



Investigating the Relationship between Organizational Justice and Constructive Deviance with the Mediating Role of Innovative Climate (Subject of Study: Personnel of the Isfahan's Department of Education)

Leili Sheikhi^{1*}, Seyed Ali Siadat², Reza Hoveida³

¹PhD Student, Department of Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran.

²Professor, Department of Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran.

³Associate Professor, Department of Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 05.10.2022

Revised: 05.12.2023

Accepted: 09.05.2023

Keyword:

Education
Constructive Deviance
Innovative Climate
Organizational Justice
Mediating Role

*Corresponding Author:

Leili Sheikhi

Email: leili.sheikhi@gmail.com

ABSTRACT

Constructive deviance, organizational justice, and innovative climate are three important subjects in every institution, and paying attention to them provides guidelines for managers to create grounds for applying constructive deviance and promoting and encouraging justice and innovation in organizations, leading to the achievement of the organization's goals. The purpose of this research was to investigate the relationship between organizational justice and constructive deviance with the mediating role of innovative atmosphere among the employees of the General Directorate of Education in Isfahan. This research was applied in terms of its purpose, and used a descriptive - correlational type of research method. The statistical population included all staff members of Isfahan Department of Education in the academic year 2020-2021 (213 people). Using the Krejcie and Morgan Table, 133 staff were selected from this population as a statistical sample through simple random sampling. To collect data, standard questionnaires of organizational justice, constructive deviance and innovative climate were used. Data analysis was carried out using SPSS-26 and SmartPLS-3 software. The results showed that at the confidence level of 95%, the effect of the mediating variable of innovative climate was significant in the relationship between organizational justice and constructive deviance, and organizational justice had an indirect and significant effect equal to 0.375 on constructive deviance. It was also proved that there was a significant relationship between types of organizational justice with constructive deviance and innovative climate. Therefore, by establishing justice and creating an atmosphere that supports innovation, managers can provide the basis for constructive deviant behaviors in the organization.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The emergence of constructive deviance and innovative behaviors from employees as well as the existence of organizational justice in the workplace are three very important subjects that seek to increase the efficiency of the organization and it is vital to pay attention to. Social exchange theory can be cited in the relationship between organizational justice and constructive deviance and the relationship between organizational justice and innovative climate. According to this view, people generally seek to compensate the benefits that others have provided for them. In fact, a kind of self-imposed obligation is created in people to provide more valuable things in response to what they have received from others. When people feel that there is no discrimination between them in the organization and understand the existence of justice, they will make greater efforts in performing their job and organizational duties, and thus, more innovative and constructive behaviors related to the job and the organization will appear among the employees. Many research studies have dealt with deviant behaviors in the organization, but these studies are mostly in the field of destructive deviant behaviors, and there are few research studies in Iran about constructive deviant behavior, and no study has been conducted on the relationship between organizational justice and constructive deviance with the mediating role of innovative climate in education. Therefore, the current research attempted to examine the concept of constructive deviance as a benevolent and creative behavior in order to achieve the goals of the organization and its relationship with organizational justice and innovative atmosphere. It provided guidelines for managers to familiarize themselves with this concept, to create areas for applying constructive deviance and promoting and encouraging creativity and innovation in organizations. In fact, the main purpose of this research was to determine the relationship between organizational justice and constructive deviance with the mediating role of innovative climate among the staff of Isfahan's General Directorate of Education and sought to address the question of whether or not a relationship between organizational justice and constructive deviance exists with the mediating role of innovative climate among the staff of Isfahan's General Directorate of Education.

Methodology

The present research was applied in terms of its purpose, and used a descriptive - correlational type of research method. The statistical population included all staff members of Isfahan's General Directorate of Education in the academic year 2020-2021 (213 people), using the Krejcie and Morgan Table; 133 members of staff were selected as a statistical sample through simple random sampling. The tools used to collect information included standard questionnaires of organizational justice, constructive deviance and innovative climate, which had high reliability. In this research, partial least squares method and correlation test using SmartPLS-3 and SPSS-26 software were used in two descriptive and inferential levels to test the research hypotheses.

Results and discussion

In the current research, the Sobel test was used to determine the significance of the mediating variable of innovative climate in the relationship between the two variables of organizational justice and constructive deviance. The Z-value obtained from the Sobel test was equal to 4.934, which was greater than the value of 1.96; it can be stated that at the 95% confidence level, the effect of the mediating variable of innovative climate in the relationship between organizational justice and constructive deviance was significant. By confirming the mediating role of innovative climate, organizational justice had an indirect and significant effect equal to 0.375 (0.497×0.754) on constructive deviance. It was also proved that there was a significant relationship between the types of organizational justice (distributive, procedural and transactional) and constructive deviance among staff members of the General Directorate of Education in Isfahan, and the coefficient values showed that the effectiveness of constructive deviance from distributive justice was 28%, procedural justice was 8% and transactional justice was 12%. In addition, it was proved that there was a significant relationship between the types of organizational justice and innovative climate among staff members of Isfahan's General Directorate of Education; coefficient values showed that the influence of innovative climate was 24%, 6% and 9% on distributive justice, procedural justice and transactional justice, respectively. In addition, the data analysis showed that there was a significant relationship between the innovative atmosphere and constructive deviance among the staff of Isfahan's General Directorate of Education and the effectiveness of constructive deviance from the innovative atmosphere was 67%.

Conclusion

The purpose of the present study was to investigate the relationship between organizational justice and constructive deviance with the mediating role of innovative climate among staff members of Isfahan's General Directorate of Education. The general findings of the research showed that organizational justice and constructive deviance with the mediating role of innovative atmosphere were effective among the staff of the General Directorate of Education of Isfahan. Organizational justice had a significant effect on constructive deviance and innovative climate and significantly increased constructive deviance and innovative climate. This effect was also significant by mediating the variable of innovative climate between the two variables of organizational justice and constructive deviance, and the effect of organizational justice on innovative climate and constructive deviance was observed. It was also proven that organizational justice had an indirect and significant effect equal to 0.375 on constructive deviance; if the direct effect between these two variables was equal to 0.134, it would indicate that the indirect effect is greater than the direct effect confirming the effect of innovative atmosphere as a mediating variable. Based on this, if there is organizational justice in Isfahan's General Department of Education, it can be predicted that constructive deviation and innovative climate will increase in the organization. On the other hand, the existence of an innovative atmosphere also increased constructive deviance behaviors in the organization, and the existence of this variable had an effect on the relationship between organizational justice and constructive deviance.



بررسی رابطه انحراف سازنده و عدالت سازمانی با میانجی‌گری جو نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اصفهان)

لیلی شیخی^{*۱}، سید علی سیادت^۲، رضا هویدا^۳

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۲- استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
- ۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

انحراف سازنده، عدالت سازمانی و جو نوآورانه سه مقوله مهم در هر نهاد هستند و توجه به آن‌ها، رهنمودهایی را برای مدیران فراهم می‌آورد تا زمینه‌های به‌کارگیری انحراف سازنده و ترویج و تشویق عدالت و نوآوری را در سازمان‌ها به‌وجود آورند که موجب دستیابی به اهداف سازمان می‌شود. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اصفهان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ (۲۱۳ نفر) هستند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۳ نفر از این جامعه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد عدالت سازمانی، انحراف سازنده و جو نوآورانه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۶ و SmartPLS-۳ انجام شد. بررسی نتایج نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی جو نوآورانه در رابطه میان عدالت سازمانی و انحراف سازنده معنادار است و عدالت سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و معناداری برابر با ۰/۳۷۵ بر روی انحراف سازنده است. همچنین ثابت شد که بین انواع عدالت سازمانی با انحراف سازنده و جو نوآورانه رابطه معناداری وجود دارد. بنا بر این، مدیران با برقراری عدالت و ایجاد جو حامی نوآوری می‌توانند موجب بروز رفتارهای انحراف سازنده در سازمان شوند.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۴

کلید واژگان:

