

استحقاق الترقية وعوائقها: وجهة نظر

[Eligibility and Barriers to Promotion: A Perspective]

Gassim H. Dohal

Independent Researcher, Gizan, Saudi Arabia

Copyright © 2022 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Promotion represents an important factor for the employee regardless of his/her position, especially the academic. It is noticeable in our daily life that there are obstacles that limit promotion, and these obstacles are established and organized for in at least some cases by those who are related and have something to do with it. These obstacles are placed in order to avoid the financial burdens or social positions that the person in question may obtain. In some cases, the reason may be personal, caused by competition, gender, status, etc. Indeed, the procedure of promotion happens according to protocol frameworks that make the helpless employee accept the fait accompli. When an employee signs and agrees to work, s/he should accept and consent to all frameworks and regulations enacted by employers, whether they are individuals or institutions. There could be unfairness in those regulations that the employee must accept for the sake of having a job. During my search for articles discussing the subject of promotion, especially academics, I found very few, and all of them are about promotion in North America, and they depend on information and statistics that I have nothing alike. Due to the lack of references and statistics, I will rely on my experience in most of the presentation of this topic. This paper addresses the need for explicit expectations and transparent requirements within the academy.

KEYWORDS: promotion, barriers, eligibility, academic, obstacles.

ملخص: تمثل الترقية شيئاً مهماً للموظف-ساستخدم المذكر لكن الأمر يصدق على الجنسين- أياً كان موقعه وبالذات المعلم والأكاديمي وهذا هو الجانب الذي سأحدث عنه هنا. نلاحظ في حياتنا اليومية بعض العوائق التي تحد من الترقية وهذه العوائق يُؤسس لها ويُنظّم لها سواء وُجد نص في النظام المعني يُمكن تأطيره أو عميد لتفسيره المسؤول المباشر. وتوضع هذه العوائق تجنباً للأعباء المالية أو المركز الاجتماعي التي قد يحصل عليها طالب الترقية. وفي بعض الحالات قد يكون السبب شخصياً تدفع له عوامل شتى منها الإحساس بالمنافسة والجنس والمركز إلخ. كل هذا يحصل في أطر برتوكولية تجعل من الموظف المغلوب على أمره يُسلم بالأمر الواقع. فالموظف عندما يُوقع ويُوافق على العمل يكون ذلك ضمن أطر وأنظمة سنّها أرباب العمل سواء كانوا أفراداً أو مؤسسات، وقد يكون فيها ما هو مجحف اضطر لقبولها الموظف ليضمن الوظيفة. خلال بحثي عن مقالات تناقش موضوع الترقية خصوصاً الأكاديمية منها لاحظت ندرتها وإن وُجد فيكون عن الترقية في أمريكا الشمالية وتعتمد على معلومات وإحصائيات دقيقة لا يتوفر مثل لها عندي، وهي معلومات يحتاج لها البحث العلمي. ولقلة المراجع والإحصائيات فسأعتمد إلى التجربة الذاتية عند عرض هذا الموضوع. الغرض من طرق هذا الموضوع هو إفادة القاريء والمهتم، وقد تكون هذه الورقة فرصة للفت نظر الآخرين لهذا الموضوع الذي يستحق الدراسة.

كلمات دلالية: ترقية، عوائق، استحقاق، أكاديمي، معوق.

1 تقديم

الترقية هي أن يُمنح الموظف مرتبة أو درجة أعلى من التي يشغلها، ولكن ما بهم هنا ليس التعريف وإنما متى تكون مستحقة؟ وهل هناك بنود واضحة لا تحتاج لتأويل بخصوص استحقاقها؟ في العادة يوجد قوائم من المتطلبات يجدها الموظف في النظام الذي يتبع له، لكن ليس هناك ما يُلزم المسؤول بالتنفيذ. بل على العكس تجد هذه الإجراءات والمتطلبات لا يقوم ولا يجوز لغير أفراد بعينهم تفسيرها (وقد ناقش اشمنسكي والبيرن 2018 مثل هذا الموضوع، وكذلك مورالز 2021 وآخرون) [1]، [2]. 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 التحرير عضو هيئة تدريس". وهناك أمور أخرى منها أن يكون للمجلة ISSN

