

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة:

هناء كربوسة

بعنوان :

**الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة**

\* دراسة ميدانية بجامعة " قاصدي مرباح ورقلة" \*

نوقشت يوم: 21/05/2017م

**لجنة المناقشة العلمية:**

جامعة قاصدي مرباح ورقلة. رئيسا.	مزياني الوناس.
جامعة قاصدي مرباح ورقلة. مشرفا ومقرارا.	غربي صبرينة.
جامعة قاصدي مرباح ورقلة. مناقشا.	كادي الحاج.

السنة الجامعية: 2016- 2017

# إهداء

إلى أعز ما نملك في هذه الدنيا وإلى من خصونا وشملونا بعظم وفاء لهما وإعترافاً  
لفضلتهما. إلى أمهاتنا وآبائنا الذين كانوا سبباً في وجودنا. وأتمنى لهما طول العمر

وآدامهما الله لنا طول الدهر والعمر "اللهم آمين. اللهم آمين" كما أتقدم بجزيل الشكر  
والتقدير و الإحترام إلى كل من إخوتي وكل واحد يا سمه >> محمد فتحي - إبراهيم -

محمد الهادي - سيف الدين - أيوب << وأرجوا من الله أن يفسح لهم درب النور والخير  
وينيرها. وإلى البنيتين >> سهير و الكتكوتة منال << والعاقبة لهم وآدامهما على قلبي

وحفظهما الله من سبع سموات ، كما أتقدم بالتقدير والعرفان إلى رفقاء الدرب و العمر و  
الزملاء الذين كانوا معي طول المشوار الجامعي وأرجوا أن يوفقهم الله في حياتهم ، وحفظ

الله رفقتنا >> آمين - آمين <<. كما لا أنسى تقديم الشكر والتقدير إلى كل من أمدنا بيد  
العون من قريب أو بعيد، وإلى كل زميلاتي وصدقاتي بالحي الجامعي كل واحدة بذاتها

وإلى كل الذين عرفتهم في المشوار الدراسي من السنة الأولى إبتدائي إلى السنة الثانية

ماستر جامعي. كما لا أنسى أقاربنا كل خالاتي وأخوالي وكل أبنائهم وبناتهم وعماتي  
وأعمامي وخاصة إلى جدي وأطال الله في عمرها وبارك فيها وعليها << عائشة مقر >>  
ورحم الله كل من فارقنا في هذه الدنيا ويسكهم فسيح جنانه وإلى كل من له فضل علينا ،  
وإلى كل من علمنا حرفا في هذه الدنيا وإلى كل الجيران واحدا تلوى الأخر. كما أقدم هذا  
العمل المتواضع إلى كل من سكن قلبي وروحي وعقلي ومخيلتي ، كل من عرفني من  
قريب ومن بعيد، و آدام الله فرحتنا وجمعنا في كل خير إن شاء الله.

# المحبة لله هناء كربوسة



# شكر و تقدير

أتقدم بالشكر الجزيل وفائق التقدير والاحترام الكبير

إلى من وفقني لإتمام هذا العمل مولاي الرحمان الرحيم، والصلاة والثناء

على حبيبه المصطفى الأمين.

ثم أقدم شكري الخالص إلى أستاذتي والمشرفة على هذا الانجاز " غربي صبرينة " فشكرا

أستاذتي على دعمك.

شكرا لكم أستاذتي على كل ما قدمتموه لنا.

شكر خاص إلى عينة الدراسة

ألف شكر وألف ثناء وألف تقدير أزه لكم أسرتي جميعا.

## ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ببعض الكليات بالقطب الجامعي رقم 03، حيث تكونت عينة الدراسة من (85) أستاذ.

وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية الميسرة داخل الجامعة، وقد أجابوا على مقياس الهوية المهنية للأساتذة، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية، وإختبار " ت " لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي.

ومنه تم التوصل إلى أمستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة مرتفع على المقياس للأداة وعلى كل أبعاده: التعليم والتعلم، نمو الطلبة، التطوير الجامعي، العلاقات والخدمات الإجتماعية، النمو المهني، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية.

### Abstract:

-This study aims at identitef the occupation identity level for teacher in some faculties in the pole 03 at kasdi m erbah university ouargla, The sampl of the study contained 85 male and femal teacher. They Were selected with the simpl random sampling in the Unversity. They answered on the teacher's scale of the occupqtonal identity , To answer The researech question, This study employ meadians statistics, et Std- Devation,T test independent Samples test, et One way anova.

Thus,ithas been achieved thas the occupational identity level for teachers of kasdi merbah University Ouargla was high on the tool and on all its dimension teaching and learning, students development, Universty development. The results also showed that there are no differences of a statistical signficance in the occupational identity that are related to thesex, age, or seniority variable:

- key terms identity de travail?

ص	الموضوع:	فهرس المحتويات
أ	الإهداء.....	
ب	الشكر والتقدير.....	
ت	فهرس المحتويات.....	
ث	فهرس الجداول.....	
ج	ملخص الدراسة.....	
<b>الجانب النظري</b>		
<b>الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة</b>		
01	مقدمة.....	
03	مشكلة الدراسة.....	
05	تساؤلات الدراسة.....	
08	فرضيات الدراسة.....	
08	أهداف الدراسة.....	
09	أهمية الدراسة.....	
10	التعاريف الإجرائية.....	
<b>الفصل الثاني: الهوية المهنية</b>		
12	تمهيد.....	
12	مفهوم الهوية والهوية المهنية.....	
17	الأطر النظرية للهوية المهنية.....	
19	آليات تشكل الهوية المهنية.....	
22	خصائص ومجالات الهوية المهنية.....	
24	نماذج الهوية المهنية حسب "سانسوليو".....	
27	ديناميكية الهوية المهنية.....	
32	خلاصة الفصل.....	
<b>الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي</b>		

34	تمهيد.....
34	مفهوم الأستاذ الجامعي.....
35	مهام الأستاذ الجامعي.....
36	أدوار الأستاذ الجامعي.....
39	صفات وخصائص الأستاذ الجامعي.....
40	تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي.....
43	التكوين.....
50	الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.....
53	خلاصة الفصل.....
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة</b>	
56	الدراسة الإستطلاعية.....
56	أهداف الدراسة الإستطلاعية.....
56	وصف عينة الدراسة.....
57	أدوات جمع البيانات.....
59	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الإستطلاعية.....
64	الدراسة الأساسية.....
65	التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية.....
65	التذكير بفرضيات الدراسة.....
65	المنهج المستخدم في الدراسة الأساسية.....
66	وصف عينة الدراسة الأساسية.....
66	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية.....
67	خلاصة الفصل.....
<b>الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج</b>	
69	تمهيد.....
69	عرض وتفسير ومناقشة التساؤل العامة.....
72	عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى.....

74	..... عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية
77	..... عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
79	..... خلاصة الفصل
80	..... خلاصة
/	..... قائمة المراجع
/	..... الملاحق



## قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس.	56
02	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن.	56
03	الجدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب مدة العمل "الأقدمية".	57
04	الجدول يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح الفقرات لمقياس الهوية المهنية لدى عينة الدراسة.	59
05	الجدول يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح التعلّيم لدى عينة الدراسة.	61
06	الجدول يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح المثال التوضيحي لدى عينة الدراسة.	62
07	الجدول يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح البدائل للفقرات.	62
08	الجدول يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح الأوزان للبدائل.	63
09	الجدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة القياس لدى عينة الدراسة.	63
10	الجدول يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية.	64
11	الجدول يوضح المتوسطات الحسابية والمتوسطات الحسابية الفعلية والانحراف المعياري لمستوى الهوية المهنية لدى عينة الدراسة.	70
12	الجدول يوضح نتائج إختبار "ت" لدرجات الهوية المهنية لدى الأساتذة بإختلاف الجنس.	72
13	الجدول يوضح الإحصاءات الوصفية لدرجات الهوية المهنية لدى عينة الدراسة.	74

76	الجدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات الهوية المهنية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.	14
77	الجدول يوضح الإحصاءات الوصفية لدرجات الهوية المهنية لدى عينة الدراسة.	15
78	الجدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات الهوية المهنية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الأقدمية.	16

**الجانب النظري**

## الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

- 1- مقدمة.
- 2- مشكلة الدراسة.
- 3- تساؤلات الدراسة.
- 4- فرضيات الدراسة.
- 5- أهمية الدراسة.
- 6- أهداف الدراسة.
- 7- التعاريف الإجرائية.

**مقدمة :**

تعد الهوية المهنية عنصر مهم في أي مهنة، فهي تساعد في إظهار المهارات الخاصة وتحديد الأهداف المهنية، وتعيين القيم كما تساعد على التعاون بشكل أفضل مع فريق العمل، وعلى الرغم من اختلاف تحديد المعايير المهنية، إلا أنه ثمة عوامل مشتركة وهي الأهم والأكثر فعالية لتحقيق النجاح المهني.

حيث أن هذه الهوية المهنية ترتبط بالمهنة، ومسار العمل الذي يود الفرد أن يتبعه، حيث يسعى للتعرف على قدراته وميوله من جهة ومطالب المجتمع من جهة أخرى، ومن المتوقع أن يقيم الفرد قدراته وميوله، وأن يكشف عن الفرص الإجتماعية المتاحة أمامه. فمن بين هذه المسارات المهنية نجد مهنة التعليم أو التدريس والتي يقوم بها الأستاذ داخل المدارس التعليمية والتربوية. ومنه نجد أن الأستاذ الجامعي يسعى إلى تقديم مآلديه من إمكانيات ومهارات داخل الجامعة للمساهمة في تطوير الوسط الجامعي الذي ينتمي إليه حيث يعمل على تطوير التعليم والتعلم للطلبة، وذلك من خلال بناء علاقات إجتماعية مع فريق العمل الذي ينتمي إليه.

ولذلك وجدت دراستنا لإبراز الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة، وفي هذا الصدد قامت الدراسة الحالية بدراسة موضوع الهوية المهنية لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة وقد تناولنا في هذه الدراسة جانبين هما الجانب النظري ويضم ثلاثة فصول، والجانب الميداني ويضم فصلين، وهي كالتالي:



الجانب النظري: الفصل الأول وتم التطرق فيه إلى تقديم موضوع الدراسة والتطرق إلى تساؤلاتها والفرضيات التي تبني الدراسة على أساسها ومعرفة مدى أهميتها والأهداف التي تسعى للوصول إليها مع تحديد المجالات التي تمت فيها الدراسة، ثم وضع التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني تناول مفهوم الهوية والهوية المهنية وما هو مفهومها عند بعض علماء الاجتماع وما هي خصائصها ومجالاتها، وتم التطرق إلى بعض نماذج الهوية المهنية عند "سانسوليو"، والتعرف على ديناميكياتها، ومنه إلى آليات تشكلها.

وفي الفصل الثالث فتناول مفهوم الأستاذ الجامعي وإحدى أهم صفات وخصائص الأستاذ الجامعي، ثم تصنيف هذه الخصائص، ومن ثم التطرق إلى المهام والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، ومنه إلى كيفية تكوينه، وبلي ذلك التعرف على الهوية المهنية المثلى للأستاذ الجامعي.

أما الجانب الميداني: تم التطرق فيه في الفصل الرابع إلى إجراءات الدراسة ويضم الدراسة الإستطلاعية وأهدافها ووصف عينة الدراسة والأدوات التي تم الإعتماد عليها ثم التأكد من خصائصها السيكومترية، ثم تم الطرق إلى الدراسة الأساسية حيث قامت بالتذكير بتساؤلات وفرضيات الدراسة، ثم التعرف فيها على المنهج المستخدم والتقريب من عينة الدراسة ومعرفة أداة الدراسة وإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة وبعدها تم التنقل في الفصل الخامس إلى عرض وتفسير وتحليل النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

### مشكلة الدراسة:

تعد مهنة التعليم أو التدريس نشاط فني يرتبط بكثير من جوانب الحياة المختلفة، حيث لا يخلوا أي عمل ناجح في مجال التعليم والتربية الصحيح، أو أي مجال من المجالات سواء أن كانت سياسية، أو

إجتماعية، أو إقتصادية، أو مهنية، كذلك المؤسسات التربوية والتعليمية ذات الطابع الخدماتي خاصة، ومنه مهنة التعليم أو التدريس الناجحة في أي مؤسسة تعليمية أو إنتاجية والتي تمتلك الرغبة الصادقة في العمل، تسعى إلى تحقيق أفضل المستويات للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة، وتحتل المرتبة الأولى في مواكبة التطور، على عكس المؤسسة التي لا تملك الرغبة في تنفيذ أعمالها ويحل مكانها الفوضى ويهددها الفشل، إلا أن مهنة التعليم في المؤسسة التربوية والتعليمية تملك درجة من السمات الرسمية والعلمية، فباعتبار الجامعة مؤسسة تعليمية تربوية تسعى إلى تحقيق التفوق العلمي لطلابها باعتبارهم قادة التميز في المستقبل، لذا أصبح من الضروري الإهتمام بهذه المؤسسة عن طريق إختيارهم لأساتذة ذوي كفاءات مناسبة أو قادرين على صياغة أهداف للجامعة مستخدمين في ذلك طرق ووسائل وأنواع مختلفة من الأدوات والآليات تمكنهم من وضع تلك الأهداف وبالتالي تحقيقها، ومن خلال ذلك فتحت كل جامعة كمؤسسة تربوية أو خدمتية في أي دولة بإهتمام كبير وتحتل مكانة فريدة لكونها مركز للتعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي يقوم فيها الأستاذ بمجموعة من الأنشطة والمهام التعليمية والتربوية، حيث يضعون نصب أعينهم على مجموعة الأهداف التي يرجى تحقيقها، فلذلك فهم يمثلون الأعضاء الذين يعملون فيها، لأن التعليم يعتبر مصدرا مهما لتكوين هوية الفرد علميا، فكريا، قوميا، ثقافيا، بل حتى إجتماعيا، لذلك فهو يحتاج إلى الإنضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدها.

إذ أن مهنة الأستاذ داخل الجامعة تقوم بتزويد المجتمع بفاعلين إجتماعيين يعملون على تنميته، والإرتقاء به إلى مطاف التطور والتقدم الحضري، ولا يتحقق ذلك إلا إذا قام الأستاذ الجامعي بدوره على أحسن وجه من خلال تضافر الجهود وتكريس الإمكانيات لتجسيد هذا المطلب، حيث يعد الأستاذ حجر الزاوية للوصول بالمطلب إلى مبتغاه لأنه يقوم بتقليص الجهود لأداء كافة المهام المسندة إليه، لذلك فإننا نعتقد بوجود علاقة متبادلة بين الأستاذ والطلبة داخل الصف والمشرفين والمدراء وزملاء العمل داخل

الجامعة والمجتمع ككل، بحيث يتم تحديد الهوية المهنية للأستاذ نتيجة أدائه للأعمال، لأن هويته تشكل عاداته ومعتقداته عن طريق إنضمامه في العمل، وهنا يرى العالم النفساني "تاب" "Tap" ( بأن الهوية عبارة عن نظام من التصورات والمشاعر إزاء الذات، التي يتميز بها كل فرد).

إذ أن دور الهوية المهنية للأستاذ الجامعي لا يكمن في التمييز والتمايز فقط، بل في تعزيز الإنتماء إلى الجامعة، شرط أن يشترك مع باقي الأساتذة في الجامعة التي يريد الإنتماء إليها في الأفكار والمعتقدات والقيم... فالهوية المهنية لا تعطي أو هي عبارة عن منظومة جاهزة، بل هي محصلة لثنائية تاريخ وواقع الأفراد، حيث هي عبارة عن شيء إكتمل وانتهى وتحقق في الماضي، أي في فترة زمنية معينة، أو نموذج إجتماعي معين فالواقع مجال لتحقيق هذا الشيء إذ أنها تتضمن عنصري الوعي والتوظيف، وذلك نتيجة لانتشآت متتالية، ومن هنا فهي مفهوم ديناميكي أي شيء يتم إكتسابه وتعديله بإستمرار، فالأستاذ يخضع لانتشآت متتالية عبر عدة مراحل تساعده على بناء وإعادة بناء هويته في عملية متواصلة ومستمرة حافلة بمجموعة من الأحداث والمواقف مشكلة من عدة مكونات داخل الجامعة. فذلك تختلف الهوية المهنية لكل أستاذ داخل الجامعة باختلاف شخصياتهم وآرائهم وتوجهاتهم وعاداتهم وقيمهم، وعوامل أخرى تتعلق بالبيئة المحيطة مثل إختلاف الشعب والكليات التي ينتمون إليها، كما يمكن أن تتأثر ببعض العوامل الفيزيولوجية والبيولوجية وغيرها من العوامل مثل الجنس، حيث أنه قد يكون للذكور هوية مهنية مرتفعة وبارزة وواضحة مقارنة مع الإناث، كذلك يمكن لعامل الخبرة أن يؤثر لأن الأستاذ الذي يملك أقدمية كبيرة أو تملك خبرة سنوات في المجال تختلف عن أستاذ له أقدمية صغيرة أو أقل خبرة بحكم عدد السنوات التي مارس فيها مهنة التعليم أو التدريس حالياً، وبالتالي يصبح الفرد مبرمج للمهنة بالإضافة إلى هذه العوامل هناك عامل السن(العمر)، أي أن عمر العامل يلعب دوراً في تشكيل هوية الأستاذ الجامعي داخل الإطار التعليمي والتربوي الذي يعمل فيه وفق سمات وخصائص معينة يشترك فيها معظم الأساتذة، حيث أن الأستاذ الأصغر أو الأقل سناً أي لديه عمر أصغر قد يؤثر على تشكيل

هويته المهنية بشكل سلبي أو إيجابي على خلاف الأستاذ الأكبر منه سناً، فيمكن له تشكيل هويته المهنية من خلال تفاعله وبناء علاقة مع العمال المسؤولين أو الزملاء من الأساتذة في وسط العمل، أو الطلبة داخل الصف الدراسي.

ونحن بصدد معالجة موضوع الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي في الوسط الجامعي لم تأتي من فراغ ولكن جاءت لربط الهوية المهنية بالمؤسسة الخدمائية المنتجة لليد العاملة في المركز الأول، وذلك لأن العديد من الدراسات إستبعدت إستعمال هذا المصطلح في المؤسسات الخدمائية. فقامت هذه الدراسة بتسليط الضوء على موضوع الهوية المهنية ومعالجتها بطريقة علمية للوصول إلى تحسين مستوى الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي على إعتبار أنه فاعل إجتماعي يمر بتنشآت متعددة المؤسسات والمصادر لتحديد مصادر هويته المهنية بجدارة داخل الجامعة التي يعمل أو ينتمي إليها. وإستشراق رؤى علمية ومنهجية حول الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال الإجابة على الإشكال المطروح كالتالي:

### تساؤلات الدراسة:

1/ ما مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟

2/ هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس؟

3/ هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف السن؟

4/ هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف مدة العمل "الأقدمية"؟

الفرضيات:

1/ تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس.

