

Research Article

An Investigation of the Relationship Between Organizational Learning Management Including Social and Intellectual Capital and the Psychological Empowerment of Female Teachers in Upper Secondary Education

Najmeh Hamzehnejadi*¹ 

1. Department of Psychology and Educational Science, Baf.C., Islamic Azad University, Baft, Iran

Extended Abstract

The purpose of this applied and descriptive–correlational research was to investigate the relationship between organizational learning management, encompassing both social and intellectual capital, and the psychological empowerment of female teachers in upper secondary schools in Baft County, Iran. In contemporary educational organizations, effective learning management promotes collaboration, trust, and the exchange of knowledge among teachers, thereby fostering empowerment and professional growth. Specifically, this study aimed to determine how the components of intellectual and social capital predict psychological empowerment perceived through competence, meaning, self-determination, and impact. The statistical population consisted of all female teachers in upper secondary education during the 2024–2025 academic year, from which a sample of 150 participants was selected using Cochran’s formula and simple random sampling. Data collection utilized standardized questionnaires of intellectual capital (including human, structural, and relational dimensions), social capital (measuring trust, participation, and network ties), and the Psychological Empowerment Scale (PES) developed by Spreitzer. Reliability analyses confirmed excellent internal consistency, with Cronbach’s alpha coefficients ranging from 0.92 to 0.96. Data were coded and analyzed in SPSS 26 using descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis at a significance level of $\alpha = 0.05$. The results revealed significant positive correlations between intellectual capital and psychological empowerment ($r = 0.574, p < 0.01$) and between social capital and empowerment ($r = 0.482, p < 0.05$). The correlation between intellectual and social capital was also strong ($r = 0.612$), confirming their integration as subsystems of organizational learning. Regression results demonstrated that the predictive model explained 41% of the variance in psychological empowerment ($R^2 = 0.41$). Among the components, human capital exerted the strongest effect ($\beta = 0.412, p < 0.001$), followed by structural capital ($\beta = 0.156, p = 0.036$); relational capital was not significant ($\beta = 0.048, p = 0.375$). These findings highlight that the psychological empowerment of female teachers is largely shaped by the knowledge-based and social structures of the schools in which they work. From a managerial standpoint, developing organizational learning systems and investing in intellectual and social capital can enhance teachers’ professional identities by reinforcing their sense of competence, meaningfulness, autonomy, and impact. Practical recommendations include promoting in-service training and knowledge-sharing programs, establishing reward systems based on expertise, strengthening professional learning communities, and creating flexible school structures that support autonomy and mutual trust. Limitations involve the restricted sample size and geographical focus, the cross-sectional design, and reliance on self-reported data. Future studies are encouraged to apply longitudinal and mixed-method approaches to validate the causal model and examine the mediating role of leadership styles in empowering teachers. These insights advance the understanding of how learning management and intangible assets contribute to staff empowerment and sustainable educational improvement.

Keywords: Organizational Learning Management, Social Capital, Intellectual Capital, Psychological Empowerment, Female Teachers, Secondary Education

*Corresponding Author: Najmeh Hamzeh Nezhadi

Email: Ha-hamzehnejadi@iau.ac.ir

Research Article

An Investigation of the Relationship Between Organizational Learning Management Including Social and Intellectual Capital and the Psychological Empowerment of Female Teachers in Upper Secondary Education

Najmeh Hamzehnejadi*¹ 

1. Department of Psychology and Educational Science, Baf.C., Islamic Azad University, Baft, Iran



Received: 01/03/2025

Accepted: 19/11/2025

Published: 04/12/2025

PP: 15-25

ISSN (Online): 3092-6629



Keywords:

Organizational Learning Management, Social Capital, Intellectual Capital, Psychological Empowerment, Female Teachers, Secondary Education

Journal Homepage:

<https://sanad.iau.ir/journal/nalm>

Abstract

Introduction: In educational settings, organizational learning management fosters collaboration and trust, thereby promoting the development of intellectual and social capital and enhancing teachers' psychological empowerment. The present study aimed to examine the relationship between organizational learning management—comprising social and intellectual capital—and the psychological empowerment of female teachers in secondary schools in Baft County, with emphasis on how knowledge-based and relational assets contribute to teachers' sense of competence, meaning, autonomy, and impact.

Methodology: This applied and descriptive–correlational research included all female teachers of upper secondary schools in Baft during the 2024–2025 academic year. Based on Cochran's formula, a sample of 150 participants was selected through simple random sampling. Data were collected using three standardized questionnaires measuring intellectual capital, social capital, and psychological empowerment. The reliability of all instruments was confirmed with Cronbach's alpha coefficients above 0.90. Data were analyzed using Pearson correlation and multiple regression at a significance level of 0.05.

Findings: The results indicated a positive and significant relationship between intellectual capital and psychological empowerment, as well as between social capital and teachers' empowerment. A strong correlation between intellectual and social capital confirmed their interconnection as subsystems of organizational learning. Multiple regression analysis showed that the overall model explained approximately 41% of the variance in psychological empowerment.

Conclusion: Findings suggest that the psychological empowerment of female teachers is largely influenced by the intellectual and social capital of their schools. Accordingly, organizational learning management can serve as an effective framework for fostering teachers' empowerment and professional development, ultimately enhancing the quality of educational processes.

