

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۰۹

پژوهش‌های مدیریت عمومی

سال دوازدهم، شماره چهل و چهارم، تابستان ۱۳۹۸

صفحه ۲۲۷-۲۵۹

Impact of Social Capital on Psychological Empowerment with the Role of Mediating Intellectual Capital

***Mohim Sheihaki tash¹, Farahnaz Ahang², Aboobakr Raeesi³**

1-Assistant Professor University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.
(Corresponding Author). Email: mohimtash@entp.usb.ac.ir

2- PhD Student in Public Administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

3-Master of Entrepreneurship Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Received: 04/03/2019; Accepted: 30/06/2019

Abstract

Empowering employees as an important structure can play a crucial role in the effectiveness of the organization. In the psychological approach to empowerment, the theory of social cognition is based. This theory provides a useful framework for analyzing the feelings of individuals from their level of ability. The present study was conducted to investigate the effect of social capital on psychological empowerment with the role of mediator of intellectual capital. The research is based on the purpose of the research and the method of collecting data is a descriptive correlation. Data was collected using library surveys. Questionnaires were used to collect the data from the Nahapiet & Ghoshal (1998), Bontis intellectual capital (1998) and Spritzer psychological empowerment questionnaires (1995). The statistical population of the study consisted of all nurses of Khatam-Al-Anbia hospital in Zahedan with 250 people. According to Morgan table, 150 people were selected as sample. To determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha and combined reliability were used. The rate for all three questions was higher than .7. The values obtained for convergent and divergent validity also indicated validity of questionnaires. Data analysis was performed using SPSS and SMART PLS software. The results of the assumptions test showed that social capital has a positive and significant effect on the psychological empowerment of nurses at Khatam Al-Anbia hospital in Zahedan through the mediator of intellectual capital. Also, among dimensions of social capital, trust has the most impact (0.38) on nurses' psychological empowerment.

Introduction

Today, rapid environmental changes, global competition and new demands for quality services, require quick response from organizations. In order to overcome the uncertain, complex and dynamic conditions, the only way forward is to empower employees through the acquisition of knowledge and skills that quickly become obsolete. The empowerment of employees as an empowerment of employees for decision making is also described. By employing empowerment techniques, employees feel trust, double-duplicate, commitment and self-reliance. In general, three approaches, Relation, Motivational and Psychological In empowerment. The psychological empowerment is the process of promoting self-esteem and internal motivation among employees. This approach provides a useful framework for analyzing the feelings of individuals from their capacity levels. Intellectual capital is one of the factors that can be effective in empowering employees. Intellectual capital is invisible capital. And includes a set of knowledge, information, intellectual property, experience, competition and organizational learning. Intellectual capital consists of three components of human capital, structural and communication. Various researches have been done on the factors influencing intellectual capital, according to which, among other factors, factors affecting intellectual capital are social capital. Social capital promotes the norms and values within the organization. The main idea of social capital is membership in networks that make it possible to participate in mutual benefit. The amount of social capital that a person has, depending on the size of his communications network. Considering the importance of these networks and its role in the exchange and interaction of information in organizations, especially hospital units, it is necessary to pay attention to the social capital variable and its consequences, including empowerment of employees. Competition between hospitals has expanded today, treatment costs require patients to be in a better position to serve. Certainly, hospitals with more powerful human resources will be able to better respond to their clients. Therefore, the present research seeks to investigate the effect of social capital variable on empowerment of employees with the mediating role of variable intellectual capital in nurses of Khatam Al-Anbia hospital in Zahedan.

Case study

The statistical population of the study consisted of all nurses of Khatam-Al-Anbia hospital in Zahedan with 250 people. According to Morgan table, 150 people were selected as sample.

Research Methods

The purpose of this study was with investigate the Impact of Social Capital on Psychological Empowermen with the Role of Mediating Intellectual Capital. The statistical population of the study consisted of all nurses of Khatam-Al-Anbia hospital in Zahedan with 250 people. According to Morgan table, 150 people were selected as sample. To determine the reliability of the

questionnaires, Cronbach's alpha and combined reliability were used. The rate for all three questions was higher than .7. The values obtained for convergent and divergent validity also indicated validity of questionnaires. Data analysis was performed using SPSS and SMART PLS software.

Discussion and Results

The results of the assumptions test showed that social capital has a positive and significant effect on the psychological empowerment of nurses at Khatam al-Anbia hospital in Zahedan through the mediator of intellectual capital. Also, social dimension of social trust has the most impact (0.38) on nurses' psychological empowerment.

Conclusion

Empowering employees as an important structure can play a vital role in the organization's innovation and effectiveness. Therefore, research on the factors and obstacles to empowerment is of great importance. In the psychological approach to empowerment, the theory of social cognition is based. This theory provides a useful framework for analyzing the feelings of individuals from their level of ability. The purpose of this study was with investigate the Impact of Social Capital on Psychological Empowermen with the Role of Mediating Intellectual Capital. The results of the study showed that social capital has a positive and significant effect on the psychological empowerment of nurses at Khatam-Al-Anbia Hospital in Zahedan via the mediating variable of intellectual capital. According to the findings of the research, the following suggestions are presented:

- 1: Encouragement and strengthening of social and professional institutions;
- 2: Planning for the enrichment of the social culture of the hospital;
- 3: Attention to the promotion of social capital in public education and nursing education;
- 4: Attempting to fulfill the ethics at the level of individuals, groups, and sectors.