2/ تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف السن.

3/ تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف مدة العمل " الأقدمية".

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1/ الكشف عن مستوى ومفهوم الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2/ التعرف على مدى تأثير العوامل الشخصية ( الجنس، السن، الأقدمية) على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

3/ رصد واقع الهوية المهنية داخل المؤسسة الجزائرية، التي عرفت ولا زالت تعرف تحولات على الصعيدين التنظيمي والثقافي، والجامعة ليست في منأى عن هذه التحولات.

4/ رصد واقع العلاقات السوسيو مهنية التي يبننها الأستاذ الجامعي في محيط عمله على إعتبار أنها من مكونات هويته المهنية.

أهمية الدراسة:



تنبثق أهمية الدراسة الحالية من أهمية الهوية المهنية "الوظيفية" ذاتها، إذ أن الهوية الوظيفية للأساتذة تؤثر في تنظيم العملية التعليمية التعلمية وتسهيلها، وفي الإستراتيجيات التي يستخدمها الأستاذ أثناء الموقف التعليمي، وفي السلوك التعليمي ككل، (Bejaard,et;al,2000)، كما تبرز أهميتها في التعرف على مستوى إدراك الهوية الوظيفية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الأمر الذي يمكننا من إلقاء الضوء على أحد أبرز العوامل المؤثرة في عمل الأستاذ وأدائه. ويمكن لنتائج هذه الدراسة أن تقدم مؤشرات لواقع الهوية الوظيفية (المهنية) للأساتذة خاصة في ظل ندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والدراسة، كما يمكن أن تسهم في تحسين واقع الأساتذة أنفسهم، بحيث يصبحون أكثر إدراكا لهويتهم المهنية، الأمر الذي يمكنهم من أداء أدوارهم بصورة أكثر فاعلية. وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في بناء أداة قياس موضوعية لقياس الهوية الوظيفية للأساتذة، مما يجعل لهذا المقياس قيمة تربوية يكمن الإستفادة منه في الدراسات المقبلة.

### التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

يهدف البحث والنقضي كان لزاما علينا محاولة جعل المفاهيم والمتغيرات المعتمدة في كل من الإشكالية والفرضية أكثر إجرائية، لتساعدنا على تحديد الظاهرة المراد دراستها وعليه حاولنا تقديمها في الشكل التالي:

#### 1/ الهوية المهنية للأستاذ الجامعي:

وهي إحساس الأستاذ بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل الجامعة وخارجها، ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى إلتزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها، والمقاسة بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على مقياس الهوية المهنية (الوظيفية) المستخدم في هذه الدراسة.

#### 2/ التعريف الإجرائي لأبعاد الدراسة:

- أ- **التعليم والتعلم:** هي الأعمال التي يقوم بها الأستاذ داخل الجامعة وما يقدمه من معارف ومهارات وكفآت تعليمية، ومدى قدرته على نقلها إلى الطلبة.
- ب- **نمو الطلبة:** هو مدى مساهمة الأستاذ في تطوير معارف ومهارات وكفآت الطلبة التعليمية والتعلمية التي يقدمها الأستاذ لهم.
- ت- **التطوير الجامعي:** هو ما يساهم به الأستاذ من أداء معرفي من أجل ترقية وتنمية الجامعة إلى أسمى المراتب، وتكون لها مكانة، وذات قيمة بين الجامعات الأخرى.
- ث- **العلاقات والخدمات الإجتماعية:** وهي العلاقات التي يبنها الأستاذ مع زملائه في العمل ومع الطلبة والمسؤولين داخل الجامعة.
- ج- **النمو المهني:** هو مدى مساهمة الأستاذ من أداء مهني من أجل تحقيق الرقي والتنمية للوسط الجامعي الذي ينتمي إليه.

## الفصل الثاني: الهوية المهنية

تمهيد.

- 1- تعريف الهوية المهنية.
- 2- الأطر النظرية للهوية المهنية.
- 3- خصائص ومجالات الهوية المهنية.
- 4- نماذج الهوية المهنية حسب (سانسوليو).
- 5- ديناميكية الهوية المهنية.
- 6- آليات تشكل الهوية المهنية.

خلاصة الفصل.

## تمهيد:

نظرا لما تلقاه موضوع الهوية المهنية في الآونة الأخيرة من إهتمام كبير في مختلف المجالات، حيث أجريت العديد من الدراسات والأبحاث من قبل العلماء والباحثين، فتعد الهوية المهنية الإحساس الواعي للفرد العامل بذاته، ومن خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المؤسسة وخارجها، حيث قدم لها عدة تعريفات ومفاهيم كل حسب مجاله، إلا أنها تشترك في أنها عملية تتضمن التأمل بالخبرات التي يعشها العامل، وتوجيه أسئلة لذاته مثل: من أنا؟ وماذا أريد أن أكون؟ وتتطور من خلال تفاعل العامل مع الأفراد والمواقف التي تتم فيها الخبرة، وتتألف منه هويات فرعية متعددة الأوجه، قد تتوافق مع المواقف والعلاقات المختلفة، ويتم بنائها من خلال النشاط الذي يبديه العامل. حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد مفهوم الهوية المهنية، والتعرف على وجهة نظر أهم الأطر النظرية للهوية المهنية " عند كلورد ديبار " و " سانسوليو "، ثم أهم الخصائص والمجالات، وبعض النماذج، وديناميكيته، وآليات تشكلها.

## أولاً: تعريف الهوية المهنية:

## 1/ مفهوم الهوية:

يملك كل فرد داخل المجتمع وجود قانوني، يتمثل في بطاقة تحمل إسمه ولقبه وكل ما يتعلق بخصوصيته ألا وهي هويته المهنية، وهي ذات طبيعة تمييزية بينما يملك في الوقت ذاته هوية توحيدية وتجعله يتشابه مع غيره من أفراد مجتمعه تعمل على التعريف بهم ككل مختلف عن الآخر، وعليه فإذا كانت الهوية التمييزية مرادف للتفرد فالتوحيدية ترادف التشابه والتطابق.

ومن أجل فهم أفضل للهوية كمفهوم سوسيولوجي علينا الرجوع إلى ما جاء في كتابات علماء الإجتماع الفرنسيين الأوائل، وفي محاولة منا لتحديد موقعه في علم الإجتماع الفرنسي اليوم، علينا الرجوع

إلى ما كان عليه عبر التاريخ، فقد كانت الهوية تعبر عن معرفة الماضي من أجل فهم أفضل أو تفسير أدق للمستقبل، في حين كان استعمال هذا المفهوم في مجال العمل حديثاً في علم الاجتماع الفرنسي وذلك مع ظهور للمؤلف والمؤسس " سانسوليو Sainselieu.R " والذي يحمل عنوان الهوية في العمل، حيث يشير من خلاله إلى أن الهوية هي تعريف الذات بالذات، بالإضافة إلى التعريف بالذات من خلال الغير .

حيث تعمل هذه الهوية على أنها مجموعة تمثلات ذهنية تسمح للأفراد بإيجاد سبل للتواصل والإستمرارية بين تجاربهم الحاضرة والماضية، وهو ما سماه " سانسوليو " هوية الأنا، بينما تمثل هوية الغير الاختلاف والتمايز في تلك التمثلات الذهنية والتي يحملها الأفراد عن بعضهم البعض فهي بذلك مجموعة من النقاط التي تبين لنا تشابهنا مع بعضنا وإختلافنا عن البعض الآخر.

وعليه فإن نظرية " سانسوليو " هذه تعبر عن تركيب بين إتفاق داخلي للفرد وآخر خارجي بين الأفراد والمؤسسات التي يتفاعلون معها، وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة.

وتؤكد " ديفان " ذلك حين توصلت سنة ( 1980 ) إلى القول بأن ثمة تكافؤ بين الهوية والذات والأنا.

(Duvant.D.A,1980, p79).

كما يشير " مالك شبال Chabal.M " في ذات السياق بأن الهوية تكتسي المعنى المدرسي القديم، حيث

يتم الإفتراض بأن الهوية للوحدة الكلية، ولنفس الوحدة، وللشعور بالأنا، وللتقييم الذاتي، حيث تتطلب

الشعور بالإستمرارية في الزمان والمكان.(CHabal.M,1986,p21)

وفي نفس الإتجاه يشير " إريكسون Erikson.E " إلى أن الشعور الواعي لإمتلاك هوية شخصية يقوم

على ملاحظتين متلازمتين: إدراك الإنسان لتشابهه مع ذاته وبإستمرارية وجوده في الزمان والمكان وإدراك

أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه وبهذه الإستمرارية.(Erikson.E.H,1977,p49)



وعلى إعتبار الهوية مفهوما سيكولوجيا يتحدث " إريكسون " عن تكونها على أنه عملية تفكير وملاحظة، وهي عملية حيوية على مختلف المستويات الوظيفية والعقلية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يقيم أو أن يحكم على نفسه على ضوء الكيفية التي تكشف أنا الآخرين يحكمون عليه من خلالها بالمقارنة معهم، ومن خلال نمطية ذات دلالات في تصورهم. كما أنه في نفس الوقت يحكم على الطريقة التي حكموا عليه بها على ضوء كيفية إدراكه لنفسه بالمقارنة معهم ومع الأشخاص الذين يكتسون أهمية في نظرهم. (كاري نادية أمينة، ص35).

كما يعرف " P.Tap " تاب " الهوية فيقول: " هي مجموعة من المميزات الجسمية والنفسية، والمعنوية، والقضائية، والاجتماعية، والثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه أو أن يقدم نفسه وأن يتعرف الناس عليه، أو التي من خلالها يشعر الفرد بأنه موجود كإنسان له جملة من الأدوار والوظائف والتي من خلالها يشعر بأنه مقبول ومعترف به كما هو من طرف الآخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها. (Tap,1979t12, p23)

ومن خلال كل ما ذكر يمكننا القول بأن الهوية هي عملية حيوية تعبر عن تفاعل بين الأنا والغير، أي أنها عملية تعتمد على تمثلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الآخر، بحيث تساعده على التكيف مع ذاته ومع الآخر من خلال نسق تمثلاتي للأحكام التي يمكن أن يصدرها هو عن نفسه أو يصدرها الآخرون عنه، وعليه فالهوية ظاهرة معقدة وحيوية تتميز في الوقت ذاته بالإستمرارية و التغير، حيث أننا ندرك أنفسنا كذات مطابقة عبر الزمان ولكن هذه التجربة الذاتية مرتبطة بالتغير الثابت. (Bos,1979,p'422)

كما أن الهوية عملية دورية ( cycliqu ) حيث أنها لا تتكون بصفة كاملة وقطعية بل هي نتيجة لخبرات وتجارب متتالية يمر بها الفرد بصفة مستمرة، حيث أنه لا يمكنها في الواقع أن تكون ثابتة بكيفية نهائية بحكم أنه ليس هناك شخص كامل.

إن هذا التوالي أو التداول بين خبرات الفرد وتجاربه ومحيطه بشكل تشكيل هويته قد يمثل إنقطاعا يجعل في الهوية أمرا صعبا بل وتحديد منهجيا أصعب وذلك لفقدانها للتوازن المستمر حسب ما يراه " مالك شبال " إن ديمومة الأنا لا تعمل على إبقاء الهوية بقدر ما تعمل على الدعم. ويقصد بالتوتر الجذلي والتحكم في الأزمات الدورية.

ويقصد " شبال " بالأزمات الدورية هنا كل ما من شأنه أن يؤثر في عملية تكوين الهوية من عوامل ثقافية، وسياسية وإجتماعية ونفسية...إلخ. وغيرها والتي نعني بها هنا كل تغير إجتماعي وثقافي قد يمس المجتمع فينعكس ذلك على الأفراد بحيث نلمس تلك الإنقطاعات المستمرة والمنكررة في عملية بناء الهوية، إلا أن هذا الإنقطاع المستمر قد يلعب دورا إيجابيا حيث يساعد الفرد في كل مرة على تعزيز سلوكه، وبالتالي تهذيبه وتوجيهه نحو ما هو أفضل وأمثل ليستطيع في الأخير من تكوين هوية أكثر توازنا وإستقرارا من سابقتها، وهو بذلك يحاول أن يصحح من هويته من خلال تمثلاته عن نفسه وتمثلات الآخرين عنه، حيث أنه ليس ولن يكون إلا في نظر الآخرين ولن يتكفل بنفسه هو إلا بالمقارنة مع الآخرين. (كاري نادية أمينة، ص36).

## 2/ مفهوم الهوية المهنية:

إن الهوية متعدد الجوانب، ويمكن مراقبتها من عدة زوايا، فالهوية بشكل عام تتعلق بفهم الناس وتصورهم لأنفسهم، ولما يعتقدون أنه مهم في حياتهم. ويركز على نوعين من الهوية هما: الهوية الإجتماعية والهوية الذاتية أو الشخصية، ويمكن التمييز بين النوعين عن طريق التحليل غير أنهما مرتبطان بشكل وثيق، ويمكن النظر إليهما من خلال علامات ومؤشرات تحدد موضع الشخص بين أفراد آخرين يشاركونه الخصائص نفسها. (أنتوني غدنز، 2001م، ص90).

الهوية تتعلق بكون شخص ما قادر، أو كون جماعة ما قادرة على الإستمرار على أن تكون ذاتها، وليس شخصا أو شيء آخر، بمعنى الإحتفاظ والمحافظة على خصوصيتها ومميزاتها مثل الهوية المهنية للأستاذ، بحيث يسعى إلى التماثل وفق شروط تتناسب والمهنة في سلوكه وأفعاله تتوافق، مع شروط المهنة وأخلاقياتها حتى تضمن الإنتماء للمجموعة المهنية وتحضى بالإحترام والإعتراف من قبل الأخر. وبالتالي الدفاع عن الإمتياز المهني وملكية الإسم بإعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم ومبادئ تمثل ماض حاضر ومستقبل المهنة. (طوني بينية وآخرون، 2010م، ص700).

بالنسبة لـ " سانسوليا" ( R. Sainsaulieu ) فالهوية المهنية هي الطريقة التي تحددتها مختلف جماعات العمل الأخرى والرؤساء والجماعات. وتركز الهوية المهنية على تمثيلات جماعية مناسبة، وقد تكون الهوية سيرورة علائقية من إستثمارات الذات، الإستثمار في العلاقات الدائمة التي تثير التساؤل حول الإعتراف المتبادل للشركاء. ويعمم "كلورد ديبار" تحليل "سانسوليا" مفهوم الهوية المهنية إذ يعترف معه بأن الإستثمار في فضاء الهويات، يختلف قليلا باختلاف طبيعة علاقات القوة في هذا الفضاء والحيز الذي يشغله الفرد وجماعة الإنتماء التي ينتمي إليها. (بن عيسى محمد المهدي، 2010م، ص239).

إن الهوية المهنية مزدوجة، إذ تكمن في ذاتها وفي الآخر، فهي تشمل الفرد من جهة والجماعة المهنية من جهة أخرى، فالآخر نعني به مجموع الفاعلين الإجتماعيين القريبين والبعدين... فالهوية هي نتاج التاريخ، فما نطلق عليه ( التمهين ) هو السيرورة التي تتشكل عبرها جماعة مهنية، إنها نتاج صراعات من أجل الإعتراف والدفاع عن الإمتياز. وملكية الإسم ونقصد بالهوية المهنية للأستاذ الجامعي في هذه الدراسة مدى ملكية الأستاذ لإسمه في ظل ظاهرة مهنة الأستاذ الجامعي، وبالتالي الإعتراف والدفاع عن الإمتياز المهني للأستاذ وملكية الإسم. (أحمد بجاج، 2015م).

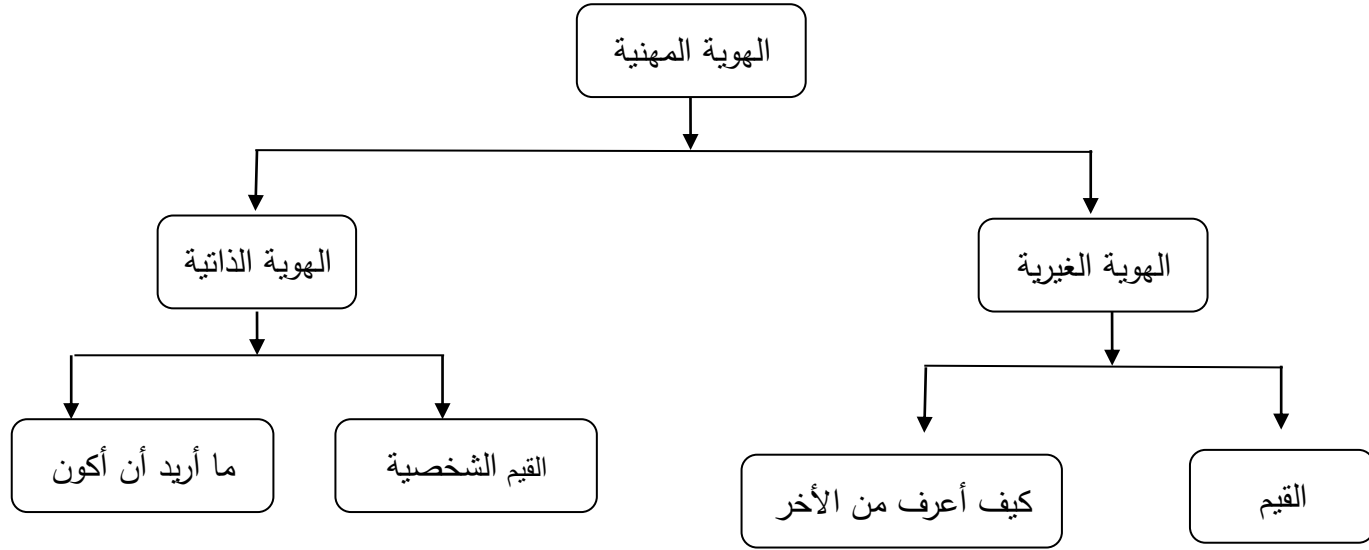
**ثانيا: الأطر النظرية للهوية المهنية:**

## 1/ الهوية المهنية عند " كلود دبيار ":

الهوية حسب كلود دبيار " Claud Dubar " ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة. كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراتهِ عن الأنا. فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية. حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين. وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل. (Robert Holcman, 2006,P24)

وبنائها يتأسس عبر تفصلات شكلين من مسار المعاملات، أي الهوية المهنية الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة، والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستعاب توقعات الأدوار لتحقيق الإعتراف من عدمه بينما، التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين: الإستمرارية أو إنقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن أن يكون للأنا معنى إلا من خلال وجود الآخر.

والشكل الموالي يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا نحن أو ضروب منطلق فاعلين في تنظيم، ومماثلة بعضهم البعض، في حقل العمل والوظيفة:



الشكل 01: يمثل الهوية المهنية حسب " كلورد ديبار "

المصدر: أحمد بجاج، نفس المرجع السابق.

