

الترقية: الحقوق والعوائق

قاسم حسين دهل، كاتب مستقل، جيزان، المملكة العربية السعودية

تاريخ استلام البحث: 2023/07/01 تاريخ نشر البحث: 2023/07/21 المجلد: 5 العدد: 4

الملخص:

بغض النظر عن المنصب الذي يشغلونه ، يولي الموظفون ، وخاصة الأكاديميون ، أهمية كبيرة للترقية. في واقع الأمر، الترقية الأكاديمية مقيدة بعدة حواجز، بعضها يتم ترتيبها وإعدادها بواسطة أفراد مرتبطين بعملية الترقية ومشاركين فيها. يتم وضع هذه الحواجز لمنع الشخص المعني من الحصول على الامتيازات المالية و / أو المناصب الاجتماعية التي قد لا يمكن تحقيقها أو الحصول عليها بطريقة أخرى. عادة ما تتبع عملية الترقية إجراءات محددة مسبقًا، واللوائح عادة ما يتم تعديل تفسيراتها بانتظام وبطريقة قد تكون غير عادلة ، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالترقية. ستستند غالبية مناقشة هذه المسألة إلى تجربتي نظرًا لعدم وجود مراجع وإحصاءات كافية. وسيدور النقاش حول ضرورة وجود معايير واضحة وإرشادات محددة فيما يتعلق بالترقية داخل المؤسسة الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: الترقية، الحقوق، العوائق،

Promotion: Rights and Barriers

Gassim H. Dohal

Freelance Researcher, Gizan, Saudi Arabia

Corresponding Author: Gassim H. Dohal, **E-mail:** dr_waitme@hotmail.com

RECIEVED: 01 July 2023

PUBLISHED: 21 July 2023

DOI: 10.32996/jbms.2023.5.4.8

Abstract

No matter what position they are in, employees, especially academics, place a lot of importance on promotion. As a matter of fact, academic promotion is restricted by several barriers, some of which are arranged and created by individuals who are associated to and involved in the promotion process. These barriers are put in place to prevent the person in issue from acquiring financial privileges and/or social positions they might not otherwise have. Promotion process usually follows predefined guidelines that force the helpless employee to accept. The discipline could be exposed to regularly changed explanations that might be unfair. In this article, I will rely on my experience because there aren't enough references and statistics. Discussion will focus on the necessity for clear standards and well-defined guidelines regarding promotion within the academy.

Keywords: promotion, barriers, eligibility, academic, obstacles

1. تقديم:

الترقية أمر مهم للأكاديمي، والأهم هنا متى تكون مستحقة؟ وهل هناك بنود واضحة لا تحتاج لتأويل بخصوص استحقاقها؟ في العادة يوجد قوائم من المتطلبات مشفوعة بما يطلق عليه "الضوابط" يجدها الموظف في المؤسسة التي يتبع لها، لكن ليس هناك ما يلزم المسؤول التنفيذ وأقصى ما يمكن لصاحب الطلب أن يحصل عليه هو مقابلة هذا المسؤول إن ظفر بذلك. بل على العكس تجد هذه الإجراءات والمتطلبات لا يقوم ولا يجوز لغير أفراد بعينهم تفسيرها (وقد ناقش اشمنسكي والبيرن 2018، وكذلك مورالز 2021 وآخرون مثل هذا الموضوع). خذ مثلاً: من شروط الترقية الأكاديمية في الجامعات السعودية أن يكون النشر في "مجلة محكمة"، ويقوم من يُكلف بهذا الموضوع بإصدار نشرات شبه سنوية لتفسير معنى "محكمة". لك أن تتصور أن هذا يتضمن "أن يكون رئيس تحرير المجلة عضو هيئة تدريس" أو يُحدد نوع الناشر أو الأعداد التي أصدرتها المجلة. وبكذا فإنك تجد المصطلحات فضفاضة، وغير واضحة، وتسمح لمن يتولى الأمر بالتدخل (وقد تكلم عن ذلك مورالز 2021) مما يسمح بالتأويل والاجتهاد والتخمين وهو ما يستدعي التأثير على العملية برمتها. فالمسألة برمتها خاضعة للاجتهاد أيًا كانت النتيجة. وبالمناسبة، فنظام يشترط الإجماع كما هو النظام فيما يخص الترقية لدرجة أستاذ في الجامعات السعودية قد يقوم بشكل أساسي على المعرفة الشخصية هذا إن وافق المسؤول على الأسماء المختارة من قبل صاحب الطلب لأن النظام يعطي المسؤول الحق في الاختيار دون معرفة صاحب الطلب.