وتجد بعض المجالات التي تتبع للجامعة التي تشترط هذا الشرط ليس لها ISSN. وبكذا فإنك تجد القوائم فضفاضة، وهذا يدخل ضمن عدم وضوح المصطلحات (وقد تكلم عن ذلك مورالز 2021) [3] مما يسمح بالتأويل حسب مزاج المعني بالأمر. الغريب أن العميد ورئيس الجامعة والمجلس العلمي بحكم الزمن يتغيروا ويكتنف تغييرهم معطيات ليس للموظف دخل فيها. وكذا من يختارهم المجلس العلمي للتحكيم خصوصاً عندما يتطلب الأمر الإجماع كما في الترقية لدرجة أستاذ كما هو الحال في نظام الجامعات السعودية. فالمسألة برمتها خاضعة للاجتهاد هذا إن قلنا بحسن النية. وبالمناسبة، فنظام يشترط الإجماع قد يقوم بشكل أساسي على المعرفة الشخصية؛ وعلى صاحب الطلب أن يتصل وينسق مع الفاحصين الذين يختارهم ويستبعد أشخاصاً بعينهم من المحكمين لبحوثه وهذا ما لم أفعله، لكن عرفته لاحقاً. وهنا أقول: لماذا الذهاب بعيداً والغوص في مثل هذه العلاقات المعقدة وغير المعلنة، وعلى القسم المختص والمجلس العلمي أن يكونا من يدافع وينافح ويمثل صاحب الطلب في كل المراحل التي تتطلب التدخل متى ما كانت الجامعة المعنية جادة في ترقية صاحب الطلب.

2 سبب الحديث عن هذا الموضوع

السبب لطرق هذا الموضوع هو أنه نادراً ما يُطرق موضوع له علاقة بالترقية وعوائقها. ولا يتوقع من الموظف الذي قبل ابتداء بالعمل ضمن إطار معين أن ينتقد أو يتظلم مما يُطلب منه. بالطبع يستغل من تكون لهم اليد الطولى-بغض النظر عن النية- الأنظمة والأطر حسب فهمهم ومرئياتهم للعمل (وقد كتب داوسن 2022، ونيهوس 2015 حول هذا الموضوع) [4]، [5] 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؛ في المدرسة المدير وفي الجامعة الرئيس والمجلس العلمي وفي الكلية العميد وهكذا. ومع تغير هذه 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، وكم 2018، وكذلك هاتش 2019) [6]، [7]، [8]. فكلمة "محكمة" وتفسيرها كما سبق يحصل فيها التفنن في وضع ما يسمى "الضوابط". والسؤال هنا: هل من سبق وشغل هذا المنصب لم يظن لما تدعيه هذه اللجنة أو تلك؟ ومثل هذه "الحركات" قد يتم بموجبها استبعاد أوراق وبحوث نجد الكثير من المختصين يقبسون منها ويشيدون بها. وكذلك من يُختارون لفحص الأعمال المنشورة؛ فالناس مشارب ومن له صلة بك ويعرفك ليس كمن ليس كذلك (ومما قرأت في هذا الشأن ما كتبه نيهاس 2015) [9].

مرة أخرى أرجع وأقول هل من سبقك لم يكن بالمستوى الذي يمكنه من التنبه لمثل هذه الفجوات؟ وقد تكون الفجوات مقصودة في النظام، فلماذا تُحجّر واسعاً؟ الأدهى أن تجد من ترقى بضوابط سابقة عندما يصبح مسؤولاً يقوم بالتغيير في الضوابط، وهو يعرف وبكل تأكيد أن الضوابط التي سنتها لو طبقت على بحوثه لما استحق الترقية، وكان المقصود ألا يترقى غيره. كما أنك تجد من يتبوأ إدارة يستغل الثغرات التي اطلع عليها بحكم عمله عندما يبحث عن الترقية. والأدهى والأمر تجد رئيس قسم يترقى في أسابيع بينما الآخرين تمر عليهم الأشهر إن لم تكن السنوات كما عشته شخصياً (وقد قرأت لمورالز 2021 مقالاً ذكر فيه تأثير جانب الانحياز في أمور عديدة) [10]. لماذا يُسترح في ترقية فرد ولا يكون ذلك مع آخر؟ قد يُقال: هذا يعتمد على رد الفاحص، لكن هذا الرد غير مقبول؛ فمن اختار الفاحص؟ والفاحص الذي لا يتجاوز يُستبدل إلا أن يكون الأمر مقصوداً، فهذا موضوع آخر. وحتى لو قدم صاحب الطلب قائمة بأسماء يغلب عليها العشوائية بغرض إكمال الطلب فدور المسؤول هنا مهم. كما أن القسم المختص والمجلس العلمي لديهم المعرفة، ولهم حق اختيار الفاحصين بنص النظام، والمنتظر منهم العمل على ما فيه خدمة المؤسسة العلمية التي يتبعها صاحب الطلب.

