

## جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي مؤشراً على رأس المال الاجتماعي كلية التربية بجامعة الكويت أنموذجاً

نواف ساري العنزي  
أستاذ مشارك  
جامعة الكويت - كلية التربية

ساره حمود النفيشان  
أستاذ مشارك  
جامعة الكويت - كلية التربية

**المستخلص:** هدف البحث التحقق من مستوى جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بوصفها مؤشراً على رأس المال الاجتماعي، وكذا أثر متغيرات "النوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة على هذه العلاقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. واعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي، وتم جمع البيانات من خلال مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. وتألّف مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت، حيث تم اختيار عينة مؤلفة من (٦٤) عضو هيئة تدريس من مختلف الأقسام. وقد أظهرت النتائج أنّ رأس المال الاجتماعي بين المشاركين جاء بمستوى مرتفع في البعد الارتباطي من المقياس الذي يتناول جودة العلاقات الاجتماعية، وبُعد الهوية والثقة، وبُعد المعرفة. في المقابل أظهرت النتائج أنّ درجات البعد الهيكلي جاءت بمستوى متوسط. علاوة على هذا، فبمقارنة درجات المشاركين وفقاً لمتغير النوع أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة في الدرجة الكلية على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية لدى المشاركين تبعاً للنوع لصالح الذكور، وعند المقارنة على أساس الخبرة التدريسية، جاءت النتائج لصالح المشاركين الذين لديهم خبرة تزيد عن تسع سنوات. واختتم البحث بعرض التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** جودة العلاقات الاجتماعية - التعليم العالي - رأس المال الاجتماعي - كلية التربية

### The Quality of Social Relations in Higher Education Institutions as an Indicator of Social Capital: The Case of College of Education at Kuwait University

Sara Alnufaishan  
Associate Professor  
College of Education, Kuwait University

Nawaf Sari Alanezi  
Associate Professor  
College of Education, Kuwait University

**Abstract:** This study aimed to examine the levels of social relations quality at higher education institutions as an indicator of social capital as well as the effects of the variables of sex, academic position, and years of experience on these relations from the perspectives of faculty members at the Faculty of Education. A descriptive survey method was used in the study. Data was collected by the quality of social relations among faculty member's scale. A total number (64) of faculty members at the Faculty of Education participated in the study. Results revealed that social capital was at a high level for the relational, identity and trust, and knowledge dimensions of the scale. However, the structural dimension scores were at an average level. It was also found that there were statistically significant differences in the total score on the social relations quality scale in favor of males. In conclusion, recommendations and suggestions were made.

**Keywords:** Quality of social relations - higher education institutions - social capital- College of Education

## مُقَدِّمة

تعدُّ الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع الأكاديمية والاجتماعية المهمة. فهي مؤسسة أكاديمية هدفها الرئيس الارتقاء بتعليم الطلاب، وتطوير المعرفة الإنسانية ونشرها ومتابعتها، وقيادة البحث العلمي من خلال التعاون مع المؤسسات العلمية التي تشترك معها في رسالتها. وهي في الوقت ذاته مؤسسة اجتماعية تقوم على التفاعلات الاجتماعية بين العاملين بها والمتنسين إليها، ويتحدد مدى نجاحها وفعاليتها في تحقيق أهدافها ورسالتها بفاعلية هذه التفاعلات والعلاقات الاجتماعية، ويعني هذا أنه لا يمكن بأي شكلٍ من الأشكال فصل المكون الاجتماعي عن المكون الأكاديمي في مؤسسة الجامعة؛ إذ إنَّ كلاهما يؤثر في الآخر ويتأثر به.

ومن هنا برز مفهوم رأس المال الاجتماعي باعتباره مفهوماً محورياً عند البحث في طبيعة العلاقات الاجتماعية وأثرها في مؤسسة الجامعة وفي الآثار المترتبة على هذه العلاقات على جودة التعليم بها (Mishra, 2020). وقد اعتنتت البحوث برأس المال الاجتماعي كونه أحد أبرز مُركِّبات رأس المال بالمؤسسات المختلفة- ومن بينها الجامعة- الذي يبين طبيعة العلاقات الاجتماعية بين العاملين، ومدى الثقة المتبادلة بينهم التي تؤدي لنشوء بيئة تعاونية بالمؤسسة، ويُشكل الدعامة الأساسية في تحسين الجودة ورفعها بصفة عامة ومن بينها جودة التعليم العالي (قندوز، ٢٠٢٤، ١٢٤).

وفي هذا الصدد تشير الأدبيات إلى أنَّ العلاقات الاجتماعية بين العاملين في بيئة العمل توفر لهم مصدراً للدعم الانفعالي والعاطفي الفعَّال وفهماً أفضل لبيئة عملهم؛ مما ينجم عنه تحسُّن أدائهم وزيادة تبادل المعلومات وتشارك المعرفة داخل المؤسسة؛ مما يُثْمِر تحقيقاً لأهداف المؤسسة وقدرةً أفضل على صنع القرار (Tran et al., 2018). كما يُعدُّ مكانُ العمل منبعاً أصيلاً ومصدراً جوهرياً لرأس المال الاجتماعي؛ في إطار ما يضيفه من قيمة لما يقوم به العاملون ويعزِّز شعورهم بالانتماء للجامعة (Rydström et al., 2017).

ويمكن التمييزُ بين ثلاثة أبعاد رئيسة لرأس المال الاجتماعي هي: البُعد البنوي أو الهيكلي، والبُعد المعرفي، والبُعد الارتباطي. ويشير البُعد البنوي الهيكلي إلى النمط العام والسائد للتفاعلات القائمة على الروابط الموجودة بين الأفراد المنخرطين في التفاعل. أمَّا البُعد الارتباطي فيختص بمدى عمق العلاقات الشخصية والاجتماعية وجدواها ودلالاتها التي يجرى تميمتها وتوطيدها من خلال تلك التفاعلات بمرور الوقت والتي ينتج عنها تدشين العلاقات والاحترام المتبادل. وأخيراً يشير البُعد المعرفي إلى إمكانية الوصول إلى الموارد والمصادر التي تقدم تمثيلات مشتركة؛ مثل اللغة والمصطلحات المشتركة التي ينبنى عليها فهمٌ متبادل ومعاني مشتركة بين أفراد شبكة العلاقات الاجتماعية؛ والتي من شأنها أنْ تطوِّر وتُثري معارف الأساتذة ورؤيتهم وأهدافهم المشتركة للقسم والكلية (Demir, 2021).

وفي مجال التعليم، يُشار إلى رأس المال الاجتماعي غالباً على أنه جزءٌ من رأس المال المهني للمعلم أو الأستاذ الجامعي، وهو مفهوم متعدد الأبعاد يشتمل على رأس المال البشري والاجتماعي وعملية صنع القرار داخل المؤسسة التعليمية (Qvortrup, 2016).

ومن أهم النتائج المترتبة على تعزيز رأس المال الاجتماعي والتفاعلات الاجتماعية في مؤسسة الجامعة هي إيجاد المعرفة وتبادلها من خلال التفاعلات الاجتماعية الوثيقة وتبادل الخبرات، وهذه المعرفة تؤثر بدورها على المناخ العام للعمل بالمؤسسة وعلى الأداء الوظيفي للأساتذة العاملين بها؛ وهو ما يصب في نهاية المطاف في صالح تحسين جودة تعليم الطلاب (Gilleard, 2020). كما أنَّ وجود علاقات اجتماعية متينة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع يعود بالنفع على الطلاب وعلى المجتمع ككل (كشيك، ٢٠١٩).

## مشكلة البحث وأسئلته

إذا كانت المؤسسات التربوية تركز على رأس المال البشري - سواءً على مستوى الأستاذ أم الطالب - بوصفه محور ارتكاز لعملها وتعمل على تنميته بوصفه غايةً أساسيةً لها، فإنَّ رأس المال الاجتماعي لا يقل أهمية في هذا الصدد؛ نظراً لارتباطه بالتفاعلات الهادفة مع الأقران، والقائمة عبر تكوين الشبكات الاجتماعية والالتزام بالأعراف وتوطيد الثقة الاجتماعية، بما يُسهِّل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة المتبادلة وتحسين جودة التعليم (Demir, 2021).

