



Analysis of the Effect of Ethical Leadership on the Innovative Behavior of Employees with the Mediating Variable of Voice Behavior of Employees and Psychological Safety among the Employees of the Information and Communication Technology Organization of Mashhad Municipality

Maryam Fathabadi,¹ Vajihe Hoshyar ²

Article info	Abstract
<p>DOI: 10.30470/ER.2024.2013829.1263</p> <p>Original Article</p> <p>Submission History</p> <p>Received: 02/04/2024</p> <p>Revised : 24/06/2024</p> <p>Accepted: 03/09/2024</p> <p>Published: 03/12/2024</p> <p>Authors' Contribution</p> <p>Maryam Fathabadi: analysis and interpretation of data, drafting of the manuscript, critical revision of the manuscript for important intellectual content, statistical analysis.</p> <p>Vajihe Hoshyar: Corresponding author, collecting data, study concept and design, reading last version of the article and confirming.</p> <p>Conflict of Interests/Funding</p> <p>The authors declare no conflict of interest and no financial supporter.</p> <p>Extraction</p> <p>This article is based on the MA thesis (title: Investigating the effect of ethical leadership on the innovative behavior of employees with the mediating role of employees' Voice Behavior and the moderating role of employees' Psychological Safety (case study: Information and Communication Technology Organization of Mashhad Municipality), student: Maryam Fathabadi, Supervisor: Vajihe Hoshyar, Atar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.</p>	<p>The present study was conducted with the aim of analyzing the effect of ethical leadership on the innovative behavior of employees with the mediating variable of employees' voice behavior and psychological security among the employees of Mashhad Municipality's Information and Communication Technology Organization. The sample of this research was 200 employees of Mashhad Municipality's Information and Communication Technology Organization, and the sample size was determined by Cochran's sampling method of 127 people. In order to measure the research variables, the questionnaire of Jain et al. (2022) was used. To measure the validity of the research questionnaire, convergent validity and divergent validity were used and Cronbach's alpha and composite reliability were used to measure the reliability. In order to analyze descriptive and inferential data, the SPSS software and SmartPLS structural equation modeling were used. The results of the research showed that ethical leadership had a positive and significant effect on the voice behavior of the employees of the Information and Communication Technology Organization of Mashhad Municipality with a coefficient of 0.67. Ethical leadership had a positive and significant effect on the innovative behavior of the employees of the organization with a coefficient of 0.56. The voice behavior of the employees had a positive and significant effect on the innovative behavior of the employees with a coefficient of 0.338. Also, the mediating role of the employees' voice behavior in the effect of moral leadership and their innovative behavior was confirmed with a coefficient of 4.89, but the moderating role of psychological security in the effect of ethical leadership on the voice behavior of the employees of the organization was not confirmed with a coefficient of 1.40.</p> <p>Keywords: Ethical Leadership, Innovative Behavior, Voice Behavior, Psychological Safety.</p>

1. MA. Public Administration, Attar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran, maryam3012@gmail.com

2. **Corresponding author**, Assistant Professor of Management Department, Attar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran, v.hoshyar@attar.ac.ir.

Introduction

Today, the multifold increase in competition between organizations has made managers think of using the appropriate program and method of leadership with ethical and correct principles. In fact, the existence of ethical and correct leadership in organizations provides a better background and situation for the growth and innovative activities of employees in dynamic environmental conditions (Liang, 2017.p. 1-10). In many organizations, especially public organizations, whose actions and services are exposed simultaneously, the urgent need for innovative behaviors and new services is considered a valuable capability that plays a role in increasing the value of the organization (Alqhaiwi et al., 2023.p. 1186- 1200).

Innovative behaviors in the information and communication technology organization of Mashhad municipality is an important issue in the success of the organization's performance. In fact, with the development of metropolises, a significant part of the city's economy is focused on new technology and technological economy, and due to the leadership of the Information and Communication Technology Organization of Mashhad Municipality in the fields of modern urban technology, efforts have always been made to use this capacity of the metropolis of Mashhad more than in the past. And in this regard, the innovative and voice behaviors of employees can be fruitful in order to create change and innovation. Because, this research has value and importance in order to investigate the moderating role of employees' voice behavior in relation to moral leadership and innovative behavior of employees in the information and communication technology organization of Mashhad municipality in creating innovation and helping to increase creativity strategies. Information and Communication Technology Organization of Mashhad Municipality is one of the public service organizations, where the highest quality of service is considered as one of the goals of this organization.

Main body

It is of paramount importance that there should be a correct ethical leadership that pays attention to ethical behaviors and provides an environment full of peace of mind along with friendly communication and interactions, causes of innovative and voice behaviors among employees. The presence of a fair leader in the organization will lead to creativity, innovation and the development of entrepreneurial activities. The innovative work behavior of employees is different from the creativity of employees, which focuses on discovering and generating ideas and innovative work behavior of employees that may lead to increase of human capital within the organization (Kostis et al., 2018, p. 306-313). The management approach or leadership style governing the organization as an effective variable on the strengthening and development of the voice is one of the important variables

confirmed by most of the organizational research related to the voice of the employees (Jin et al., 2022, p. 1-24). The presence of voice in the organization requires the support and positive orientation of the leaders towards the opinions of the employees (Morrison, 2014, p. 97- 173). When leaders enthusiastically discuss with their employees and take advantage of their opinions in various organizational processes, in a way, they motivate their subordinates to express their opinions, but with the absence of such qualities in the leaders of the organization, employees are likely to refrain from expressing their ideas and opinions. With this description, organizational researchers always seek to study under what conditions organizational voice occurs; in this context, the leadership style is one of the most important components that researchers put forward as a facilitating factor in the emergence of organizational voice. In this regard, the main question of the current research is whether ethical leadership has an effect on the innovative behavior of employees with the mediating role of voice behavior and the moderating role of psychological security of the employees of Mashhad Municipality's Information and Communication Technology Organization (ICTO). In this research, the following hypotheses were tested:

1. Ethical leadership has a positive and significant effect on the innovative behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality.
2. Ethical leadership has a positive and significant effect on the voice behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality.
3. Voice behavior of the employees has a positive and significant effect on the innovative behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality.
4. Voice behavior of employees mediates the effect of ethical leadership on the innovative behavior of employees of the ICTO of Mashhad Municipality.
5. Psychological safety moderates the effect of ethical leadership on the voice behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality.

Conclusion

Based on the results, research hypotheses were confirmed, but hypothesis 5 was not confirmed. Therefore, it can be said that ethical leadership has an effect on the innovative behavior of employees with the mediating variable of voice behavior of employees among the employees of the ICTO of Mashhad Municipality. In this research context, the results showed that ethical leadership has a positive and significant effect on the voice behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality. Ethical leadership has a positive and significant effect on the innovative behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality. Voice behavior of employees has a positive and significant effect on the innovative behavior of employees of the ICTO of Mashhad Municipality.

Also, it was confirmed that voice behavior played a mediating role in employees' ethical leadership and innovative behavior, but the moderating role of psychological safety in the effect of ethical leadership on voice behavior of the employees of the ICTO of Mashhad Municipality was not confirmed.



References

- Ahmadi Saadi, Mohammad; Tajuddin, Golnaz (1400 SH). "The effect of authentic leadership on employees' creativity considering the mediating role of psychological security and psychological capital". *Industrial Management and Engineering Quarterly*, 3(8), 57-76. [In Persian].
- Alqhaiwi, Z.O., Koburtay, T. and Karatepe, O.M. (2023), "Linking person–job fit and intrinsic motivation to salespeople’s service innovative behavior", *Journal of Services Marketing*, Vol. 37 No. 9, pp. 1186-1200. <https://doi.org/10.1108/JSM-04-2023-0154>.
- Anyango, C., Ojera, P., Ochieng, I. (2015). "Meaning and Application of Employee Voice". *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 2313-3759. Morrison, E.W. (2014). Employee Voice and Silence, *Rev. Organ. Psychol Organ Behavior*, 1, 173–97.
- Bahrami, S., & Kiani, M. S. (1400 SH). "The Effect of Ethical Leadership on Citizenship Behavior and Employee Voice with the Mediating Role of Organizational Identity (Case Study of Employees of the Department of Sports and Youth in the Western Provinces of the Country)," *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 8(28), 113-134. doi: 10.22054/jks.2021.59821.1423. [In Persian].
- Bolhari, A., Radfar, R., Alborzi, M., Porebrahimi, A., & Dehghani, M. (1401 SH). "Explaining Ethical Decision-Making in the Context of Information Technology Management". *Ethical Reflections*, 3(2), 29-46. [In Persian].
- Crosley, V. (2014). "Empirical study on the relationship between ethical leadership and organizational climate of innovation". doctor of business administration program at george fox university
- Choi, B., Lee, S. (2022). "The psychological mechanism of construction workers’ safety participation: The social identity theory perspective". *Journal of Safety Research*, 82, 194- 206.
- Dadmand, F., & Raeis Al-Sadati, A. (1402 SH). "The Role of Ethical Attitudes and Psychological Pressure in Explaining Organizational Ethics and Performance". *Ethical Reflections*, 4(2), 71-89. doi: 20.1001.1.26764180.2023.4.2.6.7. [In Persian].
- Golzadeh, Hoda, Al-Odari, Hassan, (1400 SH), "The effect of the entrepreneurial characteristics of managers on innovative behavior through the evaluation of the performance of the postal services studied: the 13th postal district of Tehran". *Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 10(4), 239-250. [In Persian].
- Gholami, Bahar, (1401 SH), "The mediating role of knowledge sharing in the relationship between organizational justice and innovative behavior of Mazandaran governorate employees". *Conference on Management, Tourism and Technology*, 4, 846-864. [In Persian].
- Griech, S.F., Carp, S. and Davenport, T.E. (2023), "Ethical leadership in physical therapy: a developing construct that demands consideration", *Leadership in Health Services*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2023-0013>
- Imani, Fereshte and Islami, Qasim and Bagheri, Ruholah. (1401 SH). "Investigating the effect of perceived ethical leadership on knowledge concealment". *Management Organizational knowledge*, 5(2), 143- 180. [In Persian].
- Jafari Sirizi, Siddiqa and Abedi Hajiabadi, Mahdia, (1397 SH). "Investigation of the effect of ethical leadership on innovative behavior with the role of leader-member exchange and job independence", *International Conference on Management, Accounting, Banking and Economics in the Horizon of Iran 1404*, Mashhad. [In Persian].

