

Explaining the Role of Professional Learning Communities, Social Capital, and Innovative Behavior in Nurses' Creative Self-Efficacy

Tayebeh Vakili ^{1*}, Mohammad Hasani ¹, Hassan Galavandi ¹, Reza Fathi ²

1. Department of Education, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, West Azerbaijan, Iran.

2. Department of Energy, Materials and Energy Research Institute, Karaj, Iran.

ARTICLE INFO

Article type
Research

Article history
Received: 2024/09/07
Accepted: 2024/11/06

Keywords
innovative behavior in
professional jobs
social capital
psychological
empowerment



10.22038/hmed.2024.82365.1418 collaborative learning among employees can foster innovation and creativity.

Cite this paper as:

Name of writer. Article title. Horizon of Medical Education Development. 2025;17(1):1-8

* Corresponding author: Tayebeh Vakili

Email: Tayebe.vakili@gmail.com

Address: Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, West Azerbaijan, Iran.

ABSTRACT

Introduction: The healthcare system needs to strengthen innovative behaviors and creativity in hospitals to provide quality and effective care. Given that nurses constitute the largest human resource in hospitals and provide 80% of primary care, nurses are in a central position in the process of innovation and creative self-efficacy. In this regard, the present study aimed to examine the relationship between social capital, employees' innovative behavior, and professional learning communities, with the mediating role of nurses' creative self-efficacy.

Materials & Methods: This descriptive-correlational research was conducted among nurses employed at Imam Khomeini Hospital in Urmia. Out of a population of 1,500 employees, 310 were selected using stratified sampling. Data were collected using the Social Capital Questionnaire by Bourdieu (Jafari, 2021), the Innovative Behavior Scale by Kanter (1988), the Professional Learning Communities Scale by Lee et al. (2011), and the Creative Self-Efficacy Scale by Karwowski (2012). The validity of the instruments was confirmed through expert judgment, participant feedback, and confirmatory factor analysis. Reliability was assessed using Cronbach's alpha. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) via SPSS26 and SmartPLS3 software.

Results: The results of the study indicate that social capital has a direct positive effect on creative self-efficacy and professional learning communities but does not have a direct impact on employees' innovative behavior. Moreover, creative self-efficacy acts as a mediator, establishing a positive indirect relationship between social capital and employees' innovative behavior.

Conclusion: Based on the study's findings, strengthening social capital through effective communication and increasing trust among employees can positively influence creative self-efficacy and professional learning communities. Additionally, creating suitable environments for the development of professional learning communities and providing opportunities for interaction and collaborative learning among employees can foster innovation and creativity.




تبیین نقش جوامع یادگیری حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه بر خودکارآمدی خلاق پرستاران

طیبه وکیلی^{1*}، محمد حسینی¹، حسن قلاوندی¹، رضا فتحی²

۱- گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

۲- گروه انرژی، پژوهشگاه مواد و انرژی، کرج، ایران.

چکیده	مشخصات مقاله
<p>مقدمه: سیستم درمانی برای ارائه مراقبت با کیفیت و مؤثر نیازمند تقویت رفتارهای نوآورانه و خلاقیت در بیمارستان‌ها است. با توجه به اینکه پرستاران بیشترین نیروی انسانی بیمارستان‌ها را تشکیل داده ۸۰ درصد مراقبت‌های اولیه را فراهم می‌کنند، بنابراین پرستاران در روند نوآوری و خودکارآمدی خلاق در موقعیت مرکزی قرار دارند که در این راستا مطالعه حاضر باهدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان و جوامع یادگیری حرفه‌ای از طریق متغیر واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق پرستاران انجام گردیده است.</p> <p>روش کار: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری را پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه تشکیل دادند. از میان ۱۵۰۰ نفر کارمند ۳۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی بودریو توسط جعفری (۱۴۰۰)، رفتار نوآورانه کارکنان کانتر (۱۹۸۸)، جوامع یادگیری حرفه‌ای لی و همکاران (۲۰۱۱) و خودکارآمدی خلاق کاروسکی (۲۰۱۲) استفاده شد. در پژوهش حاضر روایی ابزارها توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. و برای بررسی پایایی پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد داده‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نرم افزارهای spss26 و Smart PLS3 تحلیل شدند.</p> <p>نتایج: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد، اما تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه کارکنان ندارد. همچنین، خودکارآمدی خلاق به‌عنوان میانجی، رابطه غیرمستقیم مثبتی بین سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه کارکنان ایجاد می‌کند.</p> <p>نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، تقویت سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد ارتباطات مؤثر و افزایش اعتماد میان کارکنان می‌تواند تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای داشته باشد. همچنین، ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه جوامع یادگیری حرفه‌ای و فراهم کردن فرصت‌های تعامل و یادگیری مشترک میان کارکنان به افزایش نوآوری و خلاقیت کمک می‌کند.</p>	<p>نوع مقاله مقاله پژوهشی</p> <p>پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶</p> <p>کلمات کلیدی رفتار نوآورانه کارکنان جوامع یادگیری حرفه‌ای سرمایه اجتماعی خودکارآمدی خلاق</p>  <p>doi 10.22038/hmed.2024.82365.1418</p>

نحوه ارجاع به این مقاله

Name of writer. Article title. Horizon of Medical Education Development. 2026;17(1):1-14

ایمیل: Tayyebe.vakili@gmail.com

*نویسنده مسئول: طیبه وکیلی

آدرس: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

مقدمه

امروزه در محیط‌های کاری پیچیده و پویای سازمانی، نوآوری و خلاقیت به‌عنوان عوامل کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد پایدار سازمان‌ها مطرح شده‌اند. سازمان‌ها به‌منظور بقا و موفقیت در محیط‌های پر از تغییر و عدم اطمینان، نیازمند استفاده مؤثر از منابع انسانی خلاق و توانمند خود هستند. این مهم به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان که تمرکز بالایی بر سرمایه فکری و تولید دانش دارند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (۱). در این زمینه، رفتارهای نوآورانه^۱ کارکنان به معنای فرایندی است که طی آن افراد ایده‌های جدیدی را تولید، ترویج و اجرا می‌کنند (۲).

