

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د. ملوح مفضي السليحات

قسم أصول تربية

جامعة البلقاء التطبيقية

**ملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية المتبعة في تلك الجامعات، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية، ومن ثم التعرف إلى أبرز مقترحاتهم لتطوير أنظمة الترقية. واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتم توزيعها بالطريقة العشوائية على عينة الدراسة المكونة من (720) عضو هيئة تدريس. واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) وتحليل التباين الأحادي والمقارنات البعدية لاستخراج النتائج. وقد أظهرت النتائج أن تقييم عينة الدراسة لأنظمة الترقية جاء متوسطاً لفقرات مجال معايير الترقية ومنخفضاً لفقرات مجالي إجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي. كما 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 وفي جميع المجالات. أما أبرز مقترحاتهم لتطوير هذه الأنظمة، فتلخصت في إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره والعمل به، وتوحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الأردنية، والاكتفاء بقرار قبول النشر وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث كشرط من شروط الترقية.

**الكلمات المفتاحية:** أنظمة الترقية، أعضاء هيئة تدريس، جامعات.

## Evaluation of the Systems of Promotion in the Jordanian Universities as Perceived by Staff Members

**Abstract:** This study aimed at investigating the staff members evaluation of the Jordanian Universities for the promotion systems adopted in their universities, and to know the effect of the variables (gender, type of the faculty, and the academic rank) on the staff members' evaluation in addition to know their suggestions to develop these systems. Data was collected by a questionnaire developed by the researcher, and distributed to a randomly-selected sample of (720) staff members. Means, standard deviations, t-test, and ANOVA were utilized to answer the study questions.

Results indicated that evaluation of the staff members for the promotion systems was 'medium' in the field of the 'promotion standards', and 'low' for the 'promotion procedures' and 'publishing of the academic production'. There were no statistically significant differences in the evaluation due to the gender of the staff member and the type of the faculty in all fields, while there were statistically significant differences (to the preference of the assistant professors) due to the academic rank of the staff member in all fields.

#### د. ملوح السليحات

The main suggestions of the staff members to develop the promotion systems can be summarized in the involvement of them in the preparation, formulation and discussion of the promotion systems before their approval and activation, to unify the promotion systems in the all Jordanian Universities, and to accredit the 'acceptance for publishing' for promotion and not to condition the 'real publishing' of the research for promotion.

**Keywords:** Promotion systems, Staff members, Universities.

#### المقدمة:

يعد موضوع الجامعات من أهم الموضوعات التربوية المعاصرة، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يؤديه التعليم الجامعي في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على حد سواء، إلا أن مسؤوليتها تكون أعظم في الدول النامية إذ تعتبر الجامعات في هذه الدول ضمير الأمة فهي من يوكل إليها إعداد القياديين في مختلف المجالات، كما يوكل إليها توجيه المجتمع قيمياً؛ مما يجعل دورها محورياً وعلى جانب كبير من الأهمية. والجامعات هي المطالبة بنقل المجتمع مما هو عليه ومما يعيشه من واقع إلى الأمل الذي يتطلع إليه بمحدودية موارده.

وحتى تستطيع الجامعات تحقيق ذلك؛ عليها تطبيق المبادئ العلمية في الإدارة فتوفر المناخ الملائم والسليم لأداء الأعمال داخل الجامعة وبطريقة بناءة ومثمرة، وتقيد من قدرات وخبرات العاملين فيها على تنوعهم وعلى خير وجه، وتتيح لهم فرص العطاء بفاعلية، وتوفر لهم جواً من التعاون، كل ذلك لتحقيق أهدافها المشتركة. ويعد العنصر البشري من الركائز الأساسية في العمليات الإدارية، ونجاح أي مؤسسة يعتمد في الأساس على ما يبذله أفرادها من جهد وسعيهم في سبيل تحقيق أهداف هذه المؤسسة، وبدون إخلاص وتفاني العنصر البشري لا يمكن لأي مؤسسة بما فيها الجامعات أن تحقق أهدافها (المجيدل، 1999).

وقد خطا الأردن بحمد الله خطوات كبيرة في إنشاء الجامعات التي امتدت من شماله إلى جنوبه، والتي اعتبرت منارات علم ومعرفة ووسائل مهمة لتطوره في جميع مناحي الحياة، فزودت المجتمع بالعناصر البشرية الكفؤة والمدرّبة التي هو بأمر الحاجة إليها. وعلى الرغم من حداثة معظم الجامعات الأردنية، وزيادة أعداد خريجائها إلا أنها بحاجة ماسة ومستمرة إلى تحسين مخرجات التعليم وتطويره باستمرار ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توافر أعضاء هيئة تدريس كفؤة والتي يناط بها تحقيق الأهداف الجلية للجامعة والمتمثلة في التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

ونتيجة للشعور العالمي بأهمية الجامعات وما تؤديه من دور مهم في المجتمع ازداد الاهتمام بدراسة أوضاع العاملين في الجامعات وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس؛ لما لهم من دور هام في رسم المستقبل للمجتمع ولما يملكون من قوة في تطوير وتحقيق الأهداف والغايات لمؤسسات

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

التعليم العالي. ويعتمد إيجاد عضو هيئة التدريس الكفاء اعتماداً أساسياً على أسس التعيين بداية ثم على أنظمة وتعليمات الترقّيات التي تعتمد عليها هذه الجامعات. ومن هنا فقد وضعت كل جامعة من الجامعات الأردنية نظاماً خاصاً بها تعتمد على لوائح التعيين والنقل والترقية، يمثل نظاماً داخلياً يحكم جميع جوانب العمل في تلك الجامعة. والمتأمل لهذه الأنظمة والتعليمات يلمس بينها تطابقاً في العديد من الجوانب وبعض الاختلافات هنا وهناك.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انطلاقاً من أهمية الدور الذي تؤديه الجامعات من خلال مساهمتها في بناء الأمة كونها تمتد المؤسسات بالكفاءات الجديدة، ومشاركتها في مواجهة التحديات والأزمات التي تعترض طريق تقدمها، ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في الجامعات كونه يشكل دعامة أساسية في الجامعة، وانطلاقاً من أهمية القرارات المتعلقة بعملية الترقية وما لها من أثر في حفز أعضاء هيئة التدريس على العطاء، ونظراً لطبيعة المهام الملقاة على عضو هيئة التدريس والدور الذي يضطلع به وما يسهم به في خدمة البحث العلمي، وما يقدمه من خدمات اجتماعية متعددة ومتنوعة، كان لا بد من الوقوف على واقعهم من خلال معرفة تقييمهم لأنظمة الترقية ومعايير وإجراءات الترقية المعمول بها في الجامعات الأردنية، والتعرف إلى أبرز المقترحات لتطوير هذه الأنظمة والمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية؟
  2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس؟
  3. ما سبل تطوير أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ### أهداف الدراسة:

نظراً لأهمية ودور أنظمة الترقية في إيجاد جو من الأمان لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، إذا كان تقييمهم لها إيجابياً، فقد ارتأى الباحث إجراء هذه الدراسة التي هدفت إلى معرفة تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية، ومعرفة أثر عدد من متغيرات الدراسة في تقييم مجتمع الدراسة لأنظمة الترقية. كما هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء سبل تطوير أنظمة الترقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

#### د. ملوح السليحات

##### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرقت إليه، إذ تعد هذه الدراسة في حدود علم الباحث أول دراسة ميدانية ترصد تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية المتبعة في الجامعات بعد أن تم تعديل وتحديث هذه الأنظمة. كما تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الغاية التي جاء من أجلها هذا البحث حيث يؤمل أن تكون نتائج هذه الدراسة بمثابة دليل يمكن الاستئناس به من قبل القائمين على الأمر وصناع القرار في وزارة التعليم العالي في الأردن لتبني سياسات وإجراءات ووضع خطط من شأنها أن تعيد النظر في الأنظمة المتبعة وتعديلها وتطويرها.

##### التعريفات الإجرائية:

**ترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:** يقصد بها إعلاء رتبة عضو هيئة التدريس إلى رتبة ذات أبعاد ومسؤوليات أوسع فيكون له سلطة أكبر من الرتبة السابقة ويترتب عليها زيادة في الأجر. ويتم ترقية العضو بعد استكمال المدة القانونية المطلوبة، وتوفر الشروط القانونية المطلوبة لشغل الرتبة، فهناك شروط لنقل العضو من فئة إلى فئة أعلى ضمن الرتبة الواحدة، وشروط أخرى لترقية عضو هيئة التدريس من رتبة إلى رتبة أعلى.

##### محددات الدراسة:

- اقتصرَت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية ممثلة بالجامعة الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة آل البيت.
- كما اقتصرَت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين هم على رأس عملهم في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2009-2010.
- وتعتمد نتائج هذه الدراسة على درجة صدق وثبات الأداة المستخدمة بمجالاتها الثلاثة والمتمثلة في معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي، وعلى درجة جدية أفراد الدراسة في الإجابة عن أسئلة الاستبانة.

