



## Thematic Analysis of the Structural Role of Social Capital in the Professional Development Model of Elementary School Principals

Mohammad Ali Ghafari<sup>1</sup> | Manijhe Zikriai<sup>2\*</sup> | Javad Naserian<sup>3</sup>

1. Department of Educational Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. Email: [ghafari.a.m.49@gmail.com](mailto:ghafari.a.m.49@gmail.com)
2. Corresponding Author, Department of Educational Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. Email: [manjihzakaryaei@yahoo.com](mailto:manjihzakaryaei@yahoo.com)
3. Department of Mathematics and Statistics, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. Email: [nasseryan.javad@gmail.com](mailto:nasseryan.javad@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**  
Received June 30, 2024  
Revised September 19, 2024  
Accepted September 25, 2024  
Published online December 11, 2024

**Keywords:**  
social capital,  
professional development model,  
managers.

### ABSTRACT

In the era of technological explosion and complexity of social relations in organizations, educational systems have the highest number of social interactions and require the development of social capital, especially in their management department. Developed and competent managers with social capital index standards are more successful in fulfilling their role. Therefore, the current research aims to investigate the structural role of social capital in the professional development model of managers using thematic analysis, interviews and document studies as data collection tools, with a statistical population of elementary school managers in Alborz province and a targeted sample of twelve people. The results of the research indicate the existence of the following components: individual competencies, interpersonal competencies, personality and motivational competencies, creative competencies, social competencies, and managerial competencies, which, in the field of social and managerial competencies, witness the greatest role of social capital, especially in the communication dimension.

**Cite this article:** Ghafari, M. A.; Zikriai, M. & Naserian, J. (2025). Thematic analysis of the structural role of social capital in the professional development model of elementary school principals. *Social Capital Management*. 11 (4), 405-416. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.378086.2527>



© The Author(s). **Publisher:** University of Tehran Press.  
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.378086.2527>



## تحلیل تماتیک نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی

محمدعلی غفاری<sup>۱</sup> | منیژه ذکریایی<sup>۲\*</sup> | جواد ناصریان<sup>۳</sup>

۱. گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. رایانامه: [ghafari.a.m.49@gmail.com](mailto:ghafari.a.m.49@gmail.com)

۲. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. رایانامه: [manjihzakaryaei@yahoo.com](mailto:manjihzakaryaei@yahoo.com)

۳. گروه ریاضی و آمار، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. رایانامه: [nasseryan.javad@gmail.com](mailto:nasseryan.javad@gmail.com)

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### نوع مقاله:

پژوهشی

#### تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۲۱

در عصر انفجار فناوری و پیچیدگی روابط اجتماعی در سازمان‌ها، سیستم‌های آموزشی دارای بیشترین میزان تعاملات اجتماعی و نیازمند توسعه سرمایه اجتماعی، به‌ویژه در بخش مدیریت خود، هستند. مدیران توسعه‌یافته و شایسته با استانداردهای شاخص سرمایه اجتماعی در ایفای نقش خود موفق‌ترند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران با روش تحلیل تماتیک، مصاحبه، و مطالعه اسناد به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها با جامعه آماری مدیران مقطع ابتدایی استان البرز و جامعه نمونه هدفمند دوازده نفر انجام شد. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از وجود مؤلفه‌های شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های میان‌فردی، شایستگی‌های شخصیتی و انگیزشی، شایستگی‌های خلاقانه، شایستگی‌های اجتماعی، شایستگی‌های مدیریتی بود که در بخش شایستگی‌های اجتماعی و مدیریتی شاهد بیشترین نقش سرمایه اجتماعی به‌ویژه در بعد ارتباطی بودیم.

#### کلیدواژه:

الگوی توسعه حرفه‌ای،

سرمایه اجتماعی،

مدیران.

**استناد:** غفاری، محمدعلی؛ ذکریایی، منیژه و ناصریان، جواد (۱۴۰۳). تحلیل تماتیک نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی.

مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱ (۴) ۴۰۵-۴۱۶. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.378086.2527>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.378086.2527>



## مقدمه

در عرصه شتابان تحولات، به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، به باور بسیاری از صاحب‌نظران، داشتن مدیران توانمند و خلاق و ارزش‌آفرین سلاح اصلی سازمان‌ها در رقابت خواهد بود و آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت‌هایی را در مدیران خود ایجاد کند. یکی از نسخه‌های رایج ارتقای اثربخشی و سلامت مدیران در نظام‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای آنان است. توسعه حرفه‌ای مدیران اساس و زیربنای توسعه آموزش و پرورش است و عبارت است از برقراری و حفظ روابط انسانی (کمرئی و همکاران، ۱۴۰۰) و ارتباط با دیگران، از جمله اولیا، خودراهبری علمی و پژوهشی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲)، امور اداری و پشتیبانی (Ibrahim, 2011)، ارتباط با جامعه، و تقویت فعالیت‌های یاددهی و یادگیری (Galavzi, 2011). لادو<sup>۱</sup> و ویلسون (۱۹۹۴) و آندرینو همکارانش (۲۰۲۴) می‌گویند یک نظام توسعه حرفه‌ای جامع در مزیت رقابتی مستمر نقش اساسی دارد. رابطه جامعه و آموزش و پرورش یک‌طرفه نیست. جامعه برای تداوم حیات خود به درجه‌ای از مشابهت افکار و ارزش‌ها و هنجارها میان اعضای خود نیاز دارد که آموزش و پرورش آن را تأمین می‌کند. به عبارت دیگر، آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان اجتماعی از ابتدا شباهت‌های اساسی و همانندی‌های مورد نیاز زندگی جمعی را به وجود می‌آورد و در افراد تثبیت می‌کند؛ امری که برای انسجام و انتظام جامعه حیاتی و ضروری است (ناظم و صادقی، ۱۳۹۳). با توجه به اهمیت مدیریت در سیستم آموزشی و تعامل جامعه با نظام آموزشی، به‌ویژه در تأمین منابع انسانی و نیروی کار، سرمایه اجتماعی موضوع پراهمیتی از نظر اجتماعی و سیاسی در نظام آموزشی جهان است. زیرا تعاملات و روابط انسانی در ساختن و حفظ جوامع انسانی و جامعه گسترده‌تر نقش اساسی دارد (موسوی و پورعلی، ۱۴۰۲). در برنامه‌های متعالی نظام‌های آموزشی (توانمندسازی نیروی انسانی) سرمایه اجتماعی مفهومی جدید و میان‌رشته‌ای است که توجه بسیاری از محققان و دانشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲). یکی از دیدگاه‌های مهم در مورد سرمایه اجتماعی دیدگاه کلمن است. او آن را مجموعه‌ای از روابط می‌داند که می‌تواند به ایجاد هنجارها کمک کند و همچنین مجموعه‌ای از رفتارهایی که باعث می‌شود افراد با هم در جهتی همکاری کنند که هم بر اساس خیر و سعادت همگانی باشد (دلایز و همکاران، ۱۳۹۹) هم مخاطرات اخلاقی را مهار کند (مهربان‌پور و جندقی، ۱۳۹۸). سرمایه اجتماعی دربرگیرنده دانشی است که در تعاملات بین افراد و شبکه روابط متقابل آن‌ها قرار دارد و مورد استفاده قرار می‌گیرد. در جست‌وجوی مطالعات مربوط به توسعه علم‌سنجی در موضوع سرمایه اجتماعی مطالعات کتاب‌سنجی مرتبط با سرمایه اجتماعی در زمینه پایداری (Garrigos-Simon et al., 2018)، رفاه (Herrera et al., 2023)، مدیریت و سازمان (Alan & Koker, 2021)، ارتباطات (Lee & Sohn, 2016)، نوآوری (Gu et al., 2022) یافت شد.