تقوم جامعة بعينها بوضع وتعديل الضوابط التي لا تنطبق على جامعات أخرى في نفس البلد وأحياناً نفس المدينة (وقد ذُكر مثل هذا في ويكيبيديا 2022) [11]. ولو توافقت تلك الجامعات بوضع إجراءات بعينها فلا بد من توافق مع بعضها البعض نصاً وتطبيقاً؟ أسئلة كثيرة والإجابات قليلة وقد لا توجد. وبعد هذا كله يتم "سراً" اختيار فاحصين لا تدري ماذا تقول عنهم، ويكون كلامهم نهائياً ونَبئى عليه القرارات. طبعاً لا يمكن لأي كان أن ينفي تأثير الخلفية العلمية والعامل النفسي لكل شخص (وهذا ما ناقشه كمبرلي 2011) [12]. وهنا أتساءل: كيف ينظر هذا الفاحص الخارجي لجامعة ما ومن فيها ومن تخرج منها؟ كما أن مكانة الجامعة ونظرة الناس لها بشكل عام مهم. هذا كله في كفة 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 نصحتي 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 قُبِل؛ فقد يكون الأمر فيه نوع من العبث والفوضى. وهنا أحكي من تجربة، وقد تجد الفوارق أحياناً مريبة؛ فاحص يمدح البحث وآخر يذم بالمطلق. ودعني أسرد هنا واقعاً مررت به شخصياً. لقد قَدِّمت ترجمة أدبية لمجلة معتبرة رجاء نشرها؛ فُغرضت الورقة على محكمين: الأول أجازها كما هي بدون أي تعديل، أما الآخر فقد رفض نشرها جملة وتفصيلاً. كما يُلاحظ البون 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 من ثمانمائة وأربعة وأربعون كلمة فندت كلام صاحب الرفض؛ وقد عرضت المشكلة وناقشتها وأثبتت بخاتمة بيّنت أن الجمع بين المحكمين غير ممكن فصاحب الرفض يحلم وحيداً ويغزّد منفرداً وبعيداً عن السرب، بل إنه قلل من العمل برتمته ولم يكن هناك داع لذلك. 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 المجالات مثل هذه المجلة؟ لا. وهناك مثال آخر؛ فقد أرسلت بحثاً بغية نشره لمجلة في جامعتي، وبعد ثمانية أشهر تلقيت رداً دبلوماسياً؛ إن 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 ماهرة والآن يتواجد على محركات البحث ولو نُشر في تلك المجلة لانتهي به المطاف بين دفتي المجلة وعلى الأرفف. ومثل هذا ينطبق على المجالس والمحكمين إلخ. ويمكن أن يكون لصاحب الطلب مبرر ومنطق يُسكت به المتعنت.

