

## بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی در دستگاههای اجرایی استان گیلان

عباس خسروی امیرهنده<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی در دستگاههای اجرایی استان گیلان به انجام رسید. این تحقیق یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان دستگاههای اجرایی استان گیلان بودند. نمونه آماری تحقیق به روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد که به همین تعداد پرسشنامه تکمیل گردید. اطلاعات گردآوری شده به وسیله پرسشنامه‌ها توسط نرم‌افزار SPSS24 و AMOS24 با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌های تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. رضایت شغلی در رابطه میان تعهد سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی و مثبتی دارد. رضایت شغلی در رابطه میان عدالت سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی و مثبتی دارد.

### واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، عملکرد نوآورانه کارکنان.

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی مهرآستان، آستانه، گیلان، ایران.

## مقدمه

کارکنان در سازمان‌های دولتی نقش بسیار مهمی در ارائه خدمات به شهروندان دارند و از آنجایی که این سازمان‌ها معمولاً با محدودیت‌های مالی و ساختاری مواجه هستند، نیاز به نوآوری و بهبود عملکرد دارند. کارکنانی که توانایی نوآوری را دارند، می‌توانند بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی را تسریع بخشند. این تحقیق نشان داد که کارکنانی که به نوآوری تمایل دارند، معمولاً بهترین روش‌ها و راهکارهای جدید را برای حل مشکلات پیدا می‌کنند و باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شوند. همچنین رهبری قوی، ایجاد خلاقیت و ایجاد فضای همکاری و تعامل در تیم‌ها، می‌تواند بهبود عملکرد نوآورانه کارکنان در سازمان‌های دولتی را تسهیل کند. بنابراین، نوآوری و عملکرد نوآورانه کارکنان در سازمان‌های دولتی از اهمیت بسیاری برخوردار است و باید با ارتقاء فرهنگ نوآوری، افزایش توانمندی‌های کارکنان و ایجاد فضای مشارکت و همکاری، این عملکرد بهبود یابد (تان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳).

در سال‌های کنونی تعهد سازمانی مورد توجه پژوهشگران بسیاری قرار گرفته است. محققان شروع به کشف پیشایندها و پیامدهای تعهد کارکنان به حفظ استعدادها با درک نیازها و خواسته‌های کارکنان برای توسعه خود در یک مسیر شغلی خاص کرده‌اند. تعهد سازمانی توجه را در تحقیقات مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی (لی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸) جلب کرده است، عمدتاً به دلیل اهمیت آن برای رضایت شغلی کارکنان، یک وضعیت عاطفی پیچیده مرتبط با شغل، که به نوبه خود بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. تعهد به یک سازمان یا یک شغل، تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان و نتایج سازمانی دارند. تعهد سازمانی به تمایل فرد برای ماندن در محل کار فعلی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی اشاره دارد. کارکنان با تعهد سازمانی بالا وابستگی مثبتی به سازمان دارند. آنها مایلند سازمان را ارتقا دهند و به ساختار سازمانی مانند آزمایش ایده‌های جدید در محل کار توجه کنند و بر کیفیت کار و کارایی تأکید کنند. وقتی با کارمندان در شرکت خوب رفتار شود، احساس دل‌بستگی و رضایت بیشتری می‌کنند. از این رو، آنها تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات مثبت کارفرما در زندگی شخصی خود دارند که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. در بلندمدت، کارکنان با تعهد بالاتر می‌توانند عملکرد نوآورانه بهتری از خود نشان دهند (لیونگ و لین<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

از آنجا که نوآوری کارکنان موجب مزایای رقابتی برای سازمان‌ها می‌گردد، سازمان‌ها باید بکوشند نوآوری و خلاقیت کارکنان خود را برای به دست آوردن مزیت رقابتی افزایش دهند. از سوی دیگر، خلاقیت در کارکنان و سازمان به حدی اهمیت دارد که می‌تواند روی عوامل مختلفی از جمله: پیدایش، بقاء و توسعه سازمان، شیوه‌های نوین ارائه خدمات و افزایش کیفیت آنها، کاهش هزینه‌ها، افزایش انگیزش کاری و رضایت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد. خلاقیت، کارکنان را قادر می‌سازد که کارایی‌شان را در سازمان افزایش دهند، خلاقیت به عنوان یک منبع خوب از ایده‌های خلاق مطرح شده است که یک رویکرد تازه به مشکلات دارد. محققان سازمانی ثابت کرده‌اند شرکت‌ها می‌توانند به واسطه جو محیط کار، خلاقیت و رفتار و انگیزه را در بین کارمندان به گونهای اثربخش تشویق و تقویت کنند (سارانی و همکاران، ۱۳۹۹).

کارمند بسیار متعهد، خود را عضو واقعی سازمان می‌بیند در حالی که کارمند کمتر متعهد، احتمال بیشتری دارد که خودش را غریبه ببیند. فردی که بیشتر به سازمان وابسته است به احتمال زیاد باید رضایت و تعهد به سازمان داشته باشد

<sup>۱</sup> - Tan et al

<sup>۲</sup> - Li, et al.

