



جامعة المنصورة
كلية التربية



واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د/ أشرف عبد التواب عبد المجيد

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك بكلية التربية والآداب جامعة تبوك
والأستاذ المساعد بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
كلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١١٨ – إبريل ٢٠٢٢

واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د / أشرف عبد التواب عبد المجيد

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك بكلية التربية والآداب جامعة تبوك
والأستاذ المساعد بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
كلية التربية جامعة الأزهر، القاهرة

المستخلص:

هدف البحث الكشف عن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (النوع، طبيعة العمل، الرتبة الأكاديمية)، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والبالغ عددهم (١٨٢) عضواً تم توزيع الاستبانة عليهم وكان عدد الاستبانات الصحيحة التي تم الوصول إليها (١٢٥) وبالتالي فهو العدد الذي أصبح عينة للدراسة.

وأظهرت النتائج أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (الأهداف - القيادة والحوكمة - المحاور ككل)، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث، ولا توجد فروق على المحاور الأخرى، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة العمل في محاور (الأهداف - القيادة والحوكمة - إدارة الجودة والتطوير - الموارد المالية والمادية - البرامج والمقررات التعليمية - طرق التدريس والتدريب والتقويم)، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين فقط، ولا توجد فروق على باقي المحاور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية في محور (إدارة الجودة والتطوير)، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ المساعد، وفي محاور (الموارد المالية والمادية - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ، ولا توجد فروق على المحاور الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الداخلية الكيفية، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك.

Abstract

The present paper aims at exploring the reality of the qualitative internal efficiency of the Faculty of Education and Arts at the University of Tabuk from faculty members' point of view, and revealing the differences between the responses of the sample members according to the variables of (gender, nature of work, and academic rank). The study used the descriptive survey method, and the questionnaire as a tool. The study population consisted of all faculty members at the college whose number was (182). The questionnaire was distributed to them and the number of correct responses that were reached was (125), and therefore it is the number that became a sample for the study. The results showed that the reality of the qualitative internal efficiency of the Faculty of Education and Arts at the University of Tabuk from faculty members' point of view achieved a moderate degree, and there were statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the average responses of the study sample members about the reality of the qualitative internal efficiency of the Faculty of Education and Arts at the University of Tabuk from faculty members' point of view according to the gender variable in the axes (objectives - leadership and governance - the axes as a whole), in favor of the female faculty members, and there are no differences on the other axes. Also, there are statistically significant differences between the average responses of the study sample according to the variable nature of work in the axes (objectives - leadership and governance - quality management and development - financial and material resources - educational programs and courses - teaching methods, training and evaluation), for the benefit of academic staff members only, and there are no differences on the rest of the axes. It was also found that there are statistically significant differences between the averages of the responses of the study sample members according to the scientific rank variable in the axis (Quality Management and Development), for the benefit of faculty members of the assistant professor rank, and in the axes (A For financial and material resources - community participation and environmental development), for the benefit of faculty members of the professor rank, and there are no differences on the other axes.

Keywords: qualitative internal efficiency, Faculty of Education and Arts, University of Tabuk.

مقدمة:

يعد التعليم العالي أحد أهم القطاعات الحكومية والأهلية؛ كونه يقوم بإعداد القوى البشرية، التي تحتاجها الدولة وفقا لخطط التنمية المعتمدة بكفاءة عالية، وتمثل الجامعات أعلى الهرم التعليمي؛ لما لها من أهمية كبرى في قيادة التحول نحو الاقتصاد المبني على المعرفة؛ لاضطلاعها بوظيفة التدريس

لتخريج جيل متسلح بالعلم والمعرفة والبحث العلمي؛ لمواكبة متطلبات العصر الذي نعيش فيه، ومنافسة الدول المتقدمة، وخدمة المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة.

لذا أصبح تطوير التعليم ورفع كفاءته ذا أولوية وطنية في كثير من الدول التي تتسابق من أجل الاستثمار فيه، وفرض على المؤسسات التعليمية إدخال تعديلات جوهرية لرفع كفاءتها لمواكبة متطلبات العصر الذي نعيش فيه، ورفع للكفاءة الداخلية للنظام التعليمي بشكل منسق يشمل جانبي الكفاءة الكمية والكيفية معاً، وذلك لأن رفع الكفاءة الكمية دون تحسين الكفاءة الكيفية لا يؤدي إلى النتائج المرجوة، ولكي يحقق النظام التعليمي أقصى قدر من الكفاءة وتستغل إمكاناته الاستغلال الأمثل فإن هذا يتطلب تسخير جميع العوامل أو العناصر غير التعليمية من خارج النظام التعليمي لخدمة هذا النظام التعليمي.

ويعد التعليم الجامعي ورفع كفاءته من الأدوات الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، وضمان التطور المستمر والسليم للأمة في مسيرتها نحو تحقيق أهدافها في التقدم والرفق في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وهو في جميع المجتمعات من المقومات الأساسية لقياس مدى تقدم المجتمع ونموه، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الاهتمام بهذا النوع من التعليم. (بدران، الدهشان، ٢٠٠٨: ٢٧)

وبالنظر لكليات التربية نجد أنها أحد أبرز المؤسسات التعليمية الجامعية التي يجب الاهتمام بها ورفع كفاءتها، بسبب الدور الرئيس الذي تقوم به والمتمثل في إعداد المعلم، الذي هو المسؤول الرئيس عن إعداد الطلاب لعالم الغد ومقتضيات المستقبل وخطط التنمية وتدريبهم على بعض المهارات كال تفكير والابتكار والإبداع واتخاذ القرارات، واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تيسر استخدام المعرفة. (عبد الرؤوف، ٢٠١٩: ٢-٣)

واستناداً إلى ما سبق يتضح أن كليات التربية عامة وكلية التربية والآداب بجامعة تبوك خاصة حتى تحقق الدور المطلوب منها وتحوز على رضا مستفيديها، فلا بد من تحسين كفاءتها الداخلية الكيفية بشكل مستمر للتأكد من قدرتها على تقديم خريجين يتسمون بالجودة والمستوى العالي من الأداء، وحتى يتم هذا التحسين على الوجه الأمثل فلا بد من الوقوف على الواقع في البداية ثم تقديم التوصيات التي تساعد في تحسين هذا الواقع.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة للوقوف على واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تقديم التوصيات التي يمكن من خلالها تحسين هذه الكفاءة حتى تحقق الكلية أهدافها المرجوة التي ينتظرها منها المجتمع.

مشكلة الدراسة

تقوم كلية التربية والآداب بجامعة تبوك بأدوار مهمة منها: إعداد الكوادر البشرية المؤهلة، وغرس قيم ومعتقدات المجتمع في نفوس طلابها وتكوين قيم واتجاهات إيجابية لديهم نحو مهنتهم ومجتمعهم، وغيرها من الأدوار شأنها شأن كليات التربية الأخرى، إلا أنها تواجه بعض المشكلات التي قد تؤثر بالسلب على أدائها لهذه الأدوار بكفاءة منها:

قلة تقديم كلية التربية والآداب مقررات دراسية في برامجها الأكاديمية تخدم قضايا التعليم العام، وقلة وجود مشاريع بحثية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس ومنسوبي الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك، وضعف تقديمها للاستشارات المتبادلة بينها وبين الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك حول القضايا المشتركة، وضعف إسهامها في إرشاد طلابها الجدد للتخصصات التي تخدم سوق العمل. (البلوي، ٢٠٢٠: ٨٣-٨٤)

ندرة حصول أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والآداب على الموارد المالية اللازمة لدعم تعلمهم، وندرة تقديم مكافآت لأعضاء هيئة التدريس نظير تعلمهم أشياء جديدة تحسن من أدائهم، وقلة تشجيع إدارة الكلية للأعضاء على السؤال ومعرفة أسباب ومبررات القرارات بغض النظر عن موقعهم الوظيفي، وقلة أخذ إدارة الكلية بتوصيات فرق العمل، إضافة إلى قلة تسهيل إدارة الكلية للأعضاء الحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة وسهولة، وضعف دعوة الكلية لأعضائها للمساهمة في إثراء رؤيتها الإستراتيجية. (الحربي، ٢٠١٨م: ٩٤-١٠٤)

يتبين من العرض السابق أن كلية التربية والآداب بجامعة تبوك تعاني من بعض المشكلات، والتي يعد وجودها مؤشراً على ضعف مستوى الكفاءة الداخلية النوعية لها، وهو الأمر الذي قد يترتب عليه ضعف قيامها بالأدوار المطلوبة منها وضعف مستوى خريجها، بما يؤثر بالسلب على إعداد الأجيال القادمة، ومن ثم يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١- ما واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من خلال محاور (الأهداف، التخطيط الاستراتيجي، القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس، الموارد المالية والمادية، البرامج والمقررات التعليمية، طرق التدريس والتدريب

والتقويم، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع- طبيعة العمل-الرتبة العلمية)؟

أهداف الدراسة

تتبنى الدراسة الحالية الأهداف التالية:

- الكشف عن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع- طبيعة العمل-الرتبة العلمية).
- تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك.

أهمية الدراسة

تتشكل أهمية الدراسة في جانبين رئيسيين:

أولاً: الأهمية النظرية: وتتمثل في:

- مساهمة الدراسة الحالية في الوقوف على الأسس النظرية والفكرية المعاصرة للكفاءة الداخلية الكيفية لمؤسسات التعليم الجامعي وكيفية تحسينها.
- تقديم مجموعة من الأسس التي يمكن من خلالها إحداث مؤامعة بين عناصر النظام داخل كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، وبين متطلبات سوق العمل التربوي

ثانياً: الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

- قد تساعد نتائج الدراسة إدارة كلية التربية والآداب بجامعة تبوك في الوقوف على نقاط الضعف الموجودة بها والتي تؤثر بالسلب على الكفاءة الداخلية الكيفية للكلية، بما يترتب عليه إمكانية التغلب على هذه النقاط ورفع كفاءتها.
- يمكن أن يترتب على تطبيق توصيات هذه الدراسة، تحسين مستوى خريجي كلية التربية والآداب بجامعة تبوك وبالتالي المساهمة في إعداد جيل قادم من المعلمين يتسم بالكفاءة.

-
-
- يتوقع أن تفيد هذه الدراسة الباحثين حيث يمكن الاعتماد عليها كنواة لدراسات أخرى مشابهة على كليات أخرى في نفس الجامعة أو في جامعات أخرى.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود التالية:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة الحالية على واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من خلال محاور (الأهداف، التخطيط الاستراتيجي، القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس، الموارد المالية والمادية، البرامج والمقررات التعليمية، طرق التدريس والتدريب والتفويض، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة الاستبيان في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.

- **الحدود المكانية:** كلية التربية والآداب جامعة تبوك المقر الرئيسي بمدينة تبوك.

مصطلحات الدراسة وتمثل في:

- **الكفاءة (Efficiency):** يشير مفهوم الكفاءة إلى العلاقة بين مدخلات نظام ما ، ومخرجات هذا النظام ، ويقال إن النظام التعليمي نظام فعال إذا حصلنا على أقصى مستوى ممكن من المخرجات الناتجة عن المدخلات (U.N. How is School Wastage Measured ٢٠٣).

- **الكفاءة الداخلية (internal efficiency):** ويقصد بها قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الداخلية بأقل تكلفة وأعلى جودة (Chidakwa, C. P. (2022)).

- **الكفاءة الداخلية الكيفية (qualitative internal efficiency):** وهي قدرة عناصر نظام العمل داخل المؤسسة على تحقيق الأهداف المرجوة منها سواء كانت هذه العناصر تتمثل في الطلاب أو الموظفين أو الموارد المالية والمادية، بما يترتب عليه امتلاك المخرجات وهي الخريجين لمستويات عالية من المهارات (Chiedozi, O. L., & Chidi, N. (2021)).

- **وتُعرف الدراسة الحالية الكفاءة الداخلية الكيفية بأنها:** قدرة عناصر نظام العمل داخل كلية التربية والآداب على تحقيق كفاءة الأهداف، التخطيط الاستراتيجي، القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس، الموارد المالية والمادية، البرامج والمقررات التعليمية،

طرق التدريس والتدريب والتقويم، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، ويمكن تحديدها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لذلك.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

مفهوم الكفاءة الداخلية:

يعد قياس الكفاءة الداخلية الكيفية للمؤسسات التعليمية أمراً بالغ الأهمية حيث يمكن من خلاله الوقوف على قدرة المؤسسة التعليمية المتعلقة بتخريج أكبر عدد ممكن من الطلاب مقارنة بالملتحقين، وعمل عناصرها بقدر يتسم بالجودة، وذلك كله بأقل قدر من الموارد المالية المخصصة لها (Okinyi, et al, 2021).

ويعرف (العدوي، ١٩٩٢) الكفاءة الداخلية بأنها: مدى قدرة عناصر النظم التعليمية الداخلية على القيام بالأدوار المتوقعة منها وتشتمل على كل العناصر الداخلة في التعليم والتي منها: أعضاء هيئة التدريس، والطلاب والبرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة لها وكذلك الشؤون الإدارية، وغيرها.

