

Abdulaziz, Saqr. (2024). Developing the promotions management system at Prince Sattam bin Abdulaziz University in light of electronic management programs and contemporary global trends , *Journal of Educational Science*, 10(4), 122 - 154

Developing the promotions management system at Prince Sattam bin Abdulaziz University in light of electronic management programs and contemporary global trends

Dr. Abdulaziz Mohammad Saqr

Associate Professor
Prine Sattam bin Abdulaziz University
a.sagr@psau.edu.sa

Abstract:

The aim of the research is to monitor the reality of the promotion management system at the University of Prince Sattam bin Abdulaziz , and to develop a suggested proposal for promotion in light of the global electronic management programs and contemporary global trends. An experimental tool was distributed to a sample of (100) faculty members at the university. The descriptive analytical survey method was used.

The results concluded that the reality of the promotion management system at Prince Sattam University needs to be developed in light of electronic management programs and contemporary global trends. The suggested proposal for developing the promotion management system at Prince Sattam University received a large positive response.

Keywords: Promotions Management System , Electronic Management Programs , Contemporary Global Trends for Promotions System.

صقر، عبدالعزيز. (٢٠٢٤). تطوير نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سّطام بن عبد العزيز في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة. *مجلة العلوم التربوية*، ١٠ (٤) ، ١٢٢ - ١٥٤ ،

تطوير نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سّطام بن عبد العزيز في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة

د. عبدالعزيز محمد صقر^(١)

المستخلص:

نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سّطام بن عبد العزيز ، ووضّع تصور مقترح لتطوير نظام إدارة الترقّيات في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة. تمثّلت أداة البحث في استبانة تم توزيعها على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة تدريس بالجامعة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المسحي.

توصلت النتائج إلى أن واقع نظام إدارة الترقّيات في جامعة الأمير سّطام يحتاج إلى تطوير في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة ، كما لاقى التصور المقترح لتطوير نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سّطام استجابة إيجابية كبيرة.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة الترقّيات ، برامج الإدارة الإلكترونية ، الاتجاهات العالمية المعاصرة لنظام الترقّيات.

(١) أستاذ مشارك - جامعة الأمير سّطام بن عبد العزيز ، a.sagr@psau.edu.sa

مقدمة

انعكست التطورات العلمية والتكنولوجية ، على الأفراد ، والمنظمات ، ونظم إدارتها ، وظهر نمط حياة جديد يركز على المعلومات والمعارف ، والتكنولوجيا يسمى بمجتمع المعلومات ، يتمتع بسهولة الاتصال والتواصل ، وتطور الفكر والنشاط الإداري بشكل سريع ، وبرزت أفكار ، ونماذج فكرية وعملية وإبداعية في الإدارة تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا.

وتعد الإدارة الإلكترونية مدخلاً جديداً يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات والبرامج والاتصالات المتطورة لأداء الوظائف الإدارية ، وإنجاز الأعمال ، وتقديم الخدمات ، بالإضافة إلى تبادل المعلومات داخل المؤسسة وخارجها (قريشي ، الحسين حامد ، ٢٠١٦ ، ص ٢).

وتوصلت كثير من المنظمات العالمية إلى قناعة بأن تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل فاعل يوفر سهولة إدارة ومتابعة الوحدات المختلفة للمنظمة ، ويقلل تكاليف الصرف (عبد الرسول ، محمود على محمد ، ٢٠١٥ ، ص ٣٦٢).

وقد بينت دراسة (Joseph , Pasaquirella (2008 وجهة نظر المديرين في أن التكنولوجيا مهمة لإنجاز المهام ، وحددت أهم معوقات إدخال التكنولوجيا بالمدارس في: التمويل ، ومقاومة التغيير ، وضعف البنية التحتية ، واتفقت معها دراسة (Al Shammari (2010 مع إضافة غياب التشريعات والقوانين ، ونقص الكوادر المدربة ، والصيانة الدورية ، وأظهرت دراسة (Alkhsabah , Mohammed January (2017 وجود علاقة إيجابية بين استخدام الإدارة الإلكترونية ، والأداء الوظيفي للعاملين بجامعة الطفيلة بالأردن.

وتعد الترقية أحد أهم الدوافع لإجراء البحوث ونشرها ، وأحد الحقوق التي ينالها كل من يعمل عضو هيئة تدريس بمؤسسات التعليم العالي ، ولها دور متميز في تطوير التعليم الجامعي (الدهشان ، جمال علي خليل ، ٢٠٢١ ، ص ٩).

وكشفت دراسة (Martin E. Feder and James L. Madara (2008 عن أن تحسين إجراءات الترقية والتعيين لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شيكاغو يكون بمراعاة اختلاف المدارس والكلية ذات الطبيعة العملية ، وغير العملية في إجراءات الترقية ، وكذلك مراعاة عملية تحسين النموذج الإلكتروني للتقديم ، وكانت أبرز مقترحات دراسة السليحات ، ملوح مفضي (٢٠١١) لتطوير نظام الترقية إشراك أعضاء هيئة التدريس في إعداد ، ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره ،

وتوحيد إجراءاتها بالجامعات الأردنية ، وعملت دراسة فراس ، ولأخ خلف الله النور (٢٠١٨) على تطوير نظام لإدارة إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس ، بحيث تتم عملية التقدم بصورة إلكترونية. ونظراً لتطور أليات الإدارة وظهور الإدارة الإلكترونية ، وأهمية نظام الترقيات بالجامعات السعودية ، حرص الباحث على وضع تصور مقترح لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطاتم في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة ، وباستقراء الدراسات السابقة لم يتوصل الباحث إلى دراسة تناولت هذا الموضوع بمتغيراته الحالية.

مشكلة البحث:

اقترن ظهور مفهوم الإدارة الإلكترونية بتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها في الأعمال الإدارية ، والاعتماد على التقنيات الإلكترونية في إنجاز المهام والوظائف الإدارية ، لسرعة الأداء ، والقرارات الإدارية (عبد الله ، قلش ، ٢٠١٩) .

وبالرغم من توفر دراسات سابقة ركزت على جوانب مختلفة لنظام الترقيات ، إلا أن موضوع إدارته بالجامعات السعودية في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة لم ينل مكانته من البحث والدراسة.

أسئلة البحث: سعى البحث الحالي للإجابة على السؤال الآتي:

ما التصور المقترح لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة؟ وتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما واقع نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطاتم؟
٢. ما المتطلبات العامة والمادية والتنظيمية والإجرائية ومتطلبات نشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطاتم في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة؟

أهداف البحث: هدف البحث إلى:

١. استقصاء واقع نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
٢. معرفة المتطلبات العامة والمادية ، والتنظيمية والإجرائية ، ومتطلبات نشر الإنتاج العلمي

وتقرير الترقية لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطام في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة.

٣. وضع تصور مقترح لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطام في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة.

أهمية البحث: تتضح أهمية البحث في:

١. إفادة القائمين على نظام الترقيات المتبع بنظام إدارة مطور مراعي الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة.

٢. التركيز على تطوير نظام إدارة الترقيات ، والوقوف على دوره في الارتقاء بالعملية التعليمية والبحث العلمي في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة.

٣. الوقوف على المشكلات المتواجدة في نظام إدارة الترقيات المتبع ، ومحاولة حلها في التطوير المقترح ، بحيث يسهل وضعها موضع التنفيذ.

٤. إعلام القائمين على نظام الترقيات بالتجارب والاتجاهات العالمية المعاصرة فيما يتعلق بنظم إدارة الترقيات في ضوء التحول للإدارة الإلكترونية وتطبيقها.

٥. مسيرة رؤية ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتطوير نظم الإدارة ، والسعي نحو الأخذ بالتطورات الحديثة بالمؤسسات التعليمية العالمية؛ لتحقيق الأهداف المرجوة ، وسرعة إنجاز الأعمال ، وحل المشكلات.

حدود البحث: التزم البحث بالآتي:

- حد موضوعي: التعرف على واقع نظام إدارة الترقيات الحالي بجامعة الأمير سطام ، وتطوير نظام إدارة الترقيات بها في ضوء برامج ونظم الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة

- حد زمني: الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٣هـ.

- حد مكاني: جامعة الأمير سطام.

- حد بشري: عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام قوامها (١٠٠) عضو هيئة تدريس ممن لهم خبرة عمل إداري حالية وسابقة بالجامعة ، وممن هم في رتب علمية مختلفة: أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ.

مصطلحات البحث:

- إدارة نظام الترقيات بالجامعات: تُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة قواعد وقوانين وإجراءات ، وضوابط متبعة لتنظيم عملية ارتقاء أعضاء هيئة التدريس لدرجات ورتب أعلى.
- الإدارة الإلكترونية: تُعرف إجرائياً بأنها: اعتماد العمليات الإدارية على استخدام التكنولوجيا الإلكترونية الحديثة؛ لإنجاز الأعمال المتعلقة بنظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- الاتجاهات العالمية المعاصرة: تُعرف إجرائياً بأنها: التوجهات والإجراءات والضوابط الحديثة المتبعة لدى الدول الأخرى المرتبطة بإدارة نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس.
- جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز: تُعرف بأنها: مؤسسة علمية حكومية أنشأت باسم جامعة الخرج عام ١٤٣٠ هـ ، وتغير اسمها عام ١٤٣٦ هـ لجامعة الأمير سطام؛ لتتبع القواعد والقوانين المنظمة للجامعات السعودية الحكومية.

الإطار النظري:

المحور الأول: نظام الترقيات بالجامعات:

تعددت تعريفات الترقيات ، ودارت في مجملها حول أنها: نقل وارتقاء عضو هيئة التدريس من رتبة إلى أخرى أعلى بعد استيفاء متطلبات الرتبة الأعلى (الدهشان ، جمال علي خليل ، ٢٠٢١ ، ص١١)؛ (أكاديمية BTS ، مارس ٢٠٢٠) ؛ (المنارة للاستشارات ، ٢٠٢٢) .

