



Regular article

The Influence of Equality Factors in Organizations on the Innovation Capacity of Higher Education Lecturers' Creativity

*Pengaruh Faktor Kesetaraan dalam Organisasi Terhadap Kapasitas Inovasi Kreativitas Dosen Perguruan Tinggi*Amar Subagiyo^{a,*}, Sukidin^a, Anisah Zahira La'ali^b^a Agribusiness Management, Sidoarjo Campus, Politeknik Negeri Jember, Indonesia^b Social Science Education, University of Jember, Indonesia^c Department of Technology Management, Sepuluh Nopember Institute of Technology, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah artikel:

Dikirim 03 Desember 2023

Diterima 09 Desember 2023

Tersedia online 16 Desember 2023

Kata kunci:

Kesetaraan organisasi

Inovasi

Kreatifitas

Kapabilitas fakultas

ABSTRAK

Meningkatkan kapasitas inovatif untuk kreativitas di antara anggota fakultas universitas sangat penting dalam gelombang transformasi digital yang kuat saat ini dan revolusi industri keempat. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pemilihan faktor kesetaraan dalam organisasi, termasuk kesetaraan dalam informasi, kesetaraan dalam pendapatan, kesetaraan dalam hasil, kesetaraan dalam proses, dan kesetaraan dalam sikap, untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kapasitas inovatif untuk kreativitas dosen. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner valid yang terdiri dari 181 item. Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan mengolah data menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerataan informasi di dalam institusi memiliki dampak paling signifikan terhadap kapasitas inovasi kreativitas dosen.

ABSTRACT

Enhancing innovative capacity for creativity among university faculty members is critical in today's powerful wave of digital transformation and the fourth industrial revolution. This study aims to investigate the selection of equity factors in organizations, including equity in information, equity in revenue, equity in outcomes, equity in process, and equity in attitudes, to evaluate their impact on innovative capacity for lecturer creativity. This study used primary data obtained from a valid questionnaire consisting of 181 items. This study uses the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach and processes data using SmartPLS 3.0 software. The results showed that the distribution of information within the institution had the most significant impact on the innovation capacity of lecturer creativity.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 03 December 2023

Accepted 09 December 2023

Available online 16 December 2023

Keywords:

Organizational equity

Innovation

Creativity

Faculty capacity

© 2023 Journal of Business Management. Published by Indonesia Journal Publisher (ID Publishing). This is an open-access article under the CC BY-SA license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

* Corresponding author.

Email address: amarsubagiyo048@gmail.com (Amar Subagiyo)

Pendahuluan

Meningkatkan kapasitas untuk inovasi dan kreativitas dianggap sebagai prasyarat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kegiatan penelitian ilmiah di antara anggota fakultas universitas di lembaga pendidikan tinggi saat ini. Mengidentifikasi dan secara efektif melaksanakan kegiatan yang mempengaruhi kapasitas inovatif anggota fakultas dapat berkontribusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan posisi universitas dalam tren integrasi global yang semakin dalam dan gelombang kuat revolusi industri keempat yang menyebar di berbagai bidang (Valverde et al., 2020). Banyak sarjana internasional telah melakukan penelitian tentang kapasitas inovatif sumber daya manusia dalam organisasi. Khususnya, penelitian telah meneliti kapasitas inovatif tingkat individu dalam bisnis (Escribá-Carda et al., 2023; Yaseen et al., 2023; Ye et al., 2023), proses inovasi dalam perusahaan (Buchana & Sithole, 2023; Oeij et al., 2019), dan evaluasi kinerja kapasitas inovatif dalam bisnis (Martinez-Conesa et al., 2017). Namun, dari perspektif lembaga pendidikan tinggi, khususnya lembaga otonom, masalah kesetaraan organisasi menjadi penting untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi dampaknya terhadap kapasitas inovatif (Khattak et al., 2021). Pendidikan memainkan peran penting dalam pembangunan nasional dengan memberikan keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi pada kemajuan ekonomi, sosial, dan budaya lebih lanjut. Tekanan yang cukup besar pada semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam menyediakan pendidikan tinggi untuk memastikan relevansinya di pasar tenaga kerja. Mirip dengan bisnis, membina kapasitas inovatif dipandang sebagai keunggulan kompetitif untuk pembangunan berkelanjutan lembaga pendidikan tinggi.