## بیان مسئله

موضوع مدیریت در آموزش و پرورش، به عنوان یک نهاد اجتماعی، از محورهایی است که دغدغه‌های زیادی را برای متولیان و صاحب‌نظران آموزش و پرورش ایجاد کرده است. مدیریت موضوعی پیچیده و نقش آن در عملکرد سازمان بسیار حائز اهمیت است. نهاد آموزش و پرورش مبنای اساسی در پیشرفت و توسعه جوامع است که با تربیت افراد برای آینده جامعه سروکار دارد. بدون شک وجود مدیران ماهر و دارای تخصص ضروری است تا تعلیم و تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعدادهای افراد جامعه و به تبع آن توسعه جامعه فراهم شود (ولی‌محمدی و همکاران، ۱۴۰۲). بر اساس دیدگاه تاپلی (۲۰۰۵) و مولیاد (۲۰۲۴)، مدیریت مدرسه در قرن بیست و یکم یکی از هیجان‌انگیزترین و مهم‌ترین وظایفی است که ممکن است بر عهده یک فرد باشد. زیرا مدیران حرفه‌ای و شایسته به ساختن آینده کمک می‌کنند. همین‌طور توسعه حرفه‌ای مدیران و اجرای مدیریت تأثیر بسزایی در توسعه حرفه‌ای معلمان و موفقیت دانش‌آموزان دارد (Darling, 2017). موفقیت سازمان‌های امروزی در درجه اول بستگی به سرمایه‌های مدیریتی آنان دارد (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵) و در مسیر توسعه راهبردهای مدیریتی و شایستگی‌های مدیران در مدارس مؤلفه سرمایه اجتماعی در مدیریت ضروری‌ترین بخش اثرگذار و به همان اندازه آسیب‌پذیرترین

و مغفول‌ترین است. سازمانی‌هایی که مدیران توانمندتر داشته باشند کارکنانی متعهدتر و شادتر نیز خواهند داشت. در غیر این صورت، به طور معمول یا افراد به سازمان جذب نمی‌شوند یا پس از مدتی آن را ترک می‌کنند (Nurad et al., 2018). توسعه حرفه‌ای و تقویت سرمایه‌های مدیریتی به واسطه به‌کارگیری سرمایه اجتماعی در مدارس و اجرای آن تأثیر بسزایی در توسعه خودکارآمدی معلمان (پوررحیم و حسین‌پور، ۱۳۹۹؛ حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸)، انگیزش معلمان (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۸)، آگاهی فرامفومی و نظام شناختی تجربه‌بنیاد (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۹) دارد. با تأملی اجمالی در منابع موجود متوجه وجود محدودیت مطالعات داخلی در زمینه نقش سرمایه اجتماعی در توسعه حرفه‌ای مدیران، به‌ویژه مدیران آموزشی مقطع ابتدایی، می‌شویم. از طرفی با بررسی مروری و میدانی متوجه نقص گسترده فاکتورهای کاهش کارآمدی نیروی انسانی، افزایش تخلفات مدیریتی، تعارضات ساختاری، نوسانات مشارکت‌پذیری، فاصله عمیق میان وضع موجود و مطلوب، استهلاک بی‌رویه سرمایه فیزیکی، هدررفت منابع سازمانی، و ... در مدارس شده‌ایم که همگی علائمی مبنی بر مغفول ماندن نقش سرمایه اجتماعی در توسعه حرفه‌ای مدیران است. یکی از شاخص‌های اصلی در توسعه شایستگی مدیران در سازمان‌های آموزشی استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی و فیزیکی و انسانی است و در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد و محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان‌پذیر نیست.

### اهداف و سؤالات پژوهش

هدف از پژوهش پیش رو تحلیل مضمون نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی است که حصول هدف یادشده مستلزم پاسخ به پرسش‌هایی است:

- مؤلفه‌های اصلی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی چیست؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**مدیریت:** انجام دادن درست برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، هدایت، و کنترل در یک سازمان را مدیریت می‌نامند. مدیریت مجموعه‌ای از عملیات آگاهانه و مستمر برای موفقیت یک سازمان است (علاقه‌بند، ۱۳۹۲). مدیریت آموزشی به برنامه‌ریزی و کنترل و نظارت بر کلیه منابع و فعالیت‌هایی گفته می‌شود که برای دستیابی به اهداف تحصیلی لازم است. هدف اصلی مدیریت آموزشی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی استراتژیک و توسعه یک سیستم آموزشی مؤثر برای ایجاد محیطی مثبت برای دانش‌آموزان و کارکنان است (Cruz et al., 2023).

**دوره ابتدایی<sup>۱</sup>:** آموزش ابتدایی اولین مرحله در آموزش رسمی است. این آموزش رایگان و اجباری است و شامل شش سال (کلاس اول تا ششم) برای کودکان ۶ تا ۱۱ ساله است و دانش‌آموزان پس از گذراندن شش سال تحصیلات ابتدایی گواهی فارغ‌التحصیلی دریافت می‌کنند (شیخ‌احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). در دوره ابتدایی، به سبب ویژگی‌های منحصربه‌فرد آن و تفاوت‌های بسیاری که با مقطع متوسطه از نظر ویژگی‌های دانش‌آموزان و ساختار برنامه درسی و ارزشیابی تحصیلی و ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمان وجود دارد، مدیران باید متناسب با ویژگی‌های این دوره توانمند شوند و از نظر حرفه‌ای ارتقا یابند.

