

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e34

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Investigating the Effect of Ethical Leadership on Innovation Performance with the Mediating Role of Human Capital and Social Capital (Case Study: Iran Insurance Employees in Tehran)

Ameneh Malmir^{1*}, Hamideh Abbasi², Iraj Mansori³, Sajjad Jelveh⁴

1. Department of Management, Farahan Branch, Islamic Azad University, Farahan, Iran.

2. Department of Management, Higher Education Institution Tolou-e Mehr, Qom, Iran.

3. Department of Management, Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4. Department of Management, Damavand Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Among the new leadership theories that have solved the weaknesses and problems of traditional leadership approaches, is the ethical leadership that emphasizes on providing appropriate behavior as a norm in personal actions, interpersonal relationships and persuading followers. The current research was conducted with the aim of investigating the effect of ethical leadership on innovation performance with the mediating role of human capital and social capital.

Methods: The current research is practical in terms of purpose and survey based in terms of implementation. In order to collect data, Olah and Jamil (2020) questionnaire is used. Total reliability is 0.900. The statistical population of the current research will include Iran insurance employees in Tehran, whose number is 450. With the help of Cochran's formula, the sample size of 207 people was estimated and simple random sampling method was chosen for research sampling.

Ethical Considerations: The participants completed the questionnaires knowing the objectives of the research.

Results: In order to test the hypotheses, structural equation method, partial least squares analysis test and Kolmogorov-Smirnov test were used. Finally, data analysis was done using Smart PLS 4 software, and the data analysis indicates the significance and confirmation of the hypotheses.

Conclusion: The results of the research indicate that ethical leadership has a significant effect on the performance of innovation with the mediating role of human capital and social capital and therefore it is necessary for managers to try to gain sufficient knowledge of employees so that they can at the right time use their abilities. The correct use of human resources makes it successful, which will lead to the success of the entire work unit.

Keywords: Ethical Leadership; Innovation Performance; Human Capital; Social Capital

Corresponding Author: Ameneh Malmir; **Email:** amenehmalmir@yahoo.com

Received: October 19, 2022; **Accepted:** May 24, 2023; **Published Online:** March 14, 2024

Please cite this article as:

Malmir A, Abbasi H, Mansori I, Jelveh S. Investigating the Effect of Ethical Leadership on Innovation Performance with the Mediating Role of Human Capital and Social Capital (Case Study: Iran Insurance Employees in Tehran). *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e34.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی | مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی | انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی و هشتم، ۱۴۰۲

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه

اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بیمه ایران شهر تهران)

آمنه مالمیر^{۱*}، حمیده عباسی^۲، ایرج منصوری^۳، سجاد جلوه^۴

۱. گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران.

۲. گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد دماوند، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: یکی از نظریه‌های نوین رهبری که ضعف‌ها و مشکلات رویکردهای سنتی رهبری را برطرف کرده است، نظریه رهبری اخلاقی است که بر ارائه رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی، روابط بین فردی و ترغیب پیروان، تأکید دارد. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی صورت گرفته است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر حسب نحوه اجرا از نوع پیمایشی می‌باشد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده است. پایایی کل ۰/۹۰۰ می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان بیمه ایران در شهر تهران بوده که تعداد آن‌ها ۴۵۰ نفر است. به کمک فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۷ نفر برآورد شد و برای نمونه‌گیری تحقیق، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید.

ملاحظات اخلاقی: مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

یافته‌ها: جهت آزمون فرضیه‌ها، روش معادلات ساختاری و آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به کار گرفته شد. در نهایت با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 4 تحلیل داده‌ها انجام گردید و تحلیل داده‌ها حاکی از معناداری و تأیید فرضیه‌ها است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن است که رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تأثیری معنادار دارد و بر این اساس نیاز است که مدیران سعی کنند شناخت کافی نسبت به کارکنان به دست آورده تا بتوانند در موقع مناسب از توانایی‌های آن‌ها استفاده کنند. استفاده صحیح از نیروی انسانی باعث موفقیت آن می‌گردد که موفقیت تک‌تک افراد موفقیت کل واحد کاری را در پی خواهد داشت.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی؛ عملکرد نوآوری؛ سرمایه انسانی؛ سرمایه اجتماعی

نویسنده مسئول: آمنه مالمیر؛ پست الکترونیک: amenehmalmir@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۴

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Malmir A, Abbasi H, Mansori I, Jelveh S. Investigating the Effect of Ethical Leadership on Innovation Performance with the Mediating Role of Human Capital and Social Capital (Case Study: Iran Insurance Employees in Tehran). Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2023; 13(38): e34.

مقدمه

همچنانکه پژوهشگران خاطرنشان می‌کنند در سازمان‌های قرن بیست و یکم که مبتنی بر دانش و نیاز می‌باشند، هر کس با به اشتراک گذاشتن تجربه خود به عنوان یک رهبر خدمت می‌کند؛ این به معنی تقسیم قدرت، مسئولیت‌پذیری، ارزش‌ها، آرمان‌ها و همکاری با یکدیگر برای رساندن سازمان به موفقیت می‌باشد. رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدام‌های فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان به وسیله تصمیم‌گیری، تشویق و ارتباطات دوطرفه می‌باشد. رهبری اخلاقی، مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در آن‌ها حقوق و شأن دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است (۱). سازمان‌های قرن بیست و یکم با جریان بی‌نظیری از دگرگونی در محیط اطراف خود مواجه هستند و محیط کاری آن‌ها با عواملی مانند شتاب زیاد تغییر، قطعیت‌نداشتن و غیر قابل پیش‌بینی بودن جریان‌ات محیطی، توصیف می‌شود. در این میان به نظر می‌رسد که جایگاه رهبری نسبت به سایر عوامل، مهم‌تر است (۲). رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که به تازگی در سازمان‌ها به مسأله مهمی تبدیل شده است، اگرچه تاکنون روی این متغیر در عرصه پژوهش به طور یکپارچه و منظم کار نشده است. رهبری اخلاقی به واسطه ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، صداقت و قابل اعتماد بودن و ایجاد جو سازمانی مناسب، رعایت ارزش‌ها در اعمال و تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (۳). چنین رهبرانی به طور جدی، تعهد و مسئولیت‌پذیری زیادی برای اهداف والا دارند. آن‌ها دوراندیش، خردمند و شکیبا هستند، عزت نفس دارند، احساس سربلندی می‌کنند و در پیروی از اصول اخلاقی مهم و برجسته برای روابط کاری مطلوب، افراد سختکوش، مقاوم و پیگیری‌کننده‌ای هستند (۴). سرمایه انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می‌شود. بنابراین مدیران باید آگاه باشند چگونه با این عامل استراتژیک برخورد