## 2/ الهوية المهنية عند "رونو سانسوليو":

يستند ( سانسوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج بل إنطلاقاً من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والجماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل لها منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة، لذلك فإن الهوية المهنية عند (سانسوليو) سمات وبصمات البعد الثقافي، بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس إيمثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبالتالي نحن أمام مؤسسة إجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون بإعتراف الآخر يقدم (سانسوليو) أربعة شروط لتحقيق الإعتراف بالذات والآخر، تتمثل في الإنتماء للمؤسسة، وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي، والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل بحيث أن هذه العناصر الأربعة الأربعة تساهم في تحقيق الذات. كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاونة العمل، يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الإدماج الإجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالإنتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة. ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الهويات.

### ثالثا: آليات تشكل الهوية المهنية:

في هذا الصدد إعتدنا الفعل " تشكل " وليس " تشكيل " ذلك أنه كما سلف الذكر أن مفهوم الهوية ديناميكية، تأخذ وتطرح وفق عملية التواصل والتفاعل الإجتماعي المنتج للقيم التي تساعد على التنشئة الإجتماعية، والتنظيمية للعامل حيث تترجم كأفعال وسلوكات تتجسد عبر الممارسة المهنية. وبذلك فالهوية المهنية للفاعل في تشكل مستمر عبر الزمن والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة وتتواصل عبر مساره المهني. وهذا التشكل يرتكز على ثلاث آليات حسب : " فيليب برنو Philipe Bernoux " وهي:

### 1/ التكوين:

المركز الأساسي الذي يبني عليه المتربص طموحه وتصوره يعد مضمون التكوين والمقرارات الدراسية للمستقبل المهني وإستعداده للعمل بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال المهني الذي يريد أن ينتسب إليه، والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية، وحشو دماغ المتلقي بها. بل

يمتد إعطاء المترىص فرصة للتعرف عن قرب من خلال تربصات ميدانية، وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية، تأهلهم لبناء علاقة إنتماء وانتساب للمؤسسة، ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة، وإعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وأن تطوره مرتبط بتطورها وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات، ولذلك يجب أن تتكيف المقرارات الدراسية مع مقتضيات المهنة وخصوصياتها وأهداف المؤسسة المهنية للعمال والتحول التي يشهدها المحيط الإقتصادي والإجتماعي.

كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة، بل يجب أن يكون هناك برنامجا مستمرا للتكوين وتحسين المستوى ومسايرة التقنيات الجديدة قصد تحسين وتطوير معارف العامل وإعطائه فرص للترقية، بحيث تعد هذه العملية بمثابة حافز له أثر بالغ في فاعلية العامل وتقوية علاقته وإنتمائه للمؤسسة.

## 2/ الخبرة المهنية:

يلعب عامل الزمن دور هام في تمكين العامل من إكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات إجتماعية وإنسانية مع مختلف الفاعلين الإجتماعيين ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضا من إكتشاف أسرار المهنة والإحتكاك مع من له خبرة ودراية بأساليب العمل بحيث تمكنه من التحكم في التقنية وتأهله لإكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره وبناء شخصية المهنية والإجتماعية في عالم الشغل، حيث يؤكد " سان سوليو R.Sainsaulieu " أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين، بمعنى أن كفاءات العامل في إنجاز عمله مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقات الإجتماعية التي تربطه بالآخرين، لذلك فإن الوضعية المهنية والمسار المهني للعامل

وعلاقات العمل تلعب أدورا هامة في تشكل هويته المهنية وذلك عبر تعزيز الروابط الإجتماعية بين الفئات المهنية المؤسسة ككل.

### 3/ الاعتراف بالإنتماء:

يقول " أليس اندرو بيزونو Alisindro Bezorno " أن هويتنا محددة من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون، لهويتنا عن طريق المقاصد أو الصفات التي ينسبونها لنا، وحسب " سانسوليو Saisaulieu " بين أن هناك علاقة وطيدة الاعتراف بالإنتماء وتشكل الهوية، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الإنتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل أو تتقبل هذه المجموعة بإنتماء الشخص لها، بمعنى الإلتزام بآلية الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف التواصل الإجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس المؤسسة، وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل فاعل ينتمي إلى فئة مهنية معينة. (كاري نادية أمينة، ص37).

ويقول " إكسيل هونيث Axel Honneth " في هذا الصدد بأن تجربة الاعتراف من الناحية الإجتماعية شرط لتحقيق هوية الشخص، وإذا لم يتحقق هذا الاعتراف فيعني أن المرء يشعر بالإزدراء مما يعني شعوره بإمكانية إندثار شخصيته وزوالها. (مسلم محمد، 2009، ص93).

كما أن شروط تحقيق الهوية الخاصة بكل فرد تختلف باختلاف وضعيات العمل والموظفين. وضغوط العمل والأمراض المهنية مما يسبب فقدان الهوية. ولهذا لا نستغرب نعت " سانسوليو Sainsaulieu " لعالم العمل بأنه عالم تراجيدي مادام الإنسان يفقد فيه هويته، ليس لأن عالم العمل عالم للإنتاج الإقتصادي والتقني، بل عالم للتفاعلات الإجتماعية بين الأفراد، يحضر فيه التواصل وينعدم، كما تلعب فيه التربية الإدارية والمالية أدورا لها تأثيرها



## رابعاً: خصائص ومجالات الهوية المهنية:

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصهما في ما يلي:

1/ **عدم إستقلالية المصطلح:** بحيث تسمح بمنحه محتوى إصطلاحي خاص به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الإجتماعية تصب فيه. فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الإعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الإتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية ألا وهما تيار (سانسوليو وديبار)، واللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها: فهي إما ناتج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى إنتزاع الإعتراف من الأخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال، وعليه يمكننا إعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتشئة الإجتماعية والتنظيمية.

2/ **إرتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:** حيث أن الدراسات السوسيو لوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، وهو ماسوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها (سانسوليو).

ولعل إرتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الإجتماعية لفرض إحترام حقه في الإختلاف، يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة، والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني إستراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو الدفاع.

في حين حاول (ديبار) من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها (سانسوليو) حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية باللقاء سيوريتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكتساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يتمكن فيه الفرد من إكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل أما الصيرورة الثانية فتمثل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الإجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

وإنطلاقاً من هذا التصور يعتبر (ديبار) أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الإجتماعية التي تلقاها الفرد والتي ستكون قاعدة الهوية المهنية، وإذا كانت التنشئة الإجتماعية بإختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية والتنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.

وحيث أن الثقافة قابلة للتغير ومن خلال ما سبق فإن الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية والتنظيمية وكذلك التغيرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات والإدارات. (Dubar.C, p121).

وعليه فالهوية دائماً معرضة للتهديد والأزمات أكثر من تعرضها للبناء، ولكي يتحقق التكوين البيوغرافي وبالتالي البناء الإجتماعي للهوية المهنية، يفترض (ديبار) ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

### خامسا: نماذج الهوية المهنية حسب " سانسوليو ":

تشير الدراسات التي قدمها (سانسوليو) إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها (ديبار) بحيث هي عملية لإستثمار الأنا، حيث قد جدولا تركيبيا أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل، وكذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد: (كاري ناديه أمينة، ص97).

**1/ حقل الإستثمار:** وهو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال إستثمار علاقاتهم بالسلطة، إذا تميز هذا البعد بدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير الرسمية. (طبيي غماري، 2006م).

**2/ معايير التصرفات:** وهي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين والتي تساعد على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي إقترحها (سانسوليو)، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية والتضامن، التنافس والإنفصال.

**3/ القيم الناتجة عن العمل:** والتي تعبر عن مقياس ومعايير للإنتقاء من بين البدائل، فهي تساعد على تحديد درجة إستيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات والإبداع والجماعية؟

تعمل هذه الأبعاد مجتمعة على التمييز بين أنواع الأجراء وهوياتهم المهنية التي إختاروها لأنفسهم، وذلك من خلال العلاقات التي يقيمونها داخل وخارج المؤسسة.

لعل النموذج الذي قدمه (سانسوليو) حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة العمال من خلال الأبعاد السابقة الذكر تهدف إلى التمييز بينهم ليخلص إلى أربعة أشكال نلخصها فيمايلي:

أ/ هوية المنكمش: يتميز أصحاب هذه الهوية بتفصيل الفردانية وإستراتيجيات المعارضة، بحيث يميلون إلى تفضي العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها (سانسوليو) بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين والذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يبتعدون عن الإلتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي قيم إقتصادية محضة.

وقد ميزها (سانسوليو) بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروبهم من التكوين، إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، ويترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

ب/ هوية المندمج: تعبر هذه الهوية عن إمتثال العمال لمعايير العمال الجماعة وقيمها وعلى رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية فيما بينهم تشترط الإلتزام إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة وكذا اللباس والأدوات...إلخ، وقد خصها (سانسوليو) بعمال التنفيذ القدامى، والذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يمليه أسلوب التسيير ولهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية.

ج/ هوية المفاوض: أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا، ساعدهم على الحصول مناصب مسؤولية داخل المؤسسة وهم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية، من خلال التكوين تهدف إلى إكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة عن طريق المنافسة والتي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية وسيلتان لتحقيق الفروق لمفاوضة معارضيتهم وتحالفاتهم.

كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم، بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، وهو مساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين، والصراع بينهم من أجل النجاح في العمل والوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية وهذه الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم إستثمارات كبيرة في التكوين، ولهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم وكذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي والمؤسسية.

د/ **هوية التوافقي:** يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد، ولهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة وقد لا تعرف الإستمرارية، إذ تعرف تحويلا في إتجاهاتها بمجرد أي تغيير في الأهداف، ومن خلال الملاحظة التي قام بها (سانسوليو) فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذو شهادات ومستوى عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل إكتساب معارف جديدة والانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرسون على الإبتعاد عن الجماعات المشكلة، لأنهم بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي وهو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة والتي تساعدهم على ذلك، وبالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.

### **سادسا: ديناميكية الهوية المهنية:**

في محاولة للتحليل المعمق لنماذج الهويات المهنية التي قدمها (سانسوليو) وبالإعتماد على الأبعاد والمعايير التي وضعها (ديبار) قامت مجموعة من علماء الإقتصاد والإجتماع في "1989" في L'astrée ببحث حول إبتكارات التكوين أقيم على "6" مؤسسات كبرى.

إعتمد هذا البحث على الجرد والتحليل التيولوجي ل(159) مقابلة موزعة على فئات مهنية مختلفة معنيين بالتكوين تهدف إلى تغيير إتجاهاتهم في العمل وذلك وفق ما يمليه أسلوب التسيير المعمول به داخل المؤسسات، وبالتالي أوامر المسيرين.

حاولت هذه المقابلات أن تكشف عن ثلاثة مجالات مهمة هي: الواقع المعاش في العمل، التحركات الوظيفية (المسيرة المهنية)، وعلاقة الجراء التكوين. وهي من بين المؤشرات التي وضعها (سانسوليو) عن الإختلافات بين الهويات المهنية، بينما الهدف من هذه الدراسة هو رصد حركية وديناميكية هذه الهويات من خلال التطورات والتغيرات التي تعرفها هذه المؤسسات أن هذه الأبحاث بالرغم من أنها لم تستعمل مفهوم الهوية إلا أنها كانت ترمي إلى تكوين أربعة نماذج من الإتجاهات وذلك من خلال تفاعل العاملين على شكل علاقات مهنية، إلى جانب الكفاءة، المسيرة المهنية، والإتجاهات في مجال التكوين، هذه النماذج ما هي في حقيقة الأمر إلا إعادة إنتاج للنماذج الأولى التي حدثنا عنها (سانسوليو)، حيث أن النماذج الجديدة تعبر لنا فعلا عن حركية وديناميكية الهوية المهنية وفيمايلي رصد لتلك الحركية.

### 1/ نحو عملية التطريد:

عندما تحدث (سانسوليو) عن هوية المنكمش لم يشر إلى الأجراء الذين ينزلون عن العمل ولكن لأولئك الذين ينزلون عن كل الإلتزامات الشخصية ويتفادونها في علاقات العمل وقد بينت أبحاث L'astrée هذا الإنعزال من خلال هوية للأنا وهوية للأخر فيمايلي:

أ- هوية للأخر: هم الأجراء الذين تم تعيينهم من طرف مؤسستهم كي يشغلوا مناصب عمل اعتبروا مؤهلين لها في الوقت الحاضر، ما يعني أنه في ظل التغيرات التي يمكن أن تعرفها المؤسسة مستقبلا، سيكونون غير مؤهلين إفتراضيا للقيام بمهام جديدة، هذه الهوية الإفتراضية تأخذ شكل حكم مسبق لعدم كفاءات هؤلاء الأجراء.

ب- هوية للأنا: إن هؤلاء الأجراء ليس لديهم أي أمل في التطور المهني ولا أي تطلع مهني، فهدفهم هو البقاء عملهم، حيث فرصتهم الوحيدة في الإستمرار هي المحافظة على الإستقرار بكل الطرق الممكنة. هذا الإستقرار مرتبط بالتحكم في العمل عن طريق الخبرة، حيث أن أي تحولات أو تغيرات قد تعيق ذلك الأمر الذي يصحب معه ضرورة التكوين والذي يتفاداه هذا النوع من الجراء، بحيث تشكل هذه التغيرات داخل المؤسسة تهديدا لإستقرارهم، ولهذا فهم ينسحبون من التكوين ويتركونها بهدف الرجوع إلى مناصبهم التي مسها إعتقادهم نوع من الإستقرار.

إن تخوفهم من فقدان العمل يجعلهم منكمشين ورافضين أية عمليات تهدف إلى عصنة المؤسسة وتحديثها، وقد نلمس لدى هؤلاء الأجراء عدم رغبة كل منهم في إنضمام حاملي الشهادات إلى المؤسسة حيث يعبرون عن إنزعاجهم مبررين ذلك بقلة خبرة هؤلاء، وحقيقة الأمر أنهم يحسون بالتهديد في إستقرارهم.

تتميز علاقاتهم داخل المؤسسة بالتبعية الكبيرة لرؤسائهم على إعتبار أن هؤلاء هم من يقسمون المهام ويقيمون الأعمال، وفي المقابل قد نجدهم في أغلب الأحيان يفضلون إقامة علاقات إجتماعية خارج هذه المؤسسة لا داخلها.

تتأرجح هذه الهوية ما بين التمسك بالمعارف التطبيقية التي تزيدهم قيمة وبين المعارف النظرية التي تلغيهم، حيث تمثل الأولى الخبرة التي يمتلكونها، بينما الثانية لا يمكنهم الحصول عليها إذ لا يحملون شهادات، لهذا فهويتهم منحصرة بينهما لا تطور فيها وهكذا يصبحون منكمشين يفضلون الإبتعاد عن العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسة.

أما عن عملية التطريد التي تقام خاصة من العلاقة الضمنية المترتبة عن هوية المنفذ المستقر التي تتماشى مع إتجاهات العمل مدى الحياة، وبين عملية التطريد التي تقام خاصة من طرف المؤسسات الكبرى التي تعمل على التنمية وترمي إلى التغيير.

**2/ البحث وراء المهني الجديد:** ربط (سانسوليو) النموذج الإندماجي بكل فرد يرسخ وجوده في الإنتماء إلى جماعات العمل تضمن الحماية من خلال التضامن، بحيث يكون إمتثال الفاعلين جماعي لمعايير هذه الجماعة، لقد تمت ملاحظة هذا النموذج من الهوية لدى عمال السكك الحديدية، وعمال المناجم، فتبين أن هذا النوع من الأجراء يقيمون علاقات مع جماعات ثقافية لهم نفس اللغة العامية، نفس المظاهر الخارجية كاللباس والأدوات، فعلاقتهم فيما بينهم بالقوة وتعتبر النواة الصلبة لهويتهم.

**أ- هوية للأخر:** على الأجير هنا ليس فقط الإحاطة بكل ما يخص مهامه وإنما مهام الأخر كذلك، تهدف لتمكنه من تسيير وظيفته حتى يتحكم بها، ويعني هذا التحكم العقلاني للعملية الوظيفية الزيادة في الأداء، وبالتالي الرفع من الكفاءة والجدارة لدى المندمج.

**ب- هوية للأنا:** إن معظم الأجراء المعنيين بهذا النوع من الهوية ينتمون إلى فئة التنفيذ والذين يجدون في أعمالهم روتينية مملة وبسيطة، وهو من شأنه أن يخلق شيئاً من القلق لديهم بخصوص مستقبلهم داخل المؤسسة، ما يجعلهم يتمثلون الإنغلاق على هوياتهم، ولعل علاقاتهم بالتكوين توضح لنا إحساسهم بالإنغلاق، ولهذا فهي ظاهرة، إذ يقدمون عليه طاعة لأوامر الرؤساء فقط دون أي تطوير لمعارفهم التقنية المتخصصة، من أجل التقدم في مسارهم المهني، وتتعكس حالة الإنغلاق هذه على العلاقات التي يقيمونها مع جماعات في العمل والتي يرسخون من خلالها وجودهم.



3/ من أجل عملية التغيير: إذا كان النموذج التوافقي يسعى إلى بناء شبكة من العلاقات المميزة، فهو بذلك يتقاسم معهم المعارف والمعلومات التي يستغلها كل طرف على حدى لتحقيق مصالحه وبلوغ أهدافه.

أ- هوية للأخر: إن غالبية هؤلاء الأجراء هم من الشباب الحاصلين على شهادات عالية مما قد يطرح إشكالات للإدارة في تعاملها معهم، فالمناصب المتوفرة لا تتناسب وتخصصاتهم، وهو ما قد يدفع الإدارة للتساؤل حول مستقبلهم داخل المؤسسة، كما أنهم لا يشتركون في نفس إتجاهات العمل مع باقي الأجراء، ولهذا فهم في سعي دائم إلى تحقيق مصالحه أو لا. وبالرغم من هذا كله فالمؤسسة لا تستطيع الإستغناء عنهم وعن خدماتهم، لكنها تخشى في الوقت نفسه مبادراتهم الشخصية المدعمة بعلاقات داخلية وخارجية.

ب- هوية للأنا: لعل الشبكات العلائقية المميزة التي يعمل أصحاب هذه الهوية على إنشائها والتي تستمر بإستمرار الأهداف، من شأنها أن تحد من إنتمائهم المهني، ولكن لن تحول دون تخطيطهم لمستقبلهم بحيث يسعون إلى تطوير مراكزهم داخل أو خارج المؤسسة، وعليه تظهر علاقتهم الوطيدة بالتكوين، إذ يطالبون بإجازات شخصية للتكوين، والذي يرون فيه حقا وإستثمارا شخصيا.