آموزش و پرورش

انحراف سازنده

جو نوآورانه

عدالت سازمانی

میانجی

*نویسنده مسئول: لیلی شیخی

پست الکترونیکی:

leili.sheikhi@gmail.com



مقدمه

امروزه تمامی صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به‌عنوان عامل توسعه در هر کشور واقف هستند و بر این نکته تأکید دارند که نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌هایی است که در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان، نقش اساسی ایفا می‌کند (اردلان و معجونی، ۲۰۲۱). در شرایط کنونی، سازمان‌ها در عرصه‌های مختلفی با معضلات بزرگی مواجه هستند که محوریت مشترک تمامی آنان توسعه دانش، فناوری و نوآوری است و در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند (بعقوبی و همکاران، ۲۰۲۱). در این راستا، کارایی منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی، باعث کارایی و اثربخشی کل سازمان می‌شود (یون و همکاران، ۲۰۲۰)^۱. امروزه سازمان‌ها، به کارکنانی نیاز دارند که فراتر از نقش‌های خود عمل کنند و در راستای بهبود عملکرد سازمانی، رفتارها و فعالیت‌هایی فراتر از معیارها، قوانین و هنجارهای سازمانی بروز دهند تا عملکرد سازمان بهبود یابد. حجم قابل‌توجهی از پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که انحراف از هنجارها ممکن است، مضر باشد اما پژوهش‌گران طی سال‌های اخیر به جنبه‌های سازنده انحراف و هنجارشکنی کارکنان توجه کرده‌اند و بنا بر نظر پژوهش‌گران، انحراف کارکنان همواره مضر نیست و تمام رفتارهای انحرافی با قصد بد انجام نمی‌شوند. اگرچه مهم است که کارکنان برای اجرای صحیح و بقای سازمان از هنجارها و اصول شرکت پیروی کنند اما رعایت دقیق همه هنجارها ممکن است، کارمندان را از یافتن راه‌حل‌های نوآورانه برای حل مشکلات و ایجاد فضای لازم برای رشد و ترقی باز دارد (عسکریان، ۲۰۲۱). با این دید می‌توان رفتارهای انحرافی در سازمان را به دو دسته انحرافات سازنده و مخرب تقسیم کرد. انحراف سازنده، تخطی و سرپیچی کارکنان از دستورهای مدیرانی است که دستور توقف پیگیری از ایده‌های جدید را صادر کرده‌اند (لیو و همکاران، ۲۰۲۱)^۲. انحراف سازنده به‌عنوان یک گذار عمل می‌کند که می‌تواند دستیابی به اهداف نوآورانه را رقم زده و بهبود بخشد (ویشلقی و رستگار، ۲۰۲۲). علاوه بر انحراف سازنده، برای انطباق سریع با معضلات و نیازهای در حال تغییر، سازمان‌ها باید با ایجاد جو نوآورانه، قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان خود را ارتقا بخشند زیرا خلاقیت کارکنان نقش مهمی در بهبود عملکرد نوآورانه سازمان‌ها ایفا می‌کند (قنبری و همکاران، ۲۰۲۲). عملکرد نوآورانه و خلاقیت کارکنان، به‌طور معمول به‌عنوان خلق ایده‌ها و روش‌های نوآورانه تعریف می‌شود (وادئی و همکاران، ۲۰۲۱)^۳ که برای حل مشکلات و تأمین نیازهای اساسی سازمان ضروری است (چن، ۲۰۲۰)^۴ و سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا از توانایی‌های نوآورانه کارکنان خود استفاده کنند (شاهین و همکاران، ۲۰۲۰)^۵. علاوه بر موارد ذکرشده، با یک نگاه اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود که یکی از مشکلات اصلی کارکنان، فقدان عدالت سازمانی است. در بسیاری از موارد کارکنانی هستند که بسیار پرتلاش‌تر از دیگر کارکنان هستند و به‌صورت صادقانه‌تر خدمت می‌کنند ولی حقوق و مزایای بسیار کم‌تری دریافت می‌کنند که این نقض کامل عدالت توزیعی است؛ از سوی دیگر قوانین داخلی و خارجی سازمان‌ها نیز عادلانه نیست که این امر، خود زمینه‌ساز توزیع غیرعادلانه است (نیکخوا امیری و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، می‌توان گفت که بروز انحراف سازنده و عملکرد نوآورانه در رفتار کارکنان و همچنین وجود عدالت سازمانی در محل کار سه مقوله بسیار مهم هستند که افزایش کارایی سازمان را به‌دنبال دارند و توجه به آن‌ها بسیار ضروری است.

در ارتباط بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده و ارتباط بین عدالت سازمانی و جو نوآورانه می‌توان به نظریه تبادل اجتماعی استناد کرد. بر اساس این دیدگاه، افراد عموماً به‌دنبال جبران کردن منافعی هستند که دیگران برایشان فراهم

¹ Yoon

² Liu

³ Wadei

⁴ Chen

⁵ Shaheen

کرده‌اند. در واقع در افراد نوعی الزام خودخواسته ایجاد می‌شود تا در پاسخ به آنچه از دیگران دریافت کرده‌اند چیزهای ارزشمندتری ارائه کنند. زمانی که افراد احساس کنند در سازمان تبعیضی بین آن‌ها وجود ندارد و وجود عدالت را در سازمان درک نمایند، در انجام وظایف شغلی و سازمانی تلاش بیشتری خواهند نمود و بدین ترتیب رفتارهای نوآورانه و سازنده بیشتری در رابطه با شغل و سازمان در بین کارکنان نمایان خواهد شد.

انحراف سازنده، عدالت سازمانی و جو نوآورانه در سال‌های اخیر به موضوع موردعلاقه بسیاری از پژوهش‌گران تبدیل شده است. به‌طوری که (نیکخو امیری و همکاران، ۲۰۲۱) تأثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی را بررسی کردند و نشان دادند که عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و با ایجاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز توجه به این دو مقوله در ترسیم اهداف و سیاست‌گذاری سازمانی می‌توان حس مشارکت‌پذیری و روحیه نوع دوستی و رفتار فرانقش تعهد و تعلق کارکنان را در مؤسسات آموزش عالی ارتقا بخشید (عسکریان، ۲۰۲۱) نیز با بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر انحراف سازنده نشان داد که عدالت سازمانی بر انحراف سازنده در سازمان تأثیر دارد و همچنین تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر انحراف سازنده از طریق نقض قراردادهای روان‌شناختی و جو نوآورانه سازمانی را تأیید کرد (عابدینی و همکاران، ۲۰۲۲). تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی و با تحلیل نقش تعدیل‌کننده جو نوآورانه را بررسی کردند و نشان داد که جو نوآورانه تأثیر ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای را به‌صورت فزاینده تعدیل می‌کند. بنابراین، جو نوآورانه با ترویج و ترغیب فرهنگ نوآوری در سازمان‌های دانش‌بنیان، زمینه توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای را برای تعالی فردی و تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد.