وقد اهتمت الدراسات الأجنبية بالبحث في رأس المال الاجتماعي في المؤسسات التعليمية والأثر الإيجابي المترتب عليه؛ مثل دراسة "وانج وآخرون" (Wang et al., 2022) التي انتهت إلى أنَّ إثراء رأس المال الاجتماعي يعزز ترابط حجرة الصف بالبيئة الجامعية في تايوان؛ ودراسة "بوهلينز وآخرون" (Pohlenz et al., 2024) التي أظهرت نتائجها أنَّ العوامل المرتبطة بالثقة الاجتماعية تمثل مُؤشراً مُنبئاً بنجاح شبكات العلاقات الاجتماعية على مستوى الجامعة، وأنَّ وجود آليات واضحة لعمل هذه الشبكات الاجتماعية يعزز التعاون القائم على الثقة، ويؤمِّن عمل شبكة العلاقات بطرق مفيدة وموثوقة لجميع المشاركين فيها؛ ودراسة "باي وآخرون" (Bye et al., 2020) التي أشارت نتائجها إلى أنَّ الجامعات الأسترالية تستطيع تعظيم رضا العاملين ونجاح الطلاب من خلال تبني استراتيجيات تسهل تنمية رأس المال الاجتماعي؛ ودراسة "داس ولاليتا" (Das & Lalitha, 2024) التي وجدت أنَّ إثراء رأس المال الاجتماعي يساهم في تحقيق النجاح الأكاديمي للطلاب في الجامعات الهندية، ويعزز قدرتهم على المشاركة النشطة في الدوائر الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية. ودراسة "ديمير" (Demir, 2021) التي أظهرت الارتباط الإيجابي بين رأس المال الاجتماعي وكلِّ من التعلم والتُّمو المهني والرضا الوظيفي للمعلم والأستاذ الجامعي، وكذلك تحسن تحصيل الطلاب.

ومع هذا يُلاحظ وجود قلة نسبية في الدراسات العربية التي ركَّزت على استكشاف طبيعة رأس المال الاجتماعي ودرجته في مؤسسة الجامعة أو تلك التي اهتمت بالعمل على تنميته بوصفه عنصراً مهماً في تطوير الجامعة؛ مثل دراسة العبادي (٢٠١٥) التي بحثت في تأثير رأس المال البشري على رأس المال الاجتماعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الكوفة، وخلصت إلى أنَّه بالرغم من الاهتمام بإثراء رأس المال البشري فإنَّ ذلك لا يجري توظيفه في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

ودراسة حمد وآخرون (٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها وجود تأثير إيجابي ودالٍّ لكلِّ من رأس المال الاجتماعي وتشارُك المعرفة على تحسين جودة الخدمات التعليمية، وكذلك على تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأوصت بمجموعة من الآليات والممارسات الإدارية التي تعزِّز بناء رأس المال الاجتماعي، وخلق البيئة المناسبة لتنمية عملية تبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالشكل الذي يخدم تحسين نوعية التعليم.

ودراسة "المقرن وآخرون" (Almuqrin et al., 2020) التي تحقَّقت من القدرة التنبؤية لرأس المال الاجتماعي في تحديد مدى تشارك المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بالملكة العربية السعودية. وانتهت إلى وجود ارتباط إيجابي دال بين كلِّ من عناصر رأس المال الاجتماعي وبين تشارُك المعرفة، وأنَّ رأس المال الاجتماعي يُعدُّ مُؤشراً إيجابياً مُنبئاً بدرجة كبيرة بنوايا تشارك المعرفة؛ ودراسة هدية (٢٠٢١) التي ركزت على بناء رأس المال الاجتماعي التنظيمي والاستثمار فيه بجامعة الملك خالد وخلصت إلى أنه يقوم على أساس وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية التنظيمية المتناسكة تُمكن من تبادل المعارف والمهارات بين الأعضاء داخل الجامعة وخارجها، ويدعم بشكل كبير تميزها وتفوق أدائها على غيرها من الجامعات، كما أظهرت أنَّ رأس المال الاجتماعي يتركز بصورة أساسية على البُعدين الهيكلي والارتباطي مع غياب نسبي للأبعاد والمكونات الأخرى.

ودراسة الشيباني (٢٠٢٤) التي سعت للكشف عن العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، والعلاقاتي، والإدراكي) وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثاري، والكياسية، والروح الرياضية، والضمير الحي والسلوك الحضاري) على عينة من الإداريين بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء؛ ودراسة صياح (٢٠٢٤) التي ركزت في تناولها لرأس المال الاجتماعي على الطلاب الجامعيين في السعودية وسعت لتنميته لدى المشاركين من خلال تطبيق استراتيجيات التعلم النشط ودراسة قندوز (٢٠٢٤) التي أظهرت نتائجها أن الأبعاد الأربع المحددة لرأس المال الاجتماعي ترتبط ارتباطاً إيجابياً دالاً بتحسين جودة التعليم العالي في جامعات الجزائر.

في المقابل، ثمة غياب شبه تام- على حد ما وصل إليه الباحثان- لتناول هذا الموضوع على مستوى جامعة الكويت. ومن هنا يأتي هذا البحث محاولة لسد هذه الفجوة البحثية عبر التحقق من مستوى جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بوصفها مُؤشراً على رأس المال الاجتماعي، وأثر متغيرات النوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة على هذه العلاقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت. ولتحقيق ذلك، يسعى البحث للإجابة عن السؤالين التاليين:

١. ما مستوى جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ترجع لمتغيرات النوع الاجتماعي أو الرتبة الأكاديمية أو سنوات الخبرة؟

### أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من الجانبين النظري والتطبيقي. فعلى المستوى النظري يعد البحث من أوائل الدراسات التي تهتم بدراسة رأس المال الاجتماعي وجودة العلاقات الاجتماعية في جامعة الكويت؛ ومن ثم فإنه يمثل إضافة يمكن البناء عليها في الأدبيات الأكاديمية. كما يركز البحث على جانب مختلف من العملية التعليمية وهو "جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس" باعتباره مُؤشراً لرأس المال الاجتماعي وعلى استقرار المناخ العام وكفاءته بالكلية، ومن ثم على جودة التعليم بها. وكذلك تتمثل أهمية البحث في الأبعاد المختلفة المنضوية تحت رأس المال الاجتماعي والتي يكون لها أثر على العاملين في الجامعة، وعلى نواتج الطلاب، وعلى تقدم الجامعة ذاتها.

وعلى المستوى التطبيقي، من شأن نتائج هذا البحث أن تفيد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في الاهتمام بأبعاد تشارك المعرفة والثقة والعلاقات الشخصية والمهنية كتدشين فرق عمل على مستوى القسم أو الكلية لمشروعات بحثية أو ما شابه ذلك؛ بما يثمر عن تحسين عملهم كأفراد وكمجموعة. وكذلك من المنتظر أن تمثل نتائج هذه الدراسة منظوراً أولياً وأساساً يمكن للباحثين الاعتماد عليه للبحث في كيفية التغلب على المعوقات التي تواجه رأس المال الاجتماعي بكلية التربية ومن ثم العمل على إثرائه. ومن المتوقع أيضاً أن تفيد نتائج هذا البحث إدارة الجامعة في وضع استراتيجيات وسياسات رامية لإثراء رأس المال الاجتماعي في ضوء ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة من أهميته في تسهيل أداء الجامعة لرسالتها العلمية والمجتمعية.

### حدود البحث

#### ١. الحدود البشرية:

تم تطبيق البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الكويت.

#### ٢. الحدود الزمنية:

تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

### ٣. الحدود الموضوعية:

اقتصرت البحث في حدوده على جودة العلاقات الاجتماعية بوصفها مُؤشراً على رأس المال الاجتماعي في مؤسسات التعليم العالي مع التركيز على كلية التربية جامعة الكويت بوصفها أُمُودجاً لهذه المؤسسات.

#### مصطلحات البحث:

#### ١- رأس المال الاجتماعي:

يشيرُ هذا المصطلح إلى حزمة من الخصائص المميزة للمؤسسة الاجتماعية؛ كالشبكات الاجتماعية، والمعايير والأعراف السائدة، والثقة الاجتماعية التي تُيسّر التنسيق والتعاون من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة (Ganguly et al., 2019, p. 1110).

ويمكن تعريفه إجرائياً في هذا البحث بأنه مفهوم مُتعدّد الأبعاد يحدّد الخصائص المميزة للجامعة وأعضاء هيئة التدريس بها على مستوى البعد الارتباطي، وبُعد الهوية والثقة، وبُعد المعرفة، والبُعد الهيكلي، ويتم قياسه في هذا البحث بالدرجة التي يحصل عليها المشاركون في المقياس المعد لذلك.

جودة العلاقات الاجتماعية: تشير جودة العلاقات الاجتماعية إلى مدى قوة شبكة العلاقات المؤسسية التي تجمع تحت مظلتها الأشخاص الذين يتمتعون بتوقعات مشتركة بأن تعاونهم معاً سيكون تعاوناً ناجحاً بناءً على خبراتهم ومعرفتهم السابقة بعضهم ببعض (Fehrenbach & Huisman, 2024).

ويمكن تعريفها إجرائياً في هذا البحث بأنها قوة شبكة العلاقات الجامعية التي تجمع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تحت مظلتها بهدف توطيد العلاقات الشخصية والمهنية والتعاون الناجح فيما بينهم في تحقيق أهداف جامعة الكويت ويتم قياسها في هذا البحث بالدرجة التي يحصل عليها المشاركون في المقياس المعد لذلك.

### أدبيات البحث

#### رأس المال الاجتماعي في مؤسسة الجامعة:

حظي مفهوم رأس المال الاجتماعي باهتمامٍ واسعٍ في العلوم الاجتماعية على مدار العقود الأخيرة؛ بالنظر لكونه خاصية للنظم الاجتماعية من شأنها أن تعزز استقرارها وكفاءتها داخل المجتمع (Pohlenz et al., 2024; Alrawashdeh et al., 2024). ويشير رأس المال الاجتماعي إلى الموارد المضمّنة في العلاقات القائمة بين الأفراد التي تسهم في تحقيق عديدٍ من النتائج المفيدة والنافعة لمختلف الأطراف المنخرطة في عملية التفاعل (Demir, 2021, p. 1).

