور کای به درجه آزادی از اهمیت بیشتری برخوردار است. مهم‌ترین آماره مجذور کای است که این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای استقرایی مولفه‌ها و شاخص‌ها الگوی نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی کدامند و چه مدلی می‌توان ارائه داد؟

تحلیل پاسخ‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه خبرگان به این سؤال جواب خواهد داد. شایان ذکر است که با ۲۰ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۵ سؤال مصاحبه شد. در شناسایی نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، برای ۶۷ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد.

جدول ۱. مقوله‌ها و زیر مقوله‌های الگوی ارزیابی توانمندی شناختی اعضای هیئت علمی

مقوله	زیر مقوله
نوآوری سازمانی	تولیدی
	فرایندی
	اداری
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی
	عدالت رویه‌ای
	عدالت مراوده‌ای
رهبری اخلاقی	مدیر اخلاقی
	فرد اخلاقی
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی
	تعهد مستمر
	تعهد هنجاری

پس از استخراج مقوله‌ها و زیر مقوله‌های ارائه‌مدلی جهت نوآوری سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های دولتی ارتباط بین آنها در تحلیل محتوای کیفی به صورت یک الگو ارائه شده است. این ارتباط در الگوی مفهومی شکل ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در دانشگاه

برای اینکه بدانیم وضعیت ابعاد شناسایی شده نوآوری سازمانی در دانشگاه به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از مون t استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آمار t را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سؤال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3 \quad H_1: \mu \neq 3$$

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده گردید، سطح معناداری در هر بعد کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۲. آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت

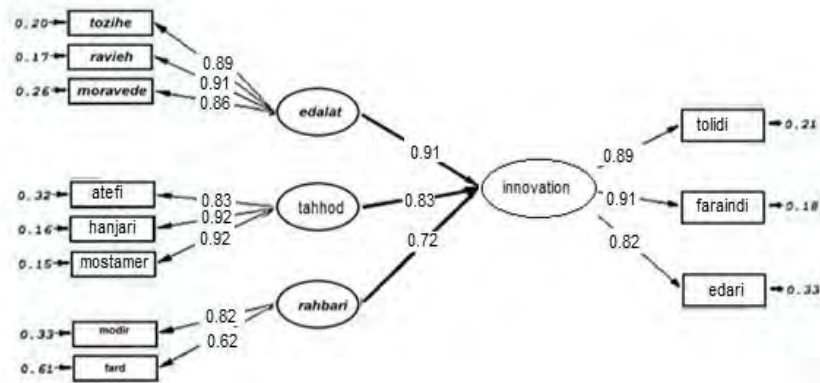
ارزش آزمون = ۳

ابعاد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)		فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
			اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا	
تولیدی	۹/۵۲۵	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۴۰۶	۰/۳۲۲	۰/۴۹۰
فرایندی	۸/۴۰۸	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۴۸	۰/۲۶۷	۰/۴۳۰
اداری	۵/۰۱۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۴۰	۰/۱۴۶	۰/۳۳۴

سؤال سوم: چه روابط علی بین هریک از عوامل رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی تعهد سازمانی، و با نوآوری در دانشگاه‌های دولتی وجود دارد؟

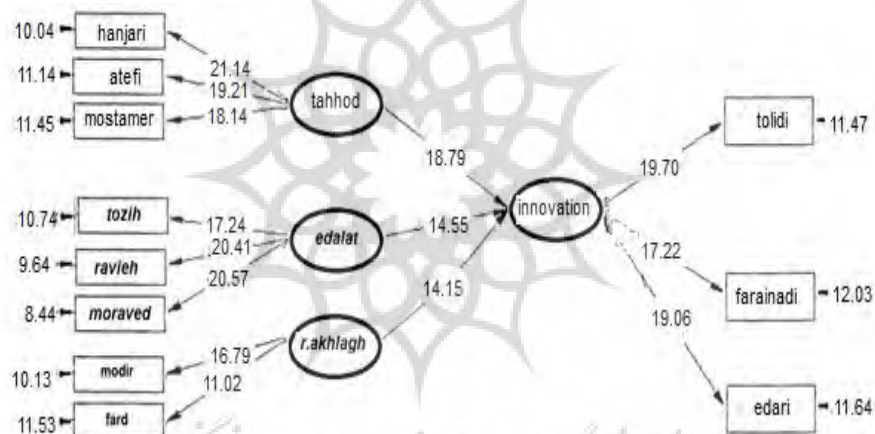
جدول ۳. مدل‌های اندازه‌گیری، بار عاملی مؤلفه‌ها