**توسعه حرفه‌ای<sup>۲</sup>:** فرایندی که باعث ارتقای مهارت‌های فردی، توانایی‌ها، دانش، دید استراتژیک، و ایجاد شبکه‌های آموزش رهبری می‌شود (Depson et al., 2018) توسعه حرفه‌ای نام گرفته است. توسعه حرفه‌ای رایج‌ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (Akhmedova, 2023; Brown & Militello, 2016). گروه تعلیم و تربیت دانشگاه مرلند توسعه حرفه‌ای را فرایند مداوم و پیوسته بهبود در زمینه استانداردهای بالای آموزشی و شهروندی برای همه معلمان می‌داند و بیان می‌کند ظرفیت و پتانسیل همه معلمان را به سوی یادگیری و یاددهی مادام‌العمر افزایش می‌دهد (حسینیان و همکاران، ۱۴۰۲). توسعه حرفه‌ای با پرورش کارکنانی باانگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد در برابر

1. elementary education  
2. professional development

پویایی‌های محیط رقابتی با سرعت و به طور مناسب عمل کنند و موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند (بهشتیان و ابوالحسنی، ۱۳۸۹).

**ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران:** آسونگ الگوی رشد حرفه‌ای مدیر را شامل ابعاد شاخص‌های بین‌فردی، رهبری، فنی، حرفه، و مشاوره اعلام کرده است. شایستگی به دو صورت قابل رویت و پنهان وجود دارد. دانش بیشترین قابلیت رویت را دارد و به وسیله بسیاری از مدیران در تطابق افراد با مشاغل تشخیص داده می‌شود. بعضی از مهارت‌ها بسیار معلوم و شفاف هستند و برخی دیگر کمتر قابل تعریف کردن هستند و شایستگی پنهان افراد توانایی‌هایی است که بسیار پرازش بوده و می‌تواند عملکرد افراد را افزایش دهد (متیس و جکسون، ۲۰۱۸) در الگوی وسلینک نیز توسعه حرفه‌ای مدیر شامل تفکر سیستمی، تفکر پیش‌بینی، پذیرش تنوع، صلاحیت فردی، صلاحیت اقدام، و مدیریت راهبردی بیان شده است.

**سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی توضیح می‌دهد که چگونه منابع اجتماعی تجربیات مثبتی را در کار ایجاد می‌کند و منجر به نتایج مفید می‌شود. این امر تبادل اطلاعات را در سازمان‌ها تسهیل می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا زمانی که به یک‌دیگر اعتماد دارند و با یک‌دیگر شناسایی می‌شوند و می‌توانند مزایای سازمانی را فراهم کنند، به طور مؤثر با یک‌دیگر همکاری کنند و می‌تواند جریان اطلاعات بین افراد را تسهیل کند. (Bagheri et al., 2021). این نوع روابط اجتماعی به عنوان منبعی در ساختار یا سازمان اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. بدین ترتیب، سرمایه اجتماعی برای سازمان‌ها مزیت ایجاد می‌کند و به دنبال تامین اهداف فوق‌الذکر است. در اصل، روابط اجتماعی و تعاملات از خانواده‌ی نزدیک و مدارهای خانوادگی گسترده آغاز می‌شود و سپس به محافل دوستان و آشنایان، اعضای گروه، جامعه، انجمن‌ها، شبکه‌ها و در یک سازمان گسترش می‌یابد. این پیوندها یا روابط اجتماعی در یک ساختار اجتماعی مناسب به عنوان جوهره یا ماهیت بهره‌مندی از سرمایه اجتماعی به عنوان یک منبع مشاهده می‌شود. (Claridge, 2018). ابعاد سرمایه اجتماعی را به شرح زیر بیان کرده‌اند:

- بعد ساختاری: ترکیب غیر شخصی از پیوندهای بین افراد یا واحدها است و این ترکیب الگویی از ارتباطات بین افراد شامل نقش‌ها، قوانین، سوابق، و پروسه‌هایی است که اصطلاحاتی از این پیکره‌بندی به شمار می‌آیند.
- بعد شناختی: به منابعی مربوط می‌شود که بازنمایی‌ها و تفاسیر و سیستم‌های معنایی مشترک بین احزاب را فراهم می‌کند. این طرح‌واره‌ها و سیستم‌ها شناختی از معناست که به شکل لغت و روایات مشترک ظاهر می‌شوند. سرمایه اجتماعی شناختی زبان و رمز و راز مشترکی است که اساسی برای ارتباطات را فراهم می‌سازد.
- بعد رابطه‌ای: به ویژگی‌ها و کیفیت روابط شخصی از قبیل اعتماد، تعهد، احترام، و حتی دوستی مربوط می‌شود. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به ویژگی و ماهیت روابطی که از طریق تاریخچه‌ای از تعامل توسعه یافته اشاره می‌کند.

### پیشینه پژوهش

در بررسی سوابق و پیشینه مطالعات صورت گرفته در این زمینه، حسینیان و همکارانش (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان» دریافتند که الگوی توسعه حرفه‌ای در ۵ بعد و ۲۲ محور مشتمل بر ابعاد فردی (۴ محور)، سازمانی (۴ محور)، فرهنگی- اجتماعی (۳ محور)، راهبردی- زمینه‌ای (۲ محور)، موانع و چالش‌ها (۵ محور) قابل مطالعه است. خوشبختی و همکارانش (۱۴۰۱) سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی را بعنوان دو مؤلفه‌ی بهبود دهنده‌ی حکمرانی معرفی کردند. بر موسوی و شیرزادی (۱۳۹۷) در مقاله «نقش سرمایه اجتماعی مدیران بر رضایت شغلی معلمان» دریافتند که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی مدیران، به میزان ۹۷۳ درصد، دارد. بر اساس نتایج پژوهش فرحبخش و همکارانش (۱۳۹۶)، صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس شامل هشت مؤلفه اصلی تخصص مدیریتی، تجربه معلمی، مهارت‌های روابط انسانی، مهارت هنری، مهارت فنی، اخلاقی- اجتماعی، انگیزشی، و ظاهری هستند. همچنین نورادصدیق و همکارانش (۱۳۹۶) دریافتند که ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس شامل سه مؤلفه ایجاد فرصت توسعه شغلی، ایجاد فرصت توسعه فردی، و تشویق مدیران به به‌سازی خود است. نتایج تجربی (مولیادی و همکاران، ۲۰۲۴) نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی بر اعتماد دانش‌آموزان (مثلاً اعتماد مبتنی بر شناختی و عاطفی) و همچنین متغیرهای میانجی تأثیر مثبت و