Citation: Hamzehnejadi, N. (2025). An Investigation of the Relationship Between Organizational Learning Management Including Social and Intellectual Capital and the Psychological Empowerment of Female Teachers in Upper Secondary Education. *New Approaches to Learning Management*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.71494/NALM.2025.1200843>

* **Corresponding Author:** Najmeh Hamzeh Nezhadi

Email: Ha-hamzehnejadi@iau.ac.ir



©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

بررسی رابطه مدیریت یادگیری سازمانی مشتمل بر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با توانمندسازی روان شناختی معلمان زن مقطع دوره دوم متوسطه

نجمه حمزه نژادی^{*۱}

۱. گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد بافت، دانشگاه آزاد اسلامی، بافت، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: در محیط های آموزشی، مدیریت یادگیری سازمانی با ایجاد فضای مشارکت و اعتماد، زمینه ساز ارتقای سرمایه های دانشی و توانمندسازی روان شناختی معلمان می شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت یادگیری سازمانی مشتمل بر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با توانمندسازی روان شناختی معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت انجام شد تا نقش دارایی های دانشی و ارتباطی را در افزایش احساس شایستگی، معنا، خودمختاری و اثرگذاری آنان روشن سازد.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل همه معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۵۰ نفر تعیین شد و با روش تصادفی ساده انتخاب گردید. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی استفاده شد. پایایی ابزارها با آلفای کرونباخ بالای ۰.۹۰ تأیید شد. داده ها پس از کدگذاری توسط آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین سرمایه فکری و توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین سرمایه اجتماعی با توانمندسازی معلمان همبستگی مثبت دارد. ضریب همبستگی بین سرمایه فکری و اجتماعی نیز قابل توجه بود که ارتباط این دو زیرنظام یادگیری سازمانی را تأیید کرد. تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد در مجموع مدل پژوهش توانست حدود ۴۱ درصد از واریانس توانمندسازی روان شناختی را تبیین کند.

نتیجه گیری: یافته ها بیانگر آن است که توانمندسازی روان شناختی معلمان زن تا حد زیادی از سرمایه های دانشی و اجتماعی مدارس تأثیر می پذیرد. بدین ترتیب، مدیریت یادگیری سازمانی می تواند بستری مؤثر برای توانمندسازی روان شناختی و توسعه حرفه ای معلمان فراهم آورد.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۹/۱۳

شماره صفحات: ۱۵-۲۵

واژه های کلیدی:

مدیریت یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، توانمندسازی روان شناختی، معلمان زن، دوره دوم متوسطه

صفحه اصلی نشریه:

<https://sanad.iau.ir/journal/nalm>

استناد: حمزه نژادی، ن. (۱۴۰۳). بررسی رابطه مدیریت یادگیری سازمانی مشتمل بر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با توانمندسازی روان شناختی معلمان زن مقطع دوره دوم متوسطه. رهیافت های نوین مدیریت یادگیری، ۲۱(۲)، ۱۵-۲۵.

<https://doi.org/10.71494/NALM.2025.1200843>

* نویسنده مسئول: نجمه حمزه نژادی

پست الکترونیکی: Ha-hamzehnejadi@iau.ac.ir

مقدمه

در قرن حاضر، رشد اقتصادی و اجتماعی کشورها بیش از هر زمان دیگری وابسته به دارایی‌های نامشهود و دانش‌محور شده است؛ دارایی‌هایی نظیر مهارت، خلاقیت، تجربه انسانی و ظرفیت یادگیری که بنیان اصلی توسعه پایدار در جوامع نوین را تشکیل می‌دهند. اقتصاد دانش‌محور جایگزین الگوی سنتی اقتصاد صنعتی شده و مزیت رقابتی سازمان‌ها نه در دارایی‌های فیزیکی بلکه در قابلیت‌های فکری و ارتباطی آنان نهفته است (Miraskari Jildani, Masoumi, & Asgharpour, 2024). در چنین فضایی، محور اصلی تحول تشکلی دارایی سازمان، یادگیری مستمر و مدیریت دانش است که زمینه را برای توسعه سرمایه فکری و ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تشکلی فراهم می‌سازد. یادگیری سازمانی به‌منزله سازوکاری پویا برای افزایش ظرفیت‌های دانشی، خلاقیت فردی و ارتباط میان اجزای سازمان عمل می‌کند و موجب شکل‌گیری محیطی مشارکتی و اعتمادآفرین در میان اعضا می‌گردد. در محیط‌های آموزشی امروز، یادگیری سازمان آموزش و پرورش نه تنها به ارتقای دانش حرفه‌ای معلمان می‌انجامد بلکه از طریق تقویت سرمایه فکری و اجتماعی، فرایندهای توانمندسازی روان‌شناختی را تسهیل می‌کند. روابط مبتنی بر اعتماد متقابل، مشارکت علمی، هم‌اندیشی و اشتراک تجربه حرفه‌ای میان معلمان، بسترهایی را برای رشد خودکارآمدی و افزایش رضایت شغلی فراهم می‌سازد. این رویکرد با دیدگاه بندورا درباره خودکارآمدی نیز همسو است که بر نقش تعاملات اجتماعی و بازخوردهای مثبت در شکل‌گیری احساس کارآمدی تأکید دارد (Bandura, 2004).