ولهذه الكفاءة ثلاثة أوجه أو أبعاد وهي (مصطفى: ١٤٣٠: ٢٨٠):

البعد الأول: الكفاءة الكمية وهي مدى قدرة المؤسسة التعليمية على تخريج الملتحقين بها في المدة المحددة للبرنامج الذي التحقوا به. بمعنى أن المؤسسة ذات كفاءة داخلية كمية عالية إذا انخفض عدد الراسبين والمتسربين منها.

البعد الثاني: الكفاءة الكيفية أو النوعية أي قدرة النظام على إنتاج نوعية جيدة من المتخرجين من حيث المعرفة والمهارة والسلوك والاتجاهات والقيم.

البعد الثالث: يتمثل في كفاءة التكلفة وهي مرتبطة بمستوى كلفة الإنتاج إذ ينبغي أن تكون كلفة المتخرج في أدنى مستوى لها لكن دون أن يؤثر ذلك على نوعية المتخرج.

الكفاءة الكيفية (النوعية) للنظام التعليمي:

أصبحت الكفاءة الكيفية للنظام التعليمي مصطلحاً علمياً يخضع لمقاييس أو معايير ومؤشرات علمية يمكن حسابها وتقديرها، وذلك من خلال تحليل واقع النظام التعليمي بعناصره ومكوناته المختلفة، والتي منها يمكن استنتاج مؤشرات معينه، يمكن اعتبارها مقاييس للكفاءة

النوعية، ويمكن مراجعة وتعديل هذه المقاييس وتطويرها في ضوء أهداف النظام، وهي (عباس وآخرون، ٢٠١١: ١٧٨):

- مدى تحقيق الأهداف التي يسعى إليها النظام التعليمي.
 - أساليب التحاق الطلاب بالمؤسسة التعليمية ومعايير اختيارهم.
 - الكفاءة النوعية للمناهج والمقررات الدراسية
 - التدريس وفعاليتيه
 - المكتبة ومدى ملائمتها لاحتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
 - المعامل وتكنولوجيا التعليم والتربية الخاصة ودورها في تطوير التعليم بالمؤسسة.
 - التربية الميدانية.
 - الرعاية الطلابية (الصحية- الاجتماعية- الثقافية- الرياضية) وغيرها.
- وأكد على ذلك (الحريري، ٢٠١٣) أيضا بأن قياس الكفاءة الداخلية الكيفية يمكن أيضا من خلال قياس مكونات النظام التعليمي.

وتتمثل عناصر النظام في (محمد صادق، ٢٠١٤): المدخلات من: الأهداف والقيادة والطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموارد المالية والمادية والإجراءات التعليمية، والعمليات وهي كل الأنشطة والعمليات التي تحول المدخلات إلى مخرجات مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة الجودة والبرامج والمقررات وطرق التدريس والبحث وخدمة المجتمع، والمخرجات والتي تتمثل في الخريجين وما اكتسبوه من معارف، والتغذية المرتدة

الدراسات السابقة

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بحصر عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الكيفية، وترتيبها حسب الترتيب الزمني من الأقدم للأحدث، وفي حال تماثل السنة تم الترتيب حسب الأقرب للدراسة الحالية كالتالي:

دراسة الدسوقي (٢٠٠٥م)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الكفاءة الكمية والكيفية لكلية الهندسة بجامعة الأزهر، وأهم الاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم الهندسي، والوصول إلى تصور مقترح للتطوير في ضوء الواقع والاتجاهات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة بدراسة الحالة، والاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: قلة

مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع وصياغة أهداف الكلية، وجمود بعض اللوائح والقوانين المنظمة للعمل الأكاديمي، وقلة وجود اهتمام كافي بالجوانب العملية والتطبيقية.

دراسة msmillan& chan (٢٠٠٦)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع كفاءة الجامعات الكندية باستخدام تحليل البيانات، وتحليل رتب الكفاءة وبمقارنة المخرجات بالموصفات المختارة اتضح أن الأوضاع النسبية للجامعات بشكل فردي متنسقة مع النقاط الأساسية، وبالرغم من أن الكفاءات المرتفعة والأخرى المنخفضة جميعها كانت دالة إحصائياً إلا أن اختلاف رتبة الجامعات لم تكن دالة إحصائياً لجامعات أخرى كثيرة، مما يستوجب ضرورة الانتباه عند استخدام درجات الكفاءة التشغيلية لأغراض الإدارة والسياسة، وأوصت الدراسة بالبحث عن درجات الكفاءة التوكيدية من خلال دراسة بدائل أخرى ذات قيمة.

دراسة الاخر (٢٠٠٦م)، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الثانوي العام في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الكشف عن واقع الكفاءة الداخلية والعوامل المؤثرة فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتحليل الوثائق، والاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تحقق أهداف الثانوي العام بدرجة كبيرة، وعدم الموافقة على نظام القبول بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية وعدم الموافقة على نظام الأقسام (التشعيب) بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية وعدم موافقتهم على خطط ومناهج الدراسة بالمرحلة الثانوية وكفاية النشاط المدرسي بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية، والموافقة على أن نظام التقويم السائد في مدارس التعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية يساعد علي تحقيق أهدافه.

دراسة السيد، (٢٠٠٧م)، هدفت إلى الكشف عن مستوى الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر بالدقهلية، وذلك من حيث واقعه الكمي والكيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبيان مقدم إلى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى ضعف صياغة أهداف والمناهج الدراسية و ضعف معايير القبول المستخدمة حالياً وكذا قلة استخدام الوسائل التعليمية وضعف التجهيزات داخل القاعات وكذا معاناة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كليات تفهنا الأشراف من مشكلات تؤثر في كفاية تلك الكليات وتؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس وكذا الطلاب. كما كشفت أن المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية تؤثر في أداء تلك الكليات وضعف فعالية أعضاء هيئة التدريس في أداء أدوارهم داخل الكلية وكذا ضعف مشاركة الكليات

في خدمة المجتمع كما أن هناك عزوفاً من الطلاب تجاه الأنشطة، كما أن استخدام أساليب التقويم التقليدية تؤثر على العملية التعليمية وتحقيق كفايتها النوعية والكمية.

دراسة الصباح، والسرطاوي (٢٠١٠م): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع فعالية الكفاءة الداخلية للدراسات التربوية والنفسية في برنامج الدراسات العليا بجامعة القدس والعوامل المؤثرة فيها وفعاليتها من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن واقع فعالية الكفاءة الداخلية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاء في المرتبة الأولى بعد فعالية الكفاءة الداخلية في تلبيتها لحاجات الطلاب والمجتمع، وفي الترتيب الأخير بعد الخدمات المكتبية والبحثية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للجنس والحالة الأكاديمية على فعالية الكفاءة الداخلية.

دراسة إبراهيم (٢٠١١)، هدفت الدراسة إلى قياس الكفاءة الداخلية الكيفية لنظام التعليم بجامعة الملك فيصل من خلال التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول البناء التعليمي ومحتواه، وتنظيمه، والتدريس وبيئة التعليم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توافر بنود بناء التعليم وتنظيمه إلى حد ما، وموافق تماماً على بند التدريس ما عدا حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى دورات تدريبية، أما بنود البيئة التعليمية وكانت موجودة ولكنها ليس بالحجم الذي يمكن الاطمئنان إليه ولعل أبرزها عدم وجود نشاط اجتماعي أو ترفيهي أو ثقافي أو رياضي، والافتقار إلى مكتبة بالجامعة.

دراسة عبد العزيز (٢٠١٧)، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحسين الكفاءة الداخلية لكلية البنات الإسلامية بأسبوط -جامعة الأزهر- باستخدام مدخل إعادة الهندسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية البنات الإسلامية بأسبوط للتعرف على آرائهم حول مشكلات الكفاءة الداخلية بالكلية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ارتفاع الكفاءة الداخلية لشعبة التربية تليها شعبة القانون، وانخفاض الكفاءة لشعبة أصول الدين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على محور الأهداف، ونظام القبول، والجهاز الإداري، ونظام الامتحان، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة المدرسين والأساتذة المساعدين، وتبعاً لمتغير التخصص لصالح تخصص أصول الدين والشريعة الإسلامية والشريعة والقانون.

الدجني وآخرون (٢٠١٨)، هدف البحث التعرف على الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، اشتملت على ثلاثة مجالات الكفاءة الشخصية والمعرفية والمهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المشرفين والمديرين جاء بدرجة تقدير كبيرة، وجاء ترتيب المجالات الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة المهنية، ولا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس وطبيعة المهنة، وسنوات الخدمة.

دراسة العتيبي (٢٠١٩)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب تدني الكفاءة الداخلية النوعية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالدودي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري التخصص وسنوات الخبرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس على أسباب تدني الكفاءة التي تتعلق بالطالب كبيرة، وجاءت بدرجة متوسطة على الأسباب التي تتعلق بالمقررات الدراسية، وبدرجة قليلة على الأسباب التي تتعلق بعضو هيئة التدريس، وبدرجة متوسطة على الأسباب التي تتعلق ببيئة التعليم، وعدم وجود فروق حول محاور الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق تعزى لمتغير التخصص على كافة المحاور.

دراسة القرني (٢٠٢١)، هدفت الدراسة إلى قياس الكفاءة النسبية لكليات جامعة تبوك باستخدام تحليل مغلف البيانات (DEA)، واعتمد الباحث على المنهج الكمي باستخدام أحد أساليب البرمجة الخطية والمتمثل في منهجية تحليل مغلف البيانات Data Envelopment Analysis (DEA) بالتوجيه الإدخالي والإخراجي ووفق عوائد الحجم الثابتة (CRS) وعوائد الحجم المتغيرة (VRS) للعام الجامعي ٢٠٢٠، وقد تكون مجتمع الدراسة من كليات جامعة تبوك جميعها، وعددها (١٦) كلية، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع هذه الكليات لتمثيل عينة الدراسة، كما اختار الباحث ثلاثة مدخلات لكل كلية هي: (عدد الطلاب المقيدين، عدد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، عدد الموظفين)، ومخرجين هما : (عدد الخريجين، عدد الأبحاث المنشورة). وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أبرزها: أن متوسط الكفاءة النسبية التقنية لكليات جامعة تبوك مجتمعة؛ قد بلغت (٠,٧٩٣) وفق عوائد الحجم الثابتة (CRS)

لنموذج التوجيه الإدخالي والإخراجي، كما بلغت (٠,٨٩٢ ، ٠,٨٢٧) وفق عوائد الحجم المتغيرة (VRS) لنموذج التوجيه الإدخالي والإخراجي على التوالي، وهي كفاءة منخفضة غير تامة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي جزئياً مع غالبية الدراسات السابقة في:

- تناول بعض الدراسات السابقة للكفاءة الداخلية الكيفية لأحد مؤسسات التعليم الجامعي مثل: دراسة دراسة عبد العزيز (٢٠١٧م)، ودراسة العتيبي (٢٠١٩م).
- استخدمت بعض الدراسات السابقة المنهج الوصفي كأحد مناهج البحث العلمي المناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات مثل: دراسة الدسوقي (٢٠٠٥م)، ودراسة الصباح والسرطاوي (٢٠١٠م)، ودراسة السيد (٢٠٠٧م).
- اعتمدت بعض الدراسات السابقة على أداة الاستبانة للوقوف على آراء العينة مثل: دراسة الاختر (٢٠٠٦)، ودراسة إبراهيم (٢٠١١م)، ودراسة الدجني وآخرون (٢٠١٨م).

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث:

- سعي الدراسة الحالية نحو الوقوف على واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.
- اهتمام بعض الدراسات السابقة بتناول الكفاءة الداخلية الكمية والكيفية مثل دراسة السيد (٢٠٠٧)، ودراسة الدسوقي (٢٠٠٥م)، أو تناول الكفاءة النسبية مثل دراسة القرني (٢٠٢١)، في حين اهتمت الدراسة الحالية بتناول الكفاءة الداخلية الكيفية فقط.
- استخدمت بعض الدراسات السابقة أساليب متنوعة للوقوف على الكفاءة الداخلية الكيفية مثل تحليل مغلف البيانات (DEA) كما في دراسة القرني (٢٠٢١)، في حين استخدمت الدراسة الحالية الاستبيان.

ثانياً: منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول البحث عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية، وإجراءاتها التي استخدمت لتنفيذ البحث، وتحقيق أهدافها، بدءاً بتوضيح المنهج المستخدم، ومن ثم التعرف على مجتمع وعينة البحث وما تميزت به من خصائص، بالإضافة إلى توضيح كيفية تصميم أداة جمع البيانات، وآلية

التحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً التطرق إلى إجراءات تطبيقها، وختم الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي (المسحي)؛ باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة البحث الحالي وتحقيق أهدافه من حيث الكشف عن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع البحث الحالي من جميع الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين بكلية التربية والآداب بشطريها والبالغ عددهم (١٨٢) عضواً خلال فترة إجراء البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٢/١٤٤٣هـ.

عينة الدراسة:

تكونت عينة البحث من (١٢٥) عضواً، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لجدول العينات لمورجان وكريجسي (Morgan, Krejcie, 1970).

