

العوامل المؤثرة في الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي

Factors affecting the socio-professional mobility of university professor during his career path

مختاري زهية^{1*} ، رابح رباب²^{2.1} مخبر جودة البرامج الخاصة والتعليم المكيف^{2.1} جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2020-02-03؛ تاريخ المراجعة : 2021-11-28 ؛ تاريخ القبول : 2022-06-01

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أبرز العوامل الذاتية والعوامل الأكاديمية المتعلقة بالأستاذ الجامعي فضلا عن العوامل التنظيمية والفيزيقية للبيئة المهنية التي يعمل بها ، والتي تؤثر على حراكه السوسيو مهني على اعتبار وجود مستويات متدرجة في حياته العملية، ولكون الأستاذ الجامعي أهم موارد الجامعة والقائم بوظائفها إذ تقع على عاتقه مسؤولية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع يجب أن تتوفر فيه معايير الكفاءة والمؤهلات التي تمكنه من أداء وظائفه وتحسين وضعيته في السلم المهني والاجتماعي، مع إتاحة فرص الانتقال والحركة من قبل المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها ، وقد استعنا بالمنهج الوصفي وهذا من خلال رصد وتتبع الأدب النظري حول الموضوع ومحاولة استخلاص مجمل الأفكار والنتائج منه وقد توصلت الدراسة إلى أن الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي يتوقف على مستوى إدارته وتحكمه بعقلانية بمجمل المؤثرات المتعلقة به (الذاتية) والمحيطية به في بيئة العمل وتسخيرها بما يخدم تقدمه في السلم المهني.

الكلمات المفتاحية : مهنة ، حراك سوسيو مهني ، أستاذ جامعي ، مسار وظيفي، عوامل مؤثرة.

Summary :

This study aims to know the most important subjective and academic factors related to the university professor as well as the organizational and physical factors of the professional environment in which he works, which affects his socio-professional mobility, considering the existence of gradual levels in his working life, and because the university professor is the most important resources of the university and the one who carries out its functions, he is responsible for teaching, scientific research and community service, he must meet the standards of competence and qualifications that enable him to perform his functions and improve his position in the professional and social ladder, while providing opportunities for transition and mobility by the university institution to which he belongs. We have used the descriptive method, and this is

through monitoring and tracking the theoretical literature on the topic and trying to extract all ideas and results. The study has concluded that the socio-professional mobility of a university professor depends on the level of his management and rational control over all the influences related to him (subjective) and surrounding it in the work environment and harnessing it to serve his progress in the professional ladder

Keywords: profession, Socio-professional Mobility, University Professor, Career Path, Influencing Factors.

مقدمة:

لأن المجتمعات الإنسانية في حركية دائمة ومستمرة سواء كانت هذه الحركة بين الأجيال (Social Mobility Intergenerational) أو داخل الجيل ذاته (inside Social generation) وفي اتجاهات وبمعدلات ومستويات متفاوتة وأسباب وعوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية متعددة، فإنه من العسير وجود مجتمعات ثابتة، فالحراك الاجتماعي ظاهرة موجودة في كل المجتمعات، وقد أجمع العديد من علماء الاجتماع أن الحراك المهني يعتبر أحد مقاييس الحراك الاجتماعي ، ذلك لأن التغير في الوضع المهني مؤشر ودليل جيد على الحراك الاجتماعي للفرد ...

ويحدث الحراك في جميع المؤسسات الاجتماعية وينطبق عليها ما ينطبق على المجتمع من حيث الاختلاف في معدلات ودرجات وعوامل الحراك، والمؤسسة الجامعية الجزائرية على غرار المؤسسات الاجتماعية الأخرى داخل المجتمع تضم مجموعة من الكوادر البشرية من طلبه وإداريين وأساتذة ولها مجموعة من المهام تقوم بها من أجل تحقيق أهداف محددة لذاتها وللمجتمع الذي تنتمي إليه، وهي بذلك ليست بمعزل عن مجمل التغيرات التي تقع في المجتمع ككل أو بداخلها، فكلما أدركت هذه التغيرات والعوامل المتحركة فيها بديرية وعقلانية أمكنها استخدامها كوسائل ايجابية لتطوير ذاتها وكذا تطوير مهارات وقدرات المتواجدين بها، بل الأكثر من ذلك أمكنها نقل ذلك التغيير بداخلها إلى محيطها الأقرب والمتمثل في المجتمع المحلي والمساهمة معه في خلق حركية وديناميكية تنموية تعود بالفائدة الجمة على الجميع والا يحدث العكس.

انطلاقاً من ذلك ستركز هذه الدراسة على الأستاذ الجامعي والذي يعد عنصر أساسي في المؤسسة الجامعية باعتباره أهم موردها ونجاحه ينعكس على سمعتها، إذ بعد حصول -الأستاذ- على منصب مستقر داخل الجامعة من خلال جهوده الذاتية ومؤهلاته العلمية واستغلال الفرص بإثبات كفاءته واستحقاقه عن طريق المسابقة التي أجراها والإنتاج العلمي الذي قدمه يُعين برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" و تعد الرتبة الأولى في المسار الوظيفي له، وبعد ذلك يمضي قدماً من خلال بذل المزيد من الجهد العلمي - وذلك بتقديم بحوث علمية تتسم بالجدية والكفاءة والموضوعية وأن لا تستل من الأطروحة أو مقال أو موضوع تم نشره وهي مهمة تضطلع بها لجان متخصصة للوقوف على أصالة البحوث وموضوعيتها إضافة إلى استكمال المدة المحددة للانتقال من رتبة علمية إلى أخرى - نحو غايته في تحقيق طموحاته بالصعود نحو أعلى عن طريق الترقية في السلم الوظيفي الخاص بسلك "الأساتذة الباحثين" هذا التدرج يحقق من خلاله الأستاذ رقي اجتماعي وهيبة، ويحصل أيضاً على مجموعة من المزايا المادية والمعنوية بمقدار الحقوق والواجبات الملقاة على عاتقه، إلا أنه وخلال هذه العملية هناك مجموعة من العوامل الأخرى الخارجة عن نطاقه والتي تتعلق بالبيئة المهنية للمؤسسة الجامعية (التنظيمية والفيزيقية) التي تعمل على تيسير الحراك السوسيو مهني له وقد تعيقه تبعاً للجهود المبذولة من قبلها في ذلك، فضلاً على المرافقة الحثيثة والدائمة له من قبلها في تبيد أية صعوبات قد تحول دون بلوغ غاياته العلمية أو المهنية، والسعي الدائم منها على توفير كل المستلزمات التنظيمية والوظيفية له لتمهيد طريق النمو الذاتي له بما يخدم في النهاية غاياتها العلمية والبحثية التي هي أصل وجودها في المجتمع .

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لطرح التساؤل التالي:

- يتوقف الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي جملة من العوامل منها ما هو مرتبط به، كدرجة امتلاكه لجملة من المؤهلات الذاتية (الرغبة، الميل، الاستعداد، الطموح...) والمعرفية (المؤهل العلمي، الكفاءة، الاستحقاق، الجدارة...)، ومنها ما هو مرتبط ببيئة العمل (الظروف التنظيمية، الفيزيقية، علاقات العمل) ، فما هي درجة تأثير كل منها في تحديد اتجاه وسرعة الحراك السوسيو مهني له؟.

خدمة لهذه الغاية تم طرح الأسئلة الجزئية التالية:

- تلعب العوامل الذاتية المتعلقة بالأستاذ الجامعي (الرغبة، الميل، الاستعداد، الطموح...) دوراً بارزاً في تنمية وتسريع حراكه السوسيو مهني نحو الأعلى ، فما هي حدود ذلك؟.

- تلعب العوامل الأكاديمية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي (المؤهل العلمي، الكفاءة، الاستحقاق، الجدارة..)، دورا أساسيا في تنمية وتسريع حراكه السوسيو مهني نحو الأعلى، فما هي حدود ذلك؟.
- تلعب العوامل التنظيمية (الظروف التنظيمية، الفيزيائية، علاقات العمل) التي تعمل المؤسسة الجامعية على توفيرها للأستاذ الجامعي دورا هام وجديا في تنمية وتسريع حراكه السوسيو مهني نحو الأعلى ، فما هي حدود ذلك؟.

أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة فائدتها من أهميه كونها تتناول موضوع حيوي ومهم في مجال دراسات الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي والتعرف على أهم العوامل المؤثرة فيه بالسلب أو بالإيجاب والاستفادة منها لخدمة المصالح العامة وتأتي أهمية هذه الدراسة على مستويين أساسيين وهما المستوى العلمي و المستوى العملي.

من حيث المستوى العلمي : تتناول هذه الدراسة الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي وقد تكون إضافة علمية ونظرية توضح العوامل المؤثرة على الحراك والتي ستساعد على فهمه وكيفية التعامل معه.

من حيث المستوى العملي : ندعو قيما الإسلامية لاحترام أهل العلم فبمجرد ذكر مهنة معلم أو أستاذ لجمعي يُنظر إليه نظرة احترام وتقدير لكن في ظل تغير القيم الاجتماعية أصبح يُنظر للأستاذ نظرة مادية – الراتب الذي يتلقاه- ولم يقف الأمر إلى هذا الحد بل صار يُشار للأستاذ بأنه ينال رتب ودرجات دون أي تعب أو جهد، تأسيسا على ذلك حاولنا تسليط الضوء على هذه الفئة المثقفة ومدى معاناتها وتحملها وصبرها لاكتساب مكانة مهنية واجتماعية تؤهلها للحفاظ على سمعتها واحترامها للقيام بأدوارها كما ينبغي، وإبراز أهم المعوقات السوسيو مهنية التي تقف أمام تحقيق طموحاتها وآمالها ، ويمكن تحقيق الفوائد التالية :

- انطلاقا من الدور الهام للأستاذ الجامعي في تطوير وتقديم المقترحات للمشكلات التي تعيقه أصبح ضرورة ملحة .
- إعادة الهبة والوقار والاحترام لمهنة التعليم الجامعي .
- إمداد الأساتذة المؤقتين بنظرة شاملة حول المسار الوظيفي لمستقبلهم في مهنة التعليم الجامعي لمعرفة حقوقهم وواجباتهم .
- إمداد الطلبة الطموحين لشغل هذه المهنة بنظرة حول المسار الوظيفي لعضو هيئة التدريس والعوامل المسيرة و العوامل المعيقة له .
- إن هذه الدراسة من خلال نتائجها وتوصياتها يمكن أن تساعد على توفير بيئة مهنية للأستاذ الجامعي الباحث من خلال تدعيم النقاط الإيجابية فيها والإشارة إلى النقاط السلبية من أجل تداركها ومعالجتها من قبل المسؤولين لتحسين الأداء و رفع الإنتاج العلمي .

1 - مفاهيم الدراسة :

باعتباره مفهوم مركب سنحاول التعرف على كل من (الحراك، الحراك الاجتماعي، المهنة) كل على حدة لنصل في الأخير إلى تحديد ماهية الحراك السوسيو مهني .

1-1 مفهوم الحراك الاجتماعي:

1-1-1 المفهوم اللغوي للحراك : يُعرف الحراك لغويا بأنه الحركة وهي ضد السكون "حركة - فتحرك" وما به (حراك) يُقال غلام حرك أي خفيف ذكي¹

1-1-2 المفهوم الاصطلاحي للحراك الاجتماعي: يُعرف الحراك الاجتماعي بأنه الانتقال من مكانة اجتماعية إلى مكانة أخرى في سلم التدرج الهرمي، وهذا الانتقال يمكن أن يتم بوسائل تخضع لسيطرة الشخص، فهو حركة الفرد أو الجماعة من

وضع اجتماعي إلى آخر، إما إلى أعلى أو إلى أسفل وقد وضع جوزيف شامبيتر Joseph Schumpeter و بتريم سوروكين Pitirm Sorokin الأساس النظري لدراسة الحراك الاجتماعي .

كما يعرف الحراك الاجتماعي على أنه "ظاهرة اجتماعية ترتبط بظاهرة أعم وأشمل وهي ظاهرة التغير الاجتماعي التي يتعرض لها الأشخاص والجماعات أو الموضوعات الاجتماعية أو القيم الاجتماعية ، حيث تنتقل أو تتحول من وضع اجتماعي إلى آخر ومن مكانة معينة إلى أخرى وذلك حسب اختلاف المكان والزمان"² فضلا عن ذلك يعرف الحراك الاجتماعي على أنه " الصيغة العلمية الملموسة التي توضح قدرة المجتمع على تمكين أفراد من التغلب على الحواجز التي يصنعها التميز بحيث يتمتع كل أفراد المجتمع بتكافؤ الفرص في الارتقاء الاجتماعي بناء على قدراتهم ومواهبهم وما يبذلونه من جهد وليس على المستوى الاجتماعي لذويهم أو الطبقة أو العرق الذي ينحدرون منه أو لون بشرتهم أو جنسهم"³ فالحراك الاجتماعي بهذا الشكل يشير إلى الحركة التي تحدث داخل البناء الاجتماعي و هو عبارة عن إيجاد بيئة محفزة للفرد من أجل إبراز مواهبه واستعداداته وجهوده من أجل الانتقال من وضع اجتماعي معين إلى وضع آخر للحصول على مكانة اجتماعية راقية داخل مجتمعه، وقد يكون الحراك نازلا .

1-1-3 التعريف الإجرائي للحراك الاجتماعي .

تنظر الدراسة إلى مفهوم الحراك الاجتماعي أنه :

- يشير إلى الحركة، إما صعوداً أو هبوطاً في السلم الاجتماعي .
- يشير إلى عملية اجتماعية ينتقل من خلالها الفرد أو المجموعة من وضع اجتماعي معين إلى وضع آخر .
- يشير إلى ظاهرة اجتماعية مرتبطة بظاهرة التغير الاجتماعي، حيث يتعرض لها الأفراد أو الجماعات أو الموضوعات الاجتماعية أو القيم أو السمات الثقافية.
- يشير إلى الانتقال أو التحول من الوضع الاجتماعي إلى آخر، وكونه ظاهرة فإنه يختلف باختلاف الزمان والمكان، بحيث تتطابق تلك الظاهرة في المجتمعات المتشابهة.
- يشير إلى عملية لنقل الأفراد عادةً ، وفي بعض الأحيان جماعات بأكملها بين مواقع مختلفة في إطار نسق للتدرج الاجتماعي في أي مجتمع.
- يشير إلى نوع من التغير الذي يمس الوضعية التراتبية للأفراد داخل النسق الاجتماعي، وهو التغيير الذي يحدث في المهام والأدوار والمراتب.

فضلا عن ذلك يشير المفهوم إلى وجود عدد من الأنواع منه:

- فالحراك الاجتماعي قد يأخذ الشكل الصاعد الذي يشير إلى تحرك الفرد من طبقة إلى طبقة أعلى، أو من مستوى اجتماعي اقتصادي إلى مستوى اجتماعي اقتصادي أعلى.
- وقد يأخذ الشكل الهابط الذي يشير إلى تحرك الفرد من طبقة اجتماعية معينة إلى طبقة اجتماعية أقل، أو من مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى مستوى اجتماعي اقتصادي أقل. وكلاهما يشيران إلى الحراك الاجتماعي الرأسي.
- قد يأخذ الشكل الأفقي الذي يشير إلى تحرك الفرد من موقع إلى آخر، ولكن داخل نفس الطبقة وبنفس المستوى .
- بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يأخذ شكل الحراك المهني، والذي ينقسم من حيث البعد الزمني إلى حراك بين الأجيال، وحراك داخل ذات الجيل (الجيلي)، فالحراك بين الأجيال يظهر عند مقارنة الوضعية المهنية للأبناء وآبائهم أو أجدادهم، فإذا حقق الأبناء وضعية مهنية مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها آباؤهم فإنهم بذلك يكونون قد حققوا حراك اجتماعي بين الأجيال، ويقابله الحراك داخل الجيل الواحد ويتم التعرف عليه من خلال مقارنة الوظائف التي شغلها الفرد خلال حياته العملية وهو يحدث تطور في المسار المهني للموظف، وبالتالي هو مرادف لمفهوم الترقيّة.

