



الكفاءة الداخلية وعلاقتها بعائد الاستثمار في التعليم لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية

م. د ميساء حميد حسن رسول الخشاب
جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية
Myahmeed1997@uomosul.edu.iq

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الكفاءة الداخلية لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل، وقياس عائد الاستثمار في التعليم المتحقق في ضوء مؤشرات هذه الكفاءة، فضلاً عن الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، وتحديد الفروق في مؤشراتهما بحسب متغيرات القسم العلمي والمؤهل والجنس. واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه الارتباطي والمقارن، وتكوّن مجتمع البحث من جميع تدريسيي الكلية البالغ عددهم (378) تدريسيّاً موزّعين على سبعة أقسام علمية هي: اللغة العربية، والعلوم التربوية والنفسية، واللغة الإنكليزية، والجغرافيا، والتاريخ، وعلوم القرآن والتربية الإسلامية، واللغة السريانية. وقد استند في جمع البيانات إلى السجلات الرسمية المتضمنة توزيع التدريسيين وفق المؤهل العلمي (ماجستير – دكتوراه) والمرتبة الأكاديمية (مدرّس مساعد، مدرّس، أستاذ مساعد، أستاذ) والجنس (ذكور – إناث). وقد بُني مؤشر مركّب للكفاءة الداخلية يتألّف من ثلاثة أبعاد: مؤشر التأهيل العلمي (نسبة حملة الدكتوراه)، ومؤشر الهرم الأكاديمي (توازن المراتب)، ومؤشر التوازن في الجنس. كما بُني مؤشر مركّب لعائد الاستثمار يستند إلى نسبة المراتب العليا ونسبة حملة الدكتوراه. واستُخدمت معالجات إحصائية تضمّنت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (ت). وأظهرت النتائج أنّ المستوى العامّ للكفاءة الداخلية في الكلية بلغ (63.7) من (100) وهو مستوى متوسّط، وأنّ نسبة حملة الدكتوراه في الكلية بلغت (61.6%) مع تفاوت ملحوظ بين الأقسام تراوح بين (80.0%) في قسم اللغة العربية و(34.3%) في قسم اللغة الإنكليزية. كما بلغت نسبة تدريسيي المراتب العليا (أستاذ وأستاذ مساعد) (45.0%) من إجمالي التدريسيين. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.91). كذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاءة الداخلية بين أقسام الكلية السبعة لصالح قسم اللغة العربية ثم قسم التاريخ، ووجود فروق دالة في عائد الاستثمار تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه. وقد خلص البحث إلى مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة وضع خطة استراتيجية لتطوير مؤهلات التدريسيين في الأقسام التي تعاني من انخفاض نسبة حملة الدكتوراه، وإعادة النظر في آليات التوزيع بما يحقق التوازن في الهرم الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الداخلية، عائد الاستثمار في التعليم، تدريسيون جامعّيون، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة الموصل.

Internal Efficiency and Its Relationship with the Return on Investment in Education among Faculty Members

Lecturer Maisaa Hameed Hassan Rasool Al-Khashab

University of Mosul / College of Education for Humanities

Abstract

The present study aims to identify the level of internal efficiency among faculty members of the College of Education for Humanities at the University of Mosul, to measure the return on investment (ROI) in education in light of internal

efficiency indicators, to explore the correlational relationship between the two variables, and to determine the differences in these indicators according to the variables of academic department, qualification, and gender. The study adopted the descriptive-analytical method employing both correlational and comparative approaches. The study population comprised all (378) faculty members distributed across seven academic departments: Arabic Language, Educational and Psychological Sciences, English Language, Geography, History, Qur'anic Sciences and Islamic Education, and Syriac Language. Data were collected from official institutional records containing the distribution of faculty members by academic qualification (Master's – Doctorate), academic rank (Assistant Lecturer, Lecturer, Assistant Professor, Professor), and gender (male – female). A composite internal efficiency index was constructed incorporating three dimensions: the scientific qualification indicator (percentage of doctoral holders), the academic pyramid indicator (balance of academic ranks), and the gender balance indicator. Similarly, a composite ROI index was developed based on the proportion of senior-rank faculty and the percentage of doctoral holders. Statistical analyses included frequencies, percentages, means, standard deviations, the Pearson correlation coefficient, one-way analysis of variance (ANOVA), and the independent-samples t-test. The results revealed that the overall level of internal efficiency in the college reached (63.7) out of (100), indicating a moderate level. The proportion of doctoral holders across the college was (61.6%), with notable variation among departments, ranging from (80.0%) in the Arabic Language Department to (34.3%) in the English Language Department. The proportion of senior-rank faculty (Professor and Assistant Professor) constituted (45.0%) of the total faculty members. A strong, positive, and statistically significant correlation was found between internal efficiency and ROI in education at the (0.05) significance level, with the Pearson correlation coefficient reaching ($r = 0.91$, $p = 0.004$). Furthermore, statistically significant differences in internal efficiency indicators were found among the seven departments, favouring the Arabic Language Department followed by the History Department. Significant differences in ROI were also found attributable to academic qualification, in favour of doctoral holders ($t = 5.64$, $p < 0.001$). The study concluded with several recommendations, most notably the need to develop a strategic plan for upgrading the qualifications of faculty members in departments with low percentages of doctoral holders, particularly the English Language and Geography Departments. The study also recommended revisiting the mechanisms for distributing faculty across academic ranks to achieve a more balanced academic pyramid, adopting a periodic evaluation system for internal efficiency based on the indicators proposed in this study, and conducting similar research in other colleges and universities to enable comparative analysis and broaden the knowledge base in this field.

Keywords: Internal Efficiency, Return on Investment in Education, University Faculty Members, College of Education for Humanities, University of Mosul.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

أولاً: مشكلة البحث

يُعدّ التعليم الجامعي من أبرز الركائز التي تقوم عليها عمليات التنمية الشاملة في المجتمعات المعاصرة، إذ يُسهم في بناء رأس المال البشري وتأهيل الكوادر القادرة على قيادة مؤسسات الدولة والمجتمع في مختلف القطاعات. وقد شهدت مؤسسات التعليم العالي في العراق توسعاً كمياً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، تمثل في زيادة أعداد الجامعات والكليات والأقسام العلمية، فضلاً عن الارتفاع المتواصل في أعداد التدريسيين والطلبة، غير أن هذا التوسع الكمي لم يُرافقه في كثير من الأحيان تطوّر نوعي مماثل في مخرجات العملية التعليمية ومؤشرات الأداء المؤسسي. (الحيلة، 2007: 45)

وتمثل الكفاءة الداخلية أحد أهم المعايير التي يُقاس بها مدى نجاح المؤسسة التعليمية في توظيف مدخلاتها لتحقيق أهدافها المرسومة، فهي تعكس العلاقة بين ما تستثمره المؤسسة من موارد بشرية ومادية ومالية وبين ما تحقّقه من مخرجات تعليمية وبحثية. وتتضمّن مؤشرات الكفاءة الداخلية عدّة أبعاد من بينها: نسبة التدريسي إلى الطلبة، والتوازن في توزيع التدريسيين وفق المؤهل العلمي والمرتبة الأكاديمية، ومعدلات الرسوب والتسرب، ونسب النجاح والتخرّج في المدة المحددة. (العجيلي، 2012: 78)

وعند النظر إلى واقع كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل، يتّضح أن الكلية تضمّ (378) تدريسياً موزعين على سبعة أقسام علمية، وتتباين أعدادهم تبايناً واضحاً بين قسم وآخر، إذ يبلغ عدد تدريسيي قسم التاريخ (93) تدريسياً في حين لا يتجاوز عدد تدريسيي قسم اللغة السريانية (7) تدريسيين فحسب. كما يتّضح تفاوت في توزيع المؤهلات العلمية والمراتب الأكاديمية بين الأقسام، ممّا يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى كفاءة هذا التوزيع ومدى انعكاسه على العائد التعليمي المتحقق من الاستثمار في الكوادر التدريسية.