<sup>۳</sup> - Leung and Lin

که این امر به افزایش بهره‌وری شغلی منجر می‌شود (پرومتری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). یک محیط کاری دلپذیر و مناسب جزء جدایی‌ناپذیر رضایت شغلی است (مویا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) و به طور قابل توجهی با قصد حفظ شغل ارتباط دارد. علاوه بر این، لو و همکاران (۲۰۱۹) گزارش دادند که افزایش رضایت شغلی برای اطمینان از نیروی کار کافی حیاتی است. رضایت شغلی یک احساس مثبت است که از کار ناشی می‌شود. هنگام در نظر گرفتن یک رویکرد سازمانی برای بهبود رضایت شغلی، گزارش شد که عوامل مرتبط با رضایت شغلی شامل عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. با این حال، مطالعات کمی روابط بین یک محیط کاری دلپذیر، رضایت شغلی و عدالت سازمانی را بررسی کرده‌اند. عدالت سازمانی عبارت از برابری در قوانین و هنجارهای اجتماعی حاکم بر شرکت‌ها و به‌طور خلاصه انصاف در محل کار است. استدلال شده است که عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، پریشانی روانی و قصد گردش مالی تأثیرگذار است (شیمامورا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). در واقع، عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. در حقیقت ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. از این رو رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۹). تعهد سازمانی و عدالت سازمانی دو عامل مهم در محیط کار هستند که می‌توانند تأثیر زیادی بر عملکرد نوآورانه کارکنان داشته باشند. تعهد سازمانی به میزان اعتقاد و تعهد کارکنان به اهداف و ارزش‌های سازمانی اشاره دارد و عدالت سازمانی نیز به میزان اعتقاد کارکنان به اینکه در سازمان به عدالت و تساوی برخورد می‌شود، اشاره دارد. این دو عامل می‌توانند تأثیر گذاری بسیار زیادی بر رضایت شغلی و عملکرد نوآورانه کارکنان داشته باشند. با توجه به اهمیت این موضوع، مطالعات بسیاری در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی انجام شده است که به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان پرداخته‌اند. اما در دستگاههای اجرایی استان گیلان، این موضوع هنوز به صورت جامع و دقیق مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین، بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر عملکرد نوآورانه کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی در دستگاههای اجرایی استان گیلان می‌تواند به عنوان یک مسئله پژوهشی مورد توجه قرار گیرد. این پژوهش می‌تواند به شناخت بهتر عوامل مؤثر بر عملکرد نوآورانه کارکنان در این دستگاه‌ها کمک کند و راهکارهای مناسبی برای بهبود وضعیت فعلی ارائه دهد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

گسترش پایگاه دانش در مورد نوآوری بخش عمومی نشان می‌دهد که فعالیت‌های نوآورانه در سازمان‌های عمومی می‌تواند نقش مهمی در دولت، جامعه و تجارت داشته باشد. نوآوری می‌تواند مشروعیت، اعتماد و کارایی سازمان‌های عمومی را افزایش دهد. علاوه بر بهبود کارایی و فرآیندهای سازمانی، نوآوری می‌تواند درمانی برای مسائل کلان اقتصادی باشد و ممکن است اثرات سرریز مثبتی برای سایر بخش‌ها داشته باشد. بررسی‌های سیستماتیک اخیر برای نوآوری بخش عمومی و موانع نوآوری اهمیت فعالیت‌های نوآورانه را در سازمان‌های عمومی نشان می‌دهد، زیرا

<sup>1</sup> - Promsri

<sup>2</sup> - Muya, et al.

<sup>3</sup> - Shimamura, et al.

نوآوری عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. اثرات نوآوری بر دو نگرش اصلی کارکنان برای مدیریت منابع انسانی تحلیل یعنی رضایت شغلی کارکنان و تعهد بسیار مهم است. درک و در نتیجه معیارهای مختلفی از فعالیت های نوآورانه در بخش دولتی وجود دارد (دمیرچی اوغلو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳).

دنیای تجارت فعلی در حال تبدیل شدن از یک جامعه دیجیتال به یک جامعه مبتنی بر دانش است که محیط شرکت را پیچیده‌تر و متنوع‌تر از همیشه می‌کند. ناتوانی یک شرکت در پاسخگویی کارآمد به محیط کسب و کار پویا، راه را برای سقوط آن هموار می‌کند، زیرا دانش به عنوان یک ارزش تجاری اصلی در یک محیط کسب و کار مبتنی بر دانش در نظر گرفته می‌شود، که سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا به طور مستمر در توسعه ایده‌های خلاقانه به منظور ایجاد سطح بالاتری از ارزش تجاری شرکت داشته باشند. بنابراین، شرکت‌ها به دنبال راه‌های مختلفی برای خلاقیت هستند تا از رقبای خود پیشی بگیرند (ثاقب و ستار<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). در نتیجه، با توجه به اهمیت روزافزون خلاقیت، سازمان‌های مدرن کارکنان خود را به عنوان منبعی در نظر می‌گیرند که می‌تواند از طریق ایده‌های خلاقانه خود، نوآوری معناداری را برای سازمان به ارمغان بیاورد. شاید به همین دلیل است که افزایش ادبیات فعلی در مورد خلاقیت کارکنان در مطالعات اخیر مشهود است کسب و کارهای مختلف جهانی، کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا در محل کار به انجام کارهای خلاقانه بپردازند (احمد و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲). افراد خلاق که بتوانند ایده‌های جدید و معنادار را به ارمغان بیاورند، مورد تقاضای هر سازمانی هستند. از یک بافت سازمانی، برای مواجهه با یک محیط نامطمئن و به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار، یک سازمان از کارکنانش انتظار دارد که تعهدات شغلی رسمی خود را انجام دهند و داوطلب شوند تا در نقش‌های اضافی مختلف مانند خلاق بودن شرکت کنند (کرمر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد. کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه «انسان-شغل» رشد و به‌سازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادها و او را پرورش می‌دهد. شغل را کامل‌تر می‌کند و توانایی‌های بالقوه‌ای را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است تکامل می‌بخشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی، خودکارآمدی می‌باشد (فردزاده و همکاران، ۱۴۰۰). یکی دیگر از عواملی که بر رضایت شغلی تاثیرگذار است عدالت سازمانی می‌باشد. عدالت سازمانی مجموعه‌ای از تصمیم‌ها، قوانین و مقررات، تخصیص‌ها و رفتارهای منصفانه و عادلانه است که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر تمام جنبه‌های سازمان نفوذ دارد و وجود و رعایت آن می‌تواند به بقاء، انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر گردد و عدم رعایت و وجود آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و تلاشی شدن سازمان گردد. درک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد موثر سازمان‌ها و رضایت افرادی است که در سازمان‌ها مشغول به کار هستند. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تاثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد رضایت و انگیزش کارکنان حائز اهمیت است. با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر ابعاد گوناگون رضایت شغلی، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند (شیمامورا و همکاران، ۲۰۲۱).

