

Exploring the Role of Social Capital in Effecient Management of Preschools (Based on Managers' Lived Experiences)

English Abstract

Social capital is considered one of the most important factors in the success and efficiency of organizations. It can also play a significant role in the efficient management of Preschools education. This phenomenological study aimed to explore the lived experiences of preschool directors regarding the role of social capital in the efficient management of preschool centers. Through semi-structured in-depth interviews with 10 experienced directors, the research revealed that their perceptions of the role of social capital in the efficient management of these centers included 87 subthemes, 16 main themes, and 4 overarching categories: directors, stakeholders, policies and processes, and tools.

English Keywords

social capital, effecient management, preschool, phenomenology, lived experience

واکاوی نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد
مراکز پیش دبستان (تجربه زیسته مدیران)

چکیده

سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت و کارآمدی سازمان‌ها به شمار می‌رود و در حوزه مدیریت کارآمد آموزش و پرورش پیش از دبستان نیز، می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. این پژوهش با هدف واکاوی تجربه زیسته مدیران در خصوص نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد مراکز پیش دبستانی با رویکرد پدیدارشناسی انجام شده است. یافته‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته با ۱۰ نفر از

مدیران مجرب مراکز پیش دبستانی، نشان می دهد که ادراک آنها از نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد این مراکز، شامل ۸۷ تم فرعی، ۱۶ تم اصلی و ۴ مقوله نهایی ((مدیران) عامل کلیدی ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، ذی نفعان (حلقه ارتباطی ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، قوانین و فرایندها (عامل ساختار و نظم برای ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، ابزار (بستر اجرایی جهت تقویت سرمایه اجتماعی)) می باشد.

کلید واژگان

سرمایه اجتماعی، مدیریت کارآمد، پیش دبستانی، پدیدارشناسی، تجربه زیسته

مقدمه

آموزش و پرورش، به عنوان یکی از بنیادی ترین نهادهای اجتماعی، هم محصول جامعه و هم سازنده آن است. نهادی که به عنوان یک سیستم پویا، از دل بافتار اجتماعی برمی خیزد و همزمان به عنوان کاتالیزوری برای تحول و رشد جامعه عمل می کند و اثربخشی آن در پیشرفت جامعه و دستیابی به اهداف عالی توسعه، امری بدیهی است. با توجه به وظایف و مسئولیت هایی که جامعه بر دوش آموزش و پرورش نهاده، انتظار دارد خود را با تغییرات گسترده محیطی و به تبع آن درون سازمانی وفق دهد و به حفظ بقا و رشد مزیت های رقابتی با سازمانهای دیگر بیانديشد. (Ercan 2020: 438). از سویی توسعه و کارایی آموزش و پرورش در گرو مدیریت کارآمد آن و تا حد زیادی وابسته به مدیران آن می باشد. (شبانى و همکاران ۱۳۹۷: ۸۳)

آموزش و تربیت اوان کودکی که ناظر بر تربیت و رشد کودکان از بدو تولد تا هنگام ورود به نظام رسمی _ عمومی آموزش است اهمیت بسیاری دارد و امروزه، حوزه آموزش خردسالان (پیش از دبستان) بیش از پیش مورد توجه محققان، مربیان و سیاستگذاران تربیتی کشورها قرار گرفته است.

بیان مساله

تا پیش از این به مقوله آموزش کودکان پیش از دبستان به صورت رسمی و تخصصی نگریده نشده بود و معدود مدیران مراکز پیش دبستانی و آموزش اولیه وجود دارند که آموزش سیستماتیک در زمینه های شغلی و عملی آموزش پیش از دبستان را دریافت کرده

اند. (مفیدی، ۱۳۹۰: ۲۵). از این رو مطالعه، پژوهش و منابع علمی برای توسعه مدیریت مراکز آموزش و پرورش پیش از دبستان بسیار اندک است.

یکی از مهمترین معیارهای تعالی هر سازمان، اثربخشی و کارایی آن است. اما بدون احیای نقش مدیریت کارآمد، اثربخشی سازمان امکان پذیر نیست. مدیریت در مراکز پیش دبستانی نیز از این امر مستثنی نیست. بنابراین تجهیز مدیران به دانش و روشهای مدیریت کارآمد نوعی سرمایه گذاری است و استفاده از ایده های علمی و عملی منجر به کارایی و اثربخشی در این سطح می شود. (ولی زاده، ۱۳۹۸).

سرمایه اجتماعی مصداق یک گنجینه ظرفیت اجتماعی است که تسهیل کننده هماهنگی و همکاری بین گروه ها در جامعه می باشد. به موجب ارتباطات در هم تنیده ای که به خاطر سرمایه اجتماعی فراهم میشود مهارت، دانش، تجارب، ارزشها و هنجارها حاکم شده و چنان با هم ممزوج میشوند که به عنوان جریان اصلی خودجوش، امور سازمانها و افراد را هدایت نموده و سیستم ها را در مسیر رشد و توسعه و در قالب مفاهیم با ارزش اجتماعی پیش میبرند. (آبلو و طالب زاده، ۱۴۰۰: ۲۶۸)

سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی که تعاملات را تسهیل می کنند، نقش مهمی در بهبود مدیریت کارآمد آموزشی دارد. بر اساس تحقیقات، افزایش سرمایه اجتماعی در جوامع آموزشی باعث تقویت همکاری بین معلمان، دانش آموزان و والدین می شود که این امر منجر به افزایش کیفیت آموزش و کاهش تعارضات در محیط های آموزشی می گردد. (Putnam; 2000) علاوه بر این، سرمایه اجتماعی می تواند به بهبود توزیع منابع و تسهیل تصمیم گیری مشارکتی در مدارس کمک کند (Coleman; 1988). این ارتباط مستقیم بین سرمایه اجتماعی و مدیریت کارآمد آموزشی نشان دهنده ضرورت توسعه آن در سیستم های آموزشی است. مولفه های سرمایه اجتماعی و مدیریت کارآمد به شدت با یکدیگر مرتبط هستند. شبکه های اجتماعی قوی در سازمان ها می توانند به مدیران در دسترسی به اطلاعات و منابع خارجی کمک کنند. این اطلاعات در برنامه ریزی استراتژیک مفید بوده و از طریق ایجاد ارتباطات گسترده تر، فرصت های جدیدی را برای سازمان فراهم آورد. (Burt; 2000) از سوی دیگر رهبری کارآمد نیازمند الهام بخشی و ایجاد انگیزه در کارکنان است. هنجارها و ارزش های مشترک که از طریق سرمایه اجتماعی تقویت می شوند، می توانند انگیزه و تعهد کارکنان را نسبت به اهداف سازمان افزایش دهند. (Coleman; 1988) سرمایه اجتماعی از طریق مشارکت

اجتماعی می‌تواند فرآیند کنترل و ارزیابی عملکرد را بهبود بخشد. وقتی کارکنان احساس کنند که بخشی از یک جامعه بزرگتر هستند و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها اهمیت دارد، تمایل بیشتری به پذیرش ارزیابی‌ها و اقدامات اصلاحی نشان می‌دهند (Putnam;2000)

از سوی دیگر در مدیریت منابع انسانی، اعتماد و شبکه‌های اجتماعی نقش مهمی در جذب و نگهداشت کارکنان دارند. اعتماد متقابل و ارتباطات قوی میان اعضای تیم باعث افزایش تعهد و کاهش نرخ ترک خدمت می‌شود. (Granovetter; 1985) نتایج مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از آن است که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی و توسعه آن در سازمان، عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. همچنین مطالعه آزادی و عبدی (۱۳۹۵) نشان داد سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان محسوب می‌شود.