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة البحث، وتشمل: (النوع - طبيعة العمل - الرتبة العلمية)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج البحث، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة البحث، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالبحث، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (١):

توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والآداب جامعة تبوك، حسب متغيرات (النوع، طبيعة العمل، الرتبة العلمية).

| المتغيرات المستقلة | فئات المتغير | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|----------------|-------|----------------|
| النوع | ذكر | ٩٠ | %٧٢ |
| | أنثى | ٣٥ | %٢٨ |
| | الإجمالي | ١٢٥ | %١٠٠ |
| طبيعة العمل | أكاديمي | ٥٥ | %٤٤ |
| | إداري وأكاديمي | ٧٠ | %٥٦ |
| | الإجمالي | ١٢٥ | %١٠٠ |
| الرتبة العلمية | أستاذ | ١٥ | %١٢ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | %٤٤ |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | %٤٤ |
| | الإجمالي | ١٢٥ | %١٠٠ |

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأعلى من أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع جاءت لصالح الذكور حيث بلغت (%٧٢)، بينما جاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الإناث (%٢٨)، وجاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير طبيعة العمل لأعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين حيث بلغت (%٤٤)، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الإداريين والأكاديميين (%٥٦)، ومن ناحية متغير الرتبة العلمية جاءت نسبة فئة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد متساوية حيث بلغت (%٤٤) لكل فئة، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس فئة رتبة أستاذ (%١٢).

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة أداة لجمع البيانات، من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة قسمين، اشتمل الأول على البيانات الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة، وهي: النوع، طبيعة العمل، الرتبة الأكاديمية، أما القسم الثاني فقد تكون من (٥٤)، عبارة موزعة على عشرة محاور، والجدول (٢) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (٢) محاور الاستبانة وعباراتها

| إجمالي الاستبانة | عدد العبارات | المحاور |
|------------------|--------------|---|
| ٥٤ | ٥ | المحور الأول: الأهداف |
| | ٥ | المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي |
| | ٧ | المحور الثالث: القيادة والحوكمة |
| | ٤ | المحور الرابع: إدارة الجودة والتطوير |
| | ٥ | المحور الخامس: أعضاء هيئة التدريس |
| | ٧ | المحور السادس: الموارد المالية والمادية |
| | ٥ | المحور السابع: البرامج والمقررات التعليمية |
| | ٦ | المحور الثامن: طرق التدريس والتدريب والتقييم |
| | ٥ | المحور التاسع: البحث العلمي |
| | ٥ | المحور العاشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة |

وتم تصميم الاستبانة حسب أنموذج (Likert) الخماسي الآتي: (كبيرة جداً=٥، كبيرة=٤، متوسطة=٣، ضعيفة=٢، لا تتحقق=١)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

| المدى | مستوى الاستجابة |
|-------------------|-----------------|
| من ١ وحتى ١,٨٠ | لا تتحقق |
| من ١,٨١ وحتى ٢,٦٠ | ضعيفة |
| من ٢,٦١ وحتى ٣,٤٠ | متوسطة |
| من ٣,٤١ وحتى ٤,٢٠ | كبيرة |
| من ٤,٢١ وحتى ٥ | كبيرة جداً |

وتعبر الدرجة الكلية على المقياس عن مجموع الأوزان التقديرية التي حصل عليها مجتمع الدراسة في جميع عبارات الأداة، وبهذا تكون أدنى درجة للإجابة على الأداة (٥٤) وأعلى درجة (٢٧٠).

صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق الأداة بصورتها الأولية من خلال العرض على مجموعة محكمين ضمت (١٠) من أساتذة الجامعات السعودية، وتمّ الأخذ بآراء المحكمين، وإجراء التعديلات الضرورية. كما تم استخراج معاملات الثبات للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، كما تم استخراج معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل عبارة من العبارات والبُعد أو المحور الواردة فيه؛ للتأكد من صدق العبارات في قياس ما وُضعت لقياسه، وكانت كما في الجدول (٤).

الجدول (٤)

قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية للبُعد أو المحور الواردة فيه (ن=٣٠)

عبارات المحور الأول إلى المحور الخامس

| المحور الأول | | المحور الثاني | | المحور الثالث | | المحور الرابع | | المحور الخامس | |
|--------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
| ١ | ٠,٨٤ | ١ | ٠,٩٤ | ١ | ٠,٨٥ | ١ | ٠,٩١ | ١ | ٠,٨٥ |
| ٢ | ٠,٩١ | ٢ | ٠,٩٠ | ٢ | ٠,٩٠ | ٢ | ٠,٧٩ | ٢ | ٠,٨٣ |
| ٣ | ٠,٧٣ | ٣ | ٠,٩٧ | ٣ | ٠,٨٩ | ٣ | ٠,٨٤ | ٣ | ٠,٧١ |
| ٤ | ٠,٨٨ | ٤ | ٠,٩٧ | ٤ | ٠,٩٦ | ٤ | ٠,٧٩ | ٤ | ٠,٧٥ |
| ٥ | ٠,٩٤ | ٥ | ٠,٩٢ | ٥ | ٠,٦٥ | | | ٥ | ٠,٨٨ |
| | | | | ٦ | ٠,٨٠ | | | | |
| | | | | ٧ | ٠,٥٢ | | | | |

جميع العبارات دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ فأقل

تشير النتائج في الجدول (٤) إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ ≤ α) فأقل، مما يدل على مناسبة كل عبارة من العبارات (عبارات المحور الأول إلى المحور الخامس) في قياس البُعد أو المحور الواردة فيه.

الجدول (٥) قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد أو المحور الواردة فيه
(ن=٣٠) عبارات المحور السادس إلى المحور العاشر

| المحور السادس | | المحور السابع | | المحور الثامن | | المحور التاسع | | المحور العاشر | |
|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| رقم العبارة | معامل الارتباط |
| ١ | ٠,٧٩ | ١ | ٠,٧٦ | ١ | ٠,٣٦ | ١ | ٠,٩٣ | ١ | ٠,٩٥ |
| ٢ | ٠,٨٣ | ٢ | ٠,٨١ | ٢ | ٠,٦٦ | ٢ | ٠,٨٤ | ٢ | ٠,٩٤ |
| ٣ | ٠,٩٣ | ٣ | ٠,٨٧ | ٣ | ٠,٧٠ | ٣ | ٠,٩٥ | ٣ | ٠,٩٤ |
| ٤ | ٠,٨٥ | ٤ | ٠,٧٦ | ٤ | ٠,٨٠ | ٤ | ٠,٩٣ | ٤ | ٠,٩٦ |
| ٥ | ٠,٩٣ | ٥ | ٠,٦٦ | ٥ | ٠,٧٩ | ٥ | ٠,٩١ | ٥ | ٠,٨٤ |
| ٦ | ٠,٨٨ | | | ٦ | ٠,٨٢ | | | | |
| ٧ | ٠,٨٩ | | | | | | | | |

تشير النتائج في الجدول (٥) إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) فأقل، مما يدل على مناسبة كل عبارة من العبارات (عبارات المحور السادس إلى المحور العاشر) في قياس البعد أو المحور الواردة فيه، كما تم استخراج معاملات الثبات لمحاور الأداة باستخدام معادلة (Cronbach's alpha)، كما في الجدول (٦).

الجدول (٦) معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

| المحاور | عدد العبارات | الثبات | مستوى الصدق والثبات |
|---|--------------|--------|---------------------|
| المحور الأول: الأهداف | ٥ | ٠,٩١ | مرتفع |
| المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي | ٥ | ٠,٩٧ | |
| المحور الثالث: القيادة والحوكمة | ٧ | ٠,٩١ | |
| المحور الرابع: إدارة الجودة والتطوير | ٤ | ٠,٨٥ | |
| المحور الخامس: أعضاء هيئة التدريس | ٥ | ٠,٨٦ | |
| المحور السادس: الموارد المالية والمادية | ٧ | ٠,٩٥ | |
| المحور السابع: البرامج والمقررات التعليمية | ٥ | ٠,٨٣ | |
| المحور الثامن: طرق التدريس والتدريب والتقييم | ٦ | ٠,٧٨ | |
| المحور التاسع: البحث العلمي | ٥ | ٠,٩٥ | |
| المحور العاشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | ٥ | ٠,٩٦ | |
| اجمالي الاستبيان | ٥٤ | ٠,٩٨ | |

تُظهر نتائج الثبات في الجدول (٦) أن قيمة معامل الثبات الكلي لمحاول الدراسة بلغت (٠,٩٨)، وهذه القيمة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS ٢٤)، وتم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

١. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
٢. معامل ارتباط بيرسون للتعرف على صدق الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد ومحاور أداة الدراسة.
٣. معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ للتعرف على ثبات أداة الدراسة.
٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة.
٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكلية التربوية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع وطبيعة العمل.
٦. نتائج اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكلية التربوية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما واقع الكفاءة الداخلية الكلية التربوية والآداب بجامعة تبوك من خلال محاور (الأهداف، التخطيط الاستراتيجي، القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس، الموارد المالية والمادية، البرامج والمقررات التعليمية، طرق التدريس والتدريب والتقييم، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات أفراد العينة على الأبعاد العشرة من أداة الدراسة الذي يقيس واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك ، وكانت النتائج كما يظهر في الجدول (٧).

الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على محاور الدراسة بشكل عام:

| م | المحاور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|----------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ٤ | إدارة الجودة والتطوير | ٣,٥٠ | ٠,٣٣٠ | ١ |
| ٢ | التخطيط الاستراتيجي | ٣,٤٨ | ٠,٥٣٠ | ٢ |
| ٨ | طرق التدريس والتدريب والتقييم | ٣,٣٦ | ٠,٣٥٧ | ٣ |
| ١ | : الأهداف | ٣,٣٦ | ٠,٤٣١ | ٤ |
| ٧ | البرامج والمقررات التعليمية | ٣,٣٢ | ٠,٣٤٤ | ٥ |
| ٥ | أعضاء هيئة التدريس | ٣,٣٢ | ٠,٣٩٤ | ٦ |
| ٣ | القيادة والحوكمة | ٣,١٧ | ٠,٦٠٦ | ٧ |
| ١٠ | المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | ٣,٠٦ | ٠,٤٢٤ | ٨ |
| ٦ | الموارد المالية والمادية | ٢,٩ | ٠,٦٩٢ | ٩ |
| ٩ | البحث العلمي | ٢,٨٨ | ٠,٥٠٧ | ١٠ |
| | المحاور ككل | ٣,٢٢ | ٠,٤٠٠٣ | متوسطة |

تُظهر النتائج في الجدول (٧) أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٢) وانحراف معياري (٠,٤٠٠٣)، وجاء ترتيب المحاور (إدارة الجودة والتطوير، التخطيط الاستراتيجي، طرق التدريس والتدريب والتقييم، الأهداف، البرامج والمقررات التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، القيادة والحوكمة، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، الموارد المالية والمادية، البحث العلمي) وتراوحت المتوسطات الحسابية لجميع الأبعاد بين (٢,٨٨) و (٣,٥٠)، وانحرافات معيارية ما بين (٠,٣٣٠) و (٠,٦٩٢).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن وكالة الكلية للتطوير والجودة ووحداتها بالكلية يقع عليها الجهد الأكبر والمسؤولية الرئيسة في رفع وتحسين الكفاءة الداخلية الكيفية للكلية، وهي موجودة بالفعل وتعمل على تهيئة برامج الكلية للاعتماد البرامجي، وبالتالي نظراً لأهمية دورها ووجودها ضمن وحدات الهيكل التنظيمي بالكلية جاءت في الترتيب الأول من حيث التحقق.

وقد يرجع السبب في وجود محور البحث العلمي في الترتيب الأخير إلى حاجة الممارسات التي تقوم بها الكلية فيما يتعلق بسياسات البحث العلمي لمزيد من التطوير، ومزيد من المواءمة مع المجتمع واحتياجاته المتجددة والمتطورة من حين لآخر، بحيث يكون هناك فائدة ملموسة للنتائج التي يتم التوصل إليها في الأبحاث العلمية التي تقوم بها الكلية.