- Junaidi, J. (2023), "The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective", *International Journal of Social Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2023-0218>
- 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.
- KashEfi, Masūmeh, Rajabi Farjad Hajieh, Tutian, Esfahani, Siddiqa, (1398 SH), "The Impact of Ethical Leadership on Innovative Behavior with Mediating Role of Job Independence". *Journal: Bioethics*, 9(31), 85-96. [In Persian].
- Kaymakçı R., Görener A., Toker K. (2022). "The perceived over qualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?-", *Current Research in Behavioral Sciences*, 1-8.
- Kalra, A., Briggs, E., Schrock, W. (2022). "Exploring the synergistic role of ethical leadership and sales control systems on salesperson social media use and sales performance". *Journal of Business Research*, 145(3), 113344.
- Khaleghi, A., Fathabadi, H., Dehghan Najmabadi, A., & Salajegheh, N. (1399 SH). "The Effects of ethical leadership on innovation orientation: the mediating role of spirituality". *Transformation Management Journal*, 12(1), 233-250. doi: 10.22067/pmt.v12i1.64682. [In Persian].
- Khan, N., Lata, D., Kantha, D. (2022). "Team faultlines and upward voice in India: The effects of communication and psychological safety". *Journal of Business Research*, 142, 1-13.
- Kostis, P. C. Kafka, K. I. & Petrakis, P. E. (2018). "Cultural Change and Innovation Performance". *Journal of Business Research*, 88, 306-313.
- Koh Givi M. (1401 SH). "Investigating the effect of change management on organizational innovation with a focus on the mediating role of innovative behavior of employees of government offices in Khuzestan province". *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6 (20), 2059-2079. [In Persian].
- Larysa Botha & Renier Steyn | (2022) "Employee voice and innovative work behaviour: empirical evidence from South Africa", *Cogent Psychology*, 9:1, 2080323, DOI: <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080323>
- Liang, S. (2017). "Linking leader authentic with employee voice behaviour: a multilevel mediation model of authentic leadership development", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-10.
- Morrison, E.W. (2014). "Employee Voice and Silence, Rev. Organ". *Psychol Organ Behavior*, 1, 97-173.
- Nemr, M. A. A., & Liu, Y. (2021). "Organizational cynicism as a moderator variable between ethical leadership and counterwork productive behaviors". *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 17(1), 30-38.
- Perrmann-Graham, J., Jing, L., Cangioni, C., Sandra E, S. (2022). "Fostering psychological safety: Using improvisation as a team building tool in management education", *The International Journal of Management Education*, 20(2), 1-13.
- Rafiquea, M., Hou, Y., Chudhery, M., Waheedc, M., Tayyaba, C. (2022). "Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing". *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 1-11.
- Rauf Qutb Aldini S. A., Salemi A., Mohebi A., Rustabaigi S., & Dadmohammadi S. (1400 SH). "Investigating the effect of ethical, transformational and authentic leadership styles on employee

- voice (a systematic review)". *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5 (19), 814-835. [In Persian].
- Sadeghian, Seyyed Hamidreza, Tahmasabi, Abolfazl, (1401 SH), "Identification and prioritization of key success factors in total quality management based on dimensions of service innovation at the level of customer communication". *Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*, 5, 2285-2291. [In Persian].
- Shojaei Samere, Sadeghi Mansoure, Naimi Ali Asghar, Yousefi Parisa. (1399 SH). "Analysis of the Relationship between Ethical Leadership and Employee Voice with the Mediating Role of Organizational Identity and the Role of Adjusting Organizational Trust". *Ethics in Science and Technology*, 15 (1) :130-135. [In Persian].
- Sinshaw, G.T., Shiva, A. and Singh, M. (2021). "Linking ethical leadership to administrative innovation in Ethiopian banks: the mediating role of knowledge process capabilities", *Journal of Management Development*, Vol. 40 No. 5, pp. 418-437. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2020-0124>
- Shafique, I., Ahmad, B., & Kalyar, M. N. (2019). "How ethical leadership influences creativity and organizational innovation". *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Sharbatian, Mohammad Hassan, Omrani, Mehdi, (1400 SH), "Sociological Analysis of the Relationship between the Security Feeling and Psychological Capital (Case Study: 51 to 46-year-old citizens of Razavi Khorasan)". 64-37. [In Persian].
- Ullah, Irfan & Kayani, Nida & Mehmood, Abid. (2020). "Fostering innovative performance through ethical leadership: examining the mediating role of employee voice". *European J. of International Management*. 14. 672. 10.1504/EJIM.2020.107608.
- Verma, S., Singh, V. (2022). "Impact of artificial intelligence-enabled job characteristics and perceived substitution crisis on innovative work behavior of employees from high-tech firms". *Computers in Human Behavior*, 131, 107215
- Yang, L., Liu, H. (2022). "The Impact of Ethical Leadership on Employees' Green Innovation Behavior: A Mediating-Moderating Model. *Front*". *Psychol.* 13:951861.
- Ye, P., Liu, L. and Tan, J. (2022). "The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behavior", *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print No. ahead-of-print
- Yu, S., Liu, S., Gong, X., Lu, W. and Liu, C.-e. (2023), "How does deviance tolerance enhance innovative behavior? The mediating role of cognitive crafting and the moderating role of regulatory focus", *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2022-0240>.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



تأملات اخلاقی

دوره پنجم، شماره سوم (پیاپی ۱۹)، پاییز ۱۴۰۳، صفحات ۷۹-۱۰۹.

شاپا الکترونیکی: ۱۱۵۹-۲۷۱۷/شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

<https://jer.znu.ac.ir>

تأملات اخلاقی

نشریه علمی دانشگاه زنجان

تحلیل تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با متغیر میانجی رفتار آوایی کارکنان و امنیت روان‌شناختی در بین کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد

مریم فتح آبادی^۱، وجیهه هوشیار^۲

اطلاعات مقاله	چکیده
DOI: 10.30470/ER.2024.2013829.1263	پژوهش حاضر با هدف تحلیل تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با متغیر میانجی رفتار آوایی کارکنان و امنیت روان‌شناختی در بین کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد بودند که با روش نمونه‌گیری کوکران، ۱۲۷ نفر حجم نمونه تعیین شد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است. برای سنجش متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه جین و همکاران (۲۰۲۲ م) استفاده شد. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه تحقیق از روایی هم‌گرا و روایی واگرا و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده و تأیید شد. به منظور تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس. و مدل‌سازی معادلات ساختاری اسمارت پی. ال. اس. استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد با ضریب ۰/۶۷۸ تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد با ضریب ۰/۵۶۹ تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار آوایی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد با ضریب ۰/۳۳۸ تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان در تأثیر رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان با ضریب ۴/۸۹۷ تأیید شد؛ اما نقش تعدیلگر امنیت روان‌شناختی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد با ضریب ۱/۴۰۰ تأیید نشد.
مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۴ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۳ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۰۸	
نقش نویسندگان مریم فتح آبادی: نگارش اولیه و نهایی مقاله، تحلیل و نقادی، انجام اصلاحات مقاله، مشارکت در جمع‌آوری داده‌ها، مشارکت در نگارش نهایی مقاله وجیهه هوشیار: نویسنده مسئول، ایده پرداز اصلی مقاله، مسئول مکاتبات با نشریه، خوانش و تأیید نهایی مقاله	
استخراج این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان: «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان و نقش تعدیل‌گر امنیت روان‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد)»، دانشجو: مریم فتح آبادی، استاد راهنما: وجیهه هوشیار، در موسسه آموزش عالی عطار مشهد است.	
	واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، رفتار نوآورانه، رفتار آوایی، امنیت روان‌شناختی کارکنان.

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران، maryam3012@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران، v.hoshyar@attar.ac.ir

مقدمه

سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای اعضای خود را به مشارکت در رفتار نوآورانه ملزم می‌کنند؛ زیرا این رفتار به طور مستقیم با پایداری و بقای سازمان مرتبط است (گل‌زاده و الوداری، ۱۴۰۰، ص ۲۳۹-۲۵۰). بسیاری از پژوهشگران تأکید دارند که نوآوری می‌تواند به تغییر و بهبود حرفه‌ای کیفیت خدمات و محصولات سازمان و ایجاد ایده‌ها و طرح‌های جدید منجر شود. اهمیت برجسته نوآوری را می‌توان در عملکرد سازمان مشاهده کرد و نیاز سازمان به رفتار نوآورانه اعضای سازمان را نشان می‌دهد. رفتار نوآورانه به عنوان نحوه استفاده اعضای سازمان از ایده‌های جدید برای افزایش کارایی و نحوه عملیاتی و اجرا کردن طرح‌های بکر و نوآور در سازمان کاربرد دارد (صادقیان و طهماسبی، ۱۴۰۱، ص ۲۲۸۵-۲۲۹۱). در بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های عمومی که اقدامات و خدمات آنها در معرض دید همگان قرار می‌گیرد، نیاز مبرم به رفتارهای نوآورانه و خدمات جدید از توانمندی‌های ارزشمندی قلمداد می‌شود که در افزایش ارزش سازمان نقش دارد (Verma & Singh, 2022, pp. 107-215). رفتارهای نوآورانه در سازمان‌هایی بیشتر رشد و بروز دارد که رفتار آوایی کارکنان در آن شنیده شود. بدین گونه در سازمان‌هایی که به اعضای خود اجازه صحبت و اظهار نظر در مورد مسائل گوناگون در سازمان را می‌دهند، کارکنان آزادانه می‌توانند نظرات نوآورانه، روش‌های حل مسئله سازنده و راهبردهای خود را ارائه دهند و با قصد ایجاد و اعمال ایده‌های جدید در نقش‌های کاری خود برای بهبود عملکرد شغلی خود تلاش کرده باشند (Jin, 2022, pp. 1-24).

