

بررسی تاثیر مولفه های عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه (مطالعه موردی: شهرک صنعتی استان آذربایجان غربی)

فرهاد یوسفی مجد^۱، محمد صبوری فرد^۲، محمدرضا قربانیان^۳

چکیده

یکی از دغدغه های سازمان ها در محیط های رقابتی، حفظ بقای سازمان می باشد و این امر میسر نمی شود مگر اینکه به مهمترین لازمه ی آن یعنی عدالت سازمانی، توجه ویژه ای شود. موضوع عدالت از مهمترین مباحث و دغدغه های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان به شمار می رود که وجود آن، زمینه را جهت پیشرفت و توسعه جوامع انسانی بیش از پیش فراهم می سازد. از طرف دیگر سازمان هایی که توانایی نوآوری دارند بهتر می توانند نسبت به رقبا مزیت رقابتیشان را حفظ کنند و یکی از لازمه های آن این است که خود کارکنان رفتار نوآورانه ای داشته باشند، رفتارهایی که به تولید و یا معرفی ایده های جدیدی

۱. کارشناس ارشد مدیریت MBA، مدیریت استراتژیک، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، ایران، تبریز.

Farhad_Yousefi Majd@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت MBA، مدیریت استراتژیک، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، ایران، تبریز.

Saboorifard23@gmail.com

۳. عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس، ایران، تهران. Mg7453@yahoo.com

بیانجامد، بنابراین افزایش پتانسیل نوآوری کارکنان امری ضروری است. در پژوهش حاضر تاثیر مولفه های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی) بر رفتار نوآورانه در مجموعه کارکنان شهرک صنعتی استان آذربایجان غربی تبیین شده است. پژوهش از جنبه هدف کاربردی بوده و همچنین با توجه به اینکه به بررسی وضعیت موجود و تحلیل رابطه بین متغیرهای پژوهش می پردازد، پژوهشی توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری برابر با ۲۵۰۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه گیری ساده و فرمول کوکران تعداد نمونه برابر با ۳۳۳ نفر می باشد. به منظور سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۲۱ سوالی استفاده شده و همچنین به منظور انجام آمار توصیفی و استنباطی از نرم افزار SPSS بهره گرفته شده است. جهت انجام آزمون فرضیه های پژوهش آزمون های کلموگروف اسمیرنوف، رگرسیون به کار برده شده است. نتایج نشان می دهند که فرضیه های تاثیر عدالت توزیعی و عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه تأیید شده ولی فرضیه تاثیر عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه مورد پذیرش واقع نشده است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، رفتار نوآورانه، شهرک صنعتی استان آذربایجان غربی

مقدمه

انسان به حکم اجتماعی بودن از بدو تولد تا پایان عمر، همواره در کنار سازمان های متعدد و گوناگون بوده و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم با آنها در ارتباط است. یا عضوی از سازمان است یا یکی از مصرف کننده های خدمات و محصولات آن می باشد. یکی از دغدغه های سازمان ها در محیط های رقابتی، حفظ بقای سازمان می باشد و این امر میسر نمی شود مگر اینکه به مهمترین لازمه ی آن یعنی عدالت سازمانی^۱، توجه ویژه ای شود. موضوع عدالت از مهمترین مباحث و دغدغه های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان به شمار می رود که وجود آن، زمینه را جهت پیشرفت و توسعه جوامع انسانی بیش از پیش فراهم می سازد. عدالت حیات و بقای سیستم های اجتماعی را استمرار بخشیده و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می سازد، در حالی که بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه ی دستاوردها و ستاده های سازمان موجب جدایی و اضمحلال آنها و همچنین تضعیف روحیه کارکنان و افزایش تناوب رفتارهای نامولد میان اعضای سازمان و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت، ترک شغل، عدم تعهد و ... می شود.

امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زندگی اجتماعی انسان ها نقش عدالت در سازمان ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. بنابراین مدیران در سازمان های امروزی نمی توانند نسبت به این موضع بی تفاوت باشند. چنانچه مدیران سازمان ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان به وجود آورند. (رضائیان، ۱۳۸۸)

از طرف دیگر سازمان هایی که توانایی نوآوری دارند بهتر می توانند نسبت به رقبا مزیت رقابتیشان را حفظ کنند و یکی از لازمه های آن این است که خود کارکنان رفتار نوآورانه ای داشته باشند، رفتارهایی که به تولید و یا معرفی ایده های جدیدی بیانجامد، بنابراین افزایش پتانسیل نوآوری کارکنان امری ضروری است. (الدهام و کامینگز، ۲، ۱۹۹۶) از این رو در پژوهش حاضر قصد داریم تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان را در شهرک صنعتی استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دهیم.

عدالت از بدیهی ترین اصولی است که بشر می شناسد و در زمره زیباترین و مقدس ترین واژه های تمدن بشری و از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد، آن را نیکو شمرده و تحقق آن پایه مشروعیت و ضرورت ایجاد دولت ها محسوب می گردد (دهقان، ۱۳۸۱).

اولین تحقیقات در زمینه ی عدالت سازمانی با کارهای جی استیسی آدامز در اوایل دهه ی ۱۹۶۰ آغاز شد. اما تحقیقات گسترده تر در این زمینه بعد از دهه ی ۱۹۹۰ ادامه یافت که ماحصل آن شناخت انواع عدالت یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی بود. همچنین دانشمندان مختلف تحقیقات متنوعی را در بررسی رابطه ی عدالت سازمانی و متغیر های رفتاری از جمله رفتار نوآورانه، تعهد، رضایت شغلی و ... انجام داده اند. همانطور که قبلا نیز اشاره شد در پژوهش حاضر بعد رفتار نوآورانه مد نظر می باشد. (مرامی، ۱۳۷۸)

در ادامه به اجمال به ادبیات و پیشینه تحقیق و چارچوب مفهومی پژوهش پرداخته می شود و سپس روش اجرای پژوهش و در پایان، نتایج و پیشنهادهایی برای ادامه این پژوهش ارائه خواهد شد.

اولین تعاریف درباره عدالت به سقراط ۱، افلاطون ۲ و ارسطو ۳ منسوب است. یکی از مهمترین پرسش‌های سقراط در مورد سرشت عدالت بود. بعد از سقراط، شاگردش افلاطون در کتاب جمهوریت ۴ (۳۸۰ ق.م)، بحثی را عدالت نامید که نخستین و قدیمی‌ترین بحث تفصیلی درباره عدالت در فلسفه سیاسی قدیم است (مرامی، ۱۳۷۸). افلاطون در کتاب جمهوریت در پی این پرسش بود که چرا مرد با فضیلتی مانند سقراط حکیم در جامعه آن روز یونان محکوم به مرگ شد، انگیزه او تحلیل و تبیین عدالت در جامعه آن بود و اینکه مفهوم عدالت چیست. به نظر افلاطون عدالت وقتی حاصل می‌شود که در دولت هر کسی به کاری که شایسته آن است بپردازد، به همانگونه انسان عادل نیز انسانی است که اجزای سه‌گانه روح او (غضب، شهوت و عقل) تحت فرمانروایی عقل، هماهنگ باشند (اخوان کاظمی، ۱۳۸۲). آبراهام مازلو ۵ (۱۹۴۳) به عنوان برجسته‌ترین روانشناس در حوزه انگیزش، سلسله‌مراتبی از نیازهای انسانی را مطرح کرد که اگر چه عدالت در این سلسله‌مراتب جایی ندارد، اما با این حال مازلو از اهمیت آن آگاه بوده و نسبت به پیامدهای ناشی از بی‌عدالتی هشدار داده است. مازلو عدالت را تقریباً یک نیاز اساسی مطرح کرده و آن را به همراه انصاف، صداقت و نظم در یک گروه قرار داده است و از آنها به عنوان پیش‌شرط‌های اساسی برای ارضای نیازها یاد کرده است (تیلور، ۲۰۰۳). یکی از دشواری‌های بحث عدالت، ابهام در تعاریف و معانی آن است. زبان عربی برای برخی واژه‌ها بیش از ده مترادف دارد و واژه عدالت نیز واجد چنین مترادف‌هایی است. بنابراین برای هر جنبه‌ای از عدالت معانی متعددی وجود دارد که شاید مهم‌ترین آنها قسط، قصد، استقامت، وسط، نصیب، حصه، میزان، انصاف و... باشد. کلمه معادل عدالت در فرانسه و انگلیسی "justice" و در لاتین "justitia" است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۲). در حوزه سازمان و مدیریت، مطالعات و تحقیقات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز بر می‌گردد. با این وجود اهمیت این موضوع برای محققان مدیریت از سال ۱۹۹۰ روشن می‌شود، به طوری که مقالات ارائه شده در این حوزه طی این سال‌ها روند رو به رشدی را داشته است. بر طبق یک گزارش منتشر شده در این زمینه تقریباً ۴۰۰ پژوهش کاربردی و بیش از ۱۰۰ پژوهش بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها تا سال ۲۰۰۱ به ثبت رسیده است. موضوع عدالت به طور گسترده در رشته‌های کاربردی و مدیریت رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و اینکه برخورد با افراد در سازمان‌ها