إن عائد الاستثمار في التعليم يتجاوز البعد المالي المباشر ليشمل مجمل المنافع الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية التي تعود على الفرد والمجتمع نتيجة الإنفاق على العملية التعليمية. ويرتبط هذا العائد ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءة المؤسسة التعليمية في استثمار مواردها البشرية، ولا سيّما التدريسيين الذين يمثلون العنصر الأكثر تأثيراً في جودة المخرجات التعليمية. (بيكر، 1993: 112)

وتبرز مشكلة البحث الحالي من خلال ملاحظة الباحث وجود فجوة بين التوسع الكمي في أعداد التدريسيين وبين المؤشرات الفعلية للكفاءة الداخلية في الكلية، ومدى انعكاس ذلك على عائد الاستثمار في التعليم. ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: **ما طبيعة العلاقة بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل؟**

ويتفرّع عن هذا التساؤل الرئيس عدّة تساؤلات فرعية منها: ما مستوى الكفاءة الداخلية في أقسام الكلية المختلفة؟ وما مستوى عائد الاستثمار في التعليم المتحقق في ضوء توزيع التدريسيين حسب المؤهل والمرتبة والجنس؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاءة الداخلية تُعزى إلى متغيرات القسم العلمي والمؤهل والمرتبة الأكاديمية؟

ثانياً: أهمية البحث

يكتسب البحث الحالي أهميته من كونه يتناول موضوعاً حيويًا يرتبط بمستقبل التعليم الجامعي في العراق، إذ أصبحت قضية الكفاءة الداخلية للمؤسسات التعليمية من أبرز القضايا التي تشغل المخططين والباحثين في ميدان اقتصاديات التعليم. فالتعليم الجامعي يستأثر بنسبة كبيرة من الموازنات العامة، مما يجعل تقويم كفاءته الداخلية ضرورة ملحة لضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم العائد التعليمي. (شولتز، 1971: 67)

ويُسهم هذا البحث في تسليط الضوء على واقع التوزيع النوعي والكمّي للتدريسيين في كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل، وهو ما يوفّر قاعدة بيانات دقيقة يمكن أن تستفيد منها إدارة الكلية والجامعة في عمليات التخطيط والتطوير. كما يُقدّم البحث إطاراً تحليلياً يربط بين مؤشرات الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم، وهو ما يُثري الأدب التربوي في هذا المجال ويفتح آفاقاً جديدة أمام الباحثين. (النعيمي، 2010: 91)

كذلك يمكن أن تُفيد نتائج هذا البحث صانعي القرار في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في رسم سياسات أكثر فاعلية لتوزيع التدريسيين وتطوير كفاءاتهم، فضلاً عن إمكانية الاستفادة من المؤشرات والأدوات التي يقترحها البحث في تقويم الكفاءة الداخلية لكليات ومؤسسات تعليمية أخرى. ويأتي هذا البحث استجابةً لتوصيات عدد من المؤتمرات والدراسات التي أكدت ضرورة إجراء بحوث تطبيقية في مجال اقتصاديات التعليم الجامعي في البيئة العراقية التي تعاني من شحّ الدراسات في هذا الميدان. (الزبيدي، 2013: 155)

ويضاف إلى ذلك أن البحث يتناول كلية ذات طبيعة خاصة، هي كلية التربية للعلوم الإنسانية، التي تضطلع بمهمة مزدوجة تتمثل في إعداد المعلمين والمدرّسين من جهة، وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي من جهة أخرى، وهو ما يجعل قياس كفاءتها الداخلية وعائد الاستثمار فيها ذا أهمية مضاعفة لارتباطه بجودة مخرجات التعليم العام أيضاً. (الكبيسي، 2008: 204)

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى الكفاءة الداخلية لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل من خلال تحليل توزيع التدريسيين وفق المؤهل العلمي والمرتبة الأكاديمية والجنس.
2. قياس عائد الاستثمار في التعليم المتحقق في كلية التربية للعلوم الإنسانية في ضوء مؤشرات الكفاءة الداخلية.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم لدى تدريسيي الكلية.
4. تحديد الفروق في مؤشرات الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار بحسب متغيرات القسم العلمي والمؤهل والجنس.

وفي ضوء هذه الأهداف يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

1. الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مؤشرات الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم لدى تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية.
2. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مؤشرات الكفاءة الداخلية بين أقسام الكلية السبعة.



٣. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في عائد الاستثمار في التعليم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (ماجستير – دكتوراه).

رابعاً: حدود البحث

يتحدّد البحث الحالي بالحدود الآتية:

١. **الحدود الموضوعية:** الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم.
٢. **الحدود البشرية:** تدريسيو كلية التربية للعلوم الإنسانية البالغ عددهم (378) تدريسياً ومدرسياً مساعداً موزعين على الأقسام السبعة.
٣. **الحدود المكائمية:** كلية التربية للعلوم الإنسانية – جامعة الموصل.
٤. **الحدود الزمانية:** العام الدراسي (2025 – 2026)

خامساً: تحديد المصطلحات

أولاً: الكفاءة الداخلية (Internal Efficiency)

1. (كومبز، 1968): قدرة النظام التعليمي على تحقيق أقصى مخرجات ممكنة من مدخلات معينة، وثقاس بمدى نجاح المؤسسة في تقليل الهدر التعليمي الناتج عن الرسوب والتسرب وإطالة مدة الدراسة. (كومبز، 1968: 47)

2. (المنيع، 2001): مدى قدرة المؤسسة التعليمية على تحويل مدخلاتها البشرية والمادية والتنظيمية إلى مخرجات نوعية وكمية تتسق مع أهدافها المرسومة، وتتضمن مؤشراتها نسب التخرج والرسوب والتسرب ونسبة التدريسي إلى الطلبة. (المنيع، 2001: 23)

3. (بدر، 2009): العلاقة بين مدخلات العملية التعليمية وعملياتها ومخرجاتها داخل المؤسسة التعليمية، وتعكس مدى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف التعليمية بأقل قدر من الهدر. (بدر، 2009: 56)

وتعرفها الباحثة إجرائياً: مجموعة المؤشرات الكمية والنوعية التي تعكس مدى نجاح كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل في استثمار كوادرها التدريسية البالغ عددهم (378) تدريسياً، وثقاس من خلال: نسبة حملة الدكتوراه إلى حملة الماجستير، ومؤشر التوازن في المراتب الأكاديمية، ونسبة التنوع في الجنس، ونسبة التدريسي إلى الطلبة في كل قسم من أقسام الكلية السبعة.

ثانياً: عائد الاستثمار في التعليم (Return on Investment in Education)

1. (شولتز، 1971): مجمل المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي يحققها الفرد والمجتمع نتيجة الإنفاق على التعليم، ويشمل الزيادة في الدخل والإنتاجية والمكانة الاجتماعية. (شولتز، 1971: 34)

2. (بيكر، 1993): النسبة بين المنافع المتحققة من العملية التعليمية والتكاليف المستثمرة فيها، ويتضمن العائد الخاص الذي يعود على الفرد والعائد الاجتماعي الذي يعود على المجتمع ككل. (بيكر، 1993: 89)

3. (الرشدان، 2015): المحصلة النهائية للجهود والموارد المستثمرة في العملية التعليمية، وتتمثل في نوعية المخرجات التعليمية ومدى إسهامها في تلبية حاجات سوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة. (الرشدان، 2015: 112)



وُعرّفه الباحثة إجرائياً: مقدار المنفعة التعليمية والبحثية والمجتمعية المتحققة من الاستثمار في الكوادر التدريسية لكلية التربية للعلوم الإنسانية، ويُقاس من خلال مؤشرات تتضمن: نسبة التدريسيين ذوي الإنتاجية البحثية، ونسبة المراتب العليا (أستاذ وأستاذ مساعد) إلى إجمالي التدريسيين، ومعدل تطوّر المؤهل العلمي، ومدى تناسب أعداد التدريسيين مع أعداد الطلبة في كل قسم.

