



كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج إدارة الأعمال

"أنظمة الترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة وسبل تطويرها"

"Academic Promotion in Public and Private Palestinian Universities and
Methods of Improvement"

إعداد:

آيات عبد الكريم إبراهيم الجعبري

إشراف:

أ.د. نبيل الجندي

قُدِّمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية

الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

2018م

إجازة الرسالة

"التّرقية الأكاديميّة في الجامعات الفلسطينيّة العامّة والخاصة وسبل تطويرها"

إعداد الطّالبة:

آيات عبد الكريم إبراهيم الجعبري

نُوقشت هذه الرسالة

يوم الخميس بتاريخ 20 ديسمبر 2018م، الموافق 12 ربيع الثاني 1440 هـ وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:

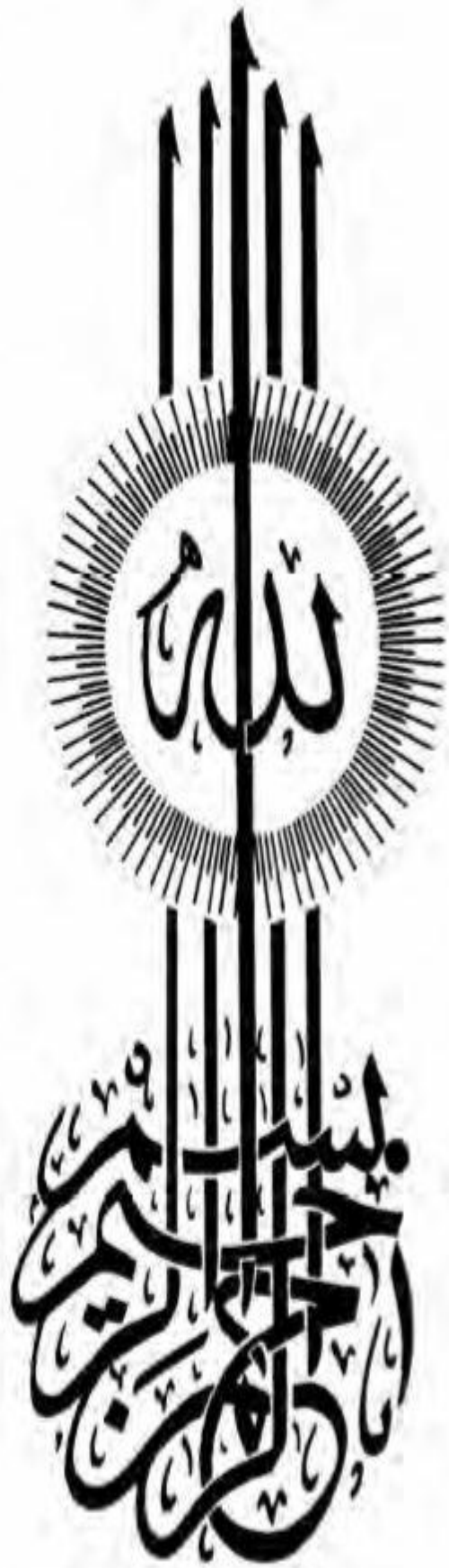
التوقيع:

.....
.....
.....

1. أ.د. نبيل الجندي: رئيساً ومشرفاً
2. د. أسامة شهوان: ممتحناً داخلياً
3. أ.د. نعمان عمرو: ممتحناً خارجياً

الخليل - فلسطين

2018م

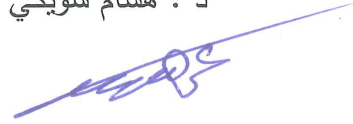


إقرار المدقق اللغوي

أقرُّ أن الرسالة التي عنوانها: (الترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة وسبل تطويرها)، قد تم مراجعتها لغوياً تحت إشرافي، وأصبح أسلوب الرسالة العلمي سليماً من الأخطاء اللغوية؛ ولأجله وقعت.

المدقق اللغوي:

د . هشام شويكي



مدقق اللغة الانجليزية:

أ . عبد الكريم الحداد



كلية الآداب/ قسم اللغات

جامعة الخليل

الإهداء

أمي الحبيبة: يا مَنْ غرّستِ حُبَّ اللهِ في فؤادي، ورسّختِ عقيدةَ التوحيدِ في أعماقي..

يا مَنْ كنتِ لي أمًّا في الحنانِ، ومعلِّمًا في الأخلاقِ، وأختًا في النصِّح والإرشادِ.
أبي الغالي: إليك يا أبي يا سندي في هذه الحياة، إليك يا من زرعت فيّ طموحاً صارَ يدفعني نحوَ الأمامِ إلى مستقبلٍ ناجحٍ.

إلى مَنْ فارقَ الحياةَ وبقي يغمر قلبي وذكراه نقشٌ في ذاكرتي

أخي العزيز قُصيَّ رَحِمَهُ اللهُ.

إلى إخوتي وأخواتي

إلى الزملاء والأقرباء

إلى كل مَنْ وقف بجانبني داعماً ومسانداً

إليكم جميعاً أهدىكم هذا الجهد المتواضع، وأسألُ اللهَ العليَّ العظيمَ أَنْ يَكُونَ هذا العملُ خالصاً لوجهه الكريمِ، وَأَنْ يَنْتَفِعَ مِنْهُ كلُّ مَنْ وصلَ إليه واسترشد منه.

شكر وتقدير

قال عز وجل: ﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي لَهُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَلَهُ الْحَمْدُ فِي الْآخِرَةِ وَهُوَ الْحَكِيمُ الْخَبِيرُ * يَعْلَمُ مَا يَلِجُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا وَمَا يَنْزِلُ مِنَ السَّمَاءِ وَمَا يَعْرُجُ فِيهَا وَهُوَ الرَّحِيمُ الْغَفُورُ ﴾ سبأ: 1- 2

ولا يُنتَى على أحد كما ينتى عليه سبحانه؛ فله الحمد كله، وله الثناء كله، ولا نُحصي ثناءً عليه كما أثنى هو على نفسه، والحمد لله رب العالمين، وبعد الصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين.

أشكر أ. د نبيل الجندي، على متابعتيه ونصحيه وارشاده لي منذ بداية البحث حتى نهايته.

والشكرُ الموصولُ للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل.

والشكرُ الجزيلُ للأساتذة الموقرين الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة.

الشكرُ والاحترام للأساتذ مصطفى القواسمة على دقة التحليل الإحصائي.

الشكر والتقدير للدكتور طارق أبو حمدي والأستاذ حامد هشام القواسمة على المساندة منذ بداية البحث حتى نهايته.....

مع الشكر الجزيل لجامعة الخليل وإدارتها، وإلى عمادة الدراسات العليا، وعمادة كلية الإدارة والتمويل، وجميع أساتذتها الكرام في الكلية.

كل الشكر والتقدير للجميع

الباحثة:

ملخص:

"الترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة وسبل تطويرها"

هدفت الدراسة وبشكل رئيس إلى التعرف على واقع أنظمة الترقيات الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية من حيث: أنظمة الترقية وقوانينها، ومعايير الترقية المتبعة، والإجراءات والممارسات، والتعرف على التفاوت والاختلافات بين الجامعات الفلسطينية بما يتعلق بأوزان البحث والإنتاج والجهد العلمي والتدريس وخدمة الجامعة وخدمة المجتمع، والتعرف على مدى رضا العاملين لنظم الترقية، والوصول إلى معايير مقترحة لعملية الترقية من وجهة نظر العاملين، وسبل تطويرها وإمكانية توحيد الأنظمة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة من إعداد الباحثة، كأداة للدراسة لهدف جمع بيانات أفراد العينة لغرض معرفة واقع أنظمة الترقية من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وسبل تطويرها، حيث تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (221)، وبذلك استرجعت عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (213) استبانة، تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة على مجالات وأبعاد أداة الدراسة حسب العوامل المستقلة (الديمغرافية)، وتم استخدام اختبارات للعينة الواحدة (One Sample T test) لاختبار متوسط النسب لمجتمع الدراسة والفروق بين تقديرات العاملين للأوزان المتعلقة بعملية الترقية والأوزان المعتمدة في الجامعات، وقد تمّ استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة وأسلوب معاملات الارتباط بيرسون لفحص صدق أداة الدراسة، وذلك باستخدام الحاسوب وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

وبعد إجراء التحليل الإحصائي، توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: تبين أن الدرجة الكلية لواقع الترقية الأكاديمية (واقع الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمة وقوانين الترقية المتبعة) في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، هي نظرة أكاديمية متوسطة، رتبت الباحثة واقع الترقية الأكاديمية حسب الوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لمجالات الدراسة فوجدت أن أعلى الدرجات هي درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية تليها درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية وأخيراً درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، وتبين أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الإجراءات والممارسات وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة فقط حسب جامعة العمل والرتبة العلمية ومجال التخصص، ووجود اختلافات وفروق واضحة بين الأوزان حسب آراء العاملين من جميع الرتب العلمية وفي جميع المجالات.

وخلصت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: 1. أن يكون هناك ميزانية مخصصة للأبحاث العلمية، لتغطية الأبحاث العلمية، 2. العمل على تشجيع الأكاديميين، 3. تخصيص قاعدة نشر عن طريق إصدار مجلات لكل كلية في الجامعة، 4. وأن يكون هناك نظام موحد للترقية في جميع الجامعات الفلسطينية وأن يتميز: بالموضوعية، والوضوح والدقة والمرونة، ويشمل عامل الإبداع والتميز.

"Academic Promotion in Public and Private Palestinian Universities and Methods of Improvement"

Abstract:

This study aims mainly to reveal the reality of the academic promotion in the West Bank universities from the perspectives of: the academic promotion systems and laws, the promotion criteria, and the procedure and practices. In addition, it tries to identify and quantify the variables between the Palestinian universities with regard to weights of the research, teaching, university service, and community service in academic promotion. The study investigates the faculty perception of and satisfaction regarding the promotion systems through a survey and uses the survey results to propose improvements on the criterion, laws, and procedure and the possibility of unifying the promotion systems under general platform. To achieve these goals, the researcher adopted the descriptive methodology. The researcher distributed a questionnaire as a tool to collect the response of a representative sample from the faculty community of the Palestinian universities.

The questionnaire was distributed to the members of the study sample which consisted of 221 faculty members. The number of the valid responses was 213. The Multiple Analysis of Variance test is used to test the differences between the average responses of the sample members to the questioner sections and fields according to the independent demographic factors. The one sample T test is used to measure the variation and differences between the faculty estimations to the relative importance of the promotion criterion. The researcher used the Cronbach Alpha coefficient of consistency to find the reliability of the study tool,

and used the Pearson coefficient of correlation to validate the tool of the study correlation through the SPSS statistical analysis package.

After performing the statistical analysis, the researcher reached the following findings: the total evaluation grade of the academic promotion reality (The reality of the procedure, practices, and criteria) from a faculty perspective in the public and private Palestinian universities is medium overall the responses. Also, the researcher ordered the responses to different sections of the survey according to the average grade and standard deviation, where the highest grade is the grade of the state of the procedure and practices of the academic promotion, followed by the grade of the state of the promotions systems and laws, followed by the grade of the criteria in promotion systems. The results show a significant statistical difference according to the university, academic rank, and the scholar field between the faculty vision to the procedure and practices and promotion systems and laws, and there are significant differences between the respondents according to their academic rank in their responses across all fields of expertise.

At the end, the researcher concluded to some recommendations, the most significant of which are: there shall be a scientific research budget to cover the expenses of scientific research and encouraging the faculty members, and to dedicate publication database through issuing journal for each college in a University. Also, the researcher recommends creating unified promotion system for all the Palestinian universities that is characterized by fairness, objectivity, clarity, accuracy, and flexibility, and considers the factors of creativity and distinction factors.

فهرس المحتويات

ب.....	إجازة الرسالة.....
د.....	إقرار المدقق اللغوي.....
ه.....	الإهداء.....
و.....	شكر وتقدير.....
ز.....	الملخص باللغة العربية:.....
ط.....	الملخص باللغة الانجليزية.....
ك.....	فهرس المحتويات.....
ن.....	فهرس الجداول.....
ص.....	فهرس الملاحق.....
1.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....
2.....	المقدمة:.....
3.....	مشكلة الدراسة:.....
5.....	أهداف الدراسة:.....
5.....	أهمية الدراسة:.....
8.....	مصطلح الترقية:.....
8.....	التعريف الإجرائي:.....
8.....	حدود الدراسة:.....
8.....	الحدود الموضوعية:.....
8.....	الحدود المكانية:.....
8.....	الحدود الزمنية:.....
8.....	الحدود البشرية:.....

11	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
11	أولاً: الإطار النظري:
14	مفهوم ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:
15	مفهوم الترقية لدى الإدارة والعاملون في الجامعات الفلسطينية:
15	الأكاديميون في الجامعات:
16	تعليمات الترقية التابعة للهيئة التدريسية في الجامعات:
16	أولاً: الاختلافات والفروق بين الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة:
	ثانياً: الاختلافات والفروق بين الجامعات الفلسطينية، عن الجهة التي تقوم بإصدار قرار
45	التعيين والترقية الأكاديمية:
46	معايير الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة للرتب:
60	ثالثاً: الأوزان المعتمدة للترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة: ..
66	ثانياً: الدراسات السابقة:
73	تعقيب على الدراسات السابقة:
74	الفصل الثالث: المنهج وإجراءات الدراسة
75	مقدمة:
75	أولاً: منهج الدراسة:
75	ثانياً: مجتمع الدراسة:
76	ثالثاً: عينة الدراسة:
79	رابعاً: أداة الدراسة:
79	خامساً: ثبات الأداة:
80	سادساً: صدق الأداة:
82	سابعاً: متغيرات الدراسة:
82	المتغيرات المستقلة:

83	المتغيرات التابعة:
83	ثامناً: اختبار التوزيع الطبيعي:
84	تاسعاً: المعالجة الإحصائية:
85	عاشراً: مفتاح التصحيح:
87	الفصل الرابع: النتائج المتعلقة باسئلة الدراسة
87	الدرجات العامة الكلية لمجالات الدراسة.
121	التحليل الكيفي:
128	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
129	ملخص النتائج:
131	مناقشة النتائج.
160	التوصيات:
162	المراجع العربية:
165	المراجع الأجنبية:
166	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
الفصل الأول		
أولاً: الاختلافات والفروق بين الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة:		
19	يوضح شروط الترقية لأستاذ مميز في جامعة النجاح الوطنية	1
19	يوضح المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء في جامعة النجاح الوطنية	2
24	يوضح المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في رئيس الجامعة في جامعة بيرزيت	3
25	يوضح شروط وتعليمات أنظمة الترقية للباحثين	4
29	يوضح شروط الترقية للكادر التدريسي الكلينيكي في كليات الطب وطب الأسنان في جامعة القدس	5
30	يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه، وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة القدس	6
32	يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة الخليل	7
38	يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه وتظهر بالتعليمات التالية في الجامعة العربية الأمريكية	8
39	يوضح شروط وتعليمات الترقية للقب أستاذ شرف في الجامعة العربية الأمريكية	9
39	يوضح الاختلافات في أنظمة الترقية في الجامعة العربية الأمريكية في وجود تعليمات لرتب أكاديمية لكلية طب الأسنان	10

40	يوضح وجود فتره تجربه (عقد مؤقت) وفقا للرتبة التي يعين فيها عضو الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية	11
43	يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية، والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه، وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة بوليتكنك فلسطين	12
45	الفروق والاختلافات في أنظمة ومعلومات أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من الذي يقوم بإصدار قرار التعيين والترقية الأكاديمية في الجامعة.	13
ثانياً: معايير الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة للرتب الآتية:		
46	معايير الترقية لرتبة محاضر في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.	1
50	معايير الترقية لرتبة أستاذ مساعد في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.	2
52	معايير الترقية لرتبة أستاذ مشارك في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.	3
56	معايير الترقية لرتبة أستاذ في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.	4
ثالثاً: الأوزان المعتمدة للترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة:		
60	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة الخليل.	1
61	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بيرزيت.	2
62	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة القدس.	3
63	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بوليتكنك فلسطين.	4
63	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة النجاح الوطنية.	5
64	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في الجامعة العربية الأمريكية.	6
65	يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بيت لحم.	7

الفصل الثالث

76	عدد الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.	1
77	عدد (أفراد عينة الدراسة) وهو عدد الاستبانات الموزعة حسب الجامعة بطريقة العينة الطبقية العشوائية (Non-Proportionate Stratified sample) حسب الجامعة (الطبقة)	2
77	خصائص عينة الدراسة (المبحوثين).	3
79	معاملات الثبات.	4
81	مصنوفة قيم معاملات الارتباط بيرسون لمجالات وفقرات أداة الدراسة	5
85	مفتاح التصحيح.	6

الفصل الرابع

87	الجدول العام: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لمجالات الدراسة	1
88	يوضح إجابات المبحوثين المتعلقة بمجال واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات.	2
91	يوضح إجابات المبحوثين المتعلقة بمجال واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات	3
94	يوضح إجابات المبحوثين المتعلقة بمجال واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات.	4
97	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب كل من: الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص، سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة.	5
99	توضيح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية، حسب متغير جامعة العمل.	6

101	نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير جامعة العمل.	7
104	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير الرتبة العلمية.	8
105	نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير الرتبة العلمية.	9
105	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير مجال التخصص.	10
106	نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير مجال التخصص.	11
108	فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة الخليل.	12
109	يوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة بيرزيت	13
110	يوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة القدس	14
111	فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة البوليتكنك	15
112	فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة النجاح	16
113	فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة العربية الأمريكية	17
114	أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة بيت لحم	18

115	يوضح الدرجات الكلية لأوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعات	19
116	يوضح نتائج اختبارات للعينة الواحدة لفحص الفروق بين أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين وبين الأوزان المعتمدة في الجامعات	20

فهرس الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
1	الاستبانة.	167
2	يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة).	176
3	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة) حسب فئات العوامل المستقلة.	177
4	قائمة أسماء المحكمين.	181

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مصطلح الترقية
- أشكال الترقية ومعاييرها
- حدود الدراسة (الموضوعية، المكانية، الزمانية، البشرية)

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

المقدمة:

تعتبر الإدارة في أية مؤسسة مفتاحاً للنجاح أو الفشل في تحقيق أهدافها وتطويرها، وتُطبق الأنظمة الإدارية الحديثة في المؤسسات التعليمية، والترقية الأكاديمية من القضايا المهمة في المؤسسات الأكاديمية وبخاصة الجامعات، وذلك لعدة أسباب منها: أنها العمود الفقري لنظام الحوافز في الجامعات، وخطوة أساسية في حصول الجامعة على اعتراف إقليمي ودولي، وتساعد أيضاً في ضبط مخرجات جودة التعليم والإدارة.

ويشير شرف الدين (2016) أنّ الترقية الأكاديمية من القضايا الأساسية والمهمة، في حياة الأكاديمي في الجامعة، لما يترتب عليها من حوافز مادية ومعنوية له، وللجامعة التي يعمل بها، وهي من أهم مؤشرات قياس الكفاءة العملية التعليمية والبحثية في الجامعة ومقياساً مهماً للأداء الأكاديمي البحثي.

تعدّ معظم الجامعات الفلسطينية جامعات غير حكومية وغير ربحية، وتتبع جميع الجامعات والكليات الفلسطينية نظم ترقية أكاديمية مختلفة، وليس لها نظام موحد أو شبه موحد.

يعتمد أداء الهيئة التدريسية على نظام الحوافز وأنظمة الترقية، وقد يكون نظام الترقية مُحفزاً للموظف وواضحاً ومفهوماً يُشجعه على الأداء والتغيير والوصول إلى الأهداف المشتركة، وقد يكون نظام الترقية مثبطاً ومُحبطاً وغير واضح، ولا يساعد على النجاح في تحقيق أهداف المؤسسة.

أشار السليحات (2011) إلى أنّ دور العنصر البشري في نجاح أيّة مؤسسة لتحقيق أهداف المؤسسة يعتمد على ما يبذله أفرادها من جهد؛ إذ إنّ الاعتماد الأساسيّ للتعين هو تطبيق الأنظمة والتعليمات واختيار الفرد المناسب، لهذا كان لا بدّ من وضع نظامٍ خاصٍ من الأنظمة والتعليمات لغايات التعيين والترقية لكلّ جامعة من الجامعات.

ويرى أبو شرح (2010) أنّ قيام المؤسسة بتقويم الموظفين، يُعدّ من أهم العمليات الإدارية المؤثرة على هذه الكفاءة، والتحفيز عنصر متكامل، ووسيلة تدفع الموظفين إلى تقديم أفضل ما لديهم.

ومما سبق نستنتج أنّ آثار أنظمة الترقية قد لا تنحصر داخل حدود الجامعة فقط، ولكن قد تمتد إلى المجتمع الفلسطيني بقطاعاته المختلفة.

مشكلة الدراسة:

إنّ معظم الجامعات الفلسطينية هي جامعات غير حكومية وغير ربحية، وتتبع نظم ترقية أكاديمية مختلفة، وليس لها نظام موحد أو شبه موحد، وبالرغم من وجود هذه الأنظمة، إلّا أنّ نظرة سريعة على الرُتب الأكاديمية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية تكشف أنّ غالبية أعضاء الهيئات التدريسية هم إمّا برتبة مدرس مساعد أو محاضر، وقليل منهم برتبة أستاذ مشارك أو أستاذ.

وهذه الملاحظة تدفع بعدة تساؤلات، أحدها هو إنّ كان لنظم الترقية وطريقة تطبيقها علاقةٌ بتدني نسبة الترقية في الجامعات الفلسطينية، وإذا كان الأمر كذلك فما هي السُّبل في تطويرها؟

لذلك تحاول هذه الدراسة الإجابة عن عدة تساؤلات من خلال اتّباع المنهج العلمي في البحث، وتتمثّل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي:

ما واقع أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

والذي نجيب من خلاله عن الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

2. ما واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

3. ما واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

4. هل تختلف كل من الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة، وتعليمات الترقية باختلاف كل من الجامعة والمؤهل العلمي والرتبة والجنس والتخصص وسنوات العمل وعدد الأبحاث؟

5. ما مدى التفاوت بين وجهة نظر العاملين وبين الجامعات الفلسطينية بالنسبة للأوزان المعتمدة لمتطلبات الترقية في أنظمة الترقية؟

6. ما سلبيات أنظمة الترقية من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات؟

7. ما أهم المقترحات لتطوير أنظمة ومعايير وإجراءات الترقية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

أهداف الدراسة:

نظراً لأهمية أنظمة الترقية والأثر الناجم عنها في خلق جوٍّ من الأمان لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، وأهميتها التي يوليها العلم الإداري؛ وذلك إذا تمت بعدالة وموضوعية، فقد رأت الباحثة إجراء هذه الدراسة التي هدفت إلى ما يلي:

1. التعرف على واقع الترقّيات الأكاديمية في جامعات الضفة الغربية من حيث: أنظمة الترقية وقوانينها، ومعايير الترقية المتبعة، والإجراءات والممارسات.
2. التعرف على التفاوت والاختلافات بين الجامعات الفلسطينية، ومعرفة أسباب هذا التفاوت.
3. كما أنّ الدراسة ستحاول التعرف على مدى رضا العاملين لأنظمة الترقية.
4. إمكانية الوصول إلى معايير مقترحة لعملية الترقية من وجهة نظر العاملين، واستقصاء سبل تطويرها.
5. وإمكانية توحيد هذه الأنظمة، واستخدامها من قبل جميع الجامعات الفلسطينية، ومعرفة أثر عدد من متغيرات الدراسة في تقييم مجتمع الدراسة لأنظمة الترقية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في ملامستها للحياة العامة والحياة التعليمية بشكل مباشر، فكما كانت البيئة الجامعية مواتية للتعلم والبحث، كان هناك انعكاس إيجابي على التعليم الأساسي، وسوق العمل والكفاءة في المؤسسات الحكومية.

وأعضاء هيئة التدريس هم العنصر الأساس الذي يشرف ويباشر على الإنتاج في عملية الإنتاج التعليمي.

تُعدّ هذه الدراسة في- حدود علم الباحثة- أولَ دراسةٍ ميدانيةٍ، بعد رصد وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، لأنظمة الترقية والتعليمات المتبعة في الجامعات، بعد تعديل هذه الأنظمة وتحديثها من قبل الجامعات.

تتبع أهمية الدراسة من كونها تبحث عن حلول أو بدائل مناسبة من الممكن أن تُعالج مشكلة تأخير الترقية، أو حجبها، أو عدم الأخذ بها، أو فشل الموظف في وصوله إلى معايير حصوله على الترقية، والأثر الناجم عنها كالإحباط وعدم الرضا الوظيفي، والانسحاب، والفشل في الأمور الإدارية، وثمة أمل أن تكون نتائج هذه الدراسة دليلاً يمكن الأخذ به من قبل القائمين والمختصين على الأمر وصنّاع القرار في وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين؛ لتبنيّ قوانين وسياسات وإجراءات وأنظمة ومعايير، وأن تضع خططاً من شأنها أن تعيد النظر في الأنظمة المتبعة وتعديلها وتطويرها، في تلبية الاحتياجات الأساسية للجامعة من الموظفين، وكسر الجمود والروتين والملل، وتحقيق الموازنة بين أهداف الموظفين وأهداف الجامعات والوصول إلى الرضا، وتغيير المنصب يغير الأفكار، ويتيح الفرص لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والأداء، ويقلل من معدلات الدوران، ويقلل تكلفة كلّ موظف، وأهمية وجود نظام ترقية في الجامعات يكسبها سمعةً جيدةً واسعةً في السوق الخارجي، ولا سيما أعضاء الهيئة التدريسية، حيث يؤثر على تخريج كفايات لخدمة المجتمع الفلسطيني وبنائه بأفضل السبل والإمكانيات، ومن الأهمية أيضاً تحسين مستوى التعليم الجامعي، عن طريق وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

أسهمت الجامعات في بناء الأمة، حيث يأتي دورها من خلال مشاركتها في مواجهة الأزمات والتحديات التي تعترض طريق مسيرها، ويكتمل دورها بما يقوم به موظفو الجامعة

(الأكاديميون والأكاديميون الإداريون) ويُعد دورهم يشكّل دعامة أساسية في الجامعة، وأهمية القرارات المتعلقة في الترقية لها أثر في تحفيز الموظفين على العطاء، ونظراً لطبيعة المهام المُلقاة على الأعضاء الأكاديميين والإداريين، والدور الذي يطلعون به، وما يسهم به في خدمة البحث العلمي، وخدمات اجتماعية متعددة ومتنوعة، كان لابد من الوقوف على واقعهم من خلال دراسة وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، والوقوف على متغيرات الدراسة، وهي أنظمة الترقية ومعايير الترقية وإجراءاتها المعمول بها في الجامعات الفلسطينية، وأيضاً التعرف على أبرز المقترحات والسبل لتطوير هذه الأنظمة والمعايير من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، وسيتم تحليل هذه البيانات والوصول إلى النتائج، وستحاول الدراسة وضع حلول عملية لنقاط الخلل ومقترحات للتغلب على القصور.

ونظراً لعدم وجود دراسات حول موضوع الترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، لاحظت الباحثة ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة - في حدود علم الباحثة - حيث إنّ بعض الدراسات المحلية التي تعرضت لهذا الموضوع كانت بشكل غير مباشر، ونظرت إلى الترقية كعامل لموضوع ما، منها ما نظر إلى هجرة الأدمغة، أو في مجال ممارسة الضغوط للتأثير على القرارات المتعلقة على الترقية أو النظر الي عامل الرضا الوظيفي، ودراسات توجهت إلى المشكلات والصعوبات التي تُعاني منها الجامعات وهيئات التدريس، وغيرها نظراً إلى اتجاهات أخرى.

مصطلح الترقية:

التَّرقية هي نقل الموظف من رتبة أكاديمية إلى رتبة أكاديمية أعلى وفقاً للكادر الموحد في الجامعات الفلسطينية.

التعريف الإجرائي:

يمكن تعريف الترقية أنها "عملية نقل الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى، تختلف بزيادة في الصلاحيات والمسؤوليات والواجبات وزيادة في المزايا المادية أو المعنوية".

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة التعرف على واقع نظام الترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة في وجود أنظمة الترقية المعتمدة في الجامعات وتنفيذها والأسس والإجراءات والممارسات والقوانين والمعايير المحيطة في ذلك.

الحدود المكانية:

بسبب الحالة الأمنية لم يتسنى للباحثة الوصول إلى قطاع غزة واقتصرت الدراسة على الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة في الضفة الغربية وما ينطبق عليها ينطبق على قطاع غزة.

الحدود الزمنية:

العام الدراسي الجامعي للعام 2017_2018م

الحدود البشرية:

شملت الدراسة على خمس جامعات عامة وجامعة خاصة بلغ عدد الأكاديميين 1702.

أما الجامعات الفلسطينية العامة فهي: جامعة الخليل، جامعة بوليتكنك فلسطين، جامعة بيت لحم، جامعة بيرزيت، جامعة النجاح الوطنية، وجامعة القدس، أما الجامعات الخاصة فمثل: الجامعة العربية الأمريكية.

الفصل الثاني

الإطار النظري:

- تعريفات الترقية
- أشكال الترقية و معاييرها
- مفهوم ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات
- مفهوم ترقية لدى الإدارة والعاملين في الجامعات الفلسطينية
- واقع أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية

الدراسات السابقة:

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

يتعلق الإطار النظري بموضوع الترقية والمعايير والإجراءات والممارسات المتبعة، والأنظمة والقوانين من خلال خلفية دراسية للفكر الإداري والنظريات.

إنّ المعنى الشامل للترقية في الجامعات هو الانتقال من رتبة أكاديمية إلى رتبة أعلى ضمن الإجراءات والقوانين والمعايير المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في الجامعات الفلسطينية. والترقية هي تغيير الفرد وظيفته أو عمله إلى وظيفة أو عمل آخر بمسؤوليات واختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير عما كان عليه في الوظيفة أو العمل السابق الذي كان يشغله. وحسب ما عرفها (السليحات، 2011: 4) إعلاء رتبة عضو هيئة التدريس إلى رتبة أعلى بحيث يكون التأثير على أداء عضو الهيئة التدريسية بما يتعلق بساعات التدريس وزيادة من اتجاه البحث والجهد العلمي، مع الالتزام بالشروط القانونية المطلوبة لشغل الرتبة، فيكون له سلطة أكبر من الرتبة السابقة، وزيادة في الأجر، وتأتي الترقية بعد استكمال المدة القانونية المطلوبة، فهناك شروط وإجراءات لنقل الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى، أمّا (منصور، 2010: 337 _ 338) "الترفيغ" فيستخدم كمرادف لمصطلح "الترقية"، وربما يعنيان شيئين مختلفين، الترقية تعني إسناد وظيفة جديدة إلى شخص تختلف في طبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها عن الوظيفة الحالية، أمّا الترفيع فتترتب عليه زيادة في راتبه أو أجره، ولا يترتب عليه تغيير في طبيعة ونطاق المسؤوليات الوظيفية للشخص، وهنا جاء تعريف الترقية على "أنّها عملية إعادة إعطاء الموظف تخصيص على وظيفته ذات مستوى أعلى في الواجبات والمسؤوليات وسلطات أكبر من تلك التي عمل بها في وظيفته السابقة، مع زيادة في الراتب أو الأجر، على أن يقبل

الموظف هذا النقل الذي يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده أو لطول مدة خدمته". (أبو شيخه، 2010: 183).

أما (الصيد، 2008) فقد ذكرت أن الترقية على مستوى المؤسسة حقيقة مؤكدة، وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى، إذ إن غياب الآفاق المهنية يقود العاملين الطموحين وأصحاب الكفاءات إلى مغادرة المؤسسة؛ لأن العامل منذ التحاقه بالعمل يتطلع إلى التقدم في مجال مهنته التي يعمل بها ويحدد أهدافه ويحقق أيضاً مركزاً وظيفياً يطمح في الوصول إليه، ومن الأمور التي ذكرتها:

1. الوصول للترقية تلبية احتياجات المؤسسة من العاملين كماً وكيفاً.
2. التقليل من معدلات دوران العمل مما يخفض تكلفة المؤسسة.
3. تشجيع العاملين في تحقيق مستوى أعلى من الإنتاجية والأداء.
4. الموازنة بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين عند الوصول إلى مستوى عالٍ من الرضا.

وتحدّثت (صيد، 2008) عن أشكال الترقية ومعاييرها، وذكرت أنواعها على النحو التالي:

أولاً: أشكالها: تعددت وتنوعت تبعاً لمجالها، ومصادرها، وامتيازاتها.

1. مجالها: ترقية مفتوحة وترقية مغلقة.
 - أ. المفتوحة: تأخذ جميع المتقدمين المرشحين المحتملين لشغل الوظائف في المستوى الأدنى منها، والانتقال ضمن شروط الترقية المنطبقة عليهم.
 - ب. مغلقة: الترقية هنا لبعض الأفراد، ويُمكن أن تكون للمستويات الدنيا.
2. مصادرها: ترقية داخلية، خارجية.

أ. الداخلية: أن يأخذ فرصة شغل الوظيفة الشاغرة من بعض الموظفين داخل المؤسسة، وتسمى سياسة الترقية من الداخل، ومن مميزات تساعد في تحقيق رضى الموظفين وانسجامهم واستقرارهم، ورفع الروح المعنوية، وتحفزهم على العمل، وبالتالي زيادة الإنتاجية والفعالية.

ب. الخارجية: تفضيل الترقيات من الخارج، بحجة تدعيم الكفاءات العاملة داخلها، لتجنب الجمود الفكري، وأيضاً تقليل التكاليف.

ثانياً: معاييرها: من حيث الأقدمية.

الأقدمية هي المدة الزمنية ومدة الخدمة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية، فهناك كثير من المؤسسات تفضل الأقدمية، نظراً لدقة هذا المعيار ووضوحه، ومميزاته في تحقق الموضوعية في شغل الوظائف، وتعتمد على خبرة العامل المكتسبة وكفاءته، والتشجيع على البقاء والتقليل من دوران العمل.

ومن ناحية أخرى يمكن ملاحظة أن الترقية لا ينبغي أن تعتبر مجرد تقدير شخصي للموظف الذي تتم ترقيته أو زيادة رتبته، وإنما يتعين أن تكون مرتبطة بزيادة في حجم مسؤولياته، وتأتي الترقية إلى وصول الموظف للمعايير المأخوذ بها والعمل بالإجراءات والقوانين المعتمدة من قبل المؤسسة، وهذا يعني زيادة في الأعباء المالية للمؤسسة.

وعرفها (حمود، 2016) الترقية الأكاديمية أنها ترفيع أو إعلاء عضو هيئة التدريس من درجة أكاديمية إلى درجة أعلى، ذات أبعاد ومسؤوليات أوسع، فتكون له سلطة أكبر، وزيادة في الراتب الشهري أكثر من السابق.

وبما يَخَصُّ القواعد العامة أنَّ تكون الوظيفة المقترحة ترقية الموظف إليها شاغرة فعلاً، والمؤسسة بحاجة إلى تلك الرتبة، وضمن الهيكل التنظيمي المعتمد للقسم المعني/الإدارة المعنيّة، وضمن القوانين والأنظمة المنصوص عليها، ولا يجوز استحداث وظيفة لمجرّد ترقية موظف إليها فحسب.

أما بالنسبة للموظف المرشح للترقية فيجب أن يكون حاصلاً على المؤهلات العلميّة المطلوبة للوظيفة، ومطبق لإجراءات الترقية والممارسات المتبعة في المؤسسة، كما هي مذكورة في الوصف الوظيفي وفي أنظمة وتعليمات الترقية.