Kesetaraan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasakan perlakuan yang adil di tempat kerja (Nazir et al., 2021). Kesetaraan dalam distribusi mengacu pada keadilan di antara individu yang terlibat dalam hubungan pertukaran, di mana keuntungan setiap orang sebanding dengan investasi mereka (Gao et al., 2023). Sebuah studi oleh Jena (2022) menegaskan bahwa kesetaraan organisasi mencakup keadilan perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerja mereka. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi peran faktor kesetaraan dalam organisasi, dan mereka umumnya setuju pada dimensi kesetaraan berikut: kesetaraan dalam distribusi pendapatan (Castillo et al., 2018; She et al., 2023), kesetaraan dalam proses (Zhou et al., 2023), dan kesetaraan dalam hubungan dan informasi (Castillo et al., 2018; Pattnaik & Tripathy, 2019; She et al., 2023). Terdapat tiga faktor yang berdampak positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, yaitu, kesetaraan distribusional, kesetaraan prosedural, dan kesetaraan informasi. Studi-studi ini menunjukkan tidak ada perbedaan dalam implementasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di antara jenis kelamin atau kelompok pendidikan. Tiga faktor kesetaraan mempengaruhi kepuasan kerja: kesetaraan interaksional, kesetaraan distributif, dan kesetaraan prosedural. Tingkat pengaruh dan kepentingan menurun dalam urutan kesetaraan interaksional, distributif, dan prosedural.

Memang, penelitian saat ini terutama berfokus pada peran dan dampak faktor kesetaraan organisasi pada efektivitas, keterlibatan karyawan, dan loyalitas dalam bisnis. Namun, ketika mempertimbangkan konteks lembaga pendidikan tinggi, terutama lembaga otonom, masih ada kesenjangan penelitian dalam memahami hubungan antara kesetaraan organisasi dan kapasitas inovatif anggota fakultas. Kesenjangan ini perlu diatasi dan dievaluasi melalui penelitian lebih lanjut.

Tinjauan Pustaka

Kesetaraan Organisasi

Sejak istilah "kesetaraan organisasi" diperkenalkan oleh Wendell French pada tahun 1964, banyak studi penelitian telah menyajikan perspektif yang berbeda tentang kesetaraan organisasi. Penelitian tentang kesetaraan terutama berfokus pada siapa yang mendapatkan apa (kesetaraan distributif), bagaimana proses ditangani (kesetaraan prosedural), dan bagaimana individu diperlakukan dalam organisasi (kesetaraan interaksional) (Yang et al., 2021). Kesetaraan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai keadilan di tempat kerja mereka, khususnya bagaimana mereka memandang apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan yang mereka terima, yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka dalam organisasi (Yang et al., 2021). Kesetaraan organisasi adalah persepsi karyawan tentang perilaku yang adil di tempat kerja dan dapat dianggap sebagai bagian dari keadilan sosial (Valverde et al., 2020). Kesetaraan organisasi terkait dengan faktor-faktor penting seperti komitmen, kinerja, dan kepuasan karyawan (Nazir et al., 2021). Teori kesetaraan organisasi telah memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami sikap individu terhadap pekerjaan, perilaku mereka di tempat kerja, dan praktik kerja mereka berdasarkan sikap mereka terhadap keadilan di lingkungan kerja (Castillo et al., 2018; Yang et al., 2021).

Empat jenis kesetaraan organisasi: kesetaraan distributif, yang mengacu pada keadilan hasil yang diterima karyawan; keadilan prosedural, yang merupakan persepsi dari proses yang digunakan untuk mendistribusikan penghargaan dalam organisasi; kesetaraan interaksional, yaitu keadilan organisasi yang ditransfer ke bawahan dan dipantau oleh atasan; dan kesetaraan sistemik, yang mencerminkan persepsi karyawan tentang keadilan dalam perilaku kolega, supervisor, dan prosedur seluruh organisasi tempat mereka bekerja (Ellerman, 2013). Demikian pula, lima jenis kesetaraan organisasi: kesetaraan distributif, kesetaraan prosedural, kesetaraan interaksional, kesetaraan temporal, dan kesetaraan spasial (Escribá-Carda et al., 2023). Singkatnya, unsur kesetaraan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan, hasil pekerjaan, dan motivasi kerja dalam suatu organisasi (Castillo et al., 2018; Farouk & Jabeen, 2018; Harper & Weber, 2022).

