Arch

مدیریت برآموزش سازمانها سال هشتم، شماره۲، پاییز و زمستان ۹۸ شماره صفحه ۱۸۶-۱۵۵

ارائه مدلی جهت جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی

ابوالفضل صمدیان، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحدرودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

***فتاح ناظم،** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحدرودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

افسانه صابر گرکانی، استادیار گروه برنامه ریزی درسی، واحدرودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدلی جهت جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی بوده است. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی با تأکید بر مدل سازی معادلات ساختاری بوده و جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، خبرگان دانشگاه (۲۰نفر) و در بخش کمی شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد (۱۵۳۵نفر) تشکیل داده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۳۲۰ نفربا استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسش‌نامه محقق ساخته؛ براساس ادبیات و پیشینه پژوهش و دیدگاه خبرگان و متخصصین دانشگاه و پرسش‌نامه‌های استاندارد؛ یادگیری سازمانی نیفه(۲۰۰۱)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن(۱۹۹۳)، رهبری اخلاقی دی هاگ و دن هارتگ(۲۰۰۸) بوده است. که روایی آن‌ها با استفاده از نظر خبرگان و متخصصان و پایائی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۶ به دست آمد. برای تجزیه وتحلیل داده‌ها از دو نرم افزار spss و lisrel که جهت بررسی سوالات پژوهش از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مسیر استفاده شده است. با استفاده از تحلیل مسیر نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی با ضریب (۰/۹۱)، عدالت سازمانی (۰/۸۳) و رهبری اخلاقی (۰/۷۲) هرکدام تاثیر معناداری با اجرای جو سازمانی نوآورانه دارند و مدیران سازمان‌ها با برقراری یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی می‌توانند موجب بروز رفتارهای خلاقانه و مبتکرانه در سازمان شوند.

واژگان کلیدی: جونواورانه، یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی.

---

* نویسنده مسئول: nazem@iau.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۸/۷/۲۸ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۰/۳۰

www.SID.ir

Archi
Managing Education in Organizations Vol.8/No.2/ Autumn & Winter 2020 Page 155-186

A Model for Innovative claimate in Islamic Azad University Based on Organizational Learning, Organizational Justice and Ethical Leadership

Abolfazl Samadian, PhD. student in Educational adminastration, Department of Educational adminastration, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.
***Fattah Nazem**, Associate Professor, Department of Educational adminastration, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
Afsaneh Saber Grekani, Assistant Professor of Curriculum Planning, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Abstract
The purpose of this study was to present a model for innovative climate in Islamic Azad University Based on Organizational Learning, Organizational Justice and Ethical Leadership. The research method is descriptive-survey with emphasis on structural equation modeling and the statistical population of the research is comprised of qualitative department, university experts (n = 20) and quantitative section including all staff of central organization of Azad university (n = 1535). Cochran's formula was used to determine the sample size and 320 people were selected by stratified random sampling method. Data gathering tools through semi-structured interviews and researcher-made questionnaires; based on literature and research background and perspectives of university experts and standard questionnaires; organizational learning Nifeh (2001); NIHOF AND MORMAN ORGANIZATIONAL JUSTIC (1993), The Ethical Leadership De Haag and Dan Hartg (2008). Their validity was estimated 0.93, 0.88, 0.92, and 0.86 by experts and experts, respectively, and their reliability was estimated using Cronbach's alpha coefficient.The face and content validity was confirmed by experts. Data were analyzed by SPSS and lisrel software which used structural equation analysis and exploratory factor analysis and path analysis to investigate the research questions. sing path analysis, the results showed that organizational learning with coefficient (0.91), organizational justice (0.83) and ethical leadership (0.72) each have a significant impact on the implementation of innovative organizational climate and organizational managers Organizational learning, organizational justice and ethical leadership can lead to creative and innovative behaviors in the organization.

Key words: innovative climate, organizational learning. Organizational justice ,ethical ledearship.

∗ Corresponding author: nazem@iau.ac.ir
Receiving Date: 20/10/2019 Acceptance Date: 20/1/2020

www.SID.ir

 Archive of SID

مقدمه

امروزه سازمانها تمایل دارند که در محیط پر رقابت حضورداشته باشند و از اینرو تلاش می‌کنند به راههایی مختلف این حضور را پررنگ کنند و عملکرد شغلی کارکنان خودرا بهبود بخشند [۳]. سازمانها باید برای حفظ رقابت ،توانمندی کارکنان خود را افزایش دهند [۳].

با پیچیده تر شدن روزافزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت دانشگاه‌ها به منظور برآورده شدن انتظارات جوامع ،حساس ترو با اهمیت تر می‌شود. بدین لحاظ آنچه امروزه در بین سازمانها و موسسات اموزشی به لحاظ تربیت نیروی انسانی مولد، توجه متخصصان امر را به خود جلب کرده است، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان این گونه از موسسات و دانشگاه‌ها بوده است. با وجود این، نوآوری نقش محوری در بقای سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد،به طوری که دانشمندان جامعه جذابیت مستمر نوآوری در سازمان‌ها را بی نظیر و با توسعه سازمانی برابر دانسته اند[۲]. با این توضیح جو نوآورانه کارکنان در سازمانها یک امر کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه کند.

جو سازمانی نوآورانه، جوی است که در آن توانایی پذیرش یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد. در پژوهشی دیگر میهام و همکاران(۲۰۱۰)، جو سازمانی مبتکرانه را ایجاد و حفظ یک جو سازمانی که تلاش‌های خلاقانه را رشد و تسهیل کننده یادگیری باشد بیان می‌کنند[۱۲]. علاوه بر دیدگاه‌های موجود، مک موری(۲۰۰۳)، هم در پژوهشی جو سازمانی چالش برانگیز را به عنوان عامل مهم در رفتار اعضای سازمان دانسته است. جو سازمانی نوآورانه که به عنوان عاملی موثر بر رفتار و ادراکات اعضای سازمان می‌تواند، اثر گذاری قابل توجهی بر ابعاد مختلف سازمان داشته باشد. بسیاری از شاخصه‌های سازمانی را در بر بگیرد، و ازآن‌ها تاثیر بپذیرد. دنیای امروز، به طور فزاینده‌ای در حال پیشرفت است. واین امر ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، پاسخگویی و بهره‌وری را برای بقا و موقعیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. به همین خاطر می‌بایست استانداردهای جدیدی برای سازمانها تدوین گردد تا پاسخگوی چالش‌ها بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم کند، تا بتوانند از مناسب ترین مهارتهای آنان برخوردار باشند [۱۳].

فقیه آرام و همکاران(۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای مفهوم جو سازمانی نوآورانه به صورت مجموعه‌ای طولانی از ادراکات خلاقانه تعریف شده است، که بوسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمان بیان می‌شود. که چنانچه جو سازمانی، تسهیل کننده تغییر و نوآوری

www.SID.ir

Archive of SID

باشد و در کنار آن سازمان توسط رهبری خلاق و حمایت کننده اداره گردد، درآن صورت کارکنان آن سازمان به رفتارهای فرا نقش گرایش خواهند داشت [۹]. با پیچیده تر شدن روزافزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت دانشگاه به منظور برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و با اهمیت تر می‌شود. بدین لحاظ آنچه امروزه در بین سازمانها و موسسات آموزشی به لحاظ تربیت نیروی انسانی مولد، توجه متخصصان امر را به خود جلب کرده است، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان این گونه از موسسات و دانشگاه‌ها بوده است. بااین توضیح جو نوآورانه کارکنان در سازمانها یک امر کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه کند [۱۹]. جو سازمانی نوآورانه از نظر تئوری پردازان مختلف همچون بورن(۲۰۰۸)، مجموعه ادراکات خلاقانه بیان شده به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانی است که می‌تواند درایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه اعضا، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در بالابردن خلاقیت و نوآوری افراد موثر باشد[۵]. و می‌توان گفت که خلاقیت یک مهارت است و طی فرایندی شکل می‌گیرد و ناگهانی بدست نمی‌آید. از خلاقیت تعاریف گوناگونی ارائه شده است. به عنوان مثال، خلاقیت ارائه یک فکر، رفتارو محصولی نو و بدیع یا به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است و همچنین از آن می‌توان به کشف ناشناخته‌ها تعبیر کرد [۲۱].

از نظر باسو(۱۹۹۱)، نیزجو سازمانی نوآورانه، جوی است که در آن توانایی پذیرش یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد[۷]. درپژوهشی دیگر میهام و دیگران(۲۰۱۰)، جو سازمانی مبتکرانه را ایجاد و حفظ یک جو سازمانی که تلاش‌های خلاقانه را رشد و تسهیل‌کننده یادگیری باشد بیان می‌کنند [۱۲]. علاوه بر دیدگاه‌های موجود، مک موری(۲۰۰۳)، هم در پژوهشی جو سازمانی چالش برانگیز را به عنوان عامل مهم در رفتار اعضای سازمان دانسته است [۱۳].

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها برای حفظ وضعیت رقابتی خود از مفهوم کیفیت جامع به سمت مفاهیم یادگیری، نوآوری، و بهبود مستمر در سطح جهانی حرکت کرده‌اند. زیرا سازمان‌ها به عنوان مجموعه‌ای از افراد و گروه‌های انسانی، در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیت‌های خود آموخته‌هایی را کسب می‌کنند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها نیز مانند افراد قدرت یادگیری دارند.

www.SID.ir

 Archive of SID

در دنیای متغیر امروزی، سازمانها به منظور کنار نرفتن از دور رقابتهای جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را در گیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسایل سازمانی، از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود به منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند [۳]. در واقع شرایط متحول امروز، سازمانها برای بقا ناچارند پیوسته یادگیری سازمانی و شایستگی خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند [۳]. در این میان سازمانها باید یک ویژگی مهم داشته باشند و آن توانایی تغییر و تطبیق مداوم است [۵]. برای تغییر مداوم در سازمانها، توجه به عملکرد و انگیزه به عنوان مهمترین سرمایه‌های سازمانی نقش کلیدی در دوام و توسعه سازمانهای امروزی و همسو شدن آنها با تغییرات سریع، توسعه و بالندگی دارد [۵].

