فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۱،
دوره دوم،
سال چهارم
بهار و تابستان ۱۴۰۰،
صص ۴۷-۶۴

تأثیر دلبستگی شغلی بر عدالت رویه ای و یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه

بهزاد آسمان نسب[۱]، مهران عادل[۲]

چکیده:

هدف از این مطالعه، تعیین تأثیر عدالت رویه ای و یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه از طریق مشاغل کاری است. جمعیت استفاده شده در این مطالعه همگی صنعتگران باتیک در شهر سمینارگ Semarang City IKM Batik بودند که در مجموع تعداد آنها ۱۶۵ نفر است. تعداد ۱۱۷ نفر از شرکت کنندگان در این مطالعه با روش نمونه گیری تصادفی متناسب انتخاب شدند. در این مطالعه جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه ، مشاهده و مصاحبه انجام شده و روش تحلیلی آن نیز با استفاده از نرم افزار SPSS IBM Statistics (۲۵) انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان می دهد که عدالت رویه ای تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد، یادگیری سازمانی می تواند تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتار نوآورانه و دلبستگی شغلی داشته باشد، مشارکت کاری می تواند مثبت باشد و تأثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه داشته و در این صورت دلبستگی شغلی می تواند تأثیر مثبت عدالت رویه ای و یادگیری سازمانی را بر رفتار نوآورانه واسطه قرار دهد. نتیجه ای که از این مطالعه بدست می آید، یادگیری عدالت رویه ای است، یادگیری سازمانی و دلبستگی شغلی می تواند رفتار نوآورانه را افزایش دهد. علاوه بر این، پیوستگی به کار می تواند تأثیر عدالت رویه ای و یادگیری سازمان را بر رفتار نوآورانه واسطه قرار دهد. پیشنهاداتی برای مدیریت باتیک IKM ارائه می شود که قرابت عاطفی دارند نظیر اینکه باید رهبرانی وجود داشته باشند تا شکایات کارکنان را بشنوند و اینکه باید فعالیت هایی وجود داشته باشد از جمله کارگاه ها و نمایشگاه هایی که یک پایه منظم داشته باشند تا بتوانند دانش بیشتری را ایجاد نمایند به گونه ای که خلق ایده های جدید ساده تر گردد.

کلید واژگان: رفتار نوآورانه، عدالت رویه ای، مشاغل کار، یادگیری سازمانی.

۱ دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار، شهریار، ایران (نویسنده مسئول) (asmannasab@yahoo.com)

۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار، شهریار، ایران (نویسنده مکاتبات)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۱- مقدمه

منابع انسانی برای مدیریت به منزله چالش است چرا که موفقیت مدیریت و سایر افراد به کیفیت منابع انسانی بستگی دارد (Ranihusna، ۲۰۱۳) . اگر قرار باشد سازمانی شکل گیرد و آن سازمان از پیشرفت بیشتری برخوردار باشد، لازم است که سازمان روی منابع انسانی خود تمرکز نموده و وظایف خود را به ویژه در مواجهه با تغییرات محیطی که رخ می دهند ، انجام دهد (Irawan & Sudarma، ۲۰۱٦). توسعه علم و فناوری در دنیای امروز مستلزم آن است که سازمان ها برای خود یک مزیت رقابتی داشته باشند. اگر سازمان بخواهد در مواجهه با رقابت به حیات خود ادامه دهد، بهبود بخشیدن به کیفیت منابع انسانی آن امری ضروری است. (سودارما و مورنیاس ، ۲۰۱٦).

منابع انسانی چه به صورت جداگانه و چه به صورت گروهی نقش مهمی ایفا می کند و لذا یکی از عوامل اصلی در انجام مدیریت صحیح فعالیت های تجاری به شمار می رود، حتی پیشرفت شرکت در گرو منابع انسانی آن است (غنیه و ماسوریپ ، ۲۰۱۱). در حال حاضر توسعه کسب و کار به صورت روزافزون در حال افزایش است و رقابت شدید بین متقاضیان شرکت ها یا سازمان ها نیازمند استمرار در نوآوری است. (Kusumawardani & Nury، ۲۰۱۸). لذا، سازمان ها باید عواملی که رفتار نوآورانه کارکنان آنها را بی می انگیزد، شناسایی نمایند. (آمالیا و نوری ، ۲۰۱۷).

توانایی منابع انسانی در جهت نوآوری مستمر یک عامل اصلی برای یک بنگاه اقتصادی محسوب می شود که می تواند در شرایط رقابت شدید بقای سازمان را تضمین کند. در دنیای صنعت به ویژه صنایع کوچک و متوسط، عدالت موضوعی است که برای پشتیبانی از موفقیت سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. انگیزش عبارت است از یک رفتار اصلی در برانگیخته شدن کارکنان در مشاغلی که تصدی آنها را برعهده دارند. (مارتونو و همکاران ، ۲۰۱۸). از مدیریت IKM همواره به عنوان بخشی یاد می شود که نقش پررنگی در توسعه اقتصاد در اندونزی دارد چرا که اغلب کارکنان آن را زنان خانه داری تشکیل می دهد که در مناطق مجاور صنعت زندگی می کنند و تحصیلات آنها نیز در سطح پایین قرار داد. یکی از مشکلات اساسی و جدی نهادهای SMI (نهادهایی که نقش شتاب دهنده در توسعه زیرساخت های کشور اندونزی را دارند) محدود بودن منابع انسانی تحت اختیار نهادهای SME (نهادهایی که نقش مهمی در رشد اقتصادی و شمول اجتماعی کشور اندونزی دارند) است. منابع انسانی تحت اختیار مدیریت IKM غالباً فاقد دانش و اطلاعات مربوط به فرآیند تولید ، بازاریابی محصول ، مدیریت و غیره می باشند.

