مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تقويم مدى تبني الثقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين (دراسة مسحية)
اسم الكاتب: د. كندة علي ديب، نيفين زعتر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5159
تاريخ الاسترداد: 2026/11/04 00:06 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (4) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (4) 2018

تقويم مدى تبني الثقة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين

(دراسة مسحية)

الدكتورة كندة علي ديب*

نيفين زعتر**

(تاريخ الإيداع 1 / 3 / 2018. قُبِل للنشر في 1 / 7 / 2018)

□ ملخّص □

هدفت هذه الدَراسة إلى تقويم تبني مفهوم الثقة التنظيمية في جامعة تشرين، حيث استخدمت الباحثة المقاربة الاستنباطية كمنهج عام للبحث، وقد تمَ توزيع الاستبيان على 370 فرد من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين، ومن ثمَ أُجريت الدَراسة الميدانية في الجامعة. وقد خلصت الدَراسة إلى أنه يوجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة الواجب توافرها في الجامعة محل الدَراسة. ثم قدِّمت ملخص لأهم النتائج التي تمَ التوصل إليها، حيث تبيَن أنَ أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة لديهم ثقة بإدارة الجامعة وبالمشرفين وبزملاء العمل، ثم تمَ عرض بعض المقترحات والتوصيات والتي أهمها(يجب الاهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة وأعضاء الهيئة التعليمية وتطويرها من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الاجتماعي، الثقة التنظيمية، الثقة بالإدارة، الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل.

* أستاذ مساعد– قسم إدارة الأعمال–كلية الاقتصاد–جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.

** طالبة ماجستير – قسم إدارة الأعمال–كلية الاقتصاد–جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (4) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (4) 2018

Evaluating The Extent Of The Adoption Of Organizational Trust Among Members Of The Educational Board At Tishreen University (Survey Study)

Dr. Kinda Ali Deeb*
Niveen Zaatar**

(Received 1 / 3 / 2018. Accepted 1 / 7 / 2018)

□ ABSTRACT □

This study aimed to evaluating the adoption of the concept of organizational trust in Tishreen University, where the researcher used the approach of development as a general approach to research. The questionnaire was distributed to 370 members of the faculty at Tishreen University, The field study was then conducted at the university. The study found that there are significant differences between the level of trust as one of the dimensions of social capital currently prevailing in the university in question, And the level of trust required to be available at the university in question. And then presented a summary of the most important findings, , Where it was found that members of the teaching staff at the university have confidence in the university administration and supervisors and colleagues work.

Some suggestions and recommendations were presented, the most important of which are: (i) Attention should be given to strengthening the relationship between the university administration and the members of the educational body through the intensification of meetings and orientation meetings.

Key words: social capital, organizational trust, trust in management, confidence in supervisors, trust in coworkers.

* **Associate Professor- Department of Business Administration- Faculty of Economics- Tishreen University- Syria.**
** **Postgraduate Student- Department of Business Administration- Faculty of Economics- Tishreen University- Syria.**

مقدمة:

تتجه المنظمات اليوم إلى استغلال الموارد غير الملموسة وخاصة تلك الناتجة عن العمل الجماعي والثقة والتعاون بين أفراد المنظمة، والتي تشكل أهم أبعاد رأس المال الاجتماعي ذلك المصطلح الحديث نسبياً الذي يسهم بتشكيل رأس المال المادي فوجود الثقة بين المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة من العوامل الرئيسة لتطوير روح الولاء لدى العاملين وتوطيده فضلاً عن ترسيخ الارتباط العالي بإيجاد آليات تزرع الألفة والتعاون حيث إن الولاء العالي والتعاون المثمر كانت من أسباب ظهور نظام الإنتاج الآني في المؤسسات اليابانية قبل غيرها، بالإضافة إلى أن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي يسمح أيضا بتعزيز العمل الجماعي وتطوير رأس المال الفكري، وتقليل كلفة المحافظة على العاملين وزيادة الدعم لهم.

ومن خلال ما سبق ذكره فإنَ الدراسة الحالية تهدف إلى تقويم تبني الجامعات السورية الحكومية لمفهوم الثقة التنظيمية بأبعادها: الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل. وخصوصاً أنّ هناك دراسات تناولت هذا المفهوم، لكن كان هناك قصور بدراسته في القطاع التعليمي وبشكل خاص في سورية، لذلك كان لابدَ من دراسته في القطاع التعليمي في جامعة تشرين.

الدراسات السابقة:

وفيها تعرض الباحثة موجز عن الدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم.

الدَراسات العربيَة:

دراسة (فرحات، 2011)

إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية.

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على كيفية إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، وما هي الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية بناء رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، وتبيان أهمَ الممارسات الإدارية للاستثمار في رأس المال الاجتماعي.

منهجية الدَراسة: استخدمت الدَراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على مصادر ثانوية لجمع البيانات من الكتب والمقالات والدوريات و....

نتائج الدراسة: يحقق رأس المال الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية العديد من المزايا أهمها:_ترسيخ قيم الالتزام التنظيمي، المساهمة في تعزيز العمل الجماعي، أيضاً يتطلب الاستثمار في رأس المال الاجتماعي ممارسات إدارية أساسية أهمها: إقامة الروابط، تعزيز الثقة، تشجيع التعاون.