ويتضمن رأس المال الاجتماعي حزمةً من الخصائص المميزة للمؤسسة الاجتماعية؛ كالشبكات الاجتماعية، والمعايير والأعراف السائدة، والثقة الاجتماعية- التي تيسّر التنسيق والتعاون من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة (Ganguly et al., 2019, p. 1110). كما يوضّح رأس المال الاجتماعي مدى قدرة المؤسسة على جعل العاملين بها يعملون بشكلٍ تعاوني وتشاركي لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة (Birasnav et al., 2023, p. 814). ومن ثم يمكن النَّظر إلى رأس المال الاجتماعي للأستاذ الجامعي على أنه الحصيلة المتراكمة والمحتملة من العلاقات التي يبنيناها الأستاذ ويصل إليها من خلال تفاعلاته المهنية مع الآخرين (Demir, 2021, p. 2).

ورأس المال الاجتماعي مفهومٌ مُتعدد الأبعاد يشتمل على أبعاد بنيوية/هيكلية، وعلاقية، ومعرفية. حيث يمثل البُعد البنيوي/الهيكلية قوة الروابط الاجتماعية ضمن شبكة معينة ويبين النمط العام والسائد للتفاعلات القائمة على

الروابط الموجودة بين الأفراد المنخرطين في التفاعل. أما البعد الارتباطي فيختص بالعلاقات الشخصية التي يجري تنميتها وتوطيدها من خلال تلك التفاعلات بمرور الوقت والتي ينتج عنها تدشين العلاقات والاحترام المتبادل الثقة، والتبادلية أو المعاملة بالمثل والانتماء إلى الجماعة، والهوية المشتركة؛ بمعنى أنه يركز على مدى عمق العلاقات الاجتماعية وجدواها ودلالاتها. وأخيراً يشير البعد المعرفي إلى إمكانية الوصول إلى الموارد والمصادر التي تقدم تمثيلات مشتركة؛ مثل اللغة والمصطلحات المشتركة التي ينبنى عليها فهم متبادل ومعان مشتركة بين أفراد شبكة العلاقات الاجتماعية؛ والتي من شأنها أن تطوّر وتثري معارف الأساتذة ورؤيتهم وأهدافهم المشتركة للقسم والكلية (Almuqrin et al., 2020; Demir, 2021).

والواقع أنّ شبكة العلاقات الاجتماعية على مستوى الكلية أو الجامعة تنشأ من خلال علاقات شخصية طويلة الأمد بين أعضاء هيئة التدريس. وهو ما يعزز فرضية أنّ شبكة العلاقات الجامعية تجمع تحت مظلتها الأشخاص الذين يتمتعون بتوقعات مشتركة بأن تعاونهم معاً سيكون تعاوناً ناجحاً بناءً على خبراتهم ومعرفتهم السابقة ببعض (Fehrenbach & Huisman, 2024). وتتطلب هذه العلاقات مهارات اجتماعية تجعل الفرد جزءاً من جماعة أكبر وتُيسّر تواصله مع الآخرين وإظهار الاحترام لهم والتفهم لرؤاهم (الجهني، ٢٠٢٤). وتسهم العلاقات الاجتماعية في تحسين بيئة العمل كذلك فهي تيسّر وتعزز التعلم التنظيمي الذي يساعد أفراد المؤسسة في تحديد ما يحتاج إلى التحسين والتطوير في المؤسسة وكيفية القيام بذلك (Oh & Han, 2020).

ويرتبط رأس المال الاجتماعي أيضاً بسلوكيات تبادل المعرفة داخل المؤسسة. فحتى يتسنى للأعضاء أن يتشاركوا ويتبادلوا المعلومات بينهم، ثمة حاجة لوجود شبكة علاقات اجتماعية؛ وهذه الشبكة قد تكون فريق عمل أو وحدة تنظيمية (قسم من الكلية على سبيل المثال) أو حتى جماعة افتراضية ذات اهتمامات مشتركة (مثل مجتمع التعلم المهني). كما يتطلب تشارك المعلومات آلية للعرض والطلب؛ حيث يطلب أحد الأعضاء معلومات ما، وينتظر من الأعضاء الآخرين تقديمها له. ومن ثم يكون تبادل المعلومات وتشارك المعرفة منفعةً متراكمةً ناجمةً عن شبكة العلاقات الاجتماعية (Evans et al., 2015).

وتعدّ ثقافة تشارك المعرفة مسألةً جوهرية في نجاح المؤسسات الخدمية بصورة عامة- والتعليمية على وجه الخصوص. وهذا التشارك للمعرفة يعتمد بشدة على العلاقات والتواصل بين العاملين، وعلى ثقة بعضهم ببعض. فالثقة تيسّر التواصل وتقلّل التوترات، وتوجّد المجموعات المختلفة لتكوين فرق فعّالة (Khassawneh et al., 2022, p. 176). وفي السياق نفسه يتطلب توليد المعرفة تفاعلات اجتماعية وثيقة وتشاركاً للخبرات. وتتحدد متانة هذه التفاعلات الاجتماعية وكفاءتها في ضوء واقع رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه الأفراد أو المجموعات المتفاعلة (Ganguly et al., 2019). أضف إلى ذلك أن تشارك المعرفة يعزز الإبداع الفردي، والتفكير النقدي، والابتكار، كما أنه يحسن مساعي البحث والتطوير والأداء على المستوى التنظيمي؛ سواءً للقسم، أم الكلية، أم الجامعة برمتها، ويحدّ من الكثير من المعوقات الروتينية التي قد تعرقل التحسينات المنشودة (Almuqrin et al., 2020, p. 71).

وتطبيق هذه العناصر على المؤسسة الجامعية، نجد أنّ المشاركين فيها (أعضاء هيئة التدريس في هذه الحالة) يشكّلون شبكةً اجتماعية ذات هدفٍ مشترك (وهو النجاح في تحقيق أهداف الجامعة بالنسبة للطلاب وللمؤسسة ذاتها) فضلاً عن أهداف أعضاء هيئة التدريس الفردية والجماعية. ومن ثم تكون بيئة العمل المشتركة في الجامعة قائمة على الثقة المتبادلة والالتزام بالمعايير المحددة للتبادلية أو المعاملة بالمثل. وفي هذا إشارة إلى الثقة والموثوقية المتبادلة بين جميع المنخرطين في هذه الشبكة فيما يتصل برغبتهم واستعدادهم للإسهام في هذه الشبكة، وذلك في مقابل الفوائد التي يتحصلون عليها



على إثر مشاركتهم. ونتيجة لهذا يزدهر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن النظر إليه في هذا السياق باعتباره مصدراً مغذياً لشبكة العلاقات في الجامعة، أو عاملاً وسيطاً لتقييم مدى جدارة الأطراف المنخرطة فيه بالثقة. كما يعني هذا أن رأس المال الاجتماعي يتطور بناءً على خبرات المشاركين في هذه الشبكة والتزامهم بقواعد المعاملة بالمثل (Pohlenz et al., 2024, p. 5).

وبالرغم من أن عمل المعلم أو الأستاذ غالباً ما يتم بشكلٍ فردي؛ فإن انخراطه مع زملائه في تفاعلات هادفة حول التدريس والتعلم ومناخ العمل سواءً في اللقاءات الرسمية أم غير الرسمية مسألة مهمة ومفيدة. إذ تشير الأدبيات إلى أن تلك التفاعلات والعلاقات تثري رأس المال الاجتماعي بشكلٍ يسهم في تحسين أداء نواتج المؤسسة التعليمية (Han et al., 2020). فالتكامل المؤسسي وسمات السياق الاجتماعي للمؤسسة الجامعية يؤثران بشكلٍ كبيرٍ على تحصيل الطلاب في بيئات التعليم العالي؛ في ضوء أن بنية العلاقات الاجتماعية تقدّم للفرد- طالباً كان أو استاذاً- داعماً ودافعاً لتحقيق أهدافه الأكاديمية (Pusztai, 2014, p. 69).

كما تشير الأدبيات إلى الفائدة المترتبة على رأس المال الاجتماعي على التنمية المهنية للمعلم والأستاذ الجامعي (Demir, 2021)؛ من خلال مجتمعات التعلم المهني على سبيل المثال، وتحديد توجّهات الأساتذة والمعلمين وتعديل قيمهم ومدى ثقتهم بأنفسهم وبقدراهم التدريسية، وفي احتفاظهم بوظائفهم ورضاهم الوظيفي (Ching et al., 2019). ويتجلى هذا في سياق الجامعة حيث يُلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس الذين تربطهم شبكات اجتماعية بزملائهم أكثر رضا عن وظائفهم، كما أن هذه الشبكات الاجتماعية تسهم في تحسين أدائهم، وتساعدهم في الحصول على المعلومات، والنصائح من زملائهم بما يعزز خبراتهم ويحسن أدائهم (Hameed et al., 2022, p. 25). من هنا تبرز أهمية دراسة مفهوم رأس المال الاجتماعي في مؤسسات الجامعة.