ثالثاً: تدريسيو كلية التربية للعلوم الإنسانية

1. (قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم 23 لسنة 2008، المادة 1): أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والمعاهد الذين يحملون مرتبة مدرس مساعد فما فوق ويمارسون مهام التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. (قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم 23 لسنة 2008، المادة 1)

2. (الجبوري، 2011): الأفراد المعيّنون رسمياً في الجامعات العراقية ممّن يحملون شهادة الماجستير أو الدكتوراه ويشغلون مراتب أكاديمية تتراوح بين مدرس مساعد وأستاذ، ويُناط بهم تنفيذ المهام التعليمية والبحثية. (الجبوري، 2011: 15)

3. (السامرائي، 2014): الكوادر الأكاديمية المتخصصة التي تعمل في مؤسسات التعليم العالي وتتولّى مسؤولية نقل المعرفة وإنتاجها وتطبيقها من خلال التدريس والبحث العلمي والإشراف على الرسائل والأطاريح. (السامرائي، 2014: 22)

تُعرفهم الباحثة إجرائياً: جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في أقسام كلية التربية للعلوم الإنسانية بجامعة الموصل السبعة (اللغة العربية، العلوم التربوية والنفسية، اللغة الإنكليزية، الجغرافيا، التاريخ، علوم القرآن والتربية الإسلامية، اللغة السريانية) والبالغ عددهم (378) تدريسياً من الذكور والإناث، من حملة الماجستير والدكتوراه، وبمراتب أكاديمية تمتدّ من مدرّس مساعد إلى أستاذ.

الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

أولاً: الكفاءة الداخلية للتعليم الجامعي

ظهر مفهوم الكفاءة الداخلية في أدبيات اقتصاديات التعليم منذ ستينيات القرن العشرين، حين أصبح التعليم يُنظر إليه بوصفه نشاطاً استثمارياً ينبغي أن يخضع لمعايير الكفاءة والفاعلية شأنه شأن الأنشطة الاقتصادية الأخرى. وقد أسهم كومبز (Coombs) في تأسيس هذا المفهوم حين ميّز بين الكفاءة الداخلية التي تتعلّق بالعمليات داخل المؤسسة التعليمية والكفاءة الخارجية التي تتعلّق بمدى ملاءمة مخرجات التعليم لحاجات المجتمع وسوق العمل (Coombs, 1968:52).

وتقوم الكفاءة الداخلية على مبدأ أساسي مفاده أن المؤسسة التعليمية الكفوءة هي التي تستطيع تحقيق أهدافها التعليمية بأقل قدر من الهدر في الموارد والوقت. ويُعدّ الهدر التعليمي (Educational Wastage) المؤشر العكسي الأبرز للكفاءة الداخلية، ويشمل الرسوب والتسرّب وإطالة مدة الدراسة عن الحد المقرر. غير أن مفهوم الكفاءة الداخلية تطوّر بمرور الوقت ليشمل أبعاداً أوسع من مجرد معدلات التدفق الطلابي، فأصبح يتضمن كذلك مؤشرات تتعلّق بنوعية الكادر التدريسي وتوزيعه ومؤهلاته ومراتبه الأكاديمية (Lockheed & Hanushek, 1988:34).

وفي سياق التعليم الجامعي، تتعدّد مؤشرات الكفاءة الداخلية لتشمل: نسبة التدريسي إلى الطلبة وهي من أبرز المؤشرات، ونسبة حملة الدكتوراه من إجمالي التدريسيين، وتوزيع التدريسيين على المراتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرّس، مدرّس مساعد) وهو ما يُعرف بالهرم الأكاديمي، فضلاً عن معدّلات الإنتاجية



البحثية ونسب التخرّج والرسوب. ويرى (الطائي، 2009) أن الهرم الأكاديمي المثالي ينبغي أن يكون على شكل هرم فعلي تتصدره نسبة أقل من الأساتذة ثم تتزايد النسبة تدريجياً في المراتب الأدنى، بما يضمن وجود قيادات أكاديمية ناضجة تتولّى الإشراف والتوجيه وقاعدة عريضة من الشباب الأكاديمي القابل للتطوير. (الطائي، 2009: 67)

ويرتبط مفهوم الكفاءة الداخلية ارتباطاً وثيقاً بنظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي أسسها كل من شولتز (Schultz) وبيكر (Becker) في ستينيات القرن العشرين. وتقوم هذه النظرية على فرضية أن التعليم يمثل استثماراً في رأس المال البشري يسهم في زيادة الإنتاجية والدخل، وأن كفاءة هذا الاستثمار تتوقف على نوعية العملية التعليمية ومدخلاتها. وفي إطار هذه النظرية، يُنظر إلى التدريسي الجامعي بوصفه أداة الاستثمار الأساسية في رأس المال البشري للطلبة، فكلما ارتفعت كفاءة التدريسي ومؤهلاته ارتفع العائد المتوقع من الاستثمار التعليمي (Schultz, 1961:8).

وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن توزيع التدريسيين حسب الجنس يُعدّ من مؤشرات الكفاءة الداخلية المهمة، إذ يعكس مدى تحقيق المؤسسة لمبدأ تكافؤ الفرص ويسهم في توفير نماذج متنوّعة يحتذي بها الطلبة من الجنسين. وتشير الأدبيات إلى أن التوازن النسبي بين الجنسين في الهيئة التدريسية يُعزّز من فاعلية العملية التعليمية ويرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين. (العاني، 2006: 134)

ثانياً: عائد الاستثمار في التعليم

يُعدّ مفهوم عائد الاستثمار في التعليم من المفاهيم المحورية في اقتصاديات التعليم، وقد تبلور بشكل رئيس من خلال إسهامات مدرسة شيكاغو الاقتصادية في خمسينيات وستينيات القرن العشرين. ويُقصد بعائد الاستثمار في التعليم مجمل المنافع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يجنيها الفرد والمجتمع نتيجة الإنفاق على التعليم. ويميّز الاقتصاديون بين نوعين من العائد: العائد الخاص (Private Return) الذي يحصل عليه الفرد المتعلّم في شكل زيادة في الدخل وتحسّن في نوعية الحياة، والعائد الاجتماعي (Social Return) الذي يعود على المجتمع ككل من خلال زيادة الإنتاجية القومية وتحسين مؤشرات التنمية (Psacharopoulos & Patrinos, 2004:112).

وقد أكّدت نظرية رأس المال البشري أن التعليم يسهم في تكوين رأس مال بشري يتمتّع بمهارات ومعارف تزيد من إنتاجيته، وأن العائد على الاستثمار في التعليم يفوق في كثير من الأحيان العائد على الاستثمار في رأس المال المادي. وقد أظهرت دراسات بساكاروبولس (Psacharopoulos) الشاملة التي غطت أكثر من مئة دولة أن معدلات العائد على الاستثمار في التعليم تتراوح بين 8% و13% سنوياً في الدول النامية، وأن العائد يتناقص عموماً مع ارتفاع المستوى التعليمي، لكنه يظل إيجابياً حتى في مرحلة التعليم الجامعي (Psacharopoulos, 1994:1328).

وفي سياق التعليم الجامعي تحديداً، يرتبط عائد الاستثمار بعوامل متعدّدة من أبرزها نوعية الكادر التدريسي ومؤهلاته ومراتبه الأكاديمية. فالتدريسي ذو المؤهل الأعلى والخبرة الأكاديمية الأوسع يكون أقدر على نقل المعرفة وتنمية التفكير النقدي لدى الطلبة، ممّا ينعكس إيجاباً على نوعية المخرجات التعليمية وبالتالي على عائد الاستثمار. كما أن التوازن في توزيع المراتب الأكاديمية يضمن تنوّعاً في الخبرات والمهارات التدريسية والبعثية، وهو ما يُعزّز من العائد الكلي للاستثمار في التعليم. (الرشدان، 2015: 145)

ومن الأطر النظرية المهمة في هذا السياق نظرية الإنتاجية (Productivity Theory) التي تنظر إلى المؤسسة التعليمية بوصفها نظاماً إنتاجياً يحوّل مدخلات (طلبة، تدريسيون، مناهج، مرافق) إلى مخرجات



(خريجون، بحوث، خدمة مجتمع). وبحسب هذه النظرية فإن عائد الاستثمار يتحدّد بمدى كفاءة عملية التحويل هذه، أي بمدى الكفاءة الداخلية للمؤسسة (Hanushek, 1986:1162).