ضرورت توجه به انحراف سازنده برای کلیه سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است؛ اما این امر در سازمان آموزش و پرورش نیازمند توجه بیشتر است. سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان برجسته‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان، عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها است که تأثیر مهم و فوق‌العاده‌ای در پایداری اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری دارد (گانزالس، ۲۰۲۰)^۱. با توجه به جایگاه و اهمیت آموزش و پرورش در اجتماع به‌عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی؛ این سازمان باید بتواند به نیازهای روزافزون محیطی برای تغییر و تحول پاسخگو باشد. شناسایی انحراف سازنده و عوامل مؤثر بر آن، می‌تواند به سازمان آموزشی برای نوآوری در راستای روبرویی با شرایط عدم‌اطمینان محیطی و حفظ موقعیت خود کمک کند. انحراف سازنده موضوع کاملاً جدیدی در حیطه موضوعات سازمان و مدیریت است و عوامل مختلفی بر آن تأثیرگذار است که عدالت سازمانی و جو نوآورانه برخی از این عوامل هستند. پژوهش‌های متعددی به رفتارهای انحرافی در سازمان پرداخته‌اند، اما این پژوهش‌ها بیشتر در زمینه رفتارهای انحرافی مخرب است و پژوهش‌های اندکی در ایران در مورد رفتار انحرافی سازنده وجود دارد (مولوی و نوری، ۲۰۲۲) و مطالعه‌ای در زمینه ارتباط عدالت سازمانی و انحراف سازنده با میانجی‌گری جو نوآورانه در آموزش و پرورش انجام نشده است. به علاوه این موضوع تا به حال در جامعه آماری کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان موردپژوهش قرار نگرفته است، از این رو پژوهش از نوآوری و بداعت زیادی برخوردار است و سعی بر این دارد تا با بررسی مفهوم انحراف سازنده به‌عنوان رفتاری خیرخواهانه و خلاقانه در راستای دستیابی به اهداف سازمان و ارتباط آن با عدالت سازمانی و جو نوآورانه؛ رهنمودهایی را برای مدیران فراهم آورد تا ضمن آشنایی با این مفهوم، زمینه‌های به‌کارگیری انحراف سازنده و ترویج و تشویق خلاقیت و نوآوری را در سازمان‌ها به‌وجود آورند. نتایج این بررسی می‌تواند نقش مهمی در شناسایی ابعاد انحراف سازنده و تأثیر عدالت سازمانی و جو نوآورانه بر این مفهوم نوظهور ایفا کند. به علاوه تاکنون پژوهش‌های اندکی در زمینه این موضوع در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. از این رو، این پژوهش نوآوری تازه‌ای در عرصه علم سازمان و مدیریت است. انجام این پژوهش به درک بهتر ابعاد انحراف سازنده و ارتباط آن با عدالت سازمانی و جو نوآورانه کمک می‌نماید و در نهایت دانش به‌دست‌آمده از این

¹ González

زمینه، راهکارهایی را برای مدیریت بهتر سازمان و توسعه منابع انسانی در جهت بهره‌وری و نوآوری بیش‌تر در سازمان‌های آموزشی در اختیار دست‌اندرکاران آموزش و پرورش قرار می‌دهد.

براساس آنچه بیان شد هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان است و در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه وجود دارد یا خیر. ادامه مباحث در این مقاله به این ترتیب سازماندهی شده است که در بخش بعد، مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع بیان می‌شوند و سپس روش‌شناسی پژوهش عنوان می‌شود. در بخش‌های انتهایی، یافته‌های پژوهش تجزیه و تحلیل می‌شوند و در پایان اظهارات نهایی و نتیجه‌گیری کلی فراهم می‌آیند.

مبانی نظری

پژوهش در زمینه انحراف سازنده ما را به نظریه‌های گوناگون در زمینه تفسیر چرایی تصمیم کارکنان برای رفتار کردن به شیوه‌ای که دربردارنده انحراف سازنده است، می‌رساند. براساس نظریه تبادل اجتماعی، انحراف سازنده شیوه‌ای است که از طریق آن کارکنان در پاسخ به ارتباط تبادلی مثبتی که با سازمان تجربه می‌کنند، به سازمان خود کمک می‌نمایند (ایسنبرگر و همکاران، ۱۹۹۰)^۱. شواهد نشان می‌دهد که بروز رفتارهای انحراف سازنده در سازمان نیازمند بستر و عوامل زمینه‌ساز است. از جمله عوامل موثر بر رفتار فرد در سازمان، عدالت سازمانی است که به انصاف و رفتار اخلاقی با افراد داخل سازمان اشاره دارد (وادرا، ۲۰۱۷)^۲. کارکنان، درون‌دادهایی را به سازمان ارائه داده و در قبال آن، سازمان مزایا و برون‌دادهایی را به افراد ارائه می‌کند. نحوه توزیع این مزایا و چگونگی رفتار با کارکنان، مورد ارزیابی آن‌ها قرار می‌گیرد و بر اساس این ارزیابی، تلقی افراد از عادلانه یا ناعادلانه بودن برخورد سازمان شکل می‌گیرد (پورسلطانی زرنیدی و همکاران، ۲۰۱۳). بر این اساس، ادراک فرد از تصمیمات مدیر خود، سرآغاز احساس انصاف یا بی‌انصافی است و این بسیار مهم است، چون این طرز تلقی مبنای رفتار فرد می‌شود. شناسایی سه بعد یا مؤلفه متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی (به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان)، رویه‌ای (به منزله عادلانه بودن رویه‌های تخصیص پاداش، تنبیه، حقوق، مزایا، ارزیابی و روش‌های انضباطی) و مرواده‌ای (به منزله انصاف در رفتارهای بین فردی و فعالیت‌های سازمانی به خصوص رفتارها و ارتباطات مدیریت نسبت به کارکنان)، به دلیل تأثیر آن‌ها بر بروز رفتارهای سازنده و نوآورانه کارکنان اهمیت دارد. تئوری عدالت سازمانی عنوان می‌دارد که عدالت و انصاف نیروهای قدرتمندی در محیط کاری به‌شمار می‌آیند که پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی هستند. از آنجایی که نظام آموزشی اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جوامع محسوب می‌شود، وجود رفتارهای نوآورانه در آموزش و پرورش برای بهبود کمیت و کیفیت خدمات ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، پویایی نظام آموزشی وابسته به داشتن کارمندی است که از روند عدالت در سازمان خشنود بوده و دلبسته به کار خود باشند و تمام ظرفیت و توان خود را برای دستیابی به اهداف سازمان و پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه به کار گیرند. به نظر می‌رسد یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر بروز رفتار انحرافی مثبت در کارکنان، ادراک آن‌ها از انصاف در سازمان است. پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که سطوح پایین عدالت سازمانی (بی‌عدالتی) با نتایج منفی برای سازمان همراه هستند. در حالی که عدالت سازمانی می‌تواند با پیامدهای مثبتی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، برونداد کاری مثبت و انحراف سازنده همراه باشد. چنین به نظر می‌رسد که افرادی که ادراک آن‌ها از سطح عدالت در سازمان بالا است، ممکن است رفتارهای انحرافی سازنده از خود نشان دهند.

¹ Eisenberger

² Vadera

از سوی دیگر محیط کاری نیز بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر دارد. داشتن احساس مثبت به ضوابط و فرایندهای سازمان و نیز ارتباطات خوب با بالادستان و همکاران باعث ایجاد وفاداری و حس تعلق در افراد می‌شود (کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹)^۱. تأثیر مثبت چنین محیطی در بهره‌وری و میزان نوآوری سازمان منعکس می‌شود. نوآوری و عدالت سازمانی تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند و وجود عدالت سازمانی زمینه را برای مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند و باعث بهبود نوآوری می‌شود (معمارزاده و خدایی‌محمودی، ۲۰۰۹). بر اساس پژوهش (راسخ و مظفری، ۲۰۱۴) هرچه درک عدالت رویه‌ای در بین کارکنان بیش‌تر باشد و آنان فرایندهایی را که توسط آن‌ها پیامدها تعیین می‌شوند را عادلانه‌تر درک کنند، میزان تمایل برای داشتن جو نوآورانه افزایش خواهد یافت. بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، جو سازمانی نوآورانه کارکنان را تشویق می‌کند تا منعطف و مشتاق یادگیری باشند و در آن‌ها انگیزه مشارکت و روحیه خلاقیت و نوآوری ایجاد می‌کند. رفتارهای مدیران که کارکنان را به ریسک کردن و استفاده از ابتکار تشویق می‌کند، می‌تواند کارکنان را به انجام رفتارهای انحرافی سازنده متمایل نماید (تکمن و کاپتانگیل، ۲۰۲۲)^۲. سازمان‌هایی که جو نوآورانه دارند، برای رفتارهای نوآورانه کارکنان ارزش بسزایی قائل هستند و از تغییر و اصلاحات حمایت می‌کنند. در چنین جوی کارکنان تلاش می‌کنند تا توانایی‌هایشان را به بالاترین حد برسانند و ایده‌های جدید خود را پیاده کنند. به نظر می‌رسد، چون جو نوآورانه، یک محیط روانی غیرتهدیدآمیز به‌وجود می‌آورد و از ریسک‌پذیری حمایت می‌کند، بر تمایل کارکنان برای انجام رفتارهای انحراف سازنده تأثیر دارد.