-
1. Socrates
 2. Plato
 3. Aristotle
 4. The Republic
 - 5 Abraham Maslow

چگونه ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از طرف سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به، عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (باس، ۲۰۰۱).

ادراک بی عدالتی در سازمان ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می‌شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را افزایش می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۸). گرینبرگ (۲۰۰۴) نیز معتقد است که دزدی در محیط کار، عکس العملی به بی عدالتی است. وی مطرح می‌کند که سعه صدر افراد و آموزش اصول اخلاقی به آنان این عکس العمل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در یک مطالعه عمیق این سوال مطرح است که در چه صورتی اعضای سازمان موضوعی را عادلانه و موضوع دیگری را ناعادلانه و تبعیض می‌پندارند. با توجه به اینکه تمامی سازمان ها به نوبه خود زیر مجموعه سازمان دیگر و در نهایت زیر مجموعه سازمان بزرگتری به نام جامعه هستند عدالت درون سازمانی را بررسی می‌کنیم. عدالت در سازمان ها به سه نوع قابل تفکیک و مطالعه است:

جدول شماره ۱ : انواع عدالت در سازمان منبع کروپانزانو^۱ (۱۹۹۳)

| عدالت توزیعی | |
|---|--|
| توزیع بر مبنای مشارکت افراد | انصاف (Equity) |
| توزیع مساوی بین افراد | مساوات (Equality) |
| توزیع به تناسب نیاز افراد | نیاز (Need) |
| عدالت رویه ای | |
| کاربرد رویه های مشابه برای تمام افراد | ثبات (Consistence) |
| قائل نبودن استثنا در اعمال رویه ها برای برخی افراد یا گروه ها | غیر مغرضانه (Unbiased) |
| تصمیم گیری بر مبنای اطلاعات صحیح | صحت (Accuracy) |
| لحاظ کردن منافع همه گروه های ذینفع در اعمال رویه ها | معرف تمام دغدغه ها (Representative of all concerns) |
| قابل اصلاح بودن رویه ها در صورت اشتباه بودن | قابلیت اصلاح (Correction) (capability) |
| متکی بر موازین اخلاقی و هنجارهای پذیرفته شده | اخلاقیات (Ethics) |
| عدالت تعاملی | |
| رفتار مودبانه و محترمانه در شان افراد | عدالت بین فردی (Interpersonal) (justice) |
| دادن اطلاعات و توضیحات کافی به افراد | عدالت اطلاعاتی (Informational) (justice) |

عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده ها و پیامدهایی که افراد دریافت می کنند اشاره دارد (ام سی دووال ۱، ۲۰۰۴). البته عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت ها نمی گردد بلکه مجموعه گسترده ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقا ها، پاداش ها، تنبیه ها، برنامه های کاری، مزایا و ارزیابی های عملکرد را در بر می گیرد، زیرا اقدامات تنبیهی نیز باید در مقایسه با رفتار منفی کارکنان عادلانه باشد. به بیانی دیگر، عدالت توزیعی به درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامد ها و ستاده های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده های کارکنان اشاره دارد (لمبرت ۲، ۲۰۰۳).

واژه ی عدالت رویه ای برای اولین بار توسط تیبوت و والکر ۳ (۱۹۷۴) به کارگرفته شد. تیبوت و والکر بیان کردند که کارمندان ترجیح می دهند که دستاورد های منصفانه طی یک فرایند منصفانه حاصل شود. فولگر و کروپانزانو ۴ (۱۹۹۳) عدالت رویه ای را به عنوان وجود انصاف در متدها و فرایندهایی که کارکنان درگیر آنها هستند تعریف کرد. به عبارت دیگر عدالت رویه ای به معنای ادراک کارکنان از انصاف در قوانین و رویه های یک فرایند می باشد. به طور کلی، بحث عدالت رویه ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل های عدالت توزیعی در شرح عکس العمل های افراد به ادراکات آنها در زمینه عدم رعایت عدالت، مطرح گشت. تحقیقات نشان می دهد رویه ها زمانی منصفانه ادراک می شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علائق همه بخش های سازمانی مشارکت کننده، در نظر گرفته شده و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت گردند (لمبرت، ۲۰۰۳).

عدالت تعاملی یا مراوده ای بر ادراک انصاف در رفتار بین فردی در حین اجرا اشاره دارد (بایز و موگ ۵، ۱۹۸۶). بر اساس تعریف مورمان ۶ (۱۹۹۱) عدالت تعاملی، تعامل بین منبع تخصیص و افرادی که از تصمیمات تخصیص اثر می پذیرند و یا به عبارت دیگر روش بیان اینکه افراد در فرایند تصمیم گیری چه چیزی را و چگونه انجام دهند، می باشد. عدالت تعاملی با کیفیت روابط بین افراد در سازمان وابسته است (فولگر و کروپانزانو، ۱۹۹۸). این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتارمدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش های شناختی، احساسی و

2 McDowall

3 Lambert

1. Thibaut and Walker

2. Folger and Cropanzano

5. Bies, Moag

4. Moorman

رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند به جای واکنش منفی به سازمان، به سرپرست واکنش منفی نشان می دهد. از این رو پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیمش در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان درخود احساس کند. همچنین نگرش های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش های منفی به سازمان برمی گردد (چاراش و اسپکتور، ۱، ۲۰۰۱). به نظر مورمان عدالت توزیعی، رویه ای و عدالت تعاملی، همبسته اند و هر کدام جنبه های متمایزی از عدالت سازمانی می باشند. به نظر وی عدالت سازمانی به صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی تعریف می شود (اسکاندورا، ۲، ۱۹۹۹).