1-2 المفهوم الاصطلاحي للمهنة : تعتبر المهنة Occupation مؤشراً هاماً لتحديد مكانة الفرد الاجتماعية وتعد دليلاً جيداً على أسلوب حياة الفرد ومؤشراً لمستوى تعليمه ، "حيث يرى ابن خلدون أن المكانة الاجتماعية للمهن ترتبط بالكسب المعاش ، فالإنسان ذو الثروة والجاه يتمتع بمكانة وهيبة مرموقة لا يتمتع بها فاقد الجاه، لأن الناس يعتمدون على ماله وجاهه في وجوه معاشهم، ويشير إلى أن المهن التي ترتبط بحاجات الناس في المجتمع ينظر إليها بالتقدير والاحترام أكثر من غيرها، في السياق نفسه يوضح دوركايم في نظرية "تقسيم العمل"، أن تقسيم العمل يُعد عاملاً مهماً من عوامل التغيير الاجتماعي ، وأنه يساعد على حل الكثير من المشكلات الاجتماعية، ويؤدي هذا التقسيم إلى زيادة التضامن الاجتماعي بين الأفراد للاعتماد المتبادل فيما بينهم"⁴ .

ولقد أثبتت أبحاث كثيرة أن المهنة تعد من أهم مؤشرات الحراك الاجتماعي، حتى أصبح دارسو الحراك يميلون إلى اعتبار المهنة وحدها دليلاً كافياً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي دليلاً ومحكاً للحراك الاجتماعي لأن الكثير منهم قد أصبحوا يستخدمون اصطلاح الحراك الاجتماعي والحراك المهني بمعنى واحد تقريباً، وفيما يلي سنذكر بعض التعريفات الخاصة بالمهنة :

يعرفها كارتر : "بأنها وظيفة تتضمن في العادة إعداداً طويلاً متخصصاً نسبياً على المستوى العام ويحكمها دستور أخلاقيات العمل". ويعرف شاتل " المهنة بأنها وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة الموجودة في منشآت متعددة".⁵

يقر بارسونز (Parsons) أن مهنة أعضاء التدريس تبدو في كل نشاط أكاديمي يقومون به ، ويستطرد قائلاً : أحب أن اعتبر نفسي مهنيًا -مهنيًا أكاديميًا أو أكاديميًا مهنيًا أيهما تفضل- ومن ثم فإنني عالم اجتماع مهني، ويقصر (بلو Blau وزنسر لويس Zinser Lewis) الخصائص المهنية على جانب واحد فقط من جوانب العمل الأكاديمي هو البحث العلمي، وتميل رابطة الأساتذة الأمريكيين AAUP إلى جعل الحقوق الممنوحة للمهنيين تصدق فقط على الأعضاء القائمين بالبحث والتدريس بينما تنكرها على غيرهم من العاملين بالجامعة ولا يقتصر الجدل على طبيعة الأنشطة والبرامج لأستاذ الجامعة بل تتعداها إلى مدى استقلالية أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم، ويرى (لوجان وبلسون) أن عضو هيئة التدريس موظف في الكلية ويعمل بها وبالتالي فهو مختلف عن الطبيب والمحامي اللذان يمارسان عملاً حرًا⁶، ويشكل عام فالمستوى التعليمي للفرد يحدد طبيعة المهنة التي يشغلها في البناء الاجتماعي ، ويؤكد على ذلك عالم الاجتماع (بروم) بقوله " إن التعليم يؤدي مباشرة إلى مهنة تؤدي دوراً في البناء الاجتماعي ويترتب عليها مكانة اجتماعية معينة ، وكلما ارتقى الفرد بالسلم التعليمي ساعد ذلك على رقيه اجتماعياً"⁷

وأشار أحمد زايد في دراسته " التعليم والحراك الاجتماعي في مصر " أن التعليم هو الذي أنتج المهنة ، لكن هذه المهنة هي التي تحدد إمكانية حدوث حراك مهني وهذا يدل على العلاقة بين التعليم والحراك المهني قد لا يُنتج بالضرورة حراك إلا إذا ارتبط التعليم بمهنة تنتج عملاً وعلاقات وأسلوب حياة ومكانة وصورة من القوة والهيبة، و في ذات السياق يرى "بتريم سوركين" أن الفرد يتحرك مهنيًا خلال حياته العملية ويعني بذلك انتقاله من مكانة اجتماعية إلى أخرى، وهذا الانتقال يساعد الفرد على اكتساب مكانة اجتماعية داخل مجتمعه باعتبار أن المهنة أهم مؤشرات الحراك الاجتماعي إلى جانب التعليم والدخل والمشاركة في الحياة السياسية وكذلك الهجرة وغيرها من العوامل المؤثرة على الحراك الاجتماعي.

1-2-1 المفهوم الإجرائي للمهنة: تنظر الدراسة لمفهوم المهنة على أنها ممارسة تتطلب مجموعة معقدة من المعارف والمهارات التي يتم اكتسابها من خلال التكوين والخبرة العلمية.

1-3-3 المفهوم الاصطلاحي للحراك السوسيو مهني socio Professional mobility : ينظر إليه على أنه أحد أشكال الحراك الاجتماعي باعتبار المهنة التي يمارسها الفرد تعد أحد مقاييس الحراك الاجتماعي وهي عامل مهم في نقل الفرد من مستوى أو وضع اجتماعي معين إلى مستوى ووضع اجتماعي آخر إذ تكسبه المكانة وتقدير الذات وبالتالي يحقق حراك سوسيو مهني ، وهنا تظهر العلاقة بين مصطلحي (الحراك الاجتماعي والحراك المهني) من حيث أن أهمية الحراك المهني إلى أعلى تبرز بظهور آثار تنعكس على حياة الموظف المهنية والشخصية والاجتماعية ، وباعتبار الحراك المهني Occupationnel Mobility أحد مجالات الحراك الاجتماعي فهو ينقسم من حيث البعد الزمني إلى نوعين : أحدهما هو الحراك المهني داخل الجيل الواحد ، والآخر هو الحراك المهني بين الأجيال ، ويمكن التعرف على الحراك المهني داخل الجيل الواحد عن طريق مقارنة الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الفرد خلال حياته المهنية ، ويطلق على هذا النوع من الحراك اسم (حراك العمل)، أو (حراك الوظيفة)، أو (حراك الحياة المهنية) ، أملاحراك المهني بين الأجيال فيُستدل عليه من خلال مقارنة مهن كل من الآباء والأبناء ، فإذا ظهر اختلاف كبير بين هذه المهن كان ذلك يشير إلى قدر كبير من الحراك المهني ، سواء كان الحراك رأسي صاعد أم نازل ، أما إذا كان هناك تجانس بين مهن الآباء والأبناء فإن ذلك دليل على حدوث ظاهرة التوريث المهني Occupationnel inheritans⁸ .

1-3-3-1 التعريف الإجرائي للحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي: تقصد الدراسة بالحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي بأنه الحراك المهني داخل الجيل الواحد، وهو يشير إلى الرتب الوظيفية التي يشغلها الأستاذ خلال حياته العملية في المؤسسة الجامعية من خلال الترقية في المسار الوظيفي، وهو بذلك يعبر عن الترقية في الرتبة عبر المسار الوظيفي للأستاذ، وأسسها الأقدمية والكفاءة ويترتب على هذا النوع من الترقية زيادة في الأجر والمسؤوليات والواجبات بحيث: يلتحق الموظف في بداية حياته المهنية برتبة معينة في السلم المهني، ثم ينتقل إلى رتب ودرجات علمية فيزداد دخله وتعلو مكانته المهنية والاجتماعية.

- يتأثر الأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي بجملة من العوامل الذاتية والأكاديمية والتنظيمية والفيزيقية التي قد تسهل عملية حراكه السوسيو مهني وقد تعيقه .

- و بذلك نستبعد الحراك المهني نحو الأسفل (التنزيل في الدرجة)، والذي يعني الانتقال من وظيفة أو منصب عمل أعلى إلى وظيفة أو منصب عمل أدنى في المستوى والمكانة في السلم المهني والذي غالبا ما يترتب عليه تنزير في الرتبة والأجر .
- ولا نعني به كذلك الحراك المهني الأفقي (النقل)، لأن ذلك يعني الانتقال من منصب عمل أو من وظيفة إلى منصب عمل أو وظيفة في ذات المستوى بنفس المؤسسة أو في مؤسسة أخرى مع الاحتفاظ بذات المزايا التي كان يتحصل عليها .