Keywords: Social Capital, Psychological Empowerment, Intellectual Capital, Trust, Nurses

تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری

دکتر مهیم شیهکی تاش - فرحناز آهنگ - ابوبکر ریسی

چکیده

توانمندسازی کارکنان به عنوان یک سازه مهم می‌تواند نقش حیاتی در اثربخشی سازمان داشته باشد. در رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی، تئوی شناخت اجتماعی مبنا قرار می‌گیرد. این تئوری، یک چارچوب مفید برای تجزیه و تحلیل احساس افراد از میزان توانمندی خود فراهم می‌آورد. پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری صورت پذیرفت. پژوهش براساس هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. گردآوری داده‌ها با بررسی‌های کتابخانه‌ای و روش میدانی انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان با ۲۵۰ نفر تشکیل دادند، که مطابق جدول مورگان ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. که میزان آن برای هر سه پرسش‌نامه بالاتر از ۰.۷ بود. مقادیر بدست آمده برای، روایی همگرا و واگرا نیز نشان‌دهنده روایی پرسش‌نامه‌ها بود. تجربه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS انجام پذیرفت. نتایج آزمون فرضیات نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از میان ابعاد سرمایه اجتماعی بعد اعتماد بیشترین تأثیر (۰/۳۸) را بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی روان‌شناختی، سرمایه فکری، اعتماد، پرستاران

نویسنده مسئول - استادیار گروه کارآفرینی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
mohimtach@entp.usb.ac.ir

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

مقدمه

امروز تغییرات شتابان محیطی، رقابت شدید در سطح جهانی و تقاضاهای جدید برای کیفیت خدمات، پاسخگویی سریع را از جانب سازمان‌ها طلب می‌کند (Amini et al., 2018: 234). به‌منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارت‌هایی است که به‌سرعت کهنه و منسوخ می‌شوند (Hariri-zadeh et al., 2017: 88). توانمندسازی از نظر تاریخی به عقاید و ابتکاراتی مانند درگیر کردن ذهنی و عاطفی کارکنان در کار، مدیریت مشارکتی، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان، دوایر کیفیت و انواع تیم‌سازی و ابتکارات توسعه‌ای، فراگیری دانش، مهارت و کسب بینش مربوط می‌شود. توانمندسازی کارکنان به عنوان قادرسازی یا اختیار دادن به کارکنان برای تصمیم‌گیری برای حل مسائل و امور ارباب‌رجوع نیز توصیف شده است (Jafari & Rastegar, 2015: 9; Zhang, Ye & Li, 2018: 32). با به‌کارگیری تکنیک توانمندسازی، کارکنان احساس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی می‌کنند و به واسطه بهره‌گیری از این ویژگی‌ها، حس مشارکت جویی در امور سازمانی، سطح عملکرد فردی و به تبع آن سطح عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد (Sohrabi & Mohammadi, 2017: 160). بطور کلی سه رویکرد رابطه‌ای، انگیزشی و روانشناختی. در توانمندسازی مطرح می‌باشد. توانمندی روان-شناختی، فرآیند ارتقاء احساس خودیابی و انگیزش درونی در بین کارکنان است (Javed et al., 2017: 465). این رویکرد چهارچوبی مفید برای تجزیه و تحلیل احساس افراد از میزان توانمندی خود فراهم می‌آورد و بر ادراک و پنداشت افراد از محیط کاری‌شان تأکید دارد (Lyu et al., 2018: 2). افراد به جای آنکه مستقل و یا تحت تسلط محیط‌شان باشند فعالانه رویدادهای محیطی را تفسیر و به‌جای برخی واقعیت‌های عینی، تحت تأثیر ادراک-شان از محیط قرار دارند (Lyu et al., 2018: 2). در همین راستا، توماس و ولتهوس بر این اعتقادند که قضاوت‌های افراد در مورد سازمان بر پایه تفسیرشان از محیط شکل می‌گیرد. برای آنکه افراد احساس توانمندی کنند باید خودشان به این ادراک برسند که شرایط برای توانمندسازی‌شان فراهم است (Hassanzadeh et al., 2015: 14). از جمله عواملی که می‌تواند در توانمندسازی کارکنان مؤثر واقع شود سرمایه فکری است (Rezai et al, 2016: 20; Mohammadi et al., 2017: 31). سرمایه فکری اگرچه در قبل ناشناخته بود ولی اکنون به دلیل خلق ارزش و کسب سودآوری بیشتر به اشکال مختلف در فرآیند توسعه اقتصادی،

مدیریتی، تکنولوژیکی و اجتماعی به ایفای نقش می‌پردازد. سرمایه فکری سرمایه‌است نامرئی (Gogan et al., 2016: 196) و شامل مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی می‌باشد. در واقع، سرمایه فکری، همه کارکنان، دانش سازمانی، منابع انسانی گروه‌های هم سطح و توانایی‌های آن‌ها را در ایجاد ارزش افزوده در برمی‌گیرد و باعث ایجاد منافع رقابتی مستمر می‌شود (Gilbet, 2017: 20; Sarboland et al., 2017: 1). سرمایه فکری شامل سه جزء سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی است. سرمایه انسانی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و تخصص کارکنان است. سرمایه ساختاری سیستم، ساختار و فرایندهای سازمانی را پوشش می‌دهد. سرمایه ارتباطی نیز شامل دارایی‌های نامشهودی است که روابط یک سازمان را مدیریت کنید (Saenz & Arambur, 2017: 12., Ozcan et al., 2017: 19 kianto). پژوهش‌های مختلفی در زمینه عوامل تأثیرگذار بر سرمایه فکری صورت پذیرفته است، که مطابق آن‌ها از جمله عوامل تأثیرگذار بر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی است (Allameh et al., 2016: 1). بطور سنتی، وجود سه نوع سرمایه طبیعی، فیزیکی و انسانی در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده است؛ ولی امروزه به این مهم پی‌برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (Shakeri & Ghorbani, 2018: 436). سرمایه اجتماعی ترویج دهنده هنجارها و ارزش‌های درون سازمان است که باعث تعامل، تسهیل و توسعه، روابط و همکاری میان کارکنان می‌شود (McDowell et al., 2018: 2). ایده اصلی سرمایه اجتماعی عضویت در شبکه‌هایی است که امکان مشارکت به‌منظور کسب سود متقابل را فراهم می‌نماید (Nasr Esfahani et al., 2016: 113). میزان سرمایه اجتماعی که یک فرد از آن برخوردار است، بسته به اندازه شبکه ارتباطات وی می‌تواند به‌طور مؤثری تغییر یابد (Dehympour et al., 2018). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه جنبه متمایز شامل جنبه ساختاری (روابط شبکه‌ای، پیکربندی روابط شبکه‌ای و سازمان مناسب)، جنبه شناختی (زبان و اسطوره‌های مشترک) و جنبه ارتباطی (اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل) را برای سرمایه اجتماعی قائل هستند. ارزش سرمایه اجتماعی برای کارکنان بویژه کارکنان دانشی، برگرفته از این حقیقت است که سرمایه اجتماعی منبع قدرت برای افراد است و از ویژگی انتقال ناپذیری برخوردار است. یعنی نمی‌توان سرمایه اجتماعی سازمان را به‌طور مستقیم به دیگری انتقال داد. یک سازمان نمی‌تواند شبکه روابط توسعه یافته خود را به دیگری بفروشد یا انتقال دهد