معنادار دارد. میشکاک و همکارانش (۲۰۲۳) دریافتند که رشد رقابت‌پذیری در یک سازمان عمدتاً تحت تأثیر توسعه سرمایه اجتماعی است. بیسرت و همکارانش (۲۰۲۱) داشتن حمایت اجتماعی از سوی همکاران و سرپرستان و امکان همکاری برای بهزیستی در مدیر را الزامی معرفی کردند. دیریه و همکارانش (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی اثر تعدیل سرمایه اجتماعی بر رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت‌های فهرست‌شده در Nse<sup>۱</sup> پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر پیوند بین پیکربندی‌های شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و موفقیت شرکت در Nse دارد. در مطالعه‌ای با عنوان «سرمایه اجتماعی و سیستم‌های کنترل مدیریت: مطالعه یک سازمان غیر دولتی در سال ۲۰۱۰» توسط چنهال و همکارانش مشخص شد که چگونه عناصر یک سیستم کنترل مدیریت می‌توانند ابعاد پیوندی و پل زدنی سرمایه اجتماعی را با پیامدهای بالقوه بر سرمایه اقتصادی و فرهنگی تقویت یا مهار کنند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کیفی و کاربردی است. جمع‌آوری داده‌های حاصل از روایت شرکت‌کنندگان از طریق مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته، با روش تحلیل تم، با الگوی کسلبری<sup>۲</sup> و نولن (۲۰۱۸) انجام شد که شامل پنج مرحله کامپایل کردن یا ترجمه کد (تدوین یا رونویسی)، جداسازی، گردآوری مجدد، تفسیر، و نتیجه‌گیری است. سپس نقش تأثیرگذار سرمایه اجتماعی در توسعه الگوی حرفه‌ای مدیران با کدگذاری و تحلیل منابع بررسی شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۸۷۰ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کرج در سال ۱۴۰۰ - ۱۴۰۱ بودند که سابقه بیش از پنج سال مدیریت داشتند. نمونه‌گیری نظری پژوهش با انتخاب هدفمند اطلاع‌رسانان کلیدی بر اساس اطلاعات خاصی که از موضوع پژوهش داشتند به تعداد ۱۲ نفر تا زمانی ادامه پیدا کرد که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری رسید. جهت تعیین روایی سؤال‌های مصاحبه با عنایت به نظر ۱۲ تن از متخصصان آموزش و پرورش، که صاحب نظر بودند، بر حسب پیشنهادها و دیدگاه‌های افراد یادشده در زمینه روشن ساختن نکات و اصلاحات مبهم اقدام شد. همچنین جهت اطمینان از اعتبار یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها از روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان و مثلث‌سازی و مستندسازی از طریق نقل قول نویسی استفاده شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ قابل مشاهده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۹ نفر از پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند (۰/۷۵ درصد). با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از پرسشنامه ۷ نفر از پاسخ‌دهندگان خبره (۰/۵۸ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

جنسیت	سیمت	سن	میزان تحصیلات	سابقه خدمت (سال)	سابقه مدیریت (سال)
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۹	کارشناسی ارشد	۲۲	۱۱
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۵۳	دکتر	۲۵	۱۸
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۵۵	کارشناسی	۲۳	۱۶
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۴	کارشناسی ارشد	۱۹	۱۴
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۳۹	کارشناسی ارشد	۱۴	۸
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۵	کارشناسی ارشد	۲۱	۱۶
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۰	کارشناسی ارشد	۱۶	۱۲
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۷	دکتر	۱۸	۱۴
زن	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۸	کارشناسی	۲۷	۲۶
مرد	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۱	دکتر	۱۹	۹
مرد	مدیر مدرسه ابتدایی	۴۶	کارشناسی ارشد	۲۴	۱۳
مرد	مدیر مدرسه ابتدایی	۵۰	کارشناسی ارشد	۲۵	۱۸

1. nairbi securities exchange

2. Castleberry

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت اطلاع و با هدف جمع و خلاصه‌سازی پاسخ‌های ارائه‌شده با هدف شناسایی ابعاد الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران و نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در آن گزیده‌ای از پاسخ مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲ قابل ملاحظه است.

جدول ۲. نمونه پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان در شناسایی ابعاد الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران و نقش ساختاری سرمایه اجتماعی

کد معنایی	بخشی از پاسخ مصاحبه‌شونده	کد م.
انعطاف‌پذیری در تفکر، بازنگری و بهبود اثربخشی رفتارهای شخصی در رهبری و ایجاد فرصت رشد و توسعه شخصیتی و اخلاقی	در توسعه مهارت‌های فردی به برنامه‌های توانمندسازی مدیران نیاز است. توسعه مهارت‌های گروهی نیازمند برنامه‌های به‌سازی نیروی انسانی است و در نهایت برای توسعه دانش عمومی و تخصصی باید برنامه‌ریزی استراتژیک برای حرکت از مسیر خوب به عالی، مدیریت منابع انسانی، و ایجاد جهت‌گیری آموزشی نتیجه‌محور فراهم شود. دارا بودن خصوصیات شخصیت کارآمدی (سعه صدر داشتن، قاطعیت، عادل بودن، پشتکار داشتن، قدرشناسی، شجاعت، خوش‌بینی، صداقت، اعتمادبه‌نفس، و ...) برای کار در محیط آموزشی	۱. م.
تسهیل گفت‌وگو و تسلط به مهارت‌های فنون مذاکره، استقبال از تفکر انتقادی، تعامل و بهره‌مندی از مشارکت مؤثر	ایجاد و توسعه ارزش‌ها، اصول اخلاقی، و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان و ایفای نقش الگو در رعایت و انجام دادن آن به گونه‌ای که فرهنگ تعالی را پشتیبانی کند. توسعه سازمان آموزشی با استفاده از تفکر سیستمی تقویت و ارتقای توانمندی‌های کلامی و فن بیان ارتباط مؤثر و ایجاد یک محیط دوستانه	۲. م.
روحیه انتقادپذیری و رقابت‌جویی سالم	مهارت‌های فردی: تحصیلات و دانش تخصصی مدیران، مدیریت فرایندهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ویژگی‌های روان‌شناختی و اخلاقی: دانش سلامت روان مهارت‌های به‌روز و پیشرفته مربوط به مهیا کردن مقدمات توسعه حرفه‌ای و فراهم کردن زمینه جهت به‌کارگیری به‌روزترین اطلاعات و فناوری	۴. م.
توجه به تکنولوژی آموزشی، توسعه سواد اطلاعاتی-تکنولوژی و تسلط بر فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی و پژوهشی	از آنجا که سازماندهی و رهبری مدرسه و هدایت معلمان و برنامه‌ریزی و چگونگی پیشرفت عملکرد دانش‌آموزان از نظر عقلانی و رفتاری همه تحت تأثیر نگرش و برنامه‌ریزی مدیر مدرسه است به نظر می‌آید نگرش مدیر مدرسه برای داشتن چشم‌انداز و اهداف کوتاه‌مدت و میان‌مدت و بلندمدت و همچنین برنامه‌ریزی و تلاش برای دستیابی به آن‌ها جهت طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران سازمان‌های آموزشی ضروری در نظر گرفته شود. در مورد ابعاد گفته‌شده، مثلاً بعد مهارت‌های فردی، کلیه مهارت‌های مورد نیاز فرد موفق مثل مهارت حل مسئله، مهارت تفکر انتقادی، مهارت کار تیمی، مسئولیت‌پذیری، مهارت کنترل خشم، مهارت ارتباط بین‌فردی، مهارت خلاقیت، و مهارت‌های دیگر می‌تواند به عنوان مؤلفه در نظر گرفته شود و همچنین مؤلفه‌های متعهد بودن، داشتن سواد رسانه‌ای یا به بیان دیگر دانش فناورانه، دانش سازمانی، ترسیم چشم‌انداز آینده، توانایی رهبری نیز می‌تواند برای دیگر ابعاد به کار گرفته شود.	۱۰. م.