1-4-4 المفهوم الاصطلاحي للأستاذ الجامعي : بما أن الأستاذ الجامعي يعتبر من أهم موارد الجامعة إذ يقوم بمهمة البحث والتدريس والتأليف وكذا تخريج طلاب ذوي نوعية وغيرها من الأنشطة الموجودة بالجامعة وكذا خدمة الجامعة والمجتمع، وبما أنه الناقل الأساسي للمعرفة داخل الجامعة والمنتج لها والموجه للطلبة نحو الممارسات المهنية فإنه يعرف على أنه : "ذلك الفرد الذي يحمل خبرة أو أهلية معينة على الصعيد المعرفي، وهو الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الإطارات المتخصصة بالإضافة إلى إسهامه في حل المشكلات التي تواجه المجتمع من خلال ما يقوم به من جهد ونشاط لتحقيق الأهداف المرسومة لذلك"⁹، كما ينظر إليه البعض على أنه " ذلك الشخص الذي يحمل المؤهلات والدرجات العلمية ويعمل في مجال التدريس في الجامعات والبحث العلمي والقادر على الانجاز في مجال تخصصه والمشارك في نهضة الأمة وحل مشاكلها ومواجهة التحديات التي تعترض نهضتها ووحدتها"¹⁰

1-4-1 التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

تتظر الدراسة لمفهوم الأستاذ الجامعي على أنه:

- الشخص الذي يقوم بتدريس الطلاب والطالبات الجامعيين والقاء المحاضرات عليهم.
- الشخص الذي يقوم بضبط وتنظيم التدريس الجامعي والأبحاث العلمية.
- الشخص الذي يقوم بنشر الأبحاث والدراسات العلمية في مختلف المجالات العلمية الوطنية منها والأجنبية.
- الشخص الذي يقوم بإعداد المناهج والكتب الدراسية في القسم الذي ينتسب إليه .
- الشخص الذي يقوم بتنظيم الندوات والمناقشات البحثية في تخصصه.
- الشخص الذي يقوم بالبحوث العلمية على مستوى متقدم.

فضلا عن أنه:

- الشخص الذي يقوم بواجباته على أكمل وجه.
- الشخص الذي يقوم ببناء العقول وإنشاء الأجيال وتهذيب الأخلاق وتوجيه السلوك.
- الشخص الذي يعمل على بناء وتنمية المجتمع.
- الشخص الذي يتمتع بسمات شخصية مميزة كالتحلي بالأمانة العلمية في التحضير لدروسه، أو في توصيل المعلومة، أو في تقييم مستوى الأداء الخاص بالطلبة.
- الشخص الذي يسهر على نقل أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه.
- الشخص الذي يحرص على إثارة حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي الإبداعي في طلابه.
- الشخص الذي يعمل على الالتزام بالأنظمة والتعليمات سواء كانت تعليمات صادرة من إدارة الجامعة أو تعليمات داخلية ارتأت الكلية العمل بها لحسن سير العمل.
- الشخص الذي لديه مؤهلات عالية و إمكانات تتناسب مع تغيرات العصر المتسارعة.

1-5-1 المفهوم الاصطلاحي للمسار الوظيفي : عرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية المسار الوظيفي على أنه " تاريخ

الحياة العملية للفرد وفترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته، وانتقاله بين الأعمال التي يستقر بها ويتقنها وتدرجه الوظيفي"¹¹ كما ينظر إليه كذلك على أنه " مجموعة من الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره ، وينظر إلى المسار الوظيفي باعتباره سمة مميزة للموظف، حيث يتكون مسار كل موظف من عدة وظائف ومراكز إدارية وخبرات متنوعة ، وهو أيضا يتضمن مجموعة من الأعمال والمهن التي يضعها الفرد لنفسه ليمارسها كمنهج في حياته العملية"¹²

1-5-1 التعريف الإجرائي للمسار الوظيفي للأستاذ الجامعي: تتظر الدراسة لمفهوم المسار الوظيفي للأستاذ الجامعي على

أنه سلسلة من الرتب الوظيفية التي يشغلها الأستاذ الجامعي بشكل متوالي بناء على ما يمتلكه من مهارات وخبرات علمية ومعرفية خلال امتداد مسيرته المهنية والتي تتأثر بقيمه واحتياجاته وآماله وطموحاته واتجاهاته.

2 - التراث السوسولوجي في دراسة الحراك والتدرج المهني :

ترتبط دراسة الحراك بتحديد المسافات بين الأفراد والجماعات داخل البناء الاجتماعي الواحد، فمنذ القدم اهتم الفلاسفة والعلماء أمثال سقراط وهوبز وليبينتز وفيجل وجورج سميل واميل دوركايم وفون فيزي، وسوركين بتوجيه الإهتمام لدراسة المسافة والأبعاد الاجتماعية التي تفصل بين الأفراد والجماعات والجوانب المرتبطة بها .

ويميز علماء الاجتماع بين نمطين أساسيين من الأبعاد الاجتماعية¹³ :

النمط الأول البعد الهندسي : ويرمز إلى المسافة المكانية التي تفصل بين الأفراد نتيجة لتنقلاتهم وتحركاتهم الجغرافية داخل البناء الإجتماعي.

النمط الثاني البعد الإجتماعي : ويرمز إلى المسافة الإجتماعية التي تميز الأفراد والجماعات بعضها عن البعض الآخر داخل التنظيمات الإجتماعية وهذا النمط يرتبط بتبدل وتغير المكانات الاجتماعية التي تميز الظواهر الدينامية للحياة الإجتماعية، فالبعد الهندسي والبعد الاجتماعي في المنظور السوسولوجي يعتبران شيئين مختلفين تمام الاختلاف لأن الأول لا يؤثر في تغير المكانات الاجتماعية وتبدلها، بينما يؤثر البعد الاجتماعي في تغير الأوضاع والمكانات الاجتماعية في مختلف العصور وفي مختلف الجماعات .

ومن هذا الاهتمام اتجه علماء الاجتماع إلى تفسير ظواهر الحراك والتدرج الاجتماعي في إطار البعد الهندسي Gemetrical Space والبعد الاجتماعي Social Space حيث اهتموا بدراسة ظواهر التغير والتبدل من مكان إلى آخر أو من وضع إلى آخر داخل البعد الهندسي والبعد الاجتماعي، واعتبر البعد الهندسي في المنظور السوسولوجي أنه جزء من الكل الذي تتمركز فيه الظواهر الفيزيائية للبناء الاجتماعي، ويرتبط هذا الجزء بتفسير علاقة الأشياء بالأفراد وترابط الوحدات الفيزيائية بعضها بالبعض الآخر ، أما البعد الاجتماعي فهو نوع آخر من الكل الذي يتكون من مجموع السكان على وجه الأرض، وعلاقة الجماعات بعضها بالبعض الآخر، وعلاقة الشعوب بالشعوب داخل الكل الإنساني، وهذا الإطار هو الذي يكون الشخصية الاجتماعية للجماعات الإنسانية، ومعنى هذا أن البعد الهندسي هو بعد ذو جوانب محددة في إطار البيئة الفيزيائية بعضها بالبعض الآخر، ويرتبط بتحديد علاقات الإنسان بالإنسان وعلاقة الإنسان بالجماعات وعلاقة الجماعات بعضها بالبعض الآخر ، وعلاقة الشعوب بالشعوب داخل الكل الإنساني ، وهذا الإطار هو الذي يكون الشخصية الاجتماعية للجماعات الإنسانية .

ومعنى هذا أن البعد الهندسي هو بعد ذو جوانب محددة في إطار البيئة الفيزيائية والجغرافية بينما البعد الاجتماعي هو بعد ذو جوانب متعددة ومتداخلة بعضها بالبعض الآخر ويشتمل على تجمعات السكان داخل الدولة والديانات القومية والمهنة العامة والمستوى الاقتصادي والتنظيم السياسي والجوانب السلافية المميزة وغيرها وبذلك فإن حدود التباين بين خصائص سكان المجتمع الواحد هي حدود نوعيه ومستقلة تميز نمطا معيناً من الشعوب ولا تتداخل مع أنماط الشعوب الأخرى.

ولتبسيط ذلك اتجهت الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات في صورتها الدينامية في إطار نمطين أساسيين من الأبعاد الهندسية والاجتماعية عرفا في التراث السوسولوجي بالأبعاد الرأسية Vertical والأبعاد الأفقية Horizontal وهذا النمط الأخير هو الذي يفسر ظواهر التبدل والتغير في المراكز و وتحول هذا الإهتمام من دراسة ظواهر الحراك والتدرج الاجتماعي إلى دراسة الظواهر المهنية في مختلف البناءات الاجتماعية ويرجع الفضل إلى "بتريم سوركين" في وضع إطار نظري متكامل لتفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني استندت إليه الكثير من الدراسات المعاصرة في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني وسوف نحاول وقوف على معالم هذه النظرية في تفسير سوركين لظواهر التدرج والحراك الاجتماعي في التراث السوسولوجي.

