

جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي مؤشرًا على رأس المال الاجتماعي كلية التربية بجامعة الكويت أثناًوذجا

نوفاف ساري العنزي
أستاذ مشارك
جامعة الكويت - كلية التربية

سارة حمود النفيشان
أستاذ مشارك
جامعة الكويت - كلية التربية

المستخلص: هدف البحث التحقق من مستوى جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بوصفها مؤشرًا على رأس المال الاجتماعي، وكذا أثر متغيرات "النوع الاجتماعي، والرتبة الأكademie، وسنوات الخبرة على هذه العلاقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. واعتمد البحث على المنهجين الوصفي المسحي، وتمَّ جمع البيانات من خلال مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. وتتألف 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 أنَّ رأس المال الاجتماعي بين المشاركين جاء بمتوسط مرتفع في البعد الارتباطي من المقياس الذي يتناول جودة العلاقات الاجتماعية، وبُعد الهوية والثقة، وبُعد المعرفة. في المقابل أظهرت النتائج أن درجات البعد الهيكلي جاءت بمتوسط متوسط. علاوة على هذا، فبمقارنة درجات المشاركين وفقاً لمتغير النوع أظهرت النتائج وجود فروقٍ ذات دلالة في الدرجة الكلية على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية لدى المشاركين تبعاً لنوع لصالح الذكور، وعند المقارنة على أساس الخبرة التدريسية، جاءت النتائج لصالح المشاركين الذين لديهم خبرة تزيد عن تسعة سنوات. واختتم البحث بعرض التوصيات والمقترنات.

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

مقدمة

تعد 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 تشتراك معها في رسالتها. وهي في الوقت ذاته مؤسسة اجتماعية تقوم على التفاعلات الاجتماعية بين العاملين بها والذين ينتمون 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 إن كلًاً منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به.

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

وفي هذا الصدد تشير الأدبيات إلى أن العلاقات الاجتماعية بين العاملين في بيئه العمل توفر لهم مصدراً للدعم الانفعالي والعاطفي القَعَال وفهمًا أفضل لبيئة عملهم؛ مما ينجم عنه تحسن أدائهم وزيادة تبادل المعلومات وتشاورُ المعرفة داخل المؤسسة؛ مما يُمِر تحقيقاً لأهداف المؤسسة وقدرةً أفضل على صنع القرار (Tran et al., 2018). كما يُعَد مكان العمل منبعاً أصيلاً ومصدراً جوهرياً لرأس المال الاجتماعي؛ في إطار ما يضفيه من قيمة لما يقوم به العاملون ويزّع شعورهم بالانتماء للجامعة (Rydström et al., 2017).

وعكن التمييزُ بين ثلاثة أبعاد رئيسة لرأس المال الاجتماعي هي: البُعد البنوي أو الهيكلي، والبُعد المعرفي، والبُعد الارتباطي. ويشير البُعد البنوي الهيكلي إلى النمط العام والسائل للتفاعلات القائمة على الروابط الموجودة بين الأفراد المنخرطين في التفاعل. أمّا البُعد الارتباطي فيختص بمدى عمق العلاقات الشخصية والاجتماعية وجداها ودلائلها التي يجري تعميتها وتوطيدتها من خلال تلك التفاعلات بمور 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 ينبغي عليها فهم متبادل ومعاني مشتركة بين أفراد شبكة العلاقات الاجتماعية؛ والتي من شأنها أن تتطور وتنثر 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 المتربطة 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 أن وجود علاقات اجتماعية متينة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع يعود بالنفع على الطلاب وعلى المجتمع ككل (كشيك، ٢٠١٩).

مشكلة البحث وأسئلته

إذا كانت المؤسسات التربوية ترتكز 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، نظرًا لارتباطه بالتفاعلات الهدافـة مع الأقران، والقائمة عبر تكوين الشبكات الاجتماعية والالتزام بالأعراف وتوطيد الثقة الاجتماعية، بما يُسـhell 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 "بوهليز وآخرون" (Pohlenz et al., 2024) التي أظهرت نتائجها أنَّ العوامل المرتبطة بالثقة الاجتماعية تمثل مؤشرًا مُنبئًا بنجاح شبكات العلاقات الاجتماعية على مستوى الجامعة، وأنَّ وجود آليات واضحة لعمل هذه الشبكات الاجتماعية يعزز التعاون القائم على الثقة، ويؤمن 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 ولاليثا" (Das & Lalitha, 2024) التي وجدت أنَّ إثراء رأس المال الاجتماعي يسهم 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 والنمو المهني والرضا الوظيفي للمعلم والأستاذ الجامعي، وكذلك تحسن تحصيل الطلاب.

ومع هذا يلاحظ وجود قلة نسبية في الدراسات العربية التي ركزت على استكشاف طبيعة رأس المال الاجتماعي ودرجته في مؤسسة الجامعة أو تلك التي اهتمت بالعمل على تنميته بوصفه عنصرًا مهمًا 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 أنه بالرغم من الاهتمام بإثراء رأس المال البشري فإن ذلك لا يجري توظيفه في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

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

ودراسة "المقرن وآخرون" (Almuqrin et al., 2020) التي تحققت من القدرة التتبُّؤية لرأس المال الاجتماعي في تحديد مدى تشارك المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. وانتهت إلى وجود ارتباط إيجابي دالٍ بين كلِّ من عناصر رأس المال الاجتماعي وبين تشارك المعرفة، وأنَّ رأس المال الاجتماعي يُعد مؤشرًا إيجابيًّا مُنبئًا 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 المتماضكة ثمكِّن من تبادل المعارف والمهارات بين الأعضاء داخل الجامعة وخارجها، ويدعم بشكلٍ كبيرٍ تميزها وتتفوّق أدائها على غيرها من الجامعات، كما أظهرت أنَّ رأس المال الاجتماعي يرتكز بصورةٍ أساسية على البُعدين الهيكلي والارتباطي مع غياب نسيٍ للأبعاد والمكونات الأخرى.