وعند الترقية بعض الفاحصين تجده يتفنن في كتابة التقرير، مما يجعلك تشك أن البحث نُشر أصلاً. فعندما تجد كل الملاحظات سلبية ويُضَمَّن الرِّفْض والتساؤل والاستثناء كل فقرة، ومجمل العبارات تعني النفي، يحق لصاحب الطلب أن يتساءل: كيف تم نشر البحث في مجلة لها هيئة تحرير، وموقع، وتكون مفهومة ضمن هيئات علمية متخصصة؟ كما أن إجازة القسم المختص، ومجلس الكلية والمجلس العلمي، واللجان التابعة لكل منها تُعتبر رصيداً 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 الإطلاع 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 ويمر-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 تُقر بحال لأنها تجاوزت البحث والباحث إلى المجلة ومُحكِّموها 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. فمثلاً في الأدب-بحكم التخصص- هناك مدارس وطرق تعليم تختلف من مكان لآخر؛ فهناك من يعتمد الطريقة التقليدية في التدريس، وهناك من يجنب لجانب النظرية والحداثة. وأياً كانت الطريقة أهم ما في الأمر أن يكون للباحث نقطة يمكنه الدفاع عنها. وكذلك طريقة البحث بالنسبة للمجلات العلمية فقد تتعدّد فيها خبرات المراجعين وخلفياتهم. 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) [13]، ويمكن تسليطه على من قدر الله عليه. بمجرد أن يرفض فاحص واحد تبدأ الفوضى ويعمد المجلس العلمي لاختيار رابع. يزعم البعض أن الرابع هو المرجح. ليس بالضرورة أن يكون الأمر كذلك فمسألة الترجيح محسومة اثنين ضد واحد، ولكن لوضوح هذه الأطر مآربه. أيضاً، ما المانع أن يكون ذلك الرابع من فئة الرِّفْض؟ والمشكل عندما تكون الآراء متناقضة ومع ذلك يعتبر رأي الرفض ولو كان وحيداً رغم أن رأي ليس ضد الفاحصين الآخرين فقط، ولكن ضد رأي الكاتب ومحكي المجلة وقرارات مجالس القسم والكلية والمجلس العلمي وكل اللجان التابعة لهم-فأريه نقطة في بحر إلا إذا كان في الأمر مكون ومخزون ومُخبأ لا يُعلم لكونه مما يُصنّف "سري"-وهذه نقطة يقف عندها أي شخص؛ ولو أخبر الشخص المعني بأن لا مجال لترقيته فلربما وقّر على نفسه وعلى المجالس التي تُعنى بطلبه الجهد والوقت.

مما لا شك فيه أن جلّ المواضيع تقوم على الرأي والرأي الآخر، وبالقدر 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 نسف للبحث برومته، ولا يمكن إقراره، بل يجب مراجعته وبيان أن مرتبته العلمية لا تخوله السخرية والتحامل على الآخرين بهذه البساطة. ومثل هذا الوصف أقل ما يقال فيه أنه غير موفق؛ ويمكن للشخص ألا يتفق مع آخرين لكن عدم موافقته لا تعطيه الحق بالجزم ونفي العلمية عن مجلة مفهومة ولها محرروها وسمعتها. وبالمناسبة فبعض المجالات تفرض نموذجاً خاصاً بها لتمييزه عن غيرها؛ فمثلاً البحوث المنشورة في مجلات عربية تطلب من الباحث ولو كان البحث باللغة الإنجليزية مقدمة باللغة العربية. وهناك مجلات تطلب ربط المراجع بأماكن وجودها في النص، والبعض يشترط تسلسل المراجع حسب تسلسل وجودها في النص، وهكذا. كما أن محتوى المجلة وتوجهها الابدولوجي قد تجلب أبعاداً أخرى -كل هذا ينبغي مراعاته عند الحكم على البحث.

وكما أشرت سابقاً فإن العاملين في قسم واحد قد تختلف وجهات نظرهم بناء على مريّيات متفرقة وبعيدة كل البعد عن بعضها، وفي الأخير هي آراء شخصية محل نظر (ومثل هذا الأمر ناقشه قارندر 2013 في أحد المقالات) [14]. أتذكر عندما كنت طالباً، فقد كنت أعمل النقيض لأستاذيين في القسم ذاته لمعرفتي بما يريد كل منهما؛ فهذا يريدك بغياء تردد ما يقول ولا تسأل، والآخر يريد وجهة نظرك مشفوعة بتبريرك لمسألة ما. وقد أشرت بعاليه كيف أني تركت مشرف رسالة الدكتوراة يختار اللجنة وذلك لما يكون من تنافس وحسد وحقد 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. والجميع يعلم أن المحامي المتمرس يمكنه أن "يُطوّع" النظام للدفاع عن موكله. والمجلس المعني ينبغي أن يقوم بدور المحامي عن الجامعة وكادها ومؤسساتها لا أن يترك الحبل على الغارب لأي محكم أو فاحص. كما أن الفاحص يجب أن يتجنب العبارات الغامضة، وكل ما فيه استخفاف أو تقليل من عمل الآخرين-عبارات من أمثال: "كان بالإمكان" و "لو أن" و "لا يخفى مثل هذا على باحث" و "لم تقدم الإضافة الكبيرة" و "لا يضيف شيء" و "لا يوجد مقدمة واضحة" و "لغة ركيكة" خصوصاً إذا كان البحث منشوراً في بلد يتحدث شعبه الإنجليزية ولغة هذا الفاحص الأصلية ليست الإنجليزية، وأمثال هذا كثير. كما ينبغي عليه عدم الخلط بين الأمور واستخدام النظرية "التفكيرية" ليعكس كل ما يقرأه؛ فالنظريات تتقاطع والآراء قد تُبغد أو تُقرّب من بعضها فلا يقول: إن الباحث لو استخدم كذا لكان كذا أو لو أن هذه النظرية استخدمت لكان أفضل، وأمثال هذه العبارات. أنت أمالك بحث منشور، وليست رسالة لتشرّف عليها وتوجّه! كما أن الانسان قد يرى أمراً أو قد يستحسن شيئاً لا يستحسنه غيره وهكذا.