اهتمت النظرية السوسولوجية في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني بدراسة الظاهر الدينامية للتغير المهني في إطار المصطلحات التي استخدمها لأول مرة في "سوركين" والتي تتضمن مصطلحات الحراك الأفقي والحراك الرأسي وهذا المصطلح الأخير يشير إلى التغير في المراتب بينما يشير مفهوم الحراك الأفقي إلى التغير في الوظيفة ذاتها ولعل استخدام مصطلح الحراك في إطار المصطلحات يرتكز على نظريه أساسية تفسر وأشكاله ودوره في الحياة الاجتماعية والمهنية ، وترتكز النظرية على تفسير أن الوضع الاجتماعي للفرد في أي نسق اجتماعي يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها كعضو في حياة الجماعة والإطار المكاني والزمني الذي يعيش فيه الفرد، وقد يكون التغير

المهني تغيرا إلى الأمام أو إلى الخلف، ويمثل التغير في الوظائف المجال المرتبط بالمكانة بينما يمثل تغير المكان المجال المرتبط بالمسافة أو بمعنى آخر يمثل الأول البعد الهندسي ويمثل الآخر البعد الاجتماعي.

وفي ضوء مفاهيم الحراك المهني اهتم "سوركين" بدراسة ظواهر التدرج المهني وتتلخص نظريته حول هذا الموضوع في بعض القضايا التي سنذكرها في عناصر مختصرة نظرا لتركيزنا على ظاهرة الحراك المهني فقط¹⁴

- ظواهر التدرج المهني داخل النسق الاجتماعي.

- أشكال التدرج المهني داخل النسق الاجتماعي.

- تذبذب بروفييل التدرج المهني داخل النسق الاجتماعي.

3- المتطلبات والصفات المهنية الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

لأنَّ الأستاذ الجامعي مكلف بالقيام بجملة من المهام التي تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فإنه يتوجب عليه لزاما التمتع بجملة من الصفات التي تجعل منه كفاء ومؤهل عن جدارة بالقيام بها والتي تتحدد فيمايلي:¹⁵

3-1 من خلال وظيفة التدريس: الأستاذ الجامعي الناجح هو الذي يعمل على تحقيق جملة من الصفات المميزة فيه في هذا الجانب من حيث تحري الإخلاص في العمل وتحري النية الصادقة خلال تأديته لرسالته التعليمية مع ضرورة حرصه بتكوينه الذاتي بأن يكون معلما ومتعلما في آن واحد مع العمل كذلك على تنمية شخصية طلابه والحرص الشديد في أن يكون قدوة حسنة لهم من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية.

3-1 من خلال وظيفة البحث العلمي: نظرا لأهمية الدور الأساسي الذي يمكن للأستاذ الجامعي القيام به في مجال البحوث ينبغي على المؤسسة الجامعية إيجاد صيغة فاعلة ومناسبة لتقنين عملية تقويم الجهود البحثية كافة، مع العمل على إيجاد الحوافز التي تدفع عضو هيئة التدريس إلى التميز الحقيقي والريادة والحرص على الإستمرار في عملية البحث المتواصل في جميع المجالات، فضلا على تنشيط عملية البحوث العلمية المتميزة واستمرارها من حيث إنشاء دور نشر علمية متخصصة، والحرص كذلك على تنشيط حركة تأليف الكتب الدراسية وترجمتها والتي يسهر الأساتذة على انجازها ، فضلا على إيجاد آليات متابعة وتقويم دقيقة حقيقية تعمل على تقدير الجهود المبذولة من قبلهم والعمل على تثمينها، فضلا على الجهود الشخصية التي يجب على الأستاذ القيام بها في هذا المجال من حيث ضرورة تحري المصداقية والأمانة العلمية والموضوعية في الطرح والتناول والتي تعد من أخلاقيات الباحث الجاد والمتميز .

3-1 من خلال وظيفة خدمة المجتمع: ما دام الأستاذ الجامعي يعمل على تقديم النصيحة والاستشارات المختلفة لكافة أفراد المجتمع ويشارك في الندوات والمحاضرات والنشاطات العامة والخاصة في المجتمع، وكذلك كتابة المقالات في الصحف والمجلات الدورية والمشاركة الإعلامية في القنوات المختلفة المسموعة والمرئية التي تعمل على خدمة وتنمية وتطوير المجتمع ، فإن الصفات الواجب توافرها فيه تتحدد في:

- ضرورة سعيه الى تحقيق التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الذي ينتمي اليه.

- ضرورة حرصه على تحصين الأمة من الغزو الثقافي والفكري وغرس مبادئ وأسس الثقافة الإسلامية لدى الأجيال المتعاقبة.

هذا إلى جانب بعض الصفات الذاتية والمكتسبة التي تؤهل الأستاذ إلى كتابة الأبحاث العلمية المتميزة من بينها:¹⁶ حب الإستزادة من المعرفة والرغبة الجادة والصادقة في كتابة البحوث بغرض الترقى أو غيره، ووضوح التفكير وصفاء الذهن إضافة إلى اكتساب ملكة النقد والتحليل والتقويم ، وكذلك توفر المؤهلات العلمية والتدريبية المناسبة في مجالات عديدة واكتساب قدر من المهارة في عدد من التقنيات والصبر والمثابرة والتحلي بالأمانة والنزاهة والدقة والموضوعية في التعامل مع المعلومات والبيانات مع وجود التفكير الجاد والمنهجي الموصل للنتائج وكذلك العزم والإصرار على الإستمرار والمضي في

البحث مهما كانت الصعوبات والتحديات التي قد يصادفها مع التحلي باليقظة والانتباه حتى لا يقع في الأخطاء، والمقدرة على التنظيم والترتيب والعرض الجميل والمنطقي للمادة العلمية واحترام آراء الآخرين وتقديرها وعدم الاستهزاء بها وسلامة اللغة والإلمام بأصول البحث العلمي ومتطلباته وشروطه .

بالإضافة إلى ذلك يمكن أن ندرج صفات أخرى تتعلق بالجانب المعرفي والجانب الإنساني:

فمن حيث الجانب المعرفي على الأستاذ أن يتصف ب:

- الإلمام الجيد بالمادة العلمية التي يعمل على تقديمها للطلبة.
- الإلمام الجيد بطرق واستراتيجيات التدريس المناسبة للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- ضرورة ادراك الفروق الفردية بين الطلبة ومراعاتها خلال عملية تقديم المادة العلمية.
- في حين الصفات الإنسانية الواجب توافرها فيه فهي تتحدد في كل من:
- ضرورة تمكن الأستاذ من إقامة علاقات حسنة مع كل الطلبة.
- ضرورة مراعاة الأستاذ للظروف النفسية والاجتماعية والاقتصادية للطلبة.
- ضرورة تقديم الأستاذ للنصح والإرشاد للطلبة كلما دعت الضرورة.
- ضرورة عدل الأستاذ في المعاملة بين الطلبة وعدم المحاباة أو تفضيل بعض من الطلبة على البعض الآخر .
- ضرورة تحلي الأستاذ بالنشاط والثقة بالنفس من غير غرور .
- ضرورة تحلي الأستاذ بالمرح المعتدل .

إن توفر مثل هذه الخبرات والصفات في الأستاذ الجامعي يؤهل الجامعة للقيام بدورها ليس في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب بل حتى في إحداث تغييرات جوهرية في البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي والمهني وهذا من خلال إمداد المجتمع بكفاءات بشرية متخصصة تقوِّد إلى التنمية ، لهذا يُعدُّ الأستاذ الجامعي دعامة الجامعة وحجر الزاوية في العملية التعليمية والبحثية وعليه يتوقف نجاح الجامعة في تحقيق غاياتها فضلا على السهر على تنميتها من قبل كل من الأستاذ والمؤسسة الجامعية، كما أن تطوير مهارات الأستاذ الجامعي يعتبر أساسا ونواة للتقدم والتغيير، فينبغي على جميع المسؤولين من صناعات القرار بالخصوص دراسة ولإدخال كل ما يتوافق من إضافات لدعم الأوضاع والمؤثرات التي تعزز واقع الأستاذ الجامعي ومستقبله بشكل خاص ووجه التعليم العالي الذي تسعى من أجله بشكل عام، من خلال ضرورة السهر على تطوير قدرات الأساتذ على اختلافها (الذاتية، المعرفية، التقنية) من خلال فتح وتوفير دورات التكوين والعمل على تنظيم برامج لربط أعضاء هيئة التدريس بقطاعات الإنتاج ومجالات العمل التطبيقي وأيضا تنمية فرص البحث المشترك بين الأقسام والكليات وتنظيم ورش العمل وكذلك دعم أنشطة التقدم، والعمل على تدريب الأستاذ على استخدام الوسائط المتعددة التي ستعمل على نقله من مرتبة الملقن السلبي للمعلومة إلى الموجه المحاور والمكون الفعال في الميدان بما يعود عليه وعلى غيره بالخصوص الطلبة بالفائدة.