##### الأدب النظري:

جاء في القرآن الكريم قوله تعالى "أو ترقى في السماء ولن نؤمن لرقيك" سورة الإسراء آية 93، والترقية لغة تفيد معنى الصعود والارتقاء فيقال رقي فلان الجبل رقياً أي صعدته ويقال هذا الجبل لا مرقى فيه ولا مرتقى، وترقى فلان أي صعد وانتقل من حال إلى حال أفضل (المعجم الوسيط، 2008). والترقية اصطلاحاً في الجامعات تعني انتقال عضو هيئة التدريس من

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رتبة أكاديمية إلى رتبة أكاديمية أعلى في سلم الرتب الخاص بأعضاء هيئة التدريس، وما يترتب على هذه الترقية من نفع أدبي ومادي، ويعتبر قرار الترقية قراراً إدارياً يستمد مشروعيته من استناده إلى اللوائح والقوانين والتعليمات المعمول بها في تلك المؤسسة العلمية. ويرادف مصطلح الترقية مصطلح الترفيع ويحمل المعنى ذاته ولا مجال للمفاضلة بين هذين المصطلحين فاختلاف اللفظ لا يؤدي إلى اختلاف المعنى (الغنيمي، 2001).

وقد عرف كل من عبده والذنيبات الترقية لأعضاء الهيئة التدريسية بأنها إعلاء رتبة العضو التعليمية والأكاديمية إلى رتبة ذات أبعاد ومسؤوليات أوسع أو ذات سلطة أكبر من الرتبة السابقة ويرتبط بذلك زيادة في الأجر (عبده والذنيبات، 1989). كما عرفها وايت كما أوردها الحنبلي (2006) بأنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى بما يقترن بذلك من نمو في الاختصاصات، وتغيير في الواجبات، وزيادة في المسؤوليات، ويصاحب ذلك كله تغيير في المسمى الوظيفي مع زيادة في الأجر.

تأسيساً على ما تقدم فإن الترقية في جوهرها هي نقل عضو هيئة التدريس من رتبة أكاديمية إلى رتبة أخرى بعد استيفاء جميع متطلبات الرتبة الأكاديمية التي يرشح نفسه للترقية إليها، ويترتب عليها وضعاً مادياً وأدبياً أفضل مما كان عليه قبل الترقية. وتعد الترقية من أهم الامتيازات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس ويترتب عليها نفعاً مادياً يتمثل في زيادة راتبه ومخصصاته المالية، كما تشكل الترقية تحفيزاً وتشجيعاً معنوياً يدفعه إلى مضاعفة جهوده في سبيل تحقيق رتب أكاديمية أعلى من تلك التي حققها.

ويعد نظام الترقية أحد الحقوق المترتبة على وظيفة عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ممثلة في الكليات والجامعات، وما من نظام إلا وله جملة أهداف يسعى بكل قدراته وموارده إلى تحقيقها في الإطار الذي يرسمه ذلك النظام. وهذا القول ينطبق على نظام الترقية عامة، فالترقية كنظام تسعى في الغالب إلى تحقيق عدد من الأهداف منها تشجيع العاملين على الابتكار والتجديد. وتتوقف على مدى تقدم عضو هيئة التدريس في العمل، وعلى ما يبتكره من جديد، وما يقدمه للجامعة في سبيل الفوز بالترقية. وبذلك تصبح الترقية وسيلة للمحافظة على الطاقات البشرية العاملة في الجامعة ووسيلة طبيعية لإعداد قادة أكاديميين وإداريين من بين صفوف أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعة (بدراي ونجيب، 2000). كما يسعى نظام الترقية إلى إفساح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس لتولي مناصب عليا في الجامعة، وإيجاد جو من التنافس الحر بينهم، مما يدفعهم لبذل قصارى جهدهم من أجل تحقيق المزيد من الترقّيات. وبذلك يتحقق لأعضاء هيئة التدريس شعور بالأمان بما حققوه من تقدم مستمر في الرتب

#### د. ملوح السليحات

الأكاديمية، وبما ينعكس على مستوى معيشتهم دون الحاجة إلى التفكير في تغيير مكان العمل (عابدين وأبوسمرة، 2001).

ويتمتع عضو هيئة التدريس في نطاق عمله الجامعي في الجامعات الأردنية بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأي فيما يتصل بالتدريس، والبحث العلمي، و النشاطات الجامعية، مع الالتزام بالأنظمة والتعليمات الجامعية. وتشمل مهام عضو هيئة التدريس القيام بالتدريس وإجراء الامتحانات، وإجراء البحوث والدراسات المبتكرة، والإشراف على الرسائل الجامعية وعلى بحوث الطلبة وتقاريرهم وأنشطتهم العلمية والاجتماعية وتوجيههم. وبعد الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية واللجان النشاطية التي تشارك فيها الجامعة محليا وعالميا والقيام بما ينهض بالجامعة ويدفع بها إلى التقدم من مهام أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى التفرغ لواجبهم العلمي في الجامعة، وبذل الجهد للنهوض برسالتهم العلمية، والمحافظة على المستوى اللائق بمكانة الجامعة (العمرى، 1995).

#### برامج الترقية:

حرصاً من إدارة الجامعات الأردنية على عدالة وموضوعية عملية الترقية، فإنها تضع برنامجاً واضحاً للترقية، يتضمن تعليمات وقوانين الجامعة والقواعد المتبعة في عملية الترقية، والشروط الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس للتقدم للترقية. وتحرص الجامعة على إعلان هذه القواعد لجميع العاملين والجمهور من خلال نشرها على صفحات مواقعها الالكترونية، وتلتزم بتطبيقها مشعرة أعضاء هيئة التدريس أن الترقية تتم بناءً على سياسة وقواعد محددة، ووفقاً لما جاء في النظام الداخلي والقواعد النازمة للعمل في هذه الجامعة أو تلك. والمتتبع لهذه الأنظمة يلاحظ تشابهها، وتطابق بعضها في العديد من الجوانب، واختلافها الطفيف في الجوانب الأخرى، فقد اتفقت الجامعات الأردنية على شرط الأقدمية وهو خمس سنوات كشرط من شروط الترقية لرتبتي أستاذ مشارك وأستاذ.

كما اتفقت بعض الجامعات فيما يخص المدة التي يسمح بها تقديم طلب الترقية، وجعلته بعض الجامعات قبل ثمانية أشهر من اكتمال المدة القانونية كما هو الحال في الجامعة الأردنية، وجامعة آل البيت، وجامعة الحسين بن طلال، في حين قلصت جامعة البلقاء التطبيقية، والهاشمية ومؤنة المدة إلى ستة أشهر. واتفقت جميع الجامعات الأردنية فيما يتعلق بتاريخ استحقاق الترقية حيث اعتبرت تاريخ استحقاق الترقية هو تاريخ انقضاء المدة القانونية في حال صدور القرار قبل انقضاء المدة، أما إذا تأخر القرار فإن تاريخ صدوره هو تاريخ استحقاق الترقية وما يترتب عليها من استحقاقات. وتشتترط بعض الجامعات أن يكون الإنتاج العلمي المقدم لغايات الترقية منشوراً

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أو مقبولا للنشر كما هو الحال في جامعة البلقاء وجامعة آل البيت، أما بقية الجامعات فإنها تشترط النشر الفعلي لعدد من البحوث. وتمايز بعض الجامعات في شروط الترقية بين الكليات العلمية والكليات الإنسانية بحيث تطبق شروطا إضافية تخص الكليات العلمية كما هو الحال في جامعة البلقاء وآل البيت ومؤتة والحسين بن طلال، في حين تطبق بقية الجامعات ذات الشروط على جميع الكليات على اختلافها.

واتفقت جميع الجامعات الأردنية على أنه لا يجوز للمتقدم إدراج بحث سبق وأن حسب له في الترقية السابقة، أو حصل بموجبه على درجة علمية أو رتبة أكاديمية. وقد انفردت جامعة البلقاء في إضافة شرطاً يتعلق باجتياز عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية لامتحان التوفل أو ما يعادله وبعلامة (500) على الأقل، ولم تستثن من ذلك الشرط إلا من كانت أطروحته أو رسالة الماجستير لديه باللغة الإنجليزية، أو قد أمضى سنة أو فصلا في إحدى الجامعات الناطقة باللغة الانجليزية. كما انفردت جامعتي البلقاء وجامعة الحسين بن طلال في إضافة شرط الكفاءة الحاسوبية، حيث جعلت جامعة الحسين بن طلال اجتياز دورة أساسية في الحاسوب شرطاً للترقية لرتبة أستاذ مشارك، والحصول على الرخصة الدولية في قيادة الحاسوب شرطاً للترقية لرتبة أستاذ. أما جامعة البلقاء فقد جعلت اجتياز امتحان خاص بالحاسوب تحدده الجامعة شرطاً للترقية لأي رتبة أكاديمية.

أما فيما يتعلق بإجراءات تحكيم النتائج العلمي المقدم من عضو هيئة التدريس لغايات الترقية فهي واحدة في جميع الجامعات الأردنية، حيث يقدم النتائج العلمي إلى مجلس الجامعة من خلال القسم المعني أو من خلال عميد الكلية على أن يرسل رئيس القسم وعميد الكلية المعنيان تقريراً مشتركاً عن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية. وقد تبادر بعض الجامعات بتشكيل لجنة لدراسة طلب الترقية وترفع توصياتها إلى مجلس الكلية. وبشكل عام يتضمن التقرير المقدم من القسم والكلية مجالات ومهام عضو هيئة التدريس وتقسيمها الجامعات الأردنية إلى خمسة محاور وهي:

1. التدريس: بحيث يشير التقرير إلى المواد التي قام بتدريسها، كما يتم الإشارة وبوضوح إلى الكفاءة التدريسية للمتقدم، وقدرته على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس، ومدى مساهمته في عملية الإرشاد الأكاديمي للطلبة، وأي أعمال أخرى قام بها بهدف مساعدة الطلبة والإشراف عليهم، كما يشار إلى عدد الطلبة الذين أشرف ويشرف عليهم من طلبة الدراسات العليا.