Kesetaraan Organisasi dan Kapasitas Inovatif Fakultas

Inovasi mengacu pada penggunaan ide atau metode baru (Goetz & Han, 2020). Ini dapat melibatkan pengembangan atau penyelesaian produk baru (barang atau jasa), proses baru, peningkatan yang signifikan, pendekatan pemasaran baru, atau metode organisasi dan manajemen baru dalam operasi bisnis praktis, organisasi produksi, atau hubungan internasional. Esensi umum dari inovasi adalah implementasi dan pemanfaatan hasilnya. Tingkat inovasi dalam suatu ekonomi sangat bergantung pada fitur dinamis produksi dan bisnis, serta kemampuan inovasi sektor dan bidang, terutama di dalam perusahaan (Goetz & Han, 2020). Inovasi individu adalah inovasi pada tingkat individu dalam suatu organisasi (Jena, 2022).

Kemampuan inovasi adalah kemampuan untuk mengeksekusi ide untuk memecahkan masalah baru atau mengubah sesuatu dengan cara yang lebih maju dari apa yang ada saat ini (Yaseen et al., 2023). Dengan kata lain, kemampuan inovasi individu adalah kombinasi kualitas, pengetahuan, dan keterampilan yang terintegrasi untuk menghasilkan nilai yang lebih besar dalam hasil (Goetz & Han, 2020). Oleh karena itu, kemampuan inovasi anggota fakultas di universitas dapat dipahami sebagai

kemampuan mereka untuk menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas untuk terlibat dan mencapai lebih banyak inovasi dalam lingkungan akademik, berpartisipasi dalam dan melakukan penelitian ilmiah berkualitas lebih tinggi, dan secara efektif berpartisipasi dalam kompetisi kewirausahaan.

Penelitian oleh Escribá-Carda et al. (2023) menunjukkan bahwa faktor keadilan memiliki dampak positif pada perilaku inovatif karyawan dalam suatu organisasi. Secara khusus, komponen faktor keadilan meliputi kesetaraan distributif, kesetaraan prosedural, kesetaraan relasional dalam organisasi, kesetaraan temporal, dan kesetaraan sistemik. Selain itu, studi oleh Gao et al. (2023) dan Ellerman (2013) juga menunjukkan dampak positif dari faktor keadilan pada perilaku inovatif karyawan dalam organisasi. Selain itu, banyak penelitian tentang peran kesetaraan organisasi secara konsisten menyoroti pengaruh positifnya terhadap hasil pekerjaan dan kapasitas inovatif karyawan dalam organisasi. Studi-studi ini menekankan pentingnya kesetaraan distributif (Castillo et al., 2018; She et al., 2023), kesetaraan prosedural (Castillo et al., 2018; She et al., 2023), kesetaraan relasional, dan kesetaraan informasi (Castillo et al., 2018; Peng et al., 2021; She et al., 2023).

Hipotesis

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya dan menggabungkannya dengan analisis kualitatif melalui wawancara mendalam, model penelitian bertujuan untuk menilai

dampak faktor kesetaraan terhadap kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas-universitas Indonesia. Model ini terdiri dari lima variabel independen: kesetaraan distribusi pendapatan, kesetaraan prosedural, kesetaraan hasil evaluasi, kesetaraan informasi, dan kesetaraan sikap perilaku. Variabel mediasi adalah "persepsi fakultas," dan variabel dependen adalah "kapasitas inovatif fakultas." Namun, dalam lingkup artikel penelitian ini, penulis hanya menganalisis dan mengevaluasi tingkat pengaruh faktor kesetaraan organisasi tanpa mempertimbangkan peran mediasi variabel "persepsi fakultas" dalam hubungan antara kesetaraan dan kapasitas inovatif. Hipotesis Penelitian:

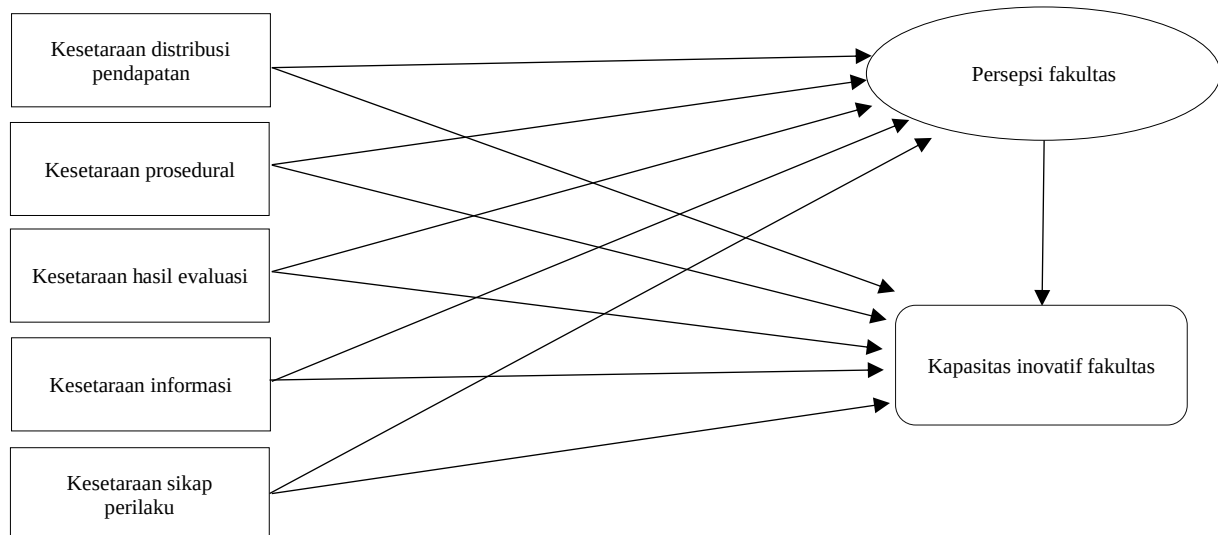
H₁: Pemerataan distribusi pendapatan memiliki dampak positif pada kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas.

H₂: Kesetaraan prosedural memiliki dampak positif pada kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas.

H₃: Kesetaraan hasil evaluasi memiliki dampak positif pada kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas.

H₄: Kesetaraan informasi memiliki dampak positif pada kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas.

H₅: Kesetaraan sikap perilaku memiliki dampak positif pada kapasitas inovatif anggota fakultas di universitas.



Gambar 1. Model Penelitian yang Diusulkan

Metodologi

Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner dan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis dalam model penelitian. Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada anggota fakultas dan administrator di universitas otonom di Indonesia. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner terdiri dari dua bagian utama: informasi umum dan penilaian faktor keadilan yang mempengaruhi kapasitas inovatif anggota fakultas. Kuesioner yang menilai faktor keadilan yang mempengaruhi kapasitas inovatif anggota fakultas terdiri dari 30 pertanyaan. Oleh karena itu, ukuran sampel minimum yang

diperlukan untuk penyelidikan survei untuk memastikan pengujian yang andal ditentukan menjadi 150.

Tim peneliti menggunakan metode pengambilan sampel langsung dan online, menggunakan pendekatan pengambilan sampel yang nyaman untuk mensurvei anggota fakultas di beberapa universitas di Kabupaten Jember, termasuk Universitas Jember, Universitas Islam Negeri KHAS Jember, Universitas Muhammadiyah Jember, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember, dan Universitas Sroedji. Sebanyak 214 kuesioner dibagikan, dan 181 kuesioner valid dikumpulkan untuk pengolahan data.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Sampel Penelitian