دراسة (دراوشة، 2017)

العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

مشكلة الدراسة: تتجلى مشكلة الدَراسة بالآتي:

- ما هو مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
- ما هو مستوى الثقة التنظيمية السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

أهميَة الدَراسة: تستمدّ هذه الدَراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، إذ تمتاز هذه الدّراسة عن غيرها من الدّراسات بتناولها موضوعاً يمثل تحديد مستوى أهمية العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية من كونها تؤثر في سلوك أعضاء الهيئة التدريسية وتؤثر في درجة ثقتهم التنظيمية، وتحديد كيفية آلية التفاعل بين الأعضاء والإدارة الجامعية والطلبة.

أهداف الدَراسة: هدفت الدَراسة الآتية إلى:

- تحديد مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
- تحديد مستوى الثقة التنظيمية السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

منهجية الدَراسة: تمّ استخدام عينة طبقية عشوائية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الخاصة والعامة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرّس)، وقد تمّ الاعتماد على استبانة الثقة التنظيمية، وعلى استبانة العدالة التنظيمية.

نتائج الدَراسة: توصّلت الدّراسة إلى النتائج الآتية:

- إنّ مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما مستوى الثقة التنظيمية جاء بدرجة مرتفعة.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة على درجة العدالة التنظيمية.
- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

دراسة (هادي وآخرون، 2017)

دور الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي.

مشكلة الدراسة: تتجلى المشكلة بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما هو دور الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي؟

أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة كونها تركز على دور الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي لاسيما أن الاتجاه الحديث للمنظمات الخدمية تقتضي التركيز على الموارد غير الملموسة، لدورها الكبير في تحسين الأداء التنظيمي، وتحقيق النجاح.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- تسليط الضوء على متغيري الدراسة (الثقة التنظيمية، رأس المال الاجتماعي).
- التعرف على تأثير الثقة التنظيمية في رأس المال الاجتماعي.

منهجية الدراسة: تمّ اختيار عينة عشوائية من موظفي كلية الإدارة و الاقتصاد في جامعة القادسية، حيث تمّ توزيع الاستبيان على 40 موظف.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- تؤثر الثقة التنظيمية في رأس المال الاجتماعي على المستوى الكلى للمتغيرين وضمن حدود هذه الدراسة، وفي إطار عينتها.
- تؤثر الثقة بالمشرفين في تكوين وتعزيز رأس المال الاجتماعي.

الدراسات الأجنبية:

بعنوان: (Doh,et al.,2009) دراسة

Innovation and Social Capital: A Cross-country Investigation

الإبداع ورأس المال الاجتماعي :التحقق عبر البلاد

مشكلة الدراسة: تتجلى مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما هو تأثير رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاثة(الثقة المعممة والمؤسسية، الأنشطة الاجتماعية، القواعد المدنية) في الابتكار على المستوى الدولي؟

أهمية الدراسة: تأتي أهمية الدراسة من خلال:

تقديمها لاختبار تجريبي لتأثير رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاثة على الابتكار على المستوى الدولي.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

تحديد دور كل من: الثقة المعممة والمؤسسية، والقواعد المدنية، والأنشطة الاجتماعية في الابتكار على المستوى الدولي

منهجية الدراسة:

التركيز على الدراسات التجريبية باستخدام بيانات مسحية، واستخدام قيم المسح في 50 بلد، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي.

نتائج الدراسة: كان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:_أنه يوجد علاقة إيجابية بين رأس المال الاجتماعي والابتكار.

دراسة (Bauernschuste ,et al.,2010)

Social capital access and entrepreneurship

الوصول إلى رأس المال الاجتماعي

مشكلة الدراسة: تتجلى مشكلة الدراسة بطرح السؤال التالي:

ما هو دور رأس المال الاجتماعي في وصول الفرد إلى الخيار المهني ليكون متعهداً؟

أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة من كونه يسهم في الدراسات على رأس المال الاجتماعي، وكيف يؤثر على نواتج اقتصادية مختلفة.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى: توضيح دور رأس المال الاجتماعي المتمثل بعضوية الأندية ، وتأثير حجم المجتمعات في تمويل التعهدات، وتبيان اختلاف أهمية رأس المال الاجتماعي حسب حجم المجتمعات.

نتائج الدراسة تتجلى في: أنَ المجتمعات الكبيرة تؤمّن شركات رأس مال المخاطرة التي تتخصص في تقييم أداء المتعهد و تمويل المتعهد بشكل مستقل عن الاتصالات الفردية، وأما بالمجتمعات الصغيرة وفي غياب شركات رأس مال المخاطرة يصبح رأس المال الاجتماعي فعالا "وهنا تساعد الاتصالات الشخصية وتؤمن طريقة أخرى للوصول لتمويل أعمال التعهدات.

دراسة(Dicko,et al.,2010)

Social network and firm performance empirical analysis of Canadianboards

الشبكة الاجتماعية وأداء الشركات: تحليل ميداني لمجالس الإدارة للشركات الكندية

مشكلة الدراسة: تتجلى مشكلة الدراسة بطرح التساؤلات الآتية: ما هو تأثير العلاقات الاجتماعية لأعضاء مجالس الإدارة للشركات الكندية على أداء شركاتهم، وما مدى تأثير أسماء الشبكات الاجتماعية على أداء الشركة؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الآتي:_تقديم رؤية اجتماعية وعلائقية جديدة يُنظر بها إلى مجالس الشركات الكندية كمؤسسة اجتماعية تتميز بالعلاقات الشخصية، وتقديم أسس نظرية وإطار مفاهيمي لهذه العلاقة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الآتي:

- بيان تأثير العلاقات الاجتماعية لمجالس الإدارة على أداء الشركات.