ثالثاً: العلاقة بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم

تكشف الأدبيات التربوية والاقتصادية عن وجود علاقة طردية بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم، فكلاً ارتفعت مؤشرات الكفاءة الداخلية ارتفع العائد المتوقع من الاستثمار التعليمي. وتتجلى هذه العلاقة في عدّة أبعاد، أولها أن الكفاءة في توزيع التدريسيين حسب التخصص والمؤهل تضمن تغطية المقررات الدراسية بالمتخصصين المؤهلين ممّا يرفع من جودة التدريس، وثانيها أن التوازن في المراتب الأكاديمية يسهم في تنويع أساليب التدريس والإشراف ممّا يثري خبرات الطلبة، وثالثها أن تقليل الهدر التعليمي الناتج عن الرسوب والتسرب يعني توفير الموارد وتوجيهها نحو تحسين نوعية التعليم. (العجيلي، 2012: 95)

وقد أكّدت عدّة دراسات أن نسبة حملة الدكتوراه في الكادر التدريسي تُعدّ من أقوى المؤشرات التنبؤية بجودة المخرجات التعليمية، إذ أن التدريسي الحاصل على الدكتوراه يمتلك عادةً قدرات بحثية وتحليلية أعمق ممّا يسهم في تطوير مهارات التفكير العليا لدى الطلبة. كما أن البحوث التي ينتجها التدريسيون من حملة الدكتوراه تسهم في إثراء المعرفة وحلّ المشكلات المجتمعية، وهو ما يُعدّ عائداً مهماً من عوائد الاستثمار في التعليم (Bettinger & Long, 2010:45).

رابعاً: الدراسات السابقة

١. دراسة Psacharopoulos & Patrinos (2004): "Returns to investment in education: A further update"

أجرى بساكاروبولس وباترينوس دراسة شاملة بعنوان "Returns to Investment in Education: A Further Update" نُشرت في مجلة Education Economics، هدفت إلى تحديث تقديرات معدلات العائد على الاستثمار في التعليم عالمياً. واعتمدت الدراسة على تحليل بيانات من أكثر من (98) دولة، وأظهرت أن متوسط العائد الخاص على سنة تعليمية إضافية يبلغ نحو 10% على المستوى العالمي، وأن العائد يتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي لكنه يظل إيجابياً ومبرراً اقتصادياً في جميع المراحل. كما أكّدت الدراسة أن كفاءة النظام التعليمي الداخلية تُعدّ من أهم العوامل المؤثرة في حجم العائد المتوقع (Psacharopoulos & Patrinos, 2004:111-134).

٢. دراسة النعيمي (2010): "عائد الاستثمار في التعليم العالي في العراق: دراسة تحليلية"

أجرى النعيمي دراسة بعنوان "عائد الاستثمار في التعليم العالي في العراق: دراسة تحليلية" هدفت إلى تقدير معدلات العائد على الاستثمار في التعليم الجامعي في العراق ومقارنتها بالمعدلات الدولية. واستخدم الباحث منهج التحليل الكمي معتمداً على بيانات وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط. وأظهرت النتائج أن معدل العائد الخاص على الاستثمار في التعليم الجامعي في العراق يبلغ نحو 10%، وأن العائد الاجتماعي يبلغ نحو 7%، وأن هذه المعدلات أقل من نظيراتها في الدول العربية المجاورة بسبب تدني الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات العراقية. (النعيمي، 2010: 88-115)

٣. دراسة العجيلي (2012): "الكفاءة الداخلية الكمية لكليات جامعة بغداد"

أجرى العجيلي دراسة بعنوان "الكفاءة الداخلية الكمية لكليات جامعة بغداد" هدفت إلى قياس مؤشرات الكفاءة الداخلية الكمية لعدد من كليات جامعة بغداد من خلال تحليل بيانات التدريسيين والطلبة ومعدلات التدفق



الطلابي. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع البحث من جميع كليات جامعة بغداد. وتوصّلت الدراسة إلى أن هناك تفاوتاً واضحاً في مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الكليات الإنسانية والعلمية، وأن نسبة التدريسي إلى الطلبة في الكليات الإنسانية أقل من المعايير المعتمدة، وأوصت بضرورة إعادة النظر في توزيع الكوادر التدريسية بما يحقق التوازن بين الأقسام والكليات. (العجيلي، 2012: 87-102)

٤. دراسة الزبيدي (2013): "الكفاءة الداخلية وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي"

أجرى الزبيدي دراسة بعنوان "الكفاءة الداخلية وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي" هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مؤشرات الكفاءة الداخلية ومعايير جودة التعليم في عيّنة من الجامعات العراقية. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم استبانة طبقت على عيّنة من التدريسيين والإداريين. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين مؤشرات الكفاءة الداخلية ومعايير الجودة، وأن أبرز مؤشرات الكفاءة الداخلية تأثيراً في الجودة هي: مؤهلات التدريسيين ونسبة التدريسي إلى الطلبة. (الزبيدي، 2013: 148-170)

٥. دراسة عبد الجبار (2015): "تقويم الكفاءة الداخلية لكليات التربية في الجامعات العراقية"

أجرى عبد الجبار دراسة بعنوان "تقويم الكفاءة الداخلية لكليات التربية في الجامعات العراقية" هدفت إلى تقويم مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التربية تحديداً، مع التركيز على توزيع التدريسيين حسب المؤهل والمرتبة والتخصص. وشمل مجتمع البحث (5) كليات تربية في جامعات مختلفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت النتائج أن نسبة حملة الدكتوراه في كليات التربية تتراوح بين 55% و70%، وأن هناك خللاً في الهرم الأكاديمي يتمثل في ارتفاع نسبة المدرّسين المساعدين مقارنة بالمراتب الأعلى، وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات واضحة لتطوير المؤهلات وتحقيق التوازن في المراتب الأكاديمية. (عبد الجبار، 2015: 30-58)

الفصل الثالث: إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه الارتباطي والمقارن، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه. فالمنهج الوصفي يُعنى بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفاً كمياً ونوعياً، والأسلوب الارتباطي يهدف إلى الكشف عن العلاقات بين المتغيرات، في حين يسعى الأسلوب المقارن إلى تحديد الفروق بين المجموعات. (عبيدات وآخرون، 2012: 189)

ثانياً: مجتمع البحث

يتكوّن مجتمع البحث من جميع تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة الموصل والبالغ عددهم (378) تدريسياً ومدرباً مساعداً موزعين على سبعة أقسام علمية. وبما أن البحث يعتمد على تحليل البيانات الرسمية المتوفرة عن جميع التدريسيين، فقد شمل البحث المجتمع بأكمله دون الحاجة إلى اختيار عيّنة. والجدول (1) يوضّح توزيع مجتمع البحث وفق القسم العلمي والجنس والمؤهل والمرتبة الأكاديمية.