تتمتع علاقاتهم المهنية إلى أنها موقفية بالإعتماد على الحوارات والخطابات والمبادرات، بحيث ينضمون إلى مجالس الإبداع التي تطمح إلى تطوير المؤسسة والتي يتمكنون من خلال إستغلالها من تطوير أنفسهم، وفي المقابل تجد أصحاب هذه الهوية يتقادون الجماعات المشكلة.

إن النموذج التوافقي الذي بناه(سانسوليو) يلخص نقاط هامة تميز بعض الأجراء الذين هم دائما غير مستقرين فهناك فرق ما بين طموحاتهم الشخصية والإمكانات المعرفية، كما أنهم يفقدون للإنتماءات المهنية، ولكن في الوقت نفسه يظهرون تضامنا كبيرا في العلاقات التي يقيمونها مع الرؤساء والزملاء.

4/ **عملية الحشد:** يعتبر أصحاب هوية المفاوض من خلال النماذج التي قدمها (سانسوليو) الأكثر جدارة وذلك لشغلهم مناصب مسؤولية داخل المؤسسة والتي يستعملونها إلى جانب المنافسة وسيلة لتأكيد فروقهم وتميزهم المفاوضة لمفاوضة مصالحهم.

لقد بينت أبحاث مركز L'astrée من خلال تحليل خطابات هؤلاء الأجراء، أنهم يعبرون عن مشاركتهم في نجاح المؤسسة من خلال الإلتزام الذاتي للأجير في عمله لتطوير المؤسسة هذا يضمن له في أن واحد تأمين منصب العمل وبالتأكيد مسيرته المهنية.

أ- **هوية للأخر:** تبنى هذه الهوية من طرف وداخل المؤسسة نفسها، من خلال تعيينها لهؤلاء الأجراء لكي يشغلوا مناصب مسؤولية باعتبارهم مؤهلين لها مسبقا، حيث أن الإلتزام الشخصي الذي يبديه الأجير هنا لعمله من شأنه أن يساعد على ترقيته داخليا وهو ما يسعى إليه.

حيث أن التقدم الداخلي في العمل على شكل ترقية عبارة عن حافز يقدم لكل من يهمله النجاح العام للمؤسسة، وهو ما يضمن إسقرار هوية المفاوض، التي تواجهه العام للمؤسسة، وهو ما يضمن إسقرار هوية التي تواجه تهديدا إذا لم يبرهن على حسن مشاركته في العمل، فالمنافسة والإلتزام أهم القيم التي يتمتع بها صاحب هذه الهوية.

ب- **هوية للأننا:** يحمل أصحاب هذا النوع من الهوية شهادات عليا إلى جانب إهتمامهم بالمعارف التنظيمية داخل المؤسسة، بحيث يبحثون دائما عن معرفة المزيد من الأساليب التطبيقية للعمل، ولهذا فهم يصرون على التكوين لتطوير مهاراتهم. هذا التكوين يساعدهم على بناء هوياتهم المهنية من خلال تثبيت إحساسهم بالإنتماء إلى جماعات العمل التي يتعرفون من خلالها على الفاعلين الآخرين. إنه وبفضل المسيرة المهنية لهؤلاء يصبح من السهل عليهم التعبير عن آرائهم وطموحاتهم، وكذا زيادة قدرتهم على توقع التغيرات التي قد تحدث المؤسسة.

تتميز علاقات الفاعلين أصحاب هوية المفاوض بالحسنة عموماً خاصة إذا تعلق الأمر بالعلاقات ذات الإتجاه الصاعد أي مع رؤسائهم، وذلك من أجل إعتراف هؤلاء بإمكانياتهم وقدراتهم، بفضل ما يقدمونه للمؤسسة، هادفين أساساً إلى الترقية الداخلية بالإعتماد على المنافسة كما ذكر سابقاً.  
(كاري نادية أمينة، ص108)

### خلاصة الفصل:

أصبح البحث في موضوع الهوية المهنية أمراً مهماً لفهم واقع الحياة المهنية، خاصة في ظل التغيرات الكبيرة التي طرأت على بعض المهن، فالإصلاحات المستمرة في مختلف المؤسسات منها السياسية والإقتصادية والتربوية التعليمية والخدمية...إلخ. والتغيرات المرتبطة بظروف العمل وإعادة هيكلة الواقع المهني بإستمرار، وكل هذه العوامل تؤكد على ضرورة دراسة الهوية المهنية. فلذلك على كل عامل في أي قطاع سواء أن كان عام أو مهماً كان طابعها (سياسي، إقتصادي، خدماتي، تربوي أو تعليمي)، أي يتميز بهوية مهنية معينة تميزه عن العمال في باقي المؤسسات، ولعل في قطاع التربية والتعليم نجد مهنة الأستاذ الجامعي كمهني ينتمي إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والذي سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

## الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي

تمهيد.

- 1- مفهوم الأستاذ الجامعي.
  - 2- صفات وخصائص الأستاذ الجامعي.
  - 3- تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي.
  - 4- مهام الأستاذ الجامعي.
  - 5- أدوار الأستاذ الجامعي.
  - 6- التكوين.
  - 7- الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.
- خلاصة الفصل.

## تمهيد:

من هو الأستاذ الجامعي؟ ما خصائصه ومميزاته؟ ماهي الأفكار التي يحملها عن الطلاب؟ ماهي التمثلات التي يحملها عن الوسط البيداغوجي؟ ما الصورة التي شكلها عن مختلف الفاعلين الذين سيكون من بينهم؟ ماهي الصورة التي يحملها عن لجامعة، العولمة، التعليم، التدريس، البيداغوجيا، الإدارة؟ وماذا يعني العمل كأستاذ اليوم؟ كيف يعايش هذا العمل؟ هل توجد معارف خاصة بهذه المهنة؟ كيف يجب عليه أن يعمل من اجل إرضاء مشروعه المهني؟، حيث سيتم التعرض في هذا الفصل إلى التطلع على مفهوم الأستاذ الجامعي، وما هي صفاته وخصائصه، وكيفية تصنيف هذه الخصائص، وما المهام والأدوار التي يقوم بها، وكيفية تكوينه، وصولاً إلى كيفية تشكل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

**أولاً: مفهوم الأستاذ الجامعي:**

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفى سنة 540هـ)، فقال "يقولون للماهر بصنعتهم أستاذ، ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي" أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: "الأستاذ هو المعلم والماهر في الصناعة يعلمها للغير" إذن فكلمة "الأستاذ" فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة، موهبة كانت أم مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها.

الأستاذ الجامعي والأدوار المنوط به: ما أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة؟

في خضم مسؤوليات الجامعة يبرز دور الأستاذ الجامعي بإعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي، فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي، وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته، كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة إنجازه ومستواه، ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولا إلى الأهداف المرسوم.

(Sainseulie.R, 1988, p14)

وتتباين الوظائف والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي باختلاف حجم الجامعات ومسؤولياتها... ويرى "مكازي" ورفاقه أن الأستاذ الجامعي لابد أن تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي، متابعة البحث والإهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال إختصاصه وقدرته على توجيه طلبته وتقديم المشورة للحكومة، وسوف نركز هنا على الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي وهي كمايلي: يقوم الأستاذ في الجامعة بثلاث وظائف رئيسية تتمثل في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وقبل التوسع أكثر في هذه المهام لابد لنا أن نتطرق إلى ما حدده المشرع الجزائري فيما يخص المهام الموكلة له. (سناني عبد الناصر، 2011م، ص63).

**ثانيا: مهام الأستاذ الجامعي:** حدد المشرع الجزائري مهام الأستاذ الجامعي بما يلي:

1/ يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ، وتسع ساعات لصنف (أ و ب )

تشمل حتما درسين غير مكررين.

2/ المشاركة في أشغال اللجان التربوية ، ومراقبة الامتحانات.

3/ المشاركة في أشغال المداولات ، وتصحيح نسخ الإمتحانات.

4/ تحضير الدروس وتحديثها ، وتأطير رسائل الليسانس والماستر .

5/ المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية.

6/ تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها. (سناني عبد الناصر، ص62).

### **ثالثاً: أدوار الأستاذ الجامعي:**

#### **أ/ الأداء التدريسي في الجامعة :**

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، ويتم عن طريقة نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، وإكتساب القيم، وإكتشاف المواهب، والإطلاع على كل جديد، وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب، مما يسهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها، وتنمية قدراتها، لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل. ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، وواسع الاطلاع، لكي يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، ويعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية في شرحه - ألفاظاً - واضحة ومحددة يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويستخدم لنجاح العملية التعليمية، كما يعمل على توفير المناخ الملائم والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، وإستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية، ويلتزم بالأسلوب الشورى في المناقشة والحوار، ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الإجتماعية والإقتصادية للطلاب، ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة بإستخدام أساليب متنوعة

في التدريس تقوم على إستخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي. (Dubar.C1990, p211)

### ب/ الأداء البحثي للأستاذ الجامعي:

يعد البحث العلمي الأداة الرئيسة لإيجاد المعرفة أو تطويرها، وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال إشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفية البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والإبتكار، والقدرة على التوظيف وإستخدام المعرفة في الواقع.

### ج/ أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع:

ويتضمن أداء الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع جانبين هامين يكون الجانب الأول : من داخل الجامعة وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم، والكلية، والجامعة وعضوية اللجان على مستويات القسم، الكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين.

أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة، وهنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة ، لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.



- وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مجال خدمة المجتمع فيما يلي:

1/ إجراء البحوث التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع وقطاعاته المختلفة.

2/ نشر المعرفة من خلال ما يلقى من محاضرات وندوات ومؤتمرات تسهم في حل مشكلات المجتمع، وتدعم الإبداع الفكري والعلمي.

3/ تقديم الإستشارات في مجالات متنوعة وذلك للقطاعين العام والخاص.

4/ الإشتراك في البرامج التدريبية لخدمة المجتمع بكافة مؤسساته وقطاعاته.

تتلخص أدوار عضو هيئة التدريس في واقع الأمر، مترابطة ومتكاملة رغم تعددها، يؤديها الأستاذ الجامعي بشكل شمولي إذا توفر له المناخ الملائم، والإمكانات الكافية والظروف المناسبة، والتي هي نقل المعرفة من خلال التدريس، وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، وتوظيف المعرفة من خلال خدمة المجتمع، إلى جانب ما يقوم به من أدوار في مجال التفاعل مع الطلاب ورعايتهم والمشاركة في الإدارة الجامعية.

ولنجاح أستاذ الجامعة في إنجاز تلك الوظائف ينبغي أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات والخصائص. فما هي الخصائص والصفات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي حتى يكون كفي وفعال؟. (سناني عبد الناصر، ص66).

**رابعاً: صفات وخصائص الأستاذ الجامعي وتصنيفها :**

بكل تأكيد، يكون عدد هذه الصفات كبيراً، لكن يجب القول أن الباحثين لا يتكلمون عن نفس الصفات، فأحد يثني على صفة أو أكثر يراها مهمة جداً. وآخر يركز على صفة أو صفات أخرى، يرى أنها أكثر أهمية من الأخرى، وهكذا... قد يكون مرد هذا الاختلاف هو التكوين العلمي والسياسي والانتماء الإيديولوجي للباحث، تعرضت الكثير من الأبحاث والمؤتمرات والتعليم العالي للتغيرات التي طرأت على التعليم العالي العربي في العالم. (المعاني، 2002، unescoged 2004 ، 2004).

وفيما يلي أهم هذه التغيرات أو المستجدات:

1/ زيادة الإقبال على التعليم العالي.

2/ زيادة نسبة الطلبة لعضو هيئة التدريس في كثير من مؤسسات التعليم العالي.

3/ دخول القطاع الخاص في التعليم العالي والإستثمار فيه.

4/ الوعي بأهمية التقويم والإعتماد الأكاديمي.

5/ ظهور التعليم عبر الحدود.

6/ البحث عن موائمة المخرجات مع سوق العمل.

7/ دخول التقنية ووسائل الإتصال في التعليم.

8/ بروز المجتمع المعرفي وبنوك المعلومات.

9/ الحاجة إلى البحث العلمي المرتبط بالتنمية.

10/ مراعاة متطلبات إقتصاديات منظمة التجارة العالمية وشروط اللجان.

11/ محدودية التمويل العام لمؤسسات التعليم العالي.

كان لهذه التغيرات على التعليم العالي وغيرها من المتطلبات والإحتياجات أثر على ظهور الحاجة إلى مواصفات نوعية خاصة وصفات إضافية وكفايات أو مهارات الأستاذ الجامعي تدخل في التأهيل النوعي للأستاذ الجامعي، ويرتبط أداء الأستاذ الجامعي بمجموعة من المعايير العلمية والضوابط المهنية والخصائص الشخصية التي تنعكس جميعها على مستوى أدائه الوظيفي، فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية، وقد أكدت دراسة "راشد" (2000) أن هناك علاقة وثيقة بين الخصائص التي يتميز بها الفرد وبين العمل بمهنة معينة، حيث بين أن بعض المهن تشترط توافر بعض الصفات والخصائص لدى القائمين عليها حتى يمكن إنجاز المهمات والمسؤوليات الملقاة عليهم على الوجه الأمثل، ولكي يكون التعليم الجامعي تعليماً فعالاً، والعطاء الفكري والعلمي للأستاذ الجامعي في قاعات الدراسة عطاءً متميزاً، ولا بد أن تتوفر فيه خصائص علمية، ومهنية، وشخصية، وإجتماعية كمقومات ومعايير أساسية إذا أرادت الجامعة بلوغ أهدافها. (سناني عبد الناصر، ص70).

### **خامساً: تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي:**

ويمكن تصنيفها في أربعة محاور:

أ/ **الخصائص الأكاديمية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية، والإعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره، والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

ب/ الخصائص المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها، والعناية بإعداد الدروس، وإستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

ج/ الخصائص الشخصية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب والجدية، والإخلاص في أداء عمله، وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.

د/ الخصائص الإجتماعية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة، والقدرة على إقامة علاقات إجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه وإدارة... إلخ. (حمدان أحمد الغامدي، 2003، ص 55).

وعلى الرغم من إتفاق معظم الباحثين "أحمد"<sup>3</sup> السهلاوي و"وزيتون" و"Fairchild" سلامة وفلاح و"الشامي" على مثل هذه الخصائص إلا أنهم لم يتفقوا على ترتيبها أو الوزن النسبي لإسهام كل منها في الكفاءة التدريسية للمعلم . ومن الملاحظ أن بعض المعلمين أكثر حماساً من غيرهم، فقد وجدت بعض الدراسات أن معدل حماس المعلمين يرتبط بمستويات نجاح الطلاب في دراستهم. الخصائص التي ترتبط إرتباطاً قوياً، فالدفء والصدقة والتفاهم من أكثر بميول الطلاب. (إبراهيم لحسن الحكيمي، 2001، ص 4).

وأن وعي الأستاذ الجامعي في التفهم والإدراك للمقومات السالفة الذكر، وتمكنه من تشربها في إدراكه ومشاعره وسلوكه يساعد في نمو وتكامل شخصيته وتحقيق ذاته والشعور بقيمته الإنسانية. (صالح المهدي الحويج، 2005م).

كما أن نجاح أستاذ الجامعة في أداء وظائفه لا يتطلب توافر صفات مهنية وأخرى شخصية فحسب، وإنما لابد من الإهتمام بإعداد وتأهيل أساتذة الجامعة للمبررات التالية:

- 1- التغيير الحاصل في فلسفة التربية وأهدافها وطبيعتها وإتجاهاتها.
  - 2- المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطاً عليه، والتي تتعلق بظروف المجتمع والسياسة التربوية.
  - 3- طبيعة التعليم من حيث كونه عملية متشابكة ومتداخلة .
  - 4- التغيير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة. فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات، أصبحت الآن تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
  - 5- التوسع الكبير في حجم المعرفة، وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة ولمواده التعليمية، وعناصر توصيل المادة.(اليزاز حكمة، 1989، ص181).
- فتكوين شخصية المعلم المتدبر القادر على إعادة قراءة الواقع من حوله وتقديم رؤية نقدية جديدة لمشكلاته وقضاياها المتغيرة هي المدخل الأساسي لتطوير التعليم، إذا ما أردنا أن نلحق بعصر ما بعد الحداثة.

### سادسا: التكوين:

يعد الأستاذ الجامعي أحد الركائز الأساسية لأي بناء جامعي، فعلى مدى تأهيل هذا الأستاذ وعلى قدرته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه الأساسية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع ومالية من مهام المتوقعة من الأستاذ الجامعي.(فوزية بنت البكر، 1987).

فهو لن يفلح في القيام بنسبة كبيرة من أدواره ومهامه فيجمع بين شخصية الأكاديمي الخبير والناصح المخلص إلا بتحقيق شرطين:

أولاً: تأهيله للإنتحاح على البحث التربوي في أشكاله العامة والمتخصصة والإقناع بأهمية هذا البحث في تطوير ممارسته الميدانية والتفكير فيها علماً أن الخبرة النابعة عن إمتداد الممارسة قد تقيد الأستاذ وتكبله بروتين بغيض وممل يفقده حيويته، وقد تكون مدخلا للتجديد والتطوير إن إستطاع تجديد التفكير حول ممارسته من خلال تفعيل دينامية الممارسة، والمسألة، والتشخيص، والتقويم الذاتي، فيزداد عطاؤه ويتجدد حماسه ويعزز الثقة في نفسه .

ثانياً: إعادة النظر في آليات إستغلال المنظومة التربوية بهدف تحفيز الأستاذ على التحصيل المستمر والتعليم الذاتي والإرتقاء به إلى مستوى شريك حقيقي، والإقرار بدوره إلى جانب السياسين والخبراء والإداريين في تأطير وتطوير الشأن التعليمي لهذا يعد التأهيل من أبرز الشروط الواجب توفرها لمن يرغب في العمل في مهنة التدريس، وهو اليوم أشد ضرورة من أي وقت مضى. (مهدي صالح السامرائي، 2000، ص68).

وقد أورد " زكري ومهني 1991" جملة من مبررات التأهيل التربوي لمدرسي الجامعات نوجزها في مايلي:

1- التغيير الذي يحدث في فلسفة التربية وأهدافها وفي طبيعة العلمية التربوية.

2- تأثر عمل المدرس بالمؤثرات الداخلية والخارجية، والتي تشكل ضغوطاً حقيقية عليه لذا عليه أن يوائم بين هذه الضغوط ومطالب التنمية ومراحل النمو.

إن التعليم عملية متشابكة ومتداخلة تؤثر في عناصر كثيرة، لذا يتطلب الإعداد المسبق لإكتساب الخبرات اللازمة للنجاح فيها. (زكري عمر محمد ومهني غنايم، التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، 1991، ص 101).