ورداسة الشيباني (٢٠٢٤) التي سعت للكشف عن العلاقة بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (البعد الميكيلي، والعلاقاتي، والإدراكي) وأبعاد سلوك المواطن التنظيمية (الإشار، والKİاسة، والروح الرياضية، والضمير الحي والسلوك الحضاري) على عينة من الإداريين بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء؛ دراسة صياغ (٢٠٢٤) التي ركّزت في تناولها لرأس المال الاجتماعي على الطلاب الجامعيين في السعودية وسعت لتنميته لدى المشاركون من خلال تطبيق استراتيجيات التعلم النشط ودراسة قندوز (٢٠٢٤) التي أظهرت نتائجها أنَّ الأبعاد الأربع الحديدة 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 محاولةً لسد هذه الفجوة البحثية عبر التحقيق من مستوى جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بوصفها مؤشرًا على رأس المال الاجتماعي، وأثر متغيرات النوع الاجتماعي والرتبة الأكademie 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 الأكademie أو سنوات الخبرة؟

أهمية البحث

تبعد أهمية هذا البحث من الجانبين النظري والتطبيقي. فعلى المستوى النظري يعد البحث من أوائل الدراسات التي تختتم بدراسة رأس المال الاجتماعي وجودة العلاقات الاجتماعية في جامعة الكويت؛ ومن ثم فإنَّه يمثل إضافة يمكن البناء عليها في الأدبيات الأكademie. كما يذكر البحث على جانب مختلف من العملية التعليمية وهو "جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس" باعتباره مؤشرًا 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 تقدُّم 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 مجتمعية أو ما شابه ذلك؛ بما يشمر عن تحسين عملهم كأفراد وكجماعة. وكذلك من المتضرر 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:

اقتصر البحث في حدوده على جودة العلاقات الاجتماعية بوصفها مؤشرًا على رأس المال الاجتماعي في مؤسسات التعليم العالي مع التركيز على كلية التربية جامعة الكويت بوصفها أثوذجًا لهذه المؤسسات.

مصطلحات البحث:

١- رأس المال الاجتماعي:

يشير هذا المصطلح إلى حزمة 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).

ويمكن تعريفها إجرائيًا في هذا البحث بأنَّ مفهوم متعدد الأبعاد يحدد الخصائص المميزة للجامعة وأعضاء هيئة التَّدريس بما على مستوى البُعد الارتباطي، وبُعد الهوية والثقة، وبُعد المعرفة، وبُعد 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 معًا سيكون تعاونًا ناجحًا بناءً على خبراتهم ومعرفتهم السابقة بعضهم البعض (Fehrenbach & Huisman, 2024).

ويمكن تعريفها إجرائيًا في هذا البحث بأنَّها قوة شبكة العلاقات الجامعية التي تجمع أعضاء هيئة التَّدريس بكلية التربية تحت مظلتها بمُدِفْ توسيع 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 رأسُ المال الاجتماعي إلى الموارد المضمنة في العلاقات القائمة بين الأفراد التي تسهم في تحقيق عديٍّ من النتائج المفيدة والنافعة لمختلف الأطراف المنخرطة في عملية التفاعل (Demir, 2021, p. 1).

ويتضمن رأسُ 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 يوضح رأسُ المال الاجتماعي مدى قدرة المؤسسة على جعل العاملين بما يعملون بشكلٍ تعاوني وتشاركي لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة (Birasnav et al., 2023, p. 814). ومن ثم يمكن النظر إلى رأسُ المال الاجتماعي للأستاذ الجامعي على أنه الحصيلة المترآكمة والمحتملة من العلاقات التي يبنيها الأستاذ ويصل إليها من خلال تفاعلاته المهنية مع الآخرين (Demir, 2021, p. 2).

ورأسُ المال الاجتماعي مفهومٌ متعدد الأبعاد يشتمل على أبعاد بنوية/ هيكلية، وعلاقة، ومعرفية. حيث يمثل البُعد البنوي/ الهيكلي قوةً الروابط الاجتماعية ضمن شبكة معينة ويبين النمط العام والسائل للتفاعلات القائمة على

الروابط الموجودة بين الأفراد المنخرطين في التفاعل. أما بعد الارتباط فيختص بالعلاقات الشخصية التي يجري تميّتها وتوطيدها من خلال تلك التفاعلات بمرور الوقت والتي ينبع عنها تدشين العلاقات والاحترام المتبادل الثقة، والتبادلية أو المعاملة بالمثل والاتباع إلى الجماعة، والهوية المشتركة؛ بمعنى أنه يرتكز على مدى عمق العلاقات الاجتماعية وجودها ودلالتها. وأخيراً يشير البعد المعرفي إلى إمكانية الوصول إلى الموارد والمصادر التي تقدم تبنّيات مشتركة؛ مثل اللغة والمصطلحات المشتركة التي يبني عليها فهم متبادل ومعانٍ مشتركة بين أفراد شبكة العلاقات الاجتماعية؛ والتي من شأنها أن تتطور وتُثري معارفَ الأستاندة ورؤيتهم وأهدافهم المشتركة للقسم والكلية (Almuqrin et al., 2020; Demir, 2021).

والواقع أنَّ شبكة العلاقات الاجتماعية على مستوى الكلية أو الجامعة تنشأ من خلال علاقات شخصية طويلة الأمد بين أعضاء هيئة التدريس. وهو ما يعزز فرضية أنَّ شبكة العلاقات الجامعية تجمع تحت مظلتها الأشخاص الذين يتمتعون بتوقعات مشتركة بأنَّ تعاونهم معًا سيكون تعاوناً ناجحاً بناءً على خبراتهم ومعرفتهم السابقة بعضهم ببعض (Fehrenbach & Huisman, 2024). وتتطلب هذه العلاقات مهارات اجتماعية تجعل الفرد جزءاً من جماعة أكبر وتحسن تواصله مع الآخرين وإظهار الاحترام لهم والتفهم لرؤاهم (الجهني، ٢٠٢٤). وتسهم العلاقات الاجتماعية في تحسين بيئة العمل كذلك فهي تيسّر وتعزّز التعلم التنظيمي الذي يساعدُ 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 يتسمى للأعضاء أنَّ يتشاركون ويتداولوا 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 المهيـ). كما يتطلب تشارُك المعلومات آليةً للعرض والطلب؛ حيث يطلب أحد الأعضاء معلوماتٍ ما، وينتظر من الأعضاء الآخرين تقديمها له. ومن ثم يكون تبادل المعلومات ومشاركة المعرفة منفعـةً متراكمةً ناجحةً عن شبكة العلاقات الاجتماعية (Evans et al., 2015).