رفتار نوآورانه نقش مهمی در ترغیب توانایی کارکنان به نوآوری دارد چرا که می تواند رفتار کارکنان را در خلق، واکنش و تغییر ایده ها توصیف نماید. (Scott & Bruce، ۲۰۱۳). دلیل آن هم این است که

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

ریشه های نوآوری سازمانی از ذهن خلاق و رفتارهای نوآورانه کارکنان در سطح فردی نشات می گیرد (هرناوس و همکاران ، ۲۰۱۷). چندین مرحله در رفتار نوآورانه وجود دارد که شامل بیان مشکلات جدید یا راه حل ها یا سازگاری ها، تلاش برای حمایت از ایده ها, ایجاد ائتلاف در جهت اجرای ایده ها و تحقق بخشیدن به ایده های نوآورانه و ارزیابی مزایای آنها است (اسکات و بروس ، ۲۰۱۳).

مشخص گردیده که عدالت سازمانی یک عامل انگیزشی مهم برای نشان دادن یا عدم بروز رفتارهای خاص برای کارکنان است. اگر یکی از کارکنان احساس کند که با او ناعادلانه رفتار می شود ، این رفتار می تواند تعهد او برای انجام کار موثر را کاهش داده و در نهایت سهم او در کار نیز تقلیل می یابد (مومنی و همکاران ، ۲۰۱٤). اعضای سازمان نقش مهمی در منابع انسانی دارند (Diniyati & Ketut، ۲۰۱۸). کارکنان منابع انسانی مناسب می توانند در یک سازمان ارزش آفرینی کنند (مارتونو و پوتری ، ۲۰۱۸)

مطالعات پیشین که توسط Ramamoor-thy و همکاران (۲۰۰۵) و اکرم (۲۰۱٦) انجام شده است ثابت کرده اند که عدالت رویه سازمانی تأثیرات مثبت و مستقیم و غیرمستقیم قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کار کارکنان دارد. با این حال ، این مطالعات با تحقیق انجام شده توسط المانسور و مینای (۲۰۱۲) منطبق نیست. وی نشان داده که بین عدالت سازمانی و رفتار کاری نوآورانه در بخش دولتی کشور اردن نوعی رابطه وجود دارد و اینکه فقط عدالت تعاملی رابطه مستقیم و معنی داری با کار نوآورانه کارکنان دارد، در حالیکه عدالت توزیعی و رویه ای رابطه ناچیزی با رفتار کار نوآورانه کارکنان (EIWB) دارد.

طبق نظریه –Anders) ۲۰۰۱) مطالعات قبلی در مورد متغیرهای یادگیری سازمانی نیز می تواند بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر بگذارد و اینکه یادگیری سازمانی نوعی سازمان است که فرایند یادگیری را به روشهای مختلف انجام می دهد و فرایند تغییر مداوم، سازگاری و یادگیری در سازمان ها را انجام می دهد.

تحقیق دیگری که رابطه بین متغیرهای یادگیری سازمانی را بیان می کند نیز در تحقیقات انجام شده توسط Lin (۲۰۱۷) مشهود است. وی می گوید؛ یادگیری سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. با این حال، تحقیقات انجام شده توسط (Kiziloglu ، ۲۰۱۵) حاکی از آن است که بین یادگیری سازمانی و به طور کلی نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. مشخص شده است که بین عوامل فرعی "تعهد به یادگیری" ، "دید مشترک" و "اشتراک دانش درون سازمانی" که در مفهوم یادگیری سازمانی، تعیین کننده نوآوری وجود دارد، نوعی رابطه مثبت وجود دارد. با این حال، به نظر می رسد که رابطه معناداری بین ابعاد "ذهن باز" و نوآوری وجود ندارد.

هاکانن و همکاران (۲۰۰۸) بیان می کنند که مشارکت کاری فردی می تواند ابتکار عمل فردی و به دنبال آن تواند نوآوری را ترغیب کند. فردریکسون (۲۰۰۱) نیز خاطر نشان می کند که وابستگی کاری که

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

توسط کارکنان شکل می گیرد، آنها را به داشتن احساس مثبت تر تشویق می کند و می توانند برای کشف یک ایده خلاقانه تفکر کنند. Bakker & Demerouti) ۲۰۰۸) خاطرنشان کرده اند که مشارکت کاری بالا در کارکنان باعث می گردد درک آنها از کارشان، جذاب تر ، معنادار و پرانرژی تر باشد و اثرات مثبتی را تجربه کنند که شادی، شوق و اشتیاق را در خود جمع می کند. وقتی کارکنان احساس کنند این موضوع در آنها وجود دارد ، به طور غیر مستقیم رفتار آنها را در انجام یک کار تحت تأثیر قرار خواهد داد..

ایجاد فرضیه

تأثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه

مطالعات پیشین انجام شده توسط kram) ۲۰۱٦) و Ramamoorthy و دیگران (۲۰۰۵) نشان می دهد که عدالت رویه سازمانی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم قابل توجهی بر رفتار مثبت و نوآورانه کارکنان دارد. افراد در سازمانها خیلی نگران تصمیم گیری عادلانه هستند و احساس می کنند اگر سازمان به طور عادلانه رویه ها را انجام دهد سازمان و کارکنان به همان اندازه سود خواهند برد (هاسمارینی ، ۲۰۰۸). براساس ادبیات عدالت سازمانی کیم و پارک (۲۰۱۷)؛ مولفه عدالت رویه ای می تواند رفتار نوآورانه کار را تحت تأثیر قرار دهد؛ همچنین نشان می دهد میزان احساس کارکنان از اینکه انتظاراتشان برآورده شده (یا برآورده نشده است) می تواند بر تعهدات آنها در برابر مافوق تأثیر بگذارد.

