

Original Article

The Impact of Ethical Leadership on Innovative Behavior with Mediating Role of Job Independence

Masomeh Kashefi¹, Hajieh Rajabi Farjad^{2*}, Sedigheh Tootian Isfahani³

1. Postgraduate Student, Department of Public Administration, Tehran Azad University of Science & Technology, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Human Resource Management, Amin Police University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: hajieh_rajabi@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Public management, Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran.

Received: 30 Dec 2018 Accepted: 16 Mar 2019

Abstract

Background and Aim: Organizational managers are seeking strategies for innovative behaviors and enhancing job independence. The purpose of this study was to determine the impact of ethical leadership on innovative behaviors with mediating role of the job independence.

Materials and Methods: This was a descriptive-correlational study based on structural equation modeling performed on 177 experts of Alborz Electricity Distribution Company. Sampling was done by simple random method. The Brown et al's ethical leadership (2005), Janssen et al's innovative behaviors (2000) and De Jong and Hartog's job independence questionnaires were used for data collection. Data analysis was done by Spearman correlation test and structural equation modeling using Smart PLS2 and SPSS 23 soft wares.

Findings: There was a significant correlation between ethical leadership, innovative behaviors and job independence ($P=0.01$). The direct effect of ethical leadership on innovative behavior ($\beta=0.27$, $t=2.47$) and job independence ($\beta=0.915$, $t=18.91$), and the effect of job independence on innovative behavior ($\beta=0.65$, $t=7.40$) was also significant. The indirect effect of ethical leadership on innovative behavior with mediating role of job independence was significant using the Sobel test ($\beta=0.22$, $t=2.73$).

Conclusion: Applying ethical leadership style can pave the way for job independence and increase innovative behaviors. Therefore, in order to enhance the level of employees' job independence, it is recommended that managers adhere to moral norms such as honesty, fairness, commitment and responsibility in interacting with the employees.

Keywords: Ethical Leadership; Innovative Behavior; Job Independence; Fairness; Responsibility

Please cite this article as: Kashefi M, Rajabi Farjad H, Tootian Isfahani S. The Impact of Ethical Leadership on Innovative Behavior with Mediating Role of Job Independence. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 85-96.

تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی

معصومه کاشفی^۱، حاجیه رجبی فرجاد^{۲*}، صدیقه طوطیان اصفهانی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد علوم تحقیقات تهران، تهران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: hajieh_rajabi@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد، واحد تهران غرب، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۹ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: مدیران سازمانی به دنبال راه‌کارهایی برای رفتارهای نوآورانه و افزایش استقلال شغلی می‌باشند. مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر رهبری اخلاقی با رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است که روی ۱۷۷ نفر از کارشناسان شرکت توزیع برق استان البرز انجام شد. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی Brown و همکاران (۲۰۰۵ م.)، رفتارهای نوآورانه Janssen و همکاران (۲۰۰۰ م.) و استقلال شغلی De-Hartog و Jong (۲۰۱۰ م.) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS₂ و SPSS 23 بهره گرفته شد.

یافته‌ها: بین رهبری اخلاقی، رفتارهای نوآورانه و استقلال شغلی همبستگی معنی‌داری وجود داشت ($P=0/01$). اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه ($\beta=0/27$ و $t=2/47$) و استقلال شغلی ($\beta=0/91$ و $t=18/91$)، و اثر استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه ($\beta=0/65$ و $t=7/40$) نیز معنی‌دار بود. اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی استقلال شغلی با استفاده از آزمون سوبل نیز معنی‌دار بود ($\beta=0/22$ و $t=2/73$).

نتیجه‌گیری: به کارگیری سبک رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای استقلال شغلی و افزایش رفتارهای نوآورانه فراهم می‌نماید. بنابراین به منظور ارتقای سطح استقلال شغلی کارکنان، به مدیران سازمان توصیه می‌گردد هنجارهای اخلاقی مانند صداقت، انصاف، تعهد و مسؤولیت‌پذیری را در تعامل با کارکنان رعایت نمایند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی؛ رفتار نوآورانه؛ استقلال شغلی؛ انصاف؛ مسؤولیت‌پذیری

مقدمه

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه‌ی ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات رو به رو شده و به حل آن‌ها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای دستیابی به جامعه‌ای توسعه‌یافته از اهمیت خاصی برخوردار است (۱). رفتارهای نوآورانه، به عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورد، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به واسطه‌ی جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط است (۲). بر اساس دیدگاه Jones (۲۰۰۳ م.) رفتار نوآورانه فردی در محیط کار به عنوان یک رفتار پیچیده، شامل سه رفتار مختلف می‌شود: تولید ایده، پشتیبانی از ایده و عمل به ایده. نوآوری فردی با تولید ایده‌های بدیع و سودمند در حیطه‌های مختلف شروع می‌شود (۳). کرملی و همکاران (۲۰۰۶ م.) رفتار نوآورانه در محیط کار را رفتار پیچیده‌ای می‌دانند که دارای یک فرآیند چندمرحله‌ای است از جمله، شناخت مسئله، ایجاد ایده‌های جدید و راه حل‌های ممکن برای حل مسئله که می‌تواند نقش کاری، یک گروه یا سازمان در ایجاد محصولات و خدمات جدید باشد (۴).