2. البحث العلمي أو النتائج العلمي: وهو المحور الثاني ويتضمن عدد البحوث المقدمة من قبله، وعدد المشاريع البحثية التي قام بها، ومقدار الدعم المالي لكل مشروع، والجهة الممولة لهذه

#### د. ملوح السليحات

- المشاريع، وقدرة عضو هيئة التدريس على اجتذاب الدعم والتمويل الخارجي للأبحاث، ومشاركاته في المؤتمرات والندوات العلمية ضمن تخصصه.
3. خدمة الجامعة: وهو المحور الثالث في تقييم عضو هيئة التدريس ويتضمن مشاركاته في الندوات، وورش العمل، والمحاضرات داخل الجامعة وخارجها. وعضويته في المجالس واللجان الجامعية، وتفرغه لواجبه العلمي في الجامعة ومساهمته في الدراسات والاستشارات.
4. خدمة المجتمع: ويشار ضمن هذا المحور إلى مساهمته في خدمة المجتمع وتنميته، والمشاركة في النشاطات الجماهيرية، والجمعيات واللجان، ومؤسسات المجتمع المدني، وكل ما له علاقة بخدمة المجتمع.
5. خصائص وصفات عضو هيئة التدريس: وأخيرا يتضمن التقرير وصفا لخصائص وصفات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية فيشار إلى علاقته مع الطلبة، وعلاقته مع زملائه في العمل، ومدى تمتعه بروح الفريق وتقبله للرأي الآخر، والتزامه بالأعراف والقيم والتقاليد والنظام العام، وقدراته الإدارية، ومدى توفر عنصر القيادة لديه، وروح المبادرة عنده، وقدرته على طرح أفكار جديدة.
- ويشترط ألا يقل تقدير عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في أي جانب أو محور من هذه المحاور الخمسة السابقة عن جيد. وبعد دراسة التقرير يوصي العميد ورئيس القسم أو اللجنة المشكلة للنظر بطلب الترقية بالسير أو عدم السير باستكمال إجراءات الترقية. وعندما يقدم النتائج العلمي لعضو هيئة التدريس إلى مجلس الجامعة يتم إرساله إلى أربعة أو ثلاثة من المحكمين يختارهم الرئيس أو من يفوضه، ويرفق مع الإنتاج العلمي السيرة العلمية والعملية للمتقدم للترقية، وبيان الرتبة المراد الترقية إليها على أن يقدم كل مقيم تقريره خلال شهرين من استلامه للنتائج العلمي. وتتضمن هذه التقارير القيمة العلمية لكل بحث وبيان مدى استحقاق المرشح للترقية.
- الدراسات السابقة:**

تعد دراسة عبده والذنيبات (1989) من أولى الدراسات العربية التي تم العثور عليها في هذا المجال وهي بعنوان "أنظمة الترقية وعلاقتها بالأهداف في الجامعات العربية". وقد أكدت نتائج الدراسة أن شروط الترقية تختلف من جامعة إلى أخرى، وأن معظم هذه الجامعات تركز على ثلاثة شروط هي الشهادة العلمية والمدة الزمنية والإنتاج العلمي، إلا إنها لم تتفق فيما يخص المدة الزمنية وعدد البحوث العلمية اللازمة للترقية، وكثير من هذه الجامعات لم تولي أهمية للكفاءة في التدريس أو خدمة المجتمع. وبشكل عام فإن أسس الترقية المعمول بها في الجامعات العربية لا تتفق مع الأسس العلمية للترقية.

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

كما أجرى أندرسون (Anderson, 1989) دراسة بعنوان نموذج للفحص السنوي لأعضاء هيئة التدريس، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن تطوير أنموذجاً للتقرير السنوي لأداء عضو هيئة التدريس في جامعة ولاية واشنطن وجامعة نيفادا، وصمم الباحث ثلاث سجلات لتسجيل الأداء والانجازات والنشاطات في التعليم ونشاط العضو وخدماته للمجتمع، وجعل لكل من هذه الفقرات نفس الأهمية من حيث التقويم لأداء عضو هيئة التدريس. وتتظم هذه السجلات بحيث تعطي قياسات نوعية وكمية لتقويم أداء التعليم وإنتاجية العضو والإسهامات الخدمية المتعلقة بخدمة المجتمع.

أما دراسة الخطيب (1989) فقد سعت لمعرفة تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك نحو معايير وإجراءات الترقية، وقد أكدت النتائج أن الإجراءات المعتمدة في ترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك تقتصر إلى الواضوح والدقة والموضوعية والحيادية، والنزاهة والعدالة والمساواة. وأن هناك شعوراً بعدم الرضا عند أعضاء هيئة التدريس نحو هذه الأسس فيما يتعلق بعدد الأبحاث المطلوبة والمقبولة لأغراض الترقية، ومن ثم اقترحت الدراسة إعادة النظر في الأوزان المعتمدة لغايات الترقية.

وجاءت دراسة ميننديز وآخرون (Menendez & Others, 1990) لتبحث في الترقية، والمسؤوليات، والسياسات، والإجراءات المتبعة في جامعة فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أكدت نتائج الدراسة أن قرار الترقية من أهم القرارات التي يتأثر بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وقدمت الدراسة عدداً من المقاييس المستخدمة في عملية الترقية لأعضاء الهيئة التدريسية وهي سنوات الخبرة في التدريس وكفاية الأداء التدريسي والرتبة العلمية. كما قدمت الدراسة نموذجاً لطلب ترقية خاص بجامعة فلوريدا ومواصفات الأبحاث اللازمة للترقية، والنشاطات الإبداعية التي يؤخذ بها عند القيام بعملية الترقية.

وتناولت دراسة كامل والبكري (1990) الرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة القاهرة، وهدفت لمعرفة مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة القاهرة، وتحديد أبرز العوامل المؤثرة على هذا الرضا. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين ارتقاء الوظيفة والرضا عن الوظيفة، وأن فرص الترقية تعد من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي. كما أظهرت النتائج عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن القواعد الخاصة بالترقية، وصعوبة نشر البحوث العلمية، وضعف إمكانيات النشر المتوفرة لهم خاصة داخل الجامعة.

#### د. ملوح السليحات

وهدف دراسة بني عبده (1993) إلى معرفة واقع الترقية في الجامعات الأردنية والمعايير التي تستخدمها والإجراءات والممارسات التي تتخذ في كل جامعة ومن ثم تصوّر معايير مقترحة للترقية تطبق في الجامعات الأردنية عبر تحديد الأوزان المعتمدة لنشاطات أعضاء الهيئة التدريسية، وأخذ رأيهم حول الأوزان المقترحة لهذه النشاطات، وتحديد أبرز السلبيات التي يعاني منها أعضاء الهيئة التدريسية في الترقيات المقترحة لتطوير نظام وإجراءات الترقية. وأظهرت النتائج عدم وجود أثر لنوع الجامعة على درجة موافقة أو عدم موافقة أعضاء هيئة التدريس على نظام الترقية، وضرورة اعتماد الجامعات الأردنية جميعها أنموذجاً واحداً للترقية يركز على الموضوعية والشمولية والوضوح والمرونة والجدارة والتميز والإبداع، وإعطاء وزن أعلى للتدريس الجامعي، وضرورة دعم المخصصات المالية المخصصة للأبحاث، واعتماد مجلة علمية متخصصة لكل جامعة قادرة على نشر النتائج العلمي المقدم من أعضاء الهيئة التدريسية.

وأجرى (pang,1993) دراسة هدفت إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعات سيؤول في جمهورية كوريا. وقد كشفت نتائج الدراسة أنهن كن راضيات عن الراتب والوظيفة، ولم يكن راضيات عن فرص الترقية من رتبة أكاديمية إلى أخرى، وعن نسبة تمثيلهن في الجامعات الحكومية، وغير راضيات عن الخدمات والموارد المخصصة للبحث العلمي.

وقام محافظة (1993) بدراسة بعنوان "مشكلات البحث العلمي ومعوقاته في جامعة مؤتة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وتكونت العينة من (141) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وقد كشفت نتائج الدراسة أن أهم دوافع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس هي المكانة العلمية ولغايات الترقية والبحث عن المعرفة ونشرها. كما تبين أن أهم معوقات البحث العلمي هي ضعف التسهيلات البحثية والخدمات المكتبية، وعدم توفر وسائل نشر للبحوث التي يتم إنجازها. كما أكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف كلياتهم.

وقد سعت دراسة المقدادي (1995) إلى استقصاء أبرز المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك ومعرفة أثر عدد من المتغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، والكلية) في درجة الشعور بهذه المشكلات. وقد أشارت النتائج إلى وجود عدد من المشكلات في جميع مجالات الدراسة وكان أبرزها المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي والترقية، وكان لمتغيرات الدراسة أثر في جميع مجالات الدراسة، فكان للجنس والرتبة الأكاديمية أثر فيما يتعلق بالبحث العلمي، في حين كان لسنوات الخبرة أثر فيما يتعلق بالإدارة الجامعية. وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير الخدمات البحثية لإجراء الأبحاث العلمية وزيادة إشراك أعضاء

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية كلا في مجال تخصصه، مما يسهل عليهم الإجراءات المتبعة من قبل الجامعة لغايات الترقية.