طبق بررسی های به عمل آمده، سازمان ها به سوی عدالت در حال حرکت هستند و مدیران و کارکنان با تصمیم و عملکردشان در تحقق این امر تلاش می کنند. عدالت گرایی یک قانون نانوشته سازمان ها است. اگر بی عدالتی به سازمان از طریق مدیران تحمیل شود عملکرد کارکنان در جهت مسیری پیشرفت می کند که اثر تغییر تحمیل شده را جبران کند. طبق اصل لوشاتلیه اگر در یک واکنش شیمیایی تغییری تحمیل شود واکنش در جهتی پیشرفت می کند که اثر تغییر تحمیل شده را از بین ببرد (خنثی کند). مشابه اصل لوشاتلیه در مباحث شیمی، در سازمان نیز وجود دارد. در سازمان ها اگر بی عدالتی تزریق شود کارکنان به جهت و سمتی حرکت می کنند که اثر بی عدالتی تحمیل شده را خنثی کنند. این خنثی سازی به شکل های متفاوت ممکن است بروز کند. برخی از این اشکال به ترتیب زیر است (کروپانزانو، ۱۹۷۷؛ آمبروس، ۳، ۲۰۰۵؛ گرینبرگ و بارون، ۴، ۲۰۰۰):

کاستن از کیفیت کار - کاستن از کمیت کار - کاهش تعهد - بروز تنش و تعارض - ترک سازمان
گت و رابینسون (۲۰۰۳)، نشان دادند که هشتاد درصد ایده های جدید در سازمان توسط کارکنان خلق می شود. با وجود این کارکنان به ندرت در قبال ایده های نو پاداش دریافت می کنند زیرا جزو وظایف اصلی آنان نمی باشد (کاتز، ۶، ۱۹۶۴). علی رغم این، نوآوری های فردی برای افراد نیز مزیت هایی دارد. کارکنان ممکن است پاداش های درونی برای رفتار خود دریافت کنند مانند

5. Charash, Spector

6. Scandura

7. Ambrose

8. Greenberg and Baron

1. Getz and Robinson

2. Katz et al.

شناخت و یا امکان گسترش مهارت هایشان و این ممکن است منجر به بهبود کنترل فردی و اخلاقی و تعهد بیشتر به سازمان می شود (شولر و جکسون، ۱، ۱۹۸۷).

واژه رفتار نوآورانه اولین بار در تحقیقات روانشناسی بر روی نوآوری استفاده شد و می توان آن را به عنوان تولید، ترویج و تحقق ایده های نو در کار فردی، کارگروهی و یا سازمانی در جهت سود رساندن به عملکرد فردی گروهی و یا سازمانی تعریف کرد (وست و فارز، ۲، ۱۹۹۰).

رفتار نوآورانه، قابلیت پویا است که می تواند شایستگی های داخلی و خارجی را ادغام، ایجاد و پیکربندی کند تا به تغییرات سریع محیط واکنش نشان دهد (تیس، ۳، ۱۹۹۷). این رفتارها زمانی رخ خواهند داد که سازمان ها اعضای خود را برای ارائه ی ایده های جدید تشویق کنند و منابع لازم را برای نوآوری تامین نمایند. مفهوم "رفتار نوآورانه" با مفهوم "رفتار نوآورانه در محل کار" که توسط جانسن (۲۰۰۰) تعریف شد یکی است. رفتار نوآورانه در محل کار به عنوان تمایل داوطلبانه ی تک تک کارکنان برای ایجاد نوآوری در کار، مانند به روز رسانی راه های انجام کار، ارتباط با مسئولان مستقیم، استفاده از رایانه و یا توسعه ی محصولات یا خدمات جدید تعریف می شود (دورن بوش و همکاران، ۴، ۲۰۰۵). در مجموع رفتار نوآورانه اشاره دارد به تمایل کارکنان به پیدا کردن راه های بهتر بهتر برای بهبود سطح بهره وری در سازمان (جو و لی، ۵، ۲۰۰۷).

نمونه هایی از رفتار نوآورانه شامل تفکر در ابعاد مختلف، جست و جو برای پیشرفت، پیدا کردن راه های جدید برای انجام کارها، جست و جو برای تکنولوژی های جدید، پیاده سازی متد های جدید کار، و بررسی منابع برای اطمینان از اینکه ایده های جدید پیاده خواهند شد.

معمولا رفتار نوآوری بخشی از وظایف کارکنان نیست و بیشتر جنبه ی جانبی دارد (کاتز و کان، ۶، ۱۹۷۸)، ولی با این وجود منجر به سود دهی می شود (ارگان و همکاران، ۷، ۲۰۰۶). رفتار نوآورانه در بسیاری از قواعد مدیریتی معاصر عنصر حیاتی می باشد از جمله بهبود مستمر، کایزن، کارآفرینی و... (فولر و همکاران، ۸، ۲۰۰۶). به طور واضح تر رفتار نوآورانه شامل دسته ای از رفتار است از جمله: شناسایی فرصت ها، تولید ایده ها، پشتیبانی و اجرا (اسکات و بروس، ۹، ۱۹۹۴).

3. Schuler and Jackson

4. West and Farr

5. Teece et al.

6. Dorenbosch et al.

7. Cho and Lee

8. Katz and Kahn

9. Organ et al.

10. Fuller et al.

11. Scott and Bruce

شناسایی فرصت های نوآوری، تولید ایده ها برای استفاده از این فرصت ها، پشتیبایی به منظور حمایت از بهبود ایده های تولید شده و در آخر اجرا که مجر به پیاده سازی ایده ها می شود.

اگرچه شباهتی بین رفتار نوآورانه و خلاقیت وجود دارد ولی رفتار نوآورانه چیزی فراتر از خلاق بودن است. در واقع میرون و همکاران ۱

(۲۰۰۴)، پی بردند که افراد خلاق همیشه نوآور نیستند. نوآور بودن معمولا همراه با تولید نوعی سود می باشد (جانگ و دن هارتوگ ۲، ۲۰۰۳). محققان به این توافق رسیده اند که رفتار نوآورانه خود شامل خلاقیت می شود. خلاقیت به معنی تولید ایده های نو و مفید مرتبط با محصول، خدمات، فرایند ها و پروسه ها (آمبیل ۳، ۱۹۸۸) و رفتار نوآورانه شامل همین ویژگی ها به علاوه ی اجرای این ایده های خلاق می باشد (اندرسن و همکاران ۴، ۲۰۰۴). دو مفهوم نوآوری و تغییر نیز تفاوت هایی باهم دارند. تغییر، ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد، اما نوآوری، ایجاد ایده هایی است که برای ما جدید است. از این رو، تمام نوآوری ها می توانند منعکس کننده یک تغییر باشند، در حالی که تمام تغییرها، نوآوری نیستند ولی در حقیقت نتیجه ای از فرایند نوآوری هستند (کاتز و کان، ۱۹۷۸).

رفتار نوآورانه می تواند به صورت نوآوری های تدریجی و یا نوآوری های بنیادی باشد (اکستل و همکاران ۵، ۲۰۰۰). نوع دوم نوآوری معمولا بسیار کم صورت می گیرد و بیشتر در میان کارکنان تحقیق و توسعه رایج است. بر اساس این فرض که رفتار نوآورانه باعث بهبود نتایج کاری می شود، تحقیقات کنونی بیشتر بر روی پیش بین کننده ها و محرک های رفتار نوآورانه تمرکز دارد. دو دسته عامل فاکتورهای سازمانی و فاکتورهای فردی بر رفتار نوآورانه تاثیر دارند (مامفورد و همکاران ۶، ۲۰۰۲؛ جانسن و همکاران ۷، ۲۰۰۴).

فاکتورهای سازمانی: اولین دسته از عوامل تاثیر گذار بر رفتار نوآورانه عواملی است که از سازمان نشات می گیرند. در این بین رفتار سرپرستان اصلی ترین عامل در تحریک رفتار نوآورانه بیان شده است (مامفورد و همکاران، ۲۰۰۲؛ اسکات و بروس، ۱۹۹۴). از دیگر فاکتورهای سازمانی تاثیرگذار فرهنگ و جو سازمانی (اسکات و بروس، ۱۹۹۴) و حمایت از نوآوری (اکستل و همکاران، ۲۰۰۰) می باشد. اخیرا محققان فاکتورهایی از قبیل استقلال شغلی (اکستل و همکاران، ۲۰۰۰) و

12. Miron et al.

1. Jong and Den Hartog

2. Amabile et al.

3. Anderson et al.

4. Axtell et al.

5. Mumford et al.

6. Janssen et al.

درگیر بودن در کار (جانگ و دن هارتوگ، ۲۰۰۳) و وابستگی بین هدف و وظیفه (فان در وگت و جانسن، ۱، ۲۰۰۳) را نیز به فاکتورهای سازمانی افزوده اند.