جهت شناسایی مؤلفه‌های اصلی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهر کرج و نقش سرمایه اجتماعی در آن اطلاعات به‌دست‌آمده در بخش مصاحبه در سه طبقه اصلی کدهای باز، مقوله‌ها، و مفاهیم در جدول ۳ قابل بررسی است. مؤلفه‌های اصلی شناسایی‌شده شامل شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های میان‌فردی، شایستگی شخصیتی و انگیزشی، شایستگی خلاقانه، شایستگی‌های اجتماعی، شایستگی‌های مدیریتی است.

جدول ۳. کدگذاری محوری و شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
شایستگی فردی	تاب‌آوری و خودآزمایی مداوم	پشتکار و جدیت در کار انعطاف‌پذیری در تفکر بازنگری و بهبود اثربخشی
	مسئولیت‌پذیری شغلی	تسهیل گفت‌وگو و تسلط به مهارت‌های فنون مذاکره، استقبال از تفکر انتقادی، تعامل و بهره‌مندی از مشارکت مؤثر درون‌سازمانی و برون‌سازمانی
	به‌کارگیری فناوری	توجه به تکنولوژی آموزش به منظور ارتقای کیفیت یاددهی جهت یادگیری آسان و بهتر
	ارتقای صلاحیت‌های خود و مجموعه	روحیه انتقادپذیری و رقابت‌جویی سالم

## ادامه جدول ۳.

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
توسعه سواد اطلاعاتی	توسعه سرمایه انسانی	ایجاد فرصت رشد و توسعه شخصیتی و اخلاقی
	توسعه سواد اطلاعاتی- تکنولوژی و تسلط بر فناوری‌ها	توسعه سواد اطلاعاتی- تکنولوژی و تسلط بر فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی و پژوهشی، ارتباط با شبکه‌های مجازی و تبادل اخبار و اطلاعات به‌روز و سریع علمی، اجتماعی، آموزشی، تربیتی، و... به‌کارگیری تعامل اثربخش بین کارکنان و مدیریت، ارتقای مدیریت دانش و کاهش هزینه فرصت ازدست‌رفته
شایستگی شخصیتی و انگیزشی	طراحی رفتار حرفه‌ای اجتماعی	طراحی الگوی رفتار حرفه‌ای در نتیجه تلاش دسته‌جمعی و آگاهانه اعضای جامعه
	طراحی رفتار حرفه‌ای مالی و اقتصادی	طراحی الگوهای اقتصادی و کسب درآمد، جلب توجه خیرین
	یادگیری از تجارب خود و دیگران	کمال‌جویی و رشد حرفه‌ای، مطالعه مستمر و عمیق تخصصی، به‌روز نگه داشتن اطلاعات خود
شایستگی اخلاقی	صداقت سازمانی و قانون‌پذیری	رعایت ضوابط کار، صداقت در کلام به نحوی که توسط دیگران ادراک شود، دوری از نفاق و دورویی
	بسترسازی خلاقیت	ایجاد زمینه‌های نوآوری آموزشی و تربیتی
شایستگی خلاقانه	خلاقیت‌پروری	برنامه‌ریزی، هماهنگی، نظارت، رهبری، و کنترل در جهت ایجاد تحولات سازنده توسعه پژوهش
	توسعه توانایی‌های سازمان و کارکنان	میل مداوم سازمان‌ها به سوی سازمان یادگیرنده و ارتباط با محیط پیرامون وجود تصمیم‌گیری بر اساس مشارکت جمعی، تشکیل شوراهای دانش‌آموزی، انجمن، مدرسه و معلمان
شایستگی اجتماعی	مشارکت‌پذیری	جلب حسن حضور والدین در امور مدرسه، ایجاد تفاهم با دیگران برای سوق دادن آن‌ها در جهت‌های مورد نظر، بررسی و حل تعارضات احتمالی میان کارکنان مدرسه توسط مدیر
	حل مسئله	برگزاری مراسم تجلیل و قدردانی از همکاران، دانش‌آموزان، خیرین، و والدین همیار
شایستگی مدیریتی	قدرشناسی	توانمندی حضور در مجالس علمی و احصای حقوق مدرسه
	اثرگذاری	حل کشمکش‌های محیطی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی
	مشارکت‌پذیری سازمانی	جلب حمایت و همراهی اداره آموزش و پرورش
شایستگی‌های تخصصی		تحصیلات و دانش حرفه‌ای

## بحث و نتیجه

در پی پاسخ به پرسش‌های اصلی پژوهش مبنی بر شناسایی مؤلفه‌های اصلی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران و نقش ساختاری سرمایه اجتماعی در الگو، ابتدا مؤلفه‌های اصلی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهر کرج پس از بررسی داده‌های حاصل از مصاحبه با نمونه و مطالعه اسناد مشخص شد که شامل شش مؤلفه شایستگی فردی، میان‌فردی، شخصیتی و انگیزشی، خلاقانه، اجتماعی، و مدیریتی است. توسعه فردی یک فرایند دائمی است و راه کلیدی برای افراد جهت ارزیابی مهارت‌ها و کیفیت کارهای خود، تعیین اهداف خود در زندگی، و تلاش برای تحقق آن‌ها و به حداکثر رساندن پتانسیل فردی. زمانی که توسعه شخصی در چارچوب سازمانی بررسی می‌شود به روش‌ها، برنامه‌ها، ابزارها، تکنیک‌ها، و سیستم‌های ارزیابی‌ای اطلاق می‌شود که از توسعه انسانی در سطح فردی در سازمان‌ها حمایت می‌کند. هم‌سو با پژوهش حاضر، وکیلی و همکارانش (۱۴۰۱) پیامدهای مهم توسعه شایستگی‌های فردی در مدیران مدارس را شامل دستیابی خودآگاهی، خوداصلاحی، خودارزیابی، و افزایش تاب‌آوری معرفی کردند. در بحث توسعه شایستگی‌های میان‌فردی، مدیر توانمند با ایجاد زمینه توسعه منابع انسانی از طریق بازآموزی یا آموزش ضمن خدمت و از طرفی با مجهز شدن به سواد رسانه‌ای و فناوریانه با قابلیت مدیریت زمان می‌تواند شایستگی میان‌فردی را در مدرسه توسعه دهد. همچنین توسعه شایستگی‌های انگیزشی و خلاقانه مدیر به واسطه طراحی رفتار حرفه‌ای اجتماعی مناسب، طراحی رفتار حرفه‌ای مالی و اقتصادی به دلیل محدودیت منابع در آموزش، یادگیری از تجارب خود و دیگران، صداقت