فرضیه یک: عدالت رویه ای تاثیر مثبت و مهمی بر رفتار نوآورانه دارد.

تاثیرات یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه

یادگیری سازمانی نقش مهمی در این موضوع دارد که دانش همواره ارائه گردیده و بروز رسانی می شود به گونه ای که منجر به آن گردد که رفتار کاری مناسب برای تغییرات در محیط رقابتی فراهم سازد. (Lemon، ۲۰۰٤). بنابراین یادگیری سازمانی موضوعی است که می تواند رفتار نوآورانی کارکنان را بالا ببرد چرا که یادگیری در سازمان ها می تواند دانش کارکنان را افزایش دهد تا بتوانند دانش ، ایده های جدید برای بهبود نوآوری را توسعه دهند

فرضیه دو: یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر رفتار نوآورانه دارد.

تاثیر عدالت رویه ای بر دلبستگی شغلی

تحقیقات انجام شده در مورد عدالت سازمانی نشان می دهد که درک کارکنان از عدالت رویه ای به نتایج مختلف سازمانی مربوط می شود (Collquit ، ۲۰۰۱). اندازه گیری میزان تاثیر کارکنانی که کارشان را

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

باور دارند می تواند بر عملکرد شرکت تأثیر بگذارد (Wa-hyono و همکاران ، ۲۰۱۸). رفتار منصفانه رویه ای که توسط مافوق صورت می گیرد در کارکنان این تصور را بوجود می آورد که سازمان را همانند خانواده خود بدانند (Masrukhin، ۲۰۱٤). مهمتر اینکه این تحقیق نشان می دهد عدالت رویه ای سازمانی هم تأثیر مستقیم و هم غیر مستقیم بر چسبندگی کارکنان دارد.

فرضیه سه: عدالت رویه ای تأثیر مثبت و قابل توجهی بر مشاغل کار دارد.

تاثیرات یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی

شوفلی و بارکر (۲۰۰٤) بیان می کنند که سازمان ها اگر بخواهند دانش و اهدافی که مدنظر کارکنان است را حفظ کنند، نمی توان اهمیت ارزش های دلبستگی شغلی آنهارا نادیده گرفت. کارکنان در یک سازمان می توانند چالش های کاری را بپذیرند و از طریق یک فرایند تجربه تعامل فرصت های رشد را بدست آورند به گونه ای که از آنها انتظار می رود توانایی های فردی خود را بهبود بخشند.

فرضیه چهار: یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعامل کاری می گذارد.

شافلی و باکر (۲۰۰٤) بر این عقیده اند که دلبستگی شغلی عبارت است از یک شرط ذهنی مثبت که ریشه در کاری دارد که آنرا خود شخص باور داشته باشد.. تحقیقات بیشتری که توسط هاکانن و همکاران انجام شده است. (۲۰۰۸) نیز حاکی از آن است که دلبستگی شغلی می تواند نوآوری های کارکنان را بهبود بخشیده که این کار نیز می تواند نوآوری و ابتکار را در دامنه کار به میزان بیشتری ترغیب کند. بنابراین اعتقاد بر این است که چسبندگی کارکنان در یک سازمان می تواند رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشد.

فرضیه پنج: دلبستگی شغلی تاثیر مثبت و مهمی بر رفتار نوآورانه دارد

از تاثیر میانجیگری بر دلبستگی شغلی تا تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه

عدالت و انصاف یکی از فاکتورهای مهمی است که عملکردهای فردی کارکنان در سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. این موضوع بر نحوه نشان دادن رفتار و نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد که نهایتا در صورت برخورد منصفانه یا در صورت عکس العمل منفی، نتیجه مثبت به بار می آورد (عثمانی و جا مال ، ۲۰۱۳). برای انجام کارهای مختلف، کارکنانی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند، کسانی هستند که عملکرد بسیار خوبی دارند (Wuryanti & Setiawan، ۲۰۱۷). در مورد تأثیر واسطه ای دلبستگی شغلی بر رابطه بین عدالت رویه ای سازمانی ، به اشتراک گذاری دانش و رفتار نوآورانه در کار ، تحقیق ما

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نشان می دهد که آیا سازمان ها در ارتباط با رعایت عدالت در تصمیم گیری جدی هستند یا خیر؟ فرآیندهایی که تلاش های آنها چسبندگی کارکنان را تسهیل و پشتیبانی می کند

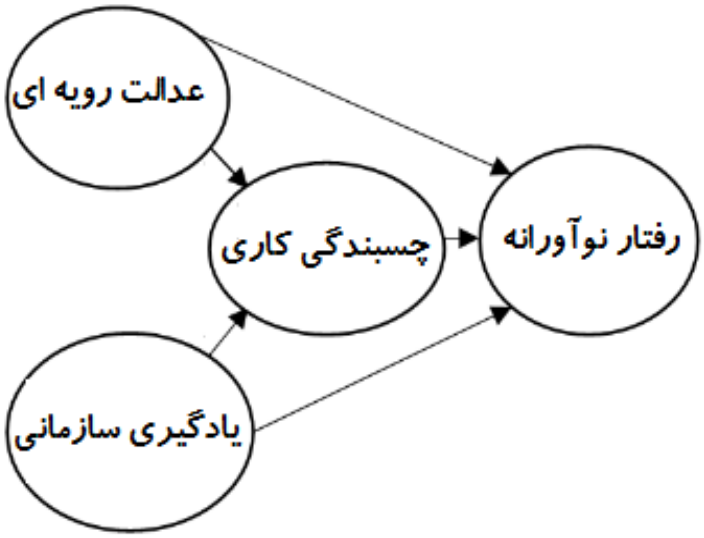
فرضیه شش: دلبستگی شغلی می تواند واسطه تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه باشد.

