



Journal of Research in Educational Systems

Volume 18, Issue 66, 2024
Pp. 89-105

Print ISSN: 2383-1324
Online ISSN: 2783-2341

Homepage: www.jiera.ir

Article Info:

Article Type:
Research Article

Article history:
Received July 16, 2024
Received in revised form
October 22, 2024
Accepted October 31, 2024
Published Online
November 05, 2024

Keywords:
innovative work behaviors,
authentic leadership,
education organization,
social capital

The Mediating Role of Authentic Leadership Characteristics in the Relationship between Social Capital and Innovative Work Behaviors

Vahid Sadat Nezami¹ , Hasan Ghalavandi^{2✉} , and Behnaz Mohajeran³ 

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. Email: v.sadatnezami@urmia.ac.ir
2. *Corresponding author*, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. Email: h.ghalavandi@urmia.ac.ir
3. Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. Email: b.mohajeran@urmia.ac.ir

ABSTRACT

Objective: The present study aimed to structurally analyze the relationship between social capital and innovative behaviors of education staff in East Azerbaijan province with the mediating role of authentic leadership characteristics.

Method: The present study, from the perspective of applied purpose and from the perspective of data collection method, was a cross-sectional survey of correlation type and based on structural equation modeling. The statistical population of the study is all the staff of the education departments of East Azerbaijan province, numbering 1386 people, and the sample size was extracted using the gamma-exponential method, with 234 people; while three questionnaires of innovative work behavior (Janssen, 2000), social capital (Putnam, 1999), and authentic leadership (Avolio et al., 2006) were analyzed using SPSS24 and smart PLS3 software.

Results: There is a significant positive relationship at the 95% confidence level between social capital and innovative behaviors ($\beta=0.724$), between social capital and authentic leadership characteristics ($\beta=0.720$), and also between authentic leadership characteristics and innovative behaviors ($\beta=0.413$). In addition, the mediating role of authentic leadership characteristics in the relationship between social capital and innovative behaviors was confirmed.

Conclusion: To promote social capital in the organization, managers should facilitate mutual benefits by creating the necessary platform for constructive interactions between members of the organization through trust-building and cooperation. Also, managers can employ an authentic leadership style by establishing a deep and honest relationship with employees in the organization and creating value for them, thereby helping to encourage employees to be innovative.

Cite this article: Nezami, V. S., Ghalavandi, H., & Mohajeran, B. (2024). The Mediating Role of Authentic Leadership Characteristics in the Relationship between Social Capital and Innovative Work Behaviors. *Journal of Research in Educational Systems*, 18(66), 89-105. <https://doi.org/10.22034/jiera.2025.491775.3260>



© The Author(s)

Publisher: Iranian Educational Research Association

DOI: <https://doi.org/10.22034/jiera.2025.491775.3260>

Introduction

One of the important strategies for organizational effectiveness and efficiency is creating innovation (Rezky, 2024). Educational organizations are responsible for preparing the platform for the growth and development of innovation, and on the other hand, they need to cultivate and benefit from innovation at their organizational levels for their dynamism and success (Soufi, 2024). Therefore, what has attracted the attention of experts among educational organizations and institutions today is the innovative work behavior of employees and experts in this type of organization (Chang et al, 2016). Janssen (2000) identified three aspects of innovative work behavior, which are called idea generation, idea promotion, and idea realization.

Social capital is one of the variables affecting organizational leadership and innovative behaviors. Social capital is a set of shared values or resources that allow individuals to work together in a group to effectively achieve a common goal (Kenton, 2022). Social capital is built on mutual trust, collaboration, and participation, and it promotes innovation by facilitating social interactions and the flow of knowledge (Daliri, 2024). The results of Kurnia & Trisninawati's (2023) study showed that the higher the social capital, the higher the innovative work behavior. Al-Omouh et al. (2022) also found in a study that social capital significantly affected the organization's collaborative innovation during the Covid-19 crisis; furthermore, social capital is increasingly critical to the effectiveness of authentic leaders. Social capital begins with leadership, and a human-centered leader is someone who prioritizes the social contract between the organization and its employees (Ferris et al., 2017). The findings of Ghalavandi et al.'s (2017) research also showed that social capital components have an impact on the dimensions of work conscientiousness. The results of the study by Davand (2022) also indicate that the structural dimension of social capital has a significant effect on the formation of a positive image of Ilam University by explaining the mediating role of authentic leadership. Firouzi and Karami (2016)

showed in a study that managers' emotional intelligence plays a mediating role in the relationship between social capital and creativity; also, the analysis of the research data of Ahmadzadeh and Shokoh (2019) showed that social capital directly affects organizational innovation and sustainable human resource management plays a mediating role in the relationship between social capital and organizational innovation.

Leadership style is another important factor in the success or failure of an organization and in creating innovative experiences. Authentic leaders are those who can adapt their style in different environments to meet the demands of the situation in order to succeed in today's fast-paced and competitive environment (Sally-Juknevičienė, 2024). According to Avolio & Gardner (2005), authentic leadership includes four dimensions: self-awareness, relational transparency, internalized moral perspective, and balanced processing. Kushwaha (2024), Sally-Juknevičienė (2024), Khan et al. (2024), and Zhou & Yusof (2024) found in their research that authentic leadership influences innovative work behavior. In summary, innovative behavior as an organizational variable can affect some variables and can also be affected by some individual and organizational variables. One of the important issues is the existence of a gap in the scientific explanation of the topic, knowledge and understanding. Therefore, the research seeks to answer the question of whether there is a meaningful relationship between social capital and innovative behaviors of employees through authentic leadership characteristics?

Method

The current research, in terms of its applied purpose and in terms of the data collection method, was a descriptive-survey of the correlation type with a quantitative approach. The statistical population of the study consisted of all staff members of the education departments of East Azerbaijan province, totaling 1386 people. From these, 234 people were extracted using the gamma-exponential method. In this study, three

standard questionnaires, Putnam's social capital (1999), Janssen's innovative work behavior (2000), and Avolio, Gardner, and Walumbwa's authentic leadership (2006), were used to collect information in this field. The face validity, content validity, divergent validity, and convergent validity of the questionnaires were confirmed. Also, the reliability coefficient of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficient, composite reliability, and the Dillon–Goldstein's rho. Structural equation modeling was used to analyze the data and the relationship between the research variables, and the data obtained from the questionnaire were analyzed using SPSS 24 and Smart PLS 3 software.

Results

The results showed that all factor loadings were greater than 0.4 and the internal consistency of the research variables was confirmed; also, according to the estimated path coefficients, there was a relationship between social capital and authentic leadership characteristics ($\beta=0/720$), between social capital and innovative behaviors ($\beta=0/724$), and between authentic leadership characteristics and innovative behaviors ($\beta=0/413$), and the t-statistic value of all relationships between variables was higher than the significance value (1.96) at the 95% confidence level. Considering the sign of the path coefficient of the hypotheses, all effects of the independent variables on the dependent variables were evaluated as positive; on the other hand, to examine the significance of the mediator variable, the variance accounted for index (VAF = 0.3968) and the Sobel test (Z-value = 5.89073689) were used, and it was concluded that the social capital variable mediates the relationship between authentic leadership characteristics and work ethic, and partial mediation has taken place.

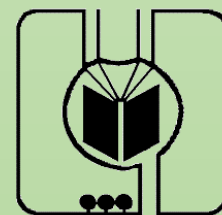
Conclusions

The present study aimed to analyze the relationship between social capital and innovative work behaviors in employees with regard to the mediating role of authentic leadership characteristics. The results of the

study indicated that social capital has a significant positive direct effect on innovative behaviors. This result was consistent with the findings of studies such as Kurnia & Trisninawati (2023), Ahmadzadeh and Shokoh (2019) and Al-Omoush et al. (2022). Social capital is a facilitator for creating innovation in the organization. The presence of social capital in the organization improves employee performance and encourages employees to create new ideas. Another finding of the research showed that social capital can have a direct positive and significant effect on authentic leadership; as the findings of the research of Ghalavandi et al. (2017) confirmed the effect of social capital on the conscientiousness dimension of authentic leadership. Another result of this study was the confirmation of a direct positive relationship between authentic leadership characteristics and employees' innovative behaviors. This result was consistent with the findings of Kushwaha (2024), Scally-Juknevičienė (2024), Khan et al. (2024), and Zhou & Yusof (2024). The latest finding of the present study indicated that social capital through authentic leadership has a positive and significant effect on innovative work behaviors in employees. As the results of the research of Davand (2022) and Ahmadzadeh and Shokoh (2020) proved the role of social capital through management and leadership in promoting innovative behaviors of employees; also, Firouzi and Karami (2016) showed in a study that among the components of emotional intelligence, things such as self-awareness, self-management, and self-motivation had a positive direct effect on creativity. In addition, emotional intelligence could play a mediating role in the relationship between social capital and creativity. Limitations of this study included reliance on cross-sectional data, use of self-report measures, focus on a specific organization, and limited generalizability. From a research perspective, future studies could adopt the perspectives of individuals at different times and over longer periods, examine the effects of social capital and authentic leadership on innovation in other organizations and different statistical populations, use interview and observation tools and qualitative methods to increase

understanding of employees' innovative behaviors, and examine other factors affecting innovative work behaviors in employees in addition to the variables under study. Finally, from a practical perspective, it is suggested that education organization managers use authentic leadership mechanisms to enhance the ability of organizations to improve their competitive advantage and develop human resources, and to

develop new ideas for innovation and provide the necessary platforms for the implementation of these ideas; On the other hand, organizational managers must institutionalize social capital in employees in order to demonstrate innovative behaviors and provide the necessary platforms for creating innovative ideas and putting them into action.