- توضيح مدى تأثير أسماء الشبكات على أداء الشركات من خلال الانتماءات السياسية والاقتصادية و الاجتماعية.

منهجية الدراسة: تم أخذ عينة من الشركات الأمريكية والاسترالية (250 شركة) وتم اختبار فرضيات البحث، والربط بين التابعين لمجلس الشركة والشبكة الاجتماعية واستخدام تحليل الانحدار.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أنَ:_الأعضاء الذين لديهم انتماءات سياسية لهم تأثير سلبي على أداء الشركة حيث يجب فصل السياسة عن الأعمال، وأسماء الشبكات الاجتماعية يمكن أن تؤثر إيجاباً على أداء الشركة.

تشابهت الدَراسات السابقة مع الدَراسة الحالية في دراسة مفهوم الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي، وتبرز نقطة الاختلاف الرئيسة في بيئة التطبيق، حيث تحاول الدراسة الحالية تقويم مدى تبني الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة في القطاع التعليمي في البيئة السورية، بالإضافة إلى أنّ بعض الدّراسات السابقة تناولت مفهوم رأس المال الاجتماعي ككل وبأبعاد مختلفة كالشبكات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية، والقواعد المدنية.

أيضاً تناولت تلك الدراسات مفهوم الثقة لكن بأبعاد مختلفة كالثقة المعممة، والثقة المؤسسية، بينما الدراسة الحالية أخذت أبعاد أخرى للثقة التنظيمية كالثقة بالإدارة، والثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل.

مشكلة البحث:

وبناءً على المراجعة الأدبية للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة لعدد من الكليات في جامعة تشرين، ومقابلة بعض أعضاء الهيئة التعليمية فيها لاحظت الباحثة وجود قصور لدى بعض الأعضاء في بعض كليات الجامعة حول تطبيق مفهوم الثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة(الثقة بإدارة الجامعة، الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل)، فبينما كانت هذه الأبعاد مطبقة بدرجة مرتفعة في بعض الكليات، كانت تطبق في كليات أخرى بدرجة منخفضة، وانطلاقاً مما سبق، يمكن تجسيد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

هل تتبنى جامعة تشرين مفهوم الثقة التنظيمية؟ وإن كانت تتبنى هذا المفهوم، ما هي ملامح هذا التبني؟

والذي يتفرع عنه مجموعة من التساؤلات الآتية:

1. إلى أي درجة تتبنى جامعة تشرين الثقة بإدارة الجامعة ؟
2. إلى أي درجة تتبنى جامعة تشرين الثقة بالمشرفين ؟
3. إلى أي درجة تتبنى جامعة تشرين الثقة بزملاء العمل؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهمية البحث:

أهمية نظرية: تأتي أهمية هذا البحث من أن رأس المال الاجتماعي أصبح يلعب دوراً مهماً في تطور المنظمات، والمحافظة على ميزتها التنافسية بأبعادها المختلفة، والتي تتمثل بالآتي: الثقة، الولاء، فرق العمل.

أهمية عملية: تتمثل من خلال دراسة مفهوم رأس المال الاجتماعي في البيئة السورية، وإمكانية الاستفادة من النتائج العملية لهذا البحث في جامعة تشرين.

تتمثل من خلال دراسة مفهوم الثقة التنظيمية في البيئة السورية، وإمكانية الاستفادة من النتائج العملية لهذا البحث في جامعة تشرين.

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث بالآتي:

تحديد درجة تبني مفهوم الثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين. والذي تنبثق منه الأهداف الفرعية الآتية:

1- تحديد درجة الثقة بإدارة الجامعة.

2-تحديد درجة الثقة بالمشرفين.

3-تحديد درجة الثقة بزملاء العمل في جامعة تشرين.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بالمشرفين كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بالمشرفين الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بزملاء العمل كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بزملاء العمل الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بإدارة الجامعة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بإدارة الجامعة الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

منـهجيَة البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في الإطار النظري للبحث الذي يعتمد على البيانات الثانوية، التي تمَ جمعها من المراجع، والمصادر، والدوريات المنشورة. كما قامت الباحثة باستخدام أسلوب المسح الإحصائي في الدراسة الذي يعتمد على تصميم قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية، حيث قامت بتوزيعها على أعضاء الهيئة التعليمية (أعضاء هيئة تدريسية وفنية، ومعيدين) في جامعة تشرين، وتم استخدام برنامج spss كأداة لتحليل البيانات المتوافرة.

حدود البحث:

- الحدود الزمانية: تم توزيع الاستبيان خلال شهري آب وأيلول2017.
- الحدود المكانية: جامعة تشرين.