وتعدُّ ثقافةُ تشارُك المعرفة مسألةً جوهـية في نجاح المؤسسات الخدمـية بصورةٍ عامةـ. والعلـيمـية على وجهـ الخـصـوصـ. وهذا التشارـكـ للمـعـرـفـةـ يعتمد بشـدةـ علىـ العـلـاقـاتـ والتـواـصـلـ بـيـنـ العـاـمـلـيـنـ، وـعـلـىـ ثـقـةـ بـعـضـ بـعـضـ. فالـثـقـةـ تـيسـرـ التـواـصـلـ وـتـقـلـلـ التـوـرـاتـ، وـتـوحـدـ الجـمـوعـاتـ الـمـخـلـفـةـ لـتـكـوـنـ فـرـقـ فـعـالـةـ (Khassawneh et al., 2022, p. 176). وفي السياق نفسه يتطلب توليد المعرفة تفاعلات اجتماعيةً وثيقة وتشارـكاً للخبرـاتـ. وتحدد مـتـانـةـ هذهـ التـفـاعـلـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ وكـفـاءـتـهاـ فيـ ضـوءـ وـاقـعـ رـأـسـ الـمـالـ الـاجـتمـاعـيـ الذـيـ يـمـتـلكـهـ الـأـفـرـادـ أوـ الـجـمـوعـاتـ الـمـتـفـاعـلـةـ (Ganguly et al., 2019). أضـفـ إلىـ ذـلـكـ أـنـ تـشـارـكـ الـمـعـرـفـةـ يـعـزـزـ الإـبـادـعـ الـفـرـديـ، وـالـتـفـكـيرـ الـنـقـديـ، وـالـابـتكـارـ، كـمـ أـنـهـ يـحـسـنـ مـسـاعـيـ الـبـحـثـ وـالـتـطـوـيرـ وـالـأـدـاءـ عـلـىـ الـمـسـطـوـنـ الـتـنـظـيمـيـ؛ سـوـاءـ لـلـقـسـمـ، أـمـ الـكـلـيـةـ، أـمـ الـجـامـعـةـ بـرـمـتهاـ، وـيـحـدـدـ مـنـ الـكـثـيرـ مـعـوقـاتـ الـرـوـتـينـيـةـ الـتـيـ قـدـ تـعـرـقـ الـتـحـسـينـاتـ الـمـنشـودـةـ (Almuqrin et al., 2020, p. 71).

وبـتطـبـيقـ هـذـهـ عـنـاصـرـ عـلـىـ الـمـؤـسـسـةـ الـجـامـعـيـةـ، نـجـدـ أـنـ الـمـشـارـكـينـ فـيـهـاـ (أـعـضـاءـ هـيـئةـ التـدـرـيسـ فـيـ هـذـهـ الـحـالـةـ)ـ يـشـكـلـونـ شـبـكـةـ اـجـتمـاعـيـةـ ذاتـ هـدـفـ مـشـترـكـ (وـهـوـ النـجـاحـ فـيـ تـحـقـيقـ أـهـدـافـ الـجـامـعـةـ بـالـسـبـبـ لـلـطـلـابـ وـلـلـمـؤـسـسـةـ ذاتـهاـ)ـ فـضـلـاـ عـنـ أـهـدـافـ أـعـضـاءـ هـيـئةـ التـدـرـيسـ الـفـرـديـ وـالـجـمـاعـيـةـ). وـمـنـ ثـمـ تـكـوـنـ بـيـعـةـ الـعـلـمـ الـمـشـترـكـ فـيـ الـجـامـعـةـ قـائـمـةـ عـلـىـ الثـقـةـ الـمـتـبـادـلـةـ وـالـتـبـادـلـ وـالـتـزـامـ بـالـمـعـايـرـ الـمـحدـدةـ لـلـتـبـادـلـيـةـ أوـ الـمـعـاملـةـ بـالـمـلـشـ. وـفـيـ هـذـاـ إـشـارـةـ إـلـىـ الثـقـةـ وـالـمـوـثـقـةـ الـمـتـبـادـلـةـ بـيـنـ جـمـيعـ الـمـنـخـرـطـينـ فـيـ هـذـهـ الشـبـكـةـ فـيـمـاـ يـتـصـلـ بـرـغـبـتـهـمـ وـاستـعـادـهـمـ لـلـإـسـهـامـ فـيـ هـذـهـ الشـبـكـةـ، وـذـلـكـ فـيـ مـقـابـلـ الـفـوـائدـ الـتـيـ يـتـحـصـلـونـ عـلـيـهـاـ).

على إثر مشاركتهم. ونتيجة لهذا يزدهر رأس المال الاجتماعي الذي يمكن النظر إليه في هذا السياق باعتباره مصدرًا مغذّياً لشبكة العلاقات في الجامعة، أو عاملاً وسيطاً لتقييم مدى جدارة الأطراف المنخرطة فيه بالثقة. كما يعني هذا أنَّ رأس المال الاجتماعي يتتطور 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 اخراطه مع زملائه في تفاعلات هادفة حول التّدريس والتعلُّم ومناخ العمل سواءً في اللقاءات الرسمية أم غير الرسمية مسألة مهمة ومفيدة. إذ تشير الأدبيات إلى أنَّ تلك التفاعلات والعلاقات تشيّر إلى رأس المال الاجتماعي بشكلٍ يسهم في تحسين أداء نوافذ المؤسسة التعليمية (Han et al., 2020). فالتكامل المؤسسي وسمات السياق الاجتماعي للمؤسسة الجامعية يؤثّر بشكلٍ كبيرٍ على تحصيل الطلاب في بيئات التعليم العالي؛ في ضوء أن بنية العلاقات الاجتماعية تقدّم للفرد - طالباً كان أو استاذاً - داعماً وداعماً لتحقيق أهدافه الأكademie (Pusztai, 2014, p. 69).