وهدف دراسة (Di, 2000) إلى التعرف على ادراكات أعضاء هيئة التدريس الجدد في جامعة كانبيرا (Canberra) بالنسبة لعملهم في الجامعة خلال السنوات الخمسة الأخيرة. وأظهرت النتائج أن هناك عدم تطابق بين توقعات أعضاء هيئة التدريس الجدد، وواقع العمل الذي يقومون به، كما أبدوا ملاحظاتهم حول زيادة عبء التدريس الذي لا يسمح لهم بالقيام بالأبحاث، إضافة إلى عدم مشاركتهم في صنع القرار الذي يخصهم ولا يتم استشارتهم بهذه القرارات، كما أن هناك تراجعاً في الحرية الأكاديمية يحس به أعضاء هيئة التدريس، وعدم وضوح سياسة الجامعة فيما يخص عمليات النقل والترقية. ومن هنا فقد أوصت الدراسة بضرورة إزالة المعوقات التي تعترض عمل عضو هيئة التدريس الجامعي.

وبحثت دراسة كنعان (2001) في البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق (الأهداف، والمعوقات، وسبل التطوير) وطبقت الدراسة على (254) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن أهم أهداف البحث العلمي هي لغايات الترقية وزيادة المعرفة في التخصص، والبحث عن حلول في القضايا التي تواجه التطور الاقتصادي والاجتماعي والتربوي في القطر. أما أهم معوقات البحث العلمي فهي قلة التعاون بين الجامعة، والجهات التي يفترض أن تقيد من البحث. أما سبل التطوير التي اقترحتها الدراسة فهي توفير مجلات متخصصة لنشر البحوث التي يتم تقديمها من أعضاء هيئة التدريس، وتوفير الدعم المادي اللازم لتمويل إجراءات البحوث، وتوفير المصادر والمراجع الحديثة.

وقد سعى (Mc Cracker, 2002) لبحث العلاقة بين مستوى التوتر والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية مجتمع شرق تنسي، حيث أشارت النتائج إلى أن هناك رضا عن جميع مجالات أداة الدراسة باستثناء مجال الترقية والرواتب، وأن مستوى التوتر لدى أعضاء هيئة التدريس كان متدنياً في مجال الحوافز والتكريم. كما أكدت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات الخبرة والرتبة الأكاديمية والعمر والجنس، ولصالح كل من ذوي الخبر الأطول، ورتبة أستاذ، والإناث على التوالي، حيث كانت هذه الفئات أقل توتراً وأكثر رضا وظيفياً.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية يتبين أن أغلب هذه الدراسات قد بحثت أنظمة الترقية، وتصورات أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية

#### د . ملوح السليحات

والأجنبية نحو أنظمة الترقية وإجراءاتها والسياسات المتبعة فيها (عبد و الذنبيات، 1998 والخطيب، 1989 و Menendez & Others, 1990 و بني عبده، 1993). كما تناولت بعض الدراسات مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وعلاقته بأنظمة الترقية (كامل والبكري، 1990 و Mc Cracker, 2002 و pang, 93 & Di, 2000). في حين سعت بقية الدراسات التي تم تناولها إلى استقصاء أبرز المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس عامة ومشكلات البحث العلمي، ومعوقاته، وسبل تطويره بشكل خاص (محافظة، 1993 والمقدادي، 1995، وكنعان، 2001).

وقد اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في بحثها لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية ككل، وتقييم أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الجامعات لأنظمة الترقية بمجالاتها الثلاثة وهي معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي. كما اختلفت هذه الدراسة عن بقية الدراسات في رصدها لأبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتطوير أنظمة الترقية، وليس هناك دراسات حديثة قد تناولت تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية خاصة بعد أن تم تحديثها في جميع الجامعات الأردنية.

#### الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء عرضاً لمنهج الدراسة ولمجتمع الدراسة وعينتها، وأداتها وما تحقق لها من صدق وثبات، ومتغيرات الدراسة، والمعالجة الإحصائية.

#### منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ممثلة بجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية، وجامعة آل البيت، وجامعة الحسين بن طلال في الفصل الأول من العام الدراسي 2009-2010 والبالغ عددهم (5950) عضو هيئة تدريس. وقد بلغت عينة الدراسة ما نسبته 12% من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، بعد أن تم الحصول على قوائم بأعداد أعضاء هيئة التدريس وكنياتهم، ورتبهم الأكاديمية، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الجنس ونوع الكلية والرتبة الأكاديمية

| المتغيرات         | الفئة   | التكرار | النسبة |
|-------------------|---------|---------|--------|
| الجنس             | ذكر     | 553     | 76.8%  |
|                   | أنثى    | 167     | 23.2%  |
| الكلية            | علمية   | 223     | 30.8%  |
|                   | إنسانية | 497     | 69.2%  |
| الرتبة الأكاديمية | أستاذ   | 68      | 9.5%   |
|                   | مشارك   | 161     | 22.4%  |
|                   | مساعد   | 325     | 45.1%  |
|                   | محاضر   | 166     | 23.0%  |
| المجموع           |         | 720     | 100%   |

أداة الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة أداة الاستبانة وقد قسمت إلى جزأين اشتمل الجزء الأول على (30) فقرة تقيس تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الأردنية، وقد قسمت إلى ثلاثة مجالات هي معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي. في حين اشتمل الجزء الثاني على ثلاثة أسئلة مفتوحة تتعلق بأبرز اقتراحات أعضاء هيئة التدريس حول نظام الترقية المتبع في الجامعات الأردنية وبواقع سؤال واحد لكل مجال من المجالات الثلاثة. وللتحقق من صدق الأداة فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين في الجامعات الأردنية، وقد تم الأخذ بما اتفقوا عليه من ملاحظات فعدلت بعض الفقرات، وتحقق للأداة صدق المحكمين. وللتحقق من درجة ثبات الأداة فقد تم استخدام معامل الثبات للاتساق الداخلي بحساب معادلة "كرونباخ ألفا" لمجالات الأداة، وأظهرت النتيجة ثباتا مقبولا لكل المجالات والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات الأداة

| المجال             | عدد فقرات المجال | الاتساق الداخلي |
|--------------------|------------------|-----------------|
| معايير الترقية     | 10               | 90%             |
| إجراءات الترقية    | 10               | 92%             |
| نشر الإنتاج العلمي | 10               | 89%             |

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الاتساق الداخلي قد تراوحت ما بين 89% و 92% وتعد هذه المعاملات مناسبة لاستكمال إجراءات الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

1. الجنس: وله مستويان هما ذكر وأنثى.
2. الكلية: وله مستويان، كلية علمية وكلية إنسانية.
3. الرتبة الأكاديمية: وله أربعة مستويات هي أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، محاضر متفرغ.

ثانياً: المتغيرات التابعة:

1. تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية.
2. مقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتطوير أنظمة الترقية.

المعالجة الإحصائية:

تم توزيع (850) استبانة استرد منها (742) وقد استبعدت بعض الاستبانات لعدم دقة تعبئتها أو عدم تنمّة التعبئة، وبذلك كان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (720). وقد تم استخراج الدرجات على الاستبانة بترجمة سلم الإجابة اللفظي لكل فقرة إلى سلم تقديري رقمي مؤلف من خمس درجات: دائماً (5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، نادراً درجتين، أبداً درجة واحدة. ثم استخرجت لكل فرد أربع درجات على الاستبانة، تمثل تقييم عضو هيئة التدريس لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية في المجالات الثلاثة وهي معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي، والدرجة الكلية على الاستبانة، وذلك عن طريق جمع الدرجات لكل عضو هيئة تدريس على الفقرات التي تمثل كل مجال من مجالات الاستبانة السابقة، وجمعها مع بعضها للحصول على درجة تمثل التقييم الكلي لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية،

### تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وقد اعتمدت درجات التقييم التالية على الفقرة والمجالات الثلاثة والدرجة الكلية كما هو مبين في الجدول (3).

#### جدول (3)

##### درجات التقييم على الفقرة والمجالات: معايير

##### الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي والدرجة الكلية.

| درجة التقييم                       | منخفض         |                 | متوسط         |                 | مرتفع         |                 | مرتفع جدا     |                 |
|------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                                    | الوسط الحسابي | الأهمية النسبية | الوسط الحسابي | الأهمية النسبية | الوسط الحسابي | الأهمية النسبية | الوسط الحسابي | الأهمية النسبية |
| الفقرة                             | 2.99 - 1      | %50 - %20       | 3.49 - 3      | -%60<br>%69     | 3.99 - 3.5    | %79 - %70       | 5 - 4         | %10 - %80       |
| مجال معايير الترقية (10 فقرات)     | 29 - 10       |                 | 34 - 30       |                 | 39 - 35       |                 | 50 - 40       |                 |
| مجال إجراءات الترقية (10 فقرات)    | 29 - 10       |                 | 34 - 30       |                 | 39 - 35       |                 | 50 - 40       |                 |
| مجال نشر الإنتاج العلمي (10 فقرات) | 29 - 10       |                 | 34 - 30       |                 | 39 - 35       |                 | 50 - 40       |                 |
| المجموع الكلي (30 فقرة)            | 89 - 30       |                 | 104 - 90      |                 | 119 - 105     |                 | 150 - 120     |                 |

ويتم إيجاد الأهمية النسبية للفقرة من خلال ضرب وسطها الحسابي بمائة مقسوما على عدد البدائل (5)، كما يتم إيجاد الأهمية النسبية لكل مجال من خلال ضرب الوسط الحسابي لمجموع المجال بمائة ثم يقسم على حاصل ضرب عدد البدائل (5) بعدد الفقرات. وتعد الفقرة أو المجال أو الدرجة الكلية التي تزيد أهميتها النسبية عن (60%) تقييم إيجابي، والتي تقل عن (60%) تقييم سلبي. وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للفقرات، كما استخدم اختبار (t-test) وتحليل التباين أحادي المتغيرات (ONE WAY ANOVA) للكشف عن الاختلافات في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية، والتي تعزى إلى متغيرات الجنس ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، كما استخدمت المقارنات البعدية لمعرفة اتجاهات الفروق الدالة إحصائيا.