همچنین از نظر ارسطو عدالت، داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است. انسانها به عنوان پایه گذاران و اساس شکل گیری سازمان‌ها، از ابتدایی‌ترین شکل سازمان تا پیچیده ترین اشکال آن، سال هاست کانون توجه پژوهشگران قرار دارند [۱۶]. تحقیقات نشان داده که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها می‌تواند باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد.

رهبری اخلاقی نیز یکی از عوامل موثر در جو نوآورانه رهبری اخلاقی است. نقش رهبری در جو سازمانی بسیار اساسی است [۵]. رهبر می‌بایست در سازمان اصول صداقت و شرافت را سرلوحه زندگی خود قرار دهد، همچنین همه رفتارهای رهبر می‌بایست قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند. همچنین رهبر می‌بایست ضمن وفاداری به ارزشهای اخلاقی، از قوانین اخلاقی که بیان کننده درستی و صداقت، کوشش برای انجام دادن بهترین‌ها و صداقت در همه زمان‌ها به منظور ایجاد یک سازمان شفاف تبعیت کند[۲۲]. با عنایت به اینکه رهبری اخلاق مدار یکی از سبکهای رهبری است که در سازمانها کاربرد زیادی دارد. در پژوهش حاضر این بعد از رهبری مدنظر است.

نسرین شیخ بیگلو (۱۳۹۰)، در پژوهش خود بر نقش یادگیری سازمانی در میزان متعالی بودن جو سازمانی تأکید می‌کند که پاداش سازمانی بیشترین رابطه و تعهد سازمانی کمترین رابطه را با یادگیری سازمانی دارد [۱۶].

با توجه به اهمیت مساله جو سازمانی نوآورانه در سازمانها، در ادبیات سازمانی طی سالیان اخیر توجه بیشتری به آن شده است و مطالعات متعددی به آن پرداخته‌اند در این مطالعه نیز تلاش می‌شود تا بر بررسی ابعاد و مؤلفه‌های جو سازمانی نو آورانه، یک مدل کاربردی در دانشگاه ازاد

www.SID.ir

Archive of SID

اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی ارائه گردد تا توانایی این ادارات را در ارائه خدمات افزایش داده و موجب ثبات عملکرد را در آنها موجب شود .

به نظر می‌رسد ایجاد جو سازمانی نوآورانه بتواند بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار باشد لکن آنچه برای مدیران مبهم می‌باشد این است که کدامیک از مؤلفه‌های جو سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان تا چه میزان می‌تواند برآمده از جو سازمانی نوآورانه باشد طبق نظریه هوی و میکسل، جو سازمانی به ادراک کارکنان از محیط در سازمان اطلاق می‌شود و متاثر از سازمان رسمی و غیر رسمی و شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. جو سازمانی می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و در افزایش خلاقیت و نوآوری موثر باشد. جو نوآوری و رفتار نوآورانه یکی از موضوعات نسبتا جدیدی است که مورد توجه مدیران و مسولان سازمانها قرار گرفته است. این توجه هم حاصل انجام تحقیقات در مورد خلاقیت و نوآوری در سازمانها و ابتکار می‌باشد و هم حاصل مشکلاتی است که مدیران سازمانها در انجام کار با آنها مواجه می‌شوند که راه و روشهای مرسوم توانایی حل این مشکلات جدید و نو کاملا نمایان و محرز شده است. البته نوآوری در سازمانها خود به خود حاصل نمی‌شود و ملزومات خاص خود را دارد یکی از این ملزومات ایجاد یک جو سازمانی نوآورانه است یعنی جوی که در آن کارکنان احساس کنند که سازمان به خلاقیت و نوآوری اهمیت می‌دهد واز آن حمایت می‌کند. وجود چنین جوی تحت تاثیر عوامل متعددی است برای مثال تحقیقات نشان دادند که سبک رهبری تبدیلی می‌تواند جو سازمانی نوآورانه را فراهم کند [۲۳].

ابعاد جو سازمانی را با تمرکز هفت بعد : ساختارسازمانی، ارتباطات سازمانی، پاداش، تعهدسازمانی، ریسک پذیری، تعارض سازمانی، کارگروهی بررسی می‌گردد. با بهره گیری از مدل جو سازمانی نوآورانه ،هم نقاط قوت یک سازمان مشخص می‌شود هم نقاطی که نیاز به بهبود و توسعه دارند مورد بررسی قرار می‌گیرند [۳].

کانو کورن و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهشی را با هدف تعیین شاخص‌های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس تایلند انجام داده‌اند بر اساس یافته‌های این تحقیق، رهبری اخلاقی از پنج عامل اصلی، ۱۹عامل ثانوی و ۶۹ شاخص تشکیل شده است. عوامل اصلی به ترتیب مسولیت، انصاف، اعتماد، منش و توانمندسازی را شامل می‌شوند از میان شاخص‌ها نیز ۱۳ شاخص به مسولیت، ۱۱

www.SID.ir

 Archive of SID

شاخص با انصاف، ۱۷ شاخص به اعتماد، ۱۵ شاخص به منش، و ۱۳ شاخص به توانمندسازی مربوط است [۲۲].

قنبری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی رابطه خلاقیت و هوش هیجانی مدیران را با میزان بکارگیری مؤلفه‌های سازمانهای یادگیرنده در مدارس بررسی کرده اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت خلاقیت و هوش هیجانی مدیران مدارس در حد متوسط قرار دارد و به میزان بکارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس نیز بالاتر از حد متوسط است [۲۲].

میر کمالی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی رابطه رهبری تحول آفرین را با یادگیری سازمانی بررسی کرده‌اند یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت نفوذ آرمانی (رفتار) در جایگاه یکی از ابعاد رهبری تحولی مهمترین پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی محسوب می‌شود[۱۱].

عباس زاده و بوداقی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود تاثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی را بررسی کرده‌اند، براساس نتایج تحلیل رگرسیونی به ترتیب اثرهای ابعاد وضوح نقش، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی و سازه رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته معنادار بوده است [۱].

اصولا نوآوری برای جامعه سه فایده دارد : باعث رشد اقتصادی می‌شود. بهره‌وری را بالا می‌برد و باعث بوجود آمدن تکنولوژی کالاها و خدمات جدید می‌گردد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که نوآوری فر ایندی است که برای ایجاد یک خدمت یا محصول جدید و همچنین استفاده جدید از محصولات و خدمات موجود در سازمان صورت می‌گیرد. اصولا فرایند نوآوری نیازمند محرکهایی است که این محرکها در سه دسته کلی قابل بررسی است این متغیرها شامل متغیرهای ساختاری و فرهنگی و انسانی می‌باشند. همه این متغیرها در قالب جو سازمانی مناسب برای نوآوری می‌گنجد. وجود یک جو سازمانی نوآورانه که در پی آن کارکنان احساس کنند که سازمان خلاقیت و نوآوری را مورد تشویق قرار دهد و منابع لازم را برای حمایت از خلاقیت و نوآوری فراهم کند می‌تواند زمینه را برای افزایش نو آوری و خلاقیت کارکنان فراهم آورد و به این ترتیب علاوه بر اینکه بهره‌وری و تولید و میزان ارائه خدمات مناسب سازمانها افزایش می‌یابد. همچنین باعث افزایش خشنودی شغلی و بهبود روحیه کارکنان می‌گردد. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که جو سازمانی نو آورانه دارای پیامدهای مثبت بسیار زیادی برای سازمانهاست. بررسی رابطه یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی و جو سازمانی نوآورانه می‌تواند دانش مناسبی

www.SID.ir

Archive of SID

خلق کند که بواسطه آن بتوان با اتخاذرویه‌ها و سیاستهای مناسب از جانب مدیران سازمانها این موانع را به حداقل برساند و به این ترتیب مدیران می‌توانند جو و محیط مناسبی خلق کنند تا بواسطه آن کارکنان بتوانند از یادگیری سازمانی و عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی جهت افزایش بهره‌وری سازمان استفاده کنند[۹].