پژوهش در

نظام‌های آموزشی

دوره ۱۸، شماره ۶۶، ۱۴۰۳
ص ۸۹-۱۰۵

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jiera.ir

درباره مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵

واژه‌های کلیدی:

رفتارهای نوآورانه،

رهبری اصیل،

سازمان آموزش و پرورش،

سرمایه اجتماعی

نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه

وحید سادات نظامی^۱، حسن قلاوندی^۲، و بهناز مهاجران^۳

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: v.sadatnezami@urmia.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه:

h.ghalavandi@urmia.ac.ir

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: b.mohajeran@urmia.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل ساختاری رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای نوآورانه کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی با نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر از دید هدف کاربردی و از دید شیوه جمع آوری اطلاعات، پیمایشی مقطعی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادله ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۳۸۶ نفر می‌باشند و حجم نمونه از روش نمایی-گاما به تعداد ۲۳۴ نفر استخراج شده است؛ ضمن این که سه پرسش‌نامه رفتار کاری نوآورانه (Janssen, 2000)، سرمایه اجتماعی (Putnam, 1999) و رهبری اصیل (Avolio et al., 2006) با استفاده از نرم افزارهای SPSS24 و smart PLS3 تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای نوآورانه ($\beta=0/724$)، بین سرمایه اجتماعی و ویژگی‌های رهبری اصیل ($\beta=0/720$)، و همچنین بین ویژگی‌های رهبری اصیل و رفتارهای نوآورانه ($\beta=0/413$) رابطه مثبت معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد برقرار بود. به علاوه، نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای نوآورانه تأیید شد.

نتیجه‌گیری: مدیران برای ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان بهتر است با ایجاد بستر لازم جهت تعاملات سازنده بین اعضای سازمان از طریق اعتمادسازی و همکاری، منافع متقابل را تسهیل کنند. همچنین، مدیران می‌توانند با برقراری رابطه‌ای عمیق و صادقانه با کارکنان در سازمان و ارزش‌آفرینی برای آنها سبک رهبری اصیل را به کار گیرند و از این طریق به ترغیب کارکنان به نوآوری کمک کنند.

استناد به این مقاله: نظامی، وحید سادات، قلاوندی، حسن، و مهاجران، بهناز. (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل

در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۶۶)، ۸۹-

۱۰۵. <https://doi.org/10.22034/jiera.2025.491775.3260>

ناشر: انجمن پژوهش‌های آموزشی ایران

© نویسندگان



مقدمه

منابع انسانی موفقیت یک سازمان را تعیین می‌کنند؛ زیرا این منابع انسانی هستند که تمام برنامه‌ها یا راهبردهای ارزیابی عملکرد مرتبط با توسعه سازمان را انجام می‌دهند؛ بنابراین، نیروی انسانی برای یک سازمان و توسعه مستمر آن مورد نیاز است. منابع انسانی در یک سازمان باید بتواند با آماده‌سازی و تداوم توسعه کیفیت و شایستگی هر یک از کارکنان، با رقابت موجود روبرو شود. یکی از راهبردهای مهم اثربخشی و کارایی سازمان ایجاد نوآوری و حمایت سرمایه و فناوری است (Rezky, 2024; Anggraeni & Fadilah, 2024). سازمان آموزش و پرورش نیز به منابع انسانی توانا و متخصص برای توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور احتیاج دارد تا رسالت خود را به انجام برساند. سازمان‌های آموزشی از جهتی مسئولیت آماده‌سازی بستر رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و همچنین بهره‌گیری درست و هدفمند از استعدادها و قابلیت‌های افراد را به عهده دارند که این خود شالوده توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در جامعه است و از جهت دیگر برای پویایی و کامیابی خود محتاج پرورش و انتفاع از خلاقیت و نوآوری در سطوح سازمانی خود هستند (صوفی، ۱۴۰۳). از این جهت، آنچه امروزه در میان سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی از جنبه تعلیم و تربیت نیروی انسانی مفید و مبتکر مورد توجه خبرگان امر واقع شده است، رفتار کاری نوآورانه^۱ کارمندان و کارشناسان این نوع از سازمان‌ها است (Janssen, Chang et al, 2016) (2000) سه جنبه از رفتار کاری نوآورانه را تعیین کرده‌اند که به عناوین تولید ایده نو^۲، ارتقای ایده نو^۳ و تحقق ایده نو^۴ نامیده می‌شوند. هدف از خلق و تولید ایده، ایده‌پردازی و نشان دادن اندیشه‌های جدید از طرف کارمندان است. ارتقای ایده به فراخوانی برای کسب حمایت و ایجاد تعهد در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. تحقق و اجرای ایده نیز به کوشش‌های میسر برای تبدیل ایده‌های نو به رهگشودهای عملی و اجرایی کردن آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی اشاره دارد.

سرمایه اجتماعی^۵ از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر رهبری سازمان و رفتارهای نوآورانه است (Day & O'Connor, 2003; Rocco & Suhreke, 2012; McCallum & O'Connell, 2009). سرمایه اجتماعی از طریق بهبود تعاملات بین فردی، هماهنگی بهتر فعالیت‌ها را ارتقا می‌دهد (Boyadzhieva, 2024). کارآمدی را در کشورهای توسعه یافته با سطوح بالای اعتماد عمومی افزایش می‌دهد و در نتیجه، نقش مهمی در تقویت نوآوری ایفا می‌کند (Bayraktar, 2024). بر اساس نظریه Putnam (1999)، سرمایه اجتماعی شامل مجموعه‌ای از مفاهیم همچون اعتماد، هنجارها و شبکه‌های ارتباطی در بین افراد یک جامعه است که باعث پیدایش ارتباطات، مشارکت و همکاری کارآمد و مطلوب کارکنان به منظور بهره‌مندی از مزایای متقابل می‌شود (دلیری، ۱۴۰۳). به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا منابع مشترک است که به افراد اجازه می‌دهد تا در یک گروه با هم کار کنند و به طور مؤثر به یک هدف مشترک دست یابند. این ایده به طور کلی برای توصیف اینکه چگونه اعضا می‌توانند در جامعه با هم متحد شوند تا به طور هماهنگ زندگی کنند، استفاده می‌شود. اصطلاح سرمایه اجتماعی به محصول مثبت تعامل انسانی اشاره دارد. نتیجه مثبت ممکن است ملموس یا نامشهود باشد و ممکن است شامل لطف، اطلاعات مفید، ایده‌های نوآورانه و فرصت‌های آینده باشد. سرمایه اجتماعی در اختیار یک فرد نیست، بلکه در پتانسیل بین ارتباطات شبکه‌های اجتماعی بین افراد ظاهر می‌شود و می‌توان از آن برای توصیف سهم موفقیت یک سازمان استفاده کرد که می‌تواند به روابط و شبکه‌های شخصی در داخل و خارج سازمان نسبت داده شود؛ همچنین، می‌توان از آن برای توصیف روابط شخصی در یک سازمان استفاده کرد که به ایجاد اعتماد و احترام در بین کارکنان کمک می‌کند و منجر به افزایش عملکرد سازمان می‌شود (Kenton, 2022). سرمایه اجتماعی بر مبنای اعتماد متقابل، هم‌فکری و مشارکت ساخته می‌شود و از طریق تسهیل تعاملات اجتماعی و جریان دانش موجبات ارتقای نوآوری را فراهم می‌سازند (دلیری، ۱۴۰۳). در سال‌های اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی مورد توجه پژوهشگران و متخصصان امور سازمان‌ها قرار گرفته است. پژوهش منصوریان طبائی و همکاران (۱۳۹۹) حاکی از آن است که ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی قادر است مؤلفه‌های نوآوری سازمانی را به طور مثبت پیش‌بینی کند؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی میزان نوآوری سازمانی را افزایش می‌دهد. منطقی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه می‌گذارد. نتایج پژوهش Kurnia and Trisninawati (2023) نشان داد که

- 1 innovative work behavior
- 2 idea generation
- 3 idea promotion
- 4 idea realization
- 5 social capital

هر چه سرمایه اجتماعی بالاتر باشد، رفتار کاری نوآورانه بالاتر است. این امر با تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر رفتار نوآورانه در شرکت‌های مخابراتی تأیید شد. در پژوهش دیگری Hidayat و همکاران (2024) نشان دادند که سرمایه اجتماعی به عنوان واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار نوآورانه عمل می‌کند. بر مبنای این پژوهش، اهمیت درک نوآوری به عنوان یک پیامد ناشی از تعاملات پیچیده بین عوامل روانشناختی و اجتماعی برجسته شد. Al-Omouh و همکاران (2022) نیز در پژوهشی دریافتند که سرمایه اجتماعی به طور چشمگیری بر نوآوری مشارکتی سازمان در طول بحران کووید ۱۹ تأثیر گذاشته است. Polatcan & Balci (2019) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و جو نوآورانه در مدارس همبستگی مثبت و بالایی وجود دارد؛ همچنین، تحلیل داده‌های پژوهش احمدزاده و شکوه (۱۳۹۹) نشان داد که سرمایه اجتماعی مستقیماً بر رفتار شهروندی سازمانی و نوآوری سازمانی اثر می‌گذارد و مدیریت منابع انسانی پایدار نقش واسطه‌ای را در رابطه سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند.