(Motalebi et al., 2018: 412). با توجه به اهمیت این شبکه‌ها و نقش آن در تبادل و تعامل اطلاعات در سازمان‌ها بخصوص واحدهای بیمارستانی توجه به متغیر سرمایه اجتماعی و پیامدهای ناشی از آن از جمله توانمندسازی کارکنان امری ضروری است. رقابت بین بیمارستان‌ها امروزه گسترش یافته است، هزینه‌های درمان، بیماران را خواستار مراکز می‌کند که بهتر بتوانند خدمت‌رسانی کنند. مسلماً بیمارستان‌هایی که منابع انسانی توانمندتری دارند امکان پاسخگویی بهتری به مراجعه‌کنندگان خود خواهند داشت. از این رو پژوهش حاضر نیز در صدد برآمد به بررسی تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی متغیر سرمایه فکری در پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان بپردازد.

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

ایده سرمایه اجتماعی، در مجموعه تاریخی ایده‌های مرتبط با شکل‌های مختلف سرمایه قرار گرفته است. ابتدا مفهوم سرمایه فیزیکی معرفی شد تا روش‌هایی تبیین شود که ابزار و ماشین آلات، تولید اقتصادی را تسهیل می‌کنند. سپس مفهوم سرمایه انسانی مطرح شد؛ که در آن افراد از طریق آموزش و توسعه شغلی این امکان را در خود ایجاد می‌کنند تا تولید را تسهیل کنند. سرمایه اجتماعی به‌عنوان مفهومی جدیدتر، تصریح می‌کند که برخی روابط اجتماعی هم می‌توانند تولید را تسهیل کنند. علاوه بر این، با معرفی سرمایه اجتماعی، محققان آغازکننده این بحث بودند که کارایی از طریق کالاهای غیر اقتصادی نیز به‌دست می‌آید (Hamidizadeh, 2018: 94). در رابطه با مفهوم سرمایه اجتماعی تعاریف بسیاری وجود دارد و همین کثرت تعاریف سبب نوعی آشفتگی و عدم انسجام در مفهوم سرمایه اجتماعی شده است، ولی به‌طور خلاصه می‌توان گفت سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که میزان هنجارها و شبکه‌ها را در یک مقطع زمانی خاص تشریح می‌کند و بر تعهدات و ارتباطات اجتماعی مبتنی است (Godarzvand; Hashemi & Yousefi, 2017: 23). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای تقسیم کردند. عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره می‌کند. یعنی شما به چه کسی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: رابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب. عنصر

ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت. بعد شناختی: به منابعی اشاره می‌کند که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 244). منگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار صنعتی فرایندی پنج گامی جهت افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار را طراحی کردند. طی این پنج گام ابتدا موانع سرمایه اجتماعی تشخیص، سپس بررسی و راه‌حل‌های مناسب برای آن تعیین و در نهایت راه‌حل‌ها اجرا و ارزیابی می‌شوند (Meng et al., 2018). سوزبیلر (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی در سازمان‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر اثربخشی سازمانی دارد (Sözbilir, 2018). یانگ چان و رن (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی نشان دادند سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (Jun & RN, 2017). حسن‌زاده و باقرزاده (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی نشان دادند که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد (Hassanzadeh & Bagherzadeh, 2018). بر اساس پیشینه مذکور؛ فرضیه اصلی اول بدین صورت ارائه می‌گردد:

فرضیه اصلی اول: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: همدلی بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: اعتماد بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سرمایه فکری

سرمایه فکری مفهومی چندرشته‌ای دارد فهم و درک آن در رشته‌های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است. به جرئت می‌توان گفت که بر سر یک تعریف مشخص از سرمایه فکری، اجماع عمومی انجام نگرفته است. سرمایه فکری قابلیت‌ها، دانش، فرهنگ، استراتژی، فرآیندها، دارایی‌های فکری و شبکه‌های ارتباطی می‌باشند که برای سازمان ارزش و مزیت رقابتی ایجاد می‌کند و به سازمان کمک می‌کند به اهدافش برسد