فالتوسع الكبير في حجم المعلومات وما يحدث من ثورة هائلة في المعلومات والاتصالات، وما يتبع ذلك من ظهور أجهزة ومواد تعليمية وعناصر جديدة لتوصيل المادة الدراسية وأساليب التعلمية، كل هذا يفرض ضرورة إعداد المعلم وتأهيله وتدريبه، وبالتالي فمهنة التدريس أصبحت مهنة كسائر المهن الأخرى يحتاج القائم بها أو الذي يريد القيام بها إلى إعداد وتدريب وتكوين لإكتساب المهارات المختلفة التي يتطلبها النجاح في تأديتها، والعمل على رفع مستوى التعليم تكويناً وبحثاً، وباعتبار أستاذ الجامعة محور التعليم العالي، فإن تطويره وإعداده يعتبر أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم العالي وأن الإقتصار على التكوين الأكاديمي للأستاذ دون الإهتمام بالتكوين البيداغوجي له. سيضر - كما بين " حسين سليمان قورة " بقضية التدريس التي هي أهم وظائف الأستاذ الجامعي ثم إن الممارسة وحدها دون التدريب الكافي لا تكفي فقد كتب "نجاة عبد العزيز المطوع " ما يلي: (نظراً إلى أن الإعداد التربوي للمعلم له تأثير على فعالية عمل المعلم عن طريق إكتسابه معارف ومهارات وخبرات تتصل بعمله التربوي، فقد ركزت مهنة التدريس في عصرنا الحالي على كثير من الحقائق والمبادئ النفسية والتربوية والعلمية التي لا تكتسب بالمهارة فقط. وإنما بالدراسة المنظمة.

ففي الدول الأوروبية وأمريكا، فقد ألحقت بالجامعات كليات التربية والتعليم التي يكون هدفها الإعداد التربوي البيداغوجي للأستاذ الجامعة... فإذا كانت الكفاءات وفن التدريس هي معطاة لفعالية الوسائل *prédictive majeur* البيداغوجية المقدمة للطلبة والتي تقود إلى تحسين نوعية التعليم هذا يفرض على الجامعة التركيز على استثمار في التكوين البيداغوجي للأستاذ. الغاية منه هو تنمية وتدعيم كفاءات الأستاذ على تنظيم العملية التعليمية لأن التكوين رهان أساسي في مهنة الأستاذ، خاصة وأن هناك من يلتحقون بهذه المهنة لظروف خاصة. (Al Mutawa Nadjat, 2011, p27)

" التدريس مهنة تشهد إضافات مستمرة لابد من الوقوف عليها، وخاصة أن هناك من يلتحقون بهذه المهنة لظروف خاصة دون باعث ذاتي أو إعداد مهني". (صبحي عبد الحفيظ قاضي، 1983).

وهذا ما تشير إليه دراسات " روث أكرت"، "جون ستكلين" (1984) إلى أن كثير من المشتغلين في التدريس الجامعي يتجهون إلى هذا المضمار بحكم الظروف، وليس على أساس تخطيط مسبق ولعل ذلك يعود لعوامل متعددة : إقتصادية، إجتماعية، دراسية... وهذا يعني أن الإلتحاق بالتدريس الجامعي لا يتم دائما عن رغبة مبكرة يمكن التحضير والإستعداد لها من جانب كل من الفرد والجامعة.

ومن الكتابات التي ترددت حديثا في نقد الجامعات الأمريكية ينبغي الإشارة إلى أن السبب الرئيسي في عدم كفاءة التدريس في الجامعات الأمريكية ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، وليس في قلة خبرة أعضاء هيئات التدريس أو عبئ العمل التدريسي. إنما السبب الرئيسي هو أن أعضاء هيئات التدريس لم يعدوا للتدريس ويصدق هذا النقد على كثير من مؤسسات التعليم العالي المعاصرة في مختلف دول العالم، وتعمل مؤسسات التعليم العالي بدرجات متفاوتة للتغلب على هذا القصور بأساليب مختلفة. ومن بين هذه الأساليب يلاحظ الآن على المستوى العالمي نحو الإهتمام بإختيار أعضاء هيئة التدريس لاسيما في الدول المتقدمة. (مرسي محمد منير، 2002، ص48).

ولكن ما العمل والواقع على مستوى كثير من مؤسسات التعليم العالي أنها تكتفي بالدرجة العلمية العليا كمعيار للحصول على وظيفة أستاذ بها؟

ليس هناك بديل إلا بتحسين أداء الأستاذ الجامعي وتنمية وتطوير كفاياته التدريسية والمهنية أو التدريب في أثناء الخدمة وتتنوع ثناء القيام بعمله، وهو ما يعرف إصطلاحا بأساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة وتعدد، ومن أهم هذه الأساليب، ما يعرف إصطلاحا بالأساليب



الذاتية والأساليب المهنية، فحينما نفكر في برنامج تكوين بيداغوجي لفائدة الأساتذة الجامعيين، هناك جملة من الأسئلة تطرح نفسها: هل يجب أن نجعل هذا التكوين إلزامي بالنسبة لكل أساتذة الجامعة؟

نظريا يبدو منطقيا جعل هذا التكوين إلزاميا. وهذا بدون شكل الطريقة الأكثر فاعلية بأن نطمئن أن كل من يدرس في الجامعة يمتلك إعدادا بيداغوجيا مقبولا لذا فعرض التكوين يجب أن يكون واضح ومدعم، خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد. وأن يركز على إكتساب الإتيقان *savoir-faire* في الغالب، الإتيقان البيداغوجي المنشود من طرف الأساتذة الجامعيين، هو الذي سيسمح لهم على التكيف مع الوضعيات التعليمية التي يواجهونها في الجامعة (المحاضرة، العدد الكبير للطلبة، التركيز على نقل المعلومات، والمعارف)، وكما هو معروف فالإهتمام بالأستاذ الجامعي بدأ منذ القرن التاسع عشر وكانت دوافع الإهتمام منطلقة من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية، مما أدى إلى بروز الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي. فقد أوصت لجنة " Yale " عام (1847) بإنشاء قسم للفلسفة والفنون لإعداد متخصصين، وتطورت الدراسة إلى منح شهادة الدكتوراه (ph.d) في الرياضيات والعلوم الدينية وبعض الفروع الأخرى 1861، إن إستحداث برامج الدراسات العليا ومنح شهادة الدكتوراه، يعد بداية النظرة الحديثة لإعداد الأستاذ الجامعي على المستوى الأكاديمي. (موفق يحيوي علي، 1983، ص89).

وقد أشار (كلير) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الإهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات. (سناني عبد الناصر، 2012، ص75).

أما في الجزائر، فإن الإهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثاً. إذ لم يتضح إلا في الثمانينات (القرن الماضي)، وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية

التي نظمها معهد العلوم الإجتماعية بجامعة قسنطينة ليشهد التوسع والإنتشار في التسعينات (القرن الماضي) سنة 1983. مدعما من طرف الوزارة، متمثلا في الملتقيات التي نظمتها الجامعات الجزائرية. فالإهتمام بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي مبررات عدة، أهمها ما لوحظ في التكوين العالي من ضعف يكون وراء نقص الإعداد البيداغوجي للأستاذ.

لقد تأخر الإهتمام الفعلي بالموضوع لأسباب عديدة منها:

1/ أن التعليم العالي في عقدي السبعينات والثمانينات من القرن المنصرم كان يعتمد إعتادا كبيرا على الخبرات الأجنبية والمتعاونين من العرب وغير العرب المفترض أنهم يمتلكون الخبرات التربوية الكافية.

2/ أن إهتمام المسؤولين عن التعليم العالي كان منصبا على توفير العدد الكافي من الكوادر والأطر العليا التي كانت الجامعات الجزائرية الكثيرة في أمس الحاجة لها.

3/ أن عددا كبيرا من الأساتذة الجزائريين الذين تم إرسالهم إلى الجامعات الأجنبية المختلفة العربية وغير العربية قصد تكوين ومزاولة الدراسة والحصول على الشهادات الأكاديمية العليا (ماجستير، دكتوراه) كان يعتقد أنهم، وعلاوة على الشهادة الأكاديمية التي يحصلون عليها، يحصلون أيضا على خبرات تربوية تساعد في التدريس عند العودة إلى أرض الوطن ولو من ملاحظة الأساتذة الذين كانوا يدرسونهم في تلك الجامعات.

في عقد التسعينات، وبعد التقدم في تعميم مبادئ الجزارة في التعليم العالي، بدأ يتضح أن الأساتذة في حاجة إلى إعداد تربوي يكسبهم بعض المهارات التي تساهم في زيادة نوعية هذا التعليم. في استخدام عدد من الطرائق لتحقيق هذا الهدف، وفي هذا الصدد شرع وأهمها:

1/ المؤتمرات والندوات الوطنية، لقد أوحى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى الجامعات الوطنية أن تنظم سنويا مؤتمرات تربوية وطنية يحضرها أساتذة الجامعات المعنية وأساتذة الجامعات الأخرى لمناقشة قضايا تربوية تسعى إلى زيادة فعالية التعليم العالي في الجزائر مثل طرائق التدريس في الجامعة، والتقويم التربوي، وبناء المناهج وإثرائها.

2/ إنشاء اللجان التربوية الوطنية لكل علم من العلوم التي كانت تدرس في الجامعات الجزائرية، وقد كان هدف هذه اللجان هو تطوير التدريس في هذه العلوم. تناقش هذه اللجان في كل إجتماع من إجتماعاتها الفصلية موضوعا واحدا أو أكثر من المواضيع التربوية ذات العلاقة بالعلم المعين. يحضر إجتماعات تلك اللجان ممثلين عن الأساتذة الذين يدرسون علما من العلوم في الجامعات الجزائرية المختلفة.

3/ إرسال بعثات إلى الخارج (فرنسا) لفترة تدريب تربوي مغلقة تدوم حوالي شهر كامل في جامعة من الجامعات الفرنسية التي تم الإتفاق معها من قبل حول هذا الموضوع، يلتقي في تلك الجامعة المرسلون من الأساتذة الذين تم إختيارهم من كل جامعة من الجامعات الجزائرية بأساتذة تلك الجامعة، وخاصة المنتمون إلى كلية التربية، يتحاورون معهم لتخطيط برنامج تدريبي مكثف وتنفيذه، يتضمن هذا البرنامج عددا محددا من القضايا التربوية مثل طرائق التدريس في الجامعة وأساليب التقويم وطرائق تنمية التفكير النقدي لدى الطلبة...إلخ.

وعلى الرغم من أن الدراسة التقويمية الموضوعية لهذه الأساليب لم تتم، إلا أنه يمكن القول أنها تكون بكل تأكيد قد ساهمت بطريقة أو بأخرى في تطوير الممارسة التربوية في الجامعة الجزائرية. (مقداد محمد، 1996).

فالتنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية، لا يلزم الأستاذ الجامعي على تلقي التكوين أساسيات التدريس قبل إلتحاقه بالمهنة. والذي يحدث هو أنه أثناء إلتحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في جانبه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، أما فيما يخص البحث العلمي فهناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي، حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد. وهناك عوامل كثيرة مسؤولة عن هذا الوضع (عامل تكوين الطالب في مرحلة التدرج، طريقة إختيار الطلبة الذين سيلتحقون ببرنامج الماجستير، الأستاذ المشرف الذي يفترض أن يكون خبيرا في مجال البحث العلمي في ميدان تخصصه، وندرة المصادر والمراجع العلمية الضرورية...)، هذه العوامل جعلت البحث العلمي يسير ضعيفا وريثا في تحليله لبعض عوامل تدني مستوى التكوين العالي بالجامعة الجزائرية. (بشير معمري، 2007م).

يذكر " الطيب بلعربي " أن ضعف الدروس خاصة النظرية منها، حيث أنها لا تجدد وتلتزم بتقديم القديم من المعلومات، والتي بإمكان أي طالب أن يحصل عليها من المراجع القليلة الموجودة، علاوة على المشكلات البيداغوجية كتباين طرائق التدريس التقويم وعدم وضوحها للطالب خاصة. إن هذه الممارسات قد تعزى إلى غياب الرؤية الواضحة والمتبصرة لدى الأستاذ الجامعي. (الطيب بلعربي، 1991م، ص 50)

إن برامج تكوين الأساتذة مهما كانت جودتها، لا يمكن لها في عصر يتميز بالتغيرات المستمرة في المعارف والتقنيات أن تمد الأستاذ بطول للمشكلات العديدة التي يتميز بها الفعل التعليمي. كما لا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها التفجر المعرفي في مجال التخصصات العلمية أو في الجانب التربوي. فالتطورات السريعة في مادة التخصص وفي طرق تدريسها ووسائلها التعليمية، وفي العلوم التربوية بصفة عامة، تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للأستاذ، حتى يتسنى له متابعة التطورات المختلفة وإكتساب المعارف والخبرات الجديدة في ميدان عمله الآن، ذلك يزوده بمقومات النمو المهني الذاتي، فيرفع مستوى أدائه وترتفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة.. (Martineau, S, 2005, p:187)

**سابعا: الهوية المهنية للأستاذ:**

اليوم القسم لم يعد متجانس، سلطة الأستاذ على المحك وحسب الباحثين (Gauthier Martineau)، هذه الحقيقة تجعل نمو الهوية المهنية للأستاذ معقدة، إضافة إلى تحولات أخرى أثرت على الوسط التربوي في السنوات الأخيرة وكما أشار martineau,breton,pressea، إن أزمة المهنة professionalisation، وتطبيق الإصلاحات أثاروا مسألة هذه الهوية، فهي اليوم في تحولات مستمرة، نموها، تطورها مرتبط بالنسق الذي تتشكل فيه. (Nault;T,1993,p8)

مفهوم الهوية المهنية للأستاذ، يجمع في نفس الوقت، النمو الذاتي والمهني ويمكن أن نميز هذان المظهران مرتبطان مع بعضهما، لأنهما يشكلان جزءاً مندمجاً من الفرد، (Gohier(2001) قدرة الفرد على percevoir، كأستاذ تحدد العلاقة مع الآخرين، فتشكل الهوية المهنية يكون ضمن عملية نمو، تتطور بالاتصال بالزملاء والتي تقود إلى معرفة أعمق بالذات... إلخ والسؤال الذي يطرح كيف تتم تلك العملية؟ وهل توجد مراحل تحدد مسيرته وتقود إلى بناء هويته؟

### 1- الهوية المهنية محور النمو المهني: الباحثين الذين درسوا مسيرة الأستاذ منهم "Mault" (1993)

حسبهم الأساتذة يمر بفترات من خلالها، وبدعم ويثبت صورته كمهني، هذه التمثلات تتكيف وتجربته مع طلبته، وزملائه والمؤسسة إذن مع بداية الممارسة المهنية، الأستاذ يحمل صورة مثالية عن التدريس، وغالباً يكون مهياً لمواجهة الصعوبات التي تواجهه، حيث يركز على ذاته و نشاطاته، فالهوية المهنية تتطور أكثر مع نهاية فترة الاندماج، الإنخراط، أو بداية الممارسة وذلك في فترة تدعيم الإكتسابات. في هذه المرحلة الأستاذ قد تجاوز صدمة الواقع وذلك بفضل التجربة المكتسبة، ويصبح أكثر ثقة، أكثر إسقلالية، ويمارس نوع من المسألة وتبدو عليه ملامح للشخصية كأستاذ.

(Ariane provencher ,p42)

الهوية المهنية تتأرجح بين التماهي والتعديل **identisation** : الباحثين يعتبرون أن الفعل التربوي نشاط معقد، متغير ويحمل مكونات مختلفة مرتبطة بالمعارف النظرية والتطبيقية، وحل المشكلات والتقييم المهني، ويرون أن الفعل التعليمي يحمل بعدا تدبيريا من خلال الإبداع والتعديل الذاتي المستمر، الأستاذ يجب عليه أن يتكيف مع الوضعيات المتغيرة وإيجاد وسائل جديدة للتدخل، وهذا ما يجعله المبدع الأساسي لمعارفه المهنية. فيما يخص العلاقة مع المؤسسة Gohier 2001، يعتبر أن الأستاذ فاعل إجتماعي يشارك في مهمات تربوية، ويجب عليه إرسان مشروع تربوي، فهو شريك إلى جانب الآخرين في إتخاذ القرار المرتبطة بالتربية، فالعلاقة مع المؤسسة تفترض "إتيك Ethique" احترام قوانين أخلاقيات المهنة، وكذلك القدرة على البرهنة، فالأستاذ الذي يظهر هوية مهنية هو الذي يمتلك الخصائص المرتبطة بالأبعاد التالية ( العمل، الزملاء، المؤسسة).

ففي نموذج Gohier 2001 فترات الأزمة المعاشة في ممارسة المهنة محرك ديناميكي لعملية بناء الهوية المهنية، الصدمة المثارة من خلال العلاقات مع الآخر ( طالب، زميل، الإدارة) تحت الأستاذ المسائلة والتدبر فيما يخص ممارسته، وهذا للوصول إلى تصالح مع إنتظارات المجتمع وتأكيد الذات كمهني، فالمقابلة بين عملية التماهي (الشعور بالإنتماء) **identisation** ( تأكيد الذات) الأستاذ يبني هويته المهنية.

فأهمية نموذج Gohier et Al 2001، فيما يخص بناء الهوية المهنية أنه يدمج الأبعاد الجماعية والفردية للهوية (علاقة مع الذات والآخرين) مرتبطة بصورة حميمية مع الحاجة للاعتراف والشعور بالإنتماء لمهنته، أيضا الباحثين يحددون فترات الأزمة كمحرك في شكل الهوية المهنية، الصعوبات التي تثير مسألة للذات المهنية، هي جزء معروف أثناء فترة بداية الممارسة، فـ **Gohier et al de congruens 2001** يؤكد أن العلاقة مع الآخرين تشكل وسيلة للنمو بإمكانها الإحساس بالصدق

الذاتي) وتقدير الذات، هذه العلاقة الصادقة مع الزملاء أشار إليها العديد من الباحثين كعامل أساسي في نمو الهوية المهنية.

فهذا النموذج الديناميكي والتفاعلي في بناء الهوية المهنية للأستاذ، هذا الأخير يكون في خضم التجاذب بين الذات والغير، والمسألة المثارة من خلال تناقضات الميدان تقود الفرد إلى تبني إستراتيجيات هوياتية تعمل على رفض كلي للتناقضات، ويرى Gohier et al أن الهوية المهنية كعملية مستمرة الشكل... وهي كما تصفها (bienar 2007، ص61) مجزئة بفترات مسألة.. (Biémar,S,2008,p61)

### خلاصة الفصل:

إن الأهداف الجامعية العامة منها والخاصة، ووظائف الجامعة المبنية عليها، مرهونة في تحقيقها ومستوى تنفيذها على الأستاذ الجامعي، فهو القادر المؤهل لهذا الغرض، خاصة إذا تهيأت له القيادة الإدارية المتقهمة، والظروف والإمكانات اللازمة. كما يمكننا أن نجزم أن الأستاذ الجامعي هو الذي يتولى هذه الوظائف وينفذها بكفاءة عالية بإفتراض أن الأستاذ الجامعي قد إستوفى شروط إعداده علميا ومهنيا.