### الدّراسات السابقة

تعدّدت الدّراسات التي تناولت الأبعاد المختلفة لرأس المال الاجتماعي في المؤسسات التعليمية والأثر الإيجابي المترتب عليه. فقد هدفت دراسة حمد وآخرون (٢٠١٩) للكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتشارك المعرفة وبين تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة. واعتماداً على منهج وصفي تحليلي، تم جمع البيانات من خلال استبانة مسحية لاستقصاء آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان بلغ عددهم (٢٠٧) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود تأثيرٍ إيجابيٍّ ودالٍّ لكلٍ من رأس المال الاجتماعي وتشارك المعرفة على تحسين جودة الخدمات التعليمية. كما اتضح أن رأس المال الاجتماعي يعزز تشارك وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس مما يحسن أدائهم الوظيفي ويعود بالنفع على الطلاب. وأوصت الدّراسة بمجموعةٍ من الآليات والممارسات الإدارية التي تعزز بناء رأس المال الاجتماعي وخلق البيئة المناسبة لتنمية عملية تبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالشكل الذي يخدم تحسين نوعية التعليم.

وهدف دراسة "المقرن وآخرون" (Almuqrin et al., 2020) للتحقق من القدرة التنبؤية لرأس المال الاجتماعي في تحديد مدى تشارك المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدّراسة على منهج وصفي مسح، وتمّ جمع البيانات من استبانة كميّة تمّ تطبيقها على عينةٍ مؤلّفةٍ من (٤٠٤) عضو هيئة تدريس ببعض الجامعات الحكومية السعودية للبحث في أثر رأس المال الاجتماعي على نوايا تشارك المعرفة والسلوكيات المرتبطة بها. وقد أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً دالاً بين كلٍ من عناصر رأس المال الاجتماعي (التي تتمثل في الروابط الاجتماعية، والثقة، والهوية أو الانتماء للمجموعة، والمعاملة بالمثل، واللغة المشتركة، والرؤية المشتركة وبين تشارك المعرفة.

كما اتضح أنَّ رأس المال الاجتماعي يُعدُّ مؤشراً إيجابياً منبئاً بدرجة كبيرة بنوايا تشارك المعرفة لكن قدرته التنبؤية بسلوكيات تشارك المعرفة أقل، وإن كانت لا تزال إيجابية.

وهدفت دراسة هدية (٢٠٢١) الكشف عن واقع رأس المال الاجتماعي التنظيمي وكيف يمكن بناؤه واستثماره في جامعة الملك خالد. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستنباطي مع جانبه النظري، في حين استخدم المنهج الوصفي المسحي في جانبه الميداني. وتمَّ جمع البيانات من خلال استبانة تمَّ تطبيقها على عينة بلغت (٣٧٩) عضو هيئة تدريس في جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. وقد أظهرت النتائج أنَّ رأس المال الاجتماعي التنظيمي بجامعة الملك خالد يقوم على أساس وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية التنظيمية المتناسكة تمكن من تبادل المعارف والمهارات بين الأعضاء داخل الجامعة وخارجها، ويدعم بشكل كبير تميزها وتفوق أدائها على غيرها من الجامعات. وقد أشارت النتائج أيضاً إلى أنَّ رأس المال الاجتماعي يركز بصورة أساسية على البعدين: الهيكلي والارتباطي مع غياب نسبي للأبعاد والمكونات الأخرى، وهو ما تحتاج الجامعة للعمل على تحسينه.

وهدفت دراسة "وانج وآخرون" (Wang et al., 2022) للتحقق من أثر رأس المال الاجتماعي في ترابط حُجرة الصف بالبيئة الجامعية في تايوان. ولتحقيق هذا الهدف، طورت الدراسة نموذجاً بحثياً يتضمن الحضور الاجتماعي ورأس المال الاجتماعي بغرض تحديد العوامل الحاسمة التي تقف وراء ترابط حُجرة الصف وتماشكها. واستخدمت الدراسة أداة "لاين" LINE لتيسير التواصل بين أفراد حُجرة الصف. واعتمدت الدراسة على منهج وصفي مسحي، وتمَّ جمع البيانات من خلال استبانة مسحية تمَّ تطبيقها على عينة من الطلاب بإحدى الجامعات في تايوان بلغ عددهم (١٣٦) طالباً. وقد أظهرت النتائج أنَّ الحضور الاجتماعي يؤثر تأثيراً دالاً وإيجابياً على رأس المال الاجتماعي للطلاب، خاصةً في البعدين: البنيوي والارتباطي ويعزز التفاعل فيما بين الطلاب، ويحد من قلق الطلاب وعزلتهم في بيئة الجامعة. كما اتضح أنَّ زيادة تفاعل الطلاب صاحبته تحسُّن الروابط الاجتماعية والثقة فيما بينهم؛ ومن ثمَّ تعزيز ترابط حُجرة الصف. وهدفت دراسة "بوهلينز وآخرون" (Pohlenz et al., 2024) الكشف عن العوامل المحددة لتدشين شبكات علاقات اجتماعية جيدة على مستوى الجامعة. وقد اعتمدت الدراسة على منهج مسحي مُستعرض، وتمَّ جمع البيانات من خلال استبانة مسحية أجاب عنه (١٦٠) عضو هيئة تدريس في الجامعات الألمانية. وتمَّ استخدام النمذجة بالمعادلة الهيكلية للتحقق من العلاقات بين التبادلية (المعاملة بالمثل) والسيطرة كمبدأين متنافسين في ثنائيا شبكات العلاقات الاجتماعية. وقد أظهرت النتائج أنَّ العوامل المرتبطة بالثقة الاجتماعية (المثلة في مفهوم المعاملة بالمثل في هذه الدراسة) تمثل مؤشراً منبئاً بنجاح شبكات العلاقات الاجتماعية على مستوى الجامعة. واتضح كذلك أنَّ وجود آليات واضحة لعمل هذه الشبكات الاجتماعية يعزز التعاون القائم على الثقة، ويؤمِّن عمل شبكة العلاقات بطرق مفيدة وموثوقة لجميع المشاركين فيها.

وهدفت دراسة قندوز (٢٠٢٤) التعرف إلى العلاقة بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده الأربع: (الثقة، وتشجيع التعاون، والعمل الجماعي، والمعلومات والاتصال) وجودة التعليم العالي بالمؤسسات الجامعية في الجزائر. واعتمدت الدراسة على منهج وصفي ارتباطي، وتمَّ جمع البيانات من خلال استبانة تمَّ تطبيقه على عينة قوامها (٨١) أستاذاً جامعياً بدولة الجزائر. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنَّ رأس المال الاجتماعي له أهمية بالغة في تحسين جودة التعليم العالي؛ وذلك كما تجلّى في الارتباط الإيجابي والدال إحصائياً الذي وجدته الدراسة بين جودة التعليم في الجامعة والأبعاد الأربع المحددة لرأس المال الاجتماعي.



## التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة الاهتمام الذي يحظى به رأس المال الاجتماعي بوصفه مفهوماً موجّهاً ومؤشراً يمكن الاستدلال به على جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسة الجامعة، فضلاً عن أثره غير المباشر على التنمية المهنية والشخصية للأستاذ الجامعي، وتيسير حل المشكلات، وتدشين بيئة عمل مثمرة بشكلٍ من شأنه أن يثمر في نهاية المطاف تحسناً في أداء المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها الأكاديمية وتحسين نواتج الطلاب. مع هذا، وبالرغم من هذه الأهمية التي توليها الأدبيات لرأس المال الاجتماعي في المؤسسات المختلفة ومن بينها مؤسسة الجامعة، من الملاحظ الغياب النسبي لهذا المفهوم في أدبيات التربية في الوطن العربي بشكلٍ عام وفي الكويت على وجه الخصوص. إذ لم يقف الباحثان في ثنانيا مراجعتهم للأدبيات إلا على بعض الدراسات القليلة التي ركزت على البحث في هذا المفهوم مثل دراسة العبادي (٢٠١٥)؛ وحمد وآخرون (٢٠١٩)؛ والمقرن وآخرون (Almuqrin et al., 2020)؛ وهديّة (٢٠٢١)؛ وقندوز (٢٠٢٤)؛ والشيباني (٢٠٢٤)؛ وصباح (٢٠٢٤). وهذه الدراسات تم إجراؤها في السعودية والعراق بالأساس، وقليل منها هي التي ركزت على دراسة هذا المفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس، ولم يركز أي منها على كليات التربية. علاوة على هذا لم يجد الباحثان أية دراسات تناولت رأس المال الاجتماعي بشكلٍ مباشر في الأدبيات الكويتية التربوية؛ وهو ما يبرز الحاجة للبحث الحالي الذي يأتي بوصفه محاولة لسد هذه الثغرة بالإضافة إلى الأدبيات الموجودة عبر التحقق من مستوى رأس المال الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بالكويت بالتركيز على كلية التربية بجامعة الكويت.