سرمایه فکری یکی از مهم‌ترین منابع نامشهود در سازمان‌هاست و به‌صورت مجموعه‌ای از دانش، تجارب، مهارت‌ها و ارزش‌های پنهان تعریف می‌شود که در ترازنامه‌های مالی قابل مشاهده نیست، اما زیربنای خلق ارزش سازمانی است (Ordóñez, 2004). بر اساس مدل ادوینسون و مالون، سرمایه فکری شامل سه بعد اصلی است: سرمایه انسانی (دانش، توانایی و خلاقیت کارکنان)، سرمایه ساختاری (فرایندها، پایگاه‌های داده و فرهنگ سازمانی) و سرمایه ارتباطی یا مشتری (روابط و شبکه‌های بیرونی سازمان) (Marznaki, Khamseh, & Shakib, 2024). این سه بعد در تعامل با یکدیگر موجب رشد نوآوری، حل مسئله و بهره‌وری سازمانی می‌شوند.

در کنار سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی به‌عنوان پیوندهای ارتباطی و شبکه‌های اعتماد و همیاری، نقش تسهیل‌کننده در جریان دانش و تقویت یادگیری دارد. بر حسب دیدگاه کلاسیک ناهپیت و گوشال، سرمایه اجتماعی متشکل از سه مؤلفه اعتماد، هنجارها و شبکه‌های ارتباطی است که امکان اشتراک دانش و همکاری مؤثر را در سازمان‌ها فراهم می‌سازد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). وجود روابط حمایتی میان مدیران و معلمان، فضای امن روانی، و فرصت‌های هم‌اندیشی حرفه‌ای، مصداقی از کاربرد عملی سرمایه اجتماعی است که منجر به افزایش حس تعلق و تعهد شغلی می‌شود. پژوهش‌های اخیر نیز نشان داده‌اند که تقویت ارتباطات سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی در مدارس، احساس معنا و اثرگذاری را در معلمان افزایش می‌دهد و به شکل‌گیری توانمندسازی روانی منجر می‌گردد (Adli, 2023).

توانمندسازی روان‌شناختی از دیدگاه اسپریتزر (۱۹۹۵) مفهومی چندبعدی است که شامل احساس معنا، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد در محیط کار می‌شود این پنج بُعد، بیانگر ادراک فرد از نفوذ خود بر تصمیم‌ها، باور به کارآمدی شخصی و دریافت ارزش از کار انجام‌شده است (Spreitzer, 1995). در آموزش و پرورش، توانمندسازی روان‌شناختی معلمان به افزایش انگیزه، تعهد حرفه‌ای، خلاقیت در تدریس و بهبود تعامل با دانش‌آموزان منجر می‌شود. هنگامی که معلم احساس معنا و ارزش در کار خود دارد، خلاقانه‌تر عمل می‌کند و در تصمیم‌گیری‌های آموزشی مشارکت فعال‌تری نشان می‌دهد (Marznaki et al., 2024).

توانمندسازی در طول قرن بیستم از مفهوم تفویض اختیار مدیریتی به دیدگاه انگیزشی و روان‌شناختی تحول یافته است (Conger & Kanungo, 1988). دهقانی و همکاران (۱۳۸۴) در تعریفی مرتبط، آن را افزایش انگیزش درونی مبتنی بر پنج بعد شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری، اعتماد (که در برخی مدل‌ها ادغام می‌شود) و معنا تعریف کرده‌اند. بر اساس پژوهش‌های جدید، این ابعاد می‌توانند از طریق محیط‌های یادگیری و مشارکت‌محور تقویت شوند (Dehghani, Gharooni, 2024).

Arabzadeh, 2014) & در حوزه آموزش، ارتباط مثبت میان توانمندسازی روانی و عملکرد آموزشی گزارش شده است (Argote & Ingram, 2000).

مدیریت یادگیری سازمانی^۱ فرایندی محیطی است که در آن سازمان به‌طور مستمر دانش جدیدی کسب کرده و آن را در ساختارها و فرآیندهای خود نهادینه می‌کند. این مدیریت، بستر اصلی برای توسعه سرمایه فکری و اجتماعی محسوب می‌شود. مدیریت دانش و یادگیری در ادبیات مدیریت معاصر به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های راهبردی توسعه سازمانی مطرح است که با تبدیل اطلاعات فردی به سرمایه‌های سازمانی، زمینه خلق ارزش افزوده، بهینه‌سازی عملکرد و ارتقای یادگیری سازمانی را فراهم می‌سازد. در عصر تحول دیجیتال و رقابت مبتنی بر دانایی، سازمان‌ها با بهره‌گیری از فرآیندهای نظام‌مند مدیریت دانش، تلاش می‌کنند دانش پراکنده در ذهن افراد را به سرمایه‌ای ماندگار و قابل استفاده در تصمیم‌گیری‌های کلان تبدیل نمایند؛ سرمایه‌ای که نه در دارایی‌های فیزیکی بلکه در تجارب، مهارت‌ها، روابط اجتماعی و اعتماد متقابل نهفته است (Adli, 2023).