أما فيما يتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والتربية بجامعة تبوك على العبارات المنتمية لكل محور من محاور واقع الكفاءة الداخلية الكيفية للكلية، فكانت على النحو الآتي:

المحور الأول: الأهداف:

الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (الأهداف) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | لا تتحقق | ك | % | الترتيب |
|---|--|------------|-------|--------|-------|----------|----------|-----|---|---------|
| | | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | ضعيفة | لا تتحقق | | | | |
| ١ | تتسم أهداف الكلية بالوضوح لدى المستفيدين (أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، وأفراد من المجتمع، وغيرهم). | ٣٠ | ٢٤ | ٦٤ | ٥ | ٢ | % | ١,٦ | ١ | |
| | | ٢٤,٠ | ١٩,٢ | ٥١,٢ | ٤,٠ | ١,٦ | | | | |
| ٣ | تعكس أهداف الكلية توقعات المجتمع السعودي ومتطلبات سوق العمل التربوي. | ٢٠ | ٣٣ | ٥٩ | ١٠ | ٣ | % | ٢,٤ | ٣ | |
| | | ١٦,٠ | ٢٦,٤ | ٤٧,٢ | ٨,٠ | ٢,٤ | | | | |
| ٢ | يشارك أعضاء هيئة التدريس في صياغة أهداف الكلية. | ٢٠ | ٢٠ | ٧٠ | ١٠ | ٥ | % | ٤,٠ | ٢ | |
| | | ١٦,٠ | ١٦,٠ | ٥٦,٠ | ٨,٠ | ٤,٠ | | | | |
| ٥ | تستمد المناهج والخطط الدراسية أهدافها من الأهداف العامة للكلية. | ٢٥ | ٢٠ | ٥٥ | ٢٠ | ٥ | % | ٤,٠ | ٥ | |
| | | ٢٠,٠ | ١٦,٠ | ٤٤,٠ | ١٦,٠ | ٤,٠ | | | | |
| ٤ | يتم تقييم أداء الكلية والعاملين فيها اعتماداً على درجة تحقق الأهداف | ١٥ | ٢٠ | ٦٠ | ٢٠ | ١٠ | % | ٨,٠ | ٤ | |
| | | ١٢,٠ | ١٦,٠ | ٤٨,٠ | ١٦,٠ | ٨,٠ | | | | |
| | اجمالي المحور الأول: الأهداف | | | | | | | | | |
| | متوسطة | ٠,٤٣١ | ٣,٣٦ | | | | | | | |

تشير النتائج في الجدول (٨) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (الأهداف) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٦) وانحراف معياري (٠,٤٣١)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٠٨-٣,٦٠) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١,٠٩)، (٠,٩٤)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلت العبارة رقم (١) "تتسم أهداف الكلية بالوضوح لدى المستفيدين (أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، وأفراد من المجتمع، وغيرهم)" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٩٥)، وبدرجة تحقق كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٣) "تعكس أهداف الكلية توقعات المجتمع السعودي ومتطلبات سوق العمل التربوي" بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٩٤)، وبدرجة تقدير كبيرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام كلية التربية والآداب بجامعة تبوك بضرورة مواكبة أهدافها للمستجدات والمتطلبات التي يحتاجها المجتمع بما يجعل خريجها قادرين على تلبية خطط التنمية الحالية والمستقبلية، وهو الأمر الذي جعل أهداف الكلية تتسم بالوضوح والفهم بدرجة مقبولة لدى المستفيدين منها سواء كانوا أعضاء هيئة تدريس أو طلاب أو أفراد من المجتمع أو غيرهم.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٥) "تستمد المناهج والخطط الدراسية أهدافها من الأهداف العامة للكلية" بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وانحراف معياري (١,٠٩)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة (٤) "يتم تقييم أداء الكلية والعاملين فيها اعتماداً على درجة تحقق الأهداف" بمتوسط حسابي (٣,٠٨)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى قلة قيام الكلية بعقد ورش عمل تضم جميع أقسام الكلية الأكاديمية للاتفاق على كيفية الربط بين المناهج والمقررات الدراسية التي تقدمها برامج الكلية وبين الأهداف العامة لها، وهو الأمر الذي ترتب عليه قلة الاتفاق بين المناهج والأهداف العامة، بما يؤثر بالسلب على الكفاءة الكيفية للكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسام محمد، ٢٠٠٥م)، والتي توصلت إلى وجود عدد من المشكلات في الأهداف مثل: قلة التطوير المستمر للأهداف بما يتماشى مع مستجدات العصر، وقلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع وصياغة أهداف كليتهم وتحقيقها في المقررات

والمناهج الدراسية، وكذلك دراسة (عائشة، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى قلة تركيز الأهداف على ضرورة إكساب الطالب مهارات التفكير العلمي.

المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي:

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (التخطيط الاستراتيجي) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|---|---|------------|-------|--------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | | | | |
| ١ | يوجد بالكلية خطة استراتيجية متكاملة العناصر. | ٥ | ٢٠ | ٢٥ | ٤٠ | ٣٥ | ٣,٦٤ | ١,١٧ | كبيرة | ١ |
| | | ٤,٠% | ١٦,٠ | ٢٠,٠ | ٣٢,٠ | ٢٨,٠ | | | | |
| ٤ | توجد تقارير دورية لمتابعة سير الأداء بالخطة التنفيذية | ٥ | ١٥ | ٤٥ | ٢٥ | ٣٥ | ٣,٥٦ | ١,١٤ | كبيرة | ٢ |
| | | ٤,٠% | ١٢,٠ | ٣٦,٠ | ٢٠,٠ | ٢٨,٠ | | | | |
| ٣ | تتضمن الخطة الاستراتيجية للكلية إطاراً زمنياً واقعياً لتنفيذها | ٥ | ٢٠ | ٤٠ | ٣٠ | ٣٠ | ٣,٤٨ | ١,١٤ | كبيرة | ٣ |
| | | ٤,٠% | ١٦,٠ | ٣٢,٠ | ٢٤,٠ | ٢٤,٠ | | | | |
| ٢ | يشارك المستفيدون في تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية | ٥ | ١٥ | ٥٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٣,٤٠ | ١,٠٦ | كبيرة | ٤ |
| | | ٤,٠% | ١٢,٠ | ٤٤,٠ | ٢٠,٠ | ٢٠,٠ | | | | |
| ٥ | يتم تطوير الخطة التنفيذية بالكلية على ضوء المتغيرات المحلية والعالمية | ٥ | ٢٥ | ٤٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٣,٣٢ | ١,١٣ | متوسطة | ٥ |
| | | ٤,٠% | ٢٠,٠ | ٣٦,٠ | ٢٠,٠ | ٢٠,٠ | | | | |
| إجمالي المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ٣,٤٨ | ٠,٥٣٠ | كبيرة | |

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (التخطيط الاستراتيجي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٨) وانحراف معياري (٠,٥٣٠)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٣٢-٣,٦٤) وتراوحت

الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١,٠٦)، (١,١٧)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلت العبارة رقم (١) " يوجد بالكلية خطة استراتيجية مكتملة العناصر" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٤)، وانحراف معياري (١,١٧)، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤) " توجد تقارير دورية لمتابعة سير الأداء بالخطة التنفيذية" بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وانحراف معياري (١,١٤)، وبدرجة تحقق كبيرة.

وقد ترجع هذه النتيجة إلى وضع هيئات الاعتماد وضمان الجودة سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية لضرورة وجود خطة استراتيجية بكلية التعليم الجامعي كشرط رئيس لحصولها على الاعتماد، وضرورة تقديم تقارير تتضمن شواهد بتنفيذ محاور هذه الخطة الاستراتيجية، فمثلاً: وحدة الإرشاد الطلابي لا بد وأن يكون هناك تقارير تؤكد متابعة الطلاب ومساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم كأحد شروط الحصول على الاعتماد وهو موجود بالفعل بكلية التربية والآداب جامعة تبوك.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٢) " يشارك المستفيدون في تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية" بمتوسط حسابي (٣,٤٠)، وانحراف معياري (١,٠٦)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الخامس جاءت العبارة (٥) " يتم تطوير الخطة التنفيذية بالكلية على ضوء المتغيرات المحلية والعالمية" بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وانحراف معياري (١,١٣)، وبدرجة تحقق متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى قيام الكلية بتحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال استبيانات توزع على أعضاء هيئة التدريس بالكلية فقط دون غيرهم خاصة المستفيدين من خارج الكلية مثل: أولياء أمور الطلاب والخريجين وغيرهم، وبالتالي فهناك قلة موازنة بين متطلبات عدد كبير من المستفيدين خاصة الخارجيين وبين خطط التطوير التي يتم تصميمها داخل الكلية وهو الأمر الذي ترتب عليه ضعف تطوير الخطة التنفيذية بالكلية على ضوء المتغيرات المحلية والعالمية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسام محمد، ٢٠٠٥م)، ودراسة (عائشة، ٢٠١٧) حيث توصلتا إلى وجود تطوير للخطة الاستراتيجية ولكن هذا التطوير لا يتوافق مع متطلبات العصر بالقدر الكافي.

المحور الثالث: القيادة والحوكمة:

الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (القيادة والحوكمة) مرتبة ترتيبياً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|---|---|------------|-------|--------|-------|------------|-------------------|----------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | | | |
| ٥ | الكوادر الإدارية غير كافية لإدارة العمل بالكلية | ٤ | ٢ | ٥٩ | ٤٠ | ٢٠ | ٣,٥٦ | كبيرة | ١ |
| | | ٣,٢ | ١,٦ | ٤٧,٢ | ٣٢,٠ | ١٦,٠ | | | |
| ٧ | يوجد بالكلية هيكل تنظيمي (مكتمل العناصر) بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها. | ٣ | ٥ | ٦٩ | ٢٥ | ٢٣ | ٣,٤٨ | كبيرة | ٢ |
| | | ٢,٤ | ٤,٠ | ٥٥,٢ | ٢٠,٠ | ١٨,٤ | | | |
| ٦ | تمارس إدارة الكلية عدداً من القيم (الشفافية، والعدالة وعدم التمييز بين أفرادها) | ٥ | ٢٥ | ٤٥ | ٣٥ | ١٥ | ٣,٢٤ | متوسطة | ٣ |
| | | ٤,٠ | ٢٠,٠ | ٣٦,٠ | ٢٨,٠ | ١٢,٠ | | | |
| ٢ | يتوافر بالكلية برامج لتنمية القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين | ١٥ | ١٠ | ٥٥ | ٢٠ | ٢٥ | ٣,٢٤ | متوسطة | ٤ |
| | | ١٢,٠ | ٨,٠ | ٤٤,٠ | ١٦,٠ | ٢٠,٠ | | | |
| ٤ | تستخدم نتائج تقييم القيادات في تحسين الأداء بالكلية | ١٥ | ١٥ | ٦٠ | ٢٠ | ١٥ | ٣,٠٤ | متوسطة | ٥ |
| | | ١٢,٠ | ١٢,٠ | ٤٨,٠ | ١٦,٠ | ١٢,٠ | | | |
| ٣ | توجد آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية | ٢٥ | ١٠ | ٦٥ | ١٠ | ١٥ | ٢,٨٤ | متوسطة | ٦ |
| | | ٢٠,٠ | ٨,٠ | ٥٢,٠ | ٨,٠ | ١٢,٠ | | | |
| ١ | يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفقاً لمعايير تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة | ٢٠ | ٢٥ | ٥٠ | ٢٠ | ١٠ | ٢,٨٠ | متوسطة | ٧ |
| | | ١٦,٠ | ٢٠,٠ | ٤٠,٠ | ١٦,٠ | ٨,٠ | | | |
| | اجمالي المحور الثالث: القيادة والحوكمة | | | | | | ٣,٢ | متوسطة | |

تشير النتائج في الجدول (١٠) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (القيادة والحوكمة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٧) وانحراف معياري (٠,٦٠٦)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٨٠-٣,٥٦) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٩٢)، (١,٢١)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلت العبارة رقم (٥) " الكوادر الإدارية غير كافية لإدارة العمل بالكلية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٨٩)، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٧) " يوجد بالكلية هيكل تنظيمي (مكتمل العناصر) بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها" بمتوسط حسابي (٣,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، وبدرجة تحقق كبيرة.

وقد يكون السبب في هذه النتيجة إلى وجود هيكل تنظيمي بكلية التربية والآداب جامعة تبوك يوضح الوظائف الموجودة بها والتدرج الوظيفي وسلم الترقى، وكذلك وجود وصف وظيفي بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها، أما فيما يتعلق بقلة كفاية الكوادر الإدارية لإدارة العمل بالكلية فقد يرجع إلى قلة الاهتمام بالتدريب والتنمية المهنية المستدامة للعاملين في المستويات المتنوعة الموجودة في الهيكل التنظيمي.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٣) " توجد آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية" بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وانحراف معياري (١,١٩)، في الترتيب السادس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب السابع والأخير جاءت العبارة (١) " يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفقاً لمعايير تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة" بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (١,١٤)، وبدرجة تحقق متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية يتم وفقاً للتكليف والتعيين من القيادات الأعلى وليس وفقاً لمعايير تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة، بما يترتب عليه قلة وجود آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسام محمد، ٢٠٠٥م) والتي توصلت إلى وجود ضعف في التنسيق بين الإدارات والأقسام المختلفة بالكلية، وجود ضعف في الاتصال وتبادل المعلومات والتنسيق بين الأقسام المختلفة بالكلية، كما أن بعض اللوائح والتشريعات المنظمة للعمل الأكاديمي تتسم بالجمود.