2. سبب الحديث عن هذا الموضوع:

السبب لطرق هذا الموضوع هو أنه نادراً ما يُطرق موضوع له علاقة بالترقية وعوائقها. بالطبع قد تُطوع الأنظمة والأطر حسب فهم ومزنيات الرئيس للعمل (وقد كتب داوسن 2022، ونيهوس 2015 حول هذا الموضوع) مما يحرم الموظف من مستحقات طبيعية يحتاجها لاستمرارية العمل، ودفع الرتبة، وبذل الجهود، وتحقيق التنافسية، ودفع الآخرين للإنجاز.

3. العوائق:

العوائق كثيرة سأتناول بعضها ولا يعني هذا ألا يوجد عوائق أخرى تختلف بحسب المكان والزمان وصاحب الطلب؛ ومن تلك العوائق: في البداية، الأنظمة فضفاضة، وعادة ما تعطي الحق لذوي السلطة في تفسيرها. ومع تغيّر السلطات يصبح التفسير حق لمن يشغل هذا المنصب. وكذلك اللجان الموكل لها أعمال بعينها تجد التقدير والاجتهاد يغلب على قراراتها، ولا ننسى أن المعرفة والمحابة عنصرين فاعلين في أي عمل وهذه طبيعة بشرية لا ينكرها أحد (وقد تعرض لمثل هذا مور 2017، وكيم 2018، وكذلك هاتش 2019). فكلية "محكمة" وتفسيرها كما سبق يحصل فيها التفرقة في وضع ما يسمى "الضوابط". والسؤال هنا: هل من سبق وشغل هذا المنصب لم يفتن لما تدعيه هذه اللجنة أو تلك؟ وتكون النتيجة استبعاد أوراق وبحوث نجد الكثير من المختصين يقتبسونها منها ويشيدون بها. وكذلك من يختارون لفحص الأعمال المنشورة؛ فالناس مشارب ومن له صلة شخصية بك ويعرفك ليس كمن ليس كذلك (ومما قرأت في هذا الشأن ما كتبه نيهاس 2015).

الأدهى أن تجد من ترقى بضوابط سابقة عندما يصبح مسؤولاً يقوم بالتغيير في الضوابط، وهو يعرف وبكل تأكيد أن الضوابط التي سنّها لو طبقت على بحوثه لما استحق الترقية، وكان المقصود ألا يترقى غيره. والأمر أنك تجد رئيس قسم أو ذا حظوة يترقى في أسابيع بينما الآخرين تمر عليهم الأشهر إن لم تكن السنوات (وقد قرأت لمورالز 2021 مقالاً ذكر فيه تأثير جانب الانحياز في أمور عديدة). لماذا يُسرّع في ترقية فرد ولا يكون ذلك مع آخر؟ أيًا كانت الأسباب فبالإمكان تذييلها.

وبعد هذا كله يتم "سراً" اختيار فاحصين لا تدري ماذا تقول عنهم، ويكون كلامهم نهائياً وثبتت عليه القرارات. طبعاً لا يمكن لأي كان أن ينفي تأثير الخلفية العلمية والعامل النفسي لكل شخص (وهذا ما ناقشه كمبرلي 2011). ومعرفة الفاحص الشخصية لصاحب الطلب مسألة أخرى. هذه جوانب بشرية من بين الكثير من العوامل التي لها دور كبير ومؤثر شئنا أم أبينا.