تاثیر میانجیگری بر دلبستگی شغلی تا تاثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه

واله (۲۰۰۵) خاطرنشان می کند که زیردست ها دانش را کسب نموده و منتقل کرده و در قالب دانش به اشتراک گذاشته در سازمان ارائه می کنند که به این کار حافظه سازمانی گفته می شود. کارکنان از طریق یک فرایند تعاملی برای درونی سازی دانش به صورت دانش ضمنی، بوسیله انگیزش یادگیری درونی ترغیب می شوند به گونه ای که در آنها منجر به تقویت ذهن، جذب و فداکاری در کار گردیده و آنرا در هر جنبه بکار خواهد گرفت مثلا در محصولات، فرایندها و یا مدیریت. به عبارت دیگر ، کارکنان از طریق این روند رفتار نوآورانه از خود نشان می دهند. از توضیحات بالا می توان چنین نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی بالاتری انجام می گیرد و می تواند رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشد به این صورت که دانش کسب شده از طریق سازمان های یادگیرنده را در کارشان بکارگرفته و اجرایی نمایند که البته این در صورتی وجود خواهد داشت که دلبستگی شغلی نیز بالا باشد.

فرضیه هفت: دلبستگی شغلی می تواند تأثیر سازمانهای یادگیرنده را در رفتار نوآورانه واسطه قرار دهد.

باتوجه به توضیحی که در باره این فرضیه ارائه شد، مدل پژوهشی که ایجاد کرده ایم در شکل یک ارائه شده است.



شکل ۱:مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

۲- روش شناسی پژوهش:

در این مقاله نوع و طراحی تحقیق از نوع تحقیق کمی است. جامعه هدف این مطالعه متشکل از ۱۶۵ نفر صنعتگر باتیک IKM در شهر سمینارگ بود. نمونه گیری با استفاده از تکنیک های نمونه گیری با نوع نمونه گیری تصادفی توانست یک سایز نمونه متشکل از ۱۱۷ نفر را بدهد. در این تحقیق از چهار متغیر یعنی عدالت رویه ای ، سازمان یادگیرنده ، دلبستگی شغلی و رفتار نوآورانه استفاده شده است. روش های جمع آوری داده ها را می توان با مصاحبه (پرسشنامه) ، پرسشنامه (پرسشنامه) ، مشاهده (مشاهده) و ترکیبی از این سه مورد انجام داد (Sugiyono، ۲۰۱۶). در این مطالعه تجزیه و تحلیل داده های آزمون جزئی و تجزیه و تحلیل مسیر با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه ای که با مقیاس لیکرت اندازه گیری می شود انجام شده است.

۳- یافته ها:

در این مطالعه، برای یافتن اعتبار یک شاخص ، مقدار r محاسبه می شود. نتایج زیر از آزمون اعتبار متغیرها را می توان در جدول ۱ مشاهده کرد.

جدول ۱. نتایج آزمایش برای اعتبار متغیرهای رفتار نوآورانه

No.	Value of r Calculate	Value of r Table	Explanation
1.	0.363	0.361	Valid
2.	0.388	0.361	Valid
3.	0.492	0.361	Valid
4.	0.518	0.361	Valid
5.	0.426	0.361	Valid
6.	0.498	0.361	Valid
7.	0.404	0.361	Valid
8.	0.369	0.361	Valid
9.	0.396	0.361	Valid

بر اساس نتایج مربوط به اعتبار تست متغیرهای رفتار نوآورانه می توان مشاهده کرد که همه سوالات دارای مقادیر شمارشی r بالاتر از جداول r هستند. این یعنی اینکه همه اظهاراتی که درخصوص رفتار نوآورانه صنعتگران باتیک شده است، از اعتبار برخوردار هستند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول ۲: نتایج تست اعتبار متغیر عدالت رویه ای

No.	Value of r Calculate	Value of r Table	Explanation
1.	0.617	0.361	Valid
2.	0.406	0.361	Valid
3.	0.535	0.361	Valid
4.	0.284	0.361	Invalid
5.	0.571	0.361	Valid
6.	0.495	0.361	Valid
7.	0.542	0.361	Valid

بر اساس نتایج آزمون اعتبار متغیرهای عدالت رویه ای مشاهده می شود که سوال شماره ٦ دارای مقدار شمارش r است که کوچکتر از جدول r است بنابراین در این تحقیق استفاده نشده است.

جدول ۳: نتایج اعتبارسنجی متغیرهای یادگیری سازمانی

No.	Value of r Calculate	Value of r Table	Explanation
1.	0.240	0.361	Invalid
2.	0.378	0.361	Valid
3.	0.527	0.361	Valid
4.	0.273	0.361	Invalid
5.	0.351	0.361	Invalid
6.	0.384	0.361	Valid
7.	0.381	0.361	Valid
8.	0.502	0.361	Valid
9.	0.678	0.361	Valid
10.	0.507	0.361	Valid
11.	0.499	0.361	Valid
12.	0.641	0.361	Valid
13.	0.539	0.361	Valid
14.	0.467	0.361	Valid
15.	0.345	0.361	Invalid
16.	0.251	0.361	Invalid
17.	0.469	0.361	Valid

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بر اساس نتایج تست اعتبار متغیرهای یادگیری سازمانی، می توان مشاهده کرد که تعداد آیتم های سوالات شماره ۱،٤،٥،١٥ ، و ١٦ دارای تعداد شمارش r کوچکتر از جداول r است بنابراین در این تحقیق استفاده نشده است.