كما تشير الأدبيات إلى الفائدة المتربعة على رأس المال الاجتماعي على التنمية المهنية للمعلم والأستاذ الجامعي (Demir, 2021)؛ من خلال مجتمعات التعلم المهني على سبيل المثال، وتحديد توجهات الأساتذة والمعلمين وتتعديل قيمهم ومدى ثقفهم بأنفسهم وبقدراتهم التّدريسية، وفي احتفاظهم بوظائفهم ورضاهם الوظيفي (Ching et al., 2019). ويتجلى هذا في سياق الجامعة حيث يلاحظ أنَّ أعضاء هيئة التّدريس الذين تربطهم شبكات اجتماعية بزملائهم أكثر رضا عن وظائفهم، كما أنَّ هذه الشبكات الاجتماعية تسهم في تحسين أدائهم، وتساعدهم في الحصول على المعلومات، والنصائح من زملائهم بما يعزّز خبراتهم ويسعدون أدائهم (Hameed et al., 2022, p. 25). من هنا تبرز أهميّة دراسة مفهوم رأس المال الاجتماعي في مؤسسات الجامعة.

الدراسات السابقة

تعدّدت الدراسات 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 ومشاركة المعرفة وبين تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة. واعتماداً على منهج وصفي تحليلي، تم جمع البيانات من خلال استبيان مسحية لاستقصاء آراء عينة من أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كورستان بلغ عددهم (٢٠٧) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ودالٍ لكلٍ من رأس المال الاجتماعي ومشاركة المعرفة على تحسين جودة الخدمات التعليمية. كما اتضح أنَّ رأس المال الاجتماعي يعزّز تشارك وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التّدريس مما يحسن أدائهم الوظيفي ويعود بالنفع على الطلاب. وأوصت الدراسة بمجموعة من الآليات والممارسات الإدارية التي تعزّز بناء رأس المال الاجتماعي وخلق البيئة المناسبة لتنمية عملية تبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التّدريس في الجامعات بالشكل الذي يخدم تحسين نوعية التعليم.

وهدفت دراسة "المقرن وآخرون" (Almuqrin et al., 2020) للتحقّق من القدرة التّبؤية لرأس المال الاجتماعي في تحديد مدى تشارك المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على منهج وصفي مسحي، وتمَّ جمع البيانات من استبانة كمية تمَّ تطبيقها على عينة مؤلفة من (٤٠) عضو هيئة تدريس بعض الجامعات الحكومية السعودية للبحث في أثر رأس المال الاجتماعي على نوايا تشارك المعرفة والسلوكيات المرتبطة بها. وقد أظهرت النتائج أنَّ هناك ارتباطاً إيجابياً دالاً بين كلٍ من عناصر رأس المال الاجتماعي (التي تتمثل في الروابط الاجتماعية، والهوية أو الاتّمام للمجموعة، والمعاملة بالمثل، واللغة المشتركة، والرؤية المشتركة وبين تشارك المعرفة.

كما اتضح أنَّ رأس المال الاجتماعي يُعدُّ مؤشرًا إيجابيًّا منبئًا بدرجةٍ 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 استُخدم المنهج الوصفي المسحوي في جانبه الميداني. وتمَّ جمع البيانات من خلال استبيان 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 المتماضكة تمكن من تبادل المعارف والمهارات بين الأعضاء داخل الجامعة وخارجها، ويدعم بشكلٍ كبيرٍ تميزها وتفوقُ أدائها على غيرها من الجامعات. وقد أشارت النتائج أيضًا إلى أنَّ رأس المال الاجتماعي يرتكز بصورة أساسية على البعدين: الهيكلي والارتباطي مع غياب نسيي 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 حُجْرة الصد بالبيئة الجامعية في تايوان. ولتحقيق هذا المهدف، طورت الدراسة نموذجًا بحثيًّا يتضمن الحضور الاجتماعي ورأس المال الاجتماعي بغض تحديد العوامل الحاسمة التي تقف وراء ترابط حُجْرة الصد وعما يُكتَبُها. واستُخدمت الدراسة أداة "لاين" LINE لتسهيل التواصل بين أفراد حُجْرة الصد. واعتمدت الدراسة على منهج وصفي مسحوي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان مسحية تم تطبيقها على عينة من الطلاب بإحدى الجامعات في تايوان بلغ عددهم (١٢٦) طالبًا. وقد أظهرت النتائج أنَّ الحضور الاجتماعي يؤثِّر تأثيرًا دالًّا وإيجابيًّا على رأس المال الاجتماعي للطلاب، خاصةً في البعدين: البنوي والارتباطي ويعزز التفاعل فيما بين الطلاب، ويُحدِّد من فلق الطلاب وعزلتهم في بيئَة الجامعة. كما اتضح أنَّ زيادة تفاعل الطلاب صاحبة تحسُّن الروابط الاجتماعية والثقة فيما بينهم؛ ومن ثم تعزيز ترابط حُجْرة الصد.

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 مسحوي مُستعرض، وتم جمع البيانات من خلال استبيان مسحية أجاب عنه (١٦٠) عضو هيئة تدريس في الجامعات الألمانية. وتم استخدام التمذجة بالمعادلة الهيكيلية للتحقق من العلاقات بين التبادلية (المعاملة بالمثل) والسيطرة كمبادرتين متنافسيتين في ثانياً شبكات العلاقات الاجتماعية. وقد أظهرت النتائج أنَّ العوامل المرتبطة بالثقة الاجتماعية (الممثلة في مفهوم المعاملة بالمثل في هذه الدراسة) تمثل مؤشرًا منبئًا بنجاح شبكات العلاقات الاجتماعية على مستوى الجامعة. واتضح كذلك أنَّ وجود آليات واضحة لعمل هذه الشبكات الاجتماعية يعزز التعاون القائم على الثقة، ويؤمن عمل شبكة العلاقات بطرق مفيدة وموثقة لجميع المشاركين فيها.