أما (بلمبروك، 2014: 11) فيبين أنَّ الترقية حافز أساسي، لتشجيع الموظف على العمومية فتأتي الترقية على أساس الأقدمية أو الاختيار، وذلك يعني تقدم الموظف في مستواه الأدبي والمادي، فالنتيجة هي: تخفيض النفقات وتصغير حجم الإدارة البشرية، وكسر الملل والجمود، ورفع الروح المعنوية للموظفين، وتغيير الأفكار والتحسين من خلال التغيير وإتاحة الفرصة للتجديد.

وأشار (سرور والزعبي، 2011: 3) إلى أنَّ إدارات الجامعات لها دور في تحديد السياسات والإجراءات، أما أعضاء هيئة التدريس فتستفيد في التعرف على واقع المشكلات، وتشجيع الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات.

مفهوم ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

رفع الرتبة "الأكاديمية" إلى رتبة ذات أبعاد ومسؤوليات أوسع وذات رتبة أكبر وزيادة في الأجر.

مفهوم الترقية لدى الإدارة والعاملون في الجامعات الفلسطينية:

ذُكرت سابقاً أن الترقية هي نقل الموظف من رتبة أكاديمية إلى رتبة أخرى، مع تحمل لأعباء ومسؤوليات تختلف في الأوزان المعيارية لساعات التدريس بأن تكون أقل كلما زادت الرتبة الأكاديمية وزيادة بالأوزان المعتمدة للبحث والجهد العلمي، ويعطي ذلك معنى التقدير من جانب الجامعة أو المؤسسة لجهوده وتقدير مدة خدمته.

على سبيل المثال، في حالة أن يشغل أحد أساتذة الجامعة وظيفة عميد، الأستاذ هنا لا ينظر إلى قرار على أنه ترقية، وبخاصة عندما يرى أن الأعباء والمسؤوليات لا تساوي ما يقابلها من ميزات مادية أو معنوية أو كلاهما.

انطلاقاً من أهمية القرارات المتخذة بعملية الترقية من إجراءات وممارسات متخذ بها وقوانين وأنظمة ومعايير، وأثرها في حفز العاملين على العطاء، وبعد أن تكونت لدى الباحثة صورة أولية عن واقع أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، قامت بوضع الخطوط العامة للدراسة وتشخيص بعض المشاكل الأولية، لا بدّ من ذكر ما يلي:

الأكاديميون في الجامعات:

بعد القيام بزيارات لجامعات الضفة الغربية العامة والخاصة والالتقاء بأعضاء من الهيئة التدريسية، تبين أن هناك عدداً لا بأس به لا يبدون ارتياحهم في الطريقة المعتمدة في ترقية أعضاء هيئة التدريس، وأنّ مشاكل الجامعات الفلسطينية تكمن في أنظمتها غير الواضحة التي تؤدي إلى إضعاف الجهة الأكاديمية من ناحية القرارات والإجراءات المتخذة بها للوصول إلى تحقيق عامل الترقية.

تعليمات الترقية التابعة للهيئة التدريسية في الجامعات:

من خلال الاطلاع على تعليمات الترقية في معظم الجامعات وجد أنها تشترك في الأسس

التالية:

أ. البحث والإنتاج والجهد العلمي

ب. التدريس

ج. خدمة الجامعة

د. خدمة المجتمع

إنّ أهداف الجامعات تتجه في الوصول إلى النجاح والازدهار مع وجود منافسة قوية بين الجامعات الموجودة والجديدة، والطموح للوصول إلى التميز والشهرة والسمعة، ومن الأساس المعتمد بشهادتها في نظرة الدول والجامعات الأخرى خارج فلسطين.

قامت الباحثة بتجميع الفروق والاختلافات بين الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من حيث الاجراءات والسياسات والمعايير المتبعة والقوانين والأنظمة من خلال أنظمة وتعليمات الترقية ، والاختلاف عن من يقوم بإصدار قرار التعيين في الجامعة والمراحل المتبعة على ذلك، وعن الأوزان المعتمدة للترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

أولاً: الاختلافات والفروق بين الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة:

تشير الباحثة بعد الاطلاع على أنظمة وتعليمات الترقية الأكاديمية التي حصلت عليها من الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، بوجود فروق واختلافات بينها بناءً على ما ذكر في أنظمة وتعليمات الترقية المعتمدة للجامعات، وأيضاً من الاختلافات في أنظمة ومعلومات أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من يقوم بإصدار قرار التعيين في الجامعة؟.

أولاً: تختلف الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة فيما بينها في أنظمة وتعليمات الترقية في

كل جامعة بما يلي:

1. جامعة النجاح الوطنية:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة بتاريخ 2013/9/1، كان هناك اختلاف لجامعة النجاح الوطنية عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما يبينها الجداول رقم (1،2،3،4)، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يعمل خمس سنوات في رتبة مدرس، وأعطت 20 نقطة كحد أدنى لمجال البحث والإنتاج العلمي، و12 نقطة للأمور الأخرى (التدريس، والجهد العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، والخدمات العامة للجامعة وللحياة الجامعية والمجتمع).

لم تتطرق شروط وتعليمات الترقية، كما حدث في بعض الجامعات الفلسطينية، لشروط أنظمة الترقية لرتبة أستاذ مساعد، وكان ما ذكر هو فقط الحصول على درجة الدكتوراه في تخصصه، لأن رتبة أستاذ مساعد يتم الحصول عليها من خلال درجة الدكتوراه فقط، وهي أدنى درجة علمية أكاديمية للوصول إلى رتبة أستاذ مساعد.

أمّا ما يخص شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، اختلفت بعدد النقاط كحد أدنى 40 نقطة لمجال البحث والإنتاج العلمي، وأعطت 15 نقطة للجهد العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة، والتدريس، والخدمات العامة للجامعة، والحياة الجامعية والمجتمع، واختلفت بوضع 20 نقطة لمجال التخصص الدقيق للمتقدم من مجموع نقاط البحث والإنتاج العلمي، وأن يقدم أربعة أبحاث كحد أدنى وأن يكون الباحث الرئيس.

أمّا الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، اختلفت بعدد النقاط المشترط الحصول عليها في مجال البحث والإنتاج العلمي وهي 70 نقطة كحد أدنى، وتجميع 15 نقطة

من (التدريس، والجهد العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، والخدمات العامة للجامعة، والحياة الجامعية والمجتمع)، وكان الاختلاف أيضاً، بشرط تجميع 30 نقطة من نقاط البحث والإنتاج العلمي في مجال تخصصه الدقيق، وأن يقدم على الأقل بحثين منشورين في مجلات عالمية ذات معامل تأثير، وأن يكون الباحث الرئيس في سبعة أبحاث كحد أدنى.

اختلفت شروط الترقية، بأن يراعي المتقدم (المحاضر، والأستاذ المشارك، والأستاذ)، أن لا يزيد الحد الأعلى للإنتاج العلمي المنشور في مجلة واحدة على 25% من الإنتاج العلمي إلا إذا كان إنتاج علمي ذات عامل تأثير، وأن لا تزيد نسبة الإنتاج العلمي في المجلات المحلية عن 25%.

اختلفت تعليمات وأنظمة الترقية في جامعة النجاح الوطنية، في وجود شروط وتعليمات بما يخص أنظمة الترقية لرتبة أستاذ مميز، لم تذكر في الجامعات الفلسطينية الأخرى، من شروط لوصول إلى رتبة أستاذ مميز، يجب أن يكون الأكاديمي عمل في رتبة استاذ، وأن يكون حصل على نفس النقاط العلمية المطلوبة للترقية إلى رتبة أستاذ، ونشر أربعة أبحاث في مجلات ذات عامل تأثير.

أيضاً، كان هناك اختلاف متفاوت بين الجامعات على المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء، اشترط على المتقدم للترقية أن يتقدم قبل ستة أشهر من المدة الزمنية المحددة لاستحقاق الترقية ويسلمها لرئيس القسم الذي بدوره يقدمها لعميد الكلية خلال أسبوعان من التدقيق لجميع الأوراق المطلوبة، وقيام عميد الكلية والتزامه بمدة أسبوع وتسليم الأوراق لأمين سر لجنة الترقية بعد التأكد والتدقيق من الأوراق المطلوبة، لم تذكر المدة الزمنية المطلوب التزام بها من لجنة الترقية لتسليم الأوراق

للمحكمين، ذكرت المدة الزمنية المطلوبة من المحكمين الالتزام بها وهي ثلاثة أشهر ومن ثم ارسال النتيجة إلى لجنة الترقية، التي بدورها تقوم برفع التوصية إن كانت إيجابية أو سلبية إلى رئيس الجامعة، حيث تأخذ مدة سنة من وقت تسليم الطلب وصولاً إلى قرار رئيس الجامعة، حيث اختلفت أيضاً بالالتزام لجنة الترقية بالمدة الزمنية الموضحة في أنظمة الترقية بعقد أبع اجتماعات سنوياً، وتحدد من الأسبوع الثامن، والأسبوع السادس عشر من الفصلين الدراسي الأول والثاني.

الجدول الآتية: توضح الاختلافات والفروق لجامعة النجاح الوطنية في شروط أنظمة وتعليمات الترقية:

- جدول (1): يوضح شروط الترقية لأستاذ مميز في جامعة النجاح الوطنية:

الرتبة	شروط الترقية لأستاذ مميز
أستاذ مميز	<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون عمل في رتبة أستاذ. - عدد النقاط العلمية التي حصل عليها مساوية لعدد النقاط المطلوبة للترقية إلى رتبة أستاذ. - قام بنشر أربعة أبحاث في مجلات ذات معامل تأثير Impact Factor.

- جدول (2): يوضح المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء في جامعة النجاح الوطنية:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس القسم	قبل ستة أشهر من المدة الزمنية المحددة لاستحقاق الترقية
رئيس القسم إلى عميد الكلية	أسبوعان
عميد الكلية إلى أمين سر لجنة الترقية	أسبوع
مكتب الرئيس إلى لجنة التعيين والتثبيت	—

لجنة الترقية إلى مقيمين ومحكمين من الداخل أو من الخارج	_
من المحكمين والمقيمين إلى لجنة الترقية	ثلاثة أشهر
من اللجنة لمكتب رئيس الجامعة	خلال سنة من وقت تسليم الطلب لرئيس القسم
مدة التنفيذ للقرار	تنفذ القرار الإيجابي مع بداية العام الدراسي الذي يلي تاريخ اتخاذ القرار

2. جامعة بيرزيت:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة بتاريخ 2013/2/15، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية لجامعة بيرزيت عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما بينها الجداول رقم (1،2،3،4)، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يعمل الأكاديمي سبع سنوات متفرغاً، منها آخر أربع سنوات في جامعة بيرزيت، وأن يكون حاصلاً على درجتي ماجستير أو ما يعادلها في حقلين لهما علاقة (بمادة تدريسه، أو في مجال أبحاثه)، ومن الاختلاف في شروط أنظمة الترقية، أن المدرس يمكن أن يحصل على ترقية لرتبة محاضر؛ إذا ارتأت لجنة الترقية بأن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق المحاضرين في الجامعة.

اختلفت شروط الجامعة بأنها ذكرت في أنظمتها تعليمات أنظمة الترقية لرتبة أستاذ مساعد التي لم تذكر ببعض الجامعات الفلسطينية، فمن الشروط أن يكون حصل على درجة الدكتوراه أو درجة تعادلها في الحقل، أن يعمل الأكاديمي سبع سنوات متفرغاً في رتبة محاضر، واختلفت الأنظمة، أنه بإمكان الأكاديمي الوصول إلى رتبة أستاذ مساعد في حال ارتأت لجنة الترقية، بأن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأساتذة المساعدين في الجامعة، وأن يكون له مساهمات في البحث العلمي بمنشورات تفوق رسالة الماجستير، واختلفت أيضاً بذكر المدة الزمنية التي يكون فيها تعيينه بالرتبة الجديدة وهي ابتداءً من بداية الفصل التالي لحصوله على الشهادة الجامعية الجديدة.

أما ما يخص شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، اختلفت بأن يكون الأكاديمي عمل متفرغاً في رتبة أستاذ مشارك لمدة سنة على الأقل في جامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة ويستخدم معايير لا تقل عن المعايير المعمول بها، وأن ينشر إنتاجاً علمياً قيماً بعد حصوله على درجة الدكتوراه أو بعد تعيينه في رتبة لأستاذ مساعد، واختلفت تعليمات الترقية، أنه يحق لرئيس الجامعة أن يعين الأكاديمي أستاذ مشارك إذا ارتأت لجنة الترقية أن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأساتذة المشاركين في الجامعة.

اختلفت الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، بأن يعمل الأكاديمي برتبة أستاذ مشارك لمدة سنة على الأقل في جامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة تستخدم معايير للترقية لا تقل عن معايير الترقية المعمول بها في الجامعة، وهذا مسار الترقية الإدارية لرتبة علمية، وأن يكون نشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة بعد تعيينه أستاذ مشارك، ومن الاختلافات أيضاً، يحق لرئيس الجامعة أن يعين الأكاديمي برتبة أستاذ إذا ارتأت لجنة الترقية أن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأساتذة في الجامعة.

أيضاً كان هناك اختلاف متفاوت بين الجامعات على المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء، اشترط على المتقدم للترقية أن يسلم جميع الأوراق والملفات المطلوبة إلى رئيس القسم، في الأول من تشرين الثاني - نوفمبر، وحددت أنظمة الترقية العاشر من تشرين الثاني - نوفمبر موعد يلتزم فيه رئيس القسم بتسليم الأوراق لعميد الكلية بعد تدقيقها والتحقق من اكتمالها، أما بتاريخ 15 من كانون الأول - ديسمبر يجب على عميد الكلية الالتزام بالموعد وتسليم الأوراق للجنة التعيين والتثبيت بعد التحقق من اكتمال الأوراق المطلوبة، واختلفت الشروط، بموعد تسليم المحكمين والمقيمين

النتيجة للجنة الترقية بعد شهرين من كتابة لجنة الترقية للمحكّمين والمقيمين، أن تلتزم لجنة الترقية في نهاية نيسان بتقديم التوصية لمكتب رئيس الجامعة، وخلال أسبوعان من تسلّم مكتب رئيس الجامعة يعلن عن نتيجة الترقية للأكاديمي.

من الفروق في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بيرزيت أنها شملت على شروط ترقية رتب الباحث (الأستاذ الباحث، الزميل الباحث، الباحث المشارك، الباحث المساعد)، فشروط ترقية الأستاذ الباحث، أن تتوفر فيه شروط الأستاذ المشارك، وأن يعمل برتبة زميل باحث متفرغ في رتبة أستاذ مشارك خمس سنوات في الجامعة أو في جامعة أخرى أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة، وأن يعمل برتبة أستاذ لمدة سنة في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة، وأن ينشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة وذلك بعد تعيينه في رتبة زميل باحث أو أستاذ مشارك، أما شروط الزميل الباحث، أن تتوفر فيه شروط الأستاذ المشارك، وأن يعمل باحث مشارك متفرغ مدة خمس سنوات في الجامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة، وأن يعمل برتبة أستاذ مشارك مدة سنة في الجامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة، وأن ينشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة، وذلك بعد تعيينه في رتبة زميل باحث مشارك أو أستاذ مساعد، أما شروط الباحث المشارك، يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو الدرجة التي تعادلها في الحقل الذي سيقوم البحث فيه، أن يعمل مدة سنة برتبة أستاذ مساعد متفرغ في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة، وأن يكون قد أمضى سبعة سنوات باحثاً مساعداً في الجامعة، أما شروط الباحث المساعد، اشترط أن يكون حاصلاً على درجة ماجستير أو درجتي ماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعمل فيه، وأن يكون قد أمضى سبع سنوات في رتبة باحث مساعد، وأربع سنوات منها في خدمة فعلية في الجامعة، واختلفت أيضاً بوجود الأوزان النسبية لأسس الترقية للباحثين وشروط ترقيتهم.

تختلف جامعة بيرزيت عن الجامعات الأخرى أنها لم تتطرق أو تضع أي أوزان أو علامات أو نسب أو نقاط، تدل على كيفية معاملة الأكاديمي المتقدم للترقية بما يخص (البحث والإنتاج العلمي، ومكان النشر أو مكان قبول النشر).

والجداول الآتية: تظهر الفروق والاختلافات بين جامعة بيرزيت والجامعات الأخرى:

- جدول (3): يوضح المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في رئيس الجامعة في جامعة بيرزيت:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس القسم	موعد 1 تشرين الثاني - نوفمبر
رئيس القسم إلى عميد الكلية	10 تشرين الثاني - نوفمبر
عميد الكلية إلى لجنة التعيين والتنشيط	15 من كانون الأول - ديسمبر
من المحكمين والمقيمين إلى لجنة الترقية	شهرين من تاريخ الكتابة لهم من لجنة الترقية
من اللجنة لمكتب رئيس الجامعة	نهاية نيسان التالي
مكتب رئيس الجامعة	أسبوعان
مدة التنفيذ للقرار	-

- جدول (4): يوضح شروط وتعليمات أنظمة الترقية للباحثين:

رتب الباحث	شروط رتب الباحث
الأستاذ الباحث	<ul style="list-style-type: none"> - أن تتوفر فيه شروط الأستاذ المشارك. - أن يعمل زميل باحث متفرغ في رتبة أستاذ مشارك 5 سنوات في الجامعة أو جامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة. - أن يعمل برتبة أستاذة لمدة سنة في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة. - أن ينشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة، وذلك بعد تعيينه في رتبة زميل باحث أو أستاذ مشارك.
الزميل الباحث	<ul style="list-style-type: none"> - أن تتوفر فيه شروط الأستاذ المشارك. - أن يعمل باحث مشارك متفرغ لمدة 5 سنوات في الجامعة أو معهد معتمد من قبل مجلس الجامعة. - أن يعمل برتبة أستاذة مشارك لمدة سنة في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة. - أن ينشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة وذلك بعد تعيينه في رتبة زميل باحث مشارك أو أستاذ مساعد.
الباحث المشارك	<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه Ph.D، أو الدرجة التي تعادلها في الحقل الذي سيقوم بالبحث فيه. - أن يعمل مدة سنة برتبة أستاذ مساعد متفرغ في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة. - أمضى 7 سنوات باحثاً مساعداً في الجامعة.
الباحث المساعد	<ul style="list-style-type: none"> - ويمكن أن يكون حاصلاً على درجتي ماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعمل فيه. - أمضى 7 سنوات في رتبة باحث مساعد، 4 سنوات منها في خدمة فعلية في الجامعة. - ويمكن أن يكون حاصلاً على درجة ماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعمل فيه.

3. جامعة القدس:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة في تشرين الأول 2017، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية لجامعة القدس عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما يبينها الجداول رقم (1،2،3،4)، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يكون قادر على دمج البحث العلمي مع الجهد العلمي، والإبداع والكفاءة في التدريس وفي درجة الماجستير أن ينشر بحث علمي واحد في دورية إقليمية.

اختلفت شروط الجامعة بأنها ذكرت في أنظمتها تعليمات أنظمة الترقية لرتبة أستاذ مساعد التي لم تذكر ببعض الجامعات الفلسطينية، فمن الشروط أن يكون حصل على درجة الدكتوراه، واختلفت الجامعة بوضع أوزان لمعايير الترقية المتبعة في الجامعة، على الأكاديمي أن يحصل على النسب المئوية التالية: وأعطى أوزان أعلى تميز التدريس (التدريس 40%، البحث العلمي 20%، الإنتاج العلمي 20%، خدمة المجتمع 20%، والحد الأدنى للتوصية 75%)، ولم تعطي خدمة الجامعة نسبة مئوية.

اختلفت بوجود حالة شرط استثنائي، بأن يحصل المحاضر على رتبة أستاذ مساعد، في حالة عمل سبع سنوات في رتبة محاضر في جامعة القدس، ونشر ورقتين علميتين واحدة على الأقل في دورية علمية عالمية متخصصة، ومقيمة، بأن يكون الباحث الأول ولا علاقة لها بأطروحة الماجستير، وأن يكون متميز بمجال التدريس.

واختلفت شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، بأن ينشر خمسة أبحاث على الأقل في دوريات متخصصة وذات مكانة عالمية، واشترطت أن يكون منها بحث واحد منفرداً، وأن

يكون باحثاً رئيساً في بحثان منها، وأحدهما تم إنجازه في فلسطين، واختلفت الجامعة بوضع أوزان لمعايير الترقية المتبعة في الجامعة، على الأكاديمي أن يحصل على النسب المئوية التالية: فكان الوزن الأكبر للبحث العلمي (التدريس 30%، البحث العلمي 15%، الإنتاج العلمي 35%)، خدمة المجتمع 20%، ولم تذكر الحد الأدنى للتوصية، ولم تعطي خدمة الجامعة نسبة مئوية توضح كيفية احتساب الأوزان.

أما الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، اختلفت أن ينشر سبعة أبحاث في دوريات متخصصة محكمة وذات مكانة عالمية، بحيث يكون بحثان منهم باحثاً منفرداً، أو ثلاثة أبحاث منها باحثاً رئيساً، واحداً منها تم إنجازه في فلسطين في رتبة أستاذ مشارك، أن ينشر 15 مقالاً علمياً في دوريات علمية متخصصة وخاضعة للتحكيم، واختلفت الجامعة بوضع أوزان لمعايير الترقية المتبعة في الجامعة، على الأكاديمي أن يحصل على النسب المئوية التالية: فكان الوزن الأكبر للبحث العلمي (التدريس 20%، البحث العلمي 15%، الإنتاج العلمي 45%)، خدمة الجامعة وخدمة المجتمع 20%، ولم تذكر أنظمة الترقية الحد الأدنى للتوصية.

اختلفت أنظمة الترقية وحددت الجامعة كل بند من بنود الترقية بنسبة مئوية، ولكل رتبة حيث لا يرقى المتقدم على تقدير ضعيف أي أقل من (50%) في التدريس أو الإنتاج العلمي. اختلفت جامعة القدس عن الجامعات الأخرى في تعليماتها لأنظمة الترقية التي شملت ترقيات الكادر التدريسي الكلينيكي في كليات الطب وطب الأسنان، فأظهرت شروط الترقية (أستاذ كلينيكي).

أيضاً كان هناك اختلاف متفاوت بين الجامعات على المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء، اشترط على المتقدم للترقية أن يسلم جميع الأوراق والملفات المطلوبة إلى رئيس القسم، في الخامس من تشرين الثاني، وحددت أنظمة الترقية 15 من تشرين الثاني، موعد يلتزم فيه رئيس القسم بتسليم الأوراق لعميد الكلية بعد تدقيقها والتحقق من اكتمالها، أما بتاريخ 22 من تشرين الثاني، يجب على عميد الكلية الالتزام بالموعد وتسليم الأوراق إلى مكتب رئيس الجامعة، بعد التحقق من اكتمال الأوراق المطلوبة، اختلفت الشروط، بموعد تسليم المحكمين والمقيمين النتيجة إلى لجنة الترقية بعد شهرين من كتابة لجنة الترقية للمحكمين والمقيمين، أن تلتزم لجنة الترقية في نهاية العام الأكاديمي برفع التوصية لمكتب رئيس الجامعة، وأن القرار ينفذ مع بداية العام الدراسي الذي يلي تاريخ اتخاذ القرار، ولم يذكر المدة الزمنية التي يعلن عنها رئيس الجامعة عن نتيجة الترقية.

اختلفت أنظمة الترقية في جامعة القدس أنها شملت الخطوات المطلوبة من مقدم الترقية القيام بها، وهي:

- 1- أن يتأكد من استيفاء الحد الأدنى من الشروط المطلوبة لتقديم الترقية.
- 2- تعبئة نموذج طلب الترقية وتوقيعه.
- 3- إرفاق جميع المستندات المطلوبة.
- 4- تسليم خمسة نسخ ورقية موقعه وخمس نسخ إلكترونية على قرص مدمج أو جهاز تخزين.

- والجدول الآتية تظهر الفروق والاختلافات بين جامعة القدس والجامعات الفلسطينية الأخرى:

- جدول (5): يوضح شروط الترقية للكادر التدريسي الكلينيكي في كليات الطب وطب الأسنان في جامعة القدس:

الرتبة كلينيكي	شروط ترقية الكادر التدريسي الكلينيكي في كليات الطب والأسنان.
محاضر كلينيكي	<ul style="list-style-type: none"> - أن يحصل على شهادة التخصص في إحدى مجالات الطب البشري أو طب الأسنان. - أن يحصل على درجة البكالوريوس طب مع شهادة MSC في إحدى مجالات العلوم الطبية.
أستاذ مساعد كلينيكي	<ul style="list-style-type: none"> - أن يحصل على أربع سنوات عمل برتبة محاضر كلينيكي. - أن يقدم نشرة علمية واحدة على الأقل في مجلة علمية عالمية متخصصة ومقيمة وباحث رئيس.
أستاذ مشارك كلينيكي	<ul style="list-style-type: none"> - أن يعمل مدة خمس سنوات في رتبة أستاذ مساعد كلينيكي. - أن ينشر 3 أبحاث أصيلة على الأقل في مجلات طبية عالمية متخصصة، بناءً على أسس الترقية لرتبة أستاذ مشارك. - تقييم الإنتاج العلمي من قبل أطباء متخصصين من كليات طب خارج الجامعة.
أستاذ كلينيكي	<ul style="list-style-type: none"> - أن يعمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك. - أن ينشر ثلاثة أبحاث أصيلة في مجلات طبية عالمية متخصصة، بناءً على أسس الترقية لرتبة أستاذ. - تقييم الإنتاج العلمي من قبل متخصصين من كليات طب خارج الجامعة.

- جدول (6): يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب

حتى تنفيذه، وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة القدس:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس القسم	موعد أقصاه الخامس من تشرين الثاني
رئيس القسم إلى عميد الكلية	15 تشرين الثاني من نفس العام
عميد الكلية إلى مكتب رئيس الجامعة	22 من تشرين الثاني من نفس العام
مكتب الرئيس إلى لجنة التعيين والتثبيت	-
لجنة الترقية إلى مقيمين ومحكمين من الداخل أو من الخارج	-
من المحكمين والمقيمين إلى لجنة الترقية	شهران من تاريخ الكتابة لهم من لجنة الترقية
من اللجنة لمكتب رئيس الجامعة	نهاية العام الأكاديمي
مدة التنفيذ للقرار	تنفذ القرار الايجابي مع بداية العام الدراسي الذي يلي تاريخ اتخاذ القرار

4. جامعة الخليل:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة في سنة 2014، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية لجامعة الخليل عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما بينها الجداول رقم (1،2،3،4)، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يتقدم للترقية قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى، فإذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، يعتبر تاريخ حصوله على الترقية التاريخ الذي تنقضي فيه المدة القانونية، ونشر بحثين في تخصص المتقدم للترقية في دورية علمية جامعية محكمة، وأن يكون بحث واحد على الأقل في الخارج.

اختلفت شروط الجامعة بأنها لم تذكر في أنظمة الترقية أية تعليمات أو شروط لرتبة أستاذ مساعد مثل بعض الجامعات الفلسطينية، فقط شملت أنظمة الترقية على أن يكون المتقدم حاصل على درجة الدكتوراه.

اختلفت شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، بأن يتمتع بنظام العقد السنوي في الجامعة، وأن يقدم إنتاجاً علمياً في تخصصه لا يقل عن ستة أبحاث، وأن يتقدم للترقية قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى، فإذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، فيعتبر تاريخ الترقية هو التاريخ الذي تنقضي فيه المدة القانونية.

اختلفت، الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، أن يتمتع بنظام عقد سنوي في الجامعة، أن يقدم إنتاجاً علمياً قيماً لا يقل عن عشرة أبحاث، وأن يتقدم للترقية قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى، فإذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، فيعتبر تاريخ الترقية هو التاريخ الذي تنقضي فيه المدة القانونية.

اختلفت، أن أنظمة وتعليمات الترقية شملت على أوزان عبرت عنها بنقاط أسس استحقاق الترقية حسب الرتبة العلمية.

- الجدول التالي، يوضح الفروق والاختلافات بين جامعة الخليل والجامعات الفلسطينية الأخرى:

- جدول (7): يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة الخليل:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس الجامعة (رئيس اللجنة)	قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية للرتبة الأعلى
لجنة الترقية إلى مقيمين ومحكمين من الداخل أو من الخارج	-
من المحكمين والمقيمين إلى لجنة الترقية	شهرين من تاريخ تسلمهم الإنتاج العلمي من لجنة الترقية
من اللجنة مجلس الأمناء	-
مدة التنفيذ للقرار	تنفذ القرار الإيجابي مع بداية العام الدراسي الذي يلي تاريخ اتخاذ القرار

5. الجامعة العربية الأمريكية:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة في 2016/6/21، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية في الجامعة العربية الأمريكية عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما يبينها الجداول رقم (1،2،3،4)، واستخدمت أوزان معيارية عبرت عنها بالعدد لأسس استحقاق الترقية، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يكون حاصل على درجتي ماجستير من جامعة أو جامعات معترف بها، أو أن يكون لديه درجة ماجستير ولديه خبرة تدريسية في نفس التخصص لا تقل عن خمس سنوات، أن ينشر بحث في مجلة علمية

متخصصة محكمة، وأن ينشر إنتاجاً علمياً في مجالات علمية عالمية متخصصة ومحكمة وذات عامل تأثير، وفيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق.

اختلفت، بوجود شروط تعيين محاضراً في كلية طب الأسنان على أنظمة وتعليمات الترقية، بأن يكون حاصل على درجة ماجستير مدتها سنتين، ومصدقة و/أو ما يعادلها من الوزارة، أو لأن يكون حاصلًا على درجتي ماجستير في تخصصين ذات العلاقة، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة، أن يكون حاصلًا على شهادة الأهلية (الكفاءة) للتقدم لامتحان شهادة علمية مهنية عليا، وأن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس، وأن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة، أن لا يكون محكوم عليه بجناية مخلة بالشرف والآداب العامة، وأيضاً شرط ان لا يعمل بأي مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. المدة القانونية، ونشر بحثين في تخصص المتقدم للترقية في دورية علمية جامعية محكمة، وأن يكون بحث واحد على الأقل في الخارج.

اختلفت شروط الجامعة بأنها ذكرت في أنظمة الترقية تعليمات وشروط الترقية لرتبة أستاذ مساعد، التي لم تذكر في الجامعات الفلسطينية الأخرى، أن يكون حاصلًا على شهادة في تخصصه تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. ، أن يقدم إنتاجاً علمياً منشوراً في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة، وذات عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق، أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة، وأن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة،

ومن الشروط أيضاً، أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي.

من الاختلافات في أنظمة وتعليمات الترقية لرتبة أستاذ مساعد في كلية طب الأسنان أن يكون حاصلاً على درجة بكالوريوس في طب الاسنان، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة، ولديه رخصة مزاوله مهنية من الجهة المعنية في فلسطين، ومضى على درجة البكالوريوس مدة لا تقل عن ثلاثة سنوات.

من الاختلافات في شروط الترقية لرتبة أستاذ مساعد، أن يملك درجات علمية عليا، أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه مصدقة و/أو معادلة من الوزارة، وشهادة مهنية عليا (البورد، العضوية، الزمالة، المجلس الطبي أو ما يقابلها) نتيجة إتمامه برنامج مدته لا تقل عن ثلاثة سنوات مبني على أساس خطة مبرمجة ومتدرجة تنتهي بتقديم امتحان بالإضافة إلى درجة الماجستير في التخصص المعني حصوله على شهادة المجلس الطبي الفلسطيني (البورد) بامتحان، وليس بالتقييم بالإضافة الى شهادة الماجستير في التخصص المطلوب، أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس، أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة، وأنه لم يكن محكوم عليه بجناية أو جنحة مؤجلة بالشرف والآداب العامة، ومن الشروط المختلفة أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي.

من الاختلافات وجود شروط استثنائية في أنظمة وتعليمات الترقية لرتبة استاذ مساعد في الجامعة العربية الأمريكية، يمكن أن يعين حامل شهادة الدكتوراه المصدقة أو المعدلة من

الوزارة، الذي لم يثبت انتظام دراسته محاضراً متفرغاً، ويحول إلى أستاذ مساعد إذا قبلت له ثلاثة أبحاث للنشر في مجلة علمية محكمة.

اختلفت شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، أن يكون حاصلاً على شهادة في تخصصه تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة، وأن ينشر إنتاجاً علمياً منشوراً في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق، وأن يكون حاصلاً على رتبة أستاذ مشارك من جامعة معترف بها.

من الاختلافات التي ذكرت في أنظمة وتعليمات الترقية، أن يقدم المتقدم للترقية إنتاجاً علمياً تم نشره بعد حصوله على إحدى الدرجات العلمية العليا، ويشترط أن يكون المتقدم للترقية باحثاً رئيساً (أول) في بحثين اثنين على الأقل من غير المستخلصة من رسائل ماجستير أو دكتوراه، وأن يحصل على 300 علامة على الأقل.

من الاختلافات التي ذكرت، أن تكون الأبحاث المتقدمة للترقية من أستاذ مساعد إلى استاذ مشارك بحث واحد على الأقل كباحث أول، له معامل تأثير علمي Influence Factor في مجال تخصصه الدقيق، وأن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة، ولم يحكم في قضايا جنائية مخلة بالشرف والآداب العامة، ومن الشروط المختلفة، أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي.

من الاختلافات وجود شروط استثنائية في أنظمة وتعليمات الترقية لرتبة استاذ مساعد في الجامعة العربية الأمريكية، يعين برتبة أستاذ مشارك من لم يعمل أستاذاً مساعداً بناءً على

قرار لجنة التعيين والترقية، وذلك إذا نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة، وإذا قام بأعمال مهنية أو فنية ممتازة، وأن يكون قد مضى على درجة الدكتوراه أو شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه مدة لا تقل عن 10 سنوات.

أما الاختلاف في الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، أن يكون حاصلاً على شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، وأن تكون مصدقة و/ أو معادلة من الوزارة، أن يعمل برتبة أستاذ مشارك مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي معترف بهما، أن ينشر إنتاجاً علمياً منشوراً في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة، ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق، أن يكون حاصلاً على رتبة أستاذ من جامعة معترف بها، أن يعمل على نشر ثلاثة بحوث على الأقل، وهو في رتبة أستاذ مشارك وأن يكون باحثاً رئيساً (أول) من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه، وأن يحصل على 400 علامة على الأقل، ويشترط أن يكون من الأبحاث المقدمة للترقية من أستاذ مشارك إلى رتبة أستاذ بحثان في مجال تخصصه الدقيق، ولهما معامل تأثير عالمي Influence Factor في مجال تخصصه، أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمد الجامعة، أن لا يكون قد صدر بحقه أي أحكام مخلة بالشرف والآداب العامة، ويشترط أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي.

من الاختلافات وجود شروط استثنائية في أنظمة وتعليمات الترقية لرتبة أستاذ في الجامعة العربية الأمريكية، يعين في رتبة أستاذ من لم يعمل برتبة أستاذ مشارك بناءً على تنسيب لجنة التعيين والترقية، وذلك إذا نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة، وإذا قام

بأعمال مهنية أو فنية ممتازة، وأن يكون قد مضى على درجة الدكتوراه أو شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه مدة لا تقل عن 20 سنة.

