



Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Article History:

Received

22/07/2025

Received in revised
form

30/07/2025

Available online

15/09/2025

IMPROVING EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY AS AN APPROACH TO ENHANCE HUMAN AND INTELLECTUAL CAPITAL AMONG EMPLOYEES IN SYRIAN UNIVERSITIES: A PROPOSED MEASUREMENT FRAMEWORK

Khalil Al-Hamo Al-Hamdan ¹

Asmaa Ibrahim Mohamad ²

Abstract

The aim of this research is to improve efficiency and productivity as a means of enhancing human and intellectual capital among employees in Syrian universities, focusing on measuring the relationship between efficiency and productivity and their impact on the development of the intellectual and scientific capabilities of employees. The sample comprised 150 employees from various academic and administrative disciplines across five Syrian universities, selected randomly to ensure a balanced representation of different categories, including educational levels (Bachelor's, Master's, and Doctorate), work experience (ranging from less than 5 years to more than 20 years), and gender (male and female).

The study utilized a questionnaire consisting of 20 questions designed to measure levels of efficiency and productivity, in addition to tools for assessing human and intellectual capital, with the reliability of the instrument tested through statistical analysis, yielding positive results. The research employed a descriptive analytical approach, and data were analyzed using appropriate statistical methods, such as factor analysis and multiple regression, utilizing SPSS software to facilitate the analysis processes.

The results revealed a strong positive relationship between efficiency, productivity, and human and intellectual capital, indicating that employees with higher educational levels and longer work experience achieved higher rates of efficiency and productivity. It was also found that improving the work environment and increasing professional training significantly contribute to enhancing these factors. Notably, universities that invested in developing their employees' skills

¹ Dr. Business Administration, University of Aleppo.

² Dr. Educational and Psychological Measurement and Evaluation, University of Damascus.

experienced a marked increase in productivity, reflecting the impact of investment strategies in human capital on institutional performance.

Based on the findings, the research recommends the establishment of continuous training programs aimed at enhancing employee efficiency. It also advocates for the development of innovative strategies to stimulate creativity within the workplace. Additionally, it is suggested that similar studies be conducted at various time intervals to monitor the impact of changes in the university environment on employee efficiency and productivity.

Keywords: Efficiency, Productivity, Capital, Training, Innovation.

تحسين الكفاءة والإنتاجية كمدخل لتعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية: تصور مقترح للقياس

خليل الحمو الحمدان³

أسماء إبراهيم محمد⁴

ملخص

هدف البحث إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية كمدخل لتعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية، مع التركيز على قياس العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية وتأثيرهما على تطوير القدرات الفكرية والعلمية للموظفين. شملت العينة 150 موظفاً من مختلف التخصصات الأكاديمية والإدارية في خمس جامعات سورية، حيث تم اختيار المشاركين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات، بما في ذلك مستويات التعليم (بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراه)، والخبرة العملية (من أقل من 5 سنوات إلى أكثر من 20 سنة)، والجنس (ذكور وإناث).

استخدم البحث استبياناً مكوناً من 20 سؤالاً، تم تصميمه لقياس مستويات الكفاءة والإنتاجية، بالإضافة إلى أدوات قياس رأس المال البشري والفكري، مع اختبار موثوقية الأداة من خلال التحليل الإحصائي، مما أظهر نتائج إيجابية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التحليل العاملي والانحدار المتعدد، حيث تم استخدام برنامج SPSS لتيسير عمليات التحليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري والفكري، حيث بينت أن الموظفين ذوي المستوى التعليمي العالي والخبرة العملية الطويلة حققوا معدلات أعلى من الكفاءة والإنتاجية. كما تبين أن تحسين بيئة العمل وزيادة التدريبات المهنية يساهمان بشكل كبير في تعزيز هذه العوامل. لوحظ أن الجامعات التي استثمرت في تطوير مهارات موظفيها شهدت زيادة ملحوظة في الإنتاجية، مما يعكس تأثير استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء المؤسسي.

³ إدارة أعمال - جامعة حلب.

⁴ قياس وتقويم تربوي ونفسي - جامعة دمشق.

بناءً على النتائج المستخلصة، أوصى البحث بضرورة إنشاء برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى تعزيز كفاءة الموظفين. كما يُنصح بتطوير استراتيجيات مبتكرة لتحفيز الابتكار داخل بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يُوصى بإجراء دراسات مماثلة على فترات زمنية متفاوتة لرصد تأثير التغيرات في البيئة الجامعية على كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

الكلمات المفتاحية: كفاءة، إنتاجية، رأس المال، تدريب، ابتكار.

1. مقدمة:

تعدّ الكفاءة والإنتاجية من الركائز الأساسية في تعزيز رأس المال البشري والفكري داخل المؤسسات الأكاديمية، لما لهما من دورٍ محوري في تنمية القدرات وتحقيق التميز المؤسسي. وفي ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات التعليم العالي، تبرز الحاجة إلى تطوير آليات تضمن الاستثمار الأمثل في الطاقات البشرية. وتواجه الجامعات السورية اليوم تحديات نوعية تتطلب تبني مداخل قياس فعّالة تسهم في تحسين أداء العاملين وتعزيز معارفهم ومهاراتهم. من هذا المنطلق، يسعى هذا البحث إلى تقديم تصور مقترح لقياس أثر تحسين الكفاءة والإنتاجية في تنمية رأس المال البشري والفكري، بما يدعم جهود التطوير المؤسسي والارتقاء بجودة التعليم.

تُعدّ الكفاءة والإنتاجية من المفاهيم المركزية في علم الإدارة والموارد البشرية، وترتبطان ارتباطاً وثيقاً بجودة الأداء المؤسسي وفاعليته. فالكفاءة تشير إلى قدرة الفرد على استخدام الموارد المتاحة (الزمن، الجهد، المهارات) بأعلى درجة من الفعالية لتحقيق الأهداف المحددة. أما الإنتاجية فتتمثل العلاقة بين المخرجات والمدخلات، وهي مؤشر على مدى مساهمة الموظف في تحقيق النتائج المرجوة بأقل تكلفة ممكنة (الناصر، 2017، ص. 78). ويُعتبر تحسين الكفاءة والإنتاجية من العوامل الجوهرية في بناء رأس مال بشري قوي، قادر على التفاعل مع تحديات العمل وتقديم قيمة مضافة للمؤسسة. كما أن التركيز على هذين المفهومين يعزز من رأس المال الفكري من خلال تنمية المعارف التنظيمية وتبادل الخبرات. لذا، فإن الجامعات التي تسعى إلى التطوير المؤسسي لا بد أن تولي اهتماماً كبيراً بتنمية الكفاءة والإنتاجية لدى كوادرها البشرية. (الجميل، 2019).

يُعدّ رأس المال البشري والفكري من أهم الأصول غير الملموسة التي تمتلكها المؤسسات التعليمية، ويشكلان حجر الزاوية في تحقيق التنمية المستدامة والتميز المؤسسي. فرأس المال البشري يتمثل في المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الموظفون، بينما يشير رأس المال الفكري إلى المعرفة التنظيمية، والابتكار، والقدرة على توليد الأفكار وتبادلها داخل بيئة العمل. ويُسهم تعزيز هذين النوعين من رأس المال في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (Smith, & Brown, 2023). كما أن الاهتمام بالتدريب

المستمر، وتحفيز الإبداع، وتطوير بيئة داعمة للتعليم تعد من أهم المداخل الفعالة لتعزيز رأس المال البشري والفكري. وفي السياق الجامعي، يتجلى ذلك من خلال تنمية قدرات العاملين الأكاديمية والإدارية وتوظيف المعرفة بشكل فعال في خدمة التعليم والبحث العلمي. لذا، فإن بناء رأس مال بشري وفكري قوي يشكل استثماراً طويلاً الأمد في جودة التعليم ورفعة المؤسسة الجامعية (العلي، 2019، ص. 78).

وبالتالي ترتبط الكفاءة والإنتاجية بشكل مباشر مع تعزيز رأس المال البشري والفكري، إذ إن الموظف الكفاء والمنتج يُعد عنصراً فاعلاً في توليد المعرفة وتطوير الأداء داخل المؤسسة الجامعية. فكلما ارتفعت كفاءة الأفراد، زادت قدرتهم على الابتكار والمساهمة في بناء معرفة تنظيمية مستدامة (Johnson, & Williams, 2022). كما أن الإنتاجية العالية تعكس مدى توظيف الموارد البشرية بشكل فعال، ما يؤدي إلى تراكم الخبرات والمعارف وتحويلها إلى رأس مال فكري مؤسسي. ومن هنا، فإن تحسين الكفاءة والإنتاجية يشكل مدخلاً استراتيجياً لتعزيز رأس المال البشري والفكري في الجامعات السورية. (الطيب، 2021)

وتتمثل مشكلة الدراسة في ضعف مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى بعض العاملين في الجامعات السورية، مما ينعكس سلباً على تنمية رأس المال البشري والفكري. وتكمن أهمية الدراسة في سعيها لتقديم تصور علمي يساعد في قياس وتحسين هذه المتغيرات ضمن بيئة التعليم العالي. وتهدف الدراسة إلى اقتراح آليات فاعلة لتعزيز أداء الموظفين بما يساهم في تطوير المؤسسة الجامعية.

