

Research Paper

Presenting an Excellence-Oriented Social Capital Model in Secondary Education with a Meta-Synthesis Approach

Malihe Fathi Janagard¹, Adel Zahed Babelan^{ID}*², Hosein Taqavi³, Ali Khaleq Khah^{ID}⁴

¹PhD Student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

²Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

^{3,4}Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

 10.22080/eps.2025.28499.2317

Received:

November 2,
2024

Accepted:

December 5,
2024

**Available
online:**

September 5,
2024

Keywords:

social capital,
or-ganizational
ex-cellence,
second-ary
education, Meta
- synthesis,
Educational
planning

Abstract

Aim: In societies moving towards knowledge-based development, social capital development has a special place in sustainable development. One of the im-portant areas for shaping the development of social capital is education. The aim of this study was to present an excellence-oriented social capital model in secondary education.

Methodology: In this study, using the qualitative meta-synthesis method, 66 selected scientific research articles in the field of excellence-oriented social capital were analyzed and formulated using a systematic seven-stage model (Sandusky & Barroso, 2006).

Results: The results were grouped into four main categories and twenty-seven indicators, which are: (1) Antecedents of excellence-oriented social capital in the areas of individual capital (including: attitude, capabilities, and competencies), intra-organizational assets (including: healthy organizational environment, management, and structure), and extra-organizational factors (including: civic communication and participation, citizenship culture and social responsibility, parental and family capital, political space, and government policies), (2) Excellence-oriented social capital strategies (including: training and improving human resources, organizational learning, information and knowledge management, interpersonal communication, and networking), (3) Social capital components (including: trust, social participation, social interaction, and social support), (4) Outcomes of excellence-oriented social capital in individual areas (including: job satisfaction, capacity development and empowerment, mental health), organizational outcomes (including: improving educational quality, organizational health, promoting intellectual capital, strengthening family-school relationships), and trans-organizational outcomes (including: improving lifestyle).

Conclusions and suggestions: The results of this study emphasize the need for planning for the development of excellence-oriented social capital in secondary education. However, there is a need for further research, especially using mixed methods

Innovation and originality: This study is a new analysis of social capital for developing school excellence, outlining an excellence-oriented social capital development model to provide a framework for secondary education planning.

*Corresponding Author: Adel ZahedBabelan

Address: Department of Educational Sciences. Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

Email: m_fatheganagard@yahoo.com

Tel: 0000000000

Extended Abstract

Introduction

The ultimate goal of educational systems is to improve the quality of education, which is achieved in excellent schools. The excellence of schools has been one of the main concerns of the education system in most countries of the world. The concept of excellence was actually introduced by Frankl in (1949). He believes that we have a fundamental need to give meaning to the world and discover the meaning of the situations we find ourselves in. He calls this need the desire for meaning (Zafarani, 2013). Excellence means reaching perfection in terms of quality (Sharma & Talwar 2007). Schools, like any other organization, are influenced by social, cultural, political and economic factors. However, there are many characteristics that distinguish an educational organization from other organizations (Masri, 2009, pp. 136).

Finding useful and effective factors in the excellence of education is the subject of many studies and research. Including: specialized and committed human resources (Nickname, 2011). Strong educational management (Amani & Aseel, 2013), characteristics of learners (Pahang et al., 2018), teaching and learning processes (Nicker, Nadeau, & Sandra, 2014), teacher professional development (Chan, 2008), effective learning resources (Sallis, 2006), teaching and learning (Susan, 2011)., Juran's participation, 1989), as well as the collection of knowledge and intangible assets that manifest themselves in the form of technologies, work mechanisms, formal and informal communication networks, values and norms, and organizational arrangements, provide a suitable opportunity for the organization to move towards equilibrium. This category has been conceptualized in the research literature as social capital. Numerous studies confirm such a category. As social capital increases, the excellence and excellence of the organization is promoted and improved (Hassanzadeh Somarin & Mogiimi 2010).

Due to its characteristics such as awareness, trust, cooperation, interaction, and social participation, social capital can play a significant role in facilitating respectful relationships and ultimately forming and building active and powerful citizens (Ding, 2020). Social capital promotes social skills, improves scientific and professional awareness, improves communication with professors, organizations, and specialists, professional development, responsibility, motivation) and organizational (improvement of social capital, innovation - growth - advancement of knowledge, improvement of scientific climate and organizational participation, promotion of collective learning, organizational productivity and effectiveness, organizational trust, growth - maturity - organizational excellence (Ja'fari Majd & Zarei Matin, 2020)). Interactions form the core of education; education is inherently a relational process and depends on social interactions between teachers and students, students with each other, and even between the school and the community. In other words, Wray, Clifton & Roberts (2001) stated that social capital is achieved through the interaction between students and teachers in the learning process (Dibai Saber & Mir Arab Razi, 2010, pp. 154). From this perspective, it can be expected that the development of social capital with a focus on school excellence can help educational organizations overcome their current problems and move them to a better place by creating appropriate intermediary outputs.

This requires the development of knowledge and subsequently understanding the conditions, how, strategies and possible outcomes, by integrating existing data and information, while paying attention to the contextual conditions.

Methodology

The type of research is applied development based on the purpose, qualitative based on the nature of the data, and documentary based on the methods of data and information collection (Habib pour, Sa-fari, 2011). The research method is analytical-descriptive and qualitative data is collected using the qualitative meta-synthesis research method. Meta-synthesis is a type of meta-study that, similar to meta-analysis, is used to integrate multiple studies in order to create comprehensive and interpretive findings. However, unlike meta-analysis, which emphasizes quantitative data and statistical approaches, meta-synthesis focuses on qualitative studies and their interpretation and in-depth analysis for deeper understanding (Naghizadeh & et al, 2014, pp. 31).

In general, there are two approaches to metasynthesis. The first approach, called integrative, emphasizes collecting, compiling, and integrating previous studies. This approach identifies similar points in the findings of previous studies and integrates them based on highly reliable variables, and also leads to conclusions such as causal relationships between phenomena and the generalizability of the findings. The second approach, which is interpretative synthesis, emphasizes the interpretation and interpretation of previous studies. In this approach, comparison and interpretation are important. This is because it predicts what might happen in similar situations and how categories relate to each other or interact with each other using induction (Rahmani & colleagues, 2018, pp. 29). In the present study, the first approach, namely integrative metasynthesis, has been used. And among the three meta-synthesis models, this study uses the Sandusky & Barroso (2006) model, which has seven stages.

Findings

In this stage, the researcher presents the findings obtained from the stages.

A) Antecedents of excellence-oriented social capital: Based on the study of previous research and the codes extracted using the meta-synthesis method, the antecedents of excellence-oriented social capital were determined in the main category (personal capital, organizational assets, organizational environmental factors). Personal capital: In this study, this category was also determined with two concepts of attitude and capabilities and competencies, in a total of 13 indicators. Organizational assets: Intra-organizational factors have also been examined in various studies as another important antecedent of excellence-oriented social capital. This category was identified with three concepts of healthy organizational environment, management, and structure, with a total of 27 indicators. External Antecedent: The next category that is antecedent to the social capital of school excellence is the external factor. This category has five concepts: civic communication and participation, citizenship culture and social responsibility, parental and family capital, political atmosphere and government policies.

B) Dimensions of excellence-oriented social capital: In this research, four main categories with 27 indicators of trust, social participation, social interaction, social support have been identified.

C) Strategies: In this research, strategies for creating excellence-oriented social capital in schools have been identified in four main categories with 37 indicators, which include human resource training and improvement, organizational learning, information and knowledge management, interpersonal communication, and networking.

D) Outcomes of Excellence-Oriented Social Capital: Outcomes of Excellence - Oriented Social Capital: The outcome of excellence - oriented social capital is identified in three categories with 54 indicators: individual outcome (job satisfaction, capacity and empowerment, and individual health),

organizational outcome (improving educational quality, organizational health, promoting intellectual capital, and strengthening family-school connections), and supra-organizational outcome (improving lifestyle).

Conclusion

We conclude that social capital in an appropriate context and with efficient measures leads to excellence-oriented social capital in secondary education.

Funding

There is no funding support.

Authors' Contribution

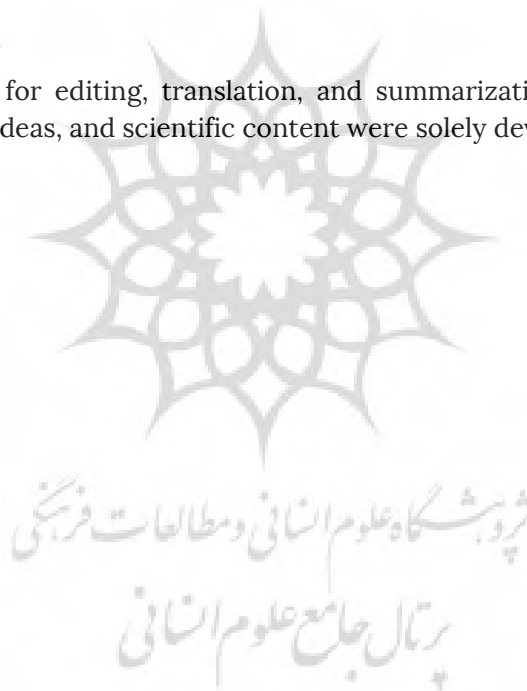
Author contributed equally to the conceptualization and writing of the article. author approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work

Conflict of Interest

Author declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The author used AI tools for editing, translation, and summarization support in this article. All intellectual contributions, ideas, and scientific content were solely developed by the author.





پروہشکاه علوم انسانی ومطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقاله پژوهشی

ارائه‌ی مدل سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه با رویکرد فرا ترکیب

ملیحه فتحی جناقرد^{۱*}، عادل زاهد بابلان^{۲*}، حسین تقوی^۳، علی خالق خواه^۴

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۲- استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۴- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

doi 10.22080/eps.2025.28499.2317

چکیده

هدف: جوامعی که به سمت دانش بنیان حرکت می‌کند توسعه سرمایه اجتماعی جایگاه ویژه‌ای در توسعه پایدار دارد یکی از زمینه‌های مهم برای شکل‌دهی توسعه سرمایه اجتماعی آموزش و پرورش می‌باشد و هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه بوده است.

روش‌شناسی: در این پژوهش با کاربست روش فراترکیب کیفی، تعداد ۶۶ مقاله علمی پژوهشی منتخب در زمینه سرمایه اجتماعی تعالی محور با طرح نظام‌مند الگوی هفت مرحله‌ای (Sandusky & Barroso, 2006) تحلیل و صورتبندی گردید.