## الطريقة والإجراءات

## منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات النظرية المفهومية (عبر مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة) والإمبريقية الميدانية (عبر تطبيق مقياس البحث على العينة المشاركة) ذات الصلة بجودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت. كما تمّ التحقق من أثر متغيرات النوع الاجتماعي (المقارنة بين الذكور والإناث) وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية على النتائج المتحصلة. وقد تم تحليل النتائج باستخدام الأساليب والطرق الإحصائية المناسبة لاستخراج الفروق والعلاقات بين المتغيرات، وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية والأدبيات السابقة، والبيئات الاجتماعية-الثقافية للمجتمع الكويتي.

## مجتمع البحث وعينته

تألف مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت البالغ عددهم (١٢٠) عضو هيئة تدريس (٦٩ ذكر & ٥١ إناث) بحسب البيانات الرسمية (الإدارة المركزية للإحصاء بدولة الكويت، ٢٠٢٢، ٨١)، ومن بينهم تم اختيار عينة مؤلفة من (٦٤) عضو هيئة تدريس من مختلف الأقسام بما يمثل (٥٣,٣٪) من مجتمع الدراسة.

## أداة البحث: تصميمها، وصدقها، وثباتها

تمّ جمع البيانات لهذا البحث من خلال مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. وقد اعتمد الباحثان في إعداد المقياس على عديد من الدراسات الأجنبية (Alrawashdeh et al., 2024; Almuqrin et al., 2020; Demir, 2021; Evans et al., 2015; Kasemsap, 2014; Pohlenz et al., 2024). وبعد الاطلاع على المقاييس الواردة في هذه الدراسات، حدّد الباحثان أبعاد المقياس وصياغة مفردات المقياس بما يتماشى مع طبيعة المجتمع الكويتي وفي ضوء أهداف البحث. واشتمل المقياسُ في شكله النهائي على أربع

أبعاد هي: البعد الارتباطي تضمّنته (الفقرات: ١-١٠)، والبعد الهوية والثقة تضمّنته (الفقرات: ١١-١٩)، والبعد المعرفة (الفقرتان: ٢٠-٣٠)، والبعد الهيكلي تضمّنته (الفقرات: ٣١-٣٨) بإجمالي (٣٨) فقرة.

### صدق أداة البحث

تم التحقق من صدق محتوى مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عبر عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم الاجتماع التربوي والتربية المقارنة وتزويدهم بأهداف البحث، وتمّ إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون حتى استقرّ المقياس على شكله النهائي.

### ثبات أداة البحث

تمّ التحقق من ثبات مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عبر تطبيقه على عينة من أعضاء هيئة التدريس من غير المشاركين في العينة الأساسية للبحث. وتم استخدام معامل ارتباط (كرونباخ-ألفا) لقياس الثبات، وبلغت نسبة الثبات الكلي لمقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية (0.83 =  $\alpha$ ) وهو ما يشير إلى درجة ثبات عالية. (الجدول ١)

### جدول ١

معاملات ثبات أبعاد مقياس جودة العلاقات الاجتماعية والدرجة الكلية

الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول: البعد الارتباطي	١٠	٠,٧٤١
البعد الثاني: الهوية والثقة	٩	٠,٧٨٣
البعد الثالث: المعرفة	١١	٠,٨٢١
البعد الرابع: البعد الهيكلي	٨	٠,٧٩٢
الدرجة الكلية	٣٨	٠,٨٣١

### تفسير الدرجات

تم تفسير الدرجات الناتجة عن تطبيق مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية على النحو الموضح في جدول (٢).

### جدول ٢

مقياس ليكرت الخماسي لتفسير درجات مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

الاستجابة	المتوسط المرجح	طول الفترة	المستوى
غير موافق بشدة	١ - ١,٧٩	٠,٧٩	منخفض جداً
غير موافق	١,٨٠ - ٢,٥٩	٠,٧٩	منخفض
محايد	٢,٦٠ - ٣,٣٩	٠,٧٩	متوسط
موافق	٣,٤٠ - ٤,١٩	٠,٧٩	مرتفع
موافق بشدة	٤,٢٠ - ٥,٠٠	٠,٧٩	مرتفع جداً

### الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.29) وعرض النتائج في جداول ووفقاً لدليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA). وتمّ تطبيق الأساليب الإحصائية الآتية:

١. أساليب الإحصاء الوصفي كالمُتوسط الحسابي، والانحراف المعياري؛ للتعرف إلى درجة جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت.
٢. اختبار الفروق بين مجموعتين مستقلتين (T-Test) للتعرف إلى الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية التي يمكن إرجاعها لمتغير النوع الاجتماعي
٣. معامل الارتباط البارامترية (بيرسون  $r$ ) للتعرف إلى العلاقة بين مستوى جودة العلاقات الاجتماعية وعلاقته بسنوات الخبرة التدريسية والرتبة الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

### نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية

أظهرت النتائج أنَّ الدرجة الكلية على المقياس جاءت بواقع مُتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.658) وكذلك على أبعاده الأربع؛ وهو ما يشير إلى درجة مرتفعة من جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث (جدول ٣).

#### جدول ٣

النتائج الكلية لمُحاور جودة العلاقات الاجتماعية.

المُحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	t test	اتجاه العينة
المُحور الأول: البُعد الارتباطي	٣,٨٩	٠,٦٦٤	١١,٨١٤	مرتفع جداً
المُحور الثاني: بُعد الهوية والثقة	٣,٨٢	٠,٧٨٥	٨,٣٦٨	مرتفع
المُحور الثالث: بُعد المعرفة	٣,٦١	٠,٧٦٧	٦,٤٠١	مرتفع
المُحور الرابع: بُعد الهيكلية	٣,٣٨	٠,٦٣٧	٤,٨٠٨	متوسط

وبالنظر إلى النتائج التفصيلية لفقرات المقياس يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٤) أن استجابات المشاركين على بُعد الارتباطي جاءت بمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذا بُعد يشمل على العلاقات الشخصية والاجتماعية الأساسية بين زملاء العمل؛ من قبيل الاحترام المتبادل (متوسط = ٤,٦٣)، وتقديم يد العون عند الحاجة (٤,٥٣) وارتباط المشاركين بعلاقات صداقة مع زملائهم (٤,١٩)، والتعامل معاً بلطف ومراعاة (٤,٠٦) وما إلى ذلك من الدرجة الأساسية من العلاقات التي لا يمكن للعمل في سياق جماعة من البشر أن يحدث بشكلٍ صحي في حالة غيابها؛ لأن تلك العلاقات الاجتماعية الجيدة تمثّل شرطاً ضرورياً للتفاعلات الاجتماعية داخل أي مؤسسة، ومن ثم فمن الطبيعي أن تكون مرتفعة خاصة داخل الكلية التي يتشارك العاملون فيها مستويات متماثلة من الإعداد الأكاديمي، وتشجيع بينهم ثقافة مشتركة تيسر هذه العلاقات وتعززها. وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي خلصت إليها عديد من الدراسات السابقة التي أكدت أنَّ العلاقات الاجتماعية الجيدة في بيئة العمل توفر مصدراً للدعم الانفعالي والعاطفي الفعّال وفهماً أفضل لبيئة العمل (Bye et al., 2020).

#### جدول ٤

نتائج المشاركين على محاور مقياس جودة العلاقات الاجتماعية مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
المُحور الأول: البُعد الارتباطي			