(Sufi & Nosrat, 2018: 39; Iatas, 2017: 39). دانش ایجاد شده و انباشته از استراتژی-های سرمایه فکری باید در همه سطوح سازمانی به اشتراک گذاشته و مبادله شود تا مزایای سازمانی استفاده از استراتژی سرمایه فکری را ارتقا دهد (Mohammadi et al., 2018: 32). اگرچه در زمینه تعریف سرمایه فکری، اجماع مشترکی وجود ندارد، بیشتر محققان و صاحب نظران سرمایه فکری به مؤلفه‌های مشترکی در حیطه ابعاد سرمایه فکری اشاره می‌کنند. ابعاد سرمایه فکری متشکل از سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری در نظر گرفته شده است (Karimpour et al., 2018: 188). مشخصه سرمایه انسانی، وجود کارکنان برجسته، خلاق، ماهر و دارای تخصص در نقش خود است که به‌عنوان منبع ایده-های جدید و دانش در سازمان معرفی می‌شوند. سرمایه ارتباطی را می‌توان به‌عنوان شبکه ارتباطات بین افراد توصیف کرد که به تبادل و ترکیب دانش در سازمان کمک می‌کند. سرمایه ارتباطی یک سرمایه دانشی بوده و از روابط و شبکه تعاملات بین گروهی از افراد به دست می‌آید. در نهایت، سرمایه سازمانی متشکل از تجارب و دانش نهادینه‌شده‌ای است که در شرکت باقی می‌ماند و از طریق پایگاه داده برای تدوین و حفظ دانش و خلق روال‌ها، فرایندها و روش‌ها برای استفاده مداوم و مستمر ایجاد می‌شوند. به این مفهوم که سرمایه سازمانی دانش نهادینه شده در پایگاه داده، ساختار، نظام، فرهنگ و فرآیندهای شرکت است (Vakili & Shahriari, 2018: 385). دعایی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی کارکنان به عنوان حلقه میانجی بین سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری و ابعادش از طریق توانمندسازی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد (Doaee et al., 2014). تیموی، فتاحی و حسینی (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سرمایه فکری و سلامت سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان نشان دادند که سرمایه فکری بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد شبستر تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (Teimouri et al., 2017). هانت و مدهاورم (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان سفارشی کردن خدمات حرفه-ای کسب و کار با بررسی نقش سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (Madhavaram & Hunt, 2017). بنابراین فرضیه‌های متناظر با پیشینه مذکور برابر است با:

فرضیه اصلی دوم: سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری پرستان بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

فرضیه اصلی سوم: سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستان بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

توانمندسازی روان‌شناختی

توانمندسازی به‌عنوان ایده‌ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه‌هایش در نظریه مک‌گریگور در سال ۱۹۶۰ و در کتاب وی با عنوان چهره انسانی سازمان نهفته است؛ این نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای به‌حرکت درآوردن افراد است. با نگاهی دقیق‌تر در مدیریت، سابقه توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عنوان‌های مختلف تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد. آخرین تغییراتی که روی این موضوع انجام شد، توانمندسازی کارکنان نام گرفت (Bakhshi-Zadeh & Fat-olahi, 2015: 102). اولین گام در تعریف توانمندسازی، پرداختن به حدود و مرزهای آن است. برخی بر این باورند که توانمندسازی دادن قدرت به دیگران است، برخی دیگر این مفهوم را رد کرده و معتقدند با توجه به اینکه کارکنان سرمایه‌های از دانش و انگیزه هستند بنابراین به خودی خود قدرت انجام کار به نحو عالی را دارا می‌باشند و بر این اساس، توانمندسازی را فراهم کردن زمینه در جهت آزاد کردن این قدرت بالقوه تعریف می‌نمایند. توانمندسازی را می‌توان تابعی از سه متغیر مهم اختیار، منابع و اطلاعات به‌حساب آورد (Domínguez-Cruz et al., 2018: 3). توانمندسازی به شکل مستقیم بر پیامدهای کاری (کیفیت، بهره‌وری و رضایت مشتریان) مؤثر است و همچنین به شکل غیرمستقیم بر رضایت شغلی، انگیزش و خودکارآمدی تأثیر دارد (Nursalam et al, 2018: 391). با توجه به تعریف‌ها و نگرش‌های توانمندسازی از دو دیدگاه کلان می‌توان به توانمندسازی نگریست: ۱. رویکرد ساختاری و اجتماعی با توجه به توانمندسازی به عنوان فعالیتهایی که سازمان در جهت سهیم کردن کارکنان در منافع قدرت و تصمیم‌گیری انجام می‌دهند. ۲. رویکرد شناختی: به معنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به‌طور مستقل تصمیم‌هایی را در فرآیند کاری خویش اتخاذ نمایند (Bakhshi-Zadeh & Fat-olahi, 2015). توانمندسازی روان‌شناختی را فرآیند افزایش انگیزه‌های شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی، احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنادار بودن و حق انتخاب می‌شود (Kim et al., 2017: 4). نظریه پردازان رویکرد روان‌شناختی، که در رأس آنها توماس و ولتهاموس قرار دارند، معتقدند توانمندسازی موضوعی

چندوجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت، به باور آنان توانمندسازی، فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف واگذار شده به کارکنان است و در یک مجموعه از ویژگی‌های شناختی زیر متجلی می‌گردد:

معنی دار بودن^۱: به عقیده اسپریتز معنی‌داری شغل به هماهنگی بین وظایف کاری خواسته شده و ارزش‌های مورد نظر فرد کننده کار اشاره دارد.

شایستگی^۲: شایستگی مرتبط است به این که افراد قادر به اجرای ماهرانه فعالیت‌های کاری خود در زمانی هستند که تلاش می‌کنند.