مدیریت دانش و یادگیری زمانی به بالاترین سطح اثربخشی خود می‌رسد که با سرمایه فکری سازمان هم‌راستا شود، زیرا تلفیق این دو بستر نوآوری، یادگیری مستمر و اشتراک تجربیات را تقویت می‌کند. پژوهش تودیچ و گارسز (Garcés & Toudic, 2015) نشان داد که سازمان‌هایی که فرآیندهای مدیریت دانش را در تعامل با اجزای سرمایه فکری به کار می‌گیرند، موفق‌ترند در ایجاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده و توسعه خلاقیت جمعی. این هم‌راستاسازی سبب می‌شود دانش موجود در سازمان تنها در قالب اطلاعات ذخیره‌شده باقی نماند، بلکه به دانشی پویا و کاربردی تبدیل شود که در حل مسائل، تصمیم‌سازی و طراحی راهکارهای نوآورانه نقش دارد. به بیان دیگر، سازمان‌های دانشی از رهگذر مدیریت کارآمد دانش و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه فکری، توان بهبود مستمر عملکرد را به دست می‌آورند. نتایج مطالعات (Biscotti, D'Amico, & Vinci, 2019) نشان می‌دهد شرکت‌هایی که نظام رسمی اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری سرمایه فکری را به کار گرفته‌اند، از بهره‌وری، اثربخشی و سازگاری سازمانی بالاتری برخوردار می‌باشند؛ زیرا تشخیص ارزش واقعی دانش درون‌سازمانی، مسیر تصمیم‌گیری مدیران را عقلانی‌تر و منابع انسانی را هدفمندتر می‌کند. به همین دلیل امروزه بسیاری از سازمان‌ها به سمت طراحی شاخص‌های سنجش سرمایه فکری و نظام‌های مدیریت دانش حرکت کرده‌اند تا توان رقابت و نوآوری خود را حفظ کنند. در مقابل، فقدان درک دقیق و جامع مدیران از مفهوم سرمایه فکری می‌تواند پیامدهایی جدی برای سازمان ایجاد کند. هنگامی که مدیران، سرمایه دانشی و توان ذهنی کارکنان را نادیده می‌گیرند، سازمان از ظرفیت‌های بالقوه یادگیری و خلاقیت محروم می‌شود و در نتیجه، رقابت‌پذیری آن کاهش می‌یابد. پژوهش عباسی و همکاران (Abbasi, 2025) نشان داد که بی‌توجهی به ارزش سرمایه فکری در تصمیمات مدیریتی منجر به تکرار الگوهای سنتی، ضعف در انتقال دانش و افت بهره‌وری سازمانی می‌گردد. همچنین در پژوهش بنتیس (Bontis, 2001) بیان شده است که نبود شناخت مناسب از سرمایه‌های دانشی موجب هدررفت منابع انسانی و کاهش انگیزه کارکنان برای مشارکت دانشی می‌شود. از این‌رو، در دنیای امروز که سازمان‌ها در فضای رقابتی دانش‌محور فعالیت می‌کنند، مدیریت دانش دیگر صرفاً یک فرآیند فنی برای ذخیره اطلاعات نیست، بلکه فرایندی اجتماعی، انسانی و راهبردی است که مستقیماً با توسعه سرمایه فکری در ارتباط است. ایجاد هم‌افزایی میان مدیریت دانش و سرمایه فکری، علاوه بر افزایش اثربخشی فعالیت‌ها، به رشد نوآوری، آموزش ضمن خدمت، و توسعه فرهنگ یادگیری مداوم در تمام سطوح سازمان منجر می‌شود (Marznaki et al., 2024). بر این اساس، سرمایه فکری و مدیریت دانش را می‌توان دو ستون بنیادین در مسیر توانمندسازی منابع انسانی و دستیابی به سازمان‌های یادگیرنده و خلاق دانست؛ سازمان‌هایی که نه تنها از دانش بهره می‌گیرند، بلکه آن را به منبعی زنده برای رشد، آگاهی و پیشرفت مبدل می‌سازند.

یادگیری سازمانی زیربنای شکل‌گیری سرمایه اجتماعی است. تعاملات اجتماعی، تبادل دانش و اعتماد در میان اعضا موجب تسهیل یادگیری جمعی می‌شود (Argote & Ingram, 2000) در محیط‌هایی که اعتماد بالاست (سرمایه اجتماعی قوی است)، ریسک به اشتراک‌گذاری دانش کاهش یافته و نرخ یادگیری افزایش می‌یابد. در سازمان‌های آموزشی، این پیوند

¹ Organizational Learning Management

ضمن افزایش تعهد و رضایت معلمان، بستر ارتقای توانمندی روانی آنان را نیز فراهم می‌کند (Sheihaki Tash, Ahang, & Raeesi, 2019).

مطالعات متعدد داخلی و بین‌المللی بر اهمیت رابطه میان سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و توانمندسازی تأکید کرده‌اند. پژوهش کرو و همکاران (Crow, 2012) نیز نشان داد که بین ابعاد سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، لینگ و همکاران نیز به نتایج مشابهی دست یافته‌اند (Kaixian, Mun, Chin, 2012) و اعلام کرده‌اند که توسعه توانمندی‌های دانشی و ساختارهای ارتباطی منجر به افزایش خودکارآمدی فردی در محیط سازمانی می‌شود. با این حال، پژوهش‌های محدودی این رابطه را در فرهنگ نظام آموزشی ایران و در میان معلمان زن بررسی کرده‌اند؛ درحالی‌که نقش معلمان زن در تربیت و جامعه‌پذیری نسل آینده انکارناپذیر است و سلامت روانی و حرفه‌ای آنان مستقیماً بر کیفیت آموزش و توسعه انسانی جامعه اثر می‌گذارد (Firouzbakht & Bazrafshan, 2024).