متغیر	مؤلفه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت
تعهد سازمانی	عاطفی	۰/۸۳	۱۷/۲۴	تأیید شد
	مستمر	۰/۹۲	۲۰/۴۱	تأیید شد
	هنجاری	۰/۹۲	۲۰/۵۷	تأیید شد
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۸۹	۲۰/۴۴	تأیید شد
	عدالت رویه‌ای	۰/۹۱	۲۱/۱۴	تأیید شد
	عدالت مرادده‌ای	۰/۸۶	۱۹/۲۱	تأیید شد
رهبری اخلاقی	مدیر اخلاقی	۰/۸۲	۱۶/۷۹	تأیید شد
	فرد اخلاقی	۰/۶۲	۱۱/۵۲	تأیید شد



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

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



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

شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که نوآوری سازمانی بر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی تأثیر دارد. در این بخش از مقاله، نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های پیشین مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم. یافته‌های حاصل از سؤال اصلی پژوهش حاکی از ارائه مدل نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی بر اساس تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی می‌باشد. در مدل فوق متغیرهای نوآوری ۳ مؤلفه می‌باشد که بر اساس ضرایب مسیر به دست آمده به ترتیب شامل تولیدی (۰/۸۹)، فرایندی (۰/۹۱)، اداری (۰/۸۳)، را در برمی‌گیرد. همچنین در مدل فوق متغیرهای تعهد سازمانی با ضریب مسیر (۰/۸۳)، عدالت سازمانی (۰/۹۱) و رهبری اخلاقی (۰/۷۲) تأثیر معناداری با اجرای مدل نوآوری سازمانی دارند.

در خصوص سؤال اصلی پژوهش، با توجه به نتایج حاصل از سؤال‌های پژوهش می‌توان عنوان کرد که پژوهش حاضر با یافته‌هایی چون یافته‌های برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی با یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر همسو است. برای مثال در پژوهشی که توسط (Dargahi et al., 2016, Tawakli, 2016, Griffin, 2016, Ben Roy et al., 2016) انجام گردیده است.

یافته‌های حاصل از سؤال دوم پژوهش با توجه به t محاسبه شده برای هریک از ابعاد نوآوری سازمانی شامل تولیدی (۹/۵۲۵)، فرایندی (۸/۴۰۸)، اداری (۵/۰۱۶)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر که $H_0: M=3$ و فرض خلاف $H_1: M \neq 3$ دارای تأثیر معناداری می‌باشد. بر اساس یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتر از ۳ می‌باشد) می‌توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی شده نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی در حالت رضایت بخش قرار دارد. یافته حاصل از این سؤال با یافته حاصل از پژوهش (Todar et al., 2019, Mir Kamali et al., 2016, Mesbahi Jahormi and Adibzadeh, 2015, Harland et al., 2017, Figue-Rido, 2016) انجام گردیده است.