از آنجایی که محیط مجموعه‌های آموزشی خدماتی کودک محور (که تحت عناوین مهدکودک، پیش دبستانی و کودکستان در حال فعالیت هستند) منحصر به فرد بوده و اهمیت کارآمدی مدیریت آنها بر کسی پوشیده نیست، این پژوهش می‌کوشد به این سوال پاسخ دهد که نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد این مراکز چیست. با توجه به کمبود منابع دقیق اطلاعات علمی، به نظر می‌رسد کشف مسیر کامیابی مدیران برای رسیدن به اهداف سازمانی و مدیریت کارآمد این مراکز از طریق توسعه ابعاد سرمایه اجتماعی تنها از طریق بررسی تجارب زیسته مدیران با سابقه‌ای این مراکز میسر است و توصیف دقیق این تجربیات می‌تواند به تحلیل مسائل مربوط به این مراکز جهت تدوین الگوهای مدیریتی کمک شایانی کند. پدیدارشناسی، برای بررسی چگونگی درک پدیده‌ها توسط افراد، در حوزه مدیریت آموزشی بسیار کاربرد دارد (Dos Santos ;202:45)

اهداف پژوهش

پژوهش حاضر می‌کوشد با توجه به خلاءهای مطالعاتی موجود، با بررسی و درک عمیق تجارب زیسته مدیران، نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد مراکز آموزشی پیش از دبستان را دریابد.

پیشینه نظری / تجربی پژوهش

ماهیت آموزش و پرورش همواره به دلیل تغییرات علمی، فرهنگی و تکنولوژیکی سریع؛ ماهیتی متغیر داشته که همواره نیازمند بسترسازی تفکر توسعه سرمایه اجتماعی است و این مهم مرهون صلاحیتهای حرفه ای مدیران و مسئولان آموزشی است. مدیران به سبب جایگاهی که دارند میتوانند توفیقات ارزشمند و نیز ناکامیهایی را برای سامانه تحت مدیریت خویش به وجود آورند (خنifer و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱)

سرمایه اجتماعی، به عنوان یک دارایی ارزشمند و مکمل سرمایه های اقتصادی و انسانی، نقش محوری در موفقیت هر سیستم، از جمله نظام های آموزشی مانند پیش دبستانی، ایفا می کند. مفهوم سرمایه اجتماعی در حوزه آموزش ریشه های قدیمی تری از هانیفان دارد و می توان آن را در نوشته های اولیه جان دیویی یافت. دیویی در کتاب «رکورد مدرسه ابتدایی» به سیستم آموزشی ای اشاره می کند که قادر است «دنای گسترده سرمایه اجتماعی فراتر از تجربه محدود فردی کودک را برای او آشکار سازد». (Dewey; 1900: 203) شبکه های روابط اجتماعی، اعتماد متقابل و مشارکت داوطلبانه که هسته اصلی سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهند، به طور مستقیم بر توانایی یک جامعه برای حل چالش ها و تحقق اهداف مشترک تأثیر می گذارند. در بستر مدیریت پیش دبستانی، سرمایه اجتماعی به عنوان کاتالیزوری عمل می کند که امکان استفاده مؤثر از منابع انسانی و فیزیکی، تقویت همکاری بین کارکنان، والدین و جامعه، و در نهایت افزایش کیفیت آموزش و پرورش را فراهم می آورد (Ruiz-Cardozo: 2018).

مدیریت کارآمد به توانایی دستیابی به اهداف و مقاصد مشخص با استفاده بهینه از منابع اشاره دارد. در این معنا، کارایی به معنای انجام درست کارها است. (Harianto; 2020: 130) همچنین از آن به عنوان کلیدی "برای به حداکثر رساندن نتایج مثبت و به حداقل رساندن پیامدهای ناخواسته" به منظور دستیابی به بهترین نتایج ممکن و کاهش اثرات منفی، یاد می شود. (Terziew; 2019: 7)

مدیریت کارآمد، از سوی دیگر، به مجموعه فعالیت هایی گفته می شود که با هدف هدایت و کنترل یک سازمان برای دستیابی به اهداف مشخص انجام می شود. مدیران کارآمد، با ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان، می توانند به نتایج بهتری دست یابند. آنچه مدیران برای نیل به اهداف خود نیاز دارند بهره گیری بهینه از همه منابع موجود، کاهش هزینه و زمان می باشد. گسترش و تسهیل شبکه ارتباطات و پیوندهای اجتماعی سطح دسترسی افراد و گروه ها را به منابع اقتصادی و علمی و اجتماعی ارتقا می دهد (Nawab; 2020: 4)

(Čepić., & Terlevi 2021) در پژوهشی به منظور بررسی درک مدیران از شرایط و فرصت‌های توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای، نحوه درک و تجربه رهبری خود و موانع موجود در راه رهبری اثربخش در بافت آموزش پیش دبستانی کرواسی به دنبال کسب اطلاعاتی در مورد تجربیات رهبری آن‌ها در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ بودند.

آنها با بررسی "تجارب مدیران مراکز پیش دبستانی" دریافتند که تغییرات کلیدی باید در زمینه توسعه حرفه‌ای مدیران و سایر کارکنان موسسه، افزایش منابع مالی موجود، "شبکه سازی موسسات آموزشی" و تغییرات در ساختار و قوانین و مقررات صورت گیرد. این پژوهش همچنین بر نقش کلیدی رهبری در ترویج فرهنگ مشارکتی در موسسات آموزشی پیش دبستانی تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که مهارت‌های رهبری، مانند ارتباطات، حل مسئله و تصمیم‌گیری مشارکتی، برای ایجاد روابط مثبت و ترویج همکاری ضروری هستند. مدیران می‌توانند با ایجاد فضایی باز و حمایتی، تشویق به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و تصمیم‌گیری مشترک، فرهنگ مشارکتی را در مهدکودک ایجاد کنند.