المحور الرابع: إدارة الجودة والتطوير:

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان
درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات
محور (إدارة الجودة والتطوير) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| الترتيب | مستوى الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | العبارة | م | |
|---------|----------------|-------------------|-----------------|---|-------|--------|-------|----------|---------|--|---|
| | | | | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | ضعيفة | لا تتحقق | | | |
| ١ | كبيرة | ٠,٩٤ | ٣,٦٥ | ٣٠ | ٣٠ | ٥٨ | ٥ | ٢ | ك | تضم وحدة ضمان الجودة بالكلية عدداً من المستفيدين | ٢ |
| | | | | ٢٤,٠ | ٢٤,٠ | ٤٦,٤ | ٤,٠ | ١,٦ | % | | |
| ٢ | كبيرة | ١,٠٠ | ٣,٥٢ | ٢٨ | ٢٥ | ٥٩ | ١٠ | ٣ | ك | تقيم وحدة ضمان الجودة بالكلية جميع أنشطتها. | ٣ |
| | | | | ٢٢,٤ | ٢٠,٠ | ٤٧,٢ | ٨,٠ | ٢,٤ | % | | |
| ٣ | كبيرة | ٠,٩٩ | ٣,٤٤ | ٢٠ | ٣٥ | ٥٥ | ١٠ | ٥ | ك | يستفاد من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية | ٤ |
| | | | | ١٦,٠ | ٢٨,٠ | ٤٤,٠ | ٨,٠ | ٤,٠ | % | | |
| ٤ | كبيرة | ١,٠٢ | ٣,٤١ | ٢٠ | ٣٩ | ٤٠ | ٢٤ | ٢ | ك | يتوافر لوحدة ضمان الجودة بالكلية التجهيزات الملائمة | ١ |
| | | | | ١٦,٠ | ٣١,٢ | ٣٢,٠ | ١٩,٢ | ١,٦ | % | | |
| | كبيرة | ٠,٣٣٠ | ٣,٥ | إجمالي المحور الرابع: إدارة الجودة والتطوير | | | | | | | |

تشير النتائج في الجدول (١١) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكلية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (إدارة الجودة والتطوير) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٠) وانحراف معياري (٠,٣٣٠)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٤١-٣,٦٥) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٩٤)، (١,٠٢)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور بدرجة كبيرة، وحلت العبارة رقم (٢) "تضم وحدة ضمان الجودة بالكلية عدداً من المستفيدين" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٩٤)، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٣) "تقيم وحدة ضمان الجودة بالكلية جميع أنشطتها" بمتوسط حسابي (٣,٥٢)، وانحراف معياري (١,٠٠)، وبدرجة تحقق كبيرة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن إنشاء وحدة لضمان الجودة بالكلية يترتب عليه ضرورة قيامها ببعض المهام التي أُنشئت للقيام بها ومنها تقييم جميع أنشطة الكلية، كما أن هيئات ضمان الجودة والاعتماد المحلية والعالمية وضعت شروطاً لإنشاء الوحدة والتي منها ضرورة أن تضم عدداً من المستفيدين.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٤) "يستفاد من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية" بمتوسط حسابي (٣,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٩٩)، في الترتيب الثالث وقبل الأخير، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة (١) "يتوافر لوحدة ضمان الجودة بالكلية التجهيزات الملائمة" بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وانحراف معياري (١,٠٢)، وبدرجة تحقق كبيرة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن قيام وحدة ضمان الجودة بتقييم من أجل التقدم للحصول على الاعتماد وبالتالي فهناك استفادة من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، والذي قد يرتبط بتوافر التجهيزات في الكلية بشكل عام وبوحدة ضمان الجودة بالكلية بشكل خاص ولكنه يحتاج إلى المزيد.

المحور الخامس: أعضاء هيئة التدريس:

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير،
وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات
محور (أعضاء هيئة التدريس) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|--|---|------------|-------|--------|-------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | | | | |
| ٣ | يتحمل أعضاء هيئة التدريس قدر مناسب من الأعباء الإدارية. | ٣ | ١٠ | ٣٢ | ٤٥ | ٣٥ | ٣,٧٩ | ١,٠٢ | كبيرة | ١ |
| | | ٢,٤ % | ٨,٠ | ٢٥,٦ | ٣٦,٠ | ٢٨,٠ | | | | |
| ٤ | تنفذ الكلية البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس. | ٣ | ٢٠ | ٥٩ | ٢٤ | ١٩ | ٣,٢٩ | ٠,٩٩ | متوسطة | ٢ |
| | | ٢,٤ % | ١٦,٠ | ٤٧,٢ | ١٩,٢ | ١٥,٢ | | | | |
| ٢ | تتلاءم أعباء عمل أعضاء هيئة التدريس مع المهام المطلوبة منهم | ٢ | ٢٣ | ٦٠ | ٢٥ | ١٥ | ٣,٢٢ | ٠,٩٤ | متوسطة | ٣ |
| | | ١,٦ % | ١٨,٤ | ٤٨,٠ | ٢٠,٠ | ١٢,٠ | | | | |
| ٥ | تقيس الكلية آراء أعضاء هيئة التدريس وتنفذ منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية | ١٠ | ١٥ | ٥٥ | ٣٠ | ١٥ | ٣,٢٠ | ١,٠٦ | متوسطة | ٤ |
| | | ٨,٠ % | ١٢,٠ | ٤٤,٠ | ٢٤,٠ | ١٢,٠ | | | | |
| ١ | تضع الكلية آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس. | ٥ | ٢٠ | ٧٠ | ٢٠ | ١٠ | ٣,٠٨ | ٠,٨٩ | متوسطة | ٥ |
| | | ٤,٠ % | ١٦,٠ | ٥٦,٠ | ١٦,٠ | ٨,٠ | | | | |
| إجمالي المحور الخامس: أعضاء هيئة التدريس | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ٣,٣٢ | ٠,٣٩٤ | متوسطة | |

تشير النتائج في الجدول (١٢) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكلية التربوية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (أعضاء هيئة التدريس) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٢) وانحراف

معياري (٠,٣٩٤)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٠٨-٣,٧٩) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٨٩)، (١,٠٦)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلت العبارة رقم (٣) " يتحمل أعضاء هيئة التدريس قدر مناسب من الأعباء الإدارية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٧٩)، وانحراف معياري (١,٠٢)، وبدرجة تحقق كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤) "تتخذ الكلية البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، وانحراف معياري (٠,٩٩)، وبدرجة تحقق متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى استعانة الكلية بالعديد من أعضاء هيئة التدريس من الجنسيات المختلفة لتلبية احتياجات الكلية بما ترتب عليه تحمل أعضاء هيئة التدريس قدرا مناسباً من الأعباء الإدارية، إضافة إلى تنفيذها للعديد من البرامج التدريبية التي من شأنها إحداث مواءمة بين الأعضاء وطبيعة العمل داخل الكلية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٥) "تقيس الكلية آراء أعضاء هيئة التدريس وتستخدمها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية" بمتوسط حسابي (٣,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٩٩)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الخامس والأخير جاءت العبارة (١) "تضع الكلية آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (٣,٠٨)، وانحراف معياري (٠,٨٩)، وبدرجة تحقق متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن ما يتم من قياس الكلية لآراء أعضاء هيئة التدريس يتم الأخذ بما يتناسب مع إمكانات الكلية في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، كما أن الآليات التي تضعها الكلية في التعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة من قبل الإدارة العليا لأنها هي من تفرض عليها تلك الآليات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القرني، ٢٠٢١) والتي توصلت إلى ضعف الكفاءة الداخلية الكيفية لمجال الدراسة المتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

المحور السادس: الموارد المالية والمادية:

الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (الموارد المالية والمادية) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | متوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|---|---|------------|-------|--------|-------|------------|---------------|-------------------|----------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | | | | |
| ٤ | تتبع الكلية إجراءات الأمن والسلامة المناسبة | ك | ٣ | ٤٤ | ٢٤ | ٣٤ | ٢٠ | ٣,١٩ | متوسطة | ١ |
| | | % | ٢,٤ | ٣٥,٢ | ١٩,٢ | ٢٧,٢ | ١٦,٠ | | | |
| ٧ | تتوفر بالقاعات الوسائل التعليمية وكذا الوسائل المعينة على الشرح | ك | ٥ | ٣٥ | ٤٥ | ٢٥ | ١٥ | ٣,٠٨ | متوسطة | ٢ |
| | | % | ٤,٠ | ٢٨,٠ | ٣٦,٠ | ٢٠,٠ | ١٢,٠ | | | |
| ١ | تكفي موارد الكلية المالية قيامها بجميع أنشطتها | ك | ٣ | ٤٢ | ٤٠ | ٢٥ | ١٥ | ٣,٠٦ | متوسطة | ٣ |
| | | % | ٢,٤ | ٣٣,٦ | ٣٢,٠ | ٢٠,٠ | ١٢,٠ | | | |
| ٥ | قاعات ممارسة الأنشطة (الرياضية - الثقافية -) كافية ومجهزة بأحدث الوسائل. | ك | ١٥ | ٤٠ | ٣٠ | ٣٥ | ٥ | ٢,٨٠ | متوسطة | ٤ |
| | | % | ١٢,٠ | ٣٢,٠ | ٢٤,٠ | ٢٨,٠ | ٤,٠ | | | |
| ٣ | تتسم البنية التحتية بالكلية (مباني، قاعات محاضرات، معامل، معدات، مرافق) بجاهزيتها | ك | ١٥ | ٤٥ | ٢٥ | ٣٠ | ١٠ | ٢,٨٠ | متوسطة | ٥ |
| | | % | ١٢,٠ | ٣٦,٠ | ٢٠,٠ | ٢٤,٠ | ٨,٠ | | | |
| ٢ | يوجد تنوع بمصادر تمويل الكلية | ك | ١٥ | ٤٥ | ٣٠ | ٣٠ | ٥ | ٢,٧٢ | متوسطة | ٦ |
| | | % | ١٢,٠ | ٣٦,٠ | ٢٤,٠ | ٢٤,٠ | ٤,٠ | | | |
| ٦ | يتوافر بالكلية مكتبة ورقية ورقمية متاحة للمستفيدين | ك | ٣٠ | ٣٠ | ٣٥ | ١٥ | ١٥ | ٢,٦٤ | متوسطة | ٧ |
| | | % | ٢٤,٠ | ٢٤,٠ | ٢٨,٠ | ١٢,٠ | ١٢,٠ | | | |
| | إجمالي المحور السادس: الموارد المالية والمادية | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ٢,٩ | ٠,٦٩ | متوسطة | |

تشير النتائج في الجدول (١٣) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (الموارد المالية والمادية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٩) وانحراف معياري (٠,٦٩٢)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٦٤-٣,١٩) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١,٠٦)، (١,٣٠)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور بدرجة متوسطة، وحلت العبارة رقم (٤) "تتبع الكلية إجراءات الأمن والسلامة المناسبة" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,١٩)، وانحراف معياري (١,١٥)، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٧) "تتوفر بالقاعات الوسائل التعليمية وكذا الوسائل المعينة على الشرح" بمتوسط حسابي (٣,٠٨)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وبدرجة تحقق متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى حرص المسؤولين عن الكلية على المحافظة على أرواح الطلاب وسلامتهم باتباع إجراءات الأمن والسلامة المناسبة حتى لا يتعرضوا إلى المساءلة القانونية، كذلك محاولتهم رفع الكفاءة الداخلية الكيفية للكلية من خلال توافر الوسائل التعليمية بالقاعات وكذا الوسائل المعينة على الشرح.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٢) "يوجد تنوع بمصادر تمويل الكلية" بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، وانحراف معياري (١,٠٨)، في الترتيب السادس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب السابع والأخير جاءت العبارة (٦) "يتوافر بالكلية مكتبة ورقية ورقمية متاحة للمستخدمين" بمتوسط حسابي (٢,٠٨)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اعتماد الكلية على توجيه طلابها للمكتبة المركزية بشكل رئيس وعدم توافر مكتبة ورقية ورقمية ضخمة متاحة لجميع المستخدمين تضم العديد من المراجع الحديثة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسام محمد، ٢٠٠٥م) والتي توصلت إلى قلة تناسب الموارد المالية والمادية مع احتياجات الكلية، وقلة كفاية وقت التدريب على الأجهزة للطلاب، كما أن عمل الصيانة للأجهزة الموجودة بالمعامل لا تتم بالقدر الكافي.