سرمایه اجتماعی نه تنها با رفتار کاری نوآورانه در سازمان ارتباط دارد، بلکه به طور فزاینده‌ای برای اثربخشی رهبران اصیل^۱ حیاتی است (Purwanto et al., 2021)؛ زیرا آنها به دنبال تقویت همکاری، هدایت نوآوری و مدیریت ذینفعان هستند (Kusmargono et al., 2023). رهبران اصیل می‌توانند سرمایه اجتماعی خود را در یک محل کار ترکیبی فعال کنند و عضله رهبری جدید خود را منعطف کنند. سرمایه اجتماعی با رهبری شروع می‌شود و رهبر انسان‌محور کسی است که قرارداد اجتماعی بین سازمان و کارکنان آن را در اولویت قرار می‌دهد، لذا رهبری اصیل اشتراک زیادی با صفات و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی دارد (Ferris et al., 2017). رهبران اصیل در سایه ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند تا حد بسیاری بالایی از رفتارهای ویرانگر سازمانی جلوگیری کرده و به جهت‌دهی رفتارهای مثبت در سازمان کمک کنند (Kademfar & Arab Amiri, 2013). رهبران اصیل اگر می‌خواهند که یک سازمان کارمندمحور داشته باشند، مهم است که کارکنان خود و انگیزه‌های آنها را بشناسند و برای تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی، رهبران باید به صداهایی گوش دهند که هنوز شنیده نشده‌اند. پژوهش داوند (۱۴۰۱) در زمینه رابطه بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با شکل‌گیری تصویر مثبت از دانشگاه ایلام با نقش واسطه‌ای رهبری اصیل، در تأیید همین مسأله بود. پژوهشگران دیگری نیز به این نتایج رسیدند که سرمایه گذاری سازمانی بر روی سرمایه اجتماعی، سبب اشتراک‌گذاری دانش، تقویت تعاملات و ارتباطات بین‌گروهی شده که از ابعاد رهبری اصیل است و سرانجام تعهد و کارکردهای شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ellinger et al., 2013)؛ همچنین، فیروزی و کرمی (۱۳۹۴) نیز ارتباط سرمایه اجتماعی با رهبری اصیل را تأیید کردند. از سوی دیگر، شیخی (۱۳۹۹) در تحقیقی پی برد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و تصمیم‌گیری مدیران رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش همیتیان (۱۴۰۱) نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی برون‌سازمانی و درون‌سازمانی بر تصمیم‌گیری راهبردی (بعد پردازش متوازن داده‌ها) در سازمان اثر دارد؛ همچنین، میان تصمیم‌گیری راهبردی و بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی برون‌سازمانی و درون‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر این اساس، سازمان‌ها می‌توانند رفتار کاری نوآورانه را با ارائه برنامه‌های توسعه رهبری اصیل برای همه رهبران افزایش دهند.

سبک رهبری^۲ نیز یکی از مؤثرترین عوامل مهم دیگر در پیروزی یا شکست و ایجاد تجربه نوآورانه در سازمان است؛ از این رو، رویه و دیدگاه رهبری و اهمیت و اثرگذاری رهبری بر توسعه و پیشرفت سازمان‌ها از ارزش بالایی برخوردار است (باقری و همکاران، ۱۳۹۴). در بین سازمان‌های گوناگونی که قادر هستند سبک رهبری اصیل را به کار بندند، سازمان‌های آموزشی جایگاه ویژه‌ای دارند. رهبران سازمان‌های آموزشی با ارزش‌ترین دارایی سیستم تلقی می‌شوند و وظیفه و موقعیت ویژه‌ای در هدایت سازمان‌ها دارند (داراییگی و همکاران، ۱۳۹۹). رهبری اصیل به عنوان نسل جدید رهبری اشاره می‌کند که در آن رهبران با نوعی سبک رهبری پذیرفته شده رهبری نمی‌کنند، بلکه سبک رهبری خود را توسعه می‌دهند که با شخصیت و منش آنها مطابقت دارد و خود واقعی آن‌ها را منعکس می‌کند. رهبران اصیل بر توانمندسازی و تشویق افراد متمرکز هستند. آن‌ها نقاط قوت خود را درک می‌کنند، نقاط ضعف خود را تصدیق می‌کنند و به جای تلاش برای پوشاندن نقاط ضعف، برای غلبه بر آن‌ها سخت کار می‌کنند. این رهبران منضبط و دارای قطب‌نمای اخلاقی قوی هستند؛ بنابراین، در برابر فشارهای سازمانی برای ادغام، سازگاری با سبک هنجاری سازمان، به گونه‌ای عمل می‌کنند که اکثریت همکاران را خشنود کنند. رهبران اصیل کسانی هستند که می‌توانند سبک خود را در محیط‌های مختلف با پاسخ‌گویی به خواسته‌های موقعیت تطبیق دهند تا در محیط پر سرعت و رقابتی امروزی موفق باشند (Scally-Juknevičienė, 2024). رهبری اصیل شامل چهار بعد است. اولین بعد، خودآگاهی^۳ است که به دانش و درک

1 authentic leaders

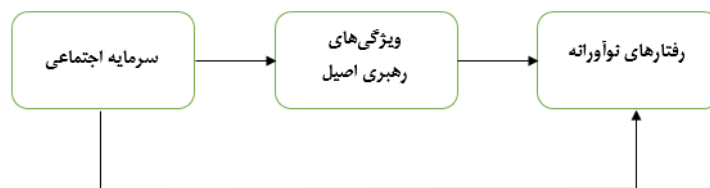
2 leadership style

3 self-awareness

فرد از خود اشاره دارد که شامل رشد شناختی، عاطفی و اخلاقی است. دومین بعد رهبری اصیل، شفافیت رابطه‌ای^۱ است که به ظرفیت رهبر برای بیان و پردازش ارزش‌ها و افکار خود با زیردستانش اشاره دارد و یک رابطه اعتماد متقابل و باز ایجاد می‌کند. سومین بعد رهبری اصیل، دیدگاه اخلاقی درونی شده^۲ است که به ارزش‌های خوب توسعه‌یافته رهبر اشاره می‌کند که بدون توجه به هرگونه فشار خارجی، اقدامات آنها را از طریق یک منبع کنترل داخلی هدایت می‌کند. سرانجام، چهارمین بعد رهبری اصیل، پردازش متوازن^۳ است که به ظرفیت رهبر برای پردازش عینی اطلاعات و تأمل انتقادی در مورد وظایف و شرایط قبل از تصمیم‌گیری اشاره دارد (Walumbwa et al., 2008).

پژوهش‌ها در زمینه نوآوری بیان‌گر این است که سبک رهبری اصیل یکی از عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای نوآورانه در کارکنان می‌باشد؛ چنانکه هادیان و رحیمی (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان دادند که سبک رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی توانایی پیش‌بینی نوآوری سازمانی در بین کارکنان را دارند. جلالی (۱۳۹۸) در پژوهش دیگر به این نتیجه دست یافت که به منظور ارتقای سطح نوآوری در دانشگاه‌های علم فرهنگ و سوره می‌توان از سبک رهبری اصیل استفاده کرد؛ همچنین، Mahendiren & Kushwaha (2024)، Scally-Juknevičienė (2024)، Khan (2024) و همکاران (2024) و Zhou & Yusof (2024) در پژوهش‌های خود دریافته‌اند که رهبری اصیل بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش Almutairi و همکاران (2024) نشان داد که رهبری اصیل بر نوآوری و خلاقیت پرستاران در محیط‌های مختلف مراقبت‌های بهداشتی و زمینه‌های فرهنگی تأثیر می‌گذارد. نتایج مطالعه Rasheed & Kiani (2024) نیز یک رابطه پیش‌بینی‌کننده قوی را بین فعالیت‌های نوآورانه کارگران در محل کار و درک آن‌ها از رهبری اصیل نشان داد. از سوی دیگر، رهبری قوی ممکن است منابع، جهت‌گیری و تشویق لازم را برای تبدیل ایده‌های نوآورانه به نتایج ملموس نوآوری فراهم کند و در نتیجه تأثیر آن‌ها را تقویت کند. در مقابل، رهبری ناکارآمد ممکن است مانع تحقق پتانسیل نوآوری شود و مانع از توانایی سازمان برای سرمایه‌گذاری بر رفتار کاری نوآورانه و نوآوری دیجیتال برای دستیابی به نتایج نوآوری معنادار شود (Arici & Uysal, 2022)؛