كان هناك اختلاف متفاوت بين الجامعات على المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء، اشترط على المتقدم للترقية أن يسلم جميع الأوراق والملفات المطلوبة إلى رئيس القسم قبل ستة أشهر من استكمال المدة القانونية للرتبة الاعلى، وخلال اسبوعان من تدقيقه من اكتمال لجميع الأوراق يحولها لعميد الكلية، ومن ثم تحول الأوراق بعد تدقيقها من قبل عميد الكلية خلال أسبوعان إلى مجلس الكلية، وعلية يقوم مجلس الكلية بتدقيق الأوراق والتأكد من اكتمالها خلال اسبوع ومن ثم تحول إلى رئيس الجامعة، وبعد اسبوعان يقوم رئيس الجامعة بتحويل الأوراق إلى لجنة الترقية، وخلال شهرين إلى ثلاثة شهور يقوم المقيمين بإرسال نتيجة الترقية للجنة التعيين والترقية، وبعد شهران من الدراسة والتدقيق ترفع لجنة الترقية قرارها لرئيس الجامعة، وخلال أسبوع يعلن رئيس الجامعة نتيجة الترقية الإيجابية، ويمكن تنفيذ قرار التعيين من تاريخ قرار لجنة التعيين والترقية.

من الاختلافات التي ذُكرت في أنظمة وشروط الترقية في الجامعة العربية الأمريكية، للحصول الأكاديمي على أن يمنح لقب أستاذ شرف، أن يمضي في الجامعة مدة لا تقل عن 15 سنة، وبعقد سنوي خاص يجدد سنوياً وهو برتبة أستاذ، وأن يُقدم خدمات متميزة أدت إلى نمو الجامعة وتطورها، وانتهت خدمته فيها بسبب اكماله سن السبعين، ويحق لأستاذ شرف الاحتفاظ بمكتبه وجميع حقوقه العلمية، وكانت من الشروط، أن يستفيد أستاذ شرف من جميع الخدمات التي تقدمها الجامعة، وأيضاً يحق للجامعة أن تستفيد من خبرته في التدريس والإشراف.

اختلفت شروط أنظمة وتعليمات الترقية في الجامعة العربية الأمريكية، بوجود تعليمات للرتب الأكاديمية لكلية طب الأسنان، شروط وتعليمات محاضر في كلية طب الأسنان، وشروط وتعليمات أستاذ مساعد في كلية طب الأسنان.

ذكرت أيضاً، من الاختلافات في شروط وتعليمات الترقية للجامعة العربية الأمريكية، وجود فتره تجربة (عقد مؤقت) وفقاً للرتبة التي يعين فيها عضو الهيئة التدريسية، فكانت الفترة التجريبية (عقد مؤقت) للرتبة محاضر، ورتبة أستاذ مساعد، ورتبة أستاذ مشارك، تحدد بعقد مؤقت لفترة ست سنوات، أما رتبة أستاذ يحدد العقد المؤقت لمدة ثلاث سنوات.

- والجداول الآتية تظهر الفروق والاختلافات بين الجامعة العربية الأمريكية والجامعات الفلسطينية الأخرى:

- جدول (8): يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه وتظهر بالتعليمات التالية في الجامعة العربية الأمريكية:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس القسم	قبل ستة أشهر من استكمال المدة المشترطة للرتبة الأعلى
رئيس القسم إلى عميد الكلية	أسبوعان
عميد الكلية إلى مجلس الكلية	أسبوعان
مجلس الكلية إلى رئيس الجامعة	أسبوع
الرئيس إلى لجنة الترقية	أسبوعان
من المقيمين إلى لجنة التعيين والترقية	شهران على الأكثر حتى ثلاثة شهور
من اللجنة لمكتب رئيس الجامعة	شهران
مكتب رئيس الجامعة	أسبوعان
مدة التنفيذ للقرار	من تاريخ قرار لجنة التعيين والترقية

- جدول (9): يوضح شروط وتعليمات الترقية للقب أستاذ شرف في الجامعة العربية الأمريكية:

التعليمات	اللقب
<ul style="list-style-type: none"> - أن يمضي في الجامعة مدة لا تقل عن 15 سنة، وهو برتبة أستاذ. - أن يقدم خدمات متميزة أدت إلى نمو الجامعة وتطورها، وانتهت خدمته فيها بسبب اكتماله سن السبعين. - أن يحتفظ أستاذ شرف بمكتبه وجميع حقوقه العلمية. - أن يستفيد من جميع الخدمات التي تقدمها الجامعة. - للجامعة أن تستفيد من خبرته في التدريس والإشراف. - عقد سنوي خاص يجدد سنوياً. 	أستاذ شرف

- جدول (10): يوضح الاختلافات في أنظمة الترقية في الجامعة العربية الأمريكية في وجود تعليمات لرتب أكاديمية لكلية طب الأسنان، وهي:

تعليمات الترقية لرتبة أعلى	الرتبة
<ul style="list-style-type: none"> - شهادة ماجستير مدتها سنتان، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - درجتي ماجستير في تخصصين ذات العلاقة، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - شهادة الأهلية (الكفاءة) للتقدم لامتحان شهادة علمية مهنية عليا. - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. 	محاضر في كلية طب الأسنان

<p>أستاذ مساعد في كلية طب الأسنان</p>	<ul style="list-style-type: none"> - درجة بكالوريوس في طب الأسنان، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - رخصة مزاوله مهنية من الجهة المعنية في فلسطين. - مضى على درجة البكالوريوس مدة لا تقل عن 3 سنوات. - درجات علمية عليا: • درجة الدكتوراه مصدقة و/ أو معادلة من الوزارة. • شهادة مهنية عليا(البورد، العضوية، الزمالة، المجلس الطبي أو ما يقابلها)، نتيجة إتمامه برنامج مدته لا تقل عن ثلاث سنوات مبني على أساس خطة مبرمجة ومتدرجة تنتهي بتقديم امتحان بالإضافة إلى درجة الماجستير في التخصص المعني. • حصوله على شهادة المجلس الطبي الفلسطيني (البورد) بامتحان، وليس بالتقييم، بالإضافة إلى شهادة الماجستير في التخصص المطلوب. • أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. • أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. • أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. • أن لا يعمل في أي مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي.
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- جدول (11): يوضح وجود فتره تجربه (عقد مؤقت) وفقا للرتبة التي يعين فيها عضو الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية:

الرتبة	مدة فترة التجربة (عقد مؤقت)
محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك	ست سنوات
الأستاذ	ثلاثة سنوات

6. جامعة بوليتكنك فلسطين:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة في 2017/9/6، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية في جامعة بوليتكنك فلسطين عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما يبينها الجداول رقم (1،2،3،4)، واختلفت باستخدام أوزان معيارية عبرت عنها بالعدد لأسس استحقاق الترقية، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يكون حاصلاً على شهادتا ماجستير (تخصصين)، وأيضاً لمن أنهى متطلبات الدكتوراه ما عدا الأطروحة. وأن يكون قد عمل سبع سنوات في رتبة مدرس في الجامعة أو جامعة أخرى تعترف بها الجامعة، قضى منها أربع سنوات فعلية في الجامعة، وأن يكون الأكاديمي شارك في أعمال مميزة تخدم الجامعة والمجتمع، من الشروط المختلفة، أن ينشر أبحاثاً علمية بعد مضي خمس سنوات على عمله في رتبة مدرس، على أن يكون تقييمه جيد جداً، أن يكون قد نشر أبحاثاً قيّمة في مجال تخصصه، ومنها بحثاً منفرداً واحداً على الأقل ونشر في مؤتمر علمي محكمة، ومن الشروط، أن الترقية تقترن بموافقة المجلس الأكاديمي (العمداء).

اختلفت شروط الجامعة بأنها ذكرت في أنظمة الترقية تعليمات وشروط الترقية لرتبة أستاذ مساعد، أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه في تخصصه، وأن يكون قد عمل خمس سنوات في الجامعة، ويتقدم بطلبه للترقية إلى الرتبة الأعلى قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى.

اختلفت شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، أن يكون قد عمل برتبة أستاذ مساعد خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات أو الكليات أو معهد أو مركز أبحاث علمي تعترف به الجامعة، وأن يكون قد نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة بعد حصوله

على درجة الدكتوراه، واختلفت الشروط أن يقام الأكاديمي بأعمال فنية مهنية ممتازة في ميدان تخصصه، وأن يكون قد شغل منصب إداري في الجامعة، ومن الشروط المختلفة، أن يقدّم إنتاجاً علمياً لا يقل عن ثلاثة بحوث، وأن يكون باحثاً رئيساً (أول) في بحثين على الأقل من غير البحوث المستخلصة من رسائل الماجستير أو الدكتوراه ويكون مجموع علامات 150 على الأقل، وأن يكون لديه أبحاث منشورة لا تقل عن بحثين من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه.

أما الاختلاف في الشروط المذكورة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه في تخصصه، وأن يكون عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك في إحدى الكليات أو معهد أو مركز أبحاث علمي تعترف به الجامعة، ومن الاختلافات، أنه في حالة تعيين في الجامعة تحسب له مدة خدمة يجب أن لا تقل عن خمس سنوات فعلية سابقة في جامعة أخرى، ومن شروط الأنظمة المختلفة، أن يكون قد نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة، أن يكون قد شارك عدد من البحوث المنشورة لا تقل عن ثلاثة بحوث من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه، ومن الاختلافات أن يقدم إنتاجاً علمياً لا يقل عن أربعة بحوث، والباحث الرئيس (أول) في ثلاث بحوث منها على الأقل من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه، مجموع العلامات (185) على الأقل.

من الاختلافات وجود شروط استثنائية في أنظمة وتعليمات الترقية لرتبة أستاذ في جامعة بوليتكنك فلسطين، أن يُمنح رتبة أستاذ بقرار من مجلس الأمناء لمن يعين رئيساً للجامعة بالشروط الآتية: إذا عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك، وإذا قدم ونشر بحثين علميين في تخصصه في أكثر من مجلة علمية وأن يكون الباحث الأول، وأن يقدم أعمال فنية وإدارية مميزة.

أيضاً كان هناك اختلاف متفاوت بين الجامعات على المدة الزمنية التي يجب أن يلتزم بها الأطراف بدءاً من المتقدم للترقية انتهاءً في مجلس الأمناء، اشترط على المتقدم للترقية أن يسلم جميع الأوراق والملفات المطلوبة إلى رئيس القسم قبل 30 تشرين الثاني، لم تذكر المدة الزمنية حتى يسلم الأوراق لعميد الكلية، وقبل 15 كانون الأول يسلم عميد الكلية الاوراق وملف طالب الترقية إلى لجنة الترقية والتثبيت، وفي نهاية نيسان يقوم لجنة التثبيت والترقية وبعد التدقيق لملف الترقية تسلمها إلى رئيس الجامعة، بعد أن يدقق الملف رئيس الجامعة يعيد الملف إلى لجنة التعيين والتثبيت خلال اسبوعان، ويأخذ المقيمين والمحكمين مدة شهرين أو أكثر ومن ثم إرسال النتيجة إلى لجنة التعيين والتثبيت، وعلى لجنة التعيين والتدقيق خلال شهران إرسال الملف والنتيجة إلى رئيس الجامعة، وهنا يلتزم رئيس الجامعة بالمدة المعتمدة أنه خلال أسبوعان يعلن نتيجة الترقية للمتقدم سواء ايجابية أو سلبية، ويكون تنفيذ القرار من تاريخ قرار لجنة التعيين والترقية.

- الجدول الآتي: يظهر الفروق والاختلافات بين جامعة بوليتكنك فلسطين والجامعات الفلسطينية الأخرى

- جدول (12): يوضح خطوات تقديم طلبات الترقية، والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى تنفيذه، وتظهر بالتعليمات التالية في جامعة بوليتكنك فلسطين:

خطوات سير الطلب	المدة الزمنية
الأكاديمي إلى رئيس القسم	قبل 30 تشرين الثاني
رئيس القسم إلى عميد الكلية	-
عميد الكلية إلى لجنة الترقية والتثبيت	قبل 15 كانون الأول
لجنة الترقية والتثبيت إلى رئيس الجامعة	نهاية شهر نيسان التالي
الرئيس إلى لجنة الترقية	أسبوعان
من المقيمين إلى لجنة التعيين والترقية	شهرين على الأكثر_ 3 شهور
من اللجنة لمكتب رئيس الجامعة	شهران
مكتب رئيس الجامعة	أسبوعان
مدة التنفيذ للقرار	_من تاريخ قرار لجنة التعيين والترقية

7. جامعة بيت لحم:

بعد الاطلاع على تعليمات أنظمة الترقية المعلنة في 2014 - 2015، كان هناك اختلاف في شروط وتعليمات الترقية في جامعة بيت لحم عن باقي الجامعات الفلسطينية، حيث شملت تعليمات وأنظمة الترقية على شروط استحقاق المتقدم للترقية إلى رتبة أعلى من الرتبة الحالية كما يبينها الجداول رقم (1،2،3،4)، ولم تستخدم أوزان معيارية تعبر عن أسس استحقاق الترقية سواء بالنسب، أو العدد، أو النقاط، أو العلامات، واختلفت أيضاً أنها لم تتحدث عن خطوات تقديم طلبات الترقية والمدة الزمنية التي يمر فيها الطلب حتى موعد تنفيذه، فكانت شروط الترقية لرتبة محاضر، أن يكون حاصلًا على درجتَي ماجستير أو درجة ماجستير بالإضافة إلى الترقية، ومن الاختلافات ان يكون قد عمِل سبع سنوات (خمس أو أربع) سنوات تدريس في جامعة بيت لحم، أن يكون متميز في الأداء في التدريس والبحث العلمي والتحصيل العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة، وأن يكون لائقاً بدنياً للقيام بمسؤوليات البحث العلمي والتدريس المتوقعة من قبل الجامعة ومحترفاً في العمل، ومن الشروط المختلفة، أن يكون قد أنتج أعمالاً مكتوبة وقدمت مساهمات للجامعة ولمجال تخصصه (تطوير المساقات، مقترحات منح، برامج جديدة)، اختلفت أيضاً، أن يكون قد نشرَ مقال واحد على الأقل ومنشور في دورية محكمة، وأن يكون لديه القدرة على إنتاج بحثي علمي.

اختلفت شروط الجامعة بأنها ذكرت في أنظمة الترقية تعليمات وشروط الترقية لرتبة أستاذ مساعد، لم تذكر أي شروط أو تعليمات تخص الترقية إلى رتبة مساعد، وإنما ذكرت فقط شرط، أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه في تخصصه.

اختلفت شروط الترقية لرتبة أستاذ مشارك، أن يكون قد عمِل خمس سنوات برتبة أستاذ مساعد منها سنتين على الأقل في جامعة بيت لحم، وللحصول على الترقية، اشترطت الجامعة

أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه بالإضافة إلى الترقية، واختلفت التعليمات، ان يكون الأكاديمي المتقدم قد شارك في أنشطة بحثية، وفي أنشطة مهنية فعالة، وأن يكون قد أعطى محاضرات للمجتمعات المهنية والأكاديمية، ومن الشروط المختلفة أن ينشر ثلاث أعمال في دوريات علمية مُحكَّمة على الأقل، اثنان منها أن تكون عالمية معترف بها في مجال المرشح العلمي.

اختلفت في شروط وتعليمات الجامعة في أنظمة الترقية لرتبة أستاذ، أن يكون قد عمِلَ خمس سنوات أستاذًا مشاركاً في جامعة بيت لحم، وأن يكون قد حصل على درجة الدكتوراه مع الترقية، ولديه مساهمة إنتاجية بحثية ذات جودة ووزن، وقد اعترف فيها المختصون من نفس مجال تخصص المدرس الأكاديمي، ومن الاختلاف أنه ساهم في خمس أعمال منشورة في مجلات عالمية علمية في تخصصه، وأربع أعمال على الأقل يتم اختيارها لتخضع للتقييم.

ثانياً: الاختلافات والفروق بين الجامعات الفلسطينية، عن الجهة التي تقوم بإصدار قرار التعيين والترقية الأكاديمية:

بعد اطلاع الباحثة على جميع أنظمة وتعليمات الترقية لجميع الجامعات الفلسطينية تبين أن هناك اختلافات في أنظمة والعمليات وأنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من الذي يقوم بإصدار قرار التعيين في الجامعة، والجدول الآتي يبين هذه الفروق.

جدول (13): الفروق والاختلافات في أنظمة ومعلومات أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من الذي يقوم بإصدار قرار التعيين والترقية الأكاديمية في الجامعة.

المسؤول عن القرار	الجامعة
مجلس أمناء الجامعة	النجاح الوطنية
رئيس الجامعة	بيرزيت
مجلس أمناء الجامعة	القدس

مجلس أمناء الجامعة	الخليل
مجلس الجامعة (مجلس العمداء)	العربية الأمريكية
مجلس العمداء	البوليتكنك
نائب رئيس الجامعة أو (نائب رئيس مجلس الأمناء)	بيت لحم

معايير الترقية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة للرتب الآتية:

قامت الباحثة بعد حصولها على أنظمة الترقية من جميع الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، بالمقارنة بين الرتب العلمية للأكاديميين في الجامعات، من رتبة محاضر، ورتبة أستاذ مساعد، ورتبة أستاذ مشارك، ورتبة أستاذ، وقامت بتجميع الفروق لكل رتبة في جداول، بحيث يجمع كل جدول جميع الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة لنفس الرتبة العلمية.

قامت الباحثة بتجميع المعلومات من جميع أنظمة وتعليمات الترقية التي ترتبط برتبة:

أولاً: المحاضر.

جدول رقم (1): معايير الترقية لرتبة محاضر في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

الرتب العلمية الجامعة	معايير الترقية لرتبة محاضر
العربية الأمريكية	<ul style="list-style-type: none"> - درجتي ماجستير من جامعة أو جامعات معترف بها. - درجة ماجستير ولديه خبرة تدريسية في نفس التخصص لا تقل عن خمس سنوات. - نشر بحث في مجلة علمية متخصصة محكمة. - شهادته مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - لا يقل تقديره في التقرير المشترك عن جيد. - لا يكون صادراً بحقه أية عقوبات خلال آخر ثلاث سنوات. - إنتاج علمي منشور في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة، ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة

<p>جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق.</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أي مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. <p>اختلاف: لتعيين محاضراً في كلية طب الأسنان:</p> <ul style="list-style-type: none"> - شهادة ماجستير مدتها سنتان، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - درجتي ماجستير في تخصصين ذات العلاقة، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - شهادة الأهلية (الكفاءة) للتقدم لامتحان شهادة علمية مهنية عليا. - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. 	
<ul style="list-style-type: none"> - درجتي ماجستير أو درجة ماجستير + ترقية. - عمل سبع سنوات (خمس أو اربع) سنوات في التدريس في جامعة بيت لحم. - التميز بالأداء في التدريس والبحث العلمي والتحصيل العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة. - أن يكون لائقاً بدنياً للقيام بمسؤوليات البحث العلمي 	<p>بيت لحم</p>

<p>والتدريس المتوقعة من قبل الجامعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن يكون محترفاً في العمل. - أنتج أعمالاً مكتوبة قدمت مساهمات للجامعة ولمجال تخصصه (تطوير المساقات، مقترحات منح، برامج جديدة). - مقال واحد على الأقل منشور في دورية محكمة. - القدرة على إنتاج بحثي علمي. 	
<ul style="list-style-type: none"> - يتقدم قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى. - يتمتع بنظام العقد السنوي في الجامعة. - العمل بدوام كامل في رتبته مدة لا تقل عن خمس سنوات منها ثلاثة سنوات في جامعة الخليل. - التقدير الإيجابي بناءً على تقييم طلبته وإدارة الجامعة. - لم يحصل على عائق كإصدار أي عقوبة خلال ثلاث سنوات من عمله. - إذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، يعتبر تاريخ الترقية الذي ينقضي فيه المدة القانونية. - نشر بحثين في تخصصه في دورية علمية جامعية محكمة، بحث واحد على الأقل في الخارج. 	الخليل
<ul style="list-style-type: none"> - شهادتا ماجستير (تخصصين). - من أنهى متطلبات الدكتوراه ما عدا الأطروحة. - عمل سبع سنوات في رتبة مدرس في الجامعة أو جامعة أخرى تعترف بها الجامعة، قضى منها اربع سنوات فعلية في الجامعة. - قام بأعمال مميزة تخدم الجامعة والمجتمع. - نشر أبحاثاً علمية بعد مضي خمس سنوات على شغله رتبة مدرس. - أن يكون تقييمه جيد جداً. - أن يكون نشر أبحاثاً قيّمة في مجال تخصصه، بحثاً منفرداً واحداً على الأقل ونشر في مؤتمر علمي محكم. 	البوليتكنك

<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد عائق كالإنذار خلال آخر سنتين. - تقترن الترقية بموافقة المجلس الأكاديمي (العمداء). 	
<ul style="list-style-type: none"> - عمل سبع سنوات عضو هيئة تدريسية متفرغاً، أربع سنوات في جامعة بيرزيت. - درجتا ماجستير أو ما يعادلها في حقلين لهما علاقة بمادة تدريسه، أو مجال أبحاثه. - يعين محاضراً إذا ارتأت لجنة الترقية أنّ مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة المحاضرين في الجامعة. 	بيرزيت
<ul style="list-style-type: none"> - عمل سبع سنوات (آخر ثلاثة سنوات في جامعة القدس). - الإبداع في التدريس (بناءً على تقييم الطلبة، رئيس القسم، والعميد). - نشر بحث علمي واحد في دورية إقليمية في درجة الماجستير. - الكفاءة في التدريس. - أنّ يدمج البحث العلمي مع الجهد العلمي. - عدم وجود أي عائق كالإنذار. 	القدس
<ul style="list-style-type: none"> - عمل خمس سنوات في رتبة مدرس. - مجموع النقاط في مجال البحث والإنتاج العلميين 20 نقطة كحد أدنى، بحثاً واحداً على الأقل. - حصل على 12 نقطة في المجالات الأخرى (التدريس، الجهد العلمي خدمة للجامعة والمجتمع، الخدمات العامة للجامعة والحياة الجامعية والمجتمع). - عدم وجود عائق كالإنذار. 	النجاح

قامت الباحثة بتجميع المعلومات من جميع أنظمة وتعليمات الترقية التي ترتبط برتبة:

ثانياً: الأستاذ المساعد.

جدول رقم (2): معايير الترقية لرتبة أستاذ مساعد في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

معايير الترقية لرتبة أستاذ مساعد	الرتب العلمية الجامعة
<ul style="list-style-type: none"> - درجة دكتوراه Ph.D، أو ما يعادلها من جامعة معترف بها. - شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - إنتاج علمي منشور في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة، ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق. - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. <p>اختلفت رتبة أستاذ مساعد في كلية طب الأسنان:</p> <ul style="list-style-type: none"> - درجة بكالوريوس في طب الاسنان، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - رخصة مزاوله مهنية من الجهة المعنية في فلسطين. - مضى على درجة البكالوريوس مدة لا تقل عن ثلاثة سنوات. - درجات علمية عُلّيا: • درجة الدكتوراه مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. • شهادة مهنية عُلّيا(البورد، العضوية، الزمالة، المجلس الطبي أو ما يقابلها) نتيجة إتمامه برنامج مدته لا تقل عن ثلاثة سنوات مبني على أساس خطة 	<p>العربية الأمريكية</p>

<p>مبرمجة ومتدرجة تنتهي بتقديم امتحان بالإضافة إلى درجة الماجستير في التخصص المعني.</p> <ul style="list-style-type: none"> • حصوله على شهادة المجلس الطبي الفلسطيني (الورد) بامتحان، وليس بالتقييم بالإضافة الى شهادة الماجستير في التخصص المطلوب. • أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. • أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. • أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مؤهلة بالشرف والآداب العامة. • أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. <p># استثناء :</p> <p>- يعين حامل شهادة الدكتوراه المصدقة أو المعدلة من الوزارة، الذي لم يثبت انتظام دراسته محاضراً متفرغاً، يحول إلى أستاذ مساعد إذا قبلت له ثلاث أبحاث للنشر في مجلة علمية محكمة.</p>	
<p>- درجة دكتوراه في تخصصه.</p>	بيت لحم
<p>- درجة دكتوراه في تخصصه</p>	الخليل
<p>- درجة الدكتوراه في تخصصه.</p> <p>- يتقدم بطلبه للترقية إلى الرتبة الأعلى قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للترتبة الأعلى.</p> <p>- عمل خمس سنوات في الجامعة</p>	البوليتكنك
<p>- الحصول على درجة الدكتوراه PH.D أو درجة تعادلها في الحقل.</p> <p>- عمل سبع سنوات عضو هيئه أكاديمية متفرغاً في رتبة محاضر.</p> <p>- ساهم في البحث العلمي بمنشورات تفوق رسالة الماجستير.</p> <p>- يُعَيَّنُ أستاذاً مساعداً إذا ارتأت لجنة الترقية أن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأساتذة المساعدين في الجامعة.</p> <p>- يكون تعيينه ابتداءً من بداية الفصل التالي لحصوله على الشهادة الجامعية الجديدة.</p>	بيرزيت
<p>- شهادة الدكتوراه PH.D.</p> <p>- التميز بالتدريس 40%، خدمة المجتمع 20%، البحث العلمي 20%،</p>	القدس

<p>والإنتاج العلمي 20%، الحد الأدنى للتوصية 75%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود عائق كإذار. - لا يجوز للأستاذ المساعد بدرجة ماجستير التقديم للترقية للأستاذ المشارك أو الأستاذ. - # من مدرس لأستاذ مساعد: - عمل سبع سنوات في رتبة محاضر في القدس. - التميز في التدريس. - نشر ورقتين علميتين واحدة على الأقل في دورية علمية عالمية متخصصة، ومقيمة، أن يكون الباحث الأول، ولا علاقه لها بأطروحة الماجستير. 	
<ul style="list-style-type: none"> - درجة دكتوراه في تخصصه. 	النجاح

قامت الباحثة بتجميع المعلومات من جميع أنظمة وتعليمات الترقية التي ترتبط برتبة:

ثالثاً: الأستاذ المشارك:

جدول رقم (3): معايير الترقية لرتبة أستاذ مشارك في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

معايير الترقية لرتبة أستاذ مشارك	الرتب العلمية الجامعة
<ul style="list-style-type: none"> - درجة الدكتوراه Ph.D، أو ما يعادلها من جامعة معترف بها. - شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، مصدقة و/أو معادلة من الوزارة. - إنتاج علمي منشور في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق. - عمل برتبة أستاذ مساعد مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي معترف بها. - أن يكون حاصلاً على رتبة أستاذ مشارك من جامعة معترف بها. - قدم إنتاجاً علمياً تم نشره بعد حصوله على إحدى الدرجات العلمية 	العربية الأمريكية

<p>العليا.</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن يكون باحثاً رئيساً (أول) في بحثين اثنين على الأقل من غير المستخلصة من رسائل ماجستير أو دكتوراه، وأن يحصل على 300 علامة على الأقل. - من الأبحاث المتقدمة للترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك بحث واحد على الأقل كباحث أول، له معامل تأثير علمي Influence Factor في مجال تخصصه الدقيق. - أن لا يقل تقديره في التقرير المشترك عن جيد. - لم تصدر في حقة عقوبات خلال آخر ثلاثة سنوات. - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لانقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. <p># استثناء :</p> <ul style="list-style-type: none"> - يعين برتبة أستاذ مشارك من لم يعمل أستاذاً مساعداً بناءً على قرار لجنة التعيين والترقية. - إذا نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة. - قام بأعمال مهنية أو فنية ممتازة. - مضى على درجة الدكتوراه أو شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه مدة لا تقل عن 10 سنوات. 	
<ul style="list-style-type: none"> - عمل خمس سنوات برتبة أستاذ مساعد سنتين على الأقل في جامعة بيت لحم. - حصل على درجة الدكتوراه + الترقية. - المشاركة في أنشطة بحثية. - المشاركة في أنشطة مهنية فعالة. 	<p>بيت لحم</p>

<ul style="list-style-type: none"> - إعطاء محاضرات للمجتمعات المهنية والأكاديمية. - ثلاث أعمال منشوره في دوريات علمية مُحكَّمة على الأقل، اثنان منها - أن تكون عالمية معترف بها في مجال المرشح العلمي. 	
<ul style="list-style-type: none"> - يتقدم قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى. - يتمتع بنظام العقد السنوي في الجامعة. - العمل بدوام كامل في رتبته مدة لا تقل عن خمس سنوات، منها ثلاثة سنوات في جامعة الخليل. - التقدير الإيجابي بناءً على تقييم طلبته وإدارة الجامعة. - لم يحصل على عائق كإصدار أية عقوبة خلال ثلاثة سنوات من عمله. - إذا تمّت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، يعتبر تاريخ الترقية الذي ينقضي فيه المدة القانونية. - إنتاج علمي في تخصصه لا يقل عن ستة أعمال. 	الخليل
<ul style="list-style-type: none"> - درجة الدكتوراه في تخصصه. - أن يكونَ شغلَ أستاذ مساعد خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات أو الكليات أو معهد أو مركز أبحاث علمي تعترف به الجامعة. - نشرَ إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة بعد حصوله على درجة الدكتوراه. - قام بأعمال فنية مهنية ممتازة في ميدان تخصصه. - شغل منصب إداري في الجامعة. - قدّم إنتاجاً علمياً لا يقل عن ثلاثة بحوث، وأن يكون باحثاً رئيساً (أول) في بحثين على الأقل من غير البحوث المستخلصة من رسائل الماجستير أو الدكتوراه ومجموع علامات 150 على الأقل. - عدد البحوث المنشورة لا تقل عن بحثين من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه. - لا يقل تقدير أدائه التدريسي عن (جيد جداً). 	البوليتكنك

<ul style="list-style-type: none"> - لا يقل تقدير المشترك عن (جيد). - أن يكون ناجحاً في تدريسه وعلاقاته، ومشاركته في العمل الجامعي. - لا يوجد عائق كالإنذار خلال السنتين الأخيرتين من المدة القانونية. - التقدم إلى رتبة أعلى قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة. <p style="text-align: right;">#استثناء</p> <ul style="list-style-type: none"> - يُعَيَّنُ أستاذاً مشاركاً مَنْ لم يعمل في رتبة أستاذ مساعد في حالة: - حصل على درجة الدكتوراه في تخصصه. - قام بأعمال فنية مهنية ممتازة في ميدان تخصصه. - شغل منصباً إدارياً في الجامعة. - مضى على حيازته الدكتوراه مدة لا تقل عن عشر سنوات. 	
<ul style="list-style-type: none"> - حصوله على درجة الدكتوراه PH.D . - خمس سنوات متفرغاً على الأقل برتبة أستاذ مساعد في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة. - عملَ عضواً في هيئة أكاديمية متفرغاً في رتبة أستاذ مشارك لمدة سنة على الأقل في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة، ويستخدم معايير لا تقل عن المعايير المعمول بها. - نشر بعد درجة الدكتوراه أو بعد تعيينه في رتبة مساعد إنتاجاً علمياً قيماً. - يحق لرئيس الجامعة أن يُعَيَّنَ أستاذاً مشاركاً إذا ارتأت لجنة الترقية أن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأسانذة المشاركين في الجامعة. 	بيرزيت
<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون عمل خمس سنوات برتبة أستاذ مساعد، وآخر سنتين في جامعة القدس. - نشر خمسة أبحاث على الأقل في دوريات متخصصة وذات مكانة عالمية، منها بحث واحد منفردٌ وبحثان يكون فيها باحثاً رئيساً، وأحدهما تم إنجازه في فلسطين. - التميز في البحث العلمي، التدريس 30%، خدمة الجامعة والمجتمع 	القدس

<p>20%، الجهد العلمي 15%، والإنتاج العلمي 35%.</p> <p>- عدم وجود عائق كالإنذار.</p>	
<p>- عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مساعد أو ما يعادلها إذا كان عمله في جامعة معترف بها.</p> <p>- حصل على 40 نقطة كحد أنى في مجال البحث والإنتاج العلميين.</p> <p>- حصل على 15 نقطة في المجالات الأخرى (الجهد العلمي، خدمة للجامعة، والمجتمع، والتدريس، والخدمات العامة للجامعة والحياة الجامعية والمجتمع) كحد أدنى.</p> <p>- حصل على 20 نقطة على الأقل من مجموع نقاط البحث العلمي والإنتاج العلميين في مجال تخصصه الدقيق.</p> <p>- نَشَر أربعة أبحاث الحد الأدنى الواجب تقديمها، و أن يكون الباحث الرئيس فيها.</p> <p>- عدم وجود أية عوائق كالإنذار.</p>	<p>النجاح</p>

قامت الباحثة بتجميع المعلومات من جميع أنظمة وتعليمات الترقية التي ترتبط برتبة:

رابعاً: الأستاذ.