جو سازمانی در ابتدا به‌عنوان مفهومی کلی شکل گرفت تا ویژگی پایدار زندگی سازمانی را بیان کند (هوی و میسکل، ۲۰۱۲)^۳. از نظر (فقیه آرام و خادمی، ۲۰۱۷)، جو نوآورانه، مجموعه‌ای از ادراکات خلاقانه است که به‌وسیله اعضای سازمان بیان می‌شود و به‌عنوان یکی از منظرهای بررسی جو سازمانی از نظر میزان اهتمام به گسترش نوآوری و تغییر مطرح است. از آنجایی که جو یک سازمان، رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ عاملی تعیین‌کننده و مؤثر در ایجاد تغییر و نوآوری در سازمان‌های آموزشی است. در سازمان‌های نوآور، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان بر نوآوری تأکید دارند. براساس پژوهش (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷)^۴، جو سازمانی پذیرای نوآوری و تفکر ناهمگون در بروز رفتارهای انحراف سازنده در سازمان مؤثر است.

طبق گفته (گالپرین، ۲۰۱۲)^۵ و (وادرا و همکاران، ۲۰۱۳)^۶ دلیل اصلی برای پژوهش درباره انحراف سازنده این است که این رفتار به بهزیستی سازمان، اعضای آن یا هر دو کمک می‌کند. انحراف سازنده یکی از حیاتی‌ترین حوزه‌های پژوهشی است که بر رفتار کارکنان در محل کار تأثیر می‌گذارد و این خود نیز بر سلامت سازمان تأثیرگذار است (احمدی الوار و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو توجه به انحراف سازنده و پژوهش در زمینه آن می‌تواند به پویایی سازمان و همگام‌سازی آن با تحولات روزافزون محیطی کمک کند. از آنجایی که به نظر می‌رسد عدالت سازمانی با جو نوآورانه ارتباط مثبت دارد و جو نوآورانه نیز با انحراف سازنده رابطه مثبت دارد؛ جو نوآورانه می‌تواند واسطه ارتباط بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده باشد (عسکریان، ۲۰۲۱). امروزه سازمان‌ها در مقایسه با گذشته، انعطاف‌پذیرتر، خلاق‌تر و غیرمتمرکزتر شده‌اند. در چنین سازمان‌هایی، راه‌حل‌های خلاقانه، زمانی که رقابت برای بقا اجتناب‌ناپذیر است، اهمیت حیاتی دارند (قنبری و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها برای بقا پیوسته به‌دنبال عملکرد بهتر و عواملی هستند که آن‌ها را از سایرین متفاوت کنند (کلانتری و همکاران، ۲۰۱۶). نوآوری، منبعی برای این تفاوت است. نوآوری، به‌کارگیری موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه

¹ Cohen & Ehrlich

² Tekmen & Kaptangil

³ Hoy & Miskel

⁴ Cropanzano

⁵ Galperin

⁶ Vadera

در سازمان است (امابیله و همکاران، ۱۹۹۶)^۱. بسیاری از ایده‌های خوب در سازمان‌های عمومی توسعه نمی‌یابند، چون روش‌های استاندارد انجام کارها اجازه ظهور و به‌کارگیری آن‌ها را نمی‌دهند.

پیشینه پژوهش

در ارتباط مستقیم با موضوع موردنظر، سابقه مطالعاتی یافت نشده است ولی به‌صورت غیرمستقیم و در ارتباط با برخی از ابعاد عنوان موردنظر، مطالعاتی صورت گرفته است که به تعدادی از آن‌ها در جدول ۱ اشاره شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع موردبررسی.

پژوهش‌گر	نتایج به‌دست آمده
(نیکخواه امیری و همکاران، ۲۰۲۱)	عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بالندگی سازمانی دارد.
(عسکریان، ۲۰۲۱)	تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر انحراف سازنده از طریق نقض قراردادهای روانشناختی و جو نوآورانه سازمانی تأیید شد.
(صمدیان و همکاران، ۲۰۲۰)	عدالت سازمانی با جو سازمانی نوآورانه ارتباط معناداری دارد و مدیران سازمان‌ها با برقراری عدالت سازمانی می‌توانند موجب بروز رفتارهای خلاقانه و مبتکرانه در سازمان شوند.
(واعظی و همکاران، ۲۰۱۶)	عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم و از طریق ادراک فرد از عدالت سازمانی بر رفتار انحرافی تأثیر منفی دارد.
(راسخ و مظفری، ۲۰۱۴)	رابطه مثبت و معنی‌داری بین حمایت و عدالت سازمانی و ابعاد آن با جو سازمانی نوآورانه وجود دارد.
(زاهدیابلان و سیدکلان، ۲۰۱۵)	جو نوآورانه بر رفتار نوآورانه دانشجو- معلمان تأثیر معنادار و مثبتی دارد.
(کاظمی و همکاران، ۲۰۱۳)	بین جو سازمانی و نوآوری رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
(یعقوب و همکاران، ۲۰۲۲)	بین انحراف سازنده و جو نوآورانه کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد.
(تکمن و کاپناتگیل، ۲۰۲۲)	رابطه مثبتی بین حمایت سرپرست و انحراف سازنده چالش‌برانگیز وجود دارد.
(اکرم و همکاران، ۲۰۲۰)	ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط کار تأثیر مثبتی دارد.
(کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹)	عدالت رویه‌ای با انحراف سازنده ارتباط مثبت دارد و جو نوآورانه، انحراف سازنده را افزایش می‌دهد.
(لی، ۲۰۱۸)	عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی و انگیزشی کارکنان به‌طور معناداری اثرگذار است.
(لانگنکر، ۲۰۱۶)	عدالت سازمانی موجب افزایش درگیری شغلی در چهار عامل انگیزش شغلی، اجتماعی، حفاظتی و ارزشی می‌شود.
(کالپرین، ۲۰۱۲)	انحراف سازنده رابطه معناداری با رفتار نوآورانه دارد.

¹ Amabile

² Yagub

³ Akram

⁴ Li

⁵ Longenecker

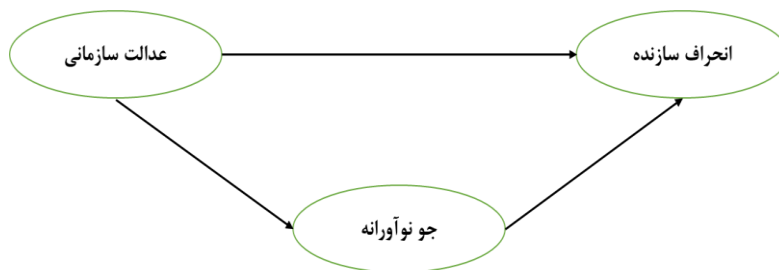
براساس آنچه بیان شد هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان است و اهداف فرعی پژوهش شامل تعیین رابطه بین انواع عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و انحراف سازنده، تعیین رابطه بین انواع عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و جو نوآورانه و تعیین رابطه بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین نمونه مورد مطالعه است. در چارچوب مفهومی این پژوهش، عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، جو نوآورانه به‌عنوان متغیر میانجی و انحراف سازنده به‌عنوان متغیر وابسته معرفی شده‌اند و مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ طراحی شده است. با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل هستند:

فرضیه اصلی

بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و انحراف سازنده در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اصفهان انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ (۲۱۳ نفر) هستند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۳ نفر از این جامعه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از

پرسش‌نامه‌های استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمان، ۱۹۹۳)^۱، انحراف سازنده (گالپرین، ۲۰۰۲)^۲ و جو نوآورانه (سیگل و کائمرر، ۱۹۷۸)^۳ استفاده شد. پرسش‌نامه (نیهوف و مورمان، ۱۹۹۳) دارای ۲۰ گویه و سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای است. پرسش‌نامه انحراف سازنده (گالپرین، ۲۰۰۲) دارای ۱۶ گویه و سه بعد انحراف سازنده نوآورانه، انحراف سازنده چالش‌انگیز و انحراف سازنده میان‌فردی است. پرسش‌نامه استاندارد (سیگل و کائمرر، ۱۹۷۸) دارای ۲۴ سؤال و دو بعد حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری است. روش نمره‌گذاری پاسخ‌ها در این پرسش‌نامه‌ها به روش طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است و منظور از نمره‌گذاری، نمره ملاک و شیوه محاسبه مؤلفه‌ها است.