براین اساس پژوهش حاضر بر آن است تا با بررسی یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی به ارائه مدلی جهت جو سازمانی نو آورانه در دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد. در این خصوص انتظار می‌رود در پژوهش حاضر ضمن تعیین وضعیت جو سازمانی و تعیین عوامل موثر و سهم هریک از عوامل در انطباق این مدل، به دانشگاه آزاد اسلامی کمک شود تا با تدوین و اجرای برنامه‌هایی برای ایجاد و ارتقای جو سازمانی بتواند در جهت افزایش بهره‌وری، مدیریت و رهبری درست در نهایت رشد و تعالی دانشگاه و جو سازمانی مناسب اقدام نماید که ضرورت ایجاب می‌کند تا رابطه جو سازمانی براساس یادگیری سازمانی و ... مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به سوابق فوق سوالات پژوهش به شرح ذیل مطرح گردید.:

سوال اصلی :

چه مدلی برای جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه ازاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی می‌توان ارائه کرد؟

سوالات فرعی :

۱- ابعاد جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟

۲- وضعیت ابعاد شناسایی شده جوسازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۳- وضعیت یادگیری سازمانی ،عدالت سازمانی ،رهبری اخلاقی در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۴- چه روابط علی بین هریک از عوامل یادگیری سازمانی ،عدالت سازمانی،رهبری اخلاقی با جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

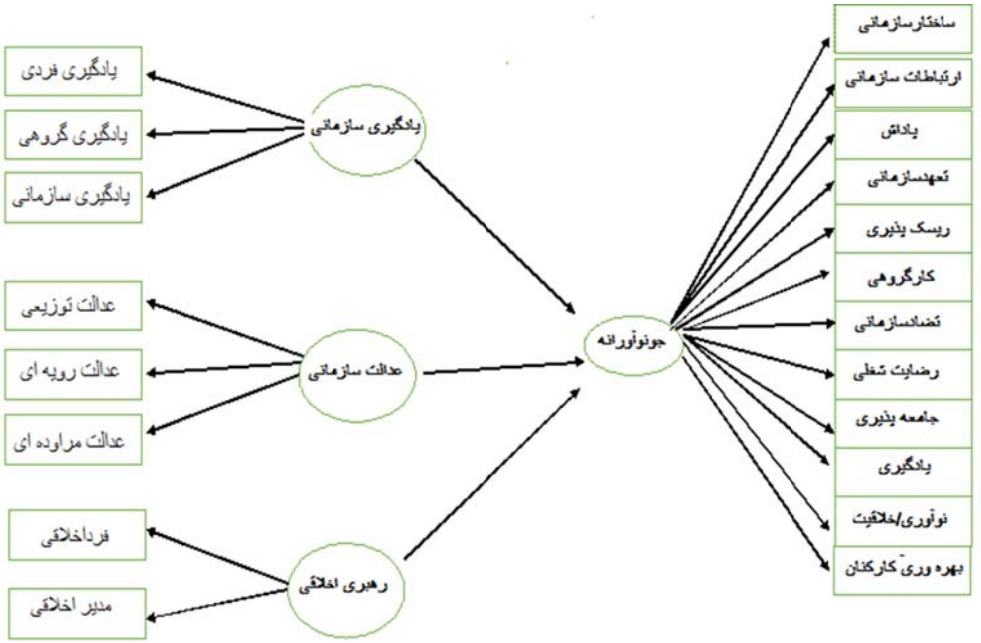
۵- اولویت هریک از ابعاد شناسایی شده جو سازمانی نواورانه در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

۶- برازش مدل جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی چگونه است؟

در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ آورده شده است:

www.SID.ir

Archive of SID



شکل شماره (۱) مدل اولیه پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق آمیخته (کیفی –کمی) است که در زمره پژوهش‌های کاربردی، توصیفی – پیمایشی است [۴]. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان و اساتید واحدهای دانشگاهی و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. ودر بخش کمی شامل شامل کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت‌ها، دفاترو حوزه‌های سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی،که طبق احکام کارگزینی رسمی آزمایشی، قراردادی، رسمی قطعی در بخش‌های مختلف این سازمان اشتغال داشته‌اند و مجموعا ۱۵۳۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با استفاده از روش گلوله برفی و هدفمند بوده که با استفاده از اصل اشباع نظری تعداد۲۰ نفرانتخاب شدند و در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۰ به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. و برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و میانگین و نمودار و آمار استنباطی چون معادلات ساختاری و تحلیل عاملی (اکتشافی) و آزمون t برای تعیین اولویت هریک از ابعاد جو نوآورانه استفاده شده است

www.SID.ir

Archive of SID

قبل از توزیع ابزارهای پژوهش ،مصاحبه اکتشافی از خبرگان انجام پذیرفت و پس ازآن ابتدا در یک نمونه۳۰ نفری پایلوت شد که به لحاظ روایی صوری و محتوایی و همچنین پایایی آن پذیرفته بود، سپس ابزارهای اصلی توزیع و به مدت سه هفته جمع آوری شدند از ۲۳۰ پرسش نامه تعداد ۲۱۷ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شدند.

برای جمع اوری اطلاعات مورد نیاز جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه ازاد اسلامی از یک پرسشنامه محقق ساخته و سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد، پرسش نامه محقق ساخته که شامل ۹۷ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است، با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج مصاحبه‌های اکتشافی (با کدگذاری باز و محوری متون مصاحبه اکتشافی)، تدوین گردید. ساختارسازمانی (۷گویه)، ارتباطات سازمانی(۷گویه)، پاداش (۵گویه)، تعهدسازمانی (۶گویه)، ریسک پذیری(۶گویه)، تعارض سازمانی(۴گویه)، رضایت شغلی(۱۰گویه)، کارگروهی(۳گویه)، یادگیری (۱۷گویه)، جامعه پذیری(۶گویه)، نوآوری کارکنان (۱۰ گویه) و بهره‌وری کارکنان (۱۶ گویه).

روایی این پرسش نامه با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با (۰/۹۳) است.

پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، شامل ۲۴ گویه است و مؤلفه‌های مهارتهای فردی (۶گویه) ،مدلهای ذهنی (۶گویه)، چشم اندازهای مشترک (۴گویه)، یادگیری تیمی (۴گویه)، تفکرسیستمی (۴گویه)را دربر می‌گیرد .این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (کاملا موافقم ۱، موافقم ۲، تا حدودی۳، مخالفم ۴، کاملا مخالفم ۵) می‌باشد [۱۷].

پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، شامل ۲۰گویه است و مؤلفه‌های عدالت توزیعی (۵گویه)، عدالت رویه‌ای (۶گویه)، عدالت مراوده‌ای (۹گویه) را دربر می‌گیرد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (کاملا موافقم ۱، موافقم ۲، تا حدودی۳، مخالفم ۴، کاملا مخالفم ۵) می‌باشد[۱۸].

پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی دی هاگ و دن هارتگ (۲۰۰۸)، شامل ۲۰گویه است و مؤلفه‌های توجه به افراد (۴گویه)، عدالت (۴گویه)، تقسیم قدرت (۴گویه)، رهنمودهای اخلاقی (۴گویه)، وضوح نقش (۴گویه)رادربر می‌گیرد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (کاملا موافقم ۱، موافقم ۲، تا حدودی۳، مخالفم ۴، کاملا مخالفم ۵) می‌باشد[۸].

www.SID.ir

Archive of SID

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

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

یافته‌ها

سوال ۱: ابعاد جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است ؟

تحلیل پاسخ‌های جمع آوری شده از پرسشنامه خبرگان به این سوال جواب خواهد داد. شایان ذکر است که با ۲۰ خبره در این زمینه براساس مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با ۵ سوال مصاحبه شد.

جدول شماره ۱- اشتراکات شاخص ها

سوالها	اشتراکات استخراجی	سوالها	اشتراکات استخراجی	سوالها	اشتراکات استخراجی	سوالها	اشتراکات استخراجی
سوال۱	۰/۶۹۶	سوال۲۶	۰/۶۶۲	سوال۵۱	۰/۷۹۹	سوال۷۶	۰/۸۴۶
سوال۲	۰/۷۵۴	سوال۲۷	۰/۷۰۲	سوال۵۲	۰/۸۲۹	سوال۷۷	۰/۷۳۵
سوال۳	۰/۶۶۷	سوال۲۸	۰/۶۶۵	سوال۵۳	۰/۸۰۵	سوال۷۸	۰/۷۳۶
سوال۴	۰/۷۰۱	سوال۲۹	۰/۶۸۷	سوال۵۴	۰/۷۹۳	سوال۷۹	۰/۸۲
سوال۵	۰/۶۹۳	سوال۳۰	۰/۶۷۸	سوال۵۵	۰/۸۰۴	سوال۸۰	۰/۸۰۵
سوال۶	۰/۶۵۸	سوال۳۱	۰/۷۳۱	سوال۵۶	۰/۸۳۶	سوال۸۱	۰/۷۸۴
سوال۷	۰/۷۸۵	سوال۳۲	۰/۷۳۹	سوال۵۷	۰/۷۵۷	سوال۸۲	۰/۷۰۰
سوال۸	۰/۷۱۴	سوال۳۳	۰/۷۲۴	سوال۵۸	۰/۶۹۶	سوال۸۳	۰/۶۷۴
سوال۹	۰/۷۶۳	سوال۳۴	۰/۷۱	سوال۵۹	۰/۷۷۴	سوال۸۴	۰/۶۲۲
سوال۱۰	۰/۶۵۹	سوال۳۵	۰/۶۷۳	سوال۶۰	۰/۷۳۲	سوال۸۵	۰/۷۱۳
سوال۱۱	۰/۷۴۸	سوال۳۶	۰/۶۸۴	سوال۶۱	۰/۷۷۶	سوال۸۶	۰/۷۳۹