کنند و استفاده هرچه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. از نظر لیو (Liu) (۲۰۱۷ م)، سرمایه انسانی برای ایجاد فرصت‌های رشد کمک می‌کند و به تغییر نیازهای مشتریان و فرصت‌های بازار پاسخ می‌دهد (۵). در اجرای اثربخش عملکرد منابع انسانی در سازمان، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حائز اهمیت است، از این رو است که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن اهمیت پیدا می‌کنند. اهمیت سرمایه اجتماعی سازمانی در این است که سبب می‌شود افرادی (گروه‌ها، تیم‌ها، سازمان‌ها و...) با یکدیگر به طور موفقیت‌آمیز کارها را به پایان برسانند. سرمایه اجتماعی سازمانی، از طریق اعتماد و همکاری، حس انسجام ایجاد می‌نماید (۶). عناصری از قبیل اعتماد، درک متقابل، تعهد و ثبات، ارتباطی را به وجود می‌آورند که سازمان‌ها را در بازارهای متغیر حفظ می‌نماید. درک درستی از تعاملات و شبکه‌های مشارکت منجر به افزایش سود در سازمان می‌شوند، جریان گردش و مبادله اطلاعات را تسریع و تسهیل می‌کنند، اطلاعات مفیدی در مورد فرصت‌ها و گزینه‌های مختلف در اختیار فرد قرار می‌دهند، افراد هویت مشترکی پیدا کرده و زمینه همکاری‌های گروهی در آن‌ها تقویت می‌شود (۷). با تقویت سرمایه اجتماعی و بهبود ارتباطات درون‌سازمانی میزان تماس کارکنان و انتقال تجربیات و دانش در میان ایشان افزایش می‌یابد و نوآوری در سازمان را در پی دارد. نوآوری به معنای ترک الگوی قدیمی و مهم‌ترین قابلیت برای رشد و گسترش سازمان می‌باشد. مشاهدات و مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها نه‌تنها نوآور و خلاق نیستند، بلکه حتی در هماهنگی با تحولات و پیشرفت‌ها و تغییرات عصر حاضر نیز ناتوان مانده و اغلب با شیوه‌های ناکارآمد سنتی اداره می‌شوند. این مهم در حالی است که توانایی نوآوری یکی از فاکتورهای اساسی موفقیت سازمانی می‌باشد. نتایج تحقیقات حاکی از آنست که نوآوری یک عامل مهم و پیشرو در رضایت مشتریان می‌باشد (۸). پژوهش‌های بسیاری بر تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد تأکید داشته‌اند، ولی متأسفانه در شرکت‌های بیمه به مفهوم گسترده آن رعایت نمی‌شود و فقط به صرف راضی‌بودن مشتریان حاضر در سازمان اکتفا می‌شود. مدیران حاضر در

سازمان رعایت مسائل اخلاقی را نمی‌کنند و نمی‌توان آن‌ها را رهبران اخلاقی نامید. اگر رهبران مسائل اخلاقی را رعایت نکنند، نمی‌توانند از کارکنان توقع رعایت اصول اخلاقی را داشته باشند و سازمان در راه رسیدن به اهداف خود دچار مشکل خواهد شد. این پژوهش به دنبال حل این مسأله می‌باشد که اخلاق و اصول اخلاقی را سازمان بیمه ایران نهادینه کرده و رهبری اخلاقی را به عنوان یکی از ویژگی‌های مدیران این سازمان معرفی نماید تا کارکنان خود را ملزم به رعایت مشتری‌مداری بدانند تا تمام کسانی که به نحوی با این سازمان در ارتباط هستند، با رضایت کامل این سازمان را ترک کنند و وجه این سازمان در جامعه بهبود پیدا کند و مشتریان این سازمان را به عنوان یک سازمان مشتری‌مدار قلمداد کنند. این پژوهش در پی این مسأله می‌باشد که آیا رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تأثیر دارد یا خیر؟

۱. رهبری اخلاقی: اخلاق مدیریتی تأثیر فراوانی بر بهبود و موفقیت امور تجاری و سازمانی دارد. بوک معتقد است که هر جامعه‌ای بر اساس روابط متقابل، صداقت و وفاداری برای خود ارزش‌هایی را ترسیم نموده است. اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها و باید‌ها و نبایدهایی است که بر اساس آن نیک و بد‌های سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. با تکیه بر اخلاق، مدیران می‌توانند تصمیم بگیرند که چه مواردی خوب و چه مواردی نادرست است. این مجموعه از ارزش‌ها به عنوان یک اساس برای مدیران محسوب می‌شود که بر مبنای آن اصول اخلاقی را که باعث پیشرفت روابط آنان با کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، سهامداران، اتحادیه‌های کارگری، سرمایه‌گذاری خارجی و جامعه تجاری می‌شود، پایه‌ریزی می‌کنند. تثبیت ارزش‌های اخلاقی بهترین روش در کنترل نیروی انسانی است، در حالی که بسیاری از مدیران تأثیرات رفتار، اخلاقیات و مسؤولیت اجتماعی را در مواقع حساس و بحرانی نادیده می‌گیرند (۹)، بنابراین اقدامات مدیران و کارفرمایان و فرمایشات آنان بر روی کارکنان تأثیر دارد و بر اساس ماهیت آن عمل، سخن، رفتار و ادراک

کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۰). رهبری اخلاقی به عنوان رویکرد نوینی در چشم‌انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت‌دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی فراهم نموده است. رهبری اخلاقی به عنوان نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اقدامات شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب افراد به این‌گونه رفتارها از طریق ارتباط دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری تعریف شده است (۱۱). رهبری اخلاقی، مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در آن‌ها حقوق و شأن دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است. بحث درباره رهبری اخلاقی، دربردارنده صداقت و درستی فردی می‌باشد. امروزه، افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار بگیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند، داشته باشند. رهبری اخلاقی نوعی رهبری کاملاً متفاوت است. رهبران اخلاقی به جای اینکه آرزو کنند دیگران از آن‌ها پیروی کنند، خدمت می‌کنند. رهبران اخلاقی به جای نمایش مهارت‌های خود، تمایل دارند ظرفیت‌های دیگران را توسعه دهند. رهبری اخلاقی به درجه‌بندی نیست هر کسی که دارای هر منصبی باشد، می‌تواند یک رهبر اخلاقی باشد، اما چنین افرادی همیشه دارای احساس اخلاقی عمیق هستند، توسط ایده‌آل‌های اصلی (مانند عدالت) هدایت می‌شوند و انگیزه آن‌ها برای دستیابی به درجات بالاتر است (۱۲). رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدف مشترکی متقاعد سازند، باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته‌شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند؛ ابعاد رهبری اخلاقی به قرار زیر است:

- جهت‌گیری مردمی: یکی از ابعاد مهم رهبری اخلاقی جهت‌گیری مردمی یا داشتن نگرانی راستین نسبت به افراد می‌باشد. بعد جهت‌گیری مردمی در رهبری اخلاقی منعکس‌کننده این است که رهبران اخلاقی به طور صادقانه

گفت که حالت عصبی بودن) رابطه منفی با رهبری اخلاقی دارد (۱۷).

- وضوح نقش: رهبران اخلاقی به گونه‌ای شفاف عمل می‌کنند و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش، رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می‌دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می‌کنند. شفاف‌سازی نقش، به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره دارد. رهبران اخلاقی، مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌سازند، به گونه‌ای که زیردستان می‌دانند از آن‌ها چه انتظاری می‌رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می‌رسد (۱۸).