كما أن الاختلاف وارد ولا ينبغي أن يؤدي إلى التجاوز والجور. في القسم الواحد يحصل الاختلاف فما بالك بمن لا تربطهم علاقة. عندما وصلت لكتابة الرسالة، ظننت أن بإمكانني اختيار لجنة المناقشة. وقد كنت محظوظاً عندما نصحتني زميلي في الجامعة التي كنت أدرس بها بأن أترك الأمر للمشرف، ولقد اختار لجنة لم تكن في الحسبان، وتمت الأمور بانسيابية ومرونة. وهذا مُشاهد عندما يختار المشرف لجنة المناقشة يُلاحظ الأريحية في المناقشة بخلاف عندما تُفرض اللجنة.

أيضاً من البدهي أن يكون أي فاحص تحت الضوء وليس كل ما قال قِيل؛ فقد يكون الأمر فيه نوع من العبث والفوضى. وهنا أحكي من تجربة، وقد تجد الفوارق أحياناً مريضة؛ فاحص يمدح البحث وآخر يذم بالمطلق. ودعني أسرد هنا واقعاً مررت به شخصياً. لقد قَدِّمت ترجمة أدبية لمجلة معتبرة رجاء نشرها؛ فَعُرِضت الورقة على محكّمين: الأول أجازها كما هي بدون أي تعديل، أما الآخر فقد رفض نشرها جملة وتفصيلاً. كما يُلاحظ اليون شاسع والتقريب غير ممكن. المجلة أطلعتني على التقريرين وطلبت مني العمل على الورقة حتى "ترقى" للمستوى الذي طلبه محكم الرفض. ولأن الجمع بين الاثنين -في نظري- غير ممكن، فقد قمت بكتابة مُرافعة فندت فيها كلام صاحب الرفض، وبعد ذلك تركت للمحررين اتخاذ القرار. بعد عدة أيام جاء الرد بأن أعيد النظر بشكل عام في الورقة بغض النظر عن النقاط التي طرحها محكم الرفض. هذا كلام مقبول؛ قرأت الورقة بنظرة ثابتة وعملت ما رأيت صوابه، وأرجعت الورقة للمجلة وتم نشرها. هل جميع المجلات مثل هذه المجلة؟ لا. وهناك مثال آخر؛ فقد أرسلت بحثاً بغية نشره لمجلة في جامعتي، وبعد ثمانية أشهر- تخيل- تلقيت رداً مفاده أن البحوث المقدمة للمجلة كثيرة والاستيعاب قليل ولا يسعنا في هذا الوقت إلا الاعتذار لكم، ومن هذا القبيل.

بالمناسبة تمكنت من نشر البحث بنصه في مجلة مفهرسة والآن يتواجد على محركات البحث ولو نُشر في تلك المجلة لانتهى به المطاف بين دفتي المجلة وعلى الأرفف. ومثل هذا ينطبق على المجالس والمحكمين إلخ. ويمكن أن يكون لصاحب الطلب مبرر ومنطق يُسكت به المتعنتر.

وعند الترقية بعض الفاحصين تجده يتفنن في كتابة التقرير، مما يجعلك تشك أن البحث نُشر أصلاً. فعندما تجد كل الملاحظات سلبية ويضمن الرفض والتساؤل والاستثناء كل فقرة، ومجمل العبارات تعني النفي، يحق لصاحب الطلب أن يتسأل: كيف تم نشر البحث في مجلة لها هيئة تحرير، وموقع، وتكون مفهرسة ضمن هيئات علمية متخصصة؟ كما أن إجازة القسم المختص، ومجلسا الكلية والمجلس العلمي، واللجان التابعة لكل منها تُعتبر رصيماً للبحث ما لم يكن هناك خفايا لا يعلمها طالب الترقية وهذا ممكن. وقد يجد المرء عبارات من أمثال: "البحث لا يقدم بحثاً" أو أن البحث "لا يتماشى مع العرف والقواعد العلمية" أو التعريض بصاحب الطلب ونحو ذلك. بالطبع هناك أمور لا يمكن الاطلاع عليها بدعوى سريتها- المشكلة هنا هو إذا كانت تتضمن إهداراً لحق، أو تجاوزاً لنظام، أو تعبيراً لرأي أقل ما يقال فيه أنه خالف الصواب. كما أن إجازة المجلس العلمي لتقارير تتضمن عبارات مثل "مخالف للمعايير العلمية" يتضمن أن المجلس لا يقوم بما يجب، وإلا كيف يقبل ويمرر- وقبله القسم المختص- بحثاً بهذه المواصفات. وما أريد قوله هو أن الفاحص قد يقدح في المؤسسة العلمية ومؤسساتها دون أن يُنتبه لذلك؛ ومثل هذه الأمور لا تُقَرّ بحال لأنها تجاوزت البحث والباحث إلى المجلة ومُحكّموها وهي قدحٌ في المجالس المختصة وعملها.