www.SID.ir

Archive of SID

سوال۱۲	۰/۷۱۴	سوال۳۷	۰/۶۱۶	سوال۶۲	۰/۷۸	سوال۸۷	۰/۷۹۹
سوال۱۳	۰/۶۷۱	سوال۳۸	۰/۶۴۳	سوال۶۳	۰/۷۶۷	سوال۸۸	۰/۷۶۰
سوال۱۴	۰/۷۳۵	سوال۳۹	۰/۷۱۵	سوال۶۴	۰/۷۷۲	سوال۸۹	۰/۷۱۸
سوال۱۵	۰/۶۱۶	سوال۴۰	۰/۶۶۹	سوال۶۵	۰/۷۳۸	سوال۹۰	۰/۷۶۷
سوال۱۶	۰/۷۱۲	سوال۴۱	۰/۶۴۹	سوال۶۶	۰/۷۴۴	سوال۹۱	۰/۷۳۲
سوال۱۷	۰/۷۱۲	سوال۴۲	۰/۷۰۸	سوال۶۷	۰/۷۸۷	سوال۹۲	۰/۷۲۱
سوال۱۸	۰/۶۸۹	سوال۴۳	۰/۷۲۲	سوال۶۸	۰/۷۷۲	سوال۹۳	۰/۷۶۳
سوال۱۹	۰/۷۳۵	سوال۴۴	۰/۷۰۵	سوال۶۹	۰/۷۶۸	سوال۹۴	۰/۷۷۱
سوال۲۰	۰/۶۹۱	سوال۴۵	۰/۷۴۴	سوال۷۰	۰/۷۵۶	سوال۹۵	۰/۷۳۸
سوال۲۱	۰/۷۲۸	سوال۴۶	۰/۶۷	سوال۷۱	۰/۷۳۸	سوال۹۶	۰/۶۹۶
سوال۲۲	۰/۶۵۲	سوال۴۷	۰/۵۷۳	سوال۷۲	۰/۷۷۱	سوال۹۷	۰/۷۰۱
سوال۲۳	۰/۷۳۴	سوال۴۸	۰/۶۹۶	سوال۷۳	۰/۷۳۱		
سوال۲۴	۰/۷۲۸	سوال۴۹	۰/۷۱۴	سوال۷۴	۰/۷۹۸		
سوال۲۵	۰/۷۲۲	سوال۵۰	۰/۶۷۷	سوال۷۵	۰/۸۲۳		

در شناسایی ابعاد جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، برای ۹۷ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. جدول شماره ۱ اشتراکات این شاخصها را نشان می‌دهد. در حقیقت در جدول اشتراکات هر سوال میزان واریانسی را که می‌تواند مؤلفه‌ها را تبیین کند، نشان می‌دهد و بیان می‌داردکه کدام سوالات واریانس بیشتری را تبیین کرده است و کدام سوال واریانس کمتری را تبیین نموده است. روش استخراج عاملها، تحلیل مؤلفه اصلی است. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد عاملهای استخراج شده، متغیرها را بهتر نمایش می‌دهند. متغیرهایی که مقادیر اشتراک استخراجی آنها کوچکتر از ۰/۵ هستند حذف می‌شوند. البته این کار به صورت مرحله‌ای انجام می‌شود واز متغیرهایی با مقادیر اشتراک استخراجی پایین تر آغاز می‌شود. همانطور که در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است اشتراکات برای همه شاخص‌ها بالای ۰/۵ است و نیاز به حذف هیچ سوالی نیست.

www.SID.ir

 Archive of SID

جدول شماره ۲- تبیین واریانس مؤلفه ها

عوامل	مقادیر ویژه اولیه			مجموع مربع بارهای استخراج شده			مجموع مربع بارهای چرخش یافته		
	کل	واریانس	در صد تجمیعی	کل	واریانس	درصد تجمعی	کل	واریانس	درصد تجمعی
۱	۵۱/۴۵	۵۳/۰۴	۵۳/۰۴	۵۱/۴۵	۵۳/۰۴	۵۳/۰۴	۱۱/۰۳	۱۱/۳۷	۱۱/۳۷
۲	۳/۳۹	۳/۴۹	۵۶/۵۴	۳/۳۹	۳/۴۹	۵۶/۵۴	۹/۵۹	۹/۸۸	۲۱/۲۵
۳	۲/۳۳	۲/۴۰	۵۸/۹۳	۲/۳۳	۲/۴۰	۵۸/۹۳	۹/۵۱	۹/۸۰	۳۱/۰۵
۴	۱/۹۹	۲/۰۵	۶۰/۹۹	۱/۹۹	۲/۰۵	۶۰/۹۹	۸/۷۸	۹/۰۵	۴۰/۱۰
۵	۱/۶۶	۱/۷۱	۶۲/۷۰	۱/۶۶	۱/۷۱	۶۲/۷۰	۶/۴۱	۶/۶۱	۴۶/۷۱
۶	۱/۵۱	۱/۵۶	۶۴/۲۵	۱/۵۱	۱/۵۶	۶۴/۲۵	۵/۸۵	۶/۰۳	۵۲/۷۴
۷	۱/۳۴	۱/۳۸	۶۵/۶۳	۱/۳۴	۱/۳۸	۶۵/۶۳	۴/۹۳	۵/۰۸	۵۷/۸۳
۸	۱/۲۵	۱/۲۹	۶۶/۹۳	۱/۲۵	۱/۲۹	۶۶/۹۳	۳/۹۷	۴/۰۹	۶۱/۹۲
۹	۱/۱۹	۱/۲۳	۶۸/۱۵	۱/۱۹	۱/۲۳	۶۸/۱۵	۳/۶۶	۳/۷۸	۶۵/۷۰
۱۰	۱/۱۴	۱/۱۸	۶۹/۳۳	۱/۱۴	۱/۱۸	۶۹/۳۳	۲/۹۷	۳/۰۶	۶۸/۷۵
۱۱	۱/۱۰	۱/۱۳	۷۰/۴۷	۱/۱۰	۱/۱۳	۷۰/۴۷	۱/۴۴	۱/۴۹	۷۰/۲۴
۱۲	۱/۰۲	۱/۰۵	۷۱/۵۲	۱/۰۲	۱/۰۵	۷۱/۵۲	۱/۲۴	۱/۲۸	۷۱/۵۲
۱۳	۰/۹۸	۱/۰۱	۷۲/۵۳						
۱۴	۰/۹۳	۰/۹۶	۷۳/۴۸						
۱۵	۰/۹۱	۰/۹۴	۷۴/۴۲						
...									
۹۶	۰/۰۶	۰/۰۶	۹۹/۹۴						
۹۷	۰/۰۶	۰/۰۶	۱۰۰						

در جدول شماره۲ می‌توان تبیین واریانس کل را مشاهده کرد این جدول شامل سه قسمت است. قسمت اول شامل مقادیر ویژه اولیه، مربوط به مقادیر ویژه است و تعیین کننده عاملهایی است که در تحلیل باقی می‌مانند. در عاملهایی که دارای مقادیر ویزه کمتراز یک می‌باشند، از تحلیل خارج می‌شوند. عوامل خارج شده از تبیین، عواملی هستند که حضور آنها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. قسمت دوم شامل مجموع مربع بارهای استخراج شده، مربوط به مقادیر ویژه

www.SID.ir

Archive of SID

عوامل استخراجی بدون چرخش است و قسمت سوم مربوط به مجموع مربع بارهای چرخش یافته است موارد ذکر شده در جدول فوق قابل مشاهده است.

جدول شماره ۳- مقدار آماره آزمون KMOوبارتلت

عوامل	آزمون	نتایج	
	ضریب کفایت نمونه گیری KMO	۰/۹۷۷	
شناسایی ابعاد جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی	آزمون کرویت بارتلت	کای اسکوئر	۴۰۹۴۲/۸۸۵
		درجه آزادی	۴۶۵۶
		سطح معناداری	۰/۰۰۰

در شناسایی ابعاد جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی، ابتدا باید از این مساله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کاربرد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر ؟ بدین منظور از شاخص kMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود که شاخص kMO به منظور کفایت نمونه گیری از طریق ارزیابی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود. هرچه میزان شاخص به یک نزدیکتر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر می‌باشند و معمولا مقادیر کمتر از ۰/۶ برای تحلیل عاملی مناسب نمی باشد.آزمون کرویت بارتلت تقارن داده‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد (در سوالات و عاملها همبستگی بدون جهت است) و به بررسی همانی بودن ماتریس همبستگی می‌پردازد. اگر سطح معنی داری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است. در جدول شماره ۳ نتایج حاصل از شاخص kMO وآزمون بارتلت روی شاخصهای موجود و شناسایی شده برای متغیرها مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

براساس نتایج بدست آمده از جدول شماره ۳، شاخص KMOبزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریبا نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه براساس شاخص‌های

www.SID.ir

 Archive of SID

شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. سطح معنی داری ۰/۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می‌باشد.

سوال فرعی دوم : وضعیت ابعاد شناسایی شده جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

جدول شماره٤- وضعیت ابعاد شناسایی شده جو نوآورانه

ابعاد	ارزش آزمون =۳					
	مقدارt	درجه آزادی	سطح معنا داری(دودامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵درصد از اختلاف	
					حدپایین	حد بالا
ساختار	۹/۵۲۵	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۴۰۶	۰/۳۲۲	۰/۴۹۰
ارتباطات	۸/۴۰۸	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۴۸	۰/۲۶۷	۰/۴۳۰
پاداش	۵/۰۱۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۴۰	۰/۱۴۶	۰/۳۳۴
ریسک پذیری	۳/۲۰۹	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۵۰	۰/۰۵۸	۰/۲۴۲
تعهد	۷/۶۴۹	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۳۴	۰/۲۴۸	۰/۴۲۰
جامعه پذیری	۷/۷۷۷	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۹۹	۰/۲۲۴	۰/۳۷۵
رضایت شغلی	۳/۹۹۸	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۷۷	۰/۰۹۰	۰/۲۶۵
تعارض	۷/۳۸۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱	۰/۲۳۵	۰/۴۰۶
کارگروهی	۶/۰۱۷	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۷۴	۰/۱۸۴	۰/۳۶۴
بادگیری	۸/۵۱۸	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۲۶۰	۰/۴۱۶
نواوری	۳/۹۸۷	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۶۶	۰/۰۸۴	۰/۲۴۸
بهره‌وری	۵/۰۵۳	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۰۶	۰/۱۲۶	۰/۲۸۶

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

www.SID.ir

Archive of SID

$H:\mu=3$ $H:\mu\neq3$

همانطورکه در جدول شماره۴ مشاهده گردید ،سطح معناداری در هربعد کمتراز پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ در صد اطمینان رد و فرض پژوهش تائید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتراز ۳ می‌باشد) می‌توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی شده جونوآورانه در دانشگاه آزاد در حالت بالاتر از میانگین قرار دارد.