- صداقت: صداقت نشان می‌دهد که یک فرد چه می‌گوید و بر اساس آن، چگونه عمل می‌کند. رهبران اخلاقی کسانی هستند که به وعده‌های خود عمل می‌کنند و دائماً طوری رفتار می‌کنند که می‌توان به آن‌ها اعتماد کرد و آن‌ها را باور داشت، زیرا آن‌ها طوری رفتار می‌کنند که مورد انتظار است (۱۹). ریشه لاتین نوآوری، «Nova» یا جدید «New» هست. نوآوری می‌تواند ایده، شیوه یا شیء تازه باشد یا اینکه تازه جلوه کند. برخلاف نام ظاهری نوآوری، نیازی نیست نوآوری یک ایده بسیار تازه باشد، بلکه کافی است که ایده، شیوه یا شیء باشد که برای افرادی که آن را می‌پذیرند تازه و نو جلوه کند. اکثر تعاریف نوآوری بر دو مورد تمرکز می‌کنند: نوآوری در محصولات جدید و نوآوری در فرایند جدید تولید. هر دو مورد تأثیرات اجتماعی و اقتصادی مختلفی دارد. معمولاً معرفی محصولات جدید، تأثیر مثبت و واضحی بر رشد درآمد دارد. فرایند نوآوری از توسعه بازدهی (کاهش هزینه) ناشی می‌شود. عموماً نوآوری به عنوان ایجاد توسعه یا پذیرش از ایده‌ها، اهداف یا اقدامات جدید تعریف شده است (۲۰). تفاوت قابل توجهی میان چگونگی نوآوری در کسب و کارهای بخش خصوصی و شیوه‌های نوآوری در سازمان‌های بخش دولتی وجود دارد. علاوه بر این، سازمان‌های بخش دولتی در چارچوب‌های مشخص و محدودیت‌های بودجه‌ای قرار داشته که به طور قابل ملاحظه‌ای با کسب و کارهای بخش خصوصی تفاوت دارند. از دیگر تفاوت‌های نوآوری در بخش دولتی و خصوصی می‌توان به تفاوت در مشتری و بازار، میزان ریسک،

نسبت به زیردستان خود دلسوز هستند، به آن‌ها احترام می‌گذارند، از آن‌ها حمایت می‌کنند و به زیردستان خود اطمینان می‌دهند که تا حد امکان نیازهای آن‌ها را برطرف خواهند کرد (۱۳).

- انصاف: رهبران اخلاقی صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست می‌باشند. چنین رهبرانی، انتخابات منصفانه، ضابطه‌مند و اخلاقی شکل می‌دهند و محیط‌های کاری را منصفانه می‌سازند. رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می‌کنند، از شخص خاصی جانبداری نمی‌کنند، در روابط خود تبعیض قائل نمی‌شوند و مسئولیت اعمالشان را خود به عهده می‌گیرند (۱۴).

- تسهیم قدرت: رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند، به ایده‌ها و طرز فکر آن‌ها گوش می‌کنند. تسهیم قدرت به زیردستان اجازه می‌دهد، کنترل بیشتری داشته باشند و باعث می‌گردد وابستگی کمتری به مدیرانشان پیدا کنند (۱۵).

- نگرانی برای پایداری (ثبات): رهبران اخلاقی خود را در قبال ارتقای منافع ذی‌نفعان مسئول می‌دانند و نگران اثرات رفتار خود بر محیط اطراف از جمله افراد، جامعه و محیط زیست هستند. رهبران باثبات و پایدار فراتر از منافع شخصی خود عمل کرده و به تأثیر اقدامات خود فراتر از محدوده گروه کاری فکر می‌کنند و نشان می‌دهند که نسبت به رفاه جامعه دلسوز هستند (۱۶).

- پرهیز از عصبیت (تمایلات بچه‌گانه): این بعد از رهبری اخلاقی شخصی را توصیف می‌کند که مضطرب، تندخو یا خشن، تکانشی و نگران می‌باشد. حالت عصبی تمایل رهبر را برای تجربه احساسات منفی همچون عصبانیت، ترس و اضطراب را نشان می‌دهد. رهبران عصبی حساس و نسبت به دیگران متخاصم هستند. از نقطه نظر یادگیری اجتماعی، حساس و زودرنج و حالت خصمانه‌داشتن، ویژگی‌هایی هستند که با الگوهای رهبری جذاب و قابل اعتماد مرتبط نیستند. در مقابل رهبران اخلاقی، الگوهای نمونه هستند که به ایجاد و حفظ روابط مثبت با زیردستان توجه دارند. بنابراین می‌توان

محدودیت‌های فرآیندی، پاسخگویی، تملک دستاوردهای نوآوری، عدم وجود سرمایه مخاطره‌آمیز، پاداش‌های مالی ارائه نوآوری، مراکز متعدد کنترل و ساختار سلسله مراتبی مبتنی بر ارشدیت اشاره نمود، هرچند موانع فوق، نوآوری در بخش دولتی را با چالش‌های متعددی رو به رو می‌سازند، اما در مواردی مدیران دولتی انگیزه‌هایی برای پذیرش ریسک فعالیت‌های نوآورانه نیز دارا هستند (۲۱).

۲. سرمایه انسانی: در سالیان اخیر، نقش سرمایه‌های نامشهود سازمان بسیار مورد توجه قرار گرفته است و سازمان‌ها سعی می‌نمایند تا با توجه بیشتر به این سرمایه، به نتایج بهتری دست پیدا کنند. به طور کلی می‌توان گفت که افراد باارزش‌ترین دارایی سازمان هستند، اما به ندرت این موضوع واقعاً پذیرفته می‌شود که دانش به عنوان یک قابلیت برای رسم یک نقشه راه برای سازمان است. سرمایه انسانی به عنوان یک بعد از سه بعد سرمایه فکری همراه با سرمایه مشتری (ارتباطی) و سرمایه سازمانی (ساختاری) می‌باشد، در حالی که سرمایه انسانی با اصطلاحات مختلفی همچون دارایی‌های سازمان، منابع انسانی، سرمایه فرهنگی و ارزش کارکنان نیز تعریف شده است (۲۲). سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت سرمایه انسانی است، عصری که سرمایه انسانی در آن راهبردی‌تر، دارای مشاغل بیشتر و انعطاف‌پذیر است. سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های تجسم‌یافته در افراد که ایجاد رفاه شخصی، اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می‌کند، تعریف شده است. سرمایه انسانی فراتر از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با کار بوده و برای دربرگرفتن تجارب زندگی عمومی، مهارت‌های اجتماعی، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها است. در پرتو سرمایه انسانی افراد تمام قابلیت، عملکرد و انرژی شخصی خودشان را در انجام وظایف به کار می‌گیرند، به گونه‌ای که کارگران دیگر فقط کارگر تلقی نشده، بلکه کارفرما و همچنین بالاتر از آن در تعامل با یکدیگر سطحی از مشارکت را پدید می‌آورند که همگان خود را صاحب کار و مالک سازمان می‌دانند. در جهان متلاطم و به شدت رقابتی امروزی، سازمان‌های پیشرو به

اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده‌اند، با کمک نیروی انسانی خلاق و نوآور است که می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت (۲۳). سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی راهبردی سازمان‌ها است که ارزش قابل توجهی در تغییر و رشد چشم‌انداز سازمان دارد. سرمایه انسانی کمک می‌کند تا سازمان‌ها به طور خلاقانه به تغییرات محیطی پاسخ دهند و توانایی در بهبود عملکرد ایجاد کنند. بنابراین سرمایه انسانی حاصل اندازه‌گیری ظرفیت‌ها و کیفیت‌های افراد بوده و برای حفظ و نگهداری حرف‌های‌ها، سازمان را یاری می‌کند. در واقع با سرمایه‌گذاری بیشتر روی تحصیلات، توانایی‌ها و پرورش و منش‌های رفتاری کارکنان می‌توان امیدوار بود که سرمایه اقتصادی سازمان نیز افزایش یابد. بنابراین می‌توان گفت سرمایه انسانی یکی از دارایی‌های مهم دانشی و فکری سازمان بوده است (۲۴). سرمایه اجتماعی، به منزله یکی از مفاهیم کلیدی علوم اجتماعی و به مثابه جوهر و بنیان جامعه تو، از طریق فرایند ایجاد ارتباط و اعتماد در شبکه‌های ارتباطی، در جامعه فردگرایی عصر حاضر، از ذره‌ای شدن جامعه از خودبیگانه و رشد فزاینده انحرافات اجتماعی پیشگیری و با ایجاد ارتباط میان افراد جامعه کنش را تسهیل می‌کند. در تعریف بانک جهانی (۱۹۹۹ م.) سرمایه اجتماعی اشاره دارد به نهادها و روابط و هنجارهایی که کیفیت تعاملات اجتماعی را شکل می‌دهند، طوری که سرمایه اجتماعی فقط مجموعه‌ای از نهادها نیست که یک جامعه را شکل داده است، بلکه به مثابه چسبی است که آن‌ها را با هم نگه می‌دارد. از نظر هانیفن، سرمایه اجتماعی آن چیز یا آن پدیده‌ای است که در روابط میان انسان‌ها نهفته است و حسن نیت را میان آن‌ها پدید می‌آورد. همدلی آن‌ها را در قبال یکدیگر برمی‌انگیزد، آن‌ها را پیرو جمع می‌کند و بدین‌سان زمینه معاشرت بیشتر و روابط پایدار میان آنان را فراهم می‌آورد. افزایش یا کاهش سرمایه اجتماعی بر میزان حسن نیت و همدلی و معاشرت‌های اجتماعی میان انسان‌ها اثر می‌گذارد. هسته اصلی اندیشه هانیفن، در واقع این است که میان سرمایه اجتماعی و رابطه اجتماعی پیوندی تنگاتنگ وجود دارد و سرمایه اجتماعی در

درون رابطه اجتماعی نهفته است. بوردیو، سرمایه اجتماعی را دربرگیرنده روابط اجتماعی ارزشمند میان آدم‌ها می‌داند. در واقع شبکه‌های مشارکت مدنی، از جمله انجمن‌های همسایگی، معاشرت‌های جمعی، تعاونی‌ها، باشگاه‌های ورزشی، احزاب توده‌ای و... از عناصر اساسی سرمایه اجتماعی به شمار می‌روند. می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره می‌کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (۲۵). سرمایه اجتماعی بر به سیمای ترکیب اجتماعی سازمان اشاره می‌کند که از طریق آن، ویژگی‌هایی همچون اعتماد، هنجارها و باورهای مشترک و نیز شبکه (برای بهبود قابلیت‌ها و تسهیل هماهنگی در عمل) شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن را مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان، دلنشین‌تر و مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد. با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توانیم متوجه شویم که چرا یک سازمان یا مجموعه به صورت موفقیت‌آمیز حرکت می‌کند و چرا سازمانی در مسیر شکست قرار دارد. سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد با دقت در تعاریف سرمایه اجتماعی متوجه خواهیم شد که این مفهوم، بر مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای یک سازمان و گروه، تکیه و تأکید می‌کند (۲۶).

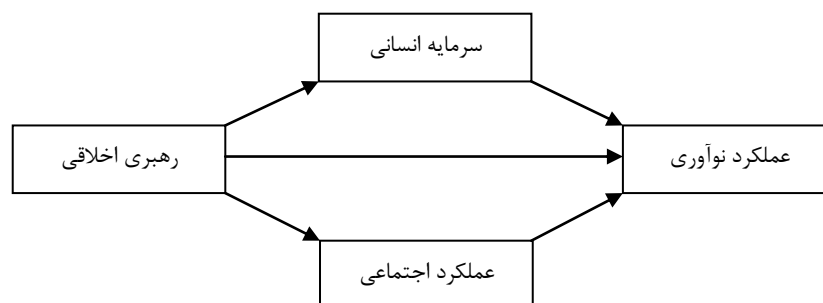
۳. پیشینه پژوهش: کاکائی و همکاران (۱۴۰۰ ش.) به بررسی «پیوند انسانی سرمایه و سرمایه اجتماعی و بررسی اثر آن بر روی رشد اقتصادی ایران ARDL» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که مدل تخمینی در سطح ۵ درصد از ثبات ساختاری برخوردار بوده و شکستی ملاحظه نمی‌گردد. نتایج به ترتیب حاکی از عدم وجود مشکل ناهم‌سانی واریانس، خود هم بستگی و نرمال‌بودن توزیع جزء اخلاص دارد (۲۷). اسدی و اردکانی (۱۳۹۹ ش.) به بررسی «تحلیل تأثیر جو توسعه منابع

انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان استانداری هرمزگان» پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t تأثیر جو توسعه منابع انسانی بر تعهد سازمانی برابر با $۰/۲۳۷$ می‌باشد که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۵۹ درصد تأثیر معنادار داشته‌اند. نتایج تحقیق نشانگر اهمیت جو توسعه منابع انسانی در افزایش تعهد سازمانی است، بنابراین ارتقای جو مناسب توسعه منابع انسانی برای توسعه سطح تعهد سازمانی کارکنان استانداری می‌تواند مثر ثمر باشد (۲۸). شعله‌ور و همکاران (۱۳۹۸ ش.) به بررسی «تأثیر اخلاق رهبری بر ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی و مسئولیت اجتماعی» پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق رهبری بر مسئولیت اجتماعی و مسئولیت اجتماعی بر ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی و اخلاق رهبری بر ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری دارد (۲۹). اولاه و جمیل (Ullah & Jamil) (۲۰۲۰ م.) به بررسی «تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه: مدل سازی نقش واسطه‌ای سرمایه فکری» پرداختند. رهبری اخلاقی برای تأثیر مثبت بر عملکرد نوآورانه کارکنان مشاهده شد. دو شکل از سرمایه فکری، یعنی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به عنوان نقش میانجی در رابطه رهبری اخلاقی - عملکرد نوآورانه کارکنان مشاهده شد (۳۰). میائو (Miao) و همکاران (۲۰۲۰ م.) به بررسی «تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی: نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی» پرداختند. این مقاله یک رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و هر دو نگرش کارکنان پیدا کرد و بیشتر نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی رابطه میان رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی را به طور کامل واسطه می‌کند، در حالی که تا حدی رابطه بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی را واسطه می‌کند. سنجش روابط فوق از طریق رویکرد واسطه‌ای جدید است و به تحقیق درباره رهبری اخلاقی کمک می‌کند (۳۱). هالباست و تاریک (Halbast & Tarik Atan) (۲۰۱۹ م.) به بررسی «تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر مزیت رقابتی پایدار: میانجی‌گری توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارکنان» پرداختند. یافته‌های حاصل از مطالعه