المحور السابع: البرامج والمقررات التعليمية:

الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (البرامج والمقررات التعليمية) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | الترتيب |
|---|--|------------|-------|--------|-------|------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | |
| ٤ | لكلية تقارير سنوية عن البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للتأكد من الالتزام بالتوصيف المعلن | ك | ٣ | ٥ | ٤٥ | ٥٤ | ١٨ |
| | | % | ٢,٤ | ٤,٠ | ٣٦,٠ | ٤٣,٢ | ١٤,٤ |
| ٣ | يتم مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين | ك | ٢ | ١٤ | ٦٩ | ٢٠ | ٢٠ |
| | | % | ١,٦ | ١١,٢ | ٥٥,٢ | ١٦,٠ | ١٦,٠ |
| ٥ | ازدحام بعض المقررات الدراسية وحشوها بمعلومات ومعارف مكررة. | ك | ٢ | ١٩ | ٥٢ | ٥٠ | ٢ |
| | | % | ١,٦ | ١٥,٢ | ٤١,٦ | ٤٠,٠ | ١,٦ |
| ٢ | ندرة المراجع ذات الصلة بالمقررات الدراسية وصعوبة الحصول عليها. | ك | ٥ | ١٥ | ٦٠ | ٣٥ | ١٠ |
| | | % | ٤,٠ | ١٢,٠ | ٤٨,٠ | ٢٨,٠ | ٨,٠ |
| ١ | تتسم مقررات الكلية بملاءمتها لمتطلبات سوق العمل التربوي. | ك | ٤ | ٢٠ | ٦٩ | ١٨ | ١٤ |
| | | % | ٣,٢ | ١٦,٠ | ٥٥,٢ | ١٤,٤ | ١١,٢ |
| | إجمالي المحور السابع: البرامج والمقررات التعليمية | | | | | | |
| | | | | | | | متوسطة |

تشير النتائج في الجدول (١٤) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (البرامج والمقررات التعليمية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٢) وبانحراف معياري (٠,٤٣٤)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٦٣-٣,١٤) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٧٩)، (٠,٩٣)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلت العبارة رقم (٤) "لكلية تقارير سنوية عن البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للتأكد من الالتزام بالتوصيف

المعلن" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٨٧)، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٣) "يتم مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين" بمتوسط حسابي (٣,٣٤)، وانحراف معياري (٠,٩٣)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى ان كلية التربية والآداب في مرحلة الاستعداد والتجهيز لبرامجها للحصول على الاعتماد الاكاديمي وبالتالي تحرص على أن يكون هناك شواهد على نحو تحقيق أهدافها مثل: وجود تقارير سنوية عن البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، ووجود مراجعات للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية ولكن ليس بمشاركة مراجعين خارجيين وإنما من يقوم بذلك هو وحدة الجودة والاعتماد بالكلية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٢) "ندرة المراجع ذات الصلة بالمقررات الدراسية وصعوبة الحصول عليها" بمتوسط حسابي (٣,٢٤)، وانحراف معياري (٠,٩١)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الخامس والأخير جاءت العبارة (١) "تتسم مقررات الكلية بملاءمتها لمتطلبات سوق العمل التربوي" بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (٠,٩٣)، وبدرجة تحقق متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن بعض برامج الكلية تعتمد على المراجع الالكترونية كبرامج الدراسات العليا، كما أن أقسام الكلية لمرحلة البكالوريوس تعمل على إعداد الطلاب من الناحية الأكاديمية فقط، أما الإعداد التربوي كان يتم عن طريق الدبلوم العام في التربية وبعد قرار وزارة التعليم بإيقاف الدبلومات التربوية، وبالتالي أصبحت المقررات الأكاديمية وحدها لا تفي بمتطلبات سوق العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عائشة، ٢٠١٧)، ودراسة (العتيبي، ٢٠١٩)، والتي توصلت إلى حاجة الكفاءة الداخلية الكيفية للبرامج والمقررات التعليمية بالكلية إلى مزيد من التحسين حيث أشارت إلى ضعف مواكبة المقررات الدراسية للتطورات العلمية، وضيق الوقت المخصص لبعض المقررات، والاهتمام بالجوانب النظرية للمقرر على حساب الجوانب العملية والتطبيقية.

المحور الثامن: طرق التدريس والتدريب والتقييم:

الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (طرق التدريس والتدريب والتقييم) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | لا تتحقق | ك | مستوى الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الترتيب |
|---|---|------------|-------|--------|-------|----------|----------|---|----------------|-------------------|-----------------|---------|
| | | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | ضعيفة | لا تتحقق | | | | | | |
| ١ | الاعتماد على المحاضرة اللفظية دون سواها من طرائق التدريس | ٢٤ | ٣٣ | ٦٢ | ٤ | ٢ | % | ك | ٠,٨٩ | ٣,٥٨ | كبيرة | |
| | | ١٩,٢ | ٢٦,٤ | ٤٩,٦ | ٣,٢ | ١,٦ | | | | | | |
| ٥ | تعد الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها | ١٩ | ٢٠ | ٨٠ | ٤ | ٢ | % | ك | ٠,٨٤ | ٣,٤٠ | كبيرة | |
| | | ١٥,٢ | ١٦,٠ | ٦٤,٠ | ٣,٢ | ١,٦ | | | | | | |
| ٣ | المقررات الدراسية التي يتلقاها الطلبة مناسبة لتحقيق أهداف الكلية | ١٠ | ٣٤ | ٧٢ | ٥ | ٤ | % | ك | ٠,٨١ | ٣,٣٣ | متوسطة | |
| | | ٨,٠ | ٢٧,٢ | ٥٧,٦ | ٤,٠ | ٣,٢ | | | | | | |
| ٢ | تعتمد طرق التدريس بالكلية على تدعيم اكتساب مهارات التعلم الذاتي لدى الطلاب | ٥ | ٥٠ | ٥٣ | ١٤ | ٣ | % | ك | ٠,٨٢ | ٣,٣٢ | متوسطة | |
| | | ٤,٠ | ٤٠,٠ | ٤٢,٤ | ١١,٢ | ٢,٤ | | | | | | |
| ٤ | تصمم برامج تدريب الطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي | ١٥ | ٢٥ | ٧٠ | ١٠ | ٥ | % | ك | ٠,٩٢ | ٣,٢٨ | متوسطة | |
| | | ١٢,٠ | ٢٠,٠ | ٥٦,٠ | ٨,٠ | ٤,٠ | | | | | | |
| ٦ | يستفاد من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وطرق التدريس والتقييم ودعم تعلمهم | ١٤ | ٢٤ | ٧٣ | ٩ | ٥ | % | ك | ٠,٩٠ | ٣,٢٦ | متوسطة | |
| | | ١١,٢ | ١٩,٢ | ٥٨,٤ | ٧,٢ | ٤,٠ | | | | | | |
| | إجمالي المحور الثامن: طرق التدريس والتدريب والتقييم | | | | | | | | ٠,٣٥٧ | ٣,٣٦ | متوسطة | |

تشير النتائج في الجدول (١٥) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكلية التربوية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (طرق التدريس والتدريب والتقييم) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٦) وانحراف معياري (٠,٣٥٧)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٥٨-٣,٢٦)

وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٨١)، (٠,٩٢)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور ما بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة، وحلّت العبارة رقم (١) الاعتماد على المحاضرة اللفظية دون سواها من طرائق التدريس" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٥٨)، وانحراف معياري (٠,٨٩)، وبدرجة تقدير كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٥) "تعد الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها" بمتوسط حسابي (٣,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٨٤)، وبدرجة تحقق كبيرة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن جميع التخصصات بكلية التربية والآداب بجامعة تبوك تخصصات نظرية وبالتالي يتم الاعتماد على المحاضرة اللفظية بصورة أكثر من غيرها، كما أن الدرجات المخصصة لتقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها لوجود نصوص في اللائحة الداخلية يتم تصميم أنواع تقويم الطلاب وفقاً لها.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٤) "تصمم برامج تدريب الطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي" بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وانحراف معياري (٠,٨٢)، في الترتيب الخامس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب السادس والأخير جاءت العبارة (٦) "يستفاد من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وطرق التدريس والتقويم ودعم تعلمهم" بمتوسط حسابي (٣,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٩٠)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى قلة اعتماد تصميم برامج تدريب الطلاب على تحديد احتياجاتهم التدريبية ووفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي ولكن يتم التصميم بشكل عشوائي بما يترتب عليه قلة الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وطرق التدريس والتقويم ودعم تعلمهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عائشة، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى حاجة الكفاءة الداخلية الكيفية لطرق التدريس والتدريب والتقويم بالكلية إلى مزيد من التحسين حيث أشارت إلى قلة التنوع في أساليب التدريس المستخدمة، اتباع أسلوب واحد في الامتحان هو أسلوب المقال، واهتمام الامتحانات بقياس الحفظ والتذكر للمعلومات.

المحور التاسع: البحث العلمي:

الجدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (البحث العلمي) مرتبة ترتيبياً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة | الترتيب |
|---|---|------------|-------|--------|------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة جداً | كبيرة جداً | | | | |
| ١ | تضع الكلية آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي | ك | ٣ | ٢٤ | ٦٨ | ١٥ | ٣,١٢ | ٠,٩٤ | متوسطة | ١ |
| | | % | ٢,٤ | ١٩,٢ | ٥٤,٤ | ١٢,٠ | | | | |
| ٢ | تسعى الكلية للمشاركة في مشروعات بحثية مموله من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية | ك | ١٥ | ٢٥ | ٤٠ | ٣٠ | ٣,٠٤ | ١,١٩ | متوسطة | ٢ |
| | | % | ١٢,٠ | ٢٠,٠ | ٣٢,٠ | ٢٤,٠ | | | | |
| ٣ | تتناسب ميزانية البحث العلمي وطبيعة البحوث الحالية بالأقسام. | ك | ١٠ | ٣٥ | ٥٥ | ١٥ | ٢,٨٤ | ١,٠١ | متوسطة | ٣ |
| | | % | ٨,٠ | ٢٨,٠ | ٤٤,٠ | ١٢,٠ | | | | |
| ٤ | يوجد بالكلية خطة للبحث العلمي ترتبط بالاحتياجات التربوية. | ك | ٢٠ | ٣٠ | ٤٠ | ٢٥ | ٢,٨٠ | ١,١٧ | متوسطة | ٤ |
| | | % | ١٦,٠ | ٢٤,٠ | ٣٢,٠ | ٢٠,٠ | | | | |
| ٥ | يتم تسويق بعض بحوث الأساتذة والطلبة في مؤسسات المجتمع المحلي. | ك | ٣٥ | ٢٠ | ٣٥ | ٣٠ | ٢,٦٠ | ١,٢٤ | متوسطة | ٥ |
| | | % | ٢٨,٠ | ١٦,٠ | ٢٨,٠ | ٢٤,٠ | | | | |
| | إجمالي المحور التاسع: البحث العلمي | | | | | ٢,٨٨ | ٠,٥٠٧ | متوسطة | | |

تشير النتائج في الجدول (١٦) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (البحث العلمي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨٨) وانحراف معياري (٠,٥٠٧)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٦٠-٣,١٢) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٩٤)، (١,٢٤)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور بدرجة متوسطة، وحلت العبارة رقم (٢) "تضع الكلية آليات فاعلة لنشر

الوعي بأخلاقيات البحث العلمي" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,١٢)، وانحراف معياري (٠,٩٤)، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٣) "تسعى الكلية للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية" بمتوسط حسابي (٣,٠٤)، وانحراف معياري (١,١٩)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يكون السبب في هذه النتيجة هو وجود موضوعات داخل المقررات الدراسية تتناول أخلاقيات البحث العلمي، كما أن حرص الكلية على وجود مصادر تمويل متنوعة قد يجعلها في سعى مستمر للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (١) "يوجد بالكلية خطة للبحث العلمي ترتبط بالاحتياجات التربوية" بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (١,١٧)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الخامس والأخير جاءت العبارة (٥) "يتم تسويق بعض بحوث الأساتذة والطلبة في مؤسسات المجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (١,٢٤)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وجود خطه للبحث العلمي بالكلية ولكنها لا ترتبط بشكل كافي بالاحتياجات التربوية الفعلية للمجتمع، بما يترتب عليه ندرة تسويق بعض بحوث الأساتذة والطلبة في مؤسسات المجتمع المحلي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد إبراهيم، ٢٠٠٧)، ودراسة (القرني، ٢٠٢١) والتي توصلت إلى قلة التعاون بين الكليات موضوع الدراسة وبين المؤسسات العلمية المختلفة داخل الدولة في ميدان البحث العلمي لتحقيق الأهداف المختلفة، وقلة التعاون مع المؤسسات العلمية المختلفة خارج الدولة في ميدان البحث العلمي.