الإطار النظري:

يعدّ رأس المال الاجتماعي أحد أبرز مكونات رأس المال للمؤسسات التعليمية، ولقد أخذ نطاقه كمفهوم سلوكي يتسع ليشمل شبكة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي وما ينتج عنهما من ولاء والتزام في العمل، مما يسهّل عمليات التناسق والتكامل في تحسين كفاءة أداء المؤسسة التعليمية وعمل أعضائها ككل في إطار تعاوني سليم..

رأس المال الاجتماعي والأنواع الأخرى لرأس المال:

نشر كولمان في مقالته 1988 تحت عنوان رأس المال في إيجاد رأس المال البشري محاولاً أن يميز راس المال الاجتماعي عن البشري ودور الأول في تشكيل الأخير، فوجه الشبه في نظره أن كلاهما منتج، أما الفرق الرئيس كما

يناقش كولمان: من وجهة نظر النظرية الاقتصادية أنّ رأس المال البشري والمالي والمادي هو سلع خاصة بينما رأس المال الاجتماعي هو سلع عامة.

وبالانتقال إلى بوتنام في كتابه عام 2000 "لعب البولينج المنفرد" الذي يقول به: بينما رأس المال المادي يشير إلى الأشياء المادية، ورأس المال البشري يشير إلى خصائص الأفراد، فرأس المال الاجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد، والشبكات الاجتماعية، ومعايير المعاملة بالمثل، والجدارة بالثقة التي تنجم عنها(فرحات،2011).

بينما يوضح(Digiorgio;2009 p182) أن هناك اختلافات بين رأس المال الاجتماعي والأنواع الأخرى لرأس المال حيث أن: رأس المال الاقتصادي يشير إلى الثروة، بينما الاجتماعي يشير إلى العضوية في المجموعات أو الشبكات.

حيث يعبر رأس المال الاجتماعي عن الالتزامات الاجتماعية القابلة للتحويل في ظروف معينة إلى رأس مال اقتصادي، كما أن الاجتماعي على العكس من أشكال رأس المال الأخرى لاينضب ولايستنزف بالاستعمال، وإن كان يتأثر سلبياً بإساءة الاستخدام(حواله، 2014).

كما أكد (North) بأن رأس المال الاجتماعي قد يسهم في صناعة رأس المال الفكري وتنشيطه، لما لشبكات العلاقات الاجتماعية من دور كبير يمكن أن تلعبه في زيادة كفاءة عملية اكتساب المعرفة، ونشرها وتحويلها وتبادلها، بما يسهل من إمكانية بناء شبكات عمل فكرية(فرحات،2011).

وقد تم توضيح هذا الاختلاف من خلال استعراض التعاريف الآتية:

رأس المال الفكري: هو حزمة من المعارف المفيدة التي تشمل العمليات، التقنيات، التكنولوجيا، وبراءات الاختراع للمنظمة، ومهارات الموظفين، والمعلومات حول العملاء والموردين، وأصحاب المصلحة.

رأس المال البشري: هو المعرفة التي يأخذها الموظفون معهم عندما يغادرون الشركة، وهو يتضمن المعارف والمهارات والخبرات وقدرات العاملين.

رأس المال الهيكلي: هو المعرفة التي تبقى داخل الشركة في نهاية يوم العمل، تتألف من الروتينات التنظيمية، والإجراءات والنظم، والثقافات، وقواعد البيانات الخ...

رأس المال العلائقي: وهو جميع الموارد المرتبطة بالعلاقات الخارجية للشركة مع العملاء والموردين، والبحث والتطوير، والشركاء، يضم ذلك الجزء من رأس المال البشري والهيكلي المعني بعلاقات الشركات مع أصحاب المصلحة من المستثمرين والدائنين(مرهج، 2016).

وترى الباحثة أنه في مجال التعليم بالجامعات يكون من الظاهر أن المهمة الرئيسة للتعليم هي إكساب الطلاب رأس المال الثقافي وهو النوع من رأس المال القابل للتحويل إلى رأس المال البشري المتمثل في المهارات والقدرات، وهذا يتم في إطار من رأس المال الاجتماعي الذي يحكمه معايير وقيم والتزامات، بالتالي يفرض التزامات تعبر عن المسؤولية سواء داخل مجتمع الجامعة أو المجتمع الخارجي.

الثقة (Trust): هي إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المنظمة، وبالقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة، وبما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة (الطائي،2007). **والتي أبعادها كالآتي:**

الثقة بالإدارة العليا: تنبع من الاعتقاد بأنَ سياسات المنظمة والعمليات تؤثر على جميع أعضاء المنظمة إلى حد ما واعتقاد المرؤوسين بأنّ سياسات وعمليات منظمتهم عادلة، تنبع من تصوراتهم بالعدالة الإجرائية والتوزيعية على اختلاف مستوياتهم (Porumbescu,et al.,2013).

الثقة بالمشرفين: هي شكل من أشكال التعامل مع الآخرين والتي تنبثق من تصورات العامل بالمشرف فيما يتعلق بالخير والنزاهة والمقدرة (Hime and Bargaim,2007)

الثقة بزملاء العمل: هي ثقة الأفراد داخل المنظمة بعضهم ببعض الآخر من خلال العلاقات التعاونية والاتصالات المفتوحة بين جميع الأفراد، وبما تعكس تطابق القيم والمبادئ بين الطرفين(الطائي، 2007).