وللترقية العلمية دور كبير في البناء المؤسسي والبرامجي والتطور الأكاديمي ، حيث تولي المؤسسات التعليمية اهتماماً كبيراً بالبحوث العلمية ، وبالترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس؛ لارتباطها بزيادة حوافزهم المادية ، والمعنوية (مرجين ، حسين سالم ، والشركسي ، عادل محمد ، ٢٠١٣ ، ص١) .

وحددت دراسة (2010) Jyn Mashawat , Andi Jrysnawr محاور الترقية بكلية العلوم الطبية ، جامعة سانت لويس في: التدريس ، والتدريب للطلاب ، والمشاركة في البحوث ، والدراسة العملية بالعيادات ، وخدمة الكلية ، ومرافقتها ، وخدمة المجتمع. أما دراسة عتوم ، معاذ موسى (٢٠١٣) فأظهرت وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أسس الترقية المعتمدة ، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، ووجود فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث ، ولصالح رتبة الأستاذ

المشارك ، ولصالح الكليات العلمية ، واقتُرحت دراسة الدويش ، عبد العزيز بن سليمان ، والشايع ، صالح بن سليمان (٢٠٢٠) مجالات التدريس والتعليم ، والخدمات التعليمية والمجتمعية ، والبحوث والدراسات العلمية لتطوير معايير الترقية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية.

المحور الثاني: الإدارة الإلكترونية:

تعددت تعريفات الإدارة الإلكترونية ، ودارات في مجملها على أنها: إنجاز الأعمال الإدارية بالاعتماد على وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ياسين ، سعد غالب ، ٢٠١٠ ، ص ٢٧)؛ (بطّاح ، أحمد محمد؛ الطعاني ، حسن أحمد ، ٢٠١٦ ، ص ١٧١).

وُحدت مبادئ الإدارة الإلكترونية في أنها إدارة تفاعلية ، وبلا ورق ، وبلا جمود ، وتتجاوز حدود الزمان والمكان (فارس ، بوخویدم ، وجميلة ، معمر ، ٢٠١٩ ، ص ٨).

لكنها تتطلب توفر البنية التحتية ، والوسائل الإلكترونية ، ومزودي خدمة الإنترنت ، والتمويل ، والإدارة السياسية ، وتوفير الأمن والسرية ، وخطة تسويقية للاستخدام ، وتدريب الموظفين ، ووجود التشريعات الضرورية ، والتغيير في أساليب العمل ، والهيكل التنظيمي (تبون ، عبد الكريم ، ٢٠٢١ ، ص ٤٠٢-٤٠٣)؛ (بطّاح ، أحمد محمد ، والطعاني ، حسن إسماعيل ، ٢٠١٦)؛ (حامد ، فداء محمود ، ٢٠١٥ ، ص ص ٢٢٤-٢٢٧). أما اليمنى ، نجوى شكري (٢٠٢٢) فحددت متطلبات مالية ، وبشرية ، وتقنية وفنية ، وأمنية وإدارية.

ومن مكاسبها: متابعة جميع إدارات المؤسسة ، وسرعة توفير المعلومات ، وتسهيل عملية اتخاذ القرار ومراقبته ، وتقليل التكلفة ، وبناء ثقافة إيجابية لدى العاملين ، وزيادة الترابط بين الأطراف ، ومتابعة جميع الموارد ، والتعلم المستمر (حامد ، فداء محمود ، ٢٠١٥ ، ص ص ٢٢٠-٢٢١).

وقد توصلت دراسة (Felk , C (2010). إلى أن الإدارة الإلكترونية تقلل من عبء الأعمال على رؤساء الأقسام ، وتسرع ، وأسفرت دراسة (Gorman , P (2011). عن تبني قادة التعليم العالي لاستخدام الاتصالات الإلكترونية في الإدارة. وكشفت دراسة (Oluyemisi , A (2015) عن تصورات إيجابية لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التواصل ، والتخطيط الفعال. أما دراسة لطرش ، فيروز (٢٠١٥) فأظهرت ضرورة تحول المؤسسات إلى الأعمال الإلكترونية. وبينت دراسة (Hussien , Sinan Q.; Sultan , Mayasar A. H.; Sleman , Omar Y.(2017) وجود معوقات تقنية ، وبشرية ، وإدارية ، ومالية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة دهوك بكوردستان.

في حين توصلت دراسة عزازي ، عزة خالد ، ونافع ، عبد المنعم عبد المنعم ، وسليم ، هانم خالد (٢٠٢٢) إلى أن كليات التربية النوعية بمصر في حاجة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. ومن خلال ما تم عرضه أمكن الاستفادة بالآتي:

- ضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية لتيسير وسرعة إنجاز الأعمال الإدارية.
- دراسة الواقع دراسة دقيقة متأنية ، ومعرفة متطلباته واحتياجاته.
- دراسة واقع إجراءات الترقّيات لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة منها لدى تطويرها.
- الاستفادة من إجراءات ومناهج البحوث المستخدمة ، وبناء وتصميم الأدوات والتصورات المقترحة لموضوعات متنوعة.
- كيفية تحديد وصياغة المشكلات ، وطرق اختيار العينات ، وإجراءات التطبيق ، وكيفية معالجة النتائج ، وتفسيرها.

المحور الثالث: الاتجاهات العالمية المعاصرة وعلاقتها بالترقيات ونظم الإدارة الإلكترونية:

تعد عملية الترقية مقياساً للمعرفة المتوفرة لدى عضو هيئة التدريس ، وتمثل إجراءات التقديم التقليدي صعوبة ، وتكلفة الطباعة ، وعناء الذهاب والتقديم ، والتقييم ، وجهد المتابعة (فراس ، ولاء خلف الله النور ، ٢٠١٨ ، ص ٥) ، وتم تقديم مجموعة مقترحات لتطوير آليات العمل لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين للترقية بمصر ، أهمها:

- مراجعة الدرجات الممنوحة للبحوث المشتركة ، وبحوث الفريق.
- مراجعة الأوزان المعتمدة للترقية والدرجات المخصصة للإنتاج البحثي ، والنشاط ، والمناقشة.
- مراجعة استمارات تقييم الإداء التي يضعها القسم العلمي.
- توفر بحوث منشورة بمجلات متخصصة ذات سمعة دولية راقية.
- مراعاة اختلاف بعض قواعد وشروط الترقية بالكليات النظرية عنها في العملية.
- وضع صيغ ، حتى لا يعاد تحكيم ما ينشر في مجلة محكمة.
- مراجعة شروط ترقية المدرسين والأساتذة المساعدين ، بحيث تختلف المعايير والاعتبارات بينهما.
- اختلاف تشكيل لجنة الحكم الثلاثية على أبحاث المتقدم للمرة الثانية.

- مراجعة قواعد تقييم مجلات البحوث ، والمؤتمرات المنشور بها البحوث.
- مطالبة الجامعات والمراكز البحثية العربية إصدار مجلات إلكترونية مجانية عديدة.
- إعلام أعضاء هيئة التدريس سنوياً بأسماء ، ونقاط المجلات العلمية المعتمدة (الدeshان ، جمال علي خليل ، ٢٠٢١ ، ص ص ٢٩ - ٣٠).

إجراءات وآليات التقدم للترقية بالجامعات السعودية:

- ورد بنظام عمل اللجان العلمية مادة (٢٦) بإجراءات الترقية ، كما يلي:
- تقديم طلب لمجلس القسم متضمناً جميع الأوراق والمستندات المطلوبة للترقية.
- ومنه إلى مجلس الكلية مع اقتراح عدد لا يقل عن (٨) من المحكمين.
- يدرس المجلس العلمي طلب الترقية ، ويختار المحكمين ، ويرسل البحوث لهم ، ويتم اتخاذ قرار بشأن الترقية ، أو عدمها.
- يحتوي ملف الترقية على الأوراق المطلوبة (مجلس التعليم العالي والجامعات السعودي ، ١٤١٨هـ ، ص ١٠).

ولمقارنة اجراءات التقدم للترقية في السعودية وبعض الجامعات العربية والعالمية تم اختيار بعض الجامعات؛ لتمثل نظام الترقيات المتبع في بعض دول وقارات العالم ، حيث تم تمثيل قارة آسيا بكل من الإمارات ، والكويت؛ مع السعودية ، وتم اختيار جامعتين: إحداهما بأمريكا ، والأخرى بأوروبا ، وجامعة بنيوزيلاندا ، التي تقع بالقرب من قارة استراليا ، وتتبع قارة تسمى أوقيانوسيا في الجنوب الغربي من المحيط الهادي.

إجراءات وآليات التقدم للترقية بالإمارات:

- تقديم طلب رسمي مرفق معه الملف التوثيقي.
- تضمين ملف الترقية المستندات المطلوبة.
- تسليم ملف الترقية لرئيس القسم العلمي ، ثم لجنة الترقيات بالقسم ، فالعميد ، فلجنة الترقيات بالكلية ، فاللجنة الاستشارية للترقيات ، فنائب المدير ، فمدير الجامعة (جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ٢٠١٨ ، ص ص ١ - ١٩).

إجراءات وآليات التقدم للترقية بالكويت:

- التقدم بطلب إلى رئيس القسم ، مرفق به: السيرة الذاتية ، والإنتاج العلمي ، والتميز في التدريس.
- مخاطبة رئيس القسم إدارة شؤون الهيئة الأكاديمية خلال العميد لاعتماد الشروط.
- إحالة رئيس القسم طلب الترقية إلى لجنة الترقيات بالقسم.
- في حالة الترقية تقوم اللجنة برفع توصياتها إلى عميد الكلية ليرفعه إلى نائب مدير الجامعة للشؤون العلمية.
- يحيل نائب مدير الجامعة التوصية بالترقية إلى لجنة التعيينات ، ورفع توصيتها النهائية إلى مدير الجامعة.
- يصدر قرار الترقية من مدير الجامعة.
- تحاط جميع المداولات والتقارير الخاصة بالترقيات بالسرية التامة (جامعة الكويت ، ٢٠١٦) .