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التجاه العينة
أشعر بالاحترام من طرف زملائي	٤,٦٣	٠,٦٠٤	مرتفع
أقدم يد العون لزملائي في أثناء العمل كلما طُلب مني ذلك	٤,٥٣	٠,٦١٦	مرتفع
ترتبطني علاقات صداقة مع زملاء العمل	٤,١٩	٠,٧٧٤	مرتفع
نتعامل معاً في القسم والكلية بلطف ومراعاة	٤,٠٦	٠,٩٠٦	مرتفع
أشعر أنني وزملائي في القسم والكلية نحاول تطوير علاقات هادفة مع بعضنا البعض	٣,٩١	٠,٨٨٦	مرتفع
نتعامل بشكل جيد مع الصراعات والضغوطات والتوترات التي نواجهها في القسم والكلية	٣,٨٨	١,٠٠	مرتفع
أستطيع الاعتماد على زملائي ورؤسائي بالقسم والكلية في أي مساعدة أحتاج إليها	٣,٨٤	١,٠٧٢	مرتفع
أتضامن مع زملائي في حالات النزاع التي لا أكون طرفاً فيها	٣,٧٥	٠,٨٣٦	مرتفع
أسهم في عمليات التضامن مع زملائي خارج إطار العمل	٣,٧٢	١,١٠٥	مرتفع
الجو الاجتماعي في الكلية مشجع على العمل	٣,٣١	١,٠٥٢	متوسط
<b>المحور الثاني: بُعد الهوية والثقة</b>			
أشعر بالفخر لكوني عضو هيئة التدريس بكليتنا	٤,١٤	٠,٩٢٤	مرتفع
أشعر بالتكاتف والقرب تجاه زملائي	٤,٠٢	٠,٩٠٠	مرتفع
لديّ مشاعر إيجابية قوية تجاه زملائي	٤,٠٢	٠,٩٠٠	مرتفع
يتصرف زملائي معاً بطريقة لائقة	٤,٠٠	٠,٩٠٩	مرتفع
أشعر بالانتماء إلى زملاء القسم والكلية	٣,٩٤	٠,٩٤١	مرتفع
أثق بزملائي ورؤسائي بالقسم والكلية	٣,٨٨	١,٠٣١	مرتفع
لن يستغل زملائي عثرات أو أخطاء الآخرين لصالحهم حتى عندما تتاح لهم الفرصة	٣,٥٣	١,٠٣٨	مرتفع
يتسم زملائي بالصدق في تعامل بعضهم مع بعض في القسم والكلية	٣,٥٣	١,١٢٦	مرتفع
لا نواجه أنا وزملائي بالقسم والكلية أيّة صعوبة في التعبير عن مشاعرنا بعضنا مع بعض	٣,٣٤	٠,٩٣٠	متوسط
<b>المحور الثالث: بعد المعرفة</b>			
نُحتم بالفرض الجديدة التي يمكن أن تجعل نظام العمل والتعلم بالكلية أكثر كفاءة وفعالية	4.03	0.816	مرتفع
نتفق أنا وزملائي على إمكانية وأهمية التعلم بعضنا من بعض	٣,٩٤	٠,٧٥٣	مرتفع
يملك أعضاء هيئة التدريس بالقسم تفسيرات متوافقة للكثير من القضايا المجتمعية والجامعية	٣,٧٢	٠,٨٠٦	مرتفع
يتوافر لدى أعضاء القسم مهارات وقيم العمل الجماعي	٣,٦٣	٠,٩٣٤	مرتفع
يسعى أعضاء القسم لتطوير فهم مشترك لمقومات العمل الأكاديمي الناجح	٣,٥٦	٠,٩٤١	مرتفع
نتفق أنا وزملائي على الطموحات والرؤية نفسها للقسم والكلية	٣,٥٦	١,٠٦٧	مرتفع
يتبادل أعضاء القسم المعارف التنظيمية والأكاديمية الميسرة للعمل الجامعي	٣,٥٣	٠,٩٠٨	مرتفع
يتبنى أعضاء هيئة التدريس بالقسم قيماً ومعايير متناغمة للعلاقات والممارسات الجامعية	٣,٥٠	٠,٩٠٩	مرتفع
يسعى أعضاء القسم بحماس لمتابعة الأهداف والمهام الجامعية للقسم ككل	٣,٥٠	١,٠٦٩	مرتفع
يوجد اتفاق جماعي في الرأي بين أعضاء القسم حول برنامج عمل القسم	٣,٤٧	١,٠٠٧	مرتفع
يتمتع أعضاء هيئة التدريس في القسم بطموحات مشتركة لتطوير أداء القسم والكلية	٣,٣١	١,٠٨٢	متوسط
<b>المحور الرابع: البعد الهيكلي</b>			
ترتبطني علاقات قوية مع كل أعضاء القسم الذي أعمل فيه	٣,٨٤	٠,٧١٨	مرتفع
تتاح فرص عديدة داخل القسم لتبادل المعلومات والخبرات بين أعضائه	٣,٥٣	٠,٩٤٢	مرتفع
لا توجد عقبات في طريق التواصل الناجح بين أعضاء القسم	٣,٥٣	١,٠٠٧	مرتفع
يتملك أعضاء القسم علاقات قوية مع أعضاء الأقسام الأخرى بالكلية	٣,٤٤	٠,٩٠٦	مرتفع
أتواصل مع زملائي في القسم مرةً واحدة على الأقل في الأسبوع	٣,٤١	١,٠٠٣	مرتفع
من السهل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها القسم من الأقسام الأخرى بالكلية ومن الجهات المختلفة	٣,١٣	١,٠٩١	متوسط

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التجاه
تتخطى علاقتي مع زملائي في القسم العلاقات التنظيمية إلى العلاقات الأسرية والاجتماعية	٣,١٣	١,٠٩١	متوسط
يتواصل أعضاء القسم على نحو مستمر مع نظرائهم بالكليات الأخرى	٣,٠٦	٠,٧٥٣	متوسط

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أنَّها نتائج مفضية للبعدين: الثاني (الهوية والثقة) والثالث (تشارك المعرفة) لرأس المال الاجتماعي؛ لأنه بدون علاقات اجتماعية جيدة لن يتسنى وجود ثقة فيما بين العاملين، أو تشارك في المعارف والخبرات فيما بينهم. وتتفق تلك النتيجة مع ما انتهت إليه دراسة "ثيودوراكى زملائه" التي أكدت أن الأساتذة الذين يتمتعون بعلاقات وشبكات اجتماعية متينة داخل مؤسساتهم وخارجها، قد يكونون أقدر على الوصول إلى الموارد والمصادر المهمة (مثل المعلومات، والموارد والمعارف المرتبطة بتطوير الأداء والتعليم)، وهو ما قد يدعمهم في تحسين أدائهم وأداء طلابهم (Theodoraki et al., 2018).

في المقابل أظهرت النتائج أيضاً أنَّ الفقرة الوحيدة التي جاءت بمستوى متوسط في المحور الأول الخاص بالبعد الارتباطي هي فقرة: "الجو الاجتماعي في الكلية مشجع على العمل" (متوسط = ٣,٣١، انحراف معياري = ١,٠٥٢)؛ وهو ما يتسق مع نتائج المحور الرابع المختص بشكل أكبر بالجانب البنيوي التنظيمي لرأس المال الاجتماعي في مؤسسة الجامعة، ومن ثم يبين الحاجة للعمل المؤسسي واللائحي من قبل الجامعة للدفع في تحسين هذه العلاقات.

تشير النتائج المعروضة في جدول (٤) أيضاً إلى أنَّ إجابات المشاركين في بُعد الهوية والثقة جاءت بمستوى مرتفع. حيث أعرب المشاركون عن شعورهم القوي بالفخر لانتمائهم للكلية (متوسط = ٤,١٤)، والتكاتف والقرب من زملائهم (٤,٠٢)، والثقة بزملائهم ورؤسائهم بالقسم والكلية (٣,٨٨) وغير ذلك من العوامل المغذية لهوية الفرد وانتمائه المؤسسي والمعززة لثقته بنفسه وبكليته. وهذه نتيجة مؤكدة لنتائج المحور الأول (البعد الارتباطي)؛ لأنها في مجملها تعدُّ نتائجاً لجودة العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

كما تشير النتائج إلى أنَّ إجابات المشاركين في بُعد المعرفة جاءت بمستوى مرتفع في كل الفقرات باستثناء الفقرة (١١) التي تشير إلى تمتع أعضاء هيئة التدريس في القسم بتموجات مشتركة لتطوير أداء القسم والكلية. ويلاحظ في نتائج المحور الثالث أن المتوسطات بالرغم من أنَّها مرتفعة إلا أنها أقل من متوسطات المحور الأول، كما أنَّ الانحرافات المعيارية أعلى قليلاً؛ وهو ما يوحي بحالة من عدم القطعية في النتائج. بعبارة أخرى قد يتوقف الأمر عند اهتمام المشاركين بالفرص الجديدة التي تزيد من فعالية العمل (٤,٠٣) واتفاقهم على إمكانية التعلم من بعضهم البعض وأهميته (٣,٩٤) دون التقدم للخطوة التالية وهي تحويل هذا الاهتمام إلى إجراءات فعلية على أرض الواقع. ويمكن تفسير هذا إلى الحاجة إلى بنية تنظيمية تدفع المشاركين في تحقيق ذلك. وما يؤكد هذا الاستنتاج النتائج المتحصلة في المحور الرابع الخاص بالبعد الهيكلية يمكن أيضاً تفسير نتائج المحورين الثاني والثالث بأنَّ عينة البحث اشتملت على كلية واحدة، وبالتالي فهم أبناء بيت واحد لهم الهوية نفسها، والهموم والتوجه والثقافة ذاتها. وبالنظر إلى تَوَفُّر الشرط الأول لرأس المال الاجتماعي (أي: العلاقات الاجتماعية الجيدة)؛ فمن غير المستغرب أن تكون نتائج هذين المحورين: (الثقة والهوية، والمعرفة) مرتفعة وإن لم تكن مرتفعة جداً بما يجعلها حقيقة واقعة بالكامل، وإنما بالأحرى توجهات إيجابية يعوزها بعض التنظيم المؤسسي لتؤدي ثمارها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "تران وآخرون" (Tran et al., 2018) التي وجدت أن زيادة تبادل المعلومات وتشارك المعرفة داخل المؤسسة يترتب عليه تحقيق أهداف المؤسسة والقدرة على صنع قرارات أفضل؛ وكذلك دراسة "جيلارد" (Gilleard, 2020) التي خلصت إلى أنَّ خلق المعرفة وتبادلها من خلال التفاعلات الاجتماعية الوثيقة، وتبادل الخبرات يؤثر على المناخ العام للعمل بالمؤسسة، وعلى الأداء الوظيفي للأساتذة العاملين بها؛ وهو ما يصبُّ في نهاية المطاف في صالح تحسين جودة تعليم الطلاب.