یافته‌ها: دستاوردهای حاصله در قالب چهار مقوله اصلی و بیست و هفت شاخص دسته‌بندی شدند که عبارتند از: (۱) پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در عرصه‌های سرمایه فردی (شامل: نگرش، توانمندی ها و شایستگی‌ها)، دارایی‌های درون سازمانی (شامل: محیط سازمانی سالم، مدیریتی و ساختاری) و عوامل برون سازمانی (شامل: ارتباطات و مشارکت‌های مدنی، فرهنگ شهروندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه والدین و خانواده، فضای سیاسی و سیاست‌های دولت)، (۲) راهبردهای سرمایه اجتماعی تعالی محور (شامل: آموزش و بهسازی منابع انسانی، یادگیری سازمانی، مدیریت اطلاعات و دانش، ارتباط میان فردی و شبکه‌سازی)، (۳) مولفه‌های سرمایه اجتماعی (شامل: اعتماد، مشارکت اجتماعی، تعامل اجتماعی، حمایت اجتماعی)، (۴) پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در عرصه‌های فردی (شامل: رضایت شغلی، توسعه ظرفیت و توانمند سازی، سلامت روانی)، پیامد سازمانی (شامل: بهبود کیفیت آموزشی، سلامت سازمانی، ارتقای سرمایه فکری، تقویت ارتباط خانواده با مدرسه، پیامد فراسازمانی (شامل: بهبود سبک زندگی).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: نتایج این پژوهش بر ضرورت برنامه‌ریزی برای توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه تاکید دارد. با این حال نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر به ویژه با استفاده از روش‌های ترکیبی احساس می‌شود.

نوآوری و اصالت: این مطالعه تحلیلی جدید از سرمایه اجتماعی برای توسعه تعالی مدارس است که ترسیم مدل توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور به منظور چارچوبی برای برنامه‌ریزی آموزش متوسطه ارائه می‌دهد

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۹/۱۰

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۰۶/۱۵

کلیدواژه‌ها:

سرمایه اجتماعی،
تعالی سازمانی،
آموزش متوسطه،
فراترکیب برنامه‌ریزی
آموزشی

* نویسنده مسئول: عادل زاهدبابلان

آدرس: گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی،
دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
ایمیل: m_fatheganagard@yahoo.com
تلفن: ۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰

مقدمه

مهمترین ویژگی محیطی که سازمان‌های امروزی در آن فعالیت می‌کنند، تغییر و تحول سریع و پرشتاب است و در چنین شرایطی عدم تناسب و فقدان آمادگی سازمان‌ها، مدیران و کارکنان برای مقابله با این چالش‌ها، با عدم موفقیت آنها در تحقق اهدافشان همراه خواهد شد (Goings, Walker & Wade, 2021). یکی از ضرورت‌ها و الزامات منطقی، مهم و اجتناب‌پذیر در چنین شرایط برای هر نهادی که بخواهد حضوری فعال و پویا داشته باشد عبارت است از حرکت در مسیر پیشرفت و ترقی و رسیدن به تعالی سازمانی. در میان سازمان‌ها، آموزش و پرورش اصلی‌ترین عامل تعلیم و تربیت و تسهیل‌گر توسعه همه جانبه هر کشوری محسوب می‌شود و جایگاه ممتازی دارد. یکی از زیر نظام‌های آموزش و پرورش، مقطع دوره دوم متوسطه است. این مقطع دانش‌آموزانی را در سنین ۱۶ تا ۱۸ سال را تحت پوشش خود داشته و واسطه بین مدرسه، دانشگاه و بازار کار می‌باشد از موقعیتی حساسی برخوردار است. لذا باید از چنان کیفیتی برخوردار باشد که هم دانش‌آموزان را در راهیابی به آموزش عالی کمک کند و هم آنان را که خواهان ورود به بازار کار هستند کمک کند. از اینرو این سازمان‌ها خواهان استقرار چرخه بهبود مستمر، نیل به تعالی و سرآمدی، بهبود مستمر کیفیت ارائه خدمات، افزایش توانمندی ارکان درونی و منابع انسانی و در نهایت مقایسه خود با سازمان‌های دیگر با خط کش یکسان مدل تعالی سازمانی هستند (Ammarloo, 2018, P: 3).

هدف تعالی نظام‌های آموزشی ارتقاء کیفیت آموزشی است که این ارتقا در مدارس متعالی ایجاد می‌شود. تعالی مدارس، از دغدغه‌های اصلی نظام آموزش و پرورش در اغلب کشورهای جهان داده بوده است. مفهوم تعالی در حقیقت در سال ۱۹۴۹ توسط ویکتور فرانکل مطرح شد. وی معتقد است ما برای معنا دادن به جهان و کشف معنای موقعیت‌هایی که در آن به سر می‌بریم نوعی نیاز بنیادین داریم. او این نیاز را میل به معنایابی می‌نامد (Zafarani, 2013). تعالی یعنی رسیدن به حد کمال در امر (Sharma & Talwar, 2007). تعالی اصطلاحی است

که به عنوان بالاترین مرتبه ارزیابی توصیف شده است (Alhefiti, Ameen & Bhaumhk, 2019, P: 748). سازمان‌های تعالی، با کاربست معیارهای تعالی سازمانی به عنوان چهار چوبی برای مدیریت سازمان خود، که همه زوایای آن را پوشش می‌دهد، به سوی تعالی حرکت می‌کنند و به مفاهیم محوری تعالی سازمانی، در فضایی عینیت می‌بخشند که مبتنی بر اصول ارزشی تعالی سازمانی است. این سازمان‌ها، دستیابی به اهداف پایدار را در گرو اجرای رویکردهایی می‌دانند که در چهارچوب معیارهای تعالی سازمانی یکپارچه شده باشند و همواره بهبود یابند. تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ، محیط داخلی و خارجی، ویژگی نیروی انسانی سازمان، نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای است که سازمان را در برگرفته است. به عبارت دیگر، مسیر برتری و تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (Nakheizade, 2006). مدارس هم مانند هر سازمان دیگری تحت تاثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی قرار دارد. با این حال ویژگی‌های زیادی وجود دارد که یک سازمان آموزشی را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند (Masri, 2009, pp. 136). مدن، لاپینا و زپس (Meddne, Lapina, & Zeps, 2020) مدل تعالی سازمانی را یک چارچوب مدیریتی و یک نمای کلی از سازمان برای شناسایی پیشرفت‌های لازم و ترویج اجرای فعالیت‌های موثر در مسیر توسعه پایدار می‌دانند. آموزش و پرورش در این راستا همگام با دیگر نهادها با توجه به وظایف خطیر خود و برای مواجهه با این تغییرات، اقداماتی را در دستور کار خود دارد که از جمله آن‌ها توجه این سازمان به امر تعالی سازمانی مدارس می‌باشد

(Shojaee, 2015, 2-3) پژوهشگران مدل‌های مختلفی را برای تعالی سازمان آموزشی ارائه دادند که در این مدل‌ها، ابعادهای توانمندسازها: شامل مدیریت و رهبری، مدیریت اخلاق و مسئولیت اجتماعی، مدیریت منابع (فیزیکی، مالی، اولیا، فناوری‌ها)، مدیریت یادگیری، روابط انسانی، کارکنان، دانش‌آموزان و در نتایج شامل دانش‌آموزان، اولیا، کارکنان و عملکردی شناسایی شده است (Noadhi, Taslimi, Mir Kamali & Mir Sepasi, 2010). همچنین در مدل بعدی، مولفه‌های فراگیر زمینه (نیازسنجی، تدوین هدف، عوامل فرهنگی، قوانین و مقررات)، درون داد (محتوا، منابع انسانی، کالبدی، مالی و اطلاعاتی)، فرایند (یاددهی یادگیری، نظارت، فعالیت‌های مکمل، انگیزش و خلاقیت)، و برون داد (نوآوری سازمانی، عملکرد تحصیلی، ارتقای حرفه‌ای، توسعه مشارکت و سلامت روان) (Abdul Maleki, Nasiri Valikini & Afzali, 2020)، شناسایی شده است. همانطوری که ملاحظه می‌شود عواملی بسیاری بر مدل تعالی مدارس موثر است. یافتن عوامل مفید و تاثیرگذار در مدل تعالی آموزش و پرورش، موضوع بحث بسیاری از مطالعات و تحقیقات است. از جمله: دانش و مهارت (Moghaddas, Shahcheraghi, Zabihi, 2023)، مدیریت آموزشی نیرو (Amani, & Aseel, 2013)، ویژگی‌های فراگیران (Pahang et al, 2018). فرایندهای یاددهی و یادگیری (Susan, 2011)، ارتقای حرفه‌ای معلم (Chan, 2008)، منابع یادگیری موثر (Sallis, 2006)، آموزش و یادگیری (Susan, 2011)، مشارکت (Juran, 1989)، همچنین مجموعه دانش‌ها و دارایی‌های نامشهودی که در قالب فناوری‌ها، مکانیزم‌های انجام کار، شبکه‌های ارتباطی رسمی و غیر رسمی، ارزش‌ها و هنجارها و ترتیبات سازمان خود را نشان می‌دهد، امکان مناسبی برای حرکت سازمان به سمت تعالی می‌دهد. این مقوله در ادبیات تحقیق تحت عنوان سرمایه اجتماعی مفهوم سازی شده است. تحقیقات متعددی موید چنین مقوله‌ای هستند. با افزایش سرمایه اجتماعی، تعالی و سرآمدی سازمان ارتقا و بهبود می‌یابد (Hassanzadeh Somarin & Mogiimi, 2010). سرمایه اجتماعی به دلیل برخورداری از ویژگی‌های همچون آگاهی، اعتماد، همکاری تقابل و مشارکت اجتماعی می‌تواند در تسهیل روابط مبتنی بر احترام و در نهایت تشکیل و ساخت شهروند فعال و قدرتمند نقش به سزایی داشته باشد (Ding, 2020).

سرمایه اجتماعی مفهومی جدید است که قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله‌ای توسط هانی قان از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد. (Alvani & Shirvani, 2004: 16) اصطلاح سرمایه اجتماعی این ایده را ایجاد می‌کند که هنجارها و پیوندهای اجتماعی به عنوان بخش مهمی از مبانی زندگی هستند. این ارزش توسط بورديو و جیکوبز شناسایی شد که بعدها با ارائه چارچوبی توسط کلمن و پوتنام توجه زیادی را به ارمغان آورد (Pretty, Word, 2001, p. 211). رابرت پاتنام تعریفی از سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که: "سرمایه اجتماعی، ویژگی‌های از زندگی اجتماعی شامل شبکه‌ها، هنجارها، و اعتماد است که مشارک کنندگان را قادر می‌سازد تا در همکاری باهم اثربخش‌تر باشند و بتوانند یک هدف مشترک را دنبال کنند. به طور خلاصه سرمایه اجتماعی شامل شبکه اجتماعی، هنجارهای مشترک و اعتماد در جامعه می‌باشد". به عبارت دیگر پاتنام سرمایه اجتماعی به سه ویژگی زندگی اجتماعی شامل شبکه اجتماعی، هنجار اجتماعی و اعتماد اجتماعی بستگی دارد (Mahmoudzadeh, 2011: 26). سرمایه اجتماعی با فراهم آوری شبکه پایداری از روابط، مجموعه منابع بالفعل و بالقوه‌ای را برای افراد، امکانی برای تعالی به وجود می‌آورد (Lin, 2017, pp. 17). سرمایه اجتماعی نشانگر منبع جمعی است که در روابط شبکه‌ای و امور جاری یک سازمان قرار دارد تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی اهمیت فزاینده‌ای برای سازمان دارد سرمایه اجتماعی باعث بهبود طول عمر (Putnam, 2000) پیشرفت آموزشی بهتر (Coleman, 1988)، افزایش رضایت

تحصیلی (Amin Bidakhti, Jafari; Norouzi; Khosravinia, 2013)، رفاه اجتماعی بهتر (Putnam, 2000) بهبود رفتار شهروندی سازمانی (Kharrazi, Vaezi, Jebeli, 2012; Jahangiri, Ghodranloo, Hajzadeh, 2012)، خلاقیت و نوآوری (Liu, 2013؛ Biran, et al. 2012)، رهبری تحول آفرین (Rezai Manesh, Adeli, Bahrami & Zandi, 2012)، اثربخشی (Giurian, Dindar Faigosh, 2011)، عملکرد فردی و سازمانی (Imam Gholi, 2012)، و مشارکت افراد (Areekul Ratana-Ubol, Kimpee, & Sciences, 2015)؛ Jalali, Nasrollahi & Hatefi, 2019). می‌شود. همچنین سرمایه اجتماعی موجب (ارتقای مهارت اجتماعی، ارتقای آگاهی علمی و شغلی و حرفه‌ای، بهبود ارتباطات با استادان و سازمان‌ها و متخصصان، توسعه حرفه‌ای، مسئولیت‌شناسی، انگیزش) و سازمانی (بهبود سرمایه اجتماعی، نوآوری - رشد- پیشرفت دانش، بهبود جوی علمی و مشارکت سازمانی، ارتقای یادگیری جمعی، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی، اعتماد سازمانی، بالندگی - بلوغ - تعالی) سازمانی می‌شود (Ja'fari Majd & Zarei Matin, 2020)، لذا کارکنان متخصص و آموزش دیده نیازمند محیطی هستند که به آن‌ها انگیزه رشد و توسعه بدهد و این محیط فقط با سرمایه گذاری بر سرمایه اجتماعی محقق خواهد شد (Gasemi Siany & Dosti, 2014).