در سال‌های کنونی با فهم ارزش و جایگاه نوآوری در سازمان، پژوهش‌های علمی کشور در این عرصه افزایش یافته است؛ ولی پرتکرارترین پژوهش‌ها، موضوعاتی همچون هوش هیجانی، رهبری تحول‌آفرین، مدیریت دانش سرمایه فکری، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و انگیزش شغلی، بر نوآوری سازمانی را بررسی کردند (زارع و همکاران، ۱۳۹۸). لذا با توجه به این که روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر در قالب یک مدل کلی تا به حال بررسی نشده است، و نیز در نظر داشتن اهمیت رهبری اصیل و سرمایه اجتماعی و نقش برجسته این عوامل در بهره‌وری فردی، عملکرد، خلاقیت و نوآوری سازمانی، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای نوآورانه کارکنان شکل گرفت. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

روش پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند که بالغ بر ۱۳۸۶ نفر بودند. از این بین، به روش نامی-گاما^۴ و با توجه به ۳ متغیر مکنون، اندازه اثر ۰/۲۳، توان آزمون ۸۰ درصد، ۵۴ متغیر مشاهده‌پذیر و سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه به تعداد ۲۱۸ نفر تخمین زده شد (Soper, 2024) که ده درصد به حجم نمونه اضافه گردید و در مجموع ۲۳۴ نفر به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند که از نظر جنسیت، ۱۳۲

- 1 relational transparency
- 2 internalized moral perspective
- 3 balanced processing
- 4 gamma-exponential method

نفر (۵۶/۴ درصد) مرد و ۱۰۲ نفر (۴۲/۶ درصد) زن، در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند. بیشترین رنج سنی مربوط به افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال، با ۱۰۲ نفر و ۴۳/۶ درصد و کمترین رنج سنی مربوط به افراد کمتر از سی سال، با تعداد ۱۵ نفر و ۶/۴ درصد بود؛ همچنین، افراد دارای سابقه خدمت زیر سه سال ۸ نفر و افراد بالای ده سال خدمت، ۱۸۵ نفر بوده‌اند که به ترتیب با ۳/۴ و ۷۲/۱ درصد بیشترین و کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند. از نظر میزان سطح تحصیلات، افراد دارای مدرک لیسانس با ۱۱۷ نفر و ۵۰ درصد بیشترین و افراد دارای مدرک دکتری با ۷ نفر و ۳ درصد کمترین حجم نمونه را تشکیل دادند.

در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

الف) مقیاس سرمایه اجتماعی^۱: پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۳۰ ماده‌ای برگرفته از رساله کارشناسی ارشد موسی زاده (۱۳۹۶) که توسط Putnam (1999) طراحی شده است و ۴ بعد اعتماد به سازمان^۲، مشارکت^۳، خیرخواهی^۴ و روابط متقابل^۵ را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌سنجد. دامنه نمره‌ها، بین ۳۰ تا ۱۵۰ است. Putnam روایی پرسش‌نامه را برای چهار بعد به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۶۰، ۰/۷۰، ۰/۶۶ و پایایی را به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۸، ۰/۹۰، ۰/۸۴ گزارش کرده است. همانطور که در جدول ۱ آمده است، پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۹۸۱) و پایایی ترکیبی (۰/۹۸۲) و ضریب دایلون-گولداشتین (۰/۹۸۲) تأیید شد ($CR > 7/0$ ، $CR > AVE$ ، $AVE > 5/0$)؛ از سوی دیگر، روایی همگرا و واگرایی پرسش‌نامه توسط دو معیار میانگین واریانس استخراج شده (۰/۶۴۹) و روش یگانه-دوگانه ($HTMT > 0.9$) تأیید شدند. ب) مقیاس رفتار کاری نوآورانه^۶: این مقیاس ۹ ماده‌ای توسط Janssen (2000) برگرفته از مقیاس Scott & Bruce (1994) برای رفتار نوآورانه فردی طراحی شده است و رفتارهای کاری نوآورانه در محیط کار را بر اساس سه بعد تولید ایده^۷، ارتقاء ایده^۸ و تحقق ایده^۹ می‌سنجد و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری می‌شود. دامنه و طیف نمره‌ای که هر آزمودنی می‌تواند به دست آورد، بین ۹ تا ۴۵ است. پایایی مقیاس اصلی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برای نمرات خودرتبه‌بندی توسط کارکنان و ۰/۹۶ برای نمرات رتبه‌بندی توسط سرپرستان مستقیم به دست آمد. در پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۵) روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه و همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۹ ، ۰/۸۸ ، ۰/۸۵ محاسبه شد با توجه به جدول ۱، پایایی پرسش‌نامه حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۹۱۸) و پایایی ترکیبی (۰/۹۳۲) و ضریب دایلون-گولداشتین (۰/۹۱۸) تأیید شد ($CR > 7/0$ ، $CR > AVE$ ، $AVE > 5/0$)؛ همچنین، روایی محتوایی این پرسش‌نامه با نظرات صاحب‌نظران این حوزه تأیید شد و روایی همگرا و واگرایی پرسش‌نامه با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (۰/۶۰۳) و روش یگانه-دوگانه ($HTMT > 0.9$) تأیید شد.

ج) مقیاس رهبری اصیل: مقیاس ۱۵ ماده‌ای Avolio و همکاران (2006) برگرفته از رساله کارشناسی ارشد زارعی (۱۳۹۴) چهار بعد خودآگاهی^{۱۰}، پردازش متوازن^{۱۱}، دیدگاه اخلاقی درونی شده^{۱۲}، شفافیت رابطه‌ای^{۱۳} را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌سنجد. دامنه نمره‌ها بین ۱۵ تا ۷۵ است. در پژوهش Walumbwa و همکاران (۲۰۰۸) روایی پرسش‌نامه و همچنین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ برای چهار بعد به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۷۹، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به دست آمد؛ همچنین، همانطور که در جدول ۱ مشخص است، پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۹۳۶) و پایایی ترکیبی (۰/۹۴۵) و ضریب دایلون-گولداشتین (۰/۹۴۳) تأیید شد ($CR > 7/0$ ، $CR > AVE$ ، $AVE > 5/0$)؛ از سوی دیگر، روایی محتوایی این پرسش‌نامه با نظرات اساتید مجرب در این زمینه تأیید شد (قدمی، ۱۳۹۶) و روایی همگرا و واگرایی پرسش‌نامه با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (۰/۵۳۸) و روش یگانه-دوگانه ($HTMT > 0.9$) مورد تأیید قرار گرفت.

- 1 social capital
- 2 Institutional trust
- 3 participation
- 4 social support
- 5 reciprocity
- 6 innovative work behaviour
- 7 idea generation
- 8 idea promotion
- 9 idea realization
- 10 self-awareness
- 11 balanced processing
- 12 internalized moral perspective
- 13 relational transparency

جدول ۱. شاخص‌های پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

آزمون‌ها	متغیرها	رفتارهای نوآورانه	سرمایه اجتماعی	ویژگی‌های رهبری اصیل
	آلفای کرونباخ	۰/۹۱۸	۰/۹۸۱	۰/۹۳۶
	پایایی ترکیبی (CR>0.7)	۰/۹۳۲	۰/۹۸۲	۰/۹۴۵
	ضریب دایلون-گولداشتین (Rho >0.7)	۰/۹۱۸	۰/۹۸۲	۰/۹۴۳
	میانگین واریانس استخراج شده (AVE > 0.5)	۰/۶۰۳	۰/۶۴۲	۰/۵۳۸
	معیار روایی یگانه-دوگانه	-	-	-
	(HTMT)	۰/۷۸۷	-	-
	ویژگی‌های رهبری اصیل	۰/۷۹۶	۰/۷۴۹	-

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، از شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ با روش حداقل مربعات جزئی^۲ برای تحلیل داده‌ها و رابطه میان متغیرهای پژوهش استفاده گردید و از طریق نرم افزارهای SPSS 24 و smart PLS 3 داده‌ها تحلیل شدند.

یافته‌ها

در جدول ۲ شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه مورد بررسی (n=۲۳۴) شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد و شاخص‌های چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سرمایه اجتماعی	۳/۵۸۵۵	۰/۵۶۴۱۷	-۱/۲۶۱	۳/۷۳۵
رفتارهای کاری نوآورانه	۳/۳۸۰۳	۰/۷۱۴۲۹	-۰/۴۱۴	۱/۲۲۷
ویژگی‌های رهبری اصیل	۳/۶۱۲۸	۰/۷۴۶۱۴	-۰/۵۸۹	۰/۶۴۶

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر متغیر سرمایه اجتماعی به طور متوسط ۰/۵۶۴۱۷ از میانگین (۳/۵۸۵۵)، مقادیر متغیر رفتارهای نوآورانه به طور متوسط ۰/۷۱۴۲۹ از میانگین (۳/۳۸۰۳) و مقادیر متغیر ویژگی‌های رهبری اصیل به طور متوسط ۰/۷۴۶۱۴ از میانگین (۳/۶۱۲۸) فاصله دارد؛ همچنین، چولگی و کشیدگی باید بین ۲+ و ۲- باشد تا داده‌ها در سطح خطای ۵ درصد به صورت نرمال توزیع شوند (Kline, 2005)، لذا با توجه به اینکه متغیر سرمایه اجتماعی نرمال نبوده و توزیع آن نامتقارن است، از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید.