<sup>1</sup> - Demircioglu

<sup>2</sup> - Saqib and Satar

<sup>3</sup> - Ahmad, et al.

<sup>4</sup> - Kremer, et al.

لیونگ و لین (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نقش کانون های چندگانه تعهدات کارکنان و رضایت شغلی بر عملکرد خلاق: مطالعه سرآشپزهای هتل، به بررسی و تحلیل تأثیر تعهد سازمانی و تعهد شغلی بر نتایج مرتبط با شغل، یعنی رضایت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان پرداختند. آنان همچنین نقش میانجی رضایت شغلی را بررسی کردند. سپس از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی فرضیه ها با استفاده از AMOS24 استفاده کردند. نتایج نشان داد که اجرای تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان دارد. روش های بوت استرپینگ و آزمایش سوبل نیز برای بررسی اثرات میانجی گری رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. مشخص شد که رضایت شغلی میانجی بین تعهد سازمانی و عملکرد خلاقانه کارکنان است.

ریچتر و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان قصد حفظ و رضایت شغلی معلمان دارای گواهی جایگزین در سال اول تدریس خود، به بررسی قصد حفظ و رضایت شغلی ۲۳۸ معلم سال اول دارای گواهی جایگزین بررسی کردند. با تکیه بر نظریه جامعه پذیری سازمانی، این فرضیه را آزمایش کردند که برون گرایی معلم و حمایت مدرسه درک شده به طور مثبت با این دو متغیر قصد حفظ و رضایت شغلی مرتبط است و با خود کارآمدی واسطه می شود. برای آزمون فرضیه خود، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده کردند. نتایج نشان می دهد که برون گرایی و حمایت اجتماعی ادراک شده به طور مثبت با قصد حفظ و رضایت شغلی مرتبط است. علاوه بر این، خود کارآمدی به عنوان یک میانجی عمل می کند.

احمد و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان دیدگاه مسئولیت اجتماعی برای تقویت خلاقیت کارکنان در بخش بانکداری: نقش تعهد کاری و امنیت روانی، به بررسی مکانیسم اساسی خلاقیت کارکنان به عنوان یک نتیجه از مسئولیت اجتماعی شرکت با اثرات میانجی تعهد کاری و امنیت روانی در بخش بانکداری پاکستان پرداختند. داده ها (۴۸۳) لز کارکنان بانک ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری شد. فرضیه ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) در نرم افزار AMOS24 تایید شدند. نتایج تأیید کرد که خلاقیت کارکنان، به عنوان یک پیامد مسئولیت اجتماعی، به طور قابل توجهی تحت تأثیر جهت گیری مسئولیت اجتماعی یک بانک است. علاوه بر این، امنیت روانی و تعهد کاری اثر میانجی قابل توجهی بین رابطه مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان ایجاد کردند.

شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین عوامل عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و سهولت کاری در پرستاران ژاپنی، به بررسی رابطه بین عوامل عدالت سازمانی (عدالت رویه ای، توزیعی و تعاملی)، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و سهولت کاری پرداختند. آنان یک پرسشنامه مقطعی، خود ایفا بین ۹۶۹ پرستار توزیع کردند و ۳۲۲ پاسخ مؤثر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه شامل اطلاعات دموگرافیک، سهولت کاری و سه مقیاس عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی بود. ساختار عاملی مقیاس ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی رابطه بین اندازه گیری ها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل نهایی برازش مناسبی را با داده ها نشان داد. نتایج نشان داد عدالت تعاملی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد و رضایت شغلی و سهولت کار نیز همبستگی مثبت و معناداری را نشان داد. عدالت توزیعی تأثیر غیرمستقیم منفی بر رضایت شغلی داشت، در حالی که عدالت رویه ای تأثیر منفی نداشت.