Pengelompokan	Komponen	Jumlah	Tingkat (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	103	56.7
	Perempuan	78	43.3
Umur	< 30	29	16.0
	30 - 40	57	31.6
	40 - 50	53	29.1
	> 50	42	23.4
Gelar	Assoc./Prof.	18	9.9
	Doctor	59	32.6
	Magister	104	57.4
Unit	Universitas Jember	87	48.2
	Universitas Islam Negeri KHAS Jember	30	16.3
	Universitas Muhammadiyah Jember	19	10.6
	Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember	21	11.7
	Universitas Sroedji	24	13.1
Senioritas	> 10 years	61	33.7
	5 - 10 years	69	38.3
	< 5 years	51	28.0

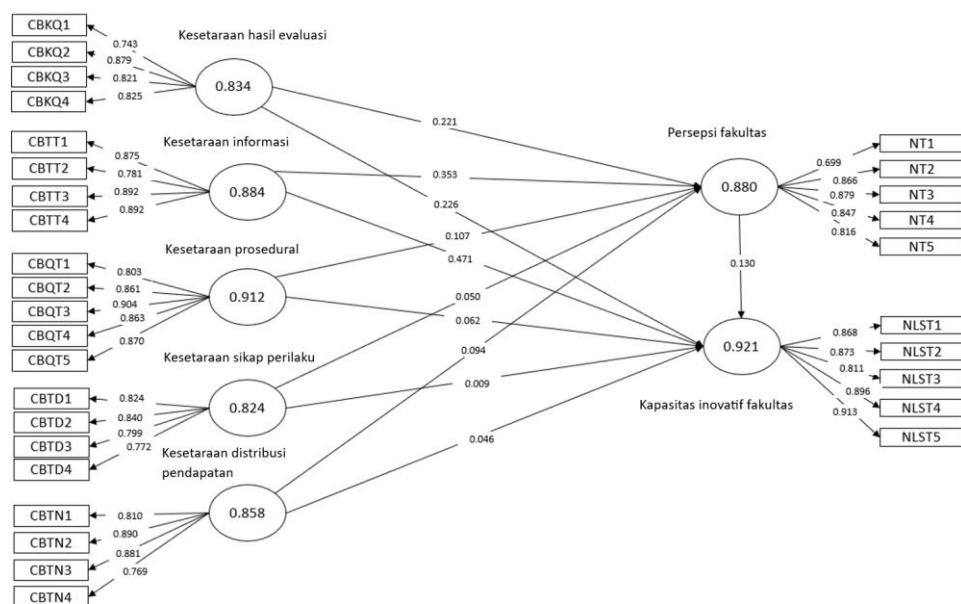
Hasil dan Pembahasan

Untuk menilai dan mengetahui pengaruh faktor keadilan terhadap kapasitas inovatif dosen, penelitian menerapkan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan software SmartPLS

3.0 (Khoi & Van Tuan, 2018). Untuk mengevaluasi keandalan skala pengukuran, selain koefisien alfa Cronbach, banyak penelitian telah menggunakan keandalan komposit (CR). CR harus di atas 0,6. Untuk studi konfirmasi, ambang batas 0,7 dianggap sesuai untuk indeks CR. Beberapa peneliti lain juga setuju bahwa ambang batas 0,7 adalah kriteria evaluasi yang tepat untuk sebagian besar kasus. Oleh karena itu, untuk menilai reliabilitas skala pengukuran, penulis menggunakan *Cronbach alpha* ($C\alpha$), *Composite Reliability* (CR), dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa nilai AVE berkisar antara 0,654-0,762, memenuhi kondisi $\geq 0,5$. Koefisien reliabilitas komposit semuanya lebih besar dari 0,7, dan koefisien alfa Cronbach juga lebih besar dari 0,7, menunjukkan reliabilitas skala pengukuran yang memuaskan. Untuk menilai validitas diskriminan, penelitian menggunakan nilai AVE dari masing-masing variabel dalam korelasinya dengan variabel lain. Pendekatan tradisional untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan koefisien korelasi antar variabel. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE lebih besar dari koefisien korelasi dengan variabel lain, menunjukkan validitas diskriminan skala pengukuran yang memadai.