در جدول ۳ شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است. این شاخص‌ها شامل ضریب تعیین تعدیل شده^۳ (R^2)، چشم‌پوشی^۴ و تناسب پیش‌بین^۵ (Q^2) و اندازه اثر^۶ (f^2) می‌باشند.

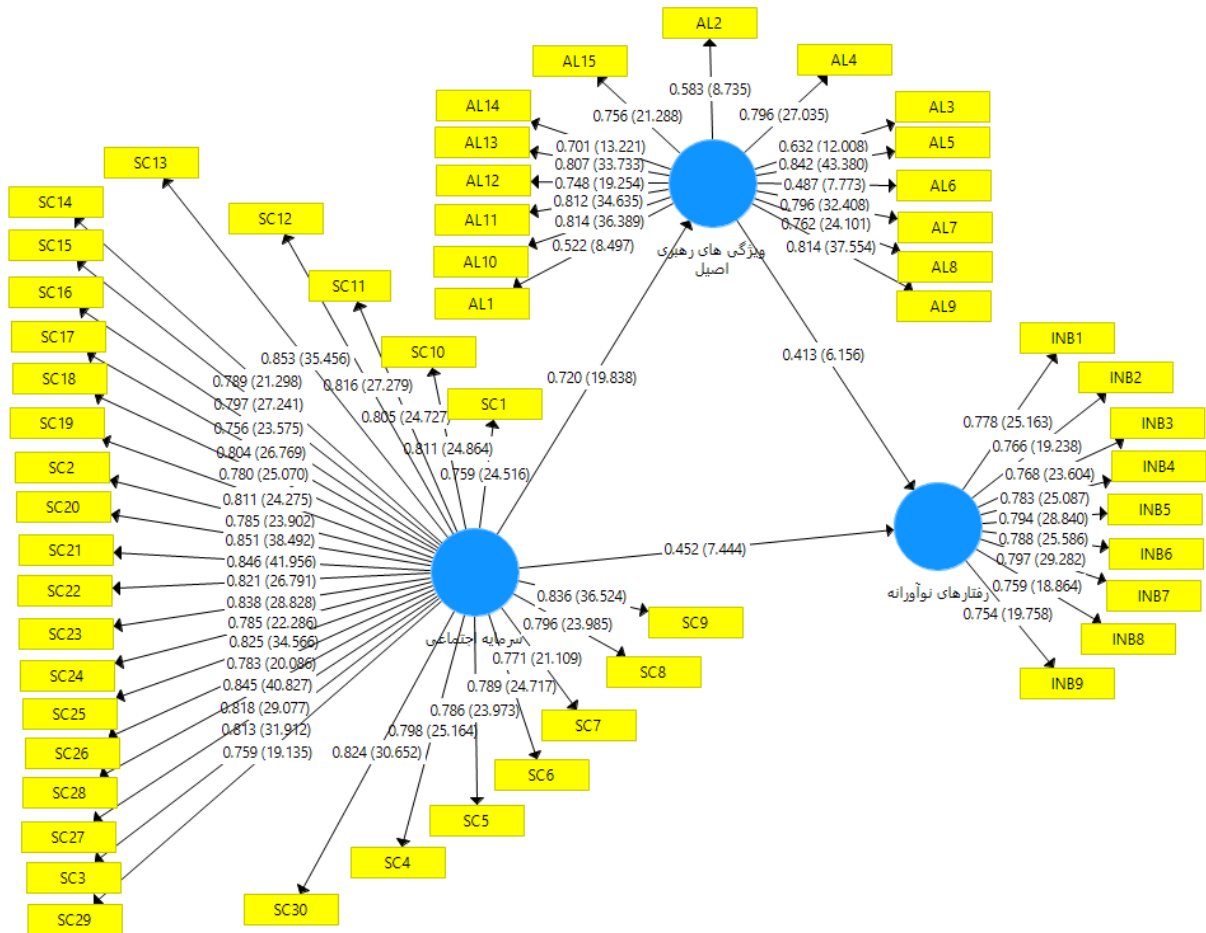
جدول ۳. شاخص‌های R^2 ، f^2 و Q^2 مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	مسیر	f^2
سرمایه اجتماعی	-	-	سرمایه اجتماعی ← رفتارهای نوآورانه	۰/۳۷۵
رفتارهای نوآورانه	۰/۶۴۰	0/359	سرمایه اجتماعی ← ویژگی‌های رهبری اصیل	۱/۰۷۶
ویژگی‌های رهبری اصیل	۰/۵۱۶	۰/۲۲۵	ویژگی‌های رهبری اصیل ← رفتارهای نوآورانه	۰/۲۳۰

با توجه به شاخص‌های ضریب تعیین تعدیل شده (دقت پیش‌بینی)، تناسب پیش‌بین و اندازه اثر در جدول ۳، مدل ساختاری پژوهش در هر سه شاخص از برازش قابل قبولی برخوردار است.

- 1 structural equation model
- 2 partial least squares
- 3 adjusted coefficient of determination
- 4 blindfolding
- 5 Stone-Geisser's Q2 value
- 6 effect size

مدل ساختاری مسیرهای آزمون شده به همراه شماتیک بارهای عاملی، ضرایب مسیر و ضرایب t در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب معناداری همراه با آماره t

برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش یک مدل بر اساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد که بیانگر روابط علی میان متغیرهای موجود در مدل است و بررسی همزمان روابط بین متغیرها در قالب مدل اولیه صورت گرفت. با توجه به مقادیر بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴، همسانی درونی متغیرهای پژوهش تأیید شد و تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودند.

ضرایب مسیر و مقادیر t برای بررسی تأثیرات مستقیم و همچنین مقادیر شمول واریانس و Z-value برای بررسی تأثیر غیر مستقیم بین متغیرها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	تفسیر
رفتارهای کاری نوآورانه ← سرمایه اجتماعی	۰/۴۵۲	۷/۴۰۳	
ویژگی‌های رهبری اصیل ← سرمایه اجتماعی	۰/۷۲۰	۱۹/۹۳۲	
رفتارهای کاری نوآورانه ← ویژگی‌های رهبری اصیل	۰/۴۱۳	۶/۲۰۶	
Z-value = 5/89073689 VAF= ۰/۹۶۸			رفتارهای کاری نوآورانه ← ویژگی‌های رهبری اصیل ← سرمایه اجتماعی

با توجه به جدول ۴ مقادیر آماره t تمام روابط میان متغیرها از مقدار عدد معناداری (۱/۹۶) بالاتر است و با توجه به ضرایب مسیر برآورد شده و جهت آن‌ها، اثرات مستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و ویژگی‌های رهبری اصیل و همچنین اثر مستقیم متغیر ویژگی‌های رهبری اصیل بر متغیر رفتارهای کاری نوآورانه از نظر آماری در سطح ۰/۰۵

معنی‌دار است. از سوی دیگر، با عنایت به مقدار Z-value (۵/۸۹) و این که شمول واریانس بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ قرار دارد، لذا میانجی‌گری جزئی شکل گرفته است و متغیر ویژگی‌های رهبری اصیل تا حدودی رابطه میان سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه را واسطه می‌کند.