ولی زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به شناسایی شایستگی‌های مدیران مهدهای کودک پرداخته و در نتایج خود چنین اذعان می‌دارند که:

ویژگی‌های شخصیتی مانند "صبر"، "مهارت در مدیریت و"ارتباط با والدین و کودکان"، به مدیران کمک می‌کند تا در "شرایط دشوار" موفق به حل چالش‌ها شده و "ارتباط عاطفی بین والدین"، "مربیان" و "مدیر مهدکودک و پیش دبستان" نقش مهمی در موفقیت و مدیریت کارآمد یک مجموعه آموزشی کودکان دارد.

(Purola, & Kuusisto 2021) در مطالعه‌ای با عنوان مشارکت والدین در مراکز مراقبت و آموزش کودکان نوپا (ECEC) و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی نشان دادند که مشارکت والدین در فعالیت‌های مراکز ECEC، به عنوان یک عامل کلیدی در تقویت سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی کودکان و خانواده‌ها عمل می‌کند. از جمله نتایج کلیدی این مطالعه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

تقویت اعتماد متقابل از طریق مشارکت در فعالیت‌های مشترک، ایجاد گفتگوهای باز و تبادل اطلاعات بین والدین و معلمان.

احساس تعلق و مشارکت: والدینی که به طور فعال در فعالیت‌های مرکز ECEC شرکت می‌کنند، احساس تعلق بیشتری به این جامعه پیدا می‌کنند و خود را به عنوان عضوی جدایی‌ناپذیر از آن می‌دانند.

ارتقای دانش و آگاهی :مشارکت والدین در فعالیتهای آموزشی و پرورشی، به افزایش دانش و آگاهی آنها درمورد رشد و توسعه کودکان کمک کرده و به آنها امکان می‌دهد تا نقش موثرتری در تربیت فرزندان خود ایفا کنند.

توسعه شبکه‌های اجتماعی :مشارکت والدین در فعالیتهای خارج از مرکز ECEC مانند پارک‌ها و جشن‌های تولد، به گسترش شبکه‌های اجتماعی آنها و تقویت روابط بین والدین و کودکان کمک می‌کند.

کاهش تبعیض و افزایش همبستگی :نتایج این پژوهش نشان داد که مشارکت والدین با فرهنگ‌ها و زبان‌های مختلف، به کاهش تبعیض و افزایش همبستگی در جامعه ECEC کمک می‌کند.

رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی از مهمترین عوامل بهبود کیفیت مدیریت منابع انسانی به منظور رهبری و دستیابی به اهداف سازمانی است که زمینه ساز مشارکت و اعتماد ذی نفعان داخلی می باشد. سرمایه اجتماعی فرهنگی و سازمانی نقش مهمی در موفقیت مدیران و معلمان مدارس و بهبود کیفیت روابط و رضایت شغلی دارد(Mishenina,2007).

Aizenberg, & Oplatka. (2019) در پژوهشی به منظور بررسی احساس انزوای شغلی مدیران-معلمان پیش دبستانی، کشف ریشه‌های انزوا در محل کار و روش‌های مقابله با آن دریافتند: حمایت حرفه‌ای، همکاری حرفه‌ای، راه‌اندازی پروژه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای و راهبردهای حرفه‌ای با ابعاد رهبری مشترک ، مؤثرترین روش‌های مقابله با انزوا هستند.

محدوده و قلمروی مورد مطالعه

در پژوهش های کیفی آنچه بیش از تعداد نمونه اهمیت دارد منابع کامل و غنی از اطلاعات است. (شیخکلایی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۶۶) به همین دلیل سعی شد تا در انتخاب شرکت کنندگان با توجه به میزان تجربه وسوابق اجرایی- مدیریتی مرتبط، مقطع تحصیلات آنان در نظر گرفته و در نهایت با توجه به اشباع داده ۱۰ مدیر انتخاب شدند که تجربه حضور مستمر آنها در مسئولیت بیش از ۷ سال بود. مشارکت کنندگان در این پژوهش به طور هدفمند و با تکنیک گلوله برفی از میان مدیران مراکز پیش دبستانی شهر تهران در حال خدمت در آموزش و پرورش (بخش خصوصی) بودند که در جدول یک خصوصیات مشارکت کنندگان ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

وضعیت	تعداد	درصد
سن		
۳۰-۴۰ سال	۴	۴۰
۴۰-۵۰ سال	۶	۶۰
تحصیلات		
کارشناسی	۲	۲۰
بالتر از کارشناسی	۸	۸۰
تجربه کاری		
۵-۷ سال	۱	۱۰
بیشتر از ۷ سال	۹	۹۰

روش و ابزار تحقیق

طرفداران روش های کیفی معتقدند که این روش ها به دلیل ماهیت باز و اکتشافی خود، توانایی بیشتری برای درک عمیق پدیده های اجتماعی دارند. سرمایه اجتماعی به دلیل ماهیت پویا و چند وجهی خود مانند سایر علوم انسانی، بیش از آنچه با محصولات سروکار داشته باشد، با فرایندها ارتباط دارد و بنابراین شاید انتخاب روش های کمی، برای مطالعه این پدیده مناسب نباشد. سرمایه اجتماعی بیش از آنکه به نتایج قابل اندازه گیری

(محصولات) مربوط باشد، به روابط و تعاملات بین افراد و گروه‌ها ارتباط دارد. روش‌های کمی، به دلیل ماهیت کمی و عددی خود، قادر به درک پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های موجود در روابط اجتماعی نیستند. از سویی روش‌های تحقیق توصیفی (پیمایشی) برای شناخت عمق ادراک افراد از پدیده‌ها و همچنین بررسی انگیزه آنها از توانایی لازم برخوردار نیستند. بنابر این، از بیان تئوریک قوی که بتواند موارد و موقعیت‌ها را به طور دقیق تبیین کنند، ناتوانند (Wegner et al, 2010, p:10) بنابر این و با توجه به کمبود اطلاعات، مطالعات علمی اندک، محقق بر آن شد که رویکرد کیفی پدیدارشناسی را برای واکاوی ردپای مولفه‌های سرمایه اجتماعی در تجارب زیسته مدیران مراکز آموزشی پیش از دبستان به کار گیرد. هدف غایی پدیدارشناسی، فهم عمیق تجربیات فردی و رسیدن به درکی بنیادی از ماهیت پدیده‌ها است. برای دستیابی به این هدف، پدیدارشناسان تجربیات افراد را که با پدیده مورد نظر سروکار داشته‌اند، گردآوری می‌کنند. تحلیل این تجربیات منجر به ارائه توصیفی جامع از ماهیت آن پدیده از دیدگاه افراد مختلف می‌شود. این توصیف، شیوه تجربه و محتوای آن تجربه را برای هر فرد به طور مجزا بیان می‌کند (ایمان ۱۳۸۷: ۲۷۶) پدیدارشناسی، در اصل، به افراد می‌آموزد که چگونه با پدیده‌ها تعامل داشته باشند و از آن‌ها بیاموزند. (Nuryana, et al 2019) در مدیریت آموزشی، فنومنولوژی می‌تواند به شناسایی مسائل پنهان و پیچیدگی‌های محیط‌های آموزشی کمک کند و زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های بهتری شود. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که استفاده از فنومنولوژی می‌تواند به مدیران آموزشی کمک کند تا نیازهای دانش‌آموزان و معلمان را بهتر بفهمند و سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی را به‌طور مؤثرتری طراحی و اجرا کنند. این روش به‌ویژه در محیط‌های آموزشی پیچیده و متنوع که تجربه و برداشت افراد نقش مهمی ایفا می‌کند، کاربرد زیادی دارد (Castillo, et.al 2022:243) در این پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات "مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته" بوده است. در روش پدیدارشناسی، با نمونه‌گیری هدفمند به سراغ منابع یا افرادی می‌رویم که بیشترین اطلاعات را در رابطه با موضوع دارند و ویژگی‌های افراد نسبت به تجربه‌ی زیسته بسیار مهم است. (خنفر، مسلمی ۱۳۹۷: ۱۸۲)