أكثر من هذا، المدارس تختلف من منطقة لأخرى، ومن دولة لأخرى، ومن قارة لقارة، ولا بد أن يكون هناك مساحة للنقاش والرأي الآخر. ولولا اختلاف الآراء وتجدد البحث والمراجعة لما حصل تقدّم وازدهار تعيشه الأمم. وعندما تجد نظام الترقية للأستاذية كما هو الحال في الجامعات السعودية يشترط إجماع الفاحصين وفي تخصص مبني أصلاً على الآراء وتنوعها، فإن مثل هذا الشرط قد يكون سلاحاً ذا حدين لا يمكن أن تتنبأ بنتائجه (والظاهر أن هذه مشكلة تتخطى الدول فقد عرض لها كمبرلي 2011)، ويمكن تسليطه على من قدّر الله عليه. بمجرد أن يرفض فاحص واحد تبدأ الفوضى ويعمد المجلس العلمي لاختيار رابع. والمشكل عندما تكون الآراء متناقضة ومع ذلك يعتبر رأي الرافض ولو كان وحيداً رغم أن رأيه ليس ضد الفاحصين الآخرين فقط، ولكن ضد رأي الكاتب ومحكمي المجلة وقرارات مجالس القسم والكلية والمجلس العلمي وكل اللجان التابعة لهم- فراهية نقطة في بحر إلا إذا كان في الأمر مكنون ومخزون ومُخبأ لا يُعلم لكونه مما يُصنّف "سري"- وهذه نقطة يقف عندها أي شخص؛ ولو أُخبر الشخص المعني بأن لا مجال لترقيته فلربما وقر على نفسه وعلى المجالس التي تُعنى بطلبه الجهد والوقت.

مما لا شك فيه أن جلّ المواضيع تقوم على الرأي والرأي الآخر، وبالمقدور مناقشة الباحث إذا لزم الأمر فقد يكون عنده ما يبرر ما ذهب إليه. وقبل هذا، يمكن النظر في التقرير المراد اعتماده فإن كان منطقياً ومبرراً نُوقش الباحث وإن لم يكن كذلك كمن يرى أن البحث -مثلاً- "مخالف للقواعد العلمية"- هذا نفس للبحث برمته، ولا يمكن إقراره، بل يجب مراجعته وبيان أن مرتبته العلمية لا تخوله السخرية والتحامل على الآخرين بهذه البساطة. ومثل هذا الوصف أقل ما يُقال فيه أنه غير موفق؛ ويمكن للشخص ألا يتفق مع آخرين لكن عدم موافقته لا تعطيه الحق بالجزم ونفي العلمية عن مجلة مفهرسة ولها محرروها وسمعتها.

وكما أشرت سابقاً فإن العاملين في قسم واحد قد تختلف وجهات نظرهم بناء على مرئيات متفرقة وبعيدة كل البعد عن بعضها، وفي الأخير هي آراء شخصية محل نظر (ومثل هذا الأمر ناقشه قارندر 2013 في أحد المقالات). أتذكر عندما كنت طالباً، فقد كنت أعمل النقيض لأستاذيين في القسم ذاته لمعرفتي بما يريد كل منهما. وقد أشرت بعاليه كيف أنني تركت مشرف رسالة الدكتوراة يختار اللجنة وذلك لما يكون من تنافس قد يصل لحد الحقد بين بعض أعضاء القسم الواحد. وهذا من طبيعة الحياة إذ لا يمكن التوافق التام حتى بين أفراد الأسرة الواحدة. المشكلة أن بعض الناس تغيب عنه هذه الحقائق أو لا يريد أن يعرفها. وإجمالاً، فالنظريات تتقاطع والآراء قد تبعد أو تقرب من بعضها، كما أن الفاحص أمامه بحث منشور، وليست رسالة ليشرّف عليها ويوجّه!