Hasil validasi model pengukuran menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) semuanya di bawah 3, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Nilai R-kuadrat yang disesuaikan adalah 0,701, menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 70,1% variasi dalam variabel dependen. Dalam hal tingkat pengaruh, faktor "Keadilan dalam informasi" memiliki dampak terkuat terhadap Kemampuan Kreativitas Inovatif fakultas di universitas ($\beta = 0,471$; $p < 0,002$, $t\text{-value} = 3,26$). Berikutnya adalah faktor "Fairness in evaluation outcomes" ($\beta = 0,226$; $p < 0,001$, $t\text{-value} = 5,61$), diikuti oleh "Fairness in procedures" sebagai faktor ketiga yang paling berpengaruh ($\beta = 0,107$; $p < 0,001$, $t\text{-value} = 3,52$). Faktor "Keadilan dalam pendapatan" memiliki dampak tertinggi keempat di antara faktor-faktor tersebut ($\beta = 0,046$; $p < 0,003$, nilai- $t = 4,51$). Faktor dengan dampak terlemah adalah "Keadilan dalam sikap dan perilaku" ($\beta = 0,009$; $p < 0,002$, $t\text{-value} = 6,22$).



Gambar 2. Hasil Validasi Model Struktur

Simpulan

Revolusi industri keempat, ditandai dengan digitalisasi, integrasi dunia fisik dan virtual, dan munculnya sektor industri baru seperti kecerdasan buatan, data besar, Internet of Things, dan komputasi awan, membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, pekerjaan, dan bisnis, termasuk sektor pendidikan tinggi. Transisi ke ekonomi digital dalam konteks globalisasi telah menghasilkan pendekatan baru berbasis inovasi dan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran, serta kegiatan penelitian ilmiah di lingkungan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, mempromosikan kemampuan inovatif dan kreatif di antara anggota fakultas sangat penting untuk memenuhi tantangan saat ini.

Melalui temuan penelitian, penelitian ini telah mencapai kontribusi ilmiah yang signifikan, termasuk: (1) Menjadi salah satu studi pertama yang menilai pengaruh faktor keadilan organisasi terhadap kemampuan inovatif dan kreatif anggota fakultas di universitas-universitas di Indonesia; (2) Menemukan bahwa faktor "Keadilan dalam informasi" memiliki dampak yang lebih besar daripada "Keadilan dalam hasil evaluasi" dan "Keadilan dalam prosedur" pada kemampuan inovatif dan kreatif karyawan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi yang transparan dan komprehensif mengenai kegiatan penelitian, kemajuan teknologi, dan proses organisasi di dalam institusi akan sangat merangsang kemampuan inovatif dan kreatif anggota fakultas.

Selain kontribusi ilmiah, temuan penelitian juga memiliki implikasi praktis, termasuk: (1) Memberikan dasar bagi universitas untuk meningkatkan kegiatan pelatihan dan penelitian mereka dan mengembangkan kebijakan yang tepat untuk mempromosikan penelitian ilmiah dan kegiatan kewirausahaan bagi siswa, sehingga meningkatkan kemampuan inovatif dan kreatif anggota fakultas; (2) Meningkatkan kesadaran dan pemahaman akan pentingnya keadilan dalam prosedur keterbukaan dan evaluasi informasi, serta melaksanakan kegiatan dari sisi perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan inovatif dan kreatif anggota fakultas.

Terlepas dari hasil yang dicapai, tim peneliti mengakui keterbatasan tertentu yang perlu ditangani dalam studi masa depan, termasuk: (1) Ukuran sampel penelitian relatif kecil, dan keterwakilannya tidak tinggi; (2) Penelitian tidak mengevaluasi peran variabel antara "Persepsi" dalam hubungan antara faktor keadilan organisasi dan kemampuan inovatif dan kreatif anggota fakultas; (3) Penelitian ini tidak memberikan data sekunder untuk mencerminkan pelaksanaan spesifik kegiatan yang mempromosikan kemampuan inovatif dan kreatif di antara anggota fakultas di universitas yang disurvei. Oleh karena itu, dalam studi masa depan, tim peneliti berencana untuk memperluas ukuran sampel, memasukkan variabel menengah tambahan, dan menggabungkan data sekunder yang relevan untuk memperkaya data penelitian dan memberikan refleksi yang lebih obyektif dari masalah penelitian.