# الجانِب التَطْبِيقِي



## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

- الدراسة الإستطلاعية

1- المنهج المستخدم في الدراسة.

2- أهداف الدراسة الإستطلاعية.

3- وصف عينة الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

5- الخصائص السيكومترية لأدوات جمع

البيانات.

- الدراسة الأساسية.

1- التذكير بتساؤلات الدراسة الأساسية.

2- التذكير بفرضيات الدراسة الأساسية.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خلاصة الفصل.

بعد تطرقنا في الفصول السابقة إلى الجانب النظري سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب الميداني والذي يتعلق أولاً بالدراسة الإستطلاعية التي تعتبر الخطوة الأولى للانتقال إلى الدراسة الأساسية، ويمثل الجانب الميداني أهم خطوة في البحث العلمي ينطلق منه الباحث للوصول إلى نتائج دقيقة ومعتمدة.

### الدراسة الإستطلاعية:

#### أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة:

بما أن دراستنا تهدف إلى إكتشاف مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ببعض الكليات، فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه تلك الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسته لظاهرة إجتماعية أو سياسية معينة وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات والمعلومات الضرورية بشأن الظاهرة وتنظيمها وتحليلها من أجل الوصول إلى أسبابها ومسبباتها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي إستخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلاً.

#### أهداف الدراسة الإستطلاعية:

وتتمثل أهداف الدراسة الإستطلاعية في:

- التحقق من صلاحية ومناسبة أدوات جمع البيانات وذلك بمعرفة صدقها وثباتها.
  - التعرف على أفراد العينة الدراسية وخصائصها.
  - تجاوز الصعاب التي قد تواجهنا أثناء تطبيق الدراسة الأساسية.
- حيث إشتملت عينة الدراسة على (30) أستاذ وأستاذة من جامعة قاصدي مرباح ورقلة، بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية.

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس:

الجنس	عدد أفراد العينة	المجموع
ذكور	16	30
إناث	14	

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب السن:

السن	عدد أفراد العينة	المجموع
أقل من 30 سنة	0	30
من 30 إلى 39 سنة	19	
من 40 إلى 49 سنة	08	
من 50 إلى 59 سنة	03	
من 60 فما فوق	00	

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية حسب مدة العمل " الأقدمية "

مدة العمل " الأقدمية "	عدد أفراد العينة	المجموع
أقل من 3 سنوات	10	30
من 3 إلى 5 سنوات	08	
من 6 إلى 8 سنوات	08	
من 9 إلى 11 سنة	09	
من 12 فما فوق	04	

### ثالثاً: أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية:

إن كل باحث في دراسته يسعى لتطبيق أدوات ومقاييس تساعده على بناء بيانات ومعلومات عن موضوع الدراسة، والأداة المستخدمة في هذه الدراسة تمثلت في إستبيان يهدف إلى معرفة مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث تم بنائه من خلال الإطلاع على مقياس >> نافع البيقي << وهو يحتوي على (43) بنداً مقسمة ضمن (5) محاور وهي:

عدد البنود	أبعاد الهوية المهنية	أرقام العبارات
09	التعليم والتعلم	37 -33 -30 -26 -21 -16 -11 -6 -1
05	نمو الطلبة	22 -17 -12 -7 -2
08	التطوير الجامعي	38 -34 -27 -23-18 -13 -8 -3
09	العلاقات والخدمات الإجتماعية	39 -35 -31 -28 -24 -19 -14 -9 -4
12	النمو المهني	43 -42 -41 -40 -36 -32 -29 -25 -20 -15 -10 -5
43	/	المجموع

## 1/ وصف فقرات الأداة:

يتكون الإستبيان في صورته الأولى على (43) موزعة على (30) أستاذ وأستاذة.

التعليمات المرفقة بالأداة : وقد خصصت الصفحة الأولى من الأداة للتعليمات واشتملت على مايلي:

الجنس (ذكور - إناث).

السن ( أقل من 30 سنة - من 30 إلى 39 - من 40 إلى 49 - 50 إلى 59 - -60 فما فوق).

مدة العمل " الأقدمية " ( أقل من 3 سنوات - من 3 إلى 5 سنوات - من 6 إلى 8 سنوات - من 9 إلى

11 سنة - من 12 فما فوق).

**التعليمة:** حيث طلب من الأساتذة قراءة كل عبارة بدقة وتمعن والإجابة عنها، ووضع علامة (x) أمام

الإجابة التي تناسبهم في الخانة المناسبة من البدائل وهي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق

- غير موافق بشدة)، كما أرفقت هذه الأداة بمثال توضيحي يبين طريقة الإجابة لتسهيل العملية. أما

الصفحة الثانية من الأداة للفقرات.

تهدف هذه الأداة إلى قياس الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، بكلية العلوم الإنسانية

والعلوم الإجتماعية.

مفتاح التصحيح:

الهوية المهنية يكون التصحيح حسب المقياس الخماسي " ليكارت " التالي:

موافق بشدة (5).

موافق (4).

محايد (3).

غير موافق (2).

غير موافق بشدة (1).

#### رابعاً: الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات:

1/ صدق الأداة: يقصد بصدق الإختبار، أي مدى صلاحيته للإختبار للمقياس ما وضع لقياسه.

#### 1-1/ صدق المحكمين:

بعد تصميم الأداة في صورتها الأولية تم عرضها على الأستاذ المشرف، ثم توزيعها على (07)

أساتذة محكمين من أساتذة علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة .

حيث طلب من الأساتذة المذكورة أسمائهم أعلاه التحكيم فيم يخص الجوانب التالية:

1- مدى قياس البعد للمتغير .

2- مدى قياس الفقرات للبعد .

3- مدى ملائمة عدد الفقرات في كل بعد .

4- مدى وضوح الصياغة اللغوية وتأديتها للمعنى .

5- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات .

6- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة .

7- مدى وضوح المثال المقدم وتسهيله للإجابة .

8- طلب البديل في حالة عدم الموافقة .

مدى وضوح الفقرات للهوية المهنية:

الجدول رقم (05) يوضح نتائج التحكيم على مدى ملائمة وضوح الفقرات الهوية المهنية لدى أساتذة

جامعة قاصدي مرياح ورقلة:

الأبعاد	الفقرات	النسبة المئوية للإتساق %
التعليم والتعلم	1	100
	6	100
	11	100
	16	100
	21	100
	26	100
	30	100
	33	100
	37	100
	نمو الطلبة	2
7		100
12		71
17		85
22		100
التطوير الجامعي	3	100
	8	100
	13	85
	18	71
	23	85
	27	85
	34	71
	38	71
العلاقات والخدمات الإجتماعية	4	100
	9	85
	14	71
	19	85

100	24	
100	28	
71	31	
100	35	
100	39	
100	5	النمو المهني
100	10	
100	15	
100	20	
100	25	
100	29	
100	32	
85	36	
100	40	
100	41	
100	42	
100	43	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن الأساتذة المحكمين الذين أجابوا بأن الفقرات التي تقيس

الأبعاد هم (07) والذين أجابوا بأنها لا تقيس (00)، مما يسمح بإعتبارها على درجة عالية من الصدق

ومن ثم الإبقاء عليها.

مدى ملائمة التعلّمة للهوية المهنية:

الجدول رقم (06) يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة وضوح التعلّمة للهوية المهنية لدى أساتذة

جامعة قاصدي مرياح:

إجابة المحكمين		التعليمة
نسبة الإتساق	مناسبة	
100	07	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن عدد الأساتذة الذين أجابوا بأنها تقيس (06) والأساتذة الذين

أجابوا بأنها لا تقيس (00)، مما يسمح بإعتبارها على درجة عالية من الصدق ومن ثم الإبقاء عليها، مع بعض التعديلات في المصطلحات اللغوية.

مدى ملائمة المثال التوضيحي للهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة:

الجدول رقم (07) يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة وضوح المثال التوضيحي للهوية المهنية

لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة:

إجابة المحكمين		المثال التوضيحي
نسبة الإتساق	مناسبة	
85	06	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن عدد الأساتذة الذين أجابوا بأنها تقيس (06)، وعدد الأساتذة

الذين أجابوا بأنها لا تقيس (01)، مما يسمح بإعتبارها على درجة عالية من الصدق وبالتالي الإبقاء عليها.

مدى ملائمة البدائل للفقرات:

الجدول رقم (08) يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح البدائل للفقرات:



إجابة المحكمين		البدائل
نسبة الإتساق	مناسبة	موافق بشدة
100	07	موافق
		محايد
		غير موافق
		غير موافق بشدة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن عدد الأساتذة الذين أجابوا بأنها تقيس (07)، وعدد الأساتذة الذين أجابوا بأنها لا تقيس (00)، مما يسمح بإعتبارها على درجة عالية من الصدق وبالتالي الإبقاء عليها.

مدى ملائمة الأوزان للبدائل:

الجدول رقم (09) يوضح إجابة التحكيم على مدى ملائمة ووضوح الأوزان للبدائل

إجابة المحكمين		أوزان البدائل
نسبة الإتساق	مناسبة	موافق بشدة (5)
100	07	موافق (4)
		محايد (3)
		غير موافق (2)
		غير موافق بشدة (1)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن عدد الذين الأساتذة الذين أجابوا بأنها تقيس (07)، وعدد الأساتذة الذين أجابوا بأنها لا تقيس (00)، مما يسمح بإعتبارها على درجة عالية من الصدق وبالتالي الإبقاء عليها.

1-2/ صدق المقارنة الطرفية: تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق، وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط الفئة الكبرى مع متوسط الفئة الصغرى في نفس الميزان. وقد تم تقديره باستخدام برنامج (SPSS نسخة 20).

الجدول رقم (10) يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة قياس الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة

قاصدي مباح ورقلة.

البيانات الإحصائية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	" ت "	مستوى الدلالة
الفئة العليا	8	194.50	6.67	0.11	دال عند 0.05
الفئة الدنيا	8	160.12	9.81		

نلاحظ من خلال الجدول (10) أن قيمة " ت " المحسوبة بين الفئة العليا (08) والفئة الدنيا (08)

والتي بلغت (0.11)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05.

ويعرف أيضا بأنه مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج الأداة لو طبقت مرتين فأكثر على نفس الخاصة في مناسبات مختلفة.

2/ ثبات الأداة: يعتبر الثبات شرطا أساسيا لأي قياس، وبدون التأكد منه لا يمكن تطبيق هذه الأداة. ثم

حساب ثبات الاستبيان عن طريق برنامج SPSS نسخة 20، وعليه تم إتباع الطرق التالية:

1-2/ التجزئة النصفية: قمت بحساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية، بحيث تم تقسيم

الإختبار إلى جزئين، الجزء الأول ويضم الفقرات الفردية، والجزء الثاني يضم الفقرات الزوجية، وثم

الحساب

عن طريق برنامج ( SPSS نسخة 20)، والنتائج مبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (11) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات للهوية المهنية لدى

الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الهوية المهنية	0,73	0,84	14	دالة عند 0,05

2-2/ حساب معامل ألفا كرومباخ: ثم حساب الثبات بمعامل " ألفا كرومباخ " عن طريق برنامج

(SPSS نسخة 20)، وتم تقديره معامل " ألفا كرومباخ " ب (0,93)، وهذا يعكس ثبات الأداة وجاهزيتها

للتطبيق، وأخيرا بعد التأكد من صدق وثبات الأداة يمكن تطبيق الإختبار في الدراسة الأساسية.

### الدراسة الأساسية

بعد التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة أتاح ذلك مباشرة تطبيق الدراسة الأساسية وذلك

إنطلاقا بالتذكير لتساؤلات الدراسة وفرضيات الدراسة، والمنهج المستخدم ثم عينة الدراسة، والأساليب

الإحصائية المستخدمة. وفيما يلي عرض مفصل لذلك:

#### 1- التذكير بتساؤلات الدراسة:

- ما مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بإختلاف الجنس (ذكور - إناث)؟
- هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بإختلاف السن؟
- هل تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بإختلاف مدة العمل " الأقدمية "؟

## 2- التذكير بفرضيات الدراسة:

والتي صيغت كالتالي:

- ما مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة مرتفع.
- تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة باختلاف الجنس (ذكور - إناث).
- تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة باختلاف السن.
- تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة باختلاف مدة العمل "الأقدمية".

## 3- حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية بالأبعاد التالية:

- 1- البعد الموضوعي: الهوية المهنية لدى أساتذة الجامعة.
- 2- البعد البشري: أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- 3- البعد المكاني: بعض الكليات بالجامعة بالقطب الجامعي (02).
- 4- البعد الزمني: الموسم الجامعي 2016-2017م.

## 3- وصف عينة الدراسة (المجتمع الأصلي):

من شروط العينة الجيدة أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي وشاملة لجميع خصائصها، وإعتمدنا في اختيار العينة على الطريقة العشوائية الميسرة، بحيث تكونت عينة الدراسة من (85) أستاذ وأستاذة ببعض الكليات في جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

إن الأساليب الإحصائية " إحدى الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها الطريقة العلمية في بحثها في العلوم الإنسانية والإجتماعية وعلوم الإعلام والاتصال بأي لون من ألوان الحياة.

#### 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

وقد تم الإعتماد على الحزمة الإحصائية ( SPSS نسخة 20) في معالجة نتائج الدراسة والإعتماد على الأساليب الإحصائية الملائمة لمعالجتها وقد تمثلت في الآتي:

**(1) المتوسط الحسابي:** وهو أحد مقاييس النزعة المركزية وهذا لحساب المتوسط الحسابي لمستوى الهوية المهنية، وتم أيضا إستخدام الإنحراف المعياري، وهو من مقاييس التشتت.

**(2) إختبار "ت" لعينتين مستقلتين:** هو أسلوب إحصائي برامتري يدرس دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، وهذا للتوصل لدلالة الفروق بين درجات المجموعة الدنيا ودرجات المجموعة العليا لأفراد عينة الدراسة الإستطلاعية، كما تم إستخدامها للكشف عن الفروق بين الذكور والإناث على كل من مقاييس الهوية المهنية.

**(4) معامل ألفا كرومباخ:** للتأكد من ثبات المقياس المستخدم من الدراسة.

**(5) تحليل التباين الأحادي:** هو أسلوب إحصائي برامتري يدرس دلالة الفروق بين مجموعتين أو أكثر في متغير تابع واحد.

#### خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تناول التذكير بتساؤلات وفرضيات الدراسة والمنهج المستخدم فيها وكذا وصف لعينة الدراسة المتمثلة في (85) أستاذ وأستاذة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ببعض الكليات، وتم عرض

للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة (المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، وإختبار "ت" لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي) وذلك بعد التأكد من صدق وثبات أداة القياس، وفي الفصل الموالي سيتم عرض وتفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

## الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج

تمهيد.

- 1- عرض وتفسير وتحليل التساؤل العام.
- 2- عرض وتفسير وتحليل الفرضية الأولى.
- 3- عرض وتفسير وتحليل الفرضية الثانية.
- 4- عرض وتفسير وتحليل الفرضية الثالثة.

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

بعد تعرضنا في الفصل السابق إلى أهم الإجراءات المنهجية، وبعد تطبيق أداتي جمع البيانات على (85) من الأساتذة ببعض كليات جامعة قاصدي مرياح ورقلة، تحصلنا على مجموعة من البيانات والمعطيات، وسيتم عرض هذه النتائج حسب ترتيب التساؤلات والفرضيات من خلال جداول تضم كل المعطيات الإحصائية، وتتناول هذه الجداول بالقراءة والتحليل ثم تفسير ومناقشة هذه التساؤلات والفرضيات، إنطلاقاً من الجانب النظري والنتائج التي خلصت إليها الدراسات السابقة.

**أولاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:****1/ عرض وتفسير ومناقشة التساؤل العام:**

- تنص الفرضية الأولى: >> ما مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة

مرتفع <<

وللإجابة على هذا السؤال قمنا بحساب المتوسطات الحسابية الفعلية والانحراف المعياري لمستوى

الهوية المهنية لدى الأساتذة وكانت النتائج كالتالي:



الجدول رقم (12) يوضح المتوسطات الحسابية والمتوسطات الحسابية الفعلية، والانحراف المعياري

لمستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفعلي	المتوسط الحسابي للمقياس	الهوية المهنية
5.77	36.18	27	بعد التعليم والتعلم
3.06	20.36	15	نمو الطلبة
4.68	32.18	24	التطوير الجامعي
4.79	34.27	27	العلاقات والخدمات الإجتماعية
8.90	50.76	36	النمو المهني
/	173.75	129	المجموع

نلاحظ من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي الفعلي للهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة يقدر ب (173.75) وهو يفوق المتوسط الحسابي للمقياس (129)، أما فيما يخص لمحاور الهوية المهنية فقد سجلت إرتفاع للمتوسط الحسابي لمحور التعليم والتعلم والمقدر ب(36.18) مقارنة مع المتوسط الحسابي للمقياس المقدر ب(27)، كما لاحظنا إرتفاع على بقية المحاور وهي على الترتيب التالي: (نمو الطلبة- التطوير الجامعي- العلاقات والخدمات الإجتماعية- النمو المهني) وهذا بمتوسط حسابي فعلي وهي على الترتيب: (50.76 - 34.27 - 32.18 - 20.36)، وذلك بالمقارنة مع المتوسط الحسابي للمقياس، وهو على الترتيب بمتوسط : (36 - 27 - 24 - 15).

فمن خلال النتائج نستنتج أن مستوى الهوية المهنية لدى الأساتذة، وخاصة جامعة قاصدي مرباح ورقلة مرتفع جدا مقارنة مع المتوسط الحسابي للمقياس، وهذا نتيجة شعورهم بالإنتماء إلى المحيط الذي ينتمون إليه أو الوسط الجامعي، ومدى رضائهم عن على مهنتهم، وشدة تعلقهم بمهنة التدريس أو التعليم، كما أنهم يقومون ببناء علاقات إجتماعية جيدة، ومدى تواصلهم الجيد فيما بينهم، وتوطيد العلاقة

مع الزملاء داخل العمل، ومع الإدارة، ومع الطلبة، كما يمكن أن يعود كذلك إلى عامل حب المهنة، وتطور المستوى التعليمي للطلبة مما يحفزهم على تقديم أقصى مجهوداتهم لترقية المستوى التعليمي والمساهمة في التطوير الجامعي، وبالتالي تحقيق النمو المهني. حيث تتفق هذه مع النتائج المتحصل عليها في دراسة " نافع البقيعي"، الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، والتي توصلت إلى أن مستوى إدراك الهوية الوظيفية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية، كانت مرتفعة على المقياس الكلي، وعلى جميع أبعاد المقياس. كما توافقت في ذلك مع الدراسة والنتائج التي توصلت إليها " إنعكاسات تمثلات الأساتذة أساتذة التربية البدنية للمادة على تنمية أبعاد الهوية الثقافية لدى تلاميذ الطور الثانوي في ظل الرهانات المستقبلية لعولمة الثقافة، حيث توصلت إلى أن إجابات الأساتذة تعكس دافعيّتهم نحو المهنة والتي تتراوح بين المتوسطة والقوية، وعند مقارنة إجابات الأساتذة في مختلف المناطق.