ما تأثیر خطی و مثبت مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر مزیت رقابتی پایدار را نشان داد. مدیریت منابع انسانی استراتژیک همچنین بر توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارکنان تأثیر مثبت گذاشت. مشخص شد که تأثیر توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارکنان یک واسطه نسبی در اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رابطه مزیت رقابتی پایدار است (۳۲). کانوکورنو (Kanokorn) همکاران (۲۰۱۳ م.) به بررسی «تعیین شاخص‌های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس تایلند» انجام پرداختند. بر اساس یافته‌های این تحقیق، رهبری اخلاقی از پنج عامل اصلی، ۱۹ عامل ثانوی و ۶۹ شاخص تشکیل شده است. عوامل اصلی به ترتیب، مسئولیت، انصاف، اعتماد، منش و توانمندسازی را شامل می‌شوند. از میان شاخص‌ها نیز ۱۳ شاخص به مسئولیت، ۱۱ شاخص با انصاف، ۱۷ شاخص به اعتماد، ۱۵ شاخص به منش و ۱۳ شاخص به توانمندسازی مربوط است (۳۳). الاریفی (Alarifi) (۲۰۱۱ م.) در بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر روی نوآوری

و خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری تحول‌آفرین بر روی خلاقیت و نوآوری کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته و عملکرد آینده سازمان را رغم می‌زند (۳۴). انتیکو ماجکوسکی (Antico-Majkowski) (۲۰۱۰ م.) به بررسی «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه اقتصادی و کارآفرینی اجتماعی جامعه» پرداخت و برای تعیین جایگاه سرمایه اجتماعی در دستیابی به مأموریت‌های سازمانی، سه مؤلفه شبکه‌ها، اعتماد و تعامل را برای سنجش سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار داد. مبتنی بر یافته‌های وی شبکه باعث تسهیل تغییرات اجتماعی می‌شود. همچنین قوی‌تر بودن حس اعتماد در افزایش کسب منابع مالی، فیزیکی و دانش بنیان توسط شبکه‌ها تأثیر داشته است (۳۵).

۴. **مدل مفهومی پژوهش:** با توجه به روابط بین متغیرها، مدل مفهومی پژوهش به صورت ذیل قابل ارائه است (نمودار ۱).



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق (اولاد و جمیل، ۲۰۲۰ م.)

۵. فرضیه‌های تحقیق

۵-۱. **فرضیه اصلی تحقیق:** رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تأثیری مستقیم و معنادار دارد.

۵-۲. **فرضیه‌های فرعی تحقیق:** ۱- رهبری اخلاقی بر سرمایه انسانی تأثیری مستقیم و معنادار دارد؛ ۲- رهبری اخلاقی بر

سرمایه اجتماعی تأثیری مستقیم و معنادار دارد؛ ۳- رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری تأثیری مستقیم و معنادار دارد؛ ۴- سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری تأثیری مستقیم و معنادار دارد؛ ۵- سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیری مستقیم و معنادار دارد.

روش

تحقیق حاضر قصد دارد تا به «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بیمه ایران در شهر تهران)» بپردازد، لذا روش تحقیق در آن از حیث هدف، کاربردی است. تحقیق حاضر از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی است. پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجرا، همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات به منظور پاسخگویی به اهداف تحقیق از پرسشنامه اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده شد:

- رهبری اخلاقی: برای سنجش متغیر حاضر، از پرسشنامه برگرفته از مقاله اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده شده است (۱۰ سؤال).

- نوآوری: برای سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه برگرفته از مقاله اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده شد (۱۶ سؤال).

- سرمایه انسانی: برای سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه برگرفته از مقاله اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده شد (۴ سؤال).

- سرمایه اجتماعی: برای سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه برگرفته از مقاله اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) استفاده شد (۲۸ سؤال).

۱. تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه: این شاخص توسط لاوشه، طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص، از

نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است»، «گویه ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند؛ البته در تحقیق پیش رو، به جای استفاده از سه گزینه از دو گزینه ضروری هست یا خیر استفاده شده است. بر اساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول استاندارد در نظر گرفته می‌شود. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آن‌ها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد متخصصین ارزیابی‌کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند، به علت اینکه بر اساس شاخص روایی محتوایی، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند. در این تحقیق تعداد متخصصان ۱۵ نفر بوده‌اند که مقدار CVR برای این تعداد حداقل ۰/۴۹ می‌باشد.

۲. تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه‌ها: در این پژوهش برای کسب اطمینان از اعتبار ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود که بعد از توزیع ۲۰ پرسشنامه، پایایی متغیرهای پرسشنامه به صورت پیش آزمون و همچنین مقدار آلفای نهایی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	۰/۸۷۱
عملکرد نوآوری	۰/۹۳۲
سرمایه انسانی	۰/۸۴۵
سرمایه اجتماعی	۰/۹۵۵

۳. جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان بیمه ایران در شهر تهران خواهد بود که تعداد آن‌ها ۴۵۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری تحقیق، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است و به کمک فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۷ نفر می‌باشد که مبنای مطالعه قرار گرفته شده است.

یافته‌ها

۱. اطلاعات توصیفی: اطلاعات توصیفی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه این پژوهش، از نظر جنسیت، تأهل، سن، تحصیلات و سابقه کار مورد بررسی و تلخیص قرار گرفته‌اند. از بین افراد پاسخ‌دهنده، ۱۳۹ نفر معادل ۶۷/۱ درصد مرد و ۶۸ نفر معادل ۳۲/۹ درصد زن بوده‌اند. از بین افراد پاسخ‌دهنده، ۵۱ نفر معادل ۲۴/۶ درصد مجرد، ۱۵۶ نفر معادل ۷۵/۴ درصد متأهل می‌باشند و ۱۲ نفر معادل ۵/۸ درصد تحصیلات دیپلم، ۲۹ نفر معادل ۱۴ درصد تحصیلات کاردانی و ۱۳۳ نفر معادل ۶۴/۳

درصد تحصیلات کارشناسی، ۳۳ نفر معادل ۱۵/۹ تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند و در نهایت، ۱۲ نفر معادل ۵/۸ درصد کمتر از ۵ سال، ۴۲ نفر معادل ۲۰/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۵۳ نفر معادل ۷۳/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند.

بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق: جهت استفاده از تکنیک‌های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیرها نرمال باشد که این امر نیز با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف آزمون می‌شود. با توجه به جدول ۲ مربوط به آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای اصلی تحقیق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری به دست‌آمده برای هر متغیر بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال می‌باشد. حال می‌توان از روش‌های پارامتریک برای بررسی فرضیات تحقیق حاضر استفاده نمود.

جدول ۲: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	سطح معنی‌داری
رهبری اخلاقی	۲۰۷	۰/۴۸۲
عملکرد نوآوری	۲۰۷	۰/۰۰۱
سرمایه انسانی	۲۰۷	۰/۲۶۲
سرمایه اجتماعی	۲۰۷	۰/۱۷۴

با توجه به جدول ۲ و نتایج به دست‌آمده، تمام متغیرهای تحقیق به جز عملکرد نوآوری دارای توزیع نرمال می‌باشند، لذا به علت نرمال نبودن متغیر اشاره‌شده، برای تجزیه و تحلیل آمار استنباطی از نرم‌افزار PLS 4 استفاده شده است. بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری: همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌نمایید، مقادیر به دست‌آمده برای دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی مرکب از ۰/۷ بیشتر است که نشان‌دهنده

پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق است. بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند. این شاخص‌ها از طریق بررسی همبستگی درونی یا بارهای عاملی بین معرف‌ها در مورد پایایی همزمان متغیرها نتیجه می‌گیرند، اما از آنجا که پایایی معرف‌ها متفاوت است، پایایی هر معرف باید به تنهایی ارزیابی شود.