ما دون بعاليه فيض من غيظ وإلا فما بالك بمن يتكلم عن فاحصين يتبعون لجهات مختلفة وتشرّبوا علوماً قد تكون متباينة لا يفرغ الاسم العام للتخصص؟ ولا يمكن القول إن من يدرس الأدب الإنجليزي 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 من يدرس هذا التخصص أو ذاك في دولة لغتها الرسمية ليست الإنجليزية، وإلى ما هنالك من فوارق. حتى إنه ومن سابق معرفة متى ما درّس المادة شخصان وأعطيا نفس المنهج وطلب منهما تدريس نفس الكتاب، فإن فهم المفردات وتقديهما سيختلف قطعاً بحسب فهم وتفسير وتقديم كل مدرس لتلك المفردات.

وما قلته هنا ينطبق على كل وظيفة أو عمل؛ خلفية المسؤول أو المُقيّم ومدى معرفته وهدفه ونظيرته لصاحب الطلب ويدخل في هذا المعرفة الخاصة والعلاقات الاجتماعية إلخ كل هذه الأمور مهمة. والمدير أو صاحب العمل قد يرفض طلب موظف ما لسبب لم يكن في الحسبان (وكمبرلي 2011 قد عرض لمثل هذا) [15]. النقطة التي أحاول الوصول لها هي أن هناك أموراً كثيرة تتداخل عند وجود علاقة بين شخصين، وفي المجمل أحدهما تكون له اليد الطولى في الأمر موضع النقاش. ويحدد هذا الموضوع مكانة الشخص في العمل وعلاقة المعنيين الاجتماعية والجندرية إلخ. وفي الوقت ذاته فإن ربان العمل بإمكانه إجازة الترقية أو العلاوة بغض النظر عن القواعد والفاحصين والتوصيات إلخ ويعتبر هذا مما يدخل تحت ما يُطلق عليه "المصلحة العامة" التي يمجدها أي نظام أو قانون.

وقبل أن أذهب للخلاصة، أضيف: الأدهى أن هذا الأمر يحدث بينما دور صاحب الطلب فقط التقديم والقبول بالنتيجة؛ فليس له أن يعترض أو يفند أو يبيّن عواراً ما. طبعاً ليس في النظام ما ينص على ذلك، لكن لن يجد من يقدم على ذلك أذناً 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 أحيل للشؤون القانونية، وبالطبع سيكون التأكيد على أن الموضوع جرى ضمن الأطر والقواعد القانونية.

الترقية أمر مهم لكل موظف وبالذات للأكاديمي وينبغي عدم وضع العراقيل والتفنن بالضوابط والشروط، فعندما تأتي كل مؤسسة وتعمل على تعريف كل مصطلح في النظام وإعادة التعريف من أجل استخدام ذلك بشكل دوري فهذا الأمر يجب أن يُوضَّح له حدود لمنع التعدي، ولكي يحصل التنافس بشكل متساوٍ وعادل بين المؤسسات والمراكز وحتى لا يحصل غبن. وطالما الموضوع يخضع للنقاس والرأي، فلماذا التشدد في مؤسسة دون غيرها، خصوصاً إذا كان الجميع يتبع ويعمل بنفس النظام؟ فالأمر الذي تكون مشتركة كاختيار الفاحصين والترقية وكذلك الإجراءات ينبغي أن تكون مرنة وموحدة بطريقة تخدم البيئة التعليمية وتدفع باتجاه تحسين بيئة العمل. بل إن من الأمور المستغربة وضع شروط وضوابط على المجالات العلمية المحكمة خاصة حينما تكون الجهة التي تضع الشروط لا ينطبق على مجالاتها ما تطلبه من الآخرين، وفي الغالب تستثني مجالاتها من الضوابط.