Dijang و Dennartog (۲۰۱۰ م.) و Jones (۲۰۰۰ م.) رفتار نوآورانه را به سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده تقسیم کرده‌اند (۳، ۵). از نظر جانس تولید ایده در رفتار نوآورانه به این معنی است که فرد برای مسائل و مشکلات سازمان ایده‌های جدید خلق می‌کند، به طور مرتب روش‌ها، ابزارها و تکنیک‌های جدید را در جهت ایجاد نوآوری جستجو می‌کند و از این طریق راه‌حل‌های بدیع و ابتکاری برای مسائل پیدا می‌کند. از نظر مارتین و همکاران (۲۰۰۷ م.) ترویج ایده، به جلب حمایت و پشتیبانی از ایده‌های جدید توسط کارکنان اشاره دارد (۶). در مرحله پیاده‌سازی ایده، فرد ایده‌ها و افکار نوآورانه خود را عملی می‌سازد، با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی می‌نماید و سودمندی و مفیدبودن آن‌ها را

مورد ارزیابی قرار می‌دهد یا می‌توان گفت تغییری را در ساختار کنترلی سازمان ایجاد می‌نماید (۷). از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه، می‌توان به سبک رهبری اخلاقی اشاره کرد (۸-۱۰). رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می‌پردازد (۱۱). امروز در تجزیه و تحلیل سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. عدم توجه به رعایت مسائل اخلاقی در سازمان بر کمیت و کیفیت کار و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد (۱۲). رهبران سازمان نیز برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به اهدافی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته‌شده‌ای پایبند باشند (۱۳). عدم وجود رهبران خوب می‌تواند منجر به افزایش جا به جایی کارکنان، افزایش هزینه‌های مرتبط با جا به جایی، کاهش رضایت شغلی و کاهش بهره‌وری کارکنان گردد (۱۴). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، نوع‌دوست و ضابطه‌مدار توصیف می‌شوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند. همچنین آن‌ها اصول اخلاقی را مداوم به کارکنان ابلاغ می‌کنند، معیارهای اخلاقی روشنی را تعیین و برای رعایت این معیارها از نظام پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند (۱۵). از دیگر ویژگی‌های کلیدی که مشخصه رهبران اخلاقی است، می‌توان به انصاف، تسهیم قدرت و وضوح نقش، هدایت اخلاقی، درستکاری، تحمل‌پذیری، جهت‌گیری مردمی (۱۶)، بصیرت و صداقت، مردم‌مداری، انگیزه‌بخشی، تشویق و توانمندسازی و پاسخگویی (۱۴)، مقبولیت، وظیفه‌شناسی، پرهیز از تمایلات کودکانه، استدلال اخلاقی و کانون کنترل (۱۵) عدالت، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، جهت‌گیری مردمی، وضوح نقش و انسجام اشاره کرد (۱۷). رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان، انگیزش درونی، مسؤولیت‌پذیری شغلی و تمایل کارکنان به گزارش مسائل و مشکلات می‌گذارد (۱۸).

استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل روی کار مربوط می‌باشد. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره

کاری شامل حق انتخاب در کار می‌باشد (۱۹). استقلال شغلی حدی است که مدیریت عالی اتخاذ تصمیمات ویژه را به پایین‌ترین سطح اختیار تفویض می‌کند (۲۰). به زعم Robbins (۱۳۹۰ ش)، استقلال شغلی یکی از ابعاد مهم در طراحی یک شغل است. در واقع کارکنان باید در برنامه‌ریزی زمان کار، در تعیین رویه‌های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود از استقلال و آزادی عمل شغلی برخوردار باشند. ویژگی‌های اصلی استقلال شغلی عبارتند از: ۱- فرد می‌تواند اعمالش را تعیین کند؛ ۲- فرد می‌تواند به طور شایسته اعمالی را که تعیین کرده، انجام دهد؛ ۳- اعمال و تصمیمات فرد بر اساس تفکر عمیق است؛ ۴- اعمال و تصمیمات فرد با مجموعه اعتقادات و قوانین درونی فرد، همخوانی دارد؛ ۵- عوامل بیرونی برای تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی‌کند (۲۱). استقلال شغلی یکی عوامل اساسی است که موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود و نوعی احساس کنترل بر امور و جنبه‌های مختلف شغلی و زندگی حرفه‌ای است. این که مدیر یا کارکنان حق انتخاب هدف‌ها و روش‌های شغلی خود را دارند و چقدر می‌توانند به طور مستقل تصمیم بگیرند، مربوط به استقلال شغلی آن‌هاست. فرض اساسی استقلال شغلی آن است که برای رسیدن افراد به خوب‌زیستی روانی و پیامدهای مثبت، باید سه نیاز شایستگی، رابطه و خودمختاری تامین گردد. این سه ویژگی به طور هم‌زمان به رضایتمندی کارکنان کمک می‌کند (۲۲). حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی جو خودمختاری را ایجاد می‌نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب شود (۲۳). عامل استقلال شغلی و تأثیر آن بر وضعیت کاری کارکنان اخیراً بیش از پیش مورد توجه محققان قرار گرفته است. به زعم صاحب‌نظران و پژوهشگران، حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایتمندی، تعهد، خلاقیت و نوآوری می‌شود (۲۱).

با عنایت به موارد فوق، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر بروز رفتار نوآوری در کارکنان و تعیین نقش استقلال شغلی کارکنان در این رابطه از ضرورت‌های تحقیقاتی محسوب

می‌گردد. تأیید این روابط در جامعه مورد مطالعه می‌تواند عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان البرز را از جنبه افزایش عملکرد مثبت و جلوگیری از بروز رفتارهای منفی هدایت نماید. همچنین انجام این تحقیق، می‌تواند به ارائه راه‌کارهایی به منظور افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان، ارتقای میزان رضایت مشتریان شرکت برق استان البرز و افزایش میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان برای کسب مزیت رقابتی کمک نماید.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه هدف این مطالعه را ۳۲۳ نفر از کارشناسان رسمی شرکت توزیع نیروی برق استان البرز تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده و ۱۷۷ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه رهبری اخلاقی

این پرسشنامه توسط Brown و همکاران (۲۰۰۵ م.) طراحی شده است (۲۴). پرسشنامه دو بُعد فرد اخلاقی (۶ سؤال)، مدیر اخلاقی (۴ سؤال) را می‌سنجد و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ تنظیم شده است.

۲- پرسشنامه رفتارهای نوآورانه

این پرسشنامه توسط Janssen و همکاران (۲۰۰۰ م.) طراحی شده است (۳). پرسشنامه سه بُعد تولید ایده‌های نو (۳ سؤال)، ترویج ایده‌های نو (۳ سؤال) و اجرای ایده‌های نو (۳ سؤال) را می‌سنجد و بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است.

۳- پرسشنامه استقلال شغلی

این پرسشنامه توسط De Jong و Hartog (۲۰۱۰ م.) طراحی شده است (۵). پرسشنامه دو بُعد استقلال زمینه‌ای (۶ سؤال) و استقلال محتوایی (۴ سؤال) را می‌سنجد و بر اساس

طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است.

روایی ابزارهای به کار رفته به صورت صوری و محتوایی توسط ۵ نفر از اساتید دانشگاه به تأیید رسیده است. برای بررسی پایایی ابزار از آلفای کرونباخ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن و مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS23 و Smart PLS 2 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پژوهشگران در ابتدای مطالعه، موضوع و هدف مطالعه را برای مشارکت‌کنندگان توضیح داده و رضایت آگاهانه شفافی آن‌ها را اخذ نمودند. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که از اطلاعات شخصی آنان محافظت خواهد شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۱۷۷ نفر از کارشناسان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ آورده شده است.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای تحقیق از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن بررسی شد. بین رهبری اخلاقی با رفتار نوآورانه ($r=0/315$) و استقلال شغلی ($r=0/368$)، و رفتار نوآورانه با رهبری اخلاقی ($r=0/392$) همبستگی معناداری وجود داشت ($P=0/01$).

برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در بررسی شاخص‌های توصیفی (چولگی و کشیدگی)، رهبری اخلاقی دارای چولگی $3/951$ و کشیدگی $2/652$ ، رفتار نوآورانه دارای چولگی $3/210$ و کشیدگی $2/245$ و استقلال شغلی دارای چولگی $0/124$ و کشیدگی $2/042$ بود. با توجه به این‌که مقدار چولگی و کشیدگی متغیر بین -2 و $+2$ نمی‌باشد، می‌توان ادعا نمود که نرمال بودن تک‌متغیری برقرار نیست. بنابراین می‌توان از نرم‌افزار Smart PLS2 استفاده نمود.