سوال فرعی سوم: وضعیت عوامل یادگیری سازمانی ،عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است ؟

جدول شماره۵- ازمون t تک نمونه ای

متغیر	مؤلفه	ارزش آزمون=۳					
		مقدارt	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	بازه اطمینان	
						حدپایین	حدبالا
یادگیری سازمانی	مهارتهای فردی	۲۶/۴۸۹	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۴۸۶	۱/۴۲۳	۱/۵۴۸
	مدلهای ذهنی	۴۳/۳۰۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۳۵۳	۱/۲۹۱	۱/۴۱۴
	چشم انداز مشترک	۳۹/۸۰۹	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۳۳۷	۱/۲۷۱	۱/۴۰۳
	یادگیری تیمی	۴۴/۰۱۳	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۳۵۳	۱/۲۹۳	۱/۴۱۴
	تفکر سیستمی	۴۴/۰۹۳	۳۱۹	۰/۲۷۵	۱/۳۸۲	۱/۳۲۴	۱/۴۴۰
یادگیری سازمانی		۳۹/۵۴۲	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۳۸۲	۱/۳۲۰	۱/۴۴۴
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۱/۳۳۰	۳۱۹	۰/۱۸۴	۰/۰۶۱	۰/۰۳۰	۰/۱۵۱
	عدالت رویه ای	۲/۶۰۱	۳۱۹	۰/۰۱۰	۰/۱۲۲	۰/۰۳۰	۰/۲۱۴
	عدالت مراوده ای	۷/۵۱۷	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۳۴۶	۰/۲۵۵	۰/۴۳۶
عدالت سازمانی		۳/۸۱۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۷۶	۰/۱۰۵	۰/۲۶۷
رهبری اخلاقی	مدیر اخلاقی	۳۷/۹۰۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۳۳۵	۱/۲۶۶	۱/۴۰۴
	فرد اخلاقی	۳۵/۴۳۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۱۵۸	۱/۰۶۵	۱/۲۵۱
رهبری اخلاقی		۳۶/۶۵۶	۳۱۹	۰/۰۰۰	۱/۲۴۶	۱/۱۶۶	۱/۳۲۸

برای اینکه بدانیم وضعیت عوامل یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی در دانشگاه آزاد اسلامی به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد. دراین قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه است، ارزش عددی

www.SID.ir

Archive of SID

برای مقایسه با آمارt را عدد۳ در نظر می‌گیریم. درادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$H:\mu\neq3$ $H:\mu=3$

همانطور که در جدول شماره ۵ مشاهده شدسطح معناداری در همه متغیرها به غیراز مؤلفه‌های تفکر سیستمی و عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای کمتراز ۰/۵ صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر برای همه موارد به جز مؤلفه‌های ذکرشده با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتراز ۳ می‌باشد) در وضعیت بالا تراز میانگین قرار دارند اما برای مؤلفه‌های تفکرسیستمی و عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتراز ۵ صدم است می‌توان نتیجه گرفت که میانگین برای این دو مؤلفه، اختلاف چندانی با عدد۳ (مقدار آزمون) نداشته و برای این دومورد فرض صفر تائید می‌شود.

سوال فرعی چهارم : چه روابط علی بین هریک از عوامل یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی ،و رهبری اخلاقی با جونواورانه در دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

جدول شماره٦- مدلهای اندازه گیری، بار عاملی مؤلفه ها

متغیر	مؤلفه	بارعاملی	مقدارt	وضعیت
یادگیری سازمانی	مهارتهای فردی	۰/۸۳	۱۷/۲۴	تائید شد
	مدلهای ذهنی	۰/۹۲	۲۰/۴۱	تائید شد
	چشم انداز مشترک	۰/۹۲	۲۰/۵۷	تائید شد
	یادگیری تیمی	۰/۹۱	۱۹/۹۹	تائید شد
	تفکرسیستمی	۰/۹۰	۲۰/۷۹	تائید شد
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۸۹	۲۰/۴۴	تائید شد
	عدالت رویه ای	۰/۹۱	۲۱/۱۴	تائید شد
	عدالت مراوده ای	۰/۸۶	۱۹/۲۱	تائید شد
رهبری اخلاقی	مدیر اخلاقی	۰/۸۲	۱۶/۷۹	تائید شد
	فرد اخلاقی	۰/۶۲	۱۱/۵۲	تائید شد

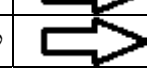
برای پاسخ به سوالات فوق پژوهش و به منظور تعیین الگوی مناسب برای مؤلفه‌های جونوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی ،عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی از مدل تحلیل عاملی تائیدی استفاده گردیده است. تحلیل عاملی تائیدی زمانی استفاده می‌شود که

www.SID.ir

Archive of SID

پژوهشگر دانش زیادی از سازه مکنون زیر بنایی دارد. پژوهشگر براساس دانش نظری، تحقیق تجربی و مطالعات قبلی، فرض می‌کند بین متغیرهای مشاهده شده و عامل‌های بنیادی رابطه وجود دارد و سپس به آزمون این فرض می‌پردازد. در تحلیل عاملی تائیدی، پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می‌شود داده‌های تجربی را بر پایه چند پارامتر نسبتا اندک،توصیف یا تبیین می‌کند. این مدل نیز مبتنی بر اطلاعات پیش تجربی درباره ساختار داده هاست. مدل مورد نظر می‌تواند براساس :۱) یک تئوری یا فرضیه، ۲) یک طرح طبقه بندی معین برای گویه‌ها یا پاره تست‌ها، ۳) شرایط معلوم تجربی و یا ۴) دانش حاصل از مطالعات قبلی در باره داده‌های وسیع باشد [۱۰]. تحلیل عاملی تائیدی بعد از مشخص کردن عاملها پیش تجربی، از طریق تعیین برازندگی مدل عاملی تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را برای مجموعه داده‌ها آزمون می‌کند[۱۰]. در جدول شماره ۶ که به جدول مدل‌های اندازه گیری معروف است بارهای عاملی هریک از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها آورده شده است.

جدول شماره۷- تحلیل مسیر

مسیر			ضریب مسیر	مقدارt	وضعیت
مدل جو نواورانه در دانشگاه آزاد		یادگیری سازمانی	۰/۹۱	۱۵/۷۹	پذیرفته شد
		عدالت سازمانی	۰/۸۳	۱۴/۵۵	پذیرفته شد
		رهبری اخلاقی	۰/۸۲	۱۴/۱۴	پذیرفته شد

همانطور که در جدول شماره ۶- نشان داده شده است،کلیه مقادیر پارامترهای مربوط به مدل به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول شماره۷ به صورت خلاصه اورده شده است.

سوال فرعی پنجم : اولویت هریک از ابعاد شناسایی شده جونوآورانه در دانشگاه ازاد اسلامی چگونه است؟

www.SID.ir

Archive of SID

جدول شماره۸- اولویت بندی ابعاد شناسایی شده

ابعاد	ضریب مسیر	میزان اهمیت
یادگیری	۰/۸۱	۱۱
بهره‌وری	۰/۸۴	۷
نوآوری	۰/۸۴	۸
رضایت شغلی	۰/۸۹	۴
ساختار	۰/۸۷	۵
ارتباطات	۰/۹۱	۱
ریسک پذیری	۰/۸۱	۱۲
تعهد	۰/۸۲	۱۰
جامعه پذیری	۰/۸۷	۶
پاداش	۰/۹۰	۲
تعارض	۰/۸۳	۹
کارگروهی	۰/۹۰	۳

برای پاسخ به سوال فوق، برای رتبه بندی شناسایی شده جو نواورانه در دانشگاه ازاد اسلامی از ضرایب مسیر استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۸ آمده است. همانطور که در جدول شماره ۸ قابل مشاهده است، رتبه بندی براساس مقادیر ضرایب مسیر هر مؤلفه صورت پذیرفته است. دربین این نتایج ارتباطات دارای بیشترین اهمیت و ریسک پذیری دارای کمترین اهمیت می‌باشد.