جدول رقم (4): معايير الترقية لرتبة أستاذ في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

معايير الترقية لرتبة أستاذ	الرتب العلمية الجامعة
<p>- درجة الدكتوراه Ph.D، أو ما يعادلها من جامعة معترف بها.</p> <p>- شهادة تخصصية تعادل درجة الدكتوراه من مؤسسة أكاديمية أو مهنية معترف بها، وأن تكون مصدقة و/ أو معادلة من الوزارة.</p> <p>- شَغَلَ برتبة أستاذ مشارك مدة لا تقل عن خمس سنوات في جامعة أو معهد علمي معترف بهما.</p> <p>- إنتاج علمي منشور في مجلات علمية عالمية متخصصة ومحكمة، ولها عامل تأثير Impact Factor، فيه إضافة جديدة للعلم والمعرفة في مجال تخصصه الدقيق.</p>	<p>العربية الأمريكية</p>

<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون حاصلاً على رتبة أستاذ من جامعة معترف بها. - نشرَ 3 بحوث على الأقل، وهو في رتبة أستاذ مشارك وأن يكون باحثاً رئيساً (أول) من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه، وأن يحصل على 400 علامة على الأقل. - من الأبحاث المقدمة للترقية من أستاذ مشارك إلى رتبة أستاذ بحثان في مجال تخصصه الدقيق، ولهما معامل تأثير عالمي Influence Factor في مجال تخصصه. - لا يقل تقديره في التقرير المشترك عن جيد. - لم يصدر في حقة خلال آخر 3 سنوات أية عقوبات. - أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. - أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. - أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. - أن لا يعمل في أية مؤسسة أخرى بوظيفة كاملة إلا في حالة حصوله على إجازة التفرغ العلمي. <p style="text-align: right;"># استثناء :</p> <ul style="list-style-type: none"> - يعين في رتبة أستاذ من لم يعمل برتبة أستاذ مشارك بناءً على تنسيب لجنة التعيين والترقية. - إذا نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة. - قام بأعمال مهنية أو فنية ممتازة. - مضى على درجة الدكتوراه أو الشهادة التخصصية التي تعادل درجة الدكتوراه مدة لا تقل عن 20 سنة. 	
<ul style="list-style-type: none"> - عملَ 5 سنوات أستاذاً مشاركاً في جامعة بيت لحم. - حصل على درجة الدكتوراه مع الترقية. - مساهمة إنتاجية بحثية ذات جودة ووزن، اعترف فيها المختصون في نفس مجال تخصص المدرس الأكاديمي. - ساهم في خمس أعمال منشورة في مجلات عالمية علمية في تخصصه. - اربع أعمال على الأقل يختارها لتخضع للتقييم. 	بيت لحم

<ul style="list-style-type: none"> - يتقدم قبل أربعة أشهر من استكمال المدة القانونية المشترطة للرتبة الأعلى. - يتمتع بنظام العقد السنوي في الجامعة. - العمل بدوام كامل في رتبته مدة لا تقل عن خمس سنوات منها ثلاثة سنوات في جامعة الخليل. - التقدير الإيجابي بناءً على تقييم طلبته وإدارة الجامعة. - لم يحصل على عائق كإصدار أية عقوبة خلال ثلاثة سنوات من عمله. - إذا تمت إجراءات الترقية قبل انقضاء المدة القانونية، يعتبر تاريخ الترقية الذي ينقضي فيه المدة القانونية. - إنتاج علمي لا يقل عن 10 أعمال. 	الخليل
<ul style="list-style-type: none"> - درجة الدكتوراه في تخصصه. - أن يعمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك في إحدى الكليات أو معهد أو مركز أبحاث علمي تعترف به الجامعة. - في حالة تعيين في الجامعة تحسب له مدة خدمة يجب أن لا تقل عن خمس سنوات فعلية سابقة في جامعة أخرى. - نشر إنتاجاً علمياً قيماً أدى إلى تقدم المعرفة. - أن يكون ناجحاً في تدريسه وعلاقاته ومشاركته في العمل الجامعي. - لم يحصل على إنذار خلال السنتين الأخيرتين من المدة القانونية المشترطة. - عدد البحوث المنشورة لا تقل عن ثلاث بحوث من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه. - يقدم إنتاجاً علمياً لا يقل عن أربعة بحوث، والباحث الرئيس (أول) في ثلاث بحوث منها على الأقل من غير المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه، مجموع العلامات (185) على الأقل. # استثناء: أن يمنح رتبة أستاذ بقرار مجلس الأمناء لمن يعين رئيساً للجامعة بالشروط الآتية: - عمل خمس سنوات عمل في رتبة أستاذ مشارك. - نشر بحثين علميين في تخصصه في أكثر من مجلة علمية ويكون الباحث الأول. - أعمال فنية وإدارية مميزة. 	البوليتكنك

<ul style="list-style-type: none"> - عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك عضو هيئه أكاديمية متفرغاً في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة. - عمل في رتبة أستاذ لمدة سنة على الأقل في جامعة أو معهد معتمد من مجلس الجامعة تستخدم معايير للترقية لا تقل عن معايير الترقية المعمول بها في الجامعة. - أن يكون بعد تعيينه أستاذ مشارك نشر إنتاجاً علمياً قيماً يسهم في تقدم المعرفة. - يحق لرئيس الجامعة أن يُعيّن أستاذاً إذا ارتأت لجنة الترقية أن مؤهلاته والإنتاج العلمي وتجربته تفوق في المحصلة الأساتذة في الجامعة. 	<p>بيرزيت</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك، آخر سنتين في جامعة القدس. - نشر سبعة أبحاث في دوريات متخصصة محكمة وذات مكانة عالمية، بحثان يكون باحثاً منفرداً أو ثلاثة أبحاث باحثاً رئيساً، واحد منها تم إنجازه في فلسطين في رتبة أستاذ مشارك. - نشر 15 مقالات علمية في دوريات عالمية متخصصة وخاضعه للتحكيم. - التميز في البحث العلمي، التدريس 20% خدمة الجامعة والمجتمع 20%، البحث العلمي 15%، والإنتاج العلمي 45%، الحد الأدنى للتوصية 80%. 	<p>القدس</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عمل خمس سنوات في رتبة أستاذ مشارك. - الحصول على 70 نقطة كحد أدنى في مجال البحث والإنتاج العلميين. - الحصول على 15 نقطة (التدريس، والجهد العلمي خدمة للجامعة والمجتمع، الخدمات العامة للجامعة والحياة الجامعية والمجتمع). - الحصول على 30 نقطة على الأقل من نقاط البحث والإنتاج العلميين في مجال تخصصه الدقيق. - نشر بحثان على الأقل منشوران في مجلات عالمية لها معامل تأثير .Impact Factor - أن يقدم سبعة أبحاث كحد أدنى ويكون الباحث الرئيس. - عدم وجود عائق كالإنذار. 	<p>النجاح</p>

ثالثاً: الأوزان المعتمدة للترقية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة: بعد اطلاع الباحثة على معايير الترقية (البحث والجهد والإنتاج العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة، وخدمة المجتمع)، في أنظمة وتعليمات الترقية لجميع الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، توصلت الباحثة إلى وجود اختلاف بين آلية احتساب أوزان معايير الترقية الأكاديمية المعتمدة في الجامعات الفلسطينية، من الجامعات من استخدم النسب المئوية، أو الأعداد، أو النقاط، أو العلامات، ومن الجامعات لم تستخدم أية آلية لاحتساب معايير الترقية، فقامت الباحثة بتجميع أوزان المعايير المعتمدة بين الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة على النحو الآتي:

1. جامعة الخليل:

حددت أنظمة الترقية في الجامعة، عدد النقاط المرتبطة بالبحث والإنتاج والجهد العلمي، واختصت بأوزان احتساب الترقية للرتب كما يظهر في جدول الآتي.

جدول (1): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في

جامعة الخليل.

الحد الأدنى اللازم للتوصية الايجابية	خدمة المجتمع	خدمة الجامعة	التدريس	البحث والانتاج والجهد العلمي	الرتبة الأكاديمية
-	%5	%15	%30	%50	المحاضر
-	-	-	-	-	الأستاذ المساعد
70 نقطة للتدريس والأمور الأخرى 20 نقطة %28.57	%12.5	%12.5	%12.5	%62.5	الأستاذ المشارك
100 نقطة التدريس والأمور الأخرى 20 نقطة %20	%5	%10	%5	%80	الأستاذ

2. جامعة بيرزيت:

حددت أنظمة الترقية في الجامعة، عدد النقاط المرتبطة في البحث والإنتاج والجهد العلمي ولم تحدد عدد النقاط لكل من التدريس وخدمة الجامعة وخدمة المجتمع، وأعطت الأوزان النسبية لاحتساب نقاط الترقية لكل رتبة كما يلي:

جدول (2): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بيرزيت.

الرتبة الأكاديمية	البحث والإنتاج والجهد العلمي	التدريس	خدمة الجامعة	خدمة المجتمع	الحد الأدنى اللازم للتوصية الإيجابية
محاضر	%30	%55	%7.5	%7.5	%70
أستاذ مساعد	%40	%45	%7.5	%7.5	%70
أستاذ مشارك	%45	%40	%7.5	%7.5	%75
أستاذ	%55	%30	%7.5	%7.5	%80

3. جامعة القدس:

لم تذكر الجامعة عدد النقاط المرتبطة في البحث والإنتاج والجهد العلمي والأمور الأخرى، واشترطت "لا يرقى أي مرشح يحصل على تقدير ضعيف (أقل من 50%) في التدريس أو الإنتاج العلمي"، وأوضحت الأوزان النسبية في احتساب الترقية للرتب الأربعة كما يلي:

جدول (3): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في

جامعة القدس.

الرتبة الأكاديمية	البحث والانتاج والجهد العلمي	التدريس	خدمة الجامعة	خدمة المجتمع	الحد الأدنى اللازم للتوصية الإيجابية
المحاضر	%20	%60	%10	%10	%70
الأستاذ المساعد	%40	%40	%10	%10	%75
الأستاذ المشارك	%50	%30	%10	%10	%75
الأستاذ	%60	%20	%10	%10	%80

4. جامعة بوليتكنك فلسطين:

حددت أنظمة الترقية في الجامعة، عدد البحوث والإنتاج والجهد العلمي المرتبطة بالترقية وذكرت العلامات المتعلقة بها، إلا أنها لم يكن لها نقطة مرجعية لاحتساب الأوزان النسبية لنقاط الترقية للرتب الأكاديمية، ذكرت ما يخص الأعمال الإدارية أن يقوم المرشح بتجميع 8 علامات، أما ما يخص التأسيس والأقدمية تجميع 6 علامات، ولم يذكر أي شيء يخص التدريس، ولم تكن واضحة بالأوزان النسبية للترقية لكل رتبة.

جدول (4): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة بوليتكنك فلسطين.

الحد الأدنى اللازم للتوصية الإيجابية	خدمة المجتمع	خدمة الجامعة	التدريس	البحث والانتاج الجهد العلمي	الرتبة الأكاديمية
-	%20	%20	%10	%50	المحاضر
-	-	-	-	-	الأستاذ المساعد
-	%7	%7	%5	%81	الأستاذ المشارك
-	%6	%6	%4	%84	الأستاذ

5. جامعة النجاح الوطنية:

حددت أنظمة الترقية في الجامعة، العدد المطلوب من البحث والإنتاج والجهد العلمي وعدد النقاط المرتبطة بكل رتبة عدا رتبة الأستاذ المساعد، ولم تكن واضحة بمجموع النقاط أو الحد الأدنى لكل رتبة ليتم احتساب الأوزان النسبية للترقية.

جدول (5): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في جامعة النجاح الوطنية.

الحد الأدنى للازم للتوصية الإيجابية	خدمة المجتمع	خدمة الجامعة	التدريس	البحث والانتاج والجهد العلمي	الرتبة الأكاديمية
32	%12.5	%12.5	%12.5	%62.5	المحاضر
-	-	-	-	-	الأستاذ المساعد

55 20 نقطة في مجال تخصصه الدقيق %36.4	%5	%15	%7	%73	الأستاذ المشارك
85 30 نقطة في مجال تخصصه الدقيق %35.3	%5	%8	%5	%82	الأستاذ

6. الجامعة العربية الأمريكية:

ذكرت أنظمة الترقية في الجامعة، عن عدد البحوث والإنتاج العلمي المطلوبة لجميع الرتب، لكن لم تكن واضحة في كيفية احتساب الترقية العلمية للرتب الأكاديمية، و فقط ذكرت عدد علامات البحث والإنتاج والجهد العلمي المطلوب تجميعها لرتبة أستاذ مشارك ولرتبة أستاذ، دون مرجع لنقطة معيارية لاحتساب الأوزان النسبية للترقية الأكاديمية أو أي تفصيل للعلامات لباقي الرتب الأكاديمية.

جدول (6): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في الجامعة العربية الأمريكية.

الحد الأدنى اللازم للتوصية الايجابية	خدمة المجتمع	خدمة الجامعة	التدريس	البحث والانتاج والجهد العلمي	الرتبة الأكاديمية
-	%10	%10	%30	%50	المحاضر
-		-	-	-	الأستاذ المساعد
-	%5	%10	%10	%75	الأستاذ المشارك
-	%5	%10	%5	%80	الأستاذ

7. جامعة بيت لحم:

لم تذكر الجامعة أية علامات أو نقاط أو عدد مرتبطة بالرتب الأكاديمية، كان هناك الحديث عن أهمية البحث العلمي لجميع الرتب، وأنَّ الجامعة تُؤمن بأن الباحث يبني مجتمع البحث المحلي ويساهم للمجتمعات البحثية الأخرى.

جدول (7): يوضح الأوزان المعتمدة لمعايير الترقية المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية في بيت لحم.

الحد الأدنى اللازم للتوصية الايجابية	خدمة المجتمع	خدمة الجامعة	التدريس	البحث والانتاج والجهد العلمي	الترقية إلى رتبة
-	%10	%20	%20	%50	المحاضر
-	-	-	-	-	الأستاذ المساعد
-	%10	%15	-	%75	الأستاذ المشارك
-	%10	%10	-	%80	الأستاذ

ثانياً: الدراسات السابقة:

هناك بعض الدراسات التي تطرقت للترقية الأكاديمية في الجامعات، وفيما يلي نستعرض أحدث الدراسات العربية والأجنبية المهمة حولها.

أما دراسة ليسوني وماريس ومونتوبو وبيزونى (2010) هدفت إلى فحص محددات الإنتاج العلمي (عدد المقالات ومعامل تأثير المجالات العلمية) لمجموعة من 3600 فيزيائي فرنسي وإيطالي في الفترة 2004-2005. عُولجت المشاكل الباطنية المتعلقة بالترقية والإنتاج من خلال تحديد نموذج توبيت الإحصائي العام. استخدمت الدراسة معادلة اختيار بروبيت التي أخذت بالحسبان احتمال ترقية العالم لرتبته الحالية، واستخدمت نموذج انحدار إحصائي يقدر تأثير العمر والجنس والمجموعة التي بدء معها العمل، وخصائص التعاون مشروطاً برتبة العالم. ومن نتائج الدراسة وجد أن الحجم والطبيعة الدولية لمشاريع التعاون وتاريخ المؤلفين المشتركين في الإنتاج العلمي لهم تأثير كبير على الإنتاجية العلمية الحالية، بينما العمر والجنس والإنتاجية السابقة لهما أيضاً تأثير على الإنتاجية العلمية والترقية. بالإضافة لذلك تبين بأن سياسة توقف-ثم-أكمل في التوظيف والترقية يمكن أن تترك أثر الجماعة على المدى الطويل في الإنتاج البحثي.

هدفت دراسة كاهن (2011) إلى تحليل الاختلافات بناءً على الجنس في الترقية والتنقل الأكاديمي في جامعة نيو ساوث ويلز (ج.ن.س.و)، باستخدام السجلات الشخصية في الفترة ما بين 1999-2010. وتتسجم هذه النتائج مع نموذج التمييز الإحصائي المتقلب*¹، وأشارت

¹ *التمييز الإحصائي: هو نظرية في عدم المساواة بين المجموعات الديموغرافية على أساس الصور النمطية عنها والتي لا تنشأ من التحيز العرقي أو الجنسي، وإنما تنشأ عن منظور عقلائي إذ يستخدم صناع القرار السمات العامة للمجموعة التي ينتمي إليها الفرد؛ لتقييم سمات الفرد بدلاً من قياس سمات الفرد مباشرة.

نتائج الدراسة إلى أنّ المحاضرين من النساء أقل احتمالاً من الرجال في الترقية أو في مغادرة (ج.ن.س.و). أما أخذ الإجازات الطويلة لم تساهم في الفروقات بين الجنسين، إلا أن أخذ إجازة الأمومة هو مؤشر على احتمال أكبر للبقاء والترقية في (ج.ن.س.و). ومن النتائج أيضاً بأن الفروقات بناء على الجنس تقل مع الوقت ولكن ليس دائماً كما هو متوقع من قبل التغييرات المرتبطة بجنس العاملين في السياسات العامة.

هدفت دراسة رينستسن وهاسيلباك وريلي وسيناسون (2011) إلى استخدام مزالق مؤشرات الإحالة المرجعية من أجل عمل ترقية أكاديمية في مجال المحاسبة، لهدف زيادة عدد برامج (أقسام) المحاسبة التي تستخدم تحليل الإحالة المرجعية لقياس الإنتاجية البحثية لعضو الهيئة التدريسية وذلك مع قديم محركات بحث البيانات المحوسبة - إيماناً في كثير من الأحيان بأن هذه الطريقة تقدم بيانات معتمدة وذات صلة قوية من أجل أغراض الترقية والتثبيت والحمل التدريسي وتقديم المكافآت. ولكن هذه الأسس الموضوعية تغفل عوامل مثل بعض المجالات التي تحتسب أثر التأليف المشترك وجودة المقال. من نتائج الاعتماد على الإحالات المرجعية احتمال أن تتسبب بعدم تساوي في العلوم الفرعية للمحاسبة وبين المحاسبة والعلوم الأخرى في كليات إدارة الأعمال. ومن الأسئلة التي تطرق لها البحث سؤال الباحثين عن الأبحاث التي نشرت، فمن نتائج الدراسة، أنهم نشروا أبحاثاً حول العوامل التي تزيد أو تقلل من احتمال أن يقوموا بعمل إحالة مرجعية لمقال. وأيضاً عدّ الإحالات المرجعية تركز على الكم لأن كل الإحالات تحسب بشكل متساوي بغض النظر عن أهمية الإحالة لموضوع المقال وسبب عمل الإحالة، ومن القضايا التي بحثتها الدراسة قضايا الجودة التي تقود المؤلفين للإشارة لنتائج أبحاث غيرهم. ومن النقاط التي أثارها الدراسة، أنه بالرغم من الإحالة التي تعتمد على جودة العمل المشار إليه، إلا أن عوامل أخرى ذات مدلولات أقل عن الجودة، مثل أن يكون مؤلف

المقال صديق أو زميل أو أن يكون المقال منشور في مجلة أمريكية، تساعد في تحديد أي مقال يذكر وأي مقال لا يذكر. بالإضافة لذلك، كان هناك اقتراح إجراءات أخرى لتقييم جودة البحث لتعزيز أو استبدال عدّ الإحالات المرجعية.

هدفت دراسة الرواشدة (2011) إلى معرفة مشكلات التعليم الجامعي الأكاديمي، ومدى شعور أعضاء هيئة التدريس فيها، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة ونوع الكلية، استخدم التحليل الإحصائي على عينة الدراسة المكونة من (121) عضو هيئة تدريسية، ومن النتائج التي توصل إليها، أنّ أكثر المشكلات حده جاءت في مجال مشكلات أعضاء الهيئة التدريسية، وعدم التحفيز لأعضاء هيئة التدريس الملتزمين في نظام الترقية، ووجود فروق إحصائية تُعزى إلى أثر الرتبة والجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية ونوع الكلية.

هدفت دراسة السليحات (2011) التي أُجريت في الجامعات الأردنية إلى معرفة تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية المتبعة في تلك الجامعات، ومعرفة أثر متغيرات الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية، والتعرف على أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير أنظمة الترقية، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وتم توزيعها على 720 موظف بالطريقة العشوائية، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t)، وتحليل التباين الأحادي والمقارنات البعدية لاستخراج النتائج التالية: تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس ونوع الكلية في مجالات الأداة الثلاثة، في حين كان لمتغير الرتبة الأكاديمية أثر ذو دلالة إحصائية لصالح رتبة الأستاذ المساعد، وأيضاً تقييم عينة الدراسة لأنظمة الترقية جاء متوسطاً لفقرات مجال معايير

الترقية، ومنخفضاً لفقرات مجال إجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي، ومناقشة أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد وصياغة نظام الترقية قبل الإقرار والعمل به، والعمل على توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الأردنية، ومن التوصيات التي ذكرتها الدراسة عن شروط الترقية الاكتفاء بقرار قبول النشر وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث.

أما دراسة السمدوني (2013) فهدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تأخير الترقية للدرجات الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية، ومدى اختلاف تلك العوامل باختلاف المتغيرات، واستخدم المنهج الوصفي، وأداة الدراسة الاستبانة وتكونت عينة الدراسة (160) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، ومن نتائج الدراسة: أنّ هناك تأثيراً من مجموعة من العوامل في تأخير التقدم للترقية الأكاديمية، التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم، إعطاء درجات ضعيفة للبحث المرتبط من بعيد بدرجة الماجستير أو الدكتوراه للمتقدم للترقية، ضغوط العمل للأكاديمي، قلة وجود معايير تحدد جودة بحوث الترقية.

أشار فاريا ولوريد وميكسون وشاتشيسيدا (2013) إلى ترقية المدرسين في المؤسسات التعليمية، والهدف إلى تطوير نموذج كلاسيكي لعملية تثبيت عضو الهيئة التدريسية وترقيته داخل نظام التعليم العالي الأمريكي، من خلال انجازات الفرد المهنية وخصائص الجامعة التي ينتمي إليها. من النتائج التي وصلت إليها الدراسة: زيادة أو تقليل فرص الحصول على تثبيت وترقية أكاديمية. أيضاً اختبار الخصائص المرتبطة بالترقية الأكاديمية والتي تم تطويرها خلال النموذج الكلاسيكي باستخدام بيانات من 1240 عضو هيئة تدريس ينتمون لـ 175 قسم اقتصاد في الولايات المتحدة الأمريكية. الأخذ بتقديرات بروببيت التي أشارت إلى أنّ عدد المنشورات الأكاديمية هو من الاعتبارات المهمة للترقية الأكاديمية في كل أنواع الجامعات، وأنّ الأجيال

الأكاديمية المختلفة، الحاصلين على الدكتوراه قبل سنة 2000 والحاصلين عليها بعد سنة 1999 يواجهون إجراءات ترقية مختلفة داخل مؤسساتهم الأكاديمية.

هدفت دراسة سميث وكروكس (2013) إلى قياس تأثير البحث العلمي من أجل الترقية الأكاديمية، حيث أصبح مطلوباً من الحكومات وقطاعات التعليم العالي حول العالم أن تكون أكثر محاسبة على المال الذي ينفقونه على تمويل البحث العلمي. وعلى إجراءات قياس جودة البحث، مثل مبادرة التميز في البحث من أجل أستراليا، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة، استخدام عددٍ من المؤشرات المتفق عليها لقياس وتحليل ووضع التقارير عن مخرجات ونتائج أبحاث المؤسسات البحثية المنضبطة، والتأثير على سياسة الجامعة الداخلية وأعمالها بما قد يؤثر سلباً على التطور المهني والترقية لأفراد الطاقم الجامعي، يحدث ذلك من خلال التركيز على مخرجات البحث وترك النتائج والمخرجات على المدى الطويل، وأوصى الباحثون أن يكون هناك تقريراً عن كل مشروع يهدف لتبيان البحث العلمي وأن يحتوي على تعريف لفكرة تأثير البحث بشكل أوضح للأكاديمي من خلال تجهيز الطلب للترقية. حيث كان الجزء الأول من المشروع دراسة مكثفة عن الدراسات السابقة العالمية في الموضوع، وتقديم أدلة على التأثير على المستوى الفردي وتقديم بعض الاقتراحات عن كيفية تعامل الطاقم والوحدات الأكاديمية مع فكرة تأثير البحث.

أما دراسة النصير (2013) فهدفت إلى معرفة المعوقات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الملك سعود والأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة وزعت على (150) عضواً، من النتائج التي توصلت إليها: أن من أهم المعوقات الشخصية هي انشغال الأعضاء بالأعباء الإدارية، ومن أهم المعوقات المرتبطة بالجامعتين هو

عدم احتساب العمل البحثي جزءاً من عمل الأعضاء، وأن توفر المعلومات من المعوق الخاص عند الإناث أكثر من الذكور، ومن المعوقات أيضاً نقص المعلومات التي يحتاجونها في أبحاثهم. أشار الحويطي (2013) في دراسته إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء البيئة التدريسية في جامعة تبوك، واستخدم الباحث المنهج المسحي من خلال تطبيق من إعداد الباحث، وربط علاقتها ببعض المتغيرات المتمثلة بالجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التعليمية، والعمر، وأخذت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بلغ عددها (122)، ومن نتائج دراسته: تراوحت المتوسطات الحسابية بوجود المشكلات ما بين (2.17 _ 2.83)، من ناحية الذكور (تنتشر مشكلات عدم تلبية الجامعة لحاجات أعضاء الهيئة التدريسية المرتبطة بقيام الذكور بعملهم)، من ناحية الإناث (احتلت المشكلة الأكاديمية تعقد إجراءات الجامعة لعملية الترقية من رتبة علمية إلى أخرى على المرتبة الأولى)، فيما يتعلق بمتغير الرتبة العلمية، فقد وجد أن المشكلات اختلفت باختلاف الرتبة، وكان الفرق باتجاه الأستاذ المساعد حيث يواجه مشكلات أكثر تعقيد في إجراءات الجامعة لعملية الترقية من الرتبة العلمية.

حاول جالاليان ومحبوبي (2014) الإجابة على السؤال: هل هناك حاجة لإعادة التفكير في كيفية تقييم جودة البحث الأكاديمي؟ وذلك بالنظر للأثر السلبي الذي سببته الطرق الحالية التقليدية في زيادة المقالات والأوراق والمجلات المختطفة من قبل الناشرين المزيفين والمواقع الإلكترونية غير الشرعية، ويجني المخترقون النقود بسرقة هويات المجلات الشرعية، وجمع رسوم معالجة المقال من الأوراق المقدمة إلى المجلات.

خدع المجرمون الإلكترونيون الآلاف من الأساتذة، وهم باحثون معظمهم من البلدان النامية، الذين كانوا في حاجة ماسة لنشر مقالاتهم في المجلات التي يتم تغطيتها من قبل توثيق منتجات

رويترز، استهدفت المجالات المزيفة ضحاياها باستخدام أفكار ذكية في تطوير الويب واختيار الضحية، وتقدم هذه الورقة بعض الطرق البسيطة التي يمكن استخدامها بسهولة لتحديد الناشرين المزيفين كحل قصير إلى متوسط الأجل، وتوصي بإنشاء حركة لتصميم نموذج جديد لتقييم جودة البحث الأكاديمي.

أشار عبد الله (2014) في رسالته إلى توصيف وتحليل واقع البحث العلمي في الجزائر، وإلى الأسباب وراء تردي فعالية البحوث العلمية في الجزائر، واقترح أفكاراً جديدة من أجل الخروج من تلك الأزمة التي يعاني منها الجامعات والأساتذة، استخدم في رسالته الإحصائيات للتدليل على الوضعية التي يوجد عليها العلم والمعرفة سواء عربية أم وطنية، ومن النتائج التي توصل إليها: وجود إحصائيات ومعطيات وأرقام موثقة حول الجامعة والبحث العلمي في الجزائر، وجود أربعة معايير تتمثل في شرعية السلطة السياسية واستقلالية هيئتها القضائية، ومدى سلامة المجتمع المدني وتماسكه، وقوة حضور وتأثير الجامعات والمؤسسات البحثية.

هدفت دراسة العجلوني (2016) إلى معرفة درجة ممارسة الحرية الأكاديمية، وقد استخدم المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة التي وزعت على (373) من أعضاء الهيئة التدريسية، ومن نتائج الدراسة: وجود مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.73)، أنه لا توجد فروق بين المتوسطات حول ممارسة الحرية الأكاديمية في جميع المجالات والإدارة تبعاً لمتغير الكلية والرتبة الأكاديمية.

بحثت دراسة شرف الدين (2016) عن معوقات الترقية الأكاديمية في جامعة تعز، وهي دراسة ميدانية عينية من أعضاء هيئة التدريس، وهدفت إلى رصد تلك المعوقات في الترقية الأكاديمية، واستعراض لمفهومين هما رأس المال الثقافي، ورأس المال الاجتماعي، استخدم في

دراسته التحليل الوصفي، واختار عينة دراسة مُكونه من (56) فرداً، ومن نتائج الدراسة: أنّها وضحت معوقات الترقية في جامعة تعز، وتدني حالة البحث العلمي غير المرضية، ونفشي المعوقات المؤسسية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة يمكن وضع الملاحظات التالية:

1. ظهر أنّ هناك اختلافاً بين الجامعات في ترتيب الأولويات المستخدمة في اتخاذ قرارات الترقية، مثلاً بعض الجامعات تعطي الأولوية للبحث العلمي، وجامعات أخرى تعطي التدريس الأولوية في الترتيب.
2. تتفق الجامعات على المعايير التالية أنّ مهام المدرس تتمثل في: البحث العلمي والتدريس وخدمة الجامعة وخدمة المجتمع.
3. مطالبة الأكاديميين بأنظمة وتعليمات ترقية موحدة واضحة ومعلنة ومحددة الإجراءات والمعايير.
4. مطالبة الأكاديميين بالمشاركة في وضع الأنظمة، وشرح المعايير عليهم، وتوضيح الأوزان المعتمدة.

الفصل الثالث

المنهج وإجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

ثانياً: مجتمع الدراسة:

ثالثاً: عينة الدراسة:

رابعاً: أداة الدراسة:

خامساً: ثبات الأداة:

سادساً: صدق الأداة:

سابعاً: متغيرات الدراسة:

ثامناً: اختبار التوزيع الطبيعي:

تاسعاً: المعالجة الاحصائية:

عاشراً: مفتاح التصحيح:

الفصل الثالث

طريقة وإجراءات الدراسة

مقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام الأسلوب الوصفي لغرض الدراسة، الذي يصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، دون إحداث أي تغيير على الظروف التجريبية، ووزعت الاستبانة كأداة للدراسة على أفراد العينة لغرض معرفة واقع أنظمة الترقية من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وسبل تطوير أنظمة الترقية.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من رتبة المحاضر، والأستاذ المساعد، والأستاذ المشارك، والأستاذ، من الدرجة العلمية الماجستير والدكتوراه، البالغ عددهم (1702) للعام الدراسي 2017/2018.

الجدول (1): يوضح عدد الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة مع تحفظ بعض الجامعات على إظهار عدد الرتب الأكاديمية وإعطاء المجموع الكلي فقط.

الجدول (1) عدد الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

المجموع ٤	العربية الأمريكية	القدس	النجاح الوطنية	بئرزيت	بئر لحم	البوَيْتْكُك	الخبيل	الجامعة
								الرتبة العلمية
				56	26	60	2	محاضر
				191	27	64	52	أستاذ مساعد
				56	9	12	10	أستاذ مشارك
				21	3	7	4	أستاذ
1702	211	320	475	324	65	143	68	المجموع

ثالثاً: عينة الدراسة:

عينة الدراسة هي عينة طبقية عشوائية، حيث قامت الباحثة باعتماد معيار طبقة الجامعة، وقامت باختيار عينة عشوائية بسيطة من كل جامعة من الجامعات، من خلال زيارة دوائر شؤون الموظفين، أو نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية، حيث بلغت عينة الدراسة (13%)، وتم الحصول على عدد الأكاديميين (المفرغ) من رتبة المحاضر، والأستاذ المساعد، والأستاذ المشارك، والأستاذ، من الدرجة العلمية الدكتوراه والماجستير، وبذلك تكوّنت عينة الدراسة البالغ عددها (221) ووَزعت الاستبيانات على الجامعات كما يوضح الجدول رقم (2)، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (213) استبيان.

كما يبين الجدول (2) عدد (أفراد عينة الدراسة) وهو عدد الاستبانات الموزعة حسب الجامعة بطريقة العينة الطبقية العشوائية (Non-Proportionate Stratified sample) حسب الجامعة (الطبقة):

الرقم	الجامعة	عدد المجتمع (N)	عدد أفراد عينة الدراسة	العدد المسترد
1	الخليل	68	30	28
2	بوليتكنك فلسطين	143	19	10
3	بيت لحم	65	8	13
4	جامعة بيرزيت	324	42	38
5	النجاح الوطنية	475	62	53
6	القدس	416	54	30
7	الجامعة العربية الأمريكية	211	45	41
	المجموع (Nt)	1702	221	213

والجدول التالي يوضح الأعداد والنسب للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

جدول (3): خصائص عينة الدراسة (المبحوثين).

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	192	90.1
	أنثى	21	9.9
	المجموع	213	100.0
جامعة التخرج	عربية	64	30.0
	أجنبية	149	70.0
	المجموع	213	100.0
جامعة العمل	النجاح	53	24.9
	بيرزيت	38	17.8
	الخليل	28	13.1
	بيت لحم	13	6.1

4.7	10	بوليتكنك فلسطين	
14.1	30	القدس	
19.2	41	الجامعة العربية الأمريكية	
100.0	213	المجموع	
24.9	53	ماجستير	الشهادة العلمية
75.1	160	دكتوراه	
100.0	213	المجموع	
24.9	53	محاضر	الرتبة العلمية
43.2	92	أستاذ مساعد	
23.0	49	أستاذ مشارك	
8.9	19	أستاذ	
100.0	213	المجموع	
48.8	104	علوم إنسانية	مجال التخصص
51.2	109	علوم تطبيقية وطبيعية	
100.0	213	المجموع	
7.0	15	سنتان أو أقل	سنوات العمل
10.3	22	من 3-5 سنوات	
23.9	51	من 6-10 سنوات	
58.7	125	أكثر من 10 سنوات	
100.0	213	المجموع	
37.1	79	أقل من 5	عدد الأبحاث المنشورة
25.4	54	من 5-10	
37.6	80	أكثر من 10	
100.0	213	المجموع	

رابعاً: أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لدراسة واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية والتي تكونت من 40 فقرة مقسمة إلى 3 محاور، وتدرج الإجابة على الفقرات كالتالي: (قليلة جداً=1)، (قليلة=2)، (متوسطة=3)، (كبيرة=4)، (كبيرة جداً=5) على مقياس ليكرت الخماسي من 1-5). كما احتوى الاستبيان على مجموعة مجالات أخرى للإجابة عليها بطريقة الأوزان والأسئلة المفتوحة والمتعلقة بالسلبيات والمقترحات لتطوير نظام ومعايير وإجراءات الترقية في الجامعات.

خامساً: ثبات الأداة:

ثبات أداة الدراسة يعبر عن مدى إعطاء أداة الدراسة النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على عينة أخرى مماثلة في نفس الظروف². لذلك لقياس ثبات أداة الدراسة تم قياس الثبات لمجالات أداة الدراسة بالإضافة إلى الدرجة الكلية للأداة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (4): معاملات الثبات.

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	15	0.86
معايير الترقية	18	0.81
أنظمة الترقية وقوانينها	7	0.88
الدرجة الكلية	40	0.93

² Jeff Sauro & James Lewis, Quantifying the User Experience: Practical Statistics for User Research, 2012, page187

كما يتضح من الجدول السابق، تراوحت قيم معامل الثبات لمجالات الدراسة (0.81-0.88)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (0.93)، مما يدل على أن أداة الدراسة الحالية قادرة على إعادة إنتاج 93% من البيانات والنتائج الحالية فيما لو تم إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بنفس الظروف، وهذه القيم تعتبر مناسبة لأغراض الدراسة والأهداف التي وضعت هذه الأداة ومجالاتها من أجلها.

سادساً: صدق الأداة:

للارتقاء بمستوى الاستبانة ولضمان تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها، تمت مراجعتها وتحكيمها من قبل عدد من الأكاديميين والمتخصصين في مجال الدراسة كما تظهر قائمة الأسماء في الملحق، وتم استشارة الأخصائي في مجال الإحصاء من أجل عملية إدخال البيانات وتحليلها. وفي ضوء ملاحظات المحكمين من جامعة الخليل، جامعة بيت لحم، جامعة النجاح الوطنية، وجامعة القدس، تم تعديل بعض عبارات الاستبانة كي تصبح أكثر وضوحاً من حيث الصياغة وانتماءها للمحاور التي تندرج تحتها.

من ناحية أخرى تم حساب معاملات الارتباط بيرسون والتي تعبر عن قوة العلاقة بين كل فقرة من فقرات محاور ومجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لذلك المحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وتعتبر أداة الدراسة بأنها تتمتع بدرجة صدق عالٍ عندما تكون جميع أو معظم معاملات الارتباط دالة إحصائياً (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وبالتالي يدل على زيادة الاتساق أو التناسق الداخلي للفقرات داخل هذا المجال أو المحور³. ويتضح من الجدول أدناه بأن معظم معاملات الارتباط دالة إحصائياً فيما يتعلق بأداة الدراسة المستخدمة، مما يدل على تمتع أداة

³ Jeff Sauro & James Lewis, Quantifying the User Experience: Practical Statistics for User Research, 2012, page187

الدراسة بصدق عالٍ، وأن أداة الدراسة المستخدمة قادرة بدرجة مرتفعة على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها. والجدول التالي يوضح نتائج معاملات الارتباط بيرسون.

جدول رقم (5): مصفوفة قيم معاملات الارتباط بيرسون لمجالات وفقرات أداة الدراسة:

رقم الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية
#	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	
1	0.71	0.00
2	0.65	0.00
3	0.70	0.00
4	0.56	0.00
5	0.52	0.00
6	0.61	0.00
7	0.77	0.00
8	0.77	0.00
9	0.69	0.00
10	0.38	0.00
11	0.51	0.00
12	0.15	0.03
13	0.53	0.00
14	0.58	0.00
15	0.59	0.00
#	معايير الترقية	
16	0.62	0.00
17	0.62	0.00
18	0.57	0.00
19	0.61	0.00
20	0.56	0.00

0.00	0.68	21
0.00	0.63	22
0.00	0.60	23
0.00	0.50	24
0.00	0.36	25
0.00	0.22	26
0.06	0.13	27
0.00	0.29	28
0.00	0.28	29
0.00	0.61	30
0.00	0.62	31
0.00	0.65	32
0.00	0.68	33
أنظمة الترقية وقوانينها		#
0.00	0.76	34
0.00	0.71	35
0.00	0.71	36
0.00	0.82	37
0.00	0.75	38
0.00	0.73	39
0.00	0.84	40

سابعاً: متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص،

سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة.