حيث يمكن تفسير المستوى المرتفع في الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، إلى مستوى التدريب الذي يتلقاه الأستاذ أثناء عمله في هذه المؤسسة، وتفاعله مع ذوي الخبرة الميدانية لأن عامل الزمن يلعب دوراً فعالاً في تمكين الأستاذ من إكتشاف ذاته وقدراته، ومدى تعلقه بالمهنة وإكتشاف أسرار المهنة، فامتلاك الأستاذ للكفايات الأساسية اللازمة من الناحية المعرفية والتطبيقية يجعله يمتلك هوية مهنية بدرجة مرتفعة، كما أن وجود هذا المستوى المرتفع من الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة جاء من خلال المشاركة النشطة والفعالة والموجهة والهادفة للأستاذ في إطار الجامعة التي يعمل بها وخارجها نتيجة توفر برنامج مستمر للتكوين وتحسين المستوى، ومسايرة التقنيات الجديدة لتحسين وتطوير معارف الأستاذ، وإعطائه فرصاً للترقية، وهذا ما يحفز الأستاذ على تقوية علاقته وإنتمائه للجامعة.

**ثانياً: عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:**

- تنص الفرضية الأولى: >> تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس.<<.

وللإجابة على هذا قمنا باستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري Teste " T " لدراسة الفروق بين درجات الهوية المهنية لدى الأساتذة باختلاف الجنس وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج إختبار "ت" لدرجات الهوية المهنية لدى الأساتذة باختلاف الجنس.

القرار الإحصائي	" ت "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	البيانات الإحصائية	
					الذكور	الإناث
غير دالة عند 0.01	0.80	19.90	171.54	46	الذكور	
		21.04	175.41	39	الإناث	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة " ت " بلغت (0.80) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01 عند درجة الحرية 83، ومنه نرفض فرضية البحث والتي تنص على أنه >> تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس.<<، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف الجنس.<<.

حيث نلاحظ من خلال مقارنة المتوسط الحسابي لدى الإناث والذي قد بلغ (175.41)، والمتوسط الحسابي لدى الذكور بلغ (171.54)، ومنه نقول أن المجموعتين متجانستين في درجات المتحصل عليها

في مقياس الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وهذا ربما يعود إلى فكرة أن الأساتذة الإناث والذكور على إقبالهم الكبير على مهنة التعليم أو التدريس في الوقت الراهن، وأنهم أكثر إستمراراً في مهنة التعليم بسبب قلة الفرص والعروض الخارجية التي تتاح لهم لترك هذه المهنة، إضافة إلى التنافس الشديد فيما بينهم لإثبات كفاءتهم في التعليم نتيجة لقلة الفرص المتاحة لهم في التعيين و العمل، مما يدفعهم للمحافظة على مهنتهم، وذلك من خلال بناء هوية مهنية عالية في جميع المجالات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الأساتذة الذكور والإناث أكثر إهتماماً بالعمل في التعليم، وتوفر بيئة تعليمية مشجعة ومحفزة للتعلم، كما يمكن أن يعود كذلك إلى طبيعة الطلبة في الجامعة، والتواصل الإيجابي فيما بينهم، وبين الزملاء، ومنه العمل على المساهمة في التطوير الجامعي، وإعطاء وقت أطول للعمل بروح الفريق الواحد والتواصل مع الطلبة، مما يمنح الجميع بتحسين مستوى التعليم، وهذا نتيجة خضوع مهنة التعليم للوائح والتعليمات المتعلقة بالذكور والإناث على حد سواء. حيث تتفق مع دراسة "سناني عبد الناصر" الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، والتي توصلت إلى أنه لا يوجد إختلاف يعزى لمتغير الجنس فيما يخص الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية بجامعة برج باجي مختار عنابة.

إلا أنها لم تتفق الدراسة والنتائج التي توصلت إليها دراسة "نافع البيهقي"، الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك الهوية الوظيفية للمعلمين على جميع الأبعاد والمقياس الكلي تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، كذلك جاءت عكس دراسة "مستويات تشكل الهوية الإجتماعية وعلاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي من الجنسين، والتي توصلت

إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في مجال الهوية الإجتماعية بين الجنسين، وهي غير دالة إحصائياً لصالح الذكور، حيث توصلت إلى أن الذكور أكثر نشاطاً، وتحقيقاً لمستوى الإنجاز والتعليق، وهما أكثر مستويات الهوية نضجاً، بينما الإناث أقل تحقيقاً لهذه المستويات، وهذا ما قد أكد "آدمز 1985" > أن منجزتي الهوية قد حصلوا على درجات أعلى في مقياس الألفة <، وكما وجد " بينيون 1988" > أن درجات منجزتي الهوية ترتبط إيجابياً مع درجاتهم على مقاييس العلاقات الإجتماعية الإيجابية.<

### ثالثاً: عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

- تنص الفرضية الثانية: > تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف السن.<

وللإجابة على هذا قمنا باستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لدراسة الفروق بين درجات الهوية المهنية لدى الأساتذة باختلاف السن وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (14) يوضح الإحصاءات الوصفية لدرجات الهوية المهنية لدى الأساتذة جامعة قاصدي

### مرباح ورقلة.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	البيانات الإحصائية
			السن
28.92	167.14	14	أقل من 30 سنة
17.58	174.58	41	من 30 إلى 39 سنة
18.60	170.25	20	من 40 إلى 49 سنة
19.53	182.90	10	من 50 إلى 59 سنة
20.40	173.31	85	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي للفئة الأولى الأقل من 30 سنة هو (167,14)، والمتوسط الحسابي للفئة الثانية من 30 إلى 39 سنة هو (174,58)، والمتوسط الحسابي للفئة الثالثة من 40 إلى 49 هو (170,25)، والمتوسط الحسابي للفئة الرابعة من 50 إلى 59 سنة هو (182,90). ومنه فإن الفئة التي تحصلت على أكبر درجة على مقياس الهوية المهنية، وهيا على التوالي: (من 50 إلى 59 سنة - من 30 إلى 39 سنة - من 40 إلى 49 سنة - أقل من 30 سنة)، وهذا إن دل إنما يدل على أن الأساتذة لدى جامعة قاصدي مرباح ورقلة الذين تتراوح أعمارهم بين (50 إلى 59 سنة) هم الذين يشعرون بانتمائهم الفعلي للوسط المهني الذي ينتمون إليه، ومدى حبهم وتعلقهم بوظائف التعليم أو التدريس على خلاف السنوات الأخرى، وذلك نتيجة إكتسابهم لخبرات سابقة، وبناء علاقات إجتماعية إيجابية مع الزملاء، والإدارة، والطلبة، والسعي إلى رقي وتطوير وتنمية مهنة التعليم أو التدريس، ومنه المساهمة في ترقية مستوى الجامعة التي ينتمون إليها، ومن خلال هذه الفروقات بين المتوسطات نتوقع أن هناك تجانس. وجاء هذا عكس ما أثبتته النتائج المتوصل إليها في دراسة " فتيحة بوغازي"، صحافة المواطن والهوية المهنية للصحفي، فيما يتعلق بمتغير السن بينت النتائج المتوصل إليها أن الصحفيين الذين تتراوح أعمارهم من (20 - 29) أي الأقل من 30 سنة يتنبؤن بأعلى نسبة لديهم والمقدرة، كذلك نفس الصحفيين والذين تتراوح أعمارهم من (30 إلى 39) والفئة الذين يتجاوز سنهم 40 سنة).

الجدول رقم (15) يوضح نتائج التباين تحليل التباين الأحادي لدرجات الهوية المهنية لدى أساتذة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة تبعا لمتغير السن.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	" ف "	القرار الإحصائي
بين المجموعات	1706.10	3	568.70	1.38	غير دالة عند 0.01
داخل المجموعات	33262.31	81	410.64		
المجموع	34968.42	84	/		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة "ف" بلغت (1.38) وهي غير دالة عند 0.01، ومنه

فإن المجموعات متجانسة، وبالتالي نرفض فرضية البحث والتي تنص على أنه >> تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف السن<<، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا توجد إختلافات في درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة تعزى لمتغير السن<<.

نرى من خلاله أن مجموع المربعات بين المربعات (1706,10) أقل من مجموع المربعات داخل المجموعات والذي بلغ (33262,31) في حين أن متوسط المربعات بين المجموعات (568,70) أصبح أكبر من متوسط المربعات داخل المجموعات (410,64). غير أن هذه النتائج جاءت عكس نتائج الدراسة التي توصلت إليها " سناني عبد الناصر" الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، المقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، والتي توصلت إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة فيما يخص الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية العلوم الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، بجامعة برج باجي مختار،

عناية، تعزى لمتغير العمر (السن)، والمتعلقة بالمجالات التالية (البحث العلمي، الإدارة، التدريس، البيئة المحلية، الطلبة، المهنة)، ما عدا المجال المتعلق بالعلاقة مع الزملاء، وهذا ربما يعود إلى فكرة أن الذي يكون أكبر سناً، يكون له بالضرورة معرفة وخبرة أكثر، وبالتالي عامل السن يلعب دوراً مهماً في مدى شعور الأستاذ بالصعوبات التي تواجهه.

#### رابعاً: عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

- تنص الفرضية الثالثة: > تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف مدة العمل "الأقدمية".<

وللإجابة على هذا قمنا باستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لدراسة الفروق بين درجات الهوية المهنية لدى الأساتذة باختلاف السن وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (16) يوضح الإحصاءات الوصفية لدرجات الهوية المهنية لدى الأساتذة جامعة قاصدي

#### مرباح ورقلة.

البيانات الإحصائية الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 3 سنوات	12	175.83	21.77
من 3 إلى 5 سنوات	24	168.29	22.49
من 6 إلى 8 سنوات	23	173.04	18.05
من 9 إلى 11 سنة	19	179.52	19.98
من 12 فما فوق	07	170.28	19.45
المجموع	85	173.31	20.40



نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى الأقل من 3 سنوات هو (175,83)، ومتوسط المجموعة الثانية من 3 إلى 5 سنوات هو (168,29)، ومتوسط المجموعة الثالثة من 6 إلى 8 سنوات هو (173,04)، ومتوسط المجموعة الرابعة من 9 إلى 11 سنة هو (179,52)، ومتوسط المجموعة الخامسة من 12 فأكثر هو (170,28)، ومن خلال هذه الفروقات نتوقع أن هناك تجانس بين المجموعات. ومنه فإن الفئة التي تحصلت على أكبر درجة على مقياس الهوية المهنية، وهيا على التوالي: (من 9 إلى 11 سنوات - أقل من 3 سنوات - من 6 إلى 8 سنة - من 12 فأكثر - من 3 إلى 5 سنوات)، وهذا إن دل إنما يدل على أن الأساتذة لدى جامعة قاصدي مرياح ورقلة الذين لديهم أقدمية تتراوح بين (9 إلى 11 سنة) هم الذين يمتلكون أكبر درجة على مقياس الهوية المهنية.

الجدول رقم (17) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي

مرياح ورقلة تبعا لمتغير الأقدمية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	" ف "	القرار الإحصائي
بين المجموعات	1480.67	4	370.16	0.88	غير دالة عند 0.01
داخل المجموعات	33487.74	80	418.59		
المجموع	34968.42	84	/		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن قيمة " ف " بلغت (0.08)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.01، ومنه فإن المجموعات متجانسة، وبالتالي نرفض الفرضية المتبناة والتي تنص على أنه >> تختلف درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة باختلاف مدة العمل" الأقدمية"<<، ونستبدلها بالفرضية الصفرية والتي تنص على أنه >> لا توجد إختلافات ذات دلالة

إحصائية في درجات الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة بإختلاف مدة العمل " الأقدمية" <<.

نرى من خلاله أن مجموع المربعات بين المجموعات (1480,67) أقل من مجموع المربعات داخل المجموعات والذي بلغ (33487,74) في حين أن متوسط المربعات بين المجموعات (370,16) أصبح أكبر من متوسط المربعات داخل المجموعات (418,59). غير أن هذه النتائج جاءت عكس نتائج الدراسة التي توصلت إليها دراسة عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، 2011 - 2012، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإنسانية و الإجتماعية، بجامعة برج باجي مختار عنابة، والمتعلق بالمجالات التالية ( الإدارة، التدريس، العلاقات مع الزملاء)، وهذا كله راجع إلى أن إعتقادنا إلى أن عامل الخبرة يلعب دورا كبيرا في تحصيل الأستاذ الجامعي، سلوكيا، معرفيا، أخلاقيا، حيث أنه يكون أكثر وعيا في تعامله مع الإدارة، وأكثر تدبرا من حيث منهجية العمل، والتدريس، وناضجا ومرنا في كيفية تعامله، وفي هذا الصدد تقول المحللة النفسانية " Cifali " >> أن تكتسب خبرة معناه أن تكون لك فرصة، وأن ترتكب أخطاء وتصلحها<<. (Cifali,Mirelle,1996)

### خلاصة الفصل:

لقد تم من خلال هذا الفصل عرض وتفسير ومناقشة لنتائج الفرضيات المطروحة في الدراسة، حيث خلصت في نهايتها إلى التأكيد على النتائج المذكورة سابقا، والتي تعتبر صحيحة في حدود الدراسة الزمكانية، ولعينة الأداة المستخدمة فيها.

### خلاصة عامة :

تعتبر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشآت متتالية يمر بها الأستاذ كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع والتي تظهر أساسا من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه ويهملها الآخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل وخارجه على اعتبار المؤسسة نسق مفتوح. ونحن في دراستنا هذه طرح موضوع يمثل الهوية المهنية لدى الأساتذ الجامعي، ونأمل أن نكون قد أوضحنا ولو جزءا بسيطا عن التمثل الذي يحمله الأستاذ الجامعي عن هويته المهنية في ظل ظاهرة التعليم، والتطورات العلمية والتربوية.

### الإقتراحات والتوصيات:

إستنادا إلى النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، ويمكن تقديم بعض الإقتراحات، من خلال مراجعة أدبيات المتعلقة بالهوية المهنية (الوظيفية) أنه مازال خصبا للدراسة و البحث، وبخاصة في مجتمعا، لذا تقترح الطالبة:

1/ إجراء المزيد من الدراسات في قطاعات أخرى، بإستخدام متغيرات وعوامل متعددة

لتدعيم وتعميق هذه النتائج.

2/ إجراء دراسة حول موضوع الهوية المهنية بإقتراح متغيرات تصنيفية مغايرة.

3/- الإهتمام بالجانب التعليمي بشكل عام، والجامعي بشكل خاص، وهذا يستدعي

الإهتمام بالأستاذ كعامل أساسي في التعليم.

4/- توفير فضاءات تعليمية مناسبة للأساتذة داخل المؤسسة الجامعية.



# قائمة المراجع

المراجع :

المراجع باللغة العربية:

- 1- أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فائز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت لبنان، 2001م.
- 2- بن عيسى محمد المهدي، علم الاجتماع التنظيم، مطبعة أمبابلاست، الجزائر، 2010م.
- 3- طوني بينيت وآخرون، مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2010م.
- 4- مرسي محمد منير، الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، القاهرة، دار النهضة العربية، 2002م.
- 5- مسلم محمد، الهوية في مواجهة الإندماج، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009م.

المجلات والرسائل والبحوث:

- 6- الندوة العلمية الأولى " التوجهات المستقبلية للتعليم العالي 19/18 - 06 - 2005، طرابلس".
- 7- إبراهيم لحسن الحكيمي، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90، ص4، 2001م.
- 8- البزاز حكمة، إتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص 181 - 182، 1989.
- 9- الطيب بلعربي، بعض عوامل تدني مستوى التكوين العالي، مجلة الدواصي، دار الشهاب للطباعة والنشر، باتنة - الجزائر، العدد 01/ رجب - شعبان / 1411 هـ الموافق ل: جانفي - فيفري / 1991م.
- 10- بشير معمريّة، مجالات وأساليب تكوين الأستاذ الجامعي والوضعية المهنية لأساتذة الجامعة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، منشورات الحبر، 2007م.
- 11- حمدان أحمد الغامدي، خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين، المجلد 03، العدد 02، سبتمبر 2003، ص55.
- 12- زكري عمر محمد ومهني غنايم، التأهيل التربوي للمدرس الجامعي، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد 26، 1991.

- 13- صالح المهدي الحويج، الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، الندوة العلمية الأولى " التوجهات المستقبلية للتعليم العالي 19/18 - 06 - 2005، طرابلس".
- 14- صبحي عبد الحفيظ قاضي، عضو هيئة التدريس الجامعي، إعداد، مسؤولياته، مشكلاته، بحث مقدم لندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، بجامعة الملك سعود، 27-2/1-1983.
- 15- فوزية بنت البكر، النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي، الواقع والمعوقات، رسالة الخليج العربي، العدد 81، 1987.
- 16- مقداد محمد، الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 05، 1996.
- 17- مهدي صالح السامرائي، إستراتيجيات وأساليب التدريس المتبعة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية في بغداد، مجلة العربية للتربية، مجلد 20، العدد 01، جوان 2000.
- 18- موفق يحيوي علي، دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، مجلة جامعة الموصل، 1983.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 18- CHabal.M: La formation de L' identité politique, p,U,F, paris,1986,p21.
- 19- Erikson.E. H:Adolexence et crise, La quêté de L' identité politique Flammarian,1977,p49
- 20 - Tap. p: introduction et affirmation de L'identité, in identité individuelle et personnalisation, 1979t12, p23.
- 21- Bos,jp: Semblables et différent; recherches sur La quetat de La Similitude et la différenciation Social, thèse doctorat d'état, U.Lille,1979.
- 22- Robert Holcman Elément structurant de l'organisation du travail, thise de doctorat de science de gestion présente par, CNAM,2006.
- 23 - Sainseulie.R,L'identite trvail, press de la fondation national des sciences politiques, paris, 1988.

- 24 - Dubar.C:La Socialisation, Construction de identités sociales et professionneless, éditions, armand,paris, 1990.
- 25- Al Mutawa Nadjat, Al dabbous Jawahir, "Evaluation of student- Teachers" Vol 6,NO,2011.
- 26 - Martineau, S,Breton et presseau, A,Restructuration de L'identité professionnell D'enseignants en contexte particulier D'intervention, Auprès D'une population Etudiante Edifficulte.Dans c,Gervais et l- portelance (Eds) des Savoir au cœur de la profession Enseignante,contextes de construition et Modalités de partage, 2005.
- 27 - Nault;T,Le stage probatoire,du reve ala realite de L'ineser professionnelle, Dimensions,(2),1993,p8.
- 28 - Biémar,S,"Etude des images identitaires de la relation pédagogique lors de L'insertion profssionnelle, education formation, E289,57,70,2008.
- 29 - Duvant.D.A: identit et modèle de L' aide médico- psychanalogue, thèse de doctorat Université Lille, 1980.
- 30- Cifali,Mirelle:La Demarche Clinique,Ed pup,Paris,1996.