نوآوری سازمانی که از ایده‌های بدیع و جدید نشئت می‌گیرد، از طریق به‌کارگیری ظرفیت‌های خلاق منابع انسانی امکان‌پذیر می‌شود (۳). با این حال، به دلیل چالش‌های مرتبط با پیاده‌سازی نوآوری، این فرایند مستلزم توسعه فضاهای یادگیری و ارتقای همکاری‌های سازمانی است (۴). رفتارکاری نوآورانه به‌عنوان توسعه عمده، معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید در داخل یک نقش شغلی، گروه یا سازمان برای عملکرد سازمانی تعریف می‌شود. تعریف دیگری از رفتار کاری نوآورانه به‌عنوان تولید عمده، ترویج و تحقق ایده‌های بدیع در محل کار ارائه شده است. این تعریف سه عنصر عملکردی اساسی رفتار کاری نوآورانه یعنی ایجاد، ترویج و اجرای ایده‌های جدید را ارائه می‌کند که به نفع سازمان‌ها است (۵). سرمایه اجتماعی^۲ به‌عنوان یکی از مفاهیم اساسی در زمینه رفتار نوآورانه و یادگیری سازمانی مطرح است.

سرمایه اجتماعی که شامل شبکه‌های روابط، اعتماد و همکاری‌های بین اعضای سازمان می‌شود، نقش مهمی در تسهیم دانش، ارتقای یادگیری سازمانی و تسریع فرایندهای نوآوری ایفا می‌کند (۶). سازمان‌هایی که از سرمایه اجتماعی قوی برخوردارند، قادر به دستیابی به اطلاعات حیاتی و بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی به شکلی مؤثرتر هستند.

این سرمایه از طریق مؤلفه‌هایی همچون اعتماد و تعاملات سازنده بین اعضا، زمینه را برای بهبود عملکرد نوآورانه فراهم می‌آورد (۷). جوامع یادگیری حرفه‌ای^۳، به‌عنوان بستری برای توسعه یادگیری مشارکتی و تسهیم دانش در سازمان، تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان دارند (۸).

اجتماع یادگیری حرفه‌ای یک فرایند یادگیری گسترده یا متوسط برای تقویت همکاری در بین وظایف مربوط به شغل در محیط کاری است و تأثیر قابل‌توجهی در بهبود عملکرد منابع انسانی دارد (۹). جامعه یادگیری حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک گروه از اشخاص که با یکدیگر کار می‌کنند با یک هدف مشترک برای تبادل اطلاعات، خلق دانش، توسعه تخصص و حل مشکلات کاری تعریف کرد (۱۰) و توانایی یادگیری در محیط کاری به‌صورت جمعی است. این جوامع، با فراهم کردن محیطی برای تبادل دانش و ایده‌های نو، باعث ترویج نوآوری و یادگیری سازمانی می‌شوند. در این راستا، سرمایه اجتماعی نقش تسهیلگر مهمی در شکل‌گیری و توسعه جوامع یادگیری ایفا می‌کند (۱۱). علاوه بر سرمایه اجتماعی، خودکارآمدی خلاق^۴ به‌عنوان یکی دیگر از عوامل تعیین‌کننده در ارتقای رفتارهای نوآورانه کارکنان مطرح است.

خودکارآمدی خلاق، بیانگر باور فرد به توانایی‌های خود در تولید و اجرای ایده‌های نوآورانه است (۱۲). خودکارآمدی خلاق نشان‌دهنده یک خودقضاوتی از توانایی‌هایی است که روی انتخاب، تلاش، هدف، دستاوردها و پیامدها تأثیر می‌گذارد (۱۳) مطالعات نشان دادند که خودکارآمدی خلاق کارمندان تأثیر چشم‌گیری بر رفتار خلاق فردی دارد (۱۴) خودکارآمدی خلاق به‌عنوان درجه‌ای از باور فرد درباره توانایی‌اش در ایجاد پیامدهای خلاق تعریف شده است (۱۲). مطالعات نشان داده‌اند که سطح بالای خودکارآمدی خلاق کارکنان تأثیر مستقیمی بر افزایش نوآوری فردی دارد (۱۳) و (۱۴). لذا با توجه به مطالب گفته شده به پیشینه پژوهشی در این زمینه پرداخته می‌شود:

⁴ Creative Self-Efficacy

¹ Innovative Behaviors

² Social Capital

³ Professional Learning Communities



دارد (۲۶). در تحقیق دیگری که رابطه بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت سازمانی در یک سازمان دولتی در ترکیه بررسی شده، نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیری مثبت و معنادار بر خلاقیت و نوآوری سازمانی دارد (۲۷). علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که بین توسعه سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۸).

با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش درباره سرمایه اجتماعی، رفتار نوآورانه کارکنان، جوامع یادگیری حرفه‌ای، خودکارآمدی خلاق ابعاد و اهمیت این سه مفهوم به خوبی مشخص و رابطه آنها نمایان شد. بررسی مبانی نظری و پژوهشی تحقیق حاکی از آن است که مفهوم خودکارآمدی خلاق در بیمارستان از جایگاه خاصی برخوردار بوده و می‌تواند بر تمامی مفاهیم درونی و بیرونی سازمان تأثیرگذار باشد. از طرفی تحقیقات و مبانی اندکی از ارتباط رفتار نوآورانه کارکنان، جوامع یادگیری حرفه‌ای، با خودکارآمدی خلاق وجود داشته و صرفاً به طور غیرمستقیم می‌توان ادعا نمود تا خودکارآمدی خلاق می‌تواند بر دو مفهوم فوق‌الذکر تأثیرگذار باشد.