المتغيرات التابعة:

أولاً: رأي الأكاديميين لواقع أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية وأبعادها: الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، معايير الترقية، أنظمة الترقية وقوانينها. ثانياً: الأوزان المعتمدة في معايير أنظمة الترقية، وتشمل (عدد نقاط البحوث والدراسات، عدد نقاط التدريس، عدد نقاط الإشراف على رسائل الماجستير أو الدكتوراه، عدد نقاط الأعمال الإدارية، عدد نقاط نشاطات خدمة الجامعة والمجتمع، عدد نقاط الكتب والمؤلفات العلمية والتحقيقات والتراجم، عدد نقاط الإرشاد).

ثامناً: اختبار التوزيع الطبيعي:

الجدول (5)، كما هو في الملحق يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي-Kolmogorov Smirnov (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة)، حيث يعتبر هذا الفحص ضرورياً؛ لإجراء الاختبارات المعلمية (مثل اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) واختبارات للعينة الواحدة (One Sample T test))، والتي سوف يتم استخدامها في الإجابة على أسئلة الدراسة اللاحقة.

والجدول (6)، كما هو في الملحق يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي-Kolmogorov Smirnov (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة) حسب فئات العوامل المستقلة. ويلاحظ من نتائج اختبارات التوزيع الطبيعي بأن المتغيرات التابعة تتبع التوزيع الطبيعي بشكل عام وكذلك حسب فئات العوامل المستقلة (مستويات الدلالة أكبر من 0.05)، وبالتالي فإن ذلك يدل على أنه لا مانع من استخدام الاختبارات المعلمية في تحليل أسئلة الدراسة اللاحقة.

تاسعاً: المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، وتمّ إدخالها وإعطائها أرقاماً معينة أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة كبيرة جداً 5 درجات، والإجابة كبيرة 4 درجات، والإجابة متوسطة 3 درجات، والإجابة قليلة درجتين، أما الإجابة قليلة جداً فقد أعطيت درجة واحدة على مقياس ليكرت الخماسي بحيث كلما زادت الدرجة زادت درجة استجابات المبحوثين نحو واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية.

وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية لخصائص المبحوثين الشخصية، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان والدرجات الكلية للمجالات، وذلك لأن الدرجات الكلية هي عبارة عن متغيرات كمية بسبب تكونها من مجموع (أو وسط حسابي) درجات الفقرات والتي هي متغيرات ترتيبية تم إسناد أرقام تعبر عن ترتيبها (درجة كبيرة جداً=5 إلى درجة قليلة جداً=1). وحسب جيف ساورو وآخرون فإنه لا مانع من التعامل مع البيانات الترتيبية متعددة المقاييس على أنها كمية⁴، وأن توظيف الطبيعة الكمية للبيانات الترتيبية عن طريق إسناد وتخصيص درجات عددية لها يعطي فوائد ومزايا متنوعة لتحليل البيانات⁵، وعليه فإنه من المناسب استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وباقي الأساليب الإحصائية الخاصة بالبيانات الكمية في تحليل فقرات الاستبيان، حيث إنّ الوسط الحسابي للفقرة يعطي توصيفاً واضحاً وسهلاً ومختصراً

⁴ Jeff Sauro & James Lewis, Quantifying the User Experience: Practical Statistics for User Research, 2012, page262

⁵ Alan Agresti, Categorical Data Analysis, 2nd Edition, 2002, pages 3-4

لدرجة ما يريد المبحوث التعبير عنه أكثر من النسب المئوية والتي تحتاج إلى استخدام أكثر من نسبة للتعبير عن درجة الفقرة ومستواها.

وقد تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات وأبعاد أداة الدراسة حسب العوامل المستقلة (الديمغرافية)، وتمَّ استخدام اختبارات للعينة الواحدة (One Sample T test) لاختبار متوسط النسب لمجتمع الدراسة والفروق بين تقديرات العاملين للأوزان المتعلقة بعملية الترقية والأوزان المعتمدة في الجامعات، وقد تمَّ استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة وأسلوب معاملات الارتباط بيرسون لفحص صدق أداة الدراسة، وذلك باستخدام الحاسوب وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

عاشراً: مفتاح التصحيح:

بعد إعطاء استجابات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزاناً لاتجاهاتهم من (1 _ 5)، تمَّ حساب فرق أدنى قيمة، وهي 1 من أعلى قيمة، وهي $5 = 4$ ، وهو ما يسمى المدى، ثم تمَّ قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج، وهو 3 ليصبح الناتج $1.33 = 4/3 = 1.33$ ، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداءً من أدنى قيمة؛ وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد المستوى بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (6): مفتاح التصحيح

المستوى	الوسط الحسابي
منخفضة	أقل من 2.33
متوسطة	من 2.33 _ أقل من 3.66
مرتفعة	من 3.66 فأكثر

- توصلت الباحثة إلى نتائج الدراسة من خلال استخدام لبعض أساليب الفحص ووسائل التحليل من خلال المعالجة الإحصائية الآتية:
1. تعاملت الباحثة مع المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية لخصائص المبحوثين الشخصية.
 2. استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل فقرات الاستبانة والدرجات الكلية للمجالات للتعبير عن درجات الموافقة واستجابات المبحوثين نحو فقرات الاستبانة.
 3. استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات وأبعاد أداة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة (الديمغرافية).
 4. استخدمت الباحثة اختبارات للعينة الواحدة (One Sample T test) لاختبار التفاوت والفروق بين تقديرات العاملين للأوزان المتعلقة بعملية الترقية والأوزان المعتمدة في الجامعات.
 5. استخدمت الباحثة معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة.
 6. استخدمت الباحثة أسلوب معاملات الارتباط بيرسون لفحص صدق أداة الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

الدرجات العامة الكلية لمجالات الدراسة.

الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لمجالات الدراسة:

الجدول العام: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لمجالات الدراسة.

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية
متوسطة	0.59	3.45	واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية
متوسطة	0.53	3.27	واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية
متوسطة	0.76	3.40	واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية
متوسطة	0.54	3.36	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية

تشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أنّ الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.36)، والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.54). وكانت أعلى الدرجات هي درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية بوسط حسابي (3.45)، يليها درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية بوسط حسابي (3.40)، وأخيراً درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية بوسط حسابي (3.27).

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص:

السؤال الأول: ما واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات الباحثين المتعلقة بمجال واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات، و الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين على فقرات الاستبيان المتعلقة بمجال واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات:

جدول (1): يوضح إجابات الباحثين المتعلقة بمجال واقع الإجراءات والممارسات المتبعة

في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات.

رقم الفقرة	واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	المدة المسموح التقديم فيها للترقية مناسبة	3.68	0.92	مرتفعة
14	عدد النسخ المطلوب من المستندات والنماذج المعبئة و تسليمها لغرض الترقية مناسب	3.66	0.87	متوسطة
5	نسبة الأعمال المدرجة لخدمة الجامعة أو المجتمع مناسبة	3.62	0.82	متوسطة
4	شروط عدد سنوات عمل الأكاديمي في جامعتة قبل تقديمه للترقية مناسب	3.60	1.03	متوسطة
3	تلتزم لجنة الترقية بالمدة للنظر في طلب الترقية	3.54	1.06	متوسطة
1	شروط تقديم طلب الترقية تتصف بالعدالة والمساواة	3.52	0.93	متوسطة
9	التزام الجامعة بأوزان مجالات نشاط الموظفين في الجامعة عند القيام بالترقية	3.51	0.98	متوسطة
13	التزام كل من رئيس القسم (الدائرة)، عمادة الكلية بالمدة الزمنية لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية	3.48	1.01	متوسطة

متوسطة	1.05	3.48	تعديل قرار الرتبة أو الخبرة أو الراتب بعد قرار التعيين مباشرة	15
متوسطة	1.12	3.47	الإجراءات التي يتم تطبيقها تكون موحدة على موظف الجامعة	8
متوسطة	1.04	3.40	إجراءات ترقية موظفي الجامعة تتصف بالموضوعية والنزاهة	7
متوسطة	1.09	3.37	لجان التحكيم والتقييم تكون من نفس تخصص صاحب الإنتاج العلمي المتقدم للترقية	11
متوسطة	1.06	3.31	يوجد منافسة بين المتقدمين في انهاء المعايير المتبعة للوصول إلى الترقية	10
متوسطة	1.09	3.30	تلتزم لجنة الترقية باحتساب فترة الانتظار التي تزيد عن المدة المحددة بعد الموافقة على الترقية	6
متوسطة	1.13	3.12	يشعر أعضاء هيئة التدريس بتحيز ومحاباة من قبل أصحاب القرار في الترقية	12
متوسطة	0.59	3.45	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات مرتبة ترتيبياً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول إلى أن إجابات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.45)، والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.59)، مما يدل على أن درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

ورتب فقرات الأداة ترتيبياً تنازلياً حسب درجات المتوسطات الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة رقم 2: (المدة المسموح التقديم فيها للترقية مناسبة) بمتوسط حسابي مقداره (3.68)، وانحراف معياري مقداره (0.92)، الفقرة رقم 14: (عدد النسخ المطلوب من

المستندات والنماذج المعبئة وتسليمها لغرض الترقية مناسب) بمتوسط حسابي مقداره (3.66)، وانحراف معياري مقداره (0.87)، الفقرة رقم 5: (نسبة الأعمال المدرجة لخدمة الجامعة أو المجتمع مناسبة) بمتوسط حسابي مقداره (3.62)، وانحراف معياري مقداره (0.82)، الفقرة رقم 4: (شرط عدد سنوات عمل الأكاديمي في جامعتهم قبل تقديمه للترقية مناسب) بمتوسط حسابي مقداره (3.6)، وانحراف معياري مقداره (1.03).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 12: (يشعر أعضاء هيئة التدريس بتحيز ومحاباة من قبل أصحاب القرار في الترقية) بمتوسط حسابي مقداره (3.12)، وانحراف معياري مقداره (1.13)، الفقرة رقم 6: (تلتزم لجنة الترقية باحتساب فترة الانتظار التي تزيد عن المدة المحددة بعد الموافقة على الترقية) بمتوسط حسابي مقداره (3.3)، وانحراف معياري مقداره (1.09)، الفقرة رقم 10: (يوجد منافسة بين المتقدمين للترقية) بمتوسط حسابي مقداره (3.31)، وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة رقم 11: (لجان التحكيم والتقييم تكون من نفس تخصص صاحب الإنتاج العلمي المتقدم للترقية) بمتوسط حسابي مقداره (3.37)، وانحراف معياري مقداره (1.09).

ومن خلال آراء المبحوثين وإجاباتهم المرتفعة نحو الفقرة الأولى، نستنتج بأنَّ المدة المسموح التقديم فيها للترقية مناسبة، وأنَّ درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

السؤال الثاني: ما واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين المتعلقة بمجال واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في

الجامعات، الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة المتعلقة بمجال واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات:

جدول (2): يوضح إجابات المبحوثين المتعلقة بمجال واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات

رقم الفقرة	واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
17	شروط التدريس المرفقة ضمن أنظمة الترقية مناسبة	3.56	1.00	متوسطة
16	المعايير التي تضعها اللجنة للبحث العلمي المحكم للنشر في مجلات ودوريات وكتب منطقية	3.54	1.06	متوسطة
21	يوجد مفهوم موحد لمعايير الترقية عند موظفي الجامعة	3.47	1.02	متوسطة
33	الحد الأدنى من البحوث المنشورة في كتب متخصصة أو دوريات متخصصة المطلوب للترقية لمختلف الرتب العلمية منطقي ومناسب	3.45	0.89	متوسطة
30	عدد النقاط أو النسب أو العلامات للبحث العلمي المقدم للترقية إن كان بحث منفرد أو مشترك مناسبة	3.45	1.01	متوسطة
22	يوجد تحديد واضح لأوزان مجالات نشاط الموظفين المعتمدة في الجامعة لأغراض الترقية	3.36	0.98	متوسطة
31	عدد النقاط أو النسب أو العلامات للتدريس مناسبة	3.35	0.98	متوسطة
32	عدد الكتب المترجمة التي يأخذ بها منفرد أو مشترك مناسب	3.32	0.95	متوسطة
20	معدل تكليف الجامعة للأكاديميين بأعمال إضافية إلى نصاب التدريس	3.32	1.06	متوسطة
27	موعد تقديم طلبات الترقية يعلن من قبل الجامعة من خلال وسائل الإعلان العامة بشكل واضح وصريح	3.29	1.26	متوسطة

متوسطة	0.93	3.24	نسبة المشاركة في نشاطات غير أكاديمية لخدمة المجتمع مناسبة	23
متوسطة	1.01	3.23	نسبة عدد النقاط المعطى للكتاب المؤلف المحكم مناسبة	19
متوسطة	1.03	3.17	شروط الاشتراك بأعمال تنهض الجامعة والمشاركة في لجان الجامعة منطقية	24
متوسطة	1.14	2.98	تشارك الجامعة الأكاديميين في مناقشة وصياغة وإعداد نظام الترقية قبل اقراره	18
متوسطة	1.29	2.92	أشعر أنه يوجد اعتبارات سياسية، وانتماءات حزبية في إجراءات الترقية	26
متوسطة	1.26	2.85	للمصادقة الشخصية دوراً في عملية الترقية	28
متوسطة	1.29	2.85	أشعر أنه يوجد اعتبارات الواسطة والمحسوبية في ترقية الموظفين	25
متوسطة	1.24	2.68	التزام رئاسة الجامعة (الرئيس ونوابه) بالمدة الزمنية لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية	29
متوسطة	0.53	3.27	الدرجة الكلية	

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات مرتبة ترتيبياً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أنّ استجابات المبحوثين للفقرات كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.27)، والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.53)، مما يدل على أنّ درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

ورببت فقرات الأداة ترتيبياً تنازلياً حسب درجات المتوسطات الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة رقم 17: (شروط التدريس المرفقة ضمن أنظمة الترقية مناسبة) بمتوسط حسابي مقداره (3.56)، وانحراف معياري مقداره (1)، الفقرة رقم 16: (المعايير التي تضعها

اللجنة للبحث العلمي المحكم للنشر في مجلات ودوريات وكتب منطقية) بمتوسط حسابي مقداره (3.54)، وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة رقم 21: (يوجد مفهوم موحد لمعايير الترقية عند موظفي الجامعة) بمتوسط حسابي مقداره (3.47)، وانحراف معياري مقداره (1.02)، الفقرة رقم 33: (الحد الأدنى من البحوث المنشورة في كتب متخصصة أو دوريات متخصصة المطلوب للترقية لمختلف الرتب العلمية منطقي ومناسب) بمتوسط حسابي مقداره (3.45)، وانحراف معياري مقداره (0.89).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 29: (التزام رئاسة الجامعة (الرئيس ونوابه) بالمدة الزمنية لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية) بمتوسط حسابي مقداره (2.68)، وانحراف معياري مقداره (1.24)، الفقرة رقم 25: (أشعر أنه يوجد اعتبارات الوسطة والمحسوبية في ترقية الموظفين) بمتوسط حسابي مقداره (2.85)، وانحراف معياري مقداره (1.29)، الفقرة رقم 28: (للصداقة الشخصية دوراً في عملية الترقية) بمتوسط حسابي مقداره (2.85) وانحراف معياري مقداره (1.26)، الفقرة رقم 26: (أشعر أنه يوجد اعتبارات سياسية، وانتماءات حزبية في إجراءات الترقية) بمتوسط حسابي مقداره (2.92)، وانحراف معياري مقداره (1.29).

السؤال الثالث: ما واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين المتعلقة بمجال واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات، و الجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين على فقرات الاستبيان المتعلقة بمجال واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات:

جدول (3): يوضح إجابات الباحثين المتعلقة بمجال واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات.

الرقم	واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
37	المدة الزمنية المحددة للترقية مدة مناسبة	3.52	0.92	متوسطة
36	عدد الأبحاث المحددة بإجراءات الترقية مناسبة	3.50	0.90	متوسطة
38	تلتزم لجنة الترقية بالمدة المحددة لدراسة الطلب والرد عليه	3.43	1.06	متوسطة
40	أشعر أن نظام الترقية المطبق مبني على الكفاءة	3.40	1.07	متوسطة
39	نظام الترقية يحتسب درجة الترقية من خارج الجامعة والعمل فيها داخل جامعتك	3.32	1.02	متوسطة
34	هناك توازن في أنظمة الترقية المعتمدة بين الأوزان المحددة للبحوث، والكتب، والتدريس، والأعمال الإدارية، وخدمة المجتمع.	3.31	0.99	متوسطة
35	هناك اتفاق على تحديد المجالات المتخصصة والمقبولة لأغراض الترقية بين الموظفين وبين الجهات الإدارية التي تتخذ قرارات الترقية من جهة أخرى	3.31	1.00	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.40	0.76	متوسطة

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي تقيس واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجات الوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أنّ إجابات المبحوثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.4)، والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.76)، مما يدل على أنّ درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

ورتيبت فقرات الأداة ترتيباً تنازلياً حسب درجات المتوسطات الحسابية، وقد جاء في مقدمة هذه الفقرات: الفقرة رقم 37: (المدة الزمنية المحددة للترقية مدة مناسبة) بمتوسط حسابي مقداره (3.52)، وانحراف معياري مقداره (0.92)، الفقرة رقم 36: (عدد الأبحاث المحددة بإجراءات الترقية مناسبة) بمتوسط حسابي مقداره (3.5)، وانحراف معياري مقداره (0.9)، الفقرة رقم 38: (تلتزم لجنة الترقية بالمدة المحددة لدراسة الطلب والرد علياً) بمتوسط حسابي مقداره (3.43)، وانحراف معياري مقداره (1.06)، الفقرة رقم 40: (أشعر أنّ نظام الترقية المطبق مبني على الكفاءة) بمتوسط حسابي مقداره (3.4)، وانحراف معياري مقداره (1.07).

في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة رقم 35: (هناك اتفاقية على تحديد المجالات المتخصصة والمقبولة لأغراض الترقية بين الموظفين وبين الجهات الإدارية التي تتخذ قرارات الترقية من جهة أخرى) بمتوسط حسابي مقداره (3.31)، وانحراف معياري مقداره (1)، الفقرة رقم 34: (هناك توازن في أنظمة الترقية المعتمدة بين الأوزان المحددة للبحوث، والكتب، والتدريس، والأعمال الإدارية، وخدمة المجتمع) بمتوسط حسابي مقداره (3.31)، وانحراف معياري

مقداره (0.99)، الفقرة رقم 39: (نظام الترقية يحتسب درجة الترقية من خارج الجامعة والعمل فيها داخل جامعتك) بمتوسط حسابي مقداره (3.32)، وانحراف معياري مقداره (1.02).

السؤال الرابع: هل تختلف كل من معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية باختلاف كل من: الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص، سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال، تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب كل من: الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص، سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (5): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لفحص الفروق في الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب كل من: الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص، سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة

المصدر	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	0.255	1	0.255	0.808	0.370
	معايير الترقية	0.057	1	0.057	0.210	0.647
	أنظمة الترقية وقوانينها	0.388	1	0.388	0.739	0.391
	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	0.001	1	0.001	0.003	0.959
جامعة التخرج	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	0.076	1	0.076	0.240	0.625
	معايير الترقية	0.465	1	0.465	1.729	0.190
	أنظمة الترقية وقوانينها	1.673	1	1.673	3.185	0.076

0.222	1.500	0.405	1	0.405	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.010	2.901	0.916	6	5.493	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	جامعة العمل
0.017	2.656	0.715	6	4.288	معايير الترقية	
0.001	3.890	2.043	6	12.261	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.004	3.317	0.896	6	5.376	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.534	0.388	0.122	1	0.122	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	الشهادة العلمية
0.553	0.354	0.095	1	0.095	معايير الترقية	
0.561	0.339	0.178	1	0.178	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.509	0.438	0.118	1	0.118	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.141	1.841	0.581	3	1.743	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	الرتبة العلمية
0.046	2.712	0.730	3	2.189	معايير الترقية	
0.214	1.507	0.791	3	2.374	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.060	2.512	0.679	3	2.036	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.027	4.985	1.573	1	1.573	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	مجال التخصص
0.087	2.960	0.796	1	0.796	معايير الترقية	
0.061	3.552	1.866	1	1.866	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.034	4.570	1.234	1	1.234	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.371	1.051	0.332	3	0.995	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	سنوات العمل
0.817	0.312	0.084	3	0.252	معايير الترقية	

0.602	0.621	0.326	3	0.979	أنظمة الترقية وقوانينها	عدد الأبحاث المنشورة
0.605	0.617	0.167	3	0.500	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.099	2.343	0.739	2	1.479	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	
0.451	0.799	0.215	2	0.430	معايير الترقية	
0.312	1.170	0.615	2	1.230	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.198	1.633	0.441	2	0.882	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية فقط حسب جامعة العمل والرتبة العلمية ومجال التخصص (مستويات الدلالة أقل من 0.05).

وللوصول إلى الاختلافات أو الفروق، لابد من توضيح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية، حسب متغير جامعة العمل.

جدول (6): توضيح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية، حسب متغير جامعة العمل.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	جامعة العمل	المجال
0.66	3.31	53	النجاح	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية
0.61	3.54	38	بيرزيت	
0.42	3.45	28	الخليل	
0.58	3.70	13	بيت لحم	
0.46	3.20	10	بوليتكنك فلسطين	

0.48	3.34	30	القدس	معايير الترقية	
0.60	3.64	41	الجامعة العربية الأمريكية		
0.59	3.45	213	المجموع		
0.55	3.22	53	النجاح		
0.61	3.35	38	بيرزيت		
0.39	3.30	28	الخليل		
0.33	3.62	13	بيت لحم		
0.51	3.15	10	بوليتكنك فلسطين		
0.53	3.04	30	القدس		
0.53	3.31	41	الجامعة العربية الأمريكية		
0.53	3.27	213	المجموع		
0.83	3.25	53	النجاح		أنظمة الترقية وقوانينها
0.77	3.45	38	بيرزيت		
0.54	3.52	28	الخليل		
0.60	3.84	13	بيت لحم		
0.71	3.17	10	بوليتكنك فلسطين		
0.61	3.07	30	القدس		
0.80	3.63	41	الجامعة العربية الأمريكية		
0.76	3.40	213	المجموع		
0.60	3.26	53	النجاح	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.59	3.44	38	بيرزيت		
0.37	3.39	28	الخليل		
0.43	3.68	13	بيت لحم		
0.42	3.17	10	بوليتكنك فلسطين		
0.47	3.16	30	القدس		

0.55	3.49	41	الجامعة العربية الأمريكية
0.54	3.36	213	المجموع

ومن أجل دراسة هذه الاختلافات أو الفروق تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD)

للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار فيما يتعلق بمتغير جامعة

العمل:

الجدول رقم (7): نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير جامعة العمل.

الجامعة العربية الأمريكية	القدس	بوليتكنك فلسطين	بيت لحم	الخليل	بيرزيت	الجامعة	المجال
*-0.333	-0.029	0.108	*-0.389	-0.137	-0.234	النجاح	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية
-0.099	0.204	0.342	-0.155	0.097		بيرزيت	
-0.195	0.107	0.245	-0.252			الخليل	
0.057	0.360	*0.497				بيت لحم	
*-0.441	-0.138					بوليتكنك فلسطين	
*-0.303						القدس	
الجامعة العربية الأمريكية	القدس	بوليتكنك فلسطين	بيت لحم	الخليل	بيرزيت	الجامعة	معايير الترقية
-0.097	0.173	0.067	*-0.398	-0.081	-0.128	النجاح	
0.031	*0.301	0.195	-0.270	0.047		بيرزيت	
-0.017	0.253	0.148	-0.318			الخليل	
0.301	*0.571	*0.465				بيت لحم	
-0.164	0.106					بوليتكنك فلسطين	

*-0.270						القدس	
الجامعة العربية الأمريكية	القدس	بوليتكنك فلسطين	بيت لحم	الخليل	بيرزيت	الجامعة	أنظمة الترقية وقوانينها
*-0.377	0.184	0.079	*-0.584	-0.265	-0.204	النجاح	
-0.172	*0.388	0.283	-0.380	-0.060		بيرزيت	
-0.112	*0.449	0.344	-0.320			الخليل	
0.208	*0.768	*0.664				بيت لحم	
-0.456	0.105					بوليتكنك فلسطين	
*-0.561						القدس	
الجامعة العربية الأمريكية	القدس	بوليتكنك فلسطين	بيت لحم	الخليل	بيرزيت	الجامعة	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية
*-0.234	0.099	0.085	*-0.428	-0.134	-0.181	النجاح	
-0.053	*0.280	0.266	-0.246	0.047		بيرزيت	
-0.100	0.233	0.219	-0.294			الخليل	
0.193	*0.526	*0.512				بيت لحم	
-0.319	0.014					بوليتكنك فلسطين	
*-0.333						القدس	

* الفرق دال عند مستوى 0.05 .

ومن نتائج الجدول السابق يتضح أنه فيما يتعلق بالإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية،

كانت الفروق لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعتي النجاح وبوليتكنك فلسطين، كذلك كانت

الفروق لصالح الجامعة العربية الأمريكية مقابل جامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس.

فيما يتعلق بمعايير الترقية، كانت الفروق لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس، كذلك كانت الفروق لصالح جامعتي بيرزيت والجامعة العربية الأمريكية مقابل جامعة القدس.

فيما يتعلق بأنظمة الترقية وقوانينها، كانت الفروق لصالح جامعتي بيرزيت والخليل مقابل جامعة القدس، كذلك كانت الفروق لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس، كذلك كانت الفروق لصالح الجامعة العربية الأمريكية مقابل جامعتي النجاح والقدس.

وأخيراً فيما يتعلق بالدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية ككل، كانت الفروق لصالح جامعة بيرزيت مقابل جامعة القدس، كذلك كانت الفروق لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس، كذلك كانت الفروق لصالح الجامعة العربية الأمريكية مقابل جامعتي النجاح والقدس.

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير الرتبة العلمية.

الجدول رقم (8): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير الرتبة العلمية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الرتبة العلمية	المجال
0.53	3.42	53	محاضر	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية
0.56	3.38	92	أستاذ مساعد	
0.64	3.52	49	أستاذ مشارك	
0.66	3.72	19	أستاذ	
0.59	3.45	213	المجموع	
0.46	3.31	53	محاضر	معايير الترقية
0.47	3.18	92	أستاذ مساعد	
0.65	3.28	49	أستاذ مشارك	
0.60	3.54	19	أستاذ	
0.53	3.27	213	المجموع	
0.69	3.42	53	محاضر	أنظمة الترقية وقوانينها
0.73	3.33	92	أستاذ مساعد	
0.88	3.41	49	أستاذ مشارك	
0.73	3.68	19	أستاذ	
0.76	3.40	213	المجموع	
0.48	3.37	53	محاضر	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية
0.49	3.28	92	أستاذ مساعد	
0.64	3.39	49	أستاذ مشارك	
0.61	3.63	19	أستاذ	
0.54	3.36	213	المجموع	

ومن نتائج جدول تحليل التباين المتعدد يلاحظ أنَّ الفروق كانت فقط في مجال معايير الترقية حسب متغير الرتبة العلمية، وبالتالي سوف يتم دراسة هذه الفروق حسب هذا المجال، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (LSD) فيما يتعلق بمتغير الرتبة العلمية:

الجدول رقم (9): نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير الرتبة العلمية.

المجال	(I) الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
معايير الترقية	محاضر	0.131	0.034	-0.225
	أستاذ مساعد		-0.097	*-0.356
	أستاذ مشارك			-0.258

* الفرق دال عند مستوى 0.05 .

ومن نتائج الجدول السابق يتضح أنَّه فيما يتعلق بمجال معايير الترقية، كانت الفروق فقط بين الرتبة العلمية (أستاذ) والرتبة العلمية (أستاذ مساعد) لصالح الرتبة العلمية (أستاذ).

والجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير مجال التخصص.

الجدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو الإجراءات والممارسات ومعايير الترقية وأنظمتها وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير مجال التخصص.

المجال	مجال التخصص	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإجراءات والممارسات	علوم إنسانية	104	3.52	0.59

0.58	3.39	109	علوم تطبيقية وطبيعية	المتبعة في الترقية
0.59	3.45	213	المجموع	
0.54	3.32	104	علوم إنسانية	معايير الترقية
0.52	3.21	109	علوم تطبيقية وطبيعية	
0.53	3.27	213	المجموع	
0.75	3.49	104	علوم إنسانية	أنظمة الترقية وقوانينها
0.75	3.32	109	علوم تطبيقية وطبيعية	
0.76	3.40	213	المجموع	
0.54	3.42	104	علوم إنسانية	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية
0.54	3.30	109	علوم تطبيقية وطبيعية	
0.54	3.36	213	المجموع	

ومن نتائج جدول تحليل التباين المتعدد يلاحظ أنّ الفروق كانت فقط في مجالي الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية والدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية حسب متغير مجال التخصص، وبالتالي سوف يتم دراسة هذه الفروق حسب هذه المجالات، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (LSD) فيما يتعلق بمتغير مجال التخصص:

الجدول رقم (11): نتائج اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير مجال التخصص.

المجال	مجال التخصص	علوم تطبيقية وطبيعية
الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	علوم إنسانية	*0.188
معايير الترقية	علوم إنسانية	0.137
أنظمة الترقية وقوانينها	علوم إنسانية	0.201
الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	علوم إنسانية	*0.167

* الفرق دال عند مستوى 0.05 .

ومن نتائج الجدول السابق يتضح أنه فيما يتعلق بالإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، كانت الفروق لصالح مجال تخصص العلوم الإنسانية مقابل مجال تخصص العلوم التطبيقية والطبيعية.

أيضاً فيما يتعلق بالدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية ككل، كانت الفروق لصالح مجال تخصص العلوم الإنسانية مقابل مجال تخصص العلوم التطبيقية والطبيعية.

ولم يتضح وجود فروق دالة إحصائياً عند مجالي معايير الترقية وأنظمة الترقية وقوانينها حسب متغير مجال التخصص.

السؤال الخامس: ما مدى التفاوت بين متوسطات أوزان مجالات الدراسة (البحث والانتاج والجهد العلمي، التدريس، خدمة الجامعة، خدمة المجتمع) عند القيام بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في الجامعات؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم حساب أوزان مجالات الدراسة (البحث والانتاج والجهد العلمي، التدريس، خدمة الجامعة، خدمة المجتمع) من وجهة نظر العاملين ومقارنتها بالأوزان المعتمدة في الجامعات حسب كل جامعة وحسب الرتبة العلمية للعاملين، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (12): فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة الخليل.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة الخليل المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
5%	7.2%	15%	8.3%	30%	27.2%	50%	16.9%	المحاضر
-	5.1%	-	6.8%	-	17.6%	-	22.5%	الأستاذ المساعد
12.5%	7.8%	12.5%	3.0%	12.5%	10.0%	62.5%	25.5%	الأستاذ المشارك
5%	6.7%	10%	5.0%	5%	13.3%	80%	22.2%	الأستاذ
5.7%	6.3%	17.1%	6.5%	18.1%	19.1%	67.1%	21.1%	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق بأنه فيما يتعلق بمجال البحث والانتاج والجهد العلمي ومجال خدمة الجامعة، كانت الأوزان حسب آراء العاملين من جميع الرتب العلمية تقل بشكل كبير عن الأوزان المعتمدة في جامعة الخليل، أما فيما يتعلق بمجال التدريس ومجال خدمة المجتمع فكانت الاختلافات بسيطة بين آراء العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة.

الجدول (13): يوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين

والأوزان المعتمدة في جامعة بيرزيت.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة بيرزيت المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
7.5%	7.0%	7.5%	3.5%	55%	36.5%	30%	15.7%	المحاضر
7.5%	6.2%	7.5%	7.7%	45%	20.8%	40%	20.4%	الأستاذ المساعد
7.5%	8.3%	7.5%	5.4%	40%	22.1%	45%	21.1%	الأستاذ المشارك
7.5%	8.3%	7.5%	8.3%	30%	20.0%	55%	21.1%	الأستاذ
7.5%	7.2%	7.5%	5.9%	42.5%	25.3%	42.5%	19.4%	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أنه فيما يتعلق بمجال البحث والانتاج والجهد العلمي ومجال التدريس، كانت الأوزان حسب آراء العاملين من جميع الرتب العلمية تقل بشكل كبير عن

الأوزان المعتمدة في جامعة بيرزيت، أمّا فيما يتعلق بمجال خدمة الجامعة ومجال خدمة المجتمع فكانت الاختلافات بسيطة بين آراء العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة.

والجدول التالي رقم (14): يوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة

نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة القدس:

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة القدس المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
10%	6.8%	10%	4.4%	60%	32.0%	20%	17.9%	المحاضر
10%	7.5%	10%	6.7%	40%	22.1%	40%	19.4%	الأستاذ المساعد
10%	5.5%	10%	7.0%	30%	17.5%	50%	20.4%	الأستاذ المشارك
10%	2.3%	10%	4.0%	20%	3.3%	60%	29.9%	الأستاذ
10.0%	6.2%	10.0%	6.1%	37.5%	20.3%	42.5%	20.6%	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أنّه توجد اختلافات وفروق واضحة بين الأوزان حسب آراء العاملين

من جميع الرتب العلمية وفي جميع المجالات حيث أنها تقل عن الأوزان المعتمدة في جامعة

القدس.

أما الجدول رقم (15) فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة البوليتكنك.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة البوليتكنك المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
20%	9.0%	20%	10.0%	10%	19.0%	50%	18.3%	المحاضر
-	7.0%	-	9.0%	-	20.0%	-	20.0%	الأستاذ المساعد
7%	-	7%	-	5%	-	81%	-	الأستاذ المشارك
6%	-	6%	-	4%	-	84%	-	الأستاذ
11.0%	8.0%	11.0%	9.5%	6.3%	19.5%	71.7%	19.2%	الدرجة الكلية

فيما يتعلق بجامعة البوليتكنك، يتضح عدم وجود الرتبة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ) في عينة الدراسة، وكذلك عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة في الجامعة والخاصة بالأستاذ المساعد، أما فيما يتعلق بالرتبة العلمية (محاضر) فإن الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل وبشكل كبير عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيم جميع المجالات ما عدا مجال التدريس والتي كان متوسط آراء العاملين فيها أعلى من الوزن المعتمد في الجامعة.

أما الجدول رقم (16) فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة النجاح.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة النجاح المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
12.5%	6.7%	12.5%	6.7%	12.5%	23.3%	62.5%	17.8%	المحاضر
-	5.5%	-	7.5%	-	22.6%	-	20.1%	الأستاذ المساعد
5%	4.6%	15%	6.3%	7%	17.0%	73%	23.0%	الأستاذ المشارك
5%	3.3%	8%	2.6%	5%	22.1%	82%	22.8%	الأستاذ
5.0%	5.1%	11.7%	6.6%	7.3%	21.5%	72.7%	20.8%	الدرجة الكلية

فيما يتعلق بجامعة النجاح، يتضح أنّ الأوزان حسب آراء العاملين تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال البحث والإنتاج والجهد العلمي، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال خدمة الجامعة، بالمقابل كانت أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال التدريس، وكانت الاختلافات بسيطة جداً بين درجات العاملين من جميع الرتب العلمية وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة المجتمع. كما يُلاحظ عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالأستاذ المساعد لجميع المجالات.