جدول ٤: نتایج تست اعتبار متغیرهای چسبندگی شغلی

No.	Value of r Calculate	Value of r Table	Explanation
1.	0.481	0.361	Valid
2.	0.654	0.361	Valid
3.	0.509	0.361	Valid
4.	0.476	0.361	Valid
5.	0.720	0.361	Valid
6.	0.727	0.361	Valid
7.	0.628	0.361	Valid
8.	0.771	0.361	Valid
9.	0.673	0.361	Valid
10.	0.388	0.361	Valid

بر اساس نتایج آزمون اعتبار متغیرهای دلبستگی شغلی مشاهده می شود که کلیه سوالات دارای مقادیر شمارش r بیشتر از جداول r هستند. این به آن معنی است که کلیه اظهارات مربوط به پیوست کاری دارای اعتبار هستند.

نتایج آزمون پایایی

در تحقیقات، گفته می شود در صورتی که مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷ باشد، متغیر قابل اعتماد خواهد بود. نتایج آزمون پایایی زیر در جدول ٥ ارائه شده است. بر اساس نتایج آزمون پایایی، می توان دید که شاخص های متغیر ساختار به صورت قابل اطمینان معرفی می شوند چرا که مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷ می باشد.

آزمون سازی فرضیه

در این مطالعه تجزیه و تحلیل رگرسیون انجام گردید تا رابطه بین متغیرهای مستقل عدالت رویه ای، یادگیری سازمانی و مشارکت کاری بر متغیر وابسته رفتار نوآورانه شناسایی گردد. این فرضیه در صورتی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

قابل قبول است که مقدار sig کمتر از مقدار sig باشد. (۰/۰۵ =a)در زیر نتایج آزمون فرضیه مستقیم ارائه شده در جدول ٦ آورده شده است.

تأثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه

نتایج آزمون آماری جزئی مربوط به اثر مستقیم متغیرهای عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه توانستند نتایج آزمون t را برای متغیرهای عدالت رویه ای ٤/٠٥٤ با مقدار معناداری ۰,۰۰۰۰ کمتر از ۰,۰۵ بدست آورند ، بنابراین فرضیه۱ پذیرفته می شود.

کاری که مدیریت باتیک IKM شهر سمینارگ در تأمین عدالت رویه ای انجام داده این است که همیشه از هر صنعتگر قبل از تصمیم گیری اطلاعات دریافت می کند. بعلاوه، هر تصمیمی که توسط رئیس گروه مدیریت سمارنگ باتیک IKM گرفته می شود، همه صنعتگران مشارکت داده می شوند تا از اختلافات جلوگیری بعمل آمده و صنعتگران احساس کنند که رهبر گروه رفتاری منصفانه از خود نشان می دهد.

نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط اکرم (۲۰۱٦) و رامامورتی مطابقت دارد. سایر نویسندگان (۲۰۰۵) ثابت کرده اند که عدالت رویه سازمانی تأثیرات مثبت و مستقیم و غیرمستقیم قابل توجهی بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان می گذارد.

جدول ۵: نتایج آزمون پایایی

ردیف	شاخص	آلفای کرونباخ مبتنی بر آیتم های استانداردشده	توضیحات
1	**رفتار نوآورانه**	0.784	**قابل اعتماد**
2	**عدالت رویه ای**	0.719	**قابل اعتماد**
3	**یادگیری سازمانی**	0.709	**قابل اعتماد**
4	**دلبستگی شغلی**	0.707	**قابل اعتماد**

جدول٦: نتایج آزمون فرضیه مستقیم

متغیر	Sig.	T	شرح
عدالت رویه ای-رفتار نوآورانه	0.000	4.054	**مثبت؛ مهم**
یادگیری سازمانی-رفتارنوآورانه	0.044	2.033	**مثبت؛ مهم**
عدالت رویه ای-مشاغل کار	0.000	4.641	**مثبت؛ مهم**
یادگیری سازمانی-تعامل کار	0.000	5.626	**مثبت؛ مهم**
دلبستگی شغلی-رفتار نوآورانه	0.000	7.403	**مثبت؛ مهم**

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تاثیرات یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه

نتایج آزمون آماری جزئی مربوط به اثر مستقیم متغیرهای عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه از طریق تست مقدار t محاسبه شده بدست آمده است که این مقدار مربوط به متغیرهای عدالت رویه ای ۲,۰۳۳ با مقدار معناداری ۰,۰٤٤ کمتر از ۰,۰۵ است ، بنابراین فرضیه ۲ مورد قبول واقع می گردد.

اقداماتی که IKM Batik Semarang City در راستای افزایش دانش از طریق یادگیری سازمانی انجام داده این بوده که صنعتگران را در یک سری فعالیتها که توسط این صنعت برگزار می شود نظیر کارگاه آموزشی باتیک؛ مشارکت داده است. این کار با این هدف انجام شده که صنعتگران دیدگاه جدیدی در مورد باتیک دارند و می توانند به ایده های جدیدی برای بهبود کیفیت باتیک در Semarang City IKM Batik دست یابند. علاوه بر این، رئیس گروه در IKM Batik نیز صنعتگران باتیک را برای شرکت در نمایشگاه های باتیک در داخل و خارج از شهر با هدف تبادل دانش بین صنعتگران با صنعتگران دیگر در مورد باتیک مشارکت داده است.

نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط توسط لین (۲۰۱۷) مطابقت دارد که بیان می دارد، یادگیری سازمانی تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. در سازمانها اعضای زیادی وجود دارند که از دانش و مهارت کافی برای حل مشکلات موجود برخوردار هستند (یونیوان اهیار و همکاران ، ۲۰۱۷). بنابراین این موضوع اثبات گردیده که یادگیری سازمانی که از سوی خود سازمان صورت می گیرد می تواند رفتار نوآورانه کارکنان را بهبود بخشد. از این گذشته، مطالعه ما نتایج تحقیق انجام شده توسط پارک و همکاران وی را تایید می کند. (۲۰۱٤) که بیان می کند یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت می گذارد.

تأثیر عدالت رویه ای بر چسبندگی شغلی

نتایج آزمون آماری جزئی مربوط به اثر مستقیم متغیرهای عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه توانستند نتاج آزمون مقدار t محاسبه شده جهت متغیرهای عدالت رویه ای ٤/٦٤١ با مقدار ۰,۰۰۰ کمتر از ۰,۰۵ را بدست آورند، به طوری که فرضیه ۳ مورد قبول واقع می گردد.

تلاش های انجام شده توسط IKM Batik Kota Semarang در راستای افزایش عدالت و عدالت رویه ای با هدف ایجاد تاثیر در دلبستگی شغلی صنعتگران به این صورت بوده که همواره تک تک فعالیت هایی که توسط خدمات صنعت برگزار می گردد را در این کار مشارکت می دهد به گونه ای که کارکنان درخصوص انجام تمام کارهایی که از سوی رهبر گروه به آنها داده می شود، نوعی حس مشارکت و حس راحت بودن را دارند و این یعنی به منزله اشتیاق بیشتر آنها در انجام کارهایی که روزانه به آنها محول می گردد، است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط کاراتپه (۲۰۱۱) منطبق است. در مطالعاتی که قبلا انجام شده است بیان شده که عدالت رویه ای دارای تاثیر مثبت بر دلبستگی شغلی می باشد. بنابراین اثبات گردیده که عدالت و انصاف رویه ای که در حق صنعتگران صورت می گیرد، باعث افزایش دلبستگی شغلی در خود صنعتگران خواهد شد. از این گذشته، مطالعه حاضر از تحقیقی که پیش از این توسط راهارجو و همکاران (سال ۲۰۱٦) انجام شده است، پشتیبانی می کند، در تحقیق آنها خاطرنشان شده که عدالت رویه ای بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت می گذارد.

اثرات یادگیری سازمانی دردلبستگی شغلی

نتایج آزمون آماری جزئی مربوط به تاثیر مستقیم متغیرهای یادگیری سازمانی بر دلبستگی شغلی توانستند نتایج آزمون مربوط به مقدار برای متغیرهای یادگیری سازمانی ۵/٦۲٦ با ارزش معناداری ۰۰۰/۰ کمتر از ۰,۰۵ را بدست آورند به طوری که فرضیه ٤ مورد قبول واقع می گردد.

تلاش های انجام شده توسط IKM Batik Semarang در جهت بهبود یادگیری سازمانی با هدف تأثیرگذاری بر دلبستگی شغلی صنعتگران به این صورت است که صنعتگران را در همه فعالیت هایی که از سوی خدمات این صنعت و خود batik IKM برگزار می شود، مشارکت می دهد به گونه ای که کارکنان با اشتیاق ، فداکاری و تمرکز بیشتری بر اهداف Semarang batik IKM تمرکز می کنند.

نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط انوار (۲۰۱۷) مطابقت دارد، وی در این مطالعه خاطرنشان می کند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر دلبستگی شغلی دارد. این یعنی آنکه هر فعالیتی توسط صنعتگران انجام می شود، می تواند اشتیاق ، فداکاری و تمرکز صنعتگران باتیک IKM Batik Semarang را افزایش دهد.

تأثیر دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه

نتایج آزمون آماری جزئی مربوط به تأثیر مستقیم متغیرهای عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه توانستند نتایج آزمون t را برای متغیرهای عدالت رویه ای ۷/٤۰۳ با ارزش ۰۰۰/۰ کمتر از ۵/۰ است را بدست آورند، به طوری که فرضیه ۵ مورد قبول واقع می گردد.

IKM Batik Kota Semarang برای حفظ دلبستگی شغلی تلاش هایی صورت داده است. تلاش هایی که این نهاد بابت حفظ چسبندگی کارکنان انجام داده به این صورت بوده که به صورت پیوسته فرصتی را در اختیار هر صنعتگر قرار داده است تا تشویق شوند که در آزمایش های مربوط به خلق ایده های جدید نظیر خلق انگیزه های جدید از جسارت بیشتری برخوردار باشند تا بتوانند کیفیت باتیک را بهبود بخشند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نتایج این مطالعه مطابق با مطالعات قبلی انجام شده توسط توسط آریانی و هدایتی(۲۰۱۸) است که بیان می کند دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتار نوآورانه دارد. به طوری که اگر صنعتگر احساس کند که باید کار خودش را انجام دهد که این منجر به اشتیاق، فداکاری و تمرکز بیشتر وی بر کار می شود، می تواند رفتار نوآورانه کارکنان را در ایجاد نوآوری های جدید افزایش دهد.