۱. حق انتخاب^۳: درجه‌ای است که در آن کارمندان دارای احساس مسئولیت برای انتخاب یا تنظیم عملیات‌های کاری می‌باشند

۲. اثرگذاری^۴: این احساس که به کارکنان اجازه داده شود تا اینکه تأثیر واقعی در آنچه که در سازمان رخ می‌دهد، داشته باشند (Amini et al., 2018: 239; Hassanzadeh et al., 2015: 149). لی (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی روان‌شناختی در رسانه‌های اجتماعی نشان دادند که استفاده از این توانمندی منجر به بهبود تعاملات درونی و بیرونی افراد می‌شود (Li, 2018). ناسار (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان توانمندی روان‌شناختی و تغییر کارکنان هتل مصر به این موضوع پرداخت که توانمندی روان‌شناختی در پذیرش تغییر در کارکنان هتل مصر تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (Nassar, 2017). جوس (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد، توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان پیشبینی کننده مشارکت کارکنان در سازمان محسوب می‌شود (Jose, 2014).

فرضیه اصلی چهارم: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان از طریق سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

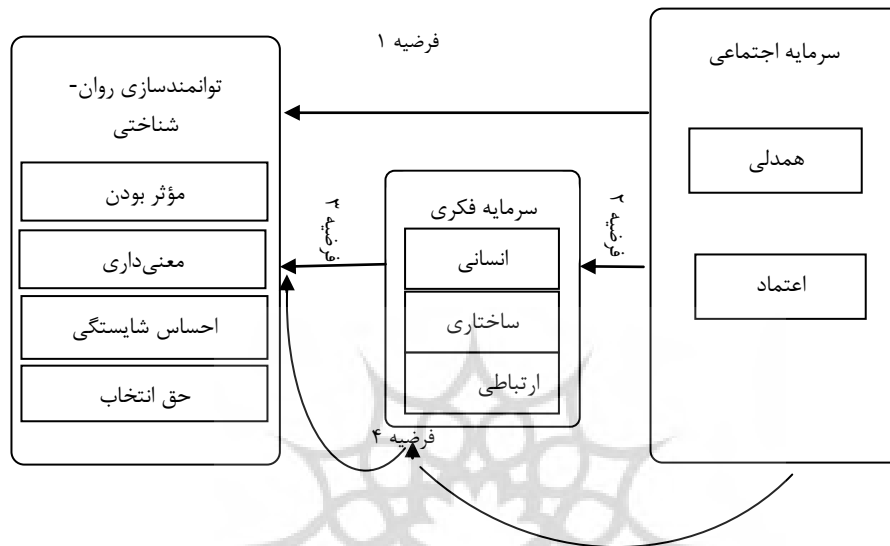
1 - Meaning

2- Competence

3-Self-determination

4- Impact

مدل مفهومی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از جنبه هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است، که هدف آن بررسی رابطه متغیرهای موجود در پژوهش می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان با ۲۵۰ نفر تشکیل دادند، که مطابق جدول مورگان ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه بود و از پرسش‌نامه‌های سرمايه اجتماعي ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) (طیف ۵ گزینه‌ای و دو مؤلفه اعتماد و همدلی)، سرمايه فكري بونتیس (۱۹۹۸) (طیف پنج گزینه‌ای با سه مؤلفه انسانی، ساختاری و ارتباطی) و توانمندسازی روان‌شناختي کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵) (طیف پنج گزینه‌ای با چهار مؤلفه مؤثر بودن، معنی‌دار بودن، احساس شایستگی و حق انتخاب) استفاده شد. روایی ابزارهای به‌کار رفته، به‌صورت محتوایی و نظر خبرگان بررسی شد. ضمن این که پایایی ابزارها با استفاده آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن به ترتیب برای سرمايه اجتماعي (۸/۲)، سرمايه فكري

(۸/۷) و توانمندسازی کارکنان (۷/۸) به دست آمد. با توجه به این که مقادیر به دست آمده بالاتر از (۰/۷) است می‌توان گفت که ابزارهای به کار رفته از پایایی مناسبی برخوردار هستند. داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزار SMART PLS و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

H0: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

H1: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۱: توزیع نرمال متغیرها

متغیرها	آماره Z	مقدار معنی‌داری
سرمایه اجتماعی	۱/۰۴۵	۰/۰۰۰
سرمایه فکری	۱/۰۶۳	۰/۰۰۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۱/۰۲۶	۰/۰۰۰

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرها کمتر از ۰۵ است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود. **بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری:** قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمودن فرضیه‌های پژوهش. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

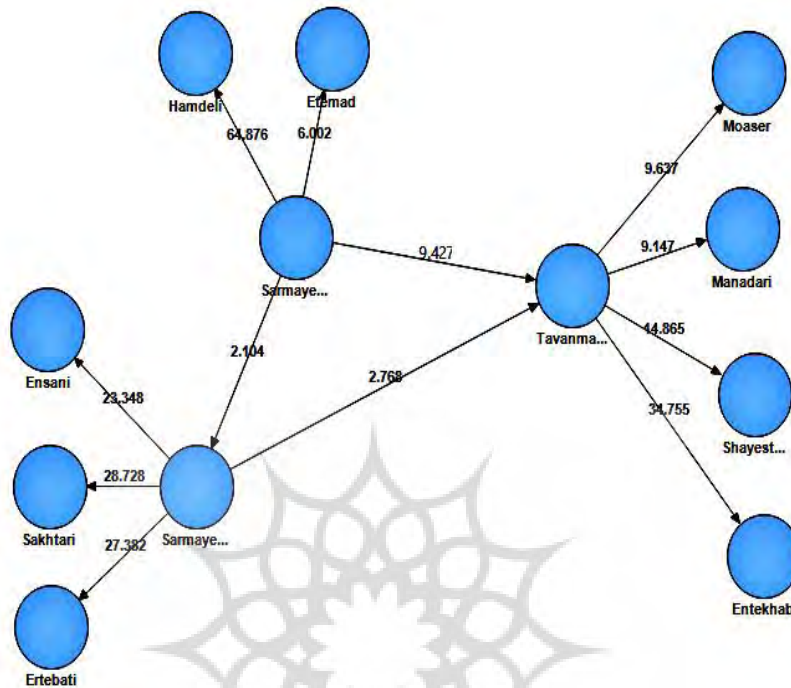
برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری دو مورد استفاده می‌شود: پایایی و روایی. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های فوق نشان از برازش مناسب شاخص‌های مورد سنجش دارد.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ		مقادیر اشتراکی
		پایایی ترکیبی	روایی همگرا	
		بزرگ‌تر از ۱/۷	بزرگ‌تر از ۱/۵	
۱	سرمایه اجتماعی	۸/۲	۸/۵	۱/۶
۲	سرمایه فکری	۸/۷	۸/۸	۱/۵۵
۳	توانمندسازی روان‌شناختی	۷/۸	۸/۳	۱/۶۸