رفتار آوایی کارکنان باعث ایجاد رفتار نوآورانه می‌شود که کارکنان ایده‌های جدید را درک، ایجاد و تولید می‌کنند، اعمال، ترویج و آنها را اصلاح می‌کنند تا از عملکرد خود در سازمان بهره ببرند (Choei & Lee, 2022, pp. 194-206)؛ اما از آنجایی که تمام اقدامات درون یک سازمان به یک رهبر توانا و ماهر متکی است، در واقع وجود رهبری اخلاقی در سازمان باعث تأثیرات مثبت به طور آگاهانه در مدل‌سازی نقش می‌شود. رهبران با اقدام به مدل‌سازی اخلاقی از طریق تصمیمات درست، اجرای عدالت و حقوق افراد، رفتارهای منصفانه در ایجاد الگوهای اخلاقی در سازمان، نقش بسزایی دارند (Karla et al., 2022, p. 33-44). در واقع وجود رهبری اخلاقی و تأثیراتی که در مدل‌سازی نقش‌های درست کاری در سازمان دارند، از طریق یادگیری اجتماعی و نمایش رفتارهای اخلاقی با به‌کارگیری رفتارهای اخلاقی، توجه به اجرای آن در سازمان و ارتباطات درست میسر می‌شود که در ظهور خلاقیت و همراهی کارکنان در سطوح گوناگون سازمان تأثیر دارد (خالقی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۱-۸۹). از سویی وجود محیط امن که موجبات آرامش ذهنی و روانی کارکنان را فراهم می‌کند، از عوامل مهم و تأثیرگذار در سازمان است (ایمانی و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۱۴۳-۱۸۲). نگران نبودن کارکنان و امنیت روان‌شناختی بدون ترس کارکنان در سازمان باعث انگیزه برای استفاده بهتر از استعدادها و رفتارهای نوآورانه می‌شود (Khan et al., 2022, p. 1-13).

رفتارهای نوآورانه در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد یک امر مهم در موفقیت عملکرد سازمان است. در واقع با توسعه کلان‌شهرها، بخش چشمگیری از اقتصاد شهر به فناوری جدید و اقتصاد فناورانه معطوف شده و با توجه به پیشرو بودن سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد در عرصه‌های فناوری جدید شهری همواره تلاش

شده از این ظرفیت کلان‌شهر مشهد بیش از گذشته استفاده شود و در این راستا، رفتارهای نوآورانه و آوایی کارکنان در راستای ایجاد تغییر و نوآوری می‌تواند سودمند باشد؛ چراکه این پژوهش از نظر بررسی نقش تعدیل‌گری رفتار آوایی کارکنان در رابطه رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد در ایجاد نوآوری و کمک به افزایش راهبردهای خلاقیت، ارزش و اهمیت دارد. سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد یکی از سازمان‌های خدمات عمومی است که کیفیت هرچه بیشتر خدمات از اهداف این سازمان قلمداد می‌شود. به همین سبب وجود رهبری اخلاقی درست که به رفتارهای اخلاقی توجه کند و با فراهم کردن محیطی سرشار از آرامش خاطر همراه با ارتباط و تعاملات دوستانه، سبب رفتارهای نوآورانه و آوایی در میان کارکنان شود، اهمیت ویژه‌ای دارد. در این راستا سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی رفتار آوایی و نقش تعدیلگر امنیت روان‌شناختی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد تأثیر دارد؟

مبانی نظری و بسط فرضیه

رفتار نوآورانه^۱ کارکنان

رفتار نوآورانه کارکنان مجموعه رفتارهای خلاقانه شغلی کارکنان در محیط کار است که در راستای بهبود عملکرد کاری از طریق ایده‌پردازی صورت می‌گیرد (Kostis et al., 2018, p. 306-313). مجموعه اقدامات از هنگام ایجاد ایده و اندیشه نو تا مرحله اجرا که فرد در این روش، مشکلات را شناسایی، بررسی و ارزیابی می‌کند و در رفع آن می‌کوشد. این رفتارها بر حسب ایجاد خلاقیت و نوآوری با هدف تحولات مثبت در سازمان صورت می‌گیرد (کوه‌گیوی، ۱۴۰۱، ص ۲۰۵۹-۲۰۷۹). تلاش و فعالیت در به‌دست‌آوردن فرایندها و راهکارهای جدید، پیشبرد وظایف شغلی در بهترین شکل ممکن در سازمان به رفتارهای نوآورانه در سازمان منجر می‌شود (Kaymakç et al., 2022, p. 1-8). کارکنان با هدف افزایش تنوع خدمات و محصولات از طریق ایجاد ایده‌های خلاقانه برای حل مشکلات در نقش، واحد یا سازمان خود اقدام می‌کنند (غلامی، ۱۴۰۱، ص ۸۴۶-۸۶۴). رفتارهای نوآورانه کارکنان مستلزم تغییرات و دگرگونی سازنده در سازمان است که این تغییرات بستری از تفکر و ایده‌های نو، نقش‌های هماهنگ و مؤثر شغلی را به ارمغان می‌آورد. با توجه به تحقیقات پیشین، اهمیت بیش از پیش نوآوری در سازمان و رفتارهای نوآورانه کارکنان در افزایش عملکرد سازمان قابل مشاهده است (Rafiquea et al., 2022, p. 1-11).

رهبری اخلاقی^۲

رهبری اخلاقی به‌طورکلی رفتار مناسب و اخلاقی مدیران در ارتباطات دوطرفه است که به صورت یک هنجار ارزشمند، موجب بهبود و تقویت فعالیت‌های اخلاقی کارکنان می‌شود. رهبری اخلاقی بیانگر راهبری و هدایت اخلاقی کارکنان از طریق اجرا و

1. Innovative Behavior

2. Ethical Leadership



هنجارسازی رفتارهای اخلاقی و واکنش‌های درست مدیران سازمان است (خالقی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۱-۸۹). رهبران می‌توانند اطرافیان خود را به رفتار اخلاقی ترغیب کنند. با الگو قرار دادن و جهت دادن به رفتار اخلاقی، دیگران نیز به همین ترتیب به رفتارهای اخلاقی و توجه به امور درست ترغیب می‌شوند؛ بدین‌گونه که کارکنان مشاهده و عمل می‌کنند (Sinshaw et al., 2021, p. 418-437). رهبران اخلاقی می‌توانند به طور مثبت بر بسیاری از افراد تأثیر بگذارند و مجموعه‌ای از اقدامات را به آنها عرضه کنند که می‌توانند برای بهبود شرایط در پیش گیرند. رهبران اخلاقی صرف‌نظر از موقعیت یا ویژگی‌های شناسایی به اطرافیان خود احترام می‌گذارند (Shafique et al., 2020, p. 114-133). رهبران اخلاقی همیشه باید به تصمیمات اخلاقی و اقدامات درست پردازند (بوالهروی و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۲۹-۴۶).

پی. یه و ال. لیو و جی. تن^۱ (۲۰۲۲م) پژوهشی با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت‌های زنجیره‌ای جوهانسون در ژاپن بود و حجم نمونه ۴۷۱ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه استاندارد بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی در عدالت سازمانی، تأثیر مثبت معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. رهبری اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر رفتار نوآورانه و عدالت تعاملی در عدالت سازمانی، تأثیر مثبت معناداری بر رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار نوآورانه کارکنان، تأثیر تنظیمی چشمگیری دارد. این مطالعه همچنین نشان داد عدالت رویه‌ای تأثیر مثبت معناداری بر عدالت توزیعی و عدالت تعاملی دارد.

فرضیه اول: رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رفتار آوایی^۲ کارکنان

رفتار آوایی کارکنان یعنی رفتارهای داوطلبانه کارکنان که بر بیان چالش سازنده با هدف بهبود در سازمان و نه صرفاً انتقاد تأکید می‌کند. در اوضاعی که رهبران نقش راهبردی و هدایت اخلاقی خود را به خوبی ایفا می‌کنند و کارکنان به بیان آزادانه نظرات خود مجاز هستند و انتقادات سازنده و کاربردی ارائه می‌دهند (Nemr & Liu, 2021, p. 30-38)، رفتار آوایی کارکنان بیانگر رفتارهای گفتاری غیرالزامی کارکنان با بیان نظرات و افکار خود در راستای اجرای نقش‌های سازمانی با کیفیت بالاتر است. زمانی که کارکنان احساس امنیت در سازمان دارند، به ارائه آزادانه نظرها و پیشنهادهای بهبود کار ترغیب می‌شوند و ایده‌های جدیدی ارائه می‌دهند (Jin et al., 2022, pp. 1-24). بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی و رفتار آوایی کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور» اذعان داشتند رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان و رفتار شهروندی به‌طور مستقیم اثرگذار بود. رفتار آوایی کارکنان به رفتاری اشاره دارد که به

1. P. Ye & L. Liu & J. Tan.

2. Voice Behavior.

شکل فعال، وضع موجود را به چالش می کشد و تغییرات سازنده ایجاد می کند. در واقع رفتار فرانتشی که اختیاری و بالقوه است و موجب سودمندی برای دیگران یا سازمان ها می شود (ر.ک: رئوف قطب الدینی و همکاران، ۱۴۰۰). رفتار آوایی کارکنان رفتاری با ویژگی هایی مانند اختیاری بودن عمل توسط کارکنان برای بهبود شرایط کاری، چالش گرا و تحولات سازنده همراه با پیشنهاد توصیه های مؤثر و سازنده به افراد در سازمان است (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۳۰-۱۳۵). آوای کارکنان در یک سازمان شامل چندین مرحله است:

مرحله اول: آوای کارکنان اظهار نارضایتی سازمانی است که هدف آن اصلاح مشکلات موجود در سازمان است.
مرحله دوم: آوای کارکنان مشارکت و همکاری کارکنان با هدف مقابله با قدرت غیرقانونی و نامشروع مدیران است.
مرحله سوم: هدف از آوای کارکنان، کمک به تصمیم گیری مدیران در راستای بهبود کیفیت کار و بهره‌وری در سازمان است.
مرحله چهارم: آوای کارکنان اظهار نظر متقابل و همکاری دوجانبه در راستای توسعه سازمان و دستیابی به پیامدهای مناسب در بلندمدت است (Anyango et al., 2015, pp. 2313-3759).