المحور العاشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

الجدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محور (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

| م | العبارة | الاستجابات | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة |
|---|---|------------|-------|--------|-------|------------|-----------------|-------------------|--------|
| | | لا تتحقق | ضعيفة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جداً | | | |
| ٣ | لدى الكلية آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار | ٥ | ٢٠ | ٥٥ | ٣٥ | ١٠ | ٣,٢٠ | ٠,٩٤ | متوسطة |
| | | ٤,٠% | ١٦,٠ | ٤٤,٠ | ٢٨,٠ | ٨,٠ | | | |
| ٢ | للكلية أنشطة متنوعة وكيانات فاعله موجهة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في ضوء احتياجاتها وأولوياتها | ٥ | ٢٠ | ٦٠ | ٣٠ | ١٠ | ٣,١٦ | ٠,٩٣ | متوسطة |
| | | ٤,٠% | ١٦,٠ | ٤٨,٠ | ٢٤,٠ | ٨,٠ | | | |
| ١ | تضع الكلية خطة واقعية مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة | ٥ | ٢٥ | ٦٠ | ٢٥ | ١٠ | ٣,٠٨ | ٠,٩٤ | متوسطة |
| | | ٤,٠% | ٢٠,٠ | ٤٨,٠ | ٢٠,٠ | ٨,٠ | | | |
| ٤ | لدى الكلية وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية | ٥ | ٢٥ | ٦٥ | ٢٥ | ٥ | ٣,٠٠ | ٠,٨٥ | متوسطة |
| | | ٤,٠% | ٢٠,٠ | ٥٢,٠ | ٢٠,٠ | ٤,٠ | | | |
| ٥ | وجود حوافز تشجع الأعضاء والأقسام على خدمة المجتمع. | ٥ | ٤٠ | ٥٠ | ٢٥ | ٥ | ٢,٨٨ | ٠,٩١ | متوسطة |
| | | ٤,٠% | ٣٢,٠ | ٤٠,٠ | ٢٠,٠ | ٤,٠ | | | |
| | إجمالي المحور العاشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | | | | | | ٣,٠٦ | ٠,٤٢٤ | متوسطة |

تشير النتائج في الجدول (١٧) إلى أن واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك المقدر من خلال عبارات محور (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٠٦) وانحراف معياري (٠,٤٢٤)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٨٨) - (٣,٢٠) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٨٥)، (٠,٩٤)، وجاءت جميع العبارات الدالة على ممارسة هذا المحور بدرجة متوسطة، وحلت العبارة رقم (٣) " لدى الكلية آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي

(٣,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٩٤)، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٢) "للكلية أنشطة متنوعة وكيانات فاعله موجهة في مجال خدمه المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في ضوء احتياجاتها وأولوياتها" بمتوسط حسابي (٣,١٦)، وانحراف معياري (٠,٩٣)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى وجود وحدة الجودة بالكلية وغيرها من الوحدات الأخرى والتي تقوم بعدد من الآليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار، إضافة إلى القيام بعدد من الأنشطة المتنوعة لتقديم خدمات للمجتمع وتنمية للبيئة المحيطة.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٤) "لدى الكلية وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية" بمتوسط حسابي (٣,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٨٥)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفي الترتيب الخامس والأخير جاءت العبارة (٥) "وجود حوافز تشجع الأعضاء والأقسام على خدمة المجتمع" بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٩١)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة منها لكن لا يتم الاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وقلة الحوافز التي تشجع الأعضاء والأقسام على خدمة المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمد إبراهيم، ٢٠٠٧) والتي توصلت إلى قلة إقامة الكليات موضوع الدراسة للدورات والبرامج التدريبية للعاملين أثناء الخدمة، وقلة وجود قنوات الاتصال بين الكلية والمجتمع، وندرة وجود حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس والأقسام على خدمة المجتمع.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع- طبيعة العمل-الرتبة العلمية)؟

أولاً: بالسنة لمتغير النوع

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع

| المحور | الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة اختبار التاء | الدلالة |
|------------------|-------|-----------------|-------------------|-------------------|---------|
| أولاً.الأهداف | ذكر | ١٥,٩٩ | ٤,٠٧ | ٣,٤١- | ٠,٠٠ |
| | أنثى | ١٨,٨٠ | ٤,٣٢ | | |
| ثانياً.التخطيط | ذكر | ١٧,٠٦ | ٥,٣٧ | ١,١٧- | ٠,٢٥ |
| | أنثى | ١٨,٢٩ | ٥,٠٨ | | |
| ثالثاً.القيادة | ذكر | ٢١,٠٠ | ٦,٠٢ | ٣,٧٣- | ٠,٠٠ |
| | أنثى | ٢٥,٢٩ | ٥,٠٥ | | |
| رابعاً.الجودة | ذكر | ١٣,٩٩ | ٣,٠٤ | ٠,١٥- | ٠,٨٨ |
| | أنثى | ١٤,٠٩ | ٣,٩٤ | | |
| خامساً.اعضاء | ذكر | ١٦,٥٠ | ٤,١٧ | ٠,٣٨- | ٠,٧٠ |
| | أنثى | ١٦,٨٠ | ٣,٣١ | | |
| سادساً.موارد | ذكر | ١٩,٦٩ | ٧,٢٢ | ١,٥٦- | ٠,١٢ |
| | أنثى | ٢١,٨٣ | ٥,٩٢ | | |
| سابعاً.برامج | ذكر | ١٦,٢٨ | ٣,٧٥ | ١,٦٩- | ٠,٠٩ |
| | أنثى | ١٧,٤٣ | ٢,٣٠ | | |
| ثامناً.طرق | ذكر | ١٩,٨٣ | ٣,٤٥ | ١,٧٤- | ٠,٠٩ |
| | أنثى | ٢١,٠٦ | ٣,٧٧ | | |
| تاسعاً.البحث | ذكر | ١٣,٩٦ | ٥,٤٠ | ١,٥٨- | ٠,١٢ |
| | أنثى | ١٥,٥٤ | ٣,٩٥ | | |
| عاشراً.المشاركة | ذكر | ١٤,٨٩ | ٤,٣٩ | ١,٨٤- | ٠,٠٧ |
| | أنثى | ١٦,٤٣ | ٣,٦٣ | | |
| إجمالي.الاستبيان | ذكر | ١٦٩,١٨ | ٤٠,١٧ | ٢,٠٨- | ٠,٠٤ |
| | أنثى | ١٨٥,٥٤ | ٣٧,٧١ | | |

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq ٠,٠٥)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (التخطيط

الاستراتيجي - إدارة الجودة والتطوير - أعضاء هيئة التدريس - الموارد المالية والمادية - البرامج والمقررات التعليمية- طرق التدريس والتدريب والتقويم- البحث العلمي - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) ، حيث بلغت قيمة (ت) الإحصائية (-1,17--0,38-0,38-1,56--1,74-1,58--1,84) على الترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والآداب، حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، على اختلاف نوعهم حول تلك المحاور، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (محمد إبراهيم، 2007) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر وأنثى) حول مستوى الكفاءة الداخلية الكيفية لبعض محاور الدراسة مثل: البرامج التعليمية والمقررات الدراسية وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (الأهداف - القيادة والحوكمة- المحاور ككل)، حيث بلغت قيمة (ت) الإحصائية (-3,41--3,73-2,08) على الترتيب، وهي قيم دالة إحصائياً، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث أصحاب المتوسطات الأعلى، وتعزى هذه النتيجة إلى قلة حضور وسفر أعضاء هيئة التدريس من الإناث للمؤتمرات والندوات بشكل مستمر مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الرجال وهو الأمر الذي ترتب عليه الحكم على المستوى الحالي من الكفاءة الداخلية الكيفية بالتحقق بشكل كبير مقارنة بالرجال الذي يطمحون للتحسين المستدام للوصول إلى مستويات عالمية في (الأهداف - القيادة والحوكمة- المحاور ككل).

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الدجني وآخرون، 2018) حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس في جميع محاور الدراسة.

ثانياً: بالسنة لمتغير طبيعة العمل

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير طبيعة العمل

| المحور | طبيعة العمل | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة اختبار التاء | الدلالة |
|------------------|---------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------|
| أولاً.الأهداف | أكاديمي إداري | ١٥,٩٥ | ٢,٦٨ | ٢,٠٧- | ٠,٠٤ |
| | أكاديمي | ١٧,٤٣ | ٥,١٨ | | |
| ثانياً.التخطيط | أكاديمي إداري | ١٨,٠٠ | ٣,٧٥ | ١,١٩ | ٠,٢٤ |
| | أكاديمي | ١٦,٩٣ | ٦,٢٤ | | |
| ثالثاً.القيادة | أكاديمي إداري | ٢٠,٥٨ | ٤,٨٧ | ٢,٨١- | ٠,٠١ |
| | أكاديمي | ٢٣,٤٧ | ٦,٦٢ | | |
| رابعاً.الجودة | أكاديمي إداري | ١٣,٣١ | ٣,٢٥ | ٢,١٥- | ٠,٠٣ |
| | أكاديمي | ١٤,٥٧ | ٣,٢٦ | | |
| خامساً.اعضاء | أكاديمي إداري | ١٧,٠٢ | ٣,٤٢ | ١,١٢ | ٠,٢٦ |
| | أكاديمي | ١٦,٢٤ | ٤,٣٠ | | |
| سادساً.موارد | أكاديمي إداري | ١٨,٨٧ | ٧,٠٨ | ٢,٠٤- | ٠,٠٤ |
| | أكاديمي | ٢١,٤٠ | ٦,٦٣ | | |
| سابعاً.برامج | أكاديمي إداري | ١٥,٨٢ | ٣,٥٩ | ٢,٢٦- | ٠,٠٣ |
| | أكاديمي | ١٧,٢١ | ٣,٢١ | | |
| ثامناً.طرق | أكاديمي إداري | ١٩,٤٤ | ٣,٢٠ | ٢,١٢- | ٠,٠٤ |
| | أكاديمي | ٢٠,٧٦ | ٣,٧٥ | | |
| تاسعاً.البحث | أكاديمي إداري | ١٣,٤٥ | ٥,٠١ | ١,٨٧- | ٠,٠٦ |
| | أكاديمي | ١٥,١٤ | ٥,٠٣ | | |
| عاشراً.المشاركة | أكاديمي إداري | ١٥,٠٠ | ٣,٤٧ | ٠,٧٨- | ٠,٤٤ |
| | أكاديمي | ١٥,٥٧ | ٤,٧٧ | | |
| إجمالي.الاستبيان | أكاديمي إداري | ١٦٧,٤٤ | ٣٣,٤٦ | ١,٦٣- | ٠,١١ |
| | أكاديمي | ١٧٨,٧٣ | ٤٤,١٣ | | |

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير طبيعة العمل في محاور (التخطيط الاستراتيجي - أعضاء هيئة التدريس - البحث العلمي - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة- المحاور ككل) ، حيث بلغت قيمة (ت) الإحصائية (١,١٩--٠,٣٨--١,٨٧-١,٦٣) على الترتيب، وهي قيم غير داله إحصائياً مما يعني اتفاق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والآداب، حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظرهم، على اختلاف طبيعة عملهم حول تلك المحاور، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الدجني وآخرون، ٢٠١٨) حيث أشارت إلى أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير طبيعة العمل في جميع محاور الدراسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير طبيعة العمل في محاور (الأهداف - القيادة والحوكمة - إدارة الجودة والتطوير- الموارد المالية والمادية - البرامج والمقررات التعليمية- طرق التدريس والتدريب والتقييم) ، حيث بلغت قيمة (ت) الإحصائية (٢,٠٧-٢,٨١-٢,١٥-٢,٠٤-٢,٢٦-٢,١٢) على الترتيب، وهي قيم داله إحصائياً، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين فقط أصحاب المتوسطات الأعلى، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين فقط قد ينظرون إلى أن توافر هذا القدر من الكفاءة الداخلية الكيفية مناسب حتى لا يتحملون أعباء إضافية من العمل لرفع الكفاءة ومن هنا جاء متوسط التحقق لديهم أعلى من غيرهم، أما أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين الإداريين فمستوى التحقق هذا لا يشبع طموحهم ويرغبون في المزيد من رفع الكفاءة حتى يسجل ذلك تاريخياً لهم ومن هنا جاء مستوى التحقق لديهم أقل مقارنة بغيرهم.

ثالثاً: بالسنة لمتغير الرتبة العلمية

جدول (٢٠) نتائج اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

| المحور | الرتبة العلمية | العدد | متوسط الرتب | قيمة اختبار كروسكال واليس | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|----------------|-------|-------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| أولاً. الأهداف | أستاذ | ١٥ | ٦٣,٦٧ | ٠,٠٣٤ | ٢ | ٠,٩٨ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦٣,٤٨ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦٢,٣٤ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| ثانياً. التخطيط | أستاذ | ١٥ | ٥٤,٦٧ | ٤,٦٢١ | ٢ | ٠,١٠ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٧٠,٧٣ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٥٧,٥٥ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| ثالثاً. القيادة | أستاذ | ١٥ | ٧١,٨٠ | ١,٠١٩ | ٢ | ٠,٦٠ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦١,٧٧ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦١,٨٣ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| رابعاً. الجودة | أستاذ | ١٥ | ٤٤,٦٧ | ٦,٥٨٢ | ٢ | ٠,٠٤ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦٠,٤٨ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٧٠,٥٢ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| خامساً. أعضاء | أستاذ | ١٥ | ٦٠,٤٠ | ٠,٣١٥ | ٢ | ٠,٨٥ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦١,٧٣ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦٤,٩٨ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |

| المحور | الرتبة العلمية | العدد | متوسط الرتب | قيمة اختبار كروسكال واليس | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية |
|-------------------|----------------|-------|-------------|---------------------------|-------------|-------------------|
| سادسا. موارد | أستاذ | ١٥ | ٩٠,٣٣ | ١٠,٤٤٧ | ٢ | ٠,٠١ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٥٦,٤٢ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦٢,١٣ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| سابعاً. برامج | أستاذ | ١٥ | ٧٧,٤٧ | ٣,٤١٣ | ٢ | ٠,١٨ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٥٨,٣١ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦٣,٧٥ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| ثامناً. طرق | أستاذ | ١٥ | ٧٧,٠٧ | ٢,٧٢٦ | ٢ | ٠,٢٦ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦٢,١٢ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦٠,٠٥ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| تاسعاً. البحث | أستاذ | ١٥ | ٧٩,٨٣ | ٣,٨٨٤ | ٢ | ٠,١٤ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦٢,٠٤ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٥٩,٣٧ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| عاشراً. المشاركة | أستاذ | ١٥ | ٨٨,٠٠ | ٨,٩٩٦ | ٢ | ٠,٠١ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٦٢,٣٢ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٥٦,٨٦ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |
| إجمالي. الاستبيان | أستاذ | ١٥ | ٨٣,٢٠ | ٥,٤٠١ | ٢ | ٠,٠٧ |
| | أستاذ مشارك | ٥٥ | ٥٩,١٥ | | | |
| | أستاذ مساعد | ٥٥ | ٦١,٣٤ | | | |
| | الإجمالي | ١٢٥ | | | | |

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بين رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد في محاور (إدارة الجودة والتطوير)، حيث بلغت قيمة مربع كاي (كا) (٢٤) الإحصائية (٦,٥٨٢) ، وهي قيم داله إحصائياً، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ المساعد أصحاب المتوسطات الأعلى، وتعزى هذه النتيجة إلى الخبرة المتوسطة لهذه الفئة مقارنة بغيرها مثل: فئة أستاذ وهو الأمر الذي ترتب عليه الحكم على درجة التحقق بالعالية، أما أصحاب الخبرات الأعلى مثل: فئة أستاذ فيرغبون في المزيد من التحقق لرفع الكفاءة الداخلية الكيفية للكلية.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الدجني وآخرون، ٢٠١٨) حيث أشارت إلى أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة في جميع محاور الدراسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بين رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد في محاور (الموارد المالية والمادية - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، حيث بلغت قيمة مربع كاي (كا) (٢٤) الإحصائية (١٠,٤٤٧-٨,٩٩٦) على الترتيب، وهي قيم داله إحصائياً، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ أصحاب المتوسطات الأعلى، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الرتب الأعلى من فئة أستاذ أكثر إدراكاً لدرجة الكفاءة الكيفية للكلية عن غيرهم فئات الرتب الأخرى.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عائشة، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الكفاءة الداخلية الكيفية لبعض محاور الدراسة مثل: الموارد المالية وفقاً للرتبة العلمية.