بنابراین، با تکیه بر پیشینه نظری و تجربی محدود صورت گرفته، پژوهش حاضر با هدف بررسی دقیق‌تر رابطه میان مدیریت یادگیری سازمانی، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت انجام گرفته است. این مطالعه می‌کوشد با تکیه بر رویکرد تلفیقی یادگیری سازمانی، نقش‌داری‌های دانشی و اجتماعی را در تقویت حس معنا، خوداثربخشی و اعتماد شغلی معلمان آشکار سازد. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش، بینش‌های جدیدی را برای بهبود سیاست‌های منابع انسانی در آموزش و پرورش و طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم کند چرا که توانمندسازی روانی معلمان سنگ‌بنای ارتقای کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و شکوفایی نظام آموزشی کشور محسوب می‌شود.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت و شیوه اجرا، در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. رویکرد همبستگی به منظور تبیین میزان و جهت رابطه‌ی میان متغیرهای مستقل (سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی) و متغیر وابسته (توانمندسازی روان‌شناختی) به کار گرفته شد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان زن شاغل در دوره دوم متوسطه (شامل دبیرستان‌های نظری، فنی و حرفه‌ای) شهرستان بافت در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. بر اساس داده‌های رسمی اداره آموزش و پرورش منطقه، تعداد کل اعضای جامعه آماری حدود ۲۶۰ نفر برآورد شد. به منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای مجاز ۵ درصد استفاده گردید. سپس با استناد به جدول اصلاح‌شده کرجسی و مورگان برای جوامع محدود، حجم نمونه نهایی ۱۵۰ نفر محاسبه شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نیز برای انتخاب افراد مورد مطالعه به کار رفت تا احتمال ورود هر عضو جامعه به نمونه برابر باشد و نمایندگی آماری مطلوبی فراهم شود.

برای سنجش متغیرهای تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد و معتبر استفاده شد:

۱. پرسشنامه سرمایه فکری^۲: این پرسشنامه بر اساس مدل پیشنهادی بونتس (Bontis, 2001) تدوین شده است و شامل ۴۵ گویه می‌باشد که ابعاد سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی را می‌سنجد. پاسخ‌ها با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) جمع‌آوری شدند.

۲. پرسشنامه سرمایه اجتماعی^۳: این ابزار بر پایه چارچوب نظری ناهاییت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998) طراحی شده و شامل ۳۰ گویه در سه بعد اعتماد، شبکه (ساختار ارتباطات) و هنجارهای مشارکتی است.

۳. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی^۴: این پرسشنامه توسط اسپریتزر (Spreitzer, 1995) توسعه یافته و شامل ۱۵ گویه در پنج بعد شایستگی، معنا، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد درونی است. مقیاس پاسخ‌دهی نیز لیکرت ۵ درجه‌ای بود.

² Intellectual Capital Questionnaire – ICQ

³ Social Capital Questionnaire

⁴ Psychological Empowerment Scale – PES

روایی محتوایی ابزارها توسط پنج تن از اساتید متخصص در حوزه‌های روان‌شناسی تربیتی و مدیریت آموزشی مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت تا از تناسب گویه‌ها با اهداف پژوهش اطمینان حاصل شود. به‌منظور سنجش پایایی، پرسشنامه‌ها به‌صورت مقدماتی بر روی نمونه‌ای کوچک اجرا شدند و نتایج حاصل از محاسبه آلفای کرونباخ بیانگر میزان پایایی مطلوب ابزارها بود. ضرایب به دست آمده به ترتیب برای پرسشنامه سرمایه فکری (۰.۹۴)، سرمایه اجتماعی (۰.۹۲) و توانمندسازی روان‌شناختی (۰.۹۶) بودند. این مقادیر نشان‌دهنده ثبات درونی بالا و قابلیت اعتماد مناسب ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش هستند. داده‌های گردآوری‌شده پس از کدگذاری اولیه، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (نسخه ۲۶) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در مرحله نخست، از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و فراوانی برای توصیف ویژگی‌های جمعیت نمونه و متغیرهای مورد مطالعه استفاده شد. سپس، نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی گردید؛ هرچند در پژوهش‌های همبستگی با حجم نمونه نسبتاً بزرگ، آزمون نرمال بودن (مانند کولموگروف-اسمیرنوف) ضرورت کمتری دارد. در ادامه، به منظور آزمون فرضیه‌های اصلی مربوط به روابط میان متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین شدت و جهت رابطه‌ی خطی بین سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی استفاده شد. همچنین برای تبیین میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، تحلیل رگرسیون چندگانه به کار گرفته شد تا قدرت پیش‌بینی‌کننده‌ی هر یک از مؤلفه‌های سرمایه فکری مشخص شود. سطح معناداری آماری برای رد فرضیه صفر در تمامی آزمون‌ها $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری و پالایش داده‌های ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل شده، تحلیل‌های آماری زیر انجام شد:

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	میانگین (Mean)	انحراف معیار (SD)
سرمایه فکری کل	۱۷۵.۳۲	۲۱/۸۸
سرمایه اجتماعی کل	۱۱۸/۶۷	۱۵/۰۴
توانمندسازی اجتماعی	۵۸/۱۱	۷/۹۲