بررسی مدل معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل

شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم شامل آزمودن فرضیه‌های پژوهش است. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود. برای بررسی برازش مدل، پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگر تعیین می‌گردد. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برآورد می‌گردد. مقادیر به دست‌آمده نشان از برازش مناسب شاخص‌ها است. همچنین کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی‌ال‌اس با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می‌گردد. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه‌ی مرتبط با خود تبیین می‌شود (جدول ۲).

برای سنجش روایی واگرا از روش Fornell و Larker استفاده شد (جدول ۳). از نظر آنان روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همانطوری که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، میانگین واریانس متغیرهای رهبری اخلاقی، استقلال شغلی و رفتار نوآورانه به ترتیب $0/771$ ، $0/782$ و $0/803$ می‌باشد و مقادیر فوق از تمامی مقادیر زیرین بیشتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود روایی واگرایی برقرار است.

۱- معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

۱-۱- اعداد معناداری تی: ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان 95% است، البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. همانطور که در شکل ۱ مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار $1/96$ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

۱-۲- معیارهای R^2 : دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای

پنهان درون‌زای مدل است. مقادیر R^2 استقلال شغلی (۰/۵۷۷) و رفتار نوآورانه (۰/۷۳۴) نشان از برازش مناسب مدل دارد. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. Chin (۱۹۹۸ م.) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت. بنابراین می‌توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد.

۳-۱- معیار افزونگی: این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ها برون‌زا تأثیر می‌پذیرد (جدول ۴).

۲- معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)

مقدار معیار برازش کلی برابر ۰/۲۵۰ است که نشان از برازش متوسط مدل کلی است.

۱-۲- آزمون سوئل: در آزمون سوئل یک مقدار Z-Value

از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۲/۴۳ شد. به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، تأثیر متغیر میانجی معنادار بوده است. علاوه بر آزمون سوئل، برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام واف $\{VAF=(a*b)/((a*b)/c)\}$ استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت به اثر غیر مستقیم را اثر کل را می‌سنجد. با مفروضات فرمول فوق، مقدار واف برابر ۰/۲۱۹ به دست می‌آمد. با مفروضات فرمول فوق، مقدار واف برابر ۰/۲۱۹ به دست آمد.

تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی با ضریب تأثیری برابر با ۰/۲۱۹ از طریق استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه

تأثیر دارد. همچنین رهبری اخلاقی با ضریب تأثیری برابر ۰/۲۱۶ و مقدار معناداری ۲/۴۷۸ بر رفتار نوآورانه و با ضریب تأثیری برابر ۰/۹۱۵ و مقدار معناداری ۱۸/۹۱۷ بر استقلال شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان البرز تأثیر داشت. استقلال شغلی نیز با ضریب تأثیری برابر ۰/۶۵۰ و مقدار معناداری ۷/۴۰۲ بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان البرز تأثیر داشت.

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی در جدول ۵ نشان داده شده است.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان عدم تمایل همکاری برخی از مدیران و کارکنان و نیز محدود بودن آن به کارکنان شرکت برق استان البرز اشاره نمود.

بحث

در این مطالعه به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه از طریق میانجی‌گری استقلال شغلی پرداخته شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات Dahr و همکاران (۲۰۱۶ م.) سازگاری دارد (۲۵). به اعتقاد Robbins و همکاران (۲۰۰۹ م.)، شغلی که در آن میزان استقلال شغلی بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسئولیت فردی در کارکنان می‌گردد (۲۶). علاوه بر این در افراد رضایت شغلی بیشتری ایجاد نموده و منجر به عملکرد بهتری خواهد شد. استقلال شغلی می‌تواند تصمیمات و انتخاب‌های فرد را اثربخش کند. در این بین، اگر رهبری سازمان بتواند شرایط را برای ایجاد واگذاری اختیار و انتخاب بیشتر در کار فراهم نماید و از نقاط قوت کارکنان در جهت تسهیل روند حرکتی کارکنان استفاده نماید، موفق خواهد بود. از نظر Dahr و همکاران (۲۰۱۶ م.)، رهبران اخلاقی در سازمان با رفتار منصفانه، صداقت و همراهی با پیروان، می‌توانند تأثیرات مثبتی بر گرایش‌ها و رفتارهای کارکنان داشته باشند.

یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. نتایج مطالعه ما با نتایج پژوهش‌های کوهستانی و

رشیدی (۱۳۹۵ ش.)، افخمی (۱۳۹۵ ش.)، پاداش و گل‌پرور (۱۳۸۹ ش.)، Dahr و همکاران (۲۰۱۶ م.) همسو می‌باشد (۲۵، ۲۹-۲۷). به زعم پاداش و گل‌پرور (۱۳۸۹ ش.) وقتی مدیران و سرپرستان با رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی با کارکنان خود رفتار کنند، کارکنان در وهله اول احساس می‌کنند که با آن‌ها منصفانه برخورد شده است، لذا توجه مدیران و سرپرستان به کارکنان باعث افزایش سطح انگیزش درونی آن‌ها و در نتیجه افزایش خلاقیت و نوآوری آنان می‌شود. همچنین رهبران اخلاق‌مدار بر ارزش‌های مشترک مورد پذیرش انسان در محیط کار تأکید می‌کنند. از نظر دهر ارزش‌های مشترک چشم‌اندازی را برای دستیابی به اهداف سازمان فراهم می‌کنند که نه تنها برای کارکنان مفید، بلکه مطلوب است. کارکردهای مطرح برای هر یک از این دو پدیده یعنی احساس رفتار منصفانه و برقراری اهداف مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی مشترک به نظر می‌رسد که انگیزش درونی برای نوآوری باشد. در یک فرایند زنجیره‌ای پس از تقویت انگیزش برای نوآوری، سطح خلاقیت نیز به طور طبیعی بالا می‌رود. حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایتمندی، تعهد، خلاقیت و نوآوری، یادگیری، درگیری شغلی و بهبود عملکرد می‌شود (۲۷). از نظر Stone و همکاران (۲۰۰۹ م.) یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران آن است که آن‌ها از اهمیت رضایتمندی کارکنان آگاه هستند، اما نمی‌دانند که چگونه باید توانایی‌های و استقلال شغلی را تقویت کنند (۳۱).

یافته‌های تحقیق نشان داد، رهبری اخلاقی بر استقلال شغلی تأثیر دارد. نتایج با پژوهش‌های Murphy و همکاران (۲۰۱۳ م.) و Michelle و همکاران (۲۰۰۹ م.) همسو می‌باشند (۳۲-۳۳). از نظر میشل و همکاران (۲۰۰۹ م.) رهبری اخلاقی دربرگیرنده این مفهوم است که کارکنان سازمانی بتوانند بدون ترس و با اعتماد به نفس، نظرات و افکار بدیع خود را در سازمان بیان کنند. در نتیجه مدیران سازمان با رعایت اصول رهبری اخلاقی باعث ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که با ایجاد بستر استقلال شغلی، عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود خواهند بخشید. رهبران

اخلاقی با کارکنان روابط صمیمی و نزدیکی برقرار می‌کنند و جوی را ایجاد می‌کنند تا کارکنان، بدون استرس مسائل، مشکلات، ایده‌ها و نیازهای خود را با آنان در میان بگذارند. این امر می‌تواند در جلسات انفرادی یا تیمی صورت گیرد، یعنی کارکنان را ترغیب نمایند تا آن‌ها نسبت به کسب دانش و مهارت‌های جدید شغلی اقدام نمایند. تفویض اختیار به کارکنان و ارائه مسئولیت بیشتر به آنان استقلال و آزادی عمل می‌دهد. پژوهش‌های گذشته همگی بیانگر رابطه میان محیط‌های حامی استقلال با بهبود عملکرد، موفقیت بیشتر، ادراک شایستگی بیشتر، عزت نفس بیشتر، ارزش قائل شدن برای خود، ترجیح چالش بهینه، حال و هوای هیجانی مثبت، فرسایش کم‌تر و به یادسپاری بیشتر است (۳۴).

یافته‌ها نشان داد استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه تأثیر دارد. این نتایج با پژوهش Chin (۲۰۱۷ م.) همسو می‌باشد (۳۵). اعرابی و مقدم (۱۳۸۶ ش.) تأکید کرده‌اند که در تدوین استراتژی منابع انسانی باید به نیروی کار آزادی و استقلال عمل داد تا از این طریق تعهد، توسعه، نوآوری، تولید محصولات جدید و یادگیری سازمانی حاصل گردد (۳۶). می‌توان گفت زمانی که افراد در محیط شغلی و کاری خود به امور شغلی‌شان علاقمند و دارای استقلال شغلی باشند، تمامی سعی و تلاش خود را برای انجام امور به نحو احسن انجام می‌دهند و در این راه از ابداع شیوه‌ها و روش‌های جدید کار نیز بدون تردید استفاده می‌کنند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه نشان داد که رهبری اخلاقی از طریق متغیر میانجی استقلال شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت دارد. بنابراین اگر مدیران به دنبال کارکنانی خلاق و نوآور در سازمان باشند، می‌بایست از سبک رهبری اخلاقی استفاده نمایند. با توجه به یافته‌های پژوهش، توصیه می‌گردد تا به منظور ارتقای سطح استقلال شغلی کارکنان، مدیران هنجارها و منش‌های اخلاقی از قبیل صداقت، عدالت، انصاف، تعهد و مسئولیت‌پذیری را در تعامل با کارکنان رعایت نموده و با برگزاری جلسات پرسش و پاسخ و نشست‌های غیر رسمی،