تعاملات، هسته اصلی آموزش را شکل می‌دهند؛ آموزش و پرورش، ذاتا و ماهیتا فرآیندی ارتباط محور بوده و وابسته به تعاملات اجتماعی بین معلمان و دانش‌آموزان، دانش‌آموزان با یکدیگر و حتی بین مدرسه و جامعه است. به عبارت دیگر (Wray, Clifton & Roberts, 2001) اظهار کرد که سرمایه اجتماعی از طریق تعامل بین دانش‌آموزان و معلمان در جریان یادگیری حاصل می‌شود (Dibai Saber & Mir Arab Razi, 2020, pp. 154). از این منظر می‌توان انتظار داشت که ارائه مدل سرمایه اجتماعی با محوریت تعالی مدرسه بتواند بواسطه ایجاد برون‌دادهای واسطه‌ای مناسب، سازمان‌های آموزشی را برای غلبه بر مسائل کنونی شان و حرکت دادن آنها به نقطه بهتر کمک کند. این امر نیازمند توسعه دانش و متعاقب آن شناخت شرایط، چگونگی، راهبردها و پیامدهای ممکن، با یکپارچه‌سازی داده‌ها و اطلاعات موجود و در عین حال توجه به شرایط زمینه‌ای است. مرور پیشینه حاکی از آن است که بحث تعالی سازمانی و سرمایه اجتماعی، به رغم اهمیت بالای آنها در زمینه ممانعت از خروج دانش سازمانی، صرفه‌جویی در هزینه، حفظ مزیت رقابتی و تحقق اهداف، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. سازمان آموزش و پرورش برای تحقق چشم‌اندازی که ترسیم کرده باید از الگوی سرمایه اجتماعی تعالی محور مناسب پیروی کند. بنابراین، تمرکز این پژوهش بر شناخت مولفه‌ها و شاخص‌های توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور است. همان‌گونه که مطرح شد، مطالعات انجام شده در مورد مسئله سرمایه اجتماعی، بسیار گسترده و در عرصه‌های مختلفی است که هر کدام متغیرهای متفاوتی را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش محققین بر عرصه سرمایه اجتماعی تعالی محور تمرکز دارند، که بر مبنای فراترکیب سعی بر این است که با به شناسایی نقاط مشابه یافته‌های پیشین بر اساس متغیرهای با قابلیت بالا، یکپارچه می‌کنند، و برای ترسیم الگوی سرمایه اجتماعی تعالی محور در مدارس به سوالات تحقیق پاسخ داده شود:

- ۱- پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدام‌اند؟
- ۲- مولفه‌های سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدام‌اند؟
- ۳- راهبردهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدام‌اند؟
- ۴- پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدام‌اند؟

روش‌شناسی

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر روش فراترکیب است. فراترکیب یکی از انواع فرامطالعه است که مشابه فراتحلیل برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری استفاده می‌شود. با این حال بر خلاف فراتحلیل که بر داده‌های کمی و رویکردهای آماری تأکید دارد، فراترکیب بر مطالعه کیفی و تفسیر و تحلیل عمیق آنها به منظور فهم عمیق‌تر است. فراترکیب روشی برای ایجاد دانش و تفسیر نتایج از مطالعات پیشین است. این روش برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جدید و تفسیر آنها به بکار می‌رود. منظور از این روش مرور یکپارچه ادبیات نظری یا تحلیل داده‌های مطالعات شناسایی شده نیست؛ بلکه تمرکز آن بر تحلیل و تفسیر یافته‌های کیفی مطالعات پیشین در مورد موضوع مشخصی است. استفاده از فراترکیب نتیجه‌ای را به دست می‌دهد که بزرگتر از مجموعه بخش‌هایش است (Naghizadeh & et al, 2014, pp. 31-33). بنابراین، در این پژوهش نقاط مشابه یافته‌های مطالعات پیشین سرمایه اجتماعی تعالی محور شناسایی می‌شود و بر اساس متغیرهای با قابلیت بالا یکپارچه می‌شود و نیز در این پژوهش به منظور تحقق این هدف از روش (Sandusky & Barroso, 2006) هفت مرحله‌ای استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش در بین تمام تحقیقات انجام شده از جمله: مقالات علمی، پایان نامه‌ها، همایش‌ها و طرح‌های پژوهشی، محقق مقالات علمی پژوهشی که از سال ۲۰۰۰ به بعد منتشر شده است، که جمعاً ۱۸۲۰ مقاله بود انتخاب گردید. نمونه آماری پژوهش حاضر با روش نمونه‌گیری هدفمند که روش تحقیق کیفی بود استفاده شد که از بین جامعه هدف، ۶۶ مقاله با توجه به ملاک‌های ورودی و خروجی مقاله‌ها بررسی شد. الگوی (Sandusky & Barroso, 2006) که طبق جدول زیر هفت مرحله‌ای می‌باشد استفاده می‌گردد.

جدول ۱: مراحل پیاده‌سازی روش فراترکیب

مرحله اول	تنظیم سؤال پژوهش
مرحله دوم	مروری بر ادبیات به شکل نظاممند
مرحله سوم	جستجو و انتخاب متون مناسب
مرحله چهارم	یافته‌ها
مرحله پنجم	تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی
مرحله ششم	کنترل کیفیت
مرحله هفتم	بحث و نتیجه‌گیری

تنظیم سؤال پژوهش

برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامتری‌های مختلفی همچون: چه چیزی؟ (هدف)، چه کسی؟ (جامعه مورد مطالعه)، چه وقت؟ (چارچوب زمانی) و چگونه؟ (روش) استفاده می‌شود.

سؤال اصلی پژوهش (چه چیزی): الگوی سرمایه اجتماعی تعالی محور آموزش متوسطه چگونه است؟
واحد تحلیل چیست؟ (جامعه آماری): در بین تمام تحقیقات انجام شده از جمله: مقالات علمی، پایان نامه‌ها،

همایش‌ها و طرح‌های پژوهشی، محقق مقالات علمی پژوهشی را به عنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب می‌کند، زیرا با توجه به اینکه مقالات پژوهشی و تحت نظر داورای خاصی در مجلات قرار می‌گیرد از دیدگاه محقق این دسته از منابع به عنوان منابع معتبر برای این پژوهش انتخاب می‌شود.

چه وقت؟ چارچوب زمانی پژوهش حاضر چه موقعی است: در این پژوهش از سال ۲۰۰۰ به بعد به منظور بروز بودن مطالب، از مقالات پژوهشی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

روش انجام کار فراترکیب (چگونه): همان طوریکه ذکر شد، الگوی (Sandusky & Barroso (2006 به علت اینکه این الگوی پر استفاده‌ترین الگوی نسبت به الگوهای دیگر در دنیا و در کشور ما است، در این پژوهش از این الگو استفاده می‌شود.

مروری بر ادبیات به شکل نظام‌مند

در این مرحله، محقق جستجوی سیستماتیک خود را بر مقالات منتشر شده در مجلات مختلف متمرکز می‌کند و واژگان کلیدی مرتبط را انتخاب می‌کنند. حال به منظور پاسخگویی به سوال مطرح شده در مرحله اول اجرای فراترکیب، محقق با استفاده از کلید واژه‌ی در جدول ۲ در پایگاه‌های: مگیران، اس ای دی، علم نت، پورتال جامع علوم انسانی، نورمگز، ایرانداک، جستجوی گوگل و گوگل اسکالر ، Scopus, Scientific Information Database, Taylor & Francis, Worldscientific, ProQuest, sage, Emerald, Springlink, Eric و بررسی ارجاعات مقالات از سال ۲۰۰۰ به بعد بررسی شده است.

جدول ۲: واژگان کلیدی

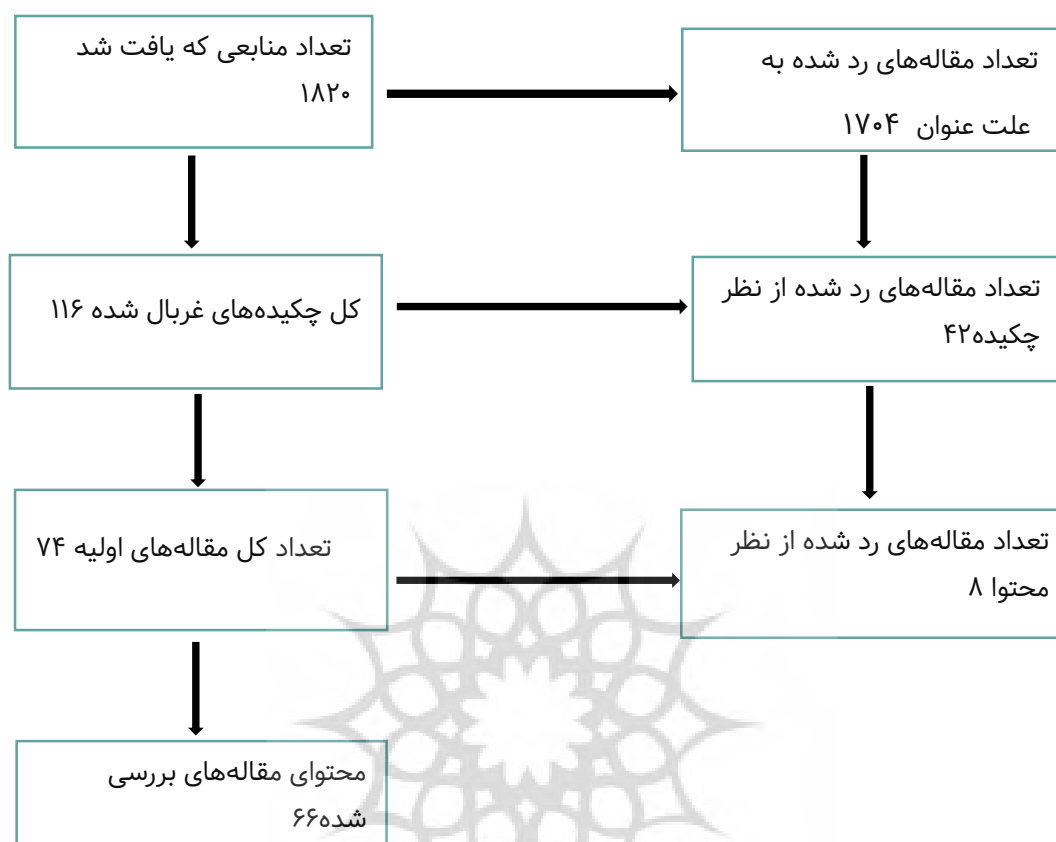
معادل فارسی مفاهیم کلیدی	واژگان کلیدی جستجو شده
سرمایه اجتماعی - تعالی سازمانی	Social capital - Organizational Excellence
تعریف سرمایه اجتماعی - تعریف تعالی سازمانی	Social capital definition - Definition of organizational excellence
ابعاد سرمایه اجتماعی - ابعاد تعالی سازمانی	Social capital dimensions - Dimensions of organizational excellence
مدل سرمایه اجتماعی - مدل تعالی سازمانی	Social capital model - Organizational excellence model
سرمایه اجتماعی در مدارس - تعالی مدارس	Social capital in schools - School Excellence
سرمایه اجتماعی در آموزش عالی - تعالی سازمانی در آموزش عالی	Social capital in higher education - Organizational excellence in higher education