گلزارفر و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان ارتباط نوآوری در خدمات و کیفیت آن بر رضایت و وفاداری بیماران در طول همه گیری کووید به بررسی تأثیر نوآوری در خدمات و کیفیت خدمات بر رضایت و وفاداری مشتریان در طول

همه گیری کووید ۱۹ بیمارستان شهید صدوقی یزد پرداختند. جامعه آماری بیماران بستری در بیمارستان شهید صدوقی شهر یزد هستند؛ به دلیل اینکه حجم جامعه نامشخص است برای محاسبه تعداد نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که تعداد ۳۸۴ نفر به دست آمد جهت تجزیه و تحلیل دادهها نیز از نرم افزار SPSS version ۱۶ و Smart PLS3 استفاده گردید. نتایج در بین بیماران مبتلا به ویروس کرونا نوآوری خدمات به ترتیب با ضرایب  $0.12$  ( $P < 0.05$ ) بر رضایت بیمار و  $0.11$  ( $P < 0.05$ ). وفاداری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین کیفیت خدمات به میزان  $0.77$  و  $0.45$  با  $0.05$  ( $P < 0.05$ ) رضایت و وفاداری بیماران را متأثر نموده است؛ اثر گذاری رضایت بیمار بر وفاداری به میزان  $0.41$  ( $P < 0.05$ ) مثبت و معنی دار خواهد بود. نتیجه گیری: یافتههای پژوهش حاکی از آن است که فرضیات پژوهش پذیرفته شده است؛ به عبارت دیگر رابطه میان نوآوری و کیفیت خدمات بر رضایت و وفاداری مشتریان در طول همه گیری کووید - ۱۹ اثر مثبت و معناداری دارد.

دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان، به بررسی نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار، بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان پرداختند. جامعه مورد مطالعه تمام کارکنان ادارات دولتی شهرستان نجف آباد بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که ۳۳۱ نفر تعیین شد. از این تعداد، ۳۰۶ نفر از اعضای جامعه آماری پاسخگوی پرسشنامه بودند. یافتههای پژوهش نشان می دهد رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد. رضایت از شغل و رضایت از سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری تأثیر معکوس دارد؛ اما تعهد سازمانی بر احتمال قانون شکنی با وجود معکوس بودن بر هم تأثیر ندارد. بیگانگی کاری، پیش بینی کننده احتمال قانون شکنی کارکنان است و بر آن تأثیر مستقیم دارد. اخلاق اسلامی کار به عنوان متغیر تعدیل گر توانسته است تأثیر تعهد سازمانی بر بیگانگی کاری و همچنین تأثیر بیگانگی کاری بر احتمال قانون شکنی را تعدیل کند.

فردزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان پیش بینی خودکارآمدی معلمان برحسب مؤلفه های رضایت شغلی، به بررسی پیش بینی خودکارآمدی معلمان برحسب رضایت شغلی آنان میان معلمان متوسطه اول شهرستان میناب در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ با روش توصیفی - همبستگی پرداختند. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد و زن (۶۲۱ نفر) متوسطه اول شهرستان میناب بود و به روش تصادفی طبقه ای و براساس جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر (۱۴۵ مرد و ۸۹ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که در بین مؤلفه های رضایت شغلی، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه دستمزد و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ماهیت کار می باشد. همچنین نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و مؤلفه های مدیریت، دستمزد و ترفیع با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که مؤلفه های دستمزد، ترفیع و مدیریت می توانند خودکارآمدی معلمان را پیش بینی کنند.

سارانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان رابطه فرهنگ همکاری با عملکرد اخلاقانه کارکنان سازمان های گردشگری و هتلداری، به بررسی رابطه فرهنگ همکاری با عملکرد اخلاقانه سازمان های گردشگری و هتلداری، در هتل های دو، سه و چهار ستاره شهر یزد پرداختند. پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از نوع پژوهش های توصیفی همبستگی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام سرپرستان و کارکنان هتل های دو، سه و چهار ستاره شهر یزد می باشد. شرکت کنندگان پژوهش ۱۷۲ نفر از سرپرستان و کارکنان بودند که با استفاده از روش

نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شدند. پرسشنامه های فرهنگ همکاری، محیط کار و عملکرد خلاقانه مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با مدل تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که فرهنگ همکاری بر عملکرد خلاقانه کارکنان اثر مستقیم و معناداری دارد؛ فرهنگ همکاری با میانجی گری عدالت رویه اثر غیر مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان ندارد؛ فرهنگ همکاری با میانجی گری تسهیم دانش اثر غیر مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان دارد؛ فرهنگ همکاری با میانجی گری انگیزه اثر غیر مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان دارد. همچنین، فرهنگ همکاری با میانجی گری ارتقاء اثر غیر مستقیم و معناداری بر عملکرد خلاقانه کارکنان دارد.