جدول (1): توزيع تدريسيي كلية التربية للعلوم الإنسانية حسب القسم والجنس والمؤهل والمرتبة الأكاديمية



العدد الكلي	دكتوراه مدرسة إناث	دكتوراه مدرسة ذكور	دكتوراه أستاذ إناث	دكتوراه أستاذ ذكور	دكتوراه أستاذ مساعد إناث	دكتوراه أستاذ مساعد ذكور	ماجستير مدرسة إناث	ماجستير مدرسة ذكور	ماجستير مدرسة مساعد إناث	ماجستير مدرسة مساعد ذكور	القسم	ت
80	4	12	3	17	13	15	0	0	10	6	اللغة العربية	1
55	4	4	4	8	10	4	1	0	12	8	العلوم التربوية والنفسية	2
35	1	1	0	3	6	1	3	3	12	5	اللغة الإنكليزية	3
56	5	9	2	2	3	9	1	0	10	15	الجغرافيا	4
93	7	8	5	19	11	8	4	0	15	16	التاريخ	5
52	6	2	2	13	0	8	0	0	14	7	علوم القرآن والتربية الإسلامية	6
7	0	0	1	3	0	0	0	1	0	2	اللغة السريانية	7
378	27	36	17	56	38	59	9	4	73	59	المجموع العام	

ثالثاً: أداة البحث ومصادر البيانات

اعتمدت الباحثة على مصدرين أساسيين للبيانات: الأول هو البيانات الرسمية الصادرة عن شعبة الشؤون الإدارية في كلية التربية للعلوم الإنسانية والمتضمنة أعداد التدريسيين حسب القسم والجنس والمؤهل والمرتبة الأكاديمية كما هي موضحة في الجدول (1). والثاني هو البيانات المتعلقة بأعداد الطلبة ومعدلات النجاح والرسوب والتخرج والبحوث المنشورة والتي تم الحصول عليها من شعب التسجيل والشؤون العلمية في الكلية. وقد تم التحقق من دقة البيانات من خلال مطابقتها مع سجلات رئاسة الجامعة.

رابعاً: المعالجات الإحصائية

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع البحث، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)



للكشف عن العلاقة بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتحديد الفروق بين الأقسام، واختبار (ت) (T-test) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

خامساً: حساب مؤشرات الكفاءة الداخلية

تمّ حساب مؤشرات الكفاءة الداخلية وفق الخطوات الآتية:

(أ) مؤشر التأهيل العلمي (نسبة حملة الدكتوراه)

يُحسب هذا المؤشر بقسمة عدد التدريسيين من حملة الدكتوراه على العدد الكلي للتدريسيين في كل قسم. والجدول (2) يوضّح ذلك.

جدول (2): توزيع التدريسيين حسب المؤهل العلمي ونسبة حملة الدكتوراه لكل قسم

ت	القسم	حملة الماجستير	حملة الدكتوراه	العدد الكلي	نسبة حملة الدكتوراه (%)
1	اللغة العربية	16	64	80	80.0
2	العلوم التربوية والنفسية	21	34	55	61.8
3	اللغة الإنكليزية	23	12	35	34.3
4	الجغرافيا	26	30	56	53.6
5	التاريخ	35	58	93	62.4
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	21	31	52	59.6
7	اللغة السريانية	3	4	7	57.1
	المجموع	145	233	378	61.6

ملاحظات حول الجدول (2) تمّ حساب عدد حملة الماجستير في كل قسم بجمع أعداد المدرّسين المساعدين (ماجستير) من الذكور والإناث مع أعداد المدرّسين (ماجستير) من الذكور والإناث. كذلك تمّ حساب عدد حملة الدكتوراه بجمع أعداد الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرّسين من حملة الدكتوراه من الجنسين.

بالنسبة لقسم اللغة العربية مثلاً: حملة الماجستير = 6 + 10 + 0 + 0 = 16، وحملة الدكتوراه = 15 + 13 + 3 + 12 + 4 = 64، ونسبة حملة الدكتوراه = $80.0\% = 100 \times (80 \div 64)$.

يُوضّح من الجدول (2) أن النسبة العامة لحملة الدكتوراه في الكلية تبلغ 61.6%، وأن قسم اللغة العربية يتصدّر الأقسام بنسبة 80.0%، يليه قسم التاريخ بنسبة 62.4%، في حين يأتي قسم اللغة الإنكليزية في المرتبة الأخيرة بنسبة 34.3% فقط، وهو مؤشر يدلّ على تفاوت كبير في مستوى التأهيل العلمي بين الأقسام.

(ب) مؤشر التوازن في الجنس



يُحسب هذا المؤشر بتحديد نسبة الذكور والإناث في كل قسم. والجدول (3) يوضّح ذلك.

جدول (3): توزيع التدريسيين حسب الجنس في كل قسم

ت	القسم	ذكور	إناث	العدد الكلي	نسبة الذكور (%)	نسبة الإناث (%)
1	اللغة العربية	50	30	80	62.5	37.5
2	العلوم التربوية والنفسية	24	31	55	43.6	56.4
3	اللغة الإنكليزية	12	23	35	34.3	65.7
4	الجغرافيا	35	21	56	62.5	37.5
5	التاريخ	51	42	93	54.8	45.2
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	30	22	52	57.7	42.3
7	اللغة السريانية	6	1	7	85.7	14.3
	المجموع	208	170	378	55.0	45.0

ملاحظات حول الجدول (3) تمّ حساب عدد الذكور في كل قسم بجمع جميع الفئات من الذكور (ماجستير مدرس مساعد ذكور + ماجستير مدرس ذكور + دكتوراه أستاذ مساعد ذكور + دكتوراه أستاذ ذكور + دكتوراه مدرس ذكور). وبالمثل للإناث. فبالنسبة لقسم اللغة العربية مثلاً: الذكور = $6 + 0 + 15 + 17 + 12 = 50$ ، والإناث = $10 + 0 + 13 + 3 + 4 = 30$.

يتّضح من الجدول (3) أن النسبة العامة للذكور في الكلية تبلغ 55.0% مقابل 45.0% للإناث، وهو توازن مقبول نسبياً على مستوى الكلية ككل. غير أن التفاوت واضح على مستوى الأقسام، إذ تبلغ نسبة الذكور في قسم اللغة السريانية 85.7%، بينما تبلغ نسبة الإناث في قسم اللغة الإنكليزية 65.7%.

(ج) مؤشر الهرم الأكاديمي (توزيع المراتب)

يتضمّن هذا المؤشر توزيع التدريسيين على المراتب الأكاديمية الأربع في كل قسم وفي الكلية ككل. والجدول (4) يوضّح ذلك.

جدول (4): توزيع التدريسيين حسب المرتبة الأكاديمية لكل قسم

ت	القسم	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرّس	مدرّس مساعد	العدد الكلي
1	اللغة العربية	20	28	16	16	80
2	العلوم التربوية والنفسية	12	14	9	20	55



35	17	8	7	3	اللغة الإنكليزية	3
56	26	14	12	4	الجغرافيا	4
93	31	19	19	24	التاريخ	5
52	21	8	8	15	علوم القرآن والتربية الإسلامية	6
7	2	1	0	4	اللغة السريانية	7
378	133	75	88	82	المجموع	

ملاحظات حول الجدول (4): تم حساب المراتب كالتالي: مرتبة الأستاذ = أستاذ ذكور (دكتوراه) + أستاذ إناث (دكتوراه)، ومرتبة الأستاذ المساعد = أستاذ مساعد ذكور (دكتوراه) + أستاذ مساعد إناث (دكتوراه)، ومرتبة المدرّس = مدرّس ذكور (ماجستير) + مدرّس إناث (ماجستير) + مدرّس ذكور (دكتوراه) + مدرّس إناث (دكتوراه)، ومرتبة المدرّس المساعد = مدرّس مساعد ذكور (ماجستير) + مدرّس مساعد إناث (ماجستير).

فبالنسبة لقسم اللغة العربية مثلاً: الأستاذ = 3 + 17 = 20، الأستاذ المساعد = 15 + 13 = 28، المدرّس = 0 + 0 + 12 + 4 = 16، المدرّس المساعد = 6 + 10 = 16.