وقد أكد غرانوفيتر(1985) أنَ العلاقات الاجتماعية هي المسؤولة أساساً عن إنتاج الثقة في الحياة الاقتصادية. إنه يعتقد أنَ الثقة يتم إنشاؤها عند الاتفاقيات، ويندرج ضمن كيان أكبر من شبكات العلاقات الشخصية والاجتماعية، ويقول: أنَ الهيكل الاجتماعي مهم ليس فقط لتشكيل رأس المال الاجتماعي لكن أيضاً لتوليد الثقة نفسها، بالإضافة إلى أنَ العلاقات الاجتماعية والمعايير المشتركة هي مصدر الثقة، وقد جادل بوتنام (1993) قائلاً أنَ الثقة الاجتماعية يمكن ان تنشأ عن قواعد المعاملة بالمثل، وهو ما يماثل في خلق راس المال الاجتماعي(حمد،2015).

في أغلب الدراسات تعدَ الثقة الاجتماعية نواة رأس المال الاجتماعي، وتستخدم في أغلب الأحيان كمؤشر رئيس له.

وبذلك فالقدرة التي تنبثق في المجتمع نتيجة تغلغل الثقة فيه، أو في بعض قطاعاته على أقل تقدير، هي التي تمثل رصيده من رأس المال الاجتماعي، لذلك حظيت الثقة بإشارات مبكرة ومتميزة كشفت عن أهميتها في تأسيس حياة جماعية حديثة مستقرة، ولعل التعريف البسيط لها يشير إلى أنها: العلاقة التي تتجاوز حدود حسابات المصلحة الذاتية الضيقة(زايد، 2006).

وفي إشارة أكثر صراحة يقول(زيمل): إنَ الثقة هي إحدى أهم تركيبات قوى المجتمع ومن غير الثقة العامة بين الناس يتحلل المجتمع أو يفقد المجتمع تكامله، فالمجتمعات المعقدة تعتمد وظيفياً على عدد وفير من التعهدات والترتيبات التي لا يستطيع الفرد وحده إنجازها(زايد،2006،25).

كما تعرّف الباحثة الثقة في الجامعة بأنها: التزاماً نفسياً لا يخضع لقوانين تنظيمية حيث يقوم كل فرد من أعضاء الهيئة التعليمية بالإيمان بقدرات وكفاءات الطرف الآخر(زميل عمل، مدير)، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الأفكار والآراء بين الجميع.

الإطار العملي للبحث:

مجتمع البحث:

يتكوّن مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التعليميّة ممثّلة بأعضاء الهيئة التدريسيّة الذين من ضمنهم عمداء الكلّيات، نوّابهم، ورؤساء الأقسام، ومديري وحدات ضمان الجّودة في الكلّيات؛ وأعضاء الهيئة الفنيّة ممثّلة في مديري الأعمال والقائمين والمشرفين على الأعمال والمعيدين في جامعة تشرين، حيث تمّ الحصول على إحصائيّة لمجتمع البحث للعام 2015من مديريّة التخطيط والإحصاء في الجامعة والبالغ عددهم / 1881 /-.موظّف موزعين على كلّيات ومعاهد الجامعة.

عينة البحث: تمّ الاعتماد على المعاينة الطبقية العشوائية كإطار عام للمعاينة.حيث قامت الباحثة بتوزيع استبانة على 370موظّفاً من مجتمع البحث، استردّ منها 355 استبانة، كان من بينها 11 استبيانات غير صالحة للتحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل344 استبانة فقط، والجدول الآتي يوضح عدد مفردات كل طبقة من الكلية أو المعهد: **الجزء من كل طبقة = حجم العيّنة المطلوب * (حجم الطبقة /حجم المجتمع الأصلي.)**

فمثلاً :عدد الأفراد المفترض توزيع الاستبانه في كلّية الاقتصاد = 370*(1881/96)= 19 مفردة.

جدول(1): عينة البحث

الكلية أو المعهد	عدد مفردات البحث
الآداب	39
الزراعة	36
العلوم	59
هندسة مدنية	42
الطب البشري	47
الهمك	55
الأسنان	11
العمارة	10
الاقتصاد	19
الصيدلة	6
التمريض	10
الرياضة	4
التربية	9
المعلوماتية	7
الحقوق	1
فنون جميلة	0
تطبيقية	0
البحوث البحرية	4
معهد اللغات	8
البحوث البيئية	3
المجموع	370

المصدر: إعداد الباحثة

جدول(2): توصيف المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث

الجنس		
الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	238	% 69.1
أنثى	106	% 30.9

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على spss

جدول(3): توصيف المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث

العمر		
العمر	العدد	النسبة المئوية
24 وما دون	13	% 3.77
(25-34)	71	% 20.63
(35-44)	108	% 31.39
(45-54)	88	% 25.58
55 وما فوق	64	% 18.60

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على spss

جدول(4): توصيف المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث

المرتبة العلمية		
المرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
مشرف أو قائم بالأعمال	37	% 10.75
معيد	56	% 16.27
مدرس	110	%31.97
أستاذ مساعد	93	% 27.03
أستاذ	48	% 13.95

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على spss

اختبار الثبات: بهدف اختبار درجة مصداقية البيانات ومدى توافر الثبات والاتساق الداخلي بين الإجابات على أسئلة الاستبيان، تم احتساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة فكانت جميعها أكبر من (0.6)،وهذا يدل على وجود اتساق كبير في الإجابات لكل متغير ومصداقية للبيانات وصلاحيتها للدراسة، كما يظهر الجدول:

جدول(5): نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة

المتغيرات	عدد الأسئلة	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الثقة بالمشرفين	5	.807
الثقة بزملاء العمل	5	.856
الثقة بإدارة الجامعة	10	.789

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20.