4- المتطلبات (العوامل) الداخلية المؤثرة على عملية الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي:

تشكل العوامل الداخلية للبيئة المهنية للأستاذ الجامعي أهمية ذات أثر كبير من أجل قيام الأستاذ بالأدوار المطلوبة منه ولنتاج المعرفة العلمية وبالتالي تحقيق التنمية والازدهار للمجتمع ، ولذلك فإن موائمة المناخ اللائق للبحث العلمي يُطمئن الأستاذ ويساعده على تحقيق أماله وهبطاته ويحفزه ويبدد شكوكه ومخاوفه ويسهل له عملية الانتقال والحركة إلى أعلى واكتساب مكانة مهنية واجتماعية جديدة خلال مساره الوظيفي وتتمثل هذه العوامل في مجموعة من المؤشرات المكونة للعوامل الذاتية والأكاديمية والتنظيمية والفيزيقية والتي سنحاول ذكر أهمها في ما يلي :

4-1 العوامل الذاتية المسؤولة على الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي: لا يختلف الأفراد في قدراتهم الفردية على القيام بالأعمال فحسب، بل يرغبتهم في أداء الأعمال أيضا أو (بدافعيتهم) فالدوافع تعني الرغبة لدى الفرد في بذل أقصى الجهود الممكنة لتحقيق الأهداف التنظيمية من أجل زيادة قدرته على تلبية احتياجاته¹⁷ وهذا ما تعبر عنه نظريته **فريدريك هيرزبرغ** حيث تركز نظريته على دور العمل وأهميته في حياة العاملين وقسم نظريته إلى فئتين من العوامل وهي¹⁸ :

أ-العوامل الدافعية: وتشتمل الشعور بالانجاز وإدراك الشخص لقيمة عمله نتيجة إتقان أهمية العمل نفسه كونه يحتوي على نوع من التحدي والمسؤولية ومدى تحكم الشخص في وظيفته ومدى مسؤولية الشخص عن الآخرين، وكذلك احتمالات التقدم في الوظيفة والتطور والنمو الشخصي. ويبين **هيرزبرغ** أنه إذا وجدت العوامل الدافعية فإنها ستؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية توفر شعورا ايجابيا للعاملين وتعطيهم فرصة لتطور الشخصية، وهذا يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية وبالتالي فموضع الإحساس وتحمل المسؤولية مغروس في نفوس أعضاء هيئة التدريس وعلى الإدارة مساعدتهم من خلال إتاحة فرص التقدم المهني أمام الطامحين .

ب- العوامل الوقائية التي تتبعها المؤسسة تشتمل على : إدارة وسياسة المؤسسة ، نمط الإشراف ، العلاقات مع الرؤساء ، ظروف العمل المتوفرة ، الأجور والرواتب ، ظروف العمل المتوفرة ، المكافآت ، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي ، الأمور التي تؤثر على الحياة الشخصية.

المسجل أن أفكار **هيرزبرغ** مهمة ومفيدة لمفهوم الحاجات الإنسانية والتي تعتبر مهمة في دفع العاملين للعمل، وينقلنا هذا إلى التركيز على نظرية **التوافق المهني وعلاقته بالرضا عن العمل** التي وضعها كل من **داويس** و**انجلاند** Dawis& England إذ تشير هذه النظرية في مضمونها إلى أن قدرات الشخص المتمثلة في: المهارات الخبرات السلوك والقيم عندما تتوافق مع متطلبات الدور أو التنظيم فمن المتوقع أن يتم أداء مهام العمل بصورة جيدة ويتم النظر إليها بصورة مرضية من قبل الفرد وفي ذات الوقت عندما تكون معززات الدور أو مكافآت العمل التي يقدمها التنظيم تتوافق مع القيم التي يسعى الشخص لإرضائها وشباعها فإن الشخص يكون أكثر رضا عن عمله وتتبع هذه النظرية من عدة فرضيات أساسية وهي¹⁹ :

- العمل work هو علاقه تفاعليه ديناميكيه بين الفرد وبيئته عمله.
- يتطلب الفرد لأداء عمله توفر ظروف العمل ملائمة وتحقيق التوازن بين ما يتوقعه من عمله وبين ما هو متاح واقعا.
- فمن أجل استمرار التفاعل بين الفرد و بيئة العمل لا بد أن يستمر كل منهما في تلبية مطالب الآخر وتوقعاته.
- لكن هناك قواسم مشتركة تحكم طبيعة وشخصية الأستاذ الجامعي وبطبيعة الحال فإن الإنسان إنما يستمد خصائصه من البيئة أو المحيط الذي ينشأ فيه فيتأثر به ويؤثر إلى حد معقول وتختلف درجة التأثير والتأثر باختلاف المكونات الشخصية، والعبارة لهم حصة أكبر في التأثير من حصتهم في التأثر ودرجة التبعية للمحيط الاجتماعي تحكمها عوامل كثيرة من بينها طبيعة هذا المحيط ومدى ترسخ القيم والمفاهيم فيه، وأن هناك إضافات نوعية وتغذية عكسية مرتدة يكتسبها الكل من البعض المؤثر الفعال ، والقاعدة الصحيحة في تكوين الشخصية الجامعية أن يظل مجال التأثر مصاحبا لمجال التأثير العلمي وأن يأخذ كل منهما بحالة مناسبة من الوضوح وبروز الدور فالتأثر العلمي لا بد أن يظل ساري المفعول على الدوام عند الأستاذ الجامعي لأن تغيير ذلك التجاوب مع موجبات هذا التأثر لا تحصل المعرفة التي ينبغي أن يظل مشدودا إليها متواصل معها طيلة حياته .

وتتميز مهنة التدريس بالمرونة والاستقلالية والمسؤولية وهذا ما يستلزم توفر جملة من العوامل النفسية كالدافعية ، والطموح الذي يعني السعي نحو الهدف ، وهو يعتبر استعداد نفسي وميل لدى الفرد في تحقيق أهدافه في الحياة ... ، وتستلزم مهنة التدريس أيضا مدى حرص الأستاذ على تنمية قدراته ومهارته العلمية من خلال المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية ، وكذا الحماس والمثابرة والصبر والتحمل والثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية والإخلاص في العمل وكذلك يستلزم الأمر توافر

مجموعة من العوامل الاجتماعية وهي ما عبر عنه أبراهام ماسلو 1943 "بالحاجات الاجتماعية وهي في الترتيب الثالث في مدرج الحاجات وتتضمن حاجة الفرد إلى الانتماء (مثل تكوين صداقات وأن يكون محبوبا من قبل الآخرين) تليها حاجة تقدير الذات وتتضمن حاجة الفرد لتنمية احترام الذات والحصول على قبول الآخرين له ، والرغبة في تحقيق النجاح والحصول على مكانة مرموقة لتأتي في أعلى الهرم حاجة تأكيد الذات وتشير إلى حاجة الفرد إلى توافر الظروف التي تساعد على إبراز قدرته على الابتكار وأن يعطي أفضل ما عنده حتى يستطيع أن يشعر بكيانه الخاص ومنها التقدم والإبداع"²⁰، إضافة إلى هذا كله ضرورة وجود إستراتيجية واضحة لدى الأستاذ الجامعي لتخطيط مساره الوظيفي ، وكلها مؤشرات مهمة للقيام بعملية البحث العلمي والإنتاج المعرفي وبالتالي تحقيق الصعود في السلم المهني من خلال الترقية التي تعد الكفاءة أحد أسسها ، وهو ما يعبر عن الحراك المهني الصاعد وبالتالي تحقيق رقي ومكانة اجتماعية.