باتوجه به نقش سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاق در توسعه رفتارهای نوآورانه کارکنان و جوامع یادگیری حرفه‌ای، این تحقیق به بررسی ارتباط بین این دو عامل و رفتار نوآورانه در میان پرستاران می‌پردازد. سازمان‌های مدرن بانکیه بر کارکنان خلاق و نوآور می‌توانند به اهداف استراتژیک خود دست یابند و نوآوری را به عنوان یکی از ارزش‌های سازمانی ترویج کنند؛ لذا، شناخت عواملی که می‌توانند این رفتار را تقویت کنند، از اهمیت بسیاری برخوردار است. این پژوهش درصدد است تا به این سؤال پاسخ دهد که آیا سرمایه اجتماعی، باتوجه به نقش میانجی خودکارآمدی خلاق، بر رفتارهای نوآورانه کارکنان و توسعه جوامع یادگیری حرفه‌ای تأثیرگذار است یا خیر؟

روش کار

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه

مطالعات مختلف نشان داده‌اند که خودکارآمدی خلاق کارکنان تأثیر چشمگیری بر رفتار خلاقانه افراد دارد (۱۴). همچنین، سرمایه اجتماعی با انتقال دانش، ایجاد شبکه‌های همکاری و افزایش اعتماد، بر نوآوری تأثیرگذار است (۱۵). نتایج پژوهش‌ها تأیید کرده‌اند که سرمایه اجتماعی نقش مهمی در عملکرد نوآورانه دارد و ابعاد مختلف آن آثار متفاوتی بر فعالیت‌های نوآورانه برجای می‌گذارند (۱۶). پژوهش دیگری نیز به بررسی تأثیر ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای، شناختی) بر رفتار نوآورانه کارکنان پرداخته و تأثیر مثبت و معنادار این ابعاد را بر رفتار نوآورانه در سازمان‌های کوچک نشان داده است (۱۷).

سرمایه اجتماعی، از طریق تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری، به افزایش نوآوری کمک می‌کند (۱۸). همچنین، این پژوهش‌ها تأیید کرده‌اند که سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد مزیت رقابتی، به عاملی کلیدی در تبدیل سازمان‌ها به نوآوری محور تبدیل می‌شود (۱۹). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی و زمینه‌ای نقش مهمی در رفتار نوآورانه کارکنان ایفا می‌کنند و یادگیری مشارکتی و جوامع یادگیری حرفه‌ای، باعث یادگیری بیشتر و گسترش نوآوری می‌شوند (۲۰).

هنگامی که گروه‌ها به صورت حرفه‌ای گرد هم می‌آیند، جوامع یادگیری شکل می‌گیرند و از این طریق، ایده‌ها و استراتژی‌های نو توسعه می‌یابند (۸). سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری حرفه‌ای جو نوآوری را تقویت و کاربردهای نوآورانه را ترویج می‌کنند (۱۱). افراد با خودکارآمدی بالا می‌توانند منابع و انگیزه‌های لازم برای انجام رفتارهای نوآورانه را فراهم کنند (۲۱، ۲۲، ۲۳).

همچنین، این افراد هنگام مواجهه با چالش‌ها و عدم قطعیت‌های پیش رو، منابع بیشتری برای توسعه و اجرای ایده‌های جدید در محیط کار دارند (۲۴). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که خودکارآمدی خلاق تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد (۲۵). در زمینه تعامل سرمایه اجتماعی با خلاقیت و کارایی نیز عنوان شده است که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت و نوآوری سازمانی

پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. **ج) پرسش‌نامه جوامع یادگیری حرفه‌ای:** برای سنجش جوامع یادگیری حرفه‌ای از پرسش‌نامه ۲۰ سوالی جوامع یادگیری حرفه‌ای لی و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است. نمره گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است (۳۳).

لی و همکاران (۲۰۱۵) روایی ملاکی و روایی واگرا و روایی همگرایی پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند. نتایج پژوهش آن‌ها در زمینه همسانی درونی مقیاس نیز حاکی از ثبات بسیار بالای آن داشت. ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۰ بود (۳۳). روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

د) پرسش‌نامه خودکارآمدی خلاق: برای سنجش خودکارآمدی خلاق از پرسش‌نامه ۱۱ سوالی خودکارآمدی خلاق کاروسکی (۲۰۱۲) استفاده شده است. نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است (۳۴).

روایی این پرسش‌نامه توسط سازندگان این ابزار با استفاده از روش روایی صوری و محتوایی تأیید و جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۸ گزارش نمودند. در ایران نیز این ابزار توسط زاهدبا بلان و سیدکلان (۱۳۹۴) هنجاریابی و متناسب با جمعیت ایرانی تشخیص داده شد که روایی این پرسش‌نامه توسط آنان مورد بررسی و تأیید قرار گرفته و همچنین پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۹ محاسبه شد (۳۴، ۳۵). روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. بعد از جمع آوری داده‌های پژوهش، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و Smart PLS3 و از آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات

پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه است که براساس آمار موجود ۱۵۰۰ نفر می‌باشند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شد که از این میان کلیه پرستاران در ۵ طبقه اورژانس، جراحی، اسکراب، سیرکولر و دیالیز (بدون در نظر گرفتن درجه آنان) استفاده شد و با استفاده از جدول مورگان ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند و به سؤالات پرسشنامه به صورت الکترونیک پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر بودند:

الف) پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسش‌نامه ۱۸ سوالی سرمایه اجتماعی بر اساس دیدگاه بورديو توسط جعفری و همکاران (۱۴۰۰) استفاده شده است. نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است.

روایی این پرسش‌نامه در پژوهش جعفری (۱۴۰۰) به روش تحلیل محتوای صوری و تحلیل عاملی تأیید شد و مقدار شاخص پایایی‌های ترکیبی برابر با ۰/۸۵ و شاخص میانگین وارینانس استخراج شده ۰/۶۱ گزارش شده که نشان از قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسش‌نامه است (۲۹). آن در پژوهش روایی پرسش‌نامه توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه رفتار نوآورانه: برای سنجش رفتارهای نوآورانه کارکنان از پرسش‌نامه هشت سوالی رفتارهای نوآورانه کارکنان کانتر (۱۹۸۸) استفاده شده است. نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است (۳۰).