جستجو و انتخاب متون مناسب

در این مرحله محقق با توجه به ملاک‌های ورودی و ملاک‌های خروجی مقالات مناسب را برای پژوهش حاضر انتخاب می‌کند:

ملاک ورودی ما بر اساس نمونه‌گیری است که به روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌گیری می‌شود چون روش ما کیفی است که روش نمونه‌گیری کیفی، روش نمونه‌گیری هدفمند است.

نمودار ۱: با توجه ملاک‌های ورودی و خروجی پژوهش‌ها انتخاب شده حجم نمونه در چارت معین تهیه می‌شود..



یافته‌های پژوهش

در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آنها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام می‌شوند، چندین بار مرور می‌کرد و سپس مقاله‌ها براساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسندگان، سال انتشار مقاله همراه نام فصلنامه و نتایج اولیه که در مقاله به آنها اشاره شده است. (جدول اطلاعات اولیه پیوست شده است).

تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته می‌باشد. این روش برای شفاف‌سازی مفاهیم، الگوها و نتایج در پالایش حالت‌های موجود دانش و ظهور مدل‌های عملیاتی و تئوری‌های پذیرفته شده است. در طول تجزیه و تحلیل، محقق موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. وقتی که موضوع‌ها شناسایی و مشخص شدند، محقق یک طبقه‌بندی را شکل می‌دهد و طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوط را در موضوعی قرار می‌دهد که آن را به بهترین گونه توصیف می‌کند. موضوع‌ها اساس و پایه‌ای را برای ایجاد توضیحات، مدل‌ها و تئوری‌ها یا فرضیات کاری ارائه می‌دهند. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان مولفه‌ها در نظر گرفته شده و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر

یک از این کدها، آنها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی کرده تا به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل داده شود.

۱) پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور:

الف) سرمایه فردی

سرمایه فردی اگر چه درون سازمانی هستند ولی از آنجایی که جنس این سرمایه با سرمایه‌ی سازمانی متفاوت است و از اهمیت بالای برخوردار هستند، در دسته مجزایی تحت عنوان سرمایه فردی قرار گرفتند. مطابق جدول زیر مهمترین سرمایه فردی عبارتند از: نگرش، توانایی‌ها و شایستگی‌ها

جدول ۳: سرمایه فردی

مقوله‌ها	شاخص‌ها	کدها
سرمایه فردی	نگرش	رشدگرایی (۳۱، ۴۱)، مسئولیت پذیری (۲۷)، پایبندی به اخلاقیات (۳۷، ۴۷)، خیر خواهی و ایثار (۴۶)، باور کمک به دیگران و کمک خواستن از دیگران (۴۲)،
	توانایی‌ها و شایستگی‌ها	تحصیلات (کد ۵، ۳۵، ۴۲، ۴۸)، خلاقیت (۱۷، ۴۱)، تخصص نیروی انسانی (۲۷)، توانمندی‌های مثبت شخصیتی (کد ۲۷)، تجربه‌ها (۱۴، ۲۸)، وفاداری (۴۱)، توانایی (۵۹)، آگاهی (۶۱)،

ب) دارایی‌های سازمانی

در کنار سرمایه فردی، برخی از سرمایه تعیین کننده سرمایه اجتماعی تعالی محور، منشاء درون سازمانی دارند.

جدول ۴: دارایی‌های سازمانی

مقوله‌ها	شاخص‌ها	کدها
	محیط سازمانی سالم	محیط کاری مناسبی (۴۲)، فراهم کردن بستری برای شگل‌گیری روابط تقابل همراه با اعتماد (۴۴)، گسترش فرهنگ اعتماد (۸، ۲۶، ۲۷، ۳۶، ۴۵، ۴۲، ۴۸، ۵۶، ۶۱)، شگل‌گیری روحیه مشارکتی (۴۴)، امنیت اجتماعی (۴۸)، ایجاد محیط کاری سالم (۲۷)، ایجاد ادراک و تصور مثبت در دیگران (سازگاری ایماژ و فرهنگ سازمان) (۴۱، ۴۲)، تصمیم‌گیری مشارکتی (۹، ۳۴، ۴۲)، توانمندی مدیران (۲۷، ۲۹)، مدیریت توزیعی (۲۷، ۲۹)، شایسته سالاری (۲۷، ۳۷، ۴۷، ۵۶)، پرهیز از ظاهر سازی و پاداش و ارتقای شغلی (۲۹، ۲۷)، نگهداشت و جذب استعداد (۲۹)، هماهنگی و نظارت (۴۱)، مسئولیت پذیری اجتماعی (۲۹)، هدفمند کار کردن (۲۹)،
دارایی‌های سازمانی	مدیریتی	ارتباط پاسخگو (۱۴)، سیاست گذاری (۲۷)، اصلاح قوانین و مقررات (۲۷)، اصلاح فرایندها (۲۷)، طراحی ساختار (۲۷)، استقلال (۲۷)، حمایت‌های سازمانی (۲۷) ارتباط دانشگاه با محیط (۲۷، ۳۶)، حاکمیت قانون (۲۷)، سیستم اطلاع رسانی، روابط کاری (۳۷، ۴۱)، ایجاد تیم‌های کاری منطع، کاهش کنترل و نظارت سازمانی (۴۸)،
	ساختاری	

ج) عوامل برون سازمانی (محیطی)

محیط به مجموعه عواملی گفته می‌شود که تحت کنترل سازمان نبوده لکن بر فعالیت سازمان اثر می‌گذارد. مدارس با محیطی چالش انگیز و مدام در حال تغییر روبه رو هستند آن‌ها از طریق این محیط، منابع اساسی (دانش‌آموزان، معلمان، پول و...) را بدست می‌آورند و در عوض خدمات و محصولات (دانش‌آموختگان آماده ورود با آموزش عالی و ورود به بازار کار) ارائه می‌دهند. طبق یافته‌های پژوهش، پیشایندهای که منشا بیرون از سازمان داشته و سرمایه اجتماعی را متاثر می‌کنند شامل: ارتباطات و مشارکت مدنی، فرهنگ شهروندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه والدین و خانواده، فضای سیاسی و سیاست‌های دولت. جدول زیر کدهای استخراج شده از مطالعه‌های مختلف این پیشایندهای توسعه سرمایه اجتماعی را نشان داده شده است.

جدول ۵: عوامل برون سازمانی

مقوله‌ها	شاخص‌ها	کدها
عوامل برون سازمانی	ارتباطات و مشارکت‌های مدنی	روابط سنتی (۱، ۳۸)، برقراری ارتباطات غیر رسمی (۳، ۱۴، ۲۸، ۳۵، ۳۷)، شرکت در فعالیت‌های غیر رسمی (۳۵، ۴۲)، تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها، دوستان و همکاران، طول مدت اقامت، روابط خویشاوند و همبستگی اجتماعی (۴۸)، شرکت در مناسبت‌های اجتماعی (۳۵)، تفکر گروهی (۴۱، ۴۲)، مشارکت اجتماعی (۲۷، ۳۱)، شبکه‌های مشارکت مدنی، منافع مشترک (۴۸)، تشکلهای و انجمن‌های علمی و حرفه‌ای (۲۷)، پیوند گروهی، پیکربندی گروهی، انطباق‌پذیری، یکپارچگی، تعهد (۳۶)
	فرهنگ شهروندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	شناخت تنوع فرهنگی (۲، ۳۱)، احترام متقابل هنجارها (۲۶، ۳۶، ۴۴)، احترام متقابل به باورها و ارزش‌ها (۳۰، ۴۴)، فعالیت‌های داوطلبانه در مناسبت‌های اجتماعی مانند اردوها و اعیاد (۴۲، ۴۵)، ترویج فرهنگ، دلسوزی مردم برای همدیگر، کمک رسانی و حمایت از ضعفا، حمایت از برنامه‌های دولت، مشارکت مردم در برنامه‌های دولت، مشارکت مردم در امور عام المنفعه (۳۴)، صله‌ی ارحام (۴۶)، بخشش و روحیه داوطلبی، دین و تعهد دینی، کمک، وجهه و شهرت، هنجارها و ارزش‌ها (۴۸)، موسیقی مردم پسند (۵۴)، درآمد والدین (۵، ۳۵)، اشتغال والدین (۵)،
	سرمایه والدین و خانواده‌ها	پیوند نهادی (۱۴)، وجود امنیت سیاسی (۳۵)، اطلاع از اخبار سیاسی (۴۲)، اعتقاد به دموکراسی، حمایت‌های کیفری (۳۵) تسهیل مشارکت، ایجاد سازمان‌های حمایت گر، حمایت از بخش خصوصی، نظارت بر روابط و بهبود آنها در جامعه (۳۴)،
	فضای سیاسی	تاسیس نهادهای دولتی و غیر دولتی (۴۵)، ارائه تسهیلات و امکانات (۳۴، ۳۶، ۳۷)، سیاست‌های آموزشی، مشارکت جویی، کارآمدی دولتی، حمایت از توسعه پایدار (۴۲)، امکان آموزش مستمر برای عموم، افزایش و ارتقای کیفیت منابع آموزشی (۳۴)،
	سیاست‌های دولت	

۲- راهبردها: راهبردها اقدامات انجام شده بر سرمایه اجتماعی تعالی محور است که در با مقوای فرعی در جدول زیر آمده است.