درواقع مدیران و رهبران کارآمد به حرف هریک از اعضای سازمان گوش می دهند و برای افزایش خلاقیت و نوآوری می کوشند. رهبران اخلاقی دارای ویژگی های اخلاقی بسیاری همچون صداقت و راست گویی، توجه به انصاف و عدالت، تعامل و ارتباطات دوستانه با زیردستان و مسئولیت پذیری هستند (Karla et al., 2022, p. 33-44). کاشفی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی که با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجیگری استقلال شغلی» انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری اخلاقی با رفتار نوآورانه و استقلال شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد و استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه مؤثر است. جعفری سیریزی و عابدی حاجی آبادی (۱۳۹۷) نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با نقش تبادل رهبر - عضو و استقلال شغلی» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر تبادل رهبر - عضو، تأثیری مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد تبادل رهبر - عضو نقش میانجیگر، رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان را ایفا می کند. افزون بر این نتایج نشان دهنده تأیید نقش تعدیلگرانه استقلال شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه کارکنان بود.

فرضیه دوم: رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در رویکردهای جدید، رفتار آوایی تنها مبتنی بر موقعیت های ناخوشایند نیست، ارزیابی سیر تکامل رفتار آوایی کارکنان نشان از حرکت آن از بیان نارضایتی فردی به سمت تبادل نظر یا دیدگاه ها، تعاملات گروهی، حل مسئله تیمی و مشارکت در فرایند تصمیم گیری دارد (Morrison, 2014, p. 173-197). با این دیدگاه، ماهیت آوا بر بیان عقاید و نظرات مثبت کارکنان با هدف

بهبود اوضاع موجود مبتنی است. بوتا و استین^۱ (۲۰۲۲م) در پژوهش خود که در آفریقای جنوبی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که رابطه معناداری بین رفتار آوایی کارکنان و رفتار نوآورانه آنان است. آنان اذعان داشتند مشارکت و پیشنهادهای و شکایت‌هایی که کارکنان دارند، در صورت ارائه نظریات مثبت، نقش مؤثر و بسزایی در اقدامات نوآورانه و خلاقانه کارکنان خواهد داشت و حمایت از آن موجبات موفقیت را فراهم می‌کند.

فرضیه سوم: رفتار آوایی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

یانگ و لیو^۲ (۲۰۲۲م) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه سبز کارکنان: یک مدل میانجی- تعدیل‌کننده» انجام دادند. آنان در مطالعه خود اظهار داشتند رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. همچنین تأثیر مثبتی بر هویت سازمانی سبز دارد که به انعطاف‌پذیری راهبردی انجامید. رهبری اخلاقی و اقدامات اخلاق‌مدارانه در سازمان، زمینه بروز و گسترش رفتارهای نوآورانه و شکل‌گیری خلاقیت در سازمان را فراهم می‌کند. افزون بر این عرفان‌الله^۳ و همکاران (۲۰۲۰م) در مطالعه خود اذعان داشتند رفتار آوایی کارکنان عاملی است که از طریق رهبری اخلاقی، پیش‌بینی‌کننده رفتار و عملکرد نوآورانه کارکنان است. آنان در این مطالعه به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با پرداختن به صدا و رفتار آوایی کارکنان به اقدامات نوآورانه آنان می‌رسند و می‌توانند در بروز و ظهور عملکرد نوآورانه کارکنان، نقش بسزایی داشته باشند.

فرضیه چهارم: رفتار آوایی کارکنان تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد را میانجی‌گری می‌کند.

امنیت روان‌شناختی^۴ کارکنان

امنیت روانی نشان‌دهنده وجود اطمینان خاطر و باور مشترک افراد یک سازمان در ایمن بودن محیط سازمان برای ریسک‌پذیری و بیان صادقانه افکار و احساسات است (ر.ک: احمدی سعدی و تاج‌الدین، ۱۴۰۰). وجود امنیت روانی در یک سازمان، کارکنان را به بیان آزادانه احساسات و نظرات و می‌دارد و آنان در آرامش خاطر و بدون ترس و استرس به فعالیت‌های خود و اظهار پیشنهادهای خود در سازمان می‌پردازند (ر.ک: شربتیان و عمرانی، ۱۴۰۰). در واقع جنبه‌های اخلاقی در سازمان باعث کاهش فشار روانی می‌شود که برای کارکنان اهمیت دارد (ر.ک: دادمند و رئیس‌الساداتی، ۱۴۰۲). امنیت روان‌شناختی عامل مهمی در ارتباط و پذیرش شغل از سوی فرد است؛ چراکه کارکنان با درک اعتماد و اطمینان بین‌فردی، احترام به شایستگی همه اعضای تیم و نگرانی و توجه به اعضای سازمان به احساس امنیت و آرامشی دست می‌یابند که آنان را در انجام وظایف خود به بهترین کیفیت

1. Botha & Steyn

2. Yang & Liu

3. IrfanUllah

4. Psychological Safety

یاری می‌دهد (Permann-Graham et al., 2022, p. 1-13). احساس امنیت روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی فردی است که فرد با اطمینان خاطر در شغلی که دارد، به شکوفایی خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی می‌پردازد. افراد با درک حس ایمنی و اطمینان خاطری که دارند، به تفکر، تلاش و میل به نوآوری و خلاقیت دست پیدا می‌کنند (Khan et al., 2022, p. 1-13). امنیت روان‌شناختی نشان‌دهنده این است که فرد به نشان دادن و به‌کارگرفتن توانایی‌های خود مهارت دارد و بدون ترس و دلهره از پیامدهای منفی شغلی به ایده‌پردازی و بیان نظرهای خود در سازمان می‌پردازد (Choi & Lee., 2022, p. 194-206).

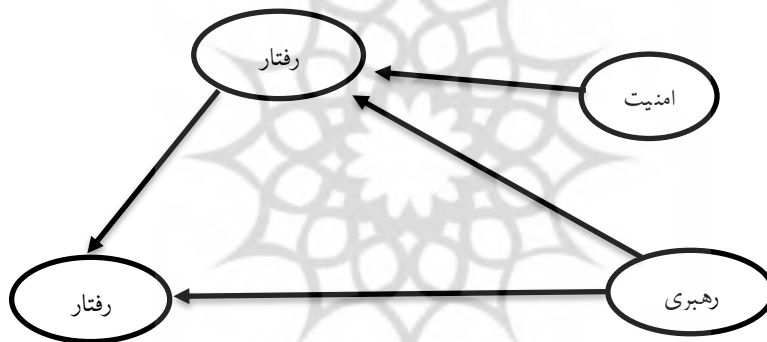
چین^۱ و همکاران (۲۰۲۲م) در پژوهشی که با عنوان «رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه: میانجیگری نقش رفتار آوایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی» انجام دادند، نشان دادند رهبری اخلاقی به طور مثبت بر رفتار نوآورانه از طریق نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان تأثیر می‌گذارد. افزون بر این امنیت روان‌شناختی به طور چشمگیری اثر میانجی رفتار آوایی کارکنان را بر رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه تعدیل می‌کند.

فرضیه پنجم: امنیت روان‌شناختی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد را تعدیل می‌کند.

با توجه به آنچه در ارتباط با متغیرهای اصلی پژوهش حاضر مطرح شد، در ادامه به تشریح مدل مفهومی تحقیق پرداخته می‌شود. نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان بدین مفهوم است که افرادی در سازمان سکوت خواهند کرد که احساس کنند رهبران اخلاقی حمایت لازم را از کارکنان به‌ویژه ایده‌های نوآورانه نمی‌کنند. در نتیجه آنها احساس تعلق و یکی شدن با سازمان خود نمی‌کنند و رفتار آوایی در سطح سازمان بسیار پایین می‌آید و نزدیک به صفر خواهد رسید؛ بنابراین اگر رهبری به برقراری انصاف و عدالت و تأمین امنیت روانی کارکنان در سازمان بی‌توجه باشد و اخلاق را در سازمان برقرار نکند، موجب آسیب رسیدن به نگرش اعضای سازمان می‌شود و نمی‌تواند تأثیری مثبت در ایجاد جهت‌گیری منطقی درباره رفتار آوایی کارکنان و رفتار نوآورانه داشته باشد. در واقع به نظر می‌رسد هرچه سازمان‌ها به سمت اخلاق حرکت می‌کنند، رفتار نوآورانه و رفتار آوایی افزایش می‌یابد (Crosley, 2014, p. 1-160). رهبر یک عضو مهم و محرک در سازمان است که پرچم‌دار موفقیت سازمان و عبور در اوضاع گوناگون از طریق ابزار نوآوری و خلاقیت است؛ اما آنچه اهمیت دارد، این است که رهبری اخلاقی بر پایه اصول درست و اخلاقی در سازمان است و کارکنان را به این سمت سوق دهد تا در راستای اقدامات اخلاقی به سمت نوآوری و موفقیت حرکت کنند (Junaidi, 2023, p. 884-898). در واقع وجود رهبری اخلاق‌مدار که به کارکنان توجه می‌کند و بر پایه اصول اخلاق‌مدارانه بنا شده است، زمینه و بستری را برای کارکنان فراهم می‌کند که به آنان اجازه صحبت در مورد مسائل سازمان را می‌دهد تا به رفتار آوایی بپردازند (Griech et al., 2023, p. 277-289). در واقع کارکنان با مشاهده محیط و رهبری اخلاق‌مدارانه در سازمان، انگیزه صحبت و اقدام به گفت‌وگوهای کارآمد در سازمان را به دست می‌آورند و در راستای فعالیت‌های نوآورانه تلاش می‌کنند

(Alqhaiwi et al., 2023, p. 1186-1200)؛ چراکه کارکنان با در نظر گرفتن اینکه سازمان به پیشنهادها و انتقادهای آنان توجه می‌کند و در صدد رفع مشکلات بر می‌آید، به فعالیت‌های ارزشمند و خلاق برای رشد موقعیت کاری و سازمانی می‌پردازند (Yu et al., 2023, p. 243-264). باین حال رهبری اخلاقی از حیث احساس امنیت‌سازی برای کارکنان، مفید و اثرگذار است؛ به طوری که نقش تعدیلگر امنیت روان‌شناختی کارکنان بیانگر این مفهوم است که در صورتی که کارکنان به لحاظ روانی، امنیت خاطر داشته باشند و از سوی مدیران سازمان حمایت شوند، درصد اشتباه کاری و رفتاری تا حد چشمگیری کاهش می‌یابد و رفتارهای نوآورانه تقویت می‌شود. آنچه بیش از پیش آشکار می‌شود، این است که بدون ایمنی روانی در محل کار، کارکنان در بهترین حالت روانی و راحتی خود نیستند (Shafique et al., 2019, p. 114-133). بنا بر نتایج مبانی نظری مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ نقش رهبری اخلاقی به عنوان متغیر مستقل، رفتار نوآورانه متغیر وابسته، رفتار آوایی کارکنان نقش میانجی و امنیت روان‌شناختی کارکنان نقش تعدیلگر را نشان می‌دهد.

شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (Jin et al, 2022, pp. 1-24)



روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی است. در تحقیق حاضر با توجه به قلمرو آن که سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد است، اعضای جامعه را کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد تشکیل می‌دهد. براین اساس جامعه آماری شامل تعداد کل کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد (۲۰۰ نفر) است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر غیر تصادفی در دسترس است و برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از جدول مورگان استفاده شده است. با توجه به جدول مورگان، اندازه نمونه ۱۲۷ نفر به دست آمده است. برای جمع‌آوری اطلاعات - افزون بر تحقیقات کتابخانه‌ای در ارتباط با ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش - به منظور بررسی متغیرهای پژوهش مطالعات میدانی با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد جین و همکاران (۲۰۲۲م) استفاده شده است. این پرسش‌نامه در چهار بخش در مجموع ۲۷ سؤال (رفتار نوآورانه کارکنان ۱ تا ۶؛ رفتار آوایی ۷ تا ۱۲؛ امنیت روان‌شناختی ۸ تا ۱۷؛ رهبری اخلاقی ۱۸ تا ۲۷) را شامل می‌شود. برای سنجش روایی پرسش‌نامه تحقیق از روایی هم‌گرا و روایی واگرا و به منظور سنجش پایایی از

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده و تأیید شد. برای تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار اس. پی. اس. ۱۰ و مدل‌سازی معادلات ساختاری اسمارت پی. ال. اس. ۲ استفاده شده است.

تحلیل و یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد از ۱۲۷ نفر نمونه این مطالعه، ۸۷ نفر (۶۹٪) مرد و ۴۰ نفر (۳۱٪) از کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر تحصیلات، ۴۵ نفر (۳۵٪) تحصیلات کارشناسی و کمتر داشته‌اند. ۷۷ نفر (۶۱٪) مدرک کارشناسی دارند و ۵ نفر (۴٪) نیز تحصیلات تکمیلی دارند. از لحاظ سنی، ۲۰ نفر (۱۶٪) از کارکنان کمتر از ۳۰ سال سن داشته‌اند، ۸۰ نفر (۶۳٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن و ۲۷ نفر (۲۱٪) نیز ۴۰ تا ۵۰ سال و بیشتر سن داشته‌اند. از لحاظ سابقه خدمتی، ۳۸ نفر (۳۰٪) از کارکنان کمتر از ۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۳۰ نفر (۲۴٪) نیز ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته، ۳۳ نفر (۲۶٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۶ نفر (۲۰٪) نیز بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

نتایج حاصل از بررسی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشدگی
					کمترین	بیشترین		
رهبری اخلاقی	۱۲۷	۳/۶۶	۰/۷۷	۰/۵۴	۲	۵	۰/۲۶	۰/۳۵
رفتار آوایی	۱۲۷	۳/۵۸	۰/۷۶	۰/۵۲	۱	۵	۰/۰۴	۰/۳۵
رفتار نوآورانه	۱۲۷	۳/۲۹	۰/۷۱	۰/۶۵	۱	۵	-۰/۴۶	۰/۳۵
امنیت روان‌شناختی	۱۲۷	۳/۷۸	۰/۸۳	۰/۶۳	۲	۵	۱/۳۱	۰/۳۵

1. SPSS.

2. Smart PLS

یافته‌های مرتبط با روایی - پایایی پرسش‌نامه

روایی هم‌گرا^۱ نشان می‌دهد چقدر متغیرهای یک سازه با همدیگر هم‌راستا هستند. روایی هم‌گرا بر اساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراجی (AVE) بررسی می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان هم‌بستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این هم‌بستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱م) معتقدند اگر معیار AVE بالاتر از ۰/۵ باشد، مدل اندازه‌گیری دارای روایی هم‌گراست.

جدول ۲: روایی هم‌گرای سازه‌های پژوهش

سازه‌های اصلی	AVE
امنیت روان‌شناختی	۰/۵۶۸
رفتار آوایی	۰/۵۵۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۵۴۳
رهبری اخلاقی	۰/۵۰۱

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است؛ بنابراین روایی هم‌گرا وجود دارد.

روایی واگرا معیار دیگر سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا به هم‌بستگی پایین گویه‌های یک متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر اشاره دارد. بر اساس روش پیشنهادی فورنل و لارکر (۱۹۸۱م)، روایی واگرا وقتی در سطح مطلوب است که جذر AVE برای هر سازه، بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. براین اساس روایی واگرای مطلوب یک مدل اندازه‌گیری بیانگر آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در روش PLS، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس در بردارنده مقادیر ضرایب هم‌بستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. ماتریس روایی واگرا در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

1. Convergent Validity.

2. Average Variance Extracted (AVE).

جدول شماره ۳: ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌های پژوهش	۱	۲	۳	۴
امنیت روان‌شناختی	۰/۷۵۴			
رفتار آوایی	۰/۶۳۰	۰/۷۴۲		
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۵۴۰	۰/۳۴۴	۰/۷۳۷	
رهبری اخلاقی	۰/۳۵۸	۰/۱۴۲	۰/۱۷۸	۰/۷۰۸

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی)، از هم‌بستگی آن با دیگر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی واگرای مطلوب برای مدل‌های اندازه‌گیری است. پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی هم‌گرا و روایی واگرا می‌توان نتایج حاصل از مدل بیرونی را ارائه کرد. برای بررسی پایایی هر یک از سازه‌ها، پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ محاسبه شده است. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی باید بیش از ۰/۷ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول شماره ۴: پایایی سازه‌های پژوهش

سازه‌های اصلی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب رو (Rho)
امنیت روان‌شناختی	۰/۸۱۰	۰/۸۰۹	۰/۸۶۸
رفتار آوایی	۰/۸۳۶	۰/۸۳۷	۰/۸۸۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۸۳۲	۰/۸۳۲	۰/۸۷۷
رهبری اخلاقی	۰/۸۸۹	۰/۸۹۰	۰/۹۰۹

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ باست؛ بنابراین پایایی تأیید می‌شود. مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگ‌تر است.

آزمون فرضیات

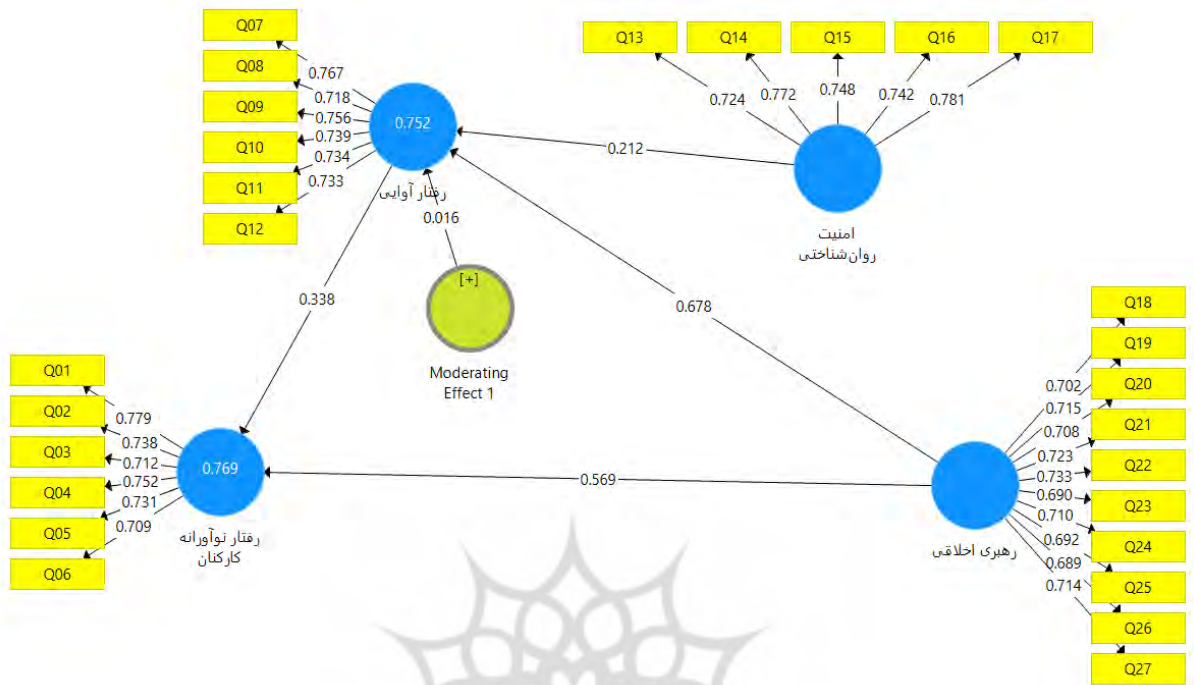
برای بررسی معناداری روابط متغیرهای مدل از روش خودگردان‌سازی (بوت استراپ) ۲ استفاده شده است که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استراپینگ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، هم‌بستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است.