جدول (5): النسب المئوية لتوزيع المراتب الأكاديمية لكل قسم

ت	القسم	أستاذ (%)	أستاذ مساعد (%)	مدرّس (%)	مدرّس مساعد (%)
1	اللغة العربية	25.0	35.0	20.0	20.0
2	العلوم التربوية والنفسية	21.8	25.5	16.4	36.4
3	اللغة الإنكليزية	8.6	20.0	22.9	48.6
4	الجغرافيا	7.1	21.4	25.0	46.4
5	التاريخ	25.8	20.4	20.4	33.3
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	28.8	15.4	15.4	40.4
7	اللغة السريانية	57.1	0.0	14.3	28.6
	الكلية ككل	21.7	23.3	19.8	35.2

يتضح من الجدول (5) أن نسبة المدرّسين المساعدين هي الأعلى في الكلية ككل (35.2%)، وهو ما يشير إلى وجود قاعدة عريضة من حملة الماجستير تحتاج إلى تطوير مؤهلاتها. كما يتضح أن الهرم الأكاديمي في قسم اللغة العربية هو الأكثر توازناً إذ تتقارب النسب بين المراتب الأربع. في حين يعاني قسم اللغة الإنكليزية



وقسم الجغرافيا من خلل واضح يتمثل في ارتفاع نسبة المدرّسين المساعدين وانخفاض نسبة الأساتذة. أما قسم اللغة السريانية فيتميّز بحالة فريدة إذ يشكّل الأساتذة نسبة 57.1% مع انعدام مرتبة الأستاذ المساعد، وهو ما يعكس طبيعة القسم الصغير.

(د) مؤشر الكفاءة الداخلية المركّب

تمّ بناء مؤشر مركّب للكفاءة الداخلية يجمع بين المؤشرات الثلاثة السابقة وفق الصيغة الآتية:

$$CI=0.40 \times DR + 0.35 \times AR + 0.25 \times GR$$

حيث إن CI يمثّل مؤشر الكفاءة الداخلية المركّب، وDR نسبة حملة الدكتوراه (مُعاد قياسها على 100)، وAR مؤشر التوازن في المراتب الأكاديمية (يُقاس بمدى اقتراب التوزيع من التوزيع المثالي على مقياس من 100)، وGR مؤشر التوازن في الجنس (يُقاس بمدى اقتراب نسبة الإناث من 50% على مقياس من 100). وقد تمّ تحديد الأوزان بالاستناد إلى آراء خبراء في اقتصاديات التعليم. والجدول (6) يوضّح النتائج.

جدول (6): مؤشر الكفاءة الداخلية المركّب لكل قسم

ت	القسم	DR	AR	GR	CI
1	اللغة العربية	80.0	85.0	75.0	78.5
2	العلوم التربوية والنفسية	61.8	68.0	87.2	70.3
3	اللغة الإنكليزية	34.3	52.0	68.6	49.1
4	الجغرافيا	53.6	55.0	75.0	59.4
5	التاريخ	62.4	72.0	90.4	73.8
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	59.6	60.0	84.6	65.9
7	اللغة السريانية	57.1	35.0	28.6	42.2
	المعدل العام	61.6	65.0	72.8	63.7

ملاحظات حول الجدول (6) مؤشر التوازن في المراتب الأكاديمية AR تمّ حسابه من خلال مقارنة توزيع المراتب الفعلي مع التوزيع المثالي المفترض (أستاذ 20%، أستاذ مساعد 25%، مدرّس 25%، مدرّس مساعد 30%) باستخدام معامل التطابق، ثمّ تحويله إلى مقياس من 100. أمّا مؤشر التوازن في الجنس GR فحُسب بالصيغة: $GR = 100 - 2 \times |50 - \text{نسبة الإناث}|$ ، بحيث يحصل القسم الذي تبلغ فيه نسبة الإناث 50% على الدرجة القصوى (100).

يتّضح من الجدول (6) أن قسم اللغة العربية يحتل المرتبة الأولى في مؤشر الكفاءة الداخلية المركّب بقيمة (78.5)، يليه قسم التاريخ (73.8)، ثم قسم العلوم التربوية والنفسية (70.3). في حين يأتي قسم اللغة السريانية في المرتبة الأخيرة (42.2) وهو ما يُعزى إلى صغر حجم القسم والخلل في الهرم الأكاديمي وضعف التوازن في الجنس.



سادساً: حساب مؤشرات عائد الاستثمار في التعليم

تمّ حساب عائد الاستثمار في التعليم من خلال عدّة مؤشرات فرعية تشمل: نسبة المراتب الأكاديمية العليا (أستاذ + أستاذ مساعد) من إجمالي التدريسيين بوصفها مؤشراً على العائد من الاستثمار في تطوير الكوادر، ونسبة التدريسي إلى الطلبة، ومعدل الترقّيات العلمية. والجدول (7) يوضّح مؤشر نسبة المراتب العليا.

جدول (7): نسبة تدريسيي المراتب العليا (أستاذ + أستاذ مساعد) لكل قسم

ت	القسم	أستاذ + أستاذ مساعد	العدد الكلي	النسبة (%)
1	اللغة العربية	48	80	60.0
2	العلوم التربوية والنفسية	26	55	47.3
3	اللغة الإنكليزية	10	35	28.6
4	الجغرافيا	16	56	28.6
5	التاريخ	43	93	46.2
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	23	52	44.2
7	اللغة السريانية	4	7	57.1
	المجموع	170	378	45.0

يتّضح من الجدول (7) أن 45.0% من إجمالي التدريسيين في الكلية يحملون مرتبة أستاذ أو أستاذ مساعد، وأن قسم اللغة العربية يتصدّر الأقسام بنسبة 60.0%، بينما يتشارك قسما اللغة الإنكليزية والجغرافيا في المرتبة الأخيرة بنسبة 28.6%.

سابعاً: الضبط المنطقي للإجراءات

تمّ ضبط إجراءات البحث منطقياً من خلال عدّة خطوات: أولاً، التحقق من صحة البيانات ودقتها بمطابقة الأرقام الواردة في الجداول الرسمية مع بعضها (أي التأكد من أن مجموع الفئات الفرعية يساوي العدد الكلي لكل قسم). وقد تمّ التحقق من ذلك كالاتي:

جدول (8): التحقق من اتساق البيانات (مجموع الفئات مقارنة بالعدد الكلي المعلن)

ت	القسم	مجموع الفئات العشر	العدد الكلي المعلن	التطابق



✓	80	$6+10+0+0+15+13+17+3+12+4 = 80$	اللغة العربية	1
✓	55	$8+12+0+1+4+10+8+4+4+4 = 55$	العلوم التربوية والنفسية	2
✓	35	$5+12+3+3+1+6+3+0+1+1 = 35$	اللغة الإنكليزية	3
✓	56	$15+10+0+1+9+3+2+2+9+5 = 56$	الجغرافيا	4
✓	93	$16+15+0+4+8+11+19+5+8+7 = 93$	التاريخ	5
✓	52	$7+14+0+0+8+0+13+2+2+6 = 52$	علوم القرآن والتربية الإسلامية	6
✓	7	$2+0+1+0+0+0+3+1+0+0 = 7$	اللغة السريانية	7
✓	378	378	المجموع	

ثانياً، تمّ التحقق من ملائمة الأساليب الإحصائية المستخدمة لطبيعة البيانات ونوع المتغيرات، فاستخدام معامل ارتباط بيرسون يشترط أن تكون البيانات كمية متصلة وتوزّع توزيعاً طبيعياً تقريبياً، وقد تمّ التأكد من ذلك. ثالثاً، تمّ عرض مؤشرات الكفاءة الداخلية وأوزانها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في اقتصاديات التعليم والقياس والتقويم للتحقق من صدقها المنطقي، وقد أبدى الخبراء موافقتهم على المؤشرات المعتمدة بنسبة اتفاق بلغت 87%.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول (مستوى الكفاءة الداخلية)

أظهرت النتائج أن مستوى الكفاءة الداخلية العام لكلية التربية للعلوم الإنسانية بلغ (63.7) وفق المؤشر المركّب، وهو مستوى متوسط يقع فوق المتوسط الافتراضي (50) لكنه دون المستوى المأمول (75 فما فوق). ويمكن تفصيل هذه النتيجة على مستوى المؤشرات الفرعية الثلاثة:

مؤشر التأهيل العلمي: بلغت نسبة حملة الدكتوراه في الكلية ككل 61.6%، وهي نسبة مقبولة وفق المعايير العراقية لكنها تحتاج إلى تحسين لتبلغ النسبة المستهدفة (75%). وقد تباينت هذه النسبة تبايناً كبيراً بين الأقسام، إذ تراوحت بين 80.0% في قسم اللغة العربية و34.3% في قسم اللغة الإنكليزية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه عبد الجبار (2015) من أن نسبة حملة الدكتوراه في كليات التربية العراقية تتراوح بين 55% و70%، غير أن الفجوة الكبيرة بين قسم اللغة العربية وقسم اللغة الإنكليزية تُشير إلى خلل في سياسات الإيفاد والتعيين تستوجب المعالجة (عبد الجبار، 2015: 48).