باتوجه به جدول (۱)، میانگین‌های نسبتاً بالا برای هر سه سازه نشان‌دهنده وجود سطح مطلوب سرمایه‌های دانشی و اجتماعی و همچنین توانمندسازی روان‌شناختی در میان معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت است. پراکندگی داده‌ها با انحراف معیار متوسط بیانگر همگنی نسبی پاسخ‌ها و ثبات دیدگاه شرکت‌کنندگان می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	سرمایه فکری	سرمایه اجتماعی	توانمندسازی روان‌شناختی
سرمایه فکری کل	۱		
سرمایه اجتماعی کل	۰/۶۱۲	۱	
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۷۴	۰/۴۸۲	۱

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که رابطه‌ای مثبت و معنادار میان سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد (۰.۵۷۴، $r = 0.01$ ، $p < 0.05$)؛ یعنی افزایش سرمایه فکری در محیط‌های آموزشی به ارتقای احساس شایستگی، معنا و اثرگذاری معلمان می‌انجامد. همچنین ارتباط میان سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی نیز معنادار و مثبت است ($r = 0.482$ ، $p < 0.05$). همبستگی قوی میان سرمایه فکری و اجتماعی ($r = 0.612$) بیانگر هم‌افزایی ذاتی این دو زیرنظام در فرایند یادگیری سازمانی مدارس است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی

متغیر پیش‌بین	ضریب بتا (beta)	(t)	(p-value)
سرمایه انسانی	۰/۴۱۲	۵/۹۸	۰/۰۰۱>
سرمایه ساختاری	۰/۱۵۶	۲/۱۱	۰/۰۳۶
سرمایه ارتباطی	۰/۰۴۸	۰/۸۹	۰/۳۷۵ (غیر معنادار)

مدل رگرسیون باتوجه به جدول (۳) نشان می‌دهد که ۴۱ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی توسط مؤلفه‌های سرمایه فکری تبیین می‌شود، که دلالت بر قدرت تبیین قابل توجه مدل دارد. از میان مؤلفه‌ها، سرمایه انسانی با ضریب بتای بالا (۰/۴۱۲) و معنی داری کمتر از (۰/۰۰۱) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی توانمندسازی است. این یافته تأکید می‌کند که رشد حرفه‌ای، دانش و انگیزه فردی معلمان نقش محوری در افزایش احساس کارآمدی و خودمختاری آنان دارد. سرمایه ساختاری نیز اثر مثبت و معنادار دارد با ضریب بتا (۰/۱۵۶) و معنی داری (۰/۰۳۶)؛ وجود نظام‌ها، فرایندها و رویه‌های منظم موجب تسهیل کارکرد آموزشی و کاهش فشار روانی می‌شود. در مقابل، سرمایه ارتباطی تأثیری معنادار نشان نداد ($p > 0.05$)، که می‌تواند ناشی از فرهنگ سازمانی مورد مطالعه باشد، چراکه روابط غیررسمی معلمان و شبکه‌های اجتماعی درون‌مدرسه‌ای نقش پررنگ‌تری نسبت به روابط رسمی و بیرونی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت یادگیری سازمانی، از منظر سرمایه‌های فکری و اجتماعی، عامل تعیین‌کننده‌ای در وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت است. این نتیجه، تصویری روشن از نقش زیربنایی دارایی‌های دانشی و ارتباطی در ایجاد محیط‌های آموزشی پویا و روان‌شناختی سالم ارائه می‌کند. در اهمیت سرمایه انسانی می‌توان بیان داشت که برجسته‌ترین نتیجه پژوهش، نقش محوری سرمایه انسانی در توانمندسازی است. چراکه توانمندسازی روان‌شناختی در هسته خود به احساس «شایستگی» فرد مرتبط است. زمانی که معلمان از مهارت‌های لازم اعم از دانش تخصصی، فناوری‌های نوین آموزشی و انگیزه درونی بالا برخوردار باشند، احساس موفقیت بیشتری کرده و در نتیجه، از نظر روان‌شناختی توانمندتر خواهند بود؛ این نتایج با تأکیدات پژوهش‌هایی نظیر سودارسنام و همکاران (Sudarsanam, Sorwar, & Marr, 2006) درباره نقش دارایی‌های دانشی در ارزش‌آفرینی هم‌خوانی دارد و نشان می‌دهد که توسعه سرمایه انسانی نه فقط به رشد فردی معلمان، بلکه به ظرفیت کل سازمان آموزشی برای یادگیری و نوآوری کمک می‌کند.

در تبیین نقش سرمایه اجتماعی نیز وجود رابطه مثبت بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی تأیید می‌کند که محیط مدرسه نباید صرفاً به‌عنوان محل انجام وظایف حرفه‌ای نگریسته شود، بلکه باید همچون شبکه‌ای اجتماعی و حمایت‌گر عمل کند. اعتماد متقابل میان همکاران و مدیران و شکل‌گیری هنجارهای مشارکتی موجب کاهش تنش‌های اداری، افزایش حس «معنا» و ارتقای «اثرگذاری» در معلمان می‌شود؛ زیرا آنان می‌دانند که در مواجهه با مشکل، منابع حمایتی در دسترس دارند که با نتایج شیچکی و همکاران (Sheihaki Tash et al., 2019) نیز همسو بوده است. لذا سرمایه اجتماعی به مثابه بستر روانی اجتماعی سازمانی عمل کرده و انسجام و تعلق حرفه‌ای را تقویت می‌کند.