وهدفت دراسة قندوز (٢٠٢٤) التعرُّف 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، وتم جمع البيانات من خلال استبيان تم تطبيقه على عينة قوامها (٨١) أستاذًا جامعيًّا بدولة الجزائر. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنَّ رأس المال الاجتماعي له أهميةٌ بالغة في تحسين جودة التعليم العالي؛ وذلك كما تجلَّ في الارتباط الإيجابي والدال إحصائيًّا الذي وجدَته الدراسة بين جودة التعليم في الجامعة والأبعاد الأربع المحددة لرأس المال الاجتماعي.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة الاهتمام الذي يحظى به رأس المال الاجتماعي بوصفه مفهومًا موجهاً ومؤثراً يمكن الاستدلال به على جودة العلاقات الاجتماعية في مؤسسة الجامعة، فضلاً عن أثره غير المباشر على التنمية المهنية والشخصية للأستاذ الجامعي، وتسخير حل المشكلات، وتدشين بيئة عمل مشمرة بشكلٍ من شأنه أن يثمر في نهاية المطاف تحسيناً في أداء المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها الأكademية وتحسين نواتج الطلاب. مع هذه، وبالرغم من هذه الأهمية التي توليه الأديباث لرأس المال الاجتماعي في المؤسسات المختلفة ومن بينها مؤسسة الجامعة، من الملاحظ الغياب النسيبي لهذا المفهوم في أدبيات التربية في الوطن العربي بشكلٍ عام وفي الكويت على وجه الخصوص. إذ لم يقف الباحثان في ثابياً مراجعتهما للأديباث 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)؛ وهدية (٢٠٢١)؛ وفندوز (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 يذكر أيٌ منها على كليات التربية. علاوة على هذا لم يجد الباحثان أية دراسات تناولت رأس المال الاجتماعي بشكلٍ مباشر في الأديباث الكويتية التربوية؛ وهو ما يبرز الحاجة للبحث الحالي الذي يأتي بوصفه محاولةً لسد هذه الثغرة وإضافة إلى الأديباث الموجودة عبر التحقق من مستوى رأس المال الاجتماعي وال العلاقات الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بالكويت بالتركيز على كلية التربية بجامعة الكويت.

الطريقة والإجراءات

منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي المحيطي لجمع البيانات النظرية المفهومية (عبر مراجعة الأديباث والدراسات السابقة) والإمبريقية الميدانية (عبر تطبيق مقاييس البحث على العينة المشاركة) ذات الصلة بجودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت. كما تم التتحقق من أثر متغيرات النوع الاجتماعي (المقارنة بين الذكور وإناث) وسنوات الخبرة والرتبة الأكademية على التائج المتحصلة. وقد تم تحليم التائج باستخدام الأساليب والطرق الإحصائية المناسبة لاستخراج الفروق وال العلاقات بين المتغيرات، وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية والأديباث السابقة، والسياق الاجتماعي - الثقافي للمجتمع الكويتي.

مجتمع البحث وعيشه

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 (٣٪، ٥٣٪) من مجتمع الدراسة.

أداة البحث: تصميمها، وصدقها، وثباتها

تم جمع البيانات لهذا البحث من خلال مقاييس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. وقد اعتمد الباحثان في إعداد المقاييس على عديدٍ 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، حدد الباحثان أبعاد المقاييس وصياغة مفردات المقاييس بما يتماشى مع طبيعة المجتمع الكويتي وفي ضوء أهداف البحث. واشتمل المقاييسُ في شكله النهائي على أربع

أبعاد هي: البعد الارتباطي تضمنه (الفقرات: ١٠-١)، وبعد الهوية والثقة تضمنه (الفقرات: ١١-٢)، وبعد المعرفة (الفقرات: ٣٠-٣٠)، والبعد المهيكل تضمنه (الفقرات: ٣٨-٣١) 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، وتم إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون حتى استقرار المقياس على شكله النهائي.

ثبات أداة البحث

تم التتحقق 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 $\alpha = .83$ 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 المهيكل	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 ليكريت الحماسي لتفسير درجات مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

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

الأساليب الإحصائية المستخدمة

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

١. أساليب الإحصاء الوصفي كالمتوسط 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 الباراميتر (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 متوسط 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 لمحاور جودة العلاقات الاجتماعية.

المحور	المتوسط المرجع	الانحراف المعياري	t test	اتجاه العينة
المحور الأول: بعد الارتباطي	٣,٨٩	٠,٦٦٤	١١,٨٤	مرتفع جداً
المحور الثاني: بُعد الهرمية والثقة	٣,٨٢	٠,٧٨٥	٨,٣٦٨	مرتفع
المحور الثالث: بعد المعرفة	٣,٦١	٠,٧٦٧	٦,٤٠١	مرتفع
المحور الرابع: بعد التبليغي	٣,٣٨	٠,٦٣٧	٤,٨٠٨	متوسط

وبالتَّنَظَّر إلى النتائج التفصيلية لفقرات المقياس يتضح من النتائج المعروضة في جدول (٤) أن استجابات المشاركين على البعد الارتباطي جاءت بمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنَّ هذا البعد يشتمل 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 معًا 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 تمثل شرطاً ضرورياً للفتاولات الاجتماعية داخل أيِّ مؤسسة، ومن ثم فِي الطبيعِي أن تكون مرتفعةً خاصةً داخل الكلية التي يشاركون فيها مستويات متباينة من الإعداد الأكاديمي، وتشيع بينهم ثقافةً مشتركةً تيسِّر هذه العلاقات وتعزِّزها. وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي خلصت إليها عديدٌ من الدراسات السابقة التي أكدَت أنَّ العلاقات الاجتماعية الجيدة في بيئه العمل توفر مصدراً للدعم الانفعالي والعاطفي الفعال وفهمًا أفضل لبيئة العمل (Bye et al., 2020).