#### نتائج الدراسة:

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية، لتقييم أعضاء هيئة التدريس للفقرات في المجالات الثلاثة (معايير الترقية، وإجراءات

#### د . ملوح السليحات

الترقية، ونشر الإنتاج العلمي)، وقد رتبت تنازليا حسب الوسط الحسابي للفقرة وأهميتها النسبية في كل مجال على حدا، كما هو مبين في الجداول رقم (4، 5، 6) على التوالي:

#### جدول رقم (4)

##### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأهمية النسبية ودرجة التقييم ل فقرات مجال معايير الترقية مرتبة تنازليا.

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                         | العدد | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الأهمية<br>النسبية | درجة<br>التقييم |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------|--------------------|-----------------|
| 8             | هناك اتفاق بين جميع الجامعات الأردنية على شروط ومتطلبات الترقية.               | 720   | 3.85             | 1.17                 | 77%                | مرتفع           |
| 5             | إن نظام الترقية المطبق يركز على الأقدمية والكفاءة معا.                         | 720   | 3.48             | 1.03                 | 69.6%              | متوسط           |
| 1             | المدة الزمنية المحددة كشرط من شروط الترقية لمختلف الرتب الأكاديمية مدة مناسبة. | 720   | 3.45             | 0.93                 | 69%                | متوسط           |
| 4             | إن نظام الترقية المطبق يركز على الأقدمية بالدرجة الأولى.                       | 720   | 3.37             | 1.09                 | 67.4%              | متوسط           |
| 2             | الإنتاج العلمي المطلوب للترقية لمختلف الرتب الأكاديمية مناسب.                  | 720   | 3.28             | 0.99                 | 65.6%              | متوسط           |
| 9             | إن اعتبار اجتياز التوفل شرط أساسي من شروط الترقية قرار مناسب.                  | 720   | 3.02             | 1.01                 | 60.4%              | متوسط           |

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

|         |                                                                                         |     |       |      |       |       |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|------|-------|-------|
| 10      | أوافق على اعتبار الكفاءة الحاسوبية لعضو هيئة التدريس شرط أساسي من شروط الترقية.         | 720 | 3.01  | 1.17 | 60.2% | متوسط |
| 7       | إن شروط الترقية في جامعتي واحدة على اختلاف الكليات فيها (علمية، وإنسانية).              | 720 | 2.87  | 1.20 | 57.4% | منخفض |
| 6       | إن المدة الزمنية التي تحددها لجنة الترقية لإعادة النظر في الترقية (ست شهور) مدة مناسبة. | 720 | 2.77  | 1.10 | 55.4% | منخفض |
| 3       | أوافق على اعتبار الإنتاج العلمي المقدم من العضو هو الشرط الأول والأهم للترقية.          | 720 | 2.42  | 1.40 | 48.4% | منخفض |
| المجموع |                                                                                         | 720 | 31.77 | 6.31 | 63.5% | متوسط |

يتبين من الجدول (4) أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس للفقرات المتعلقة بمجال معايير الترقية في الجامعات الأردنية قد تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.42-3.85)، كما انحصرت الأهمية النسبية لجميع الفقرات بين (77% - 48.4%). وهذا يشير إلى تباين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تقييم معايير أنظمة الترقية، حيث جاءت أهم نقاط القوة في معايير الترقية، في الفقرة رقم (8) "هناك اتفاق بين جميع الجامعات الأردنية على شروط ومتطلبات الترقية" وهي تقييم مرتفع، أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة رقم (3) "أوافق على اعتبار الإنتاج العلمي المقدم من العضو هو الشرط الأول والأهم للترقية" وهي تقييم منخفض، في حين كانت درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس

#### د. ملوح السليحات

لمعايير الترقية بشكل عام متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (31.77)، وبلغت الأهمية النسبية (63.5%).

#### جدول (5)

##### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

##### والأهمية النسبية ودرجة التقييم لفقرات مجال إجراءات الترقية مرتبة تنازليا

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                    | العدد | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الأهمية<br>النسبية | درجة<br>التقييم |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------|--------------------|-----------------|
| 13            | إن إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس موحدة في جميع الجامعات الأردنية.      | 720   | 3.69             | 1.31                 | 73.8%              | مرتفع           |
| 15            | إن الوساطة والمحسوبية لا تتدخل في ترقية أعضاء هيئة التدريس.               | 720   | 3.42             | 1.12                 | 68.4%              | متوسط           |
| 14            | المدة الزمنية التي تستغرقها إجراءات الترقية وتحكيم الإنتاج العلمي مناسبة. | 720   | 3.37             | 1.20                 | 67.4%              | متوسط           |
| 19            | يحق للعضو مراجعة لجنة الترقية ومناقشتها في عدالة وموضوعية القرار.         | 720   | 3.31             | 1.13                 | 66.2%              | متوسط           |
| 17            | للصداقات والعلاقات الشخصية دورا ملموسا في تسهيل إجراءات الترقية.          | 720   | 3.30             | 1.11                 | 66%                | متوسط           |
| 11            | إن إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس                                       | 720   | 3.00             | 0.94                 | 60%                | متوسط           |

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

|    |                                                                                                       |     |       |      |                                |       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|------|--------------------------------|-------|
|    |                                                                                                       |     |       |      | في جامعتي تتصف بالدقة والوضوح. |       |
| 12 | إن إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تتصف بالموضوعية والنزاهة.                               | 720 | 2.99  | 1.13 | 59.8%                          | منخفض |
| 18 | إن قرار لجنة الترقية يخلو من أي تحيز أو محاباة.                                                       | 720 | 2.96  | 1.28 | 59.2%                          | منخفض |
| 20 | هناك اتفاق على شروط الترقية بين أعضاء هيئة التدريس من جهة والجهات التي تباشر هذه العملية من جهة أخرى. | 720 | 2.23  | 1.34 | 44.6%                          | منخفض |
| 16 | هناك أثر للنواحي السياسية والدينية والانتماءات الحزبية في إجراءات الترقية.                            | 720 | 2.22  | 1.23 | 44.4%                          | منخفض |
|    | المجموع                                                                                               | 720 | 29.50 | 5.46 | 59%                            | منخفض |

يتبين من الجدول (5) أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس للفقرات المتعلقة بإجراءات الترقية في الجامعات الأردنية قد تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.22-3.69)، كما انحصرت الأهمية النسبية لجميع الفقرات بين (73.8%-44.4%). وهذا يشير إلى تباين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تقييم إجراءات الترقية، حيث جاءت أهم نقاط القوة في معايير الترقية، في الفقرة رقم (13) "إن إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس موحدة في جميع الجامعات الأردنية" هي تقييم مرتفع، أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة رقم (16) "هناك أثر للنواحي السياسية والدينية والانتماءات الحزبية في إجراءات الترقية" وهي تقييم منخفض، في حين كانت درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس

د . ملوح السليحات

لإجراءات الترقية بشكل عام منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (29.50)، وبلغت الأهمية النسبية (59%).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأهمية النسبية ودرجة التقييم لفقرات مجال نشر الإنتاج العلمي مرتبة تنازليا

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                                  | العدد | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الأهمية<br>النسبية | درجة<br>التقييم |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------|----------------------|--------------------|-----------------|
| 22            | ان عملية تحكيم البحوث بعيدة عن النزاهة بسبب عدم وجود معايير معلنة.                      | 720   | 3.93             | 1.33                 | 78.6%              | مرتفع           |
| 23            | للصداقات والعلاقات الشخصية دور مهم في تسهيل نشر الإنتاج العلمي.                         | 720   | 3.84             | 1.44                 | 76.8%              | مرتفع           |
| 28            | هناك اتفاق بين الجامعات الأردنية في تصنيف فئات الإنتاج العلمي والنقاط المستحقة لكل فئة. | 720   | 2.90             | 1.44                 | 59%                | منخفض           |
| 29            | إن شروط اعتماد الإنتاج العلمي واحدة في جميع الجامعات الأردنية                           | 720   | 2.65             | 1.37                 | 53%                | منخفض           |
| 30            | عدم توفر الوسائل المساعدة كالـدوريات والكتب الحديثة                                     | 720   | 2.58             | 1.43                 | 51.6%              | منخفض           |

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

|    |                                                                                                      |     |       |      |                                                       |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|------|-------------------------------------------------------|--|
|    |                                                                                                      |     |       |      | والحواسيب والطابعات<br>يشكل عائقاً للإنتاج<br>العلمي. |  |
| 27 | إن تصنيف الإنتاج<br>العلمي المقبول للترقية<br>في فئات وتخصيص<br>نقاط لكل فئة تصنيف<br>مناسب.         | 720 | 2.55  | 1.14 | 51%<br>منخفض                                          |  |
| 24 | إن نظام النقاط المطبق<br>في جامعتي يشجع على<br>تقديم بحوث مشتركة<br>ويشجع العمل الجماعي.             | 720 | 2.40  | 1.26 | 48%<br>منخفض                                          |  |
| 26 | إن تعليمات الترقية التي<br>تعطي أولوية للباحث<br>الأول تشجع العمل<br>الجماعي لأعضاء هيئة<br>التدريس. | 720 | 2.39  | 1.08 | 47.8%<br>منخفض                                        |  |
| 25 | إن اشتراط بعض<br>الجامعات بنشر الإنتاج<br>العلمي وعدم الاكتفاء<br>بقبول النشر قرار<br>صحيح.          | 720 | 2.38  | 1.03 | 47.4%<br>منخفض                                        |  |
| 21 | هناك فرص كافية لنشر<br>الإنتاج العلمي مما يزيد<br>من فرص الترقية.                                    | 720 | 2.37  | 1.51 | 46.5%<br>منخفض                                        |  |
|    | المجموع                                                                                              | 720 | 29.46 | 6.02 | 58.92%<br>منخفض                                       |  |