وكذلك قامت الباحثة باحتساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لعبارات الاستبانه جميعها، وعددها (20)، كما يظهر الجدول، وبلغ **(0.78)** مما يشير إلى توافر درجة عالية من الثبات للإجابات، وتعد القيمة المقبولة لمعامل ألفا (0.60) فأكثر. ويوضح الجدول(6) قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانه:

جدول(6): اختبار الثبات ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانه:

Cronbach'sAlpha	NofItems
.787	20

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20

توصيف عبارات الاستبيان: قامت الباحثة بتوصيف عبارات الاستبيان لكل محور على حدا، فكانت نتائج توصيف المحاور على الشكل الآتي:

جدول(7): توصيف عبارات محور الثقة بالمشرفين:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجة الموافقة
18	يعرف مشرفي في الجامعة التي أعمل بها تفاصيل عمله لذلك أثق به	4.6064	1.05640	.05646	عالية
19	يحب مشرفي في الجامعة التي أعمل بها الآخرين ما يحب لنفسه	3.032 8	1.03283	.06775	متوسطة
20	يعد مشرفي مشكلات الآخرين مشاكله ويوليها نفس الاهتمام	3.1100	1.07865	.05649	متوسطة
21	يسعى مشرفي دائما لتعزيز نقاط الاتفاق مع الجميع والابتعاد عن نقاط الاختلاف في الجامعة التي أعمل بها	3.6265	1.13284	.07179	عالية
22	يلبي مشرفي احتياجاتي الشخصية ويرفع من روحي المعنوية	3.7876	1.12778	.07147	عالية
	المتوسط العام	3,6326			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الإحصائية.

يوضح الجدول السابق إلى إن اتجاهات أفراد عينة البحث المتعلقة بعبارات محور الثقة بالمشرفين تشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وذلك بوسط حسابي (3,6326). باستثناء البند المتعلق بحب المشرف للجامعة التي يعمل بها الآخرين ما يحب لنفسه، وكذلك البند المتعلق بمشاكل الآخرين وجعلها بمساواة مشاكل المشرف نفسه كانت الموافقة عليهما بدرجة متوسطة، بينما معظم عبارات هذا المحور أشارت إلى الموافقة العالية من قبل مفردات عينة البحث.

جدول(8): توصيف عبارات محور الثقة بزملاء العمل:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجة الموافقة
23	أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل لتنوع مهاراتهم ومعارفهم	3.6185	1.12323	.07558	عالية
24	يقدم زملائي في العمل العون والمساعدة لي	4.6140	1.07990	.06844	عالية

25	يحب زملائي في العمل للآخرين ما يحبون لأنفسهم	3.1332	1.23242	.07804	متوسطة
26	يقيم زملائي في العمل معي اتصالات سعيا لزيادة الثقة المتبادلة بيننا	3.5657	1.26508	.07889	عالية
27	يعد زملائي في العمل المشكلات التي أواجهها وكأنها مشاكلهم الخاصة بهم	3.1232	1.23431	.07867	متوسطة
	المتوسط العام	3,6109			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الإحصائية.

يوضح الجدول السابق إلى إن اتجاهات أفراد عينة البحث المتعلقة بعبارات محور الثقة بزملاء العمل تشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وذلك بوسط حسابي (3.6109). باستثناء البند المتعلق بحب الزملاء في العمل للآخرين ما يحبونه لأنفسهم، وكذلك البند المتعلق فيما يعد زملاء العمل المشكلات التي يواجهها أحدهم هي بمساواة مشكلته الخاصة به كانت الموافقة عليهما بدرجة متوسطة، بينما معظم عبارات هذا المحور أشارت إلى الموافقة العالية من قبل مفردات عينة البحث

جدول(9): توصيف عبارات محور الثقة بإدارة الجامعة:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجة الموافقة
28	أثق بإدارة الجامعة التي أعمل بها لمعرفتها تفاصيل عملنا	3.8765	1.19150	.07551	عالية
29	تقدم إدارة الجامعة المساعدة والعون لي في عملي	3.2811	1.20871	.07660	متوسطة
30	تنظر إدارة الجامعة بعين الاعتبار لمصالحنا عند اتخاذ القرارات	3.4659	1.20810	.07656	متوسطة
31	تحمي إدارة الجامعة حقوقنا كعاملين في الجامعة	3,5141	1.18151	.07488	عالية
32	تقيم إدارة الجامعة الجهود الاستثنائية والأفكار الجديدة التي تأتي من عملي في الجامعة	3.1011	1.18159	.07488	متوسطة
33	تسعى إدارة الجامعة لإقامة وتوسيع الاتصالات معنا نحن العاملين سعيا للفهم المشترك	3.4659	1.29209	.08188	متوسطة
34	تتعامل إدارة الجامعة معي بصدق ونزاهة من خلال عملي	3.7889	1.11627	.11771	عالية
35	تحاول إدارة الجامعة إشراكي بكل القضايا المستقبلية سواء التي تخص عملي أو التي تخص الجامعة ككل	2.0011	.99336	.10471	متدنية
36	تطبق إدارة الجامعة الأنظمة والقوانين بعدالة ومهنية علينا جميعا	4.8556	.99641	.10187	عالية
37	تتيح إدارة الجامعة فرص من الترقية بعملي حسب النظام	3.7000	.99944	.10535	عالية
	المتوسط العام	3,5050			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسة الإحصائية.