فاکتورهای فردی: شامل ویژگی های فردی، اشتیاق و نوآور بودن (بانس و وست ۲، ۱۹۹۵) تمایل درونی (یوان و وودمن ۳، ۲۰۱۰) و تمایل به تسلط (جانسن و فان یپرن ۴، ۲۰۰۴) می باشد. باشد. تحقیقات دیگری نشان از تاثیر ویژگی های شناختی از جمله سبک حل مسئله و مسئولیت در قبال مسئله دارند (اسکات و بروس، ۱۹۹۴).

در سال های اخیر بسیاری از پژوهشگران روابط بین عدالت سازمانی و پیامد های رفتاری و نگرشی از قبیل تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی را بررسی کرده اند که در ادامه به خلاصه پیشینه خارجی و داخلی مرتبط با موضوع پژوهش اشاره شده است:

-
7. Van der Vegt and Janssen
 8. Bunce and West
 9. Yuan and Woodman
 10. Janssen and Van Yperen

جدول شماره ۲: خلاصه مطالعات خارجی

| پژوهشگران | عنوان پژوهش | نتایج |
|---|---|--|
| چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) | نقش عدالت در سازمان ها | هر سه بعد عدالت سازمانی رابطه ی مثبت و معنی با تعهد سازمانی داشتند ولی در این میان داری تاثیر عدالت رویه ای از دو بعد دیگر عدالت بیشتر بود. |
| کولکوئیت (۲۰۰۱)، ماسهلدر و همکاران (۱۹۹۸) | تحلیل چند سطحی عدالت سازمانی | عدالت سازمانی رابطه ی مثبتی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای مدنی دارد. |
| گرینبرگ (۱۹۸۷) | طبقه بندی نظریه های عدالت سازمانی | عادلانانه بودن رفتار، گفتار، منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پاداش های سازمان در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان موثر خواهد بود. |
| لیاو و راپ (۲۰۰۵) | تاثیر رویکرد و جو عادلانه در سازمان بر ستاده های کار | در سازمان هایی که عدالت اجرا نمی شود، نوعی تنش در کارکنان ایجاد می شود که برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان دلبستگی خود نسبت به سازمان را کاهش دهند که از پیامدهای آن نیز کاهش تعهد سازمانی می باشد. |
| شهزاد و همکاران (۲۰۱۱) | بررسی تاثیر عدالت توزیعی و رویه ای بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان های بخش عمومی پاکستان | عدالت رویه ای و عدالت توزیعی اثر قابل توجهی بر تعهد کارکنان دارند ولی اثر عدالت رویه ای نسبت به عدالت توزیعی بیشتر است. |
| هوان لی (۲۰۰۸) | تاثیر اعتماد و تعهد کارکنان بر رفتار نوآورانه ی آنان در بخش عمومی | اعتماد و تعهد کارکنان در سطح سازمان تاثیر بیشتری نسبت به سطح فردی بر رفتار نوآورانه ی کارکنان دارد. |
| رامامورتی و همکاران (۲۰۰۵) | عوامل تعیین کننده ی رفتار نوآورانه: توسعه و سنجش مدل یکپارچه | عواملی چون پرداخت ها، استقلال شغلی و التزام به نوآوری که از مولفه های قراردادهای روانی هستند و همچنین عدالت سازمانی تاثیر بارزی بر رفتار نوآورانه ی کارکنان دارند. |
| داریوس تورک و انگیزکا تورک (۲۰۱۳) | به بررسی نقش مبادله رهبر-عضو و عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان | بین ابعاد عدالت سازمانی و مبادله رهبر-عضو با رفتار نوآورانه ی کارکنان رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. |

جدول شماره ۳: خلاصه مطالعات داخلی

| پژوهشگران | عنوان پژوهش | نتایج |
|-----------------------------|---|---|
| الوانی و همکاران (۱۳۸۸) | بررسی رابطه ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی | رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود. |
| غفوری و گل پرور (۱۳۸۸) | بررسی رابطه ی مولفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان شهرداری شهر اصفهان | هر سه نوع عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه ی معنی داری داشتند ولی تاثیر عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی، نسبت به دو نوع دیگر عدالت بیشتر است. |
| حقیقی و همکاران (۱۳۸۹) | به طراحی و تبیین مدل تاثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی در حضور تعدیل گر عدالت سازمانی | مدیریت تنوع هم به صورت مستقیم و هم از طریق عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبتی دارد. عدالت سازمانی نیز به تنهایی باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می شود. |
| سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) | بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی کارکنان | نتایج پژوهش نشان داد هر سه بعد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. |
| نیلی و همکاران (۲۰۱۲) | بررسی تاثیر عدالت ادراک شده بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان | هر سه بعد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارند ولی تاثیر عدالت توزیعی از سایر مولفه ها بیشتر است. |

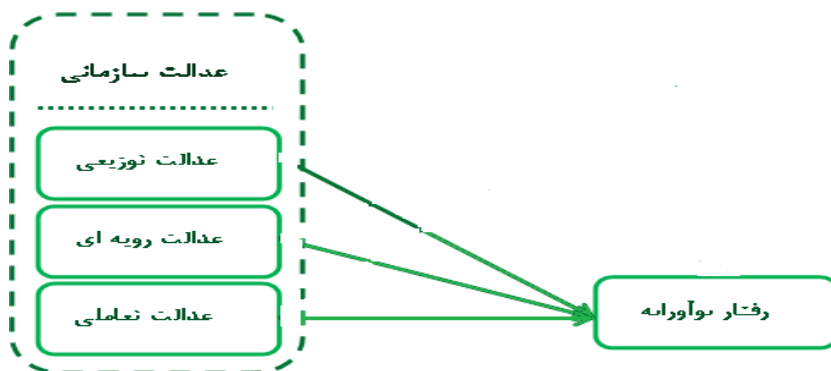
- فرضیه اصلی -

هر سه نوع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، تعاملی) تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد.

- فرضیات فرعی

۱. عدالت توزیعی تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد.
۲. عدالت رویه ای تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد.
۳. عدالت تعاملی تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد.

پس از مرور اجمالی پیشینه تحقیق حاضر و بررسی تأثیر عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان و با مد نظر قرار دادن مدل‌های مختلف عدالت سازمانی - رفتار نوآورانه و نیز با در نظر گرفتن فرضیات پژوهش، مدل مفهومی شکل شماره یک پیشنهاد می‌گردد:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق منبع: ماسهلدر و همکاران^۱ (۱۹۹۸)؛ جانسن^۲ (۲۰۰۰)

در جدول شماره ۴ متغیرهای تحقیق بر حسب نوع و مقیاس سنجش ارائه شده اند.

1. Mossholder et al.
2. Janssen

جدول شماره ۴: متغیرهای پژوهش

| متغیرها | نوع متغیر | مقیاس سنجش | طیف سنجش |
|----------------|-----------|------------|----------|
| عدالت توزیعی | مستقل | ترتیبی | لیکرت |
| عدالت رویه ای | مستقل | ترتیبی | لیکرت |
| عدالت تعاملی | مستقل | ترتیبی | لیکرت |
| رفتار نوآورانه | وابسته | ترتیبی | لیکرت |

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است. همچنین با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی وضعیت موجود و تحلیل رابطه بین متغیرهای تحقیق می‌پردازد، تحقیقی توصیفی و از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شرکت های کوچک و متوسط شهرک صنعتی فاز یک ارومیه می باشد. طبق اطلاعات بدست آمده از دفتر شهرک های صنعتی ارومیه در دیماه ۱۳۹۳، در حدود ۲۵۰۰ نفر کارکن در این شهرک مشغول به فعالیت بودند. روش نمونه گیری پژوهش حاضر، تصادفی ساده می باشد که با توجه به مشخص بودن تعداد اعضای جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵٪ استفاده شده و ۳۳۳ کارکن به عنوان نمونه مورد نظر انتخاب می شوند.

$$n = \frac{N.Z_{\alpha}^2.p.q}{\varepsilon^2(N-1)+Z_{\alpha}^2.p.q} = \frac{2500(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(2500-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} \cong 333$$

که در آن:

✓ **n**: حجم نمونه

✓ **N**: حجم جامعه

✓ **Z**: آماره استاندارد توزیع نرمال (در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۱/۹۶ است).

