وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الإجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

الموضوع :

جاذبية مهنة أستاذ جامعي من وجهة نظر طلبة الدكتوراه

دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- مساعدية عبير
- بكار شيماء

تحت إشراف:

أ. تريكي حسان

أعضاء اللجنة

شرفة إلياس	أستاذ التعليم العالي	الشاذلي بن جديد	رئيسا
تريكي حسان	أستاذ التعليم العالي	الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
بن تروش عماد	أستاذ التعليم العالي	الشاذلي بن جديد	عضوا

السنة الجامعية: 2022–2023

شكر وتقدير

قال الله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد الله حمدا يوافي نعمه ويكافي مزيده وشكره على توفيقه لنا في إتمام العمل واقتداء برسوله، الذي حثنا على الشكر كما قال :" الشكر قيد النعمة وسبب دوامها ومفتاح المزيد منها"

أسجل عظيم شكري وتقديري إلى أستاذي المشرف " **د. تريكي حسان**" حفظه الله ورعاه الذي لم يبخل علينا بإرشاداته وتوجيهاته والذي كان معنا على اتصال دائم طول مدة إنجاز هذه المذكرة ولن يتسع المقال لمقالك وفضلك جزاك الله خيرا، بالإضافة إلى توجيه الشكر إلى لجنة المناقشة التي سنناقش هذا العمل والشكر موصول إلى كل معم أفادنا بعلمه من أول المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة ونجدد الشكر لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد حتى وله بدعاء

وما بحوزتنا لنقول " اللهم ارزقنا شفاعة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وأوردنا حوضه واسقانا من يديه الشريفين شربة ماء لا نظمأ بعدها أبدا يا رب العالمين

إهداء

إلى درعي الذي به احتميت ، ركيزة عمري الذي

علمني محاسن الأخلاق (والدي الحبيب) أطال الله في عمره

إلى من وضعتني على طريق الحياة ، ورعتني حتى صرت ما أنا عليه

(أمي الغالية حفظها الله)

إلى إخوتي سندي حافظ و فيصل... وحبيبة قلبي خيرة ..... حفظهم الله ورعاهم

إلى دكتور عبيدي حفظه الله

إلى زميلتي عبير أدام الله صداقتنا

إلى أساتذتي من التعليم الإبتدائي إلى الجامعة ، كل باسمه ومقامه ،

وأخص بالذكر أستاذي المشرف الدكتور تريكي حسان.. الذي لم

يبخل علينا بعلمه ونصائحه وتشجيعاته.

إلى كل من دعمني وساندني من قريب أو بعيد أهدي لكم مذكرة تخرجي ،

من باب الاعتراف بالجميل فضلتم خيرا وبارك الله فيكم.

شيماء

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومنى وفى أما بعد

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضله

تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي

لم يبقى للآخرين ما يقدمونه لي ... فغن والدي قد فعل كل شيء

إلى سندي وملجئي الآمن... داعمي ومشجعي الدائم... حين ينادونني بإسمه أسعد وأزدهي... بأنني ابنته

وثمرته... من رأيت انعكاس نجاحي وفرحي بريقا في عينيه، لا استطيع أن أقول لك شكرا فهي لا تقال

إلا في النهايات وأنا أرى نفسي دائما في البداية .....إلى من جعل نفسه شمعة تحترق لتضيء لنا درب

النجاح... أرجو من الله أن يمد لنا بعمرك لترى ثمارا قد حان قطفها

" **إليك نبض قلبي مساعدية عبد المجيد**"

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات " فتيحة" مراد" صلاح" وردة" ثلجة"

إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمنني لحظاته رعاهم الله ووفقهم

" هاجر" حنان" هناء" فهيمة" سعاد" يمينة" فلة" شيماء" وفاء" حنان"

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي وإلى كل من أحبهم ونسيهم قلبي

عبير

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على العوامل المؤثرة في جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه، حيث انطلقت من التساؤل المركزي التالي

ما هي عوامل جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

وقد تفرعت الى التساؤلات الفرعية التالية :

1- هل تحظى مهنة الاستاذ الجامعي بسمعة جيدة من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

2- ما هي المحفزات التي تدفع طلبة الدكتوراه لاختيار مهنة الأستاذ الجامعي؟

3- هل جودة الحياة المهنية لوظيفة الاستاذ الجامعيّ تشكل دافعا لاختيار المهنة من طرف طلبة الدكتوراه

وللإجابة عن هذه التساؤلات تم الاعتماد على المنهج الوصفي بإختيار عينة قصدية شملت على 24 مبحوثا كما اعتمدنا على تقنية الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات الميدانية وقد انتهت الدراسة الى النتائج التالية :

- طلبة الدكتوراه يحملون نظرة ايجابية عن مهنة الاستاذ الجامعي
- تحظى مهنة الاستاذ الجامعي بسمعة جيدة في المحيط الاجتماعي .
- تشكل الحوافز المادية والامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة دافعا قويا لاختيار المهنة من طرف طلبة الدكتوراه.
- تشكل جودة الحياة الوظيفية حافزا لامتهان مهنة الأستاذ الجامعي بالنسبة لطلبة الدكتوراه.

Résumé

La présente étude vise à identifier les facteurs affectant l'attractivité du métier de professeur d'université du point de vue des doctorants, en partant de la question centrale suivante :

Quels sont les facteurs d'attractivité du métier de professeur d'université du point de vue des doctorants ??

La question centrale s'est ramifiée dans les sous-questions suivantes :

1. Le métier de professeur des universités jouit-il d'une bonne réputation auprès des doctorants ?
2. Quelles sont les incitations qui poussent les doctorants à choisir le métier de professeur des universités ??
3. La qualité de la vie professionnelle du poste de professeur des universités constitue-t-elle un motif de choix du métier par les doctorants ?

Afin de répondre à ces questions, l'approche descriptive a été retenue et un échantillon intentionnel a été choisi comprenant 24 répondants. Nous nous sommes également appuyés sur la technique du questionnaire comme outil de base dans la collecte des données de terrain.

Notre Etude a donnée lieu aux résultats suivants :

- Les doctorants ont une vision positive du métier de professeur des universités
- La profession de professeur d'université jouit d'une bonne réputation dans le milieu social.
- Les incitations matérielles et les privilèges accordés par le corps enseignant à l'université constituent un motif fort de choix du métier par les doctorants.
- La qualité de vie au travail est une incitation pour les doctorants à exercer le métier de professeur des universités.

Mots clés : attractivité des métiers, professeur d'université, doctorants

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	–
إهداء	–
ملخص	–
فهرس المحتويات	–
فهرس الجداول	–
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة	**01**
تمهيد	**02**
المبحث الأول: الإطار المفاهمي للدراسة	**03**
أولا: إشكالية الدراسة	**03**
ثانيا: أسباب اختيار الموضوع	**05**
ثالثا: أهمية الدراسة وأهدافها	**06**
رابعا: تحديد المفاهيم	**07**
خامسا: الدراسات السابقة	**10**
المبحث الثاني: الإطار المنهجي	**16**
أولا: المنهج المستخدم	**16**
ثانيا: الأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة	**17**
ثالثا: العينة وكيفية اختيارها	**18**
رابعا: مجالات الدراسة	**20**
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	**23**
تمهيد	**24**
المبحث الاول: مدخل إلى الاختيار المهني	**25**
أولا: أسس الاختيار المهني	**25**
ثانيا: أهداف وأهمية الاختيار المهني	**26**
ثالثا: خصائص الاختيار المهني	**29**
رابعا: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني	**31**

فهرس المحتويات

خامسا: خطوات الاختيار المهني	**36**
سادسا: فوائد الاختيار المهني	**38**
سابعا: نظريات الاختيار المهني	**39**
المبحث الثاني: مدخل إلى مهنة الأستاذ الجامعي	**48**
الأول : السمات والخصائص الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي	**49**
ثانيا : مهام الأستاذ الجامعي	**54**
ثالثا : وظائف الأستاذ الجامعي	**58**
رابعا : مهارات الأستاذ الجامعي وأهم الصعوبات التي يواجهها	**61**
خامسا المعيقات التي تواجه الأستاذ الجامعي	**62**
الفصل الثالث: عرض ومناقشة وتحليل البيانات	**63**
تمهيد	**64**
أولا: عرض وتحليل البيانات وتغييرها	**65**
ثانيا: النتائج العامة ومدى إجاباتها على تساؤلات الدراسة	**92**
خاتمة	**95**
قائمة المصادر والمراجع	**98**
الملاحق	**–**

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد لعينة حسب الجنس	65
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	66
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية	67
04	يوضح المهنة التي يطمح طالب دكتوراه غير الجير لمزاولتها بعد مناقشة أطروحة الدكتوراه	68
05	يوضح مدى إستعداد تغيير مهنة طالب دكتوراه أجير من أجل إمتهان التدريس في الجامعة	69
06	يوضح المهنة المناسبة التي تتفق مع ميول طالب دكتوراه وتحقق طموحاته	70
07	يوضح السمعة الجيدة التي يحظى بها الأستاذ الجامعي في المحيط الاجتماعي	70
08	يوضح نظرة المبحوثين أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة ذات	71
09	يوضح رأي المبحوثين أن مهنة الأستاذ الجامعي في كونها مهنة نبيلة ولها فائدة اجتماعية	72
10	يوضح بأن الأستاذ الجامعي هو شخص ناجح اجتماعيا	73
11	يوضح مدى التقدير الذي يكنه المجتمع للأستاذ الجامعي	74
12	يوضح رأي المبحوثين حول مزايا مزاولة مهنة أستاذ جامعي	75
13	يوضح مدى اعتقاد أن مهنة التدريس في الجامعة تساعدك على تحقيق طموحاتك من خلال الراتب المغري	76
14	يبين ما إذا كانت الكفاءات المادية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تحفزه لاختيار هذه المهنة	77
15	يوضح الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة من تربصات علمية وحضور الندوات والملتقيات العلمية داخل وخارج الوطن يشكل حافزا نمتي هان هذه المهنة	78
16	يوضح ما إذا كان الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يحقق له البيت ويكسبه التقدير والاعتراف الاجتماعي	79

17	يوضح مدى إعطاء التدريس في الجامعة من فرص قصب الاعتراف الدولي من خلال البحث العلمي يشكل حافزا بالنسبة امتهان هذه المهنة	80
18	يوضح العوامل التي تجعل مهنة الأستاذ الجامعي مهنة مغرية	81
19	جانب يبين أهم الامتيازات التي تجعلك ترغب في مزاولة مهنة التدريس بالجامعة	82
20	يبين توفر مناخ يتسم بالثقة وصدق والتعاون بين الزملاء في العمل	83
21	يوضح وجود علاقات إيجابية في بيئة العمل تتسم بالاحترام المتبادل	84
22	يوضح العمل في بيئة عمل خلية من النزاعات والتوتر والقلق	85
23	يبين توفر بيئة عمل إيجابية ومريحة خالية من الإكراه والمخاطر والضغوطات	86
24	يبين ما إذا كانت الوظيفة تمنح فترات كافية من الراحة	87
25	يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	88
26	يوضح ما إذا كانت الوظيفة تضمن لك الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي	89
27	يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص كبيرة للتقدم المهني والنمو الشخصي	90
28	يوضح ماإذا كانت الوظيفة تمنح فرص لتطوير سيرتك الذاتية	90
29	يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص تولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة	91

مقدمة

مقدمة :

يحظى التعليم العالي بمكانة متميزة في الدول العربية و الأجنبية كونه يمثل مقياسا لتقدم وازدهار هذه الدول من جهة، ومن جهة ثانية فهو من الركائز الأساسية التي من خلالها تتقدم وتطور المجتمعات والأمم، ولغرض خلق حالة التكامل في العملية التعلمية في الجامعات بات من الضروري الإهتمام بعناصرها الرئيسية الثلاث التي تشمل المنهج والطالب والمدرس.

كما إن الوظائف الأساسية للجامعات هي التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ويرتكز دور عضو هيئة التدريس في القيام بتلك الوظائف، ولكي يؤدي هذا الدور لابد من أن يواكب التغيرات العلمية لكي ينمو ويتطور في الجوانب الأكاديمية والمهنية ، حيث تشير معظم الدراسات إلى الدور الكبير للتدريسي في بناء شخصية المتعلم وتنميتها فضلا عن القيام بالمهام الأخرى التي تؤديها الجامعة، وأن أي خلل في عملية إعداده سوف يكون له تأثيرات سلبية على أدائه.

ويعد التعليم رسالة الأنبياء، لذا فإن مهنة التعليم من أشرف المهن وأسمى الرسالات، والتعليم هو مهنة شريفة تتطلب كفايات يجب توافرها في القائم بهذه المهنة أنا وهو المعلم والذي ليس بمقدوره أن يكون معلما ناجحا منتجا ومؤثرا بدونها، وقد نجد هناك تفاوت بين المعلمين، فهناك من وهبهم الله الخصائص التي تجعل من كل منهم معلما مميزا قادرا على التطور والإبداع في المجال مهنته، وهناك من المعلمين غير الراغبين في مزاولة المهنة، لأن الطالب هو الطرف المباشر والمحور الرئيس الذي تدور حوله العملية التعليمية فإن وجهة نظره حول خصائص وكفايات أستاذه تمثل مصدرا رئيسيا لكشف خبرته للتدريسية، وإذا تبينا الاتجاه الذي يدعو إلى الأخذ بتقديرات الطلاب لمدرسيهم باعتبارهم أكثر الأفراد تعرضا لعناصر المقرر بصورة مباشرة، فإنه من المنطقي أن يكونوا في مقدمة الذين يقومون بتقويم فعالية هذه العناصر ودرجة الرضا عنها .

إذ أن التأليف بين الإنسان ومهنته يفترض أولا أن يكون الفرد مهيأ بمنازعه وقابليته لممارسة المهنة بمعنى أن تكون قابليته على وفاق مع منازعه وليس ثمة تربية مهنية فاعلة دون توجيه واختيار مهنيين مسبق ومحاولة معرفة أهم السمات والخصائص المتوفرة في الأستاذ الجامعي التي قد تكون ذات تأثير سواء من قريب أو بعيد ومدى شدة هذا التأثير في تكوين وبناء اتجاهات الفرد وخاصة المهنية منها، ومن خلالها نستطيع أن نتعرف على مهام ووظائف الأستاذ المهنية التي من خلالها يتوصل الفرد لاختيار مهنة تكون في مجال التخصص الذي يميل إليه الطالب أولا ما تسمح بيه إمكاناته، وقدراته مؤهلاته، لذا أردنا من خلال هذا البحث كشف خصائص ومميزات مهنة الأستاذ الجامعي التي تؤثر في بناء الاختيارات المهنية والتعرف على عوامل جاذبية المهنة من وجهة نظر طلبة دكتوراه .

ولمعالجة بحثنا هذا اعتمدنا على الفصول التالية :

تناولنا في الفصل الأول الإطار المفهمي والمنهجي للدراسة والذي تضمن مبحثين، المبحث الأول الإطار المفهمي تضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، أهمية وأهداف الدراسة ومبررات إختيار الموضوع، تحديد المفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

وفي المبحث الثاني الإطار المنهجي للدراسة فقد تضمن المنتج المستخدم في الدراسة والأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة، العينة و كيفية إختيارها، ومجالات الدراسة.

أما في الفصل الثاني، الإطار النظري للدراسة الذي تضمن هو الأخر على مبحثين منه المبحث الأول خاص بالإختيار المهني واشتمل على أهمية وأهداف الاختيار المهني، خصائص الاختيار المهني وخطوات الاختيار المهني، إضافة أهم العوامل المؤثرة في الاختيار المهني، أنماط الاختيار المهني وأهم النظريات المفسرة للإختيار المهني.

أما المبحث الثاني عالجنا من خلاله مهنة الأستاذ الجامعي حيث تناولنا فيه صفات الأستاذ الجامعي ومهامه، السمات والخصائص الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي، وظائف الأستاذ الجامعي وأهم المعيقات التي تواجهه.

أما فيما يتعلق بالفصل الثالث فقد خصصناه لعرض ومناقشة وتحليل البيانات بدءا بعرض وتحليل البيانات وتفسيرها والنتائج العامة للدراسة، ومدى إجابتها على تساؤلات الدراسة وأخيرا التوصيات المتوصل لها.

الفصل الأول

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل الإطار المفهمي والمنهجي للبحث، حيث إشتمل الإطار المفهمي على الإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، وتحديد المفاهيم الأساسية المستخدمة إضافة إلى عرض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة. أما الإطار المنهجي فقد تضمن المناهج المستخدمة وكذلك مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات إضافة إلى العينة وكيفية إختيارها.

المبحث الأول: الإطار المفهمي للدراسة

أولا: إشكالية الدراسة

يعتبر موضوع الاختيار المهني من المواضيع الهامة والحساسة التي شغلت العديد من العلماءوالباحثين كونه لبنة أساسية للاستقرار النفسي والاجتماعيوالاقتصادي للفرد ذلك أن اتخاذ قرار الاختيار لا يكون عشوائيا بل وفق أسس وميكانيزمات ضرورية لإنجاح هذه العملية فقد اعتبر "جينزبيرغ" اختيار الفرد للمهنة يكون وفق قدراته وميوله ورغباته وفقا لاختبارات اعدت للكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له.

والاختيار المهني هو عبارة عن عملية اختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختياره لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدر فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة وأن يشغل فيها كل طاقته وإمكاناته من أجل النجاح فيها و يعمل باستمرار على رض ذاته بالدرجة الأولى وعن وظيفته من درجة الثانية وهذا أهم الأهداف التي يطمح لها كل عامل حيث لا يتحقق هذا إلا إذا كان اختيار الفرد لمهنته المستقبلية متناسبا مع ميوله استعداداته امكانياته ورغباته وذلك من خلال إدراكه لصورة ذاته الحقيقية وما الذي يستطيع فعلا القيام به على أرض الواقع أي معرفة قدراته الحقيقية ليصل من خلال ممارسة المهنة إلى درجة الإبداع.

تعتبر السمعة محصلة عمل المرء وثمرة تصرفاته وسلوكياته ومن المعلوم أن السمعة المهنية للفرد تختلف من قطاع لآخر ومن وظيفة لأخرى إذ يميل الأشخاص لاختيار المهنوالوظائف ذات السمعة الحسنة وتعتبر وظيفة الأستاذ الجامعي من المهن التي يميل لها خريجي الدراسات العليا ويفضلونها عن غيرها من المهن فالمكانة الاجتماعي للأستاذ الجامعي وسمعته وسط المجتمع تعتبر من العوامل المؤثرة التي تجذب طلبة الدكتوراه وتستهويهم.

يعتبر التوظيف ما بعد الدكتوراه هاجس يؤرق الخريجين خاصة في السنوات الأخيرة التي شهدت تزايد أعداد الدكتوراه البطالين.

ليبرز مؤخرا موضوع توظيف حملةالشهادات العليا في الجزائر بعد الاعتصامات والتوقفات التي نظموها مطالبين الوزارة بتحقيق مطالبهم في التوظيف خاصة بعد وعود وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الذين تعاقبوا على الوزارة في السنوات الأخيرة بإيجاد حل لهذا الملف دون تجسيد هذه الموعود وفي الواقع أمام شح المناصب وخاصة في الجامعات ولجوء الوزارة إلى التوظيف المؤقت لسنوات طويلة لحملة الدكتوراه بنظام الساعات فقط ,ليواصل الدكاترة معركة الاحتجاج عن هذه الطريقة في ما يسميه البعض الاستغلال الوظيفي لآلاف الدكاترة في مقابل وجود آلاف المناصب الشاغرة ونقص التأطير البيداغوجي بالجامعات الجزائرية الأمر الذي دفعهم لتنظيم الاعتصامات ووقفات احتجاجية أمام مقر الوزارة بالجامعات الكبرى في أكثر من مرة مطالبين بالتوظيف وهم الحاملين لشهادات عليا وعاطلين عن العمل ولم يحوزوا على وظائف مكافئة لشهاداتهم حتى الآن.

انطلاقا مما سبق وتأسيسا عليه أردنا القيام بدراسة استكشافية للتعرف على جاذبية مهنة الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبت الدكتوراه. وهذا من خلال إجراء دراسة ميدانية على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف. حيث تنطلق دراستنا من التساؤل المركزي التالي:

ما هي عوامل جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

وقد تفرعت الى التساؤلات الفرعية التالية :

1- هل تحظى مهنة الاستاذ الجامعي بسمعة جيدة من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

2- ما هي المحفزات التي تدفع طلبة الدكتوراه لاختيار مهنة الأستاذ الجامعي؟

3- هل جودة الحياة المهنية لوظيفة الاستاذ الجامعيّ تشكل دافعا لاختيار المهنة من طرف طلبة الدكتوراه

ثانيا: أسباب إختيار الموضوع

تعتبر مرحلة إختيار المضوع من أهم مراحل الدراسة العلمية، فهي تعكس مدى قدرات الطالب وطموحاته في إنجازه لهذا البحث، أسباب إختيار الموضوع المعنون بجاذبية مهنة أستاذ جامعي من وجهة نظر طلبة الدوكتوراه إلى عدة أسباب ومبررات منها:

- بصفة الطالب له الخبرة متواضعة في الحياة المهنية والعلمية ومقبل على العمل كأستاذ جامعي مستقبلا فإنه ارتقى أن يبحث ويجوب في كل ما له علاقة بأداء ومهنة الأستاذ الجامعي، والوقوف على كل ما يؤثر على إبداعه وحماسه نحو العمل وتقديمه للأفضل.
- تسليط الضوء على جاذبية مهنة أستاذ جامعي بالنسبة لطلبة الدكتوراه وكيف يساهم في تطوير البنية الفكرية للطالب في المستقبل.
- التخصص العلمي للطالب بإعتباره موضوع الدراسة أحد أهم المواضيع المهمة في مجال التنظيم والعمل.
- حداثة الموضوع وجديته وأهميته في الدراسات السوسيوتنظيمية وباعتباره موضوع جد مهم يمس أهم مؤسسات المجتمع وأكثرها تأثيرا وبالتالي ما يستوجب التعمق اكثر نحو الإطلاع طياته والإلمام به.
- إعتقاد وإقتناع الباحث إلى أن أولوية الأولويات في التعليم العالي خاصة هو الأستاذ الجامعي وأن عملية تقويم وتطوير وبناء للمنظومة الجامعية اساسها الأستاذ فهو رأس العملية التعليمية في الجامعة.