جدول ٤

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

المحور الأول: بعد الارتباطي	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة

الاتجاه العينة	الاخراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	
			الاخراف	المتوسط
مرتفع	٠,٦٠٤	٤,٦٣	أشعر بالاحترام من طرف زملائي	
مرتفع	٠,٦٦٦	٤,٥٣	أقدم يد العون لزملائي في أثناء العمل كلما طلب مني ذلك	
مرتفع	٠,٧٧٤	٤,١٩	تربطني علاقات صداقة مع زملاء العمل	
مرتفع	٠,٩٠٦	٤,٠٦	تعامل معاً في القسم والكلية بطف ومراعاة	
مرتفع	٠,٨٨٦	٣,٩١	أشعر أنني وزملائي في القسم والكلية نحاول تطوير علاقات هادفة مع بعضنا البعض	
مرتفع	١,٠٠٠	٣,٨٨	تعامل بشكل جيد مع الصراعات والضغوطات والتوترات التي نواجهها في القسم والكلية	
مرتفع	١,٠٧٢	٣,٨٤	أستطيع الاعتماد على زملائي ورؤسائي بالقسم والكلية في أي مساعدة أحتج إليها	
مرتفع	٠,٨٣٦	٣,٧٥	أتضامن مع زملائي في حالات النزاع التي لا أكون طرفاً فيها	
مرتفع	١,١٠٥	٣,٧٢	أوهم في عمليات التضامن مع زملائي خارج إطار العمل	
متوسط	١,٠٥٢	٣,٣١	الجو الاجتماعي في الكلية مشجع على العمل	
الخور الثاني: بعد الهوية والثقة				
مرتفع	٠,٩٢٤	٤,١٤	أشعر بالفخر لكوني عضو هيئة التدريس بكليتنا	
مرتفع	٠,٩٠٠	٤,٠٢	أشعر بالتكافف والقرب تجاه زملائي	
مرتفع	٠,٩٠٠	٤,٠٢	لديّ مشاعر إيجابية قوية تجاه زملائي	
مرتفع	٠,٩٠٩	٤,٠٠	يتصرف زملائي معاً بطريقة لائقة	
مرتفع	٠,٩٤١	٣,٩٤	أشعر بالانتماء إلى زملاء القسم والكلية	
مرتفع	١,٠٣١	٣,٨٨	أثق بزملائي ورؤسائي بالقسم والكلية	
مرتفع	١,٠٣٨	٣,٥٣	لن يستغل زملائي عثرات أو أخطاء الآخرين لصالحهم حتى عندما تتحمّل لهم الفرصة	
مرتفع	١,١٢٦	٣,٥٣	يتسم زملائي بالصدق في تعامل بعضهم مع بعض في القسم والكلية	
متوسط	٠,٩٣٠	٣,٣٤	لا نواجه أنا وزملائي بالقسم والكلية أية صعوبة في التعبير عن مشاعرنا بعضنا مع بعض	
الخور الثالث: بعد المعرفة				
مرتفع	0.816	4.03	نختتم بالفرص الجديدة التي يمكن أن تجعل نظام العمل والتعلم بالكلية أكثر كفاءة وفعالية	
مرتفع	٠,٧٥٢	٣,٩٤	نتفق أنا وزملائي على إمكانية وأهمية التعلم بعضنا من بعض	
مرتفع	٠,٨٠٦	٣,٧٢	يمتلك أعضاء هيئة التدريس بالقسم تفسيرات متوافقة للكثير من القضايا المجتمعية والجامعية	
مرتفع	٠,٩٣٤	٣,٦٣	يتوافر لدى أعضاء القسم مهارات وقيم العمل الجماعي	
مرتفع	٠,٩٤١	٣,٥٦	يسعى أعضاء القسم لتطوير فهم مشترك لمقومات العمل الأكاديمي الناجح	
مرتفع	١,٠٦٧	٣,٥٦	نتفق أنا وزملائي على الطموحات والرؤى نفسها للقسم والكلية	
مرتفع	٠,٩٠٨	٣,٥٣	يتبادل أعضاء القسم المعارف التنظيمية والأكادémie الميسرة للعمل الجماعي	
مرتفع	٠,٩٠٩	٣,٥٠	يتبنّى أعضاء هيئة التدريس بالقسم قيمًا ومعايير متباينة للعلاقات والمارسات الجامعية	
مرتفع	١,٠٦٩	٣,٥٠	يسعى أعضاء القسم بحماس لمتابعة الأهداف والمهام الجماعية للقسم ككل	
مرتفع	١,٠٠٧	٣,٤٧	يوجد اتفاق جماعي في الرأي بين أعضاء القسم حول برنامج عمل القسم	
متوسط	١,٠٨٢	٣,٣١	يتمنّى أعضاء هيئة التدريس في القسم بطموحات مشتركة لتطوير أداء القسم والكلية	
الخور الرابع: التعد الميكي				
مرتفع	٠,٧١٨	٣,٨٤	تربطني علاقات قوية مع كل أعضاء القسم الذي أعمل فيه	
مرتفع	٠,٩٤٢	٣,٥٣	تتحمّل فرص عديدة داخل القسم لتبادل المعلومات والخبرات بين أعضائه	
مرتفع	١,٠٠٧	٣,٥٣	لا توجد عقبات في طريق التواصل الناجح بين أعضاء القسم	
مرتفع	٠,٩٠٦	٣,٤٤	يمتلك أعضاء القسم علاقات قوية مع أعضاء الأقسام الأخرى بالكلية	
مرتفع	١,٠٠٣	٣,٤١	أتواصل مع زملائي في القسم مرةً واحدة على الأقل في الأسبوع	
متوسط	١,٠٩١	٣,١٣	من السهل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها القسم من الأقسام الأخرى بالكلية ومن الجهات المختلفة	

الاتجاه	الانحراف	المتوسط	الفقرة
العينة	المعياري	الحسابي	
متوسط	١,٠٩١	٢,١٣	تتخطى علاقتي مع زملائي في القسم العلاقات التنظيمية إلى العلاقات الأسرية والاجتماعية
متوسط	٠,٧٥٢	٢,٠٦	يتواصل أعضاء القسم على نحو مستمر مع زملائهم بالكليات الأخرى

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أكمل نتائج مفضية للبعدين: الثاني (الهوية والثقة) والثالث (مشاركة المعرفة) لرأس المال الاجتماعي؛ لأنه بدون علاقات اجتماعية جيدة لن يتضمن وجود ثقة فيما بين العاملين، أو تشاركت في المعرفة 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 والمعرفة المرتبطة بتطوير الأداء والتعليم)، وهو ما قد يدعمهم في تحسين أدائهم وأداء طلابهم (Theodoraki et al., 2018).