المذكرات والرسائل الجامعية:

- 31- أحمد بجاج، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، سوسيولوجيا الممرضة، دكتوراه علم الاجتماع التنظيم والعمل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)، العدد 20، سبتمبر 2015).
- 32- سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ المبتدئ في السنوات في مسيرته المهنية، رسالة تخرج لشهادة الدكتوراه في علم النفس العيادي، دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار عنابة، 2011-2012.

33- طيبي غماري، الهوية المهنية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة الأجراء، بمؤسسة نفضال وملبنة الأمير، معسكر، تحت إشراف د. بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة تلمسان، 2006م.

34- كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، 2011- 2012، ص 35.



# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): إستمارة صدق التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية

فرع العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

إسم ولقب الأستاذ:

الطالبة: كريوسة هناء

الدرجة العلمية:

التخصص: ثانية ماستر علم النفس عمل وتنظيم

التخصص:

إستمارة صدق المحكمين:

السلام عليكم ... تحية طيبة، وبعد:

أستاذي الفاضل...أستاذتي الفاضلة، أضع بين يديك هذه الإستمارة التي تهدف إلى تحديد مفهوم الهوية الوظيفية(المهنية) للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.فأرجوا من سيادتكم تقويم هذه الأداة بما يخدمها ويعدلها وذلك من خلال :

1- مدى قياس البعد للمتغير .

2- مدى قياس الفقرات للبعد.

3- مدى ملائمة عدد الفقرات في كل بعد.

4- مدى وضوح الصياغة اللغوية وتأديتها للمعنى.

5- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

6- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

7- مدى وضوح المثال المقدم وتسهيله للإجابة.

8- طلب البديل في حالة عدم الموافقة.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة(X) في الخانة المناسبة من الجدول الخاص بالتحكيم. ولتسهيل هذه العملية نوضح لكم في الصفحة الموالية المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة.

**أولاً: التعريف بالأداة:** تم الإعتماد على أداة واحدة لجمع بيانات هذه الدراسة والتي تمثلت في إستمارة مقدمة للأساتذة

لقياس الهوية الوظيفية (المهنية) لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

وتتكون الأداة من (45) فقرة تقيس الأبعاد الأربعة (التعليم والتعلم، نمو الطلبة، التطوير الجامعي، العلاقات والخدمات المهنية، النمو المهني).

### ثانياً: مدى ملائمة التعاريف الإجرائية للدراسة:

**1- التعريف الإجرائي للهوية المهنية للأساتذ الجامعي:** وهي محصلة لتنشآت متتالية مر بها الأستاذ

الجامعي كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع، والتي تطهر أساساً من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه ويحملها الآخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل وخارجه على إعتبار المؤسسة نسق مفتوح.

### 2- التعاريف الإجرائية لأبعاد الدراسة:

**أ- التعليم والتعلم:** هي الأعمال التي يقوم بها الأستاذ داخل الجامعة وما يقدمه من معارف ومهارات وكفآت تعليمية، ومدى قدرته على نقلها إلى الطلبة.

**ب- نمو الطلبة:** هو مدى مساهمة الأستاذ في تطوير معارف ومهارات وكفآت الطلبة التعليمية والتعلمية التي يقدمها الأستاذ لهم.

**ت- التطوير الجامعي:** هو ما يساهم به الأستاذ من أداء معرفي من أجل ترقية وتنمية الجامعة إلى أسمى المراتب، وتكون لها مكانة، وذات قيمة بين الجامعات الأخرى.

**ث- العلاقات والخدمات الإجتماعية:** وهي العلاقات التي يبنها الأستاذ مع زملائه في العمل ومع الطلبة والمسؤولين داخل الجامعة.

**ج- النمو المهني:** هو مدى مساهمة الأستاذ من أداء مهني من أجل تحقيق الرقي والتنمية للوسط الجامعي الذي ينتمي إليه.

ثالثا: جدول يوضح مدى ملائمة عدد الفقرات لكل بعد من أبعاد الدراسة:

عدد فقرات كل بعد	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	إقتراح البديل
التعليم والتعلم: 9				
نمو الطلبة: 5				
التطوير الجامعي: 9				
العلاقات والخدمات الإجتماعية: 9				
النمو المهني: 13				

رابعا: جدول يوضح مدى وضوح وملائمة التعليم المقدمة لعينة الدراسة:

التعليم المقدمة	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	إقتراح البديل
<p>أستاذي الفاضل...أستاذتي الفاضلة... تحية طيبة، ويعد:</p> <p>بههدف إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، نضع بين يديك هذا الإستبيان، والمتكون من عدة فقرات حسب الأبعاد المدروسة، فالرجاء الإجابة عنها بكل دقة وتمعن، وذلك بعد قراءتك جيدا للفقرات، ثم ضع علامة (X) في المكان المناسب والملائم لوصف حالتك الشخصية، ولا يمكن وضع أكثر من علامة واحدة في السؤال أو الفقرة الواحدة، ولا تنسى ملئ معلوماتك الشخصية الخاصة بك، ونعدك بأن هذا الإستبيان سوف يستخدم لغرض البحث العلمي فقط.</p> <p>شكرا...شكرا، على حسن تعاونكم وتجاوبكم معنا لإتمام هذا العمل.</p>				

خامسا: جدول يوضح مدى ملائمة ووضوح المثال التوضيحي لعينة الدراسة:

المثال التوضيحي	مناسبة	مناسبة إلى حد ما	غير مناسبة	إقتراح البديل
أشعر أن مهنة التعليم أو التدريس تنهك صحة الأستاذ وتستهلك طاقته.				

سادسا: جدول يوضح مدى وضوح وملائمة الفقرات لكل بعد من أبعاد الدراسة:

أبعاد	الرقم	الفقرة	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	إقتراح البديل
التعليم والتعلم	1	- أمتلك معرفة شاملة وعميقة في مواضيع التعلم.				
	6	- أساهم في بناء وتطوير المناهج الجامعي.				
	11	- أوفر للطلبة بيئة تعليمية مشجعة ومحفزة للتعلم.				
	16	- أوجه الطلبة لتطبيق ما تعلموه في حياتهم العملية.				
	21	- أشجع الطلبة للوصول إلى أعلى مستويات التعلم.				
	26	- أستخدم أدوات التقييم التي تتناسب ونتائج التعلم.				
	30	- أربط بين موضوعات التعلم بصورة هادفة.				
	34	- أظهر مرونة كبيرة في العملية التعليمية التعليمية.				
38	- أوظف أدوات وإستراتيجيات التقييم لتحسين عملية التعلم.					
نمو الطلبة	2	- أعمل على إشباع حاجات الطلبة المختلفة.				
	7	- أراعي حاجات الطلبة عند التخطيط لتنفيذ أنشطة تعليمية تعليمية متنوعة.				
	12	- أتعاون مع الأساتذة لتنظيم أنشطة تتناسب وحاجات الطلبة.				
	17	- أعمق الثقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة.				
	22	- أتقن مهارات العمل الجماعي المرتبطة بأهداف الجامعة وفلسفتها.				
التطوير الجامعي	3	- أساعد الزملاء الأساتذة فيما يحتاجونه في الجوانب الفنية والإدارية.				
	8	- أرسخ فلسفة الجامعة ورؤيتها ورسالتها التعليمية.				
	13	- أتبنى وجهة نظر تركز على تحسين الأداء للأساتذة والطلبة.				
	18	- أستوعب أهداف الجامعة، وأحقق ما تطمح إليه بشكل عام.				
	23	- ألتزم بأهداف الجامعة من خلال إنجاز واجباتي الجامعية اليومية.				
	27	- أمتلك معرفة شاملة بالعوامل الأسرية المؤثرة في عملية تعلم الطلبة.				
	31	- أشرك أولياء الأمور في إتخاذ القرارات التي تسهم في عملية التطوير.				
	35	- أتعاون وأعمل بروح الفريق داخل الجامعة.				
	39	- أكرس معظم وقتي وجهدي للعمل الجامعي أثناء الدوام.				



سابعاً: جدول يوضح مدى وضوح وملائمة بدائل الأوزان لبدايل الأجوبة:

إقتراح البديل	غير مناسبة	مناسبة نوعاً ما	مناسبة	أوزان بدائل الأجوبة
				موافق بشدة = 5 موافق = 4 محايد = 3 غير موافق = 2 غير موافق بشدة = 1

ثامناً: ملاحظات أخرى:

الملحق رقم (02): يوضح إستمارة العينة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية

فرع العلوم الإجتماعية

شعبة علم النفس وعلوم التربية

**المستوى:** ثانية ماستر L.M.D

**التخصص:** علم النفس عمل وتنظيم

أستاذي الفاضل...أستاذتي الفاضلة... تحية طيبة،وبعد:

بهدف إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم النفس عمل وتنظيم، نضع بين أيديكم هذا الإستبيان، والمتكون من عدة فقرات، فالرجاء منكم الإجابة عليها بكل دقة وتمعن، وذلك بعد قرائتكم للفقرات، وبعد ذلك ضع علامة (X) في المكان المناسب والملائم، فيرجى منكم ملئ المعلومات الشخصية بكل دقة، ونؤكد لكم أن الإستبيان لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي. وشكرا...شكرا على تعاونكم وتجاوبكم معنا لإتمام هذا العمل.

**المعلومات الشخصية:**

1/ الجنس:  ذكر  أنثى

2/ السن: أقل من 30  من 30 إلى 39  من 40 إلى 49

من 50 إلى 59  60 فما فوق

3 / مدة العمل "الأقدمية": أقل من 3 سنوات  من 3 إلى 5 سنوات

من 6 إلى 8 سنوات  من 9 إلى 11 سنة  من 12 سنة فأكثر

**مثال توضيحي:**

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
					أشعر أن مهنة التعليم أو التدريس تنهك صحة الأستاذ وتستهلك طاقته.



الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أمتلك معرفة شاملة وعميقة في مواضيع التعليم.					
02	أعمل على إشباع حاجات الطلبة العلمية والنفسية.					
03	أساعد الزملاء الأساتذة فيما يحتاجونه في الجوانب الفنية والإدارية.					
04	أعزز العلاقات التعاونية بين العاملين في الجامعة.					
05	أراجع أدائي باستمرار لرفع مستوى كفاءتي.					
06	أساهم في بناء وتطوير المنهاج المتعلقة بالتدريس الجامعي.					
07	أراعي حاجات الطلبة عند التخطيط لتنفيذ أنشطة تعليمية تعليمية متنوعة.					
08	أرسخ فلسفة الجامعة ورؤيتها ورسالتها التعليمية.					
09	أعمل على التنسيق الدقيق والهادف بين اللجان المختلفة في الجامعة.					
10	أحترم مهنة التعليم وأسعى جاهدا لإبرازها كإحدى أهم المهن.					
11	أوفر للطلبة بيئة تعليمية مشجعة ومحفزة للتعلم.					
12	أتعاون مع الأساتذة لتنظيم أنشطة تتناسب وحاجات الطلبة.					
13	أبني وجهة تركز على تحسين الأداء للأساتذة والطلبة.					
14	أثر في زملائي بصورة إيجابية.					
15	أقبل النقد البناء من الآخرين في الجوانب الخاصة بالعملية التدريسية.					
16	أوجه الطلبة لتطبيق ما تعلموه في حياتهم العملية.					
17	أعمق الثقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة.					
18	أستوعب أهداف الجامعة، وأحقق ما تطمح إليه بشكل عام.					
19	أفهم السياسات التربوية فهما عميقا، وأتابع كل ما هو جديد فيها.					
20	أبادر لحضور الدورات والورشات التدريبية.					
21	أشجع الطلبة للوصول إلى أعلى مستويات التعلم.					
22	أتقن مهارات العمل الجماعي المرتبطة بأهداف الجامعة وفلسفتها.					
23	ألتزم بأهداف الجامعة من خلال إنجاز واجباتي الجامعية اليومية.					
24	أتفهم السياسات الخاطئة في العمل الجامعي، وأعمل على معالجتها.					

					أتابع المستجدات العلمية والتربوية الحديثة.	25
					أستخدم أدوات التقويم التي تتناسب ونتائج التعلم.	26
					أمتلك معرفة شاملة بالعوامل الأسرية المؤثرة في عملية تعلم الطلبة.	27
					أمارس دور النموذج في المواطنة الحقيقية وتحمل المسؤولية تجاه قضايا المجتمع.	28
					أطلع على قصص نجاح الأساتذة في الجانب التعليمي.	29
					أربط بين موضوعات التعلم بصورة هادفة.	30
					أحتل وضعا مهنيا محترما في المجتمع.	31
					أسعى لتحسين أدائي بإستمرار.	32
					أظهر مرونة كبيرة في العملية التعليمية والتعليمية.	33
					أتعاون وأعمل بروح الفريق داخل الجامعة.	34
					أحترم التنوع والإختلاف داخل الجامعة وخارجها.	35
					أستخدم مصادر المعلومات بمنهجية علمية سليمة.	36
					أوظف أدوات وإستراتيجيات التقويم لتحسين عملية التعلم.	37
					أكرس معظم وقتي وجهدي للعمل الجامعي أثناء الدوام.	38
					أساهم في حل مشكلات الزملاء والطلبة التي تحدث داخل الجامعة.	39
					أسعى لتعزيز العلاقات المهنية مع الإدارة والزملاء والمعنيين في المجال التربوي بما يساهم في تحسن أدائي.	40
					أحاول بإستمرار البحث عن أفضل طرق وإستراتيجيات التدريس.	41
					أرى نفسي بأنني دائما متجدد.	42
					أضع نفسي طموحا للإرتقاء والتميز في مهنة التعليم.	43

الملحق رقم (03) يوضح أسماء الأساتذة المحكمين:

الإسم واللقب	الدرجة أو الرتبة العلمية	التخصص
1-نورة بوعيشة	- دكتوراه	-علم التدريس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
2- شهرزاد نوار	- دكتوراه	- علم النفس العيادي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3- ربيعة جعفرور	- أستاذ محاضر " أ "	- علم النفس الإجتماعي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة
4- فوزية محمدي	- أستاذ محاضر " أ "	- .....،جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
5- يمينة خلا دي	- دكتوراه (أستاذ محاضر " أ ")	- علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
6- عبد العزيز خميس	- دكتوراه	- علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
7- الهادي سراية	- أستاذ محاضر " أ "	- علم النفس التربوي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الملحق رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics

	trmiz	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aayna	1,00	8	194,5000	6,67618	2,36039

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	2,900	,111	8,189	14	,000	34,37500	4,19795	25,37130	43,37870
Equal variances not assumed			8,189	12,333	,000	34,37500	4,19795	25,25574	43,49426

الملحق رقم (05) يوضح ثبات ألفا كرومباخ:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	43

الملحق رقم (06) يوضح التجزئة النصفية:

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

الملحق رقم (07) يوضح نتائج الفرضية العامة:

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
VAR00006	85	128,00	215,00	173,3176	20,40320
VAR00007	85	19,00	45,00	36,1882	5,77864
VAR00008	85	14,00	33,00	20,3647	3,06612
VAR00009	85	17,00	48,00	32,1882	4,68151
VAR00010	85	26,00	45,00	34,2706	4,79183
VAR00011	85	20,00	69,00	50,7647	8,90913
N valide (listwise)	85				

الملحق رقم (08) يوضح نتائج الفرضية الأولى "الجنس"

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	46	171,5435	19,90165	2,93434
	2,00	39	175,4103	21,04471	3,36985

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
VAR00001	,064	,800	-,869	83	,387	-3,86678		4,44763	-	4,97938
Hypothèse de variances égales									1	
									2	
									,	
									7	
									1	
									2	
									9	
									4	
									-	
									1	
									2	
									,	
									7	
									6	
									0	
									6	
									9	
									7	5,02713
									6	
									0	
									6	
									9	

الملحق رقم (09) يوضح نتائج الفرضية الثانية: " السن "

ANOVA à 1 facteur

Descriptives

VAR00001

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
					1,00	14		
2,00	41	174,5854	17,58689	2,74661	169,0343	180,1365	131,00	206,00
3,00	20	170,2500	18,60921	4,16115	161,5406	178,9594	137,00	209,00
4,00	10	182,9000	19,53601	6,17783	168,9248	196,8752	156,00	215,00
Total	85	173,3176	20,40320	2,21304	168,9168	177,7185	128,00	215,00

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter- groupes	1706,108	3	568,703	1,385	,253
Intra- groupes	33262,316	81	410,646		
Total	34968,424	84			

الملحق رقم (10) يوضح نتائج الفرضية الثالثة: "الأقدمية"

Descriptives

VAR00001

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95%		Minimum	Maximum
					pour la moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	12	175,8333	21,77085	6,28470	162,0008	189,6659	137,00	207,00
2,00	24	168,2917	22,49344	4,59145	158,7935	177,7898	128,00	209,00
3,00	23	173,0435	18,05667	3,76508	165,2352	180,8518	140,00	197,00
4,00	19	179,5263	19,98991	4,58600	169,8915	189,1611	132,00	215,00
5,00	7	170,2857	19,45691	7,35402	152,2911	188,2804	145,00	196,00
Total	85	173,3176	20,40320	2,21304	168,9168	177,7185	128,00	215,00

ANOVA à 1 facteur

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1480,677	4	370,169	,884	,477
Intra-groupes	33487,747	80	418,597		
Total	34968,424	84			

## ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ببعض الكليات بالقطب الجامعي رقم 03، حيث تكونت عينة الدراسة من (85) أستاذ و أستاذة - وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية الميسرة داخل الجامعة، وقد أجابوا على مقياس الهوية المهنية للأساتذة، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وإختبار " ت " لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي.

ومنه تم التوصل إلى أمستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة مرتفع على المقياس للأداة وعلى كل أبعاده: التعليم والتعلم، نمو الطلبة، التطوير الجامعي، العلاقات والخدمات الإجتماعية، النمو المهني، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الأقدمية.

ما مفهوم الهوية المهنية؟

الكلمات المفتاحية : الهوية المهنية ، الاستاذ الجامعي

## Abstract:

-This study aims at identifying the occupational identity level for teacher in some faculties in the pole 03 at Kasdi Merbah University Ouargla, The sample of the study contained 85 male and female teacher. They were selected with the simple random sampling in the University. They answered on the teacher's scale of the occupational identity, To answer the research question, This study employs median statistics, et Std- Deviation, T test independent Samples test, et One way ANOVA.

Thus, it has been achieved that the occupational identity level for teachers of Kasdi Merbah University Ouargla was high on the tool and on all its dimensions: teaching and learning, students development, University development. The results also showed that there are no differences of a statistical significance in the occupational identity that are related to these variables: sex, age, or seniority:

- key terms: identity of jobs?

Key words : identity of jobs ; university teacher