تجزیه و تحلیل داده ها

برای رسیدن به اهداف پژوهش ابتدا، منابع موجود در زمینه اهمیت سرمایه اجتماعی و تاثیر و نفوذ آن بر کیفیت مدیریت سازمانهای آموزشی به خصوص مراکز آموزشی پیش از دبستان بررسی شد. سپس برای تهیه مصاحبه نیمه ساختار یافته، ابتدا پژوهشگر فهرستی از سوالات را بر اساس محورهای مرتبط به مساله به طور پیش فرض و به صورت سوالات باز تدوین کرد و توسط متخصصان مورد بازنگری و اصلاح قرار گرفت بدین صورت برخی از سوالات اصلاح یا تکمیل شدند. در مصاحبه هایی از این دست؛ محقق در کم یا زیاد کردن سوالات در راستای دسترسی به هدف پژوهش مختار می باشد. بنابر این چهار پرسش اصلی مطرح شد که با مولفه های سرمایه اجتماعی عجین شده و به شرح زیر می باشد: 1) از دیدگاه شما، ارتباطات و اعتماد بین مربیان، والدین و مدیر مهدکودک چقدر می تواند در ایجاد محیطی حمایتی و مثبت برای والدین و کودکان مفید باشد؟ تجربه ای از آثار این ارتباطات و اعتماد در حل چالشهای مدیریتی خود داشته اید؟ 2) به نظر شما ((شفافیت)) چه نقش و آثاری در روابط بین مدیر _ کارکنان و مدیر _ والدین دارد؟ شما تاکنون تجربه مثبت یا منفی از شفافیت داشته اید؟ 3) آیا بین شما و مربیان یا خانواده ها، گروه یا شبکه ای هم تاکنون تشکیل شده است؟ گروهی که ارتباط عاطفی و حمایتی داشته باشید؟ **خاطره** یا مثالی دارید که با حمایت عاطفی یا اعتماد و مشارکت والدین یا مربیان توانسته باشید مشکلات پیش روی خود را حل کنید؟ آیا آثار منفی هم داشته است؟

4) شما چقدر با محیط اجتماعی خارج از مهد در تعامل هستید؟ (مراکز آموزشی و غیر آموزشی دیگر، همسایه ها، انجمن های محلی و خیریه ها و...) آیا برای پیشبرد مقاصد و اهداف مجموعه خود عضو هیچ گروه یا شبکه ای شده اید و از حمایت های آنها برخوردار گردیده اید؟ مصاحبه ها در فضایی دوستانه و صمیمی به صورت حضوری برگزار شد. برای جلب اعتماد و همکاری شرکت کنندگان، ابتدا توضیحاتی مختصر در مورد اهداف و روش تحقیق ارائه شد. همچنین بر محرمانه بودن اطلاعات و آزادی افراد در انصراف از مشارکت در هر زمانی تاکید شد. مدت زمان مصاحبه از ۴۵ الی ۶۰ دقیقه متغیر بود. مصاحبه ها با اجازه شرکت کنندگان ضبط شد و برای تحلیل داده ها بر روی کاغذ پیاده شد. سپس اظهارات و عبارات مهم، درونمایه ها و نکات اصلی آنها استخراج و

کدگذاری شدند. در طی مصاحبه سعی شد تا هیچ گونه تعصب یا جهت گیری در مورد پدیده مورد نظر قبل و بعد از آن وجود نداشته باشد بنابراین پس از طبقه بندی کدها و تم های فرعی و ادغام کدهای مربوطه، تم های اصلی، درون دسته های خاص موضوعی مرتب شدند و در نهایت بر اساس هدف پژوهش مقولات اصلی مشخص شدند. این روند به صورت چرخه ای برای تمامی مصاحبه ها انجام شد. برای سنجش دقت و صحت نتایج تحلیل داده ها نتایج تجزیه و تحلیل که شامل دست نوشته های اولیه تهیه شده از مصاحبه ها و برجسب های به دست آمده از تحلیل ها بود، در اختیار افراد متخصص مدیریت آموزشی قرار گرفت تا نقاط کور پژوهش شناسایی گردد. یکی از مهم ترین مسائل در پژوهش کیفی اطمینان از صحت و ارزش درستی داده ها می باشد که پژوهشگر در مطالعه حاضر برای تضمین اعتبار یا صحت یافته ها سعی کرد تا با اختصاص زمان کافی برای جمع آوری داده ها و استفاده از دو متخصص بیرونی جهت کنترل داده ها این اصل مهم را رعایت کند همچنین اعتمادپذیری داده ها با روش بازبینی توسط اعضا و بازگرداندن توصیفات به افراد شرکت کننده و کسب تایید آن بررسی گردید