أما الجدول رقم (17) فيوضح أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة العربية الأمريكية.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		الجامعة العربية الأمريكية المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
10%	7.1%	10%	8.3%	30%	22.9%	50%	17.5%	المحاضر
-	7.8%	-	8.2%	-	19.1%	-	20.1%	الأستاذ المساعد
5%	7.2%	10%	6.1%	10%	16.1%	75%	21.5%	الأستاذ المشارك
5%	6.7%	10%	3.3%	5%	21.7%	80%	20.6%	الأستاذ
6.7%	7.4%	11.7%	7.4%	15.0%	19.8%	68.3%	19.7%	الدرجة الكلية

فيما يتعلق بالجامعة العربية الأمريكية، يتضح أنّ الأوزان حسب آراء العاملين تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال البحث والإنتاج والجهد العلمي، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال خدمة الجامعة، وكانت الاختلافات بسيطة بين درجات العاملين من جميع الرتب العلمية وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة المجتمع.

بالمقابل وفيما يتعلق بمجال التدريس: كانت أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالرتبة العلمية (الأستاذ المشارك) و(الأستاذ)، أمّا بالنسبة للمحاضر فكانت أوزان العاملين تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة.

كما يلاحظ عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالأستاذ المساعد لجميع المجالات.

يوضح الجدول رقم (18) أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في جامعة بيت لحم.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		جامعة بيت لحم المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الرتبة العلمية
10%	5.6%	20%	7.2%	20%	26.1%	50%	11.9%	المحاضر
-	-	-	-	-	-	-	-	الأستاذ المساعد
10%	10.0%	15%	12.5%	-	18.8%	75%	17.5%	الأستاذ المشارك
10%	-	10%	-	-	-	80%	-	الأستاذ
10.0%	6.9%	15.0%	8.8%	20.0%	23.8%	68.3%	13.6%	الدرجة الكلية

فيما يتعلق بجامعة بيت لحم، يتضح من المعلومات المتوفرة عن المحاضر والأستاذ المشارك فإن الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال البحث والإنتاج والجهد العلمي، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة الجامعة، وفيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع كانت

أوزان العاملين نقل عن الوزن المعتمد في الجامعة بالنسبة للمحاضر مع عدم وجود فرق بين درجات العاملين وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة بالنسبة للأستاذ المشارك.

بالمقابل وفيما يتعلق بمجال التدريس كانت المعلومات متوفرة فقط عن المحاضر حيث إنَّ أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة.

وللإجابة عن السؤال الرئيس الخامس تمَّ ترتيب الجداول السابقة بأخذ الدرجات الكلية من كل جدول حسب كل جامعة كما تم استخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One Sample T Test) على اعتبار الوزن لكل جامعة ولكل مجال هي القيمة الاختبارية (Test Value) لهذا الاختبار، وكانت النتائج على النحو التالي:

بعد النظر إلى جميع الجامعات وتوضيح بين الأوزان مجال الدراسة بعملية الترقية والأوزان المعتمدة، قامت الباحثة بتجميع الدرجات الكلية.

في الجدول (19) يوضح الدرجات الكلية لأوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعات.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		المجال
الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	الوزن المعتمد في الجامعة	الوزن حسب آراء العاملين	
7.5%	6.3%	8.7%	6.5%	15.8%	19.1%	64.2%	21.1%	جامعة الخليل
7.5%	7.2%	7.5%	5.9%	42.5%	25.3%	42.5%	19.4%	جامعة بيرزيت
10.0%	6.2%	10.0%	6.1%	37.5%	20.3%	42.5%	20.6%	جامعة القدس

11.0%	8.0%	11.0%	9.5%	6.3%	19.5%	71.7%	19.2%	جامعة البوليتكنك
7.5%	5.1%	11.8%	6.6%	8.2%	21.5%	72.5%	20.8%	جامعة النجاح
6.7%	7.4%	10.0%	7.4%	15.0%	19.8%	68.3%	19.7%	الجامعة العربية الأمريكية
10.0%	6.9%	15.0%	8.8%	20.0%	23.8%	68.3%	13.6%	جامعة بيت لحم

الجدول (20): يوضح نتائج اختبارات للعينه الواحدة لفحص الفروق بين أوزان مجالات الدراسة الخاصة بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين وبين الأوزان المعتمدة في الجامعات.

خدمة المجتمع		خدمة الجامعة		التدريس		البحث والإنتاج والجهد العلمي		المجال
مستوى الدلالة	قيم ت	مستوى الدلالة	قيم ت	مستوى الدلالة	قيم ت	مستوى الدلالة	قيم ت	الرتبة العلمية
0.080	-1.817	0.014	-2.638	0.183	1.368	0.000	-41.337	جامعة الخليل
0.771	-0.293	0.068	-1.879	0.000	-6.480	0.000	-26.468	جامعة بيرزيت
0.000	-3.996	0.000	-5.380	0.000	-6.258	0.000	-22.487	جامعة القدس
0.051	-2.250	0.365	-0.954	0.015	3.017	0.000	-39.096	جامعة البوليتكنك
0.000	4.712	0.000	-5.337	0.000	7.108	0.000	-70.669	جامعة النجاح
0.289	1.075	0.000	-6.494	0.003	3.105	0.000	-74.182	الجامعة العربية الأمريكية
0.151	-1.535	0.005	-3.411	0.416	0.842	0.000	-28.047	جامعة بيت لحم

وهذا يدل على أنّ الفروق والاختلافات واضحة احصائياً في جامعة القدس فقط مقارنة بالجامعات الأخرى.

ومن نتائج الجداول السابقة يمكن توضيح ما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بمجال البحث والانتاج والجهد العلمي: كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، حيث كانت متوسطات أوزان العاملين تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعات وبدرجات دالة إحصائياً.

ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (64.2%) مقابل (21.1%) للعاملين، وفي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (19.4%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (20.6%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (71.7%) مقابل (19.2%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (72.5%) مقابل (20.8%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (68.3%) مقابل (19.7%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (68.3%) مقابل (13.6%) للعاملين، ويفسر ذلك، الغاية من تقليل الأوزان المعتمدة للبحث والإنتاج والجهد العلمي هو تسهيل أمام الأكاديمي للوصول للترقية، وأن لا يقضي سنوات طويلة دون الوصول لغايته بسبب صعوبة واقع أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية.

ثانياً: فيما يتعلق بمجال التدريس: كانت الفروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعتي الخليل وبيت لحم (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (15.8%) و(19.1%) للعاملين، وفي جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (20%) و(23.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج عدم وجود فروق أو تفاوت في جامعتي الخليل وبيت لحم بين العاملين والأوزان المعتمدة في

الجامعة، ويفسر ذلك، بنسبة أقل من الجامعات، هو تخفيف الأوزان المعتمدة للتدريس وإعطائها لأمر أخرى أكثر أهمية من وجهة نظر الأكاديميين مثل خدمة المجتمع من وجهة نظر جامعة الخليل.

من ناحية أخرى كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعتي بيرزيت والقدس (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (25.3%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (37.5%) مقابل (20.3%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود فروق أو تفاوت في جامعتي بيرزيت والقدس بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، ولصالح الأوزان المعتمدة في الجامعة، ويفسر ذلك، أنّ نظره بعض الأكاديميين للأوزان تختلف ففي جامعة بيرزيت كان التقليل من أوزان التدريس وإعطاء خدمة المجتمع أوزان متقاربة.

من ناحية ثالثة كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعات البوليتكنك وجامعة النجاح والجامعة العربية الأمريكية (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (6.3%) مقابل (19.5%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (8.2%) مقابل (21.5%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (15%) مقابل (19.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود فروق أو تفاوت في جامعات البوليتكنك وجامعة النجاح والجامعة العربية الأمريكية بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة ولصالح آراء العاملين، ويفسر ذلك، اهتمام الأكاديميين بتقليل النصاب التدريسي، ليكون هناك وقت تفرغ للبحث والتطوير العلمي.

ثالثاً: فيما يتعلق بمجال خدمة الجامعة: كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05) ما عدا جامعة بيرزيت وجامعة البوليتكنك (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (7.5%) و(5.9%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (11%) و(9.5%) للعاملين، وعليه لا يوجد فرق في جامعتي بيرزيت وجامعة البوليتكنك بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة.

ويفسر ذلك، عدم قبول الأكاديميين للنسب المعطاة لواقع أنظمة الترقية، في معظم الجامعات كانت النظرة للأوزان المعتمدة كبيره، ونظرة الأكاديمي يمكن أن تعطى هذه الأوزان للتدريس مثلاً، ولسبب آخر ليس جميع الأكاديميين يكن لهم فرصة للعمل بالمجالات التي تخدم الجامعة، أو لا توفر فيهم الصفات المناسبة لذلك، أما بالنسبة لجامعتي بيرزيت وجامعة البوليتكنك فقد كانت النظرة مختلفة بإعطاء أوزان أكبر من المعتمدة، والسبب أن الأكاديمي يقضي ساعات وأوقات لخدمة الجامعة في مختلف الأمور المطلوبة، ولا يوجد توازن بين الأوزان والجهد والوقت المبذول.

من ناحية أخرى كانت الفروق دالة إحصائياً لصالح الأوزان المعتمدة في الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (8.7%) مقابل (6.5%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (10%) مقابل (6.1%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (11.8%) مقابل (6.6%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (10%) مقابل (7.4%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (15%) مقابل (8.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود فروق أو

تفاوت في هذه الجامعات بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة لصالح الأوزان المعتمدة في الجامعة،

كانت نظرة الأكاديميين متفاوتة أكثر في الاختلاف بين الأوزان المعتمدة وأوزان الأكاديميين، وذلك بإعطاء أوزان أكبر من المعتمدة، والسبب أن الأكاديمي يقضي ساعات وأوقات لخدمة الجامعة في مختلف الأمور المطلوبة ولا يوجد توازن بين الأوزان والجهد والوقت المبذول.

رابعاً: فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع: كانت الفروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05) ماعدا جامعتي القدس والنجاح (مستوى الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، حيث كان الوزن المعتمد في جامعة القدس (10%) مقابل (6.2%) للعاملين، و كان الوزن المعتمد في جامعة النجاح (7.5%) مقابل (5.1%) للعاملين، ونستنتج من ذلك: أنه يوجد فرق في جامعتي القدس والنجاح بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة ولصالح الوزن المعتمد في الجامعة، ووجود أوزان متقاربة في معظم الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين وبين الأوزان المعتمدة لواقع أنظمة الترقية، يفسر ذلك، أن بعض الأكاديميين يرون أن الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية للمعايير المعتمدة لخدمة الجامعة مناسبة ومقبولة من وجهة نظرهم، ومناسبة للوقت والجهد المبذول من قبلهم.

كان التفاوت بين الرتب الأكاديمية بإعطاء أوزان أعلى نسبياً من المعتمدة مثل الأستاذ المشارك والأستاذ في جامعة بيرزيت (8.3%) مقابل المعتمدة (7.5%)، إلا أن المحاضر أعطى أوزان أقل نسبياً (7.0%) مقابل المعتمدة (7.5%)، وكان الفرق واضح فقط في جامعة القدس، يفسر ذلك، نظرة الأكاديميين أن تكون الأوزان موزعة على نقاط أخرى، لسبب أنه ليس لجميع

الأكاديميين لهم الصفات والمقدرة على خدمة الجامعة، أو القدرة على إعطاء وقت يمكن أن يعطي الوقت لأمر أخرى لها أهمية أكثر برأيهم مثل الأبحاث.

من ناحية أخرى كانت الأوزان غير متفاوتة في باقي الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (7.5%) و(6.3%) للعاملين، وفي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (7.5%) و(7.2%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (11%) و(8%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (6.7%) و(7.4%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (10%) و(6.9%) للعاملين، وبالتالي يستنتج عدم وجود فروق أو تفاوت في هذه الجامعات بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، لم تكن الفروق كبيرة لاختلاف نظرة الأكاديميين لخدمة المجتمع، منهم من أعطى أوزان أعلى من المعتمدة مثل الأستاذ والأستاذ المشارك، لوصولهم للترقية الطموح إليها ومشاركتهم في خدمة المجتمع بوقت وجهد أكبر، كانت نظرتهم للأوزان أن تكون أعلى لتتناسب معهم، أما المحاضر والأستاذ المساعد، فنظرتهم للأوزان أقل، والسبب، نسبة قليلة تشارك في مجالات خدمة المجتمع، ومعظم المحاضرين يفضلون تقليل الأوزان من خدمة المجتمع وإعطائها للتدريس لعدم وجود الوقت الكافي لديهم باتجاه تقديم خدمات أخرى للجامعة والمجتمع.

التحليل الكيفي:

قامت الباحثة بتجميع الإجابات الكتابية من قبل الأكاديميين من جميع الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة من خلال أداة الاستبيان، ولاحظت أنه لم يكن هناك عدد إجابات كثيرة للسؤالين السادس والسابع.

وبالنظر لنتائج المتعلقة بالسؤال السادس ما سلبيات أنظمة الترقية من وجهة نظر الأكاديميين في الجامعات؟

من ناحية المعايير المعتمدة في أنظمة الترقية للجامعة، وجدت الباحثة إجابات مختلفة ومتعددة من قبل الأكاديميين من جميع الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة، واجتمعت نظرتهم نحو السلبيات في معايير أنظمة الترقية التي وصفها الأكاديميون بأنها تعجيز للوصول إلى الترقية كَوْن عدد النقاط اللازمة للترقية كبيرة.

من النقاط السلبية الأخرى، أنّ عدد النقاط المطلوبة يتم تغييرها من فترة إلى أخرى وكما اقترب الأكاديمي من الترقية يتم رفع النقاط والشروط، مما يؤثر على الأكاديمي في الوصول للترقية.

من السلبيات، أنّه لا يوجد معايير واضحة حيث أنها تختلف من درجة علمية إلى أخرى، ومن الاختلافات عدم إعطاء الإشراف والأعمال الإدارية وزن مناسب. وأيضاً كما ذكر بعض الأكاديميين أنّ بعض الجامعات لا تعطي الأبحاث المنشورة في بعض المجالات المرموقة الوزن المناسب، وهذه الأسباب تختلف باختلاف نظرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وحسب الرتبة العلمية، من تحدث على الإشراف والأعمال الإدارية، وما يتعلق بالمجلات المرموقة والمطالبة بأوزان مناسبة كانوا من رتبة الأستاذ المشارك والأستاذ، وهذا يفسر أنهم حصوا على الترقية، واستمرار مشاركتهم المتكررة في خدمة الجامعة والمجتمع تحتاج لأوزان أكبر، ويُفضل الأكاديميين أن تُنشر الأبحاث في مجلات مرموقة.

وكما ذكر الأكاديميون أنه غالباً ما تدخل أهواء ومزاج لجنة الترقية في القرار، ويعني ذلك عدم الثقة في قدرات بعض أعضاء اللجنة، وعدم وجود نظام واضح يتم الاحتكام إليه عند تقديم الطلبات لدخول المحسوبة والعلاقات الشخصية في موضوع الترقية.

ومن اتجاه آخر اختلفت آراء الأكاديميون منهم من أراد التركيز على الأبحاث والمنشورات البحثية والتقليل من العبء التدريسي، ومنهم من ركز على التدريس وأرادوا إعطائه وزن أكبر، كان ذلك ظاهراً باختلاف الرتب للأكاديميين، فالمحاضر يبذل الوقت والجهد الأكبر بالتدريس، فمن الطبيعي المطالبة أن تكون الأوزان أكبر من هذه الناحية، أما الأستاذ المشارك والأستاذ، فكان تركيزهم وجهدهم على الأبحاث، فمن الطبيعي المطالبة بأوزان أعلى.

ومن ناحية أخرى انتقد أكاديميو جامعة بيت لحم على تجميد الترقيات بعد المحاضر لدرجة الماجستير، ومن هذه السلبيات وغيرها أثر واضح كما ظهرت في اختلاف الأوزان حسب وجهة نظر الأكاديميين في السؤال الخامس، على أن تكون الترقية فقط لدرجة الدكتوراه أو من يحمل شهادة الدكتوراه فقط، وهذا شرط كان يصعب على الأكاديميين التقدم للترقية، وبقاء طيلة حياتهم على التدريس كمحاضرين.

ومن ناحية موضوع نشر الإنتاج العلمي لموظفي الجامعة، اختلفت السلبيات باختلاف الرتبة العلمية، فمن كان من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ كان هناك رضى عن موضوع نشر الإنتاج العلمي والأمور المتبعة له، إلا أنهم اجتمعوا على سلبية النشر في مجلات محكمة ذات معامل تأثير، أي أن الأكاديمي يحقق جميع النقاط المطلوبة والإجراءات اللازمة للترقية، ويقف لسنين طويلة لعدم نشر بحثه في مجلات عالمية ذات عامل تأثير.

ومن النقاط السلبية عدم وجود حوافز للنشر أو تشجيع للباحثين، بإعطاء وقت كافٍ للبحث والنشر، فالإنتاج والبحث العلمي غير مدعومة من قبل الجامعة مما يكلف الأكاديمي أعباء مالية إضافية، ويضاف إلى أنّ عدد النقاط المطلوبة كبيرة، ولا تتسجم مع الدرجة العلمية المطلوبة للوصول للترقية.

ووجود شرط النشر في مجلات محكمة ومعتمدة زاد من الأمر صعوبةً، وبالذات في مجلات ذات عامل تأثير، وعدم احتساب الجامعة للأبحاث المنشورة خلال درجة الماجستير والدكتوراه قبل تقدم الأكاديمي للترقية هي من السلبيات التي وردت في الاستبيان، ومن خلال هذه السلبيات كان الوضوح بالأوزان المقترحة من وجهة نظر الأكاديميين واختلافها في السؤال الخامس.

أمّا من ناحية القوانين والأنظمة المعتمدة في الجامعة لترقية الموظفين، فقد ذكر الأكاديميون أنّها غير عادلة للكليات الإنسانية، وأنها تحتاج لتعديل وإعادة صياغة، وتشوبها الواسطات والمحسوبية والعلاقات الشخصية.

حسب الآراء أنّ هناك تشابهاً بين الجامعات الفلسطينية في القوانين والأنظمة المعتمدة المتعلقة في الترقية، رغم ذلك ينتقد الأكاديميون عدم التعادل في الأوزان بين الباحث والمدرس، وعلية يجب إعادة النظر فيها وتعديلها.

أشار بعضُ المستجيبين لعدم احتساب وزن مناسب للعمل الإداري للأكاديميين من حملة شهادة الدكتوراه، وهو ما يشعرهم بعدم وجود عدالة.

أما من ناحية أخرى فقد يأتي دور لجنة الترقية أنّها غير ملتزمة في القوانين والأنظمة المعتمدة أيّ أنّ لكل لجنة معايير، وهذا يسبب عدم الثقة في الحكم، وهذه السلبيات توضحها الأوزان المختلفة المقترحة من وجهة نظر الأكاديميين في السؤال الخامس.

ومن ناحية الإجراءات والممارسات الإدارية المتبعة في الترقية، وجدت الباحثة اختلاف في إجابات الأكاديميين كانت النظرة سلبية على الجامعة على أن تقوم بتطوير الإجراءات والممارسات الإدارية المتبعة في الترقية كي تتماشى مع الزمن وعصر السرعة الحالي، وأنها قائمة على أسس غير سليمة تؤثر على الأكاديميين.

من الآراء المجمعّة من الأكاديميين في الجامعات أن يكون هناك تركيز على نقطتين أساسيتين: 1_ الإنتاج العلمي 2_ والإبداع في العمل، أن تقوم إدارة الجامعة بعمل استبيانات تحدد مستوى الأستاذ في أداءه التدريسي أكثر من الاعتماد على عدد السنوات، وأن يكون هناك إعادة إعداد لملف الترقية من الناحية الإدارية، لاحتواء الملف على أنظمة لا تعمل على الترقية بعدالة وإحكام.

من النقاط السلبية أن الجامعات لا تقوم على تطبيق القوانين بنفس الطريقة على الجميع مما يعني وجود المحسوبية، والأوزان المقترحة في السؤال الخامس توضح وجهة نظر الأكاديميين باختلاف القيم.

أما النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ما أهم المقترحات لتطوير أنظمة ومعايير وإجراءات الترقية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين؟

من ناحية المعايير المعتمدة في أنظمة الترقية، وجدت الباحثة إجماع الأكاديميين على أن يكون هناك أسس مبنية على مؤسسات عالمية، وليس محلية ليكون هناك صدق في الأبحاث المنشورة، وأن يكون هناك تبادل أكاديمي عالمي.

بعض الأكاديميين نظر إلى أن يكون هناك ضرورة تقليل عدد النقاط المعتمدة للترقية لبعض النقاط ويختلف هذا الرأي بإخلاف الرتبة، ليكون بذلك تحفيز للأكاديمي وعليه يمكن تقييم الرتب الأكاديمية بشكل عادل ومباشر بعد الاطلاع على الأنظمة العالمية في هذا المجال.

ومن الاقتراحات التي وردت لبعض الأكاديميين في الجامعات أن يكون التدريس نقطة أساسية في الترقية وربط الأبحاث في التطبيق العملي للجامعة، وأن يكون هناك لجنة تقييم مؤهلة عادلة بعيدة عن المحسوبية والعلاقات الشخصية.

لاحظت الباحثة أن الأكاديميين ركزوا على إعادة تعديل لأوزان الترقية بشكل واضح ودقيق برفع نقاط بعض الأمور وتقليل بعضها بما يناسب الرتبة الأكاديمية من خلال تخفيف العبء التدريسي، وإعطاء الوقت الكافي لمن يتوجه للبحث والإنتاج العلمي، والعمل على إعطاء وزن مناسب للتدريس لمن لا يتوجه للإنتاج العلمي مع تعادل الأوزان بين الباحث والمدرس، والأوزان المقترحة في السؤال الخامس توضح وجهة نظر الأكاديميين باختلاف القيم.

ومن ناحية نشر الإنتاج العلمي لموظفي الجامعة، اختلفت آراء الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية على أن يكون هناك دعم من قبل المؤسسات وليس الاهتمام فقط بنشر البحث. ومن المقترح أن تقوم الجامعات على توفير مختصين في عمادة البحث العلمي في بعض الجامعات الذي يكاد معدوم عندها هذا العنصر، وإن كان موجوداً أن يكون مؤهلاً ومختصاً وقادراً على العمل في مجال البحث العلمي.

وكان هناك أكاديميون يطالبون الجامعات باعتماد نظام ISI للكليات الإنسانية، والمطالبة أن يكون هناك إمكانية تخزين الإنتاج العلمي في قاعدة بيانات خاصة في الجامعة.

من المقترح أن يكون النشر للإنتاج والبحث العلمي عن طريق الإرشاد والتوجيه والمساعدة في النشر في مجلات Open Access، والعمل على إنشاء وتأسيس مجلة علمية خاصة في الجامعة، وتحفيز الأكاديميين بوسائل مختلفة لوجود قوانين متشابهة في الجامعات الفلسطينية ويمكن اعتماد مجلات ومؤتمرات معترف بها لجميع الجامعات وفتح الباب أمام المجلات الحديثة التي أثبتت مصداقيتها.

كان هناك آراء متشابهة بإعطاء المرونة للأكاديميين من قبل الجامعات والتحديث المستمر، وأخذ طبيعة التخصصات أو اختلافها بعين الاعتبار ودفع رسوم النشر، وكان الواضح بالأوزان المقترحة من وجهة نظر الأكاديميين واختلافها في السؤال الخامس.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1. ملخص النتائج:

2. مناقشة النتائج و الاستنتاجات:

3. التوصيات:

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

ملخص النتائج:

بعد تحليل أنظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية المشمولة بهذه الدراسة وتحليل استبيان الدراسة، تم الحصول على نتائج مهمة، يمكن تلخيصها بما يلي:

1. تَبَيَّنَ أَنَّ درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة. ومن خلال آراء المبحوثين وإجاباتهم العالية والموافقة للفقرة الأولى، تَبَيَّنَ أَنَّ معظم العاملين يرون أَنَّ المدة المسموح التقديم فيها للترقية مناسبة.

2. تَبَيَّنَ أَنَّ درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

3. تَبَيَّنَ أَنَّ درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات متوسطة.

4. أَنَّ الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية متوسطة، وكانت أعلى الدرجات هي درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية يليها درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية وأخيراً درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية.

5. تَبَيَّنَ أَنَّهُ تَوْجِدُ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ احْصَائِيَّةٍ فِي الْإِجْرَاءَاتِ وَالْمُمَارَسَاتِ وَمَعَايِيرِ التَّرْقِيَةِ وَأَنْظِمَتِهَا وَقَوَانِينِهَا الْمَتَّبَعَةِ فِي أَنْظِمَةِ وَتَعْلِيمَاتِ التَّرْقِيَةِ فَقَطْ حَسَبَ جَامِعَةِ الْعَمَلِ وَالرَّتْبَةِ الْعِلْمِيَّةِ وَمَجَالِ التَّخْصُّصِ.

6. وَجُودُ تَفَاوُتٍ وَفُرُوقٍ فِي رُؤْيَا الْعَامِلِينَ فِي الْجَامِعَاتِ الْفِلَسْطِينِيَّةِ الْمَشْمُولَةِ فِي الدِّرَاسَةِ لِلْأَوْزَانِ الْمَعْطَاةِ فِي عَمَلِيَّةِ التَّرْقِيَةِ لِكُلِّ مِّنْ (مَجَالِ الْبَحْثِ وَالْإِنْتَاكِجِ وَالْجُهْدِ الْعِلْمِيِّ، مَجَالِ التَّدْرِيسِ، مَجَالِ خِدْمَةِ الْجَامِعَةِ، مَجَالِ خِدْمَةِ الْمَجْتَمَعِ).

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الرئيسي الأول: ما واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

بالإشارة إلى نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات في الجدول (1) وللدرجة الكلية، فإنّ درجة رضا العاملين في الجامعات الفلسطينية عن الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية متوسطة، وفيما يلي تفسير لكل فقره.

اختلفت الفقرة الأولى عن غيرها من فقرات أداة الدراسة، التي تقيس مدى الرضى عن المدة المسموح التقدم فيها للترقية. حيث تبين أنّ درجة رضا العاملين عن هذه المدة الزمنية مرتفعة، ويفسر ذلك: أنّ المدة الزمنية كافية وأنهم قادرون على الالتزام بهذه المدة الزمنية، وبتطبيق الإجراءات المطلوبة للوصول إلى الترقية.

كانت إجابات الأكاديميين عن الفقرة التي تتطرق لعدد النسخ المطلوبة والنماذج المعبئة والمراد تسليمها لغرض الترقية تشير لدرجة رضا متوسطة، وقد يُفسر ذلك، أنّ بعض الأكاديميين كانت نظرتهم للنسخ كثيره، لأنّ النسخ الكثيرة هي زيادة من العبء والتكاليف على الأكاديمي، حيث أظهرت النتائج أنّ الأكاديميين الذين حصلوا على ترقية لم يعترضوا على عدد النسخ، وقد يكون من الأجدى استبدال هذه النسخ باعتماد نظام تسليم إلكتروني.

أما ما يخص فقرة الأعمال المدرجة لخدمة الجامعة أو المجتمع فلم تكن الإجابات عنها عالية المؤشر، وقد يفسر ذلك: باختلاف الأكاديميين من ناحية الرتبة في آرائهم، حيث أظهر الاستبيان أنّ نظرة المحاضر والأستاذ المساعد تختلف عن نظرة الأستاذ المشارك والأستاذ، للعلامة أو النسبة أو الدرجة أو النقاط المحددة لخدمة الجامعة والمجتمع، المحاضر لم يعط

إجابة عالية للأعمال المدرجة لخدمة الجامعة والمجتمع، لأنَّ معظم وقته وجهده مبذوله باتجاه التدريس، أما الأكاديميين الواصلين للترقية منهم الأستاذ المشارك والاستاذ، كانت آرائهم بإعطاء أهميه للأعمال المدرجة لخدمة الجامعة والمجتمع، وذلك لمشاركتهم وإمضاء أوقات أكثر في خدمة المجتمع والجامعة.

لم يحظَ شرط عدد سنوات عمل الأكاديمي في جامعتَه قبل تقديمه للترقية بموافقة أو قبول عالٍ من قبل المبحوثين، وقد يفسر ذلك: أنَّ عدد السنوات العالي قد يُؤخر من التقدم للترقية. بالنسبة لما يخص التزام لجنة الترقية بالمدة للنظر في طلب الترقية، وشروط تقديم طلب الترقية ودرجة اتصاف هذه الشروط بالعدالة والمساواة، والتزام الجامعة بأوزان مجالات نشاط الموظفين في الجامعة، والتزام كل من رئيس القسم (الدائرة) وعمادة الكلية بالمدة الزمنية؛ لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية، كانت إجابات المبحوثين تشير لعدم رضا كبير. ممَّا قد يشير إلى مشكلة في آلية تطبيق الإجراءات، كالتزام، والعدالة والمساواة، والأوزان، ممَّا يفسر نظرةً سلبيةً من قِبَل الأكاديميين بأنها سبب بتأخير الوصول للترقية.

ومن التوصيات التي وردت عن الأكاديميين ، بما يتعلق ببعض القرارات الواجب تعديلها مثل قرار الرتبة أو الخبرة أو الراتب أن يكون بعد قرار التعيين مباشرة، والإجراءات التي يتم تطبيقها يجب أن تكون موحدة على جميع موظفي الجامعة، وإذا كانت إجراءات ترقية موظفي الجامعة تتصف بالموضوعية والنزاهة، فقد كانت نظرة العاملين سلبية بعدم الموافقة عليها بشكل كبير، لأنها سبب بتأخير ترقية الموظفين على حد سواء، وعدم الانصاف في ذلك.

أمَّا عن ما إذا كانت الشروط الموضوعية في أنظمة الترقية الأكاديمية تتصف بالعدالة والمساواة والموضوعية والنزاهة، فقد كانت آراء الأكاديميين متوسطة، ويعني ذلك: أنَّ بعض المبحوثين

يعتبرون هذه الأنظمة لا تتصف بالعدالة والمساواة، وبعضهم يرى أنّها تتصف بالنزاهة والمساواة والعدالة في توزيع النقاط والعلامات والنسب المطلوب تحقيقها للوصول للترقية الأكاديمية، وهذه الإجابة تعتمد على خبرة الأكاديمي من تجربته ووصوله للترقية الأكاديمية. أما رأيهم في المدة الزمنية المشترطة في أنظمة الترقية والتزام لجنة الترقية في هذه المدة للنظر في طلب الترقية كان رأيهم بدرجة متوسطة، ويفسر ذلك: أنّ المدة عالية أو أنّ هذا يرهق الأكاديمي من الانتظار.

أما رأي الأكاديميين بما يتعلق بالتزام لجنة الترقية، فقد أظهرت نتائج الاستبيان بأنه غير مقبول من ناحية الأكاديميين بدرجة عالية، ويفسر ذلك: بعدم الالتزام الدائم للجنة الترقية بالمدة المشترطة في أنظمة الجامعة مما يرهق أيضاً الأكاديمي من الانتظار وتأخير للترقية.

لم يتفق الأكاديميين بدرجة عالية حول أنّ تكون لجان التحكيم والتقييم والترقية من نفس تخصص صاحب الإنتاج العلمي، وتفسير ذلك: أنّ بعض الأكاديميين يرون عدم مناقشة لجنة الترقية لهم بعد إعلان نتيجة الترقية هو سبب أنهم مختلفين في التخصص، وعدم علمهم الكافي بملف المتقدم للترقية، وأيضاً يوضح سبب مطالبة الأكاديميين الجامعة بتعيين لجنة ترقية، واختيار محكمين من نفس تخصص المتقدم للترقية.

تبيّن أنّ درجة المنافسة بين المتقدمين الأكاديميين متفاوتة، تفسير ذلك: أنّ الأكاديميين يعتقدون أنّ المنافسة في هذا المجال تكون مع الذات، بمعنى أنّ الأكاديمي الذي قام بعمل الأبحاث المحددة، وقد استوفى المدة القانونية يستطيع تقديم طلب من أجل الحصول على الترقية.

أيدت دراسة (رينستسن وهاسيلباك وريلي وسيناسون، 2011)، النتائج التي حصلنا عليها من حيث أنّ يكون هناك استخدام لمؤشرات التوثيق، من أجل تحسين المحاسبة الأكاديمية، ومعرفة

ما إذا كان هناك حيازة، وحساب العبء الدراسي، واختلفت دراسة (السليحات، 2011)، أن تقييم عينة الدراسة لإجراءات وممارسات الترقية المتبعة في الجامعة منخفض، إلا أنها اتفقت في بعض النقاط أن يكون هناك مناقشة لأعضاء هيئة التدريس في إعداد أنظمة وتعليمات الترقية وصياغتها قبل الإقرار والعمل به، والاهتمام بأبرز المقترحات لتطوير أنظمة الترقية، وأيضاً اتفقت الدراسة مع مطالب الأكاديميين الموجهة للجامعات بما يخص واقع الترقية، بالعمل على توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات، ومراجعة الطرق والإجراءات المترتبة على المتقدمين للترقية؛ لتسهيل الأمور أمامهم بالمتطلبات والشروط للجامعات الفلسطينية المطلوبة، وعدم الاكتفاء بقبول النشر والعمل على النشر الفعلي للأبحاث.

أما دراسة (السمدوني، 2013)، فقد اتفقت أن يتم إعادة النظر في تأثير العوامل والإجراءات والشروط التي تؤدي إلى تأخير التقدم في الترقية، وعدم التركيز على بعض المحكمين دون غيرهم الذي قد يؤدي لاختلاف التخصص في كثير من الأحيان، واختيار المتخصصين المناسبين بما يتفق مع تخصص المتقدم للترقية، وقد ذكرت دراسة (فاريا ولوريد وميكسون وشاتشيسيدا، 2013)، عن بعض النقاط لتحديث النظام، بإعادة النظر في درجات البحث للأكاديميين من درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه للمتقدم للترقية، وإعادة دراسة الأجيال الأكاديمية المختلفة للحاصلين على درجة الدكتوراه.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

أظهرت النتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الجدول (2) والدرجة الكلية بأن درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات درجة متوسطة، مما يفسر أن نظرة الأكاديميين لم تكن لواقع المعايير برضا عالٍ أو

بنظرة غير مقبولة، والمعايير مرتبطة بالبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع وخدمة الجامعة، وتبين أن شروط التدريس المرفقة ضمن أنظمة الترقية لم تحظى بقبول أكاديمي عالٍ، وتأتي النتيجة لأن عدد المبحوثين من رتبة محاضر وأستاذ مساعد كانت تفوق عدد الأكاديميين من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ، أي أن عدد الأكاديميين من ناحية الرتبة العلمية غير متساوية في الجامعات، لذلك كانت الإجابة حسب الرتبة الأكاديمية، فالمحاضرون ينظرون إلى شروط التدريس بأنها مناسبة، أما الأستاذ المشارك والأستاذ، كانت الإجابات ليست عالية لمطالبهم بتقليل نصاب التدريس للتفرغ للأبحاث والإنتاج والجهد العلمي أكثر، لهذا كانت النسبة متوسطة، وفيما يأتي تفسير لكل فقرة:

تبين أن المعايير التي تضعها اللجنة للبحث العلمي المحكم للنشر في مجلات ودوريات وكتب هي معايير غير منطقية من قبل الأكاديميين، ويفسر ذلك: صعوبة إيجاد أو نشر الأكاديميين للأبحاث في مجلات ودوريات محكمة، وبالذات صعوبة في النشر لأبحاث ذات عامل تأثير، مما يؤدي إلى تأخير في الترقية، والوصول إلى الرتبة العلمية للأكاديمي المطلوبة، واختلفت آراء الأكاديميين حسب تخصصهم (علوم الإنسانية، وعلوم تطبيقية وطبيعية) كانت الآراء متوسطة، فمن الأكاديميين لديهم سهوله بالنشر منهم من كان تخصصه بالعلوم الإنسانية، وأكاديميون مطلوب منهم أبحاث عالمية ذات عامل تأثير وجدوا صعوبة في النشر.