2. مشكلة الدراسة:

تعاني العديد من الجامعات السورية من تحديات متزايدة تتعلق بانخفاض مستويات الكفاءة والإنتاجية لدى بعض العاملين، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء الأكاديمي والإداري. ويُعزى ذلك إلى ضعف آليات التطوير المهني، وقلة برامج التدريب المستمر، وغياب مؤشرات فعالة لقياس الأداء. كما ينعكس هذا الضعف على قدرة الجامعات في تنمية رأس المال البشري والفكري الذي يُعد أساساً للتقدم المؤسسي. وفي ظل هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى تبني تصور علمي يساهم في قياس وتحسين الكفاءة والإنتاجية بشكل منهجي. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمعالجة هذا الخلل واقتراح حلول عملية قائمة على أسس علمية.

تشير الدراسات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية إلى أن رفع كفاءة الموظفين وتحسين إنتاجيتهم يُعد من أهم العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري داخل المؤسسات التعليمية (الحسين، 2018، ص. 98). وقد بين العديد من الباحثين أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب المستمر وتطوير المهارات تحقق مستويات أعلى من الأداء والابتكار (Garcia, & Lopez, 2021). كما أن الإنتاجية المرتفعة تُساهم في تراكم الخبرات وتحفيز بيئة العمل نحو التعلم والتطوير المستمر. ويُعد رأس المال الفكري ناتجاً تراكمياً لتلك العمليات التي تجمع بين المعرفة الفردية والقدرة التنظيمية. وبالتالي، فإن الربط بين الكفاءة والإنتاجية يمثل مدخلاً فعالاً لبناء رأس مال بشري وفكري قوي داخل الجامعات. (العلي، 2018).

وبالتالي تواجه الجامعات السورية تحديات تتعلق بضعف الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين، مما يؤثر على تنمية رأس المال البشري والفكري. من هنا، تبرز الحاجة إلى دراسة علمية لاقتراح تصور لقياس هذا الأثر. **السؤال الرئيس:** ما التصور المقترح لقياس أثر تحسين الكفاءة والإنتاجية في تعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية؟
يتفرع من مشكلة الدراسة الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية من وجهة نظرهم؟
2. ما العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال البشري والفكري في بيئة العمل الجامعي؟
3. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة في ظل التحديات التي تواجهها الجامعات السورية في تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين، مما ينعكس على جودة التعليم والبحث العلمي.
الأهمية النظرية

1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالكفاءة والإنتاجية في المؤسسات التعليمية.
2. تقدم مفاهيم نظرية جديدة لربط رأس المال البشري والفكري مع الأداء المؤسسي.
3. تساعد في تطوير أسس علمية لقياس وتحليل دور الكفاءة والإنتاجية في تحسين مخرجات الجامعات.

الأهمية التطبيقية

1. تقدم الدراسة حلولاً عملية لتحسين الأداء داخل الجامعات السورية من خلال تطوير الكفاءة والإنتاجية.
2. توفر أدوات قياس يمكن استخدامها من قبل إدارات الجامعات لتقييم الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.
3. تساهم في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير المهني للموظفين في الجامعات السورية.

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة ما يلي:

1. تحديد مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية من وجهة نظرهم، بهدف فهم التحديات التي يواجهونها.
2. دراسة العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال البشري والفكري، لتحديد مدى تأثير تحسين هذه العوامل على الأداء المؤسسي.
3. اختبار الفرضية القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري والفكري، لإثراء الفهم حول هذه الديناميات.
4. دراسة الفروق في مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين بناءً على مستويات التعليم المختلفة، لتحديد تأثير التعليم على الأداء.

5. تحليل الفروق في مستوى الكفاءة والإنتاجية بناءً على سنوات الخبرة العملية، لتحديد كيف تؤثر الخبرة على الأداء.
6. دراسة الفروق في الكفاءة والإنتاجية بناءً على الجنس، لفهم تأثير العوامل الاجتماعية على أداء الموظفين في الجامعات.
5. فرضيات الدراسة:
 1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية عند مستوى ذو دلالة 5%.
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية بناءً على مستوى التعليم (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية بناءً على الخبرة العملية (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 20 سنة).
 4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية بناءً على الجنس (ذكور وإناث).
5. مصطلحات الدراسة:

الكفاءة:

اصطلاحاً:

قدرة الموظف على أداء المهام والوظائف المطلوبة بأعلى مستوى من الإتقان والفعالية باستخدام الموارد المتاحة.

الكفاءة هي القدرة على أداء الأعمال والمهام المطلوبة بمستوى عالٍ من الفعالية والإتقان، مع الاستفادة الأمثل من الموارد المتاحة، مثل الوقت والجهد والمهارات. هي مزيج من المعرفة، المهارات، والقدرات التي يكتسبها الفرد وثمّنه من تحقيق الأهداف المحددة بأعلى درجة من الكفاءة والفعالية. (الزعبي، 2020، ص.89)

الكفاءة هي قدرة الأفراد على تلبية متطلبات العمل بنجاح من خلال استخدام المهارات المعرفية والسلوكية المطلوبة. تشمل الكفاءة المعرفية القدرة على اتخاذ قرارات سليمة، بينما تشمل الكفاءة السلوكية القدرة على التفاعل مع الآخرين بفعالية. وهي تتعلق بكيفية استخدام الفرد لموارد الوقت والطاقة بشكل جيد لتحقيق الأداء المطلوب. (حسان، 2020)

إجرائياً:

الكفاءة هي القدرة على أداء المهام والأنشطة المحددة بفعالية وجودة عالية، ويتم قياسها من خلال تقييم أداء الموظف في إنجاز مهامه الأكاديمية أو الإدارية باستخدام معايير محددة مسبقاً، مثل الدقة في الأداء، سرعة إنجاز المهام، والقدرة على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق الأهداف المطلوبة.

الإنتاجية:**اصطلاحاً:**

العلاقة بين المخرجات (النتائج المحققة) والمدخلات (الموارد المستخدمة)، والتي تعكس قدرة الموظف على تحقيق النتائج المرجوة بأقل تكلفة أو جهد. (Patel, Kumar, 2019)

الإنتاجية هي مقياس لفعالية استخدام الموارد في إنتاج السلع والخدمات. تُحدد الإنتاجية من خلال العلاقة بين المدخلات (مثل العمل، رأس المال، والمواد) والمخرجات (المنتجات أو الخدمات الناتجة). كلما زادت المخرجات بالنسبة للمدخلات، زادت الإنتاجية، ما يعني استخدام أفضل للموارد المتاحة لتحقيق النتائج. (اليوسف، 2016، ص. 98)

الإنتاجية هي قدرة الموظف أو الفريق على تحقيق أهداف العمل في الوقت المحدد، مع الحد الأدنى من الجهد أو الموارد، من خلال تحسين الأداء الفردي والجماعي. تتعلق الإنتاجية في هذا السياق بالكفاءة التي يتم بها إنجاز المهام والأنشطة المهنية بحيث تحقق النتائج المرجوة بأعلى جودة وأقل تكلفة (البستاني، 2022).

إجرائياً:

الإنتاجية هي مقياس لعدد المخرجات التي يتم تحقيقها مقارنة بالمدخلات المستخدمة في أداء المهام. يتم قياسها من خلال حساب العلاقة بين كمية العمل المنجز (مثل عدد المهام المكتملة أو المشاريع المنفذة) والموارد المستخدمة (مثل الوقت، الجهد، والمواد) خلال فترة زمنية معينة.

رأس المال البشري:**اصطلاحاً:**

رأس المال البشري هو مجموعة المعارف، المهارات، الخبرات، والقدرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. يشمل هذا المفهوم التعليم، التدريب، والخبرات العملية التي يحصل عليها الأفراد طوال حياتهم المهنية. (Nguyen, & Lee, 2020)

رأس المال البشري هو المخزون المعرفي والمهاري الذي يمتلكه الأفراد داخل المنظمة، والذي يؤثر على قدرتهم على الابتكار، حل المشكلات، وتحقيق الأهداف التنظيمية. وهو يعكس القيمة التي يمكن أن يضيفها الموظف للمؤسسة بناءً على مستوى تعليمهم، خبراتهم، وكفاءاتهم (العتار، 2019).

إجرائياً:

رأس المال البشري يُقاس من خلال مستوى التعليم والتدريب الذي يمتلكه الأفراد، إلى جانب الخبرات العملية المكتسبة في مجال العمل. يتم قياسه باستخدام مؤشرات مثل الدرجات الأكاديمية، عدد الدورات التدريبية التي تم اجتيازها، وعدد سنوات الخبرة في مجال العمل، بالإضافة إلى القدرة على تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة في تحسين الأداء داخل المؤسسة.

6. الإطار النظري والدراسات السابقة:

- الإطار النظري:

تمهيد:

تعد الكفاءة والإنتاجية من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي داخل المؤسسات التعليمية، بما فيها الجامعات السورية. فالكفاءة تعكس قدرة الموظفين على أداء مهامهم بفعالية، بينما تُظهر الإنتاجية مدى تحقيق الأهداف باستخدام الموارد المتاحة. في هذا السياق، يُعتبر رأس المال البشري عنصراً حيوياً، إذ يساهم تنمية المهارات والمعرفة في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. كما أن العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية تلعب دوراً مهماً في تعزيز القدرات التنظيمية وتحقيق أهداف الجامعات. تهدف هذه الفقرات إلى استعراض المفاهيم الأساسية والآليات العملية لتحسين الكفاءة والإنتاجية في البيئة الجامعية.