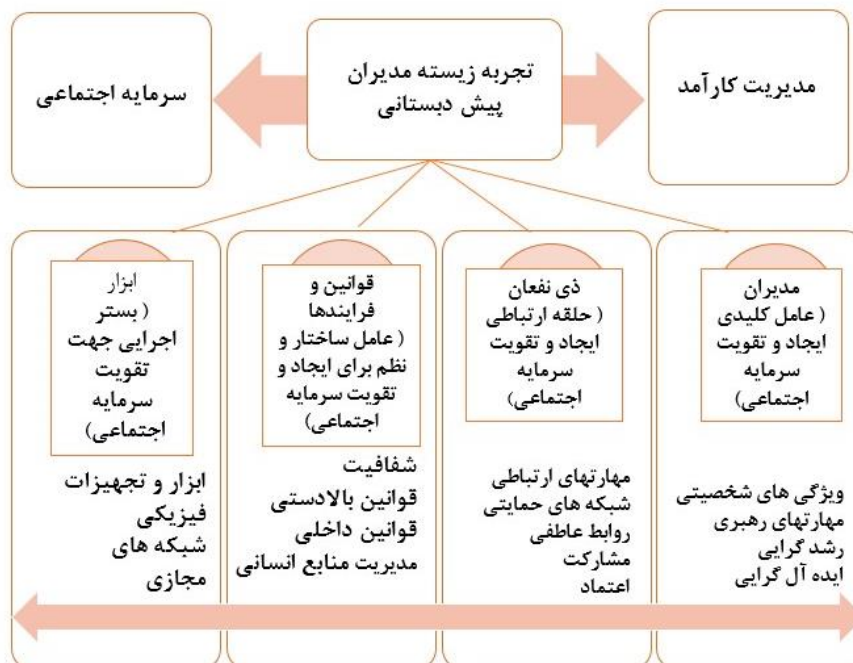
یافته های پژوهش

داده های حاصل از مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته با مدیران مجرب مراکز آموزشی پیش از دبستان نشان می دهد که ادراک آن ها از نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت کارآمد، در قالب ۸۷ تم فرعی، ۱۶ تم اصلی، و ۴ مقوله نهایی دسته بندی شده است. مقوله های اصلی شامل: مدیران (عامل کلیدی ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، ذی نفعان (حلقه ارتباطی ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، قوانین و فرآیندها (عامل ساختار و نظم برای ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی)، و ابزار (بستر اجرایی جهت تقویت سرمایه اجتماعی) هستند.

در مقوله مدیران، تم هایی مانند ویژگی های شخصیتی (مانند تاب آوری، صداقت و همدلی)، مهارت های رهبری، رشدگرایی و ایده آل گرایی به عنوان عوامل کلیدی شناخته شدند که نقش مدیران را در ایجاد اعتماد، انسجام و تقویت تعاملات اجتماعی برجسته می کنند. ذی نفعان به عنوان حلقه ارتباطی در فرآیند تقویت سرمایه اجتماعی، با تم هایی مانند مهارت های ارتباطی، شبکه های حمایتی، روابط عاطفی، مشارکت و اعتماد، نقشی محوری در بهبود همکاری ها و ایجاد همبستگی ایفا می کنند.

قوانین و فرایندها با تم‌های شفافیت، قوانین بالادستی، قوانین داخلی، و مدیریت منابع انسانی، به عنوان ابزاری برای ایجاد نظم و افزایش اعتماد سازمانی شناسایی شدند. در نهایت، مقوله ابزار شامل ابزار و تجهیزات فیزیکی و شبکه‌های مجازی، به عنوان بسترهای اجرایی که در افزایش اعتماد بین مدیران، والدین و کارکنان نقش داشته و از سویی ارتباطات و تعاملات اجتماعی را تسهیل می‌کنند، در ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی نقشی برجسته دارند.

این یافته‌ها نشان می‌دهد که تعامل میان این مقوله‌ها، سازوکاری یکپارچه برای مدیریت کارآمد مراکز آموزشی پیش از دبستان از طریق تقویت ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی فراهم می‌سازد و نشان‌دهنده اهمیت بالای طراحی و هماهنگی ساختاریافته در این زمینه است.



در جداول زیر نمونه‌هایی از کدگذاری‌های باز برای رسیدن به تم‌های فرعی و سپس تم‌های اصلی آورده شده و نمونه‌هایی از نقل قول‌های مستقیم نیز در ادامه می‌آید.

مقوله	تم های اصلی	تم های فرعی
مدیران	ویژگی های شخصیتی	حامی بودن / صبور بودن / درک کردن / پیگیری مشکلات / تاب آوری / صبور بودن / عدالت در رابطه / متصف بودن / کنترل احساسات / کنترل خشم / متعهد بودن / حس وابستگی / نوع دوستی و...
	مهارت های رهبری	پذیرش نقد / گوش دادن / معاونت پذیری / تصمیم گیری مشارکتی / پشتیبان بودن / اهمیت به نظرات / تعامل و... توسعه سازمان / توسعه مهارت های مربیان / رشد کودکان / تربیت کودکان / رشد والدین / رشد اقتصادی مربیان و کارکنان
	ایده آل گرایی	قانع نبودن به شرایط فعلی / ارتباط با رقبا به منظور توسعه و پیشرفت / بهبود مدیریت / آگاهی / ارتقاء کیفیت خدمات
مصادیق	__ خیلی وقتها برای من پیش آمده وقتی میبینم مربی خسته است یا حال روحی خوبی نداره، باهاش درد و دل میکنم و سعی میکنم برای شتیدن مشکلاتش وقت بگذارم. __ من تمام تلاشم رو میکنم تا حس صمیمیت بین نیروهام برقرار باشه. کار مهد سخته اگر اونها احساس راحتی نکنند زود دلسرد میشن. باید جو دوستانه برقرار باشه. __ من حس میکنم مادر همه مربیها هم هستم __ من فکر میکنم چیزی بالاتر از تعهد به والدین و آینده کودکان وجود نداره. __ من برای اینکه مربیها و مجموعه رشد کنه از هر ایده خوبی استقبال میکنم برای همین والدین با من خیلی راحت صحبت می کنند. __ ما سعی میکنیم مربیان همیشه آموزشهای جدید ببینند و اونها رو تشویق می کنم به این حقوق قانع نباشن و مهارت های جدید یادگیرند.	

مقوله	تم های اصلی	تم های فرعی
ذی نفعان	مهارت های ارتباطی	درک متقابل اولیا / پذیرفتن توجیهات / حس همدردی / نوع دوستی / گفتگوی صمیمی با اولیا / دعوت از اولیا در مهد
	شبکه های حمایتی	نداشتن مجمع مدیران و شبکه های سازمان یافته / حمایت دولتی / عضویت در خیریه ها / مشارکت با شهرداری / مشارکت با مدارس / ارتباط با مسجد و هیات های محل / بازارچه های خیریه / گروه های همکاران و...
	روابط عاطفی	ارتباط عاطفی با کودکان / ارتباط عاطفی با والدین / ارتباط صمیمی بین مربیان / حمایت والدین از مستخدمین و...
	مشارکت	تصمیم گیری با والدین / مشورت با مربیان / حضور والدین در امور اجرایی / همیار مربی / کمک در اردوها / حس همکاری
مصادیق	اعتماد	اعتماد به گفته ها / اعتماد به برنامه ها / اعتماد به انتخاب مربی / اعتماد به مدیر / آگاهی از برنامه ها / خوشحالی بچه ها
	__ حضور والدین در اردوها ، هم به اونها احساس خوبی میده هم از مسئولیت های ما کم میشه و کمتر خسته میشیم. __ معمولا پدرهایی که بیشتر با ما در ارتباط هستند و خودشون بچه ها رو میروسونند، تو تعمیرات مهد پیش قدم میشن و خودشون پیشنهاد کمک میدن. __ تو ایام کرونا که کرایه ها رو نمیتونستیم پرداخت کنیم بعضی از والدین با اینکه مهد تعطیل بود بخشی از شهریه ها رو پرداخت کردند چون میگفتند ما به شما اعتماد داریم نمی خوایم به خاطر مشکلات مالی مهد تعطیل بشه و شما رو از دست بدیم. __ ما بر خلاف معلمان و فرهنگیان هیچ گروه سازمان یافته ای نداریم	