في المقابل أظهرت النتائج أيضًا أن الفقرة الوحيدة التي جاءت بمستوى متواضع 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 البيئي التنظيمي لرأس المال الاجتماعي في مؤسسة الجامعة، ومن ثم يبين الحاجة للعمل المؤسسي واللاتاحي من قبل الجامعة للدفع في تحسين هذه العلاقات.

تشير النتائج المعروضة في جدول (٤) أيضًا إلى أن إجابات المشاركون في بُعد الهوية والثقة جاءت بمستوى مرتفع. حيث أعرب المشاركون عن شعورهم القوي بالفخر لاتمامهم للكلية (متوسط = ٤,١٤)، والتكاتف والقرب من زملائهم (٤,٠٢)، والثقة بزملائهم ورؤسائهم بالقسم والكلية (٣,٨٨) وغير ذلك من العوامل المغذية لهوية الفرد واتمامه المؤسسي والمعززة لفنه بنفسه وبكليته. وهذه نتيجة مؤكدة لنتائج المحور الأول (البعد الارتباطي)؛ لأنها في جملتها تعدًّ نتائجًا لجودة العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

كما تشير النتائج إلى أن إجابات المشاركون في بُعد المعرفة جاءت بمستوى مرتفع في كل الفقرات باستثناء الفقرة (١١) التي تشير إلى تتمتع أعضاء هيئة التدريس في القسم بطموحات مشتركة لتطوير أداء القسم والكلية. ويلاحظ في نتائج المحور الثالث أن المتوجهات بالرغم من أنهاً مرتفعة إلا أنهاً أقل من متوجهات المحور الأول، كما أن الانحرافات المعيارية أعلى قليلاً؛ وهو ما يوحى بحالة من عدم القطعية في النتائج. بعبارة أخرى قد يتوقف الأمر عند اهتمام المشاركون 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 بنية تنظيمية تدفع المشاركون في تحقيق ذلك. وما يؤكد هذا الاستنتاج النتائج المتحصلة في المحور الرابع الخاص بالبعد الهيكلي يمكن أيضًا تفسير نتائج المحورين الثاني والثالث بأنَّ عينة البحث اشتغلت على كلية واحدة، وبالتالي فهم أبناءٍ يبيِّن واحد لهم الهوية نفسها، والهموم والتوجه والثقافة ذاتها. وبالنظر إلى توفر 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 توجُّهات إيجابية يعزُّزها بعض التنظيم المؤسسي لرؤيتها ثمارها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "tran وآخرون" (Tran et al., 2018) التي وجدت أن زيادة تبادل المعلومات ومشاركة المعرفة داخل المؤسسة يترتب عليه تحقيق أهداف المؤسسة والقدرة على صنع قرارات أفضل؛ وكذلك دراسة "جيلارد" (Gilleard, 2020) التي خلصت إلى أنَّ حقل المعرفة وتبادلها من خلال التفاعلات الاجتماعية الوثيقة، وتبادل الخبرات يؤثُّر 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 متوسطٍ، خاصةً ما يتصل منها بالتواصل المستمر مع النظارء بالكليات الأخرى (متوسط = ٣٠٦)، وسهولة الوصول إلى المعلومات (٣١٣)، وغير ذلك من العوامل ذات الصلة بالبنية الهيكلية والتنظيمية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنَّ البُعد الهيكلي – وعلى خلاف الأبعاد السابقة – هو بُعدٌ مرتبٌ بالبنية التنظيمية للمؤسسة (كلية التربية في هذه الحالة)؛ في حين أنَّ الأبعاد الأخرى أكثر ارتباطاً بالجوانب الاجتماعية والسمات الشخصية للمشاركين. ومن ثم ولأنه مرتبٌ بجوانب تنظيمية بنوية، فتحت وإنْ توفرَ الوعي والمعرفة الكافيين لدى أعضاء هيئة التدريس فإنه لابد من وجود بيئة موافية ومناخٍ مؤسسي داعم؛ لأن الجامعة مؤسسة اجتماعية يؤثِّر المناخ السائد بها على توجُّهات العاملين بدرجةٍ أو بأخرٍ. ومن الممكن أيضاً إرجاع هذه النتيجة لكثرَة الأعباء الموكلة لعضو هيئة التدريس وما يصحب ذلك من عدم وجود علاقات مستمرة، وعدم توفرِ الفرص لتوسيع دائرة علاقاته خارج القسم. وهذه العقبات تؤثر على التواصل الناجح والمستمر والثمر.

وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه عدِيدٌ من الدراسات السابقة التي أكَّدت أن البنية التنظيمية الموافية في مكان العمل تجعله مصدراً جوهرياً لرأس المال الاجتماعي؛ في ضوء ما يضفيه من قيمة لما يقوم به العاملون ويعزز شعورهم بالانتماء للجامعة والدعم الاجتماعي (Rydström et al., 2017). إذ إنَّ للمعايير والتقاليد الاجتماعية والثقة الاجتماعية الراسخة في المؤسسة إلى جانب توفر الثقة المؤسسة 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 يُستهل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة المتبادلة وإثراء رأس المال الاجتماعي (Demir, 2021).

عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: "هل هناك فروق ذات دلالةٍ إحصائية في جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ترجع لمتغيرات النوع الاجتماعي أو الرتبة الأكademie أو سنوات الخبرة؟"

يَوضُّح من النتائج المعروضة في جدول (٥) أن هناك فروقاً داللةً إحصائياً في متوسط درجة جودة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق داللةً إحصائياً بين المشاركين على أي من المحاور وفقاً للرتبة الأكademie. 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 (٠٠١) عند درجات حرية (٣،٦٠)، مما يشير إلى وجود فروق دالةً إحصائياً على مقياس جودة العلاقات الاجتماعية بأبعاده الأربع وفقاً للخبرة التدريسية للمشاركين لصالح المشاركين الذين لديهم خبرة تزيد عن تسعة سنوات (جدول ٦).