#### د. ملوح السليحات

يتبين من الجدول رقم (6) أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس للفقرات المتعلقة بالإنتاج العلمي في أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية قد تراوحت بين المرتفعة والمنخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.37-3.93)، كما انحصرت الأهمية النسبية لجميع الفقرات بين (76.8% - 46.5%)، وهذا يشير إلى تباين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تقييم مجال نشر الإنتاج العلمي، حيث جاءت أهم نقاط القوة في الفقرة رقم (22) "إن عملية تحكيم البحوث بعيدة عن النزاهة بسبب عدم وجود معايير معلنه"، والفقرة رقم (23) "للصداقات والعلاقات الشخصية دور مهم في تسهيل نشر الإنتاج العلمي"، وهو تقييم مرتفع، أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة رقم (21) "هناك فرصا كافية لنشر الإنتاج العلمي مما يزيد من فرص الترقية". وهو تقييم منخفض، وقد كانت درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا مجال بشكل عام منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي (29.46)، وبلغت الأهمية النسبية (58.92%).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\mu=0.05$ ) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في المجالات (معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي) وليبيان الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار t-test لأثر كلا من الجنس ونوع الكلية، كما أجري تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الرتبة الأكاديمية، والجدول التالية تبين ذلك.

#### أولاً: الجنس:

لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية تعزى لمتغير الجنس، فقد تم استخدام اختبار "t" والجدول (7) يبين نتائج الفروق لمجالات الأداة والتي تعزى لمتغير الجنس.

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

### جدول (7)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات

#### المعيارية لتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في المجالات

(معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي) والتي تعزى لمتغير الجنس، ونتائج اختبار "t"

| الدالة الإحصائية | درجات الحرية | T قيمة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الجنس | مجالات التقييم     |
|------------------|--------------|--------|-------------------|-----------------|-------|-------|--------------------|
| 0.898            | 718          | 0.128  | 6.55              | 31.79           | 553   | ذكر   | معايير الترقية     |
|                  |              |        | 5.48              | 31.71           | 167   | أنثى  |                    |
| 0.279            | 718          | 1.083  | 6.15              | 29.60           | 553   | ذكر   | إجراءات الترقية    |
|                  |              |        | 5.58              | 29.02           | 167   | أنثى  |                    |
| 0.9521           | 718          | 1.979  | 5.80              | 29.73           | 553   | ذكر   | نشر الإنتاج العلمي |
|                  |              |        | 4.06              | 28.77           | 167   | أنثى  |                    |

يتبين من الجدول (7) أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس الذكور لمعايير الترقية أعلى بقليل من متوسط تقييم الإناث، كما يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة (t) "0.128" وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ). ويتبين أيضاً من الجدول أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس الذكور لإجراءات الترقية أعلى من متوسط تقييم الإناث، كما يتبين عدم وجود فروق بين المتوسطين حيث بلغت قيمة (t) "1.08" وهي غير دالة إحصائياً. ويتبين أيضاً من الجدول أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس الذكور لنشر الإنتاج العلمي أعلى من متوسط تقييم الإناث، كما يتبين عدم وجود فروق بين المتوسطين حيث بلغت قيمة (t) "1.97" وهي غير دالة إحصائياً.

#### ثانياً: نوع الكلية:

لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية تعزى لمتغير نوع الكلية فقد تم استخدام اختبار "t" والجدول (8) يبين نتائج الفروق لمجالات الأداة والتي تعزى لمتغير نوع الكلية.

## د . ملوح السليحات

### جدول (8)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في المجالات

(معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي) والتي تعزى لمتغير نوع الكلية، ونتائج اختبار "t"

| الدالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة t | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الكلية  | مجالات التقييم     |
|------------------|--------------|--------|-------------------|-----------------|-------|---------|--------------------|
| 0.479            | 718          | 0.708  | 5.78              | 31.5            | 223   | علمية   | معايير الترقية     |
|                  |              |        | 6.54              | 31.8            | 497   | إنسانية |                    |
| 0.026            | 718          | 2.226  | 5.37              | 28.72           | 223   | علمية   | إجراءات الترقية    |
|                  |              |        | 6.27              | 29.8            | 497   | إنسانية |                    |
| 0.045            | 718          | 2.007  | 5.10              | 28.90           | 223   | علمية   | نشر الإنتاج العلمي |
|                  |              |        | 5.59              | 29.78           | 497   | إنسانية |                    |

يتبين من الجدول (8) أن متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية لمعايير الترقية أقل من متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية، كما يتبين عدم وجود فروق بين المتوسطين حيث بلغت قيمة (t) "0.708" وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ). كما يتبين من الجدول أن متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية لإجراءات الترقية أقل من متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية، كما يتبين عدم وجود فروق بين المتوسطين حيث بلغت قيمة (t) "2.226" وهي غير دالة إحصائياً. كما يتبين من الجدول أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات العلمية لنشر الإنتاج العلمي أقل من متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية، ويتبين عدم وجود فروق بين المتوسطين حيث بلغت قيمة (t) "2.007" وهي غير دالة إحصائياً.

#### ثالثاً: الرتبة الأكاديمية:

لمعرفة إن كانت هناك فروق في تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية فقد حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير الرتبة الأكاديمية كما هو مبين في الجدول (9).

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

#### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في المجالات

(معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي) والتي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

| مجلات التقييم      | الرتبة الأكاديمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------|-------------------|-------|-----------------|-------------------|
| معايير الترقية     | أستاذ             | 68    | 31.61           | 3.82              |
|                    | مشارك             | 161   | 32.11           | 5.28              |
|                    | مساعد             | 325   | 32.55           | 6.44              |
|                    | محاضر             | 166   | 29.96           | 7.38              |
| إجراءات الترقية    | أستاذ             | 68    | 27.16           | 5.55              |
|                    | مشارك             | 161   | 29.62           | 5.00              |
|                    | مساعد             | 325   | 29.92           | 6.45              |
|                    | محاضر             | 166   | 29.37           | 6.08              |
| نشر الإنتاج العلمي | أستاذ             | 68    | 27.64           | 2.81              |
|                    | مشارك             | 161   | 28.67           | 4.82              |
|                    | مساعد             | 325   | 30.31           | 5.89              |
|                    | محاضر             | 166   | 29.51           | 5.71              |

يتبين من الجدول (9) أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ لمعايير وإجراءات الترقية ونشر الإنتاج العلمي، أقل من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك، وهي بدورها تقل عن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، كما يتبين أيضاً أن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة محاضر تقل عن متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد. ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً أجري تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول (10).

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات

لتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في المجالات

(معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي) والتي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

| الدالة الإحصائية | F     | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصادر التباين  | مجالات التقييم لأنظمة الترقية |
|------------------|-------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------------------------------|
| 0.000            | 6.501 | 253.412        | 3            | 760.236        | بين المجموعات  | معايير الترقية                |
|                  |       | 38.980         | 716          | 27909.863      | داخل المجموعات |                               |
|                  |       |                | 719          | 28670.099      | الكلية         |                               |
| 0.007            | 4.024 | 144.443        | 3            | 433.328        | بين المجموعات  | إجراءات الترقية               |
|                  |       | 35.899         | 716          | 25703.872      | داخل المجموعات |                               |
|                  |       |                | 719          | 26137.200      | الكلية         |                               |
| 0.000            | 6.355 | 185.370        | 3            | 556.109        | بين المجموعات  | نشر الإنتاج العلمي            |
|                  |       | 29.170         | 716          | 20885.823      | داخل المجموعات |                               |
|                  |       |                | 719          | 21441.932      | الكلية         |                               |

يتبين من الجدول (10) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمعايير وإجراءات الترقية ونشر الإنتاج العلمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. ولمعرفة مصادر الفروق أجري اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات، كما هو مبين في الجدول (11).