يوضح الجدول السابق إلى إن اتجاهات أفراد عينة البحث المتعلقة بعبارات محور الثقة بإدارة الجامعة تشير إلى الموافقة بدرجة عالية، وذلك بوسط حسابي (3.5050). باستثناء البند المتعلق بتقديم إدارة الجامعة المساعدة والعون في العمل، وكذلك البند المتعلق بنظر إدارة الجامعة لمصالح الموظفين بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات، وكذلك البند

المتعلق بما تقوم به إدارة الجامعة من الجهود الاستثنائية والأفكار الجديدة التي تأتي من العمل في الجامعة، وكذلك بسعي إدارة الجامعة لإقامة وتوسيع الاتصالات مع الموظفين سعيا للفهم المشترك كانت الموافقة على هذه البنود بدرجة متوسطة، وكانت الموافقة على البند المتعلق بإشراك الموظفين في قضايا الجامعة ككل بدرجة منخفضة، بينما بقية عبارات هذا المحور أشارت إلى الموافقة العالية من قبل مفردات عينة البحث.

اختبار الفرضيات

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بالمشرفين كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بالمشرفين الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار One- Sample T test كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول(10): نتائج اختبار One- Sample T test الفرضية الفرعية الأولى

الثقة بالمشرفين	N	Mean	Std. Deviation		Std. Error Mean	
	344	3.6326	1.0857		.64792	
One-Sample Test						
الثقة بالمشرفين	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	22.156	343	.000	.6326	1.7865	1.9563

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20.

يوضح الجدول السابق بأن متوسط إجابات العينة المتعلق بمحور الثقة بالمشرفين يساوي (3.6326)،وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم(3). وكما إن قيمة احتمال الدلالة Sig تساوي (0.00) أقل من مستوى المعنوية المستخدم(0.05). وبالتالي نرفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق جوهرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق جوهرية بين مستوى الثقة بالمشرفين كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بالمشرفين الواجب توافرها في الجامعة محل الدراسة.، وهذه الفروق معنوية وهي لصالح أفراد العينة، أي الجامعة تطبق مفهوم الثقة بالمشرفين.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بزملاء العمل كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بزملاء العمل الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار One- Sample T test كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول(11): نتائج اختبار One- Sample T test الفرضية الفرعية الثانية

الثقة بزملاء العمل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	344	3.6109	1.18698	.75926

One-Sample Test					
الثقة بزملاء العمل	Test Value = 3				
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference

					Lower	Upper
	18.831	343	.000	.6109	.8034	.9759

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20.

يوضح الجدول السابق بأن متوسط إجابات العينة المتعلق بمحور الثقة بزملاء العمل يساوي (3.6109)، وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم(3). وكما إن قيمة احتمال الدلالة Sig تساوي (0.00) أقل من مستوى المعنوية المستخدم(0.05). وبالتالي نرفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق جوهرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق جوهرية بين مستوى الثقة بزملاء العمل كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بزملاء العمل الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.، وهذه الفروق معنوية وهي لصالح أفراد العينة، أي إن الجامعة تتوفر فيها الثقة بزملاء العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة بإدارة الجامعة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بإدارة الجامعة الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار One- Sample T test كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول(12): نتائج اختبار One- Sample T test الفرضية الفرعية الثالثة

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الثقة بإدارة الجامعة	344	3.5050	1.13689	.08898

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الثقة بإدارة الجامعة	16.542	343	.000	.5050	.6453	.7523

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20.

يوضح الجدول السابق بأن متوسط إجابات العينة (الموظفون) المتعلق بمحور الثقة بإدارة الجامعة يساوي (3.5050)، وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم(3). وكما إن قيمة احتمال الدلالة Sig تساوي (0.00) أقل من مستوى المعنوية المستخدم(0.05). وبالتالي نرفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق جوهرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق جوهرية بين مستوى الثقة بإدارة الجامعة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة بإدارة الجامعة الواجب توافرها في الجامعة محل الدراسة.، وهذه الفروق معنوية وهي لصالح أفراد العينة.

الفرضية الرئيسة: لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة الواجب توافره في الجامعة محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار One- Sample T test كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول(13): نتائج اختبار One- Sample T test الفرضية الرئيسة

الثقة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	344	3.5828	1.13652	.49884

One-Sample Test

الثقة	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	19.176	343	.000	.5828	1.0781	1.2279

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSSإصدار 20.