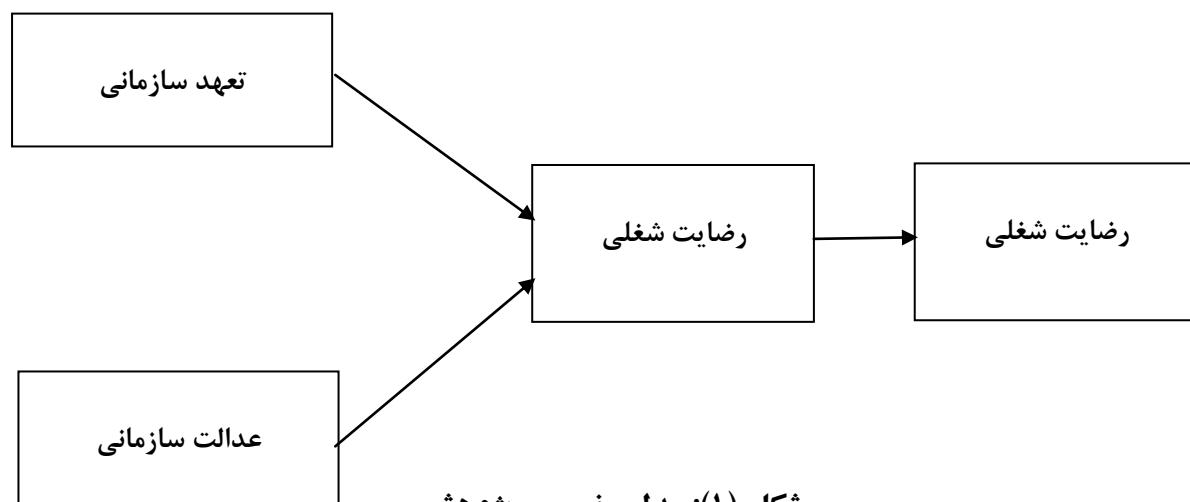
### فرضیه های پژوهش

بر اساس ادبیات تحقیق و مبانی ذکر شده فرضیات تحقیق بصورت زیر عنوان شدند:

۱. تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد.
۲. عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد.
۳. رضایت شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد.
۴. رضایت شغلی در رابطه میان تعهد سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی دارد.
۵. رضایت شغلی در رابطه میان عدالت سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی دارد.

### مدل مفهومی پژوهش

به اقتباس از تحقیق ریچتر و همکاران (۲۰۲۲)، لیونگ و لین (۲۰۲۲) و شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱) مدل مفهومی به صورت زیر است:



### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی می باشد و بدلیل استفاده از پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات در زمره تحقیقات در هر پژوهش ابتدا باید نوع، ماهیت، اهداف پژوهش و دامنه آن معین شود تا بتوان با استفاده از قواعد و ابزار مناسب و از راه های معتبر به واقعیت ها دست یافت. به این ترتیب روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع علی است، زیرا به دنبال بررسی تأثیر متغیرها هستیم. این پژوهش از حیث جهت گیری، پژوهشی کاربردی و از حیث هدف،

کاربردی است. همچنین این پژوهش تحقیقی پیمایشی می‌باشد. زیرا در تحقیق پیمایشی ما با استفاده از پرسشنامه‌ها که ابزار گردآوری اطلاعات ما می‌باشند می‌خواهیم داده‌ها را از سطح کیفی به سطح کمی بیاوریم. و در تحقیق پیمایشی این اعداد و ارقام هستند که متغیر کیفی را به متغیر کمی تبدیل می‌کنند. در این پژوهش، جامعه آماری کارکنان دستگاههای اجرایی استان گیلان می‌باشند. که تعداد کل کارکنان دستگاههای اجرایی استان گیلان حدود ۱۱۰۰۰ نفر برآورد شده است. با توجه به تعداد جامعه آماری تحقیق حجم نمونه تحقیق ۳۸۴ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس در بین کارکنان دستگاههای اجرایی استان گیلان، پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری می‌گردد.

داده‌ها و اطلاعات مربوط به مبانی نظری و ادبیات تحقیق از مقالات، کتاب‌ها، سایت‌ها و کتابخانه‌ها جمع‌آوری شده است که این روش تحت عنوان روش کتابخانه‌ای مطرح می‌گردد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به تجزیه و تحلیل فرضیات از پرسشنامه به صورت پیمایشی استفاده گردید که این روش نیز به عنوان روش میدانی در این تحقیق مطرح می‌شود. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از طریق نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. با توجه به این که حداقل ضریب پایایی برای پرسشنامه‌های پژوهشی ۰/۷۰ می‌باشد، ملاحظه می‌گردد که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای تمامی متغیرها از این مقدار بالاتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود که پایایی و اعتبار پرسشنامه تحقیق مطلوب بوده است. جدول ۱ نتایج ضریب آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

**جدول (۱): ضریب الفای کرونباخ**

| متغیر                   | تعداد سوالات | ضریب الفای کرونباخ |
|-------------------------|--------------|--------------------|
| تعهد سازمانی            | ۵            | ۰,۸۲۱              |
| عدالت سازمانی           | ۵            | ۰,۷۵۵              |
| رضایت شغلی              | ۴            | ۰,۸۰۱              |
| عملکرد نوآورانه کارکنان | ۵            | ۰,۸۴۵              |
| کل پرسشنامه             | ۱۹           | ۰,۸۲۳              |