بالمناسبة يصعب الإتفاق وتطابق الآراء بين أعضاء القسم الواحد أصحاب نفس التخصص، فكيف إذا الأمر يتجاوز ذلك لأقسام وجامعات متعددة؟ وقد يكون لهؤلاء مواقف من بعضهم البعض وقد يكون لديهم توجه ما ونحو ذلك! ومتى ما عرف الفاحصون حرص وثبات الجامعة في صفت منسوبيها فإنهم إما أن يتجاوبوا أو يعتذروا؟ وضمناً لا يمكن أن تذهب الإجراءات بعيداً وتصل إلى الفاحصين وتُرفض 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 لكي 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 دُللت الصعاب ويمكن استبدال المُسبب للمشكلة بشخص آخر، حتى لو أدى ذلك الموضوع لاستبدال من يعمل في نفس المؤسسة أو القسم. فكم من رئيس وكم من مسؤول أُسْتُبدل بسبب عدم كفاءته أو سوء تعامله مع الموظفين! وما المانع أن ينسحب هذا الكلام على الفاحصين؟

وإجمالاً أرى ضرورة الوضوح والمرونة في مسألة الترقية واحترام الآخرين وعدم الاستهزاء والاحتقار بالغير مما يكفل الاستمرارية والإنتاجية في البيئة محل النقاش. لا بد من وجود التعاون مما يكفل بيئة ناجحة ويجب ألا يدخل الجانب الشخصي والمحابة في كل ما هو أكاديمي وعلمي مع مراعاة اختلاف الآراء. ويُعطى صاحب الحق حقه بغض النظر عن الجوانب الأخرى خصوصاً ما يتعلق بالمواقف ومعرفة صاحب الطلب.

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 فإرضاء الجميع غاية يستحيل تحقيقها. كما أنه يجب وضع حقوق وتعليمات قابلة للتطبيق ولا يكون فيها تجاوز تضمن لصاحب الطلب حقه من ناحية المدة والإطلاع على التقارير والنظلم والدحض بشكل يعيد الأمور إلى نصابها، وعدم ترك الأمور على عتاتها بحيث تنشأ دوائر مفرغة قد يصعب التحكم فيها. كما أن الأمر يتطلب طرفاً تضمن للباحث حقه وتُلزِم المسؤول بالتنفيذ. وكل هذا يستدعي الشفافية والوضوح في المعايير التي يشتكي منها الباحثون في أصقاع المعمورة.

REFERENCES

- [1] 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>
- [2] 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>
- [3] 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>
- [4] 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>
- [5] 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>
- [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] 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>
- [8] Hatch A. (2019). To fix research assessment, swap slogans for definitions. In: Nature [Internet]. Available: <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03696-w>
- [9] 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>
- [10] 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>

- [11] Wikipedia contributors. (2022, March 3). List of academic ranks. In *Wikipedia, The Free Encyclopedia*. Retrieved 10:36. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=List_of_academic_ranks&oldid=1075063137
- [12] 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>
- [13] 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>
- [14] Gardner, Susan K. and Blackstone, Amy, "'Putting in your time" : Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor" (2013). *Sociology School Faculty Scholarship*. 3. Retrieved from: https://digitalcommons.library.umaine.edu/soc_facpub/3
- [15] 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>

AUTHOR'S PROFILE:



Gassim H. Dohal is an instructor of English from Saudi Arabia. He holds a Ph. D. in English Literature. He has contributed research papers and articles in different academic journals. His works appeared in journals like *Agathos* journal, *The IUP Journal of English Studies*, *Annals of the Faculty of Arts of Egypt: Ain Shams Univ.*, *International Journal of Comparative Literature and Translation Studies (IJCLTS)*, *Revista de investigaciones Universidad del Quindío (RIUQ)*, and many others.