يوضح الجدول السابق بأن متوسط إجابات العينة المتعلق بمحور الثقة يساوي (3.5828)، وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم(3). وكما إن قيمة احتمال الدلالة Sig تساوي (0.00) أقل من مستوى المعنوية المستخدم(0.05). وبالتالي نرفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق جوهرية، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق جوهرية بين مستوى الثقة كأحد أبعاد رأس المال الاجتماعي السائدة حالياً في الجامعة محل الدراسة، وبين مستوى الثقة الواجب توافرها في الجامعة محل الدراسة.، وهذه الفروق معنوية وهي لصالح أفراد العينة.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

يوجد لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة تشرين ثقة بالمشرفين، وثقة بزملاء العمل، وثقة بإدارة الجامعة حيث أنّه:

1-بلغ متوسّط إجابات أفراد العينة للعبارات المتعلّقة بمحور الثقة بالمشرفين(3.632)، وهو أكبر من متوسّط المقياس المستخدم(3)، وهذا يعني أنّ لأعضاء الهيئة التعليمية ثقة عالية بالمشرفين على أعمالهم، ذلك لأنّ المشرف يسعى لتعزيز نقاط الاتفاق والابتعاد عن نقاط الاختلاف مع الجميع في العمل، ويعمل على تلبية الاحتياجات الشخصية لأعضاء الهيئة التعليمية، ورفع الروح المعنوية لديهم، لكن الاهتمام من قبل المشرفين بالمشاكل التي تواجه الأعضاء قليل حيث يوجد تقصير في تقديم العون لهم ومساعدتهم في تجاوزها.

2-بلغ متوسط إجابات أفراد العينة للعبارات المتعلقة بمحور الثقة بزملاء العمل(3.6109)، وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم (3)، وهذا يعني أنّه لدى أعضاء الهيئة التعليمية ثقة عالية بزملاء العمل وذلك لأنّهم يتشاركون في مهاراتهم وخبراتهم، ويتعاونون في إنجاز أعمالهم.

3-بلغ متوسط إجابات أفراد العينة للعبارات المتعلقة بمحور الثقة بإدارة الجامعة(3.5050) وهو أكبر من متوسط المقياس المستخدم(3)، وهذا يعني أنَ لأعضاء الهيئة التعليمية ثقة بإدارة الجامعة وذلك لأَنَ إدارة الجامعة تتعامل بصدق ونزاهة مع جميع الموظفين، وهي تطبق نظام الترقية بعدالة مع الجميع.

التوصيات :

1. زيادة اهتمام الإدارة بأعضاء الهيئة التعليمية، وإشراكهم بالقرارات من خلال فتح المجال أمامهم لإبداء وجهات نظرهم واقتراحاتهم ومناقشتها بشفافية وموضوعية، وتطوير العلاقة معهم من خلال اللقاءات والاجتماعات التوجيهية.
2. ضرورة بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق، وتعزيز الرقابة الذاتية للموظفين من خلال زرع الثقة بينهم داخل الجامعة، وإشاعة ثقافة الثقة بالآخرين.
3. عقد دورات تدريبية في جمال العلاقات الإنسانيَة، لتحسين العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين في الجامعة.
4. أن يحافظ الزملاء في العمل على مستوى إقامة العلاقات والاتصالات فيما بينهم، والتي تمهد للفهم المشترك، والتي من شأنها أن تزيد الثقة بينهم.
5. ضرورة أن يكون المسؤول على معرفة بدقائق الأمور التي تخص عمل الموظفين، لأنها تجعلهم يثقون به، بالتالي تنعكس هذه الثقة إيجاباً على تعزيز رأس المال الاجتماعي.

المراجع:

المراجع العربية:

1-الطائي، رنا ناصر صبر. *الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط*. رسالة ماجستير إدارة أعمال مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد،2007.

2-حمد، إسعاف. *رأس المال الاجتماعي مقاربة تنموية*. مجلة جامعة دمشق، العدد الثالث،.2015

3-حواله، سهير محمد; الشوريجي، هند سيد أحمد. *رأس المال الاجتماعي بالتعليم: مقوماته ومعوقاته _ دراسة تحليلية _* معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، العدد الثالث، 2014.

4-دراوشة، نجوى(2017)، العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد13 عدد3، 373-388.

5-زايد، أحمد. *رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى*، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2009.

6-فرحات، غول. *إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية*. الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة. جامعة الجزائر،2011.

7-مرهج، ماهر محسن. *تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية(دراسة ميدانية في جامعة تشرين)*. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، 2016.

8-هادي، مصطفى محمد؛ مشكور، مسلم عبد الرضا(2017). **دور الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي**. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسة.

المراجع الاجنبية:

1−BAGRAIM, JEFFREY J, HIME, PARTICIA. *The dimensionality of workplace affective commitment*, Journal of Industrial Psychology,2007.
2-BAUERNSCHUSTER, S; FALCK, O; HEBLICH, S. *Social Capital access and entrepreneurship.* Journal of Economic Behavior&Organization.76, 2010, 821-833.
3-DICKO,S.I; BRETON, G. *Social Network And Firm Performance: empirical analysis of Canadian boards*, 2010
متاح على الرابط: http://papers.ssrn.com/sol3 papers.cfm? abstract id=1533931.
4-DOH.S.ACS.Z.J. *Innovation and Social Capital: A cross- country Investigation.* JENA Economic Research Papers. George Mason University. Germany 2009
5-PORUMBESCU, GREG, PARK, JUNGHO, OOMSELS, PETER, *Buildingtrust: communication and supordinate trustin public organizations;* Transylvanian Review of Aministrative Sciences, NO.38, 2013.