أما عن التجارب العالمية فإن معايير الترقية لدرجة أستاذ مشارك بجامعة بورديو بالولايات المتحدة تتحدد بأن يكون لديه مهارات اكتساب واكتشاف وتقييم ونشر المعرفة ، ولديه القدرة على نقل الخبرات ، ووسائل اكتسابها أو اكتشافها إلى الطلاب والباحثين داخل وخارج الجامعة ، والقدرة على النمو المهني ، وتوفير سجل زمني للإنجازات الأكاديمية المتميزة. أما الترقية لدرجة أستاذ: فيجب أن يُعترف بالتفوق العلمي للمتقدم في تخصصه من قبل الزملاء المختصين على المستوى القومي أو الدولي ، مع تقييم مساهماته الأكاديمية في التخصص بين زملائه. في حين أن معايير الترقية بجامعة نورث كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية تضع أولوية للتعليم والتدريس ، فالأبحاث العلمية والإبداعية ، فخدمة الجامعة والمجتمع ، وللكرليات ، أو الأقسام العلمية إضافة محور آخر ، وتعتمد معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيتي بلندن على كل من التدريس ، والبحث ، والإدارة بصورة متساوية ، وبنسبة أهمية واحدة ، كما تتمثل معايير الترقية في البحث العلمي حول عدد ونوعية الأبحاث النظرية المنشورة والمقبولة للنشر ، وخدمة الجامعة والمجتمع ، من خلال المساهمة في تطوير النظرية والتطبيق على المستوى المحلي والعالمي ، والمساهمة في خدمة مؤسسات المجتمع الخارجي ودعم علاقاته.

ويرقى عضو هيئة التدريس إلى أستاذ مشارك بجامعة كانتربروري بنيوزيلندا خلال مجال (التدريس ، والبحث ، والخدمة الجامعية) ، ولترقية إلى أستاذ ينبغي أن يكون معروفاً دولياً في مجال تخصصه ، وينشر في المجلات الدولية المرموقة ، وأن يُثبت عنه القيادة الأكاديمية الفعالة لفرق البحث الدولية ، والمشاركة في الخدمات الجامعية المختلفة ، وقيادة فعالة عالمياً في مجال تخصصه (الدويش ، عبد العزيز بن سليمان ، والشايع ، صالح بن سليمان ، ٢٠٢٠ ، ص ص ٥٧٠ - ٥٧٢).

منهجية البحث وإجراءاته:

- **منهج البحث:** اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي المسحي لواقع إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سطام ، ثم دراسة ميدانية بتصميم استبانة لتصوّر مقترح لتطوير نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سطام في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة ، وتوزيعها على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة تدريس الجامعة.
 - **عينة البحث:** تمثلت عينة البحث في (١٠٠) عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام للعام الدراسي ١٤٤٣هـ ممن لهم خبرة عمل إداري حالية وسابقة بالجامعة ، وممن هم في رتب علمية مختلفة: أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد.
 - **أداة البحث وإجراءاته:** تم تصميم استبانة كأداة للبحث ، تحتوي على بنود لتطوير نظام إدارة الترقّيات في ضوء برامج ونظم الإدارة الإلكترونية ، والاتجاهات العالمية المعاصرة ، وتم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة تدريس الجامعة؛ لمعرفة آرائهم ومقترحاتهم ، وتكونت الاستبانة من محورين أساسيين بالإضافة إلى الجزء الخاص بالبيانات الديموغرافية:
 - **المحور الأول:** رصد واقع نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
 - **المحور الثاني:** التصوّر المقترح لتطوير نظام إدارة الترقّيات في ضوء برامج ونظم الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة بعناصره الثلاثة.
 ١. متطلبات عامة ومادية لتطوير نظام إدارة الترقّيات.
 ٢. متطلبات تنظيمية وإجرائية للترقية.
 ٣. متطلبات خاصة بنشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية.
- وقد صيغت الاستبانة في عبارات مغلقة ، وتمت الإجابة عليها خلال التدرج الخماسي التالي:
- كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - صغيرة - صغيرة جداً

وُكِّتبت عبارات الاستبانة بصيغة الفعل المضارع؛ لوصف المعاني وتحديد الاستجابة بصورة دقيقة ، وقد تكون المحور الأول: من (٤٩) عبارة ، في حين تضمن المحور الثاني: بعناصره الثلاثة (٧٥) عبارة ، موزعة على العناصر ، بحيث اشتمل العنصر الأول على (٢٦) ، والعنصر الثاني على (٢٢) ، والعنصر الثالث على (٢٧) عبارة.

أولاً- صدق الاستبانة: تم التأكد من صدق الاستبانة خلال:

صدق المحكمين ، تم عرض الاستبانة على (١١) محكمًا من أعضاء هيئة التدريس ، وجاءت آرائهم متوافقة إلى حد كبير باستثناء بعض التعديلات الطفيفة في الصياغات ، والعبارات.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات، ومحاور الاستبانة: تم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية لها ، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية لها باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وفيما يلي بيان ذلك:

- المحور الأول: رصد واقع نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز:

جدول (١)

قيم معاملات الارتباط ومستوي الدلالة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
١	٠,٥٦٣	٠,٠١	١٤	٠,٧٦٢	٠,٠١	٢٧	٠,٨٣٣	٠,٠١	٤٠	٠,٨٧٦	٠,٠١
٢	٠,٧٨٢	٠,٠١	١٥	٠,٨٢٧	٠,٠١	٢٨	٠,٦٨٧	٠,٠٥	٤١	٠,٩٣٥	٠,٠١
٣	٠,٦٠٧	٠,٠٥	١٦	٠,٦٣٢	٠,٠٥	٢٩	٠,٨١٤	٠,٠١	٤٢	٠,٧٦٧	٠,٠١
٤	٠,٨٤١	٠,٠١	١٧	٠,٧٢٥	٠,٠١	٣٠	٠,٧٤٢	٠,٠١	٤٣	٠,٨٧٤	٠,٠١
٥	٠,٦٥٣	٠,٠١	١٨	٠,٦٢٥	٠,٠١	٣١	٠,٧٧٣	٠,٠١	٤٤	٠,٨٤٩	٠,٠١
٦	٠,٧٢٩	٠,٠١	١٩	٠,٨٤١	٠,٠١	٣٢	٠,٨٣٦	٠,٠١	٤٥	٠,٦٥٤	٠,٠٥
٧	٠,٨٧٤	٠,٠١	٢٠	٠,٧١١	٠,٠١	٣٣	٠,٧٤٩	٠,٠١	٤٦	٠,٧٩٨	٠,٠١
٨	٠,٨٣٦	٠,٠١	٢١	٠,٨٦٣	٠,٠١	٣٤	٠,٨٩٤	٠,٠١	٤٧	٠,٨٠٢	٠,٠١
٩	٠,٨١٥	٠,٠١	٢٢	٠,٧٣٢	٠,٠١	٣٥	٠,٨١٧	٠,٠١	٤٨	٠,٦٥٧	٠,٠١
١٠	٠,٦٣٨	٠,٠٥	٢٣	٠,٦٣٤	٠,٠١	٣٦	٠,٦٢٥	٠,٠٥	٤٩	٠,٦٨٧	٠,٠٥
١١	٠,٦١٢	٠,٠٥	٢٤	٠,٥٨٧	٠,٠١	٣٧	٠,٧٠٧	٠,٠١	٥٠	٠,٧٢١	٠,٠١

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
١٢	٠,٧٥٧	٠,٠١	٢٥	٠,٥٥٦	٠,٠١	٣٨	٠,٨٢١	٠,٠١			
١٣	٠,٨١٤	٠,٠١	٢٦	٠,٦٩١	٠,٠١	٣٩	٠,٧٥٢	٠,٠١			

ويتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند (٠,٠١ ، ٠,٠٥ ، ٠) ، حيث امتدت بين (٠,٥٥ : ٠,٩٣) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول.

- المحور الثاني: التصور المقترح لتطوير نظام إدارة الترفقيات في ضوء برامج ونظم الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة:

جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط ومستوي الدلالة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور في العنصر الأول
(متطلبات عامة ومادية لتطوير نظام إدارة الترفقيات)

رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠,٤٧	*٠,٣٠	١٤	**٠,٦٣	**٠,٥٩
٢	**٠,٦٦	**٠,٤٨	١٥	**٠,٦٩	**٠,٨٥
٣	**٠,٥٩	**٠,٧٩	١٦	**٠,٦١	**٠,٦١
٤	**٠,٦٧	**٠,٨١	١٧	**٠,٦٩	**٠,٨٧
٥	**٠,٥٩	**٠,٩١	١٨	**٠,٦٠	**٠,٩١
٦	**٠,٦١	**٠,٤٣	١٩	**٠,٦٢	**٠,٥٣
٧	**٠,٥٨	**٠,٧٦	٢٠	**٠,٧٨	**٠,٨٣
٨	**٠,٥٠	**٠,٦٨	٢١	**٠,٨٩	**٠,٨٧
٩	**٠,٥٣	**٠,٦٠	٢٢	**٠,٦٠	**٠,٧٨
١٠	**٠,٥٩	**٠,٥٥	٢٣	**٠,٨٤	**٠,٤٢
١١	**٠,٦١	**٠,٦٥	٢٤	**٠,٧٨	**٠,٨١
١٢	**٠,٥١	**٠,٥٣	٢٥	**٠,٦٥	**٠,٤٧
١٣	**٠,٦٨	**٠,٤٧	٢٦	**٠,٦٣	**٠,٩١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١ * دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط ومستوي الدلالة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور في العنصر الثاني