ما دون بعاليه فيض من غيظ وإلا فما بالك بمن يتكلم عن فاحصين يتبعون لجهات مختلفة وتشربوا علوماً قد تكون متباينة لا يغرك الاسم العام للتخصص؟ ولا يمكن القول إن من يدرس الأدب الانجليزي في أمريكا سيكون المنهج الذي تعلمه مثل من يدرس في بريطانيا-بل إن في الدولة الواحدة يختلف منهج كل جامعة ومحتوياته، رغم تشابه الأسماء. هذا ناهيك عن يدرس هذا التخصص أو ذاك في دولة لغتها الرسمية ليست الانجليزية، وإلى ما هنالك من فوارق. حتى إنه ومن سابق معرفة متى ما دُرس المادة شخصان وأعطيا نفس المنهج وطلب منهما تدريس نفس الكتاب، فإن فهم المفردات وتقديمها سيختلف قطعاً بحسب فهم وتفسير وتقديم كل مدرس لتلك المفردات.

وقبل أن أذهب للخلاصة، أضيف: الأدهى أن هذا الأمر يحدث بينما دور صاحب الطلب فقط التقديم والقبول بالنتيجة؛ فليس له أن يعترض أو يفتد أو يبيّن عواراً ما. طبعاً ليس في النظام ما ينص على ذلك، لكن لن يجد من يقدم على ذلك أدناً صاغية، أو منطقاً مقبولاً، أو تبريراً مقنعاً. وغاية ما يمكن أن يقدمه المسؤول عند تقدّم صاحب الطلب بخطاب تظلم هو أن يحاول تبرير قراره بأنه جاء وفقاً للنظام هذا إن تمكّن صاحب الطلب من مقابلة المسؤول والتحدث معه، وإن لم يُسمح له بمقابلته، فأقصى ما يمكن أن يُسمع عن الخطاب أنه أُحيل للشؤون القانونية، وبالطبع سيكون التأكيد على أن الموضوع جرى ضمن الأطر والقواعد القانونية التي تتبع المؤسسة المعنية.

4. الخلاصة:

الترقية تشغل حيزاً في الوسط الأكاديمي وينبغي عدم وضع العراقيل والتفنن بالضوابط والشروط بشأنها، فعندما تقوم كل مؤسسة على حدة وتعمل على تعريف كل مصطلح في النظام وإعادة التعريف من أجل استخدام ذلك بشكل دوري فهذا الأمر يجب أن يُوضَّح له حدود لكي يحصل التنافس بشكل متساوٍ وعادل بين المؤسسات والمراكز وحتى لا يحصل غبن وتفاوت للمعايير. بل إن من الأمور المستعربة وضع شروط وضوابط على المجلات العلمية المحكمة خاصة حينما تكون الجهة التي تضع الشروط لا ينطبق على مجلاتها ما تطلبه من الآخرين، وفي الغالب تستثني مجلاتها و/أو مجلات بعينها من الضوابط.

بالمناسبة يصعب الإتفاق وتطابق الآراء بين أعضاء القسم الواحد أصحاب نفس التخصص، فكيف إذا الأمر يتجاوز ذلك لأقسام وجامعات متعددة؟ وضمناً لا يمكن أن تذهب الإجراءات بعيداً وتصل إلى الفاحصين و تُرقض إلا أن يكون في الأمر سر. طبعاً احتمال أن يكون للفاحص نية مبيتة أمر ممكن إما بسبب موقف من طالب الترقية أو توجه عام وخشية من منافسة جامعة المتقدم لجامعة الفاحص في الرتب العلمية والكوادر أو نحو ذلك، وهذه طبيعة بشرية لكني أرى أن مثل هذه الأمور سيكون للمجلس العلمي دور بارز فيها، وذلك باستبدال هؤلاء الفاحصين بآخرين إذا كانت الجامعة حريصة فعلاً على استمرارية وسلامة وتنافسية العمل. ومتى ما وُجد العائق دُليت الصعاب ويمكن استبدال المُستبَدَل للمشكلة بشخص آخر، حتى لو أدى ذلك الموضوع لاستبدال من يعمل في نفس المؤسسة أو القسم. فكم من رئيس وكم من مسؤول أُستبدل بسبب عدم كفاءته أو سوء تعامله مع الموظفين! وما المانع أن ينسحب هذا الكلام على الفاحصين؟