1. Composite Reliability (CR)

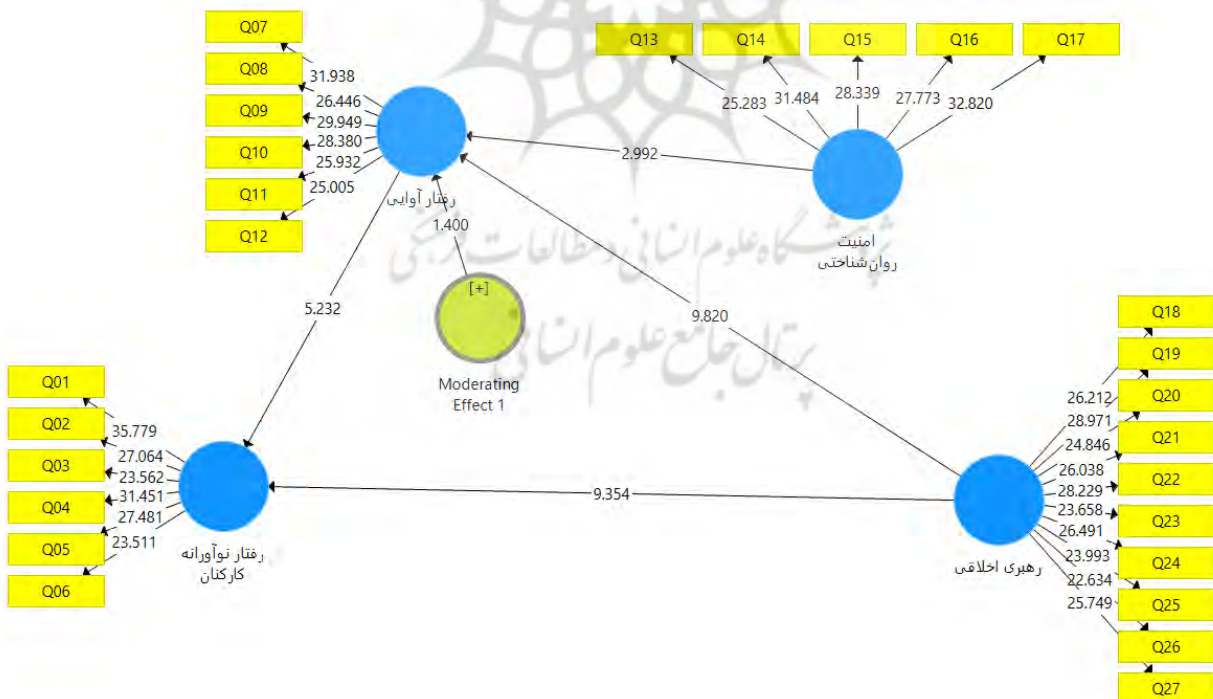
2. Bootstrap.

آماره t و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل شماره ۲ آمده است.

شکل شماره ۲: خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



شکل شماره ۳: معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت استرپینگ)



مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری هم‌ارز تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار لیزرل یا اموس است. این بخش از مدل نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده، از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج مدل بیرونی (مدل

اندازه‌گیری) در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: نتایج مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

آماره t	بار عاملی	گویه‌ها	سازه‌ها
۳۵/۷۷۹	۰/۷۷۹	Q01	رفتار نوآورانه کارکنان
۲۷/۰۶۴	۰/۷۳۸	Q02	
۲۳/۵۶۲	۰/۷۱۲	Q03	
۳۱/۴۵۱	۰/۷۵۲	Q04	
۲۷/۴۸۱	۰/۷۳۱	Q05	
۲۳/۵۱۱	۰/۷۰۹	Q06	
۳۱/۹۳۸	۰/۷۶۷	Q07	رفتار آوایی کارکنان
۲۶/۴۴۶	۰/۷۱۸	Q08	
۲۹/۹۴۹	۰/۷۵۶	Q09	
۲۸/۳۸	۰/۷۳۹	Q10	
۲۵/۹۳۲	۰/۷۳۴	Q11	
۲۵/۰۰۵	۰/۷۳۳	Q12	
۲۵/۲۸۳	۰/۷۲۴	Q13	امنیت روان‌شناختی
۳۱/۴۸۴	۰/۷۷۲	Q14	
۲۸/۳۳۹	۰/۷۴۸	Q15	
۲۷/۷۷۳	۰/۷۴۲	Q16	
۳۲/۸۲	۰/۷۸۱	Q17	رهبری اخلاقی
۲۶/۲۱۲	۰/۷۰۲	Q18	
۲۸/۹۷۱	۰/۷۱۵	Q19	
۲۴/۸۴۶	۰/۷۰۸	Q20	
۲۶/۰۳۸	۰/۷۲۳	Q21	
۲۸/۲۲۹	۰/۷۳۳	Q22	
۲۳/۶۵۸	۰/۶۹۰	Q23	
۲۶/۴۹۱	۰/۷۱۰	Q24	

۲۳/۹۹۳	۰/۶۹۲	Q25
۲۲/۶۳۴	۰/۶۸۹	Q26
۲۵/۷۴۹	۰/۷۱۴	Q27

مقادیر بارهای عاملی مشاهده شده بزرگتر از ۰/۵ به دست آمده است و آماره t نیز بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین مدل بیرونی (اندازه‌گیری) تأیید می‌شود. روابط میان سازه‌های اصلی پژوهش در بخش ساختاری بررسی شده است. بر اساس ضریب مسیر مشاهده شده در شکل شماره ۱ و مقدار آماره t (بوت استرپینگ) روابط متغیرها را به صورت ذیل می‌توان تفسیر کرد.

بررسی روابط مستقیم سازه‌ها

جدول شماره ۶: خلاصه نتایج بخش ساختاری مدل (آزمون فرضیه‌ها)

نتیجه	معناداری	آماره t	ضریب تأثیر	رابطه
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۲۳۲	۰/۳۳۸	رفتار آوایی ← رفتار نوآورانه کارکنان
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۸۲۰	۰/۶۷۸	رهبری اخلاقی ← رفتار آوایی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۳۵۴	۰/۵۶۹	رهبری اخلاقی ← رفتار نوآورانه کارکنان

اثر تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی

فرضیه ۴: امنیت روان‌شناختی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد را تعدیل‌گری می‌کند. با توجه به بارهای عاملی در شکل شماره ۲ اثر تعدیل‌گری امنیت روان‌شناختی در رابطه رهبری اخلاقی و رفتار آوایی کارکنان ۰/۰۱۶ و آماره t ۱/۴۰۰ به دست آمد؛ بنابراین این فرضیه تأیید نمی‌شود.

اثر میانجی رفتار آوایی

فرضیه ۵: رفتار آوایی کارکنان تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد را میانجی‌گری می‌کند. با توجه به بارهای عاملی در شکل شماره ۲ اثر میانجی رفتار آوایی در رابطه رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه ۰/۲۲۹ و آماره t ۴/۸۹۷ به دست آمد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود.

قدرت پیش‌بینی مدل (بررسی مدل ساختاری)

از شاخص ضریب تعیین^۱ (R^2) و شاخص ارتباط پیش‌بین^۲ (Q^2) برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل استفاده شده است. این

1. Coefficient of Determination.

2. Predictive Relevance.

دو شاخص برای متغیرهای درون‌زا محاسبه می‌شوند و ضریب تعیین بیانگر میزان تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است. هرچه مقدار ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین است (Chin, 1998, p. 295-336). شاخص‌های ضریب تعیین (R^2) و ضریب تعیین تعدیل شده در جدول ۶ گزارش شده است.

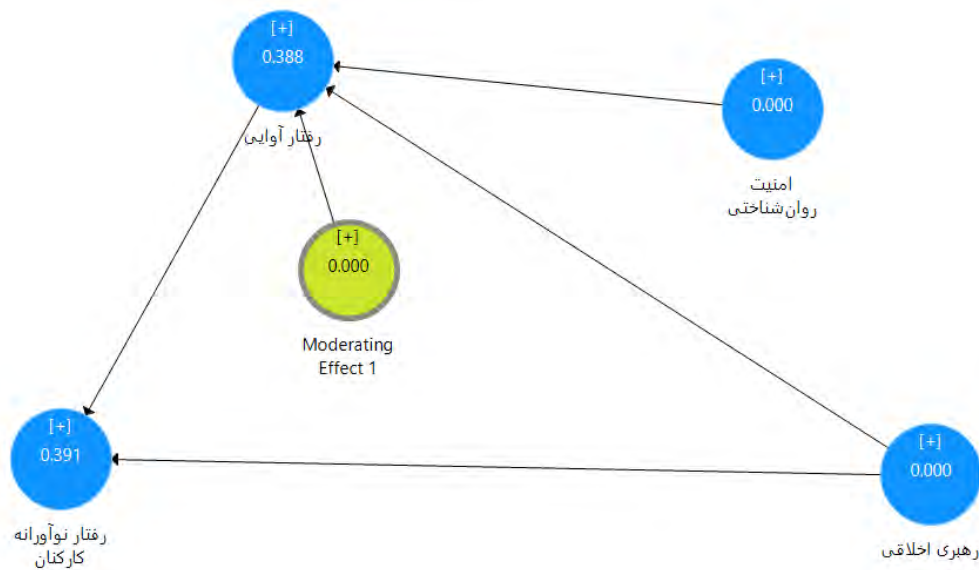
جدول شماره ۷: ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده

سازه‌های اصلی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
رفتار آوایی	۰/۷۵۲	۰/۷۵۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۷۶۹	۰/۷۶۷

بر اساس نتایج جدول شماره ۶ ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش مطلوب است. مقدار ضریب تعیین متغیر رفتار نوآورانه کارکنان ۰/۷۶۹ گزارش شده است که مقدار مطلوبی است. این نشان می‌دهد متغیرهای مدل توانسته‌اند ۷۷٪ از تغییرات رفتار نوآورانه کارکنان را تبیین کنند. شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) توسط استون و گیزرا معرفی شد و با روش بلاپندفولدینگ محاسبه می‌شود. اگر مقدار (Q^2) مثبت باشد، نشان می‌دهد مدل از توان پیش‌بینی مناسبی برخوردار است (Hair et al., 2021, p. 1-208). شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) در جدول شماره ۸ گزارش شده است.

جدول شماره ۸: قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری

سازه‌های اصلی	Q2
امنیت روان‌شناختی	۰/۰
رفتار آوایی	۰/۳۸۸
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۳۹۱
رهبری اخلاقی	۰/۰



شکل شماره ۴: شاخص ارتباط پیش بین سازه‌ها (بلایند فولدینگ)

شاخص (Q^2) نیز در تمامی موارد، مثبت به دست آمده است؛ بنابراین مدل از قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است. اندازه اثر (F^2) میزان تغییراتی است که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌گذارند. در واقع این شاخص نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل حذف شود، چه میزان تغییراتی در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. این شاخص را کوهن ارائه کرد. مقدار $0/02$ (ضعیف)، $0/15$ (متوسط) و $0/35$ (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود (Cohen, 1988, p. 1-579). مقادیر اندازه اثر در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

جدول شماره ۹: اندازه اثر سازه‌های پژوهش

رابطه	اندازه اثر
Effect 1 Moderating ← رفتار آوایی	0/002
امنیت روان شناختی ← رفتار آوایی	0/046
رفتار آوایی ← رفتار نوآورانه کارکنان	0/128
رهبری اخلاقی ← رفتار آوایی	0/463
رهبری اخلاقی ← رفتار نوآورانه کارکنان	0/364

اندازه اثر تعدیل‌گری متغیر رفتار آوایی $0/003$ و کمتر از آستانه $0/02$ به دست آمده است؛ بنابراین اندازه اثر تعدیل‌گری جزئی است. اندازه در هیچ‌یک از روابط مستقیم، کمتر از $0/02$ به دست نیامده و بین متوسط تا قوی برآورد شده است.