نتائج البحث

أسفرت الدراسة الميدانية عن مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- جاء واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٢) وبانحراف معياري (٠,٤٠٣)، وجاء ترتيب المحاور (إدارة الجودة والتطوير، التخطيط الاستراتيجي، طرق التدريس والتدريب والتقييم، الأهداف، البرامج والمقررات التعليمية، أعضاء هيئة التدريس، القيادة والحوكمة، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، الموارد المالية والمادية، البحث العلمي).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (التخطيط الاستراتيجي - إدارة الجودة والتطوير - أعضاء هيئة التدريس - الموارد المالية والمادية - البرامج والمقررات التعليمية - طرق التدريس والتدريب والتقييم - البحث العلمي - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (الأهداف - القيادة والحوكمة - المحاور ككل) ، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (التخطيط الاستراتيجي - أعضاء هيئة التدريس - البحث العلمي - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة - المحاور ككل).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع في محاور (الأهداف - القيادة

والحوكمة - إدارة الجودة والتطوير - الموارد المالية والمادية - البرامج والمقررات التعليمية - طرق التدريس والتدريب والتقييم، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين فقط.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الكفاءة الداخلية الكيفية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بين رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد في محاور (إدارة الجودة والتطوير) ، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ المساعد، وبين رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد في محاور (الموارد المالية والمادية - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ.

توصيات البحث

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج، والإطار النظري للبحث فإنه من الضروري استحداث لجنة رئيسية تحت مسمى (لجنة متابعة قياس الكفاءة الداخلية بكلية التربية والآداب) لقياس الدوري للكفاءة الداخلية من خلال التعاون مع الوكالات والعمادات المساندة واللجان الأخرى بالكلية وداخل الأقسام للعمل على:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صياغة أهداف الكلية، ومراجعة الخطط والمناهج بالتعاون مع لجنة الخطط والمناهج بالكلية وربط أهداف الخطط والمناهج الدراسية بالأهداف العامة للكلية، والتقييم الدوري لأداء الكلية والعاملين فيها اعتماداً على درجة تحقق الأهداف.

- التنسيق بين لجان الخطط والمناهج بالكلية والأقسام لتطوير الخطة التنفيذية بالكلية على ضوء المتغيرات المحلية والعالمية.

- حث إدارة الكلية على تبني قيم الشفافية، والعدالة وعدم التمييز بين أفرادها وذلك من خلال توفير برامج لتنمية القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين.

- التنسيق مع لجنة اختيار القيادات الأكاديمية بالجامعة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفقاً لمعايير تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة ووضع آلية لتقييم أدائهم واستخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء بالكلية.

- التعاون مع عمادة الموارد البشرية ووحدة الجودة بالكلية لتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وتوزيع الأعباء على أعضاء هيئة التدريس بما يتلائم مع المهام المطلوبة منهم، وقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والاستفادة منها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، مع وضع آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس.

- التنسيق مع وكالة الجامعة لمراجعة إجراءات الأمن والسلامة بالكلية، وتوفير الوسائل التعليمية وكذا الوسائل المعينة على الشرح بالقاعات، والبحث عن بدائل متنوعة لتمويل الأنشطة وتجهيز قاعاتها بأحدث الوسائل الرياضية والثقافية، وتجهيز البنية التحتية بالكلية (مباني، قاعات محاضرات، معامل، معدات، مرافق)، وتوفير مكتبة ورقية ورقمية متاحة للجميع.

- التعاون مع وحدة التطوير والجودة ولجنة الخطط والمناهج وعمادة شؤون المكتبات للعمل على مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين، وتوفير المراجع ذات الصلة بالمقررات الدراسية وسهولة الحصول عليها، ومطابقة المقررات لاحتياج سوق العمل التربوي.

- التنسيق مع وكالة التطوير والجودة بالجامعة ووحدة التطوير والجودة بالكلية ولجان الجودة بالأقسام من أجل المراجعة الدورية لتوصيفات وتقارير المقررات لقياس مدى مناسبتها لتحقيق أهداف الكلية، ومراجعة طرق التدريس بالكلية لتدعيم اكتساب مهارات التعلم الذاتي عند الطلاب، وتصمم برامج تدريب الطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي مع الاستفادة من نتائج التقويم في تطوير البرامج التعليمية وطرق التدريس.

- التعاون مع عمادة البحث العلمي واللجان العلمية بالأقسام من أجل صياغة آليات لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي، وتفعيل المشاركة في مشروعات بحثية مموله من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية، ووضع ميزانية للبحث العلمي تتناسب وطبيعة البحوث الحالية بالأقسام، وربط خطة البحث العلمي بالاحتياجات التربوية، وتسويق بحوث الأساتذة والطلبة لخدمة مؤسسات المجتمع المحلي.

- التعاون مع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر ووحدة التطوير والجودة ولجان الخطة الاستراتيجية بالأقسام لقياس وتفعيل مبادرات تعمل على تمثيل فاعل للأطراف المجتمعية

في صنع القرار، وتوجيه الأنشطة لخدمه المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في ضوء احتياجاتها وأولوياتها، ووضع وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية، مع وجود الحوافز المناسبة لتشجع الأعضاء والأقسام على خدمة المجتمع.

- توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث لقياس الكفاءة الداخلية لكليات جامعة تبوك باستخدام متغيرات أخرى.

المراجع

- إبراهيم، محمود علي عبد الحي(٢٠١١)، واقع الكفاءة الداخلية للتعليم بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، ع ٤٣، جامعة طنطا، مصر، ١٥٨-٢١٦.
- الأخر، محمد بن عبد الحليم(٢٠٠٦)، تصور مقترح لتحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الثانوي العام في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.
- . بدران، شبل، الدهشان، جمال (٢٠٠٨)، تجديد التعليم الجامعي والعالي صيغ وبدائل، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، القاهرة.
- إسماعيل، محمد صادق (٢٠١٤). إدارة الجودة الشاملة في التعليم، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص ص٧٨-٧٩
- البلوي، أسماء بنت حامد رشيد (٢٠٢٠م). تَصَوَّرَ مُقْتَرَحَ لِتَفْعِيلِ التَّكَامُلِ التَّرْبَوِيِّ بَيْنَ كَلِيَّةِ التَّرْبِيَّةِ وَالْإِدَارَةِ الْعَامَّةِ لِلتَّعْلِيمِ بِمَنْطِقَةِ تَبُوكَ فِي ضَوْءِ خِبْرَاتِ بَعْضِ الدُّوَلِ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك.
- الحريري، رافدة (٢٠١٣). اقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، الاردن، دار المناهج.
- الدجني، إياد علي، الأغا، أميرة بسام مصطفى إسلیم، نور، يحي جواد(٢٠١٨)، الكفاءة النوعية لخريجي كليات التربية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مصر، ٥١-٧٤.

- الدسوقي، حسام محمد عبد الحميد (٢٠٠٥): الكفاية الداخلية لكلية الهندسة جامعة الأزهر بالقاهرة (دراسة تحليلية)، ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- الحربي، أحمد راشد فرحان (٢٠١٨م). تطوير كلية التربية والآداب بجامعة تبوك في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك.
- السيد، محمد إبراهيم عبده (٢٠٠٧)، الكفاية الداخلية لكليات جامعة الأزهر بالدقهلية "دراسة ميدانية"، دكتوراة غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر.
- الصباح، سهير سليمان، والسرطاوي، بهاء طه (٢٠١٠): واقع الكفاءة الداخلية للدراسات التربوية والنفسية في برامج الدراسات العليا في جامعة القدس واقتراح نموذج تطويري، مجلة التربوية والنفسية، ج ١١، العدد ١، القدس، فلسطين، ١٣٨ - ١٦٦.
- عباس، محمد شكري وزير، الحديدي، مرفت محمد صالح، و حسانين، علي عبدالرحيم علي. (٢٠١١). مؤشرات الكفاية الداخلية لكلية التربية بجامعة الطائف. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع ١٤٦، ج ٢، ١٧٧ - ٢٣١.
- عبد الرؤف، طارق (٢٠١٩م). دراسات في إعداد المعلم، الاردن، دار اليازوري.
- عبد العزيز، عائشة أحمد فهمي (٢٠١٧)، تصور مقترح لتحسين الكفاءة الداخلية لكلية البنات الإسلامية بأسسيوط - جامعة الأزهر - باستخدام مدخل إعادة الهندسة، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص إدارة وتخطيط ودراسات مقارنة، كلية الدراسات الإنسانية بنات، جامعة الأزهر، القاهرة.
- العتيبي، عبد الله غازي الدجواني (٢٠١٩)، أسباب تدني مستوى الكفاءة الداخلية النوعية بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالدادامي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية، جامعة أسسيوط، كلية التربية، ع ٥٩، ٧١٢-٦٦٩.
- العدوى، محمد أحمد (١٩٩٢): الكفاءة الداخلية لبعض كليات جامعة الزقازيق، مجلة دراسات تربوية، المجلد السابع، الجزء ٤٣، ص ص ٢١٥ - ٢٧٨.
- القرني، علي بن حسن يعن الله (٢٠٢١)، قياس الكفاءة النسبية لكليات جامعة تبوك باستخدام تحليل مغلف البيانات (DEA) للعام الجامعي ٢٠٢٠، المجلة الأردنية في العلوم التربوية.

-
- مصطفى، محمد شامل بهاء الدين (١٤٣٠): قياس الكفاءة النسبية للجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الأول، المحرم، ص ص ٢٧٥ - ٣٠٨.
- U.N. How is School Wastage Measured : Efficiency in Education.Available at :WWW. U.N. UNESCO. Org/en start/ statistics/ indicators/ I pages/indspec/ efficiency. Htm-٨k. ٥March . ٢٠٠٣
- Chidakwa, C. P. (2022). Quality Management Teacher Professional Development Model: For Quality Education as Internal Efficiency. In Global Perspectives on Teacher Performance Improvement (pp. 177-203). IGI Global.
- Chiedozie, O. L., & Chidi, N. (2021). Determination of Internal Efficiency Rates of Undergraduate Programme in Public Universities in Anambra State, Ph.D, Department of Educational Management and Policy, Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State, Nigeria, p.1814.
- Okinyi, R. A., Nyerere, J. K., & Kariuki, S. I. (2021). Internal Efficiency of Public Vocational Training Centres in Kenya. African Educational Research Journal, 9(2), 375-384
- Chiedozie, O. L., & Chidi, N. (2021). Determination of Internal Efficiency Rates of Undergraduate Programme in Public Universities in Anambra State, Ph.D, Department of Educational Management and Policy, Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State, Nigeria, p.1814.
- Chidakwa, C. P. (2022). Quality Management Teacher Professional Development Model: For Quality Education as Internal Efficiency. In Global Perspectives on Teacher Performance Improvement (pp. 177-203). IGI Global.
- McMillan M and W Chan (2006). "University Efficiency: A Comparison and Consolidation of Results from Stochastic and Non Stochastic Methods." Education Economics 14(1): 1-30.
- U.N. How is School Wastage Measured : Efficiency in Education.Available at :WWW. U.N. UNESCO. Org/en start/ statistics/ indicators/ I pages/indspec/ efficiency. Htm-8k. 5 March . 2003.