سوال ششم: برازش مدل جونوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی ،عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی چگونه است؟

جدول شماره۹- شاخص‌های برازش

نام شاخص	شاخص‌های برازش	
	مقدار	حدمجاز
CHI-SQUARE/DF(مجذور کای)	۲/۳۴	کمتراز ۳
Rmsea(ریشه میانگین خطای براورد)	۰/۰۴۵	کمتراز ۰/۱
Cfi(برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۸	بالاتراز ۰/۹
NFI(برازندگی نرم شده)	۰/۹۷	بالاتراز ۰/۹
GFI(نیکویی برازش)	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸
AGFI(نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۸۲	بالاتر از ۰/۸

www.SID.ir

Archive of SID

جدول فوق نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد. همانگونه که شاخص‌های خی دو و RMSEA نشان می‌دهند مدل برازش مناسبتری را به داده‌ها ارائه می‌کند. خروجی‌های مدل در خصوص سایر شاخص‌های برازش مدل در جدول فوق مورد بررسی قرار گرفته است. با عنایت به خی دو بدست امده (۷۴۲/۷۵) و میزان درجه ازادی ۳۱۸ میزان نسبت X2/df برابر عدد۲/۳۴ می‌باشدکه این مقدار بنا برعقیده کلاین و موشبرگر (۷۶:۲۰۰۵) اگربین ۰تا۳ باشد قابل قبول است و هرچه این نسبت کوچکتر باشد برازش مدل بهتراست. همچنین مقدار ریشه میانگین خطای براورده شده به مقدار۰/۰۴۵براورد گردید که مقدار این شاخص که در واقع همان ازمون انحراف هر درجه آزادی است. برای مدل هایی که برازندگی خوبی داشته باشند کمتراز ۰/۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است و مدل‌هایی با اعداد ۰/۱ یا بیشتر برازش ضعیفی دارند. همانگونه که مشاهده می‌شود در سایر شاخص‌های برازش مدل نیز، مدل تهیه شده در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است

www.SID.ir

 Archive of SID

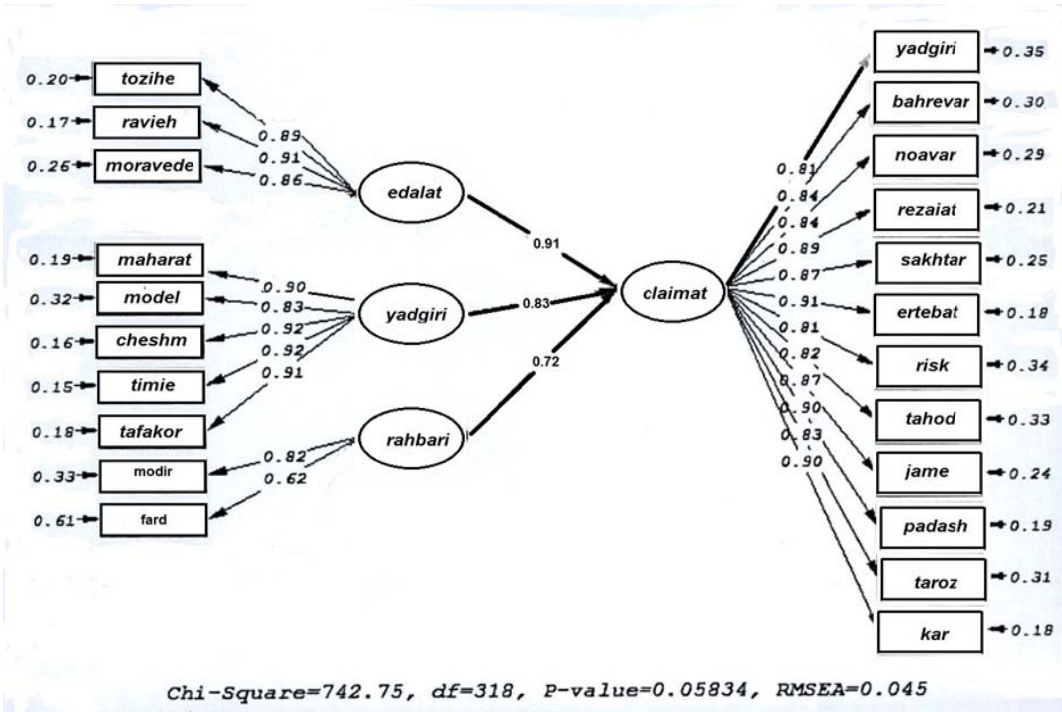
جدول شماره ۱۰- متغیرهای پژوهش

متغیر	معادل	مؤلفه	معادل
یادگیری سازمانی	Yadgiri	مهارتهای فردی	maharat
		مدلهای ذهنی	model
		چشم انداز مشترک	cheshm
		یادگیری تیمی	timi
		تفکرسیستمی	tafakor
عدالت سازمانی	edalat	عدالت توزیعی	tozih
		عدالت رویه ای	ravieh
		عدالت مراوده ای	moraved
رهبری اخلاقی	rahbar	مدیر اخلاقی	Modir akhlagh
		فرد اخلاقی	Fard akhlagh
جو نوآورانه	climat	یادگیری	yadgir
		بهره‌وری	bahre
		نوآوری	noavar
		رضایت شغلی	shoghl
		ساختار	sakhtar
		ارتباطات	ertebat
		ریسک پذیری	risk
		تعهد	tahod
		جامعه پذیری	jame
		پاداش	padash
		تعارض	taroz
		کارگروهی	kar

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند که می‌توانند برای اندازه گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روشهای مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. در جدول شماره ۱۰ متغیرهای پژوهش به همراه نام اختصاری آنها آورده شده است.

www.SID.ir

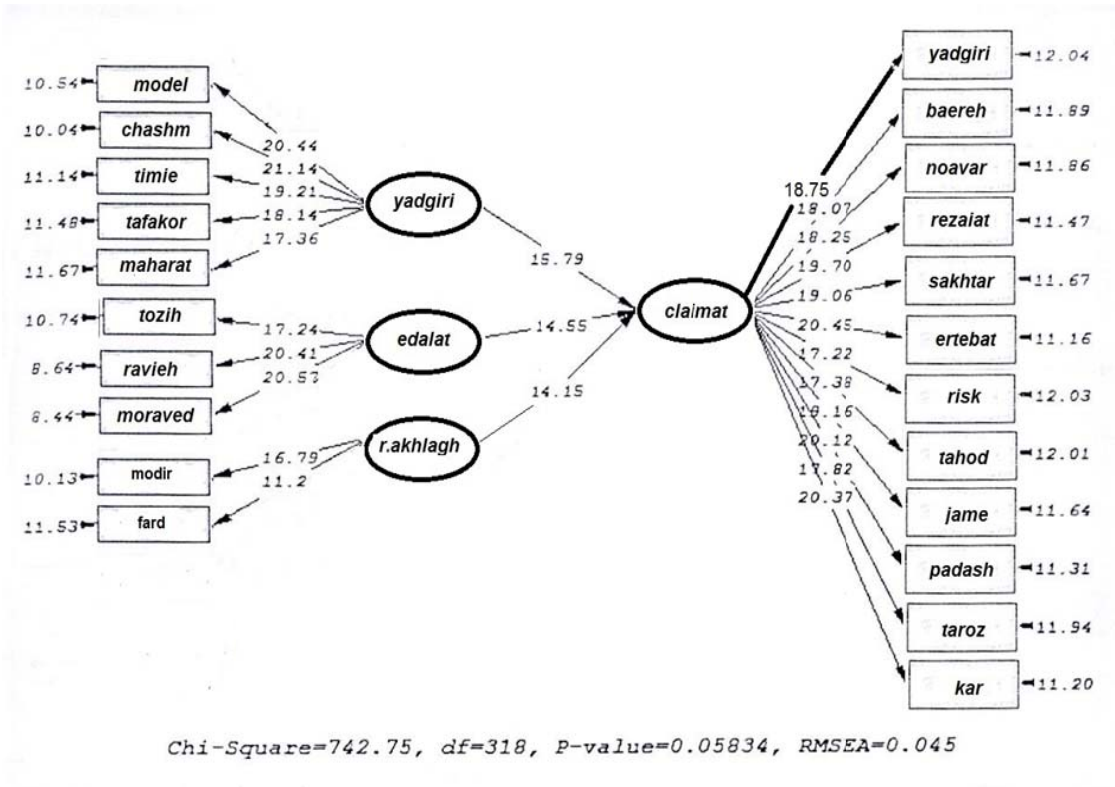
Archive of SID



شکل شماره۲- مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

www.SID.ir

Archive of SID



شکل شماره ۳- مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

براساس مدل نهایی، به وضوح دیده می‌شود که رابطه بین تمامی مؤلفه‌ها که در مدل ابتدایی تحقیق آمده بود مثبت و معنادار است بنابراین مدل تحقیق تائید می‌شود.

قبل از اینکه به بحث و نتیجه گیری مدل‌های استخراج شده بپردازیم شایان ذکر است که یکی از بهترین شاخصهای برازندگی مدل‌های معادلات سختاری شاخص برازندگی ریشه میانگین مجذورات تقریب خطا (RMSEA) است. این مقدار که به واقع همان آزمون انحراف هردرجه آزادی است برای مدل هایی که برازندگی خوبی داشته باشند باید مقداری کمتراز ۰/۰۸باشد. از این رو مدل هایی که عدد میانگین خطای مجذورات آنها کمتراز ۰/۰۸ باشند. برازش ضعیفی دارند. شاخص دیگر برازندگی حاصل تقسیم مقدار کای دوبر درجه آزادی است که این مقدار باید کمتر از

www.SID.ir

Archive of SID

۳ باشد. مقدار این شاخص برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۰/۰۴۵ بدست آمده که مقدار پذیرفته‌ای است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که جو سازمانی نوآورانه بر یادگیری سازمانی و عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی تاثیردارد. در این بخش از مقاله، نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های پیشین مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم.

یافته‌های حاصل از سوال اصلی پژوهش حاکی از ارائه مدل جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی براساس یادگیری سازمانی، عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی می‌باشد. در مدل فوق متغیرهای جو نوآورانه ۱۲ مؤلفه می‌باشد که براساس ضرایب مسیر بدست آمده به ترتیب شامل یادگیری (۰/۸۱)، بهره‌وری (۰/۸۶)، نوآوری (۰/۸۴)، رضایت شغلی (۰/۸۹)، ساختار(۰/۸۷)، ارتباطات (۰/۹۱)، ریسک پذیری (۰/۸۱)، تعهد (۰/۸۲)، جامعه‌پذیری (۰/۸۷)، پاداش (۰/۹۰)، تعارض (۰/۸۲)، کارگروهی (۰/۹۰) را در برمی‌گیرد. همچنین در مدل فوق متغیرهای یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۹۱)، عدالت سازمانی (۰/۸۳)، و رهبری اخلاقی (۰/۸۱) تاثیر معناداری با اجرای مدل جو نوآورانه سازمانی دارند.