سازمانی و قانون محوری مطابق با نتایج نیری و همکارانش (۱۳۹۷) بسترسازی خلاقیت و خلاقیت‌پروری مبتنی بر انجام پژوهش‌های متنوع در سازمان می‌توان شاهد بود:

همچنین می‌توان شاهد توسعه شایستگی‌های انگیزشی و خلاقانه مدیر از طریق طراحی رفتار حرفه‌ای اجتماعی مناسب، طراحی رفتار حرفه‌ای مالی و اقتصادی به دلیل محدودیت منابع در آموزش، یادگیری از تجارب خود و دیگران، صداقت سازمانی و قانون محوری بود. این نتایج مطابق با پژوهش نیری و همکارانش (۱۳۹۷) است که بر بسترسازی خلاقیت و خلاقیت‌پروری در سازمان از طریق انجام پژوهش‌های متنوع تأکید دارند.

سرمایه اجتماعی یک دارایی با مالکیت مشترک است که با سرمایه مالی یا انسانی متعلق به شخص متفاوت است (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، ارتباطی، شناختی) بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به سبب سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند و مهم‌ترین جنبه‌های آن شامل اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات، و هویت است (Nahapiet & Ghoshal, 1998). بنابراین در بحث مرتبط با نقش سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران، در بخش شایستگی‌های اجتماعی مدیر، توسعه توانایی‌های سازمان و کارکنان و میزان مشارکت‌پذیری و توانایی حل مسئله در شرایط بحرانی و قدرشناسی سازمانی از کارکنان می‌تواند نشان‌دهنده تأثیر عمیق بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی در الگوی توسعه حرفه‌ای مدیر باشد. چنانچه مدیری از سرمایه اجتماعی کم یا ضعیف در بخش ارتباطی برخوردار باشد نه تنها توانمندی‌های یادشده بلکه اهداف غایی نظام آموزشی دچار تزلزل و شکست خواهد شد. همان‌گونه که در جدول ۱ قابل بررسی است وجود سرمایه اجتماعی در همه ابعاد الگو انکارناپذیر و به‌ویژه در شاخص‌های شایستگی اجتماعی و شایستگی مدیریتی دارای جلوه بیشتری است و به طور کلی دستیابی به الگوی جامع و کامل جهت توسعه حرفه‌ای همه مدیران ریشه در توسعه سرمایه اجتماعی دارد. چه‌بسا، بر حسب تجربه و داده‌های موجود، لازمه رسیدن به توسعه حرفه‌ای عبور از توسعه فردی است و در عین حال مدیران شایسته سازمانی مدیرانی هستند که لایه‌های درهم‌تنیده توسعه فردی و حرفه‌ای خود را با برقراری لینک‌های ارتباطی (بعد ارتباطی در سرمایه اجتماعی) تقویت می‌کنند (طبق داده‌های پایانی جدول ۲). مدیران دارای سرمایه اجتماعی بالا اثرگذارتر، متخصص‌تر، مشارکت‌پذیرتر، و در حل تعارضات سازمانی موفق‌تر عمل می‌کنند. در پژوهش حاضر به دلیل وجود مشغله کاری فراوان در مدیران ایجاد هماهنگی لازم جهت مصاحبه‌ها در چند مرحله در طول زمان و با محدودیت اجرا شد. در برخی موارد مدیران به دلیل داشتن نظر منفی درباره پژوهش‌ها (مربوط به گذشته) در جلسات اول مصاحبه همدلی‌های لازم را مبذول نداشتند. اما همچنان با توجه به محدودیت‌های موجود همه تلاش نویسندگان مبتنی بر واقع‌بینی و اجتناب از سوگیری بوده است.

## پیشنهاد

پیشنهاد می‌شود دست‌اندرکاران حوزه آموزش ضمن ترویج تحقیقات گسترده در زمینه بررسی و تقویت نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت‌های سازمانی با روش‌های مختلف و به‌ویژه داده‌بنیاد که منجر به تولید علم شود به پیشنهادها ذیل توجه کنند:

- معیارهای تربیت، جذب، و تأمین منابع انسانی اثربخش و کارآمد بر اساس شاخص‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس صورت پذیرد.
- سرمایه اجتماعی مدیران با توجه به برگزاری کارگاه و جلسات هم‌اندیشی به صورت مدون توسعه یابد و تقویت شود.
- ابعاد توسعه حرفه‌ای مدیران با توجه به پیشرفت‌های فناوری و تحولات جهانی بازبینی و به‌روزرسانی شود.
- عدالت اجتماعی ادراک‌شده میان مدیران عالی و میانی و عملیاتی در نظام آموزشی افزایش یابد.
- ساختار سازمانی در ادارات آموزش و پرورش جهت رفع نواقص موجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها تجدید شود.