✓ **ε**: مقدار خطای مجاز

✓ p: نسبت صفت موجود در جامعه

✓ q: ۱-p

با توجه به اینکه تحقیق حاضر از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی است، برای جمع آوری اطلاعات از روش های زیر استفاده شده است:

✓ **روش کتابخانه ای:** در این پژوهش جهت کسب اطلاعات مورد نیاز برای تبیین مباحث پیشینه نظری و تجربی از کتب تخصصی مدیریت و همچنین مقالات فارسی و انگلیسی مرتبط با موضوع تحقیق که در نشریات معتبر به چاپ رسیده، استفاده شده است.

✓ **روش میدانی:** تکنیک مورد استفاده جهت جمع آوری داده در تحقیق پیش رو استفاده از پرسشنامه است. پرسشنامه طراحی شده شامل دو بخش است، بخش اول دربرگیرنده مشخصات عمومی افراد نظیر جنسیت، سن و مواردی از این دست است و بخش دوم که جهت سنجش متغیرهای تحقیق تدوین شده است. در جدول شماره ۵ تعداد سؤالات مربوط به هر متغیر و نیز منبع مورد استفاده برای هر یک ارائه شده است. همچنین جهت کمی سازی متغیرها از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است.

جدول شماره ۵: نحوه تخصیص سؤالات پرسشنامه

| متغیر ها | تعداد سؤالات | ماخذ |
|----------------|--------------|-----------------------|
| عدالت توزیعی | ۴ | نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) |
| عدالت رویه ای | ۴ | نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) |
| عدالت تعاملی | ۴ | نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) |
| رفتار نوآورانه | ۹ | کلیسن و استریت (۲۰۰۱) |

در این تحقیق به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شده است. روایی محتوایی یک ابزار اندازه گیری به سؤالات تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤالات پرسشنامه معرف مفاهیم و ویژگی هایی باشد که پژوهشگر قصد اندازه گیری آنها را دارد، پرسشنامه دارای روایی محتوایی خواهد بود. (خاکی، ۱۳۸۱) در این پژوهش برای افزایش روایی محتوایی، ضمن

استفاده از سؤالات پرسشنامه های معتبر و مورد استفاده در مقالات علمی، از نظرات اساتید و کارشناسان نیز استفاده شده و پس از اعمال نظرات اصلاحی، پرسشنامه نهایی تدوین و در اختیار نمونه انتخاب شده از جامعه آماری قرار گرفت.

در این پژوهش برای محاسبه پایایی ابزار اندازه گیری از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این منظور، ابتدا پرسشنامه طراحی شده بین ۶۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع شده و پس از جمع آوری، به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می شود مقدار 0.828 برای آلفای کرونباخ به دست آمده است. با توجه به اینکه حداقل ضریب قابل قبول برای پایایی ابزار اندازه گیری 0.7 می باشد، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار است.

جدول شماره ۶: ضریب آلفای کرونباخ

| تعداد گویه ها | آلفای کرونباخ براساس گویه های استاندارد | آلفای کرونباخ |
|---------------|---|---------------|
| ۲۱ | 0.849 | 0.828 |

برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی از نرم افزار SPSS استفاده شده است. همچنین در این پژوهش جهت آزمون نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف، اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه ها از آزمون های همبستگی استفاده شده است.

یافته های پژوهش

اطلاعات زیر بر اساس داده های ۳۳۳ پرسشنامه برگشت داده شده می باشد. متغیرهای جمعیت شناختی بررسی شده عبارتند از جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه فعالیت در سازمان و اندازه ی سازمان می باشند.

جدول شماره ۷: جنسیت پاسخ دهندگان

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|-------|---------|--------------|--------------------|
| زن | ۱۵۹ | ۴۷/۷ | ۴۷/۷ |
| مرد | ۱۷۴ | ۵۲/۳ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۳۳۳ | ۱۰۰ | |

بیشترین فراوانی مربوط به گروه مردان می باشد.

جدول شماره ۸: سن پاسخ دهندگان

| رده سنی | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|-----------------|---------|--------------|--------------------|
| ۲۰ - ۳۰ سال | ۱۷۰ | ۵۱/۱ | ۵۱/۱ |
| ۳۱ - ۴۰ سال | ۱۱۳ | ۳۳/۹ | ۸۵ |
| ۴۱ - ۵۰ سال | ۳۷ | ۱۱/۱ | ۹۶/۱ |
| بیشتر از ۵۰ سال | ۱۳ | ۳/۹ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۳۳۳ | ۱۰۰ | |

بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۰-۳۰ سال می باشد.

جدول شماره ۹: میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|---------------|---------|--------------|--------------------|
| دیپلم | ۴۷ | ۱۴/۱ | ۱۴/۱ |
| کاردانی | ۵۵ | ۱۶/۵ | ۳۰/۶ |
| کارشناسی | ۱۶۷ | ۵۰/۰ | ۸۴/۷ |
| کارشناسی ارشد | ۵۱ | ۱۵/۳ | ۹۵/۹ |
| دکتری | ۱۳ | ۴/۱ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۳۳۳ | ۱۰۰ | |

بیشترین فراوانی مربوط به بخش تحصیلات کارشناسی می باشد.
جدول شماره ۱۰: سابقه فعالیت پاسخ دهندگان در شرکت

| سابقه فعالیت در شرکت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|----------------------|---------|--------------|--------------------|
| ۵ سال و کمتر | ۱۸۴ | ۵۵/۳ | ۵۵/۳ |
| ۶-۱۰ سال | ۹۳ | ۲۷/۹ | ۸۳/۲ |
| ۱۱-۱۵ سال | ۲۷ | ۸/۱ | ۹۱/۳ |
| بیشتر از ۱۵ سال | ۲۹ | ۸/۷ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۳۳۳ | ۱۰۰ | |

بیشترین فراوانی مربوط به سابقه ۵ سال و کمتر می باشد.

جدول شماره ۱۱: اندازه شرکت

| اندازه شرکت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|-------------|---------|--------------|--------------------|
| ۲۰ از کمتر | ۱۰۲ | ۳۰/۶ | ۳۰/۶ |
| ۲۰ تا ۴۰ | ۸۵ | ۲۵/۵ | ۵۶/۲ |
| ۴۰ تا ۶۰ | ۱۰۷ | ۳۲/۱ | ۸۸/۳ |
| ۶۰ از بیشتر | ۳۹ | ۸/۱ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۳۳۳ | ۱۰۰ | |

بیشترین فراوانی مربوط به بخش ۴۰ تا ۶۰ می باشد.

اطلاعات مربوط به شاخص های متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج و در جدول شماره ۱۱ ارائه شده است. از آنجا که در این پژوهش از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است، مقادیر میانگین در بازه ۱ تا ۵ قرار می گیرند. انحراف معیار نیز معرف پراکندگی مقادیر یک متغیر حول مقدار میانگین آن است.