یافته‌های حاصل از سؤال سوم پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به t محاسبه شده برای هریک از متغیرهای تعهد سازمانی (۳۹/۵۴۲)، عدالت سازمانی (۳/۸۱۶)، و رهبری اخلاقی (۳۶/۷۹۱) در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر که $H_0: M=3$ و فرض خلاف $H_1: M \neq 3$ دارای تأثیر معنی داری می‌باشد. بر این اساس وضعیت موجود همه متغیرها، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین در سطح مطلوبی قرار دارند شایان ذکر است متغیر عدالت سازمانی با دو مؤلفه عدالت توزیعی با t محاسبه شده (۱/۳۳۰) و عدالت رویه‌ای با t محاسبه شده (۲/۶۰۱) در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای مقادیر معناداری بیشتر از ۵ صدم می‌باشد که می‌توان چنین نتیجه گرفت، میانگین برای این سه مؤلفه اختلاف چندانی با عدد ۳ (مقدار آزمون) نداشته و برای این سه مورد فرض صفر تأیید و وضعیت این سه مؤلفه در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوبی قرار ندارند. یافته‌های حاصل از (Naghavi Al-Hosseini et al., 2018, Taimurzadeh, 2015, W. Wang, 2015, et al., 2016, Khair Zahid, 2015) در خارج همسویی دارد همچنین. نیز نشان دادند که ارزش‌های اخلاقی با هر سه بعد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارند. اما در پژوهش حاضر مدل نوآوری سازمانی بر اساس سه متغیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، و رهبری اخلاقی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت و وضعیت این متغیرها در بین کارکنان دانشگاه نشان داد که تمام مؤلفه‌های این متغیرها در حد مطلوبی در وضع موجود قرار داشته‌اند و تنها مؤلفه‌های عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای از حد متوسط پایین تر بوده‌اند.

از پژوهش حاضر می‌توان پیشنهادهای را جهت انجام برنامه‌های باکیفیت‌تر در اجرای مدل نوآوری سازمانی در دانشگاه ارائه داد که پیشنهادات بر اساس متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از:

- می‌توان در راستای افزایش نوآوری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی، با بهره‌مندی از سرمایه فکری گامی اساسی برداشت. با توجه به تغییرات سریع محیطی و ضرورت حفظ مزیت رقابتی بهره‌مندی از سرمایه‌های فکری لازم است. مدیران دانشگاه‌های کشور باید رویکرد خود را به سمت سرمایه‌های نامشهود تغییر دهند و اتکا بر سرمایه‌های مالی و فیزیکی را کم نمایند. استفاده از سرمایه انسانی، دانش، مهارت و تجربه ایشان، سرمایه ساختاری، تکنولوژی‌های جدید، پایگاه‌های داده و همچنین سرمایه رابطه‌ای، درک مشتریان و ارتباط مناسب با ایشان نقش مهمی در ایجاد نوآوری سازمانی دارد و موجب می‌گردد دانشگاه‌ها در کسب رتبه‌های بالای علمی موفقیت بیش تری کسب کنند و در نهایت سرعت توسعه اقتصادی و علمی کشور را افزایش دهند و حرکت کشور به سمت تحقق سند چشم‌انداز را تسریع نمایند.
- با ادامه مسیر این پژوهش به روش‌های مختلف موجب توسعه بیشتر این دانش کاربردی شوند. این مهم البته اگر با مشاهده مشارکتی محقق به روش مورد کاوی انجام شود، احتمالاً نتایج دقیق تری خواهد داشت.
- باز تعریف عدالت سازمانی بر اساس رویکرد نظام‌مند، با در نظر گرفتن تعاملات کلیه ذینفعان سازمان از جمله مشتری و خود سازمان.
- از آنجایی که فرضیه‌های این تحقیق، از نظر نقش داشتن متغیرها در نوآوری سازمانی، مورد تأیید واقع شده‌اند و به عنوان عامل‌هایی که در نوآوری سازمانی نقش دارند، می‌توانند به عنوان شاخص‌های مثبتی در نوآوری سازمانی مدنظر قرار گیرد. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که در دانشگاه‌های دولتی نوآوری سازمانی و ارتباط استراتژیک فرضیه‌ها در حد بیشتر از متوسط وجود دارد، لذا ضروری است که علاوه بر توجه به آن‌ها، در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها مدنظر قرار گیرند.
- به منظور افزایش تعهد سازمانی و دستیابی به نتایج مفید و مؤثر آن، مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در بین مدیران دانشگاه‌ها حتی کارکنان گسترش یافته و در آموزش‌های ضمن خدمت مدنظر قرار گرفته و به صورت علمی و عملیاتی به مدیران و سایر کارکنان آموزش داده شوند.