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

جدول (11)

نتائج اختبار شيفية للمقارنات البعدية

بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لمعايير وإجراءات الترقية، والإنتاج العلمي

| مجال تقييم أنظمة الترقية | الرتبة الأكاديمية | مشارك      | مساعد      | محاضر      |
|--------------------------|-------------------|------------|------------|------------|
| معايير الترقية           | أستاذ             | 0.5004     | 0.9393     | 1.6478     |
|                          | مشارك             | -          | 0.4389     | 2.1481 (*) |
|                          | مساعد             | -          | -          | 2.5870 (*) |
|                          | محاضر             | -          | -          | -          |
| إجراءات الترقية          | أستاذ             | 2.4594 (*) | 2.7582 (*) | 2.2117     |
|                          | مشارك             | -          | 0.2989     | 0.2476     |
|                          | مساعد             | -          | -          | 0.5465     |
|                          | محاضر             | -          | -          | -          |
| الإنتاج العلمي           | أستاذ             | 1.0300     | 2.6637 (*) | 1.8650     |
|                          | مشارك             | -          | 1.6338(*)  | 0.8350     |
|                          | مساعد             | -          | -          | 0.7987     |
|                          | محاضر             | -          | -          | -          |

(\*) دال إحصائيا عند مستوى  $\alpha=0.05$

يتبين من الجدول (11) أن الفروقات الثنائية بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لمعايير الترقية من رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مشارك، ورتبة أستاذ ورتبة أستاذ مساعد، ورتبة أستاذ ورتبة محاضر، ورتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ). ويتبين من الجدول أن الفرق بين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك لمعايير الترقية، وبين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة محاضر دال إحصائيا، ولصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك، فتقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك لمعايير الترقية كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة محاضر. ويتبين من الجدول أن الفرق بين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لمعايير الترقية، وبين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة محاضر دال إحصائيا ولصالح أعضاء

#### د. ملوح السليحات

هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، فتقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لمعايير الترقية، كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة محاضر. كما يتبين من الجدول (11) أن الفرق بين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ لإجراءات الترقية، وبين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) ولصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك، وهذا يشير إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك لإجراءات الترقية كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ لإجراءات الترقية، وبين متوسط تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد دال إحصائياً ولصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، فتقييم هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لإجراءات الترقية، كان أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ.

ويتبين من الجدول (11) أن الفروقات الثنائية بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لإجراءات الترقية أعضاء من رتبة أستاذ ورتبة محاضر، ورتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد، ورتبة أستاذ مشارك ومحاضر، ورتبة أستاذ مساعد ومحاضر، غير دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ). كما يتبين من الجدول أن الفروقات الثنائية بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لنشر الإنتاج العلمي من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك، ورتبة أستاذ ومحاضر، ورتبة أستاذ مشارك ومحاضر، ورتبة أستاذ مساعد ومحاضر غير دالة إحصائياً. كما يتبين من الجدول أن الفروقات الثنائية بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لنشر الإنتاج العلمي من رتبة أستاذ وأستاذ مساعد، ورتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد دالة إحصائياً ولصالح رتبة أستاذ مساعد. وهذا يشير إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد جاء أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك.

**لنتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما سبل تطوير أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟**

للإجابة عن هذا السؤال فقد حسبت النسب المئوية لأهم المقترحات التي ذكرها أفراد عينة الدراسة والمتعلقة بالمجالات الثلاثة معايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي، وذلك عن طريق قسمة عدد أفراد العينة الذين ذكروا هذا الاقتراح، على عدد أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا عن هذا السؤال والبالغ عددهم (649)، والجدول (12) يبين ذلك.

تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

جدول (12)

اقتراحات أفراد عينة الدراسة

لتطوير نظام الترقية مرتبة تنازليا بحسب المجالات

| النسبة المئوية | التكرار | الاقتراحات                                                                     | المجال          |
|----------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 82%            | 532     | إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره.  | معايير الترقية  |
| 81%            | 525     | احتساب العمل الإداري الذي يكلف به عضو هيئة التدريس وإعطائه وزن في الترقية.     |                 |
| 78%            | 506     | اعتماد الكفاءة الحاسوبية شرط من شروط الترقية في جميع الجامعات الأردنية.        |                 |
| 73%            | 473     | اعتماد التوفل شرطا من شروط الترقية في جميع الجامعات الأردنية.                  |                 |
| 67%            | 434     | زيادة عدد النقاط للكتاب المؤلف من أعضاء هيئة التدريس.                          |                 |
| 65%            | 421     | عدم التفريق بين مجموع الباحثين المشتركين في البحث الواحد لتشجيع العمل الجماعي. |                 |
| 52%            | 337     | عدم التقيد بالمدة الزمنية "خمس سنوات" إذا أنهى العضو جميع متطلبات الترقية.     |                 |
| 85%            | 551     | توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الأردنية.                               | إجراءات الترقية |
| 73%            | 473     | تعديل المدة الزمنية المسموح التقدم فيها للترقية من ستة شهور إلى ثمانية شهور.   |                 |
| 70%            | 454     | توضيح إجراءات الترقية لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.                |                 |
| 68%            | 441     | احتساب فترة الانتظار التي تزيد عن المدة المحددة في حال كون القرار إيجابيا.     |                 |

#### د. ملوح السليحات

|     |     |                                                                                      |                    |
|-----|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 408 | 63% | إلزام أعضاء لجنة الترقية بمدة ست شهور للبت في طلب الترقية المقدم.                    |                    |
| 577 | 89% | الاكتفاء بقرار قبول النشر وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث.                          | نشر الإنتاج العلمي |
| 551 | 85% | إعادة النظر في إجراءات تحكيم البحوث وتحديد معايير تحكيم واضحة ومعلنة مسبقا.          |                    |
| 525 | 81% | تحديد المجالات المعتمدة وغير المعتمدة ضمن قائمة مع تحديد النقاط المخصصة لكل منها.    |                    |
| 512 | 79% | إلزام المحكمين بمدة شهر فقط للبت في أمر البحث المقدم للتحكيم.                        |                    |
| 318 | 49% | إيجاد مجلة علمية لجامعة البلقاء التطبيقية لنشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.   |                    |
| 272 | 42% | إصدار أعداد استثنائية لمجلات الجامعات الأردنية لنشر البحوث المقبولة المتراكمة لديها. |                    |

يتبين من الجدول (12) أن أهم المقترحات الخاصة بمجال معايير الترقية هي " إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره" وبنسبة (82%)، في حين كانت أبرز المقترحات الخاصة بمجال إجراءات الترقية هي " توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الأردنية" وبنسبة (85%)، وكانت أبرز اقتراحاتهم فيما يخص نشر الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس هي " الاكتفاء بقرار قبول النشر وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث" وبنسبة (89%).

#### مناقشة النتائج:

**مناقشة نتائج السؤال الأول: ما تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأنظمة الترقية؟**

أظهرت نتائج الدراسة أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس للفقرات المتعلقة بمجال معايير الترقية في الجامعات الأردنية قد تراوحت ما بين المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، حيث جاءت أهم نقاط القوة في مجال معايير الترقية في الفقرة (8) "هناك اتفاق بين جميع الجامعات الأردنية

### تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

على شروط ومتطلبات الترقية" وهي تقييم مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى أنه على الرغم من الاختلافات الطفيفة في معايير الترقية بين الجامعات الأردنية إلا إنها تلتقي في معظم هذه المعايير، فالمدة الزمنية المطلوبة للترقية واحدة في جميع هذه الجامعات وكذلك النقاط المطلوبة، كما تتفق في تصنيفها للمجالات والنقاط المخصصة لكل نوع منها. كما أن هذه النتيجة تؤكد اطلاع أعضاء هيئة التدريس على معايير الترقية في جامعاتهم والجامعات الأردنية الأخرى. أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة (3) " أوافق على اعتبار الإنتاج العلمي المقدم من العضو هو الشرط الأول والأهم للترقية " وهي تقييم منخفض وقد يعزى ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بأن التركيز على الإنتاج العلمي للعضو يؤدي إلى إغفال العديد من الأعمال التي يؤديها عضو هيئة التدريس كالمعمل الإداري والتدريس الفعّال وإرشاد الطلبة وخدمة المجتمع رغم ما تتطلبه هذه المهام من وقت وجهد على حساب إنتاجه العلمي، كما قد يعزى ذلك إلى سهولة قياس الإنتاج العلمي في حين يصعب قياس الجوانب الأخرى من أنشطة العضو فيطغى جانب البحوث على الجوانب الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عبده والذنيبات، 1989) في تأكيدها على اتفاق الجامعات العربية على العديد من معايير الترقية مع تأكيد وجود عدد من الفروق، وأن معظم الجامعات الأردنية لا تولي أهمية للكفاءة التدريسية وخدمة المجتمع على الرغم من أهميتها.

كما أظهرت النتائج أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس لل فقرات المتعلقة بمجال إجراءات الترقية في الجامعات الأردنية قد تراوحت ما بين المرتفعة والمتوسطة، حيث جاءت أهم نقاط القوة في هذا المجال في الفقرة (13) "إن إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس موحدة في جميع الجامعات الأردنية" وهي تقييم مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى سعة اطلاع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على إجراءات الترقية في الجامعات الأردنية وقناعتهم بتشابهها إلى حد التماثل في العديد من الجوانب. وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة (بني عبده، 1993) في ضرورة اعتماد الجامعات الأردنية لأنموذج واحد للترقية. أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة (16) "هناك أثر للنواحي السياسية والدينية والانتماءات الحزبية في إجراءات الترقية" وهي تقييم منخفض، وقد يعزى ذلك إلى قناعة عينة الدراسة بأنه لا وجود ولا أهمية لمثل هذه الأمور في معايير وإجراءات الترقية في الجامعات الأردنية، والمجتمع الأردني ككل ينظر لها باعتبارها شأنًا شخصيًا للفرد ولا علاقة للعمل الأكاديمي بها.