ضمن توجه به مسائل و مشکلات کارکنان، آن‌ها را در جریان اطلاعات سازمان و عملکرد و اهداف سازمانی قرار دهند و در مدیریت امور سازمانی به جای تصمیم‌گیری انفرادی، از تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده نمایند. آنگاه رهبران اخلاقی می‌توانند انتظار داشته باشند که کارکنان با انگیزه بالا و توانمند و دارای استقلال شغلی، به سمت ایجاد تحول و خلاقیت پیش بروند، چراکه استقلال شغلی مایه شکل‌گیری انعطاف‌پذیری و خلاقیت سازمانی است که برای انطباق با محیط‌های در حال تغییر ضروری است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	تحصیلات	۱۳۵ (۷۶)
	زن		۴۲ (۲۴)
سن	کم‌تر از ۳۰	سابقه	۱۹ (۱۱)
	۳۱ تا ۴۰		۷۱ (۴۰)
	۴۱ تا ۵۰		۷۰ (۴۰)
	۵۱ یا بالا		۱۷ (۹)
		کم‌تر از ۵	۲۷ (۱۵)
			۴۵ (۲۶)
			۵۳ (۳۰)
		۱۱ تا ۱۵	۵۲ (۲۹)

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	مقادیر اشتراکی	روایی واگرا
	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۵	بزرگ‌تر از ۰/۵	
رهبری اخلاقی	۰/۹۲۳	۰/۹۳۵	۰/۵۹۵	۰/۵۹۵	
استقلال شغلی	۰/۹۲۹	۰/۹۴۰	۰/۶۱۳	۰/۶۱۳	
رفتار نوآورانه	۰/۹۳۰	۰/۹۴۲	۰/۶۴۵	۰/۶۴۵	

جدول ۳: مقادیر روایی واگرایی

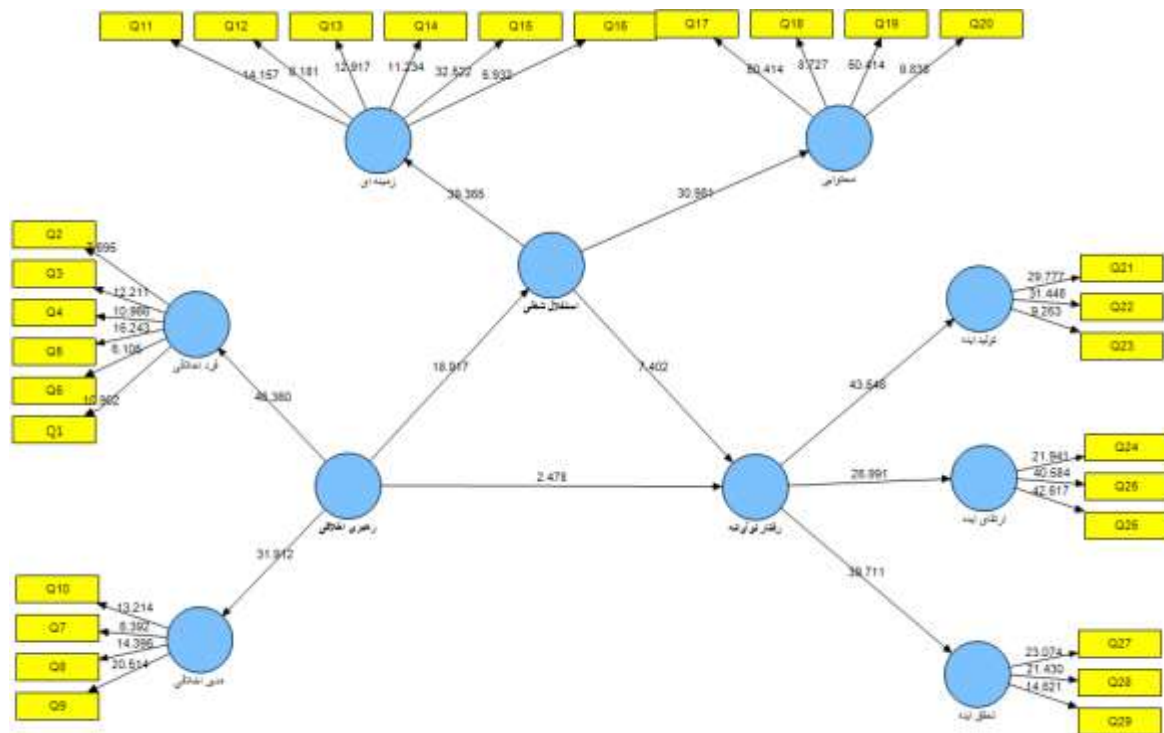
متغیر	۱	۲	۳
رهبری اخلاقی	۰/۷۷۱		
استقلال شغلی	۰/۷۶۷	۰/۷۸۲	
رفتار نوآورانه	۰/۶۲۵	۰/۷۰۱	۰/۸۰۳