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

الف برازش بخش ساختار از طریق اعداد معناداری t : در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. برای اینکار باید از معیار دیگری استفاده نمود. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار $1/96$ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۲ مقادیر اعداد معناداری (یافته‌های پژوهش: ۲۰۱۸)

ب معیارهای R^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد. با توجه به جدول ۳ مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۳: مقادیر R^2

R^2	متغیر	ردیف
	سرمایه اجتماعی	۱
۰/۶۳	سرمایه فکری	۲
۰/۷۲	توانمندسازی روان‌شناختی	۳

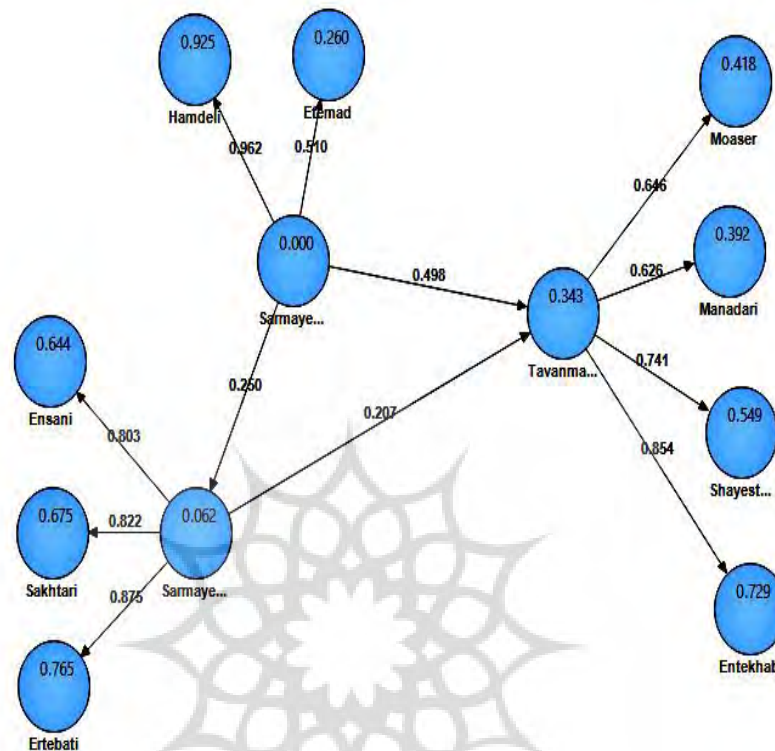
پ معیار Redundancy

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها بدست می‌آید و نشانگر مقدار تغییر پذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تأثیر می‌پذیرد.

جدول ۴: مقادیر Redundancy

ردیف	متغیر	R^2	مقدار اشتراکی	Redundancy
۱	سرمایه اجتماعی		۱۶	
۲	سرمایه فکری	۱۶۳	۱۵۵	۰/۳۴
۳	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۷۲	۱۶۸	۰/۴۸

فرضیه اصلی اول: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی (۹/۴۲) به‌دست‌آمده که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار بدست‌آمده از مقدار ۲/۵۸ نیز بیشتر است این مطلب حاکی از وجود رابطه سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌باشد و باعث تأیید فرضیه می‌شود با توجه به شکل (۳) شدت رابطه (۰/۴۹۶) است؛ یعنی متغیر سرمایه اجتماعی به‌تنهایی به میزان (۰/۴۹۶) از واریانس (تغییرات) را تبیین می‌کند.



شکل ۳: ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش (یافته‌های پژوهش: ۲۰۱۸)

فرضیه اصلی دوم: سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری (۲/۱۰) به‌دست‌آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ می‌باشد. این مطلب حاکی از وجود رابطه سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد و باعث تأیید فرضیه می‌شود (شکل ۲). با توجه به شکل ۳ شدت رابطه (۰/۲۵۰) است؛ یعنی متغیر سرمایه اجتماعی به‌تنهایی به میزان (۰/۲۶۰) از واریانس (تغییرات) را تبیین می‌کند.

فرضیه اصلی سوم: سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی (۲/۱۰۴) به‌دست‌آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۵ یعنی ۱/۹۶ می‌باشد. با توجه به اینکه این مقدار از مقدار ۲/۵۸ نیز بیشتر است این مطلب

حاکمی از وجود رابطه سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌باشد و باعث تأیید فرضیه می‌شود (شکل ۲). با توجه به شکل ۳ شدت رابطه (۰/۲۰۹) است؛ یعنی متغیر سرمایه فکری به تنهایی به میزان (۰/۲۰۷) از واریانس (تغییرات) را تبیین می‌کند.

فرضیه اصلی چهارم: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به اینکه رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با ضریب (۲/۱۰) معنادار می‌باشد و رابطه سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب (۲/۷) نیز معنادار است؛ بنابراین این فرضیه نیز مورد تأیید است. چراکه نتایج آزمون سوبل (sobel test) نشان داد که مقدار t-value خارج از دامنه قدر مطلق ۲/۵۸ قرار دارد، بنابراین می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأثیر متغیر میانجی سرمایه فکری در رابطه سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی معنادار است. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های فرعی نیز در جدول شماره پنج آمده است.