شاخص GOF شاخصی است که برای بررسی برازش مدل کلی (بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری) توسط تنه‌اوس^۱ و همکاران (۲۰۰۴م) ابداع شد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی شده است. (Wetzels et al., 2009, p. 177- 195). البته استفاده از این شاخص در سال‌های اخیر با تردیدهایی همراه بوده است. شاخص GOF برابر ۰/۷۴۳ به دست آمده است؛ بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان و نقش تعدیلگر امنیت روان‌شناختی کارکنان در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد انجام شد. نتیجه فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان داد رهبران اخلاقی در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد به سبب حمایتگری و انصاف و عدالت، اغلب از ایده‌های نو و خلاقانه استقبال و از کارکنان حمایت می‌کنند. در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد، مدیران از طریق رفتارهای منصفانه با کارکنان خود، آنها را به بهبود عملکرد و تمایل به نوآوری و خلاقیت ترغیب می‌کنند و باعث تأثیر بر انگیزش درونی در نوآوری می‌شوند و سپس انگیزش درونی در نوآوری طی یک فرایند زنجیره‌ای باعث تقویت خلاقیت در محیط کار می‌شود (Sinshaw et al., 2021, p. 418 437). نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق کوه گیوی (۱۴۰۱)، جین و همکاران (۲۰۲۲م) و کاستیس و همکاران (۲۰۱۸م) همسوست.

نتیجه فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان نشان داد مدیران ارشد در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد در کالبد رهبران اخلاقی می‌توانند به طور مثبت بر بسیاری از کارمندان تأثیر بگذارند و مجموعه‌ای از اقدامات را به آنها پیشنهاد دهند که اوضاع موجود را تغییر دهند. از آنجاکه رفتار آوایی غالباً به دنبال بهبود اوضاع و تغییرات سازنده است، رهبران اخلاقی با ویژگی‌های خود از جمله تعامل و ارتباطات دوستانه و ماهیت حمایتگری، به رشد و بالندگی سازمان و حمایت از کارکنان کمک شایانی می‌کنند (Liang et al., 2017, p. 1-10). بنا بر نتیجه این فرضیه، کارکنانی که از رهبران اخلاقی در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد برخوردارند، اغلب ایده‌های نو و سطح بالاتری از تحول را در سازمان خود موجب شده‌اند. در واقع رهبران اخلاقی با دارا بودن مهارت‌های ارتباطی درست و شیوه مدیریتی اخلاقی باعث می‌شوند کارکنان به آسانی با آنان ارتباط بگیرند و بتوانند بدون ترس و با انگیزه بیشتر، نظرها و ایده‌های خود را در سازمان ارائه کنند؛ چراکه می‌دانند رهبران اخلاقی از آنان حمایت می‌کنند که این اتفاق زمینه بهبود و ارتقای عملکرد سازمان را میسر خواهد کرد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)، جین و همکاران (۲۰۲۲م) و چویی و لی (۲۰۲۲م) همسوست.

نتیجه فرضیه سوم مبنی بر وجود اثرگذاری رفتار آوایی بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان داد ارتباط بین رفتار آوایی و رفتار نوآورانه

1. Tenenhouse.

کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد مثبت است؛ بدین معنا که زمانی که کارکنان به ایده‌پردازی تشویق می‌شوند، به بیان آزادانه پیشنهادهای و طرح‌های خلاقانه در راستای بهبود و پیشرفت در انجام کار می‌پردازند (Karla et al., 2022, p. 33-44). در این سازمان، کارکنانی که از رفتار آوایی برخوردارند، اغلب با به چالش کشیدن وضع موجود و پیشنهاد تغییرات سازنده، دست به اقدامات نوآورانه می‌زنند. از آنجاکه رفتار نوآورانه کارکنان اختیاری، چالش‌گرا و همراه با تحولات سازنده است، اغلب به پیشنهاد ایده‌های جدید و نوآورانه در بطن سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد منتج می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق خالقی و همکاران (۱۳۹۹)، جین و همکاران (۲۰۲۲) و کاستیس و همکاران (۲۰۱۸) همسوست. تفاوت این پژوهش با پژوهش جین و همکاران از حیث جامعه آماری است؛ چراکه در پژوهش جین و همکاران، جامعه آماری ۲۶۷ نفر از کارکنان چینی هستند که مطالعه شده‌اند؛ اما در تمام فرضیات با یکدیگر همسو هستند؛ جز فرضیه تعدیل‌گری که در پژوهش جین و همکاران تأیید شده است.

نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر وجود اثر میانجی رفتار آوایی در رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتار نوآورانه در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد بیانگر این است که کارکنان سازمان فناوری اطلاعات به دلیل وجود رهبران اخلاقی در این سازمان، به احتمال زیاد به علت رفتار عادلانه و دلسوزانه‌ای که مدیر در قبال آنها داشته است، با مدیران خود احساس یکدلی می‌کنند و نیز به دلیل حس اعتمادی که شکل گرفته، خود را به نوعی در تعامل با مدیران و اهداف سازمانی می‌بینند. در نتیجه آنها تمایل و انگیزه برای ایده‌پردازی، تغییر و نوآوری و تحول در سطح سازمان دارند (ر.ک: غلامی، ۱۴۰۱)؛ بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که زمانی که مدیران این سازمان رفتار منصفانه‌ای با کارکنان دارند، کارکنان به شغل و سازمان خود یعنی فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد نگرش مثبت‌تری می‌یابند و سعی در جبران رفتار اخلاقی رهبر خواهند داشت. در نتیجه آنها رفتارهای نوآورانه خواهند داشت و رفتار آوایی که زمینه‌ساز بیان نظرها و ایده‌ها و حتی انتقادهای سازنده است، به‌طور غیرمستقیم در نقش میانجی عمل می‌کند. در صورت وجود رهبران اخلاقی که عملکردی منصفانه دارند، کارکنان از ابراز ایده‌ها در مورد شغل و جنبه‌های مربوط به شغل نمی‌هراسند. همچنین اعتماد به نفس بیشتر و تمایل افزون‌تری به صحبت کردن دارند تا یک فرد مؤثر در سازمانشان باشند.

نتیجه فرضیه پنجم مبنی بر اثر نداشتن تعدیل‌گری متغیر امنیت روان‌شناختی در رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتار آوایی کارکنان بدین معناست که وجود امنیت روانی در میان کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد به‌تنهایی نمی‌تواند کارکنان را به بیان آزادانه احساسات و نظرات برانگیزد؛ بلکه عوامل دیگری مانند امنیت شغلی، رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه شغلی و ادراک از عدالت سازمانی بر پیدایش رفتار آوایی کارکنان مؤثر است (احمدی سعدی و تاج‌الدین، ۱۴۰۰، ص ۵۷-۷۶). در واقع باینکه احساس امنیت روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی فردی است که فرد با اطمینان خاطر در شغلی که دارد، به شکوفایی خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی می‌پردازد (لی و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۲۹-۴۹)؛ اما در میان کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد متغیر امنیت روان‌شناختی بر ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار

آوایی کارکنان تأثیر نداشته است. در رابطه با نتیجه این فرضیه با تحقیقات دیگر باید گفت تاکنون هیچ تحقیقی به این موضوع نپرداخته است. گرچه رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی تأثیر دارد و عامل مهمی در اقدامات کارکنان است که زمینه نظرها و پیشنهادهای آنان را فراهم می‌کند؛ اما وجود امنیت روان‌شناختی در این رابطه عامل بی‌تأثیری است و از دیدگاه رهبری اخلاقی، مورد توجه کارکنان قرار نمی‌گیرد و واکنش خاصی در پی ندارد.

پیشنهاد‌های کاربردی

بر اساس نتیجه فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد و به منظور ارتقای رفتار نوآورانه کارکنان این سازمان، پیشنهاد می‌شود جلسات پرسش و پاسخ و نشست‌های غیررسمی برگزار شود تا ضمن توجه به مسائل و مشکلات کارکنان، از نیروی انسانی شاغل در همان سازمان و پیشنهادهای راهکارهای آنان در راستای بهبود وضع موجود استفاده شود. اغلب شرکت‌ها به دنبال مشاورانی خارج از سازمان برای رشد و بالندگی هستند؛ حال آنکه کارکنان شاغل در یک سازمان که در محیط زندگی کاری قرار دارند، اغلب بهتر می‌توانند با ایده‌پردازی و در صورت حمایت از سوی رهبران سازمان مربوطه به حل مشکلات کمک کنند.

با توجه به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد و به دلیل اقدام راهبردی در راستای افزایش انگیزه کارکنان به ارائه نظرها و پیشنهادهای و انتقادات، پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان برای سازگاری بین اعمال و رفتار خود، ایجاد مجموعه‌ای روشن از ارزش‌های سازمانی، در راستای تدوین منشور اخلاقی به منظور هدایت رفتار کارکنان، اقدامات لازم را به عمل آورند. همچنین پیشنهاد می‌شود در راستای شناسایی عوامل اثرگذار بر کاهش سکوت کارکنان و افزایش رفتار آوایی سازمانی در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد به منظور انتقال پیشنهادهای، ایده‌ها و نظر کارکنان، نظام پیشنهادهای می‌تواند یک فرصت ارتباطی باشد که رفتار آوایی را افزایش دهد. بر اساس نتیجه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار رفتار آوایی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد این سازمان مشوق ایده‌های جدید باشند و اگر پروژه‌ای به نتیجه دلخواه منجر نشد، باز هم از تیم کاری - به خاطر تلاششان - در چارچوب پاداش‌های مادی یا معنوی قدردانی شود؛ چراکه افزایش نوآوری و خلاقیت کارکنان از طریق احساس همراهی آنان و استفاده از نظرهایی که برای بهبود سازمان می‌دهند، شکل خواهد گرفت.