جدول ۴: مقادیر افزونگی متغیرهای پژوهش

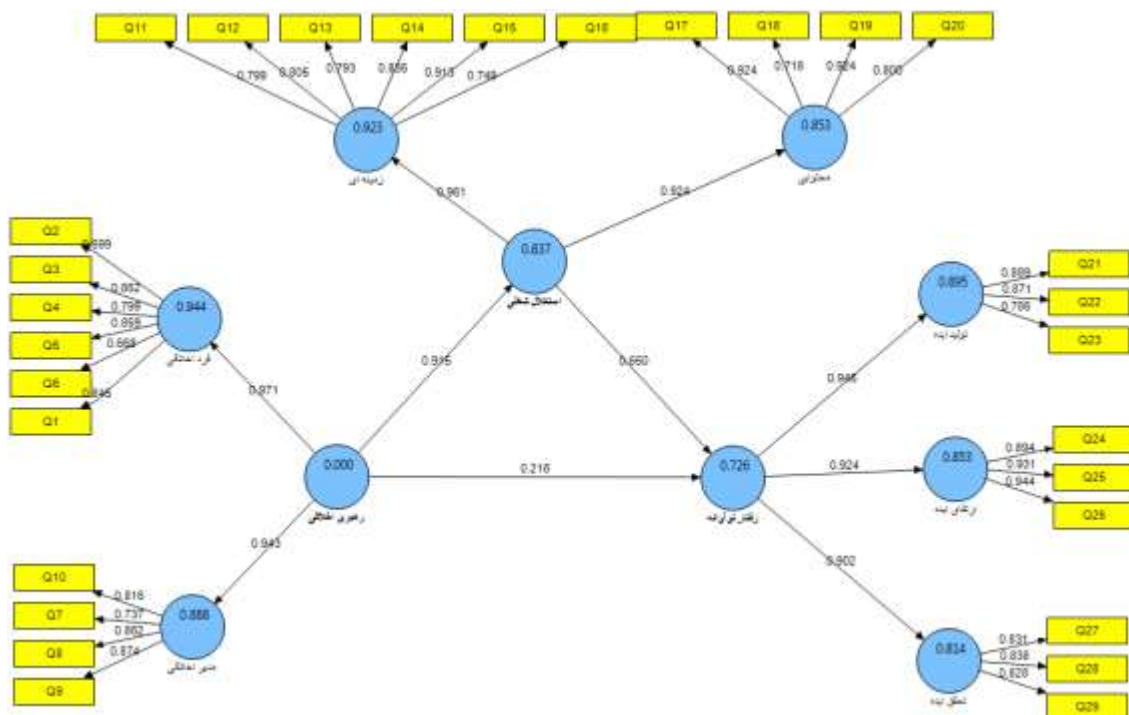
متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2	نتیجه
رهبری اخلاقی	۰/۵۹۵	-	-
استقلال شغلی	۰/۶۱۳	۰/۸۳۷	۰/۵۱۳
رفتار نوآورانه	۰/۶۴۵	۰/۷۲۶	۰/۴۶۸

جدول ۵: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

متغیر واسطه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر بتا	مقدار t	نتیجه
استقلال شغلی	رهبری اخلاقی	رفتار نوآورانه	۰/۲۱۹	۲/۷۳	تأیید شد
-	رهبری اخلاقی	رفتار نوآورانه	۰/۲۱۶	۲/۴۷۸	تأیید شد
-	رهبری اخلاقی	استقلال شغلی	۰/۹۱۵	۱۸/۹۱۷	تأیید شد
-	استقلال شغلی	رفتار نوآورانه	۰/۶۵۰	۷/۴۰۲	تأیید شد