توانایی مدل پژوهش در تبیین ۴۱ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی، بیانگر اهمیت بالای چارچوب‌های یادگیری سازمانی در توسعه منابع انسانی آموزشی است. این نتیجه نشان می‌دهد که مدارس برای دستیابی به اثربخشی و پایداری یادگیری، باید از رویکردهای مدیریتی سنتی به الگوهای دانش‌محور متمایل شوند؛ رویکردی که به گفته بندورا و داونپورت و پروساک، دانش فردی و جمعی را به عنصر اصلی ارزش‌آفرینی سازمانی تبدیل می‌کند (Bandura, 1986; Davenport & Prusak, 1998).

یافته‌های آماری نشان داد که ابعاد مختلف سرمایه فکری به‌ویژه سرمایه انسانی و همچنین ابعاد ارتباطی سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌های معنابخشی، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارند. به‌عبارت دیگر، معلمانی که سطح بالایی از دانش، مهارت و اعتماد متقابل را تجربه می‌کنند، آمادگی بیشتری برای مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، انتخاب رویکردهای خلاقانه در تدریس و ایجاد انگیزش در دانش‌آموزان دارند. در این راستا، نخستین اولویت

سرمایه‌گذاری آموزشی در شهرستان بافت، تقویت سرمایه انسانی معلمان است. ارتقای این سرمایه نیازمند برنامه‌های آموزشی هدفمند و پیوسته در زمینه به‌روزرسانی دانش تخصصی، توانایی‌های فناوری آموزشی و مهارت‌های ارتباطی است. بر اساس دیدگاه بونتیس (Bontis, 2001)، سرمایه انسانی هسته اصلی سرمایه فکری محسوب می‌شود و زمانی که سازمان‌ها بر توسعه قابلیت‌های دانشی افراد تمرکز می‌کنند، نوآوری و اثربخشی آن‌ها افزایش چشمگیری می‌یابد. در محیط‌های مدرسه‌ای، این هدف از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های ضمن خدمت باکیفیت و استفاده از روش‌های یادگیری تعاملی قابل تحقق است. هنگامی که معلمان مهارت‌های تخصصی خود را توسعه می‌دهند، احساس شایستگی و اثرگذاری در آن‌ها تقویت می‌شود و مؤلفه‌ای که اساس توانمندسازی روان‌شناختی را تشکیل می‌دهند (Spreitzer, 1995).

دومین حوزه کلیدی سرمایه‌گذاری، توسعه سرمایه اجتماعی مدارس است. سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد، همکاری و هنجارهای مشارکتی میان اعضای سازمان است (Ghoshal, 1998 & Nahapiet). در نظام آموزشی، این سرمایه از طریق تقویت تعاملات سازنده میان معلمان، مدیران و دانش‌آموزان شکل می‌گیرد و حس تعلق سازمانی را افزایش می‌دهد. معلمان که در فضاهای اعتمادمحور فعالیت می‌کنند، علاوه بر حضور فعال در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، از حمایت روانی و حرفه‌ای همکاران بهره‌مند می‌شوند. پیامد این وضعیت، افزایش معنا و خودمختاری، رضایت شغلی بیشتر و کاهش استرس‌های حرفه‌ای است. پژوهش‌های گذشته نیز تأیید کرده‌اند که سازوکارهای ارتباطی مبتنی بر اعتماد و شبکه‌های اجتماعی مستحکم، زمینه‌ساز بهبود عملکرد و رضایت شغلی در سازمان‌ها هستند. در عمل، تقویت سرمایه اجتماعی در مدارس بافت را می‌توان از طریق طراحی ساختارهای یادگیری تیمی، تشکیل گروه‌های هم‌اندیشی معلمان، و ایجاد کانال‌های ارتباطی باز میان کارکنان و مدیران اجرایی کرد. مدیران مدارس با تشویق همکاری، حمایت از ابتکارات آموزشی و ترویج فرهنگ گفت‌وگو نقش محوری در شکل‌دهی به فرهنگ یادگیری ایفا می‌کنند. این رویکرد موجب می‌شود اطلاعات و تجربیات آموزشی به‌صورت مستمر به اشتراک گذاشته شود و چرخه یادگیری سازمانی فعال گردد؛ در نتیجه، اعتماد متقابل و انسجام فکری میان معلمان افزایش یافته و بستر رشد حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس فراهم می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

توسعه سرمایه انسانی: برنامه‌ریزی مستمر برای آموزش‌های ضمن خدمت هدفمند، به‌ویژه در زمینه روش‌های نوین تدریس، روان‌شناسی تربیتی و استفاده از فناوری‌های آموزشی، برای افزایش حس شایستگی معلمان.
طراحی نظام پاداش مبتنی بر دانش: ایجاد مشوق‌های غیرمالی (مانند اعطای فرصت‌های پژوهشی یا منتورینگ) برای ارج نهادن به اشتراک‌گذاری دانش و نوآوری‌های فردی.
تقویت شبکه‌های حرفه‌ای: الزام و تسهیل تشکیل انجمن‌های علمی-حرفه‌ای در مدارس با تمرکز بر ایجاد اعتماد متقابل.
استفاده از ساختار سازمانی منعطف: بازنگری برای افزایش خودمختاری معلمان در تصمیم‌گیری‌های کلاسی.