روایی پرسش‌نامه‌ها را مؤلفان ارزیابی و تأیید کردند. با این حال به دلیل بومی‌سازی و برگرداندن پرسش‌نامه‌ها به زبان فارسی، به‌منظور تعیین روایی محتوایی و صوری آن‌ها، پرسش‌نامه‌ها در اختیار چهار تن از استادان و خبرگان مدیریت و مدیریت آموزشی در دانشکده علوم تربیتی و دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان قرار گرفت و پس از اعمال نظر آنان و انجام اصلاحات لازم، فرم نهایی پرسش‌نامه‌ها تدوین و مورد استفاده قرار گرفت. شایان ذکر است در بومی‌سازی پرسش‌نامه‌ها ضریب CVI و CVR برای پرسش‌نامه‌های مورد مطالعه در بازه مطلوب و بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۹ بود. برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن برای پرسش‌نامه عدالت سازمانی ۰/۸۳، پرسش‌نامه انحراف سازنده ۰/۸۷ و پرسش‌نامه جو نوآورانه ۰/۸۱ به‌دست آمد. بنابراین، پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی بالای برخوردار بودند. در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی و آزمون همبستگی با استفاده از نرم‌افزارهای SmartPLS-۳ و SPSS-۲۶ در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌های توصیفی پژوهش

جدول ۲. توزیع فراوانی براساس تحصیلات و جنسیت.

جنسیت		تحصیلات	
زن	مرد	لیسانس	فوق لیسانس
۱۹	۳۳	۵۲	۸۱
۳۹	۹۴	۱۳۳	جمع

در جدول ۲ به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری براساس متغیرهای جنسیت، تحصیلات پرداخته شده است. بنابر اطلاعات جدول ۲ بیش‌ترین میزان فراوانی مربوط به کارکنان مرد با مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس (۶۱ نفر) و کم‌ترین میزان مربوط به کارکنان زن با مدرک تحصیلی لیسانس (۱۹ نفر) بود.

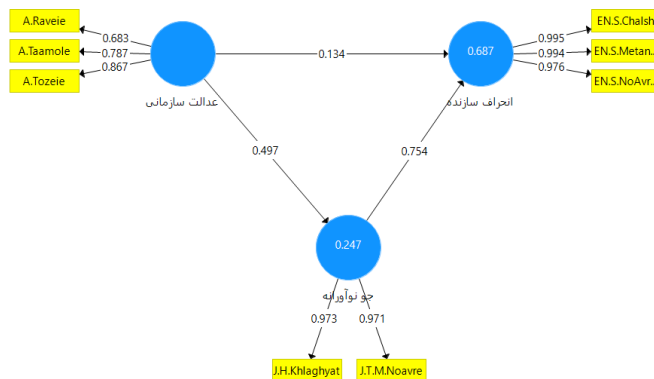
یافته‌های فرضیات پژوهش

– **فرضیه اصلی پژوهش:** بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

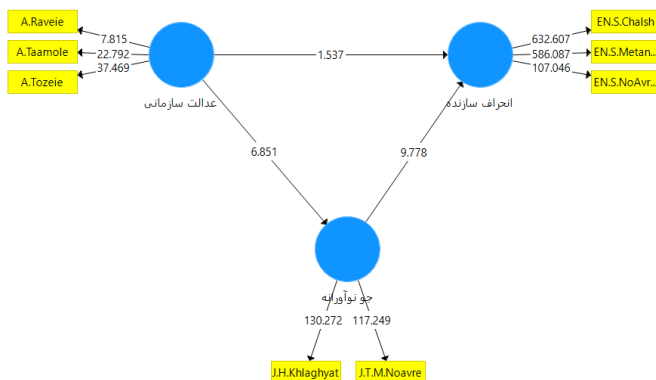
¹ Niehoff & Moorman

² Galperin

³ Siegel & Kaemmerer



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت نمایش ضرایب مسیر استاندارد.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت نمایش ضرایب معناداری.

جدول ۳. ضرایب مسیر و معناداری.

مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری	سطح معناداری
عدالت سازمانی--->انحراف سازنده	۰/۱۳۴	۱/۵۳۷	۰/۱۲۳
عدالت سازمانی--->جو نوآورانه	۰/۴۹۷	۶/۸۵۱	۰
جو نوآورانه--->انحراف سازمانی	۰/۷۵۴	۹/۷۷۸	۰

همان گونه که در شکل ۲ و ۳ مشخص شده است ضریب استاندارد رگرسیون میان عدالت سازمانی و انحراف سازنده برابر با ۰/۱۳۴ است و می توان گفت که تقریباً در سطح اطمینان ۹۰ درصد این رابطه معنادار است. همچنین ضریب استاندارد رگرسیون میان عدالت سازمانی با جو نوآورانه برابر با ۰/۴۹۷ و میان جو نوآورانه و انحراف سازنده برابر با ۰/۷۵۴ است و این روابط در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. در این پژوهش از آزمون سوبل برای تعیین معناداری تأثیر متغیر میانجی جو نوآورانه در رابطه میان دو متغیر عدالت سازمانی و انحراف سازنده استفاده شده است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق رابطه (۱) به دست می آید که در صورت بیش تر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad (1)$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته s_a ، خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. با در نظر گرفتن $a=0/497$ ، $b=0/754$ ، $s_a=0/087$ و $s_b=0/077$ ، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوپل برابر با $4/934$ به دست می آید که به دلیل بیش تر بودن از مقدار $1/96$ ، می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی جو نوآورانه در رابطه میان عدالت سازمانی و انحراف سازنده معنادار است. با تأیید شدن نقش میانجی گری جو نوآورانه، می توان گفت عدالت سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و معناداری برابر با $0/375$ ($0/497 \times 0/754$) بر روی انحراف سازنده است.

برای بررسی برازش مدل ترسیم شده در شکل ۲ از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد که پایایی مدل با استفاده از پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ و روایی واگرای مدل با استفاده از معیار AVE¹ مورد بررسی قرار گرفت. معیار AVE، نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده، بین هر سازه با شاخص های خود است. به بیان ساده تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه این همبستگی بیش تر باشد، برازش نیز بیش تر است. نتایج بررسی پایایی و روایی واگرا در جدول ۴ درج شده است. همان طور که در جدول ۴ مشخص است، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در تمام متغیرها بالاتر از $0/7$ است، یعنی مدل ترسیم شده از نظر پایایی، تأیید است. همچنین میانگین واریانس استخراجی تمام سازه ها بالاتر از $0/5$ است که روایی همگرای و مناسب بودن برازش مدل اندازه گیری را تأیید می کند. در قسمت روایی واگرا، میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها مقایسه می شود. نتایج روایی واگرای مدل در جدول ۵ درج شده است. در این جدول، مقدارهای جذر AVE متغیرها روی قطر اصلی و مقدار همبستگی متغیرها در خانه های زیرین این قطر قرار گرفته اند. مقادیر عناصر روی قطر از مقدار همبستگی میان آن ها که در خانه های زیرین و سمت چپ قطر اصلی قرار گرفته اند، بیش تر است. از این رو می توان اظهار داشت که سازه ها در مدل پژوهش حاضر، تعامل بیش تری با شاخص های خود نسبت به سازه های دیگر دارند و بر این اساس، روایی واگرای مدل در حد مناسبی تأیید می شود.