جدول ۵: نتایج فرضیات فرعی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	t-value	ضریب تأثیر	نتیجه فرضیه
همدلی	توانمندسازی روان‌شناختی	۸/۹۳	۱/۲۹	تأیید
اعتماد	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۰/۲	۱/۳۸	تأیید

با توجه به نتایج جدول پنجم از میان دو بعد همدلی و اعتماد بعد اعتماد بیشترین تأثیر را بر متغیر توانمندسازی پرستاران دارد. از این رو توجه به این بعد از اهمیت بیشتری برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

بسیاری از تغییرات سازمانی حول محور توانمندسازی به وقوع می‌پیوندد. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک سازه مهم می‌تواند نقش حیاتی در نوآوری و اثربخشی سازمان داشته باشد. بنابراین تحقیق و بررسی پیرامون عوامل و موانع توانمندسازی از اهمیت زیادی برخوردار است. در رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی تئوی شناخت اجتماعی مبنا قرار می‌گیرد. این تئوری، یک چارچوب مفید برای تجزیه و تحلیل احساس افراد از میزان توانمندی خود فراهم می‌آورد. پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری صورت پذیرفت. نتایج پژوهش

نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم النبیه زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این نتایج همسو با نتایج محققانی چون (Young Jun & RN, 2017; Hasan zadeh & Bagher zadeh, 2018; Madhavaram & Hunt, 2017; Nassar, 2017; Teymori et al, 2017) است. دلیل انتخاب قلمرو مکانی موردنظر (بیمارستان خاتم الانبیه زاهدان)، در این پژوهش، بدین علت بوده است که؛ فی‌النفسه، بیمارستان‌ها بعنوان پیچیده‌ترین نهاد اجتماعی، در حقیقت، بانی حفظ و ارتقای سلامت افراد هستند. بیمارستان‌ها، به عنوان محیطی مادی و اجتماعی نه تنها بر سلامت افراد ساکن در خود تأثیرگذارند، بلکه از طریق تأثیر بر سلامت بیماران و کارکنان خود، در قبال سلامت جامعه نیز مسئولند. وضعیت شاخص‌های مربوط به تجهیزات اصلی و زیرساختی حوزه بهداشت و درمانی شهرستان زاهدان در استان سیستان و بلوچستان، با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، همچنان نیاز ویژه به تکمیل و افزایش دارد. علاوه بر آن، مهم‌ترین مشکل نظام سلامت در این استان، کمبود نیرو و عدم توجه به شاخص‌های روانی، فکری، اجتماعی و فرهنگی کارکنان و علت‌های رفتاری آنان است. مسلماً بیمارستان‌هایی که از منابع انسانی توانمندتری چه به لحاظ مهارتی و چه به لحاظ روانی، برخوردار هستند؛ امکان پاسخگویی بهتری به مراجعه‌کنندگان و بیماران را خواهند داشت. با توجه به نتایج فرضیه اصلی اول، توجه به سرمایه‌ی اجتماعی را می‌توان راهی موثر و پیشگام، معرفی نمود که علاوه بر ایجاد مزیت راهبردی، باعث خلق فرصت توانمندسازی در کارکنان می‌گردد نتایج فرضیات فرعی نشان داد از میان ابعاد سرمایه اجتماعی بعد اعتماد تأثیر بیشتری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارد. نتایج فرضیه اصلی دوم پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این رو تقویت سرمایه اجتماعی به سرمایه فکری پرستاران کمک می‌نماید؛ نتایج فرضیه اصلی سوم نشان داد که سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد و شدت رابطه در سطح اطمینان ۹۵/۰ برابر با (۰/۲۰۹) می‌باشد. نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق متغیر میانجی سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد و با توجه به اینکه رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری در سطح اطمینان ۹۵/۰ معنادار می‌باشد و رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی نیز معنادار است؛ بنابراین این فرضیه نیز مورد تأیید است.

References

- 1-Allameh, S. M., Tabaeyan, R. S. & Tavakoli, H. (2016). The Influence of Social Capital on the Sharing of Knowledge and Intellectual Capital. *Management Studies*, 25 (80), 101-118, (In Persian).
- 2-Amini, A. Mazrooei, R. & Aghajari, M. (2018). The role of psychological empowerment and the willingness of entrepreneurship in the relationship between market orientation and innovation. *Business Management*, 9 (2), 233-258, (In Persian).
- 3-Bakhshi-Zadeh, A. R. & Fat-olahi, M. (2015). The Effect of Cognitive Empowerment on Structural Empowerment. *Organizational Behavior Studies*, 4 (3), 97-119, (In Persian)
- 4-Dehimpour, M., Mirandari, K., Najari, R. & Abedi, H. (2018). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Trauma Management by Mediating Social Capital. *Social Capital Management*, 5(3), 337-363. (In Persian)
- 5-Doaee. H., Yaghobi, N., Firoozbakht, Z., Shekhe Por M. & ShekhePor, Z. (2014). Employee Empowerment as a Mediator Between Intellectual Capital and The Quality Of Working Life. *Quantitative Researches In Management*, 5 (2), 92-106, (In Persian).
- 6-Domínguez-Cruz, J. J., Pereyra-Rodríguez, J. J. & Ruiz-Villaverde, R. (2018). Empowerment in Dermatology. *Actas Dermosifiliogr*, 1-7
- 7-Gilbert, J. H. (2017). Organizational Intellectual Capital and the Role of the Nurse Manager. A Proposed Conceptual Model. *Nursing Outlook*, 1-39
- 8-Godarzvand, M., Hashemi, H. & Yousefi, M. (2017). The Impact of Social Capital on the Choice of Brand Names of Consumers. *Management Development and Delivery*, 31, 21-31, (In Persian).
- 9-Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I. & Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Social and Behavioral Sciences*, 221, 194 – 202.
- 10-Hamidzadeh, A. (2018). A look at the decline of social capital. *Social Capital Management*, 5 (1), 91-109, (In Persian).
- 11-Hariri-zadeh, M., Ahmadi Zavieh, S. & Godarzi, R. (2017). The Effect of Organizational Culture on Employee Empowerment. *National Library and Information Organization Studies*, 28 (1), 88-100, (In Persian).
- 12-Hassanzadeh, M. S. & Bagherzadeh, R. (2018). The Effect of Social Capital on Employees' Psychological Empowerment. *Social Capital Management*, 5 (1), 111-134, (In Persian).
- 13-Hassanzadeh, M. S., Hassanzadeh, T. & Yousefi, S. (2015). The role of internal trust in increasing the psychological empowerment of employees. *Public Management Outlook*, 18, 145-164, (In Persian)
- 14-Jafari, M. & Rastegar, A. A. (2015). The Effect of Transformational Leadership on Employee Empowerment through Learning Learning. *Resource Management Research*, 5 (1), 26-42, (In Persian).