ثالثا: أهداف وأهمية الدراسة

1- أهداف الدراسة:

- التعرف على مهنة الأستاذ الجامعي وكيف تكون محفزة وكيف تحظى مهنته بسمعة جيدة لدى مجتمع طلبة الدكتوراه.
- إلى جانب التعرف على مختلف الحوافز المادية والإمتيازات التي توفرها مهنة الأستاذ الجامعي والتي تساهم بشكل مباشر كدافع لإختيار المهنة بالنسبة لطلبة الدكتوراه.
- إكتشاف كيف تؤثر جودة الحياة المهنية في التوافق في الحياة الشخصية والعمل على نوعية العلاقات الإجتماعية لدى طلبة الدكتوراه.
- اكتشاف الخبرة العلمية والعملية التي يتم إثرائها خلال سيرورة البحث النظري والتطبيقي.

2- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة من الأهداف التي تسعى لتحقيقها من ناحية ووضعية الموضوع التي تتناوله من ناحية اخرى، حيث تتضح أهمية البحث في كل نقطة من النقاط التالية:

- كشف التفضيلات المهنية لطلبة الدكتوراه.
- التعرف على عناصر الجذب التي تميز مهنة الأستاذ الجامعي.
- التعرف على صورة وسمعة مهنة أستاذ جامعي لدى طلبة الدكتوراه.
- كما تهتم هذه الدراسة بأهم مرحلة من مراحل التعليم وهو التعليم العالي.

رابعا: تحديد المفاهيم

تستوجب الدراسة السوسيولوجية تحديدا دقيقا لمفاهيم ذات العلاقة بالظاهرة المعالجة وتوضيح المقصود منها، وهو عمل جوهري وأساسي في البحث العلمي، وفي دراستنا هذه نقوم بتحديد المفاهيم الأساسية التي سيتم توظيفها في البحث ومنها:

1- مفهوم المهنة: تعتبر المهنة والحرفة أو المهارة اليدوية، ظاهرة إجتماعية تكشف عن أنماط إقتصادية محددة بالذات، وتتصل بالبناء الفيزيقي للمجتمع وتتأثر بطبيعة الجو والمناخ معنى ذلك أن المهنة مرتبطة كامل الإرتباط بالمجتمع وكل الظروف السائدة فيه والمحيطة به.

فالمهنة بذلك كلمة ذات مدلول وصفي، إذ تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من الأعمال مثل الطب والمحاماة، ولقد إتفقت معظم الكتابات على أن اهم هذه السمات هي الممارسة في المهنة التي تقوم وتؤسس على معارف نظرية واسعة.[1]

يمكن تعريف المهنة على أنها نوع من العمل الذي يحتاج غلى تدريب خاص او مهارة معينة [2]وبشكل أدق هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة معقدة من المعارف والمهارات التي تتم إكتسابها من خلال التعليم الرسمي والخبرة العملية.[3]

من خلال ما سبق يمكن القول أن المهنة عبارة عن عمل يقوم بها الشخص لفترة طويلة من الزمن وبكل شغف وحب تتطلب التخطيط ووضع الاهداف كما تمتاز المهنة بإمكانية التقدم بشكل تصاعدي منظم، فالمسيرة المهنية هي بمثابة تتويج للوظائف التي قام بها الفرد ومجموع الخبرات التي يكتسبها والشهادات التي مكنته من إبراز التقدم وتسلق السلم المهني.

---

[1]– باوية نبيلة، تقدير المكانة الأجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية الأداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2006، ص16.

[2] –Profession ;www.dictionary combridge.org, Retrieved.5.8.2018 Edited.

[3] -Profession ; www.business ducionary.com,Retrieved.5.8.2018 Edited.

مفهوم المهنة إجرائيا: هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة أختيرت إختيارا مناسبا حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة.

2- الأستاذ الجامعي:

لغة: هو المعلم.

اصطلاحا: هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغه هدفه، فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابر بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، ومن أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محور أساسيا وهما في منظومة التعليم، لأي مرحلة تعليمية فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها وتحقيقها لاهدافها يتوقف على المعلم.

يعرفه محمد حسين هو محور الإرتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعليما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في الجامعة ومفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وانتاجه يتوقف نجاح الجامعة.

ويعرفه زيتون " هو كل من يعمل ويشتغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو لا يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغيرة.

وهو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعات.[1]

[1]- صوفيا هبيتة، هدى غنامي، مساهمة تقويم اداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة تعليم العالي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2017، ص31.

ويعرف أيضا على انه الشخص الذي يدرس طلابه على إستخدام الآلة العلمية وليس الذي يعلم بالنيابة عنهنوهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق شخصية ويمتد لى أسلوب الحياة.[1]

من خلال التعاريف السابقة نجد ان الاستاذ الجامعي هو أستاذ مؤهل يحمل شهادة الدكتوراه او الماجستير ويمارس مهنة التدريس في الجامعة الذي يسعى غلى أكساب الطالب مختلف المعارف والنظريات، والموجه لقدراته ومهاراته والمشرف على غنجاز مذكراته وتكوين آراءه الخاصة في الظواهر امعالجة والباحث المنتج للمعرفة والمربي الناقل للاخلاق والصفات العلمية والمهنية التي وجب على الطالب التحلي بها.

3- تعريف مهنة الأستاذ الجامعي إجرائيا:

هي منصب الذي يزاول من خلاله الأستاذ مجموعة من الأعمال والانشطة والممارسات الهادفة والتي يقوم به كل من الأستاذ والطالب قصد الوصول إلى تعلم وإكتساب العديد من الخبرات الهامة.

4- مفهوم الإختيار المهني:

نقصد به في دراستنا هو عملية غختيار الفرد لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول اختيارهن كشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة وان يشتغل فيها كل طاقته، إمكانياته وينمي من أجل النجاح فيها قدرات ويعمل باستمرار على تطويرها باعتبار أن ميدان الشغل في تطور مستمر.[2]

يعرفه محمد سعيد سلطان بانه:" الأنشطة التي تتضمنها وظيفة الإختيار، والتي تهدف أساسا إلى زيادة فعاليات القرارات الخاصة بالإنتقاء، ويعتبر كل نشاط من هذه الانشطة خطوة في العملية التي تهدف غلى

[1]- ولد خليفة، محمد العربي، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، د.ط، الجزائر، 1989، ص197.

[2]- احلام عبايدية، محددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار، عنابة، الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، 2007، ص14.

التنبؤ يمن سيكون ناجحا في عمله، وإذا تم تعيينه من طالبي الوظيفة [1] وتتجسد اكثر هذه الإجراءات العملية لوظيفة الإختيار المهني في التعريف، الذي يرى بأنه العملية التي من خلالها يتم دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الافرادن لشغل الوظائف الشاغرة بهدف التاكد من توفر المواصفات والشروط المطلوبة للوظيفة، ثم مقابلتهم واختيارهم والاستفسار عنهم، فحصهم طبيا، تمهيدا لإنتقاء أفضلهم وتعيينهم في المنظمة[2]، أو هي تفضيلات الفرد ورغبته في إمتهان مهنة معينة.

التعريف الإجرائي:

يمكن أن نقول أن الإختيار المهني هو تفضيلات الفرد ورغبته في إمتهان مهنة معينة.

خامسا: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة بلخير بن طبشي بعنوان الإتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية لانجاز دراسة ميدانية بمعهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم بورقلة وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي جامعة قاصدي مرياح ورقلة، سنة 2007.

وقد هدفت هذه الدراسةّ إلى معرفة العلاقة بين الإتجاه نحو مهنة التدريس والدافعية لانجاز لدى طلبة معهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم بورقلة، وكذا معرفة طبيعة اتجاهاتهم نحو المهنة ومستوى دافعيتهم لإنجاز، حيث انطلقت من التساؤل المركزي التالي:

ما طبيعة الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلبة معهد التكوين المعلمين وتحسين مستواهم؟

وقد تفرعت تساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين الإتجاه نحو مهنة التدريس والدافعية لانجاز لدى طلبة معهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم؟

[1]– محمد سعد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، بيروت، 1993، ص130.

[2]–زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص81.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإتجاه نحو مهنة التدريس بين طلبة معهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم حسب متغير الجنس ومتغير المستوى الدراسي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية للإنجاز بين طلبة معهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم حسب متغير الجنس ومتغير المستوى الدراسي؟

وللاجابة عن هذه الاسئلة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث شملت عينة لدراسة جميع طلبة المعهد البالغ عددهم 106 طالبا وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث أداتين الأولى استبيان الاتجاه نحو مهنة التدريس من إعداد الباحثن و الثانية اختيار المهني الدافعية لانجاز لهومانز ترجمة فاروق عبد الفتاح موسى، وتمت المعالجة الاحصائية بالستخدام نظام Spss13.0 وجاءت نتائج الدراسة كمايلي:

- اتجاهات طلبة معهد التكوين المعلمين إيجابية.
- مستوى دافعيتهم لانجاز مرتفع.
- وجود علاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس والدافعية لانجاز.
- اختلفت اتجاهات هؤلاء الطلبة نحو مهنة التدريس بالإختلاف جنسهم بينما لم تختلف بإختلاف مستواهم الدراسي.
- اختلف دافعية الإنجاز لهؤلاء الطلبة باختلاف جنسهم بينما لم تختلف باختلاف مستواهم الدراسي.

تعقيب على الدراسة الأولى:

إستفدنا من هذه الدراسة من خلال تزويدها لنا بأهم المفاهيم المتعلقة بمهنة التدريس والتي تساعدنا في دراستنا باستخراج الابعاد المتعلقة بمهنة التدريس على إعتبار ان موضوع دراستنا يتمحور حول جاذبية مهنة أستاذ جامعي كما ان المتغير التابع لهذه الدراسة من أهم الأبعاد التي إعتمدناها في دراستنا .

إلا أن الفرق بين هذه الدراسة ودراستنا الراهنة هي أنها اعتمدت على متغيرين هامين وهما مهنة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز عكس دراستنا التي ستكشف عن مهنة الأستاذ الجامعي لدى طلبة الدكتوراه.

الدراسة الثانية: دراسة أحلام عبايدية بعنوان "محددات الإختيار المهني لدى طلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، شعبة في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار عنابة، 2007/2006.

وقد هدفت الدراسة إلى معرفة موضوع محددات الإختيار المهني لدى الطالب الجامعي، فقد حاولنا من خلال الإجابة على الإشكالية التي إنطلقت من بالتساؤل المركزي الآتي:

ماهي العوامل التي تحكم وتحدد الإختيارات المهنية المستقبلية للطلبة الجامعيين؟

قد تفرعت عنه عدة فرضيات وهي كالآتي:

1- الفرضية العامة: تختلف محددات الإختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين؟

2- الفرضيات الجزئية:

- تختلف محددات الإختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب تخصصهم.
- تختلف محددات الإختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب جنسهم.
- تختلف محددات الإختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب المكانة الإجتماعية والإقتصادية للمهنة.
- تختلف محددات الإختيارت المهنية لدى الطلبة الجامعيين حسب إتجاهات أبائهم نحو المهن.

3- الفرضيات الصفرية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الذكور والإناث حول محددات إختياراتهم المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات طلبة العلوم الطبيعية وطلبة العلوم الإنسانية حول محددات إختياراتهم المهنية.

وللإجابة على هذه الفرضيات تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، فقد اعتمدت في اختيار العينة البحث على إنتقاء طلبة السنة الرابعة من قدم علم النفس والذي بلغ عددهم 113 طالب وطلبة السنة الرابعة من قسم العلوم الطبيعية والذي بلغ عددهم 121 طالب وطالبة، كما إستعان بالإستمارة التي تبنى على ضوء فرضيات البحث والتي تسمح بجمع جملة من البيانات.

وقد انتهت هذه الدراسة بالنتائج التالية حيث لخص هذا البحث إلى ان تلك المتغيرات ماعدا المتغير الرابع تؤثر في اختيار الطالب لمهنة المستقبل مع الإشارة إلى أن النتائج لابد أن تؤخذ في إطارها وحسب وجهة نظر الطلبة.

تعقيب على الدراسة الثانية:

أما هذه الدراسة فقد ساعدتنا في تحديد الإطار النظري المتعلق بمحددات الإختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين وتعتبر هذه الدراسة قريبة نوعا ما من دراستنا حيث تهدف إلى معرف أهم المحددات التي يقوم عليها إختيار الطلبة للمهنة غير ان هذه الدراسة هي دراسة غير محددة بمعنى ان الباحث لم يحدد المهن التي يختارها الطلبة على العكس من دراستنا التي إعتمدنا فيها على مهنة الأستاذ الجامعي بالنسبة لطلبة الدكتوراه.

الدراسة الثالثة: دراسة ياسمينة رحالي ومريم متريتر بعنوان" نمط الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني، دراسة ميدانية في مركز التكوين المهني بخميس مليانة، مذكرة مقدمة استكمالا لنيل شهادة ماستر في علوم التربية الإرشاد وتوجيه، جامعة جيلالي بونعامة،خميس مليانة ،2018/2017، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط الإختيار المهني و تقدير الذات لدى المتربصين بمركز التكوين المهني و التعرف على الفروق بينهم تبعا لمتغير الجنس والتخصص الدراسي حيث انطلق الباحثين من الأسئلة التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لذا الطلبة المتربصين لتكوين المهني حسب متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى طلبة التكوين المهني حسب متغير التخصص؟
- ما علاقة الموجودة بين النمط الواقعي في تقدير الذات لدى الطلبة لمتربصين لمركز التكوين المهني؟
- ما العلاقة الموجودة بين النمط العقلي وتقدير الذات لدى طلبة المتربصين لمركز التكوين المهني؟
- ما العلاقة الموجودة بين النمط الإجتماعي وتقدير الذات لدى طلبة المتربصين بمركز التكوين المهني؟
- ما العلاقة الموجودة بين النمط التقليدي وتقدير الذات لدى طلبة المتربصين بمركز التكوين المهني؟
- ما العلاقة الموجودة بين النمط الفني وتقدير الذات لدى طلبة المتربصين بمركز التكوين المهني؟
- ما العلاقة الموجودة بين النمط المغامر تقدير الذات لدى طلبة المتربصين بمركز التكوين المهني؟

وقد قام الباحثين باتباع المنهج الوصفي ذو الغرض الإرتباطي مع الإعتماد على بعض الأساليب الإحصائية لإختبار الفروض هما مقياس تقدير الذات ل "كوبر سميث" ومقياس أنماط الإختيار المهني " لجون هولاند"، ثم قاما بتحديد مجتمع وخصائص العينة الدراسة التي تم إختيارها بطريقة عشوائية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة على أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكور/إناث) لصالح الإناث.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني تبعا لمتغير التخصص الدراسي.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط الواقعي وتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط العقلي وتقدير الذات.
- توجد علاقة إرباطية بين النمط الواقعي وتقدير الذات.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط الإجتماعي وتقدير الذات.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط التقليدي وتقدير الذات.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط المغامر وتقدير الذات.
- توجد علاقة إرتباطية بين النمط الفني وتقدير الذات.

التعقيب على الدراسة الثالثة:

أوضحت هذه الدراسة للباحثين ياسمينة رحالي ومريم متريتر والتي كان عنوانها نمط الإختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلاب المتربصين بمركز التكوين المهني، فقد ساعدتنا هذه الدراسة في إختيار المنهج والأدوات التي تم إعتمادا في هذه الدراسة، حيث كانت لنا منهجا ودليلا في إختيار الأداة المناسبة كما أرشدتنا في تجنب بعض الهفوات في بناء أدوات جمع البيانات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال رصدنا للدراسات السابقة التي تم عرضها، حيث تطرقنا إلى خمس دراسات متعلقة بموضوع الدراسة ، حيث ساعدتنا هذه الأخيرة في فهم الموضوع وتوضيحه بصورة أكثر واقعية، كما مكنتنا من معرفة الميدان الفكري للدراسة الراهنة، ودعمتنا ف تزويدنا بالترسانة المفاهمية وتمكننا من خلال هذه الدراسات بالإحتكاك بالمفاهيم المتعلقة بالموضوع كما كانت دليلنا في إستخراج المفاهيم المتعلقة

بالموضوع وساهمة في تذليل الصعوبات التي كانت مخيمة ومسيطرة على تفكيرنا، كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسات ساعدتنا في بناء الإطار التصويري للدراسة وبناء الجانب النظري والإطلاع على مختلف أدوات جمع البيانات والإستفادة من طريقة بنائها وكذلك محاولة تجنب بعض الأخطاء التي وقع فيها أصحابها، كما تمكنا من خلال ذلك على التعرف والإطلاع على أساليب التحليل .

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

أولا: المنهج المستخدم

لكي يستطيع الباحث أن يقدم أي عمل علمي يجب عليه أن يختار منهج واضح المعالم ومحدد للبحث في الظاهرة المراد دراستها ليساعده في التوصل إلى معرفة علمية منظمة بحيث يعتمد عليها الباحثون والدارسون بعده انطلاقا من المعارف المتوصل إليها ليتمكنوا من إعادة فحصها من جديد والتأكد منصدقيها وإضافة عناصر جديدة لها في المناهج المتعارف عليها تمكن الباحث من دراسة موضوعه بطريقة علمية وهادفة فلقد عرف العالم الإنجليزي يتكون المنهج على أنه:فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة اما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث تكون جاهلين بها اما من أجل البرهنة عليه.[1]

وتعتمد دراسة كل ظاهرة على منهج أو مناهج علمية ويعرف المنهج على أنه مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتماممن الباحثين في مختلفات المعرفة الإنسانية.

يعرف أيضا: بأنه جملة المبادئ والقواعد والاستشارات التي يجب على البحث اتباعها من الألف الى الياء بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية و الضرورية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة.[2]

[1]-أشرف ماجر كامل، أسس البحث العلمي، الدار الجامعية الإسكندرانية،2016، صفحة 31.

[2]-أمال بودجرة، شيماء عقيدة، محددات الرفاهية في العمل لدى الموظف الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر فيعلم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021، صفحة 30.

إذن ان المنهج الوصفي التحليلي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك منالجوانب التيتدور حول مشكلة أو ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع.[1]

كما يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطي البحث صورة للواقع الحياتيوضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية.[2]

وبالتالي يتضح مما سبق بأنه سنعتمد على اختيار المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة الظاهرة المدروسة.

ثانيا:الأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة.

إن أي دراسة تقوم على جانبين جانب نظري وآخر ميداني حيث يعتبر هذا الأخير مكمل للجانب النظري وعليه فإن الباحث في مراحل بحثه العلمي يقوم العلمي باختيار الوسيلة والمتمثلة في أدوات جمع البيانات والتي من خلالها يستطيع جمع المعلومات المطلوبة واللازمة لموضوع دراسته وعليه قمنا بانتهاج أداة الاستمارة والتي سنتناولها كالتالي:

1. **الاستمارة: إن** الاستبيان هو وسيلة يحاول فيها الباحث الوصول إلى نتائج بحثه وليس غاية بذاتها فكما كان اختبار هذه الوسيلة ملائما لطبيعة البحث ومشكلته بشكل علمي ومنطقي.

هي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية تتطلب الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث.[3]

---

[1]-أشرف ماجر كامل : مرجع سابق صفحة 31.

[2]-خالد أحمد فرحات المشهداني ورائد عبد الخالق عبد الله العبيدي: مناهج البحث العلمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط2، عمان،الأردن،2016، صفحة 31.

[3]– أحمد سليمان عودة وفتحي مكاوي، أساليب البحث العلمي، مكتبة المنار، الأردن، 1987، صفحة 150.

يعتبر الاستبيان من أهم الوسائل المستخدمة في البحوث العلمية وخاصة الاجتماعية والتربوية وهو لغة مصدر الفعل استبان واستبان الشيء أي وضحه وأظهره وعرف اصطلاحاهو عبارة عن الأسئلة المهمة بشكل جيد ومترابط التي تهدفإلى جمع البيانات التي يريدها الباحث في بحثه للوصول إلى نتائج أي أن الاستبيان أحد طرق جمع البيانات ويطبق على عينة مأخوذة من مجتمع معين أو بيئة معينة فتكون البيانات التي يحصل عليها الباحث من تطبيق على العينات ممثلة للمجتمع ككل أو البيئة ككل.[1]

الاستمارة هي التقنية الأساسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جميع البيانات الميدانية على اعتبارها الأداة الأكثر تحليلا وتدقيقا في البحث العلمي كما أسلفنا علاوة على أنها تتميز بأنها تعطي الحرية التامة للمبحوث في الإجابة عن الأسئلة بدون ضغط متلما قد يحدث في المقابلة، وقد تم صياغة أسئلة الاستمارة بالاستناد على مؤشرات وأبعاد الأسئلة الفرعية.

وقد احتوت الاستمارة على (04)محاور، المحور الأول تضمن البيانات الشخصية و(03) محاور قسمت بحسب عدد الأسئلة الفرعية وكل بعد من الأسئلة يتكون من مجموعة المؤشرات ومن هذه المؤشراتتم طرح أسئلة الاستمارة وقد قمنا بإدراج هذه المحاور في الاستمارة بالاحتكام إلى الأسئلة الفرعية بهدف اختبار هذه الأسئلة وضعها علامة مع كل الواقع الميداني.