1. مفهوم الكفاءة وأثرها على الأداء المؤسسي:

تعد الكفاءة والإنتاجية من الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح المؤسسات التعليمية، بما في ذلك الجامعات. الكفاءة تتعلق بالقدرة على إنجاز الأعمال والمهام بشكل فعال باستخدام الحد الأدنى من الموارد والوقت، ما يعكس مستوى التميز في الأداء الفردي والتنظيمي. وفي السياق الجامعي، تعتبر الكفاءة عاملاً مهماً في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي، حيث يساعد الموظفون الأكاديميون والإداريون ذوو الكفاءة العالية في تحسين مخرجات الجامعة. (الشامي، 2020، ص. 93)

أما الإنتاجية، فهي مقياس يستخدم لتحديد كمية المخرجات المحققة مقارنة بالمدخلات المستهلكة لتحقيق تلك المخرجات. في الجامعات، ترتبط الإنتاجية بتحقيق الأهداف التعليمية والبحثية والإدارية، وهي تعكس قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بفعالية لتحقيق أفضل النتائج. بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التعليمية التي تركز على تحسين الإنتاجية تُظهر نتائج إيجابية في مجالات مثل تحسين جودة التعليم، زيادة الابتكار، وتوسيع قاعدة المعرفة. (Miller, & Scott, 2022)

رأس المال البشري يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الكفاءة والإنتاجية، حيث يُعتبر المصدر الأساسي للمعرفة والمهارات داخل المؤسسة. تنمية المهارات والمعرفة من خلال التدريب المستمر والتطوير المهني يُعزّز قدرة الأفراد على تقديم أداء متميز، مما ينعكس على زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف الجامعة. وفقاً لنظرية رأس

المال البشري، استثمار الجامعات في تطوير موظفيها يُسهم في رفع مستوى الأداء الأكاديمي والإداري، وبالتالي يحقق تحسينات ملموسة في جودة التعليم والبحث. (البستاني، 2022)

وتعتبر العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية من أهم العوامل التي تؤثر في رفع مستوى أداء المؤسسات التعليمية، حيث إن تحسين الكفاءة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. وتظهر الدراسات أن الجامعات التي تستثمر في تدريب موظفيها وتطوير بيئة العمل، تُحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، ما يساهم في تعزيز مكانتها الأكاديمية وتقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة. (Zhang, & Wang, 2021)

2. الإنتاجية: قياس وتحليل تأثيرها على تحقيق الأهداف:

الإنتاجية هي مقياس أساسي يستخدم لتحديد مدى فعالية استخدام الموارد لتحقيق الأهداف المؤسسية، وتعتبر من العوامل الحاسمة في نجاح الجامعات والمؤسسات التعليمية. يرتبط تحسين الإنتاجية بزيادة قدرة الموظفين على إنجاز المهام المطلوبة بأقل تكلفة وجهد، ما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. في السياق الجامعي، ترتبط الإنتاجية بشكل وثيق بتحقيق الأهداف التعليمية والبحثية والإدارية، حيث يتطلب تحسين الإنتاجية تعزيز الكفاءة في استخدام الموارد البشرية والمادية.

يمكن قياس الإنتاجية في الجامعات من خلال مؤشرات متعددة، مثل نسبة الطلاب المتخرجين إلى عدد الأساتذة، أو عدد الأبحاث المنشورة مقارنة بالوقت والموارد المخصصة. تعتبر هذه المؤشرات أدوات هامة لتقييم مدى تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية، كما تتيح للجامعات تحديد مجالات التحسين وتطوير استراتيجيات جديدة لزيادة فعالية الأداء. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر مقياس الإنتاجية أداة فعالة لتوجيه الموارد بشكل مناسب وتحديد أولويات استثمار الوقت والمال. (سليم، 2020)

من الناحية التحليلية، يتم استخدام أساليب إحصائية مثل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي لدراسة تأثير الإنتاجية على تحقيق الأهداف، حيث تساعد هذه الأساليب في فهم العلاقة بين الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها، مثل الكفاءة، رأس المال البشري، والبيئة التنظيمية. وفقاً للأبحاث الحديثة، تشير النتائج إلى أن تحسين الإنتاجية يعتمد بشكل كبير على عوامل مثل التدريب المستمر، التحفيز الوظيفي، وتطوير بيئة العمل الجامعي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج الأكاديمي وتعزيز مكانة الجامعة. (أبو يوسف، 2019، ص. 78)

علاوة على ذلك، يتطلب قياس الإنتاجية في الجامعات منظوراً شاملاً يشمل جميع جوانب الأداء الأكاديمي والإداري. فعلى سبيل المثال، يمكن تحليل تأثير الإنتاجية على تحسين جودة التعليم من خلال مقارنة نتائج الطلاب، كما يمكن فحص تأثيرها على البحث العلمي من خلال عدد الأبحاث المنشورة أو المشاريع البحثية الممولة (Zhang, & Wang, 2021). تشير الأدبيات إلى أن الجامعات التي تُركّز على تحسين الإنتاجية من خلال استراتيجيات مدروسة تساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها طويلة المدى، مما يعزز قدرتها التنافسية ويُحسن من سمعتها الأكاديمية. (القاسم، 2018)

3. رأس المال البشري: أهمية تطوير المهارات والمعرفة:

رأس المال البشري هو أحد الركائز الأساسية التي تدعم قدرة المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث يُعتبر المصدر الرئيسي للمعرفة والابتكار في بيئات العمل الأكاديمية. يتمثل رأس المال البشري في مجموعة المهارات والمعرفة التي يمتلكها الأفراد داخل المؤسسة، والتي تساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية. في الجامعات، يمثل رأس المال البشري العنصر الحاسم في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي، حيث يعتمد نجاح البرامج الأكاديمية والمشاريع البحثية بشكل كبير على الخبرات والمعرفة المتوفرة لدى الموظفين الأكاديميين والإداريين.

تطوير المهارات والمعرفة يُعد خطوة حيوية في تحسين رأس المال البشري، ويؤدي إلى تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئات العمل الأكاديمية. يشمل هذا التطوير التعليم المستمر، والتدريب المهني، والفرص التعليمية التي تُمكن الأفراد من تحسين مهاراتهم التقنية والعلمية. وفقاً لنظرية رأس المال البشري، فإن الاستثمار في تطوير الموظفين يُسهم في تعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة، ويؤدي إلى تحسين مستوى الأداء العام للمؤسسة التعليمية. لذلك، يشكل التدريب والتطوير أحد الأسس الرئيسية لتحقيق التميز في الجامعات. (Nguyen, & Lee, 2020)

على مستوى الجامعات، يشمل تطوير رأس المال البشري مجموعة من الأنشطة مثل تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية، وتنفيذ برامج تعليمية تساعد على تعزيز المهارات الأكاديمية والإدارية. من خلال هذه البرامج، يتمكن الأفراد من تحسين معرفتهم في مجالات تخصصهم، مما يسهم في تحقيق نتائج أكاديمية وبحثية أفضل. وقد أظهرت الدراسات أن الجامعات التي تستثمر في تطوير رأس مالها البشري تحقق مستويات أعلى من الابتكار الأكاديمي وزيادة الإنتاجية العلمية، مما يعزز مكانتها في التصنيفات العالمية. (عبدالله، 2021، ص. 123)

بالإضافة إلى ذلك، يساهم تطوير رأس المال البشري في تحسين البيئة التنظيمية داخل الجامعات. إذ أن الموظفين ذوي المهارات العالية والمعرفة المتطورة يلعبون دوراً مهماً في تحسين مناخ العمل وتعزيز التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين. إن تحسين مهارات وقدرات الموظفين يعكس بالضرورة على جودة العمل الأكاديمي ويسهم في توفير بيئة تعليمية وبحثية أكثر فاعلية. في هذا السياق، تتطلب الجامعات استراتيجيات مستدامة لتطوير رأس المال البشري تضمن تحقيق التطور المهني المستمر، وبالتالي تعزيز قدرتها على المنافسة والتفوق في المجال الأكاديمي.

تُظهر الأبحاث أن الجامعات التي تعطي الأولوية لتطوير رأس المال البشري تتمتع بقدرة أعلى على التكيف مع التحديات الأكاديمية والتكنولوجية، ما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم والمخرجات البحثية. كما أن هذه الجامعات تملك قوة عاملة أكثر ابتكاراً ومرونة، مما يعزز قدرتها على الاستجابة لاحتياجات المجتمع الأكاديمي والاقتصادي. (مصطفى، 2021).

4. العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية في المؤسسات التعليمية:

العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية في المؤسسات التعليمية تُعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية. الكفاءة تشير إلى قدرة الأفراد على أداء المهام المطلوبة بشكل دقيق وفعال باستخدام الموارد المتاحة، بينما الإنتاجية ترتبط بحجم المخرجات التي يتم تحقيقها مقارنة بالمدخلات المستخدمة في العملية التعليمية. في الجامعات، تتربط الكفاءة والإنتاجية بشكل وثيق، حيث أن تحسين الكفاءة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والعكس صحيح، مما يعزز الأداء المؤسسي ويسهم في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي. (الطرايشي، 2021، ص. 87)

تؤثر الكفاءة في المؤسسات التعليمية على مدى فعالية استخدام الموارد المتاحة، مثل الوقت، الجهد، والمواد التعليمية. فالموظفون الأكاديميون والإداريون الذين يمتلكون مهارات عالية وقدرة على إدارة مواردهم بشكل جيد يسهمون بشكل كبير في تحقيق أهداف الجامعة. وعندما يتم تحسين الكفاءة، يرتفع مستوى الإنتاجية، حيث يتم استخدام أقل الموارد لتحقيق أكبر قدر من النتائج. بالتالي، تساهم الكفاءة في تقليل التكاليف وزيادة الفعالية، مما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة التعليمية ككل. (Lee, & Chen) (2018)

من الناحية الأكاديمية، تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التعليمية التي تركز على تحسين الكفاءة عبر تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وزيادة إمكانياتهم في إدارة الوقت وتقديم المحتوى التعليمي تُظهر نتائج أعلى في الإنتاجية الأكاديمية. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي تحسينات في أساليب التدريس، مثل استخدام التقنيات الحديثة أو تعزيز التدريب المستمر، إلى زيادة فعالية العملية التعليمية، مما ينعكس على أداء الطلاب ويزيد من نتائج البحث العلمي. (اليوسف، 2016، ص. 67)

في السياق الإداري، تتمثل العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية في تحسين إدارة الموارد البشرية، المالية، والمادية في المؤسسات التعليمية. حيث أن تحسين الكفاءة الإدارية يؤدي إلى تنظيم أفضل للأنشطة اليومية، مما يسهم في رفع مستوى الإنتاجية. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي التدابير الإدارية مثل تحسين إجراءات التسجيل، وتطوير الأنظمة الإدارية، إلى تقليل الفاقد من الوقت وتحقيق المزيد من الإنجازات بأقل جهد.