شکل ۱: مقادیر اعداد معناداری برای برازش ساختار



شکل ۲: ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

References

- Mehramiz S, Burang A, Rostami Nejad M, Mohammad A. Explaining Innovative Teachers' Behaviors Based on Irrational Beliefs and System Thinking. *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities* 2018; 7(3): 195-216. [Persian]
- Woodman RW, Sawyer JE, Griffin RW. Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review* 1993; 18(2): 293-321.
- Janssen O. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2000; 73(3): 287-302.
- Carmelli A, Meitar R, Weisberg J. Self-leadership skills and innovative at work. *International Journal of Manpower* 2006; 27(1): 75-90.
- Martin P, Salanova M, Maria Peiro J. Job demands, job resources and Individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema* 2007; 19(4): 60-70.
- LI CH, WU JJ. The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal* 2011; 23(2): 119-128.
- Federici RA. Principals. Self-efficacy: Relations with job autonomy, job satisfaction and contextual constraints. *European Journal of Psychology of Education* 2013; 28(1): 73-86.
- Caputoa A, Oluremi B, Ayokob N. the moderating role of cultural intelligence in the relationship between cultural orientations and conflict management styles. *Journal of Business Research* 2016; 89(2): 10-20.
- Lin YC, Chen ASY, Song YC. Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations* 2012; 36(4): 66-75.
- Yılmaz E. The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2010; 2(2): 39-49.
- Moghtadaie L. Relationship between Professional Ethics and Anti-citizenship Behaviors (Case: Staff, *Journal of Ilam University of Medical Sciences* 2012; 20(2): 54-41. [Persian]
- Freeman E. Developing Ethical Leadership, Business Roundtable Institute for Corporate Ethics. Virginia: Darden Graduate School of Business Administration, University of Virginia; 2006. Available at: http://www.corporateethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf.
- Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW, Mitchelson JK. A cross-cultural examination of the endorsement. *Journal of Business Ethics* 2013; 2(1): 10-25.
- Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006; 24(2): 15-20.
- Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: Asocial learning theory perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2005; 97(2): 117-134.
- Kalshoven K, Den Hartog D, Den Hoogh A. Ethical leadership at work questionnaire (ELW). *The Leadership Quarterly* 2011; 22(1): 51-69.
- Bello SH. Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science* 2012; 3(11): 228-236.
- Fock H, Chiang F, Au YK, Hui KM. The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management* 2011; 30(2): 319-328.
- Robbins S. Organization Theory, Organization Structure and Design. Translated by Alvani SM, Danaeefard H. Tehran: Saffar; 2011. [Persian]
- Taqi Nejad H, Sohrabi Z, Keikhani S. Analysis of the concept of independence in nursing. *Journal of Ilam University of Medical Sciences* 2012; 22(2): 27-43. [Persian]
- Deci E, Ryan R. What and Why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 2000; 4(11): 227-268.
- Rodd J. The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners. New York: Unpublished doctoral dissertation, the University of New York; 2013.
- Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2005; 97(5): 117-134.
- Dhar RL. Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job

autonomy. *Tourism Management* 2016; 57(4): 139-148.

26. Robbins TL, Crino MD, Fredendall LD. An Integrative Model of the Empowerment Process. *Human Resource Management Review* 2002; 5(12): 419-420.

27. Kohestani R, Rashidi Alangheh M. Effect of Ethical Leadership on Creativity and Innovation Based on Social Learning Theory. Tehran: Fourth International Conference on Accounting and Management with New Science Research Approach; 2017. [Persian]

28. Afkhami V. The role of internal motivation mediators in the relationship between ethical leadership and innovative behavior behaviors among Bukan education managers 2017. MSc dissertation. Payame Noor University of Tehran; [Persian]

29. Padash F, Golparvar M. The Relationship of Ethical Orientation Leaders with Internal Motivation for Innovation and Creativity of Employees. *Journal of Ethics in Behavioral Affairs* 2010; 5(1-2): 110-103. [Persian]

30. Michie S, Gooty J Values, emotions and authenticity: Will the real leader please stand up? *Leadership Quarterly* 2005; 16(2): 441-457.

31. Stone D, Deci EL, Ryan RM. Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management* 2009; 34(2): 75-91.

32. Murphy WM, Burton JP, Henagan SC, Briscoe JP. Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management* 2013; 38(4): 512-537.

33. Mitchell JN, Dawn C, Kacmar KM, James AR, Lawrence BC. The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics* 2009; 90(2) 157-170.

34. Reeve J. Understanding motivation and emotion. 3rd ed. New York: Wiley; 2001. p.21-48.

35. Chen BT. Service Innovation Performance in the Hospitality Industry: The Role of Organizational Training, Personal-Job Fit and Work Schedule Flexibility. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 2017; 26(5): 474-488.

36. Arabi SM, Moghadam A. Harmonization of HR Strategies with Business Strategy and Organizational Culture. *Journal of Management Science of Iran* 2007; 2(8): 103-135. [Persian]