ثالثا: العينة وكيفية اختبارها

1. تعريفها: عند دراسة الباحث لظاهرة اجتماعية معينة في المجتمع فإنه يستحيل عليه أن يقوم بدراسة المجتمع الكلي كذلك عليه اختيار عينة أو حالات تكون ممثلة لمجتمع البحث وتعتبر العينة من أهم الخطوات المنهجية في العلوم الاجتماعية التي تتوقف عليها نتائج البحث ولذلك فالباحث ليس حرا في اختيار العينة وإنما طبيعة الموضوع هي التي تعرض عليه ذلك.

[1]-أمال بودجرة وشيماء عقيدة: المرجع السابق صفحة 34.

وتعرف العينة بأنها نموذج تمثل جزء من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له بحيث يحمل صفاته المشتركة وهذا الجزء يغني الباحث عن دراسة كل الوحدات الأخرى.[1]

2. كيفية اختيار العينة: المجتمع الأصلي هو جامعة الشاذلي بن جديد وفي بحثنا هذا قمنا بإجراء دراسة على طلبة الدكتوراه من خلال اختيارنا لعينة قصدية، وذلك بدافع قصدي بتوجهنا لطلبة الدكتوراه وثم الاختيار العشوائي (24 طالب دكتوراه).

وتعرف العينة القصدية أو مايطلق عليها العينة الغير احتمالية هي إحدى أنواع العينات في البحث العلمي ويتم تعريفها على أنها أسلوب اخذ العينات الذي يختار فيه الباحث العينات بناءا على الحكم الذاتي للباحث بدلا من اختيار العشوائي، إن طريقة أقل صرامة وتعتمد طريقة أخذ العينات هذه بالشكل كبير على خبرة الباحثين ويتم تنفيذه عن طريق الملاحظة، ويستخدمه الباحثون عن نطاق للبحث النوعي[2].

كما تعرف العينة القصدية بأنها فرع من فروع اختيار العينة حيث يستخدم طرقا غير عشوائية لاختيار مجموعة من الأشخاص للمشاركة في عملية البحث[3].

تمثلت عينة الدراسة في فرد من فئات طلبت الدكتوراه، وقد اختيرت هذه العينة بطريقة قصدية بالنسبة لهذه الفئة.

[1]- موريس أنجرس، منهجية في العلوم الإنسانية : ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبة، ط1، الجزائر 2006 صفحة 301.

[2] –www.almarsal.com, 31–05–2023, h 20:09.

[3] –mawdoo3.com ,31–05–2023 , h 20 :40.

رابعا: مجلات الدراسة

يتطلب كل بحث أو دراسة مجالات للدراسة ويمكن أن يقسم هذا المجال إلى ثلاثة مجالات مكاني، وزماني، وبشري.

1. المجال المكاني: ومن أهم المسائل التي تشغل كل باحث أثناء قيامه بالدراسة وهو تحديد مجالها المكاني.

والجغرافي حيث قمنا باختيار مكان الدراسة الذي يتلاءم مع موضوع دراستنا بجامعة شاذلي بن جديد الطارف على مجموعة من طلبة الدكتوراه.

تعريف الجامعة:

مكان البحث هو جامعة الشاذلي بن جديد طارف، فتح مركز لجامعي أبوابه في شهر أكتوبر سنة 1992 بصفته معهد البيطرة، ملحق بجامعة باجي مختار عنابة، واستقل عنه في سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-276 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 هجري الموافق ل 18 سبتمبر 2001، والمتضمن أحداث المركز الجامعي بالطارف، احتوى المركز الجامعي أزيد من 3000 طالبا من بينهم 30 طالبا أجنبيا من جنسيات مختلفة، إضافة إلى أعوان إداريين وأساتذة ومساعدين وتطبيق لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 والمؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 هجري الموافق ل 23 أوت 2003، تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع عامي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية الاستقلال المالي تسمى جامعة الطارف والتي تبلغ مساحتها 64900 ويحدها شمالا ارض فائضة إضافة إلى مركز البخاري جنوبا أرض فائضة، شرقا الإقامة الجامعية 2000سرير، أما غربا فيحدها أرض فائضة إضافة إلى الطريق الوطني المزدوج رقم 44.

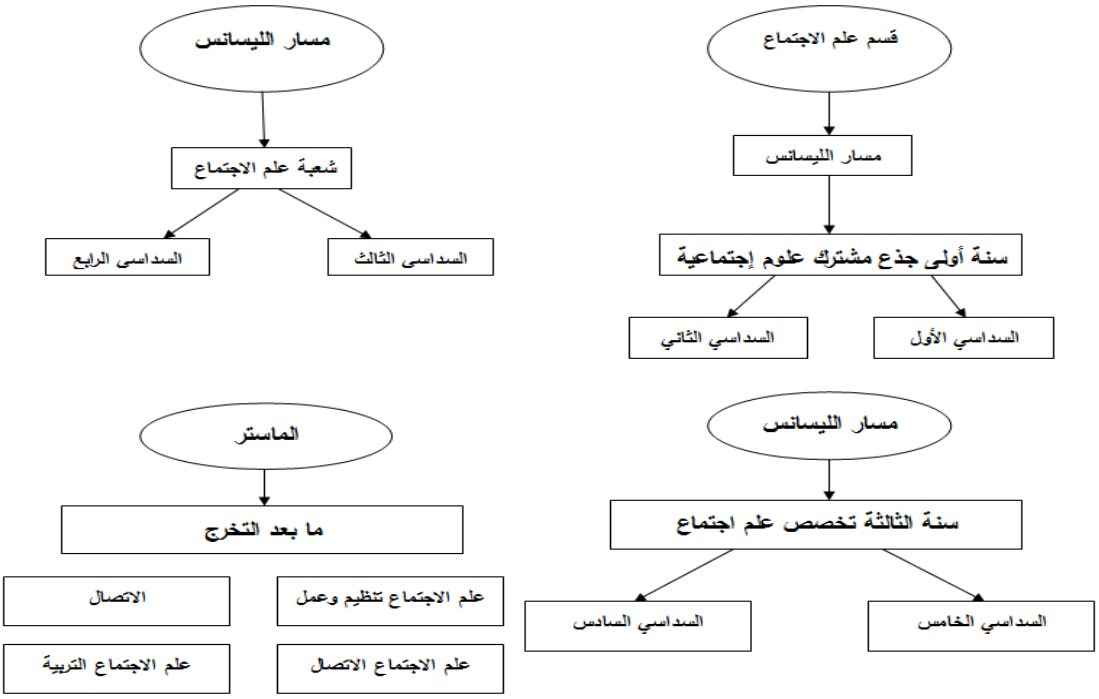
ويتحدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة الطارف وباختصاصاتها كمايلي:

- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الطبيعية والحياة.
- كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

وبناءا على المرسوم التنفيذي رقم 12-242 المؤرخ في 14 رجب 1933 هجري الموافق ل 4 يونيو 2012 يتضمن إنشاء جامعة الطارف، ولتطبيق الأحكام المادة 23 من المرسوم الرئيسي 14-01 المؤرخ في يناير 2015، والمذكور سابقا ثم تكريس تسمية الجامعة الطارف باسم الشاذلي بن الجديد، أجريت الدراسة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية المتواجدة بوسط مدينة الطارف حيث يحدها من جهة الشرق الطريق الوطني رقم 44 ومن الجهة الغربية المكتبة العمومية للمطالعة للولاية، أما من ناحية الشمال تحدها مديرية الأشغال ومديرية المياه وإذاعة الطارف، تحتوي الكلية على فضاء يتكون من 08 قاعات تدريس بالإضافة إلى المكتبة والمدرج، وتضم الكلية 811 طالب موزعين مستوى ليسانس، وما يتم بالإضافة إلى 16 موظف و43 أستاذ تشمل الكلية على جذع مشترك وقسم علم الاجتماع والعمادة وتتوفر الكلية على قسم علم الاجتماع العام (ليسانس) ثم في تخصصيين علم الاجتماع الاتصال وعلم الاجتماع تنظيم والعمل (ماستر) ضمن إطار نظام ل.م.د وهو التحضير الفعلي للطلبة والاندماج في الحياة العملية من خلال اكتساب معارف وتنظم مسالك التكوين لنيل شهادة الليسانس في ستة (06 سداسيات) يضم كل سداسي عدة وحدات تعليمية الأساسية ووحدات تعليمية منهجية، وإكتشافية أفقية.

وعليه تمر مرحلة الدراسية الجامعية في الطور الأول لنيل شهادة الليسانس علم الاجتماع العام.

الشكل رقم 01: يوضح قسم علم الاجتماع



2. **المجال الزمني:** للدراسة ويقصد به الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية وقد لمت هذه الدراسة وفق مراحل متتابعة حيث قمنا بتصميم وصياغة بنود الاستمارة التي سيتم اعتمادها في الدراسة وتطبيقها على العينة المختارة وقد حدد المجال الزمني للدراسة بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف لجميع كليات الجامعة وذلك في الفترة الممتدة من26 أفريل 2023 إلى 30 أفريل 2023.
3. **المجال البشري للدراسة:**المجال البشري هو مجتمع الدراسة أي الأفراد الذين سيتم التعامل معهم واللذين ستجري عليهم الدراسة الميدانية وتعتبر مرحلة تحديد مجتمع الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية وتتطلب من الباحث دقة بالغة، ويواجه الباحث عند شروعه في القيام ببحثه مشكلة اختيار مجتمع الدراسة أو العينة التي ستجري عليها العينة.

الفصل الثاني

تمهيد:

إن مرحلة الإختيار المهني عملية جد مهمة في حياة الأفراد، لأنها تحدد مستقبلهم وإما أن تتجسد في نجاحهم في المهنة التي اختاروها عن رغبة مراعاة لقدرتهم ومهاراتهم فيكون هناك توافق مهني يحقق الأهداف المرجوة سواء للفرد أو المنظمة التي اختارته من بين مجموعة من الأفراد، وإما أن يكون هناك فشل وهذا يرجع إلى سواء الاختيار من طرف المنظمة للفرد أو عدم ملائمة الفرد للمهنة التي اختير لها. وسنتطرق في هذا المبحث الى معرفة أسس الاختبار المهني، ما هي أهدافه أهميته، وخصائص الاختبار المهني والعوامل التي تؤثر في الاختيار، وأهم النظريات التي تناولته، الخطوات المعتمدة في عملية الاختيار، فوائده.

المبحث الأول: مدخل إلى الإختيار المهني

أولا: أسس اختيار الفرد لمهنته:

توجد عدة مبادئ لاختيار الفرد لمهنته ممكن ان يحقق فيها أعلى قدر من النجاح و التقدم وتكمن هذه المبادئ فيما يلي:

1- المرونة، فالفرد يصلح لعدد من المهن وليس لمهنة واحدة فقط.

2- يجب أن تكون عملية الاختيار المهني عملية مستمرة ومتصلة بمعنى أن تتاح للفرد حرية الاختيار والتقرير في مصيره في كل مرحلة من مراحل عمره.

3- يجب ألا يختار الفرد مهنته لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاص ناجحين فيها.

4- يجب أن يحلل الفرد نفسه، بمعنى أن تحدد له قدراته واستعداداته وميوله وسما شخصية قبل أن قراره بشأن مهنته.

5- يجب أن تقاس قدراته قياسا موضوعيا دقيقا وليس تقديرا ذاتيا.

6- أن لكل مهنة لها طالب يمكن أن تتغير هذه المطالب مع مرور الزمن وحسب الظروف المكانية وعلى اختلاف الدول والمجتمعات.[1]

فالاختيار المهنة يعتبر من المواضيع المصيرية والهامة في حياة الإنسان والتي وجب أن تبنى على عدة أسس واعتبارات من شأنها تساهم في تكيفه الاجتماعي و رؤيته لنفسه فالاعتبارات الشخصية مثل: المواهب، الميول، القيم، الحالة الصحية والاعتبارات الاجتماعية كالتأثيرات العائلية والبيئية تساعد في تكوين نظرة بشأن قراره لاتخاذ المهنة الأصلح.

[1]- عبد الحليم، لبلبيسي، دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجامعي، دار جليس الرمان، بدون بلد، 2010، ص 204.

ثانيا: أهداف وأهمية الاختيار المهني

1- أهداف الاختيار المهني:

تكمن أهداف الاختيار المهني فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية ذلك أن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما كيفا.
- زيادة الأرباح: فالاختيار السليم يجنب الإصابات وتفادي الوقوع في الحوادث، كما يساهم في رفع المعنويات وكل هذه العناصر تعبر مقومات أساسية لزيادة الربح.
- الانتقاء المهني الجيد والذي من شأنه أن يقلل من فترات التدريب والنفقات اللازمة لتأهيلهم وكذلك المدة الزمنية التي تستغرق في تدريبهم.
- التقليل من الفقد البشري والمالي اذ نجد أن الفرد الذي ترك مهنته يؤدي الى ضياع أموال كثيرة سبق أن أنفقت في إعدادهم إضافة إلى ما تنفقه المؤسسة من أموال ووقت على تدريب أفراد آخرين.
- تقليل الإصابات والتورط في الحوادث عند اختيار الفرد للمهنة التي تتلاءم مع إمكانياته ورغباته فلا شك أنه سيتوحد معها ويحبها ويرتفع مستواه المهاري، ومن ثم تقل نسبة الإصابات وينخفض معدل التورط في الحوادث.

- عدالة توزيع الأجور والحوافز والترقيات: عند الاختيار المهني الصحيح فانه سوف يستبعد الفرد غير المناسب والذي قد يقصر في إنتاجه وعدم مساواته بالفرد الذي يؤدي أداء مجهزا من حيث الكم والكيف.[1]

إن اختيار الفرد لمهنته مستقبله والتفكير والتخطيط الدائم والمستمر لها من أجل الوصول إلى أفضل الاختيارات، من أهم وأكبر جوانب الحياة لديه، كون المهنة تفتح له أوسع المجال لتحقيق ذاته، بناء وتطوير مهاراته، تنمية قدراته، تعزيز ثقته بذاته بالإضافة إلى الصورة الإيجابية التي يكونها عن نفسه وهذا من أسمى الغايات التي يطمح لها الفرد من خلال حصوله على مهنته، هذا من جهة إما من جهة أخرى ما يحققه لمؤسسة من جودة إنتاج.

أما إذا تحدثنا عن الصحة النفسية فإننا إن إستطعنا القول عنها أنها أساس النجاح في أي خطوة نخطوها في حياتنا، كذلك فإن الوصول إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما نوعا ما يتطلب منا التخطيط لأهدافنا إنطلاقا من ذاتنا وانطلاقا من رغباتنا لأن النجاح فيما بعد سيشعرنا بتكثيف مع محيطنا ولإحساس بتحقيق ذواتنا بالإضافة إلى تحقيق صحة نفسية نسبية نوعا ما يتطلب التخطيط لأهدافنا انطلاقا من ذواتنا بالإضافة إلى الشعور بالراحة النفسية لينمو لدينا الدافع القوي لإستمرار والمواصلة، إذا فإن الإختيار الناجح لمهنة الفرد المستقبلية يضمن له التكيف وتحقيق ذاته وأهدافه، ليساهم في بناء مجتمعه وتطويره ليترك بصمته الخاصة بإعتباره ينتمي إلى هذا المجتمع، دون أن ننسى أن هذه الأهداف تلمس تحقيقها

[1]– بوصندل رفيقة ولهتيمت فطيمة، الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017، ص70.

من خلال روح الإبداع التي تتولد من خلال تناغم وتلاءم الفرد مع مهنته وعادة تبدأ عملية الإختيار المهني من الدراسات الجامعية التي نختارها أو نوجه إليها.[1]

2- أهمية اختيار المهني:

إن المتصفح للتراث النظري المكتوب، حول الإختيار المهني، يدرك بأن عملية إنتقاء الموارد البشرية تشكل جزءا أساسيا من إستراتيجية المؤسسة، وعملها المستقبلي على حد تعبير المفكر الإداري الشهير " بيتر دروكر Peter Drucker" لأن الاختيار العلمي والسليم للأفراد، يمثل العمود الفقري لتكوين وتشكيل قوة عمل قادرة على زيادة إنتاجية وفعالية المؤسسة ،لأن دروكر يجزم بأن تنفيذ الخطط والأهداف كون بفعل الموارد بشرية تتوفر هذه الخطط بنجاح، يؤثر إلى حد كبير على فعالية المؤسسة، ويمكن حصر هذه الأهمية أكثر لعملية الاختيار المهني في مدى تحقيقها للعناصر التالية:

- تحقيق الكفاءة والفعالية للمؤسسة وبالتالي تحقيق الأهداف .
- تحقيق نوع من التوافق والانسجام في علاقات الأداء داخل المؤسسة.
- تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب.
- يساعد الفرد على استغلال الكامل لقدراته ومؤهلاته في خدمة المؤسسة.
- إدراك المنظمة أن اختيارها لشخص مناسب، ووضعه في مكان غير مناسب يشعره ذلك بعدم التوافق في عمله ولا يشبع ميولا ته، مما يجعله مصدرا لإحداث القلق والمشاكل داخل المنظمة.[2]

---

[1]- أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة 2007، ص26.

[2]- خريبش زهير، المعايير المقدمة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيفر، بسكرة، 20/8، ص138.

ثالثا: خصائص الاختيار المهني السليم:

للحكم على اختياراتنا المهنية بأنها صحيحة وسليمة وقائمة على قناعات شخصية يجب أن نلمس أهم خاصيتان إذا توفرنا في كل اختيار في حياتنا كانت نتائجه بالضرورة ايجابية وناجحة يصل من خلاله الفرد إلى الرضا عن الذات بالدرجة الأولى وعن العمل المختار بالدرجة الثانية وهذا من غايات الفرد التي ينشها وتتمثل هذين الخاصيتين في:

أ- **الاستقلال:** إن اختيارنا لنوع الدراسة المناسبة لنا أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بنا وبحياتنا، لذا يجب أن نعتمد على أنفسنا في اختياراتنا المهنية.

من الطبيعي أن تسأل والدين (أيها أفضل، وأن تستفيد من توحدها إلا أننا في النهاية أصحاب القرار وأن والدينا سوف يصيغان لرأينا إذا كذا قد بنيناه على أساس منطقي ومعقول، أي إذا كنا قد:

- تعرفنا على فرص العمل أو الدراسة المتاحة.
- تعرفنا على قيمنا ، ميولنا، مهاراتنا، امكانتنا والمستوى الأقصى الذي يمكن أنتصل إليه لكي نتمكن من اختيار أمثل لمهنة المستقبل لضمان النجاح.
- إذا لم تكن لدينا حجة قوية فان رفض الوالدين لاختيار هو في مصلحتنا لأن اختياراتنا لا يستند إلى درجة كافية من الوعي المهني .
- يجب أن لا نترك الأصدقاء أن يقرروا لنا نوع الدراسة أو المهنة، يمكننا أم نستفيد من ملاحظاتهم واقتراحاتهم ولكن يجب نفحص ما يقوله الأصدقاء بعناية قبل أن تقبله، فبعض الناس يبالغون في تصوير مزايا ليدرسونه أو يعملون به، والبعض يبالغ في تصوير السلبيات وبشكل عام لا يناسب صديقك ليس بالضرورة لا يناسبك.

ب- **المرونة:** قد وصلنا إلى اختيار مدروس حول نوع الدراسة أو العمل الذي يتناسب مع ميولنا وقدراتنا فان من الضروري أن تكون لدينا المرونة الكافية لكي نبحث عن فرصة للدراسة أو

التدريب أو العمل في المجال الذي يقع فيه اختيارنا، وقد يكون علينا أن نضع مجموعة من الاختيارات بدلا من أن نضع اختيارا واحدا، ويمكننا أن نرتب هذه الاختيارات حسب الأولوية بالنسبة إلينا.

إن المهن والمجالات الدراسة والتربية تقع في مجموعات تتقارب فيما بينها وفيما يلي سنعرض المجموعات المهنية:

1- المهن الهندسية والفيزيائية والرياضيات.

2- المهن الطبية والعلوم البيولوجية والزراعية.

3- المهن المحاسبية وإدارة الأعمال.

4- المهن التعليمية والخدمات الاجتماعية.

5- المهن الإنسانية والسلوكية والقانونية والاجتماعية.

6- الفنون الجميلة والتشكيلية والموسيقية.

7- الوظائف الفنية والتكنولوجية.

8- المالكين وأعمال البيع.

9- الأعمال الميكانية والحرف الصناعية.

10- الحرف الإنشائية.

11- أعمال السكرتارية والمكاتب.

12- الخدمات العامة.[1]

[1]- أحلام عبايدية، مرجع سابق، ص84.

رابعا: العوامل المؤثرة في الاختيار المهني:

يعتبر قرار اختيار مهنة المستقبل قرار فردي جماعي، قرار فردي لأن اختيار الفرد لمهنته يحدد أمورا أساسية في حياته منها سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين، واستمراره في هذا العمل أو توقف عنه، نجاحه أو فشله، المردود المادي والمناسب، المكانة الاجتماعية أي لكونه قرار جماعي لأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدد حاجاته من العاملين، وفيما يلي عرض لأهم العوامل المؤثرة في اختيار مهنة المستقبل:

1- خصائص الفرد وقدراته:

إن خصائص الفرد تعتبر من المحددات الأساسية في اختياره لمهنة من المهن فالشخص الذي يختار المهنة التي تتطلب نفس قدر من الذكاء وشخص يختار المهنة التي يميل فذلك يمكن أن يحقق له النجاح، ويلاحظ أن الشخص الذي يشعر بعدم الكفاءة لا يفضل أن يلتحق بالعمل الذي يتطلب هذا القدر من الكفاءة وإنما يسعى للعمل الذي ثقل فيه المسؤوليات وان الشخص الذي يميل للناس ولديه صلات اجتماعية قوية يختار العمل الذي يقوم على العلاقات الاجتماعية وتكثر فيه التفاعلات بالآخرين وتبقى على وجاهته الاجتماعية.[1]

2- الميول والقيم:

لا يعد تحديد القدرات بمفردها أساسا كافيا لاختيار المهنة المناسبة للشاب، فهو قد يستطيع القيام بأعمال كثيرة، فالعمل الذي يميل إليه هو ذلك العمل الذي يحق فيه أعلى قدر من الرضا والنجاح.