(متطلبات تنظيمية وإجرائية للترقية)

رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠,٤٧	*٠,٣٠	١٢	**٠,٥٣	**٠,٦٠
٢	**٠,٦٦	**٠,٣٦	١٣	**٠,٥٩	**٠,٥٥
٣	**٠,٥٩	**٠,٣٩	١٤	**٠,٦١	**٠,٦٥
٤	**٠,٦٧	**٠,٤٥	١٥	**٠,٥١	**٠,٥٣
٥	**٠,٥٩	**٠,٤٠	١٦	**٠,٦٠	**٠,٦٥
٦	**٠,٦١	**٠,٣٩	١٧	**٠,٦٢	**٠,٥٣
٧	**٠,٥٨	**٠,٤٤	١٨	**٠,٦٣	**٠,٥٦
٨	**٠,٥٠	**٠,٥٤	١٩	**٠,٦٩	**٠,٥١
٩	**٠,٦٠	**٠,٤٥	٢٠	**٠,٦١	**٠,٦١
١٠	**٠,٤٨	**٠,٤٨	٢١	**٠,٦٩	**٠,٥٥
١١	**٠,٧٠	**٠,٦٥	٢٢	**٠,٧٤	**٠,٦١

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط ومستوي الدلالة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور في العنصر الثالث

(متطلبات خاصة بنشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية)

رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠,٥٧	**٠,٥٥	١٥	**٠,٦٣	**٠,٥٢
٢	**٠,٥٦	**٠,٦٦	١٦	**٠,٣٨	**٠,٥١
٣	**٠,٦٠	**٠,٥٠	١٧	**٠,٥٩	**٠,٤٧
٤	**٠,٤٤	**٠,٥١	١٨	**٠,٤٦	**٠,٥٤
٥	**٠,٤٩	**٠,٤١	١٩	**٠,٧١	**٠,٩٦
٦	**٠,٥١	**٠,٥٩	٢٠	**٠,٦٦	**٠,٦٤

رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للمحور	بين درجة السؤال والدرجة الكلية للاستبانة	بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبانة
٧	**٠,٥١	**٠,٤٢	٢١	**٠,٧٢	**٠,٦٤	
٨	**٠,٥٧	**٠,٦٢	٢٢	**٠,٧٣	**٠,٦١	
٩	**٠,٥٩	**٠,٥١	٢٣	**٠,٧٤	**٠,٦٥	
١٠	**٠,٥٦	**٠,٥٦	٢٤	**٠,٧٨	**٠,٦٨	
١١	**٠,٨٤	**٠,٦٢	٢٥	**٠,٧٦	**٠,٦٤	
١٢	**٠,٥٧	**٠,٥٥	٢٦	**٠,٨٦	**٠,٧٩	
١٣	**٠,٥٦	**٠,٦٦	٢٧	**٠,٦٣	**٠,٥٢	
١٤	**٠,٦٠	**٠,٥٠				

ويتضح من الجداول السابقة امتداد معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بين (٠,٤٧ : ٠,٨٦) ، وبين درجة كل مفردة ، والدرجة الكلية للاستبانة بين (٠,٣٠ : ٠,٩١) ، وبين مجموع درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بين (٠,٦٨) ، (٠,٨٩) وجميعها دالة عند (٠,٠١) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة:

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور ، والدرجة الكلية لها ، كما يلي:

جدول (٥)

يوضح قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	الارتباط	الدالة
المحور الأول	٠,٩٥٧	٠,٠١
المحور الثاني	٠,٩٠٤	٠,٠١

ويتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط كلها دالة عند (٠,٠١) ، مما يدل على صدق محاور الاستبانة.

ثانياً- حساب ثبات الاستبانة: تم حساب الثبات بطريقتي معامل الفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وبيان ذلك كالآتي:

جدول (٦)

يوضح قيم معاملات الثبات بين الدرجة الكلية لمحاوّر الاستبانة والدرجة الكلية لها

المحاوّر	معامل الفا	التجزئة النصفية
المحاوّر الأول	٠,٨٦٨	٠,٧٥٢
المحاوّر الثاني	٠,٩٥٩	٠,٨٧٦
ثبات الاستبانة	٠,٨٠٦	٠,٩٣٥

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبانة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

معيّار الحكم على المتوسطات: يقصد بمعايير الحكم على المتوسطات الحسابية المدى الذي إذا وصلت إليه استجابات أفراد العينة يجتاز فئة التقدير لهذا المدى، حيث تعدّ عملية تحديد هذه الدرجة من الأمور الأساسية عند بناء المقاييس التربوية، وبناءً على ذلك فإنه يمكن تقييم المتوسطات الحسابية التي وصل إليها البحث من خلال حساب طول الفئة بتقسيم المدى على عدد الفئات، اذن $٥/٤ = ٠,٨٠$ فيكون بيان قيم المتوسطات الحسابية كالآتي:

- من ١ إلى ١,٨٠ درجة صغيرة جداً.
- من ١,٨١ إلى ٢,٦٠ درجة صغيرة.
- من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠ درجة متوسطة.
- من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠ درجة كبيرة.
- من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠ درجة كبيرة جداً.

عرض النتائج، ومناقشتها:

١. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع نظام إدارة الترقّيات بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة، وبيان درجة التقدير لكل عبارة، وفيما يلي بيان ذلك:

جدول (٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير تبعا لاستجابة أفراد عينة البحث على المحور الأول، ن = (100)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
١٨	يتم تقديم طلب الترقية إلى مجلس القسم المختص متضمناً كل الأوراق والمستندات.	٤,٩٨	١,٠٢	١	كبيرة جدا
١٧	تتم ترقية أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الإنتاج العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة، والمجتمع.	٤,٩٦	١,١٢	٢	
٨	تحتسب مدة استحقاق الرتبة المتقدم لها بالترقية من تاريخ قرار المجلس العلمي بتعيينه بالرتبة السابقة.	٤,٩٤	٠,٩٤	٣	
٣٢	تفحص اللجنة الدائمة للترقيات بالمجلس العلمي ملف المتقدم؛ للتأكد من قيامه بشروط الترقية.	٤,٨٩	٠,٦٥	٤	
١	يتولى المجلس العلمي بالجامعة فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين.	٤,٨٥	١,٠٣	٥	
٢٥	يجب أن يكون المحكم متخصصاً في مجال المتقدم، وينتمي إلى مؤسسة علمية، ومجيداً للغة البحوث المنشورة أو المواد المراد تحكيمها.	٤,٨٤	١,١٩	٦	
٤	يستثنى لبعض التخصصات وحدات نشر، لا تقل عن وحدة للمتقدم لأستاذ مشارك، وثلاث للمتقدم لأستاذ.	٤,٧٧	٠,٢٢	٧	
٩	تحتسب مدة المنقولة خدماتهم إلى الجامعة لرتبة أستاذ مساعد من تاريخ مباشرته في الجامعة هذه الرتبة.	٤,٧٤	١,١٢	٨	
٢٩	يراعى التقييم العلمي للبحوث التي تم استبعادها والتقارير والدرجات التي حصل عليها وأسباب الحكم على البحث.	٤,٧٠	٠,٦٣	٩	
٢١	يختار المجلس العلمي (٥) محكمين: (٣) أساسيون، والرابع والخامس احتياطيان، على أن يكون اثنان على الأقل من خارج الجامعة.	٤,٦٧	٠,٤٧	١٠	
٢٦	يراعى ألا يكون بين المتقدم والمحكمين علاقة قرابة من الدرجة الرابعة، أو اتصال علمي، كالتدريس، أو الإشراف، أو تعاون بحثي.	٤,٦٣	١,٢٥	١١	
١١	يسمح التقدم بطلب الترقية قبل (٦) أشهر من اكتمال المدة كحد أقصى، على أن تتم الترقية بعد إتمام مدة (٤) سنوات المحددة.	٤,٥٨	٠,٧٥	١٢	
١٣	تحتسب مدة الإعارة والندب والإيفاد لأغراض الترقية كاملة إذا كان ذلك إلى جهة علمية وكان العمل في مجال التخصص.	٤,٥٥	٠,٧٣	١٣	
٣١	يحتوي ملف ترقية عضو هيئة التدريس على المستندات المطلوبة، ونسخ منها على وسيط تخزين.	٤,٥٠	٠,٧٦	١٤	
٤٤	يجب ألا يقل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجلات المحكمة عن وحدة للمتقدمين لأستاذ مشارك، ووحدين للمتقدمين للترقية لأستاذ.	٤,٥٠	٠,٧٦	١٥	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٣٤	ترفع اللجنة الدائمة للترقيات- بعد وصول التقارير ودراستها- توصيتها إلى المجلس العلمي.	٤,٤١	٠,٦٥	١٦	
٢٢	يتم إرسال البحوث والبيانات إلى المحكمين بسرية؛ ليتم تقييمها حسب النموذج المعد.	٤,٣٨	٠,٩٥	١٧	
٤٧	يجب في التخصصات الشرعية أو الإنسانية أو التربوية أن يكون أحد الأبحاث منشورا أو مقبولا للنشر بمجلة سعودية محكمة، أو بمؤتمر علمي محكم بجامعة سعودية.	٤,٢٩	٠,٨٤	١٨	
١٤	تحتسب مدة الإعارة والندب والإيفاد لأغراض الترقية نصف المدة إذا كان ذلك إلى جهة غير علمية وكان العمل في مجال التخصص.	٤,٢٨	١,٠١	١٩	
٢٨	يتم استبعاد البحوث التي يقل متوسطها عن (٣٥) درجة للمتقدم لأستاذ مشارك وعن (٤٠) للمتقدم لأستاذ.	٤,٢٥	٠,٥٢	٢٠	
٥	يتم احتساب العمل بوحدة إذا كان المؤلف منفرداً، وبنصف إذا اشترك مع آخر، أو كان باحثاً رئيساً مع آخرين وربع وحدة إذا اشترك في عمل آخر مع آخرين.	٤,٢٢	٠,٩١	٢١	
٢٣	يتخذ قرار بترقية عضو هيئة التدريس، أو لا بعد النظر في التقارير الخاصة بالمحكمين وبنشاط المتقدم.	٤,٢٢	١,٢٣	٢٢	
٣٥	يتم اطلاع المجلس على توصية لجنة الترقيات وعلى التقارير، ودرجات كل بحث ثم يتخذ قرار بالترقية أو عدمها.	٤,٢٢	٠,٨٥	٢٣	
٢٤	يحدد المجلس- في حالة عدم الترقية- ما يتم تقديمه من الأبحاث مرة أخرى، على أن يشتمل الحد الأدنى لطلب الترقية مرة أخرى وحدة جديدة للمتقدم لأستاذ مشارك، ووحدين جديدين للمتقدم لأستاذ.	٤,٢١	٠,٩٥	٢٤	كبيرة
٢	يشترط لترقية أعضاء هيئة التدريس خدمة لا تقل عن أربع سنوات بجامعة سعودية، أو بجامعة أخرى، بحيث لا تقل مدة الخدمة عن سنة واحدة بالجامعات السعودية.	٤,٢٠	٠,٨٥	٢٥	
١٥	لا تحتسب مدة الإعارة والندب والإيفاد عندما يكون العمل في غير التخصص.	٤,٢٠	٠,٩٢	٢٦	
١٦	يحدد المجلس العلمي بناءً على توصية مجلس القسم والكلية ما إذا كان عمل المتقدم المعار أو المنتدب أو الموفد في غير التخصص.	٤,١٩	٠,٨٦	٢٧	
٣٨	يكون تقييم المتقدم للترقية في نشاط التدريس (١٥) نقطة للعبء التدريسي لمتوسط آخر (٨) فصول دراسية، و (١٠) نقاط لجودة الأداء التدريسي، والالتزام بالساعات التدريسية.	٤,١٦	٠,٧٥	٢٨	
٤٠	ينبغي ألا يقل مجموع ما يحصل عليه المتقدم عن (٦٠) نقطة ليتم ترقيته، على ألا يقل عن (٣٥) في مجال الإنتاج العلمي للترقية لأستاذ مشارك و (٤٠) للترقية لأستاذ.	٤,٠٨	٠,٧٥	٢٩	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٤٨	تتم ترقية عضو هيئة التدريس علمياً من تاريخ صدور قرار المجلس العلمي، أما ترقيته وظيفياً فتعتبر من تاريخ صدور القرار التنفيذي.	٤,٠٨	٠,٧٥	٣٠	
٤٩	يتم احتساب المدة من تاريخ قرار المجلس العلمي بالتعيين على رتبة أستاذ مساعد، أو الترقية إلى أستاذ مشارك.	٤,٠٢	١,٢٢	٣١	
٢٧	يتم التزام المحكم بالنماذج المعتمدة من المجلس العلمي على أن يتم تسليمها مكتملة.	٣,٩٩	٠,٥٢	٣٢	
٣٦	تتولى أمانة المجلس العلمي إعلام المتقدم وعمادة الموارد البشرية بقرار الموافقة على الترقية بعد اعتمادها من رئيس الجامعة.	٣,٨٩	٠,٦٥	٣٣	
٤١	يندرج ضمن الحد الأدنى للإنتاج العلمي للترقية البحوث المنشورة في مجلات علمية محكمة، والمؤتمرات والندوات المتخصصة المحكمة، والمحكمة من مراكز البحوث الجامعية المتخصصة، والمحكم من الكتب الجامعية والمراجع العلمية، وتحقيق الكتب النادرة، والترجمة المحكمة، والكتب التي يعتمدها المجلس العلمي، والاختراعات والابتكارات.	٣,٧٤	٠,٥٢	٣٤	
٤٢	يجب أن يحمل كل الإنتاج العلمي للمتقدم للترقية اسم جامعة الأمير سطان بن عبد العزيز إذا أمضى فيها أكثر من أربع سنوات.	٣,٧٤	٠,٥٢	٣٥	
٧	يشترط أن يكون الإنتاج العلمي المقدم قد نشر أو قبل للنشر أثناء شغل المتقدم للرتبة السابقة.	٣,٦٧	١,٠٥	٣٦	
١٠	يسمح لأعضاء هيئة التدريس السعوديين غير المتفرغين التقدم للترقية لرتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك.	٣,٦٦	١,٧٧	٣٧	
٦	يتم احتساب أبحاث مشتركة بديلاً عن أبحاث مفردة بشرط أن يتم نشرها في مجلات مصنفة.	٣,٦٥	٠,٩٧	٣٨	
٣٠	لا يتم التقدم مرة أخرى للترقية قبل (٦) أشهر من تاريخ القرار بعدم الترقية.	٣,٥٤	٠,٦٦	٣٩	
١٩	يتحقق لمجلس القسم من استيفاء الشروط والإجراءات، ويرفع لمجلس الكلية مع اقتراح عدد (٨) محكمين متخصصين على الأقل.	٣,٥٤	١,١١	٤٠	
٢٠	يرشح مجلس الكلية عدداً لا يقل عن (٨) من المحكمين المتخصصين ممن تم ترشيحهم أو من سواهم.	٣,٤٠	١,٠٤	٤١	
٣	يستوفي الحد الأدنى من الإنتاج العلمي، بحيث يكون (٤) وحدات، (٢) منها على الأقل عمل منفرد للمتقدم لأستاذ مشارك، و(٦) للمتقدم لأستاذ، (٣) منها على الأقل عمل منفرد.	٣,٤٥	١,٢٢	٤٢	
٤٥	يجب أن يكون الإنتاج العلمي المقدم منشوراً، أو مقبولاً للنشر في أكثر من مكان نشر بمؤسسات علمية مختلفة.	٣,٣٦	٠,٨٠	٤٣	متوسطة

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٣٣	يتم ارسال المرفقات المطلوبة والانتاج العلمي للمحكمين من قبل أمانة المجلس العلمي.	٣,٣٦	٠,٨٠	٤٥	
٣٩	يتم تقييم المشاركة في نشاط خدمة الجامعة والمجتمع؛ ليكون على أساس (١٠) نقاط لخدمة الجامعة، و(٥) لخدمة المجتمع.	٣,١٦	٠,٧٣	٤٦	
٤٦	يشترط عدم زيادة المنشور، أو المقبول للنشر عن وحدتين في منفذ نشر واحد.	٣,٠٦	٠,٦٦	٤٨	
٤٣	يشترط أن تكون خطابات الإفادة بقبول النشر مطبوعة على المطبوعات الرسمية لجهة النشر.	٢,٨٩	٠,٦٥	٤٩	
٣٧	يتم تقويم المتقدم بـ (١٠٠) نقطة، بحيث تكون (٦٠) للإنتاج العلمي، و(٢٥) للتدريس، و (١٥) لخدمة الجامعة والمجتمع.	٢,٨٣	٠,٦٤	٥٠	
المتوسط المرجح		٤,٠٨		بدرجة كبيرة	

ويتضح من جدول (٧) أن واقع نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطام جاء بنسبة كبيرة حيث جاء المتوسط المرجح لها (٤,٠٨) وهي قيمة كبيرة ، كما أظهرت الاستجابات أن العبارات (١٨ ، ١٧ ، ٨ ، ٣٢ ، ١ ، ٢٥ ، ٤ ، ٩ ، ٢٩ ، ٢١ ، ٢٦ ، ١١ ، ١٣ ، ٣١ ، ٤٥ ، ٣٥ ، ٢٢ ، ٤٨ ، ١٤ ، ٢٨ ، ٥ ، ٢٣ ، ٣٦ ، ٢٤) قد تحققت بدرجة كبيرة جداً ، وأن المتوسط امتد لها من (٤,٢٠ : ٤,٩٨) ، بالإضافة إلى غيرها التي تحققت بدرجة كبيرة ، أو متوسطة ، وهذا يؤكد على ما بهذه العبارات من معاني وفق صياغاتها المحددة ، وبذلك يتضح أن نظام إدارة الترقيات اعتمد في أغلبه على نظام الإدارة التقليدية المعمول به بالجامعات السعودية ، وأن نظام الإدارة الإلكترونية لم ينل حظه الكافي في التطبيق على إجراءات وآليات الترقيات.

١. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني ، الذي نصه: ما المتطلبات العامة والمادية والتنظيمية والإجرائية ومتطلبات نشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية لتطوير نظام إدارة الترقيات بجامعة الأمير سطام في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير لكل عبارة ، وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً- ما يتعلق بالمتطلبات العامة والمادية:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث، ن = (100)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٢	اعتماد الكفاءة في التعامل مع الكمبيوتر شرطاً من شروط الترقية في جميع الجامعات السعودية.	٤,٩٣	٠,٦٤	١	كبيرة جداً
١٩	توقيع اتفاقات تعاون مع الجامعات العالمية للاستفادة من الخبرات في مجال الإدارة والخدمات الإلكترونية.	٤,٩٠	٠,٨١	٢	
١	ضرورة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بالوسائل الإلكترونية في إعداد وصياغة ومناقشة نظام الترقية قبل إقراره.	٤,٨٩	٠,٧٢	٣	
٢٦	ضرورة الاستفادة من تجارب الجامعات المتميزة في إدارة نظام الترقية وفق نظم وبرامج الإدارة الإلكترونية..	٤,٨٥	٠,٨٢	٤	
٨	التوظيف الجيد للموارد البشرية والمادية بالجامعة وجميع الكليات التابعة لها من خلال تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	٤,٨٤	٠,٦٤	٥	
١٠	توفير أنظمة معلومات متطورة، مثل نظم المعلومات الإدارية، ونظم إدارة قاعدة البيانات؛ لسرعة إنجاز الأعمال.	٤,٧٤	٠,٧٧	٦	
٢٣	توحيد وتنسيق الجهود بين كليات الجامعة فيما يتعلق بالتحول الرقمي لكليات الجامعة.	٤,٧٣	٠,٨٩	٧	
٤	مراجعة بيانات أعضاء هيئة التدريس، والتأكد من دقتها ومصداقيتها من خلال تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	٤,٧٠	٠,٧٧	٨	
٢٢	توفير الأجهزة والخدمات الإلكترونية التي يحتاجها الباحثون، وأعضاء هيئة التدريس في مختلف تخصصاتهم.	٤,٦٦	٠,٨٣	٩	
٥	إنجاز العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه، ورقابة من خلال تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	٤,٦٥	٠,٧٦	١٠	
٢٤	وضع استراتيجية محددة الأهداف يتم على ضوئها تطوير الإدارة والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الجامعة.	٤,٦٥	٠,٨٠	١١	
٧	توفير عدد مناسب من الأجهزة اللازمة للاستخدام، كأجهزة الحاسوب، والمساحات الضوئية، وغيرها.	٤,٥٠	٠,٧٢	١٢	
١٨	ضرورة أن يكون للجامعة ومؤسساتها دورياتها في كل التخصصات بلغات مختلفة، ليكون لها تصنيف في الدوريات العالمية.	٤,٤٧	٠,٨٤	١٣	
٦	إمكانية الوصول لمعلومات وبيانات أعضاء هيئة التدريس وتعديلها وتقييمها من خلال تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	٤,٣٣	٠,٧٢	١٤	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
١٦	خضوع أعمال اللجان والمحكمين لإطار عام يؤكد توحيد مستوى التقييم وتطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم.	٤,٢٢	٠,٨٠	١٥	
٢٠	التسويق البحثي من خلال قنوات وبرامج إعلامية، وإعلانية بالتلفزيون، والصحف، وعبر الإنترنت.	٣,٩٧	٠,٧٨	١٦	كبيرة
٢٥	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الإلمام بالأساليب التكنولوجية الحديثة وتوظيفها في البحث العلمي.	٣,٨٨	٠,٨٣	١٧	
٣	متابعة أداء عضو هيئة التدريس البحثي والتدريسي والخدمي من خلال تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية.	٣,٧٢	٠,٦٤	١٨	
٢١	ربط مراكز البحوث بالجامعة بشبكات قواعد المعلومات الدولية، وربط المكتبات وإتاحة المصادر وطلبها من مكتبات أخرى.	٣,٦٥	٠,٨٦	١٩	
١٣	تطوير العمل الإداري بالجامعة، وضرورة التحول إلى الإدارة الإلكترونية.	٣,٥٨	٠,٧٤	٢٠	
١٤	وجود فنيين للصيانة، ومبرمجين لتصميم البرامج، ومحررين للتعامل مع عمليات الادخال والإخراج للبيانات.	٣,٤٨	٠,٦٨	٢١	
١١	توفير ميزانية مناسبة للأجهزة والبرامج والصيانة، وتصميم الشبكات وقواعد البيانات، وأنظمة حماية آلية للبيانات.	٣,٤٥	٠,٧٠	٢٢	
١٢	تدريب العاملين على مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، ومواكبة المستجدات في التكنولوجيا الإدارية.	٣,٤٢	٠,٦٢	٢٣	
١٧	ضرورة وجود لجان استشارية بالجامعة تساعد المتقدم للترقية، وتخرجه أولاً بأول بالمعلومات حتى نتيجة الترقية، وما بعد من إجراءات.	٣,٣٢	٢,٧٠	٢٤	متوسطة
١٥	ضرورة توفير بنية تحتية وشبكات اتصال داخلية بكل مؤسسة؛ للإشراف على أنشطة الكلية، وخارجية للاطلاع على الجديد.	٣,٢٥	٠,٧٩	٢٥	
٩	توفير قواعد بيانات لأعضاء هيئة التدريس مسجل عليها كل أنشطة وأعمال عضو هيئة التدريس.	٣,١٥	٠,٧٦	٢٦	
المتوسط المرجح		٤,١٨			كبيرة

ويتضح من جدول (٨) أن المتطلبات العامة والمادية جاءت ذات أهمية كبيرة، حيث جاء المتوسط المرجح لها (٤,١٨) وهي قيمة كبيرة، كما أظهرت الاستجابات أن العبارات (٢، ١٩، ١، ٢٦، ٨، ١٠، ٢٣، ٤، ٢٢، ٥، ٢٤، ٧، ١٨، ٦، ١٦) على التوالي قد تحققت بدرجة كبيرة جداً، وأن المتوسط امتد لها من (٤,٩٣: ٤,٢٢)، بالإضافة إلى غيرها التي تحققت بدرجة كبيرة، أو متوسطة، وهذا يؤكد ما بهذه العبارات من معاني وفق صياغاتها المحددة.

ثانياً- ما يتعلق بالمتطلبات التنظيمية والإجرائية:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير تبعا لاستجابة أفراد عينة البحث، ن = (100)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٦	تصميم موقع أو قاعدة بيانات خاصة بترقية كل تخصص، بحيث يتمكن عضو هيئة التدريس من التسجيل بها أولاً بأول كل ما ينجزه من متطلبات الترقية على مدار الفترة المسموح له بها بالتقدم.	٤,٩٥	٠,٨١	١	كبيرة جداً
١٠	توضيح وتسهيل إجراءات الترقية لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	٤,٨٧	٠,٦٧	٢	
١٤	عدم التفريق بين مجموع الباحثين المشتركين في بحث واحد؛ لتشجيع العمل الجماعي.	٤,٦٩	٢,٠٠	٣	
٩	اعتماد ملف إلكتروني لمتطلبات التقديم الترقية يرفعه عضو هيئة التدريس إلى لجنة الترقية.	٤,٦٧	٠,٨٠	٤	
٧	عقد دورات وورش عمل تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع نظم الإدارة الإلكترونية وملف التقديم للترقية.	٤,٦٥	٠,٧٩	٥	
٢	توفير لوائح وتشريعات، لتسهيل العمل الإلكتروني، والتوفيق بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الإدارية، والجوانب الإنسانية في العمل الإداري.	٤,٥٨	٠,٨٣	٦	
٨	تخصيص جهة بكل كلية تقدم الخدمات الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالترقية.	٤,٤٣	٠,٧٨	٧	
٢٢	وجود معايير وبنود واضحة قابلة للقياس لقواعد الترقية، بحيث يمكن أن تخضع وتراجع حسب معايير إلكترونية للتقييم.	٤,٣٩	٠,٠٩	٨	
٤	العمل على نشر الثقافة الإدارية الإلكترونية وتوضيح فوائدها في العمل الإداري وجودته.	٤,٣٥	٠,٧٧	٩	
٣	استيعاب الهيكل التنظيمي لإدخال الإدارة الإلكترونية في نظام الترقية في العمل، وتحفيز المتميزين في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.	٤,٢٥	٠,٧٩	١٠	
١	تحديد الاحتياجات ووضع سياسة للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في نظام الترقية.	٤,٢٢	٠,٨٠	١١	
١٩	وضع معايير للترقية خاصة بالجدارة والقدرة على التجديد والتطوير والتحديث.	٤,١٩	٠,٠٨	١٢	كبيرة
١٨	تشكيل لجنة دائمة بكل كلية تختص بمتابعة أداء عضو هيئة التدريس البحثي والتدريسي والخدمي من خلال تقديم تقارير دورية.	٤,١٨	٠,٠٦	١٣	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
١٣	عدم التقيد بمدة (٤) سنوات للتقدم للترقية إذا أنهى المتقدم جميع متطلبات الترقية.	٤,١٠	٢,٠٠	١٤	
١٧	تشكل لجان الفحص العلمية لوظائف الأساتذة من بين أساتذة الجامعات الذين مضى عليهم في الأستاذية ثلاث سنوات على الأقل أو من المتخصصين من غيرهم، وتشكل لجان الفحص العلمية لوظائف الأساتذة المساعدين من أساتذة الجامعات، أو من المتخصصين من غيرهم، أو عند الضرورة بعض قدامى الأساتذة المساعدين.	٤,٠٨	٠,٠٨	١٥	
٢٠	إعادة النظر في إجراءات تحكيم البحوث وتحديد معايير تحكيم واضحة ومعلنة مسبقاً، ويتم تقييمها إلكترونياً.	٤,٠٤	٠,١١	١٦	
٥	تشجيع العاملين وتحفيزهم مادياً ومعنوياً على المشاركة في تطبيق الإدارة الإلكترونية والبعد عن الإجراءات الروتينية المتبعة في اتخاذ القرارات.	٤,٠٠	٠,٨٤	١٧	
٢١	تحديد وإعلان المجلات المعتمدة وغير المعتمدة ضمن قائمة مع تحديد النقاط المخصصة لكل منها.	٤,٠٠	٠,١٠	١٨	
١٥	ضرورة تحديث قواعد المعلومات والبيانات على موقع الجامعة، وربطها بقواعد المعلومات والبيانات العالمية.	٣,٩٨	١,٠٠	١٩	
١٦	وضع نظام معن ومنح لاختيار المحكمين وأعضاء اللجان العلمية لخلق مناخ مناسب؛ لتأكيد حياد وموضوعية وكفاءة اللجان العلمية والمحكمين.	٣,٩٥	٢,٠٠	٢٠	
١١	تعديل المدة الزمنية المسموح التقدم فيها للترقية من ستة شهور إلى ثمانية شهور.	٣,٩٣	٢,٠٠	٢١	
١٢	اعتماد التوفل شرطاً من شروط الترقية في جميع الجامعات السعودية، على أن يتم عقد دورات تأهيلية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتمكن من اجتيازه.	٣,٨٥	٢,٠٠	٢٢	
المتوسط المرجح		٤,٢٨			كبيرة جداً

ويتضح من جدول (٩) أن المتطلبات التنظيمية والاجرائية جاءت ذات أهمية كبيرة جداً، حيث جاء المتوسط المرجح لها (٤,٢٨) وهي قيمة كبيرة جداً، كما أظهرت الاستجابات أن العبارات (٦، ١٠، ١٤، ٩، ٧، ٢، ٨، ٢٢، ٤، ٣، ١) قد تحققت بدرجة كبيرة جداً، وأن المتوسط الحسابي لها امتد من (٤,٩٥ : ٤,٢٢)، بالإضافة إلى غيرها التي تحققت بدرجة كبيرة، مما يؤكد على ما بهذه العبارات من معاني وفق صياغاتها المحددة.