بر اساس نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی رفتار آوایی کارکنان در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد پیشنهاد می‌شود برای شکست سکوت و بروز رفتار آوایی کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد و به دنبال آن، مشاهده اثرات مستقیم و غیرمستقیم رفتار نوآورانه، مدیران سازمان برنامه‌تفریحی کوتاه‌مدتی برای اعضای شرکت ترتیب دهند (نیازی نیست این برنامه بسیار مجلل باشد؛ می‌توان ساعتی را به بازدید از مکانی بخصوص اختصاص داد). فارغ از اینکه مدیران چه فعالیتی را انتخاب می‌کنند، اعضای شرکت با قرار گرفتن در محیطی

غیر از دفتر کارشان می‌توانند با یکدیگر ارتباط بهتری برقرار کنند و برای یکدیگر، منبع الهامی برای ایده‌های خلاقانه باشند؛ چراکه توجه و اقداماتی در جهت رضایت و خشنودی کارکنان، همراهی و رفتارهای خلاقانه آنان را فراهم خواهد کرد.

پیشنهاد‌های تحقیقات آتی

به دلیل اینکه در مدل مفهومی حاضر، متغیر امنیت روان‌شناختی بررسی شد و نقش تعدیل‌گری نداشت، پیشنهاد می‌شود در مدل حاضر، متغیر هویت سازمانی به عنوان متغیر تعدیلگر به مدل افزوده گردد و دوباره بررسی شود. پیشنهاد می‌شود این مدل در سازمان‌های دیگر اجرا و نتایج دو سازمان با یکدیگر مقایسه شود.



منابع

- احمدی سعدی، محمد و گلناز تاج‌الدین. (۱۴۰۰). «تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای امنیت روانی و سرمایه روان‌شناختی». فصلنامه پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع، ۳ (۸): ۵۷-۷۶.
- ایمانی، فرشته و قاسم اسلامی و روح‌الله باقری. (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک‌شده بر پنهان‌سازی دانش (نمونه پژوهش: یک شرکت خودروسازی)». نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، ۱۷ (۵): ۱۴۳-۱۸۲.
- بهرامی، شهرام و محمدسعید کیانی. (۱۴۰۰). «رابطه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی و رفتار آوایی کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداره ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور)». بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۷ (۲۸): ۱۲۶-۱۰۷.
- بوالهری، علیرضا و رضا رادفر و محمود البرزی و علیرضا پورابراهیمی و محمود دهقانی. (۱۴۰۱). «تبیین تصمیم‌گیری اخلاقی در بستر مدیریت فناوری اطلاعات». تأملات اخلاقی، ۳ (۲): ۲۹-۴۶.
- جعفری سیریزی، صدیقه و مهدیه عابدی حاجی‌آبادی. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با نقش تبادل رهبر - عضو و استقلال شغلی». کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴، مشهد.
- خالقی، آرمین و حسین فتح‌آبادی و عامر دهقان نجم‌آبادی و نیلوفر سلاجقه. (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر گرایش به نوآوری: نقش میانجی معنویت». پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۲ (۲۳): ۲۳۳-۲۵۰.
- دادمند، فاطمه و علیرضا رئیس‌الساداتی. (۱۴۰۲). «سهم نگرش‌های اخلاقی با میانجیگری فشار روانی در تبیین اخلاق و عملکرد سازمانی». تأملات اخلاقی، ۴ (۲): ۷۱-۸۹.
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار. PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رئوف قطب‌الدینی، امیرحسین و عسل سالمی و عسل محبی و شقایق روستابایگی و ساناز دادمحمدی. (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری اخلاقی، تحول‌گرا و اصیل بر آوای کارکنان: یک مرور نظام‌مند». فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۸۳): ۸۱۴-۸۳۵.
- شجاعی، سامره و منصوره صادقی و علی‌اصغر نعیمی و پریسا یوسفی. (۱۳۹۹). «تحلیل رابطه بین رهبری اخلاقی با آوای کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی و نقش تعدیلی اعتماد سازمانی». اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۱): ۱۳۰-۱۳۵.
- شربتیان، محمدحسن و مهدی عمرانی. (۱۴۰۰). «تحلیل جامعه‌شناختی رابطه احساس امنیت با سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: شهروندان ۵۱ تا ۴۶ ساله خراسان رضوی)». فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۳ (۱): ۳۷-۶۴.
- صادقیان، سیدحمیدرضا و ابوالفضل طهماسبی. (۱۴۰۱). «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت کیفیت فراگیر بر اساس ابعاد نوآوری خدمات در سطح ارتباط با مشتری». مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، ۵ (۵): ۲۲۸۵-۲۲۹۱.
- غلامی، بهار. (۱۴۰۱). «نقش واسطه‌گری تسهیم دانش در رابطه عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان استانداری مازندران». همایش مدیریت، گردشگری و تکنولوژی، ۴ (۴): ۸۴۶-۸۶۴.

- کاشفی، معصومه و حاجیه رجیبی فرجاد و صدیقه طوطیان اصفهانی. (۱۳۹۸). «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجیگری استقلال شغلی». نشریه اخلاق زیستی، ۹ (۳۱): ۸۵-۹۶.
- کوه گیوی، مریم. (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی رفتار نوآورانه کارکنان ادارات دولتی استان خوزستان». نشریه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶ (۸۴): ۲۰۵۹-۲۰۷۹.
- گل زاده، هدی و حسن الوداری. (۱۴۰۰). «تأثیر ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران بر رفتار نوآورانه از طریق ارزیابی عملکرد خدمات پستی (مورد مطالعه: منطقه ۱۳ پستی تهران)». نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰ (۴): ۲۳۹-۲۵۰.
- Alqhaiwi, Z.O., Koburtay, T. and Karatepe, O.M. (2023), "Linking person–job fit and intrinsic motivation to salespeople’s service innovative behavior", *Journal of Services Marketing*, Vol. 37 No. 9, pp. 1186-1200. <https://doi.org/10.1108/JSM-04-2023-0154>
- Anyango, C., Ojera, P., Ochieng, I. (2015). "Meaning and Application of Employee Voice". *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 2313-3759.
- Morrison, E.W. (2014). *Employee Voice and Silence*, *Rev. Organ. Psychol Organ Behavior*, 1, 173–97.
- Crosley, V. (2014). "Empirical study on the relationship between ethical leadership and organizational climate of innovation". doctor of business administration program at george fox university
- Choi, B., Lee, S. (2022). "The psychological mechanism of construction workers’ safety participation: The social identity theory perspective". *Journal of Safety Research*, 82, 194- 206.
- Griech, S.F., Carp, S. and Davenport, T.E. (2023), "Ethical leadership in physical therapy: a developing construct that demands consideration", *Leadership in Health Services*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2023-0013>
- Junaidi, J. (2023), "The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective", *International Journal of Social Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2023-0218>
- 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.
- Kaymakçı R., Görener A., Toker K. (2022). "The perceived over qualification’s effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?-", *Current Research in Behavioral Sciences*, 1-8.
- Kalra, A., Briggs, E., Schrock, W. (2022). "Exploring the synergistic role of ethical leadership and sales control systems on salesperson social media use and sales performance". *Journal of Business Research*, 145(3), 113344.
- Khan, N., Lata, D., Kantha, D. (2022). "Team faultlines and upward voice in India: The effects of communication and psychological safety". *Journal of Business Research*, 142, 1-13.
- Kostis, P. C. Kafka, K. I. & Petrakis, P. E. (2018). "Cultural Change and Innovation Performance". *Journal of Business Research*, 88, 306-313

- Liang, S. (2017). "Linking leader authentic with employee voice behaviour: a multilevel mediation model of authentic leadership development", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-10.
- Larysa Botha & Renier Steyn | (2022) "Employee voice and innovative work behaviour: empirical evidence from South Africa", *Cogent Psychology*, 9:1, 2080323
<https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080323>
- Morrison, E.W. (2014). "Employee Voice and Silence, *Rev. Organ*". *Psychol Organ Behavior*, 1, 173-97.
- Nemr, M. A. A., & Liu, Y. (2021). "Organizational cynicism as a moderator variable between ethical leadership and counterwork productive behaviors". *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 17(1), 30-38.
- Perrmann-Graham, J., Jing, L., Cangioni, C., Sandra E, S. (2022). "Fostering psychological safety: Using improvisation as a team building tool in management education", *The International Journal of Management Education*, 20(2), 1-13.
- Rafiquea, M., Hou, Y., Chudhery, M., Waheedc, M., Tayyaba, C. (2022). "Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing". *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 1-11.
- Sinshaw, G.T., Shiva, A. and Singh, M. (2021). "Linking ethical leadership to administrative innovation in Ethiopian banks: the mediating role of knowledge process capabilities", *Journal of Management Development*, Vol. 40 No. 5, pp. 418 437. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2020-0124>
- Shafique, I., Ahmad, B., & Kalyar, M. N. (2019). "How ethical leadership influences creativity and organizational innovation". *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Ullah, Irfan & Kayani, Nida & Mehmood, Abid. (2020). "Fostering innovative performance through ethical leadership: examining the mediating role of employee voice". *European J. of International Management*. 14. 672. 10.1504/EJIM.2020.107608.
- Verma, S., Singh, V. (2022). "Impact of artificial intelligence-enabled job characteristics and perceived substitution crisis on innovative work behavior of employees from high-tech firms". *Computers in Human Behavior*, 131, 107215
- Yang, L., Liu, H. (2022). "The Impact of Ethical Leadership on Employees' Green Innovation Behavior: A Mediating-Moderating Model. *Front*". *Psychol*. 13:951861.
- Ye, P., Liu, L. and Tan, J. (2022). "The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behavior", *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print No. ahead -of- print
- Yu, S., Liu, S., Gong, X., Lu, W. and Liu, C.-e. (2023), "How does deviance tolerance enhance innovative behavior? The mediating role of cognitive crafting and the moderating role of regulatory focus", *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/CMS-07-2022-0240>