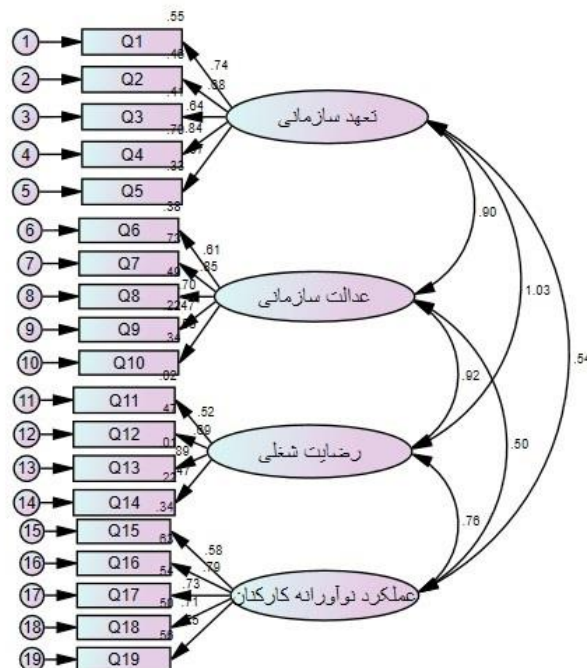
### بحث و نتایج

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه از روش‌های آمار توصیفی و نیز از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS، هر متغیر در قالب جداول و شاخص‌های آماری، توصیف شده و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Amos24 استفاده شده است. جدول ۲ نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر                   | میانگین | انحراف معیار | کمترین مقدار | بیشترین مقدار | تعداد |
|-------------------------|---------|--------------|--------------|---------------|-------|
| تعهد سازمانی            | ۳,۴۵۵   | ۰,۸۲۱        | ۱,۰۰         | ۵,۰۰          | ۳۸۴   |
| عدالت سازمانی           | ۳,۷۲۱   | ۰,۶۰۳        | ۱,۰۰         | ۵,۰۰          | ۳۸۴   |
| رضایت شغلی              | ۳,۸۰۱   | ۰,۵۴۵        | ۱,۰۰         | ۵,۰۰          | ۳۸۴   |
| عملکرد نوآورانه کارکنان | ۳,۸۲۳   | ۰,۵۲۲        | ۱,۰۰         | ۵,۰۰          | ۳۸۴   |

در این پژوهش با استفاده از الگوبندی معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود. برای آزمودن فرضیات این تحقیق، ابتدا مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری برازش می‌یابد که با استفاده از نرم افزار Amos نسخه ۲۴ بود. سپس مناسبیت این مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد و در صورت پذیرفته شدن مناسبیت، از نتایج آن برای استنتاج درباره‌ی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. قبل از برازش مدل ساختاری، لازم است بررسی شود آیا ۱۳ گویه مشاهده شده (شامل سؤالات پرسشنامه) در برازش کلی مدل اندازه‌گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی<sup>۱</sup> (CFA) تعیین می‌شود. به دست آوردن برازش ضعیف در این مرحله نشان می‌دهد که لازم است مدل اندازه‌گیری پالایش شود و مانع از بررسی مدل ساختاری با متغیر پنهان گردد. در این مرحله از تحلیل، CFA انجام می‌شود تا درجه‌ی برازش مدل، کفایت بارهای عاملی، باقی مانده‌های استاندارد شده و واریانس‌های تبیین شده برای متغیرهای مشاهده شده تعیین شوند. شکل بعد مدل اندازه‌گیری را برای این تحقیق نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای پنهان با اسامی خود مشخص شده‌اند.



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری پس از اعمال اصلاحات

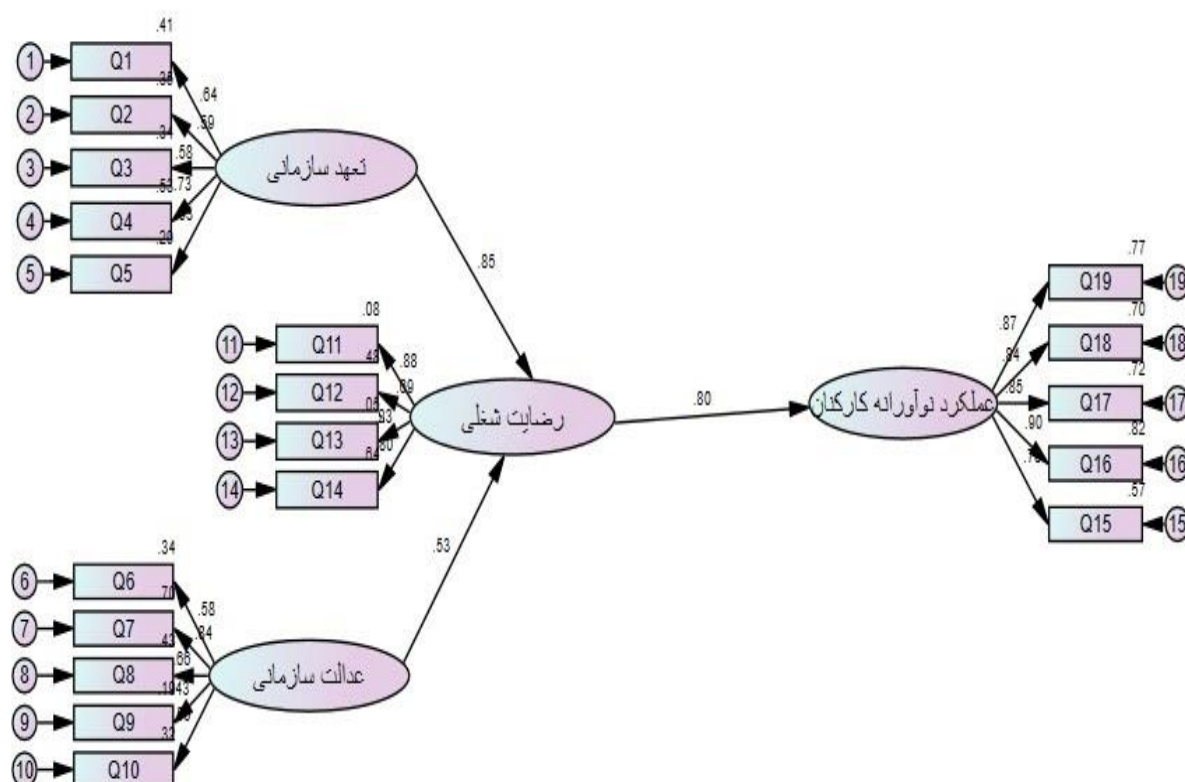
<sup>1</sup> Confirmative Factor Analysis