## منابع

- ابراهیمی، اسماعیل؛ رضایی، فرزین و قادری، صلاح‌الدین (۱۴۰۲). سرمایه اجتماعی و کارایی سرمایه‌گذاری شرکت. *دانش سرمایه‌گذاری*، ۱۲(۴۵)، ۵۳ - ۷۱.
- اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد (۱۳۹۹). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری، و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۴(۳۰)، ۱۰۸ - ۱۲۸.
- اصفهان‌نی، کرم؛ سلیمانی، نادر؛ تورانی، حیدر و صباحی، پرویز (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی در افق ۱۴۰۴. *مدیریت مدرسه (Journal of School administration)*، ۴(7)، 210-241. SID. <https://sid.ir/paper/383899/fa>
- بهشتیان، م. و ابوالحسنی، ح. (۱۳۸۹). *سیستم‌های اطلاعات مدیریت*. تهران: پردیس.
- پوررحیم، مریم و حسین‌پور، رضا (۱۳۹۹). رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۱(۳)، ۶۵ - ۷۶.
- تلخابی، محمود؛ رحمتی، زینب و مرادی، علی‌رضا (۱۳۹۹). توسعه حرفه‌ای معلمان و تغییر مفهومی از طریق محیط ساختن دانش. *روان شناسی شناختی*، ۸(۱)، ۵۳ - ۶۶.
- حسین‌پور، فاطمه؛ فضل‌الهی قمشی، سیف‌الله و محمدی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۴(۴)، ۱ - ۱۴.
- حسینیان، بنت‌الهدی‌سادات؛ نیلی، محمدرضا و شریفیان، فریدون (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه حرفه‌ای معلمان: فراترکیب مدل‌های توسعه حرفه‌ای. *نظریه و عمل در برنامه‌دستی*، ۱۱(۲۲)، ۸۹ - ۱۳۲. doi: 10.22034/tpcj.2024.190319
- حمیدی‌زاده، علی؛ طهماسبی، رضا و عالم‌زاده، پریسا (۱۳۹۵). رتبه‌بندی شاخص‌های شناسایی استعداد مدیران (مطالعه موردی: آموزش و پرورش استثنایی قم). *آموزش در علوم انسانی*، ۲، ۵۹ - ۹۰. SID. <https://sid.ir/paper/523170/fa>
- خوشبختی، جعفر؛ مؤدی، داود و هاشمی‌آهویی، سید محمد (۱۴۰۱). بررسی نقش سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی بر حکمرانی خوب مدیران و کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان، <https://civilica.com/doc/1509843>
- دلاویز، محسن؛ مرتضوی اصل، سید خدایار و سینایی، عطاء‌الله (۱۳۹۹). تأملی تطبیقی در مفهوم سرمایه اجتماعی از دیدگاه پانام و فوکویاما. *جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۳(۴)، ۲۲۸۸ - ۲۳۰۶. doi: 10.30510/psi.2022.349291.3646
- زاهدی، سکین و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نگاهی به مفهوم توسعه حرفه‌ای هیئت علمی و تجربه‌های موفق در برنامه‌ریزی و اجرای آن. *نامه آموزش عالی*، ۶(۲۱)، ۷ - ۲۶.
- شیخ‌احمدی، سید عرفان؛ رستمی، شعیب و شریفی، شافع (۱۴۰۲). اهمیت آموزش و پرورش دوره ابتدایی. *همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۲). *مقدمات مدیریت آموزشی*. تهران: روان، ویرایش، ارسباران.
- کمرئی، علی‌رضا؛ خورشیدی، عباس؛ حمیدی‌فر، فاطمه؛ محمودی، امیرحسین و شریعتمداری، مهدی (۱۴۰۰). الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران آموزشگاهی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای (با استفاده از رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نوظهور). *فناوری آموزش (فناوری و آموزش)*، ۱۵(۳) (پیاپی ۵۹)، ۵۳۱ - ۵۴۴. SID. <https://sid.ir/paper/374887/fa>
- مهربان‌پور، محمدرضا و جندقی، محمد (۱۳۹۸). جایگاه مالی و سرمایه اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳، ۳۲۷ - ۳۴۹.
- موسوی، سید صائب و پورعلی، محمدرضا (۱۴۰۲). سرمایه اجتماعی و اهرم مالی. *دانش سرمایه‌گذاری*، ۱۲(۴۶)، ۱ - ۲۳.
- موسوی، فرانک و شیرزادی، پرستو (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر رضایت شغلی معلمان. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۳(۴)، ۵۱ - ۶۲. SID. <https://sid.ir/paper/269615/fa>
- ناظم، فتاح و صادقی، ام‌البنین (۱۳۹۳). ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. س ۶، ۲(۲۲).
- نیری، شهرزاد؛ دهقان‌نیری، محمود و سمیری، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۱)، ۱۴۳ - ۱۵۹. doi: 10.22044/shm.2019.7394.1798

- هاشمی، سید حامد؛ طبری، مجتبی؛ فرهادی محلی، علی و معطوفی، علی‌رضا (۱۴۰۰). جایگاه سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در توسعه قابلیت‌های توانمندساز مدل چارچوب عمومی ارزیابی (CAF) با تکنیک آنتروپی شانون و دیمتل. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۸، ش ۱، ۱-۱۷۹.
- وکیلی، ح.، حسن‌پور، ر.، جعفرنیا، م.، میرحسینی محمدی، ف. و الهام السادات، ع. (۱۴۰۱). ارائه الگوی توسعه فردی مدیران راهبردی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی. مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۳)، ۷۶-۹۷.
- وکیلی، حسن‌پور؛ جعفرنیا، میرحسینی محمدی و الهام السادات (۱۴۰۱). ارائه الگوی توسعه فردی مدیران راهبردی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی. مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۳)، ۷۶-۹۷.
- ولی‌محمدی، آمنه؛ کشوری، سارا؛ قاسم‌پور، عسل و نیازی‌قره‌بابا، لیلا (۱۴۰۲). نقش مدیر مدرسه در پیشرفت تحصیلی، <https://civilica.com/doc/1947070>
- Akhmedova, Z. (2023). Educational Management Systems, Electronic Education: Tasks and Opportunities. *Theoretical aspects in the formation of pedagogical sciences*, 2(21), 171-177.
- Andrin, G., Kilag, O. K., Groenewald, E., Benitez, J., Dagala, F., & Ubay, R. (2024). Borderless Learning Environments: Impacts on Educational Management Strategies. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRIS)*, 1(2), 43-49.
- Azhabband, A. (2012). *The basics of educational management*. Tehran: Rovand, Editor, Arsbaran. (in Persian)
- Bagheri, J., S., Jaber, A., Soveini, F., & Habib Honari, H. (2021). The Effect of Social Capital Dimensions on the Knowledge-Sharing Intention of Physical Education Teachers, 1, 77-82.
- Beheshtian, M. & Abolhasani, H. (1389). *Information Management Systems*. Tehran: Campus. (in Persian)
- Boudreaux, M. K. (2015). An Examination of Principals' Perceptions of Professional Development in an Urban School District. *Journal of Education & Social Policy*, 2(4), 27-36.
- Brown, C. & Militello, M. (2016). Principal's perceptions of effective professional development in schools. *Journal of Educational Administration*, 6(4), 56-67.
- Castleberry, A.N. & Nolen, A.L. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds?. *Currents in pharmacy teaching & learning*, 10(6), 807-815.
- Claridge, T. (2018). Dimensions of Social Capital - Structural, Cognitive, and Relational. *Social Capital Research. All rights reserved*, 2-4.
- Cruz, R. A. D., Kilag, O. K., Cantere, Jr, G., Vestal, A. P., Binagatan, M., & Abendan, C. F. (2023). Cultivating an Inventor Mindset: A Culturo-Techno-Contextual Approach in STEM Education. *Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education (2994-9521)*, 1(6), 387-398.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development* (research brief). Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Dopson, S., Ferlie, E., McGivern, G., Fischer, M., Mitra, M., Ledger, J., & Behrens, S. (2018). Leadership development in Higher Education: A literature review and implications for programme redesign. *Higher Education Quarterly*, 1-17. DOI: 10.1111/hequ.12194 (Code 52).
- Ebrahimi, E., Rezaei, F., & Ghaderi, S. (2023). Social capital and investment efficiency of the company. *Investment Knowledge*, 12(45), 53-71.
- Ebrahimi, Rezaei, Farzin, Qadri, Salahuddin (1402). Social capital and investment efficiency of the company. *Investment Knowledge*, 12(45), 53-71. (in Persian)
- Esfahani, K., Soleimani, N., Torani, H., & Sabahi, P. (2018). Factors affecting the professional development of school administrators in the horizon of 1404. *Journal of School administration*, 7(4). (in Persian)
- Farahbakhsh, S., Jafari Sarabi, M., Syahkamari, E., Gholami, M., & Moradi, S. (2017). Collecting Professional-Scientific Proficiencies of Primary Schools Managers in Lorestan Province. *Journal of School Administration*, 5(1), 113-127. (in Persian)
- Galavzi, P. (2011). Principals' Perceptions of Their Own Professional Development. Presented to the faculty of the Graduate School of the University of Texas at austain in partial fulfillment of requirement for degree of doctor of education.
- Good governance of managers and experts of the General Directorate of Sports and Youth. *Strategic studies of sport and youth*, 21(55), 289-304. doi: 10.22034/ssys.2022.1096.1750. (in Persian)
- Hashemi, S. H., Tabari, M., Farhadi Mohali, A., & Matoufi, A.R. (1400). The position of social capital, social responsibility and professional ethics in the development of the enabling capabilities of the general evaluation framework model (CAF) with Shannon and Dimtel's entropy technique. *Social capital management*, Vol. 8, No. 1, 1-179. (in Persian)
- Hosseini, B.H.S., Nili, M.R., & Sharifian, F. (1402). Identifying the dimensions and components of the teachers' professional development model: the synthesis of professional development models. *Theory and Practice in Curriculum*, 11(22), 89-132. doi: 10.22034/tpcj.2024.190319. (in Persian)