در خصوص سوال اصلی پژوهش، با توجه به نتایج حاصل از سوال‌های پژوهش می‌توان عنوان کرد که پژوهش حاضر با یافته‌هایی چون راسخ و همکاران(۱۳۹۳)، همسو می‌باشد[۲۰]. او اذهان کرد که باتوجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تاثیر دارد، رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد، اشتیاق شغلی بر جو سازمانی تاثیر دارد. در این راستا نجیب زاده و همکاران(۱۳۹۶)، نیز نشان دادند رهبری اخلاقی می‌تواند بر جو سازمانی نیز تاثیر بگذارد، رهبری اخلاقی می‌تواند بر جو عدالت محور در سازمان تاثیر بگذارد [۱۴]. سید کلان و همکاران(۱۳۹۱)، هم عنوان نمودند که جو سازمانی نوآورانه ادراکی بر خود کارامدی خلاق و رفتار نوآورانه انها تاثیر دارد و میزان تعهد افراد نسبت به سازمان تاثیر گذار است [۲۱]. نعامی و همکاران (۱۳۸۹)، هم عنوان نمودند که با فراهم کردن فرهنگی کارها به صورت تیمی، توزیع اطلاعات عادلانه، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتباطات باز، و پاداش‌ها متناسب با عملکرد و جلسات اثربخش برگزار می‌شوند [۱۵].

www.SID.ir

 Archive of SID

نتایج حاصل از سوال فرعی اول نشان می‌دهد که ۹۷ شاخص برای جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد شناسایی قرار گرفتند، روش استخراج عاملها، تحلیل مؤلفه اصلی و همه شاخص‌هایی که مقادیر اشتراک استخراجی آنها بزرگتراز ۰/۵ بوده اند، شناسایی گردیدند، همچنین ۱۲ مؤلفه، یادگیری (۱۷گویه)، مؤلفه دوم بهره‌وری (۱۶گویه)، مؤلفه سوم نواوری (۱۰گویه)، مؤلفه چهارم رضایت شغلی (۱۰گویه)، مؤلفه پنجم ساختار(۷گویه)، مؤلفه ششم ارتباطات(۷گویه)، مؤلفه هفتم ریسک پذیری(۶گویه)، مؤلفه هشتم تعهد(۶گویه)، مؤلفه نهم جامعه پذیری(۶گویه)، مؤلفه دهم پاداش(۵گویه)، مؤلفه یازدهم تعارض(۴گویه) و مؤلفه دوازدهم کارگروهی (۳گویه) پس از تبیین واریانس کل در تحلیل باقی ماندن که این عوامل تقریبا ۷۲ در صد واریانس شاخصهای مؤلفه‌های جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی را تبیین می‌کنند.

یافته‌های برخی از پژوهشهای داخلی و خارجی با یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر همسو است. برای مثال فقیه آرام و همکاران(۱۳۹۶)، مؤلفه–های حمایت سازمانی و جو نوآورانه را مورد ارزیابی قرار دادند و اذعان نمودند که مؤلفه‌های ساختار و تعهد و ارتباطات و پاداش بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. هرچقدر تعهد بالاباشد میزان یادگیری نیز بالاتر می‌رودو به هرمیزان که عدالت برقرار باشد ارتباطات نیز قوی تر است [۹].

یافته‌های حاصل از سوال دوم فرعی پژوهش با توجه به t محاسبه شده برای هریک از ابعاد جو نوآورانه شامل ساختار(۹/۵۲۵)، ارتباطات (۸/۴۰۸)، پاداش (۵/۰۱۶)، ریسک پذیری (۳/۲۰۹)، تعهد (۷/۶۴۹)، جامعه پذیری (۷/۷۷۷)، رضایت شغلی (۳/۹۹۸)، تعارض (۷/۳۸۶)، کارگروهی (۶/۰۱۷)، یادگیری (۸/۵۱۸)، نوآوری (۳/۹۸۷) و بهره‌وری (۵/۰۵۳) در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تاثیر معناداری می‌باشد. براساس یافته‌های بدست امده نشان می‌دهد که با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتراز ۳ می‌باشد) می‌توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی شده جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی در حالت رضایت بخش قرار دارد. یافته حاصل از این سوال با یافته حاصل از پژوهش راسخ و همکاران(۱۳۹۳)، که بیان می‌دارد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر عدالت و تعهد وجود دارد، همسو می‌باشد[۲۰]. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند که بین رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد و بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد[۱۱]. پور طهماسبی و همکاران (۱۳۸۸)، پژوهشی با عنوان رابطه بین جو سازمانی و سبک رهبری و عدالت سازمانی با انگیزه

www.SID.ir

Archive of SID

توفیق طلبی سازمانی مبنی بر میانجی‌گری تعهد سازمانی انجام دادند و نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین متغیرها مورد مطالعه در پژوهش میانجی‌گری کرده است. با توجه به نتایج بدست آمده از سوال دوم فرعی پژوهش می‌توان دریافت که سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در تمامی مؤلفه‌های جو نوآورانه در حدی مطلوب و راضی کننده قرار دارد [۱۹].

یافته‌های حاصل از سوال سوم فرعی پژوهش نشان می‌دهد که که با توجه به t محاسبه شده برای هریک از متغیرهای یادگیری سازمانی (۳۹/۵۴۲)، عدالت سازمانی(۳/۸۱۶)، و رهبری اخلاقی (۳۶/۷۹۱) در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض صفر که H0:M=3 و فرض خلاف H1:M≠3 دارای تاثیرمعنی‌داری می‌باشد. براین‌اساس وضعیت موجود همه متغیرها، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین در سطح مطلوبی قرار دارند شایان ذکر است در متغیر یادگیری سازمانی صرفا مؤلفه تفکر سیستمی با t محاسبه شده ۴۴/۰۹۳ و متغیر عدالت سازمانی با دو مؤلفه عدالت توزیعی با t محاسبه شده (۱/۳۳۰) و عدالت رویه‌ای با t محاسبه شده (۲/۶۰۱) در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای مقادیر معناداری بیشتراز ۵ صدم می‌باشد که می‌توان چنین نتیجه گرفت، میانگین برای این سه مؤلفه اختلاف چندانی با عدد ۳ (مقدار آزمون) نداشته و برای این سه مورد فرض صفر تائید و وضعیت این سه مؤلفه در جامعه مورد مطالعه در سطح مطلوبی قرار ندارند. یافته‌های حاصل از بنزف و دیگران(۲۰۱۷)، نشان دادند که عدالت سازمانی و به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند. در ارتباط بین عدالت سازمانی و نگرش‌های شغلی پژوهش‌های متعددی تاثیر معنادار نگرش‌های کارکنان نسبت به برابری و عدالت سازمانی را بر ابعاد گوناگون رفتارهای سازمانی و رضایت شغلی نشان داده اند[۶]. راسخ و همکاران(۱۳۹۳)، نیز نشان دادند که ارزش‌های اخلاقی با هرسه بعد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند[۲۰].

تحلیل عاملی تأییدی سوال فرعی چهارم نشان داد که تاثیر معنی‌داری بین هرمؤلفه با هر متغیر وجود دارد. زیرا براساس محاسبات انجام شده، بار عاملی تمام مؤلفه‌ها بیشتراز ۰/۴ و در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۲/۵۸ هستند، لذا متغیرهای یادگیری سازمانی با t محاسبه شده (۱۵/۷۹) و ضریب مسیر (۰/۹۱)، عدالت سازمانی با t محاسبه شده (۱۴/۵۵) و ضریب مسیر (۰/۸۳) و متغیر رهبری اخلاقی با t محاسبه شده (۱۴/۱۴) و ضریب مسیر (۰/۸۲) بر متغیر جو نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر معنی‌داری را دارند. یافته‌های حاصل از این سوال با یافته‌های پژوهش میهام ودیگران(۲۰۱۰)، که به بررسی

www.SID.ir

 Archive of SID

نقش رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی کارکنان پرداختند همسو می‌باشد و بر رهبری اخلاقی تأکید نموده اند[۱۲]. همچنین همراستا با پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۶)،که بر نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی پرداخته و تاثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت تأکید کرده اند، می‌باشد[۱۱]. با توجه به نتایج بدست آمده از سوال فرعی چهارم پژوهش و تاثیر یادگیری سازمانی،عدالت سازمانی، و رهبری اخلاقی بر جو نوآورانه می‌توان بیان نمود از آنجایی که یادگیری سازمانی امروزه منشا هرگونه تغییر در سازمانها می‌باشد. لذا با پدیده جهانی شدن و پایداری محیطی، سازمانهایی می‌توانند موفق باشند و به حیات خود ادامه دهندکه یادگیری سازمانی را سرلوحه کار خویش قرار داده اند.