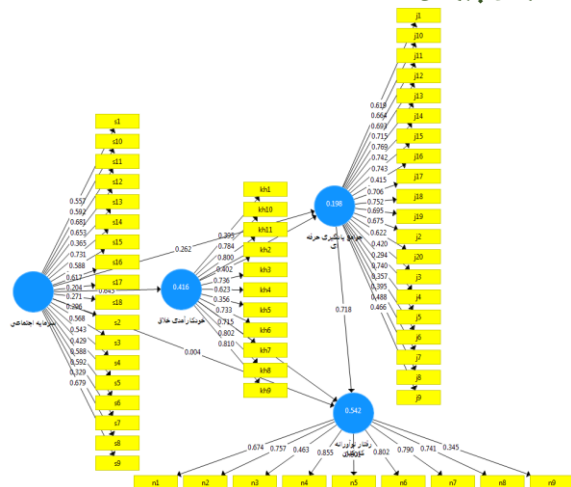
در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۴) روایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه ۰/۳۳ و جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش نمودند. در ایران نیز افشاری و همکاران (۱۳۸۵) برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش دومینمه کردن، استفاده کردند و طی آن ضرایب به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ بدست آمد (۳۱، ۳۲). روایی

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	سرمایه اجتماعی	خودکارآمدی مدی خلاق	جوامع یادگیری حرفه ای	رفتار نوآورانه کارکنان	سطح معنی داری
سرمایه اجتماعی	۱				
خودکارآمدی مدی خلاق	۰/۵۴۸**	۱			۰/۰۰۰
جوامع یادگیری حرفه‌ای	۰/۳۱۵**	۰/۳۱۲**	۱		۰/۰۰۰
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۲۷۵**	۰/۲۷۹**	۰/۶۹۳**	۱	۰/۰۰۰

جدول ۲ همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. چنانچه مشاهده می‌شود رابطه مثبت و معنی داری بین تمام متغیرهای پژوهش وجود دارد. قوی‌ترین رابطه بین جوامع یادگیری حرفه‌ای و رفتار نوآورانه کارکنان مشاهده شده است. این نتایج نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاق تأثیر مثبتی بر جوامع یادگیری حرفه‌ای و رفتار نوآورانه کارکنان دارند.

شکل ۱. مقادیر بار عاملی و ضرایب مسیر معادلات ساختاری در متغیرهای پژوهش



اگر مقدار بارعاملی بین سؤالات پرسش‌نامه و متغیرهای مکنون بیشتر از ۰/۴ باشد نتیجه می‌گیریم سؤالی که برای آن سازه به کار برده‌ایم به‌خوبی متغیر مکنون موردنظر را سنجیده است. از طرفی مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره از ۱/۹۶ بیشتر

ساختاری استفاده شد. همچنین در این پژوهش، در کلیه آزمون‌ها ضریب اطمینان ۰/۹۵ (a=۰/۵) سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بود. کلیه اصول اخلاقی هنگام گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و کلیه مراحل پژوهش رعایت شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، از مجموع پاسخ‌دهندگان، ۹۸ نفر (۳۱/۶ درصد) مرد و ۲۱۲ نفر (۶۸/۴ درصد) زن بودند. هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان بدون پاسخ در خصوص جنسیت نبودند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۹ نفر (۷/۷ درصد) دارای دیپلم، ۴۰ نفر (۱۲/۹ درصد) فوق دیپلم، ۲۲۵ نفر (۷۲/۶ درصد) لیسانس و ۱۹ نفر (۶/۱ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. از نظر سنی، ۶۷ نفر (۲۱/۶ درصد) در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۶۹ نفر (۵۴/۵ درصد) در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۷ نفر (۱۸/۴ درصد) در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۷ نفر (۵/۵ درصد) در بازه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال قرار داشتند. در خصوص نوع سابقه شغلی، ۱۲۶ نفر (۴۰/۶ درصد) قراردادی، ۶۹ نفر (۲۲/۳ درصد) پیمانی و ۱۱۲ نفر (۳۶/۱ درصد) رسمی بودند. تنها ۱ نفر (۰/۳ درصد) در مورد نوع سابقه شغلی پاسخی نداده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرها

ردیف	متغیر/شاخص	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
۱	سرمایه اجتماعی	۳/۱۰	۰/۶۱	-۰/۷۰۳	-۰/۱۱۷
۲	خودکارآمدی خلاق	۳/۰	۰/۷۱	-۰/۹۳۳	-۰/۳۵۴
۳	جوامع یادگیری حرفه‌ای	۲/۹۱	۰/۷۱	-۰/۵۷۹	-۰/۱۹۹
۴	رفتار نوآورانه کارکنان	۲/۷۷	۰/۸۱	-۰/۸۴۶	۰/۷۶۲

جدول ۱ نشان می‌دهد که پراکندگی متغیرهای اصلی تحقیق تقریباً شبیه به هم می‌باشد. همچنین چولگی و کشیدگی نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	مقدار تی	نتیجه
سرمایه اجتماعی ← خودکارآمدی خلاق	۰/۰۴۳	۱۴/۸۷۳	تأیید
سرمایه اجتماعی ← جوامع یادگیری حرفه‌ای	۰/۲۶۲	۳/۰۳۳	تأیید
سرمایه اجتماعی ← رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۰۰۴	۰/۰۶۶	رد
خودکارآمدی خلاق ← جوامع یادگیری	۰/۱۰۴	۲/۱۹۷	تأیید
خودکارآمدی خلاق ← رفتار نوآورانه	۰/۰۵۴	۰/۷۱۴	رد
سرمایه اجتماعی ← جوامع یادگیری حرفه‌ای (با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق)	۰/۰۶۷	۲/۱۸۶	تأیید
سرمایه اجتماعی ← رفتار نوآورانه (با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق)	۰/۰۲۶	۰/۶۹۸	تأیید

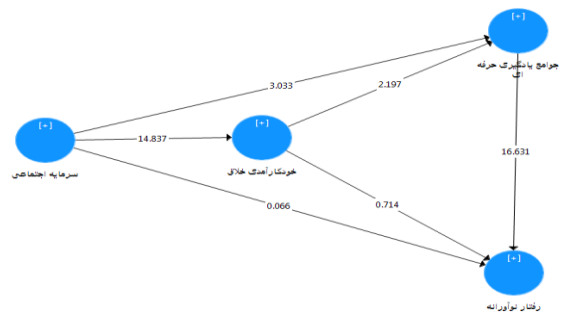
جدول ۳، ضرایب مسیر استاندارد و مقادیر تی مربوط به فرضیات پژوهش را نشان می‌دهد نتایج نشان داد که: سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاق: با ضریب مسیر استاندارد (beta = 0.043) و مقدار تی ۱۴.۸۷۳، این رابطه تایید شده است، یعنی سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی خلاق دارد.

سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری حرفه‌ای: با ضریب مسیر (beta = 0.262) و تی ۳.۰۳۳، رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری حرفه‌ای تایید شده است. سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه کارکنان: با ضریب مسیر (beta = 0.004) و تی ۰.۰۶۶، این رابطه رد شده است، به این معنی که سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه ندارد. خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای: با ضریب (beta = 0.104) و تی ۲.۱۹۷، این رابطه تایید شده است و نشان می‌دهد خودکارآمدی خلاق تأثیر مثبتی بر جوامع یادگیری حرفه‌ای دارد.

خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه: با ضریب (beta = 0.024) و تی ۰.۷۱۴، این رابطه رد شده است و نشان می‌دهد که خودکارآمدی خلاق تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه ندارد. نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در رابطه

باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۵ درصد تأیید می‌شود. همچنین باید گفت که اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته مثبت باشد نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته منفی باشد نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود. باتوجه به نتایج جدول شکل ۱ مشاهده می‌شود که بار عاملی و همچنین ضرایب مسیر در تمامی متغیرهای پژوهش در سطح قابل قبول است پس نتیجه می‌گیریم که متغیرهای پژوهش مدل اعتبار دارند و دارای برازش مناسب هستند

در مرحله بعدی روابط بین متغیرها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب تی و همچنین تخمین استاندارد را نشان می‌دهد (شکل ۲).



شکل ۲. اجرای مدل در حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در ادامه ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون در جدول ۳ ارائه شده است.

بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی، به‌عنوان منبعی که در شبکه‌های اجتماعی نهفته است، از طریق حمایت عاطفی و ارائه بازخورد سازنده به‌عنوان تقویت‌کننده‌ای روان‌شناختی عمل می‌کند و باور فرد به پتانسیل خلاقانه‌اش را تقویت می‌کند. در محیط‌های علمی و حرفه‌ای، وجود اعتماد در شبکه‌ها می‌تواند افراد را به دنبال کردن ایده‌های غیرمترعارف و پذیرش چالش‌های خلاقانه ترغیب کند و در نتیجه به تقویت خودکارآمدی خلاقانه آن‌ها منجر شود.

نتایج حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر جوامع یادگیری حرفه‌ای دارد. این یافته با پژوهش‌های پیشین (۲۰) که نشان می‌دهند سرمایه اجتماعی با تشویق به تبادل منابع و حمایت متقابل، بستر یادگیری گروهی را تقویت می‌کند، همسو است. جوامع یادگیری حرفه‌ای بر اساس اهداف مشترک و پژوهش‌های مشارکتی بنا شده‌اند و سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد و احترام بین اعضا، این فرآیند را تسهیل می‌کند که برای مشارکت پایدار در یادگیری حرفه‌ای ضروری است (۳۸، ۳۹).

بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی همچنین چارچوب ساختاری و رابطه‌ای لازم برای عملکرد مؤثر جوامع یادگیری حرفه‌ای را فراهم می‌کند. عنصر اعتماد که بخشی اساسی از سرمایه اجتماعی است، به ایجاد ارتباطات باز و اشتراک‌گذاری دانش و توسعه حرفه‌ای مداوم کمک می‌کند. در محیط‌های آموزشی و مراقبت‌های بهداشتی که نیاز به یادگیری مداوم و تطبیق با شرایط جدید دارند، سرمایه اجتماعی نقشی کلیدی در تقویت جوامع یادگیری حرفه‌ای ایفا می‌کند.

بر خلاف انتظارات، این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری بر رفتار نوآورانه ندارد. این عدم هم‌خوانی با نتایج تحقیقات پیشین که رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی و نوآوری را نشان می‌دهند (۱۶، ۱۹) ممکن است به دلیل شرایط خاص سازمانی باشد. به‌عنوان مثال، در محیط‌های بسیار مقررات‌پذیر مانند مراقبت‌های بهداشتی، محدودیت‌های ساختاری ممکن است توانایی سرمایه اجتماعی را در حمایت از نوآوری مستقل محدود

بین سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری حرفه‌ای: با ضریب مسیر ($\beta = 0.067$) و تی ۲.۱۸۶، این رابطه تایید شده است، یعنی خودکارآمدی خلاق به‌عنوان میانجی، تأثیر مثبتی بین سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری ایجاد می‌کند. نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه کارکنان: با ضریب مسیر ($\beta = 0.036$) و تی ۰.۶۹۸، این رابطه تایید شده است، یعنی خودکارآمدی خلاق به‌عنوان میانجی، به‌طور غیرمستقیم بر رفتار نوآورانه تأثیر می‌گذارد، هرچند اثر آن ضعیف است. به‌طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای تأثیر دارد، اما تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه ندارد.

بحث

امروزه سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در آن سازمان‌ها بستگی دارد، از این‌رو حرکت به سمت افزایش سرمایه انسانی و اجتماعی، بر خورداری نیروی انسانی خلاق و کوشا از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی دارای تأثیر مثبت بر خودکارآمدی خلاقانه است. این نتیجه با پژوهش‌های قبلی که نشان می‌دهند سرمایه اجتماعی از طریق تقویت اعتماد و ایجاد شبکه‌های همکاری می‌تواند خودکارآمدی خلاقانه را افزایش دهد، هم‌راستا است. در واقع، افرادی که در محیط‌های اجتماعی حمایتی قرار دارند، تمایل دارند تا اعتماد بیشتری به توانایی‌های خلاقانه خود پیدا کنند، زیرا اعتماد و همکاری متقابل شرایط لازم را برای تجربه‌گری و نوآوری فراهم می‌کنند (۱۴، ۱۵). این یافته همچنین با تحقیقات اخیر هم‌خوانی دارد که بر نقش شبکه‌های اجتماعی در افزایش خودکارآمدی و انگیزه خلاقانه تأکید می‌کنند، به‌ویژه در حوزه‌هایی که تبادل دانش و حل مسئله‌ی مشارکتی امری کلیدی است (۳۶، ۳۷).

آن است که هرچند خودکارآمدی خلاقانه عامل مهمی به شمار می‌رود، اما برای انتقال مؤثر خلاقیت به اقدامات نوآورانه، به عوامل توانمندساز سازمانی همچون خودمختاری و منابع نیاز دارد (۴۴).

بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که خودکارآمدی خلاقانه به‌عنوان زیربنای نوآوری عمل می‌کند، اما در صورت فقدان حمایت و تشویق کافی از سوی سازمان، اعتماد فرد به مهارت‌های خلاقانه خود ممکن است به شکل نوآوری محسوس تجلی نیابد. از این رو، سازمان‌ها باید بر کاهش موانع ساختاری و فراهم‌سازی منابع موردنیاز برای تقویت توانایی افراد با خودکارآمدی خلاقانه بالا در پیگیری و اجرای ایده‌هایشان تمرکز کنند.

همچنین یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که خودکارآمدی خلاقانه به‌عنوان یک واسطه عمل کرده و ارتباط بین سرمایه اجتماعی و جوامع یادگیری حرفه‌ای را تقویت می‌کند. این نتیجه با مطالعات قبلی که نشان می‌دهند افراد دارای خودکارآمدی خلاقانه بالا موقعیت بهتری برای استفاده مؤثر از سرمایه اجتماعی برای تقویت یادگیری تعاملی دارند، هم‌راستا است (۱۴، ۲۰). در محیط‌های مراقبت بهداشتی، جایی که یادگیری مداوم برای بهبود عملکرد بسیار حائز اهمیت است، این نقش واسطه‌ای اهمیت بیشتری می‌یابد (۴۵). بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که خودکارآمدی خلاقانه از طریق افزایش مشارکت افراد در محیط‌های تعاملی، منافع سرمایه اجتماعی را تقویت می‌کند. این عامل واسطه‌ای به افراد امکان می‌دهد که از شبکه‌های اجتماعی خود برای رشد حرفه‌ای مؤثرتر بهره‌برداری کنند، چرا که آن‌ها اعتماد لازم برای مشارکت خلاقانه را دارند. این امر بر ضرورت تمرکز سازمان‌ها بر تقویت سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاقانه فردی برای بهینه‌سازی یادگیری جمعی تأکید می‌کند.

کند (۴۰). پژوهش‌های اخیر نیز بر این نکته تأکید دارند که هرچند سرمایه اجتماعی می‌تواند به الهام‌بخشی ایده‌های نوآورانه کمک کند، اما محدودیت‌های سازمانی ممکن است مانع از تحقق کامل این ایده‌ها شوند (۴۱).

بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که در محیط‌هایی که نیاز به خلاقیت و نوآوری دارند، به نظر می‌رسد تنها حمایت اجتماعی کافی نیست؛ بلکه نیاز به هماهنگی عوامل ساختاری و سیاست‌های سازمانی وجود دارد که امکان پیاده‌سازی خلاقیت را فراهم می‌کند. این ممکن است توضیح دهد که چرا سرمایه اجتماعی، با وجود فراهم کردن بستر مناسب برای همکاری، همیشه به طور مستقیم به رفتارهای نوآورانه قابل مشاهده منجر نمی‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی خلاقانه بر مشارکت در جوامع یادگیری حرفه‌ای است. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین (۸) همسو است که نشان می‌دهند افرادی با خودکارآمدی خلاقانه بالا تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیت‌های یادگیری محور دارند و در نتیجه رشد حرفه‌ای و توانمندسازی هم‌تایان خود را تقویت می‌کنند (۴۲). بنابراین؛ در تبیین این نتایج می‌توان گفت که در محیط‌هایی که به رشد حرفه‌ای مداوم نیاز دارند، مانند آموزش و مراقبت‌های بهداشتی، خودکارآمدی خلاقانه به افراد این امکان را می‌دهد که به شکل فعال در فرایندهای جمعی خلق دانش مشارکت کنند. با افزایش اعتماد اعضای گروه به توانمندی‌های خلاقانه خود، احتمال بیشتری وجود دارد که در یادگیری تعاملی شرکت کنند و از این طریق، کارآمدی کلی جوامع یادگیری حرفه‌ای را ارتقا دهند. این یافته اهمیت تقویت خلاقیت فردی را به‌عنوان راهی برای بهبود سیستم‌های یادگیری گروهی برجسته می‌سازد.

این پژوهش نشان‌دهنده عدم تأثیر مستقیم و معنادار خودکارآمدی خلاقانه بر رفتار نوآورانه است که با برخی مطالعات دیگر (۲۱، ۲۳) که وجود رابطه‌ای مثبت میان این دو را تأیید کرده‌اند، ناسازگار است. این تفاوت ممکن است ناشی از عوامل ساختاری در محیط‌های کاری بسیار مقررانی باشد، جایی که خودکارآمدی خلاقانه به‌تنهایی نمی‌تواند موانع نوآوری را برطرف کند (۴۳). مطالعات موجود حاکی از



نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی خلاقانه به طور مثبت رابطه میان سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه را واسطه می‌کند و بر تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر نوآوری دلالت دارد. افرادی که از شبکه‌های اجتماعی قوی و خودکارآمدی خلاقانه بالایی برخوردارند، احتمال بیشتری برای مشارکت در شیوه‌های نوآورانه دارند، زیرا ترکیب حمایت اجتماعی و خودباوری به آنان امکان می‌دهد ابتکارات جدید را پیگیری کنند. تحقیقات از این ایده پشتیبانی می‌کنند که افرادی با باور قوی به توانایی‌های خلاقانه خود می‌توانند از سرمایه اجتماعی برای غلبه بر چالش‌ها و پیگیری ایده‌های نوآورانه به‌طرزی مؤثرتر استفاده کنند. بنابراین؛ با تقویت اعتماد به توانایی‌های خلاقانه فرد، خودکارآمدی خلاقانه به افراد اجازه می‌دهد که سرمایه اجتماعی خود را به نوآوری‌های عملی تبدیل کنند. در محیط‌های مراقبت بهداشتی که در آن‌ها سازگاری سریع و ارائه راه‌حل‌های نوین ضروری است، ترکیب خودکارآمدی خلاقانه و حمایت اجتماعی، به‌ویژه قدرتمند و مؤثر می‌شود. این یافته بر اهمیت توجه دوگانه به تقویت سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاقانه به‌عنوان راهی برای ایجاد فرهنگی نوآورانه تأکید می‌کند.