- Hosseinpour, F., Fadl Elahi Qomshi, S., & Mohammadi, M. (2018). The relationship between job performance and self-efficacy with the professional development of secondary school teachers in the 2nd district of Qom. *Teacher Professional Development*, 4(4), 1-14. (in Persian)
- Ibrahim, N. (2011). Preparation and development of public secondary schools Principals in Kenya. *Humanities and Social Science*, 1(9), 22-36.
- Ismaili, E., Samri, M., & Hosni, M. (2019). The effect of school organizational conditions, leadership perception and teachers' motivation on the improvement of teaching activities by mediating the professional development of elementary teachers. *New educational approaches*, 4(30), 108-128. (in Persian)
- Khokhbashi, J., Modi, D., Hashemi Ahavi, S. M. (1401). Examining the role of social capital and social support. (in Persian)
- Mathis, R.I. & Jackson, J.H (2018). Human Resource Management, cengage learning publishing
- Mehrabanpour, M.R. & Jandaghi, M. (2018). Financial status and social capital. *Social Capital Management*, Vol. 6, No, 3, 327-349. (in Persian)
- Mishchuk, H., Bilan, Y., Androniceanu, A., & Krol, V. (2023). Social capital: Evaluating its roles in competitiveness and ensuring human development. *Journal of Competitiveness*, 15(2).
- Mousavi, F. & Shirzadi, P. (2017). The role of school administrators' social capital on teachers' job satisfaction. *Teacher Professional Development*, 3(4), 51-62. SID. <https://sid.ir/paper/269615/fa>. (in Persian)
- Mousavi, S. S. & Pourali, M.R. (1402). Social capital and financial leverage. *Investment Knowledge*, 12(46), 1-23. (in Persian)
- Muliadi, M., Muhammmadiyah, M. U., Amin, K. F., Kaharuddin, K., Junaidi, J., Pratiwi, B. I., & Fitriani, F. (2024). The information sharing among students on social media: the role of social capital and trust. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(4), 823-840.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nazim, F. & Sadeghi, U. B. (2013). Providing a structural model of productivity based on social capital and intellectual capital in education. *A new approach in educational management*, sixth year, 2(22). (in Persian)
- Neiri, Sh., Dehghan Neiri, M., & Samiri, F. (2017). The effect of behavioral integrity and perception of organizational policies on the trust of employees of the Ministry of Sports and Youth. *Human resource management in sports*, 6(1), 143-159. doi: 10.22044/shm.2019.7394.1798(in Persian). (in Persian)
- Norad Sedigh, M., Naveh Ebrahim, A., Arasteh, H., & Zainabadi, H. R. (2018). Identification of the components of the professional development of talented managers of nongovernmental schools, mixed research. *Managing Education in Organizations*, 6(2), 183-224. (in Persian)
- Pour Rahim, M. & Hossein Pour, R. (2019). The relationship between educational leadership and teacher self-efficacy with the professional development of primary school teachers in district 2 of Ardabil city. *Applied Educational Leadership*, 1(3), 65-76. (in Persian)
- Sheikh Ahmadi, S. I., Rostami, Sh., & Sharifi, Sh. (1402). The importance of primary education. *National Conference of Management and Humanities Researches in Iran*. (in Persian)
- Shnaid, B. & Heydari, D. (1384). Social Science Education Growth, No. 29. (in Persian)
- Talkhabi, M., Rahmati, Z., & Moradi, A.R. (2019). Professional development of teachers and conceptual change through knowledge building environment. *Cognitive Psychology Quarterly*, 8(1), 53-66. (in Persian)
- Vakili, H., Hasanpour, R., Jafarnia, M., Mir Hosseini Mohammadi, F., & Elham Al Sadat, A. (2023). Presenting the personal development model of strategic managers of the Islamic Revolution Foundation. *Human Resource Studies*, 12(3), 76-97. (in Persian)
- Vakili, Hasanpour, Jafarnia, Mir Hosseini Mohammadi and Elham Al Sadat. (1401). Presenting the personal development model of strategic managers of the Islamic Revolution Foundation. *Human Resource Studies*, 12(3), 76-97. (in Persian)
- Zahedi, S. & Bazargan, A. (2012). A look at the concept of faculty professional development and successful experiences in planning and implementing it. *Higher Education Letter*, 6(21), 7-26. (in Persian)