الملخص

نظراً للدور الهام الذي تلعبه الجامعات في تنمية المجتمع الفلسطيني ، وانطلاقاً من حقيقة أن أعضاء الهيئة التدريسية يعتبرون حجر الزاوية في هيكل البناء الجامعي ، وللأهمية الكبرى التي يوليها الفكر الاداري لعملية الترقية ، فقد رأى الباحث اجراء هذه الدراسة التي هدفت الى :

١. معرفة اتجاهات اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية نحو أنظمة، ومعايير، واجراءات الترقية المتبعة في هذه الجامعات .

٢. تقديم اقتراحات من قبل اعضاء الهيئة التدريسية لتطوير انظمة ومعايير واجراءات الترقية في الجامعات الفلسطينية .

وقد حاولت الدراسة الاجابة عن الاسئلة التالية :

١. ما اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو أنظمة الترقية ؟

٢. هل هناك تأثير للرتبة العلمية على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، نحو أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية ؟

٣. هل هناك تأثير للجامعة على اتجاهات اعضاء هيئة التدريس، نحو أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية ؟

٤. هل هناك تأثير لأبعاد الاستبانة على اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية ؟

٥. ما الاوزان لمجالات نشاط اعضاء هيئة التدريس، المعتمدة لأغراض الترقية في الجامعات الفلسطينية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها ؟

٦. ما الاوزان لمجالات نشاط اعضاء هيئة التدريس، المقترحة لأغراض الترقية في الجامعات الفلسطينية ؟

٧. ما السلبيات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، فيما يتعلق بأنظمة، ومعايير، واجراءات الترقية في الجامعات الفلسطينية ؟

٨. ما اقتراحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير انظمة الترقية في الجامعات الفلسطينية ؟

وللاجابة عن هذه الاسئلة تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (١٥١) فرداً ، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المنتظمة بنسبة ٢٠% من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية ، والذين بلغ عددهم (٧٦٢) فرداً . وبلغ عدد افراد العينة الذين استجابوا للدراسة (١٣٩) فرداً وهم يشكلون ٩٢% من مجموع عينة الدراسة .

واستخدم الباحث استبانة صممها الخطيب (١٩٨٩) من اجل جمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة ، ثم جرى التأكد من صدق الاستبانة بوساطة المحكمين والذين كان عددهم (٥) ، كما جرى التأكد من ثباتها بعد أن تم تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٣) ، وهي قيمة ملائمة لأغراض التحليل الاحصائي.

تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لفحص فرضيات الدراسة ، كما تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe Range Test) لتحديد مصدر الفروق في المتوسطات بين المجموعات التي قسّمت حسب كل من الجامعة، والرتبة العلمية ، وتم استخدام اختبار المقارنة المتعددة (Multiple Comparison Test) لتحديد مصدر الفروق في المتوسطات بين المجموعات التي قسمت حسب أبعاد الاستبانة .

أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات الرتبة العلمية والجامعة وأبعاد الاستبانة تؤثر على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية نحو أنظمة الترقية المتبعة في هذه الجامعات.

وكذلك أظهرت الدراسة أن أنظمة الترقية المتبعة في الجامعات الفلسطينية تحتاج الى اعادة النظر فيها لأنها لا تتسم بالوضوح والعدالة ، حيث قد تتدخل عوامل غير موضوعية للتأثير في قرارات الترقية ، وكذلك كشفت الدراسة عن وجود صعوبات تتعلق بنشر الانتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية .

وبناءً على نتائج الدراسة فان الباحث يوصي بضرورة تبني وزارة التعليم العالي لنظام موحد للترقية في جميع الجامعات الفلسطينية بحيث يتسم بالموضوعية، والشمولية، والبساطة، والوضوح، ويرى الباحث كذلك ضرورة التحقق مما يلي :

١. إتاحة المجال لترقية أعضاء هيئة التدريس المبدعين دون التقيد بعدد البحوث المقدمة للترقية ، او ا شتراط مرور فترة زمنية محددة للترقية من رتبة الى أخرى .

٢. ايجاد جهاز اكاديمي متخصص لمتابعة اجراءات ترقية اعضاء الهيئة التدريسية كي تتم ترقيتهم في الوقت المناسب .

٣. ايجاد جهة عليا ذات صلاحيات، يلجأ اليها اعضاء الهيئة التدريسية الذين يشعرون بالظلم من قبل اللجان المتخصصة وذات العلاقة بالترقية .

٤.دعم مخصصات البحوث العلمية ، لان ذلك يشجع اعضاء الهيئة التدريسية على القيام بابحاث جادّة ومفيدة .

ل

٥.وجوب كون المدة الزمنية ملزمة في النظام ، حيث لا يجوز تأخير الاوراق الخاصة بالترقيـــة ووجوب اعتبار الترقية من تاريخ انتهاء المدّة المحددة وتقديم آخر البحوث المقرره ، حتى لا يضيع على عضو هيئة التدريس بعض حقوقه من جرّاء التأخير فيما لو حدث ذلك .

٦. توسيع قاعدة النشر ، واعلام اعضاء الهيئة التدريسية سنوياً باسماء المجلات العلمية المعتمدة من قبل الجامعات لاغراض النشر .