جدول ۳: جدول مربوط به پایایی شاخص‌ها

متغیر	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	۰/۸۹۲	۰/۸۷۱
عملکرد نوآوری	۰/۹۴۰	۰/۹۳۲
سرمایه انسانی	۰/۸۹۷	۰/۸۴۵
سرمایه اجتماعی	۰/۹۵۹	۰/۹۵۵

۲. شاخص اشتراک (CV com): این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر

پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص CV Com نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد.

جدول ۴: شاخص اشتراک

متغیر	رهبری اخلاقی	عملکرد نوآوری	سرمایه انسانی	سرمایه اجتماعی
CV com	۰/۵۱۲۷	۰/۵۷۳۰	۰/۷۰۶۷	۰/۲۹۹۴

سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای شاخص CV Com به ترتیب میزان کیفیت کم، متوسط و زیاد را برای مدل اندازه‌گیری ارائه می‌دهند. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش، این شاخص مثبت بوده و میانگین کل این شاخص برابر ۰/۴۶۱ است که این مقدار بیانگر کیفیت مطلوب مدل ارائه شده است.

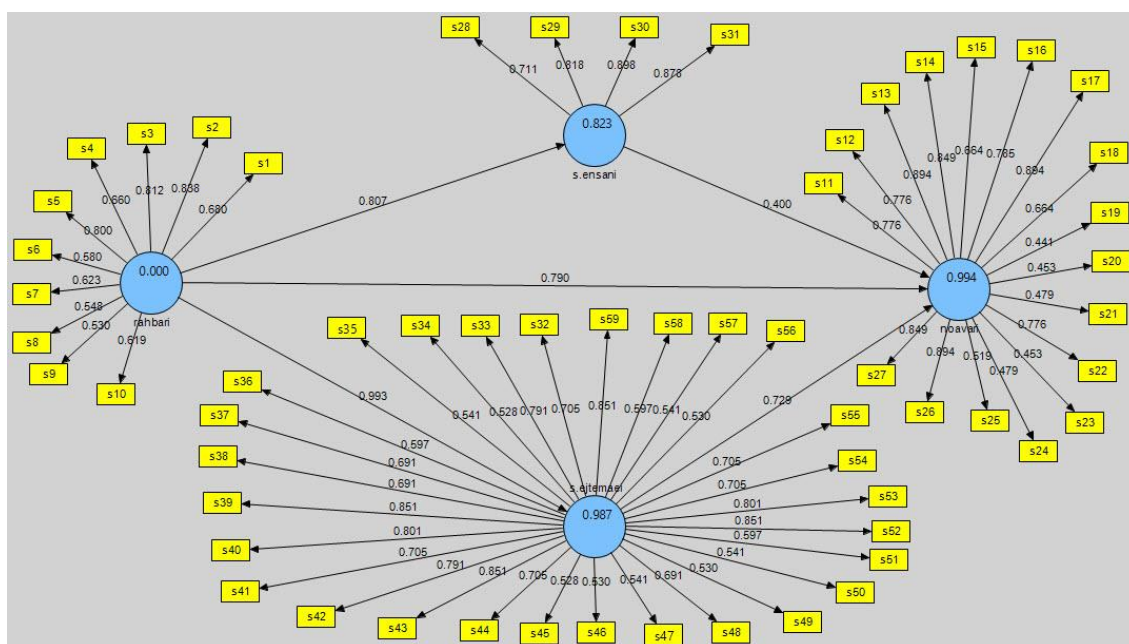
شاخص افزونگی (CV Red): به شاخص افزونگی، شاخص کیفیت مدل ساختاری نیز گفته می‌شود. معروف‌ترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص استون - گایسلر (Stone - Geissler) است. در این شاخص مقادیر بالای صفر نشان‌دهنده توانایی بالای مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است.

جدول ۵: شاخص افزونگی

متغیر	رهبری اخلاقی	عملکرد نوآوری	سرمایه انسانی	سرمایه اجتماعی
CV red	۰/۲۳۷۱	۰/۵۷۳۰	۰/۷۰۶۷	۰/۰۴۶۹

بررسی مدل تحقیق در حالت استاندارد: نمودار ۲ نمایانگر میزان رابطه بین متغیرهای تحقیق است. ضریب مسیر (ضریب

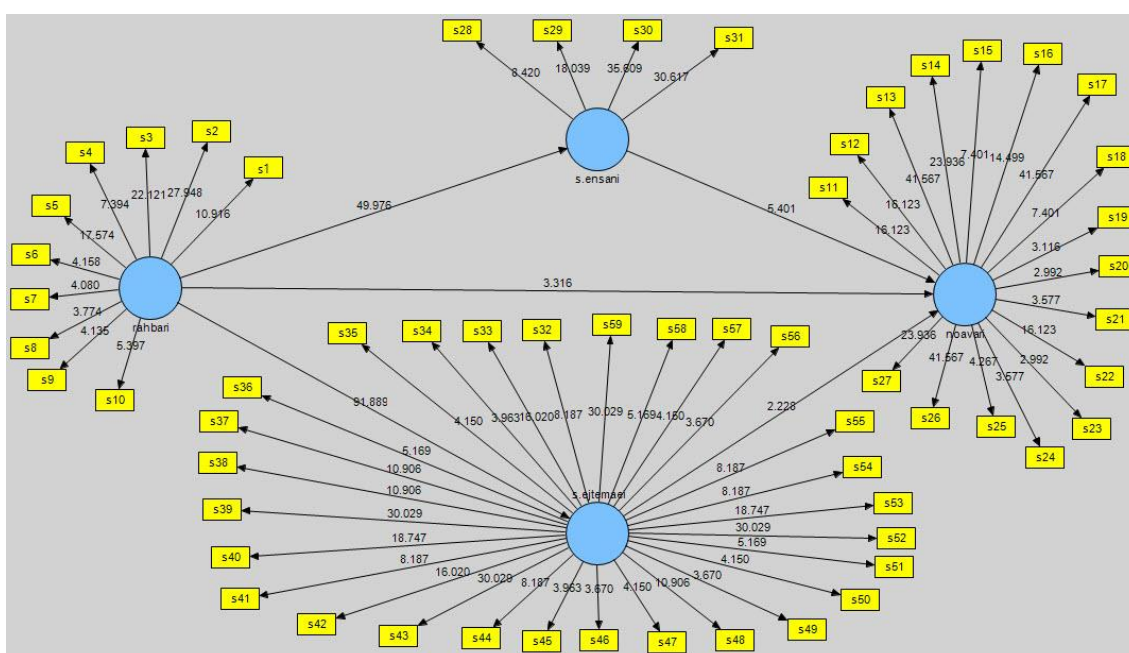
بتا) نشان‌دهنده شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است.



نمودار ۲: آزمون مدل تحقیق (حالت استاندارد)

حالت معنی‌داری یا بوت‌استرپینگ در واقع تخمین ویژگی‌های (مثل واریانس) یک تخمین‌زننده است با استفاده از اندازه‌گیری همین ویژگی‌ها در یک توزیع تقریبی از کل داده‌های نمونه.