پیش از آزمون فرضیه‌ها باید از اعتبار و دقت الگوهای سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان به دست آورد تا بتوان بعد از آن روابط ساختاری را بررسی کرد. بدین منظور از شاخص‌های برازش استفاده می‌شود که این شاخص‌ها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری تحقیق

| شاخص‌های<br>برازندگی<br>الگو | CIMIN<br>/<br>df | GFI             | IFI             | TLI             | CFI             | NFI             | RMSEA              |
|------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| الگوی اصلی                   | ۳,۱۰۲            | ۰,۹۷۵           | ۰,۹۲۲           | ۰,۹۳۱           | ۰,۹۷۴           | ۰,۹۹۵           | ۰,۰۰۹              |
| سطح قابل<br>قبول             | ۱ تا ۵           | بیشتر از<br>۰,۹ | بیشتر از<br>۰,۹ | بیشتر از<br>۰,۹ | بیشتر از<br>۰,۹ | بیشتر از<br>۰,۹ | کوچک‌تر از<br>۰,۰۸ |

همان‌طور که از جدول فوق دیده می‌شود تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسبت مدل تحلیل عاملی تاییدی در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود. در این قسمت مدل ساختاری تحقیق جهت آزمون فرضیات اصلی برازش می‌یابد. این مدل در شکل ۳ به نمایش درآمده است.



شکل (۳): مدل ساختاری پژوهش

با توجه به نتایج این مدل و ضرایب بدست آمده از تحلیل ساختاری اطلاعات تحقیق، نتایج تحلیل مسیر ساختاری (شامل روابط متغیرهای مکنون با یکدیگر) نیز در ادامه ارائه می گردد.

**جدول (۴): تحلیل مسیر متغیرها**

| مسیر                                 | ضریب استاندارد شده | انحراف معیار | آماره t | p-value |
|--------------------------------------|--------------------|--------------|---------|---------|
| تعهد سازمانی ← رضایت شغلی            | ۰,۸۴۶              | ۰,۱۸۰        | ۱۰,۴۶۶  | ۰,۰۰۰   |
| عدالت سازمانی ← رضایت شغلی           | ۰,۵۳۳              | ۰,۱۰۹        | ۹,۶۶۶   | ۰,۰۰۰   |
| رضایت شغلی ← عملکرد نوآورانه کارکنان | ۰,۸۰۲              | ۰,۰۵۴        | ۲۰,۴۹۳  | ۰,۰۰۰   |

بر اساس نتایج جدول (۴) میزان تأثیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰,۸۴۶ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. بنابراین می توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد، پذیرفته می گردد. بر اساس نتایج میزان تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰,۵۳۳ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. بنابراین می توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد، پذیرفته می گردد. بر اساس نتایج میزان تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد نوآورانه کارکنان برابر با ۰,۸۰۲ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. بنابراین می توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه رضایت شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد، پذیرفته می گردد. بر اساس نتایج میزان تأثیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰,۸۴۶ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد نوآورانه کارکنان برابر با ۰,۸۰۲ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس فرضیه میانجی مورد قبول است. بنابراین می توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه رضایت شغلی در رابطه میان تعهد سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی دارد، پذیرفته می گردد. بر اساس نتایج میزان تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی برابر با ۰,۵۳۳ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد نوآورانه کارکنان برابر با ۰,۸۰۲ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس فرضیه میانجی مورد قبول است. بنابراین می توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر اینکه رضایت شغلی در رابطه میان عدالت سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی دارد، پذیرفته می گردد.

## نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش نشان داد تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. عدالت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد. رضایت شغلی در رابطه میان تعهد سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی و مثبتی دارد. رضایت شغلی در رابطه میان عدالت سازمانی و عملکرد نوآورانه کارکنان نقش میانجی و مثبتی دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشگران دیگر از جمله لیونگ و لین (۲۰۲۲)، احمد و همکاران (۲۰۲۲) و شیمامورا و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. تعهد سازمانی به ارزش‌ها، اهداف، و اهداف سازمانی توسط کارکنان می‌تواند ایجاد محیطی مطلوب و پایدار برای نوآوری باشد. کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، ممکن است تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه داشته باشند. تعهد سازمانی می‌تواند به ایجاد احساس مالکیت و وفاداری نسبی نسبت به سازمان کمک کند، که این احساس می‌تواند موجب تشویق افراد به ارائه ایده‌های نوآورانه و پیشنهادات برای بهبود فرایندها و محصولات شود. وجود یک سیستم عدالت در سازمان می‌تواند اعتماد و رضایت کارکنان را افزایش دهد. این اعتماد و رضایت می‌تواند به عنوان مهارت‌های انگیزشی برای ارائه ایده‌های نوآورانه عمل کند. در یک محیط عدالت، کارکنان احساس می‌کنند که تصمیم‌ها و فرایندهای سازمانی به منظور تشویق نوآوری و بهبود اجرا می‌شوند، که این احساس ممکن است به افزایش تمایل به مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه منجر شود. رضایت شغلی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد انگیزه و انگیزش برای ارائه ایده‌های نوآورانه ایفا کند. کارکنانی که از شرایط کاری و محیط سازمانی خود راضی هستند، ممکن است به طور فعال‌تر و با انگیزه‌تر در فعالیت‌های نوآورانه شرکت کنند. احساس رضایت شغلی می‌تواند به عنوان پاداش ذهنی برای ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه عمل کند، که این ایده‌ها بهبودها و نوآوری‌هایی را در سازمان به دنبال خواهند داشت. به طور کلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شوند، که این افزایش رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک میانجی مؤثر بر تأثیر مثبت آن‌ها بر عملکرد نوآورانه کارکنان عمل کند. به مدیران دستگاههای اجرایی پیشنهاد می‌شود با ایجاد سیستم‌ها و رویه‌هایی در محل کار مبتنی بر ارتقا و پاداش بر اساس شایستگی و تلاش کارکنان با ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند. پیشنهاد می‌شود با ایجاد یک محیط کار خوشایند و عاری از تنشهای عصبی برای کارکنان با ایجاد رضایت شغلی، عملکرد نوآورانه کارکنان را ارتقا دهند. پیشنهاد می‌گردد موضوع تحقیق در دیگر استانهای کشور انجام گردد. همچنین در بررسی تأثیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد نوآورانه کارکنان از نقش تعدیلگر رفتار شهروند سازمانی استفاده شود. پیشنهاد می‌شود سایر عوامل روانی-اجتماعی (به عنوان مثال: سبک زندگی، ترجیحات فردی و...) و عوامل جمعیت‌شناختی (به عنوان مثال: سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سطح درآمد و...) در مطالعات بعدی در نظر گرفته شود.

## منابع

- ۱- دادخواه، علیرضا و قیتانی، البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۵(۵۵)، ۱۰۱-۱۳۱.
- ۲- رجبی فرجاد، حاجیه؛ میرسپاسی، نیلوفر و اکبری منرموئی، فاطمه. (۱۳۹۹). تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی: مطالعه‌ای در اداره کل مالیاتی شمال تهران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۵(۶۰)، ۱۰۷-۱۲۹.

- ۳- سارانی، مجید؛ امین بیدختی، علی اکبر و جعفری، سکینه. (۱۳۹۹). رابطه فرهنگ همکاری با عملکرد خلاقانه کارکنان سازمان های گردشگری و هتلداری. دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، ۸(۱۵)، ۷۱-۹۴.
- ۴- فردزاده، حیدر؛ موسوی، سید محمود؛ جداوی، ثریا و مهرانی، عبدالرسول. (۱۴۰۰). پیش بینی خودکارآمدی معلمان برحسب مؤلفه های رضایت شغلی. پژوهشنامه اورمزد، ۵۴، ۳۰۱-۳۱۹.
- ۵- گلزارفر، حمیدرضا؛ شیرسلیمیان، فائزه و نورانی آزاد، سمانه. (۱۴۰۲). ارتباط نوآوری در خدمات و کیفیت آن بر رضایت و وفاداری بیماران در طول همه گیری کووید. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، ۳۱(۱۲)، ۷۳۳۶-۷۳۵۰.

6- Ahmad, N., Zia Ullah, Z., AlDhaen, E., Heesup Han, H. and Scholz, M. (2022). A CSR perspective to foster employee creativity in the banking sector: The role of work engagement and psychological safety. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 67, 1-12.

7- Demircioglu, M.A. (2023). The effects of innovation climate on employee job satisfaction and affective commitment: Findings from public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 130-158.

8- Kremer, H., Villamor, I., Aguinis, H., 2019. Innovation leadership: best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Bus. Horiz*, 62 (1), 65-74.

9- Leung, V.T.Y. and Lin, P.M.C. (2022). The roles of multiple foci of employee commitments and job satisfaction on creative performance: a study of hotel chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 101, 1-12.

10- Li, Z., Duverger, P., Yu, L. (2018). Employee creativity trumps supervisor-subordinate guanxi: predicting prequitting behaviors in China's hotel industry. *Tour. Manag*, 69, 23-37.

11- Miao, R., Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: cross-level moderating role of transformational leadership. *Int. J. Environ. Res. Publ*, 16 (9), 1640.

12- Promsri, C. (2018). The Effects of Organizational Commitment on Deviant Work Behaviors of Employees at a Thai Government Bank. *Social Science and Humanities Journal*, 2(3), 370-377.

13- Richter, E., Lucksnat, C., Redding, C. and Richter, D. (2022). Retention intention and job satisfaction of alternatively certified teachers in their first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 114, 1-11.

14- Saqib, N., Satar, M.S. (2021). Exploring business model innovation for competitive advantage: a lesson from an emerging market. *Int. J. Innovat. Sci.* <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2020-0072>

15- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M. and Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61, 1-8.

16- Tan, A.B.C., van Dun, D.H. and Wilderom, C.P.M. (2024). Lean innovation training and transformational leadership for employee creative role identity and innovative work behavior in a public service organization. *International Journal of Lean Six Sigma*, Vol. 15 No. 8, pp. 1-31.