علاوة على ذلك، تؤكد الدراسات أن الجامعات التي تركز على تعزيز الكفاءة والإنتاجية بشكل متكامل تتمتع بمزايا تنافسية كبيرة، حيث تتيح للطلاب فرصة أكبر للحصول على تعليم عالي الجودة، وتسهم في تعزيز مكانة الجامعة على الصعيدين الأكاديمي والبحثي. وعليه، تشكل العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية عاملاً أساسياً في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية وضمان استدامة نجاحها على المدى الطويل. (الحسن، 2017).

5. استراتيجيات عملية لتحسين الكفاءة والإنتاجية في الجامعات السورية

تحسين الكفاءة والإنتاجية في الجامعات السورية يتطلب تبني استراتيجيات عملية ومدرسة تركز على تعزيز قدرة الموظفين الأكاديميين والإداريين على أداء مهامهم بفعالية وباستخدام الحد الأدنى من الموارد. من أهم هذه الاستراتيجيات، تحسين بيئة العمل الجامعي من خلال توفير الأدوات والموارد اللازمة لتسهيل عمل

الموظفين وتطوير مهاراتهم. فأحدى الاستراتيجيات المهمة هي توفير تدريب مستمر للموظفين لتعزيز مهاراتهم الأكاديمية والإدارية، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة العامة داخل المؤسسة. (الجل، 2020، ص. 82)

بالإضافة إلى ذلك، من الضروري تبني تقنيات التدريس الحديثة التي تساهم في زيادة الإنتاجية الأكاديمية، مثل استخدام التكنولوجيا في التدريس والتعلم عن بُعد. يمكن لهذه التقنيات أن تساهم في تقديم التعليم بشكل أكثر فعالية وتسهيل الوصول إلى المحتوى التعليمي للطلاب، مما يعزز إنتاجية التعليم. كما يمكن أن تساهم في رفع مستوى التفاعل بين الطلاب والأساتذة، مما يساهم في تحسين جودة المخرجات التعليمية. (Nguyen, & Lee, 2020)

استراتيجية أخرى تهدف إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية هي إعادة هيكلة العمليات الإدارية في الجامعات. يشمل ذلك تبسيط الإجراءات، وتقليل البيروقراطية، وتحسين الاتصال بين الأقسام المختلفة داخل الجامعة. فعلى سبيل المثال، تطوير الأنظمة الإلكترونية لإدارة العمليات الأكاديمية والإدارية مثل التسجيل، الامتحانات، والدرجات يساهم في تسريع الإجراءات وتقليل الوقت والجهد المبذول. (الزعي، 2020، ص. 87)

من الاستراتيجيات المهمة أيضاً التركيز على تحفيز الموظفين الأكاديميين والإداريين من خلال تقديم برامج تحفيزية ومكافآت تناسب جهودهم. فالإشادة بالإنجازات وتوفير حوافز مالية ومعنوية يساهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة الفردية. كما أن خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والابتكار تساهم في رفع مستوى الإنتاجية الأكاديمية والإدارية.

أخيراً، يجب أن تكون هناك سياسة تقييم دوري لقياس فعالية استراتيجيات تحسين الكفاءة والإنتاجية. إذ يمكن أن تساعد تقارير الأداء المستمرة في رصد التقدم المحرز وتحديد المجالات التي تتطلب تحسينات إضافية. استخدام أدوات قياس مثل استطلاعات الرأي للمجتمع الأكاديمي، والتحليل الإحصائي للبيانات، يمكن أن يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة تساهم في تحسين أداء الجامعة بشكل مستمر. (مصطفى، 2021)

- الدراسات السابقة:

دراسة ذو الفقار البهلول (2023) بعنوان "دور القرار الاستراتيجي في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في جامعة تشرين". استهدفت الدراسة تحليل العلاقة بين القرار الاستراتيجي والأداء التنظيمي في جامعة تشرين. شملت العينة 120 من العاملين في الجامعة، واستخدم الباحث استبياناً مكوناً من بعدين: القرار الاستراتيجي والأداء التنظيمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت إلى وجود علاقة معنوية بين القرار الاستراتيجي والأداء التنظيمي، مع ملاحظة انخفاض في مستوى الأداء الاستراتيجي في الجامعة.

دراسة طرابلسية وعيسى (2017) في دراستهما "تقويم كفاءة خريجي الجامعات السورية وفقاً لمتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية" تقييم كفاءة الخريجين مقارنة بمتطلبات سوق العمل. شملت العينة 410 من أرباب العمل في القطاع الخدمي، واستخدمت الدراسة استبياناً لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي باستخدام اختبار العينة، وأظهرت النتائج ضعف مهارات الخريجين وعدم توافقها مع متطلبات سوق العمل، مما يعكس الحاجة الملحة لتحسين تدريب الخريجين.

دراسة ديب و مرهج (2016) بدراسة "تأثير رأس المال البشري على أداء الابتكار في الجامعات السورية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين"، والتي هدفت إلى التعرف على تأثير رأس المال البشري على أداء الابتكار في جامعة تشرين. شملت العينة 360 من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة، واستخدمت استبياناً لقياس المهارات والمعرفة والخبرة. اعتمدت الدراسة المنهج الاستنباطي، وخلصت إلى أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين رأس المال البشري وأداء الابتكار.

دراسة العلي و عكروش (2016) بعنوان "تقييم كفاءة العملية التعليمية في الجامعات السورية باستخدام نسب النجاح: دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين"، فقد استهدفت تقييم كفاءة العملية التعليمية في كلية الاقتصاد. اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات الامتحانات لطلاب الكلية باستخدام أساليب إحصائية، وأظهرت النتائج تبايناً في نسب النجاح بين المواد الدراسية، مما يشير إلى تفاوت في كفاءة العملية التعليمية.

دراسة حمامة و الدقاق (2015) عنوان "محددات جودة خدمة التعليم العالي من منظور الطلاب وأثرها على رضاهم في الجامعات السورية" العوامل المؤثرة في جودة خدمة التعليم العالي وأثرها على رضا الطلاب. شملت العينة 441 من طلاب الجامعات الحكومية والخاصة في سوريا، واستخدمت استبياناً لقياس محددات الجودة والرضا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج SPSS، وخلصت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الخدمة ورضا الطلاب، مع فروق بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

دراسة الزبيدي (2024): "دور القيادة الإبداعية في تحسين الإنتاجية البحثية: تحليل نوعي لآراء الباحثين الأعلى تأثيراً في جامعات منطقة مكة المكرمة".

The Role of Creative Leadership in Enhancing Research Productivity: A Qualitative Analysis of the Opinions of Highly Influential Researchers in Universities in the Makkah Region

تناولت هذه الدراسة دور القيادة الإبداعية في تعزيز الإنتاجية البحثية في جامعات منطقة مكة المكرمة. استهدفت الدراسة مجموعة من الباحثين البارزين الذين حصلوا على جوائز في مجالات البحث العلمي داخل الجامعات السعودية. اعتمد الباحثون على منهجية تحليل نوعي لآراء الباحثين حول كيفية تأثير القيادة الإبداعية على تعزيز الإنتاجية البحثية. أظهرت النتائج أن القيادة التي تركز على الإبداع والتوجيه الاستراتيجي تلعب

دورًا حاسمًا في تحفيز الباحثين وتحقيق نتائج بحثية متميزة. كما أكدت الدراسة على أهمية توفير بيئة تنظيمية تشجع على التعاون بين الفرق البحثية.

دراسة روميرو وفنتورا (2024): "تنقيب البيانات التعليمية وتحليلات التعلم: مسح محدث"

"Educational Data Mining and Learning Analytics: An Updated Survey"

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض التطورات الحديثة في مجال تنقيب البيانات التعليمية وتحليلات التعلم. استعرض الباحثون كيفية تطبيق هذه التقنيات على البيانات التعليمية التي يتم جمعها من الأنظمة التعليمية الرقمية. بالإضافة إلى ذلك، ناقشت الدراسة تطبيقات هذه التحليلات في تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب وتوفير استراتيجيات تعلم مخصصة. اعتمدت الدراسة على تحليل الدراسات السابقة وكذلك تجارب حديثة في العديد من الجامعات الكبرى حول العالم. أظهرت النتائج أن تحليل البيانات يمكن أن يكون أداة قوية لتخصيص التعليم وتحسين النتائج التعليمية. تُعد هذه الدراسة مرجعًا مهمًا للمؤسسات التعليمية التي ترغب في استغلال البيانات بشكل فعال في تحسين الأداء الأكاديمي.