Daftar Pustaka

- Buchana, Y., & Sithole, M. M. (2023). Towards a conceptual framework for measuring innovation in the agricultural sector in sub-Saharan developing countries. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 15(2), 272–282. <https://doi.org/10.1080/20421338.2022.2072794>
- Castillo, C., Fernandez, V., & Sallan, J. M. (2018). The six emotional stages of organizational change. *Journal of Organizational Change*

Management, 31(3), 468–493. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2016-0084>

- Ellerman, D. (2013). *Three Themes About Democratic Enterprises: Capital Structure, Education, and Spin-Offs* (pp. 327–353). [https://doi.org/10.1108/S0885-3339\(2013\)0000014012](https://doi.org/10.1108/S0885-3339(2013)0000014012)
- Escribá-Carda, N., Canet-Giner, T., & Balbastre-Benavent, F. (2023). The role of engagement and knowledge-sharing in the high-performance work systems-innovative behaviour relationship. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2022-0206>
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 737–752. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
- Gao, Y., Zhu, J., Hu, L., & Chen, C. (2023). Is there any difference in organizational commitment between general hospitals and specialized hospitals? Empirical evidence from public hospitals in Beijing, China. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1397. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10362-5>
- Goetz, S. J., & Han, Y. (2020). Latent innovation in local economies. *Research Policy*, 49(2), 103909. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103909>
- Harper, S. B., & Weber, E. S. (2022). Fiduciary Responsibility: Facilitating Public Trust in Automated Decision Making. *Journal of Social Computing*, 3(4), 345–362. <https://doi.org/10.23919/JSC.2022.0017>
- Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2021). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 62–87. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2019-0220>
- Khoi, B. H., & Van Tuan, N. (2018). *Using SmartPLS 3.0 to Analyse Internet Service Quality in Vietnam* (pp. 430–439). https://doi.org/10.1007/978-3-319-73150-6_34
- Martinez-Conesa, I., Soto-Acosta, P., & Palacios-Manzano, M. (2017). Corporate social responsibility and its effect on innovation and firm performance: An empirical research in SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2374–2383. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.038>
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2021). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354–1378. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0005>
- Oeij, P. R. A., van der Torre, W., Vaas, F., & Dhondt, S. (2019). Understanding social innovation as an innovation process: Applying the innovation journey model. *Journal of Business Research*, 101, 243–254. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.028>
- Pattnaik, S., & Tripathy, S. K. (2019). The Journey of Justice: Recounting Milestones over the Past Six Decades. *Management and Labour Studies*, 44(1), 58–85. <https://doi.org/10.1177/0258042X18808896>
- Peng, H., Bell, C., & Li, Y. (2021). How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: the roles of envy and trait competitiveness. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 383–406. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2020-0041>

- She, J., Zhang, R., Li, Y., Mei, Y., & Li, H. (2023). Effect of Ethical Leadership on Nurses' Organizational Silence: The Mediating Role of Organizational Justice. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2023/9929435>
- Valverde, M. C., Coelho, L. H., de Oliveira Cardoso, A., Paiva Junior, H., Brambila, R., Boian, C., Martinelli, P. C., & Valdambrini, N. M. (2020). Urban climate assessment in the ABC Paulista Region of São Paulo, Brazil. *Science of The Total Environment*, 735, 139303. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.139303>
- Yang, J., Kim, Y., & Kim, P. B. (2021). Pushing forward high-performance work systems in the hotel industry: A procedural-justice climate to promote higher unit-level outcomes. *Tourism Management*, 87, 104385. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104385>
- Yaseen, S. G., El Qirem, I., Nussair, M., & Sa'd, H. (2023). Intellectual capital components and entrepreneurial orientation: the mediating role of absorptive capacity. *Business Process Management Journal*, 29(7), 2129–2146. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2023-0194>
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2023). The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 26(4), 1129–1149. <https://doi.org/10.1108/EJIM-08-2021-0421>
- Zhou, X., Zhang, Y., Wang, Y., Wang, H., Sun, S., & Huang, X. (2023). The impact of medical staff's character strengths on job performance in Hangzhou hospitals. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1291851>