مقوله	تم های اصلی	تم های فرعی
قوانین و فرایندها	شفافیت	صادق بودن / اعلام مشکلات/ پذیرفتن خطای کارکنان/ دادن اطلاعات دقیق به والدین از اتفاقات مهد/ نصب تابلو شهریه ها/ مشخص بودن حقوق مربیان / تشویق و پاداش علنی
	قوانین بالادستی	مبهم بودن قوانین/ دست و پاگیر بودن بخشنامه ها/
	قوانین داخلی	تفویض اختیار/ یکپارچگی سازمانی/ اهداف همسو/ ارائه گزارشات روزمره
مصادیق	مدیریت منابع انسانی	حمایتهای مالی/ رضایت شغلی/ امنیت شغلی/ حس وابستگی به محیط کار
	شرایط مهد ایجاب میکند به خاطر تفاوت درمسئولیت ها و سوابق و تحصیلات حقوق مربی ها و کمک مربی ها یکسان نباشد معمولاً نگفتن میزان حقوق بین همکارها دلخوری پیش میارند. ارتباط دوستانه و جو صمیمی مهد حس وابستگی به مربیها میدهد و حتی اگر جایی بیشتر حقوق بدن دوست ندارند محیط کارشون رو ترک کنند. ارائه بازخورد صحیح به والدین و داشتن صداقت در بیان مشکلات رفتاری یا اختلالات یادگیری کودکان به والدین معمولاً اعتماد اونها رو بیشتر میکند اما خیلی سخته جوری بیان کنیم که ناراحت نشن.	



مقوله	تم های اصلی	تم های فرعی
ابزار	ابزار و تجهیزات فیزیکی	دوربین های مداربسته/ یادداشت های دفترچه رابط
	شبکه های مجازی	گروه های مجازی / گزارشات آفلاین/ ارتباط مستمر و مستقیم با مربی/ دیدن تصاویر و فیلم فعالیت های کودکان/ آگاهی از روند آموزش/ ارتباط خارج از ساعات کاری مربیان و مدیر/ مشورت در گروه های مجازی/ طرح درس ها و ...
مصادیق	از وقتی دوربین در کلاسها و فضاهای مهد نصب کردیم انگار نگرانی های والدین کمتر شده.هروقت بخوان میتونند بیان مهد و بچه ها رو از مانیتور نگاه کنند. کرونا فرصت خوبی بود تا مجبور بشیم از ظرفیت شبکه های مجازی بیشتر استفاده کنیم اینکه خانواده گزارش پیشرفت رو به صورت مستند در گروه ها و کانال های ما میبینند خیلی اعتمادشون بیشترشده	

نتیجه گیری

با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه سازمان‌ها به ویژه نهادهای تربیتی و آموزشی افزوده می‌شود در رویکردی جامع‌تر شاید بتوانیم مدیریت این گونه از نهادها را یکی از مهمترین فعالیتهای زندگی اجتماعی بشر امروز قلمداد کنیم (نیک آیین و همکاران، ۱۳۹۵) امروزه جهت‌ها و الزامات آموزش پیش دبستانی در حال تغییر است. به همین دلیل است که این مراکز به مدیرانی از نسل جدید نیاز دارند که بتوانند چالش‌های آموزشی را در سطح مدرن حل کنند (Vohidovna, 2023:2). مدیریت مراکز پیش دبستانی با توجه به اهمیت دوران سرنوشت ساز کودکی و نقش الگو دهنده کسانی که با کودک در آغاز راه سر و کار دارند و حساسیت بنا نهادن راهی منظم و آینده نگرانه، از ساختاری برخوردار است که نقش مدیران و تصمیم گیرندگان و تنوع نقش و وظایف آن‌ها را بیشتر بارز می‌کند (کجویی، ۱۳۹۶). مدیریت در چنین موقعیتی، مستلزم آگاهی از دانش مدیریت و کسب مهارتهای رهبری است چراکه مدیریت مراکز پیش دبستانی بر پایه مشارکت کارکنان و مربیان می‌باشد. مهمترین مولفه سرمایه اجتماعی یعنی ((روابط)) نقش پررنگی در کیفیت برنامه ریزی، اجرا و رسیدن به اهداف اصلی ایفا می‌کند. مدیر مرکز به عنوان رهبر عنصر کلیدی این فرایند است و چنانچه از ادراک مدیران مجرب این مراکز برمی آید ویژگی‌های شخصیتی و همچنین مهارتهای رهبری اهمیت بالایی در کیفیت این روابط دارد. (Douglass; 2017) در پژوهشی کیفی با استفاده از دورویکرد نظری رهبری، به بررسی تجربیات ۴۳ مربی پیش دبستانی در حال تعریف مجدد نقش رهبری پرداخته است. در این مطالعه، رهبری به عنوان یک فرایند تاثیرگذار برای ایجاد تغییرات مثبت در حوزه مراقبت و آموزش کودکان خردسال تعریف شده است، فرایندی که فراتر از موقعیتهای مدیریتی رسمی است. (Mccheaney; 2022: 19) نیز در پژوهشی چنین نتیجه گرفت که سبک رهبری و شایستگی‌های مدیر، می‌تواند تأثیر زیادی بر اثربخشی کلی طرح‌های توسعه حرفه‌ای معلمان و مربیان داشته باشد. با ایجاد یک محیط حمایتی و مشارکتی، مدیر می‌تواند معلمان را تشویق کند تا فعالانه در فرصت‌های آموزشی شرکت کنند و مهارت‌های خود را به طور مداوم بهبود بخشند. علاوه بر این، (Hu; et al: 2019) نشان داده‌اند که وقتی مدیران شایسته الگوی توسعه حرفه‌ای را در اولویت قرار می‌دهند و یک محیط یادگیری "حمایتی" ایجاد می‌کنند، معلمان بیشتر "احساس ارزشمندی" و "انگیزه" در نقش‌های خود می‌کنند. این جو مثبت می‌تواند "همکاری" و "احساس مسئولیت مشترک" را در بین آنها تقویت کند. (خورسندی راد و همکاران ۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود

دریافتند افزایش سرمایه اجتماعی مدیران از پیامدهای رهبری است. از آنجایی که محیط آموزشی پیش دبستان دارای ذی نفعان داخلی و خارجی است به نظر می رسد شبکه روابط بین همه ذی نفعان به صورت متقابل اهمیت داشته و بر توسعه و میزان سرمایه اجتماعی همه آنها اثر می گذارد.