جدول ۴. مقدار معیارهای پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و AVE

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی ($AVE \geq 0/5$)
انحراف سازنده	0/988	0/992	0/977
عدالت سازمانی	0/741	0/825	0/613
جو نوآورانه	0/941	0/972	0/945

جدول ۵. میزان همبستگی میان متغیرها و مقادیر AVE

متغیر	انحراف سازنده	عدالت سازمانی	جو نوآورانه
انحراف سازنده	0/988		
عدالت سازمانی	0/454	0/783	
جو نوآورانه	0/817	0/435	0/985

¹ Average Variance Extracted

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این پژوهش از معیارهای R^2 و Q^2 استفاده شده است. 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 می‌گذارد. هر چه مقادیر R^2 و Q^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیش‌تر باشند، به ترتیب نشان از برازش بهتر و قدرت پیش‌بینی بهتر مدل دارند. اگر مقدار Q^2 در مدلی بیش‌تر از $0/3$ باشد، مدلی قوی، اگر مقداری بین $0/3$ - $0/15$ داشته باشد، مدلی متوسط و اگر مقداری کم‌تر از $0/15$ داشته باشد، مدلی ضعیف خواهیم داشت. با توجه به مقادیرهای R^2 و Q^2 در جدول (۶)، مناسب بودن برازش و توانایی پیش‌بینی قوی مدل ساختاری تأیید می‌شود. پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیارهای GFI، NFI و SRMR انجام می‌گیرد. مقادیر این معیارها در جدول ۷ درج شده‌اند که نشان می‌دهند، مدل برازش شده در حیطه‌ی پذیرش قرار دارد. شایان ذکر است که معیار GOF در نرم‌افزار قابل محاسبه نیست و از طریق رابطه (۲) محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} \quad (2)$$

در این فرمول $\overline{Communalities}$ میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و $\overline{R^2}$ میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درون‌زای مدل است. مقدار GOF در مدل این پژوهش برابر با مقدار $0/63 = \sqrt{0/85 \times 0/467}$ است. با توجه به سه مقدار $0/1$ ، $0/25$ و $0/35$ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند، حاصل شدن $0/37$ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش حاضر دارد.

جدول ۶. مقادیر R^2 و Q^2 .

شاخص	متغیر	انحراف سازنده	جو نوآورانه
R^2		۰/۶۸۷	۰/۲۴۷
Q^2		۰/۶۱۲	۰/۲۱۳

جدول ۷. معیارهای برازش مدل.

معیار	Chi-Square	NFI	d-G	d-ULS	GOF	SRMR
مقدار برازش شده	۳۳۱/۸۸۶	۰/۹۱	۰/۶۴۰	۰/۲۱۷	۰/۳۷	۰/۰۷۸
مقدار پذیرش	وابسته به حجم نمونه	۱-۰/۹			بیش‌تر از ۰/۳۵	کم‌تر از ۰/۰۸

— فرضیه فرعی اول پژوهش: بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و انحراف سازنده در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر عدالت سازمانی به انحراف سازنده مثبت و معنی‌دار بود. جدول ۸ همبستگی مثبت و معناداری را بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای با انحراف سازنده در بین کارکنان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، در صورتی که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای وجود داشته باشد، این احتمال وجود دارد که رفتارهای انحراف سازنده در بین آنها افزایش یابد. براساس نتایج مربوط به ضریب تعیین، میزان تأثیرپذیری انحراف سازنده از عدالت توزیعی ۲۸ درصد، عدالت رویه‌ای ۸ درصد و عدالت مراوده‌ای ۱۲ درصد بود.

جدول ۸. نتایج ضریب همبستگی انواع عدالت سازمانی با انحراف سازنده.

متغیر	مسیر	متغیر	R	ضریب تعیین	سطح معناداری
عدالت توزیعی	<---	انحراف سازنده	۰/۵۹۳	۰/۲۸	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	<---	انحراف سازنده	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱
عدالت مراددهای	<---	انحراف سازنده	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۰۰۰

— **فرضیه فرعی دوم پژوهش:** بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراددهای) و جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.
 با توجه به شکل ۲ ضریب مسیر عدالت سازمانی به جو نوآورانه مثبت و معنی‌دار بود. نتایج جدول ۹ همبستگی مثبت و معناداری را بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراددهای با جو نوآورانه در بین کارکنان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، در صورتی که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراددهای وجود داشته باشد، این احتمال وجود دارد که جو نوآورانه در سازمان به‌وجود آید. براساس نتایج مربوط به ضریب تعیین، میزان تأثیرپذیری جو نوآورانه از عدالت توزیعی ۲۴ درصد، عدالت رویه‌ای ۶ درصد و عدالت مراددهای ۹ درصد بود.

جدول ۹. ضریب مسیر بین انواع عدالت سازمانی با جو نوآورانه.

متغیر	مسیر	متغیر	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
عدالت توزیعی	<---	جو نوآورانه	۰/۵۰	۰/۲۴	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	<---	جو نوآورانه	۰/۲۶	۰/۰۶	۰/۰۰۳
عدالت مراددهای	<---	جو نوآورانه	۰/۳۱	۰/۰۹	۰/۰۰۰

— **فرضیه فرعی سوم پژوهش:** بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد.
 با توجه به شکل ۲ ضریب مسیر جو نوآورانه به انحراف سازنده مثبت و معنی‌دار بود. نتایج جدول ۱۰ همبستگی مثبت و معناداری را بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اصفهان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، در صورتی که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان جو نوآورانه وجود داشته باشد، این احتمال وجود دارد که انحراف سازنده در بین آنها به‌وجود آید. براساس نتایج مربوط به ضریب تعیین، میزان تأثیرپذیری انحراف سازنده از جو نوآورانه ۶۷ درصد بود.

جدول ۱۰. نتایج ضریب همبستگی بین جو نوآورانه و انحراف سازنده.

متغیر	مسیر	متغیر	r	ضریب تعیین	سطح معناداری
جو نوآورانه	<---	انحراف سازنده	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان بود. یافته‌های کلی پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی و انحراف سازنده با نقش میانجی جو نوآورانه در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، تأثیرگذار بوده است. این یافته‌ها نشان داد که عدالت سازمانی بر انحراف سازنده و جو نوآورانه تأثیر معنادار دارد و به‌طور معنادار موجب افزایش انحراف

سازنده و جو نوآورانه می‌شود. همچنین با میانجی قرار دادن متغیر جو نوآورانه بین دو متغیر عدالت سازمانی و انحراف سازنده نیز تأثیر معنادار بود و اثر عدالت سازمانی بر جو نوآورانه و انحراف سازنده مشاهده شد. با توجه به مدل ارائه شده در شکل ۲ می‌توان گفت که عدالت سازمانی تأثیر غیرمستقیم و معناداری برابر با $0/375 (0/497 \times 0/754)$ بر انحراف سازنده دارد؛ در صورتی که اثر مستقیم بین این دو متغیر برابر با $0/134$ است که این امر نشان‌دهنده بیش‌تر بودن اثر غیرمستقیم نسبت به اثر مستقیم و تأیید اثر جو نوآورانه به‌عنوان متغیر میانجی است. بر این اساس در صورتی که عدالت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان وجود داشته باشد، می‌توان پیش‌بینی کرد که انحراف سازنده و جو نوآورانه نیز در اداره افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، وجود جو نوآورانه نیز باعث افزایش رفتارهای انحراف سازنده در سازمان می‌شود و این متغیر بر ارتباط بین عدالت سازمانی و انحراف سازنده تأثیر دارد. در این راستا، پژوهش (عسکریان، ۲۰۲۱) اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر انحراف سازنده از طریق نقض قراردادهای روان‌شناختی و جو نوآورانه سازمانی را تأیید کرد و همچنین پژوهش‌های (نیکخو امیری و همکاران، ۲۰۲۱) تأثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی، (راسخ و مظفری، ۲۰۱۴) رابطه جو سازمانی نوآورانه با عدالت و حمایت سازمانی، (واعظی و همکاران، ۲۰۱۶) تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای کاری انحرافی، (صمدیان و همکاران، ۲۰۲۰) رابطه عدالت سازمانی با جو نوآورانه، (گالپرین، ۲۰۱۲) رابطه انحراف سازنده با رفتار نوآورانه، (لانگنکر، ۲۰۱۶) رابطه عدالت سازمانی با انگیزش سازنده سازمانی شغلی، (لی، ۲۰۱۸) تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای سازنده شغلی و سازمانی، (کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹) رابطه عدالت سازمانی با انحراف سازنده و (اکرم و همکاران، ۲۰۲۰) تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان را بررسی کردند و نتایج آن‌ها همسو با یافته پژوهش حاضر بود.