یک انتخاب استاندارد برای توزیع تقریبی، توزیع تجربی داده‌های مشاهده شده است (نمودار ۳).



نمودار ۳: آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی‌داری)

در این بخش نتایج حاصله از کاربرد روش‌های استنباطی در قالب مدل معادلات ساختاری ارائه شده است. رهبری اخلاقی بر سرمایه انسانی تأثیری معنادار دارد. با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌های t بین متغیر رهبری اخلاقی با سرمایه انسانی برابر با $49/976$ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه $[1/96 \text{ و } -1/96]$ قرار دارد، این فرضیه تأیید می‌شود. رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأثیری معنادار دارد. با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌های t بین متغیر رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی با $91/889$ است و این فرضیه تأیید می‌شود. رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌های t بین متغیر رهبری اخلاقی با عملکرد نوآوری با $3/316$ است و این فرضیه تأیید می‌شود. سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌های t بین متغیر سرمایه انسانی با عملکرد نوآوری با $5/401$ است و این فرضیه تأیید می‌شود. سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌های t بین متغیر سرمایه اجتماعی با عملکرد نوآوری با $2/228$ است و این فرضیه تأیید می‌شود.

بحث

رهبری اخلاقی بر سرمایه انسانی تأثیری معنادار دارد. رهبری اخلاقی می‌تواند پویایی کارکنان و روحیه آن‌ها را بهبود بخشد. رهبران اخلاقی به کارکنان کمک می‌کنند تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و کنار بیایند که به نوبه خود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. رهبران اخلاقی قدرت‌مند برای کارکنانشان الگو هستند. نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر $80/7$ درصد بر سرمایه انسانی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق

اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م) می‌باشد. نتیجه فرضیه دوم: رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأثیری معنادار دارد. رهبری اخلاقی می‌تواند به حفظ محیط کاری مثبت برای هر فرد کمک کند. رهبران اخلاقی می‌توانند الگوی کارمندان باشند. ارتباط مثبت بین همکاران در نتیجه رهبری اخلاقی به نوبه خود می‌تواند بر بهره‌وری تأثیر بگذارد و نگرش هر فرد را در محل کار بهبود بخشد. نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر $99/3$ درصد بر سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق شعله‌ور و همکاران (۱۳۹۸ ش) می‌باشد. نتیجه فرضیه سوم: رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. سبک رهبری اخلاقی زمینه‌ساز انگیزش درونی برای نوآوری می‌باشد. رهبران اخلاقی که برای معیارها و ارزش‌های اخلاقی اهمیت زیادی قائل هستند، از طریق توجه به احساسات و نیازهای کارکنان تسهیل رشد مهارتی، اعتماد کامل، پشتیبانی و حمایت آنان، زمینه علاقمندی و ترغیب به خلاقیت و نوآوری را در میان کارکنان تقویت می‌سازند. نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که رهبری اخلاقی، با ضریب مسیر 79 درصد، بر عملکرد نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م) می‌باشد. نتیجه فرضیه چهارم: سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. سرمایه انسانی منبعی برای نوآوری‌ها و تجدید استراتژیک یک شرکت است و میزان مفید بودن آن بستگی به چگونگی استفاده مؤثر شرکت از آن دارد. زمانی که انگیزش در کارکنان بالا می‌رود، خلاقیت و نوآوری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. از سوی دیگر ارزش‌نهادن به شأن افراد از جمله مواردی است که سهم زیادی در هویت بخشی و دادن روحیه اعتماد به نفس به کارکنان داشته و نقش زیادی در کمک به کارکنان در جهت استفاده مناسب از توانایی‌هایشان دارد. نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که سرمایه انسانی، با ضریب مسیر 40 درصد، بر عملکرد نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق هاندا و ایتو (۲۰۱۸ م) می‌باشد. نتیجه فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد. با

بالارفتن سطح کمی و کیفی روابط و همکاری، جریان و گردش اطلاعات در بین اعضای سازمان نیز افزایش می‌یابد که این به نوبه خود نوآوری را تسهیل می‌نماید. همچنین وجود اعتماد بالا در بین کارکنان و مدیران سازمان سبب می‌شود که مدیران آزادی عمل بیشتری به کارکنان داده و از استقلال، خلاقیت و ابتکار آنان نیز حمایت کنند. نتایج آزمون تحلیل حداقل مربعات جزئی نشان داد که سرمایه اجتماعی، با ضریب مسیر $72/9$ درصد، بر عملکرد نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه همسو با تحقیق اولاه و جمیل (۲۰۲۰ م.) است.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی بر سرمایه انسانی تأثیری معنادار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران سعی کنند شناخت کافی نسبت به کارکنان به دست آورده تا بتوانند در موقع مناسب از توانایی‌های آن‌ها استفاده کنند. استفاده صحیح از نیروی انسانی باعث موفقیت آن می‌گردد که موفقیت تک‌تک افراد موفقیت کل واحد کاری را در پی خواهد داشت. مدیران در محیط کار به افراد فرصت خلاقیت و نوآوری بدهند، سعی کنند به طرق مختلف روحیه خلاقیت، نوآوری و شادابی در افراد تقویت گردیده تا زمینه مناسبی جهت مدیریت کار آفرین خلاق و نوآور در واحد کاری آن‌ها فراهم گردد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأثیری معنادار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که برای تقویت رهبری اخلاقی باید در حالی که واحد کاری به آرامی پیشرفت می‌نماید و به موقع هدف‌ها را پشت سر می‌گذارد، جهت سرعت‌بخشیدن به کار از اتخاذ تصمیمات عجولانه و نامطمئن جداً پرهیز کند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران باید به طور دقیق به افرادشان و اظهار نظرهای آن‌ها گوش فرا دهند که باعث می‌شود استراتژی‌ها و پیام‌های ارسالی منشأ اثر شوند. برای موفقیت بیشتر در این زمینه لازم است که مدیران دریابند کدام

روش‌ها دارای بیشترین اثرگذاری در کارکنان است و پس از آن می‌توان هر پیامی را برای آن‌ها ارسال کرد و منتظر پیامدهای مثبت آن بود. پیشنهاد می‌شود که مدیران سعی داشته باشند که تصمیمات سازمانی مرتبط با کارکنان با تفکر و مشورت کافی صورت گیرد و پیامدهای آن کاملاً سنجیده شود تا کمترین پیامدها را برای کارکنان داشته باشد. با این کار، غرض‌ورزی و تصمیمات احساسی حداقل و نتایج بهتری حاصل می‌شود. در مجموع نظام برنامه‌ریزی عادلانه محقق می‌شود و به ایجاد برنامه محقق‌کننده اهداف والا و ایجاد چشم‌انداز روشن و مفید می‌انجامد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران فضایی فراهم نمایند که به خلق فرصت برای کارکنان منجر شود، زیرا باعث پیشرفت در وظایفشان و خلق احساس مالکیت در آن‌ها می‌شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران یک محیطی اثربخش در سازمان ترتیب دهند. پیشنهاد می‌شود که مدیران به طراحی چارچوب شایستگی‌های کارکنان و مدیران، شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها و برنامه‌ریزی توسعه آن‌ها مبتنی بر شایستگی‌ها، طراحی و استقرار نظام جانشین‌پروری برای کارکنان کلیدی شرکت توجه ویژه‌ای داشته باشند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که ایجاد و تقویت گروه‌های اجتماعی و غیر رسمی در سازمان که بتوانند روابط متقابل بین کارکنان را توسعه داده و میزان مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و در نتیجه سرمایه اجتماعی را افزایش دهند، مدنظر قرار گیرد، زیرا به طور مسلم افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها باعث تسریع در خدمت‌رسانی به ارباب رجوعان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. ارتباط سالم و واقعی بین مدیر و کارکنان زمانی به وجود می‌آید که اعتماد متقابل بین آنان ایجاد گردد. مدیری که به کارکنان اعتماد نداشته باشد به دنبال فضایی در سازمان می‌رود که با خبرچینی و مواردی از این قبیل بتواند قدرت خود را حفظ کند، اما نمی‌داند بی‌اعتمادی باعث تشدید بی‌اعتمادی می‌شود. از سوی دیگر