[1]- ياسين حمدي وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999 ص122.

3- تأثير الوالدين:

ويظهر تأثير الوالدين في اختيار الفرد لمهنته وذلك من خلال وراثة المهنة، فقد أشارت نتائج إحدى الدراسات أن نسبة 99% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي ولا سيما إذا كان هذا العمل في الكبر، أي أن الآباء يوفرون لأبنائهم مجال التدريب المهني، فان ابن النجار يصبح كذلك وغالبا ما يحدث ذلك لدى الأمر ذات الدخل المحدود، هذا فضلا عن إن الآباء يشكلون نماذج سلوكية لأبنائهم وهذا من الذين يحيرون أبنائهم لاختيار مهن معينة كانوا يودون ويأملون الاشتغال بها لولا أنهم فشلوا لسبب أو لآخر، فالأب الذي كان يود أن يكون طبيبا، ولم يحمل على الدرجات التي تؤهله لهذه الكلية تراه يتغير ابنه على الالتحاق بهذه الكلية حتى يعوض ما فقده في شبابه وقد يجيز الأب الابن اختيار مهنة ما لأنها تليق بالمستوى الاجتماعية للعائلة أو أن بعض الآباء يجبرون الأبناء على الالتحاق بأعمال راقية من باب تغيير المستوى الاجتماعي للعائلة والارتقاء بها.[1]

وان تأثير الوالدين يتجلى في اختيار الأبناء لمهنة مشابهة لمهن أبائهم خصوصا إذا كان هذا العمل في المجال الحرفي أو اليدوي فالأبناء يراقبون الآباء في الصغر وغالبا ما يواصلون ذلك في الكبر،فيعرفون لهم مجال التدريب المهني، وهذا غالب ما يلاحظ عند الأب ذوي الدخل المحدود من جهة أخرى فان الآباء يخيرون الأبناء على مهنة أخرى كانوا يأملون الانشغال بها مكانهم يرون أنفسهم في أبنائهم أو ربما يخير الأب ابنه على مهنة معينة لأنها لا تلفق بالمستوى الاجتماعي للعائلة أو لارتقاء بالمستوى الاجتماعي.

[1]- بوصندل رفيقة ولهتيهت فطيمة، المرجع السابق، ص74.

4- تأثير النمط الجنسي:

يتأثر الاختيار المهني بنوع وجنس الفرد فهو يختلف باختلاف الجس ذكر أو أنثى فالمجتمع يتوقع من المرأة أن تعمل أعمال وكذا بالنسبة للرجل، فقد بينت دراسات جورج ونسن (Jorge Enson) أن النساء يحبون الأعمال ذات الظروف المريحة والمعتمدة أما الرجال يختارون المهن التي تعود عليهم بالأجر العالي والمرضية للطموح.

5- تأثير المكانة الاجتماعية:

ان المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع الفرد الى اختيار مهنة أو ترك مهنة أخرى فلها دور بارز في الاختيار حيث نجد الأمر ذات المكانة الاجتماعية العالية لا يوجهون أبناءهم إلا للمهن التي تحقق مكانته الاجتماعية.[1]

6- تأثير الأقران وجماعة الرفاق:

إن نتائج البحوث في هذا المقام تشير قدرا من الجدل، بعض هذه الدراسات يؤكد أن للأقران دورا واضحا في توجيه بعض لاختيار المهنة واحدة وذلك من بابا استمرارية السلوك التعليقي، بعض الدراسات لم تثبت صحة هذا الغرض وأشارت أن تأثير الوالدين يفوق أثر الأقران في توجيه اختيار الأبناء لمهن محددة.

7- العوامل الاقتصادية للأسرة:

شكل المستوى الاقتصادي للأسرة منعطفا هاما في توجيه الاختيارات المهنية والدراسية لدى المراهقين، إذ أن تشكل وبناء التصورات المستقبلية للمهنة ولدراسة التي تتم على أساس الإمكانيات المادية المتحصل عليها والتي يمكن للمراهق أن يتحمل عليها، فان كان العامل الاقتصادي يعد أحد العوائق الأساسية في تأخر الدراسي وفي الكثير من الحالات الانقطاع الدراسي، فهو أيضا أحد

[1] -PDF created with pdf Factory pro trial version www.pdf factory.com, p,p 31-32

العوائق المهنية فالدخل المنخفض يعد من الأساليب التي تجعل المراهق يتراجع في دراسته، وهذا راجع لانقطاع بشكل عقبة في الوصول إلى المهن المرفوقة، التي تتطلب دراسات عليا ومرموقة غير أنه كثير ما يكون هذا الوضع أحد المواقع الرئيسية للاختبارات دراسية ذات تكوين عال ومطول وبالتالي مهن راقية ، فالمراهق الذي هو من عائلة بسيطة غالبا ما تكون طموحاته كبيرة تدعو في أخرها غلى إحداث تغيير في مكانته الاجتماعية والخروج من الطبقة التي هو فيها ، هذه الطبقة التي تدفعه إلى اختيارات دراسية مهنية توفر له دخلا مرتفعا يلبي حاجياته وحاجات أسرته، أما المراهق الذي ينتمي إلى أسرة ذات مستوى اقتصادي عالي يجعله يختار دراسة طويلة المدى لضمان الحصول على مهن راقية من أجل المحافظة على المستوى المعيشي والبحث في الوقت عن الأفضل من هنا فإن المستوى الإقتصادي يعتبر عاملا بالغ الأهمية كمحدد لاختيارات المهنية والدراسية على حد سواء.[1]

8- **المدرسة** : توجد أمام المدرسة حقيقة تسمى عالم أو وسط مهني إجتماعي يدخل فيه التلاميذ بعد مغادرتهم المدرسة ، هذه الحقيقة تحتوي على تراكيب إقتصادية مختلفة ونوعية عالم الشغل وإمكانية التكوين وشروط ممارسة المهن ..... ، وإذا كانت هذه الحقيقة تكون المخرج الطبيعي للمدرسة ، فإنه توجد حركية تربوية والتي يجب على المدرسة القيام بها للتسليح التلاميذ أمام هذه الحقيقة وتمكنهم من الإنخراط في العالم المهني والاجتماعي في أحسن الظروف، حيث تعمل على تزويد التلاميذ بالمعلومات الأزمة وإعطائه فرصة التعرف بطريقة موضوعية على قدوراته وإستعداداته حتى يتمكن من تحمل مسؤولية قراراته في التوجيه الصحيح [2].

[1]-المرجع السابق ص75.

[2]-فضة عباسي بصلي ، تأثير مسائل الإعلام في توجه الإختيار المهني لطالبات الجامعة ، مجلة جامعة دمشق ، العدد 3.4 ، المجلد 26، 2010، ص505.

وقد برزة الحاجة إلى إدخال الجانب المهني ضمن البرامج التعلمية لهذه المؤسسات في تلبية إحتياجات الأفراد والمجتمع ، ولتمكين الأفراد من التعامل مع الوسائل التقنية التي أفرزتها التكنولوجيا في مختلف مجالات الحياة، ونجم عن ذلك ظهور مصطلحات لها إتصال بالجانب المهني وقد زاد إهتمام الناس بهذا الجانب من التعليم لإرتباطه بحياة الناس الإجتماعية والإقتصادية لأن التربية غدت أداة التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المجتمعات العاصرة نظرا لإسهامها الكبير في نمو الإقتصادي وتحسين الإنتاجية في الزراعة والصناعة التي أصبحة من الأهداف الأساسية للأنظمة التربوية المعاصرة، فقد أصبحت هذه التربية مصدر القوة البشرية المدرجة ومنبع القوة المحركة للتمنية الإقتصادية والإجتماعية .[1]

9- **المعلومات المهنية :** تعد المعلومات المهنية الوسيلة الأساسية التي تساعد الفرد عن الكشف عن الأعمال والمهن والصناعات التي تلاؤمه وتساعده كي يتعرف الفرص المفتوحة أمامه في هذه الأعمال بما يعاونه على اختيار العمل الذي يلائمه .

وتؤدي المعلومات المهنية دورا مهنيا في حياة الأفراد والمجتمعات فهي تحدد مستقبل الفرد وتأثر في إختياره المهني كما تؤثر في المناهج الدراسية والتدرب في المصانع، وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة والدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة ومقننة بالطريقة التي تجل إستخدامها في مختلف الأغراض ميسورا [2].

ويتم الحصول على هذه المعلومات من أكثر من مصدر ومن بينها:

- إعلانات الوظائف والمهن التي تنشر في الصحف والمجلات الخاصة.
- المقابلات الشخصية مع مديري الهيئات والمؤسسات المهنية .

[1]- محمد عبد الكريم، أبو عسل مدخل الى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1995، ص14.

[2]- فضة عباسي بصلي، مرجع سابق، ص505.

- النشرات والكتيبات التي تنشرها بعض مراكز التدريب المهنية.
- الزيارات الخاصة الشخصية للمكاتب والمصانع .
- إستشارة الأصدقاء والراشدين من تكون لديهم غالبا المعلومات عن عالم الشغل .
- الأشخاص الذين درسوا تخصص معين ويمارسونه في حياتهم .

والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالة والغير صالحة التي إكتسبها تدريجيا من الأسرة التي نشأ فيها طفل صغير، أو المدرسة أو الزملاء الذين رافقهم وفي ظل الطبقة الإجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى تساعد الشخص في غتخاذ القرارات الخاصة بالإختيار المهني واللازمة للتخطيط المستقبلي للمهنة ويجب على الفرد إتخاذ القرارات بعد إقاض إهتمامه نحو إختيار المهنة في المستقبل ويكون ذلك بعد دراسة وافية لشخصيته من ناحية والعمل من ناحية أخرى، ليرى مدى الملائمة بينهما ومناسبتهما لبعضهم البعض.[1]

خامسا: خطوات الإختيار المهني

تسيير عملية الإختيار المهني وفق خطوات عديدة من بينها :

1- **تحليل الفرد** : يتم في هذه الخطوة تقييم الجوانب الشخصية للفرد ، بمعنى تحليل شخصية العامل أو الموظف الذي سيدخل مهنة معينة، وتشمل عملية تحليل الفرد تقييم الجوانب الأساسية التالية في شخصية الفرد :

- إتجاهته نحو العمل أو المهنة .
- أمكانياته .
- حالته الصحية.
- ميوله وإهتماماته .

[1]- بوصندل رفيقة، لهتيهت فاطيمة، مرجع سابق، ص77.

- مستوى التحصيل الدراسي والثقافي.
- الظروف الإقتصادية والأسرية حيث تأثر على الميول والقدرات .
- عادات ومهارات العمل والخبرات المهنية السابقة .
- نواحي القوة والضعف لديه .

2- **جمع المعلومات المهنية** : بعد أن يبدأ الفرد بالتخطيط للمهنة، وذلك بالتعرف على أشياء عن نفسه من خلال تحليل نفسه ومعرفة قدراته ، يشتغل غلى مرحلة أكثر أهمية وهي جمع المعلومات المهنية ليتمكن في ما بعد من تفضيل بعضها وضعف هذا لتفضل على بعضها الأخر وللوصول لذلك وجب عليه الإجابة على التساؤلات التالية :

ماذا يحصل للمهن والوظائف ؟ ما نوع الوظائف المتوافرة ؟ وما هي خياراته المهنية ؟[1]

3- **تحديد وتعريف الخيارات المهنية** : هنا يقوم الفرد بوضع لائحة بالخيارات المهنية ومن المهم أن يكون تفكيره واسعا قدر الإمكان، حتى ولو قرر إختيار المهنة دون أخرى فإن الاستكشاف على التأكد من أننا على المسار الصحيح من العمل لهذه الفترة على الأقل .

4- **وضع البدائل:** وفيها يبدأ الفرد في التفكير في البدائل المتاحة والمتوفرة في ما يخص مهن أخرى في حالة عدم القدرة على الالتحاق أو لتحصل على مهنة التي اختارها نظرا لوجود عوائق مثل بعد مكان العمال، وجود متطلبات تفوق قدرته وإمكانيته إلى غير ذلك من مختلف العوامل التي يحتمل أن تواجد أثناء اختياره لمهنة معينة ومن خلال تلك البدائل التي يصنعها الفرد لتساعده على البحث والاختيار.[2]

[1]- وندي هارشال جكسون ، التخطيط الناجح للإختيار المهنة المناسبة ، ترجمة مركز التعريب والترجمة ، لبنان ، دار العربية للعلوم ، 1998، ص47.48.

[2]- بوصندل رفيقة ولهتيت فطيمة، مرجع سابق79.

5-وضع الأهداف والمخطط : بالنسبة للأهداف يجب على الفرد وصفها بدقة من خلال ما يريد تحقيقه من خلال الالتحاق بالمهن التي يركب فيها بعد التخرج وذلك بالتخطيط مثلا : إذا ما كان يكمل تعليمه الجامعي والوصول إلى مستويات عليا فيه كالدراسات طويلة المدى أو الاكتفاء بدراسة تخصص قصير المدى لكون المهن التي يريد أن يختارها بعد التخرج لا تتطلب شهادات جامعية عليا فتحديد الأهداف بدقة من خلال التخطيط جيدا بالاستفادة من المعلومة التي حصل عليها الطالب حول مختلف المهن والوظائف التي يريد اختيار ما يناسب منها.[1]

سادسا: فوائد الاختيار المهني

إن الاختيار المناسب للمهنة فوائد ومنافع عديدة تتبع من خلال الانعكاسات الايجابية لاختيار على كل من العامل والصاحب العمل وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام، فبالنسبة للعامل فان اختياره للمهنة مناسبة له تتيح له الفرصة التقدم والتطور فيها علاوة على ما يحققه الاختيار المهني للمهنة المناسبة من الارتقاء، أما بالنسبة لصاحب العمل فان الاختيار السليم يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل وبالتالي إنتاج كسب أكثر، وبالنسبة للاقتصاد الوظيفي بشكل عام فإن الاختيار المناسب للمهنة يرفع جودة المنتجات نظرا لارتفاع سواء أداء العمل المهني حيث أنه من الطبيعي أن ينعكس ذلك على تحسين الدخل القومي بشكل أهم ونستطيع استعراض الفوائد التالية التي تعود على الفرد والمجتمع من الاختيار المهني السليم:[2]

- الإحساس بطمأنينة والأمان .
- معرفة الوضعية الإجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه .
- الإطمئنان على مستقبله في مساره الطبيعي .

[1]- الرمرجع السابق، ص80.

[2]- عبايدية احلام ، مرجع سابق ، ص99.

- إن الإختيار المهني المناسب يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية في المجالات المختلفة نظرا للممارسة الفرد للعمل الذي يؤديه فيساعده على زيادة ثقته بنفسه ورفع معنوياته ورضاه وساعدته وفي سهل تعامله مع الأخرية .
- زيادة نسبة النجاح عن العاملين وتقليل الأخطاء وحسن إستخدام القوة البشرية وزيادة الكيفية الإنتاجية .
- إنخفاض معدل الإصابات الناتج عن سوء إستخدام الآلات أو المواد الخام التي يتعامل بها الفرد.
- الإشتغال بالمهنة المناسبة طريقة إلى الكسب ودخل .[1]

سابعا: نظريات الإختيار المهني :

يفسر كثير من علماء النفس عملية الإختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنه جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد ، كما ترتبط بقدراة الفرد، إستعداداته، خبراته وميله وقد تكون عملية إختيار المهني تسير وفق للأحوال الإقتصادية وتتحدد وفقا للمستوى الإجتماعي والثقافي للأسرة وتوجه المباشر والغير مباشر للمهنة أثناء التنشئة الإجتماعية للذالك نرى كثير من الأبناء يختارون مهن الأباء .

وأي كانت التغيرات ونظريات فغنها تسعى جميعا نحو تحسين عملية الإختيار وتوجيهها نحو تحقيق التوافق المهني المطلوب وفيمايلي سنتطرق إلى مختلف وأبرز النظريات التي تناولت بشكل مفصل موضوع الإختيار المهني :

[1]– بو صندل رفيقة ولهتيت فطيمة ، مرجع سابق ، ص72.73.

ا- **النظريات الكلاسيكية** : تعبر سنة 1951 سنة حاسمة في بداية ظهور النظريات المفسرة للإختيار المهني، لكن قبل ذلك كانت هناك نظريات لهذا الأختيار وتعتبر كقاعدة للنظريات اللاحقة وهذه النظريات هي :

1- **نظرية الصدفة** : ترتكز هذه النظرية على عامل الصدفة في إختيار الأفراد لمهنتهم فلو تسأل الكثير من الطابقة العاملة عن كيفية إختيارهم للمهنة التي يمارسونها لأجابة نسبة قد تكون معتبرة لقاء عابر بالصدفة مع أحد الأصدقاء .

ولا يقتصر أمر الصدفة في إختيار المهنة على العمال البسطاء بل تتعدى هذا بالتأكيد لهذه النظرية من بيانات السيرة الذاتية لكثير من المشهورين، فيلاحظ (جينز برغ) كيف أن "وستلي" يروي أنه كان سيعيش حياته كضابط في الجيش لو أنه لم يرسو في إختبار العلوم ويعزز "مالنوسكي" التحول في حياته المهنية من الكمياء إلى الأنثروبولوجيا إلى قراءة كتب فريزير (الغصن الذهبي)أثناء فترة نقاهته من مرض السل ، ويقال ان إهتمام ديكاردو في الاقتصاد ظهر بعد قراءة كتاب أدم سميث (ثورة الأمم) [1] .

2- **نظرية الدافع** : يرى "جوردن وال" أن نشاطات الكبار تتحقق بناء على التشجيعات الغريزية وبنفس طريقة الحاجة إليها تتطور من خلال السنوات الأولى من الطفولة، وفي حدود تكوين الشخصية والحاجات اللازمة إلى البنية الشخصية فالسنوات الأولى تعتبر حرجة .

ويذهب "أرمست جونز " إلى ابعد من ذلك فيرى أن الرغبات التي نكبتها في الأعماق هي التي فرضت علينا إختيار المهنة التي سنزاولها في حياتنا المستقبلية، في الظروف النفس الداخلية هي صاحبة الكلمة الأخيرة في إختيارنا المهني وليست ظروف الحياة الخارجية وما يصورها من

[1]- بوصندل رفيقة ، لهتيت فطيمة ، مرجع سابق ، ص33.

تقلوبات وليس هذه الأخيرة سوى الفرصة السانحة للقوة اللاشعورية كي تطفو على مستوى الشعور، وتملي إرادتها علينا.[1]

3-نظرية ولمسن : قام "ولمسن" وزملائه في جامعة ميسنونا الأمريكية بالتوسع في إستخدام أسلوب السمات في التوجه والاختيار المهني، إذا أعتبرو التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختبار الحكيم إستنادا للمعلومات الكافية التي يملي عليها الاختيار .

وتؤكد هذه النظرية أن أسلوب السمة هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والإمكانات وهي التي سماها ولمسن السمات، وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الأعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها العوامل وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس أي القياس الموضوعي للسمات، وأن كل فرد يحاول أن يحدد سماته لكي يجد طريقا للعمل والحياة يمكنه من حسن الإفادة من إمكاناته.

ودعت هذه النظرية إلى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة في إطار الذكاء والقدرات الخاصة الميول، الاتجاهات الشخصية والصحة النفسية، وذلك في إطار التوظيف القياس النفسي والإفادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني، وأكد " سوبر" و "يمسون" أن الاختبارات يجب أن تعطي وصفا دقيقا لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل، باعتبار أن سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق.[2]

ويتسم أسلوب السمات ثلاثة إجراءات تنفيذية للتوجيه والاختيار المهني وهي:

[1]- محمد خلاصي ، إتجاهات متربصي التكوين المهني ، رسالة ماجستار ، قسنطينة ، 2005، ص83.

[2]-باديس كريش، تقييم عملية الاختيار المهني لدى معلمي الطور الابتدائي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2019، ص33-34.

- اكتشاف سمة الفرد وخصائصه: يتميز كل فرد بتكوين فرد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليها عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي، وتحاول هذه الوسائل أن تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات إلى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي، إضافة كما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من المعلومات عن الفرد ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل إلى تغيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن ان تجد إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.
- تحليل متطلبات العمل: يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها، ويتم جمع هذه المعلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة.
- المزاوجة بين الفرد والعمل: تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاتها لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار أن الإنسان هو كائن عقلاني أن اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا سيتأثر بالعوامل العشوائية.[1]

4- نظرية فرانك بارسونز: قدم " فرانك بارسونز " في كتاب "اختيار الوظيفة" نظريته في الاختبار المهني عن طريق السمة العامل، وأكد أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي:

- فهم الفرد لنفسه وطموحاته وقدراته.
- تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنة التي يتجه إليها وفرص الترقي فيها وما تتضمنه من مميزات ومحددات.
- إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تأثيرات متبادلة بين عناصرها وبالتالي التوائم فيما بينها.

[1]- باديس كريش، مرجع سابق، ص34.

ورأى " بارسونز" أن عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات هي:

- الاختبارات القياس الفرد.
- الحصول على المعلومات عن المهنة.
- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العملتين.[1]

وأكد " بارسونز" مع علماء آخرين على ضرورة الإهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية، النفسية المهنية، الاقتصادية، والاجتماعية، العمل وفروع التعليم بما يتناسب وإمكانات كل فرد ميول، رغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة ونوع العاملة المدربة والمؤهلة.