با توجه به یافته های پژوهش در مقوله قوانین و فرایندها می توان چنین نتیجه گیری کرد که قوانین بالادستی گهگاه مانع تشکیل گروه ها شده و قوانین داخلی، شفافیت و ارتباطات عمیق و مثبت مربیان والدین و مدیر بر رضایت شغلی و داشتن انگیزه بالا و وابستگی به محیط کار تاثیرات قابل توجهی دارد. چنانچه مدیران یکی از بهترین راه های تبلیغ مجموعه را تبلیغ دهان به دهان والدین و مربیان بیان کرده اند. (رزاقی و همکاران ۱۴۰۰) در پژوهش خود دریافتند: سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و کار تیمی بر عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت داشته؛ از طریق توجه به سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و کار تیمی می توان زمینه های بهبود در عملکرد شغلی معلمان را فراهم آورد. (Aizenber & Oplatka, 2019) در پژوهشی با هدف بررسی احساس انزوای شغلی مدیران-معلمان پیش دبستانی دریافتند ریشه های انزوا و راهبردهای مقابله با آن ها شامل حمایت حرفه ای، همکاری حرفه ای، راه اندازی پروژه های آموزشی و توسعه حرفه ای می شود، گسترش می دهد.

چنانچه در مقوله ابزار آمده است، استفاده از ابزار فیزیکی و ابزار دیجیتال در مسیر تقویت اعتماد و شبکه های ارتباطی نقش چشمگیری دارند. به گونه ای که مدیران تاکید کرده اند: شبکه های ارتباطی دیجیتال و گروه های مجازی که از آن به سرمایه اجتماعی دیجیتال یاد می شود بازوی قدرتمند آنها برای رسیدن به اهداف و حل تعارضات است. متقی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود چنین نتیجه گرفته اند که آفزایش قدرت شبکه های مجازی در کشور باعث افزایش خودآگاهی جامعه و افزایش سطح مشارکت سیاسی خواهد شد و در نهایت سطح سرمایه اجتماعی را بالا خواهد برد. می توان به وضوح ارتباط دو سویه مولفه های سرمایه اجتماعی را با شاخص های مدیریت کارآمد مشاهده کرد و چنین نتیجه گرفت که این دو هم موثر و هم متاثر از یکدیگرند. توسعه سرمایه اجتماعی بازویی قدرتمند برای مدیران در جهت نیل به اهداف مراکز آموزشی پیش از دبستان خواهد بود و از طرفی سرمایه اجتماعی در سایه سیستم مدیریتی کارآمد با رویکرد حمایتی و مشارکتی، فرصت بالندگی خواهد یافت.

منابع

- ایمان؛ محمدتقی. (۱۳۸۸) مبانی پارادایمی روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی؛ قم، انتشارات حوزه و دانشگاه
- آبلو، لاجین، طالب زاده نویریان، محسن. (۱۴۰۰). رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی برنامه ریزی درسی. فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی (۲۶۱-۲۳۷)
- آزادی، رسول و عبدی، حسین (۱۳۹۵). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت ورزش و جوانان). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲ (۴)، ۱۱-۲۴.
- خوردندی راد، اشرف السادات، داوودی، رسول، و کمالی، نقی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی رهبری اصیل برای مدیران مدارس متوسطه. مدیریت مدرسه، دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۶۱-۳۸۶
- خنیفر، حسین؛ مسلمی، ناهید (۱۳۹۷) «اصول و مبانی روش های پژوهش کیفی (ج ۱)» نگاه دانش ص ۱۸۰_۱۸۵
- خنیفر، حسین؛ صلاح الدین ابراهیمی (۱۴۰۰). «طراحی الگوی توسعه شایستگیهای مدیران ایرانی _اسلامی در سازمان های دولتی: پژوهشی کیفی در آموزش و پرورش»، آموزش و توسعه منابع انسانی، (۸) ۳۰، صص ۴۷ _ ۷۲.
- خنیفر، حسین؛ صلاح الدین ابراهیمی؛ سارا سعادت؛ ناهید نادری بنی؛ علی سیفی (۱۴۰۰). «مدل شایستگی ها و توانایی های مدیران میانی آموزش و پرورش: پژوهشی آمیخته»، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، (۱) ۱۰، صص ۱۶۳ _ ۱۹۳.
- رزاقی، محمد، یونسی، محمد جابر، کوثری، مجید، زارع، غلامحسین. (۱۴۰۲). بررسی نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در معلمان (مورد مطالعه: معلمان شهر گله دار). دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴ (۵) رضائی، روح الله؛ شعبان علی فمی، حسین و صبحی مقدم، نفیسه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱ (۲)، ۱۲۱-۱۳۳
- زارع شیخکلایی، سید فاطمه، جوادی پور، محمد، کرامتی، محمدرضا. (۱۴۰۲). بازنگری شایستگی دیجیتال معلمان در عصر پسا کرونا. علوم تربیتی ۳۰ (۲)، ۱۶۱-۱۸۸.

شبان، راضیه، خورشیدی، عباس، عباسی سروک، لطف اله فتیحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۷(۲)، ۱۴۵-۱۷۶.

کچویی، عباس. (۱۳۹۶). مقایسه عملکرد و مشکلات مراکز پیش دبستانی و کودکانستانها در سطح شهرستان پاکدشت. نشر اولین کنفرانس ملی کاربرد پژوهش های نوین در علوم انسانی. مفیدی، فرخنده. (۱۳۹۰). مدیریت مراکز پیش دبستانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی. نیک آیین، صغری، تعبدی، میمنت، وارث، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه بین مهارتهای سه گانه مدیریتی مدیران در سطوح گوناگون مدیریتی با ارزیابی عملکرد نیروی انسانی. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، پیاپی ۲۶. ولی زاده، لیلا، رحیمیان، حمید، عباس پور، عباس، خورسندی طاسکوه، علی، احقر، قدسی. (۱۳۹۸). شناسایی شایستگیهای مدیران مهدهای کودک. علوم تربیتی؛ ۲۶(۲) ۷۰-۵۱. ولی زاده، لیلا. (۱۳۹۸). طراحی و اعتباریابی الگوی مدیریت اثربخش در مهدهای کودک ایران. (رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی) دانشگاه علامه طباطبائی.