اگر کارکنان اعتماد خود را به مدیر از دست دهند، در نهایت اعتماد خود را به سازمان نیز از دست خواهند داد و این موضوع پیامدهای ناگواری را به دنبال خواهد داشت.

مشارکت نویسندگان

آمنه مالمیر: جمع‌آوری داده‌ها و تدوین مقاله.
حمیده عباسی: ارائه طرح اولیه و بازنگری در مقاله.
ایرج منصوری: نظارت و راهنمایی در نگارش مقاله.
سجاد جلوه: مشاوره و راهنمایی در نگارش مقاله.
نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Chen, Jiun-Shiu., Lovvorn, Al S. The speed of knowledge transfer within multinational enterprises: the role of social capital. *International Journal of Commerce and Management*. 2011; 21(1): 46-62.
2. Soghra Shafii F, Baradaran Haqir M. Learning organization, the method of training intellectual human resources (research case: non-profit Islamic schools of the second intermediate period). *Two quarterly journals of educational sciences from the perspective of Islam*. 2015; 4(2): 27-50. [Persian]
3. Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016; 24: 1378-1388.
4. Asgharzadeh Shahanghi SH, Nouri S. Measuring the level of the learning organization based on the selected model. *Public Management Perspective*. 2015; 3(3): 51-73. [Persian]
5. Bendickson JS, Chandler TD. Operational performance: The mediator between human capital developmental programs and financial performance. *Journal of Business Research*. 2017; 94: 162-171.
6. Melabi Varkani A. The effect of strategic manpower management on the performance of the army navy personnel. *Maritime Science Education Research Quarterly*. 2016; No.5.
7. Allameh SM, Tabaian RA, Tawakoli H. The impact of social capital on the sharing of knowledge and intellectual capital. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*. 2014; 25(110-118): 80. [Persian]
8. Abili KH, Mazari E, Khobareh K, Maleki M. Explaining the role of human capital of employees of higher education centers in their orientation to organizational innovation (Case: Birjand University). *A new scientific-research quarterly in educational management*. 2014; 6(1): 63-84. [Persian]
9. Mayer DMB, Walumbwa F, Wangc P, Wang H, Workman K, Christensen A. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader - member exchange, self-efficacy and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2011; 115: 204-213.
10. Kanokorn S, Wallapha A, Ngang TK. Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013; 93: 2085-2089.
11. Sholevar N, Farimani AR, Hirani F. The impact of leadership ethics on ethical values and behaviors and social responsibility. Tehran: The 5th International Conference on Management and Accounting Sciences, Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Sustainable Development Solutions; 2018. [Persian]
12. Yazdani Arabloo M, Behari N. Examining the relationship between ethical leadership and organizational commitment among school principals in Parsabad, Moghan. Shiraz: 9th international conference on economics, management and accounting with a value creation approach; 2018. [Persian]
13. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AH. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22(1): 51-69.
14. Currie G, Dingwall R, Kitchener M, Waring J. Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy. *Social Science*. 2016.
15. Currie G, Dingwall R, Kitchener M, Waring J. Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy. *Social Science*. 2012.
16. Lu CS, Lin CC. The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*. 2014; 124(2): 209-223.
17. Cappelli P. *Social Capital and Retraining*. Philadelphia: University of Pennsylvania; 2011.
18. Cheng LJ, Liao CC. Connecting Social Capital, Cognitive Bias, and Entrepreneurial Intentions: About Gender Differences. *Contemporary Management Research*. 2020; 16(1): 1-34.
19. Rabeea Mahdi O, Khalid Almsafir M. The Role of Strategic Leadership in Building Sustainable Competitive Advantage in the Academic Environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014; 129(15): 289-296.
20. Yılmaz E. The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015; 2(2): 3949.
21. Nowruzian M. Application of knowledge management in the public sector. *Tadbir Management Journal*. 2018.
22. Aurora AC, Teixeira Anabela SS. Queirós, Economic growth, human capital and structural

change: A dynamic panel data analysis. *Research Policy*. 2016; 45(8): 1636-1648.

23. Alguezaui S, Filieri R. Investigating the role of social capital in innovation: Sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*. 2010; 14(6): 891-909.

24. Rajaipour S, Choupani H, Zare Khalili M, Gholamzadeh H, Kazempour M. The role of social capital in the tendency of employees to innovate in Bemeh Moallem Joint Stock Company, Development Management Process. 2013; 26(1): 100-102. [Persian]

25. Cheng JW, Chang SC, Kuo JH, Cheung YH. Ethical leadership, work engagement and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*. 2020; 114(5): 817-831.

26. Meshkin Qalam L, Khanlari A. Investigating the impact of social capital on the performance and commitments of the organization's employees. Tehran: The 9th Human Resource Management Pathology Conference; 2019. [Persian]

27. Kakai H, Hosseini SH, Bahadori S, Foroutan M, Bagheri M. The link between human capital and social capital and its effect on Iran's economic growth ARDL BOND. Tehran: The fourth annual international conference on modern developments in management, Economics and Accounting; 2021. [Persian]

28. Asadi Z, Shaker Ardakani M. Analysis of the impact of human resources development climate on the organizational commitment of employees of Hormozgan Governorate. Qazvin: International Conference on Quantitative Models and Techniques in Management; 2020. [Persian]

29. Sholevar N, Farimani AR, Hirani F. The impact of leadership ethics on ethical values and behaviors and social responsibility. Tehran: The 5th International Conference on Management and Accounting Sciences, Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Sustainable Development Solutions; 2018. [Persian]

30. Ullah I, Mirza B, Jamil A. The influence of ethical leadership on innovative performance: modeling the mediating role of intellectual capital. *Journal of Management Development*. 2021; 40(4): 273-292.

31. Miao Qing MA, Abid H, Arif J. Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*. 2020.

32. Halbast Hamadamin H, Tarik A. The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitme. *Sustainability*. 2019; 11: 5782.

33. Kanokorn S, Wallapha A, Ngang TK. Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013; 93: 2085-2089.

34. Alarifi S. The effects of transformational leadership on followers' creativity and organizational innovation in public sector. Brunel University west London: Brunel business school-doctoral symposium; 2011. Available at: <http://www.leadership.au.af.mil>.

35. Antico-Majkowski A. A Comparative Case Study on the Role of Social Capital in Community Economic Development Social Entrepreneurship (CEDSE). A Dissertation Submitted for the degree of Doctor of Education. Washington, D.C.: Faculty of the Graduate School of Education and Human Development of the George Washington University; 2010. p.278.