من خلال نظرية " بارسونز" نجد أنه يتفق الى حد كبير مع " ويلمسون" في الإهتمام بالسمات الشخصية للفرد واعتبارها العامل الأساسي ويكاد يكون الوحيد حسبهما في عملية اختيار الفرد لمهنته المستقبلية، ولم يهتموا بذلك إلى أن هذا الفرد يعيش في وسط اجتماعي متنوع في تكوين (الأسرة،أصدقاء مدرسة، وسائل الإعلام...) تأثيرها ومدى تأثير الفرد بها.[2]

5-نظرية سترونج وكيودر: يستند "سترونج وكيودر" في نظريتهما حول الاختيار المهني إلى ميول المهنية ذلك من خلال افتراض سيكلوجي مفادها أن لأشخاص الناجحين في مهنة معينة أو دراسة معينة تتشابه مع ميولهم الدراسي، العقلية، الاجتماعية، الرياضية و الترويجية، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن أو دراسات أخرى، وأنه كلما زاد التشابه بين ميول تختلف عن ميول الناجحين في مهنة معينة زاد احتمال في نجاح الفرد فيها، إذ لابد من وجود الاستعدادات والقدرة.

[1]- أحلام عبايدية، مرجع سابق، ص41.

[2]- مرجع نفسه، ص42.

وقد وضع" سترونج " اختبار الميول المهنية في صورتيه الخاصيتين بالرجال والنساء ويصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والإختيار، ويستخدمه بجانبه عدد من الأدوات والمقاييس مثل: تغييرات الأساتذة.[1]

II- **النظريات الحديثة:** في سنة 1951 ظهرت أول نظرية شاملة لاختيار المهني ثم تليها ذلك العديد من النظريات في هذا المجال وقد صنفت إلى صنفين الأولى سميت بنظريات مفهوم الذات أما الثانية فسمية نظريات الشخصية .[2]

1- **نظريات مفهوم الذات** : تنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي بمفاهيم الفرد ، والذي يقرر الطرق التي يسلكها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ، و من بين أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات " جينزبرغ" و"دونالد سوبر" ومنها :

أ- **نظرية جينزبرغ** : تتضمن هذه النظرية أربعة عناصر باختيار المهنة وهي الإختيار المهني عملية تنمو خلال فترة زمنية معينة مداها 10 سنوات ، وأن عملية الإختيار هذه عملية قائمة على الخبرة والتجربة وما تحدثه من تغييرات في الفرد بحيث ينتج عنها إستثمار للوقت والمال والذات .

إن عملية الإختيار المهني تنتهي بالتوفيق بين الميول والقدرات والقيم الخاصة بالفرد من ناحية ومن الفرص المتاحة للفرد من ناحية أخرى .

وأخيرا توجد فترات ثلاثة للإختيار المهني وهي :

- فترة الإختيار الخيالي الذي يتحكم فيه إما حد كبير رغبة الطفل في أن يصبح راشدا.
- ثم فترة الإختيارات التقريبية التي تبدأ عند سن الحادية عشر ، ويحددها إلى درجة كبيرة ميول الفرد ثم قدراته ثم قيمه بعد ذلك.

[1]- باديس كريش، مرجع سابق، ص36.

[2]- محمد سيدعبد الرحمان ، نظريات النمو ، مكتبة الزهراء شروق ، ط1، القاهرة ، 2001، ص360.

- والفترة الثالثة هي الفترة الإختيارات الواقعية وتبدأ عن سن السابعة عشر حيث تتابع فيها مراحل الاستطلاع والتخصص .[1]

ب- نظرية دونالد سوبر : نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر السوبر في نظرياته بكل من نظرية جينزبرغ حيث أعتقد سوبر أن أعمال جينزبرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه ، ونظرية مفهوم الذات لكارل روجز حيث إعتقد روجز أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاسا لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيم ذاته .

وأعتقد "سوبر" في تطوير تشكيل نظرياته في النمو المهني على ثلاثة أسس وهي :

- **نظرية مفهوم الذات** : أخذ منها سوبر مفهوم وهو أن يدرك الفرد كخصائصه بأنه شخص متميز، وأن يدرك الفرد التشابه والإخلاف بينه وبين الآخرين، أيضا أن يدرك الفرد أن مفهوم الذات غير ثابت بسبب نمو الفرد العقلي والانفعالي والتفاعل مع الآخرين وإقتدائه بالآخرين ومفهوم الذات المهنية أن الذات المهنية يجب أن تطور بتطور الذات .
- **علم النفس الفارقي** : هو العلم الذي يهتم بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وخاصة في القدرات والذكاء، وقد أخذ منه سوبر مراعاة الفروق الفردية، وذكر أنه الفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته .
- علم نفس النمو : تأثر سوبر بجينزبرغ وأخذ منه مراحل النمو، ومراعاة مراحل النمو كما تأثر بكتابات بوهلر في علم النفس التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كتتابع لمراحل متتالية،

[1] :47 – engmohannadb.github.io.17.02.2023. 8

وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحل من مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبأ في المراحل اللاحقة .[1]

2- نظريات شخصيته:

أ- **نظرية آن رو:** وقد نشرت "آن رو" آراء النظرية في الفترة من 1958 إلى 1964 وترى "رو" في نظريتها للنمو والاختيار المهني أن كل فرد لديه ميل موروث لبذل طاقته النفسية بطريقة ما وهذا الميل بالاشتراك مع خبرات الطفولة يشكلان النمط الذي ينميه الفرد لإشباع حاجاته خلال مراحل حياته كلها، ويؤثر هذا النمط تأثيرا كبيرا على السلوك المهني وقد أدخلت "آن رو" في بناء نظريتها ثلاث عوامل اشتقتها من نظريات علم النفس وهي: [2]

- مبدأ تصريف الطاقة النفسية وكذلك خبرات الطفولة .
- الحاجات النفسية ، وقد اعتمدت في هذا الجانب على نظرية " ماسلو " للحاجات .
- تأثير الجوانب الموروثة .

وفي ما يلي عرض لأهم ما تقرره " رو" في نظرياتها :

- لكل فرد جونب مورثة تحدد قدراته وإمكانياته وميوله ، وهذه الجوانب تأثر على إختياره المهني .
- يقوم كل فرد بتصريف طاقته النفسية بطريقة لا تخضع لسيطرته التامة، وترج إلى عوامل موروثة، وهذه تأثر على قدرات الفرد .
- يرتبط بعملية تصريف الطاقة النفسية عملية نمو أو أولويات الحاجات التي تتأثر بما يحصل عليه الفرد من إشاعات وما ينتابه من إحباطات من جانب وبالعوامل الوراثية من جانب آخر .[3]

[1] –Khrsk.blogspot.com.17/02/2023.12 :24.

[2]– بوصندل رفيقة، لهتيهت، مرجع سابق، ص42.

[3]– نفس المرج السابق ص43.

ب- نظرية جون هولاند : وضع " هولاند " نظريته عام 1959 وخضعت لعدة تعديلات بعد ذلك والتي يعتبرها نظيرة في الشخصية على إعتبار أن الميول المهني أحد مكونات الشخصية ، ويؤكد "هولاند" أن الأشخاص يميلون غلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم فهو يرى ان الشخصية لها عدة أنماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه الأنماط وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سوء كان أكاديمي أو مهني سيتناسب مع نمط شخصيته .

كما توصل "هولاند" في دراسته التي امتدت من عام 1956 – 1984 إلى أن هناك فروق ثابت ومتميزة بين الطلبة في ميولهم المهني وترجع هذه الفروق إلى ما لدى الفرد من المعلومات عن المهن وعن الذات وعن الظروف والضغط الإجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحدد البيئة المهنية .[1]

[1]– حسين سالم ، الشركة ومدى توافق الإهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية ، أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 3، المجلد 9، 1993، ص250.

المبحث الثاني: مدخل إلى مهنة الأستاذ الجامعي

إن الجامعة كمؤسسة تعليمية تسعى دائما إلى إنتاج المعرفة وتنمية المعارف والقدرات والمؤهلات وإعداد القوى الموارد البحثية اللازمة للتنمية الإقتصادية والإجتماعية في المجتمع، هذا لا تأتي إلا من خلال نخبة من الأساتذة تؤدي وظيفتها على أكل وجه في مجال إكتشاف واستجلاء المعرفة وتطويرها وتزويد المجتمع بكل ما يساهم في دراسة قضايا ومتطلبات نموه وازدهاره.

فالأستاذ الجامعي هو الحلقة الأساسية في سبيل تحسين كفاءة المؤسسات الجامعية خاصة مع التغيرات و التطورات على هذه المنظومة، ولعل ما سوف يتم عرضه في هذا الفصل من خلال الإلمام بمبحثين متكون من مبحث أول خاص بجاذبية المهنة ومبحث الثاني خاص بمهنة الأستاذ الجامعي.

أولا: السمات والخصائص الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي

إن الأستاذ الجامعي لابد أن يمتلك مهارات وسمات لمعايشة التجديد، والتطور ليطور نفسه، ويسهم في تطوير مهنته ومجتمعه، ومن المتفق عليه أن مكانة الجامعة من نظيراتها تسمو بسمو مكانة أستاذها العلمية والمهنية، وقد أشارت الكثير من الدراسات التربوية الى وجود علاقة ايجابية بين امتلاك الأستاذ لعدد من الخصائص والصفات ومدى فعاليته التعليمية، يمكن تلخيص هذه الخصائص في جوانب هي:

أ- **الجانب العقلي المعرفي:** فالهدف لأسمي للتعليم هو زيادة الفاعلية العقلية للطلبة و رفع مستوى كفاياتهم الاجتماعية فالأستاذ (المعلم) يجب ان يكون لديه قدرة عقلية تمكن من معاونة طلبته على النمو العقلي والسبيل إلى ذلك هو أن يكون لديه قدرة عقلية تمكن من معاونة طلبته لي النمو العقلي والسبيل إلى ذلك هو ان يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها مرن التفكير بدوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة التي يقوم بتدريسها بالطرق الحديثة في التربية.

ب-**الرغبة الطبيعية في التعليم:** فالأستاذ الذي تتوافر لديه هذه الرغبة على طلابه بموضوعية وبحب ودافعية، كما سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا، ويشجعه على تكريس جل جهده للتعليم والمهنة التي اختارها عن رغبة ذاتية.

ج-**الجانب النفسي والاجتماعي:** ان المعلم الكفء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية ومن أبرزها أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه، ذو شخصية بارزة، محب لمهنته وطلبته، واثقا بنفسه، يتصف بمهارات اجتماعية تساعده على التفاعل الاجتماعي الايجابي مع أعضاء محيطه ومحافظا على علاقات اجتماعية فعالة، بتحلي بالصبر ويتميز بالموضوعية والعدل في الحكم ومعاملة الطلبة...الخ.

د- **الجانب التكويني والجسمي:** ان مهنة التعليم مهنته شاقة تقض جهد كبير، فالصحة المناسبة والجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق نجاح العملية التعليمية، فالأستاذ يجب أن يكون واضح

الصوت حتى يوفر الانتباه لطلبة ويحافظ على مظهره الخارجي حتى يستأثر بالاحترام وتقليد الطلبة له.[1]

ويقسم الكثير من التربويون الخصائص التي لابد من توفرها في الأستاذ الجامعي وهي:

1- الخصائص المعرفية:

وتتمثل في:

- **الذكاء:** إن ذكاء الأستاذ الجامعي يرتبط ارتباطا وثيقا بنجاح التدريس، ومع ذلك فان كفاية الأستاذ الجامعي كما تقاس بالتعريف أداء لطلاب في التحصيل أو بتقديرات الرؤساء ترتبط بذكاء الأستاذ الجامعي ارتباطا ليس له دلالة إحصائية، وفي كل الأحوال يؤثر الذكاء كعامل محدد في النجاح في التدريس بمعنى أنه من الضروري توفر حد أدنى أو حاسم من الذكاء ليتحقق التدريس الفعال، وهذا الحد الأساسي لا يرتبط ذكاء الأستاذ الجامعي ارتباطا دالا بنواتج تعلم الطلاب ، وفي هذه الحالة تلعب العوامل المعرفية والمزاجية الأخرى والأكثر أهمية الدور الأكبر في تغيير معظم الفروق في الكفاية بين الأساتذة الجامعيين الأكفاء وغيرهم.
- **الإعداد الأكاديمي والمهني:** يرتبط إعداد الأستاذ الجامعي أكاديميا ومهنيا على نمو ايجابي بفعاليته التعليم، إذ أن الأستاذ الجامعي لا يستطيع أن يهيئ لطلابه موقفا تعليميا ملائما إلا إذا توفر لديه قدر كاف من الفهم للمادة الدراسية التي يقوم بتدريبها، وفد لا يتوفر في الوقت الحاضر مقاييس ملائمة لإدراك الأستاذ الجامعي لتخصصه ومدى استقرار المفاهيم عنده ومرونتها ودقتها وتكامل العلاقات بين الجوانب المختلفة لميدان التخصص، والوعي في القضايا النظرية الأساسية والافتراضات الفلسفية المواجهة له وتقدير المشكلات المنهجية، وعلى الرغم من أن هذه العوامل قد تؤثر في المستوى العام لميوله واهتماماته وبصفة عامة يمكن القول أن مقدار الإعداد

[1]- أ.بواب رضوان، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، الأداء الوظيفي والاجتماعي لأستاذ الجامعي في نظام الألمدي .

الأكاديمي للأستاذ الجامعي ونوعه يرتبط ارتباطا موجبا لنواتج التعلم عند الطلاب والنجاح في التدريس.

- **الطلاقة:** يعتمد التدريس الفعال على وضوح أفكار الأستاذ الجامعي وطلاقته في التعبير عنها وقد أكدت بعض الدراسات إن تعلم الطلاب لحقائق ومعلمات يرتبط على وجود معامل ارتباط موجب دال بين طلاقة الأفكار وتقديرات كفاية التدريس.
- **تنظيم نشاط التعليم ومعالجة متغيرات:** القدرات التي تعد مؤشرا مهما للكفاية المهنية في التدريس مهارة الأستاذ الجامعي وحساسيته في تنظيم نشاط التعلم ومعالجة متغيراته، إلا أنه لا تتوفر أدلة تجريبية كافية على ذلك، فالطلاب الذين يحكمون على الأستاذ الجامعي بانه منظم في ادارة الفصل وترتيب نشاط التعليم، يحققون انجازا أكبر في العمل الراسي منأقرانهم الذين يحكمون عليه بأنه أقل فهي هذه الخاصية، كما وجد أيضا أن الأساتذة الجامعيين الذين يقدرهم المديرون تقديرا عالميا عن أولئك الذين يقدرونهم تقديرا منخفضا بأن سلوكهم من خصائصه الترتيب والانتضام والمسؤولية والاهتمام في العمل داخل حجرة الدراسة والأساتذة الجامعيين الذين لديهم القدرة على تشخيص صعوبات التعليم واختيار مواد التعليم الملائمة لتحقيق نواتج معنية للتعليم كانوا أكثر نجاحا من سواهم في التدريس كما يتحدد بتحصيل الطلاب.
- **القدرة على الموائمة بين الأفكار والمستوى الفعلي للطالب:** لا يوجد أدلة كافية تحدد طبيعة العلاقة بين كفاية الأستاذ الجامعي من ناحية وقدرته على الموائمة بين الأفكار والاتصال والمستوى الفعلي للطلاب من ناحية أخرى، ودرجة تعمقه في المادة الدراسية من ناحية ثالثة وهذه القدرة ترتبط باكتساب المعاني الواضحة المستقرة غير الغامضة، وبخاصة في المرحلة الأولى من التعلم بصفة عامة.

2- الخصائص الشخصية الوجدانية:

تتمثل الخصائص الشخصية فيما يلي:

- يستجيب الطلبة استجابة وجدانية لخصائص الأستاذ الجامعي وتؤثره هذه الاستجابة الوجدانية في أحكامهم على فعالية التدريس فالطلبة من الناحية يقدرون في الأستاذ الجامعي المهارات في التدريس و الوضوح والاهتمام في العمل والتحكم الجيد في القاعة ةالعدل والحياد والمرح والفهم، القائم على التعاطف والاهتما بالطلبة ورغبته في معاونتهم و العطف عليهم والاهتمام بمشاعرهم.
- لا ترتبط السمات الشخصية في الأستاذ الجامعي ارتباطا ومع النو السوي للشخصية والصحة النفسية في القاعة ولا يطالب الأستاذ الجامعي بأن يعيد تكوين شخصيته ليتفق مع مجموعة خصائص مثالية من الوجهة النظرية حتى ولو كان ذلك ممكنا الا أنه مطالب بالاستفادة من ذخيرته من السمات الشخصية أفضل استفادة ممكنة في أثناء التدرب.
- من السمات المهمة التي ترتبط بفعالية التدريس: محاولة الأستاذ الجامعي تعددية الفرصة لطلبته لاستشارتهم عقليا وزيادة الدافعية الداخلية لديهم، فالأستاذ الجامعي الذي يتميز بالحيوية والخيال والحماس والاستشارة بالنسبة لمادته التي يدرسها يقدره المسؤولون وغيرهم من الملاحظين والمدربين بأنه أكثر نجاحا في التدريس وفي هذه الظروف يكون الطلبة أكثر انتاجا، كما يحققون نسبا أكبر في مجال الفهم.
- من أهم سمات شخصية الأستاذ الجامعي التي تؤثر في فعالية التدريس مدى التزامه الشخصي في النمو العقلي للطلبته، إذ يوجد اتفاق عام على أن هذه السمة تعد مكونا رئيسيا في الدافعية المهنية عند الأستاذ الجامعين فهي تحدد إلى درجة كبيرة،إذا كان سيبذل الجهد الضروري في التدريس لتحقيق كسب حقيقي يتمثل في النمو العقلي لطلبته أم أنه سيشتغل في المهنة بمجرد

كسب لقمة العيش وممارستها بصورة شكلية وللأسف لا تتوفر في الوقت الحاضر مقاييس جيدة لقياس هذه السمة، وبالتالي لا يوجد دليل موضوعي على علاقتها بالنجاح في التدريس.[1]

3- **الخصائص الاجتماعية:** وتشير إلى الخصائص التي تتعلق بجميع المعاملات والتفاعلات الاجتماعية المؤسسة التعليمية ومنها النظام والدقة في الأفعال والأقوال والعلاقات الطيبة من تواضع وصداقة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، الروح المرحة والتضامن مع الطلبة في حال وجود مشكلات اجتماعية...

4- **الخصائص الجسمية:** وهي كل الخصائص المتعلقة بالمظهر وصحة البدن فحسن المظهر وخاصة الهندام يزيد لأستاذ مهابة ونظافته تزيد الأستاذ اثراءا وتقديرا خاصا، إضافة إلى سلامة الحواس من خلال النطق السليم للحروف والكلمات حتى لا يكون عرضة للسخرية، وأخيرا سلامة البدن حيث أن الملتحق بمهنة التعليم يجب أن يكون معافى بدنيا من العاهات والتشوهات التي تعيقه عن أداء مهمته على أكمل وجه، كما يجب أن يتسم باللياقة البدنية على اعتبار أن التوافق العضلي والعصبي يؤدي الى حركة جيدة والى التوازن الذهني.

5- **الخصائص النفسية:** ويتعلق هذا النوع بالخصائص المرتبطة بالجانب النفسي والانفعالي والمزاجي لشخصية الأستاذ والتي تتمثل في الاتزان الانفعالي للأستاذ حسن التعرف ثم المواقف الحساسة، الثقة في النفس الموضوعية، الدافعي للعمل، المرونة التلقائية وعدم الجهود.[2]

[1]- حميدة التهامي اندش، المجلة العلمية لكلية التربية، صفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، المجلد1، العدد 14، سبتمبر 2019، كلية الأداب، جامعة مصراتة، ليبيا، ص 267-268.

[2]- أ. بواب رضوان، مرجع سابق، ص80.

ويشير جابر عبد الحميد جابر في كتابه (مدرس القرن، الواحد والعشرون الفعال) إلى خصائص وصفات المدرس الفعال ولخصها في خاصيتين هما:[1]

أ- **الخصائص الشخصية الدافعة:** فالمدرس الفعال .... الذي يمتلك الحماس المساعد على تعزيز دافعية المتعلمين نحو أداهم الدراسية والدفء الوجداني والعاطفي للحفاظ وخلق بيئة المناسبة للتعليم، وروح الفكاهة والدعابة لتخفيف التوتر وجعل التعلم متعة، ويمتلك أيضا القدرة على التوجه نحو النجاح لتنمية اتجاه ايجابي عندهم ومساعدتهم على النجاح إضافة إلى تشجيع ومساندة الطلبة حتى يحسوا بالاحترام ويؤمنون بالقدرات، ممالا يولد لديهم الرغبة في التطور نحو الأفضل.

ب- الخصائص المهنية: إن اكتساب الأستاذ للأنماط السلوكية المهنية الجيدة من شأنه أن يزيد من فعاليته في العملية التدريسية، فالجدية في العمل يجر الطلاب على العمل والصرف الجدي في الصف، والمدرس الجاد في العمل هو الموجه نحو تحقيق أهدافه العملية التدريسية ومساعدة التلاميذ على تحقيق أهداف التعلم وهو المتأني في تنفيذ التعليم وهو المنظم والمرتب للحجرة الدراسة والمخطط .

ثانيا: مهام الأستاذ الجامعي

1-من منظور قانوني: تتمثل مهام الأستاذ الجامعي حسب (علي عبد ربه حسن إسماعيل، 2007 ص105) في:

- التفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية، وأن يساهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المتكبدة والإشراف على ما يعده الطالب منها والإشراف على المعامل والمكتبات وتزويدها بالمراجع.

[1]- جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن واحد والعشرون الفعال(المهارات والتنمية المهنية) دار الفكر العربي، القاهرةط1، 2000، ص 17.

- التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصلية والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم تدعيم وترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.
- حفظ النظام داخل قاعات المحاضرات والدروس والمعاملات، ويقدمون إلى عميد الكلية أو المعهد تقريرا عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما أتخذه من إجراءات لحفظه.
- تقديم تقرير سنوي عن نشاطه العلمي والبحوث التي أراها ونشرها، والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختصة للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريرا إلى عميد الكلية أو المعهد عن سير العمل.
- المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاءا فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم أو الكلية أو المعهد.[1]

2-من منظور الطالب: تتمثل مهام الأستاذ الجامعي كما جاء في (Djamel Eddine Laïussait.2003.p.p.41.45) فانه من خلال تعريف الدول الثالث للأستاذ الجامعة باعتباره علاقة بيداغوجية فعالة يتضح أنه من الضروري التركيز في أهداف وتأثير الأستاذ الجامعي، الذي يبقى نقطة محورية لجميع البرامج من أجل تحسين نوعية التكوين البيداغوجي في الجزائر، وتتمثل مهام هذا الأخير من وجهة نظر الطالب في:

- **الأستاذ كخبير:** من المعترف به أن الأهداف التربوية والتعليمية يجب أن تتبلور حول بعض المهام الرئيسية، خاصة فيما يتعلق بنقل المعلومة الصحيحة لتطوير الفكر التحليلي والنقدي.

[1]- بسمة بن صالح، مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع تكيف نظام LMD من خلال العلامتين التدريس والتقييم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي، 2017، ص36.

وخلال العملية التعليمية يتفاعل الطالب مع الأستاذ ويعكسون ردود الأفعال الدائمة باكتساب المعرف ويتوقف رضا ودافعية الطلبة بالمقارنة مع الأهداف والنشاطات المنتظرة من العملية التعليمية حول فكرة الكفاءات التي تحيط بمكتسبات وواجبات ونشاطات ومعارف ومهارات الأستاذ.

يتضح هذا أن الأستاذ في نظر الطالب هو خبير في مجال تخصصه، ويجب عليه أن يمتلك من الأفكار والمعرف والمهارات ما يكفي لتأثير فيه والزيادة من دافعية الدراسة والتكوين.

بمعنى أن تأثير الأستاذ كخبير على قدرته في إثارة الفضول الفكري للطالب وإشباع حاجات أداءه، وكذلك على نوع العلاقة (طالب–أستاذ).[1]

– **كسلطة رسمية** : في هذا الدور الأستاذ محكوم ببعض النشاطات والوظائف المتعلقة بإتخاذ القرار فيما يتعلق بإنجازات الطالب وأداءه من جهة، ومن حيث تأقلمه مع نظام التقويم المطبق من طرف الأستاذ من جهة أخرى.

يعني أن الأستاذ يتمتع بالسلطة فيما يتعلق بإدارة صفة من حيث إتخاذ القرار فيما يتعلق بإنجازات الطالب وأدائه وتقييمه لها.

– **الأستاذ كمساعد إجتماعي** : ليس فقط مالك للمعرفة ومصدرا لها والتي من مهنته نقلها للطالب ولكن هو بمثابة عضو كامل في المجتمع الجزائري الذي ينمو ويتطور فيه، من هذا المنظور الأستاذ له إمكانيات بإعتباره عونا في العملية الإجتماعية .

من حيث أنه يشجع ويكون طالب من أجل تحقيق إندماجه الإجتماعي والمهني دون أن يتناقص نظام القيم الخاص به .

يعني أن الأستاذ الجامعي يعمل على تطوير وتنمية المجتمع من خلال تكوين أفراده وإكسابهم الكفاءات اللازمة للتسهيل إدماجهم المهني، وكذا تزويدهم بالأخلاق والقيم التي تساعد على إندماجهم

[1]– بسمة بن صالح، نفس المرجع، ص37.

الإجتماعي دون تعريض الطالب لأي من التناقضات بين أفكاره المكتسبة وواقعة المعاش، وبالطبع تحقيق هذه الأهداف يصب في صالح العام للمجتمع.[1]

– **الأستاذ كمرشد:** يتضح جليا بأنه لا يزال في الجزائر عدم التوافق بين المكونين بالمقارنة مع مفاهيم التعلم، لكن يتضح أيضا أن الأستاذ في دوره كمرشد من المؤكد أن له اتجاه تحقيق الأهداف التي سطرتها الطالب، والتي بإمكانها أن تتفرع بالمقارنة مع أهداف الأستاذ لكن يبدو انه من أجل تسهيل طريقة التعلم من الضروري الاعتراف بأنه توجد فروق بين الأفراد في المواد المعرفية المتواجدة في حدود القيم والأهداف.

المكون المرشد يمنع من فرض رأيه على نظرة الطالب للأشياء في محاولته للاندماج المعرفي والاجتماعي بل عليه مساعدته على الإبداع والاستقلالية الفكرية.

الأستاذ في دوره كمرشد عليه أن يحاول مساعدة الطالب على إدراك قدراته ومهاراته وتوجيهها صحيحا بالنظر إلى وجود الفروق الفردية، أيضا يساعده على تكوين أرائه الشخصية والاستقلال الفكري، مع مساعدته على الإبداع في ضوء قدراته المكتشفة.

– **الأستاذ كمثالي:** يتضح أنه من بين الصفات الهامة التي توجد عند الأستاذ المثالي في نظر الطالب بدون شك خبرته أولا وكذلك تفانيه وانضباطه وحماسه.

هذا الحماس الذي يساعد في إنشاء نوع من الانسجام، وكذلك طريقة تعرف الأستاذ على الأهداف المسطرة وملاءتها مع أهداف الطالب.

في نظر الطالب الأستاذ يتحلى بنوع من المثالية اذ امتلك الخبرة والمعرفة واستطاع نقلها له بالشكل الذي يجعله راضيا، إضافة إلى تفانيه وانضباطه وحماسه لأداء عمله، هذا الحماس الذي ينعكس على الطالب

[1]– بسمة بن صالح، نفس المرجع السابق، ص38.

ويساعده في تحقيق الانسجام والتوافق مع أهدافه الخاصة وحاجاته المراد إشباعها، أيضا في كيفية تعرف الأستاذ على أهداف الطالب ولائمتها مع أهداف الدروس.[1]

ثالثا: وظائف الأستاذ الجامعي

ان الحديث عن وظائف هيئة التدريس الجامعي مرتبط بالحديث عن وظائف الجامعة المهنية على فلسفية رئيستين ترتكزان على: الجانب المعرفي على اعتبار أن الوظيفة الأساسية للجامعة هي عملية معرفية و الجانب الاجتماعي حيث أن وظيفة الجامعة هم وظيفة اجتماعية سياسية وهي المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ويعمل على إيجاد حلول لها، وإجمالا يمكن تعداد وظائف هيئة التدريس فيما يلي:

1- **وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها:** وتقصد به هنا الأداء التدريس الذي يقوم به الأستاذ الجامعي وعملية التدريس من تقديم المعارف وأنشطة تعليمية كما وتشمل هذه العملية الخطة التدريسية بما تتضمن المقررات الدراسية وتتضمن أيضا عملية التدريس التخطيط لإعداد الدرس والقائم أولا بحد التدرج وتأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ وتطوير المناهج التدريسية في التخصص والعمل في الجان البداغوجية وإتقان اللغة التي يدرس بها.

2- **البحث العلمي:** ويمثل البحث العلمي الركيزة الأساسية من ركائز تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس فانطوائه للتدريس والنزعة الإبداعية لدى الأستاذ وعموما يمكن أن تشخص وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في التدريب هي البحث العلمي وأساليب التأليف في مناهج البحث وتقنياته لاستمرار في ممارسة البحث العلمي قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات.

[1]- نفس المرجع، ص40.

3- **خدمة المجتمع وتنميته:** يساهم عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة مجتمعه سواء كان تكليفا أو تطوعا في مجال تخصصه وحسب إمكانياته وخبراته من خلال خاصة المساعدة في حل المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية ....الخ.

وعلاج كالأمراض و الآفات المنتشرة في المجتمع وبالتالي فهو يسهر على إيجاد الحلول المناسبة لها بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عبر المحاضرات والندوات العامة وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية.

4- **الإدارة الأكاديمية:** يمارس الأستاذ الجامعي بعض الأعمال الإدارية أو ما يعرف بالقيادة الإدارية من أجل تسيير الجامعة على اختلاف هبي كلها، وكل هذه الممارسات محددة في القوانين المعمول بها في تسيير الجامعة على اعتبار أن هذا الأستاذ هو جزء من نظام إداري جامعي وتختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعا لاختلاف المناصب الإدارية التي يعكسها هؤلاء الأساتذة كما تتمثل الممارسات في العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وإشراف واتصال وتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب لقيادي كالديمقراطية واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج وغيرها من الأساليب التي تثبت نجاحها محليا وعالميا ولا يترتب عنها من إقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين، والاهتمام بمشاكل الطلبة وأحوالهم والمرونة وعدم الحدة في المعاملة ، إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب، كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء والعمال.

5- **المساهمة في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعي:** من خلال القيادة الفعالة و الرائدة لأفراد المجتمع جميع المجالات خاصة المجال السياسي.

6- **تنفيذ السياسات التربوية:** من خلال تنفيذ البرامج وتنظيم النشاطات المعينة ودراسة الأهداف التعليمية.

7- **تجسيد قيم وثقافة المجتمع:** من خلال تأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها.

8- **توطيد العلاقات:** وذلك بين كل من الجامعة والبيئة المحلية والمؤسسات المجتمعية الأخرى.

9- **القيام بالواجب:** من خلال تبني الدور الايجابي والفعال في جميع القطاعات من خلال توظيف معارفه وكفائته.[1]

المثقف للنشطة التعليمية، كما انه الشخص المتكيف والمرن وذلك بالوعي بالحاجات الطلبة بالفروق الفردية أثناء الموقف التعليمي ومعرفة الإيماءات اللفظية والغير لفظية المتنوعة وتعديل كل من شأنه من الأضرار بالعملية التعليمية، إضافة إلى أن الأستاذ الجامعي في مهنته لابد أن يكون حسن الاطلاع والمعرفة بالمادة الدراسية والإلمام التام والتحقيق بكل ما يخص البحوث والدراسات المتعلقة بالشخص الذي يدرسه، فالمعرفة بالمادة الدراسية تبقى ناقصة إذا لم تدعم للمعرفة المسبقة كل البحوث والدراسات في المجال الدراسي التخصصي.[2]

[1]- بلغالم عبد الناصر، مرجع سابق، ص52 - 53 .

[2]- بلغالم عبد الناصر، مرجع سابق، ص 53.

رابعا: مهارات الأستاذ الجامعي وأهم الصعوبات التي يواجهها:

1- مهارات الأستاذ الجامعي:

فانه في جميع مسائل التدريس هناك نوعين من المهارات نجد:

أ- **مهارات الشخصية:** وتتمثل في موهبة الاتصال، قدرة الاستماع، الإشباع الشخصي الحماس... و كل أستاذ مهاراته ابتداء من شخصيته و الذاتية والمهنية.

ب- مهارات علمية وتقنية: وتتمثل في التحكم في التخصصات، فن التدريس التخصصات، تحديد أهداف، التدريس، تخطيط الدرس، تقنيات التدريس، تقنيات التقويم، هذه المهارات يمكن التعرف عليها من خلال المطويات وملتقيات التكوين.

إن بيداغوجية الأنجلوسكونية يتكلمون في هذا الموضوع من حيث قاعدة المعارف عند الأستاذ (Kmowledge base for teaching) ويرون أحد الشروط الهامة في جميع النجاحات المهنية تمكن في تكوين الأساتذة في المعارف الضرورية لأداء المهام المرتبة عليهم.[1]

2- الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي الجزائري:

إن أهم ما يواجهه الأساتذة الجزائريين من مشاكل تتمثل في:

3- تكوين غير كافي.

4- في هذا العصر الأغلبية الكبيرة من الأساتذة ليس لديهم إلا شهادة ماجستير (أساتذ مساعد).

5- مستوى التكوين لم يبدأ في التحسن إلا خلال افتتاح مختلف التكوينات في الرتب العليا بداية (1979) ، ولكن مجهودات كبيرة تبقى في هذا المجال.

6- عدم الاستقرار الزمني في العمل نظرا لضعف الأجور والسلم في الوظيف العمومي.

[1]- بسمة بن صالح، نفس المرجع، ص 41.

7- استقبالات وتوظيف متتالي ما سبب اختلال وعدم استقرار في مختلف الهياكل الجامعية، إضافة إلى كل ذلك المشاكل الاجتماعية والمهنية ومن بينها مشكل السكن الذي يبقى السبب الرئيسي في اضطراب الوظيفة الطبيعية للجامعة.[1]

خامسا: المعيقات التي تواجه الأستاذ الجامعي

تلعب الجامعة دورا أساسيا في تطوير المجتمعات وتحقيق وظائفها بنجاح وعلى اعتبار أستاذ الجامعة ركن أساسي فيها يتطلب الأمر البحث عن الصعوبات التي تواجههم في العمل ومن بين هذه الصعوبات مايلي:

- نقص المراجع وهي من أخطر المشكلات التي يواجهها الباحث.
- البيوقراطية وأثرها على عمل الأساتذة.
- قلة حضور المؤتمرات والأدوات العلمية وانعدام التشجيع من قبل الإدارة.
- عد الاستفادة من بحوث الأساتذة.
- قلة المجلات العلمية لنشر البحوث.
- تأثير الأزمات الاقتصادية والانفجار المعرفي والعلمي.[2]

[1]Benslitane, Ali(2003) , La Gouvernemnt De L'univerté Point De vue D'un Ancien Recteur. Alger ; Editions Distribution Bahare Eddin, P ; 33 -34.

[2]- فنور شادية، تقييم الأداء المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، قسم علوم التربية وعلم النفس والأرطوفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018، ص 11.

الفصل الثالث

تمهيد:

إن لكل بحث علمي منهجية مناسبة له والتي تعتبر هي الأساس لسير هذا البحث بهدف تحليل النتائج المتوصل إليه في ضوء التساؤلات التي تم طرحها حيث أن هذا الجانب سيتم عرض وتحليل البيانات الميدانية في ظل التساؤلات التي انطلقت منها الدراسة وحولا إلى أهم النتائج والتوصيات المقترحة لهذه الدراسة.

أولا: عرض وتحليل البيانات وتفسيرها

المحور الأول: خصائص مجتمع البحث البيانات الأولية

الجدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد لعينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة
طالب	7	% 29.16
طالبة	17	% 70.83
المجموع	24	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم 01 المتعلق بالجنس النوع أين أعلى نسبة لدى طلبة الدكتوراه بجامعة شاذلي بن جديد الطارف سجلت لدى فئة الإناث حيث قدرت نسبتها 70.83%في حين عرفت نسبة الذكور 29.16% وهي نسبة منخفضة مقارنة بنسبة الإناث.

ويعود سبب ارتفاع نسبة الطالبات المسجلات بتطور الثالث دراسات عليا مقارنة بالنسبة الذكور إلى أن في فئة الإناث لديهن الفرصة لمتابعة الدراسة بصفة كبيرة مقارنة بالذكور وذلك لأن الفئة الآخرة طلبت الذكور تتجه إلى العمل لتوفير المتطلبات الاجتماعية المختلفة التي تفرضها القيم الدينية والمجتمعية على الذكور وارتفاع أيضا عدد الطلبة الإناث مقارنة بعدد الطلبة الذكور هو انعكاس طبيعي لنسبة النجاح في البكالوريا حيث تجاوزت نسبة الإناث 60% خلال السنوات العشر الأخيرة.

الجدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية:

السن	التكرارات	النسبة
أقل من 30 سنة	13	% 54.16
من 31 الى 40 سنة	7	% 29.16
من 41 الى 50 سنة	4	% 16.66
50 سنة فما فوق	0	% 0
المجموع	24	% 100

من خلال الجدول رقم 02 الخاص بتوزيع العينة حسب الفئات العمرية يتضح أن أعلى نسبة سجلت لدى الفئة التي يتراوح نسبها أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 15.16% حيث كان عدد الأفراد 13 مفردة ليتم تسجيل نسبة 29.16% لدى الفئة من 31 إلى 40 سنة بعدد 07 مفردات أما الفئة التي يتراوح سنها من 41 إلى 50 سنة فقد سجلت نسبة 16.66% وهي نسبة منخفضة مقارنة ب الفئتين السابقتين أما نسبة الفئة التي يتراوح سنها فوق 50 سنة فهي نسبة منعدمة.

ويتضح من خلال النسب التي تم تسجيلها أن الفئة أقل من 30 سنة هي أعلى نسبة ويعود ذلك إلى أن أغلبية الطلبة يزاولون دراستهم مباشرة بعد إنهائهم طور الماستر خاصة وان المشاركة والفوز بي منصب الدكتوراه يعتبر حلم لدى جميع الطلبة لذلك فهم يسعون إلى تحقيق هذه الرغبة وهذا الطموح أما انخفاضها لدى الفئات المتبقية فهذا يرجع إلى اتجاه غالبية المتخرجين لا سيما القدامى منهم إلى الحياة المهنية والحياة الخاصة من خلال تأسيس حياتهم التي يعتقدون أنها تعيقهم في اختبار مسابقة الدكتوراه.

الجدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية:

الوضعية المهنية	التكرارات	النسبة
طالب دكتوراه أجير	5	% 20.83
طالب دكتوراه غير أجير	19	% 79.16
المجوع	24	% 100

يتبين من خلال الجدول رقم 03 الخاص بتوزيع الطلبة حسب الوضعية المهنية أن أعلى نسبة سجلت لدى الطلبة الغير الأجراء حيث قدرت النسبة ب 79.16% في حين سجلت نسبة الطلبة الأجراء 20.83%.

ويفيدنا تنوع الوضعية المهنية لأفراد العينة بين أجراء وغير أجراء في معرفة مستوى جدي بية مهنة أستاذ جامعي لدى هؤلاء بغض النظر على أديه في عيال للتوظيف والرغبة في الحصول على مهنة خاصة لدى الطلبة الأجراء.

الجدول رقم 04 يوضح المهنة التي يطمح طالب دكتوراه غير الجير لمزاولتها بعد مناقشة أطروحة الدكتوراه:

المهنة	التكرارات	النسبة
أستاذ جامعي	16	% 66.66
قطاع اقتصادي	02	% 8.33
الإدارة العمومية	06	% 25
مهن حرة	0	% 0
المجموع	24	% 100

يتبين من خلال الجدول رقم 04 أن أغلب الطلبة قد كانت إجاباتهم مرتفعة وذلك بنسبة 66.66% بالمياه في حين سجلت نسبة 8.33% وهي نسبة منخفضة جدا مقارنة بسابقتها أما نسبة الطلبة الذين اختاروا التوجه لقطاع الإدارة العمومية فقد كانت النسبة 25% أما مؤشر المهن الحرة فقط سجلت نسبة منعدمة ويعود سبب ارتفاع اتجاه الطلبة حول مهنة الأستاذ الجامعي وذلك لأنها المهنة التي تعتبر حلم لدى جميع الطلبة حيث أن معظم الطلبة يطمحون للوصول إلى هذه المهنة التي تحقق لديهم مكانة إجتماعية مرموقة بالإضافة إلى توفير راتب شهري وهذا ما يعكس قوة جدي بية المهنة لدى طلبة الدكتوراه.

الجدول رقم 05 يوضح مدى إستعداد تغيير مهنة طالب دكتوراه أجير من أجل إمتهان التدريس في الجامعة:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	18	% 75
لا	06	% 25
المجموع	24	%100

من خلال الجدول رقم 05 يتضح أن نسبة الطلبة الذين عبروا عن استعدادهم لتغيير مهنة طالب دكتوراه جير من أجل امتهان مهنة الأستاذ في الجامعة حيث سجلت أعلى نسبة قدرت ب75% لدى الطلبة الذين أجابوا ب"نعم" في حين سجلت نسبة 25% لدى الطلبة الذين أجابوا ب "لا" .

ويبدو من خلال إجابات الطلبة أن غالبيتهم لديهم إستعداد لتغيير المهنة وانته المهنة الأستاذ الجامعي نظرا لاعتقادهم أن هذه المهنة تحقق لهم مكانة إجتماعية مرموقة بالإضافة إلى توفير الحاجيات الفيزيولوجية التي حددها "ماسلو" من خلال نظرية سلم الحاجات التي تحقق لهم حاجات الأمن وحاجات التقدير حسب نظرية "ماسلو" حيث تعكس البيانات الواردة في الجدول هناك جاذبية كبيرة لدى المبحوثين لم تيها مهنة أستاذ جامعي وهو ما يعكس استعدادهم لتغيير المهنة من أجل ذلك.

الجدول رقم 06 يوضح المهنة المناسبة التي تتفق مع ميول طالب دكتوراه وتحقق طموحاته:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	24	% 100
لا	0	% 0
المجموع	24	% 100

من خلال الجدول رقم 06 يتضح لنا انه مفردات العينة والمقدرة ب 24% قد عبرت على أن مهنة الأستاذ الجامعي هي ميول الأفراد ذلك أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنته ساهموا في تحقيق الذات بالإضافة إلى أن مهنة الأستاذ الجامعي هي طموح ورغبة لكل طالب دكتوراه الذين عبروا من خلال المقابلة التي أجريت معهم على أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة مرموقة يسعى إليها كل طالب منذ دخول الجامعة.

المحور الثاني: بيانات خاصة بسمعة الأستاذ الجامعي

الجدول رقم 07 يوضح السمعة الجيدة التي يحظى بها الأستاذ الجامعي في المحيط الاجتماعي:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	19	% 79.16
لا	05	% 20.82
المجموع	24	% 100

من خلال الجدول رقم 07 يتضح أن نسبة الطلبة الذين عبروا على أن الأستاذ الجامعي يحظى بسمعة جيدة في المحيط الاجتماعي حيث سجلت أعلى نسبة قدرت ب 79.16% لدى الطلبة الذين أجابوا ب "نعم" في حين سجلت نسبة 20.82% لدى الطلبة الذين أجابوا ب "لا".

والملاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق أن مهنة التدريس بصفة عامة والتدريس الجامعي بصفة خاصة ما زال تحظى بسمعة جيدة في المجتمع.