- رهبران یک نگرش جامع و همه‌جانبه به عدالت سازمانی داشته باشند، نه یک نگرش تک-بعدی: عدالت به‌عنوان یک خواست و آرمان اساسی انسان و همچنین به‌عنوان یک متغیر مهم سازمانی دارای وجوه سه‌گانه‌ای همچون عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. هر یک از این ابعاد برآورنده سطوح نیازهای متنوع کارکنان است. در یک نگرش جامع رهبران سازمان باید هر سه بعد عدالت را موردتوجه قرار داده و از تأکید بر یک بعد خاص اجتناب ورزند.
- کارکنان سرمایه اصلی یک سازمان هستند بنابراین سازمان‌ها باید بیشترین توجه را بر تعهد و نگرش‌های آن‌ها داشته باشند. سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن منابع موردنیاز برای آموزش و مشارکت کارکنان در فعالیت‌هایی که مربوط به کار آن‌ها می‌باشد، بر ادراکات آن‌ها تأثیر بگذارند و تعهد آن‌ها را بالا ببرند تأثیر مثبت تمرکز بر ادراکات کارکنان می‌تواند برای مدیران نتیجه‌گرا تشویق‌کننده باشد.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافی در این پژوهش وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

در پایان، نویسندگان از همه کسانی که در انجام هر چه بهتر این پژوهش مشارکت داشتند، تقدیر و می‌کنند.



References

- Allen NJ & Meyer JP. (2001). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*
- Asadi S, Dargahi H, Falah Mehrabadi I& et al. (2016) Studying the relationship between creativity and organizational innovation in employees of public hospitals of Tehran University of Medical Sciences, *Journal of Paramedical Faculty of Tehran University of Medical Sciences, Pyavard Salamat*, Volume 11, Number 5, 587-578.
- Ben-Roy D, Pi-Wen Y & Madsen J. (2016). Exploring the relationship between human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, (10), 233-254.
- Boroomand M & Ranjbari M. Strategic human resource management practices and innovation performance. *Journal of Human*
- Den Hartog DN, De Hoogh. (2009). Empowerment and leader fairness and integrity: Studying ethical leader behavior: From a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 18: 199-230
- Dostar M, Mestighi MR, Ismailzadeh M. (2014). Ethical leadership and investigating the effect of its dimensions on organizational commitment. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Year 24, Number 79, Winter 94, 27-45
- Figueiredo S. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 4 (26), 112-132.
- Griffin RW. Management. 12th ed. USA: South-Western College Pub; 2016: 18-
- Harland F, Stewart G & Bruce, C. (2017). Ensuring the academic library's relevance to stakeholders: The role of the Library Director. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(5), 397-408.
- Mohajer B, Deoband A. (2016). A causal model of the relationship between ethical leadership style, perceived organizational justice, and organizational silence among the administrative staff of Urmia University, 9th term of occupational and organizational counseling. No. 30, 73-9.
- Khayer Zahed R. (2015). The mediating effect of social undermining on the relationship between organizational justice and organizational silence (The case study: tax organization of Fars province). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. Vol.4, No.4, pp: 752-760, ISSN 1805-3602
- Madhoshi M & Kia Kojuri K. (2016). Cooperation between university and industry with an emphasis on the open innovation paradigm, the fifth national conference on interaction between university and industry with the approach of improving productivity, Khorramabad: Lorestan Chamber of Commerce, Industries, Mines and Agriculture
- Nihof & Morman, (1993). Organizational justice, standard question naire, madsic publishing
- Solmaz Sadat Naqvi Al-Husseini 1, Neda Mehrdad 2*, Attaullah Pour Abbasi 3, Bahare Yazd Yazadeh 4, Hossein Adibi, the state of knowledge management and its relationship with organizational commitment in the employees of research organizations, Mab and Turkey Scientific and Research Quarterly, Volume 28, Number 2 , page 41 to 5
- Taimurzadeh E, Bahadri MK, Mehdizadeh P& et al. (2016). The effect of ethical leadership and leadership styles on organizational commitment: a case study in a military healthcare organization. *Journal of Military Medicine*, Volume 19, Number 5, November 2016, Pages 451-459
- Weng j & Peggy D L. (2015). "Psychological Empowerment and Job Satisfaction: An Analysis of Interactive Effects". *Group & Organization management*, Volume 34 Number 3, June 2009, PP: 271-296.