آزمون سوبل

آزمون سوبل با آزمایش قدرت تأثیر غیر مستقیم متغیر مستقل یعنی ایکس (X) بر متغیر وابسته (Y) روی متغیر وابسته (Y) از طریق متغیر واسطه (M)انجام می شود. تعیین مقبولیت اثر واسطه مشاهده می گردد یعنی با مقایسه مقدار t و مقدار جدول t مشاهده می گردد. اگر مقدار حساب t از جدول t بیشتر باشد، می توان نتیجه گرفت که یک اثر واسطه ای وجود دارد. در معادله زیر آزمون سوبل استفاده شده است:

Sab = √(b^(2) 〖Sa〗 ^2)+a^2 〖Sb〗 ^2+ 〖Sa〗 ^2 〖Sb〗 ^2

تاثیر عدالت رویه ای بر رفتار نوآورانه از طریق دلبستگی شغلی

Sab =√(b^2 〖Sa〗 ^2+ a^2 〖Sb〗 ^2+ 〖Sa〗 ^2 〖Sb〗 ^2) =√((0,547)^(2) 〖(0,074)〗 ^(2)+ 〖(0,353) 〗 ^(2) 〖(0,069)〗 ^(2)+ 〖(0,074)〗 ^(2) 〖(0,069) 〗 ^(2))=0,047
=ab/Sab=0,193/0,047=4,106 t arithmetic = 4,106> t table = 1,960
Based on the results of manual calculations obtained t count of 4.106. This value is greater than t table that is 1,960 (t arithmetic = 4.106> t table = 1.960) so it can be concluded that H6 is accepted.

بر اساس نتایج محاسبات دستی که t را بدست آورده اند، این مقدار بیشتر از جدول t است یعنی بیشتر از ۱۹۶۰ است (t محاسبه = ٤,١٠٦< t جدول = ١,٩٦٠) بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه ٦ مورد قبول واقع گردیده است.

تلاش های انجام شده توسط IKM Batik Kota Semarang در راستای افزایش عدالت رویه ای با هدف متاثر ساختن دلبستگی شغلی صنعتگران همواره به این شکل بوده که همه فعالیت هایی که توسط خدمات صنعت انجام می شود مورد مشارکت قرار می گیرند تا کارکنان در انجام هر کار توسط رهبر گروه احساس مشارکت داشته باشند و احساس راحتی کنند. به طوری که صنعتگران هر روز اشتیاق بیشتری در انجام کار دارند. نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط کاراتپه (۲۰۱۱) تطابق دارد، وی می گوید عدالت رویه ای بر چسبندگی کار تأثیر مثبت دارد. بنابراین ثابت شده است که عدالت رویه ای که درارتباط با صنعتگران اجرا می شود، باعث افزایش دلبستگی شغلی خود صنعتگران خواهد شد. علاوه بر این این مطالعه همچنین از تحقیقات قبلی انجام شده توسط راهرجو و همکاران (۲۰۱٦) پشتیبانی می کند که بیان می دارد عدالت رویه ای بر مشارکت کاری تأثیر مثبت دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

〗 ^2)=√(((0,547)^(2) (0,066)^(2)+ (0,428)^(2) (0,069)^(2)@+ 〖(0,066)〗 ^(2) 〖 (0,069)〗 ^(2))) =0,046 t=ab/Sab= 0,234/0,046 =5,282 t arithmetic = 4,106> t table = 1,960

براساس نتایج محاسبات دستی تعداد ۵/۲۸۲t حاصل شده است. این مقدار بیشتر از جدول t است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه ۷ مورد قبول واقع گردیده است.

تلاش های انجام شده توسط IKM Batik Semarang برای بهبود یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری در مشاغل کاری صنعتگران به این صورت بود که آنها را در همه فعالیت هایی که خدمات صنعت و خود باتیک اجرا نموده است را مشارکت داده اند تا کارکنان از اشتیاق، فداکاری و تمرکز بیشتری بر روی اهداف Semarang برخوردار باشند.

نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی انجام شده توسط انوار (۲۰۱۷) انطباق دارد که خاطرنشان می کند یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر دلبستگی شغلی دارد. این بدان معنی است که هر فعالیتی توسط صنعتگران انجام می شود ، می تواند اشتیاق ، فداکاری و تمرکز صنعتگران باتیک IKM Batik Semarang را افزایش دهد.

٤- نتیجه گیری:

بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها و بحث در مورد نتایج تحقیق، می توان نتیجه گرفت که عدالت رویه ای و یادگیری سازمانی می تواند رفتار نوآورانه صنعتگران باتیک SMI Semarang را بهبود بخشد. از این گذشته این امر بر مشارکت در کار تأثیر می گذارد، هرچه عدالت رویه ای مافوق بیشتر باشد و در محل کار نیز یادگیری سازمانی بهتری وجود داشته باشد، این کار باعث افزایش غیر مستقیم دلبستگی شغلی خود صنعتگران باتیک خواهد شد.

انتظار می رود تحقیقات آینده عدالت رویه ای و یادگیری سازمانی را مورد بررسی قرار دهند، موضوعی که هنوز لازم است ابعاد مختلف آنها مورد کنکاش قرار گیرد تا بدین وسیله تا ثبات نتایج حاصل شده در این مقاله مورد آزمایش و محک قرار گیرد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

منابع:

Akram, T. (2016). The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Em-ployees : An Empirical Study from China, Journal of Creativity and Business Innovation (2),159.

Fara Kartika Sari & Palupiningdyah/ Management Analysist Journal 9 (2) 2020 (November).

Almansour, Y. M., & Minai, M. S. (2012). The Relationship between Organizational Justice Components and Innovative Behavior in Arab Society. Evidence from Government Department in Jordan. Middle-East journal of scientific research 12(1), 46-51.

Amalia, SR (2017). Effect of Person Organization Fit on Innovative Work Behavior Empowerment through Mediation on Employee Psychological as KSPPS in Semarang. Management Analysis Journal,6 (2).