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت جغرافیایی: نتایج صرفاً بر معلمان زن دوره دوم متوسطه شهرستان بافت قابل تعمیم است و ممکن است تعمیم آن به مناطق دیگر (با ساختار اجتماعی و اقتصادی متفاوت) نیازمند احتیاط باشد.
ماهیت مقطعی داده‌ها: ماهیت همبستگی این پژوهش امکان استنتاج رابطه علت و معلولی قطعی را سلب می‌کند (اگرچه رگرسیون جهت تأثیر را نشان می‌دهد).
ابزار خودگزارش‌دهی: استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ قرار گرفته باشد.
نقص در مدل سرمایه فکری: عدم معنادار بودن سرمایه ارتباطی (در مدل رگرسیون تفکیکی) می‌تواند ناشی از نحوه تفکیک یا تعریف شاخص‌ها در مدارس باشد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت کلیه اصول اخلاقی در تحقیقات انسانی انجام شده است. ابتدا اهداف، ماهیت و نحوه اجرای پژوهش به معلمان شرکت‌کننده به‌طور روشن توضیح داده شد و رضایت آگاهانه کتبی از آنان اخذ گردید. شرکت در مطالعه

کاملاً داوطلبانه بود و افراد در هر مرحله از فرایند گردآوری داده‌ها امکان انصراف آزادانه داشتند، بدون آن‌که هیچ‌گونه پیامد منفی برای ایشان در نظر گرفته شود. اطلاعات جمع‌آوری‌شده صرفاً برای اهداف علمی و پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت و تمامی داده‌ها به‌صورت محرمانه و ناشناس نگهداری شدند؛ به‌گونه‌ای که هیچ نام، کد یا نشانه‌ای از هویت فردی معلمان در گزارش نهایی درج نگردید.

پژوهشگر در تمامی مراحل اجرای تحقیق از انتخاب نمونه تا تحلیل داده‌ها به اصول صداقت علمی، عدم تحریف یافته‌ها، رعایت حق مالکیت فکری منابع و ارجاع‌دهی دقیق بر اساس شیوه‌ی APA 7 پایبند بوده است. این تحقیق هیچ‌گونه تعارض منافع شخصی یا سازمانی برای پژوهشگر ایجاد نکرده و در چارچوب مجوزهای اخلاقی و پژوهشی دانشگاه مربوطه اجرا شده است.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abbasi, M. (2025). Structural Equation Model between Iranian-Islamic Identity and Mental Health: Examining the Mediating Role of Psychological Capital. *Education*, 9(4), 103-120.
- Adli, F. (2023). A Search for Knowledge Leaders in the Schools of Tehran. *School Administration*, 11(1), 1-23.
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational behavior and human decision processes*, 82(1), 150-169.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28), 2.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health education & behavior*, 31(2), 143-164.
- Biscotti, A. M., D'Amico, E., & Vinci, S. (2019). The effectiveness of intellectual capital disclosure in market assessments of corporate value creation. *Financial Reporting*(2019/1).
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International journal of management reviews*, 3(1), 41-60.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Crow, H. (2012). Scaling Technique for Web Based Management Systems in Bioinformatics. *Life Science Journal*, 9(3).
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*: Harvard Business Press.
- Dehghani, S., Gharooni, A., & Arabzadeh, A. (2014). Staff empowerment, entrepreneurial behaviors and organizational efficiency in Iranian headquarter education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1130-1141.
- Firouzbakht, M., & Bazrafshan, D. (2024). The effect of human resource empowerment and managerial factors on professors' research productivity with the mediating role of intellectual capital. *journal of motor and behavioral sciences*, 7(4).
- Garcés, C. V., & Toudic, D. (2015). Technological innovation and translation: Training translators in the EU for the 21st century. *VERBEIA VERBEIA VERBEIA*, 183.
- Kaixian, C., Mun, H., Chin, L., Ling, W., & Chyng, Y. (2012). The Relationship between Board Characteristics and Firm Performance in Malaysia Public Listed Companies. *Unpublished Bachelor Thesis*.
- Marznaki, Y. S., Khamseh, A., & Shakib, M. H. (2024). A system dynamics approach for investigating technology transfer capacities in Iranian polymer pipe and fittings industry. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(3), 501-517.
- Miraskari Jildani, S. R., Masoumi, S., & Asgharpour, M. H. (2024). Investigating strategies of knowledge-based economy development in Iran. *Parliament and Economy*, 2(Summer), 375-401.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Ordóñez de Pablos, P. (2004). Measuring and reporting structural capital: Lessons from European learning firms. *Journal of Intellectual capital*, 5(4), 629-647.

- Sheihaki Tash, M., Ahang, F., & Raeesi, A. (2019). Impact of Social Capital on Psychological Empowerment with the Role of Mediating Intellectual Capital. *Public Management Researches*, 12(44), 237-259.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sudarsanam, S., Sorwar, G., & Marr, B. (2006). Real options and the impact of intellectual capital on corporate value. *Journal of Intellectual capital*, 7(3), 291-308.