Ablo, L., Talebzadeh Nobrian, M. (2022). The relationship between knowledge management and social capital with the mediating role of curriculum planning. Scientific Journal of Resources and Human Capital, (261-237) (in Persian)

Aizenberg, M., & Oplatka, I. (2019). From professional isolation to effective leadership: Preschool teacher-directors' strategies of shared leadership and pedagogy. Teachers and Teaching, 25(8), 994

Azadi, R., & Eidi, H. (2016). The effects of job satisfaction and social capital on employee performance with the mediating role of organizational commitment (Case study: Employees of the Ministry of Sports and Youth). Studies of Organizational Behavior Management in Sports, (4), 11-24. (in Persian)

Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. Research in Organizational Behavior, 22, 345-423.

Castillo-López, M., Romero Sánchez, E., & Mínguez Vallejos, R. (2022). The phenomenological method in educational research: a systematic review

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, 94, S95-S120.

Čepić, R., & Terlević, M. (2021). Leadership in Early and Preschool Education Institutions: Between the Desirable and the Real. In INTED2021 Proceedings (pp. 7009-7016). IATED.

Dos Santos, G. T., & da Silva, A. B. (2022). Phenomenography as a research method for management education. *Contextus - Contemporary Journal of Economics and Management*, 20

Douglass, A. (2017). Redefining leadership: Lessons from an early education leadership development initiative. *Early childhood education Journal*. University of Massachusetts. Boston. USA

Ercan, E. (2020). "Language instructors' perceptions and applications of continuous professional development in higher education institutions", *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(2), pp. 435-449

Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.

Haryanto, B. (2020). *Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Umsida Press, 1-197.

Hu, B. Y., Li, Y., Wang, C., Reynolds, B. L., & Wang, S. (2019). The relation between school climate and preschool teacher stress: The mediating role of teachers' self-efficacy. *Journal of Educational Administration*, 57(6), 748-767.

Iman, M. T. (2009). *The paradigmatic foundations of quantitative and qualitative research methods in the humanities*. Qom: Hozehe and University Publications. (in Persian)

Kachoei, A. (2017). Comparison of the performance and problems of preschool centers and kindergartens at the county level of Pakdasht. The first national conference on the application of new research in the humanities. (in Persian)

Kashani, R. (2016). Investigating management theories and their application in educational management. *The International Conference of Management Elite*. Tehran. (in Persian)

Khanehfar, H., & Ibrahimzadeh, S. (2022). Designing a model for developing the competencies of Iranian-Islamic managers in government organizations: A qualitative study in education. *Human Resource Training and Development*, (8)30, pp. 47-72. (in Persian)

Khanehfar, H., Ibrahimzadeh, S., Saadat, S., Naderi Bani, N., & Seyfi, A. (2022). The model of competencies and abilities of middle managers

of education: A mixed research. *Educational and Educational Studies*, (1)10, pp. 163-193. (in Persian)

Khanehfar, H., & Moslemi, N. (2018). Principles and foundations of qualitative research methods (Vol. 1). *Negah Danesh*, pp. 180-185. (in Persian)

Khorsandi Rad, A. S., Davoudi, R., & Kamali, N. (2022). Presenting an authentic leadership model for high school principals. *School Management*, Period 9, No. 2, pp. 361-386. (in Persian)

Kowsari, M., Razaghi, M., Yonesi, M. J., & Zare, G. H. (2023). Investigating the mediating role of social capital in the relationship between knowledge management, teamwork, and job performance in teachers (Case study: Teachers of Galedar city). *Bi-monthly Scientific-Research Journal A New Approach in Educational Management*, 14(5) (in Persian)

McChesney, K. (2022). The design and impact of professional development activities in a diverse international education reform context. *Teaching and Teacher Education*, 119, 1-15.

Mishenina, N. V., & Oliynik, N. V. (2007). Social capital and economic development (Doctoral dissertation, *Видавництво СумДУ*).

Mofidi, F. (2011). Management of preschool centers. Tehran: Allameh Tabatabaei University Press. (in Persian)

Nawab, A. (2020). Perceptions of the key stakeholders on professional development of teachers in rural Pakistan. *Sage Open*, 10(4)

Nik Aein, S., Tabatabaei, M., & Vares, M. (2016). The relationship between the three managerial skills of managers at different managerial levels with the performance evaluation of human resources. *Scientific Journal - A New Approach in Educational Management*, Year 7, No. 2, Serial 26. (in Persian)

Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. (2019). Pengantar Metode Penelitian Kepada Suatu Pengertian Yang Mendalam Mengenai Konsep Fenomenologi. *Ensains Journal*, 2(1), 19-24

Purola, K., & Kuusisto, A. (2021). Parental participation and connectedness through family social capital theory in the early childhood education community. *Cogent education*, 8(1).

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster.

Razavi, R., Shaban Ali Fami, H., & Sashhi Moghaddam, N. (2016). Investigating the effect of social capital on organizational performance

in the Agricultural Jihad Organization of Alborz Province. *Iranian Agricultural Extension and Education Sciences*, 11(2), 121-133. (in Persian)

Ruiz-Cardozo, L. A., Ñañez-Rodríguez, J. J., & Capera-Figueroa, J. J. (2018). Local Experiences of Citizenship Formation from Childhood Experiences at Schools in Ibagué, Tolima (Colombia). *El Ágora USB*, 18(2), 527-543.

Shabani, R., Khorshidi, A., Abbasi Sarook, L. F., Fathi Vajargateh, K. (2018). Presenting a competency model for primary school principals in Tehran. *Educational and Educational Studies*, 7(2), 145-176. (in Persian)

Terziev, V. (2019). Efficiency and assessment of social technology. *IJASOS-International E-journal of Advances in Social Sciences*, 5(13).
Vohidovna, R. S., & Sirojiddinova, S. (2023) Importance of management system and leadership activity in preschool educational organizations. "england" modern psychology and pedagogy: problems and solution, 10(1)

Valizadeh, L. (2019). Designing and validating a model of effective management in kindergartens in Iran. (PhD thesis, Educational Management) Allameh Tabatabaei University. (in Persian)

Valizadeh, L., Rahimiyan, H., Abbaspour, A., Khorsandi Taskooh, A., & Ahgar, Q. (2019). Identifying the competencies of kindergarten managers. *Educational Sciences*; 26(2) 70-51. (in Persian)

Wagner, S., Lukassen, P. & Mahlendorf, M. (2010). Misused and missed use Grounded Theory and Objective Hermeneutics as methods for research in industrial marketing. *Industrial Marketing Management*, 39 (1), 5-15.

Zare Sheikhkolaei, S. Fatemeh, Javadipour, Mohammad, Karamati, Mohammadreza. (2023). Revisiting Teachers' Digital Competence in the Post-COVID Era. *Educational Sciences*, 30(2), 161-188.