الجدول رقم 08 يوضح نظرة المبحوثين أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة ذات:

المكانة	التكرارات	النسبة
مكانة اجتماعية عليا	15	% 62.5
مكانة اجتماعية متوسطة	09	% 37.5
مكانة اجتماعية دنيا	0	% 0
المجموع	24	% 100

يظهر لأنها من خلال الجدول رقم 08 أعلاه الذي يوضح مكانة مهنة الأستاذ الجامعي أن أغلبية أفراد المهنة بنسبة 62.5% صرحوا أن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة ذات مكانة إجتماعية عالية فيما يرى 37.5% من المبحوثين أن مهنة الأستاذ الجامعي ذات مكانة إجتماعية متوسطة بينما لم تسجل أي إجابة على أن مهنة الأستاذ الجامعي ذات مكانة إجتماعية دنيا وهذا ما يؤكد على تقدير واحترام المجتمع للأستاذ الجامعي وإعطائه مكانة إجتماعية عالية أو متوسطة على الأقل.

الجدول 09 يوضح رأي المبحوثين أن مهنة الأستاذ الجامعي في كونها مهنة نبيلة ولها فائدة اجتماعية:

الفئة	التكرار	النسبة
نعم	22	% 91.66
لا	0	% 0
إلى حد ما	0	% 8.33
المجموع	24	% 100

يظهر لنا من خلال الجدول الأعلى الذي يوضح رأي المبحوثين حول مهنة الأستاذ الجامعي كونها مهنة نبيلة ولها مكانة إجتماعية أن أغلب أفراد العينة بنسبة 91.66% صرحوا بأن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة نبيلة ولها مكانة اجتماعية فيما أجاب 8.33% من المبحوثين بأن مهنة الأستاذ الجامعي تعتبر إلى حد ما مهنة نبيلة ودت مكانة اجتماعية.

وهذا ما يؤكد بأن مهنة الأستاذ الجامعي تعتبر من علميهم المحترمة وذات قيمة اجتماعية وسط المجتمع.

الجدول رقم 10 يوضح بأن الأستاذ الجامعي هو شخص ناجح اجتماعيا:

الفئة	التكرار	النسبة
نعم	13	% 54.16
لا	2	% 8.33
الى حد ما	9	% 37.5
المجموع	24	% 100

يظهر لنا من خلال الجدول10 الأعلى الذي يوضح إذا ما كان الأستاذ الجامعي شخص ناجح اجتماعيا أن أكثر من نصف أفراد العينة بنسبة 54.16% صرحوا بأن الأستاذ الجامعي ناجح اجتماعيا فحسب بعض المبحوثين فإن الأستاذ الجامعي يتمتع بعلاقات طيبة مع مختلف شرائح المجتمع ويلقى التقدير والاحترام وهذا دليل على نجاحه اجتماعيا.

فيما أجاب بما نسبتهم 8.83% من المبحوثين بأن الأستاذ الجامعي شخص غير ناجح اجتماعيا في العلاقات العامة في المجتمع تختلف كليا عن العلاقات في مجال العمل ومنه في النجاح الاجتماعي يتطلب ميزات لا تتوفر غالبا في شخص الأكاديمي حسب بعض المبحوثين في حين أجاب من نسبتهم 37.5% من المبحوثين بأن الأستاذ الجامعي يعتبر إلى حد ما شخص ناجح اجتماعيا.

الجدول رقم 11 يوضح مدى التقدير الذي يكنه المجتمع للأستاذ الجامعي:

التقدير	التكرارات	النسبة
عالي	14	% 58.33
متوسط	08	% 33.33
ضعيف	01	% 4.16
المجموع	24	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11 أن أغلب طلبة الدكتوراه قد عبروا بتقدير عالي أن الأستاذ الجامعي له تقدير يكنه المجتمع له وذلك بنسبة 58.33% في حين سجلت نسبة 33.33% من طلبة الدكتوراه وهي نسبة متوسطة من خلال أن الأستاذ الجامعي له تقدير في المجتمع.

بينما نجد تقدير ضعيف من الطلبة قدرت نسبتهم ب 4.16% الذين يرون أن الأستاذ الجامعي له تقدير يكنه المجتمع.

- تلخيصا لما تقدم فقد بينت المعطيات الإحصائية المتعلقة بسمعة الأستاذ الجامعي أن الأستاذ الجامعي يعد الحجر الزاوية لأن له سمات شخصية وكفاءات تدريسية علمية ومهنية مميزة لذلك فهو يحظى بسمعة جيدة داخل المحيط الاجتماعي.

المحور الثالث: بيانات خاصة بالمحفزات

الجدول رقم 12 يوضح رأي المبحوثين حول مزايا مزاولة مهنة أستاذ جامعي:

المهنة	التكرارات	النسبة
مهنة تمكنك من تحقيق ذاتك	16	% 32
مهنة تمنحك آفاق مستقبلية واسعة	15	% 30
مهنة تمنح لك الفرصة لتطوير المعارف في مجال تخصصك العلمي	19	% 38
مجموع إجابات المبحوثين	50	% 100

نلاحظ من خلال الجدول12 أعلاه أن أغلب طلبة الدكتوراه يعتقدون أن مزاولة مهنة أستاذ جامعي مهنة تمنح فرص لتطوير معارف في مجال التخصص العلمي حيث قدرت بي 38% وفي المقابل تليها نسبة 32% من المبحوثين الذين يعتقدون أن مزاولة مهنة أستاذ جامعي هي مهنة تمكن الطالب من تحقيق الذات

في حين نجد أن نسبة 30% من المبحوثين يعتقدون أن مزاولة مهنة أستاذ جامعي مهنة تمنح آفاق مستقبلية واسعة.

ونستنتج مما تقدم أن آراء المبحوثين حول المزايا التي تتوفر عليها مهنة أستاذ جامعي وهي تعكس كلها آراء إيجابية تزيد من جاذبية هذه المهنة لذا هؤلاء الطلبة المبحوثين.

الجدول رقم 13 يوضح مدى اعتقاد أن مهنة التدريس في الجامعة تساعدك على تحقيق طموحاتك من خلال الراتب المغري:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	12	% 50
لا	02	% 8.33
إلى حد ما	10	% 41.66
المجموع	24	% 100

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول 13 الأعلى أن نسبة 50% من طلبة الدكتوراه الذين أجابوا بنعم اعتقدوا أن مهنة التدريس في الجامعة تساعد على تحقيق طموحات من خلال الراتب الشهري بينما كانت نسبة 41.66% من طلبة الدكتوراه اعتقدوا أن مهنة التدريس في الجامعات تساعد على تحقيق طموحات من خلال الراتب الشهري والذين أجابوا ب إلى حد ما ثم تاليها نسبة 8.33% من طلبة الدكتوراه عبروا بالرفض لاعتقادهم أن مهنة التدريس في الجامعة لا تساعد على تحقيق طموحات من خلال الراتب المغري.

الجدول رقم 14 يبين ما إذا كانت الكفاءات المادية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تحفزه لاختيار هذه المهنة:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	10	41.66%
لا	04	16.66%
إلى حد ما	10	41.66%
المجموع	24	% 100

من خلال الجدول رقم 14 يتضح أن نسبة من طلبة الدكتوراه الذين عبروا عن ما إذا كانت المكافآت المادية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تحفز اختيار هذه المهنة حيث سجلت أعلى نسبة قدرت ب41.66% لدى الطلبة الذين أجابوا" بنعم "وكدا الحل بالنسبة للطلبة الذين أجابوا ب "إلى حد ما" في حين سجلت نسبة 16.66% لدى طلبة الدكتوراه لدينا جابوا ب" لا "ويبدو من خلال إجابات الطلبة أن غالبيتهم يرون أن المكافآت المادية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تحفز بالتأكيد على اختيار هذه المهنة نظرا لاعتقادهم أن هذه المهنة هي مهنة نبيلة دو مكانة إجتماعية التي تساعدهم على تلبية احتياجاتهم منها الملبس المسكن.....

الجدول 15 يوضح الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة من تربصات علمية وحضور الندوات والملتقيات العلمية داخل وخارج الوطن يشكل حافزا نمتي هان هذه المهنة:

الحوافز	التكرار	النسبة
تشكل حافزا قويا	17	% 70.83
يشكل حافزا متوسطا	05	% 20.83
يشكل حافزا ضعيفا	02	% 8.33
المجموع	24	% 100

يظهر لنا من خلال جدول15 أعلى الذي يوضح الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة من تربصات علمية وندوات وملتقيات علمية داخل وخارج الوطن أن أغلب أفراد العينة بنسبة 70.83% أكدوا بأنها تشكل حافزا قويا بالنسبة لهم وهو ما يؤكد بأن هذه الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعات تعتبر من المحفزات الجذابة لطلبة الدكتوراه لممارسة وظيفة الأستاذ الجامعي بعد التخرج تاليها نسبة 20.83% من المبحوثين ممن أجابوا بأنها تشكل حافزا متوسطا بالنسبة لهم فإلى جانب هذه الامتيازات تجذبهم امتيازات أخرى لا تتمثل في النشاط العلمي فقط فيما أجاب ما نسبتهم 8.33% من المبحوثين بأنها لا تشكل حافزا بالنسبة لهم فهناك امتيازات أخرى تمنحها مهنة الأستاذ الجامعي كما أجاب أحد المبحوثين مثل عدد ساعات العمل القليلة مقارنة بالمهن الأخرى خاصة الإدارية.

الجدول رقم 16 يوضح ما إذا كان الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يحقق له البيت ويكسبه التقدير والاعتراف الاجتماعي:

الفئة	التكرار	النسبة
نعم	19	% 79.16
لا	0	% 0
إلى حد ما	5	% 20.83
المجموع	24	% 100

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه ما إذا كان الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يحقق له الذات ويكسبه التقدير والاعتراف الاجتماعي.

إن أغلبية أفراد العينة بنسبة 79.16% صرحوا بأن الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يحقق له الذات ويكسبه التقدير والاعتراف الاجتماعي فيما أجاب من نسبتهم 20.83% من المبحوثين أن الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يحقق له إلى حد ما زيت ويكسبه التقدير والاعتراف الجامعي وهو ما يؤكد أن الإنتاج العلمي للأستاذ يساهم في الرفع من قيمته في بيئة العمل وكذلك المجتمع.

الجدول رقم 17 يوضح مدى إعطاء التدريس في الجامعة من فرص قصب الاعتراف الدولي من خلال البحث العلمي يشكل حافزا بالنسبة امتهان هذه المهنة:

الفئات	التكرارات	النسبة
نعم	18	% 75
لا	01	% 4.16
إلى حد ما	05	% 20.83
المجموع	24	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 والذي يمثل مدى إعطاء التدريس في الجامعة من فرص كسب الاعتراف الدولي من خلال البحث العلمي والذي يشكل حافزا بالنسبة امتهان هذه المهنة حيث نلاحظ أن أكثر نسبة 75% لدى المبحوثين الذين أجابوا بنعم في حين سجلت نسبة 20.83% لدى الطلبة الذين أجابوا ب إلى حد ما فيما نجد باقي المبحوثين أجابوا بالله وهي نسب ضعيفة مقارنة بالنسب الفئتين.

وهذا راجع إلى أن امتهان هذه المهنة تحقق فرص التي تمنحها وظيفة التدريس في الجامعة حيث تفتح آفاق لكسب الاعتراف الدولي من خلال التقدم المهني.

الجدول رقم 18 يوضح العوامل التي تجعل مهنة الأستاذ الجامعي مهنة مغرية:

العوامل	التكرارات	النسبة
تمنحك فر ممارسة من حرة موازية	01	% 2.04
تمنحك فرص نشر الأبحاث العلمية	22	% 44.89
تكون شبكة علاقات اجتماعية ايجابية	11	% 22.44
تمنحك فرص خدمة المجتمع (تقدم محاضرات، حصص...)	15	% 30.61
مجموع إجابات المبحوثين	49	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 أنا أكبر نسبة من المبحوثين الذين يعتقدون أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة مغرية كونها تمنح فرص نشر الأبحاث والدراسات العلمية قدرت ب 44.89% وكذلك تمنح المهنة فرص خدمة المجتمع تقدم محاضرات حصص إذاعية مقالات صحفية بنسبة 30.61% في حين نجد أن نسبة 22.44% من المبحوثين الذين يعتقدون أن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة مغرية كونها تكون شبكة علاقات اجتماعية بينما نجد نسبة قليلة من المبحوثين يرون أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة مغرية كونها تمنح فرص لممارسة مهن حر موازية.

الجدول رقم 19 جانب يبين أهم الامتيازات التي تجعلك ترغب في مزاولة مهنة التدريس بالجامعة:

الامتيازات	التكرارات	النسبة
المساهمة في إثراء وتطوير البحث العلمي مع تقديم إضافات للحقل المعرفي	06	% 25
إتاحة الفرص لإيجاد العمل وفقا للمستوى العلمي المتحصل عليه. المستحقات المالية والعلاوات.	02	% 8.33
فرص لكسب الاعتراف الدولي وتكوين شبكة علاقات مع أساتذة وباحثين من مختلف الدول	02	% 8.33
كسب مكانة علمية مرموقة ومكانة اجتماعية محترمة	05	% 20.83
تمنح فرص تطوير السيرة الذاتية والثقة بالنفس	05	% 20.83
تتميز هذه الوظيفة (المهنة) بالاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي	02	% 8.33
اكتساب معارف جديدة وتطويرها	01	%4.16
ساعات العمل المناسبة والعمل في مناخ حيوي ومناسب	01	% 4.16
المجموع	24	% 100

من خلال النتائج التي تم تسجيلها في الجدول رقم 19 يتبين أن من أهم الامتيازات التي تجعل طالب الدكتوراه يرغب في مزاولة مهنة التدريس في الجامعة هي المساهمة في إثراء وتطوير البحث العلمي مع تقديم إضافات للحقل العلمي وكان ذلك بنسبة 25% أما بالنسبة لمؤشري كسب مكانة علمية مرموقة ومكانة اجتماعية محترمة وتمنح فرص تطوير السيرة الذاتية والثقة بالنفس فقد تم التسجيل نسبا متساوية قدرت ب 20.83% أما بالنسبة لمؤشر إتاحة الفرص لإيجاد العمل وفقا للمستوى العلمي المتحصل عليه المستحقات المالية الراتب والعلاوات وكذا مؤشر فرص كسب الاعتراف الدولي وتكوين شبكة علاقات مع أساتذة أو باحثين من مختلف الدول ومؤشر تتميز هذه المهنة بالاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي فقد

سجلت هذه المؤشرات نسبة 8.33% في حين سجله مؤشري اكتساب معارف جديدة وتطويرها ومؤشر ساعات العمل المناسبة والعمل في مناخ مناسب وحيوي وذلك بنسبة 4.16%.

ومن خلال هذا الجدول يتبين أن أهم امتياز يجعل طالب الدكتوراه يرغب في مزاولة مهنة التدريس بالجامعة هو مساهمة في إثراء وتطوير البحث العلمي مع تقديم إضافات للحقل المعرفي وهو فعلا الدور إلمام وطبه حيث أن طالب الدكتوراه من أهم واجباته هو البحث وتقديم إسهامات ثرية للحقل العلمي.

المحور الرابع: بيانات خاصة بجودة الحياة الوظيفية

الجدول رقم 20 يبين توفر مناخ يتسم بالثقة وصدق والتعاون بين الزملاء في العمل:

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	14	%58.33
تقدير متوسط	09	% 37.5
تقدير ضعيف	01	% 4.16
المجموع	24	% 100

من خلال معطيات الجدول رقم 20 نجد أن يمتهن مهنة أستاذ جامعي يشكل تقدير عالي وذلك بنسبة 58.33% ويرون أن مهنة أستاذ جامعي بالنسبة لديهم تحقق من خلال توفر مناخ عمل يتسم بالثقة والصدق والتعاون بين الزملاء فهو بالنسبة لهم يشكل تقدير بدرجة عالية وهذا الجو المهني على التعاون والحرية يساعدنا على رفع الروح المعنوية للطلبة الدكتوراه ورفع روح المبادرة لديهم.

في حين نجد نسبة متوسطة تقدر ب 37.5% من طلبة الدكتوراه ولا دينا يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق لديهم من خلال توافر مناخ يتسم بالثقة والتعاون بين الزملاء فهي ذات تقدير متوسط بينما فإن امتهان مهنة أستاذ جامعي بأقل درجة قدرت ب4.16% ويرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تكمن

لديهم من خلال توفر مناخ عمل أو بيئة عمل تتسم بالثقة والتعاون مع الزملاء هذا يرجع في الأساس إلى غياب روح العمل والمبادرة الجماعية داخل المؤسسة الجامعة وغياب فرص الحوار والتواصل.

الجدول رقم 21 : يوضح وجود علاقات إيجابية في بيئة العمل تتسم بالاحترام المتبادل

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	14	% 58.33
تقدير متوسط	07	% 29.16
تقدير ضعيف	03	% 12.5
المجموع	24	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 21 أنا أغلب طلبة الدكتوراه عبروا بتقدير عالي من أن امتهان مهنة أستاذ جامعي بنسبة 58.33% من خلالنا امتهان مهنة أستاذ جامعي تتجسد لديهم من خلال وجود علاقات إيجابية في بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل حيث نجد أقلية من الطلبة وبنسبة تقدر بيه 29.16%.

ودرجة تقدير متوسط وجود علاقات إيجابية في بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل بينما نجدة 42.5% من طلبة الدكتوراه الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق من خلال وجود علاقات إيجابية في العمل بدرجة تقدير ضعيف.

الجدول رقم 22 : يوضح العمل في بيئة عمل خلية من النزاعات والتوتر والقلق

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	11	% 45.83
تقدير متوسط	10	% 41.66
تقدير ضعيف	03	% 12.5
المجموع	24	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم 22 انا نسبة من طلبة الدكتوراه عبر بتقدير عالي لامتهان مهنة أستاذ جامعي قدرت بي 45.83% حيث يرون أن امتهن مهنة أستاذ جامعي تتحقق بالنسبة لهم من خلال العمل في بيئات عمل خالية من النزاعات والتوتر والقلق فهي تشكل تقدير عالي التي تجعل الطالب الدكتوراه يرغب في امتهان مهنة أستاذ جامعي وهذا راجع إلى التفاهم والتشاور فيما بينهم في إجراء الرأي حيث نجد تقدير متوسط من طلبة الدكتوراه الذين قدرت نسبتهم ب41.66% حيث يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتمثل بالنسبة لهم من خلال العمل في بيئة عمل خالية من النزاعات والتوتر والقلق وبعيدا عن الصراعات.

بينما بتقدير ضعيف من امتهان مهنة أستاذ جامعي قدرت بنسبة 12.5% من طلبة الدكتوراه.

الجدول رقم 23 : يبين توفر بيئة عمل إيجابية ومريحة خالية من الإكراه والمخاطر والضغوطات

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	12	% 50
تقدير متوسط	11	% 45.83
تقدير ضعيف	01	% 4.16
المجموع	24	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم 23 أن نسبة 50% من طلبة الدكتوراه لدينا يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير عالي والتي تتمثل لديهم من خلال توفر بيئة عمل إيجابية ومريحة خالية من الإكراه والمخاطر والضغوطات وفي المقابل تليها نسبة 45.83% من طلبة الدكتوراه الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جميعي تشكل تقدير متوسط والتي تحقق بالنسبة لهم من خلال توفر بيئة عمل إيجابية ومريحة خالية من الإكراه والمخاطر والضغوطات المهنية.

في حين نجد أن نسبة 4.16% من طلبة الدكتور الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير ضعيف فهي تتمثل بالنسبة لهم في توفر بيئة عمل خالية من الإكراه والمخاطر والضغوطات وهذا يعكس حاجة الطالب الدكتوراه لبيئة أعمال صحية يشعر فيها بالراحة النفسية.

الجدول رقم 24: يبين ما إذا كانت الوظيفة تمنح فترات كافية من الراحة

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	13	% 54.16
تقدير متوسط	10	% 41.66
تقدير ضعيف	01	% 4.16
المجموع	24	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 24 أن أغلب طلبة الدكتوراه وبالنسبة تقدر بيه 54.16% يرون أن فهمت يهن مهنة أستاذ جامعي تتحقق بتقدير عالي والتي تتمثل أساسا في منح الوظيفة لفترات راحة كافية في حين نجد أن نسبة 41.66 من طلبة الدكتوراه يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير متوسط والتي تحقق بالنسبة لهم في منح الوظيفة لفترات راحة كافية.

بينما نجد أن باقي طلبة الدكتوراه وبنسبة قدر ب 4.16% يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير ضعيف فهي تتجسد من خلال منح الوظيفة لفترات راحة كيف هي وهذا يرجع إلى أتهاون ونقص الحاجات الأولية لطلبة الدكتوراه.

الجدول رقم 25 : يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	14	% 58.33
تقدير متوسط	08	% 33.33
تقدير ضعيف	02	% 8.33
المجموع	24	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 25 أن هناك نسبة كبيرة من طلبة الدكتوراه والتي تقدر نسبتهم ب58.33% ولا دينا يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير عالي والتي تتمثل لديهم من خلال منح الوظيفة فرص لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل كما نجد نسبة 33.33% من طلبة الدكتوراه يرون أن إمتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير متوسط والتي تتمثل لديهم من خلال منح الوظيفة فرص لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والعمل.

في حين نجد أن نسبة 8.33% من طلبة الدكتوراه يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تشكل تقدير ضعيف ولدت يتحقق بالنسبة لهم من خلال منح الوظيفة فرص لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وهذا يرجع بصفة أكبر إلى عدم اهتمام الجامعة والإدارة خاصة باحتياجاتي هنا في حين أن المسؤولين لا يهمهم سوى سير التدريس والعمل فقط ولا يهتمون بمشاكل طلبة الدكتوراه.