پژوهش نیز دارای محدودیت‌های زیر بود: این پژوهش به دلیل تمرکز بر پرستاران بیمارستان امام خمینی ارومیه، از لحاظ تعمیم‌پذیری محدودیت دارد و نمی‌توان نتایج آن را به‌آسانی به دیگر محیط‌ها و سازمان‌ها تعمیم داد. همچنین، استفاده از روش توصیفی همبستگی نمی‌تواند روابط علی را اثبات کند و صرفاً به بررسی ارتباطات می‌پردازد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده که احتمال تأثیرپذیری از تمایلات شخصی پاسخ‌دهندگان و بروز خطای پاسخ‌دهی را افزایش می‌دهد. از آنجا که پژوهش در بازه زمانی خاصی انجام شده است، تغییرات محیطی و سازمانی می‌تواند در نتایج تأثیرگذار باشد.

همچنین برای غنای تحقیقات آینده پیشنهادها زیر ارائه می‌شود: برای ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود نوآوری در

سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی برای تقویت ارتباطات میان‌فردی و افزایش اعتماد میان کارکنان به اجرا درآید. ایجاد بسترهای مناسب جهت تعاملات گروهی و تشکیل گروه‌های یادگیری حرفه‌ای نیز می‌تواند به افزایش خلاقیت و خودکارآمدی خلاق کارکنان کمک کند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه نوآوری و خلاقیت و ایجاد فرصت‌های مستمر برای تبادل تجربیات میان کارکنان به تقویت فرهنگ یادگیری و نوآوری در سازمان می‌انجامد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود از ابزارهای چندگانه در ارزیابی اثربخشی سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی خلاق استفاده شود تا نتایج دقیق‌تری حاصل گردد.

تقدیر و تشکر

این طرح با حمایت کمیته تحقیقات اخلاق در پژوهش دانشگاه ارومیه تصویب و اجرا گردید. بدین‌وسیله از اعضای کمیته اخلاق دانشگاه و تحریریه کمیته تحقیقات دانشجویی دانشکده بهداشت و تمامی پرستاران شرکت کننده در مطالعه، تشکر و قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافی در خصوص انتشار نتایج این مقاله اعلام نمی‌دارند.

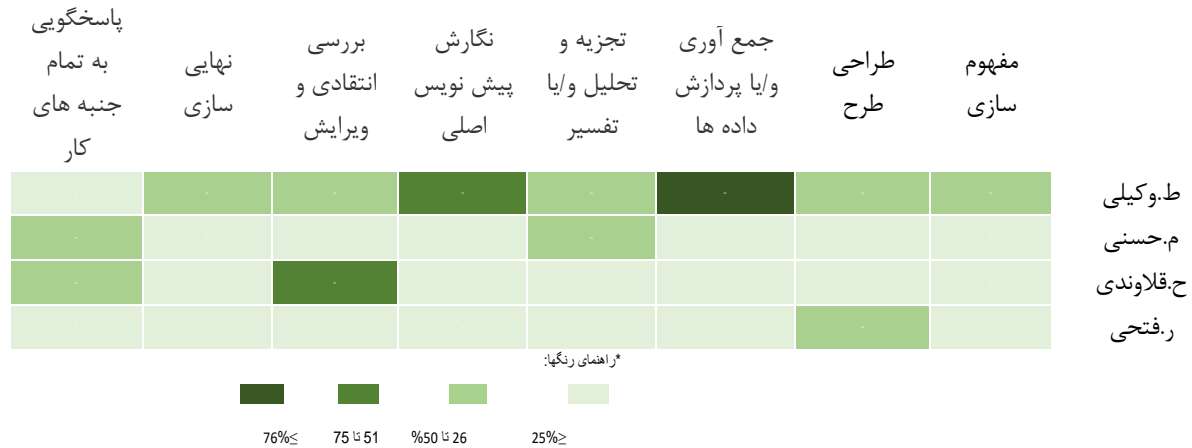
حمایت مالی

این تحقیق از هیچ سازمان تأمین بودجه‌ای، اعم از بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی، کمک مالی خاصی دریافت نکرده است.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله بخشی از پایان‌نامه در رشته مدیریت آموزشی است که بعد از دریافت کد اخلاق IR.URMIA.REC.1402.017 انجام شد.

مشارکت نویسندگان



References

1. Wang Z, Cui T, Cai S, Ren S. How and when high-involvement work practices influence employee innovative behavior. *Int J Manpow*. 2022;43:1221-38. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2020-0531>
2. Wang Z. 'Linking innovative knowledge sharing and employees' innovative behaviour: the mediating role of thriving at work'. *Knowledge Management Research & Practice*. 2025; 23(1), 52-62. doi: 10.1080/14778238.2023.2261411. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2261411>
3. Kim JY, Choi DS, Sung CS, Park JK. The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *J Open Innov: Technol, Mark Complex*. 2018;4:11. <https://doi.org/10.1186/s40852-018-0085-4>
4. Messmann G, Mulder RH. Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Hum Resour Dev Int*. 2012;15:43-59. doi:10.1080/13678868.2011.646894. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
5. Akram T, Lei S, Haider MJ, Hussain ST. The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: mediating role of knowledge sharing. *J Innov Knowl*. 2020;5:117-29. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
6. Johnson SG, Schnatterly K, Hill AD. Board composition beyond independence: social capital, human capital, and demographics. *J Manage*. 2013;39:232-62. <https://doi.org/10.1177/0149206312463938>
7. Turkina E, Thi M, Thai T. Social capital, networks, trust and immigrant entrepreneurship: a cross-country analysis. *J Enterprising Communities*. 2013;7:108-24. <https://doi.org/10.1108/17506201311325779>
8. Darling-Hammond L, Wei RC, Andree A, Richardson N, Orphanos S. *Professional learning in the learning profession*. Washington, DC: National Staff Development Council; 2009.
9. Mohd Tahir L, Mohd Said MH, Fazli Ali M, Samah NA, Daud K, Mohtar TH. Examining the professional learning community practices: an empirical comparison from Malaysian universities clusters. *Procedia - Soc Behav Sci*. 2013;97:105-13. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.210>
10. Turner JC, Christensen A, Kackar-Cam HZ, Fulmer SM, Trucano M. The development of professional learning communities and their teacher leaders: an activity systems analysis. *J Learn Sci*. 2018;27:49-88. doi: 10.1080/10508406.2017.1381962. <https://doi.org/10.1080/10508406.2017.1381962>
11. Moolenaar NM, Daly AJ, Slegers PJ. Occupying the principal position: examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educ Admin Q*. 2010;46:623-70. <https://doi.org/10.1177/0013161X10378689>
12. Tierney P, Farmer SM. Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Acad Manage J*. 2002;45:1137-48. <https://doi.org/10.2307/3069429>
13. Tierney P, Farmer SM. Creative self-efficacy development and creative performance over time. *J Appl Psychol*. 2011;96:277-93. <https://doi.org/10.1037/a0020952> PMID:20954756
14. Gong Y, Huang JC, Farh JL. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. *Acad Manage J*. 2009;52:765-78. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
15. Cho Y, Hwang J, Lee D. Identification of effective opinion leaders in the diffusion of technological innovation: a social network approach. *Technol Forecast Soc Change*. 2012;79:97-106. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2011.06.003>
16. Leana CR, Pil FK. Social capital and organizational performance: evidence from urban public schools. *Org Sci*. 2006;17:353-66. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0191>
17. Akram T, Lei S, Haider MJ, Akram MW. What impact do structural, relational and cognitive organizational social capital have on employee innovative work behaviour? A study from China. *Int J Innov Manag*. 2017;21:1-29. <https://doi.org/10.1142/S1363919617500128>
18. Chang SC, Chiang CY, Chu CY, Wang YB. The study of social capital, organizational learning, innovativeness, intellectual capital, and performance. *J Hum Resour Adult Learn*. 2006;2:63-71. <https://doi.org/10.3917/dec.bevor.2006.01.0071>
19. Laužikas M, Dailydaitė S. Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *J Bus Econ Manag*. 2015;16:37-51. <https://doi.org/10.3846/16111699.2012.754374>
20. Kuh G, Kinzie J, Schuh J, Whitt E. *Student success in college: creating conditions that matter*. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 2005.