جدول ۶: راهبردها

مقوله‌ها	شاخص‌ها	کدها
راهبردها	آموزش و بهسازی منابع انسانی	آموزش (۱۶، ۲۸، ۳۴، ۴۱، ۴۲، ۴۳)، توسعه فردی (۱۶، ۲۹)، آموزش‌های ضمن خدمت (۲۹، ۴۱)، ارتقای سطح آگاهی (۳۱، ۳۴)، تقویت رفتارهای انسانی مثبت (۴۳)، حمایت از پروژه‌های تحقیقات (۲۹، ۳۷)، ایجاد فرصت‌های پیشرفت و ارتقا، (۲۹، ۳۷)، ارتقای مشارکت علمی و فرهنگی (۳۱، ۳۷)، سازماندهی گروه حرفه‌ای (۳۶)، مشارکت در فعالیت‌های تحقیق و توسعه (۵۵)، فعالیت‌های فوق برنامه (۲۹)، توانمندسازی کارکنان (۴۸، ۵۶، ۶۱)، ارتقای مهارت کارکنان، و تاکید مداوم بر آموزش (۴۸)،
	یادگیری سازمانی	تجربیات مشترک گروهی (۱۴)، مشارکت در حل مسائل (۲۷، ۳۵)، توسعه شبکه‌های یادگیری (۲۹)، تبادل دانش و تجربیات (۳۶)، توسعه استعداد (۲۹)،
	مدیریت اطلاعات و دانش	تسهیل در ارتباط افراد خارج از گروه‌های کاری با افراد گروه جهت تبادل دانش و تجربیات (۴۱)، شبکه مدیریت دانش و اطلاع رسانی (۲۹)، مدیریت دانش (۲۹، ۳۵، ۳۷، ۴۱)، توسعه دانش (۲۹)، اکتساب دانش، اشتراک دانش، بکارگیری دانش (۳۷، ۴۸، ۳۵)، وجود فرصت اشتراک گذاری مهارت‌ها و دانش (۵۹)، نشر اطلاعات (۴۱)،
	ارتباط بین فردی	تعاملات (۲۷، ۲۸، ۲۹، ۴۲، ۵۵)، ایجاد روابط مبتنی از اعتماد (۲۶، ۲۹، ۴۳)، رفاقت و همدلی (۳۲)، ترویج پایبندی به اخلاقیات (۴۳)، تعامل‌های آموزشی، حرفه‌ای و شغلی (۲۹)،
	شبکه‌سازی	همکاری در فعالیت‌ها و انتشارات (۲۷، ۲۹)، شبکه‌سازی (۲۹، ۳۱، ۳۴، ۳۷)، (۴۱، ۵۵)، جامعه‌پذیری (کد ۱۶)، ارتباط و تسهیم تجارب (۲۹)،

جدول ۷: ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی تعالی محور

مقوله‌ها	شاخص‌ها	کدها
مولفه‌های سرمایه اجتماعی	اعتماد	صلاحیت و شایستگی (۵۶)، تلطیف فضای خانوادگی (۵۴)، صداقت (۲۸)، (۴۲)، شفاهیت (۲۸، ۳۶)، خلق فرصت‌های برابر (۲۷)،
	مشارکت اجتماعی	مشارکت مذهبی (۴۸)، شرکت در انتخابات (۴۲)، حضور در تشکلهای (۲۷، ۴۱، ۴۲)، مشارکت در انجمن‌های هنری، علمی و ورزشی (۴۲)، مشارکت مدنی (۴۴، ۴۸)، شرکت در فعالیت‌های رسمی فرهنگی (۳۵)، حضور فعال در مراسم‌های سیاسی (۳۵)، اعتقاد به آداب و سوم (۳۵)،
	تعامل اجتماعی	شبکه‌های ارتباطی (۲۶)، گسترش روابط اجتماعی (۳۴)، روابط خویشاوندان (۳۵، ۴۸)، تسهیل ارتباط افراد سازمانی با افراد برون سازمانی (۳۶)، تعاملات بین فردی (۲۱، ۳۹، ۵۹)، ارتباطات متقابل (۳۱، ۵۰، ۵۳)، تعامل‌های آموزشی (۳۸)، گسترش شبکه‌های بین فردی (۴۵)،
	حمایت اجتماعی	حمایت سازمانی (۷)، گسترش اشتی اجتماعی (۵۴)، ارائه تسهیلات و امکانات (۳۷، ۴۱، ۴۲)، کمک به اقشار ضعیف (۴۱)، فراهم کردن حمایت‌های عاطفی و روانی مثبت (۳۲)، حمایت اجتماعی (۳۲، ۴۱، ۴۹)،

۴- پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور :

رصد کردن پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور اهمیت زیادی دارد. در جدول زیر مهمترین پیامدهای حاصل از سرمایه اجتماعی تعالی محور در سه بخش، فردی (شامل: رضایت شغلی، ظرفیت و توانمندی و سلامت روانی)، سازمانی (شامل: بهبود کیفیت آموزشی، سلامت سازمانی، ارتقای سرمایه فکری و تقویت ارتباط خانواده و با مدرسه) و پیامد فراسازمانی (بهبود سبک زندگی) را نشان می‌دهد.

جدول ۸: پیامدها

فردی	رضایت شغلی	ایجاد انگیزه (۲۸، ۳۳، ۲۱)، ایجاد انگیزه برای رشد و شکوفایی (۵۱، ۵۹)،
پیامدها	توسعه حرفه‌ای معلمان (۴، ۴۹)، تقویت حس اعتماد (۷)، بروز کردن معلمان (۲۱)، ایجاد رابطه همکاری مشترک و سومند (۱۵، ۱۲)، افزایش خلاقیت (۱۷)، ارتقای تجربیات آموزشی مثبت (۱۸)، توسعه اخلاق حرفه‌ای (۳۶)، افزایش توانایی (۵۹)،	توسعه حرفه‌ای معلمان (۴، ۴۹)، تقویت حس اعتماد (۷)، بروز کردن معلمان (۲۱)، ایجاد رابطه همکاری مشترک و سومند (۱۵، ۱۲)، افزایش خلاقیت (۱۷)، ارتقای تجربیات آموزشی مثبت (۱۸)، توسعه اخلاق حرفه‌ای (۳۶)، افزایش توانایی (۵۹)،
درون سازمانی	کاهش استرس (۳، ۵۷)، افزایش تاب آوری (۷)، ارتقای آرامش فکری در محیط کاری (۷، ۳۶)، بهداشت و سلامت فردی (۲۸، ۵۳، ۶۴، ۶۵)،	کاهش استرس (۳، ۵۷)، افزایش تاب آوری (۷)، ارتقای آرامش فکری در محیط کاری (۷، ۳۶)، بهداشت و سلامت فردی (۲۸، ۵۳، ۶۴، ۶۵)،
	ایجاد فرایند یادگیری موثر (۱۰، ۱۱، ۱۲)، ایجاد مشارکت فعالیت آموزشی (۲۴)،	ایجاد فرایند یادگیری موثر (۱۰، ۱۱، ۱۲)، ایجاد مشارکت فعالیت آموزشی (۲۴)،
	توجه به نیازهای دانش‌آموزان و تفاوت‌های فردی، (۴۹)، انتخاب بهترین روش تدریس (۲۱)، پیشرفت تحصیلی (۴، ۵، ۶، ۱۸، ۲۴)، شکل‌گیری اهداف آموزشی و تربیتی (۱۹)، کاهش ترک تحصیلی (۲۲)، تحقق یادگیری (۲۴، ۳۷)، تقویت فرهنگی سازمانی مدرسه (۴۹)، ارتقای کیفیت در آموزش (۵۰)، شکوفایی سرمایه انسانی (۲۸، ۳۳، ۵۹)،	توجه به نیازهای دانش‌آموزان و تفاوت‌های فردی، (۴۹)، انتخاب بهترین روش تدریس (۲۱)، پیشرفت تحصیلی (۴، ۵، ۶، ۱۸، ۲۴)، شکل‌گیری اهداف آموزشی و تربیتی (۱۹)، کاهش ترک تحصیلی (۲۲)، تحقق یادگیری (۲۴، ۳۷)، تقویت فرهنگی سازمانی مدرسه (۴۹)، ارتقای کیفیت در آموزش (۵۰)، شکوفایی سرمایه انسانی (۲۸، ۳۳، ۵۹)،
	اجرای تغییر (۴، ۲۶)، افزایش خلاقیت (۱۶، ۳۹)، کارآمدی سازمان (۷، ۲۸، ۲۰، ۶۱)، کشف فرصت‌های جدید در سازمان (۲۳)، افزایش میزان اشتغال و ظرفیت داخلی (۱۵، ۳۴، ۳۰)، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی (۳۷)، استقلال مالی و اداری مدرسه (۴۹)، ارتقای عملکرد و کارایی (۲۸، ۳۲، ۵۲)، تضمین بقای مدرسه (۲۳)، بهبود جوی علمی و مشارکت سازمانی (۳۷)،	اجرای تغییر (۴، ۲۶)، افزایش خلاقیت (۱۶، ۳۹)، کارآمدی سازمان (۷، ۲۸، ۲۰، ۶۱)، کشف فرصت‌های جدید در سازمان (۲۳)، افزایش میزان اشتغال و ظرفیت داخلی (۱۵، ۳۴، ۳۰)، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی (۳۷)، استقلال مالی و اداری مدرسه (۴۹)، ارتقای عملکرد و کارایی (۲۸، ۳۲، ۵۲)، تضمین بقای مدرسه (۲۳)، بهبود جوی علمی و مشارکت سازمانی (۳۷)،
	شکل‌گیری هویت تحصیلی (۱۳)، ایجاد ارزش در سازمان (۲۵)، سرمایه انسانی و فکری (۴۹، ۵۹، ۶۵)، تقویت احساس در کنار هم بودن (۳۶، ۱۵)، اعتماد (۳۷)، ایجاد هنجارهای علمی (۵۵)،	شکل‌گیری هویت تحصیلی (۱۳)، ایجاد ارزش در سازمان (۲۵)، سرمایه انسانی و فکری (۴۹، ۵۹، ۶۵)، تقویت احساس در کنار هم بودن (۳۶، ۱۵)، اعتماد (۳۷)، ایجاد هنجارهای علمی (۵۵)،
	فراهم کردن برقراری ارتباط دانش‌آموزان داری مشکل با دیگران (۳)، فراهم کردن امکان ارائه خدمات به دانش‌آموزان و خانواده (کد ۱۰)، فراهم کردن ارتباط متقابل بین والدین با معلمان (۱۴)،	فراهم کردن برقراری ارتباط دانش‌آموزان داری مشکل با دیگران (۳)، فراهم کردن امکان ارائه خدمات به دانش‌آموزان و خانواده (کد ۱۰)، فراهم کردن ارتباط متقابل بین والدین با معلمان (۱۴)،
فراسازمانی	ارتقای رفاه زندگی (۱، ۱۵، ۲۸)، کاهش آسیب‌های اجتماعی، بهبود سلامت جامعه (۲۶، ۵۳، ۶۰، ۶۴، ۶۵)، بالندگی - بلوغ - تعالی سازمانی (۳۱، ۳۷)، کارآفرینی (۳۷، ۶۳)، تامین امنیت اجتماعی (۵۲، ۶۶)، توسعه اجتماعی و سیاسی (۴۰)، رشد اقتصاد (۳۳)، بهبود سرمایه اجتماعی (۳۷)، ایجاد روحیه علمی در جامعه (۵۵)،	ارتقای رفاه زندگی (۱، ۱۵، ۲۸)، کاهش آسیب‌های اجتماعی، بهبود سلامت جامعه (۲۶، ۵۳، ۶۰، ۶۴، ۶۵)، بالندگی - بلوغ - تعالی سازمانی (۳۱، ۳۷)، کارآفرینی (۳۷، ۶۳)، تامین امنیت اجتماعی (۵۲، ۶۶)، توسعه اجتماعی و سیاسی (۴۰)، رشد اقتصاد (۳۳)، بهبود سرمایه اجتماعی (۳۷)، ایجاد روحیه علمی در جامعه (۵۵)،

کنترل کیفیت

در سراسر تحقیق، محققان تلاش می‌کنند تا به فراهم کردن توضیحات روشن و واضح برای گزینه‌های موجود در تحقیق گام‌های اتخاذ شده را بردارند.