یافته‌های حاصل از سوال فرعی پنجم پژوهش نشان می‌دهد که براساس شاخص‌های برازش مدل بدست امده (خی دو تقسیم بردرجه آزادی) با مقدار (۲/۳۴) ریشه میانگین خطای براورد با مقدار (۰/۰۴۵)،برازندگی تعدیل یافته با مقدار (۰/۹۸) و.... می‌توان گفت که مدل این پژوهش برازش مناسبی دارد و مدل تخمین زده شده در نمونه براساس مشاهدات با مدل مورد انتظار در جامعه مطابقت دارد. بی شک برای تحقق برونداد مدل که ایجاد فرصت‌های لازم جهت رسیدن به جونوآورانه است، تأکید برابعاد مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل دهنده مدل امری ضروری است. این یافته پژوهشی با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های ذیل همسویی داشته،نجیب زاده و همکاران (۱۳۹۴)، دریافتند که بین یادگیری سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی وجو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد[۱۴]. زاده بابلان و سیدکلان(۱۳۹۱)، در یافتند که عوامل متعدد و مختلفی در ایجاد فضای نواوری باز نقش دارند که به ترتیب بیشترین اثر و نقش مربوط به متغیرهای شایستگی‌های محوری منابع انسانی و کمترین اثر مربوط به متغیرهای دستیابی به بازارها می‌باشد [۲۳]. سید کلان ودیگران(۱۳۹۱)، نشان دادند که رهبری اخلاقی و اعمال مؤلفه‌های آن در سازمان بر جو نواورانه و ایمن کاری در سازمان تاثیرگذار است[۲۱] .

یافته‌های حاصل از سوال فرعی ششم پژوهش نشان داد که متغیرهای جو نواورانه دارای ۱۲ مؤلفه است، و براساس ضرایب مسیر بدست آمده به ترتیب اولویت مؤلفه اول ارتباطات (۰/۹۱)، مؤلفه دوم کارگروهی (۰/۹۰)، مؤلفه سوم پاداش(۰/۹۰)، مؤلفه چهارم رضایت شغلی (۰/۸۹)، مؤلفه پنجم ساختار (۰/۸۷)، مؤلفه ششم جامعه پذیری(۰/۸۷)، مؤلفه هفتم بهره‌وری (۰/۸۴)، مؤلفه هشتم نوآوری (۰/۸۴)، مؤلفه نهم تعارض (۰/۸۳)، مؤلفه دهم تعهد(۰/۸۲)، مؤلفه یازدهم یادگیری (۰/۸۴) و مؤلفه دوازدهم ریسگ پذیری (۰/۸۱) دارای بیشترین رتبه‌های تاثیر گذاری بر متغیر جو

www.SID.ir

Archive of SID

نوآورانه را دارا می‌باشند یافته‌های پژوهشی چون آریولا وهمکاران(۲۰۱۶)، نیز این تاثیر پذیر ی را تأیید کردند و نشان دادند که جو سازمان، تسهیل کننده تغییر و نوآوری باشد و همچنین رهبری خلاق و حمایت کننده می‌تواند سازمان را اداره کند[۳]. مک مورای(۲۰۰۳)، پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر توسعه سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهری انجام داده که نشان داد رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر سازمان یادگیرنده تاثیر مستقیم دارندو ازبین ابعاد رهبری اخلاقی، ابعاد تسهیم قدرت، و وضوح سهم معنی‌داری در پیش بینی سازمان یادگیرنده دارند[۱۳]. نعامی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش رابطه بین رهبری اخلاقی و سازمان یادگیرنده را بررسی کرده‌اند که نتایج حاصل از این پزوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین تمام ابعاد سازمان یادگیرنده و رهبری اخلاقی است [۱۵].

با توجه به نتایج بدست آمده از سوال فرعی ششم و اولویت هریک از ابعاد شناسایی شده جو نوآورانه می‌توان بیان نمود یکی از روشهایی که سازمان برای الزام آور کردن کیفیت و بهبود استفاده می‌کند ارتباطات است و ارتباطات به خروجی سازمان اشاره دارد و به گسترش اطلاعات مربوط به کارکنان در سراسر سازمان، تدوین برخی استراتژیها و فنون خاص جهت برآورده ساختن نیازهای آنان به شکل عملی و وجود حس تعهد نسبت به برنامه‌های مربوطه در سراسر سازمان مربوط می‌شود. در چنین شرایطی است که سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به سازمانی بالنده و چابک تبدیل می‌شود.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می‌توان پیشنهاداتی را جهت انجام برنامه‌های با کیفیت تر در اجرای مدل جونوآورانه در دانشگاه ارائه داد که پیشنهادات براساس متغیرهای پژوهش عبارتند از:

- به کارکنان اطمینان داده شود که آوای آنها در زمینه مسایل سازمانی نه تنها به ضررآنها نیست بلکه به سود فرد و سازمان می‌باشد.
- تلاش مدیران برای ایجاد عدالت سازمانی نوآور و یادگیرنده در بین کارکنان؛
- نصب ارزشهای پذیرفته شده توسط کارکنان در کل سازمان؛
- ایجاد حس شایستگی در کارکنان از طریق القای صحیح روانی به افراد و ارائه اطلاعات و دانش لازم به آنان،
- استقرار نظام مند گروه‌ها و انجمن‌های علمی-آموزشی در سطح سازمان؛
- بکارگیری سیاست‌های تشویقی و حمایتی ویژه؛

www.SID.ir

- ارزیابی نیازها و انتظارات کارکنان

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته ازپایان نامه دکتری نویسنده اول مقاله در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد. و با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. abbas zade ,mohammad.bodaghi,ali the effect of moral leadership on organizational capacity of employees of tabriz university. journal of state management289-308(2)6[Persian]
2. Asadi, P. & Taghavi, S. M. M. (2010). Study of innovativeclimate mediating role in the relationship betweenTransformational leadership style with innovative behavior ofemployees for a manufacturing company in Khuzestan, Proceedings of the Second Biennial Conference of Industrialand Organizational Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan). [Persian]
3. Arriola,k.R.j.,hermstad,A,flemming, s.s.c. Honeycutt, s, carvalho, m. l. cherry, s. T.., &kegler, M.c.(2016).promoting policy and environmental change in faith-based organizations outcome evaluation of a mini-grants program. health promotion practice,17(1),146-155
4. Bazargan,abbas(1387) Introduction The introduction of qualitative research studies is mixed: the common approach to behavioral sciences. Tehran Publication Club[Persian]
5. Borne, J. E. (2008). Analysis of organizational climate factorsas predictors of job satisfaction and job stress for Communitycollege counselors. [Dissertation]. Wallden: WalldenUniversity.

www.SID.ir

Archive of SID

6.Bounazef.D,&van caillie, D.(2017).leadership and organizational values in university hospital centers: an analysis based on efqm model.

7.Basu, R. (1991). An empirical examination of leader memberexchange and transformational Leadership as predictors ofinnovative behavior. Unpublished doctoral dissertation, PurdueUniversity, West Lafayette,

8.De Haag, & Dan Hartg, (2008). Moral leader ship standard question naire , madsic publishing.

9.Faghiharam,batool.khademi,mohssen(1396)Relationship between organizational support and innovation initiatives with the job enthusiasm of employees of the Ministry of Education and the Management of Management and Planning in Educational Systems.133-146(2)1[Persian]

10.Hooman, Heydar, ali, (1387). Underatanding the scientific approach to behavioral sciences, samt publications.[Persian]

11.mir kamali.mohammad.poor karimi, javad. karami, mohammadreza (1396) the role of mediating role of organizational justice on the ethical leadership style of academic managers and organizational silence of employees. Quarterly Review of Research and Review of Higher Education1-25(1)23[Persian]

12. Mihm. Jürgen, Loch, Christoph. H., Wilkinson, Dennis &Huberman, Bernardo. A. (2010). "Hierarchical structure andsearch in complex organizations". Management Science, Vol56, No.5, PP. 831

13. Mc Murray, A. J. (2003). The relationship betweenOrganizational Climate and Organizational Culture. Journalof American Academy of Business Combridge, 13 (4), pp323-332

14. Najib zade, , Enayatollah-Bostani, Hamid Reza and Derakhshideh, Hamed (2016). The Impact of Ethical

www.SID.ir

Leadership on Employees 'Psychological Empowerment with regard to the Mediating Role of Employees' Perceived Justice (Case Study of Isfahan University Staff). Journal of Science and Research, 7 (1), 42 27

15. Naami, Abdul Zahra and Piriyabi, Saleh (2011). The Relationship between Self-Determinant Job Motivation Dimensions and Job Desire in Isfahan Steel Company Employees. Journal of Business and Organizational Counseling, 3 (9), 41 23
16. nezhad irani,farhad.poorsadegh,naser.sheikh begloo,nasrin(1390) examining the degree of organizational climate and its relation with organizational learning in government organizations in the west azerbaijan province. Remote Management Journal151-177(19)5[Persian]
17. Neifeh, (2001). Organizational learning, standard question nairo, madsic publishing
18. Nihof, & Morman, (1993). Organizational justice, standard question naire , madsic publishing
19. Purtahmasebi, S., Tajvar, A., & Seyyed kalan, S. M. (2010). The relationship between individual and organizationalcreativity Secondary School Principals city of Ardabil, Ingenuity and creative in the Humanities, year (1), vol. 1, pp:21-40. [Persian]
20. Rasekh,nazanin,mozaffari,Hassan(1393) prediction of innovative organizational climate , justice and organizational support for youth sport administration in mashhad 103-105,(2)1[Persian]
21. Seyyed kalan, S. M., & Hosinifar, J. (2013). Principles ofEntrepreneurship, Ardebil, Sabelan Negin Publications. [Persian]
22. Surani yancheshme,reza(1397)The effect of ethical leadership on job enthusiasm with the role of an innovative organizational

www.SID.ir

climate of faculty members in Tehran, Tehran, and the research in education systems.1009-1027(2)1[Persian]

23. Zahed babolan.adel.seied kalan.mohammad investigating the impact of innovative innovative organizational climate on creative self - efficacy and innovative student - teachers ' innovative behavior using structural model of management journal103-125(1)2[Persian]

www.SID.ir