إلا أن فقرة وجود مفهوم موحد لمعايير الترقية عند موظفي الجامعة كان الرأي متوسطاً، ويمكن تفسير ذلك: أن هناك أكاديميين يشجعون وجود أنظمة متساوية وموحدة لجميع الجامعات الفلسطينية، وأيضاً هناك آراء لم تكن بدرجة الموافقة على توحيد المعايير، وحسب وجهة رأيهم أن ذلك سيكون بدرجة معايير صعبة التنفيذ، ومن ناحية أخرى، عدم معرفة معايير الترقية على

الأكاديميين وعدم المعرفة الكافية لديهم هو سبب اعطاء الدرجة المتوسطة لهذه الفقرة، لعدم المعرفة الكافية والواضحة لها.

أما بخصوص النقاط والنسب والعلامات لم تكن النظرة متشابهة، وقد يكون السبب لاختلافها بين الجامعات الفلسطينية المختلفة وعدم توحيدها، أو عدم وجودها في بعض الجامعات مثل جامعة بيت لحم، كل أكاديمي كانت إجابته عن ما تحتويه أنظمة جامعتهم، والاختلاف ظاهر ووارد بين الأنظمة، وكانت إجابة الأكاديميين تختلف باختلاف الرتبة العلمية.

وتبين أنّ نسبة الاشتراك بأعمال تُنهض الجامعة ونسبة المشاركة في نشاطات غير أكاديمية لخدمة المجتمع غير مقبولة بالشكل الكافي، ويُرجح السبب عدم إعطاء هذه النقاط أوزان مناسبة تشجع الأكاديمي بالعمل الخارجي، وأيضاً اختلاف الآراء حسب التفريغ للقيام بها، فالمحاضر والأستاذ المساعد يرهق وقته في مجال التدريس لم يعط إجابة لعدم اكتفاء وقته للمشاركة بأعمال تُنهض الجامعة، أما الأستاذ كانت إجابته إيجابية باتجاه هذه النقطة لقدرته على المشاركة وتوفير الوقت المناسب لذلك.

وأظهرت الدراسة حسب آراء الأكاديميين إلى وجود المحسوبية والعلاقات الشخصية في موضوع ترقية الأكاديمي، وأن هناك تحيزاً من قبل أصحاب القرار (لجنة الترقية أو رئيس الجامعة) في الترقية، أو تكون هناك إمكانية لتأثرهم بأنواع معينة من الضغوطات الاجتماعية في قرار الترقية، وتكون النتيجة أنّ يشعر الأكاديمي بتحيز أو عدم المحاباة وظلم في الترقية ويُرجح السبب إلى عدم وجود جهة عليا يلجأ إليها الأكاديمي عند الشعور بالظلم.

أما ما يخص فقرة أنّ تقوم الجامعة بمشاركة الأكاديميين في مناقشة وصياغة وإعداد نظام الترقية قبل إقراره كان رأي الأكاديمي متوسطاً، ويفسر ذلك، أنّ الجامعة لا تشارك الأكاديميين

بشكل متواصل في صياغة ومناقشة والإعداد في نظام الترقية قبل إقراره وإعلانه وتنفيذه، وكان لذلك وضوح للباحثة بعدم معرفة عدد كبير من الأكاديميين للأنظمة المتبعة في الجامعة. أما فقرة التزام رئاسة الجامعة (الرئيس ونوابه) بالمدة الزمنية لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية حسب الدرجة الكلية كان رأي الأكاديميين متوسط، إلا أنه بعد محادثة الباحثة للأكاديميين خلال توزيع أداة الدراسة كان سبب أن تكون الدرجة متوسطة هو إجابة الأكاديميين بعدم التزام الرئيس أو من ينوبه بالمدة الزمنية المذكورة ضمن أنظمة الترقية لإعطاء نتيجة أو توصية في الترقية، مما يسبب في تأخير الترقية وارهاق الأكاديمي في مدة الانتظار، والبعض الآخر كانت الإجابة على الفقرة بموافقة لكن ليست عالية وهم من وصلوا لرتبة أستاذ مشارك وأستاذ.

لم تتفق دراسة (جليسان وسويندر وسورفاس، 2013)، بوضع معايير أكثر صرامة تصف المعرفة والمهارات المطلوبة للأكاديميين في جميع التخصصات، للحصول على جودة وفاعلية أعلى للأكاديمي، والتركيز على أهم المعايير (المعايير المهنية)، وهي إجابة الأكاديمي للمهارات الشفهية في اللغات المستهدفة التي يُدرسونها عبر التواصل المهني، بينما اتفقت دراسة (الهابيل والشرفا وأبودان، 2015)، في التعرف على العوامل المؤثرة على قرارات ترقية الموظفين، وعلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابة المبحوثين حول محور الدراسة الأساسية المتمثلة في وجود نظام متكامل، وأن يتم توحيد النقاط أو العلامات أو النسب المعتمدة من مختلف الجامعات الفلسطينية، ليكون هناك عدل، وتوحيد أمام الأكاديميين، وإعطاء فرص متشابهة من المعايير المتبعة المدروسة التي تصف المعرفة والمهارات للأكاديميين في جميع التخصصات، ويكون ذلك بالتركيز على جودة الأكاديمي وفاعليته.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات؟

بالإشارة إلى نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الواردة في الجدول (3) والدرجة الكلية، أنّ درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، كما يدركها العاملون في الجامعات الفلسطينية كانت آراء الأكاديميين لها بدرجة متوسطة، ويعني أنّ نظرة المبحوثين لها لم تُشر إلى درجة رضا مرتفعة أو منخفضة، ممّا يفسر ذلك على نظرة أكاديمية متوسطة لواقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية، وبالتالي هو تفسير لفقرات الجدول.

تبيّن أنّ نظرة الأكاديميين للمدة الزمنية للترقية متوسطة، وتعود النتيجة إلى احتياج المتقدم للمدة الزمنية الكافية؛ لإنجاز الإجراءات والمعايير المطلوبة، ومنهم من نظر على أنها مدة طويلة بما يخص عدد السنوات المطلوبة للعمل في الجامعات، أو الوصول لإتمام الشروط والإجراءات وصولاً للمعايير والقوانين المطلوبة، وبهذا كانت النظرة مختلفة بين الأكاديميين، فمن كان يفكر بالترقية أو من هو بمرحلة الاجراءات للترقية أو من ينتظر قرار الترقية كانت إجابته طويلةً ومُتعبةً، فأعطى رأياً متوسطاً، أما من حصل على الترقية منذ سنوات، فقد كانت آراؤهم موافقةً على المدة.

فقرة عدد الأبحاث المحددة بإجراءات الترقية، وقد كانت أيضاً النظرة الأكاديمية متوسطة، ويفسر ذلك، عدم قدرة الأكاديمي على إنجاز العدد المطلوب من الأبحاث، لأسباب قد تكون مادية أو عامل الزمن أو ضغط الجهد التدريسي.

أمّا ما يخص التزام لجنة الترقية بالمدة المحددة لدراسة الطلب والرد عليه، فقد كانت آراء الأكاديميين متوسطة، وتفسير ذلك: أنّ اللجان في الجامعات الفلسطينية تختلف عن بعضها، منها

ما يكون ملتزماً ومنها لا يطبق الالتزام ويأخذ وقتاً غير المحدد في دراسة أو النظر لملف الترقية؛ مما يسبب تأخير الترقية.

أما عن وجود نظام ترقية يحتسب درجة الترقية من خارج الجامعة والعمل فيها داخل الجامعة التي يعمل فيها الأكاديمي، فلم يكن له تقدير عالٍ، وتفسير ذلك: عدم اعتراف معظم الجامعات بدرجة الترقية من خارج جامعة المتقدم للترقية، لوجهة نظرها تكون أن الجامعة أو المستوى أقل كفاءة وجودة من مستوى الجامعة التي يعمل فيها الأكاديمي، وبعض الجامعات توافق على الترقية من خارج الجامعة إذا كانت مؤهلةً ومعترفاً بها من قبل الجامعة التي يعمل بها.

أما نظرة الأكاديميين عن وجود توازن في أنظمة الترقية المعتمدة بين الأوزان المحددة للبحوث، والكتب، والتدريس، والأعمال الإدارية، وخدمة المجتمع، فقد كانت النتيجة ليست عالية، ويفسر ذلك: بوضع الجامعة لأوزان دون دراسة، وعدم وضوحها للأكاديميين، أو عدم معرفتهم الكافية بطبيعة تلك الأوزان، أو عدم التجانس مع التطور الحالي.

يُعزى إعطاء نقطة أن هناك اتفاقيةً على تحديد المجالات المتخصصة والمقبولة لأغراض الترقية بين الموظفين وبين الجهات الإدارية التي تتخذ قرارات الترقية من جهة أخرى، وقد كانت النظرة الأكاديمية متوسطة، تُفسر بعدم مشاركة الأكاديميين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية الأكاديمية، وعدم تعميمها، أو تفسيرها، على عكس نتائج دراسة (السليحات، 2011)، وذلك أن عينة الدراسة قامت بتقييم متوسط لأنظمة الترقية ولفقرات معايير الترقية إلا أن تقييمها كان منخفض لفقرات إجراءات الترقية، وعلى ذلك من المفروض مناقشة أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد وصياغة نظام الترقية قبل الإقرار والعمل به وعلى توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الفلسطينية.

ومن خلال ملاحظه الباحثة لنتيجة تحليل الوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلية لمجالات الدراسة حسب رؤية الأكاديميين لواقع أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية وأبعادها: الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، ومعايير الترقية، وأنظمة الترقية وقوانينها، كما يوضحها جدول (4)، وقد كانت أعلى الدرجات هي درجة واقع الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية (3.45) يليها درجة واقع أنظمة الترقية والقوانين المتبعة في أنظمة الترقية (3.40)، وأخيراً درجة واقع المعايير المتبعة في أنظمة الترقية (3.27)، ويمكن تفسير ذلك: أنّ نظرة الأكاديميين اختلفت بناءً على تفسير فقرات الجداول السابقة، مما أعطى الترتيب المذكور لأبعاد واقع الترقية الأكاديمية المتبعة في الجامعات الفلسطينية.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل تختلف كل من معايير الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية باختلاف كل من: الجنس، جامعة التخرج، جامعة العمل، الشهادة العلمية، الرتبة العلمية، مجال التخصص، سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة؟

بالإشارة إلى نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة حسب فئات العوامل المستقلة الواردة في الجدول (5)، بأن المتغيرات التابعة تتبع التوزيع الطبيعي بشكل عام، وكذلك حسب فئات العوامل المستقلة (مستوى الدلالة أكبر من 0.05)، وكانت من نتائج تحليل التباين المتعدد لفحص الفروق في معايير الإجراءات والممارسات ومعايير الأنظمة وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة الجامعات الفلسطينية، كما هو وارد في جدول (6)، الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية حسب متغير جامعة العمل، الوصول إلى نتائج اختبار المقارنات الثنائية، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية فقط حسب جامعة العمل والرتبة

العلمية ومجال التخصص، ولم يكن هناك فروق في عامل الجنس حسب (مستوى الدلالة أقل من 0.05)، وهنا يأتي توضيح للنتائج السابقة:

حيث توصلت الباحثة من جدول (7)، فيما يتعلق بالإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية حسب متغير جامعة العمل، بأن المقارنات الثنائية أوجدت فروقاً لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعتي النجاح وبوليتكنك فلسطين، ويفسر ذلك: أنّ هناك اختلاف وفروق في إجابات الأكاديميين في جامعة بيت لحم مقارنة بإجابات الأكاديميين في جامعة بوليتكنك فلسطين وجامعة النجاح الوطنية، حيث كانت جامعة بيت لحم وباقي الجامعات الفلسطينية متشابهة في آراء الأكاديميين حول الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، أو لم يكن الاختلاف في إجاباتهم كبير، وهذا يفسر أيضاً درجة الرضا أو عدم الرضا عن الإجراءات والممارسات المتبعة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين. كذلك كانت الآراء تختلف بين الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية عن آراء الأكاديميين في الجامعات (النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس)، ويعني ذلك، عدم رضا الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية والجامعات الأخرى عن الإجراءات والممارسات المتبعة في جامعاتهم، ويفسر ذلك: أنّ سياسة الجامعة وأسلوبها وتعاملها في وضع الإجراءات وتنفيذها وتحقيقها والتزامها بخطواتها اختلفت من جامعة إلى أخرى، وكان لها أثرٌ على الأكاديميين، ممّا أعطى نظرة من خلال آرائهم في أداة الدراسة.

أمّا فيما يتعلق بمعايير الترقية، فقد كانت نتيجة المقارنات الثنائية، أنّ هناك اختلافاً وفروقاً في إجابات الأكاديميين في جامعة بيت لحم مقارنة مع إجابات الأكاديميين في الجامعات (النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس)، ولاحظت الباحثة أنّ هناك تشابهاً في إجابات الأكاديميين من وجهة

نظرهم بين جامعة بيت لحم والجامعات الأخرى والفروق بسيطة، ويوضح أيضاً الجدول، وجود اختلاف وفروق في إجابات الأكاديميين في جامعتي بيرزيت والجامعة العربية الأمريكية مقارنة مع إجابات الأكاديميين في جامعة القدس، والفروق بسيطة في آراء الأكاديميين بين جامعتي بيرزيت والجامعة العربية الأمريكية والجامعات الأخرى، ويفسر ذلك: أنّ هذا الاختلاف في الآراء يعود إلى اختلاف نظرت الأكاديميين اتجاه الجامعة في تنفيذ معايير الترقية المتبعة (البحث العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة والمجتمع)، بالمقابل على وجود نظره مختلفة بين الأكاديميين في الجامعات على النقاط والعلامات والنسب المعطى من خلال أنظمة الترقية لكل جامعة.

فيما يتعلق بأنظمة الترقية وقوانينها، كانت نتيجة المقارنة الثنائية بين الجامعات أنّ هناك فروقاً واختلافاً في آراء الأكاديميين في جامعتي بيرزيت والخليل مقارنة مع جامعة القدس، وكان الفرق بسيط في آراء الأكاديميين بين جامعتي بيرزيت والخليل مع الجامعات الأخرى، وأيضاً يوضح الجدول أنّ هناك فروقاً واختلافاً في آراء الأكاديميين في جامعة بيت لحم مقارنة مع آراء الأكاديميين في باقي الجامعات (النجاح الوطنية وبوليتكنك فلسطين والقدس)، والفروق في الآراء الأكاديمية بسيطة بين جامعة بيت لحم والجامعات الأخرى، وقد اختلفت آراء الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية مقارنة مع جامعتي النجاح والقدس، إلا أنّها لم تختلف في آرائهم بين الجامعة العربية الأمريكية والجامعات الأخرى في أنظمة الترقية وقوانينها المتبعة، وذلك يفسر: أنّ النظرة الأكاديمية أيضاً مختلفة بين الجامعات الفلسطينية، فكل جامعته كانت تتمتع بأنظمة وقوانين تختلف عن غيرها، مما سبب بظهور الفروق بالآراء بين الأكاديميين نحو واقع أنظمة الترقية الأكاديمية، والنظرة باتجاه درجة صعوبتها وتنفيذها، ويعود

ذلك، عدم إشراك الأكاديميين وعدم توضيح الجامعة للأنظمة، مما سبب بمعرفة غير كافية للأكاديميين.

وبالإشارة إلى نتائج التحليل لواقع الترقية للجامعات الفلسطينية ككل فيما يتعلق بالدرجة الكلية، كما يظهر بالجدول (8)، كانت الفروق والاختلاف في آراء الأكاديميين في جامعة بيرزيت مقارنة مع آراء الأكاديميين في جامعة القدس، وهذا يفسر: أن درجة الرضا لواقع أنظمة الترقية حسب آراء الأكاديميين متفاوتة بين الجامعتين، كانت متقاربة بين جامعة بيرزيت والجامعات الأخرى، وأيضاً من خلال الدرجة الكلية، لوحظ أن الاختلاف والفروق في الآراء كان بين جامعة بيت لحم وجامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس، كذلك كانت الفروق في آراء الأكاديميين في الجامعة العربية الأمريكية مقارنة مع جامعتي النجاح والقدس.

كما تبين من جدول (8)، الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد عينة الدراسة نحو الإجراءات والممارسات المتبعة، ومعايير الترقية وأنظمة وقوانينها المتبعة في أنظمة وتعليمات الترقية حسب متغير الرتبة العلمية، أن الفروق كانت فقط في مجال معايير الترقية حسب متغير الرتبة العلمية، ولم يكن هناك اختلاف في آراء الأكاديميين في مجال الإجراءات والممارسات وأنظمة الترقية المتبعة في الترقية، ومن جدول (9)، كانت نتائج اختبار المقارنات الثنائية البعدية حسب متغير الرتبة العلمية واضحة فيما يتعلق بمجال معايير الترقية، وقد كانت الفروق في آراء الأكاديميين فقط بين الرتبة العلمية (أستاذ) والرتبة العلمية (أستاذ مساعد) لصالح الرتبة العلمية (أستاذ)، ويفسر ذلك: عدم اشتغال معظم الجامعات على إجراءات ومعايير وقوانين لأنظمة الترقية التي تخص الأستاذ المساعد، واعتماد إجراءات وصول الأكاديمي للترقية بعد وصوله لدرجة الدكتوراه على أنظمة الترقية

للأستاذ المشارك والفرق يكون عدد سنوات عمل الأستاذ المساعد في جامعته، ومن أسباب ظهور فروق بين الجامعات، أنّ آراء الأكاديميين من الرتبة العلمية أستاذ أكثر اتجاهاً ورضاً نحو الترقية المتبعة في أنظمة الترقية، وأيضاً اهتمام الأستاذ بالمعايير منها: البحث والإنتاج والجهد العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، إلّا أنّ الأستاذ المساعد كان هنا يعطي اهتماماً أكثر لمجال التدريس، ويعطي أوزان أقل للوصول للترقية بطرق أسهل، وعند مقارنة آراء الأكاديميين بين رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مشارك ومحاضر، لم يكن هناك فروق كبيرة في آرائهم، فالأستاذ المشارك والأستاذ أعطى رأياً يميل للرضا لبعض المعايير، وأيضاً المحاضر تحيزاً لمجال التدريس، فكانت الآراء تختلف باختلاف الرتبة العلمية.

وأشارت الباحثة في جدول (10)، الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملاءمة الفقرات، كما يراها أفراد العينة نحو الإجراءات والممارسات والمعايير وأنظمة الترقية وقوانينها المتبعة في أنظمة، وتعليمات الترقية حسب متغير مجال التخصص، على وجود فروق في الإجابات كانت فقط في مجالي الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية والدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية حسب متغير مجال التخصص، ولم يتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مجالي معايير الترقية وأنظمة الترقية وقوانينها حسب متغير مجال التخصص، ويفسر ذلك: موافقة الأكاديميين اتجاه الإجراءات والممارسات المتبعة في أنظمة الترقية، ومن جدول (11) أظهرت نتائج اختبار المقارنات الثنائية البعدية حسب متغير مجال التخصص، فيما يتعلق بالإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، وقد كانت الفروق في آراء الأكاديميين باتجاه مجال تخصص العلوم الإنسانية مقارنة مع مجال تخصص العلوم التطبيقية والطبيعية، ويفسر ذلك: أنّ الإجراءات والممارسات المتبعة في الجامعات تكون أسهل في الوصول إلى الترقية في التخصصات المتعلقة بالعلوم الإنسانية، ممّا يدعو ذلك لزيادة عدد

الأكاديميين من تخصص العلوم الإنسانية (آداب، إدارة، شريعة، فلسفة، تاريخ، جغرافيا، علوم سياسية، تربية، خدمة اجتماعية...الخ).

اختلفت نتائج الدراسة عن دراسة (أبو شرح، 2010)، ودراسة (ليسوني ومونتوبو وبيزونى، 2010)، أن هناك فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس وكان لصالح الذكور، وأن يكون الجنس والعمر عوامل مؤثرة على كل من الإنتاجية واحتمالية الترقية، ولم تتفق أيضاً دراسة (كاهن، 2011)، أن نتائج الاختلافات بين الجنسين تؤدي إلى تعزيز وترقية الأكاديميين، وأن المحاضرين من النساء أقل احتمالاً من الرجال في الترقية أو في مغادرة الجامعة، ولم تساهم الإجازات الطويلة في الفروقات بين الجنسين، إلا أن إجازة الأمومة كان لصالح الإناث على احتمال أكبر للبقاء والترقية، واتفق مع الدراسة أن الفروقات بين الجنسين تقل مع الوقت، أيضاً خالفت الدراسة دراسة (الحويطي، 2013)، أن معظم المشكلات المتعلقة بالجنس، من ناحية الذكور، تتبلور المشكلات بعدم تلبية الجامعة لحاجات العاملين الذكور، أما من ناحية الإناث، فإن المشكلة الأساسية التي احتلت المرتبة الأولى هي درجة تعقيد الإجراءات لعملية الترقية للإناث من درجة علمية إلى أخرى، واتفقت الدراسة بأن المشكلات اختلفت باختلاف الرتبة العلمية، ولم تتفق على وجود فروق ذي دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ مساعد، وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (الديب، 2012) على وجود دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجامعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (الجنس، الكلية، سنوات الخدمة والدرجة العلمية).

وفي النهاية، لا بد من الإشارة إلى أن الدراسات اختلفت في الآراء تبعاً لسنوات البحث باختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والتطور التكنولوجي.

وترى الباحثة أنّ الفروق بين الجامعات لواقع الترقية الأكاديمية (الإجراءات والممارسات، ومعايير الترقية، الأنظمة وقوانينها) المتبعة في الجامعات الفلسطينية، أظهرت نتائج التحليل لواقع الترقية للجامعات الفلسطينية ككل، فيما يتعلق بالدرجة الكلية، وأنّ الفروق جاءت لصالح جامعة بيرزيت مقابل جامعة القدس، كذلك كانت الفروق لصالح جامعة بيت لحم مقابل جامعة النجاح وبوليتكنك فلسطين والقدس، كذلك كانت الفروق لصالح الجامعة العربية الأمريكية مقابل جامعتي النجاح والقدس.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: ما مدى التفاوت بين متوسطات أوزان مجالات الدراسة (البحث والإنتاج، والجهد العلمي التدريس، خدمة الجامعة، خدمة المجتمع) عند القيام بعملية الترقية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في الجامعات؟

بالإشارة إلى نتائج حساب أوزان مجالات الدراسة (البحث والإنتاج والجهد العلمي، التدريس، خدمة الجامعة، خدمة المجتمع)، الواردة في جدول (12)، من وجهة نظر العاملين ومقارنتها بالأوزان المعتمدة في الجامعات الفلسطينية حسب كل جامعة وحسب الرتبة العلمية للعاملين.

تبين أنّ آراء العاملين من جميع الرتب العلمية في جامعة الخليل بما يخص الأوزان المتعلقة بمجال البحث والإنتاج والجهد العلمي ومجال خدمة الجامعة تقل بشكل كبير عن الأوزان المعتمدة، ويفسر ذلك: نظرة الأكاديميين خصوصاً المحاضر والأستاذ المساعد للأوزان بأنها كبيرة، وإعطاء أوزان أقل لإنجاز الأبحاث بطرق أسهل وأسرع، بدل من قضاء سنوات طويلة دون إنجاز للأبحاث والحصول على الترقية؛ وذلك بسبب الشروط والإجراءات والأوزان المعتمدة، وكانت الأوزان لخدمة الجامعة أيضاً قليلة؛ لأن معظم وقت المحاضر والأستاذ المساعد يكون في مجال التدريس، إلا أنّ الأستاذ أعطى نسبة وزن أعلى لخدمة الجامعة؛ لأنه

يملك صفاتٍ وأسلوبٍ يمكنه من قضاء وقت أطول لخدمة الجامعة، أمّا فيما يتعلق بمجال التدريس ومجال خدمة المجتمع، فكانت الاختلافات بسيطةً بين آراء العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، يفسر ذلك: عن رضا الأكاديميين خصوصاً الأستاذ المشارك والأستاذ عن الأوزان المتعلقة لخدمة المجتمع؛ وذلك بالإجابة عن أوزان قريبة من الأوزان المعتمدة أو أعلى منها نسبياً؛ لأنّ نظرتهم أنّهم يمضون ساعاتٍ يبذلون جهداً لخدمة المجتمع بأوزان تكون مناسبة، أمّا نظرة الأكاديميين من مجال التدريس، تختلف حسب الرتبة العلمية، فنظرة المحاضر كانت ذات أوزان قريب من الأوزان المعتمدة، لأنّ المحاضر يقضي معظم وقته في مجال التدريس فيعطي أوزان تتناسب جهده ووقته.

أمّا نتائج جامعة بيرزيت كما يوضحها جدول (13)، التي تتعلق في البحث والإنتاج والجهد العلمي ومجال التدريس، كانت الأوزان حسب آراء الأكاديميين من جميع الرتب العلمية تقل بشكل كبير عن الأوزان المعتمدة، ويفسر ذلك: أنّ جميع الرتب العلمية تريد أوزان أقل للوصول إلى الترقية بطرق أسهل وإجراءات غير معقدة، ومعايير بأوزان مناسبة، أمّا آراء الأكاديميين فيما يتعلق في مجال خدمة الجامعة وفي مجال خدمة المجتمع، فكانت الاختلافات بسيطةً مقارنة مع الأوزان المعتمدة في الجامعة، ويفسر ذلك: أنّ المحاضر لم يعط أوزان عالية في خدمة الجامعة والمجتمع وإنما أعطى وزن يقل نسبياً عن الأوزان المعتمدة، وذلك يشير إلى أنّ المحاضر يفضل نقل الأوزان إلى مجالات أخرى مثل التدريس؛ لأنه يقضي معظم وقته فيه. أمّا الأستاذ فيعطي وزن أعلى نسبياً من الأوزان المعتمدة، وكون أنه يقضي ساعاتٍ لخدمة الجامعة والمجتمع.

أمّا نتائج جامعة القدس كما تظهر في جدول (14)، فقد تبين وجود اختلافات وفروق واضحة بين الأوزان حسب آراء العاملين من جميع الرتب العلمية، وفي جميع المجالات (مجال البحث والإنتاج والجهد العلمي ومجال التدريس ومجال خدمة الجامعة ومجال خدمة المجتمع)، حيث إنّها تقل عن الأوزان المعتمدة، ويظهر ذلك عدم موافقة العاملين عن الأوزان في جميع المجالات، وأنّ يقوموا بتقدير وإعطاء أوزان أقل لتتناسب مع رأيهم، ومطالبهم بتخفيف الأوزان المتعلقة في جميع المجالات المعتمدة في واقع أنظمة الترقية، ويفسر ذلك: أنّ الأكاديميين يبحثون على طرق وأسباب، يمكن أنّ توصلهم لمرادهم بشكل أسرع وأسهل؛ للوصول إلى الترقية دون أن يمضوا سنوات طويلة بدون أي نتيجة ممكن أن يحققها الأكاديمي، وقد وجدت الباحثة اختلافاً في آراء الأكاديميين تبعاً للرتبة العلمية.

أمّا فيما يتعلق بجامعة البوليتكنك، ومن نتائج جدول (15)، فيتضح عدم وجود الرتبة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ) في عينة الدراسة، ويفسر ذلك: رفض الأكاديميين من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ من إبداء رأيهم لواقع أنظمة الترقية في الجامعة، لأسباب قد تكون مهنية أو رفض لأنظمة الترقية في الجامعة، وكذلك عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة لرتبة الأستاذ المساعد، بسبب اعتمادهم للأوزان المعتمدة للأستاذ المشارك، والاختلاف بعدد سنوات العمل للأستاذ المساعد، أما فيما يتعلق بالرتبة العلمية (محاضر)، فإنّ الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل - وبشكل كبير - عن الأوزان المعتمدة في الجامعة في جميع المجالات ما عدا مجال التدريس، والتي كان المتوسط الحسابي لآراء العاملين فيها أعلى من الوزن المعتمد في الجامعة، وهذا يفسر: أنّ المحاضر يقضي معظم وقته في التدريس ولا يمتلك وقت للبحث والإنتاج والجهد العلمي أو وقت لمجال خدمة الجامعة والمجتمع. وبذلك عدم رضا المحاضرين عن أوزان مجال التدريس المعتمدة وتقديرهم بأوزان مرتفعة.

أمّا النتائج المتعلقة في جامعة النجاح الوطنية كما في الجدول رقم (16)، يتضح أنّ الأوزان حسب آراء العاملين تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال البحث والإنتاج والعلم، ويفسر ذلك: أنّ الأوزان عالية، وليتم اجتيازها والوصول للترقية وهم بحاجة إلى أوزان أقل من المعتمدة؛ ليسهل عليهم الوصول إلى الرتب الأعلى وأنهم بحاجة للوقت الكافي لذلك، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال خدمة الجامعة، وهذا يوضح، أنّ الأكاديميين يحتاجون إلى توزيع الأوزان المعتمدة على المجالات الأخرى حسب ما يناسب وقتهم وجهدهم فيها، بالمقابل كانت أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال التدريس، وخصوصاً عن رتبة المحاضر والأستاذ المساعد، فشعورهم بأنهم يبذلون جهد في التدريس وقضاء مدة أطول يحتاج إلى أوزان أعلى، وكانت الاختلافات بسيطة جداً بين درجات العاملين من جميع الرتب العلمية وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة المجتمع، يختلف ذلك باختلاف الرتب للأكاديميين فمنهم من يشارك في الوقت والجهد في العمل لخدمة المجتمع، فأعطى أوزاناً أعلى، أمّا مَنْ لا يشارك لساعات طويلة في خدمة المجتمع أو لم يساهم، فيرى أنه ليس بالضرورة أن تكون هذه الأوزان المعتمدة عالية فكانت آراؤهم تقل نسبياً، كما يلاحظ عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالأستاذ المساعد لجميع المجالات، وقد يفسر ذلك: أنّ أنظمة الترقية تجمع بين أوزان الأستاذ المساعد مع أوزان الأستاذ المشارك كنظام واحد ومعايير واحدة، للوصول للترقية الأكاديمية باختلاف سنوات العمل.

أمّا بما يخص الجامعة الخاصة (الجامعة العربية الأمريكية)، كما يوضح جدول رقم (17)، يتضح أنّ الأوزان حسب آراء العاملين تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة

لجميع الرتب العلمية عند مجال البحث والإنتاج والجهد العلمي، وهذا يفسر: أنَّ الأكاديميين بحاجة لتعديل وإعادة نظر في الأوزان المعتمدة، وتقليلها بحيث تسهل على الأكاديمي الوصول للرتب العليا، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة لجميع الرتب العلمية عند مجال خدمة الجامعة، ويفسر ذلك: أنَّ الأكاديميين يفضلون أن تكون الأوزان المعتمدة مركزه على المجالات الأخرى، وأن تتناسب مع الجهد والمدة المبذولة في خدمة الجامعة، وكانت الاختلافات بسيطة بين درجات العاملين من جميع الرتب العلمية وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة المجتمع، ويفسر ذلك: حسب الرتبة العلمية، فالأستاذ المشارك والأستاذ كانت آراؤهم بنسب أعلى من الوزن المعتمد، وهذا يوضح: أنَّ الأستاذ المشارك والأستاذ يعملون ويشاركون في مجالات لخدمة المجتمع، أما المحاضر فكانت آراؤهم مختلفة بإعطاء وزن تقل عن الأوزان المعتمدة لخدمة المجتمع، وهذا أيضاً يفسر: أنَّ رأي المحاضر بتقليل الوزن المعتمد وتوزيعه على التدريس كونه يقضى مدة أطول، وجهد أكبر في مجال التدريس.

أمَّا فيما يتعلق بمجال التدريس: فكانت أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالرتبة العلمية (الأستاذ المشارك) و(الأستاذ)، وهذا يفسر، اهتمام الرتب العليا بالتدريس وإعطائها الوزن الأعلى لأهمية هذا المجال، أمَّا بالنسبة للمحاضر فكانت أوزان العاملين تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة.

وقد لوحظ عدم توفر معلومات عن الأوزان المعتمدة في الجامعة فيما يتعلق بالأستاذ المساعد لجميع المجالات، وهذا يفسر اعتماد الجامعات لأوزان الأستاذ المشارك، التي تختلف بسنوات العمل المطلوبة من الأكاديمي في الجامعة.

أما نتائج جامعة بيت لحم كما يوضحها جدول (17)، فيتضح من المعلومات المتوفرة عن المحاضر والأستاذ المشارك، أنّ الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل بدرجة كبيرة عن الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال البحث والإنتاج والعلم، وهذا يفسر: أنّ اهتمامهم بمجال التدريس أكثر وتفضيلهم بإعطاء الوزن الأعلى لمجال التدريس لسبب قضائهم مدة أطول وإعطاء جهد أكبر فيه، كذلك الأوزان حسب آراء العاملين كانت تقل عن الأوزان المعتمدة في الجامعة عند مجال خدمة الجامعة، وهذا يفسر إمكانية الأكاديمي العمل وقضاء وقت في مجال خدمة الجامعة فالأستاذ المشارك أعطى رأياً مقارباً للوزن المعتمد، أما المحاضر فكان رأيه يقل عن الوزن المعتمد، وفيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع كانت أوزان العاملين تقل عن الوزن المعتمد في الجامعة وكان ذلك بالنسبة للمحاضر، لأنّ المحاضر على الأغلب ليس لديه الوقت الكافي للمشاركة ببعض المشاركات لخدمة المجتمع، أما رتبة الأستاذ المشارك لم يكن هناك فرق بين درجات العاملين وبين الأوزان المعتمدة في الجامعة، ويوضح ذلك أنّ الأستاذ المشارك له مكانة ومشاركة في مجالات خدمة المجتمع.

أما فيما يتعلق بمجال التدريس كانت المعلومات متوفرة فقط عن المحاضر، حيث أنّ أوزان العاملين تزيد عن الأوزان المعتمدة في الجامعة، لأنّ المحاضر يقضي معظم وقته في التدريس، ولا يمتلك الوقت الكافي للمجالات الأخرى لذلك يعطي رأيه بأوزان أعلى لتتناسب مع الجهد والوقت المبذول.

وبالإشارة إلى الدرجة الكلية في الجداول السابقة لكل جامعة تتضح النتائج التالية:

أولاً: فيما يتعلق بمجال البحث والإنتاج والعلم: كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، حيث كانت متوسطات أوزان العاملين تقل عن

الأوزان المعتمدة في الجامعات وبدرجات دالة إحصائياً. ويفسر ذلك بسبب عدم وجود أي تحفيز اتجاه البحث العلمي، وأن واقع المعايير المتبعة كبيرة.

فإذا أخذنا جامعة الخليل حسب آراء جميع الرتب العلمية كان الوزن المعتمد (67.1%) مقابل (21.1%) للعاملين، وفي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (19.4%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (20.6%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (71.7%) مقابل (19.2%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (72.7%) مقابل (20.8%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (68.3%) مقابل (19.7%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (68.3%) مقابل (13.6%) للعاملين، وهذا يفسر عدم رضى العاملين عن الأوزان المعتمدة، وهي سبب يقلل من الوصول للأبحاث والإبداع والحصول على الترقية الأكاديمية، فكلما زادت الأبحاث كانت التكاليف عالية، وعدم وجود دعم مادي لتغطية تكاليف البحث العلمي يسبب في تأخير للترقية وأخذ سنوات أطول، وهنا كانت آراء الأكاديميين أنهم بحاجة لتعديل وإعادة صياغة للأوزان وتقليلها بما يتناسب مع قدرة الأكاديميين للوصول للرتب الأعلى بطرق تكون أسهل ودون تعقيد.