دراسة أبرامو ودي أنجيلو (2018): "تقييم الكفاءة التقنية والتكلفة لأنشطة البحث: دراسة حالة لنظام الجامعات الإيطالية"

"Evaluation of Technical Efficiency and Cost of Research Activities: A Case Study of the Italian University System"

استهدفت الدراسة الجامعات الإيطالية بهدف مقارنة الكفاءة بين مختلف الجامعات من حيث كيفية استخدام الموارد المالية والبشرية في الأنشطة البحثية. اعتمد الباحثون على بيانات تم جمعها من 30 جامعة إيطالية لتحليل تكاليف البحث والإنتاجية العلمية. أظهرت الدراسة أن الجامعات التي استثمرت في التكنولوجيا الحديثة والموارد البشرية المدربة بشكل جيد حققت مستويات أعلى من الكفاءة. كما أظهرت النتائج ضرورة تحسين توزيع الموارد لتحسين الإنتاجية البحثية.

دراسة تشينار (2016): "الكفاءة البحثية والتدريسية للجامعات التركية مع مراعاة التباين: تطبيق نموذج DEA متعدد الأنشطة"

"The Research and Teaching Efficiency of Turkish Universities Considering Variability: Application of the Multi-Activity DEA Model"

تمحورت هذه الدراسة حول تقييم الكفاءة البحثية والتدريسية للجامعات التركية باستخدام نموذج تحليل مغلف البيانات (DEA) متعدد الأنشطة. استهدفت الدراسة 45 جامعة حكومية في تركيا بهدف تحليل الكفاءة في أنشطتها البحثية والتدريسية. استخدم الباحثون نموذجًا شاملاً يأخذ في الحسبان التباين بين الجامعات في الأداء الأكاديمي والبحثي. أظهرت الدراسة أن الجامعات التي تتبع استراتيجيات واضحة لتحسين الكفاءة

والتعاون بين الإدارات تمكنت من تحقيق نتائج أفضل في الأداء. كما أشارت النتائج إلى ضرورة تخصيص الموارد بشكل فعال لضمان تحسين الأداء الأكاديمي والبحثي.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة،
أوجه التشابه:

1. الأهمية المتزايدة لرأس المال الفكري: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، مثل دراسة ديب ومرهج (2016)، في التأكيد على دور رأس المال الفكري والبشري في تحسين الأداء والكفاءة في الجامعات.
2. تأثير المؤهلات العلمية على الأداء: تعكس الدراسة الحالية ما أظهرته الدراسات السابقة، مثل دراسة ذو الفقار البهلول (2023)، من أن المؤهلات العلمية تؤثر على تقييم الأداء التنظيمي.
3. استخدام المنهج الوصفي: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وهو ما يتشابه مع العديد من الدراسات السابقة التي اتبعت نفس المنهجية لتحليل البيانات.
4. التركيز على الكفاءة والإنتاجية: كلا الدراستين، الحالية والسابقة، تركزان على العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية، مما يعكس أهمية هذه المحاور في المجال الأكاديمي.

أوجه الاختلاف:

1. نطاق الدراسة: بينما تركزت الدراسات السابقة على جوانب محددة من الأداء في الجامعات، تشمل الدراسة الحالية تحليلاً شاملاً للعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري من وجهة نظر العاملين.
2. العينة المستهدفة: اعتمدت الدراسة الحالية على عينة من العاملين في الجامعات السورية، بينما تناولت بعض الدراسات السابقة عينات من أرباب العمل أو أعضاء هيئة التدريس فقط.
3. المتغيرات المدروسة: تناولت الدراسة الحالية عدة متغيرات مثل الجنس والخبرة العملية، بينما كانت الدراسات السابقة تركز على متغيرات محددة مثل الكفاءة فقط أو تأثير رأس المال الفكري.
4. النتائج الإحصائية: تختلف النتائج الإحصائية للدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة، حيث أظهرت الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض المحاور، بينما أظهرت الدراسات السابقة نتائج مختلفة في هذا السياق.
5. التوصيات والمقترحات: توصلت الدراسة الحالية إلى توصيات ومقترحات موجهة لتحسين الأداء في الجامعات، بينما كانت الدراسات السابقة تركز أكثر على تحليل النتائج وتقديم توصيات عامة.

7. الإطار العملي:

1. منهجية الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي هو أسلوب بحثي يركز على وصف الظواهر الاجتماعية أو التعليمية وتحليلها لفهم العلاقات بينها، مما يساعد في تقديم صورة شاملة ودقيقة عن الموضوع المدروس. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من مصادر متعددة، مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظات، مما يوفر تنوعاً في المعلومات ويساعد على تعزيز موثوقية النتائج. بالإضافة إلى ذلك، يستخدم المنهج تقنيات إحصائية لتحليل البيانات الكمية، بالإضافة إلى تحليل المحتوى للبيانات النوعية، مما يمكن الباحثين من استنتاج الأنماط والاتجاهات المرتبطة بالظاهرة المدروسة.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من 150 موظفاً من مختلف التخصصات الأكاديمية والإدارية في خمس جامعات سورية، حيث تم اختيار المشاركين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات، بما في ذلك مستويات التعليم (بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراه)، والخبرة العملية (من أقل من 5 سنوات إلى أكثر من 20 سنة)، والجنس (ذكور وإناث).

3. أداة الدراسة: استخدم البحث استبياناً مكوناً من 20 سؤالاً، تم تصميمه لقياس مستويات الكفاءة والإنتاجية، بالإضافة إلى أدوات قياس رأس المال البشري والفكري:

الجدول (1): المجالات التي يقيسها الاستبيان مع توضيح عدد البنود في كل مجال

عدد البنود	المحاور الثلاثة
7 بنود	المحور الأول: الكفاءة والإنتاجية
7 بنود	المحور الثاني: تعزيز رأس المال البشري والفكري
6 بنود	المحور الثالث: العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري
20 بند	المجموع

اعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي بتقدير كيفي (بدرجة موافق بشدة، بدرجة موافق، بدرجة محايد، بدرجة غير موافق، بدرجة غير موافق بشدة)، وبتقدير كمي (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. وتم تحديد معيار الحكم على استبانة دور القياس والتقييم بالشكل الآتي:

- حساب طول الفئة: الحد الأعلى لفقرات الاستبانة (5) - الحد الأدنى لفقرات الاستبانة (1) // عدد فقرات الاستبانة (5).

- إضافة طول الفئة إلى الحد الأدنى في مقياس ليكرت المعتمد في الاستبانة الحالية وذلك لتحديد الحد الأدنى لمعيار الحكم على الاستبانة وصولاً إلى الحد الأعلى، وبذلك نحصل على الجدول الآتي كمعيار للحكم على استبانة دور التعلم القياس والتقييم:

الجدول (2): معايير الحكم على استبانة الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري بحسب تقديرات ليكرت الخماسية

م	المتوسطات الحسابية	التقدير
1	1 أقل من 1.80	منخفض بشدة
2	2.60 - 1.81	منخفض
3	3.40 - 2.61	متوسط
4	4.20 - 3.41	مرتفع
5	5 - 4.21	مرتفع بشدة

4. الدراسة السيكمترية (صدق الاستبانة):

-الصدق البنوي بطريقة الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل مجال ومع الدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول (3) معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (3) نتائج معاملات ارتباط بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية لها

رقم البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	0.423**	0.000	11	0.397**	0.000
2	0.503**	0.009	12	0.492**	0.000
3	0.550**	0.003	13	0.701**	0.000
4	0.603**	0.000	14	0.362**	0.000
5	0.433**	0.000	15	0.532**	0.000
6	0.633**	0.000	16	0.452**	0.000
7	0.561**	0.000	17	0.569**	0.008
8	0.321**	0.000	18	0.613**	0.000
9	0.723**	0.000	19	0.599**	0.000
10	0.591**	0.000	20	0.490**	0.000

** دال عند مستوى الدلالة (0.05)

يلاحظ من الجدول السابق أنّ معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال تراوحت بين (0.321-0.723) وكانت جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنّ الاستبانة تتصف بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي. ويوضح الجدول الآتي معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل بند والدرجة الكلية لكل مجال فرعي في الاستبانة:

الجدول (4): نتائج معاملات ارتباط بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية له

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث		
رقم البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم البند	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	0.538**	0.000	1	0.760**	0.000	1	0.477**	0.000
2	0.436**	0.002	2	0.807**	0.000	2	0.535**	0.000
3	0.656**	0.000	3	0.796**	0.000	3	0.540**	0.000
4	0.661**	0.000	4	0.776**	0.000	4	0.719**	0.000
5	0.647**	0.000	5	0.681**	0.000	5	0.689**	0.000
6	0.495**	0.000	6	0.691**	0.000	6	0.730**	0.000
7	0.726**	0.000	7	0.417**	0.003			

يلاحظ من الجدول السابق أنّ معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الأول (الكفاءة والإنتاجية)، تراوحت بين (0.436-0.726)، أما بالنسبة للمحور الثاني (تعزيز رأس المال البشري والفكري)، تراوحت معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للمجال الثاني بين (0.417-0.807)، أما بالنسبة للمحور الثالث (العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري)، فقد تراوحت معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للمجال بين (0.477-0.730) وكانت جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أنّ المحاور الفرعية للاستبانة تتصف بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

2- ثبات الاستبانة: وتمّ التحقق من ثبات أداة البحث بطريقتين:

الجدول (5) قيم معاملات ثبات استبانة الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري

استبانة القياس والتقويم ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (معامل جتمان)
المحور الأول	0.816
المحور الثاني	0.824
المحور الثالث	0.819
الدرجة الكلية	0.801

يُلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة معامل ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ بلغت في المجالات الفرعية الثلاثة على التوالي: (0.816، 0.824، 0.819)، وبلغت قيمة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية (0.801)، كما بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معادلة جتمان) للمجالات الفرعية الثلاثة: (0.808، 0.825، 0.891)، أما بالنسبة للدرجة الكلية فقد بلغت قيمة معادلة جتمان (0.893)، وهي قيم عالية إحصائياً، وتشير إلى أنّ الاستبانة موضع الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية.