21. Baer M, Oldham GA, Jacobsohn GC, Hollingshead AB. The personality composition of teams and creativity: the moderating role of team creative confidence. *J Creat Behav*. 2008;42:255-82. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2008.tb01299.x>
22. Liao H, Liu D, Loi R. Looking at both sides of the social exchange coin: a social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Acad Manage J*. 2010;53:1090-109. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533207>
23. Hsu M, Hou S, Fan H. Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *J Creat Behav*. 2011;45:258-72. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
24. Richter AW, Hirst G, Van Knippenberg D, Baer M. Creative self-efficacy and individual creativity in team contexts: cross-level interactions with team informational resources. *J Appl Psychol*. 2012;97:1282 <https://doi.org/10.1037/a0029359> PMID:22800186
25. Newman A, Cooper B, Holland P, Miao Q, Teicher J. How do industrial relations climate and union instrumentality enhance employee performance? The mediating roles of perceived job security and trust in management. *Hum Resour Manag*. 2019;58:35-44. <https://doi.org/10.1002/hrm.21921>
26. Sözbilir F. The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills Creat*. 2018;27:92-100. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.12.006>
27. Brunstien JC, Maier GW. Implicit and self-attributed motives to achieve: two separate but interacting needs. *J Pers Soc Psychol*. 2005;89:205-22. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.2.205> PMID:16162054
28. Brenda KB, Olori W. Social capital development and organizational innovation in Nigerian banks. *Soc Capital*. 2019;5:9.
29. Jafari E, Salehi S, Ghadimi B. The role of social capital in household waste management by women (Case study: Women living in Sirjan city). *Woman in Development & Politics*. 2021; 19(3): 501-522. doi: 10.22059/jwdp.2021.323801.1008013
30. Kanter RM. When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*. 1988; 10: 169-211.
31. Scott SG, Bruce RA. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*. 1994;37(3):580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
32. Afshari I, Anami, M. Investigating the Effect of In-Service Training on Organizational Innovation of Employees of Razi University of Kermanshah. Research Project of Razi University of Kermanshah, 2006.
33. Lee S.Y. "The effects of green supply chain management on the supplier's performance through social capital accumulation", *Supply Chain Management: An International Journal*. 2015; 20(1):42-55. <https://doi.org/10.1108/SCM-01-2014-0009>
34. Karwowski M, Lebeda I, Wiśniewska E. Measurement of creative self-efficacy and creative role-identity. *High Ability Studies*. 2012; 22: 291-231.
35. Zahed Babalan A, Seyyed Kalan SM. The impact of perceived organizational innovative climate on Student teachers' creative self-efficacy and innovative behaviors using structural equation modeling. *MEO*. 2015; 4(1):103-125.
36. Dampérat M, Jeannot F, Jongmans E, Jolibert A. Team creativity: Creative self-efficacy, creative collective efficacy and their determinants. *Recherche et Applications En Marketing (English Edition)*. 2016; 31(3): 6-25. <https://doi.org/10.1177/2051570716650164> <https://doi.org/10.1177/2051570716650164>
37. Abram DA. Networked learning with professionals boosts students' self-efficacy for social networking and professional development. *Computers & Education*. 2018; 13-19. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.08.009> <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.08.009>
38. Bakari, Chafi. "Social Capital in Community Development: A Corner Stone in the Right to Participation and the Leave No One Behind." *Academia Letters*, 2022. doi:10.20935/AL4760. <https://doi.org/10.20935/AL4760>
39. Parlar H, Polatcan M, Cansoy R. "The relationship between social capital and innovativeness climate in schools: The intermediary role of professional learning communities". *International Journal of Educational Management*. 2020; 34(2): 232-244, doi: <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0322> <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0322>
40. Ghayour Baghbani M, Yegane Mofrad M, Hamed Hamrahiyan, F. Investigating the impact of social capital components on innovation capability through tacit knowledge sharing. *Innovation Economic Ecosystem Studies*, 2023; 3(2): 61-80.
41. Zhou J, George JM. When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of

voice.AcadManageJ.2020;44:682-96.

<https://doi.org/10.2307/3069410>

42. Amabile TM. Creativity in context: Update to the social psychology of creativity: Routledge; 2018.

<https://doi.org/10.4324/9780429501234>

<https://doi.org/10.4324/9780429501234>

43. Gong Y, Huang JC, Farh JL. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. Acad Manage J. 2009;52:765-78.

<https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>

44. Houghton JD, DiLiello TC. Leadership development: the key to unlocking individual creativity in organizations. Leadersh Org Dev J. 2009;31:230-45.

<https://doi.org/10.1108/01437731011039343>

45. Lee SH, Park JK, Lee SH. Impact of social capital on self-efficacy and self-regulated learning in Korean nursing students. J Nurs Educ. 2021;60:248-56.