- 15-Javed, B., Khan, A. A., Bashir, S. & Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(8), 839-851.
- 16-Jose, G. (2014). Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestation. *Global Business Review*, 15 (1), 93-104
- 17-Jun, S. Y. & RN, M. (2017). The Mediating Effect of *Social Capital* on the Relationship Between Public Health Managers' Transformational Leadership and Public Health Nurses' Organizational Empowerment in Korea Public Health. *Asian Nursing Research*, 11 (4), 246-252
- 18-arimpour, A.H., Masoudi, N. & Ebrahimi, A. (2018). The role of the mediator of knowledge sharing in the relationship between intellectual capital and organizational innovation. *IT Management*, 10 (1), 185-208, (In Persian).
- 19-Kianto, A., Sáenz, J. & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Business Research*, 81, 11-20
- 20-Latas, R. (2017). Intellectual capital within the project management. *ScienceDirect Procedia Engineering*, 153, 384 –391
- 21-Li, Y. Q. & Liu, C.H. S. (2018). The role of problem identification and its impact on organizational innovation: An integrated framework. *Hospitality Management*, 1-11
- 22-Li, Z. (2018). Review Psychological empowerment on social media: Who are the empowered users?. *Public Relations Review*, 1-11
- 23-Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B. & Fan, Y. (2018). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *Nursing Sciences*, 1-6
- 24-Madhavaram, S. & Hunt, S. D. (2017). Customizing business-to-business (B2B) professional services: The role of intellectual capital and internal social capital. *Business Research*, 74, 38-46
- 25-McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L. & Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the black box. *Business Research*, 1-7
- 26-Meng, A., Borg, V. & Clausen, T. (2018). Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping. *Evaluation and Program Planning*, 27, 227-236
- 27-Mohammadi, A., Ahmadi, Z. & Parvareh, Y. (2017). The Influence of Intellectual Capital between Organizational Risk Management and Performance. *Research in Accounting Sciences and Economics*, 2 (3), 29-40, (In Persian).
- 28-Motalebi, A., Mazaheri, S. & Alipour, A. R. (2018). Draw a structural model to explain the impact of social capital on employee creativity with an emphasis on the role of knowledge management. *Social Capital Management*, 5 (3), 411-432, (In Persian).

- 29-Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- 30-Nasr Esfahani, A., Farrokhi, M., & Amiri, Z. (2016). The Impact of Social Capital on Empowerment of Employees. *Applied Sociology*, 27 (62), 111-126, (In Persian).
- 31-Nassar, M. A. (2017). Psychological empowerment and organisational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*, 7 (2), 91-98
- 32-Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F. & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *Nursing Sciences*, 5, 390-395.
- 33-Ozkan, N., Cakan, S. & Kayacan, M. (2017). Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, 17(3), 190-198
- 34-Rezai, B., Naderi, N., Jafari, H. & Chalanchi, R. (2016). Investigating the relationship between intellectual capital and employee empowerment. Master's thesis. Razi University of Kermanshah, (In Persian).
- 35-Sarban, V., Bakhtar, S., & Tale'i, V. (2018). Assessment and Impact of Social Capital Components on the Empowerment of Rural Women. *Woman and Society*, 7 (4), 27-50, (In Persian).
- 36-Sarboland, K., Mahdi-Zadeh, M., & sadeh Deh, M. (2017). Investigating the Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance of Imam Khomeini Hospital in Parsabad. *The 5th International Conference on Research Approaches in Humanities and Management*, (In Persian).
- 37-Shakeri, R. & Ghorbani, A. (2018). Investigating and analyzing the capabilities of the doctrine of Mahdism in creating social capital. *Social Capital Management*, 5 (3), 433-455, (In Persian).
- 38-Sohrabi, T. & Mohammadi, M. (2017). The role of organizational learning culture in employee empowerment. *Public Management Outlook*, 32, 155-174, (In Persian).
- 39-Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100
- 40-Sufi, H. A. & Nosrat, S. (2018). Investigating the Impact of Intellectual Capital on Financial Injuries of Companies by Structural Modeling Approach. *Research in Accounting and Economics*, 2 (2), 37-55, (In Persian).
- 41-Teimouri, H, Fattahi, V. & Hosseini, S. H. (2017). Assessment of the relationship between intellectual capital and organisational health through mediator of employee empowerment. *Learning and Intellectual Capital*, 14 (1), 11-23, (In Persian).
- 42-Vakili, Y. and Shahriari, S. A. (2018). The Influence of Intellectual Capital on Organizational Loyalty. *Entrepreneurship Development*, 11(2), 381-40.(In Persian).

43-Zhang, X., Ye, H. & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Nursing Research*, 42, 9-16