ختاماً إن الترقية مطلب أساسي لاستمرارية العمل وتشجيع للعامل في الحرص والمثابرة ودفع للآخرين في التنافس بما يعود على أي مؤسسة سواء علمية أو غير ذلك بالفائدة والمردود المطلوب. لذا يجب ألا تخضع الترقية لحسابات شخصية وآراء انتقائية ومصالح ضيقة قد تعود بالضرر على المؤسسة والعمل برمته. كما أن الإصرار على قضية الإجماع قد يفتح المجال للتكهنات والحسابات الضيقة التي لا داعي ولا حاجة لها، ومثل هذا الشرط لم يدخل في شيء إلا كانت له آثار عكسية وجوانب سلبية فأرضاء الجميع غاية يستحيل تحقيقها. كما أنه يجب وضع إجراءات وحقوق وتعليمات قابلة للتطبيق ولا يكون فيها تجاوز تضمن لصاحب الطلب حقه من ناحية المدة والإطلاع على التقارير والتظلم والدحض بشكل يعيد الأمور إلى نصابها، وعدم ترك الأمور على عتاتها بحيث تنشأ دوائر مفرغة قد يصعب التحكم فيها. كما أن الأمر يتطلب طرقاً تضمن للباحث حقه وتُلزم المسؤول بالتنفيذ. وكل هذا يستدعي الشفافية والوضوح في المعايير التي يشتكي منها الباحثون في أصقاع المعمورة.

References

- [1] Dawson D., Morales E., McKiernan E. C., Schimanski L. A., Niles M.T., Alperin J.P. (2022). The role of collegiality in academic review, promotion, and tenure. *PLoS ONE* 17(4): e0265506. Retrieved from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265506>
- [2] Gardner, S. K. and Blackstone, A. (2013). "Putting in your time": Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor". *Sociology School Faculty Scholarship*. 3. Retrieved from: https://digitalcommons.library.umaine.edu/soc_facpub/3
- [3] Hatch A. (2019). To fix research assessment, swap slogans for definitions. In: Nature [Internet]. Available: <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03696-w>
- [4] Kim, J. (March 26, 2018). Cliques, Careerism and Self-Promotion on Academic Twitter. Retrieved from: <https://www.insidehighered.com/blogs/technology-and-learning/cliques-careerism-and-self-promotion-academic-twitter>
- [5] Kimberly B., Yvette H., Audrey R. & Lynn R. (2011). Removing the Barriers to Full Professor: A Mentoring Program for Associate Professors, Change. *The Magazine of Higher Learning*, 43:6, 38-45. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1080/00091383.2011.618081>
- [6] Moore S. et al. (2017). "Excellence R Us": university research and the fetishisation of excellence. *Palgrave Communications*. 3:16105 doi: 10.1057/palcomms.2016.105
- [7] Morales E., McKiernan E.C., Niles M. T., Schimanski L., Alperin J. P. (2021). How faculty define quality, prestige, and impact of academic journals. *PLoS ONE* 16(10): e0257340. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257340>
- [8] Niehaus, E., O'Meara, K. (2015). Invisible but Essential: The Role of Professional Networks in Promoting Faculty Agency in Career Advancement. *Innov High Educ* 40, 159–171 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9302-7>
- [9] Schimanski L. A. and Alperin J. P. (2018). The evaluation of scholarship in academic promotion and tenure processes: Past, present, and future [version 1; peer review: 2 approved] *F1000Research* 2018, 7:1605 <https://doi.org/10.12688/f1000research.16493.1>