ثالثاً- ما يتعلق بمتطلبات نشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية:

جدول (١٠)

جدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير تبعاً لاستجابة أفراد عينة البحث، ن = (100)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
٤	احتساب جميع الإنتاج العلمي الإلكتروني ضمن الأعمال المقدرة التي تقدم للترقية.	٤,٩٣	٠,٤٩	١	كبيرة جداً
٥	إلزام أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة البحثية في المؤتمرات العالمية في مجال تخصصاتهم.	٤,٩١	٠,٤٧	٢	
٧	توظيف التكنولوجيا الحديثة في عمليات البحث والنشر العلمي بالمجلات المصنفة دولياً.	٤,٧٨	٠,٨٧	٣	
١٨	سرعة ظهور نتيجة الترقية وإجرائاتها الإدارية من خلال استغلال أدوات ووسائل التكنولوجيا الحديثة.	٤,٦٣	٠,٦٥	٤	
٢	إيجاد أكثر من مجلة علمية داخل الجامعة سواء تصدر من قبل المؤسسة التابع لها المتقدم، أو من قبل الجامعة؛ لنشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	٤,٥٥	٠,١١	٥	
٦	ضرورة وجود مساهمات وبحوث منشورة دولياً بقواعد البيانات والمعلومات العالمية.	٤,٥١	٠,٦٦	٦	
١٢	اعتماد المشروعات الطلابية التي أشرف عليها عضو هيئة التدريس كوحدة بحثية، بشرط أن يكون تم تقييمها من لجان متخصصة مشكلة، وتم الإعلان عنها إلكترونياً، وسجلت بقاعدة بيانات المؤسسة.	٤,٤٧	٠,٤٧	٧	
٣	إصدار أعداد استثنائية لمجلات الجامعة لنشر البحوث المقبولة المتراكمة لديها.	٤,٤٢	٠,٥٦	٨	
١١	اعتماد الأبحاث المشتقة من الماجستير أو الدكتوراه التي أشرف عليها عضو هيئة التدريس بدون حد أقصى بشرط أن تكون منشورة بمجلات متخصصة محكمة ولها موقع إلكتروني.	٤,٤٢	٠,٨٩	٩	
١٠	ضرورة توفير دور نشر إلكترونية، وإصدار مجلات إلكترونية معتمدة ومحكمة لكل التخصصات تسهل عملية النشر، والتأليف.	٤,٣٨	٠,٤٢	١٠	
٢٧	احتساب العمل الإداري الذي يكلف به عضو هيئة التدريس، وإعطاؤه وزن معتبر في الترقية.	٤,٣٦	٠,٣٦	١١	
١٣	اعتماد النشر الإلكتروني وتسهيله وتحديد الجهات الموثوق بها للنشر.	٤,٢٩	٠,٨٧	١٢	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
١٤	تقييم أداء عضو هيئة التدريس عن مجمل نشاطه العلمي والبحثي والتدريس والمشاركة في الأنشطة الطلابية وخدمة المجتمع وفقاً لما تحدده الجامعة كمعايير قياسية أكاديمية لها.	٤,٢٦	٠,٥٧	١٣	
٢٣	إلزام المحكمين بمدة شهر فقط للبت في أمر البحث المقدم للتحكيم.	٤,٢٦	٠,٦٣	١٤	
١٥	ألا يقتصر اختيار عضو اللجان العلمية أو المحكم للإنتاج العلمي على كم الإنتاج والإشراف والتحكيم، أو الأقدمية، بل مراعاة نوعية الأنشطة العلمية بوضع درجات للمشاركات.	٤,٢٥	٠,٦٣	١٥	
٢٤	تقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً تقيم فيه الإنتاج العلمي للمتقدمين، وما إذا كان يؤهلهم للقب العلمي مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية في الكفاءة العلمية؛ وذلك بعد مناقشة التقارير الفردية للفاحصين، ويقدم التقرير خلال شهرين على الأكثر من تاريخ وصول الأبحاث إلى اللجان.	٤,٢٢	٠,٣٦	١٦	
٢٥	إلزام أعضاء لجنة الترقية بمدة أقصاها شهرين للبت في طلب الترقية المقدم.	٤,١٨	٠,٦٩	١٧	كبيرة
١٦	تسهيل وتذليل إجراءات البحث والإنتاج العلمي ودعمه مادياً ومعنوياً لزيادة الإنتاجية داخل الجامعة.	٤,١٦	٠,٦٦	١٨	
١٧	وجود لجنة مساندة للجنة العلمية تختص بعمليات إدارة درجات ونقاط الترقية، على أن تتفرغ اللجنة العلمية للدور الفني العلمي للتقارير ومكانة البحوث ونتائجها، ودورها في التطوير، والتوصية بتطبيقها.	٤,١٣	٠,٢٢	١٩	
٢٦	احتساب فترة الانتظار التي تزيد عن المدة المحددة في حال كون القرار إيجابياً.	٤,١١	٠,٨٨	٢٠	
١	سرعة نشر الأبحاث العلمية وسرعة إصدار المجلات المنشورة بها ورقياً وإلكترونياً، حتى يتم التقليل من خطابات قبول النشر، ويتم الاعتماد على البحث نفسه المنشور بالمجلة.	٤,٠٧	٠,٠٧	٢١	
٩	مراعاة زيادة عدد النقاط للكتب المؤلفة، والمترجمة من أعضاء هيئة التدريس.	٣,٩٥	٠,٩٧	٢٢	
٢١	ضرورة وجود لجنة للتقييم الإلكتروني لأنشطة المتقدم الخاصة بدرجات القسم والكلية، من واقع ما قام به المتقدم للترقية، بناء على معايير وبنود واضحة معتمدة.	٣,٩٣	٠,١١	٢٣	
٢٢	ضرورة وجود آلية إلكترونية لإرسال الإنتاج العلمي إلى المحكمين في وقت واحد، وتحديد موعد تسليمه، وإلا يؤول إلى محكم آخر إلكترونياً.	٣,٨٤	٠,٣٣	٢٤	
٨	رفع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الموقع الإلكتروني، وتدويله، وترجمته على الأقل للغة الإنجليزية.	٣,٧٨	٠,٩٣	٢٥	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
١٩	تيسير عملية التظلم واتاحته إلكترونياً، وسرعة البث فيه، وتوفير لجان محايدة لذلك.	٣,٦٩	٠,٤٢	٢٦	
٢٠	ضرورة إصدار نتائج للبحث المتميز، والباحث المتميز لكل تخصص في نهاية كل عام للجنة العلمية، ومكافأة الباحثين مادياً ومعنوياً.	٣,٦٤	٠,٣٩	٢٧	
المتوسط المرجح		٤,٢٦		كبيرة جداً	

ويتضح من جدول (١٠) أن متطلبات بنشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقى جاءت ذات أهمية كبيرة جداً ، حيث جاء المتوسط المرجح لها (٤,٢٦) وهي قيمة كبيرة جداً ، كما أظهرت الاستجابات أن العبارات (٤,٥، ٧، ١٨، ٢، ٦، ١٢، ٣، ١١، ١٠، ٢٧، ١٣، ١٤، ٢٣، ١٥، ٢٤) على التوالي قد تحققت بدرجة كبيرة جداً ، وأن المتوسط الحسابي امتد لها من (٤,٩٣ : ٤,٢٢) ، بالإضافة إلى غيرها التي تحققت بدرجة كبيرة ، هذا يؤكد على ما بهذه العبارات من معاني وفق صياغاتها المحددة.

وبذلك يمكن القول بأن النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس ، الذي ينص على: ما التصور المقترح لتطوير نظام إدارة الترفقيات بجامعة الأمير سطام في ضوء برامج الإدارة الإلكترونية والاتجاهات العالمية المعاصرة؟ ظهرت عند مراجعة نتائج السؤال الثاني ، حيث تبين أن التصور المقترح تم التوافق عليه بدرجة كبيرة ، وذلك طبقاً لما جاءت به الاستجابات على المتطلبات المرتبطة به وفق العناصر الثلاثة المحددة (متطلبات نشر الإنتاج العلمي وتقرير الترقية ، والمتطلبات التنظيمية والاجرائية ، والمتطلبات العامة والمادية) ، وهذا يتوافق مع دراسات كل من: (2008) Martin E. Feder and James L. Madara ، و (2010) Jyn Mashawat ، و Andi Jrysnawr ، وفراس ، ولاء خلف الله النور (٢٠١٨) ، والدويش ، عبد العزيز بن سليمان ، والشايع ، صالح بن سليمان (٢٠٢٠) ، التي دعت إلى تطوير وتحسين نظام وإجراءات الترقية ، كما اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسات كل من: (2017) Hussien , Sinan Q.; Sultan , Mayasar A. H.; Sleman ,. ، و Omar Y ، ورمضان ، هيام نصر الدين عبده (٢٠١٨) ، والجبر ، سلطان سليمان (٢٠٢٠) ، وعزازي ، عزة خالد عبد العزيز ، ونافع ، عبد المنعم عبد المنعم ، وسليم ، هانم خالد (٢٠٢٢) ، التي اهتمت بضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية لتطوير العمليات الإدارية بمؤسسات التعليم المختلفة.