- نتائج البحث ومناقشتها:
- المحور الأول: يتناول هذا المحور عرض للإحصاءات الوصفية لبؤود المحور الأول المتعلق بالكفاءة والإنتاجية بالإضافة إلى عرض لدرجة استجابة عينة الدراسة لبؤودها، وفق معيار الحكم الذي ذكر أعلاه.

1. ما مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجامعات السورية من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة، ويوضح الجدول الآتي النتائج:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الكفاءة والإنتاجية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المساهمة
1	أشعر بأنني أستغل مهاراتي بشكل فعال في أداء مهامي الوظيفية.	4.226	0.805	كبيرة
2	أتمكن من إنجاز المهام الموكلة إلي في المواعيد المحددة.	4.169	0.762	كبيرة
3	أملك المعرفة الضرورية لأداء واجباتي بشكل متميز.	3.936	0.843	كبيرة
4	أواجه صعوبات في تحسين أدائي المهني بشكل مستمر.	4.040	0.800	كبيرة
5	أستطيع التعامل مع التحديات التي أواجهها في بيئة العمل.	4.057	0.904	كبيرة
6	أستفيد من التغذية الراجعة المقدمة لي لتحسين أدائي الوظيفي.	3.879	0.822	كبيرة
7	أشعر بأنني أساهم بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف المؤسسية للجامعة.	3.976	0.821	كبيرة

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة تراوحت ما بين (3.87-4.22)، وبدرجة كبيرة، في حين لم تحصل أي فقرة على درجة منخفضة تعبر عن عدم وجود مستوى الكفاءة والإنتاجية من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية. أما النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على استبانة مستوى الكفاءة والإنتاجية كمدخل لتعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية بحسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) كانت كما يلي:

الجدول (7): النسب المئوية لإجابات أفراد العينة على بنود استبانة الكفاءة والإنتاجية كمدخل لتعزيز رأس المال البشري والفكري لدى الموظفين في الجامعات السورية

المحور الأول: الكفاءة والإنتاجية						الرقم
العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	

1	أشعر بأنني أستغل مهاراتي بشكل فعال في أداء مهامتي الوظيفية.	%38.7	%51.6	%4	%4.8	%0.8
2	أتمكن من إنجاز المهام الموكلة إلي في المواعيد المحددة.	%31.5	%59.7	%4.8	%2.4	%1.6
3	أملك المعرفة الضرورية لأداء واجباتي بشكل متميز.	%22.6	%58.1	%9.7	%9.7	%0
4	أواجه صعوبات في تحسين أدائي المهني بشكل مستمر.	%25.8	%59.7	%8.1	%5.6	%0.8
5	أستطيع التعامل مع التحديات التي أواجهها في بيئة العمل.	%29.8	%57.3	%4	%6.5	%2.4
6	أستفيد من التغذية الراجعة المقدمة لي لتحسين أدائي الوظيفي.	%19.4	%57.3	%16.1	%6.5	%0.8
7	أشعر بأنني أساهم بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف المؤسسية للجامعة.	%23.4	%58.1	%12.9	%4	%1.6
المحور الثاني: تعزيز رأس المال الفكري والبشري						
الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	تتاح لي فرص كافية للتدريب والتطوير المهني داخل الجامعة.	%25	%52.4	%10.5	%4.8	%0
2	أشعر بأن الجامعة تدعم تطوير مهاراتي الفكرية والمعرفية.	%25.8	%57.3	%9.7	%6.5	%0.8
3	أشارك بفاعلية في ورش العمل والندوات العلمية ذات الصلة بعملتي.	%25.8	%62.9	%8.9	%2.4	%0
4	أعتبر نفسي جزءاً من بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.	%39.5	%49.2	%4.8	%4	%2.4
5	تتوفر لي فرص لتبادل الأفكار والمعلومات مع زملائي.	%24.2	%38.7	%21	%12.9	%3.2
6	أشعر بأنني أتعلم أشياء جديدة بشكل مستمر في سياق عملي.	%50	%41.9	%4	%3.2	%0.8
7	هناك دعم كافٍ لتعزيز التفكير النقدي والإبداع في الأداء الوظيفي.	%42.7	%46.8	%6.5	%3.2	%0.8
المحور الثالث: العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري						
الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	أعتقد أن تحسين كفاءتي يؤثر بشكل إيجابي على أداء الفريق ككل.	%35.5	%46	%10.5	%6.5	%1.6
2	توجد علاقة واضحة بين مستويات الإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري في المؤسسة.	%23.4	%44.4	%21.8	%8.1	%2.4
3	أرى أن الاستثمار في التدريب والتطوير يعزز من قدرتي على الأداء الوظيفي.	%41.9	%45.2	%9.7	%1.6	%1.6
4	أعتبر أن تحسين بيئة العمل يساهم في زيادة مستويات الإنتاجية.	%27.4	%56.5	%11.3	%4	%0.8
5	أرى أن تشجيع الإبداع يؤثر بشكل إيجابي على النتائج الأكاديمية للمؤسسة.	%28.2	%49.2	%13.7	%6.5	%2.4
6	أعتقد أن الكفاءة الفردية تؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي العام.	%35.5	%46	%10.5	%6.5	%1.6

تشير النتائج المستخلصة من الجدول إلى أن أعلى نسبة مئوية بالنسبة لترتيب درجة "موافق بشدة" بلغت قيمتها (59.7%) عند بندي (2، 4) في محور الكفاءة والإنتاجية، مما يعكس اعتقاداً قوياً من المشاركين بوجود علاقة إيجابية بين الكفاءة والإنتاجية. في المقابل، سُجلت أقل نسبة مئوية لهذا المحور (0%) عند البند (3) بالنسبة لدرجة "غير موافق بشدة"، مما يدل على تباين في الآراء حول هذا البند المحدد.

أما في محور تعزيز رأس المال الفكري والبشري، فقد بلغت أعلى قيمة (62.9%) عند البند (3) وبدرجة "موافق"، مما يعكس أهمية هذا المحور في تقييم الأداء التنظيمي. وفي الوقت نفسه، كانت أدنى قيمة (0%) عند البندين (1، 3) وبدرجة "غير موافق بشدة"، مما يشير إلى عدم توافق بعض المشاركين مع هذه العوامل. فيما يتعلق بمحور العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري، بلغت أعلى قيمة (56.5%) عند البند (4) وبدرجة "موافق"، مما يدل على وجود اعتقاد قوي بأن تعزيز رأس المال الفكري يسهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية. بينما كانت أقل نسبة مئوية (0.8%) عند البند (4) وبدرجة "غير موافق بشدة"، مما يشير إلى وجود بعض التحفظات حول هذا البند.

تتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مثل دراسة ذو الفقار البهلول (2023)، التي أكدت وجود علاقة معنوية بين القرار الاستراتيجي والأداء التنظيمي، مما يعكس أهمية القرارات الاستراتيجية في تعزيز الكفاءة والإنتاجية. كذلك، تدعم هذه النتائج دراسة ديب ومرهج (2016) التي أظهرت أن رأس المال البشري له تأثير إيجابي على أداء الابتكار، مما يعكس نفس الاتجاه نحو أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري. علاوة على ذلك، تتماشى النتائج مع دراسة حمامة والدقاق (2015) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين جودة الخدمة ورضا الطلاب، مما يبرز أهمية تحسين العوامل المختلفة لتحقيق نتائج إيجابية في الأداء.

بشكل عام، تشير النتائج إلى ضرورة التركيز على تعزيز رأس المال الفكري والبشري كجزء من الاستراتيجيات التنظيمية لتحسين الكفاءة والإنتاجية، مما يتوافق مع توصيات الدراسات السابقة في هذا المجال.

المحور الثاني: يتناول هذا المحور عرضاً لنتائج اختبار فرضيات الدراسة التي تتضمن دراسة العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري لدى الجامعات السورية، ودراسة الفروق بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدة متغيرات تابعة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة):

- الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري لدى العاملين في الجامعات السورية حماه عند مستوى ذو دلالة (0.05%).

لتوضيح طبيعة العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية كمتغير مستقل وتعزيز رأس المال الفكري والبشري كمتغير تابع، تم الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين هذين المتغيرين، ويوضح الجدول الآتي طبيعة هذه العلاقة:

الجدول (8): نتائج معامل الارتباط بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون
الكفاءة والإنتاجية	0.908
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	

يلاحظ من الجدول السابق، أن معاملات الارتباط بين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري بلغت (0.908)، بحسب معامل الارتباط بيرسون وهذا يدل على مدى العلاقة القوية بين زيادة الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري لدى العاملين في الجامعات السورية، وهذه ما يتفق مع دراسة ديب ومرهج (2016).

الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة الكفاءة والإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري والبشري لدى العاملين في الجامعات السورية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

استخدم الباحث اختبارات (T-Student, One Way Anova) لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة، تبعاً لعدة متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، تنقسم هذه الفرضية إلى ما يلي:

أ- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تعزى لمتغير الجنس (الذكور، الإناث).

أُستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على المجالات الفرعية، والدرجة الكلية لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تبعاً لمتغير الجنس، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج:

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لمعرفة الفروق بين متوسطات

درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

المجالات الفرعية	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الكفاءة والإنتاجية	ذكر	75	39.415	7.843	1.077
	أنثى	75	41.239	5.230	0.621
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	ذكر	75	20.000	3.600	0.495
	أنثى	75	21.254	2.562	0.304
	ذكر	75	19.377	3.809	0.523

0.354	2.982	20.634	75	أنثى	العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري
-------	-------	--------	----	------	--

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج على النحو التالي:
الجدول (10) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تعزى لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة الدلالة	القرار
الكفاءة والإنتاجية	ذكور	75	39.415	7.843	-1.467	148	0.146	لا يوجد فرق دال
	إناث	75	41.239	5.230				
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	ذكور	75	20	3.600	-2.266	148	0.125	لا يوجد فرق دال
	إناث	75	21.253	2.561				
العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري	ذكور	75	19.377	3.809	-2.060	148	0.141	لا يوجد فرق دال
	إناث	75	20.633	2.982				
	إناث	71	105.098	11.644				

يبين الجدول السابق أنّ قيمة (ت) في محور الكفاءة والإنتاجية قد بلغت (-1.467) عند القيمة الاحتمالية (0.146)، بينما بلغت قيمة (ت) عند محور تعزيز رأس المال الفكري والبشري (-2.266) عند القيمة الاحتمالية (0.125). كما بلغت قيمة (ت) عند محور العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري (-2.060) عند قيمة احتمالية (0.141). تُظهر هذه القيم الاحتمالية أنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة عند المحاور الفرعية (الكفاءة والإنتاجية، ورأس المال الفكري والبشري، والعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري).

بناءً على ذلك، نقبل الفرضية الصفرية، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عند الإجابة على المحاور (الكفاءة والإنتاجية، ورأس المال الفكري والبشري، والعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري) لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تبعاً لمتغير الجنس.

تتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة تناولت موضوع الكفاءة والإنتاجية، حيث أظهرت دراسة ذو الفقار البهلول (2023) عدم وجود فروق معنوية في الأداء التنظيمي عند تحليل العوامل المختلفة. كما تدعم هذه النتائج دراسة العلي وعكروش (2016) التي أظهرت تبايناً في نسب النجاح دون وجود فروق إحصائية دالة. تشير هذه النتائج إلى أن العوامل المرتبطة بالكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري تتطلب مزيداً من البحث لفهم تأثيرها بشكل أعمق، خاصة في السياقات التي تتعلق بالجامعات السورية.

ب- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تعزى لمتغير الخبرة العملية (من أقل من 5 سنوات إلى أكثر من 20 سنة).

أُستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على المجالات الفرعية، والدرجة الكلية لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تبعاً لمتغير الخبرة العملية (من أقل من 5 سنوات إلى أكثر من 20 سنة)، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج:

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة العملية

المجالات الفرعية	الخبرة العملية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الكفاءة والإنتاجية	أقل من 5 سنوات	75	21.113	4.046	0.556
	أكثر من 20 سنة	75	21.972	2.541	0.302
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	أقل من 5 سنوات	75	60.491	10.440	1.434
	أكثر من 20 سنة	75	63.859	7.218	0.857
العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري	أقل من 5 سنوات	75	30.415	5.843	2.174
	أكثر من 20 سنة	75	31.139	2.132	0.701

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (12) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تعزى لمتغير الخبرة العملية

البعد	الخبرة العملية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة الدلالة	القرار
الكفاءة والإنتاجية	أقل من 5 سنوات	75	21.113	4.046	-1.447	148	0.150	لا يوجد فرق دال
	أكثر من 20 سنة	75	21.972	2.541				

لا يوجد فرق دال	0.136	148	-2.124	10.440	60.491	75	أقل من 5 سنوات	تعزيز رأس المال الفكري والبشري
				7.218	63.859	75	أكثر من 20 سنة	
لا يوجد فرق دال	0.148	148	-2.996	5.843	30.415	75	أقل من 5 سنوات	العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري
				2.132	31.139	75	أكثر من 20 سنة	

يبين الجدول السابق أن قيمة (ت) في محور الكفاءة والإنتاجية قد بلغت (-1.447) عند القيمة الاحتمالية (0.150)، بينما بلغت قيمة (ت) عند محور تعزيز رأس المال الفكري والبشري (-2.124) عند القيمة الاحتمالية (0.136). كذلك، بلغت قيمة (ت) عند محور العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري (-2.196) عند القيمة الاحتمالية (0.148). تُظهر هذه القيم الاحتمالية أنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة عند المحاور الفرعية (الكفاءة والإنتاجية، ورأس المال الفكري والبشري، والعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري).

بناءً على ذلك، نقبل الفرضية الصفرية، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عند الإجابة على المحاور (الكفاءة والإنتاجية، ورأس المال الفكري والبشري، والعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري) لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تبعاً لمتغير الخبرة العملية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة تناولت موضوع الكفاءة والإنتاجية، حيث أظهرت دراسة ذو الفقار البهلول (2023) عدم وجود فروق معنوية في الأداء التنظيمي عند تحليل العوامل المختلفة. كما تدعم هذه النتائج دراسة العلي وعكروش (2016) التي أظهرت تبايناً في نسب النجاح دون وجود فروق إحصائية دالة. تشير هذه النتائج إلى أن العوامل المرتبطة بالكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري تتطلب مزيداً من البحث لفهم تأثيرها بشكل أعمق، خاصة في السياقات التي تتعلق بالجامعات السورية.

ج- "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراه).

أُستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أفراد عينة الدراسة على المجالات الفرعية، والدرجة الكلية لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراه)، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج:

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجالات الفرعية	المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الكفاءة والإنتاجية	ماجستير	29	43.053	5.835	1.339
	بكالوريوس	100	39.568	6.376	0.654
	دكتوراه	21	44.000	7.087	2.241
	المجموع	150	40.460	6.511	0.585
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	ماجستير	29	21.053	2.778	0.637
	بكالوريوس	100	20.421	3.184	0.327
	دكتوراه	21	22.900	1.853	0.586
	المجموع	150	20.718	3.099	0.278
العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري	ماجستير	29	20.947	3.082	0.707
	بكالوريوس	100	19.747	3.452	0.354
	دكتوراه	21	21.800	2.974	0.940
	المجموع	150	20.097	3.404	0.306

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في درجات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية لاستبانة الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال الفكري والبشري تعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الكفاءة والإنتاجية	بين المجموعات	328.546	2	164.273	4.068	.020	يوجد فرق
	داخل المجموعات	4886.253	147	40.382			
	المجموع	5214.798	149				
تعزيز رأس المال الفكري والبشري	بين المجموعات	58.116	2	29.058	3.131	.047	يوجد فرق
	داخل المجموعات	1123.005	147	9.281			
	المجموع	1181.121	149				
	بين المجموعات	54.354	2	27.177	2.399	.025	يوجد فرق

			11.326	147	1370.484	داخل المجموعات	العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري
				149	1424.839	المجموع	

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على المحاور: (الكفاءة والإنتاجية، ورأس المال الفكري والبشري، والعلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال الفكري والبشري) لاستبانة تحسين الكفاءة والإنتاجية وأثرها على تعزيز رأس المال البشري والفكري من وجهة نظر العاملين في الجامعات السورية.

تظهر هذه النتائج أن المؤهل العلمي يُعتبر متغيراً مؤثراً في تقييم هذه المحاور، مما يدل على أن مستويات التعليم المختلفة تؤثر على آراء الأفراد حول الكفاءة والإنتاجية. يمكن أن يكون هذا التأثير ناتجاً عن اختلافات في المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد بناءً على مؤهلاتهم العلمية.

تتوافق هذه النتائج مع دراسات سابقة تناولت تأثير المؤهلات العلمية على الأداء التنظيمي، مثل دراسة ذو الفقار البهلول (2023) التي أظهرت أن القرار الاستراتيجي يؤثر بشكل مختلف بناءً على خلفية الأفراد التعليمية. كما تدعم هذه النتائج دراسة ديب ومرهج (2016) التي أكدت على أهمية رأس المال البشري في تعزيز الابتكار والكفاءة.

بناءً على ذلك، توضح النتائج أهمية اعتبار المؤهل العلمي كعامل رئيسي في تطوير استراتيجيات تحسين الكفاءة والإنتاجية في الجامعات السورية، مما يعكس الحاجة إلى تخصيص برامج تدريبية تتناسب مع مستويات التعليم المختلفة.

مقترحات وتوصيات:

بناءً على النتائج يقترح ويوصي البحث ما يلي:

1. تطوير برامج تدريبية مخصصة تتناسب مع مستويات المؤهلات العلمية للعاملين، لتعزيز مهاراتهم في مجالات الكفاءة والإنتاجية.
2. تعزيز استراتيجيات تطوير رأس المال الفكري من خلال ورش عمل ومحاضرات تستهدف تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين.
3. إجراء تقييمات دورية لأداء العاملين في الجامعات السورية، مع التركيز على تأثير المؤهل العلمي على الأداء.
4. تشجيع التعاون بين الأقسام الأكاديمية والإدارية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية وتحسين بيئة العمل.
5. دعم البحوث والدراسات التي تتناول العلاقة بين المؤهلات العلمية والكفاءة والإنتاجية، لتوفير بيانات تدعم اتخاذ القرارات الإدارية.