في المقابل تُظهر النتائج أنَّ درجات البُعد الهيكلي جاءت بمستوى متوسط؛ خاصةً ما يتصل منها بالتواصل المستمر مع النظراء بالكلية الأخرى (متوسط = ٣,٠٦)، وسهولة الوصول إلى المعلومات (٣,١٣)، وغير ذلك من العوامل ذات الصلة بالبنية الهيكلية والتنظيمية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنَّ البُعد الهيكلي - وعلى خلاف الأبعاد السابقة - هو بُعد مرتبط بالبنية التنظيمية للمؤسسة (كلية التربية في هذه الحالة)؛ في حين أنَّ الأبعاد الأخرى أكثر ارتباطاً بالجوانب الاجتماعية والسمات الشخصية للمشاركين. ومن ثمَّ ولأنه مرتبط بجوانب تنظيمية بنوية، فحتى وإنَّ توفَّر الوعي والمعرفة الكافيين لدى أعضاء هيئة التدريس فإنه لا بد من وجود بيئة مواتية ومناخ مؤسسي داعم؛ لأن الجامعة مؤسسة اجتماعية يؤثر المناخ السائد بها على توجهات العاملين بدرجة أو بأخرى. ومن الممكن أيضاً إرجاع هذه النتيجة لكثرة الأعباء الموكلة لعضو هيئة التدريس وما يصحب ذلك من عدم وجود علاقات مستمرة، وعدم توفَّر الفرص لتوسيع دائرة علاقاته خارج القسم. وهذه العقبات تؤثر على التواصل الناجح والمستمر والمثمر.

وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه عديد من الدراسات السابقة التي أكَّدت أن البنية التنظيمية المواتية في مكان العمل تجعله مصدراً جوهرياً لرأس المال الاجتماعي؛ في ضوء ما يضيفه من قيمة لما يقوم به العاملون ويعزز شعورهم بالانتماء للجماعة والدعم الاجتماعي (Rydström et al., 2017). إذ إنَّ للمعايير والتقاليد الاجتماعية والثقة الاجتماعية الراسخة في المؤسسة إلى جانب توفَّر الثقة المؤسسية دوراً مهماً في إثراء رأس المال الاجتماعي (Kasemsap, 2014). وفي ذلك أيضاً تأكيد على دور المؤسسة في حشد الموارد المضمنة في العلاقات الاجتماعية وتوجيهها عبر تكوين الشبكات الاجتماعية والالتزام بالأعراف وتوطيد الثقة الاجتماعية، بما يُسهِّل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة المتبادلة وإثراء رأس المال الاجتماعي (Demir, 2021).

**عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:** "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ترجع لمتغيرات النوع الاجتماعي أو الرتبة الأكاديمية أو سنوات الخبرة؟" يتَّضح من النتائج المعروضة في جدول (٥) أن هناك فروقاً دالة إحصائية في متوسط درجة جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية بين المشاركين على أي من المحاور وفقاً للرتبة الأكاديمية. كما تُظهر النتائج أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية على المحاور الأربع، وكذلك على الدرجة الكلية لمقياس جودة العلاقات الاجتماعية وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) عند درجات حرية (٣, ٦٠)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بأبعاده الأربعة وفقاً للخبرة التدريسية للمشاركين لصالح المشاركين الذين لديهم خبرة تزيد عن تسع سنوات (جدول ٦).

## جدول ٥

دلالة الفروق في متوسط جودة العلاقات الاجتماعية تبعاً للجنس والرتبة الأكاديمية

المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت/ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	إناث	٣٦	١٤٦,٥٠	٢٥,٤٧٥	٢,٠٦٣*	دالة ٠,٠٥
	ذكور	٢٨	١٣٣,٩٦	٢٢,٩٢٢		
الرتبة الأكاديمية	أستاذ دكتور	١٢	١٤٨,١٧	٢١,٨٩٢	٠,٧٥٤**	غير دالة
	أستاذ مشارك	٣٠	١٤١,٠٣	٢٨,٢٥٧		
	أستاذ مساعد	٢٢	١٣٧,٠٩	٢١,٩١٣		

\* قيمة ت؛ \*\* قيمة ف



## جدول ٦

اختبار شيفيه لدلالة واتجاه الفروق بين المشاركين وفقاً للخبرة التدريسية

الأبعاد	الخبرة التدريسية ١م	الخبرة التدريسية ٢م	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة شيفيه الحرجة	
						الفروق بين	مستوى
						المتوسطات	الدلالة
الدرجة الكلية على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية	٥ - ٨ سنوات	صفر - ٤ سنوات	٤	١١٥,٥٠	٦,٤٥٥	٢٦,٨٧٥	٠,٢١٥
	٩ - ١٢ سنة		١٠	١١٢,٢٠	١٠,٤٩٧	٣٠,١٧٥	٠,٠٢٩
	أكثر من ١٢ سنة		٤٢	١٥٠,٠٥	٢٢,٠٢٨	٧,٦٧٣ -	٠,٨١٤
	٩ - ١٢ سنة	صفر - ٤ سنوات	٤	١١٥,٥٠	٦,٤٥٥	٣,٣٠٠ -	٠,٩٩٥
	٥ - ٨ سنوات		٨	١٤٢,٣٨	٢٢,٥٥١	٣٠,١٧٥ -	٠,٠٢٩
	أكثر من ١٢ سنة		٤٢	١٥٠,٠٥	٢٢,٠٢٨	٣٧,٨٤٨ -	٠,٠٠٠
	صفر - ٤ سنوات		٤	١١٥,٥٠	٦,٤٥٥	٣٤,٥٨٤	٠,٠٢١
	أكثر من ١٢ سنة	٩ - ١٢ سنة	٨	١٤٢,٣٨	٢٢,٥٥١	٧,٦٧٣	٠,٨١٤
	أكثر من ١٢ سنة		١٠	١١٢,٢٠	١٠,٤٩٧	٣٧,٨٤٨	٠,٠٠٠

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الأيجابية لدى الذكور مقارنةً بالإناث في إظهار العلاقات في مجتمعنا، وأن إمكانية التواصل والاجتماع والعلاقات الاجتماعية أيسر لدى الرجال منها لدى النساء وفق تقاليد المجتمع الكويتي، وإن كانت تلك الفرضية ليست بالفرضية الحاسمة؛ لذا فهي بحاجة لمزيد من البحث للتأكد من صحتها أو دحضها. وأخيراً، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بأبعاده الأربع تبعاً للخبرة التدريسية للمشاركين لصالح من لديهم خبرة أكثر من تسع سنوات؛ وهو ما يبين أثر تراكم الخبرات في تحسين العلاقات الاجتماعية ومن ثم إثراء رأس المال الاجتماعي.

## خاتمة وتوصيات

في ضوء النتائج التي انتهى إليها البحث يتضح أن رأس المال الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس ليس مجرد مسألة مرتبطة بالتفاعل الاجتماعي - إيجابياً كان أم سلبياً - بين الزملاء، وإنما هو من المقننات الضرورية والشروط اللازمة لتدشين بيئة عمل مثمرة في مؤسسة الجامعة، ولتقديم رؤية واضحة للعاملين بشأن أهداف المؤسسة التي يعملون فيها، ورؤيتها ورسالتها، وعوامل نجاحها. كما تعكس النتائج أيضاً أهمية إثراء رأس المال الاجتماعي بأبعاده الأربع المتمثلة أولاً في جودة العلاقات الاجتماعية التي تدفع إلى تعزيز العمل التعاوني والجماعي، وثانياً في الهوية والثقة التي تعزز التفاعل الاجتماعي، وتيسر حل المشكلات في المؤسسة التعليمية بأقصر الطرق، وثالثاً: المعرفة التي تتيح الوصول إلى الموارد والمصادر المهمة من معلومات وموارد مرتبطة بتطوير الأداء والتعليم. وهو ما قد يدعمهم في تحسين أدائهم وأداء طلابهم،