Anders, O. (2001). On differences between Organizational Learning and Learning Organization,
8(3), 125-133.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement, 13(3), 209-223.

Schepers, P., & Van Den Berg, P. T. (2007). Social Factors of Work-Environment Creativity. Journal of Business and Psychology, 21(3), 407-428.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., & Porter, C. O. L. H. (2001). Justice at the Millennium : A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. Journal of Applied Psychology. 86.(3), 425-445.

Diniyati,Lia. & Sudarma. (2018). The Effect of Meaning of Work and Psychological Empowerment on Affective Commitment with Work Engagement as an Intervening Variable. Management Analysis Journal, 7(2).

Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden And-Build Theory of Positive Emotions. American Psychologist, 56(3), 218.

Ghoniyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Ling-
kungan Kerja dan Komitmen. Jurnal Dinamika Manajemen, 2(2), 118-129.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. Journal of Vocational Behavior, 73(1), 78-91.

Hasmarini, D. P. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja
dan Komitmen Afektif. Jurnal Bisnis Strategi, 17(1), 99-118.

Hernaus, T., Dysvik, A., & Behaviour, O. (2017). The Role of Multilevel Synergistic Interplay among Team Mastery Climate, Knowledge Hiding, and Job Characteristics in Stimulating Innovative Work Behavior. Human Resource Management Journal 27(2), 281-299.

Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M.,
Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010). Organizational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers. International Archives of Occupational and Environmental Health, 83(1), 29-38.

Irawan, L., Sudarma, K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Management Analysis Journal, 5(2), 149-155.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

Kiziloglu, M. (2015). The Effect of Organizational Learning on Firm Innovation Capability : An Investigation in the Banking Sector. Global Business and Management Research, 7(3), 17-33.

Kusumawardani, D., & Wulansari, N. A. (2018). The Effect of Humors and Narcissistic Personality on the Innovative Output with Innovative Work Behavior and Adaptability as Variables of Mediation. Management Analysis Journal, 7(3), 352-362.

Lin, H. (2017). A Study of the Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by a Cross-Level Examination. Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 13(7), 3463-3478.Martono, S., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration Reward Management System as a Driven Factor of Employee Performance. International Journal of Business and Society, 19, 535-545.

Martono, S., & Putri, V. W. (2018). HRM Practices in Indonesia: The Contributing Power of Embeddedness and Support. Jurnal Dinamika Manajemen, 9(2), 206-217.

Momeni, M., Ebrahimpour, D. H., & Ajirloo, D. M. B. (2014). Surveying the Impact of Inferential Organizational Justice on Innovative Work Behavior. Singapore an Journal of Business Economics and Management Studies, 2 (9).

Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects. Creativity and Innovation Management, 23(4), 400-414.

Raharjo, D. C., Witiastuti, R. S., Manajemen, J., Eko- nomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Variabel Mediasi, 5(4), 347-361.Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardessai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour : Development and Test of an Integrated Model. Creativity and Innovation Management, 14(2), 142-150.

Ranihusna, D. (2013). Efek Rantai Motivasi pada Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen, 1(2), 90-103.

Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2013). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.

Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. Management Analysis Journal, 5(1), 24-35.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Fara Kartika Sari & Palupiningdyah/ Management Analysist Journal 9 (2) 2020 160 Jerez-Gomez, P., Cespedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. Journal of Business Research, 58(6), 715-725.

Wahyono, W., Prihandono, D., & Wijayanto, A. (2018). Behavioural Assessment Perspective on Reward System Management and Performance: An Empirical Finding on Indonesian Lecturer. Jurnal Dinamika Manajemen, 9(1), 80-88.

Wuryanti, W., & Setiawan, I. (2017). A Model for Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating. Jurnal Dinamika Manajemen, 8(2), 208-215.

Yuniawan, A., daughter, VW, and Udin (2017). Developing an Alternative Model for the Relationship Among Social Capital, Adaptive-Integrative Leadership, Competitive

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

Advantage, and Organizational Effectiveness. International Journal of Civil Engineering and Technology, 8(11), 52-60.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

The Effect of Mediation Work Engagement to Procedural Justice and Organizational Learning on the Innovative Behavior

Behzad Aseman Nasab[1], Mehran Adel[2]

Abstract:
The purpose of this study was to determine the effect of procedural fairness and organization learning on innovative behavior through work engagement. The population in this study were all batik craftsmen in Semarang City IKM Batik, totaling Based on this population 117 respondents were taken by proportional random sampling technique. Data collection in this study used a questionnaire, observation and interviews . The analytical method used is SPSS IBM Statistics 25. The results of this study indicate that procedural justice has positive and significant influence on innovative behavior, organizational learning can have a positive and significant effect on innovative behavior and work engagement, work engagement can have a positive and significant effect on innovative behavior, then work engagement can mediate the positive influence of procedural justice and organizational learning on innovative behavior. The conclusion of this research is procedural fairness,organizational learning and work engagemEnt can increase innovative behavior. Furthermore work attachment can mediate the influence of procedural fairness and organization learning on innovative behavior. Suggestions for IKM batik management are to have emotional closeness such as the availability of leaders to listen to the complaints of employees, the existence of activities such as workshops and exhibitions on a regular basis to trigger increased knowledge so that it is easier to .
create new ideas.

Keywords:
Innovative Behavior, Procedural Justice, Organazational Learning, Work engagement

1 PhD in Management and Planning, Islamic Azad University, Shahriar Branch, Shahriar, Iran (Corresponding Author) (asmannasab@yahoo.com)
2 M.A of Business Administration Student, Department of Business Management, Islamic Azad University, Shahriar Branch, Shahriar, Iran (Correspondence Author)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]