در جدول ۵ شاخص برازندگی مدل، شامل شاخص نکویی برازش^۱ که نماینگر میزان انطباق مدل نظری با مدل تجربی پژوهش است، ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص برازش مدل آزمون شده پژوهش

متغیرها	AVE	R ²	GOF= $\sqrt{\text{average(AVE)} \times \text{average(R}^2\text{)}}$
سرمایه اجتماعی	۰/۶۴۲	-	۰/۵۸۶
رفتارهای نوآورانه	۰/۶۰۳	۰/۶۴۰	
ویژگی‌های رهبری اصیل	۰/۵۲۸	۰/۵۱۶	
مجموع	۱/۷۸۳	۱/۱۵۶	
میانگین	۰/۵۹۴۳	۰/۵۷۸	

با توجه به جدول ۵، چون شاخص نکویی برازش بالاتر از ۰/۳۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل به خوبی داده‌ها را توصیف می‌کند و روابط بین متغیرها به درستی شناسایی شده‌اند؛ لذا مدل از کفایت و برازش مناسب برخوردار می‌باشد و در نتیجه، نتایج حاصل از برآورد مدل پژوهش قابل اعتماد می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل در میان کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی انجام پذیرفت. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از این است که سرمایه اجتماعی اثر مستقیم معنادار مثبتی بر رفتارهای کاری نوآورانه داشت. این نتیجه با یافته‌های منصوریان طبائی و همکاران (۱۳۹۹)، منطقی و همکاران (۱۳۹۵)، Kurnia and Trisninawati (2023)، Hidayat و همکاران (2024)، Al-Omouh و همکاران (2022) و Polatcan & Balci (2019) هم‌سو بود. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد و فرهنگ کار گروهی در میان اعضای سازمان را رواج می‌دهد و کارکنان به سمت خلق ایده‌های جدید سوق داده شوند؛ زیرا نوآوری به اهتمام و کوشش گروهی همه کارکنان و واحدهای درون سازمانی شکل می‌گیرد و سرمایه اجتماعی سازمان نیز از راه هموارسازی کنش گروهی به ایجاد ایده‌های جدید در سازمان مبادرت می‌ورزد (Rocco & Suhreke, 2012)؛ بنابراین، هنگامی که سرمایه اجتماعی در سازمان رخنه کند، میل و انگیزه در کارکنان بیشتر می‌شود و افراد آن سازمان میل و رغبت بیشتری به ارائه ایده‌های جدید خواهند داشت؛ چنان که Boyadzheva (2024) نیز تصریح کرد که ترکیب پیوندهای اجتماعی بین همکاران و طرز فکر مثبت باعث می‌شود کارکنان انگیزه بیشتری برای ارائه ایده‌های جدید و آموختن روش‌های جدید کار پیدا کنند. از سوی دیگر، با ارتقای سرمایه اجتماعی و ایجاد محیط کار مؤثرتر، همکاری، هماهنگی، یکپارچگی و مشارکت بین اعضای سازمان به وجود می‌آید و کارکنان به منظور دستیابی به اهداف مشترک با همدلی، احترام و حس اعتماد در کنار یکدیگر به انجام وظایف محوله می‌پردازند و با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی تأکید بر روابط میان انسان‌ها دارد، فرصت‌های بیشتری برای ارتباطات رسمی همراه با ارتباطات غیر رسمی مؤثر ایجاد می‌شود؛ از این رو، بسترهای لازم برای ارائه ایده‌های جدید فراهم می‌شود و این ایده‌های جدید از سوی همکاران مورد حمایت قرار می‌گیرد و به برنامه‌های عملیاتی تبدیل می‌شوند؛ همچنین، می‌توان این گونه تفسیر کرد که هر چه رابطه بین کارکنان و محیط کاری آنها نزدیکتر باشد، کارکنان اشتیاق و انگیزه بیشتری برای ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه خواهند داشت (Anggraeni & Fadilah, 2024)؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که نوآوری سازمانی بیشتر از هر سرمایه‌های دیگر به سرمایه اجتماعی نیاز دارد و مدیران سازمان با ایجاد و تقویت اعتماد در سازمان، ترویج فرهنگ مشارکت و همکاری، مقید به قانون بودن و ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تبادل نظر بسترهای لازم برای خلق ایده‌های نوآورانه و عملیات شدن آن‌ها را فراهم می‌سازند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم توانسته بود تأثیر مثبت و معناداری بر ویژگی‌های رهبری اصیل داشته باشد. چنانکه یافته‌های پژوهش همتیان (۱۴۰۱)، شیخی (۱۳۹۹)، داوند (۱۴۰۱)، فیروزی و کرمی (۱۳۹۴) و Ellinger

1 goodness of fit

و همکاران (2013) تأثیر سرمایه اجتماعی بر هر یک از ابعاد رهبری اصیل را تأیید کردند. رابطه میان سرمایه اجتماعی و رهبری اصیل یک رابطه متقابل و دوسویه است. بدین معنا که هم ویژگی‌های رهبری اصیل منجر به افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود و هم وجود سرمایه اجتماعی بالا در یک سازمان، مدیریت و رهبری آن سازمان را به سمت اصول حکمرانی خوب و انعطاف‌پذیری حاکمیتی، اشتراک گذاری دانش، استفاده بهینه از منابع و تصمیم‌گیری مشترک و مشارکت مدنی و یکپارچگی و تفاهم اجتماعی و حل مشکلات جمعی، درگیر کردن افراد در فرآیند سیاست‌گذاری و مسئولیت‌پذیر کردن سازمان سوق می‌دهد؛ از این رو، برای اینکه سازمان‌ها به طور کامل قابلیت‌های رهبری خود را توسعه دهند، پرورش فعال عناصر سرمایه اجتماعی مانند ایجاد روابط، تقویت اعتماد، حسن نیت و عمل متقابل حیاتی است (McCallum & O'Connell, 2009). وجود سرمایه اجتماعی به عنوان یک هنجار غیر رسمی در سازمان باعث ارتقای مشارکت و همکاری کارکنان می‌شود و از سوی دیگر، کارکنان معتمد، متعهد و مسئولیت‌پذیر با رفتارهای اخلاقی و پیروی از قوانین و اعتماد متقابل کمک به پرورش ویژگی‌های رهبری اصیل در سازمان می‌کنند. در این صورت است که افراد در سازمان به نقاط ضعف و قوت خود پی می‌برند و از اینکه دیگران به نقاط ضعف و اشتباهات آنها پی ببرند، واهمه‌ای ندارند، برای نظرات و فراجشم‌های کارکنان ارزش قائل می‌شوند و آنها را در صورت مثمرتر بودن می‌پذیرند، به هیچ عنوان اصول و ارزش‌های خود و سازمان را زیر پا نمی‌گذارند و مبتنی بر اصول و ارزش‌ها و باورهای خود کار می‌کنند، هدف و رسالت سازمان را به خوبی می‌شناسند و در راستای اهداف بلند مدت سازمان حرکت می‌کنند؛ لذا با گنجاندن ارزشی برای سرمایه اجتماعی و تقویت تولید ذهنی آن در روال‌های سازمانی، کارکنان تشویق خواهند شد تا در شیوه‌های رهبری مشارکت کنند که ایجاد رابطه را تسهیل می‌کند (Day & O'Connor, 2003).

یکی دیگر از نتایج حاصل از این مطالعه تأیید رابطه مثبت مستقیم بین ویژگی‌های رهبری اصیل و رفتارهای نوآورانه کارکنان بود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های هادیان و رحیمی (۱۴۰۱)، جلالی (۱۳۹۸)، Mahendiren & Kushwaha (2024)، Scally-Juknevičienė (2024) Khan، و همکاران (2024)، Zhou & Yusof (2024)، Almutairi، و همکاران (2024)، Rasheed & Kiani (2024) همسو بود. کارکنانی که درک بالایی از ویژگی‌های رهبران اصیل از جمله پردازش متوازن رهبر دارند، معتقدند که رهبر منصفانه و عینی عمل خواهد کرد و در کار و بهینه‌سازی توانایی خود برای رسیدن به اهداف تعیین شده اشتیاق بیشتری خواهند داشت و با تقویت روحیه کار، رفتار نوآورانه در قالب جستجوی روش‌های جدید کار یا ابزارهای کاری جدید برای حمایت از تکمیل کار ایجاد می‌شود (Purwanto et al., 2021)؛ بنابراین، ویژگی پردازش متوازن که ترغیب‌کننده کارکنان برای بیان نظرات خود و شفافیت و صداقت در بیان افکار و ابراز احساسات خود و ایجاد محیط حمایتی موجبات خوشبینی و خودکارآمدی کارکنان را فراهم می‌آورد، توانایی ارائه ایده خلاق را در کارکنان پرورش می‌دهند و سبب می‌شود که کارکنان سبک فکری ابداعی را در تصمیم‌گیری‌های خود برگزینند و ایده‌های خود را به فعل درآورند؛ همچنین، رهبران باید خودآگاهی خوبی داشته باشند، به ویژه در مورد نقاط قوت و ضعف خود؛ زیرا می‌تواند بر زیردستان تأثیر بگذارد. یک رهبر مایل است اشتباهات خود را بپذیرد و همیشه کارکنان را تشویق می‌کند تا ایده‌های خود را ارائه دهند. کارکنانی که درک بالایی از خودآگاهی رهبر دارند، احساس می‌کنند که رهبر می‌تواند انگیزه‌ای برای ادامه پیشرفت فراهم کند. انگیزه کاری به رفتارهای نوآورانه مربوط می‌شود (Purwanto et al., 2021)؛ لذا رهبران اصیل با آگاهی از نقاط ضعف و قوت، علایق و استعدادها و تسهیم واضح و شفاف اطلاعات و ارزش‌ها، منابع و فعالیت‌ها را برای رشد و تعالی سازمان و بروز رفتارهای نوآورانه به کار می‌بندند. در ادامه، رهبران دارای دیدگاه اخلاقی درونی اعتماد کارکنان را به خود جلب می‌کنند، برای دوستی‌های محل کار ارزش زیادی قائل می‌شوند و کارکنان را تشویق می‌کنند تا دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، نیات و هیجان‌های خود را به صورت آشکار و واضح بیان کنند و با حفظ احترام بازخوردهای مناسب ارائه و قضاوت عادلانه‌ای در بررسی موضوعات مختلف از خود نشان می‌دهند. رهبر می‌تواند اطلاعات و عقاید را تحریک کند، روابط قابل اعتمادی با کارمندان ایجاد کند و چشم‌انداز، غایت، اهداف و ارزش‌های سازمان مرتبط با ارزش‌های شخصی کارکنان را به اشتراک بگذارد (Kusmargono et al., 2023). توسعه این قابلیت می‌تواند به صورت بهبود اجرای وظایف و بروز رفتارهای نوآورانه بینجامد. از سوی دیگر، کارمندانی که درک بالایی از شفافیت رابطه‌ای رهبر دارند، متوجه می‌شوند که رهبر چیزی مضر را پنهان نمی‌کند، به رهبر اعتماد می‌کند و رهبران تبدیل به الگو می‌شوند و می‌توانند کارکنان را تشویق به نوآوری کنند و کارکنان را متقاعد کنند که ایده‌ها یا نوآوری‌ها قابل قبول و حمایت‌کننده هستند و می‌توانند ایده را اجرا کنند (Purwanto et al., 2021)؛ بنابراین، تبادلات اجتماعی در میان کارکنان افزایش می‌یابد و موجب می‌گردد که کارکنان بدون دغدغه و به دور از حاشیه نظرات و دیدگاه‌های خود را در مورد مسائل مختلف بیان کنند و ایده‌های جدید مطرح شود و با افزایش همکاری و تشریک مساعی جوی نوآورانه در محیط سازمانی ایجاد شود.