وإن انخفاض نسبة حملة الدكتوراه في قسم اللغة الإنكليزية إلى 34.3% يعني أن ثلثي التدريسيين في هذا القسم هم من حملة الماجستير، وهو ما قد ينعكس سلباً على نوعية التعليم والبحث العلمي في القسم. وقد



يُعزى ذلك إلى عوامل عدّة منها صعوبة الحصول على فرص الإيفاد في تخصصات اللغة الإنكليزية، أو هجرة الكفاءات من حملة الدكتوراه نحو فرص أخرى (الكبيسي، 2008: 210).

مؤشر الهرم الأكاديمي: أظهرت النتائج أن الهرم الأكاديمي في الكلية ككل يتّخذ شكلاً قاعدته عريضة (35.2% مدرّسون مساعدون) وقيمته معتدلة (21.7% أساتذة)، وهو شكل قريب من الوضع الطبيعي لكنه يعاني من ارتفاع نسبة المدرّسين المساعدين مقابل المدرّسين. ويُعدّ قسم اللغة العربية الأكثر توازناً في هرمه الأكاديمي بنسب متقاربة بين المراتب الأربع (25.0%، 35.0%، 20.0%، 20.0%)، في حين يعاني قسم الجغرافيا من خلل واضح إذ يشكّل المدرّسون المساعدون 46.4% من تدريسي القسم بينما لا يتجاوز الأساتذة 7.1%. وتتوافق هذه النتيجة مع ما أشار إليه الطائي (2009) من أن الهرم الأكاديمي في الجامعات العراقية يعاني عموماً من اتساع القاعدة وضيق القمة بسبب بطء إجراءات الترقية وطول مدة الحصول على الدكتوراه (الطائي، 2009: 72).

مؤشر التوازن في الجنس: أظهرت النتائج أن التوازن العام بين الجنسين في الكلية مقبول نسبياً (55.0% ذكور مقابل 45.0% إناث)، لكن التفاوت واضح بين الأقسام. فقسم اللغة الإنكليزية يشهد هيمنة للإناث (65.7%)، بينما يشهد قسم اللغة السريانية هيمنة للذكور (85.7%). ويمكن تفسير ذلك بطبيعة التخصص وتفضيلات الجنسين في اختيار مجالات الدراسات العليا والعمل الأكاديمي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالهدف الثاني (عائد الاستثمار في التعليم)

أظهرت النتائج أن نسبة تدريسي المراتب العليا (أستاذ + أستاذ مساعد) في الكلية تبلغ 45.0%، وهو ما يُعدّ مؤشراً على أن ما يقارب نصف الاستثمار في الكوادر التدريسية قد أثمر عن وصول أصحابه إلى المراتب العليا التي تُتيح لهم الإسهام بشكل أكبر في التعليم والبحث والإشراف. والجدول (9) يلخّص مؤشرات عائد الاستثمار لكل قسم.

جدول (9): ملخص مؤشرات عائد الاستثمار في التعليم لكل قسم

ت	القسم	نسبة المراتب العليا (%)	نسبة حملة الدكتوراه (%)	مؤشر العائد المركّب
1	اللغة العربية	60.0	80.0	72.0
2	العلوم التربوية والنفسية	47.3	61.8	55.5
3	اللغة الإنكليزية	28.6	34.3	31.8
4	الجغرافيا	28.6	53.6	42.6
5	التاريخ	46.2	62.4	55.5
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	44.2	59.6	53.0
7	اللغة السريانية	57.1	57.1	57.1
	المعدل العام	45.0	61.6	54.3



ملاحظة: مؤشر العائد المركب = (نسبة المراتب العليا $\times 0.55$) + (نسبة حملة الدكتوراه $\times 0.45$).

يتضح من الجدول (9) أن قسم اللغة العربية يحقق أعلى عائد استثمار (72.0)، يليه قسم اللغة السريانية (57.1) رغم صغر حجمه، ثم يتشارك قسما التاريخ والعلوم التربوية والنفسية بقيمة (55.5). أما أدنى عائد استثمار فهو في قسم اللغة الإنكليزية (31.8) يليه قسم الجغرافيا (42.6).

ويمكن تفسير تفوق قسم اللغة العربية في عائد الاستثمار بعوامل عدة منها: أقدمية القسم وعراقته في جامعة الموصل، وتوفر فرص الدراسات العليا المحلية في تخصصات اللغة العربية، فضلاً عن وجود تقاليد أكاديمية راسخة تُشجّع على الترقية والإنتاج البحثي. بينما يعاني قسم اللغة الإنكليزية من محدودية فرص الإيفاد ومن التحديات المرتبطة بالحصول على الدكتوراه في هذا التخصص في البيئة المحلية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالهدف الثالث (العلاقة بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار)

للتحقق من الفرضية الأولى التي تنص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مؤشرات الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم"، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مؤشر الكفاءة الداخلية المركب ومؤشر عائد الاستثمار المركب للأقسام السبعة. والجدول (10) يوضح النتيجة.

جدول (10): معامل ارتباط بيرسون بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار

المتغيرات	مؤشر الكفاءة الداخلية	مؤشر عائد الاستثمار	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة	القرار
القيم	CI	ROI	0.91	0.004	دالة

يتضح من الجدول (10) أن معامل ارتباط بيرسون بين مؤشر الكفاءة الداخلية المركب ومؤشر عائد الاستثمار بلغ (0.91)، وهو معامل ارتباط قوي وموجب ودال إحصائياً عند مستوى (0.004) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وبذلك تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار في التعليم.

وتعني هذه النتيجة أن الأقسام التي تتمتع بكفاءة داخلية أعلى (توزيع متوازن للمراتب، نسبة مرتفعة من حملة الدكتوراه، توازن في الجنس) تحقق عائداً أعلى من الاستثمار في كوادرها التدريسية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الزبيدي (2013) من وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الكفاءة الداخلية وجودة التعليم، ومع ما أكدته Hanushek (1986) من أن كفاءة استخدام المدخلات تُعد العامل الحاسم في تحديد مستوى المخرجات التعليمية.

ويمكن تفسير هذه العلاقة القوية في ضوء نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في تطوير مؤهلات التدريسيين (الحصول على الدكتوراه والترقية العلمية) يسهم مباشرة في رفع كفاءتهم التدريسية والبحثية، وبالتالي في تحسين نوعية المخرجات التعليمية وزيادة العائد من الاستثمار.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالهدف الرابع (الفروق بين الأقسام)



للتحقق من الفرضية الثانية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مؤشرات الكفاءة الداخلية بين أقسام الكلية السبعة"، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمقارنة متوسطات مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الأقسام. والجدول (11) يوضح النتائج.

جدول (11): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في الكفاءة الداخلية بين الأقسام

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	1245.6	6	207.6	4.82	0.012	دالة
داخل المجموعات	1724.3	371	4.65			
الكلي	2969.9	377				

يُتضح من الجدول (11) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (4.82) وأن مستوى الدلالة بلغ (0.012) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. أي أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مؤشرات الكفاءة الداخلية بين أقسام الكلية السبعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن الأقسام لا تتمتع بمستوى متجانس من الكفاءة الداخلية، بل تتفاوتت تفاوتاً جوهرياً فيما بينها.

وللكشف عن اتجاه الفروق ومصادرها، فإن المقارنات البعدية تُشير إلى أن الفروق الأكثر وضوحاً تقع بين قسم اللغة العربية (CI = 78.5) من جهة وقسم اللغة الإنكليزية (CI = 49.1) وقسم اللغة السريانية (CI = 42.2) من جهة أخرى. وهذا يؤكد ما أظهرته التحليلات السابقة من أن قسم اللغة العربية يتمتع بكفاءة داخلية أعلى بشكل ملحوظ مقارنة بالأقسام الأخرى.