جدول ٥

دلالة الفروق في متوسط جودة العلاقات الاجتماعية تبعاً للجنس والرتبة الأكademie

المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت/ف"	مستوى الدلالة
الجنس	إناث	٣٦	١٤٦,٥٠	٢٥,٤٧٥	٢٠,٦٣*	دالة
	ذكور	٢٨	١٣٣,٩٦	٢٢,٩٢٢	٠,٠٥	غير دالة
الرتبة الأكademie	أستاذ ذكور	١٢	١٤٨,١٧	٢١,٨٩٢	٠,٧٥٤**	دالة
	أستاذ مشارك	٣٠	١٤١,٠٣	٢٨,٢٥٧	٠,٧٥٤**	غير دالة
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	٢٢	١٣٧,٠٩	٢١,٩١٣	٢٠,٦٣*	غير دالة

* قيمة ت؛ ** قيمة ف

جدول ٦

اختبار شيفيه لدلالة واتجاه الفروق بين المشاركين وفقاً للخبرة التدريسية

مستوى الدلالة	الفرق بين المتواسطات	قيمة شيفيه الحرجية	المعياري الانحراف	المتوسط العدد	الخبرة التدريسية ٢م	الأبعاد ١م
						٥ - ٨ سنوات
٠,٢١٥	٢٦,٨٧٥	٦,٤٥٥	١١٥,٥٠	٤	صغر - ٤ سنوات	أجنبية الأكاديمية
٠,٠٢٩	٣٠,١٧٥	١٠,٤٩٧	١١٢,٢٠	١٠	١٢ - ٩ سنة	أجنبية الأكاديمية
٠,٨١٤	٧,٦٧٣ -	٢٢,٠٢٨	١٥٠,٠٥	٤٢	١٢ من سنة	أجنبية الأكاديمية
٠,٩٩٥	٣,٣٠٠ -	٦,٤٥٥	١١٥,٥٠	٤	١٢ - ٩ سنة	أجنبية الأكاديمية
٠,٠٢٩	٣٠,١٧٥ -	٢٢,٥٥١	١٤٢,٣٨	٨	٨ - ٥ سنوات	أجنبية الأكاديمية
٠,٠٠٠	٣٧,٨٤٨ -	٢٢,٠٢٨	١٥٠,٠٥	٤٢	١٢ من سنة	أجنبية الأكاديمية
٠,٠٢١	٣٤,٥٨٤	٦,٤٥٥	١١٥,٥٠	٤	صغر - ٤ سنوات	أجنبية الأكاديمية
٠,٨١٤	٧,٦٧٣	٢٢,٥٥١	١٤٢,٣٨	٨	١٢ - ٩ سنة	أجنبية الأكاديمية
٠,٠٠٠	٣٧,٨٤٨	١٠,٤٩٧	١١٢,٢٠	١٠	١٢ من سنة	أجنبية الأكاديمية

ويعكس تفسير هذه النتائج في ضوء الأريحية لدى الذكور مقارنة بالإإناث في إظهار العلاقات في مجتمعنا، وأن إمكانية التواصل والاجتماع وال العلاقات الاجتماعية أيسر لدى الرجال منها لدى النساء وفق تقاليد المجتمع الكويتي، وإن كانت تلك الفرضية ليست بالفرضية الخامسة؛ لذا فهي بحاجة لمزيد من البحث للتأكد من صحتها أو دحضها. وأخيراً، أظهرت النتائج وجود فرق دالٍ إحصائياً 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 أنَّ رأس المال الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس ليس مجرد مسألة مرتبطة بالتفاعل الاجتماعي - إيجابياً كان أم سلبياً - بين الزملاء، وإنما هو من المتضيقات الضرورية والشروط الازمة 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، ويسهل 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 بعد الهيكلة الذي يعزز التكامل المؤسسي، ومقومات السياق الاجتماعي للمؤسسة الجامعية. وتأسساً على هذه النتائج، يوصي الباحثان بالآتي:
١. وضع آليات لتبادل المعرف والخبرات داخل الكلية ومع الأقسام المماثلة في الكليات الأخرى داخل دولة الكويت وخارجها.
 ٢. تسليط الضوء على أهمية العلاقات الاجتماعية والعمل التعاوني والجماعي لتسهيل 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 كالعلومات، والموارد والعارف المرتبطة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتعلم الطلاب.
 ٥. الاهتمام بتدعين فرق عمل على مستوى القسم أو الكلية لمشروعات بحثية أو ما شابه ذلك؛ لأنَّ هذا النوع من التواصل قد يثير 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)، ٢٢٤-١٩٥.
- العبادي، هاشم فوزي (٢٠١٥). دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لأراء عينة من التدريسين في جامعة الكوفة. مجلة الغارى للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٦٨(٣١): ١٩٣-١٦٨.
- الشيباني، إلهام ناظم. (٢٠٢٤). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وسلوك المواطن التنظيمية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ٣٠(٧)، ٢١٤-١٩٨.
- حمد، حسيبة سليم، وخال، سارا خالد، ومحمد، جيمن بالكر. (٢٠١٩). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة وتأثيرها على تحسين جودة الخدمة التعليمية: بحث تحليلي لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في إقليم كوردستان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة بغداد، ٢٥(١١١): ١٦٠-١٨١.
- صباح، شيرين صلاح (٢٠٢٤). اثر تطبيق استراتيجيات التعلم النشط في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الجامعية بالمملكة العربية السعودية: دراسة تجريبية مطبقة على طلابات كلية الآداب بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. مجلة الخادمة الاجتماعية، ٦٢(١)، ٦٢-١٠٥.
- قدوز، 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 لحضر الواحد. ١٢٣-٨(٢)، ٢(٨)، ١٢٣-٨.
- كشيش، مني. (٢٠١٩). واقع العلاقة بين المدرسة والأسرة كما يراها المدير والمعلم والمرشد النفسي/الاجتماعي في مرحلة التعليم الأساسي بمحافظي دمشق وريفها. مجلة جامعة دمشق، ٣٥(١)، ١٠٥-١٤٤.

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

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Al-Abadi, 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
- 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/admisci12040175>
- 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.