آخرین یافته مطالعه حاضر که نقش واسطه‌ای ویژگی‌های رهبری اصیل را در تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان بررسی کرد، حاکی از این بود که سرمایه اجتماعی از طریق رهبری اصیل بر رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشت. به این صورت که با استفاده از سبک رهبری اصیل به عنوان متغیر واسطه‌ای، تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان افزایش یافته بود. چنانکه نتایج پژوهش داوند و لیلی (۱۴۰۱) و احمدزاده و شکوه (۱۳۹۹) نقش سرمایه اجتماعی را از طریق مدیریت و رهبری در ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان اثبات نمودند؛ همچنین، فیروزی و کرمی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، مواردی همچون خودآگاهی، خودمدیریتی و خودانگیزی بر خلاقیت تأثیرمستقیم مثبت داشتند. افزون بر این هوش هیجانی توانست نقش واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت ایفا کند. در نهایت، سرمایه اجتماعی به طور مثبت تحت تأثیر رهبری سازمان قرار می‌گیرد که فعالیت‌های نوآورانه را افزایش می‌دهد و افزایش نوآوری منجر به چرخه خود تقویت کننده انباشت سرمایه اجتماعی می‌شود.

محدودیت‌های این پژوهش شامل تکیه بر داده‌های مقطعی، استفاده از اقدامات خودگزارش‌دهی، تمرکز بر یک سازمان خاص و محدود کردن تعمیم‌پذیری بود؛ لذا از لحاظ پژوهشی، مطالعات آینده می‌تواند دیدگاه‌های افراد در زمان‌های مختلف و در طی دوره‌های طولانی مدت را اتخاذ کند، تأثیرات سرمایه اجتماعی و رهبری اصیل بر نوآوری را در سایر سازمان‌ها و جوامع آماری متفاوت بررسی کند، از ابزارهای مصاحبه و مشاهده و روش‌های کیفی برای افزایش درک رفتارهای نوآورانه کارکنان استفاده کند و افزون بر متغیرهای مورد مطالعه سایر عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری نوآورانه در کارکنان را بررسی کند. در نهایت، از لحاظ کاربردی به مدیران سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که با استفاده از سازوکارهای رهبری اصیل و آگاهی نسبت به قابلیت‌ها و سبش‌ها و افکار خود، تجزیه و تحلیل تمام داده‌ها و مفروضات مربوط به موضوع پیش از تصمیم‌گیری، وجدان درونی، گفت‌وگویی باز و شفاف با کارکنان و ایجاد ساختارهای انعطاف‌پذیر و سازمانی اطلاعات‌محور و اخلاق‌مدار و ایجاد فضای اعتماد و احترام متقابل در سازمان برای تعامل کارکنان توانایی سازمان‌ها برای بهبود مزیت رقابتی خود و توسعه منابع انسانی را ارتقا دهند و ایده‌های جدید را برای نوآوری توسعه دهند و بسترهای لازم برای عملیاتی شدن این ایده‌ها را فراهم سازند؛ از سوی دیگر، با توجه به این که نوآوری سازمانی بیشتر از هر سرمایه دیگر به سرمایه اجتماعی نیاز دارد، مدیران سازمان با تقویت اعتماد در سازمان، ترویج فرهنگ مشارکت و همکاری، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تبادل نظر و بهره‌گیری و هدایت هنجارها، ارزش‌ها و شبکه‌های درون سازمانی به سمت نوآوری در جهت اهداف و مقاصد سازمان سرمایه اجتماعی در کارکنان را به منظور بروز رفتارهای نوآورانه نهادینه کنند و بسترهای لازم برای خلق ایده‌های نوآورانه و عملیات شدن آنها را فراهم سازند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه ارومیه می‌باشد. به این وسیله مراتب سپاس خود را از همکاری ارزشمند و صادقانه کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی که در انجام این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، تقدیم می‌دارم.

تعارض منافع

این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- احمدزاده، سلیمان و شکوه، ز. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۳(۳)، ۱۷۸-۱۵۱.
- احمدی، ح.، نوری، ا.، و گنجه، ا. (۱۳۹۶). ارائه مدل تأثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری. *نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۹(۳۳)، ۱۲۴-۱۰۹.
- باقری، م.، رنجبر، م. ح.، و تب، س. (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان). *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۹(۳۱)، ۱۲۷-۱۶۲.
- جلالی، ا. (۱۳۹۸). مقایسه تأثیر رهبری تحول آفرین و اصیل بر نوآوری در آموزش عالی با نقش تعدیل گر به اشتراک گذاری دانش (مطالعه موردی: دانشگاه سوره ودانشگاه علم و فرهنگ). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم پایه و فناوری های نوین زیستی، دانشگاه علم و فرهنگ.
- دارابیگی، م.، ایران نژاد، پر.، جهانیان، ر.، و عبدالهی، م. (۱۳۹۹). ارائه الگو برای رهبری اصیل در استادان با رویکرد انسان گرایی در سازمان‌های آموزش عالی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۴ (ویژه نامه)، ۱۳۷-۱۵۸.
- داوند، ل. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه روانشناختی بر ایجاد تصویر مثبت از دانشگاه ایلام با تبیین نقش میانجی رهبری اصیل (مطالعه موردی: اعضای کادر اداری و هیات علمی دانشگاه ایلام). *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶۵(۱۷)، ۲۷-۵۲.
- دلیری، ح. (۱۴۰۳). تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری: شواهدی از داده های تابلویی چندکی در کشورهای دنیا. *فصلنامه مطالعات زیست بوم اقتصاد نوآوری*، ۴(۱)، ۲۱-۴۱.
- زارع، ر.، خامه چی، ح.، و رنگریز، ح. (۱۳۹۸). فراتحلیل پیشایندهای نوآوری سازمانی. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۳(۸)، ۱۳۴-۱۰۹.
- زارعی، س. (۱۳۹۴). ارائه مدل پیش بینی اشتیاق شغلی با توجه به رهبری اصیل و سرمایه‌های روانشناختی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی شیراز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه پیام نور، مرکز شیراز.
- شیخی، ن. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و تصمیم‌گیری مدیران مراکز فرهنگی (مطالعه موردی: مدیران وزارت ارشاد). ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
- صوفی، س. (۱۴۰۳). نقش نوآوری در مدیریت آموزشی. دومین همایش بین المللی جامعه شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر، فیروزی، م.، ر.، و کرمی، م. (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه هوش هیجانی با خلاقیت. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴(۴)، ۵۳-۷۸.
- قدمی، ک. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش معنوی، هوشیاری و رهبری اصیل در میان مدیران دانشگاه های دولتی شهر تهران (مطالعه ترکیبی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- منصوریان طباطبائی، س.، اسماعیلی، م.، بیاتی، ا.، رو، و مسعودی، م. ح. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی در شعب بانک سپه استان فارس. *چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۳۰)، ۱۲۹-۱۴۵.
- منطقی، م.، اسکندپور، ب.، دستیاری، ا. و نظری، ی. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآورانه کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۲)، ۱۸۹-۲۰۷.
- هادیان، ح.، و رحیمی، ح. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان). *فصلنامه علمی کارافن*، ۱۹ (ویژه نامه)، ۱۸۱-۲۰۸.
- همتیان، س. (۱۴۰۱). تأثیر رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت تصمیم‌گیری استراتژیک در سازمان‌ها. دومین همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.