- وكذلك الحصول على النصائح من زملائهم بما يعزز خبراتهم وتحسين أدائهم، ورابعاً وأخيراً البعد الهيكلي الذي يعزز التكامل المؤسسي، ومقومات السياق الاجتماعي للمؤسسة الجامعية. وتأسيساً على هذه النتائج، يوصي الباحثان بالآتي:
١. وضع آليات لتبادل المعارف والخبرات داخل الكلية ومع الأقسام المماثلة في الكليات الأخرى داخل دولة الكويت وخارجها.
٢. تسليط الضوء على أهمية العلاقات الاجتماعية والعمل التعاوني والجماعي لتيسير حل المشكلات في المؤسسة التعليمية وتعزيز جودة العمل في المؤسسة ومن ثم جودة التعليم .
٣. العمل على تعزيز التكامل المؤسسي ومقومات السياق الاجتماعي للمؤسسة الجامعية.
٤. توفير الآليات للوصول إلى الموارد والمصادر المهمة كالمعلومات، والموارد والعارف المرتبطة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتعلم الطلاب.
٥. الاهتمام بتدشين فرق عمل على مستوى القسم أو الكلية لمشروعات بحثية أو ما شابه ذلك؛ لأنّ هذا النوع من التواصل قد يثمر جودة في العلاقات الاجتماعية وإتاحة الفرصة للاندماج فيما بينهم؛ ومن ثم إثراء رأس المال الاجتماعي.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- الإدارة المركزية للإحصاء بدولة الكويت. (٢٠٢٢). النشرة السنوية لإحصاءات التعليم لسنة ٢٠٢١-٢٠٢٢. وزارة التربية: الكويت.
- الجهني، ريم. (٢٠٢٤). دراسة المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي من ذوي الإعاقة السمعية. مجلة جامعة دمشق. ٤٠(١)، ١٩٥-٢٢٤.
- العبادي، هاشم فوزي (٢٠١٥). دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة. مجلة الغاري للعلوم الاقتصادية والإدارية. ١٠(٣١): ١٦٨-١٩٣.
- الشيبياني، إلهام ناظم. (٢٠٢٤). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ٧(٣٠)، ٢١٤-١٩٨.
- حمد، حسنية سليم، وخال، سارا خالد، ومحمد، جيمس بالكر. (٢٠١٩). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة وتأثيرها على تحسين جودة الخدمة التعليمية: بحث تحليلي لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كردستان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة بغداد. ٢٥(١١١): ١٦٠-١٨١.
- صباح، شيرين صلاح (٢٠٢٤). اثر تطبيق استراتيجيات التعلم النشط في تنمية راس المال الاجتماعي لدي طلاب المرحلة الجامعية بالملكة العربية السعودية: دراسة تجريبية مطبقة علي طالبات كلية الآداب بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. مجلة الخدمة الاجتماعية. ٧٩(١)، ٦٢-١٠٥.
- قندوز، هيشام. (٢٠٢٤). علاقة رأس المال الاجتماعي بجودة التعليم العالي: دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار - كلية العلوم الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال: جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. ٨(٢)، ١٢٣-١٣٨.
- كشيك، منى. (٢٠١٩). واقع العلاقة بين المدرسة والأسرة كما يراها المدير والمعلم والمرشد النفسي/الاجتماعي في مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة دمشق وريفها. مجلة جامعة دمشق. ٣٥(١)، ١٠٥-١٤٤.

هدية، سعيد علي. (٢٠٢١). رأس المال الاجتماعي التنظيمي بجامعة الملك خالد: واقعه وسبل تنميته واستثماره. مجلة  
الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية. ٦: ٣٣٦-٣٩٢.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Abbadi, H. (2015). A study of the relationship between human capital and social capital. A survey of the opinions of a sample of lecturers at the University of Kufa (in Arabic). *Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences*. 10(31): 168-193.
- Al-Jahni, R. (2024). A study of social skills and social relationships compatible with mentally ill students among high-profile primary school students (in Arabic). *Damascus University Journal*. 40(1): 195-224.
- Almuqrin, A., Zhang, Z. J., Alzamil, A., Mutambik, I., & Alhabeeb, A. (2020). The explanatory power of social capital in determining knowledge sharing in higher education: A case from Saudi Arabia. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 25(3), 71-90. <https://doi.org/10.22452/mjlis.vol25no3.5>
- Alrawashdeh, M. N., Alsawalqa, R. O., Alnajdawi, A., Aljboor, R., AlTwahya, F., & Ibrahim, A. M. (2024). Workplace cyberbullying and social capital among Jordanian university academic staff: a cross-sectional study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02805z>
- Al-Shaibani, I. (2024). The Relationship between Social Capital and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study at College of Administration and Economics, University of Karbala (in Arabic). *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 7(30), 198–214.
- Bye, L. A., Muller, F., & Oprescu, F. (2020). The impact of social capital on student wellbeing and university life satisfaction: A semester-long repeated measures study. *Higher Education Research & Development*, 39(5), 898-912. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1705253>
- Central Statistical Administration of the State of Kuwait. (2022). Annual Bulletin of Education Statistics for the year 2021-2022 (in Arabic). Ministry of Education: Kuwait.
- Ching, S. J., Siswanto, I., & Febriana, R. (2019). Psychological capital, social support, and career capital of Indonesian students in Taiwan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 25(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.21831/jptk.v25i1.20694>

- Das, G. M., & Lalitha, S. (2024). Social Capital and Social Inclusion in Higher Education: Case Study Narratives on the Lived Experiences of Scheduled Caste Youth in Tamil Nadu, India. In *The Palgrave Handbook of Global Social Problems* (pp. 1-12). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2\\_413-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_413-1)
- Demir, E. K. (2021). The role of social capital for teacher professional learning and student achievement: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 33, 100391. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100391>
- Evans, M., Wensley, A., & Frissen, I. (2015). The Mediating Effects of Trustworthiness on Social-Cognitive Factors and Knowledge Sharing in a Large Professional Service Firm. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3), 240-253.
- Fehrenbach, H., & Huisman, J. (2024). A systematic literature review of transnational alliances in higher education: The gaps in strategic perspectives. *Journal of Studies in International Education*, 28(1), 33-51. <https://doi.org/10.1177/10283153221137680>
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of knowledge management*, 23(6), 1105-1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Gilleard, C. (2020). Bourdieu's forms of capital and the stratification of later life. *Journal of Aging Studies*, 53, 100851. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2020.100851>
- Hadiya, Saeed Ali. (2021). Organizational Social Capital at King Khalid University: Its Reality and Ways to Develop and Invest It (in Arabic). *Journal of the Islamic University for Educational and Social Sciences*. 6: 336-392.
- Hamad, h., Khal, S., & Mohammed, J. (2019). The Relationship between Social Capital and Knowledge Sharing and Its Impact on Improving the Quality of Educational Service: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members in Public Universities in the Kurdistan Region (in Arabic). *Journal of Economic and Administrative Sciences: University of Baghdad*. 25(111): 160-181.
- Hameed, S., Bano, S., & Ahmed, J. (2022). The effects of self-esteem, social capital and psychological capital on job satisfaction with mediating role of social capital. *Journal of Managerial Sciences*, 16(1), 19-38.

- Han, S. H., Yoon, S. W., & Chae, C. (2020). Building social capital and learning relationships through knowledge sharing: a social network approach of management students' cases. *Journal of Knowledge Management*, 24(4), 921-939. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.09.006>
- Kasemsap, K. (2014). The role of social capital in higher education institutions. In *Handbook of research on higher education in the MENA region: Policy and practice* (pp. 119-147). IGI Global.
- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The impact of leadership on boosting employee creativity: The role of knowledge sharing as a mediator. *Administrative Sciences*, 12(4), 175-189. <https://doi.org/10.3390/admsci12040175>
- Ksheik, M. (2019). The reality of the relationship between school and family as seen by the principal, teacher, and psychological/social counselor in the primary education stage in Damascus and its countryside (in Arabic). *Damascus University Journal*. 35(1): 105-144.
- Mishra, S. (2020). Social networks, social capital, social support and academic success in higher education: A systematic review with a special focus on 'underrepresented' students. *Educational Research Review*, 29, 100307. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100307>
- Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organizational learning activities: Types of organizational culture and their influence on organizational learning and performance. *Knowledge Management Research & Practice*. 18(1): 1-15 <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538668>
- Pohlenz, P., Berndt, S., & Hartmann, J. (2024). University Networks for Higher Education Quality Development: Between Mutual Trust and Control. *Higher Education Policy*, 1-19. <https://doi.org/10.1057/s41307-024-00362-3>
- Pusztai, G. (2014). The effects of institutional social capital on students' success in higher education. *HERJ Hungarian Educational Research Journal*, 4(3), 68-83.
- Qandouz, H. (2024). The relationship between social capital and the quality of higher education: a case study of Tahri Mohamed Bechar University - Faculty of Economics (in Arabic). *Journal of Economics, Finance and Business: University of Martyr Hama Lakhdar El Oued*. 8(2): 123-138.
- Qvortrup, L. (2016). Capacity building: data-and research-informed development of schools and teaching practices in Denmark and Norway. *European Journal of*

Teacher Education, 39(5), 564-576.

<https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1253675>

- Rydström, I., Dalheim Englund, L., Dellve, L., & Ahlstrom, L. (2017). Importance of social capital at the workplace for return to work among women with a history of long-term sick leave: a cohort study. *BMC nursing*, 16, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0234-2>.
- Sayah, S. (2024). The effect of active learning strategies in developing social capital among university students in the KSA: An experimental study to female students at the College of Arts, Imam Abdulrahman bin Faisal University (in Arabic). *Journal of Social Service*. 79(1): 62-105.
- Theodoraki, C., Messeghem, K., & Rice, M. P. (2018). A social capital approach to the development of sustainable entrepreneurial ecosystems: an explorative study. *Small business economics*, 51, 153-170. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9924-0>
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T., & Ton, T. N. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12), 109-130. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>.
- Wang, D. C., Jeng, Y. L., Chiang, C. M., & Huang, Y. M. (2022). Exploring the cohesion of classroom community from the perspectives of social presence and social capital. *Journal of Computing in Higher Education*, 1-21.