جدول شماره ۱۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها | کمترین | بیشترین | میانگین | انحراف معیار | آماره تی | سطح معنی داری |
|----------------|--------|---------|---------|--------------|----------|---------------|
| عدالت توزیعی | ۱.۵۰ | ۵.۰۰ | ۳.۴۹ | ۰.۷۷ | ۱۱.۵۸ | ۰.۰۰۰ |
| عدالت رویه ای | ۱.۷۵ | ۵.۰۰ | ۳.۷۲ | ۰.۸۴ | ۱۵.۵۵ | ۰.۰۰۰ |
| عدالت تعاملی | ۱.۷۵ | ۵.۰۰ | ۳.۹۳ | ۰.۷۳ | ۲۳.۴۰ | ۰.۰۰۰ |
| رفتار نوآورانه | ۱.۸۹ | ۴.۵۶ | ۳.۲۴ | ۰.۶۳ | ۶.۹۷ | ۰.۰۰۰ |

در بررسی آمار توصیفی مؤلفه عدالت توزیعی کمترین نمره حاصل برابر ۱.۵۰، بیشترین مقدار برابر ۵، با میانگین ۳.۴۹ و انحراف معیار ۰.۷۷ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی وضعیت مولفه عدالت توزیعی برابر ۱۱.۵۸ و سطح معناداری آن برابر ۰.۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض مناسب بودن وضعیت مولفه عدالت توزیعی تایید می گردد.

در بررسی آمار توصیفی مؤلفه عدالت رویه ای کمترین نمره حاصل برابر ۱.۷۵، بیشترین مقدار برابر ۵، با میانگین ۳.۷۲ و انحراف معیار ۰.۸۴ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی وضعیت مولفه عدالت رویه ای برابر ۱۵.۵۵ و سطح معناداری آن برابر ۰.۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض مناسب بودن وضعیت مولفه عدالت رویه ای تایید می گردد.

در بررسی آمار توصیفی مؤلفه عدالت تعاملی کمترین نمره حاصل برابر ۱.۷۵، بیشترین مقدار برابر ۵، با میانگین ۳.۹۳ و انحراف معیار ۰.۷۳ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی وضعیت مولفه عدالت تعاملی برابر ۲۳.۴۰ و سطح معناداری آن برابر ۰.۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض مناسب بودن وضعیت مولفه عدالت تعاملی تایید می گردد.

در بررسی آمار توصیفی مؤلفه رفتار نوآورانه کمترین نمره حاصل برابر ۱.۸۹، بیشترین مقدار برابر ۴.۵۶، با میانگین ۳.۲۴ و انحراف معیار ۰.۶۳ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی وضعیت مولفه رفتار نوآورانه برابر ۶.۹۷ و سطح معناداری آن برابر ۰.۰۰۰ است.

است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض مناسب بودن وضعیت مولفه رفتار نوآورانه تایید می گردد.

جهت بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرهای تحت بررسی قبل از استفاده از آزمونهای پارامتری و یا ناپارامتری از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرهای تحت بررسی استفاده شده است.

H₀: متغیر های تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیستند.

H₁: متغیر های تحت بررسی دارای توزیع نرمال هستند.

جدول شماره ۱۳: آزمون نرمال بودن داده ها

| رفتار نوآورانه | عدالت تعاملی | عدالت روبه ای | عدالت توزیعی | |
|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------------|
| ۱/۵۵ | ۲/۰۷ | ۲/۱۸ | ۱/۵۶ | کولموگروف اسمیرنوف |
| ۰/۰۱۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۱۵ | سطح معناداری |

همانطور که مشخص شده است در همه متغیرهای تحت بررسی میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه مقابل پذیرفته می شود. بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.

جدول شماره ۱۴: بار عاملی و T-values مولفه ها

| ت آماره | بار عاملی | گویه | مولفه |
|---------|-----------|------|----------------|
| ۷/۹۵ | ۰/۴۷ | ۱ | عدالت توزیعی |
| ۱۱/۴۹ | ۰/۶۵ | ۲ | |
| ۸/۹۴ | ۰/۵۲ | ۳ | |
| ۹/۷۲ | ۰/۵۶ | ۴ | |
| ۱۵/۲۵ | ۰/۷۳ | ۵ | عدالت رویه ای |
| ۲۱/۹۹ | ۰/۹۳ | ۶ | |
| ۱۸/۸۶ | ۰/۸۴ | ۷ | |
| ۱۲/۳۱ | ۰/۶۲ | ۸ | |
| ۱۵/۸۶ | ۰/۷۶ | ۹ | عدالت تعاملی |
| ۱۴/۵۲ | ۰/۷۱ | ۱۰ | |
| ۱۹/۶۸ | ۰/۸۸ | ۱۱ | |
| ۱۰/۲۰ | ۰/۵۴ | ۱۲ | |
| ۱۶/۰۵ | ۰/۷۶ | ۱۳ | رفتار نوآورانه |
| ۲۱/۶۱ | ۰/۹۲ | ۱۴ | |
| ۲۰/۷۶ | ۰/۹۰ | ۱۵ | |
| ۱۹/۵۷ | ۰/۸۶ | ۱۶ | |
| ۱۴/۸۰ | ۰/۷۲ | ۱۷ | |
| ۱۱/۳۰ | ۰/۵۸ | ۱۸ | |
| ۱۱/۹۰ | ۰/۶۰ | ۱۹ | |
| ۱۱/۹۱ | ۰/۶۱ | ۲۰ | |
| ۷/۲۵ | ۰/۳۹ | ۲۱ | |

همانطور که مشخص است میزان آماره t برای همه سؤالات تشکیل دهنده مؤلفه های تحت بررسی از مقدار آماره t با ۹۵٪ اطمینان (۱.۹۶) بیشتر است و لذا مناسب بودن سؤالات طراحی شده برای همه مؤلفه ها تأیید می گردد.

جدول شماره ۱۵: نتایج آزمون همبستگی بین مولفه ها (تحلیل رگرسیونی)

| نتایج | رفتار نوآورانه | مسیر | مولفه ها |
|-----------|----------------|---------------|---------------|
| تأیید | ۰.۲۸۹ | ضریب همبستگی | عدالت توزیعی |
| | ۰.۰۰۰ | سطح معنی داری | |
| تأیید | ۰.۳۱۷ | ضریب همبستگی | عدالت رویه ای |
| | ۰.۰۰۰ | سطح معنی داری | |
| عدم تأیید | ۰.۱۵۱ | ضریب همبستگی | عدالت تعاملی |
| | ۰.۴۶۰ | سطح معنی داری | |

➤ تاثیر عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه:

ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی و رفتار نوآورانه برابر ۰.۲۸۹ با سطح معناداری ۰.۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری تاثیر عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض تاثیر عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه با ۹۵٪ اطمینان تأیید می گردد. همچنین علامت ضریب همبستگی نیز نشان دهنده این نکته است که با افزایش عدالت توزیعی رفتار نوآورانه نیز افزایش می یابد.

➤ تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه:

ضریب همبستگی بین عدالت رویه ای و رفتار نوآورانه برابر ۰.۳۱۷ با سطح معناداری ۰.۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ کمتر است لذا فرض تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه با ۹۵٪ اطمینان تأیید می گردد. همچنین علامت ضریب همبستگی نیز نشان دهنده این نکته است که با افزایش عدالت رویه ای رفتار نوآورانه نیز افزایش می یابد.

➤ تاثیر عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه:

ضریب همبستگی بین عدالت تعاملی و رفتار نوآورانه برابر ۰.۱۵۱ با سطح معناداری ۰.۴۶۰ است. چون میزان سطح معناداری تاثیر عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه از میزان خطای نوع اول در سطح ۰.۰۵ بیشتر است لذا فرض تاثیر عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه رد می گردد. همچنین ضریب همبستگی نشان دهنده تاثیر متوسط و مثبت عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه است.