پژوهشگر هر دو راهکار جستجوی الکترونیکی و دستی را بکار می‌برد تا مقالات مربوط را پیدا کند.

پژوهشگر روش‌های کنترل کیفیت استفاده شده در مطالعه‌های تحقیق کیفی اصلی را بکار می‌برد.

نمودار ۲: مدل سرمایه اجتماعی تعالی محور



بحث و نتیجه گیری

۱- پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدامند؟ بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و کدهای استخراج شده با استفاده از روش فراترکیب، پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در مقوله اصلی (سرمایه‌ی فردی، دارایی‌های سازمانی، عوامل محیطی سازمانی) تعیین شد.

الف) سرمایه فردی: در این پژوهش نیز این مقوله با دو مفهوم نگرش و قابلیت‌ها و شایستگی‌ها در مجموع ۱۳ شاخص مشخص شد. منظور از نگرش طرز فکر که با شاخص‌هایی چون رشدگرایی، مسئولیت‌پذیری، پایبندی به اخلاق، خیرخواهی و باور به کمک کردن و کمک خواستن از دیگران در پژوهش‌های مختلف مود بررسی قرار گرفته است. مقوله‌ی نگرش توسط (Macher, 1988; Quinn, & Spreitzer, 1997) به عنوان مولفه‌های عوامل موثر سرمایه فردی در تعالی مدرسه مورد توجه قرار گرفته است. در تفسیر این مقوله می‌توان بیان کرد که نگرش‌های مثبت فردی در سازمان‌های آموزشی بخصوص در مدرسه زمینه‌ی موثری برای ایجاد سرمایه اجتماعی تعالی محور می‌باشد. مقوله‌ی قابلیت‌ها و شایستگی دربرگیرنده شاخص‌هایی است که نشان دهنده توانایی‌ها و شایستگی کارکنان مرتبط به شغل است و از جمله مهم‌ترین شاخص‌های این مفهوم می‌توان به تحصیلات، خلاقیت، توانایی، تخصص نیروی انسانی، توانمندی‌های مثبت شخصیتی، تجربه‌ها، وفاداری، توانایی، آگاهی، اشاره کرد. مقوله‌ی قابلیت‌ها و شایستگی با یافته‌های (Ahmad Rash & Abdul Maliki (2019 که بیان کردند خلاقیت و توانمندی شاخص اصلی تعالی سازمانی است و (Vandaie, (2007 اظهار کردند که افراد متخصص زمینه برقراری شبکه‌های ارتباطی را میان خود فراهم می‌کنند و موجب افزایش کیفیت ارائه خدمات در سازمان می‌شوند، مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که برخورداری عوامل مدرسه از ویژگی‌های فردی همچون تخصص، توانایی‌ها و شایستگی، خیرخواهی، رشدگرایی و مسئولیت‌پذیری می‌تواند بر توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور در سازمان‌های آموزشی بویژه در مدارس موثر شود.

ب) دارایی‌های سازمانی: عوامل درون سازمانی نیز به عنوان یکی دیگر از پیشایندهای مهم سرمایه اجتماعی تعالی محور در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. این مقوله با سه مفهوم محیط سازمانی سالم، مدیریتی و ساختاری، در مجموع با ۲۷ شاخص مشخص شد. که با یافته‌های (Mostafazadeh & Sadeghi (2014 همسو است. همچنین شاخص محیط سازمانی سالم با یافته (Khan Ahmed & Iqbal (2014 همسو است. آنها به این نتیجه رسیدند که ایجاد محیطی مراقبتی و پرورشی را با هدف توسعه همه جانبه دانش‌آموزان عوامل مفید و موثر بر تعالی مدرسه است. می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی که محیط آموزشی ایمنی و توأم با اعتماد را ایجاد می‌کند تعالی مدارس را بوجود می‌آورد و باعث ایجاد سرمایه اجتماعی تعالی محور می‌شود. شاخص مدیریتی با یافته‌های (Ebrahimi, Naseri Amin, Alizadeh & Gholami (2022 که در پژوهشی نشان داند یکی از عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی عامل مدیریتی است. همچنین (Mohammadi et al. (2022 به این نتیجه رسیدند که شاخص‌های مهم سرمایه اجتماعی، شاخص‌های مدیریتی، ساختاری هستند، مطابقت دارد. در تبیین مقوله مدیریتی می‌توان بیان کرد که مدیران مهمترین نقش را در مدرسه دارند مدیریت باعث می‌شود هر فردی در سازمان به وظایف خود آگاه شود و تداخلات به حداقل ممکن برسد روابط خوبی با کارکنان شکل بگیرد و همچنین در تبیین شاخص ساختاری وجود قوانین و مقررات حمایت کننده و یا ایجاد تغییراتی در فرایندها و ساختارها می‌تواند زمینه مناسبی برای رسیدن هر چه بهتر سرمایه اجتماعی تعالی محور مهیا سازد.

ج) پیشایندهای برون سازمانی: مقوله بعدی که پیشایندهای سرمایه اجتماعی تعالی محور مدارس عامل برون سازمانی است این مقوله با پنج مفهوم ارتباطات و مشارکت‌های مدنی، فرهنگ شهروندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سرمایه والدین و خانواده، فضای سیاسی و سیاست‌های دولت می‌باشد. با نظر (Putnam, 2000) که

معتقد است سرمایه اجتماعی با هنجارهای معامله متقابل و شبکه‌های مشارکت مدنی ناشی می‌شود. علاوه بر آن با نظریه Marshall (1950) مطابقت دارد از نظر وی اخلاق شهروندی یکی از مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. همچنین با نتایج (Carrillo-Alvarez et al, 2022) مطابقت دارد که آنان اظهار کرد که عوامل خانوادگی مثل موقعیت مالی و فعالیت‌های اجتماعی بر سرمایه اجتماعی موثر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که اگر سرمایه خانواده از جمله درآمد و شغل والدین بیشتر باشد می‌تواند زمینه‌ی ایجاد سرمایه اجتماعی تعالی محور در مدارس باشد. مدرسه به دلیل اهمیت و نقش کلیدی که در رشد و پیشرفت جامعه لازم است که در امر انتخاب سیاست‌های سازمانی دقت ویژه‌ای صورت گیرد و بهترین سیاست‌ها با هم فکری اعضا انتخاب شود. در تبیین سیاست‌های دولتی می‌توان بیان داشت که سیاست‌های هر سازمانی به نوعی نقش و مسیر راه آن سازمان هستند و سبب می‌شوند تا سازمان بتواند مسیر درستی را در رسیدن به اهداف خود طی نماید و یا اینکه در رسیدن به اهداف خود با مشکل مواجه شود. به عبارتی سیاستگذاری‌های صورت گرفته در سازمان‌ها نحوه فعالیت سازمان را تعیین می‌کنند و برای تمامی اعضای سازمان به عنوان مسیر حرکت هستند. از این رو سیاست‌های مناسب دولتی عامل اساسی و مهم در موفقیت سازمان به شمار می‌آید که باید مدیران سازمانی توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند.

۲- مولفه‌های سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدامند؟: در این پژوهش چهار مقوله‌ی اصلی با ۲۷ شاخص اعتماد، مشارکت‌های اجتماعی، تعامل اجتماعی، حمایت اجتماعی به عنوان مولفه‌های سرمایه اجتماعی تعالی محور شناسایی شده است. یکی از مولفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در این پژوهش اعتماد است در این مورد (Putnam, 2000) معتقد است که چون اعتماد همکاری تسهیل می‌کند و هر چه سطح اعتماد در جامعه‌ای بالاتر باشد احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود و خود همکاری نیز اعتماد ایجاد می‌کند (Dibai Saber, et al, 2019) در تحقیقی نشان دادند مهمترین مولفه‌ی الگوی آموزش و توسعه سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان دوره متوسطه اعتماد اجتماعی، تعاملات اجتماعی می‌باشد. مولفه‌ی مشارکت اجتماعی با یافته‌ی (Mat Isa Abdollah, 2010) & Senick مطابقت دارد که بیان کردند مشارکت (همکاری) یکی از مهمترین ابعاد سرمایه اجتماعی است. در تبیین مشارکت اجتماعی می‌توان بیان داشت که هر چه مشارکت اجتماعی در میان اعضای مدارس بیشتر باشد و آن‌ها در جنبه‌های اجتماعی فعالیت کنند، احساس مثبت بیشتری در میان آن‌ها شکل می‌گیرد که این امر خود می‌تواند زمینه‌ساز حس اعتماد در میان آن‌ها باشد. همچنین مشارکت اجتماعی باعث می‌شود اعضای مدارس در مدارس راحت‌تر بتوانند بر مشکلات موجود در محیط مدارس فایق آیند بنابراین در چنین محیطی که مشارکت جمعی وجود دارد راحت‌تر سرمایه اجتماعی تعالی محور بوجود می‌آید.

در تبیین تعامل اجتماعی می‌توان بیان داشت که تعامل اجتماعی به روابط سازنده بین اعضای مدارس با یکدیگر گفته می‌شود تعامل اجتماعی می‌تواند گامی اساسی در جهت رفع مشکلات مدارس بردارد و به بهبود روابط درون مدارس بشود. هر روابط سازنده در مدارس بهبود یابد سرمایه اجتماعی در میان اعضای مدارس نیز توسعه می‌یابد. بنابراین می‌توان بیان داشت تعامل سازنده اجتماعی اعضای مدارس با یکدیگر می‌تواند یکی از ابعاد موثر سرمایه اجتماعی تعالی محور در مدارس باشد. بایستی

در تبیین حمایت اجتماعی می‌توان بیان داشت که حمایت اجتماعی جو اجتماعی مناسبی را شکل می‌دهد اگر در مدارس، معلمان و دیگر اعضای مدارس حمایت کافی شود و زمینه مناسب برای رشد و پیشرفت آن‌ها مهیا گردد و آن‌ها برای انجام فعالیت‌های آموزشی انگیزه کافی را بدست خواهند آورد و همین مورد حمایت قرار دادن خود سبب بهبود روحیه و ایجاد انگیزه مثبت در آنان می‌شود که ابعاد مهم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تعالی محور است.