4-2 العوامل الأكاديمية المسؤولة على الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي: ويقصد بها العوامل المرتبطة بطبيعة عمل الأستاذ الجامعي والتي تشمل التدريس ، الإنتاج العلمي، النشاط العلمي ، الحرية الأكاديمية ومدى تسهيلها لعملية الحراك السوسيو مهني أو إعاقته ، فالتدريس هو أحد وظائف الأستاذ الجامعي الرئيسة ويمكن تعريفه بأنه "نظام مخطط له من الأعمال يقصد به أن يؤدي إلى تعلم الطلاب وهذا النظام يشتمل على مجموعة من الأنشطة الهادفة والمقصودة من قبل كل من الأستاذ وطلابه ، ويحوي هذا النظام عناصر ثلاث هي الأستاذ والطالب والمادة الدراسية وهذه العناصر ذات خاصية دينامية كما أنه يتضمن نشاط لغوي كوسيلة اتصال أساسي بجانب وسائل الاتصال الصامتة ، وأيضا يتطلب هذا النظام علاقة شخصية إيجابية بين الأستاذ وطلابه ويستهدف هذا النظام إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المناسبة"²¹

والتدريس ليس مجرد إلقاء وتلقين المعلومات لكنه يتطلب أنشطة كثيرة قبل وأثناء وبعد المحاضرة يجب التخطيط له من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وإثبات سنوات محددة من الخبرة والتدريس شرط ضروري في عملية الترقية والانتقال إلى رتبة علمية أعلى ، أما الإنتاج العلمي فهو خلق وإبداع واكتثار من الشيء والنوع ، درجته وصنوفه يكون له صفات كمية ونوعية فالهدف الأسمى من البحث العلمي هو إنتاج معارف جديدة واستغلالها ونشرها لتحقيق النمو المعرفي وبتجلى إنتاج المعارف واستغلالها من خلال استغلال حجم البحوث والنشريات العلمية وبراءات الاختراع والتي من شأنها تحقيق أهداف البحث كما يسهم الإنتاج العلمي في الحكم على التطور العلمي والتحكم التقني لدول العالم كذلك تقاس مكانة الجامعات بحجم إنتاجها العلمي من البحوث والدراسات وبراءات الاختراع²² فالبحث العلمي هو وظيفة الأستاذ الثانية والأساسية ويتم من خلاله إنتاج معارف علمية لها دور في إعداد الكوادر البشرية وتنقل عبر الأجيال وتعود على سمعة الجامعة وتنمية المجتمع هذا على المستوى العام أما على المستوى الشخصي فلها دور كبير في تسريع عملية الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي المجتهد والطموح .

أما النشاط العلمي لعضو هيئة التدريس فيتمثل الإحاطة بمادته العلمية والحرص على تتبع كل جديد فيها ، إقامة والمشاركة في المؤتمرات والندوات الوطنية والدولية والاهتمام بكتابة البحوث العلمية والنشر والتأليف والإشراف على رسائل الطلبة كل هذا إضافة إلى سنوات الخبرة في التدريس يؤهله إلى الترقية العلمية في مساره الأكاديمي وبالتالي تحقيق حراك سوسيو مهني .

أما فيما يخص الحرية الأكاديمية Academic Freedom فتعد أحد الحقوق التي يفترض أن يتمتع بها الأستاذ الجامعي - الحرية في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالشأن الأكاديمي، والتدريس، والبحث العلمي، وحرية التعبير عن رأيه فيما يدور داخل الجامعة أو المجتمع دون رقابة أو قيود- وترتبط باستقلالية الجامعة علميا إداريا وماليا²³

فإذا كان الأستاذ الجامعي يشعر بمعوقات في ممارسة الحرية الأكاديمية في التدريس والبحث وحرية التعبير فهذا ما سينعكس على البحث العلمي وسمعة الجامعة وتنمية المجتمع ، ونضيف إلى هذه العوامل المشقة والمتاعب التي تعترض الأستاذ الباحث عند قيامه بالبحوث العلمية بما في ذلك رحلته التي لا تنتهي من أجل النشر العلمي في مجلة مصنفة ، وكذلك

البحث الطويل عن دور النشر حيث يتعرض لضغوط وأتعاب واحتياجات كثيرة ، وتتخصص بعض الأجزاء من البحوث العلمية بما يمكن اعتباره بحوث تحقيق شروط الترقية العلمية في مسار التطور الأكاديمي التي يقوم بها بحرص كبير ومتابعة مركزة خلال سنوات من عمله ، كل هذه المؤثرات تقف عائقاً أمام الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي .

3-4 المتطلبات (العوامل) التنظيمية المسؤولة على الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي :

من منطلق أن التنظيم تجمع إنساني وليس تنظيم آلي فالمؤسسة الجامعية تضم مجموعة من الأساتذة تجمعهم علاقات مشتركة ويتفاعلون في ما بينهم لتحقيق الأهداف التنظيمية كل حسب مهامه فالفرد داخل الجماعة يؤثر ويتأثر بها وهي تعمل على تحقيق الأهداف الشخصية لمنتسبيها إذ "تتكون من عدد من الأشخاص يتشاركون في الأهداف والميول والهوية ويشكلون فريقاً متجانساً ضمن آلية وهيكلية أيضاً ليس من الضروري أن تكون هيكله رسمية"²⁴ وتؤثر جماعة العمل على سلوك أعضائها فالأستاذ عن طريق زملائه الأساتذة ينمي مهاراته من خلال النقاشات التي تدور بينهم سواء في المجالس الرسمية أو حتى في الأحاديث العفوية في إطار التنظيم غير الرسمي فيجد الأستاذة في جماعة العمل من يفضض له عن مشاكله وأماله ومشاريعه ويأخذ برأيه²⁵ ، فالفرد - كما يقول مانهايم لا يستطيع أن يفكر بمفرده ، ولا يستطيع أن يتميز ويختلف بمفرده أيضاً . فهو يبدأ بأفكار الآخرين وفكرهم سواء اتفق مع هذا الفكر أو حاول تعديله أو استبداله بفكر آخر ، وذلك لمواجهة المواقف الاجتماعية ، إنه جزء متكامل من متصل أو منظومة فكرية ، فهو ينتمي إلى جماعة ، ولا لأنه يشعر اتجاهها بالانتماء والولاء فحسب ، بل لأنه يرى الحياة والعالم في ضوء المعاني التي اكتسبها من الجماعة ، أو التي طورها داخل الجماعة²⁶ ، وينظر دوركاييم إلى أن العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية مهمة للغاية إذ تعمل على تطوير علاقات الأفراد فيما بينهم ، فضلاً على أنها تعمل على تطوير مساراتهم العلمية والمعرفية بما يخدم في النهاية مساراتهم الوظيفية وتعزز من فرص الترقى لديهم في المسار الوظيفي والاجتماعي ، من حيث أن المجتمع يتكون من جماعات مهنية ويقصد بالجماعة المهنية تلك الجماعة التي تتكون من مجموع الأفراد الذين يشغلون مهنة واحدة وأن كل جماعة مهنية لها دور معين يتحتم عليها أن تؤديه في الحياة الاجتماعية - تقوم على أساس أخلاقي يطلق عليه الأخلاق المهنية التي تعبر عن مبدأ الحياة الجمعية التي تهدف إلى تحقيق قدر من التوازن والانسجام تجاه الظروف الاجتماعية المتغيرة حتى يحفظ المجتمع وجوده ونموه ولذلك فإن النشاط الوظيفي للجماعات المهنية لا يمكن أن يتم إلا عن طريق انتماء أفرادها لكل جماعة مهنية على حدة ، بدرجة يشعر فيها الأفراد والجماعة التي ينتمون إليها بكونهم جسداً واحداً يعمل من أجل صالح المجموع²⁷ ، ولا ننسى أهمية القيادة التي تعبر عن فن التأثير في السلوك الجماعي لتوجيه جماعة من الأفراد لتحقيق هدف معين ، والجماعة تضم أساتذة توكل إليهم إلى جانب مهامهم الأكاديمية مهام إدارية، وللقياد أنواع عديدة وسنكتفي بذكر نوعين (القيادة الديمقراطية والقيادة الديكتاتورية) ، فإذا كانت القيادة في الكلية أو القسم ديمقراطية فإن القائد ينشط ويتفاعل في محيط عمله في ضوء القيم الإنسانية فيحترم الزملاء ويتناقش معهم ويكون له دور البارز من خلال مهاراته القيادية التي يتمتع بها في تسيير قسمه والوصول إلى الأهداف المرجوة من خلال الموضوعية والشفافية في علاقات العمل وتحقيق العدالة في توزيع الأدوار بين الزملاء وتفويض المسؤوليات والمرونة في أوقات العمل والمشاركة في صنع واتخاذ القرار ، ومن هنا تبرز الدافعية لدى الأساتذة وروح التعاون والألفة بين الزملاء فالقيادة الديمقراطية أداة تكييف تساعد منتسبيها على التعايش مع المتغيرات التنظيمية وتحفيزهم على الجدية والمثابرة وتجعل من روح التنافس ظاهرة إيجابية تحفز أعضائها للعمل من خلال عقلنة التسيير ، أما إذا كانت هناك قيادة استبدادية داخل القسم أو الكلية والتي تعني وجود قائداً تسلطياً يعمل على تبيد فرص المناقشة في اتخاذ القرارات والمشاركة في صنعها والعمل على فرض الآراء على الآخرين ومطالبتهم بالصمت والطاعة والتنفيذ ، فإن ذلك حتماً سيعمل على إعاقة الأداء الفردي والجماعي للجميع ، فضلاً على تكريس مظاهر التحيز وعدم الاحترام بل والسعي إلى توطين التفرقة بين أعضاء الجماعة بتشجيع الجهوية والقرابة والعلاقات والمجاملات الشخصية والمحابة والإيديولوجية الفكرية .