جدول شماره ۱۶: شاخص های مدل تحت بررسی

| آماره | CHI SQUARE | DF | CHI SQUARE/DF | RMSEA | GFI | AGFI |
|-------|------------|-----|---------------|-------|------|------|
| مقدار | ۱۳۱۱/۲۸ | ۴۲۴ | ۳/۰۹ | ۰/۰۶۸ | ۰/۹۶ | ۰.۹۳ |

با توجه به خروجی لیزرل که در جدول فوق ارائه شده، χ^2/df در مدل باید بیشتر از ۳ باشد و مقدار بدست آمده ۳.۰۹، نشان دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب می بایستی کمتر از ۰.۰۸ باشد که در مدل مفهومی این مقدار برابر ۰.۰۶۸ می باشد. شاخص نیکویی برازش و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش باید بیشتر از ۰.۹ باشند که در مدل این شرایط صدق می کند.

با توجه به شاخص ها و خروجی های نرم افزار لیزرل می توان گفت که داده ها به خوبی با مدل منطبق هستند و شاخص های ارائه شده نشان دهنده این موضوع هستند که در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده های تجربی به خوبی با آن منطبق می باشند.

بحث و نتیجه گیری

✓ فرضیه اول: عدالت توزیعی بر رفتار نوآورانه تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، این فرضیه تأیید شده است. بنابراین، نتیجه به دست آمده در راستای نتایج تحقیقاتی است که پیشنهاد می کنند عدالت توزیعی پیش بینی کننده رفتار نوآورانه کارکنان است. به عبارت دیگر عدالت توزیعی که به عدالت در حقوق ها و دستمزد ها و پاداش ها ... اشاره دارد باعث بهبود رفتارهای مولد در کارکنان شده و سازو کارهای

کنترلی بازخور فراهم می شود و به تبع آن اجرا تقویت و رفتارهای نوآورانه ی کارکنان افزایش می یابد. این نتیجه در راستای تحقیقات رامامورتی و همکاران (۲۰۰۵) می باشد. آنها در نتیجه پژوهش خود بیان کردند که عواملی چون پرداخت ها، استقلال شغلی و التزام به نوآوری که از مولفه های قراردادهای روانی هستند و همچنین ابعاد عدالت سازمانی تاثیر بارزی بر رفتار نوآورانه ی کارکنان دارند.

✓ فرضیه دوم: عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، این فرضیه تأیید شده است. بنابراین، نتیجه به دست آمده در راستای نتایج تحقیقاتی است که پیشنهاد می کنند عدالت رویه ای پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه کارکنان است. به عنوان نمونه جانسن (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که زمانی که کارکنان رویه ها را عادلانه و به دور از هرگونه نفع شخصی دریابند، رفتار نوآورانه ای از خود نشان می دهند و اگر فراگردهای تصمیم گیری را مغرضانه و متعصبانه دریابند، رفتارهای نوآورانه کمتری از خود بروز می دهند.

✓ فرضیه سوم: عدالت تعاملی بر رفتار نوآورانه تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، این فرضیه رد شده است. بر اساس یافته های جانسن (۲۰۰۰) انتظار داشتیم عدالت تعاملی تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان داشته باشد، اما یافته های این پژوهش نتایج متناقضی را نشان می دهد. این نتیجه دلالت بر این موضوع دارد که حتی رعایت عدالت در تصمیم گیری های سرپرستان، به تنهایی نمی تواند باعث افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان شود. شاید علت رد این فرضیه با این دلیل باشد که عدالت تعاملی به یک تعدیل گری مانند تعهد سازمانی نیاز دارد تا از آن طریق بر رفتار نوآورانه اثر گذارد. نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) نیز بیان کردند که عدالت تعاملی بیشتر بر فاکتورهای سازمانی (از قبیل تعهد سازمانی) تاثیر دارد تا فاکتورهای سطح فردی (رفتار نوآورانه).

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیات پیشنهادی کاربردی و پژوهشی زیر توصیه می گردد:

۱. با توجه به یافته های پژوهش، عدالت توزیعی اثر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد، مدیران شرکت ها، عدالت توزیعی را تنها محدود به عدالت در حقوق و دستمزد ندانند چرا که عواملی چون زمانبندی کاری، حجم کاری و پاداش های جانبی را نیز در بر می گیرد. بنابر این باید

در این موارد نیز عدالت را متناسب با عملکرد افراد رعایت کرده و با مشاغل مشابه در سایر سازمان ها مقایسه نمایند تا از ایجاد تنفر به سازمان جلوگیری شود.

۲. مدیران وقتی تصمیمی اتخاذ می کنند، اثرات آن تصمیم را بر کارکنان بررسی کنند و آن را برای کارکنان شرح دهند و به آنها اجازه دهند که پیشنهاد های خود را ارائه نمایند تا تصمیمات عادلانه ای اتخاذ شود؛ چرا که یکی از مشخصه های عدالت رویه ای، عدالت در تصمیم گیری ها می باشد. همچنین از بروکراسی خشک و بی روح اداری که باعث کاهش مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری و به تبع آن تنزل روحیه نوآوری و پرواز فکر در کارکنان می شود، در حد اعتدال فاصله گرفته شود.

۳. بهتر است که عدالت از همان آغاز و در فرایند استخدام نیز نمود داشته باشد چرا که ادراک کارکنان از سازمان در همان مراحل اولیه شکل می گیرد و کارکنان رفتار های خود را بر اساس آن پایه ریزی می کنند. با وجود اینکه تغییر ادراک کارکنان ناممکن نیست ولو زمانبر است و مستلزم زحمت فراوان می باشد. در امور مربوط به استخدام، عدالت می تواند در تعیین حقوق اولیه، تعیین زمان کاری، نحوه برخورد با کارجو، شنیدن نظرات کارجو و ... رعایت شود تا پایه های اولیه اعتماد و تعهد نسبت به سازمان در فرد شکل گیرد. همچنین کارکنانی که به استخدام دائم سازمان درآمده اند در مقایسه با کارکنان استخدام موقت، تعهد سازمانی بیشتری و به تبع آن رفتار نوآورانه بیشتری نشان می دهند. بعد از جذب کارکنان نیز بایستی عملکرد آنان به طور متناوب ارزیابی شود و پاداش ها و دستمزدها بر اساس عملکرد کارکنان باشد.

۴. محققان می توانند در پژوهشی به طور مفصل به بررسی عوامل و راهکارهای تقویت کننده عدالت سازمانی بپردازند.

۵. انگیزش یکی دیگر از عوامل تاثیر گذار بر رفتار نوآورانه می باشد که سایر محققان می توانند تاثیر این مولفه را نیز بررسی کنند.

۶. برای دقت بیشتر در نتایج می توان از متغیر جنسیت به عنوان متغیر کنترلی استفاده کرد و نتایج را در بین کارکنان مرد و زن باهم مقایسه کنند. همچنین می توان از متغیرهای تعدیلی همچون تعهد سازمانی یا رضایت شغلی نیز استفاده نمود.

منابع

۱. اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۲)، "عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام"، انتشارات موسسه بوستان کتاب، قم.
۲. الوانی، سید مهدی؛ پورعزت، علی اصغر؛ سیّار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). " بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمانی"، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، موسسه مطالعات بین المللی انرژی، شماره ۴، صص ۶-۳۰.
۳. حقیقی، محمدعلی؛ جزنی، نسرین؛ قاسمی، محمد (۱۳۸۹)، " طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۴۱-۵۵
۴. خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۷). روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، چاپ یوم، تهران، انتشارات درایت.
۵. دهقان، بمانعلی (۱۳۸۱)، "عدالت و برابری در سیره علوی"، مجموعه مقالات همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، تهران.
۶. رضائیان، علی (۱۳۸۸)، " انتظار عدالت و عدالت در سازمان"، انتشارات سمت، تهران.
۷. سید جوادین، سید رضا؛ فراچی، محمد مهدی؛ طاهری، عطار غزاله (۱۳۸۷)، " شناخت نحوه ی تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی"، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، صص ۵۵-۷۷.
۸. غفوری، محمدرضا؛ گل پرور، محسن (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان"، فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، شماره ۴، صص ۱۲۹-۱۴۹
۹. مرامی، علیرضا (۱۳۷۸)، "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)"، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی، تهران.