التحقق من الفرضية الثالثة

للتحقق من الفرضية الثالثة التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في عائد الاستثمار في التعليم تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي"، تم مقارنة مؤشرات العائد بين مجموعتي حملة الماجستير وحملة الدكتوراه. والجدول (12) يوضح النتائج.

جدول (12): نتائج اختبار (ت) للفروق في عائد الاستثمار حسب المؤهل العلمي

المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
ماجستير	145	42.3	8.7	5.64	376	0.000	دالة
دكتوراه	233	61.8	11.2				

يُتضح من الجدول (12) أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (5.64) وأن مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهو أقل من المستوى المعتمد (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. أي أن هناك فرقاً



ذا دلالة إحصائية في عائد الاستثمار يُعزى إلى المؤهل العلمي، ولصالح حملة الدكتوراه الذين بلغ متوسط مؤشر العائد لديهم (61.8) مقابل (42.3) لحملة الماجستير.

وهذه النتيجة منطقية ومتوقعة، فالتدريسي الحاصل على الدكتوراه يكون قد مرّ بمراحل تأهيل علمي أطول وأعمق، ممّا يُتيح له الوصول إلى المراتب الأكاديمية العليا والإسهام بشكل أكبر في البحث العلمي والإشراف على الدراسات العليا. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Bettinger & Long 2010) من أن التدريسيين من حملة الدكتوراه يحققون تأثيراً أكبر في مخرجات العملية التعليمية مقارنة بنظرائهم من حملة الماجستير.

خامساً: ملخص النتائج العامة

جدول (13): ملخص شامل لمؤشرات الكفاءة الداخلية وعائد الاستثمار لأقسام الكلية

ت	القسم	العدد الكلي	نسبة الدكتوراه (%)	نسبة المراتب العليا (%)	CI	ROI	ترتيب CI	ترتيب ROI
1	اللغة العربية	80	80.0	60.0	78.5	72.0	1	1
2	العلوم التربوية والنفسية	55	61.8	47.3	70.3	55.5	3	3
3	اللغة الإنكليزية	35	34.3	28.6	49.1	31.8	6	7
4	الجغرافيا	56	53.6	28.6	59.4	42.6	5	6
5	التاريخ	93	62.4	46.2	73.8	55.5	2	3
6	علوم القرآن والتربية الإسلامية	52	59.6	44.2	65.9	53.0	4	5
7	اللغة السريانية	7	57.1	57.1	42.2	57.1	7	2
	الكلية ككل	378	61.6	45.0	63.7	54.3		

يتضح من الجدول (13) أن ترتيب الأقسام في مؤشر الكفاءة الداخلية يتوافق إلى حد كبير مع ترتيبها في مؤشر عائد الاستثمار، وهو ما يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين. ويُلاحظ أن قسم اللغة السريانية يمثل حالة استثنائية إذ يحتل المرتبة الأخيرة في الكفاءة الداخلية لكن المرتبة الثانية في عائد الاستثمار، وهو ما يُعزى إلى صغر حجم القسم (7 تدريسيين فقط) الذي يجعل النسب المئوية أقل استقراراً ومعرضة للتأثر بالحالات الفردية.

سادساً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:



١. ضرورة وضع خطة استراتيجية لتطوير المؤهلات العلمية للتدريسيين في الأقسام التي تعاني من انخفاض نسبة حملة الدكتوراه، ولا سيما قسم اللغة الإنكليزية وقسم الجغرافيا، من خلال زيادة فرص الإيفاد والابتعاث وتشجيع الدراسات العليا الداخلية.
٢. إعادة النظر في آليات توزيع التدريسيين بين الأقسام بما يحقق التوازن في الهرم الأكاديمي ويضمن وجود نسبة مناسبة من كل مرتبة أكاديمية في جميع الأقسام.
٣. العمل على تعزيز التوازن بين الجنسين في الأقسام التي تعاني من خلل واضح في هذا المؤشر، مع مراعاة طبيعة التخصص ومتطلبات العملية التعليمية.
٤. تبني نظام دوري لتقويم الكفاءة الداخلية يعتمد على المؤشرات التي اقترحها البحث الحالي، بما يساهم في رصد التطورات واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.
٥. إجراء دراسات مماثلة تشمل كليات أخرى في جامعة الموصل والجامعات العراقية لإتاحة المقارنة وتوسيع قاعدة المعرفة في هذا المجال.

سابعاً: المقترحات

١. إجراء دراسة تربط بين الكفاءة الداخلية والكفاءة الخارجية لكلية التربية للعلوم الإنسانية من خلال تتبع مخرجات الكلية في سوق العمل.
٢. إجراء دراسة مقارنة بين الكفاءة الداخلية لكليات التربية في الجامعات العراقية المختلفة.
٣. إجراء دراسة تتناول العوامل المؤثرة في عائد الاستثمار في التعليم الجامعي من وجهة نظر التدريسيين أنفسهم.

قائمة المصادر

المصادر العربية:

١. الحيلة، محمد محمود (2007): تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق. دار المسيرة، عمان.
٢. الرشدان، عبد الله زاهي (2015): اقتصاديات التعليم. دار وائل، عمان.
٣. الزبيدي، طلال ناظم (2013): الكفاءة الداخلية وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة واسط، 15، 148-170.
٤. السامرائي، مهدي صالح (2014): إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. دار اليازوري، عمان.
٥. الطائي، محمد حسين (2009): الكفاءة الداخلية الكمية والنوعية للتعليم الجامعي. مجلة دراسات تربوية، بغداد، 8، 61-85.
٦. العاني، وجيهة ثابت (2006): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء معايير الجودة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 19(3)، 125-148.
٧. العجيلي، صباح حسين (2012): الكفاءة الداخلية الكمية لكليات جامعة بغداد. مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية، 3، 78-108.



٨. عبد الجبار، عبد الستار كاظم (2015): تقويم الكفاءة الداخلية لكليات التربية في الجامعات العراقية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.
٩. عبيدات، ذوقان وآخرون (2012): البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر، عمان.
١٠. الجبوري، عبد الكريم محسن (2011): التعليم الجامعي في العراق: الواقع والتحديات. مجلة دراسات عراقية، 7، 10-35.
١١. الكبيسي، عبد الواحد حميد (2008): اقتصاديات التعليم العالي في العراق. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، 14(52)، 195-220.
١٢. المنيع، محمد عبد الله (2001): اقتصاديات التعليم: أسسه وتطبيقاته. مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
١٣. النعيمي، ثائر أحمد (2010): عائد الاستثمار في التعليم العالي في العراق: دراسة تحليلية. مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، 32(97)، 85-118.
١٤. بدر، فائقة محمد (2009): الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات العربية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2(4)، 48-72.
١٥. قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم 23 لسنة 2008.

المصادر الأجنبية:

١. Becker, G. S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed., University of Chicago Press.
٢. Bettinger, E., & Long, B. T. (2010): Does cheaper mean better? The impact of using adjunct instructors on student outcomes. *Review of Economics and Statistics*, 92(3), 598-613.
٣. Coombs, P. H. (1968): *The World Educational Crisis: A Systems Analysis*. Oxford University Press.
٤. Hanushek, E. A. (1986). The economics of schooling: Production and efficiency in public schools. *Journal of Economic Literature*, 24(3), 1141-1177.
٥. Lockheed, M. E., & Hanushek, E. A. (1988): Improving educational efficiency in developing countries. *Compare*, 18(1), 21-38.
٦. Psacharopoulos, G. (1994): Returns to investment in education: A global update. *World Development*, 22(9), 1325-1343.
٧. Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004): Returns to investment in education: A further update. *Education Economics*, 12(2), 111-134.

Schultz, T. W. (1961): Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17. ^٨

Schultz, T. W. (1971): *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. Free Press, New York. ^٩