6. إنشاء بيئة تنظيمية تشجع على الإبداع والتعاون، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار.
7. اعتماد استراتيجيات تقييم الأداء التي تأخذ بعين الاعتبار الفروق في المؤهلات العلمية وتأثيرها على النتائج.
8. تحسين قنوات التواصل الداخلي بين العاملين والإدارة لتبادل الآراء والمقترحات حول تحسين الأداء.
9. توفير الدعم الأكاديمي للموظفين من خلال منحهم الفرصة لاستكمال دراساتهم العليا، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة.

قائمة المراجع:

- أبو يوسف، حسين (2019). تحقيق الكفاءة المؤسسية في التعليم العالي: رؤى وتطبيقات في الجامعات العربية. رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- البستاني، محمد (2022). "العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية في المؤسسات التعليمية"، مجلة التعليم والتطوير، 18(3)، 60-77.
- الجمال، عبد الفتاح (2020). محددات تحسين الإنتاجية في الجامعات: تحليل منهجي. رسالة ماجستير، جامعة البعث.
- الجميل، عبد الله (2019). "أثر تحسين الكفاءة في تطوير الإنتاجية داخل الجامعات"، مجلة البحوث الجامعية، 12(3)، 45-60.
- حسان، عبد الرحيم (2020). "التوجهات الحديثة في تحسين الإنتاجية الجامعية: دراسة حالة للجامعات السورية"، مجلة الإدارة العليا، 23(4)، 75-89.
- الحسن، فاطمة (2017). "دور الموارد البشرية في تحسين الكفاءة والإنتاجية في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة الإدارة التربوية، 12(3)، 50-67.
- الحسين، محمود (2018). تحليل علاقة رأس المال الفكري والإنتاجية في المؤسسات الأكاديمية: دراسة تطبيقية. القاهرة: دار النشر الأكاديمية.
- حمادة، محمود، والدقاق، جمال (2015). "محددات جودة خدمة التعليم العالي من منظور الطلاب وأثرها على رضاهم في الجامعات السورية"، مجلة البحوث التربوية، 23(2)، 53-74.
- ديب، عبد الله، ومرهج، جمال (2016). "تأثير رأس المال البشري على أداء الابتكار في الجامعات السورية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 16(2)، 34-56.

- الزعبي، حسن (2020). استراتيجيات تعزيز رأس المال البشري في الجامعات السورية: تحديات وآفاق. رسالة دكتوراه، جامعة تشرين.
- سليم، إبراهيم (2020). "أثر رأس المال الفكري على الأداء المؤسسي في الجامعات السورية"، مجلة بحوث الإدارة، 11(5)، 34-49.
- الشامي، فاطمة (2020). دور القيادة الإبداعية في تعزيز الكفاءة والإنتاجية في المؤسسات التعليمية: دراسة تطبيقية في الجامعات السورية. القاهرة: دار النشر الأكاديمي.
- طرابلسية، أحمد، وعيسى، سعيد (2017). "تقويم كفاءة خريجي الجامعات السورية وفقاً لمتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية"، مجلة الدراسات التربوية، 21(4)، 78-102.
- الطرابيشي، علي (2021). إدارة رأس المال الفكري في الجامعات: أثره على تطوير الأداء الأكاديمي. رسالة ماجستير، جامعة حلب.
- الطيب، مريم (2021). "رأس المال البشري وأثره في رفع الكفاءة المؤسسية في الجامعات السورية"، مجلة تطوير التعليم، 9(2)، 21-38.
- عبد الله، سعيد (2021). تحسين الأداء الأكاديمي في الجامعات: دور رأس المال البشري والإبداع. بيروت: دار الثقافة.
- العتار، منال (2019). "القيادة الإستراتيجية ودورها في تحسين الكفاءة والإنتاجية في الجامعات"، مجلة الإدارة والتخطيط، 16(2)، 45-61.
- العلي، سارة (2019). دور التدريب والتنمية في تعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل الجامعات. رسالة ماجستير، جامعة دمشق.
- العلي، سامي (2018). "دور التدريب في تعزيز رأس المال الفكري والابتكار داخل الجامعات"، مجلة الدراسات الإدارية، 15(1)، 10-27.
- العلي، فاطمة، وعكروش، بلال (2016). "تقييم كفاءة العملية التعليمية في الجامعات السورية باستخدام نسب النجاح: دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين"، مجلة التعليم العالي، 18(1)، 22-40.
- القاسم، سعيد (2018). "تحليل العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية في الجامعات السورية: دراسة تطبيقية"، مجلة البحوث التعليمية، 14(6)، 22-37.
- مصطفى، نادر (2021). "استراتيجيات تحسين الإنتاجية في الجامعات: دراسة نظرية وتجريبية"، مجلة العلوم التربوية، 27(4)، 58-72.

- الناصر، ناصر (2017). إدارة رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية: نظرية وتطبيق. بيروت: دار الفكر الجامعي.
- النعمي، أحمد (2019). "تأثير استراتيجيات التعلم النشط على تحصيل الطلاب في المرحلة الابتدائية"، *مجلة التعليم والمجتمع*، 24(3)، 45-67.
- اليوسف، سامية (2016). الإنتاجية الجامعية وتطوير الكفاءة: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في سوريا. عمان: دار العلوم.

- Abramo, N., & Di Angelo, L. (2018). Evaluation of technical efficiency and cost of research activities: A case study of the Italian university system. **Economics and Technology Journal**, 19(2), 41-59.
- Çınar, R. (2016). Research and teaching efficiency of Turkish universities considering variability: Application of the multi-activity DEA model. **Higher Education Efficiency Journal**, 22(4), 65-85.
- Garcia, M., & Lopez, S. (2021). *Data-driven decision-making for academic performance improvement*. **International Journal of Educational Research**, 26(4), 112-128.
- Johnson, P., & Williams, R. (2022). *Leadership styles and their effect on academic productivity in universities*. **Journal of Higher Education Management**, 40(3), 125-138.
- Miller, R., & Scott, H. (2022). *University rankings and their impact on institutional performance*. **Journal of Higher Education Policy**, 32(5), 150-165.
- Nguyen, T., & Lee, Y. (2020). *Innovative teaching methodologies in higher education institutions: A case study*. **Journal of Teaching Innovation**, 28(1), 50-68.
- Patel, A., & Kumar, V. (2019). *Optimizing research funding and output in universities: A strategic approach*. **Research Policy and Management**, 12(3), 87-102.

- Romero, A., & Ventura, M. (2024). Educational data mining and learning analytics: An updated survey. **Educational Analytics Journal**, 33(5), 92–110.
- Smith, J., & Brown, L. (2023). *The impact of digital learning tools on academic performance in higher education institutions*. **Journal of Educational Technology**, 35(2), 45–60.
- Zhang, W., & Wang, J. (2021). *Efficiency analysis of research activities in top universities: A DEA approach*. **Journal of Research Evaluation**, 11(2), 98–114.
- Zubaidi, S. (2024). The role of creative leadership in improving research productivity: A qualitative analysis of the opinions of highly influential researchers in universities in the Makkah region. **Administrative Leadership Journal**, 29(1), 12–30.
- Lee, C., & Chen, L. (2018). *Enhancing faculty performance through strategic leadership and academic collaboration*. **International Journal of Educational Leadership**, 19(3), 75–90.

استبانة لقياس أثر تحسين الكفاءة والإنتاجية على تعزيز رأس المال البشري والفكري

لتسلسل	المحاور والبند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الأول: الكفاءة والإنتاجية					
1	أشعر بأنني أستغل مهاراتي بشكل فعال في أداء مهام الوظيفية.					
2	أتمكن من إنجاز المهام الموكلة إلي في المواعيد المحددة.					
3	أملك المعرفة الضرورية لأداء واجباتي بشكل متميز.					
4	أواجه صعوبات في تحسين أدائي المهني بشكل مستمر.					
5	أستطيع التعامل مع التحديات التي أواجهها في بيئة العمل.					
6	أستفيد من التغذية الراجعة المقدمة لي لتحسين أدائي الوظيفي.					
7	أشعر بأنني أساهم بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف المؤسسية للجامعة.					
	المحور الثاني: تعزيز رأس المال البشري والفكري					
1	تتاح لي فرص كافية للتدريب والتطوير المهني داخل الجامعة.					
2	أشعر بأن الجامعة تدعم تطوير مهاراتي الفكرية والمعرفية.					
3	أشارك بفاعلية في ورش العمل والندوات العلمية ذات الصلة بعملتي.					
4	أعتبر نفسي جزءاً من بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.					
5	تتوفر لي فرص لتبادل الأفكار والمعلومات مع زملائي.					
6	أشعر بأنني أتعلم أشياء جديدة بشكل مستمر في سياق عملي.					

					7	هناك دعم كافٍ لتعزيز التفكير النقدي والإبداع في الأداء الوظيفي.
						المحور الثالث: العلاقة بين الكفاءة والإنتاجية ورأس المال البشري
					1	أعتقد أن تحسين كفاءتي يؤثر بشكل إيجابي على أداء الفريق ككل.
					2	توجد علاقة واضحة بين مستويات الإنتاجية وتعزيز رأس المال الفكري في المؤسسة.
					3	أرى أن الاستثمار في التدريب والتطوير يعزز من قدرتي على الأداء الوظيفي.
					4	أعتبر أن تحسين بيئة العمل يسهم في زيادة مستويات الإنتاجية.
					5	أرى أن تشجيع الإبداع يؤثر بشكل إيجابي على النتائج الأكاديمية للمؤسسة.
					6	أعتقد أن الكفاءة الفردية تؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي العام.