الجدول رقم 26 : يوضح ما إذا كانت الوظيفة تضمن لك الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	18	% 75
تقدير متوسط	04	% 16.66
تقدير ضعيف	02	% 8.33
المجموع	24	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 26 أن أكبر نسبة من طلبة الدكتوراه والتي تقدر ب 75% يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق من خلال أن الوظيفة تضمن للطالب الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي فهي تشكل تقدير عالي بالنسبة لهم وتليها نسبة 16.66% من طلبة الدكتوراه الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تكمن لديهم من خلال ضمان الوظيفة للاستقرار الاجتماعي الأمن الوظيفي فبالنسبة لهم تشكل تقدير متوسط.

بينما نجد نسبة قليلة من طلبة الدكتوراه تقدر نسبتهم بي 8.33% يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق من خلال أن الوظيفة تضمن لهم الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي فهي تشكل أساسا تقدير ضعيف بالنسبة لهم

الجدول رقم 27 : يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص كبيرة للتقدم المهني والنمو الشخصي

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	16	% 66.66
تقدير متوسط	08	% 33.33
تقدير ضعيف	0	% 0
المجموع	24	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 27 أنه أكبر نسبة من طلبة الدكتوراه والتي تقدر نسبتهم ب 66.66% يرون أن امتهان المهنة أستاذ جامعي تتحقق من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة للتقدم المهني والنمو الشخصي لدى الطالب الدكتوراه فهي تشكل تقدير عالي بالنسبة لهم وتليها نسبة 33.33% من طلبة الدكتوراه الذين يرون ان امتهان مهنة أستاذ جامعي تكمن لديهم من خلال الفرص الكبيرة التي تمنحها الوظيفة للتقدم المهني والنمو الشخصي فبالنسبة لهم تشكل تقدير متوسط.

بينما نجد نسبة منعدمة من طلبة الدكتوراه يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة للتقدم المهني والنمو الشخصي فهي تشكل أساسا تقدير ضعيف جدا بالنسبة لهم.

الجدول رقم 28 : يوضح ماإذا كانت الوظيفة تمنح فرص لتطوير سيرتك الذاتية

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	16	% 66.66
تقدير متوسط	06	% 25
تقدير ضعيف	02	% 8.33
المجموع	24	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 28 أما أكبر نسبة من طلبة الدكتوراه هي 66.66% التي ترى أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتجسد لديهم من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة للتطوير السيرة الذاتية وذلك بتقدير عالي حيث نجد نسبة 25% من طلبة الدكتوراه الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتجسد من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة لتطوير السيرة الذاتية وذلك بتقدير علي حيث نجد نسبة 25% من طلبة الدكتور الذين يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتجسد من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة لتطوير السيرة الذاتية وذلك بتقدير متوسط.

بينما نجد نسبة 8.33% من طلبة الدكتوراه يرون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتجسد من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة لتطوير السيرة الذاتية لطالب الدكتوراه وذلك بتقدير ضعيف.

جدول رقم 29 يوضح ما إذا كانت الوظيفة تمنح فرص تولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة:

الدلالة	التكرارات	النسبة
تقدير عالي	13	% 54.16
تقدير متوسط	06	% 25
تقدير ضعيف	05	% 20.83
المجموع	24	% 100

من خلال معطيات الجدول رقم 29 يتضح لنا أن أكبر نسبة من طلبة الدكتوراه هي 54.16% ترى أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تتحقق لديهم من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة لتولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة فهي تشكل تقدير عالي، ثم تليها نسبة 25% من طلبة الدكتوراه ترى أن امتهان مهنة التدريس تتمثل أساسا في الفرص التي تمنحها الوظيفة لتولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة فهي تعد تقدير متوسط وهذا يعود أحيانا إلى نقص الإمكانيات داخل المؤسسة الجامعة.

بينما نجد نسبة 20.83% ترى أنه يمتهن مهنة أستاذ جامعي تتحقق لديهم من خلال الفرص التي تمنحها الوظيفة لتولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة فهي بالنسبة لهم تشكل نسبة معتبرة بتقدير ضعيف.

نستنتج مما تقدم أن جودة الحياة المهنية لها أهمية في كونها إستراتيجية متكاملة يقوم بها الأستاذ الجامعي لجعل مهنة التدريس مركز جذب واستقطاب كيف آت متميزة لامتهان مهنة التدريس وتكون هناك نظرة إجتماعية ومزايا المهنة تزيد من دافعية الأستاذ الجامعي.

ثالثا: النتائج العامة ومدى ايجابتها على تساؤلات الدراسة

توصلت الدراسة الراهنة إلى جملة من النتائج المتعلقة بالاسئلة الفرعية التي تم طرحها لمعالجة موضوع الدراسة و استنادا لنتائج الدراسات السابقة المعتمدة و التي نبنيها في النقاط التالية:

بالنسبة **السؤال الفرعي الأول** الذي طرحته الدراسة وهو :

* هل تحظى مهنة الاستاذ الجامعي بسمعة جيدة من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

- توصلت نتائج الدراسة إلى أن 79،16%من المبحوثين أكدوا على أن الأستاذ الجامعي يحظى بسمعة جيدة في المحيط الاجتماعي.
- بينت نتائج الدراسة أن 62،5% من طلبة الدكتوراه يعتقدون أن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة ذات مكانة إجتماعية عليا.
- كشفت الدراسة و التي بلغت 91،66% من المبحوثين يعتقدون أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة نبيلة و لها فائدة إجتماعية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة بنسبة 54،16% قد أكدوا بأن الاستاذ الجامعي هو شخص ناجح اجتماعيا.
- توصلت نتائج الدراسة أن نسبة (58،33%) من أفراد العينة يرون أن المجتمع يكن تقديرا عاليا للأستاذ الجامعي .

ومن خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الأول إلى أن طلبة الدكتوراه يحملون نظرة ايجابية عن مهنة الاستاذ الجامعي ويرون أنها مهنة تحظى بسمعة جيدة في المحيط الاجتماعي

بالنسبة **للسؤال الفرعي الثاني** الذي طرحته الدراسة وهو :

* ما هي المحفزات التي تدفع طلبة الدكتوراه لاختيار مهنة الأستاذ الجامعي؟.

- أظهرت نتائج الدراسة إلى أن 38% من المبحوثين يعتقدون أن مزاولة مهنة أستاذ جامعي مهنة تمنح للطالب فرص لتطوير المعارف في مجال التخصص العلمي.
- توصلت نتائج الدراسة 50% من المبحوثين يعتقدون أن مهنة التدريس في الجامعة تساعد على تحقيق طموحات طالب الدكتوراه من خلال الراتب المجزي .
- بينت نتائج الدراسة أن 46،66% من طلبة الدكتوراه يرون أن المكافآت المادية التي يتلقاها الاستاذ الجامعي تحفزه لإختيار هذه المهنة.
- كشفت الدراسة أن 70،83% من المبحوثين يرون أن الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة (من تربصات علمية بالخارج ، و حضور الندوات و الملتقيات العلمية داخل و خارج الوطن) يشكل بالنسبة لهم حافزا لامتهان هذه المهنة.
- كشفت الدراسة أن 79،16% من المبحوثين يعتقدون أن الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي (مقالات و كتب) يمكن من خلاله تحقيق الذات و كسب التقدير و الإعتراف الاجتماعي.

ومن خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الثاني إلى أن الحوافز المادية والامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة تشكل دافعا قويا لاختيار المهنة من طرف طلبة الدكتوراه

بالنسبة **للسؤال الفرعي الثالث** الذي طرحته الدراسة وهو :

هل جودة الحياة المهنية لوظيفة الاستاذ الجامعيّ تشكل دافعا لاختيار المهنة من طرف طلبة الدكتوراه؟

- أظهرت نتائج الدراسة إلى أن 58،33% من المبحوثين يرون أن التقدير الذي تقدمه الدوافع التي تجعل طالب الدكتوراه يرغب في إمتهان مهنة الأستاذ الجامعي هو العمل في مناخ يتسم بالثقة و الصدق و التعاون بين الزملاء.
- توصلت نتائج الدراسة ب 58،33% من المبحوثين أكدوا على وجود علاقات ايجابية في بيئة العمل تتسم بالاحترام المتبادل.

- كما توصلت نتائج الدراسة ب 45،83% من المبحوثين أن امتهان مهنة الأستاذ الجامعي يكون العمل في بيئة عمل خالية من النزاعات و التوتو و القلق.
- بينت نتائج الدراسة إلى أن 50% من المبحوثين أكدوا على أن امتهان مهنة الأستاذ الجامعي توفر بيئة عمل ايجابية و مريحة خالية من الإكراهات و المخاطر و الضغوطات.
- بينت نتائج الدراسة أن 54،16% من طلبة الدكتوراه يعتقدون أن امتهان مهنة أستاذ جامعي تمنح فترات راحة كافية.

ومن خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الثالث إلى أن جودة الحياة المهنية تشكل حافزا لامتهان مهنة الأستاذ الجامعي بالنسبة لطلبة الدكتوراه.

بعد عرضنا للنتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة والتي قد أجابتنا عن الأسئلة الفرعية الثلاثة التي طرحتها الدراسة نجيب بناء على ذلك على السؤال الرئيسي الذي تمحورت حوله دراستنا وهو:

* ما هي عوامل جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه؟

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج فإن عوامل جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه تتمثل أساسا في : السمعة جيدة التي تحظى بها مهنة الأستاذ الجامعي في المحيط الاجتماعي، الحوافز المادية والامتيازات جودة الحياة المهنية التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة .

خاتمة

خاتمة:

تعتبر جاذبية المهنة من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة كونها تشكل أداة مفهومية للتعرف على محددات الاختيار المهني والتفضيلات المهنية وكذا التعرف على خصائص ومميزات المهن ودراسة وتحليل سمعة المهن والمؤسسات، وبالنظر لأهمية مهنة التدريس بصفة عامة فإن جاذبية النهنة لها أهمية بالغة في استقطاب الكفاءات والعقول المبدعة لامتهان هذه المهنة وقد أظهرت عدة دراسات أن البلدان التي تمكنت من جذب الطلاب الحاصلين على أعلى النتائج الدراسية إلى مهنة التعليم النادرة، ويكتسي هذا الموضوع أهمية كبيرة لأنه إتضح أن جاذبية المهنة تنعكس على الرضا المهني والالتزام والصبر، المثابرة في المهنة جودة عمل الأستاذ ومن أجل جذب أفضل الكفاءات وتحسين اختيار الأساتذة في المستقبل يجب على المرشح أن يكون محفزا لممارسة المهنة، وأن تكون لديه استعدادات نفسية ومعرفة وأخلاقية.

يعد الأستاذ العنصر الأساسي الذي تقوم عليه العملية التربوية والمواقف التفاعلية التعليمة التي تحدث بينه وبين الطلبة أنفسهم، باعتباره المحرك الرئيس لدوافع الطلبة المختلفة، فهو المسؤول عن تشكيل اتجاهاتهم ورغباتهم ودفعهم إلى التواصل والمثابرة والإنجاز، وذلك من خلال استخدام الأساليب وطرق التدريس المتنوعة المتعددة المناسبة للمواد والموضوعات التي تقوم بتدوينها .

كما يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم الجامعي، فعليه يتوقف نجاح مؤسسات التعليم في تحقيق أهدافها، فالأستاذ الجامعي يسهم بدور فعال وأساسي في وصول الجامعة إلى غايتها المرجوة كما تناط بيه مسؤولية تحقيق الجانب الأكبر من أهداف التعليم العالي، وخاصة فيما يتعلق بتحقيق تكامل نمو الشباب الجامعي في المجالات المختلفة من عقلية ونفسية واجتماعية.

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كافي من الغايات التعليمية ذلك أن وظيفة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما في السابق بل تعددتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والإجتماعية، أي أن لعضو هيئة التدريس في الجامعات وظائف متعددة وسمعة جيدة يحظى بها وأدوار ذات أهمية كبيرة يكون من ضمنها التدريس الجامعي، وهو يعد من أهم الوظائف والأكثر تأثيرا في إعداد الطلبة وتهيئتهم لممارسة دور فعال في الحياة من خلاله يكتسب الطلبة المفاهيم والمهارات العلمية والنظرية و العملية.

فطبيعة مهنة الأستاذ الجامعي وخطورة تأثيره في طلابه وزملائه في الجامعة معرفة وسلوكات وأخلاقا وعلما وثقافة وإحساسا وشعورا يتطلب منه أن يكون على صورة متكاملة من المعرفة والثقافة والإنسانية حتى يستطيع أن يؤثر تأثيرا إيجابيا وفعالا في طلابه كون الأستاذ لا تنحصر مهنته فقط في العملية التعليمية وإنما أيضا يقوم بالوظائف الإدارية .

وقد كشفت لنا الدراسة عوامل جاذبية مهنة الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة دكتوراه تتمثل أساسا في : السمعة جيدة التي تحظى بها مهنة الأستاذ الجامعي في المحيط الاجتماعي، الحوافز المادية والامتيازات جودة الحياة المهنية التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة **وهو ما يفسر الرغبة الشديدة** لهؤلاء في الالتحاق بالتدريس بالجامعة دون غيرها من المهن.

قائمة المصادر والمرجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

1. أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، جامعة باجي مختار، عنابة، الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2007.
2. أحمد سليمان عودة وفتحي مكاوي، أساليب البحث العلمي، مكتبة المنار، الأردن، 1987.
3. أشرف ماجر كامل، أسس البحث العلمي، الدار الجامعية الإسكندرانية، 2016.
4. أمال بودجرة، شيماء عقيدة، محددات الرفاهية في العمل لدى الموظف الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر فيعلم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2021.
5. جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن واحد والعشرون الفعال(المهارات والتنمية المهنية) دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 2000.
6. خالد أحمد فرحات المشهداني ورائد عبد الخالق عبد الله العبيدي: مناهج البحث العلمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط2، عمان،الأردن،2016.
7. زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط 2011،1.
8. عبد الحليم، لبلبيسي، دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجامعي، دار جليس الرمان، بدون بلد 2010.
9. محمد سعد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، بيروت، 1993.
10. محمد سيد عبد الرحمان، نظريات النمو، مكتبة الزهراء شروق، ط1، القاهرة، 2001

11. محمد عبد الكريم، أبو عسل مدخل إلى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ط1 1995.

12. موريس أنجرس، منهجية في العلوم الإنسانية : ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبة ط 1، الجزائر 2006.

13. ولد خليفة، محمد العربي، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، د ط، الجزائر 1989.

14. وندي هارشال جاكسون، التخطيط الناجح للاختيار المهنة المناسبة، ترجمة مركز التعريب والترجمة، لبنان دار العربية للعلوم، 1998.

15. ياسين حمدي وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث الكويت، 1999.

<u>مذكرات وأطروحات التخرج:</u>

1. أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المهني، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة باجي مختار، عنابة 2007.

2. باديس كريش، تقييم عملية الاختيار المهني لدى معلمي الطور الابتدائي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2019.

3. باوية نبيلة، تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2006.

4. بسمة بن صالح، مدى تكيف الأستاذ الجامعي مع تكيف نظام LMD من خلال العلامتين التدريس والتقييم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي، 2017.

5. بوصندل رفيقة ولهتيمت فطيمة، الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017.

6. خريبش زهير، المعايير المقدمة في الاختيار المهني وعلاقتها بالفعالية التنظيمية، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيفر، بسكرة، 2018.

7. صوفيا هبيتة، هدى غنامي، مساهمة تقويم أداء الأستاذ الجامعي في تحسين جودة تعليم العالي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، 2017.

8. فنور شادية، تقييم الأداء المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، قسم علوم التربية وعلم النفس والأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2018.

9. محمد خلاصي، إتجاهات متربصي التكوين المهني، رسالة ماجستار، قسنطينة، 2005.

المجلات:

1. بواب رضوان، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأداء الوظيفي والاجتماعي لأستاذ الجامعي في نظام الألمدي.

2. حميدة التهامي اندش، المجلة العلمية لكلية التربية، صفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة المجلد1، العدد 14، سبتمبر 2019، كلية الآداب، جامعة مصراتة، ليبيا.

3. فضة عباسي بصلي، تأثير مسائل الإعلام في توجه الإختيار المهني لطالبات الجامعة، مجلة جامعة دمشق، العدد 4/3، المجلد 26، 2010.

مواقع الكترونية:

1. engmohannadb.github.io.
2. Khrsk.blogspot.com.
3. mawdoo3.com.
4. www.business ducionary.com
5. www.dictionary combridge.org
6. www.almarsal.com.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن الجديد–الطارف–

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

استمارة بحث حول:

جاذبية مهنة الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة الدكتوراه

دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف

بغرض اتمام مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من اعداد الطلبة:

- مساعدية عبير
- بكار شيماء

تحت اشراف الأستاذ:

تريكي حسان

ملاحظة:

تدرج هذه الاستمارة في اطار العمل الأكاديمي الذي يقوم به طلبة الماستر والبيانات الموجودة ولا تستعمل الا لغرض البحث العلمي، فالرجاء الاجابة عنها بكل شفافية حتى تكون النتائج صادقة، وفي الأخير تقبلوا شكرنا واحترامنا على تعاونكم معنا.

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الأولية

1 الجنس: طالب ☐ طالبة ☐

2 السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 31- 40 سنة ☐ من 41-50 سنة ☐

50 سنة فما فوق ☐

3 الوضعية المهنية: طالب دكتوراه أجير ☐ طالب دكتوراه غير أجير ☐

4 في حالة ما اذا كنت طالب دكتوراه غير أجير: ماهي المهنة التي تتطمع لمزاولتها بعد مناقشة أطروحة الدكتوراه:

- استاذ جامعي في قطاع اقتصادي ☐
- في الادارة العمومية ☐
- مهن حرة ☐

5 في حالة ما اذا كنت طالب دكتوراه أجير: هل لديك استعدادلتغيير مهنتك من أجل امتهان التدريس في الجامعة؟

نعم ☐ لا ☐

6 هل تعقد أن مهنة الأستاذ الجامعي، هي المهنة المناسبة التي تتفق مع ميولك وتحقق طموحاتك؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني: بيانات خاصة بسمعة الأستاذ الجامعي

7 هل يحظى التدريس بالجامعة بسمعة جيدة في محيطكم الاجتماعي؟

نعم ☐ لا ☐

8 هل تعتقد أن مهنة أستاذ الجامعي هي مهنة ذات؟

- مكانة اجتماعية عليا ☐
- مكانةاجتماعية متوسطة ☐
- مكانة اجتماعية دنيا ☐

9 هل تعتقد أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنةنبيلة ولها فائدة اجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

10 -حسب رأيك هل الأستاذ الجامعي هو شخص ناجح اجتماعيا؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

11 – ماهو التقدير الذي يكنه المجتمع للأستاذ الجامعي؟

عالي ☐

متوسط ☐

ضعيف ☐

المحور الثالث: بيانات خاصة بالمحفزات

12 – هل تعتقد أن مزاولة مهنة الأستاذ الجامعي؟ (يمكنكم اختيار أكثر من إجابة واحدة)

– مهنة تمكنك من تحقيق ذاتك ☐

– مهنة تمنحك آفاق مستقبلية واسعة ☐

– مهنة تمنح لك فرص لتطوير معارفك في مجال تخصصك العلمي ☐

13 – هل تعتقد أن مهنة التدريس في الجامعة تساعدك على تحقيق طموحاتك من خلال الراتب المجزي؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

14 – هل ترى بأن المكافآت المادية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي تحفزك لاختيار هذه المهنة؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

15 – هل الامتيازات التي تمنحها مهنة التدريس بالجامعة(من تربصات علمية بالخارج، وحضور الندوات والملتقيات العلمية داخل وخارج الوطن) يشكل بالنسبة لك حافزا لامتهان هذه المهنة؟

تشكل حافزا قويا ☐

تشكل حافزا متوسط ☐

تشكل حافزا ضعيف ☐

16 – هل تعتقد أن الانتاج العلمي للاستاذ الجامعي(مقالات وكتب) يمكن من خلاله تحقيق الذات وكسب التقدير والاعتراف الاجتماعي؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

17 – هل ترى ان ما يمنحه التدريس في الجامعة من فرص كسب الاعتراف الدولي من خلال البحث العلمي يشكل حافز بالنسبة لك لامتهان هذه المهنة؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

18 – هل تعتقد أن مهنة الأستاذ الجامعي هي مهنة مغرية كونها؟ (يمكنكم اختيار أكثر من إجابة واحدة)

– تمنحك فرص ممارسة مهن حرة موازية ☐

– تمنحك فرص نشرالأبحاث والدراسات العلمية ☐

– تكون شبكة علاقات اجتماعية ايجابية ☐

– تمنحك فرص خدمة المجتمع(تقدم محاضرات، حصص اذاعية، مقالات صحفية...) ☐

19 – حسب رأيك، ماهي اهم الامتيازات التي تجعلك ترغب في مزاولة مهنة التدريس بالجامعة ؟

.....

المحور الرابع: بيانات خاصة بجودة الحياة الوظيفية

20 – ماهو التقدير الذي تقدمهللدوافع التي تجعلك ترغب في امتهان مهنة الأستاذ الجامعي؟

نرجو وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة:

المحددات	تقدير عالي	تقدير متوسط	تقدير ضعيف
21–العمل في مناخ يستم بالثقة والصدق والتعاون بين الزملاء			
22–وجود علاقات ايجابية في بيئة العمل تتسم بالاحترام المتبادل			
23–العمل في بيئة عمل خالية من النزاعات والتوتر والقلق			
24–توفر لك بيئة عمل ايجابية ومريحة خالية من الاكراهات والمخاطر والظغوطات			
25–تمنحك الوظيفة فترات كافية من الراحة			
26–تمنحك الوظيفة فرصة تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل			
27–تضمن لك الوظيفة الاستقرار الاجتماعي والأمن الوظيفي			
28–تمنحك الوظيفة فرص كبيرة للتقدم المهني والنمو الشخصي			
29–تمنحك الوظيفة فرص لتطوير سيرتك الذاتية			
30–تمنحك فرص تولي مناصب مسؤولية داخل وخارج الجامعة			