۳- راهبردهای توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدامند؟ در این پژوهش راهبردهایی برای ایجاد سرمایه اجتماعی تعالی محور در مدرسه با چهار مقوله‌ی اصلی با ۲۷ شاخص شناسایی شده است که عبارتند از آموزش و بهسازی منابع انسانی، یادگیری سازمانی، مدیریت اطلاعات و دانش، ارتباط بین فردی و شبکه سازی می‌باشد. این مقوله‌ها استخراج شده از بطن مطالعات انجام شده با مطالعه‌های Fukuyama, (2001) که بیان کرد آسان‌ترین راه توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور آموزش است، زیرا مردم را در ایجاد مهارت‌های اجتماعی و متعهد شدن به هنجارهای مشترک و قوانین بازی می‌رساند همچنین با مطالعه Jafari, Majd, et al (2019); Chang et al. (2013); Abeili (2010) محور است مطابقت دارد. اگر به افراد متخصص و حرفه‌ای شرایط و امکانات مناسب داده شود، خود آنها زمینه برقراری شبکه‌های ارتباطی میان خود را فراهم می‌آورند و با پدیدآوری هنجارهای حرفه‌ای، کیفیت ارائه خدمات را افزایش می‌دهند. (Vandaie, 2007) امروز اکثر سازمان‌ها و به طور خاص سازمان‌های آموزشی، می‌توانند با سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی، بر دانش و مهارت و شایستگی‌های کارکنان و همچنین بر سرمایه ساختاری خود از قبیل دارایی فکری، نوآوری، فرایندها و روش‌های کاری، یادگیری سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی بیفزایند (Gumas, 2007) علاوه بر این، Wray, et al. (2001) اظهار کردند که سرمایه اجتماعی از طریق تعامل بین دانش‌آموزان و معلمان در جریان یادگیری حاصل می‌شود.

در تفسیر ارائه راهبردها برای مدارس می‌توان گفت که در مرحله ابتدا باید مدیران و معلمان با استعداد و توانمند و مورد اعتماد گزینش شوند. در مرحله آموزش آنان، باید مراکز آموزشی آنان را غنا بخشید، طوری که یافته‌های علمی جدید و کاربردی در اختیار معلمان و مدیران قرار گیرد. دوره‌های ضمن خدمت امکان آموزش‌های مداوم را فراهم آورد و استادان باتجربه محتوای غنی را به مدیران و معلمان ارائه کنند. مدیران در مدرسه باید سبک رهبری مشارکتی را پیشه کنند. همچنین مدیران مدرسه در تصمیم‌گیرهای منطقه‌ای مشارکت داشته باشند. و معلمان را در تصمیم‌گیری مدرسه مشارکت دهد. ارتباط و تعامل با همکاران، یادگیری تیمی و مشارکتی و استفاده از فناوری‌های ارتباطی بیشترین سهم را در توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور دارد. در یک شبکه از روابط اجتماعی قوی، اعضا دایما باهم تعامل دارند و از فرصت کافی برای در میان نهادن افکار و ایده‌های خود برخوردار می‌شوند. این راهبردها سبب می‌شود که معلمان توانمند می‌شوند و با اعتماد بیشتری فعالیت‌های آموزشی را پیش می‌برد و کارایی مدرسه بیشتر می‌شود. بنابراین بهسازی منابع انسانی، یادگیری سازمانی، ارتباط میان فردی و شبکه‌سازی در مدارس از مقوله‌های مهم راهبردهای سرمایه اجتماعی تعالی محور می‌باشد.

۴) پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه کدامند؟ پیامدهای سرمایه اجتماعی تعالی محور: پیامد سرمایه اجتماعی تعالی محور با سه مقوله‌ی و ۵۴ شاخص مشخص شده است عبارتند از:

الف) پیامد فردی (رضایت شغلی، ظرفیت و توانمندی و سلامت فردی می‌باشد)، که با یافته‌های (Ja'fari Majd et al, 1399) همسو است آنان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی ارتقای آگاهی علمی و شغلی و حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای، مسئولیت‌شناسی، انگیزش می‌شود. همچنین با یافته‌ی (Imam Gholi, 2012) مطابقت دارد که وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی باعث ارتقای عملکرد فردی در سازمان می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که برای بهبود و افزایش رضایت شغلی معلمان، توانمندی و سلامت روانی آنها می‌بایست میزان سرمایه اجتماعی مدارس را افزایش داد تا موجب تعالی مدارس شود. بنابراین مسئولان آموزشی بایستی با زمینه‌سازی ایجاد فرهنگ اعتماد به توانمندسازی معلمان، رضایت شغلی و توانایی حرفه‌ای آنان را ارتقاء داده و موجب توسعه سرمایه اجتماعی شوند که این امر به نوبه خود موجب تعالی مدارس را به همراه خواهد داشت.

ب) پیامد سازمانی (بهبود کیفیت آموزشی، سلامت سازمانی، ارتقای سرمایه فکری و تقویت ارتباطات خانواده با مدرسه) است که با یافته‌ی تحقیق (Coleman, 1988)، همسو است وی به این نتیجه رسید که توسعه سرمایه اجتماعی موجب پیشرفت آموزشی بهتر می‌شود. همچنین با یافته‌ی (Giurian, et al, 2011) مطابقت دارد آنان اظهار کردند که توسعه سرمایه اجتماعی موجب اثربخشی سازمان می‌شود. علاوه بر این، با این یافته‌ی که سرمایه اجتماعی موجب مشارکت افراد در سازمان می‌شود (Areekul, et al. 2015; Jalali et al. 2019). مطالقت دارد. همچنین با یافته‌ی (Imam Gholi, 2012)، که سرمایه اجتماعی موجب بهبودی عملکرد سازمانی می‌شود همسو است، سرمایه اجتماعی موجب بهبود سرمایه اجتماعی، نوآوری - رشد- پیشرفت دانش، بهبود جوی علمی و مشارکت سازمانی، ارتقای یادگیری جمعی، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی، اعتماد سازمانی، بالندگی - بلوغ - تعالی در سازمان می‌شود (Ja'fari Majd, et al, 2019). بنابراین بایستی کوشید با توسعه سرمایه اجتماعی توجه به مولفه‌های آن مانند اعتماد، مشارکت اجتماعی، تعاملات اجتماعی به بهبود کیفیت آموزشی پرداخت همچنین میزان سلامت سازمانی را افزایش داد و به ارتقای سرمایه فکری دست یافت، ارتباط بین خانواده با مدرسه را تقویت کرد و از این طریق موجب توسعه تعالی در آموزش متوسطه شود.

ج) پیامد فراسازمانی (بهبود سبک زندگی است). این نتیجه با یافته‌ی (Putnam, 2000)، که سرمایه اجتماعی موجب رفاه اجتماعی بهتر می‌شود، همسو است همچنین با یافته‌های (Hamdan, Yusof, Azziyati Marzukhi, 2014) مطابقت دارد که آنها اظهار کردند که سرمایه اجتماعی موجب افزایش کیفیت زندگی می‌شود و ارزش‌های اجتماعی مثبت را در جهت یک زندگی خوب ارتقا می‌دهد. بنابراین می‌توان بیان کرد که با توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور در سازمان‌های آموزشی که اصلی‌ترین عامل تعلیم و تربیت و تسهیل‌گر توسعه همه جانبه محسوب می‌شود موجب بهبود سبک زندگی در جامعه می‌شود.

بر اساس نتایج هر یک از شاخص‌های مدل پژوهش پیشنهادهای کاربردی عبارتند از: برای ایجاد پیشایندهایی در مدارس متوسطه در زمینه‌ی فردی از نیروهای توانا، با انگیزه و مسئولیت پذیر جذب شود و در بین آنها جو صمیمی ایجاد شود تا اعتماد بین آنها تقویت شود که موجب افزایش کیفیت در مدارس شود. در زمینه سازمانی محیط سالم آموزشی برای عوامل مدرسه در نظر گرفته شود؛ گروه‌های اجتماعی در ادارات جهت رسیدن به موفقیت تشکیل شود؛ مدیران باید سبک رهبری مشارکتی را پیشه کنند؛ از قوانین و مقررات حمایت کننده در

سازمان‌های آموزشی وضع شود تا موجب بهبود تعالی در آموزش متوسطه شود. در زمینه محیط سازمانی، اخلاق شهروندی عوامل مدرسه توسعه داده بشود و برای طی مسیر نیل به اهداف تعلیم و تربیت سیاستگذاری مناسب انجام شود؛ روابط بلند مدت بین معلمان و والدین حفظ شود.

با توجه به نتایج پژوهش که مولفه‌های سرمایه اجتماعی تعالی محور در مدارس اعتماد، مشارکت اجتماعی، تعامل اجتماعی و حمایت اجتماعی است بایستی اعتماد قوی بین عوامل مدرسه به وجود آید تا روابط سازنده بین آنان تقویت شود؛ جو صمیمی و مناسب بین آنان ایجاد شود تا انگیزه‌ی لازم را برای انجام فعالیت‌های آموزشی کسب کنند؛ همکاری گروهی تقویت شود.

پیشنهاد کاربردی برای نتایج راهبردی این پژوهش عبارتند از: بایستی در آموزش معلمان و مدیران، باید مراکز آموزشی آنان را غنا بخشید، طوری که یافته‌های علمی جدید و کاربردی در اختیار آنان قرار گیرد. دوره‌های ضمن خدمتی برگزار کنند که امکان آموزش‌های مداوم را فراهم آورد و استادان باتجربه محتوای غنی را به مدیران و معلمان ارائه دهند. مدیران آموزشی باید سبک رهبری مشارکتی را پیشه کنند. ارتباط و تعامل با همکاران، یادگیری تیمی و مشارکتی و استفاده از فناوری‌های ارتباطی تقویت شود زیرا بیشترین سهم را در توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور دارد؛ ایجاد شبکه از روابط اجتماعی قوی بین عوامل مدرسه که اعضای آنان دایما باهم تعامل داشته باشند و از فرصت کافی برای در میان نهادن افکار و ایده‌های خود برخوردار شوند.

پیشنهاد کاربردی برای یافته‌های پیامد (فردی، سازمانی و فراسازمانی) پژوهش حاضر عبارتند از: مسئولان آموزشی بایستی بکار بردن پیشایندهای موثر و با توسعه سرمایه اجتماعی توجه به مولفه‌های آن مانند اعتماد، مشارکت اجتماعی، تعاملات اجتماعی و اجرای راهبردهای ذکر شده به بهبود کیفیت آموزشی، تعالی سازمانی و بهبود سبک زندگی در جامعه شود.

پیشنهادهای پژوهشی به پژوهشگران آتی: مدل ارائه شده در این پژوهش در سایر سازمان‌های آموزشی اجرا شود و نتایج آن را با نتایج این تحقیق مقایسه شود؛ در پژوهش‌های آینده از رویکرد تلفیقی کمی و کیفی (روش آمیخته) در ارائه الگویی برای شناسایی عوامل موثر بر توسعه سرمایه اجتماعی تعالی محور در آموزش متوسطه استفاده شود؛ محققان آینده می‌توانند دیگر پیشایندها و راهبردها را به مدل اضافه کنند و دوباره به آزمون مدل بپردازند.

مهمترین محدودیت پژوهش، تعدد مطالعات انجام شده در مورد سرمایه اجتماعی و کمبود مطالعات کیفی در زمینه توسعه سرمایه اجتماعی بود.

منابع

Abdolmaleki, Shobo; NasiriBanivlalik, Fakhr al-Sadat; Afzali, Afshin (2019). Construction and validation of the school excellence performance assessment scale, **Educational and School Studies**, 9(1), pp. 101-122, [In Persian].