همچنین درخصوص رابطه بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و انحراف سازنده (نوآورانه، چالش‌برانگیز و مراوده‌ای) در بین کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای با انواع انحراف سازنده را نشان داد. این یافته‌ها نشان می‌دهند در صورتی که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای وجود داشته باشد، این احتمال وجود دارد که رفتارهای انحراف سازنده در بین آن‌ها افزایش یابد. در این میان عدالت مراوده‌ای و توزیعی تأثیر بیش‌تری بر افزایش انحراف سازنده در سازمان خواهند داشت. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت یکی از نیازها و انتظارات کارکنان که بر عملکرد و واکنش‌های آن‌ها اثرگذار است، رعایت عدالت در سازمان است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه با آنان به‌عنوان یک متغیر مهم، سایر متغیرهای مرتبط در کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو عدالت سازمانی با فرایندهای حیاتی سازمان مرتبط است و وجود رویه‌های سازمانی عادلانه و سیستم پاداش سازمانی می‌تواند موجب تقویت انحراف سازنده در سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان برای نوآوری و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه شود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (واعظی و همکاران، ۲۰۱۶)، (لانگنکر، ۲۰۱۶)، (لی، ۲۰۱۸)، (کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹) و (یعقوب و همکاران، ۲۰۲۲) مبنی بر رابطه عدالت سازمانی بر انحراف سازنده در سازمان همسو است.

در خصوص رابطه بین انواع عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و جو نوآورانه، در بین کارکنان همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای با جو نوآورانه وجود داشت. بر این اساس، وجود ابعاد مختلف عدالت سازمانی، خصوصاً عدالت توزیعی در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان باعث ایجاد جوی حامی خلاقیت و تأمین‌کننده منابع برای نوآوری در سازمان می‌شود. در تبیین این یافته از پژوهش می‌توان گفت عدالت بر نحوه فعالیت افراد در سازمان تأثیرگذار است. تقریباً همه کارکنان به داشتن یک محیط کاری عادلانه و منصفانه تمایل دارند. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفاء می‌کند و آثار مثبت و مستقیمی بر رفتارهای سازنده شغلی و سازمانی دارند. عدالت سازمانی باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر تصورات جمعی کارکنان درباره چگونگی رفتار در سازمان اثرگذار است. درک عادلانه بودن محیط سازمان از سوی کارکنان منجر

به رفتارهای نوآورانه بیش‌تر آن‌ها در سازمان و رفتارهای فرا نقش می‌شود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش (کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹) همسو است.

در مورد رابطه بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، همبستگی مثبت و معناداری بین جو نوآورانه و انحراف سازنده در بین این کارکنان وجود داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد در صورتی که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان جو نوآورانه وجود داشته باشد، این احتمال وجود دارد که آنها رفتارهای انحراف سازنده از خود بروز دهند. در تبیین این یافته از پژوهش می‌توان گفت رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آن‌ها در توسعه نوآوری‌های سازمانی اشاره دارد که در راستای رفتار سازنده کارکنان قرار دارد. این رفتار نه تنها فرایندهای ذهنی تولید ایده‌های جدید را توصیف می‌کند، بلکه به معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز می‌پردازد. کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و سازنده خلق کند و به‌طور مرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید را برای ایجاد نوآوری و جلوگیری از رفتارهای مخرب در کار جستجو کند. چنین افرادی به‌دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آن‌ها هستند زیرا این ایده‌های نوآورانه در راستای رفتارهای سازنده در سازمان قرار دارند و به تحقق اهداف سازمان کمک می‌کنند. در واقع، بسیاری از افراد توانایی تولید ایده‌های مؤثر را دارند اما به دلیل مشکلاتی که هنگام اجرای ایده‌ها با آنها مواجه می‌شوند، نمی‌توانند افکار خلاقانه را اجرا و به واقعیت تبدیل کنند. این مسئله اهمیت وجود جوی حمایت‌گر را برای بروز رفتار انحراف سازنده نشان می‌دهد. زمانی که کارکنان جو سازمانی را مثبت، دوستانه و مولد درک کنند، برای جبران چنین محیطی به رفتارهای انحراف سازنده روی می‌آورند تا منافعی را به افراد و سازمان برسانند. وجود جو سازمانی مشوق و حامی فرهنگ نوآوری، افراد را نسبت به نوآوری و ارائه ایده‌های جدید مشتاق و متعهد می‌کند. حمایت مدیران از ایده‌های خلاق و رفتارهای نوآورانه، تشویق کارکنان به نوآوری و ریسک‌پذیری، مدیریت ایده‌ها وalfای مسئولیت‌پذیری در قبال تصمیمات، موجب شکوفایی و پیشرفت سرمایه انسانی، نوآوری در خدمات، پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان و در نهایت ضامن بقا و حیات سازمان خواهد بود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (کاظمی و همکاران، ۲۰۱۳)، (زاهدباپلان و سیدکلان، ۲۰۱۵)، (کوهن و اهرلیچ، ۲۰۱۹)، (تکمن و کاپتانگیل، ۲۰۲۲) هم‌راستا است.

در راستای یافته‌های پژوهش و مدل ارائه‌شده پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان در دادن مسئولیت‌های شغلی به کارکنان به تخصص و مهارت و توانایی آن‌ها توجه کنند تا بدین طریق علاوه بر تقویت تصویر مثبت از وجود عدالت در سازمان، بتوان به ایجاد جو نوآورانه در سازمان کمک کرد و رفتارهای منجر به انحراف سازنده را در بین کارکنان بهبود بخشید. همچنین با توجه به این که انحراف سازنده از مباحث جدید واردشده به حوزه مدیریت و سازمان است باید توجه و مطالعه بیش‌تری در این حوزه صورت گیرد. از رو انجام این پژوهش در جامعه آماری کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهرهای دیگر برای افزایش گستره تعمیم‌پذیری آن، انجام این پژوهش در بین دبیران و مدیران مدارس و مقایسه نتایج آن با کارکنان ستادی و استفاده از روش‌های آمیخته (مصاحبه و پرسش‌نامه) برای دستیابی به اطلاعات و تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری عمیق‌تر یافته‌ها به پژوهش‌گران برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود.