وبناءً على ما سبق فإن الباحث يرى أن إجراءات الترقية المعمول بها بجامعة الأمير سّطام تحتاج إلى مراجعة ، وتطوير؛ وذلك لمواكبة نظم الإدارة الإلكترونية الحديثة ، مع ضرورة الاستفادة من تطبيق الإدارة الإلكترونية بمؤسسات التعليم عامة ، وذلك تسهيلاً للإجراءات ، والحرص على سرعة إنجاز الأعمال ، والبعد عن البيروقراطية ، والتعامل مع أفراد بجهات مختلفة ، وتحقيق التنمية المهنية وتطوير القدرات التكنولوجية لجميع العاملين ، وفي هذا المجال يؤكد الباحث على ما يلي:

- إعادة النظر في اللوائح بما يتماشى مع تطورات عمليات الإدارة الإلكترونية.
- إنشاء مراكز للتدريب خاصة فيما يتعلق بالتعامل مع التكنولوجيا الحديثة لتأهيل وتدريب العاملين.
- الاستمرار في نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية داخل المجتمع الجامعي ، والمجتمع المحلي.
- استحداث جوائز للتميز في مجال استخدام التكنولوجيا في جميع الأنشطة التعليمية والإدارية.
- متابعة التطور التكنولوجي ، وتطبيق البرامج والنظم الحديثة في عمليات الإدارة المتنوعة.
- تقديم حوافز ومكافآت تشجيعية وتدعيمية للباحثين وأعضاء هيئة التدريس الذين يجرون أبحاث ودراسات تسهل وتيسر من الإجراءات الإدارية.

التوصيات والدراسات المستقبلية المقترحة:

أولاً- التوصيات: بناء على نتائج البحث يوصى بالآتي:

- الأخذ بالتصور المقترح عند تطبيق الإدارة الإلكترونية مع وضع الأنظمة والقوانين التي تقتضي تحويل جميع الإجراءات الإدارية إلى إلكترونية.
- زيادة الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية في تسيير الأعمال بعقد دورات ، وندوات ، والتشجيع ، وإعطاء المكافآت.
- ضرورة توفير دعم مالي كافٍ وكوادر بشرية متخصصة ، مع التحسين المستمر للبنية التحتية.
- إيجاد جهاز أكاديمي متخصص للمتابعة المنتظمة والمستمرة لأبحاث وأنشطة أعضاء هيئة التدريس العلمية ، وتذليل كل ما يعوق تقدمهم العلمي من صعوبات؛ كي تتم ترفيتهم في الوقت المناسب.
- المتابعة المستمرة لتجارب الجامعات العربية والعالمية ، والاستفادة مما هو جديد فيما يتعلق بتطوير نظام إدارة الترقّيات مع الأخذ في الاعتبار الظروف الداخلية والخارجية.

- تدعيم وتحفيز البحوث والدراسات والمقترحات ، والآراء التي تساعد على تطوير وتحسين نظام إدارة الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

ثانياً- الدراسات المستقبلية المقترحة: في ضوء نتائج البحث تم اقتراح إجراء الدراسات الآتية:

- دراسة لمختلف جوانب نظام الترقيات في ضوء ظروف وطبيعة كل جامعة من جامعات المملكة العربية السعودية.

- دراسة تقييمية لتجارب جامعات عربية وعالمية أخرى في نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الرضا الوظيفي.

- دراسة مقارنة لنظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس بين الدول المتقدمة ، والسعودية في ضوء التكلفة والعائد.

- دراسة مستقبلية تطويرية عن البدائل المقترحة لتطوير أداءات أعضاء هيئة التدريس التعليمية ، والبحثية ، والمجتمعية.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

أحمد محمد بطاح ، وحسن اسماعيل الطعاني (٢٠١٦). *الإدارة التربوية - رؤية معاصرة*. المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان: دار الفكر.

أكاديمية BTS (مارس ٢٠٢٠). *بحوث الترقية العلمية*. متاح في: <https://cutt.us/V1vIT>
مجلس التعليم العالي والجامعات السعودي (١٨٤٥). *اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم*. متاح في: <https://cutt.us/Rky2a> ،
وفي: <https://cutt.us/zGqFG>

الدويش ، عبد العزيز بن سليمان ، والشايع ، صالح بن سليمان (٢٠٢٠). *تطوير معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية*. مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ١٨٦٤ ، الجزء الثالث.

السليحات ، ملوح مفضي (٢٠١١). *تقييم أنظمة الترقية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية ، مجلد ١٩ ، ١٤.

المنارة للاستشارات (٢٠٢٢). *الترقيات العلمية*. متاح في: <https://cutt.us/UDA6v>
تبون ، عبد الكريم (٢٠٢١). *الإدارة الإلكترونية: الأهمية والمتطلبات*. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، مج ١٠ ، ٢٤.

جامعة الإمارات العربية المتحدة (٢٠١٨). *الترقيات العلمية: دليل إجراءات العاملين الأكاديميين - قرار مدير الجامعة رقم (٧١)*.

جامعة الكويت (٢٠١٦). *لائحة الترقّيات لأعضاء الهيئة الأكاديمية المساندة*. متاح في:
<http://vpaa.ku.edu.kw/ar/Promotions.php>

جمال علي خليل (٢٠٢١). *مقترحات لتطوير نظم وآليات ترقّيات أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية*. مجلة إبداعات تربوية ، رابطة التربويين العرب ، ١٦٤.

حامد ، فداء محمود (٢٠١٥). *الإدارة الإلكترونية: الأسس النظرية والتطبيقية*. عمان: دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع.

عتوم ، معاذ موسى (٢٠١٣). *أسس الترقية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس*. دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة اليرموك.

عبد الرسول ، محمود على محمد (٢٠١٥). *الإدارة الإلكترونية: مفاهيم ومبادئ*. المجلة العلمية لكلية الآداب ، جامعة أسيوط ، كلية الآداب.

عبد الله ، قلش (٢٠١٩). *تجاهات حديثة في الفكر الإداري*. متاح على: <http://www.thabethejazi.com/article-29>

عزازي ، عزة خالد عبد العزيز ، ونافع ، عبد المنعم عبد المنعم ، وسليم ، هانم خالد محمد (٢٠٢٢). *الإدارة الإلكترونية في كليات التربية النوعية في مصر (بين الواقع والمأمول)*. مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية ، المجلد ٨ ، ٢٤.

فارس ، بوخويدم ، وجميلة ، معمر (٢٠١٩). *الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر الأرشيفيين الجزائريين: دراسة ميدانية بمركز الأرشيف الوطني الجزائري Cybrarians Journal* ، ع ٥٥.

فارس ، ولاء خلف الله النور (٢٠١٨). *تطوير نظام لترقيات أعضاء هيئة التدريس (دراسة حالة- جامعة النيلين)*. ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين.

لطرش ، فيروز (٢٠١٥). *الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في عملية اتخاذ القرار*. مجلة دراسات وأبحاث ، ٢٠٤ ، جامعة الجلفة.

مرجين ، حسين سالم ، والشركسي ، عادل محمد (٢٠١٣). *أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية*. المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي (IACQA) ، جامعة الزيتونة ، الأردن.

موقع جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. متاح في: <https://www.psau.edu.sa/ar/> ١٩٦٥/node

ياسين ، سعد غالب (٢٠٠٥). *الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية*. الرياض: مركز البحوث ، معهد الإدارة العامة.

يمني ، نجوى شكري (٢٠٢٢). *متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في توجيه عام المكتبات بمحافظه القاهرة: دراسة تحليلية*. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات ، مج ٩ ، ع ١٤.

المراجع الأجنبية: References

- Alkhsabah , Mohammed , A.I. (January 2017). *Reality of use of Electronic Management and its Impact on Job performance in Tafila Technical University*. International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences 7(1) , 329– 341.
- Al Shammari (2010). *High School Principals Attitudes Toward the Implementation of E- Administration in Kuwaits public Schools*. PHD. Retrieved from Pro- quest Dissertations and Theses , (UMI 3439093).
- Andi Jrysnawr , Jyn Mashawat (2010). *Guidelines for Faculty Appointment and Promotions*. Saint Louis University School of Medicine.
- Felk , C. (2010). *Using Computers in Croatia National University Divisions*. Journal of Research in Higher Education , 2 (1) , 111– 169.
- Gorman , P. (2011). *The leaders role in the adoption and utilization of electronic communications and the internet by off- campus college faculty*. Ed- D. University of Minnesota.
- Hussien , Sinan Q.; Sultan , Mayasar A. H.; Sleman , Omar Y. (2017). *Diagnosis of Obstacles In The Application Of Electronic Management At The University Of Dohuk / A Field Study Of The Opinions Of A Sample Of Heads Of Departments And Directors Of Units In The Colleges Of The University Of Duhok*. Academic Journal of Nawroz University , Vol. 6 , N. 2 , 317– 336.
- Joseph , W. Pasaquella (2008). *The High school principals perspective and role in regard to the Integration of Technology into the High School and how has the Principals role been impacted*. Unrestricted dissertation doctor , University of education Pittsburgh.

Martin E. Feder and James L. Madara (January 2008). *Evidence — Based Appointment and promotion of Academic Faculty at the University of Chicago*. Academic Medicine , Vol.83, N.1.

Oluyemisi, A (2015). *ICT and Effective School management Administrator Perspective*. Proceeding of the world congress on Engineering, WCE 1-3, July 2015, London UK.