- Abili, Khodayar (2010). "Social Capital Management in Iranian Knowledge Based Organizations". Electronic, **Journal of Knowledge Management**, 9 (3), 203-210. [In Persian].
- Ahmadrash, Rashid; Abdolmaleki, Shobo (2019), Presenting a model of school management excellence performance based on the three-pronged model. **School Management**, 7(3), pp. 27 - 1, [In Persian].
- Alhefeti, S., Ameen, A., & Bhaumik, A. (2019). The impact of the leadership and strategy management on organizational excellence: moderating role of organizational culture. **Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems**, 11(06), 748-759. <https://icmhs2018.lincoln.edu.my>.
- Alvani, Mehdi; Shirvani, Alireza (2004). "Social Capital, the Central Principle of Development", **Tadbir Mahnameh**, 15(147), 22 - 16, [In Persian].
- Amani, J., & Aseel, Sh. (2013). Factors Affecting teachers' excellence from the perspective of queen rania award -winning teachers: **A Jordanian case. Education and Practice**, 4(8), 71-82
- Amin Bidakhti, Ali Akbar; Jafari, Sakineh; Norouzi, Nasrollah; Khosravinia, Masoumeh (2013), The effect of social capital on job satisfaction, **Journal of Educational Planning Studies**, 2(3), : 138 - 107
- Ammarloo, H. (2018). *The impact of structural empowerment, mediating role of psychological empowerment on organizational excellence (Studied case: Payesh Armaghan Yaran Company)*. **Master Thesis**, Payame Noor University of Rasht. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/dffc279615b08bc63062e99cea133a77>. [Persian]
- Areekul, C., Ratana-Ubol, A., Kimpee, P. J. P.-S., & Sciences, B. (2015). Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 191(2015), 1613-1617.
- Biran, Mohammad; Aghajani, Tahmoroth; Shoghi, Behzad; Rezazadeh, Arash and Dehghan Najmabadi, Amer (2012), Investigating the effect of social capital on employee creativity in the foundry industries of Iran (case study: employees working in Kaveh Industrial City), **Innovation and Creativity in Humanities**, Volume 2, Issue 1, pp. 182-163, [In Persian].
- Carrillo-Alvarez, Elena; Andrés, Ana; Riera-Romaní, Jordi; Novak, Dario; Rodriguez-Monforte ; Míriam; Costa-Tutusaús, Lluís & Guerra-Bali, Myriam (2022). Frontiers in Psychology 01 frontiersin.org The association between social capital indicators and psychological distress in Catalan adolescents, **Frontiers in Psychology**, Volume 13 - 2022 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.964689>
- Chan, D. (2008). A comparative study of Singapore's school excellence model with Hong Kong's school-based management. **Educational Management**, 22(6), 488-505
- Chuang, C. H.; Chen, S. j., & Chuang, C. W. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. **Journal of Business Research**, 66, 678-687
- Coleman, J. (1988). "social capital in the creation of human capital", **American journal of sociology**, Vol. 94: S 95-120
- dibaei, M., & mirarab, R. (2021). Designing a model for education and development of social capital of high school students. **Journal of Educational Planning Studies**, 10(19), 152-166. [doi: 10.22080/eps.2021.3540](https://doi.org/10.22080/eps.2021.3540), [In Persian].

- Ding, Yafen (2020). **The Relationship between Parents' Access to Social Capital and Children's Educational Outcomes in a Global Context**. Online Submission.
- Ebrahimi, Salahuddin; Naseri Amin, Ahmad; Alizadeh, Reza; Gholami, Bahman (2022). Identifying factors affecting the social capital of managers in Iranian-Islamic organizations (mixed research in education), **Social Capital Management**, Volume 10, Issue2, July 2023, Pages 91-109. [In Persian].
- Fukuyama, F. (2001) **Culture and Economic Development: Cultural Concerns**, In Smelser, N. J.; Baltes, p.B. (eds) **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences**. Oxford, UK, Pergamon, 3130-3134
- Givrian, Hassan; Dindar Fargoosh, Firouz (2011). Investigating the relationship between social capital and teacher effectiveness, **Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration**, 5(3), 145 - 137, [In Persian].
- Ghasemi-Siani, Mojtaba; Dosti, Morteza (2014), The relationship between organizational culture and social capital of employees of the Disabled Sports Federation. **Strategic Management and Organizational Behavior Studies in Sports**, 1(4), pp. 44-, [In Persian].
- Gumas, M. (2007). The Effect of communication on Knowledge sharing in organization, **Journal of knowledge management practice**, 8. (2).
- Goings RB, Walker LJ, Wade KL. (2021). **The influence of intuition on human resource officers'**
- Hamdan, H.; Yusof, F.; Azziyati Marzukhi, M. (2014). "Social Capital and Quality of Life in Urban Neighborhoods High Density Housing". **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 153, 169-179.
- Hassanzadeh Samrin, Touraj; Moghimi, Seyed Mohammad (2010). The effect of social capital on organizational excellence, **Strategic Management Studies**, No. 3, 143 - 123, [In Persian].
- Imam Gholi, Fatemeh (2012). The role of social capital in organizational performance (case study: management of Tejarat Bank branches in Qazvin province), **Journal of Management of Transformation and Development**, Volume 3, Issue 7, pp. 67-59, [In Persian].
- Jalali, Umm al-Baneen; Nasrollahi, Zahra; Hatefi, Majid (2019). The effect of social capital on individual participation in team activities, **Journal of Economic Modeling**, 13(2), pp. 145 - 137 , [In Persian].
- Jafari Majd, Behnam; Zara'i Matin, Hassan(2022). Designing an Organizational Social Capital Model in the Ministry of Education: The Case Study of Lorestan General Office of Education, **Social Capital Management**, Vol. 9, No. 1, Spring 2022. [In Persian].
- Juran, J. M. (1989). **Juran on leadership for quality**. New York: Macmillan.
- Jahangir, Ali; Ghoyranloo, Mehrnoush and Hajzadeh, Mustafa (2012). Investigating the relationship between social capital and organizational citizenship behavior, **Journal of Sociology of Studies**, Volume 3, Issue 8, pp: 98 - 83, [In Persian].
- Khan, Wasal; Ahmad, Syed Munir; Iqbal (2014), School Excellence: Principals' Perceptions and Students' Expectations. **FWU Jouran of Social Sciences**, 8(2), 15 - 25
- Kharrazi, Seyed Kamal; Vaezi, Mozaffar al-Din and Jaballi-Sinki, Abdollah (2012). The relationship between social capital and organizational citizenship behavior in the head office of an insurance company, **Insurance (Insurance Industry)**, Volume 27, No. 3, pp. 171 - 159[In Persian].

- Lin, N (2017), Building a network theory of social capital, In Social capital, Routledge, pp: 3 – 28
- Macher, K. (1988). Empowerment and the Bureaucracy. *Training & Development Journal*, 42(9), 41
- Mahmoudzadeh, Seyed Mojtaba (2011), Model of the Impact of Social Capital on Organizational Performance, PhD Thesis, Business Administration, Human Resources Orientation, Allameh Tabatabaei University, Faculty of Management and Accounting, Supervisor: Dr. Seyed Ali Akbar Afjeh, Advisors: Hamid Zargham and Vahid Nasehifar, [In Persian].
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Masri, M.W. (2009). "Policy Process and Education Reform in the Arab World". *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 14(1), 129-144.
- Mat Isa, R.; Abdollah, N. L.; Senick, Z. C. (2010). "Social Capital Dimension for tacit knowledge sharing: exploring the indicators". *Journal Pengurusan*, 30, 75-91.
- Medne, A., Lapina, I., & Zeps, A. (2020). Sustainability of a university's quality system: adaptation of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(1), 29-43. DOI 10.1108/IJQSS-09-2019-0108.
- Moghaddas, Zeinab, Shahcheraghi, A. , & Zabihi, H. (2024). Analyzing the Effective Components of Improving the Quality of Teaching Architectural Design to Conservatory Students. *Journal of Educational Planning Studies*, 12(24), 175-205. doi: 10.22080/eps.2024.26580.2243. [In Persian].
- Mohammadi, Noushin; Malekian, Faramarz; Saeedipour, Bahman; Lai, Susan(2020). The Role of Social Capital and Organizational Learning Ability in Knowledge Creation in Order to Provide a Suitable Model. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, February and March.Vol 14. Issue 6. [In Persian].
- Mostafizadeh, Masoumeh; Sadeghi, Mohammad Reza (2014). Title: Designing a Model for Developing Social Capital in Universities and Higher Education Centers, *Journal of Social Capital Management*, Volume 1, Issue 2, pp. 182-161, [In Persian].
- Nakhainejad, (2006), A review of the concepts and methods of organizational excellence in the police force. *Police Human Development Monthly*, No. 12, [In Persian].
- Naghizadeh, Reza; Elahi, Shaban; Moteghi, Manouchehr and Ghazi Nouri, Seyed Sepehr (2014). "Metasynthesis of regional innovation models, a review of 1990-2013", *Journal of Innovation Management*, 4(3), pp. 56-25, [In Persian].
- Nodehi, Hassan; Taslimi, Saeed, Mirkamali & Mirsapasi, Naser (2009). Designing an appropriate model of organizational excellence in education: Theoretical secondary schools, *Journal of Education*, 101 (2009), pp. 28-7, [In Persian].
- Pahang, Nizamuddin; Mahdiyon, Ruhollah; Yarigholi, Behbood (2017), Investigating the quality of schools and identifying the factors affecting it, *Quarterly Scientific and Research Journal of School Management*, 5(1), pp. 193-173, [In Persian].
- Pretty, Jules & Word, Hugh (2001). Social Capital and the Environment, *World Development*, Volume 29, Issue 2, February 2001, Pages 209-227
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: the collapse and revival of American community*, NewYork, London, Simon & Schuster
- Quinn, Robert. E. & Gretchen, Spreitzer, M. (1997) "The rood to Empowerment: seven question every leadershould consider".*Organizational Dynamic*. V26 n 2. pp.37-51.
- Rezai Manesh, Behrouz; Adeli, Raheel; Bahrami, Davoud and Zandi, Firouz (2012). The relationship between transformational leadership and social capital in small

- businesses, **Management Studies (Improvement and Transformation)**, 22(69), 170-15, [In Persian].
- Sallis, E. (2006). **Total quality management in education**. 3th ed., London: Kogan
- Susan, M. F. (2011). Designing transformations: Schools of excellence. **Acta Astronautica**, 69, 1132-1142.
- Sharma, A.K. & Talwar, B. (2007) Evaluation of universal business excellence model: incorporation video philosophy. **Measuring business excellence**, 11(3)
- Shojaee, Z. (2015). *The effect of emotional intelligence of managers on organizational excellence of schools in Masjed Soleiman*. Master Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, Faculty of Educational sciences and Psychology
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/5a7b1e2fa8cddb71f4503c0f6b4a1e45>. [In Persian].
- Vandaie, R. (2007). Developing a framework to describe the interaction of social and intellectual capital in organizations, **Journal of Knowledge Management Practice**, 8, 1.
- Zafarani, Leila (2013), *Personality Excellence as a Protective Factor Against Mental Disorders*. Master's thesis in psychology: Persian Gulf University, [In Persian].