References

- Abedini, H., Rahnavard, F., & Ghahremani Gelozan, A. A. (2022). Effect of professional competencies on professional performance of knowledge workers by analyzing the moderating role of innovative climate. *Journal of Training and Improvement of Human Resources*, 2(4), 70-90. <http://sanad.iau.ir/en/Article/991061>
- Ahmadi alvar, Z., Feiz, D., & Modarresi, M. (2022). Meta-Synthesis of Antecedents of Deviant Behavior in Iranian Organizations. *Public Administration Perspective*, 13(2), 63-89. <https://doi.org/10.52547/jpap.2021.221449.1043>

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Ardalan, M. R., & Majooni, H. (2021). The Role of Organizational Justice in Job Satisfaction by Mediating Organizational Citizenship Behavior and Psychological Empowerment. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 10(1), 73-108. <https://doi.org/10.52547/meo.10.1.73>
- Askarian, M. (2021, March 11). *Investigating the effect of organizational justice and spiritual identity on constructive deviance in the organization* [Conference session]. 7th International Conference on Management and Humanities Research in Iran, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1179838/>
- Chen, B. (2020). Enhance creative performance via exposure to examples: The role of cognitive thinking style. *Personality and Individual Differences*, 154, 109663. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109663>
- Cohen, A., & Ehrlich, S. (2019). Exchange variables, organizational culture and their relationship with constructive deviance. *Management Research Review*, 42(12), 1423-1446. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2018-0354>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Faghiharam, B., & Khademi, M. (2017). The Relationship between Organizational Support, Innovative Organizational Climate and Employees Job Enthusiasm of the Ministry of Science, Research and Technology. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 10(1), 133-146. https://mpes.sbu.ac.ir/article_98437.html
- Galperin, B. L. (2012). Exploring the Nomological Network of Workplace Deviance: Developing and Validating a Measure of Constructive Deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988-3025. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>
- Galperin, E. A. (2002). Balance space in airport construction: Application to the North Sea island option for Schiphol Airport. *Mathematical and Computer Modelling*, 35(7), 759-764. [https://doi.org/10.1016/S0895-7177\(02\)00047-X](https://doi.org/10.1016/S0895-7177(02)00047-X)
- Ghanbari, S., Majooni, H., & Taajobi, M. (2022). Investigating the Relationship between Exploitative Leadership and Innovative Performance due to the Mediating Role of Knowledge Hiding. *Journal of Applied Sociology*, 33(4), 123-144. <https://doi.org/10.22108/jas.2022.133935.2297>
- González, E. C. (2020). *A Comparison of Demographic Profiles and Academic Outcomes of Charter Schools and Traditional Public Schools in Fresno, Kings, Madera, and Tulare Counties* [Doctoral, California State University]. Fresno, California, United States. <https://www.proquest.com/openview/30cf23268ec2c83491639b4215d67ca9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9 ed.). McGraw-Hill Education. <https://books.google.com/books?id=xbV2pwAACAAJ>
- Kalantari, N., Rashedi, F., & Fateminezhad, S. (2016, May 19). *Investigating the role of knowledge management in empowering employees* [Conference session]. World Conference on Management, Accounting Economics and Humanities at the beginning of the third millennium, Fars, Shiraz, Iran. <https://civilica.com/doc/524822/>
- Kazemi, S., Mohammadi, Y., Kazemi, A., & Kazemi, T. (2013, February 6). *Investigating the relationship between organizational entrepreneurship and organizational justice in small companies in South Khorasan province in 2013* [Conference session]. The First National Conference on Investigating Methods of Improving Issues in Management, Accounting and Industrial Engineering in Organizations, Gachsaran, Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad, Iran. <https://civilica.com/doc/213338/>
- Li, H. (2018). Effects of Organizational Justice and Intrinsic Motivation on Performance: An Interaction Approach. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 1, 1-18.
- Liu, Z., Pan, X., & Zhu, T. (2021). Status-striving orientation, creative deviance engagement and employee creativity: perspective of structural strain. *Chinese Management Studies*, 15(4), 821-842. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2020-0413>
- Longenecker, C. O. (2016). Effectiveness, Organizational Justice and job involvement. *Public Personnel Management*, 25(2), 244-253.
- Memarzadeh, G., & Khodaeimahmoodi, R. (2009). Designing an Effective Organizational Justice Model for Iranian Public Organizations. *Future study Management*, 20(82), 49-65. <http://sanad.iau.ir/en/Article/786500>
- Molavi, Z., & Noori, L. (2022). Positive Deviant Behaviors and Among Government Agencies Employees, Case Study: Public Organizations in Qom Province. *Public Organizations Management*, 10(3), 75-86. <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61973.4503>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Nikkhoo Amiri, A., Bagherzadeh, M., Tabari, M., & Qalipour Kanani, Y. (2021). Investigating the Impact of Organizational Justice on Organizational Maturity (Case Study: Farhangian University). *Journal of Operations Management*, 1(3), 125-145. <http://sanad.iau.ir/en/Article/1125361>
- Poursoltani Zarandi, H., Tondnevis, F., & Naderi, M. (2013). The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment of personnel in I.R.I. physical education organization. *Research in Sport Management and Motor Behavior*, 3(5), 139-155. <http://jrsm.khu.ac.ir/article-1-1766-en.html>
- Rasekh, N., & Mozaffari, H. (2014). Predicting innovative organizational climate based on justice and organizational support of the General Directorate of Sports and Youth in Mashhad. *Human Resource Management in Sports*, 1(2), 125-135. <https://doi.org/10.22044/shm.2014.283>
- Samadian, A., Nazem, F., & Saber Garakani, A. (2020). A Model for Innovative climate in Islamic Azad University Based on Organizational Learning, Organizational Justice and Ethical Leadership. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 8(2), 155-186. <http://journalieaa.ir/article-1-133-en.html>

- Shaheen, K., Waheed, A., & H. Hashmi, W. (2020). Extrinsic rewards and creative performance syndrome: The mediating mechanism and interacting effects. *Thinking Skills and Creativity*, 38(2), 100713. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100713>
- Siegel, S. M., & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 553-562. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.5.553>
- Tekmen, E. E., & Kaptangil, K. (2022). The determinants of constructive deviant behaviour of frontline tourism employees: An exploration with perceived supervisory support and intrinsic motivation. *Journal of Tourism, Sustainability and Well-being*, 10(1), 58-74. <https://doi.org/10.34623/c9ks-q208>
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive Deviance in Organizations: Integrating and Moving Forward. *Journal of Management*, 39(5), 1221-1276. <https://doi.org/10.1177/0149206313475816>
- Vadra, R. (2017). Knowledge Economy in BRICS: a Case of South Africa. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(4), 1229-1240. <https://doi.org/10.1007/s13132-017-0512-y>
- Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Ranjbar Kaboutarkhani, M. (2016). The Effect of Organizational Justice in Appearing Deviance Behavior Based on the Mediating Role of Perception of Organizational Justice. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(3), 85-112. https://obs.sinaweb.net/article_23172.html?lang=en
- Vishlaghi, M., & Rastgar, A. (2022). The Influence of Idiosyncratic Deals on Creative Deviation: Analysis of the Mediating Role of Psychological Entitlement and Constructive Employee Voice (Case Study: Mobin Net Communication Company). *Organizational Resources Management Researches*, 11(4), 159-181. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-53277-en.html>
- Wadei, K. A., Lu, C., & Wu, W. (2021). Unpacking the chain mediation process between transformational leadership and knowledge worker creative performance: evidence from China. *Chinese Management Studies*, 15(2), 483-498. <https://doi.org/10.1108/CMS-03-2020-0118>
- Yaghubi, A. A., Delgoshaei, Y., Hosseinitabaghdehi, L., & Kordestani, F. (2021). Knowledge Commercialization Based on the Role of Managerial Ambiguity in Higher Education. *Quarterly Scientific Journal of National University of Skills*, 18(2), 297-317. <https://doi.org/10.48301/kssa.2021.129329>
- Yaqub, R. M. S., Kousar, S., Mahmood, S., & Maqsood, A. (2022). Moderating role of Organizational Justice in Relationship of Innovative Climate, Psychological Capital, Positive Deviance, and Employees Engagement. *Review of Education, Administration & Law*, 5(3), 371-386. <https://doi.org/10.47067/real.v5i3.256>
- Yoon, S. W., Chae, C., Kim, S., Lee, J., & Jo, Y. (2020). Human Resource Analytics in South Korea: Transforming the Organization and Industry. In D. H. Lim, S. W. Yoon, & D. Cho (Eds.), *Human Resource Development in South Korea: Theory and Cases* (pp. 159-180). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-54066-1_9
- Zahed Babolan, A., & Seyed Kolan, S. M. (2015). The impact of perceived organizational innovative climate on Student teachers' creative self-efficacy and innovative behaviors using structural equation modeling. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations*, 4(1), 103-125. <http://journalieaa.ir/article-1-31-en.html>