10. Amabile, T.M. (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organizations". In B.M.Staw, R.Sutton. (Eds). **Research in Organizational Behavior**, Vol. 22, PP 123-167.

11. Ambrose, M.L., Arnaud, A. (2005). "**Handbook of Organizational Justice. Are Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct?**" In J.Greenberg, J.A.Colquitt (Eds) , pp 50-84.
12. Anderson, N., De Dreu, C.K.W., Nijstad, B.A. (2004). "The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science". **Journal of Organizational Behavior**, No. 25, pp 147-173.
13. Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D. (2000). "Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas". **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, No. 73 (3), pp 265-285.
14. Bos, K.V. (2001). " Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice". **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 58, pp 254-258.
15. Bies, R.J & Moag, J.F, (1986). "Interactional justice: Communication criteria of fairness". **Research on negotiations in organizations**, Vol. 1, pp 43-55.
16. Bunce, D., West, M.A. (1995). "Self Perceptions and Perceptions of Group Climate as Predictors of Individual Innovation at Work". **Applied Psychology: An International Review**, No. 44 (3), pp 199-215.
17. Charash, V.C., Spector, P.E. (2001). "The Role of Justice in Organizations.a Meta- Analysis". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 80, pp 278-321.
18. Cho, K.H., Lee, S. H. (2007). "Commitment to Gender Policy, Commitment to Organization and Innovative Behavior: Some

- Unexpected Linkages in Korea". **International Journal of Public Administration** , No. 30(12), PP 1485-1502.
19. Cropanzano, R., Randall, M.L. (1993). "**Injustice and work behavior: A historical review**". In R.Cropanzano (Ed.), "**Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management**". Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp 1-20
 20. Colquitt, J. A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure". **Journal of Applied Psychology**, No. 86, pp 386-400.
 21. Dorenbosch, L., van Engen, M. Verhagen, M. (2005). "On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership". **Creativity and innovation management**, No. 14 (2), pp 129-141.
 22. Folger, R., Cropanzano, R. (1998). "**Organizational justice and human resource management**", Beverly Hills, CA: Sage.
 23. Fuller, J.B., Marler, L.E., and Hester, K. (2006). "Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design". **Journal of Organizational Behavior**, No. 27 (8), pp 1089-1120.
 24. Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories". **Academy of Management Review**, No. 12(1), pp 9-22.
 25. Greenberg, J. (2004). "Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice". **Organizational Dynamics**, No. 33(4), pp 352-365.
 26. Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). "**behavior in organizations :understanding and managing the human side of work**". New Jersey, Prentice-Hall, 7th ed.

27. Getz, Isaac., Robinson, Alan. (2003). "Innovate or Die: Is that a Fact?". **Creativity and Innovation Management**, Volume. 12, No. 3, pp 130–136.
28. Janssen, O., Van de Vliert, E., West, M.A. (2004). "The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction". **Journal of Organizational Behavior**, No. 25, pp 129-145.
29. Janssen, O. (2000). "Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior". **Journal of Occupational and organizational psychology**, No. 73, pp 287-302.
30. Jong, J., Den Hartog, D. (2003). "How leaders influence employees' innovative behaviour". **European Journal of Innovation Management**, No. 10(1), pp 41-64.
31. Janssen, O., Van Yperen, N.W. (2004). "Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction". **Academy of Management Journal**, No. 47 (3), pp 368-384.
32. Katz, D. (1964). "The Motivational Basis of Organizational Behavior". **Behavioral Science**, No. 9 (2), pp 131-146.
33. Katz, D., Kahn, R.L. (1978). "**The social psychology of organizations**". New York: Wiley.
34. Kleysen, F.R., Street, T.C. (2001). "Toward a multi-dimensional measure of innovative behavior ." **Journal of Intellectual Capital**, No. 2, PP 284-296.
35. Lambert, E. (2003). "The impact of organizational justice on correctional staff" . **American Journal of criminal justice** , vol. 31 , No. 2.

36. Liao, H., Deborah, E.R (2005). "The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: A Cross-Level Multifoci Framework". **Journal of Applied Psychology**, Vol. 90, No. 2, pp 242–256
37. Lee, S.H. (2008). "The effect of employee trust and commitment on innovative behavior in the public sector: an empirical study". **International Journal of Public Administration** , Vol. 13, No. 1, pp 27-46.
38. Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?". **Journal of Applied Psychology**, No. 76, pp 845–855.
39. Mossholder, K.W., Bennett, N., Martin, C.L, (1998). "A multilevel analysis of procedural justice context". **Journal of Organizational Behavior**, No. 19, pp 131-141.
40. Mumford, M.D., Scott, G.M., Gaddis, B., Strange, J.M. (2002). "Leading creative people: orchestrating expertise and relationships". **Leadership quarterly**, No. 13, pp 705-50.
41. McDowall, A., Fletcher, C. (2004). "Employee development : An organizational justice perspective". **Personnel Review** , Vol. 33, No. 1, pp 8-29.
42. Miron, E., Erez, M., Naveh, E. (2004). "Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other?". **Journal of Organizational Behavior**, No. 25, pp 175-199.
43. Niehoff, B., Moorman, R. (1993). " Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". **Academy of Management Journal**, Vol. 36, No. 3, PP 527-556.

44. Nili, M., Hendijani, M., Shekarchizadeh, A. (2012). "Measuring the impact of perceived justice on organizational commitment in Isfahan municipality interdisciplinary". **journal of contemporary research in business**, Vol. 4, No. 5
45. Oldham, Greg R., Cummings, A., (1996). "Employee Innovation: personal and contextual factors at work". **Academy of management journal**, Vol. 39, Issue. 3.
46. Organ, D.W., Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. (2006). "**Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences.**" Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
47. Ramamoorthy, N., Patrick, C.,F., Tracy, S., Ron, S. (2005). "Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model". **Creativity and Innovation Management**, Vol. 14, Issue 2.
48. Scandura, T.A. (1999). "Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective", **Leadership Quarterly**, Vol. 10, pp 25-40.
49. Schuler, R.S., Jackson, S.E. (1987). "Linking competitive strategy with human resource management practices". **Acad Manage Exec**, No. 1(3), pp 207- 190.
50. Scott, S.G. Bruce, R.A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace". **Academy of Management Journal**, No. 37 (3), pp 580-607.
51. Shahzad, K., Murtaza G., Shad I. (2011). "Impact of Distributive and Procedural Justice on Employees' Commitment: A Case of Public Sector Organization of Pakistan". **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, ISSN. 1450-2275, Issue 29.
52. Taylor, A.G.W. (2003). "Justice as a Basic Human Need". **New Ideas in Psychology**, Vol. 21, pp 209-219

53. Teece, D.J., Pisano, G., Shuen, A. (1997). "Dynamic capabilities and strategic management". **Strategic Management Journal**, No. 18(7), pp 509-533.
54. Thibaut, J., Walker, L. (1974). "**Procedural justice: A psychological analysis**". Hillsdale, NJ: Erlbaum.
55. Turek, D., Turek, A.W. (2013). "Innovativeness in organizations: The role of lmx and organizational justice. The case of poland". **active citizenship by knowledge management & innovation**, pp 19-20
56. Van der Vegt, G.S., Janssen, O. (2003). "Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation". **Journal of Management**, No. 29 (5), pp 729-751.
57. West, M.A. Farr, J.L. (1990). "Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies". **Social Behavior**, No. 4, PP 173-184.
58. Yuan, F., Woodman, R.W. (2010). "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations". **Academy of Management Journal**, No. 53 (2), pp 323-342.