References

- Ahmadi, H., & Nori, A. (2017). A Model on the Effect of work culture on innovative behavior and organizational performance Ardabil primary teachers using structural equation modeling. *Educational Administration Research*, 9(33), 109-124. [In Persian]
- Ahmadzadeh, S., & Shekoh, Z. (2020). The role of social capital in realizing organizational innovation and organizational citizenship behavior by explaining the mediating role of sustainable human resource management. *Innovation management in defense organizations*, 3(3), 151-178. [In Persian]
- Almutairi, M., Timmins, F., Yoder-Wise, P., Stokes, D., & Alharbi, T. A. F. (2024). Nurses innovative behaviour in the context of authentic leadership: A scoping review. *Journal of Advanced Nursing*, 5, 1-16.

- Al-Omouh, K. S., Ribeiro-Navarrete, S., Lassala, C., & Skare, M. (2022). Networking and knowledge creation: Social capital and collaborative innovation in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100181.
- Anggraeni, C., & Fadilah, A. N. (2024). Analysis of psychological capital and social capital on innovative work behavior in Cirebon city and regency media companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(3), 4812-4829.
- Arici, H. E., & Uysal, M. (2022). Leadership, green innovation, and green creativity: A systematic review. *The Service Industries Journal*, 42(5-6), 280-320.
- Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Bagheri, M., Ranjbar, M., & Teb, S. (2016). Investigating the mediating role of collective trust and self-efficacy on the relationship between transformational leadership and team performance (Case study: Hormozgan Province Education Department). *Research in Educational Systems*, 9(31), 127-162. [In Persian]
- Bayraktar, M. (2024). The role of social capital in innovation: Findings from selected OECD and BRICS countries. *Reseach Square*, 1- 34.
- Boyadzhieva, M. (2024). The impact of inclusive leadership on innovative work behaviors and the mediating effect of bonding social capital. [B. A. Thesis]. Tilburg University.
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
- Daliri, H. (2024). The Effect of social capital on innovation: Evidence from quantile panel data in countries around the world. *Journal of Innovation Economics Ecosystem Studies*, 4(1), 21-41. [In Persian]
- Darabeigi, M., Irannejad, P., Jahanian, R. & Abdollahi, M. (2020). Presenting a model for authentic leadership in professors with a humanistic approach in higher education organizations. *Research in Educational Systems*, 14(Special Issue), 137-158. [In Persian]
- Davand, L. (2022). Investigating the impact of social capital, human capital and psychological capital on creating a positive image of Ilam University by explaining the mediating role of authentic leadership (case study: members of the administrative staff and academic staff of Ilam University). *Development of human resource management and support*, 65(17), 27-52. [In Persian]
- Day, D. V., & O'Connor, P. M. (2003). Leadership development: Understanding the process. In S. E. Murphy & R. E. Riggio (Eds.), *The future of leadership development* (pp. 11-28). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of business research*, 66(8), 1124-1133.
- Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017). The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Journal of Banking & Finance*, 74(c), 69-84.
- Firoozi, M., & Karami, M. (2016). Investigating the mediating role of social capital in the relationship between emotional intelligence and creativity. *Innovation and creativity in humanities*, 5(4), 53-78. [In Persian]
- Ghadami, K. (2017). The relationship between spiritual intelligence, mindfulness and authentic leadership among administrators of public universities in Tehran (mixed study). Doctoral Dissertation, Allameh Tabatabaie University.
- Ghalavandi, H., Ashrafi Salim Kandi, F., & Alizadeh, S. (2017). The relationship between social capital and work conscience as a moral principle. *Ethics in Science and Technology*, 12(3), 0-0. [In Persian]
- Hadian, H., & Rahimi, H. (2022). The effect of authentic leadership on organizational innovation: the mediating role of knowledge sharing and social capital (case study: Kashan University employees). *Karafan Scientific Quarterly*, 19(Special Issue), 181-208. [In Persian]
- Hematian, S. (2022). *The effect of the relationship between the components of social capital and strategic decision-making management in organizations*. The second national conference on improvement and restructuring of organizations and business, Tehran. [In Persian]
- Hidayat, A. S., Nastiti, T., & Sitalaksmi, S. (2024). Connection is a power: Exploring the dynamic interaction between social and psychological capital in fostering innovative behavior. *Journal of Management Development*, 43(5), 755-768.
- Jalali, E. (2018). *Comparing the effect of authentic and transformative leadership on innovation in higher education with the moderating role of knowledge sharing (case study: Sourah University and Science and Culture University)*. [M. A. thesis], Faculty of Basic Sciences and Modern Biological Technologies, University of Science and Culture. [In Persian]
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kenton, W. (2022). What is social capital? Definition, types, and examples. *Investopedia*. Retrieved August 08, 2024 from <https://www.investopedia.com/terms/s/socialcapital.asp>.
- Khademfar, M., & Amiri, S. A. (2013). The relationship between ethical leadership and organizational performance (Small Review on Malaysian Studies). *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 114-127.
- Khan, K., Javaid, Z. K., & Ali, A. A. (2024). Effects of authentic leadership on innovative work behavior: Psychological capital as mediator and organizational unfairness as moderator in pakistani public sector organizations. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 14(3), 201-222.

- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford.
- Kurnia, R. M., & Trisninawati. (2023). Pengaruh keadilan kepemimpinan transformasional dan modal sosial terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh knowledge sharing pada perusahaan telekomunikasi di sumbagsel. *Master of Management Journal*, 12(1), 111-125.
- Kusmargono, C. A., Jaya, W. K., Hadna, A. H., & Sumaryono, S. (2023). The Effect of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior Mediated by Work Meaningfulness. *Journal of Psychology and Behavior Studies*, 3(2), 01-07.
- Mahendiren, D. B., & Kushwaha, B. P. (2024). Do authentic leaders influence innovative work behaviour? An empirical evidence. *International Journal of Work Innovation*, 5(4), 368-383.
- Mansourian Tabai, S., Esmaili, M., Bayati, A., & Masoudi, M. (2020). Investigating the relationship between social capital and organizational innovation in Sepeh Bank branches in Fars province. *Accounting and Management Perspective*, 3(30), 129-145. [In Persian]
- Manteghi, M., Eskandarpour, B., Dastiyari, A., & Nazari, Y. (2016). The role of social capital in the innovative performance of employees, with emphasis on the role of resilience and empowerment. *Social Capital Management*, 3(2), 189-207. [In Persian]
- McCallum, S., & O'Connell, D. (2009). Social capital and leadership development: Building stronger leadership through enhanced relational skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(2), 152-166.
- Polatcan, M., & Balci, A. (2019). Social capital wealth as a predictor of innovative climate in schools. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(1), 183-194.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Putnam, R. (1999). The prosperous community: Social capital and public life. Retrived from [Http://Www.Prospect.org / Arc hive s/1 3 /1 3 Putn. Html](http://www.Prospect.org/Arc/hive/s/13/13Putn.html).
- Rasheed, J., & Kiani, M. N. (2024). Measuring the impact of perceived authentic leadership on innovative work behavior: The mediation moderation analysis. *Journal of Business and Management Research*, 3(3), 352-376.
- Rezky, A. T. (2024). The influence of psychological capital on innovative work behavior in islamic bank employees X. *Journal of Economic, Business & Accounting Research*, 2(1), 13-25.
- Rocco, L., & Suhrcke, M. (2012). *Is social capital good for health? A European perspective*. World Health Organization, Regional Office for Europe.
- Scally-Juknevičienė, E. (2024). *The impact of authentic leadership on innovative work behavior through the mediating role of employee-manager trust and organizational innovation climate*. [unpublished Doctoral dissertation], Vilniaus universitetas.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Sheikhi, N. (2020). *Analysis of the relationship between social capital and the decision-making of managers of cultural centers (case study: managers of the Ministry of Guidance)*. The sixth national conference on modern researches in the field of humanities, economics and accounting in Iran, Tehran. [In Persian]
- Singha, R. (2024). The Importance of Structural Equation Modeling (SEM) in Modern Research [Doctorate Research Fellow], department of Psychology, Christ University.
- Soper, D.S. (2024). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Retrieved from <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Soufi, S. (2024). The role of innovation in educational management. Second International Conference on Sociology, Social Sciences and Education with a Future Perspective, Bushehr. [In Persian]
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Zare, R., Khamechi, H., & Rangriz, H. (2020). Meta-analysis of the antecedents of organizational innovation. *Innovation Management Quarterly in Defense Organizations*, 3(8), 109-134. [In Persian]
- Zareei, S. (2015). *Presenting a model for predicting job engagement with respect to authentic leadership and psychological capital (case study: Shiraz physical education teachers)*. Master's thesis, Payam Noor University, Shiraz Center. [In Persian]
- Zhang, G., Lin, W., Song, G., Chen, J., Li, H., Sun, L., Cheng, B., & Zhang, X. (2024). The mediating role of psychological capital on the relationship between authentic leadership and innovative behaviour among Chinese nurses. *Nursing Open*, 11(3), e2126.
- Zhou, Y., & Yusof, R. B. (2024). Authentic leadership and innovative work behavior: The mediating role of career calling. *Global Business & Management Research*, 16(4), 1115- 1127.