اتفقت دراسة (سميث و كروكس، 2013) على كيفية احتساب البحث العلمي من خلال أساليب وطرق تم اعتمادها، والتوصل من خلال الأمور التي تداولتها على أن يكون هناك تمويل على البحث العلمي واستخدام مؤشرات متفق عليها لقياس وتحليل ووضع تقارير ونتائج أبحاث الجامعات، وأن يكون هناك محاسبة على المال الذي ينفقونه على تمويل البحث العلمي وعلى إجراءات قياس جودة البحث، وأن يكون هناك احتساب للعمل البحثي الفعال من البحوث العلمية، أما دراسة (عبد الله، 2014)، كان مؤيد في استخدام الإحصائيات للتدليل على

الوضعية التي يوجد عليها العلم والمعرفة، وأن يكون هناك اقتراح لأفكار جديدة وإعطاء إحصائيات ومعطيات وأرقام موثقة حول الجامعة والبحث العلمي، وأن تكون لها قوة حضور وتأثير من قبل الجامعات والمؤسسات البحثية، وأن يكون هناك دراسة لأسباب قد تؤدي لتدني البحث العلمي والتي قد تواجه الأكاديميين وتأثر عليهم. واتفقت دراسة (شرف الدين، 2016)، في معرفة الأسباب التي تؤثر في الترقية الأكاديمية، وركز على مفهومين رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي.

ثانياً: فيما يتعلق بمجال التدريس: تبين عدم وجود فروق أو تفاوت في جامعتي الخليل وبيت لحم بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة حيث كانت الفروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعتي الخليل وبيت لحم (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (18.1%) و(19.1%) للعاملين، وفي جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (20%) و(23.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج عدم وجود فروق أو تفاوت في جامعتي الخليل وبيت لحم بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، إلا أن هذا الاختلاف كان يختلف بناءً على الرتبة العلمية في الجامعات، وعن رضا الأكاديميين للأوزان المعتمدة لمجال التدريس، بحيث كانت آراؤهم أقل نسبياً لتتناسب مع جهودهم ووقتهم في التدريس.

من ناحية أخرى كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعتي بيرزيت والقدس (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (42.5%) مقابل (25.3%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (37.5%) مقابل (20.3%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود

فروق أو تفاوت في جامعتي بيرزيت والقدس بين آراء العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، ولصالح الأوزان المعتمدة في الجامعة، وهذا الرأي يختلف حسب الرتبة الأكاديمية، فالأستاذ المشارك والأستاذ، كانت الأوزان تقل عن الأوزان المعتمدة، بينما آراء المحاضرين كانت تتقارب من الأوزان المعتمدة أو أعلى منها، وهذا يفسر ما يراه الأكاديمي بما يتناسب مع الجهد والوقت الذي يبذله في مجال التدريس.

من ناحية أخرى: كانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جامعات البوليتكنك وجامعة النجاح والجامعة العربية الأمريكية (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (6.3%) مقابل (19.5%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (7.3%) مقابل (21.5%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (15%) مقابل (19.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود فروق أو تفاوت في جامعات البوليتكنك وجامعة النجاح والجامعة العربية الأمريكية بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة ولصالح آراء العاملين، ويفسر ذلك: أن آراء الأكاديميين يختلف باختلاف الرتبة العلمية، فمنهم من اهتم بالتدريس وأعطى وزناً أعلى ومنهم من كان الاهتمام الأكبر للبحث ومجال خدمة الجامعة والمجتمع، وهذا يوضح كيف يرى الأكاديمي وقته وجهده مع المجال المذكور بإعطاء الوزن المناسب كما يراه.

وقد أيدت دراسة (فاردي وكوين، 2010)، في التركيز والتأييد للعمل الأكاديمي التدريسي، وبروز الاهتمام بالجهد الأكاديمي في مجالي التدريس والتعليم داخل العالم الأكاديمي، وخصوصاً داخل نظام الترقية الأكاديمي، مع وجود فرصة للعاملين غير المنخرطين بالبحث

العلمي في الحصول على الترقية، وأن يكون بالإمكان إظهار معايير الترقية المكافئة في القيمة لمعايير الترقية بناءً على مجال التدريس، وأن يكون هناك دراسة لمفهوم الجهد العلمي في المجالي التدريس والتعليم وقدرتهما على خدمة الترقية الاكاديمية وربط المفهوم المؤسسة التي تقوم على الترقية لتتوافق مع الجهد الاكاديمي للتدريس والتعليم.

حيث كان هناك اختلاف في آراء الأكاديميين حول معيار التدريس، والاختلاف مرتبط بالرتبة الأكاديمية، فالمحاضر نظر لزيادة نقاط احتساب التدريس بينما الأستاذ المساعد نظر إلى نقطة تعدل بين التدريس والنقاط المعيارية الأخرى والأستاذ المشارك والأستاذ كانت نظرتهم نحو البحث العلمي أن تكون أكثر عدالةً وزيادة في احتسابها.

ثالثاً: فيما يتعلق بمجال خدمة الجامعة: اتضح أنه لا يوجد فرق في جامعتي بيرزيت وجامعة البوليتكنك بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة، وكانت الفروق دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05) ماعدا جامعة بيرزيت وجامعة البوليتكنك (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (7.5%) و(5.9%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (11%) و(9.5%) للعاملين، وعليه لا يوجد فرق في جامعتي بيرزيت وجامعة البوليتكنك بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة، اعتمدت الدرجة الكلية على آراء الأكاديميين نظراً للرتبة العلمية، فالأستاذ المشارك والأستاذ لهم مشاركة أعلى في مجال خدمة الجامعة، أما المحاضر فلا يملك الوقت الكافي للمشاركة في مجال خدمة الجامعة.

من ناحية أخرى كانت الفروق دالة إحصائياً ولصالح الأوزان المعتمدة في الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (17.1%) مقابل (6.5%) للعاملين، وفي جامعة القدس كان الوزن المعتمد (10%) مقابل (6.1%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (11.7%) مقابل (6.6%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (11.7%) مقابل (7.4%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (15%) مقابل (8.8%) للعاملين، وبالتالي يستنتج وجود فروق أو تفاوت في هذه الجامعات بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة ولصالح الأوزان المعتمدة في الجامعة، وهذا يفسر إذا كان ممكن للأكاديميين المشاركة في خدمة الجامعة، وامتلاكهم الوقت والجهد الكافي لذلك، واختلفت الآراء والأوزان باختلاف الرتبة العلمية، وامتلاك الصفات والأساليب الممكن أن يتمتع بها الأكاديمي ليكون قادراً على المشاركة وإفادة الجامعة ببعض الأمور والإجراءات المطلوبة.

لاحظت الباحثة اختلاف في تأييد أو اختلاف بين الدراسات السابقة وبين الدراسة، وتختلف النظرة بالرتبة العلمية حول مفهوم الأكاديمي من مشاركته في مجالات لخدمة الجامعة؛ إذ كانت مهارات تساعد الأكاديمي للترقية، أو معوقات تعيق الأكاديمي من الوصول إلى الترقية أو تسبب تأخيره، أيدت دراسة (التميمي، 2013)، النتائج (من ناحية المهارات التي تساعد الأكاديمي على الترقية)، أن يكون هناك مهارات قيادية مطبقة في الجامعات الفلسطينية ذات مهارات قيادية إدارية، ومما يكشف بامتلاك الأكاديمي قدرات ذهنية ممكن أن تكون الاستفادة منها في مواقع العمل المختلفة لتحقيق إنجازات مهمة، حيث تؤدي إلى خلق القدرة التنافسية بين الموظفين، ويعد حافز الترقية من الامتيازات المادية والمعنوية المهمة، أمّا باتجاه مجال خدمة الجامعة، وافقت دراسة (النصير، 2013)، (من ناحية أنها معوقات تعيق الأكاديمي من الوصول

إلى الترقية أو تسبب تأخيرها)، أن هناك مشاكل شخصية للأكاديميين لانشغالهم بالأعباء الإدارية، واختلفت الآراء باختلاف الرتبة الأكاديمية منهم من أراد زيادة النقاط أو العلامات أو النسب لهذه النقطة لتساوي تعب الأكاديمي الإداري، ومنهم لم يتطرق لها.

رابعاً: فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع: تبين أنه يوجد فرق في جامعة القدس بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة ولصالح الوزن المعتمد في الجامعة، وكانت الفروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة في أنظمة الترقية في جميع الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05) ماعدا جامعة القدس (مستوى الدلالة للاختبار أقل من 0.05)، حيث كان الوزن المعتمد في جامعة القدس (10%) مقابل (6.2%) للعاملين، وعليه يستنتج أنه يوجد فرق في جامعة القدس بين متوسطات أوزان العاملين وبين الأوزان المعتمدة ولصالح الوزن المعتمد في الجامعة، لأن جميع الرتب العلمية كانت آراؤهم بأوزان أقل من الأوزان المعتمدة، وهذا أثر على الدرجة الكلية.

من ناحية أخرى كانت الأوزان غير متفاوتة في باقي الجامعات (مستويات الدلالة للاختبار أكبر من 0.05)، ففي جامعة الخليل كان الوزن المعتمد (5.7%) و(6.3%) للعاملين، وفي جامعة بيرزيت كان الوزن المعتمد (7.5%) و(7.2%) للعاملين، وفي جامعة البوليتكنك كان الوزن المعتمد (11%) و(8%) للعاملين، وفي جامعة النجاح كان الوزن المعتمد (5%) و(5.1%) للعاملين، وفي الجامعة العربية الأمريكية كان الوزن المعتمد (6.7%) و(7.4%) للعاملين، وأخيراً في جامعة بيت لحم كان الوزن المعتمد (10%) و(6.9%) للعاملين، وبالتالي يستنتج عدم وجود فروق أو تفاوت في هذه الجامعات بين العاملين والأوزان المعتمدة في الجامعة، وهنا أيضاً تختلف الأوزان باختلاف آراء الأكاديميين تبعاً للرتبة العلمية، فمنهم من أعطى وزناً

أعلى نسبياً لمشاركته في الأمور المطلوبة والتي تمكنه من خدمة المجتمع، ومن الأكاديميين مَنْ أعطى وزناً أقل من الوزن المعتمد، وهذا يرجع إلى الوقت الذي يمتلكه الأكاديمي والجهد المطلوب للمشاركة في خدمة المجتمع، وهذا أثرَ على نتائج الدرجة الكلية لخدمة المجتمع.

وقد أُيدت دراسة (العجلوني، 2016)، على عدم وجود فروق حول الممارسة الحرة للأكاديمي في جميع المجالات والإدارة تبعاً لمتغير الجامعة والرتبة الأكاديمية، إلا أنها اختلفت في نسبة المتوسط الحسابي لخدمة المجتمع (2.73)، وهي نسبة أقل بكثير من نتائج دراسة مجال خدمة المجتمع للجامعات الفلسطينية العامة والخاصة.

ومن خلال مقابلة الباحثة لبعض الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة والخاصة كان الحديث على زيادة عدد النقاط المعتمدة لخدمة المجتمع وإعطاء أهمية لعمل الأكاديمي ومشاركته ببعض الفعاليات التي تعطي سمّة للجامعة، إلا أنّ الآراء أيضاً اختلفت باختلاف الرتبة الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية.

ومن مقارنة الباحثة بين الجامعات الفلسطينية ككل اتضحت الفروق التالية:

- من ناحية البحث والانتاج والجهد العلمي ومن الأوزان المعتمدة لواقع أنظمة وتعليمات الترقية يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة النجاح الوطنية < جامعة بوليتكنك < فلسطين < جامعة بيت لحم والجامعة العربية الأمريكية < جامعة الخليل < جامعة بيرزيت وجامعة القدس.

- أما من ناحية الأوزان حسب آراء الأكاديميين في البحث والإنتاج والجهد العلمي لواقع أنظمة وتعليمات الترقية يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة الخليل < جامعة

النجاح < جامعة القدس < الجامعة العربية الأمريكية < جامعة بيرزيت < جامعة بوليتكنك فلسطين < جامعة بيت لحم.

- من ناحية الأوزان المعتمدة لواقع أنظمة وتعليمات الترقية لمجال التدريس يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة بيرزيت < جامعة القدس < جامعة بيت لحم < جامعة الخليل < الجامعة العربية الأمريكية < جامعة النجاح < جامعة بوليتكنك فلسطين.

- أما من ناحية الأوزان حسب آراء الأكاديميين في مجال التدريس لواقع أنظمة وتعليمات الترقية يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة بيرزيت < جامعة النجاح < جامعة بيت لحم < جامعة النجاح الوطنية < جامعة القدس < الجامعة العربية الأمريكية < جامعة البوليتكنك < جامعة الخليل.

- من ناحية الأوزان المعتمدة لواقع أنظمة وتعليمات الترقية لمجال خدمة الجامعة يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة الخليل < جامعة بيت لحم < الجامعة العربية الأمريكية وجامعة النجاح < جامعة بوليتكنك فلسطين < جامعة القدس < جامعة بيرزيت.

- أما من ناحية الأوزان حسب آراء الأكاديميين في مجال خدمة الجامعة لواقع أنظمة وتعليمات الترقية يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة بوليتكنك فلسطين < جامعة بيت لحم < الجامعة العربية الأمريكية < جامعة النجاح الوطنية < جامعة الخليل < جامعة القدس < جامعة بيرزيت.

- من ناحية الأوزان المعتمدة لواقع أنظمة وتعليمات الترقية لمجال خدمة المجتمع يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة بوليتكنك فلسطين < جامعة بيت لحم وجامعة القدس < جامعة بيرزيت < الجامعة العربية الأمريكية < جامعة الخليل < جامعة النجاح الوطنية.

- أما من ناحية الأوزان حسب آراء الأكاديميين في مجال خدمة المجتمع لواقع أنظمة وتعليمات الترقية يمكن ترتيب الجامعات تنازلياً: جامعة بوليتكنك فلسطين <الجامعة العربية الأمريكية> جامعة بيت لحم < جامعة الخليل < جامعة القدس < جامعة النجاح الوطنية.

التوصيات:

في ضوء النتائج توصي الباحثة:

1. أن يكون هناك ميزانية مخصصة للأبحاث العلمية، لتشجيع الأكاديميين وإعطاء القدرات فرصة للظهور والإبداع.
2. أن تقوم الجامعات بالتطوير لواقع أنظمة الترقية؛ كي تتماشى مع الزمن وعصر السرعة الحالي.
3. الالتزام بالمدة الزمنية ضمن نظام أنظمة وتعليمات الترقية وعدم التأخير.
4. اعتبار الترقية من تاريخ انتهاء المدة المقررة من تقديم آخر البحوث حتى لا يضيع على المتقدم أي حق من حقوقه نتيجة التأخير.
5. أن تكون هناك جهة علمية يمكن أن يلجأ إليها الأكاديمي إذا شعر بالظلم.
6. تخصيص قاعدة نشر عن طريق إصدار مجلات لكل كلية في الجامعة، وإعلام الأكاديميين بالمعلومات المحيطة بالمجلات لغرض النشر.
7. أن يكون هناك نظام موحد للترقية في جميع الجامعات الفلسطينية، و أن يشمل على ما يلي:
أ. الموضوعية: تعيين لجان تحكيم وتقييم من نفس تخصص المتقدم.

ب. الوضوح والدقة والمرونة : أن تكون شروط أنظمة وتعليمات الترقية معلنة للجميع وواضحة تتصف بالمرونة، ويقبل التنوع وادخال تخصصات من مجالات مختلفة، ولا تكون من اجتهاد فردي.

ج. عامل الإبداع والتميز: امكانية ترقيه المبدعين من الجامعة، وإظهار الميزة بالعمل والإبداع أمام الجميع.

المراجع العربية:

- الصيد، نسيمة. (2008). الترقية والفعالية التنظيمية مركب مطاحن الحروش نموذجاً. رسالة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، دراسات عليا تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوث 1955 بسكيكدة.
- أبو شرح، نادر. (2010). تقوىم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة الماجستير في إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة.
- هارون، أسماء. (2010). دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD. رسالة الماجستير في علم اجتماع تخصص، تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- منصور، مجيد. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة. سلسلة العلوم الانسانية. 12(1).
- السليحات، ملوح. (2011). تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، 19(1)، 753-788.
- الزعبي، ابراهيم. (2011). مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية، دراسات العلوم التربوية، 38(4).
- السعود، وخطابية. (2011). تصورات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية لدرجة حرمتهم الأكاديمية وعلاقتها بإنجازهم البحثي. مجلة جامعة دمشق، 27(2+1).
- الرواشدة، علاء. (2011). مشكلات التعليم الجامعي (الطلبة، وأعضاء هيئه التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، والترقية) الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، مؤتمر (الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن.

- الديب، سامر. (2012). مدى ممارسة القيادات الإدارية الأكاديمية بالجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية وصعوباتها وسبل تنميتها. كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- التميمي، ربي. (2013). المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي. دراسة على الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية. رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا للبحث العلمي، جامعة الخليل.
- الحويطي، عواد. (2013). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تبوك وعلاقتها ببعض المتغيرات، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 2(1).
- النصير، دلال. (2013). معوقات الترقية الأكاديمية في جامعتي الملك سعود والأميرة نورة بنت عبد الرحمن، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 2(11).
- القواسمة، لينا. (2014). تقييم أداء الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية، نموذج مقترح باستخدام طريقة التغذية العكسية 360 درجة. رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا للبحث العلمي، جامعة الخليل.
- عبدالله، كبار، (2014). آليات ترقية الجامعة و البحث العلمي في الجزائر: الواقع والآفاق، دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 15.
- بلمبروك، عبد القادر. (2014). نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 11.
- الهابيل، والشرفا، وأبودان. (2015). العوامل المؤثرة على قرارات ترقية الموظفين، دراسة حالة وزارة الاقتصاد الوطني. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، 5(3).
- العجلوني، محمود. (2016). الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 12(4)، 494_479.
- شرف الدين، حمودة. (2016). معوقات الترقية الأكاديمية في جامعة تعز: مقارنة سوسيولوجية ميدانية عينية من أعضاء هيئة التدريس، *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مصر، 2(1).

- جامعة النجاح الوطنية. (2013). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<https://www.najah.edu/ar/about/nnu-offices/human>).
- جامعة بيت لحم. (2013). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<https://www.bethlehem.edu/4-adm/avp/adm-avp-forms-ar>).
- جامعة الخليل. (2014). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<http://www.hebron.edu/index.php/ar/about-hu-2/pro-sys-2.html>).
- جامعة بيرزيت. (2016). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<https://ritaj.birzeit.edu/university-laws>).
- الجامعة العربية الأمريكية. (2016). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<https://www.aaup.edu/sites/default/files>).
- جامعة القدس. (2017). أنظمة وتعليمات الترقية.
(<https://www.alquds.edu/ar/university-bylaws-ar.html>).
- جامعة بوليتكنك فلسطين. (2017). أنظمة وتعليمات الترقية.
(https://www.ppu.edu/about_ppu/ppu_laws/employment_sys.htm).

- Hasmath R.(2011) .From Job Search to Hiring and Promotion: the labor Market Experience of Ethnic Minorities in Beijing. **International labor Review, Volume: 150 Issue 1: Pp.189-201.**
- **Research Paper.** Kahn, S.(2011). **Gender Differences in Academic Promotion and Mobility at a Major Australian University, Boston University School of Management.**
- Reinstein, A., Hasselback, J. r., Riley, M. E., & Sinason, D. H.(2011). Pitfalls of Using Citation Indices for Making Academic Accounting Promotion, Tenure, Teaching Load, and Merit Pay Decisions. **Issues in Accounting education, 26(1),99-13.**
- Faria, J. R., Loureide, P. R. A., Mixon, F.G., Sachside, A.(2013). Faculty Promotion in Academe: Theory and Evidence from U.S. Economics Departments. **Journal of Economics and Econometrics, 56(1), 1-27.**
- Smith, K.M., Crookes, E.,& Crookes, P.A.(2013). **Measuring research 'impact' for academic promotion: issues from the literature.**
- Glisan, E. W., Swender, E., & Surface, E. A. (2013). Oral proficiency standards and foreign language teacher candidates: Current findings and future research directions. **Foreign Language Annals, 46(2), 264-289.**
- Zhaosong, L. (2013). **The Rise of Controversy and Upgrades, the Focus and Substance of The State Advances as the Private Sector Retreats.**
- Fu, P., & Fitzgerald, M. (2013). A comparative analysis of the effect of the integrated library system on staffing models in academic libraries. **Information Technology and Libraries (Online), 32(3), 47.**
- Jalalian, M., & Mahboobi, H. (2014). Hijacked journals and predatory publishers: Is there a need to re-think how to assess the quality of academic research?. **Walailak Journal of Science and Technology (WJST), 11(5), 389-394.**

الملاحق

ملحق (1)

توزيع أسئلة الاستبيان

من النقاط المهمة: قبل توزيع الاستبانة يتم طرح سؤال هل قام موظف الجامعة بالاطلاع على أنظمة وتعليمات الترقية لجامعته قبل إجابته على الاستبانة؟.

تم توزيع فقرات الاستبانة على أبعاد الترقية الأربعة كما يلي:

1_ الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية، وتمثله الفقرات التالية:

(1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (15).

2_ معايير الترقية، وتمثله الفقرات التالية:

(16)، (17)، (18)، (19)، (20)، (21)، (22)، (23)، (24)، (25)، (26)، (27)، (28)،
(29)، (30)، (31)، (32)، (33).

4_ أنظمة الترقية وقوانينها، تمثله الفقرات التالية:

(34)، (35)، (36)، (37)، (38)، (39)، (40).



استبانة الدراسة
بسم الله الرحمن الرحيم

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

قسم الإدارة والتمويل

برنامج إدارة الأعمال

السيد العضو الأكاديمي الإداري والأكاديمي المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

فتهدف هذه الاستبانة إلى تعرف واقع الترقية في الجامعات الفلسطينية، بهدف المساعدة في تحقيق دراسة ميدانية، والتعرف إلى اتجاهات الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وإمكانية تطوير الأنظمة، والمعايير، والإجراءات والقوانين المتبعة في ترقية الأكاديميين في الجامعات، ، وأيضاً بهدف استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

وتود الباحثة أن توضح أن الهدف الأساس من هذه الدراسة هو الوصول إلى تعرف واقع الأنظمة، والوصول إلى سبل تطوير أنموذج الترقية، عن طريق ما يقترحه الأكاديميون في هذه الجامعات.

ومع تأكيد الباحثة أن المعلومات التي سيتم جمعها بوساطة هذه الاستبانة هي لغرض البحث العلمي فقط، وأنها لن تُستخدم في مجالات أخرى.

لذا، أرجو التكرم الإجابة بالعناية عن هذه الاستبانة؛ لأن نتائجها قد تسهم في تحقيق فائدة للموظفين في الجامعات الفلسطينية، وستساعدني في إكمال دراستي هذه.

الباحثة:

مع فائق شكري وتقديري

آيات عبد الكريم الجعبري

تتضمن أداة الدراسة على ثلاثة أقسام هي:

الأول: معلومات عامة: يُرجى وضع دائرة حول العبارة المناسبة أو كتابة العبارة المناسبة التي تنطبق عليها حالتكم:

1_ الجنس: أ_ ذكر ب_ أنثى

2_ الجامعة التي تخرجت فيها: أ_ عربية ب_ أجنبية

3_ الجامعة التي تعمل فيها:

أ_ النجاح الوطنية ب_ بيرزيت ج_ الخليل د_ جامعة بيت

لحم هـ_ جامعة بوليتكنيك فلسطين و_ جامعة

القدس

ي_ الجامعة العربية الأمريكية

4_ الشهادات العلمية: أ_ بكالوريوس ب_ ماجستير ج_ دكتوراه

5_ الرتبة العلمية:

أ_ مدرس ب_ محاضر ج_ أستاذ مساعد

هـ_ أستاذ مشارك و_ أستاذ

6_ مجال التخصص:

أ_ علوم إنسانية(آداب، إدارة، شريعة، فلسفة، تاريخ، جغرافيا، علوم سياسية، تربية، خدمة اجتماعية ... إلخ)

ب_ علوم تطبيقية وطبيعية (رياضيات، أحياء، فيزياء، علوم، هندسة، صيدلة، طب، تكنولوجيا... إلخ)

7_ سنوات عملك في الجامعة:

أ_ سنتان أو أقل
ب_ من 3_5 سنوات
ج_ من 6_10 سنوات
د_ أكثر من 10 سنوات

8_ عدد الأبحاث في مجال التخصص التي نشرتها:

أ- أقل من 5
ب- من 5 _ 10
ج- أكثر من 10

الثاني: أرجو من حضرتك وضع إشارة (X) لدرجة المقياس المبينة في الجدول المرفق، والتي تمثل وجهة نظرك الحقيقية بالنسبة للعبارة المذكورة:

الرقم	العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
#	بالنسبة للإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية					
1	شروط تقديم طلب الترقية تتصف بالعدالة والمساواة					
2	المدة المسموح التقديم فيها للترقية مناسبة					
3	تلتزم لجنة الترقية بالمدة للنظر في طلب					

					الترقية	
					4 شرط عدد سنوات عمل الأكاديمي في جامعته قبل تقديمه للترقية مناسب	
					5 نسبة الأعمال المدرجة لخدمة الجامعة أو المجتمع مناسبة	
					6 تلتزم لجنة الترقية باحتساب فترة الانتظار التي تزيد عن المدة المحددة بعد الموافقة على الترقية	
					7 إجراءات ترقية موظفي الجامعة تتصف بالموضوعية والنزاهة	
					8 الإجراءات التي يتم تطبيقها تكون موحدة على موظفين الجامعة	
					9 التزام الجامعة بأوزان مجالات نشاط الموظفين في الجامعة عند القيام بالترقية	
					10 يوجد منافسة بين المتقدمين للترقية	
					11 لجان التحكيم والتقييم تكون من نفس تخصص صاحب الإنتاج العلمي المتقدم للترقية	
					12 يشعر أعضاء هيئة التدريس بتحيز ومحاباة من قبل أصحاب القرار في الترقية	
					13 التزام كل من رئيس القسم (الدائرة)، عمادة الكلية، رئاسة الجامعة (الرئيس ونوابه) بالمدة الزمنية لإعطاء نتيجة أو توصيه في الترقية	
					14 عدد النسخ المطلوب من المستندات والنماذج	

					المعبئة و تسليمها لغرض الترقية مناسب	
					تعديل قرار الرتبة أو الخبرة أو الراتب بعد قرار التعيين مباشرة	15
# معايير الترقية (البحث العلمي، التدريس، خدمة الجامعة، خدمة المجتمع)						
					المعايير التي تضعها اللجنة للبحث العلمي المحكم للنشر في مجلات و دوريات و كتب منطقية	16
					شروط التدريس المرفقة ضمن أنظمة الترقية مناسبة	17
					من المعايير يتم إشراك الأكاديميين في مناقشة وصياغة وإعداد نظام الترقية قبل اقراره كافية	18
					نسبة عدد النقاط المعطى للكتاب المؤلف	19
					معدل تكليف الجامعة للأكاديميين بأعمال إضافية إلى نصاب التدريس	20
					يوجد مفهوم موحد لمعايير الترقية عند موظفي الجامعة	21
					يوجد تحديد واضح لأوزان مجالات نشاط الموظفين المعتمدة في الجامعة لأغراض الترقية	22
					نسبة المشاركة في نشاطات غير أكاديمية لخدمة المجتمع مناسبة	23
					شروط الاشتراك بأعمال تتهض الجامعة والمشاركة في لجان الجامعة منطقية	24
					أشعر انه يوجد اعتبارات الواسطة	25

					والمحسوبية في ترقية الموظفين	
					أشعر أنه يوجد اعتبارات سياسية، وانتماءات حزبية في إجراءات الترقية	26
					موعد تقديم طلبات الترقية يعلن من قبل الجامعة من خلال وسائل الاعلان العامة بشكل واضح وصريح	27
					للسداقة الشخصية دوراً في عملية الترقية	28
					تؤدي الديانة دوراً في عملية الترقية	29
					عدد النقاط أو النسب أو العلامات للبحث العلمي المقدم للترقية إن كان بحث منفرد أو مشترك مناسبة	30
					عدد النقاط أو النسب أو العلامات للتدريس مناسبة	31
					عدد الكتب المترجمة التي يأخذ بها منفرد او مشترك مناسب	32
					الحد الأدنى من البحوث المنشورة في كتب متخصصة أو دوريات متخصصة المطلوب للترقية لمختلف الرتب العلمية منطقي ومناسب	33
					أنظمة الترقية وقوانينها	#
					هناك توازن في أنظمة الترقية المعتمدة بين الأوزان المحددة للبحوث، والكتب، والتدريس، والأعمال الإدارية، وخدمة المجتمع.	34
					هناك اتفاقية على تحديد المجالات	35

					المتخصصة والمقبولة لأغراض الترقية بين الموظفين وبين الجهات الإدارية التي تتخذ قرارات الترقية من جهة أخرى
					36 عدد الأبحاث المحددة بإجراءات الترقية
					37 المدة الزمنية المحددة للترقية مدة مناسبة
					38 تلتزم لجنة الترقية بالمدة المحددة لدراسة الطلب والرد عليه
					39 نظام الترقية المطبق هو نظام الترقية بالكفاءة
					40 أشعر أن نظام الترقية المطبق مبني على الكفاءة

الثالث: يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية:

الأول: ما الأوزان التي تراها مناسبة للمجالات التالية عند القيام بعملية الترقية؟

الرقم	المجال	الوزن %
1	الأبحاث والدراسات	%
2	التدريس	%
3	الإشراف على رسائل الماجستير أو الدكتوراه	%
4	الأعمال الإدارية	%
5	نشاطات خدمة الجامعة والمجتمع	%
6	الكتب والمؤلفات العلمية والتحقيقات والتراجم	%
7	الإرشاد	%
8	أمور أخرى (أذكرها)	%
	المجموع	%100

الثالث: أبرز السلبيات في نظام الترقيات التي يعاني منها موظفو الجامعة؟

1_ المعايير المعتمدة في أنظمة الترقية للجامعة؟

2_ نشر الإنتاج العلمي لموظفي الجامعة؟

3_ القوانين والأنظمة المعتمد في الجامعة لترقية الموظفين؟

4_ الإجراءات والممارسات الإدارية المتبعة في الترقية؟

الرابع: أهم المقترحات لتطوير نظام ومعايير وإجراءات الترقية في الجامعة وفق المجالات

التالية:

الرقم	المجال	المقترحات
1	المعايير المعتمدة في أنظمة الترقية	
2	نشر الإنتاج العلمي لموظفي الجامعة	
3	القانون والنظام المعتمد في الجامعة لترقية الموظفين	
4	الإجراءات والممارسات الإدارية المتبعة في الترقية	

الملحق (2)

الجدول رقم (5): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة).

المتغير التابع (المجال)	قيمة الاختبار Z	مستوى الدلالة
الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	0.600	0.865
معايير الترقية	0.848	0.469
أنظمة الترقية وقوانينها	1.337	0.056
الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	0.707	0.699

الملحق (3)

الجدول رقم (6): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (K-S test) للمتغيرات التابعة (مجالات الدراسة) حسب فئات العوامل المستقلة.

مستوى الدلالة	الفئة	المتغير التابع (المجال)	العامل المستقل
>0.200	ذكر	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	الجنس
0.187	أنثى		
>0.200	ذكر	معايير الترقية	
>0.200	أنثى		
0.001	ذكر	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.068	أنثى		
>0.200	ذكر	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
>0.200	أنثى		
>0.200	عربية	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	جامعة التخرج
>0.200	أجنبية		
>0.200	عربية	معايير الترقية	
0.015	أجنبية		
0.010	عربية	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.004	أجنبية		
>0.200	عربية	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
>0.200	أجنبية		
0.019	النجاح	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	جامعة العمل
0.084	بيرزيت		
>0.200	الخليل		
>0.200	بيت لحم		
>0.200	بوليتكنك فلسطين		
>0.200	القدس		

>0.200	الجامعة العربية الأمريكية		
>0.200	النجاح	معايير الترقية	
0.007	بيرزيت		
0.070	الخليل		
>0.200	بيت لحم		
>0.200	بوليتكنك فلسطين		
0.193	القدس		
>0.200	الجامعة العربية الأمريكية		
0.015	النجاح	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.062	بيرزيت		
0.115	الخليل		
0.140	بيت لحم		
>0.200	بوليتكنك فلسطين		
>0.200	القدس		
>0.200	الجامعة العربية الأمريكية		
0.074	النجاح	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.082	بيرزيت		
>0.200	الخليل		
>0.200	بيت لحم		
0.120	بوليتكنك فلسطين		
>0.200	القدس		
>0.200	الجامعة العربية الأمريكية		
>0.200	ماجستير	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	الشهادة العلمية
>0.200	دكتوراه		
0.161	ماجستير		

>0.200	دكتوراه		
>0.200	ماجستير	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.000	دكتوراه		
>0.200	ماجستير		
>0.200	دكتوراه	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
>0.200	محاضر	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	الرتبة العلمية
>0.200	أستاذ مساعد		
>0.200	أستاذ مشارك		
0.008	أستاذ		
>0.200	محاضر	معايير الترقية	
>0.200	أستاذ مساعد		
>0.200	أستاذ مشارك		
>0.200	أستاذ		
>0.200	محاضر	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.002	أستاذ مساعد		
>0.200	أستاذ مشارك		
>0.200	أستاذ		
>0.200	محاضر	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.150	أستاذ مساعد		
>0.200	أستاذ مشارك		
0.099	أستاذ		
>0.200	علوم إنسانية	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	مجال التخصص
>0.200	علوم تطبيقية وطبيعية		
>0.200	علوم إنسانية	معايير الترقية	
0.010	علوم تطبيقية وطبيعية		
>0.200	علوم إنسانية	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.000	علوم تطبيقية وطبيعية		
>0.200	علوم إنسانية	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
0.036	علوم تطبيقية وطبيعية		

0.046	سنتان أو أقل	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	سنوات العمل
0.036	من 3-5 سنوات		
>0.200	من 6-10 سنوات		
>0.200	أكثر من 10 سنوات		
>0.200	سنتان أو أقل	معايير الترقية	
>0.200	من 3-5 سنوات		
>0.200	من 6-10 سنوات		
>0.200	أكثر من 10 سنوات		
>0.200	سنتان أو أقل	أنظمة الترقية وقوانينها	
0.031	من 3-5 سنوات		
0.183	من 6-10 سنوات		
0.098	أكثر من 10 سنوات		
>0.200	سنتان أو أقل	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
>0.200	من 3-5 سنوات		
>0.200	من 6-10 سنوات		
>0.200	أكثر من 10 سنوات		
>0.200	أقل من 5	الإجراءات والممارسات المتبعة في الترقية	عدد الأبحاث المنشورة
>0.200	من 5-10		
>0.200	أكثر من 10		
>0.200	أقل من 5	معايير الترقية	
0.067	من 5-10		
>0.200	أكثر من 10		
0.045	أقل من 5	أنظمة الترقية وقوانينها	
>0.200	من 5-10		
0.092	أكثر من 10		
0.191	أقل من 5	الدرجة الكلية لواقع الترقية في الجامعات الفلسطينية	
>0.200	من 5-10		
>0.200	أكثر من 10		

ملحق (4)

أسماء المحكمين لأداة الدراسة

الرقم	الجامعة	أسماء المحكمين لأداة الدراسة
1	جامعة الخليل	د. صلاح الزرو، د. محمد الجعبري
2	جامعة بيت لحم	د. جميل خضر
3	جامعة القدس	د. محمود أبو سمرة، د. فؤاد الكردي
4	جامعة النجاح الوطنية	د. حسن تيه