كما أكدت النتائج أن تقييمات أعضاء هيئة التدريس لل فقرات المتعلقة بنشر الإنتاج العلمي في الجامعات الأردنية قد تراوحت ما بين المرتفعة والمنخفضة، حيث جاءت أهم نقاط القوة في

#### د. ملوح السليحات

الفقرة (22) "إن عملية تحكيم البحوث بعيدة عن النزاهة بسبب عدم وجود معايير معلنة." وهو تقييم مرتفع، وقد يكون هذا التقييم مؤشرا لرغبة أعضاء هيئة التدريس بضرورة وجود معايير تقييم واضحة ومعلنة، ويمكن للباحث الاطلاع عليها والأخذ بها قبل إرسال إنتاجه العلمي، وبالتالي يختصر الكثير من الوقت والجهد، كما أن عدم إعلانها يفسح المجال أمام المقيمين للتصرف وفق أهوائهم وميولهم في كثير من الأحيان. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المقدادي، 1995) في أن مشكلة البحث العلمي ونشر الإنتاج العلمي تعد من أبرز المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك. أما أهم نقاط الضعف فقد تمثلت في الفقرة (21) "هناك فرص كافية لنشر الإنتاج العلمي مما يزيد من فرص الترقية." وهي تقييم منخفض، وقد يعزى ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة بأن الواقع مخالف لذلك تماما فبسبب كثرة أعضاء هيئة التدريس، ومحدودية المجالات الصادرة عن الجامعات الأردنية مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس فيها، وعدم وجود مجلة لجامعة البلقاء بجميع كلياتها، فإن على العضو انتظار مدة ثمانية شهور لتلقي الرد سلبا أو إيجابا مما يؤدي إلى محدودية فرص الترقية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (كنعان، 2001) في تأكيدها عدم توفر مجالات متخصصة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، وكذلك نتائج دراسة (كامل والبكري، 1990) في ضعف إمكانات نشر الإنتاج العلمي وصعوبتها في جامعة القاهرة، وكذلك نتائج دراسة (pang, 1993) في عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية من الإناث عن الخدمات والموارد المخصصة للبحث العلمي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس؟

الجنس: أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية وفي جميع المجالات في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس وقد يعزى ذلك إلى أن معايير وإجراءات الترقية ونشر الإنتاج العلمي هي ذاتها لأعضاء هيئة التدريس وبغض النظر عن الجنس، ولذا لم يختلف تقييم الذكور لنظام الترقية عن الإناث. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المقدادي، 1995) التي أكدت وجود أثر لمتغير الجنس فيما يتعلق بنشر الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

نوع الكلية: كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنظمة الترقية لجميع المجالات في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الكلية، وقد يعزى

### تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

ذلك إلى أن الاختلافات في نظام الترقية بين الكليات العلمية والإنسانية قد اقتصر على عدد النقاط المطلوبة للترقية حيث تزيد هذه النقاط في الكليات العلمية، يرافق هذه الزيادة سهولة في نشر الإنتاج العلمي وخاصة في المجالات المعتمدة الأجنبية فيكون من السهل الحصول على هذه النقاط. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محافظة، 1993) التي أكدت وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف كلياتهم.

**الرتبة الأكاديمية:** أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقييم أعضاء هيئة التدريس لمعايير الترقية، وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي ولصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد وقد يعزى ذلك إلى أن الأستاذ المساعد يطمح إلى الحصول على رتبة أستاذ مشارك ليثبت في الخدمة، ويتحقق له الأمن والرضا الوظيفي، ويتمكن من الحصول على العديد من الامتيازات الأكاديمية التي تمنحها رتبة الأستاذ المشارك، لذا فهو أكثر اهتماماً بنظام الترقية ككل ممن هو في رتبة محاضر ورتبة أستاذ مشارك. كما أن عضو هيئة التدريس في رتبة أستاذ مشارك أكثر اهتماماً بنظام الترقية ممن هو في رتبة أستاذ، ففي الوقت الذي يبدي الأستاذ المشارك اهتماماً أكثر بنظام الترقية وهو يطمح بالوصول إلى رتبة أستاذ، فإن عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ يقل اهتمامه بأنظمة الترقية فيتجه اهتمامه نحو التأليف، ويصبح أكثر اهتماماً بالإنتاج العلمي لغايات العلم، وليس لغايات الترقية بعد أن تحقق له أعلى رتبة أكاديمية. ولذا كان تقييم أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ مشارك أعلى من تقييم أعضاء هيئة التدريس برتبة محاضر ورتبة أستاذ. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (المقدادي، 1995) في وجود أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية فيما يتعلق بالإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس.

### مناقشة نتائج السؤال الثالث والذي نصه: ما سبل تطوير أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أشارت النتائج إلى أن أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لمجال معايير الترقية كان للاقتراح "إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره" وكانت نسبته 82%، وقد يعزى ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية إلى إشراكهم في هذه العملية وإفساح المجال أمامهم لمناقشتها قبل إقرارها وإجراء التعديلات عليها فهم أكثر الفئات تأثراً بها ، لذا فإنهم يرون أنه من حقهم المشاركة في إعدادها وصياغتها ومناقشتها ليكون النظام أكثر وضوحاً وموضوعياً، وبالتالي مقبولا لديهم.

#### د. ملوح السليحات

وأشارت النتائج إلى أن أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لمجال إجراءات الترقية كان للاقتراح "توحيد إجراءات الترقية في جميع الجامعات الأردنية" وكانت نسبته 85%، وقد يعزى ذلك إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بأن توحيد الإجراءات في جميع الجامعات يزيد من دافعية الأعضاء ويزيد من ولائهم وانتمائهم للجامعة التي يعملون بها، ويزيد من شعورهم بالرضا ولا يشعرون بأن زملاءهم في الجامعات الأخرى أوفر حظاً منهم بسبب سهولة إجراءات الترقية لديهم.

كما أشارت النتائج إلى أن أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لمجال نشر الإنتاج العلمي كان للاقتراح "الاكتفاء بقرار قبول النشر وعدم اشتراط النشر الفعلي للأبحاث" وكانت نسبته 89%، وقد يعزى ذلك إلى أن النشر الفعلي للأبحاث يعد من أهم وأول العقبات التي تعترض عضو هيئة التدريس حيث تستغرق عملية قبول النشر ما يزيد عن ثمانية أشهر بغض النظر عن الرد سلبي كان أو إيجاباً، ويحتاج النشر الفعلي إلى ما يزيد عن سنة وأكثر في العديد من المجالات، وكل ذلك يؤخر ويعرقل ترقية العضو.

#### التوصيات:

1. وضع نظام موحد للترقية في جميع الجامعات الأردنية من حيث معايير وإجراءات الترقية، ونشر الإنتاج العلمي.
2. إيجاد جهاز أكاديمي متخصص لمتابعة إجراءات الترقية لأعضاء هيئة التدريس كي تتم ترقيةهم في الوقت المناسب واعتبار الترقية من تاريخ انتهاء المدة المحددة.
3. إعلام الهيئة التدريسية في الجامعات سنوياً بأسماء المجالات العلمية المعتمدة من قبل الجامعات لأغراض النشر، مع تحديد النقاط المخصصة لكل مجلة.
4. توسيع قاعدة النشر بإصدار مجلة متخصصة ومحكمة لجامعة البلقاء أسوة ببقية الجامعات الأردنية.

#### المراجع:

- بدران، شبل ونجيب، كمال (2000) **التعليم الجامعي وتحديات المستقبل**. القاهرة، المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.
- بني عبده، محمد عرسان محمد (1993) **تطوير معايير لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.

## تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

- الحنبلي، محمد شطيظ (2006) نظام الترقية في الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة مع المملكة الأردنية الهاشمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الخطيب، أحمد (1989) تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك نحو معايير وإجراءات الترقية. مجلة كلية الآداب، جامعة الإسكندرية جمهورية مصر العربية. ع (4) م (2) ص 63\_91.
- عابدين، محمد عبدالقادر وأبوسمرة، محمد أحمد (2001) المناخ التنظيمي في جامعة القدس كما يراه أعضاء هيئة التدريس فيها: دراسة حالة. مجلة أبحاث النجاح، جامعة النجاح، ع (15) م (1) ص 14-38.
- عبدة، جمال والذنيبات، محمد (1989) أنظمة الترقية وعلاقتها بالأهداف في الجامعات العربية. ندوة تحديث الإدارة الجامعية، اليرموك، إربد، الأردن.
- العمري، بسام (1995) الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الأردنية. مجلة دراسات للعلوم الإنسانية ع (22) م (5) ص 167-195.
- الغنيمي، زينب عبدالفتاح الحته (2001) ترقية الموظف العام في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين المحتلة.
- كامل، مصطفى، والبكري، سونيا (1990) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القاهرة. مجلة الإدارة ع (23) م (1) ص 78-91.
- كنعان، أحمد (2001) البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، الأهداف والمعوقات وسبل التطوير. مجلة جامعة دمشق. ع (4) م (17) ص 59-109.
- محافظة، سامح (1993) مشكلات البحث العلمي ومعوقاته في جامعة مؤتة كما يراها أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، جامعة المستنصرية ع (4) ص 11-51.
- المجيدل، عبدالله (1999) المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق ع (3) م (15) ص 13-46.
- مجمع اللغة العربية (2008) المعجم الوسيط ط 3 ج 1 ص 380.
- المقدادي، محمد حامد حسين (1995) المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- Anderson, D (1989). **A model for the Annual Review of Faculty Members.** Guides -Non- classroom.
- Di, A (2000). **Views of Academic Work Journal of Teacher Development** Vol 4 No 1 pp 65-77.
- Mc Cracker, C.G (2002). The Relationship Between Levels and Job satisfaction Among Community College Faculty in East Tennessee. **Doctoral Dissertation East Tennessee Stat University.** DAI. No 3031157.
- Menendez, M. (1990). **Promotion: Responsibilities, Polices and Procedures,** U.S.A.: Florida International University.
- Pang, T.M(1993). **The Troubles with Teaching Undergraduates, Problems Arising From Organization , Professional, Collegial and client Relationships,** the state University New jersey.