لذلك تعمل الجامعات المحترمة على على اختيار قادة الأقسام والكليات لإنجاز المهام المطلوبة منهم، فضلا على أنها تسهر على تلقينهم التدريب اللازم في ذلك حتى تقضي على كل مظاهر الإستبداد والإعتداد بالرأي، والتغلب على العمل الروتيني والبيروقراطي في العمل والذي يرتبط بالتعقيد في سير إجراءات العمل وهذا ما يذهب إليه رئيس المؤسسة الجزائرية للعلوم والتكنولوجيا -سابقا- بقوله "يتمثل الرهان الأكبر في الظروف العامة للبحث العلمي في الجزائر ليس من الناحية المعرفية لكن من الناحية البيروقراطية والتعقيدات الإدارية التي مازالت تؤثر على مستقبل البحث العلمي بالجزائر بالخصوص مع شركائها في العالم"²⁸ فمثل هذا التسيير يؤثر على روح المبادرة والإبداع والرغبة في العمل والبحث العلمي وانعدام الثقة وهذا ما يفقد أعضاء هيئة التدريس الأمان والارتياح النفسي ويؤثر سلبا على طموحاتهم وآمالهم وعرقلة الترقية وهذا ما يعود بالسلب على انتاج المعرفة بصفة عامة .

4-4 العوامل الفيزيقية المسؤولة على حركية الأستاذ السوسيو مهنية : تشير العوامل الفيزيقية للعمل إلى بيئة العمل الداخلية التي تحيط بالأستاذ الجامعي سواء في قاعات التدريس أو المكتبة ومدى توفر أماكن الراحة أثناء ساعات العمل إضافة إلى البنية التكنولوجية التي تتوفر عليها الجامعة ومخابر البحث وتجهيزاتها وسنشير فيما يلي إلى أهم هذه العوامل²⁹:

4-4-1 المكتبات بكل أنواعها الجامعية العامة والمتخصصة والتي ينبغي أن تكون في المستوى المطلوب من حيث الخدمات المقدمة بما في ذلك أوقات العمل ، مدة الإعارة ، سرعة الحصول على المعلومة المطلوبة ، المادة العلمية المتوفرة مسابرة للتطور الحضاري .

4-4-2 مراكز البحث يجب أن تكون مجهزة بمستلزمات البحوث العلمية المطروحة وغير المطروحة للبحث وهذا بعد استشارة الأساتذة الباحثين في القطاع عن كيفية وماذا ومن أين يتم استجلاب هذه الوسائل والمنشآت.

4-4-3 الانترنت فبفضلها يقوم الأستاذ بالاتصال بباقي الباحثين إما عن طريق البريد الالكتروني أو عن طريق الملتقيات الوطنية أو الدولية وكذا المنتديات العلمية والتي بموجبها يقف الأستاذ على مستجدات البحث في القطاع الذي يعمل فيه وهنا يجب التأكيد على فاعلية هذه الوسيلة ووضعها في متناول الأستاذ وذلك بتقريبها منه قدر الإمكان وتحمل نفقات الاشتراك مع المكتبات العلمية والمشاركة في المنتديات والمؤتمرات العلمية العالمية ، فمنح الأستاذ حاسب محمول وخط انترنت عالي التدقيق ليس بالأمر الكثير مقارنة بالفائدة التي تجنيها الجامعة من وراء ذلك ، وبهذا فإن توفر المادة العلمية وكذلك تمويل وتدعيم ميزانية البحث العلمي على مستوى التجهيزات المخبرية والمكتبية واستخدام تكنولوجيا المعلومات يمكن من تدعيم البحث العلمي وتحقيق شروط الترقية العلمية في مسار التطور الأكاديمي الخاص بسلك الأساتذة ، أما عدم توافرها يعمل على عرقلة عملية البحث الجيد والكفاء وإعاقة الحراك السوسيو مهني .

الدراسة ترى أن عوامل الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي بصورة خاصة تتحدد في:

- كفاءته وقدرته على المبادرة والتجديد والإبداع والتخيل وتحمل المسؤولية.
- درجة توفر الحماس والدافعية الذاتية لديه للعمل والأداء المتميز .
- درجة سعيه في أن يكون ناجحا في عمله.
- درجة توفره على الرغبة في الاستقلالية بالعمل.
- درجة توفر عاملي الخبرة والانجاز لديه.
- درجة شعوره بالرضا الوظيفي في عمله.
- درجة شعوره بالثقة من قبل التنظيم الذي يعمل بداخله.
- درجة امتلاكه لأفضل الطرق لأداء العمل.
- درجة وجود التنظيم الفعال والإشراف المحكم لتلافي هدر الجهد للوصول إلى زيادة الأداء.
- درجة اهتمام التنظيم بدفعه وتحفيزه والتركيز على علاقاته برؤسائه ومرؤوسيه.

- درجة سعي التنظيم لخلق مقومات الاستقرار والولاء له في العمل.
- درجة سعي التنظيم في إيجاد المرونة في تصميم العمل له مما يسمح له بإبراز طاقاته وإبداعاته.
- درجة سعي التنظيم في تأمين مختلف الحاجات التي يعمل على تحقيقها. (الحاجات الفيزيولوجية، الحاجات الاجتماعية، الحاجات الانسانية).
- درجة سعي التنظيم إلى الاعتراف بمجهوده.
- درجة سعي التنظيم لتنمية المسار الوظيفي له.
- درجة سعي التنظيم إلى إشراكه في إتخاذ القرار وادماجه في وضع الأهداف.
- نوعية العلاقات الاجتماعية التي تسود مكان العمل الذي يتواجد فيه.
- نوعية البيئة الاجتماعية التي ينحدر منها من حيث النشأة والعلاقات الاجتماعية والأطر التي تحكمها من عادات وتقاليد.

5- نتائج الدراسة:

- من خلال الدراسة النظرية لموضوع العوامل المؤثرة في الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي توصلنا إلى جملة من النتائج نوردتها فيمايلي :
- الحراك السوسيو مهني ظاهرة موجودة في جميع المؤسسات الاجتماعية بما فيها المؤسسة الجامعية، حيث ينتقل الفرد (الأستاذ) من رتبة وظيفية لأخرى نحو أعلى عبر سلم متدرج ، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن هذا الانتقال ينتج عنه اكتساب مكانات اجتماعية جديدة داخل العمل وفي المجتمع .
 - الانتقال من رتبة علمية إلى رتبة علمية أخرى داخل المؤسسة الجامعية يتم عن طريق الترقية، وبصاحب هذا الانتقال زيادة في الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات، وفي مزايا العمل المادية والمعنوية
 - توجد عدة عوامل تتوزع بين الذاتية ، والأكاديمية ، والتنظيمية ، الفيزيائية ، تؤثر على عملية الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي .
 - توجد صعوبة بالإحاطة بجميع المؤشرات المؤثرة على الحراك السوسيو مهني، رغم أننا حاولنا تسليط الضوء على أهمها من حيث الإشارة إلى دور العوامل الذاتية في ذلك من حيث إبراز دور كل من الدافعية والحماس والحرص والجدية في العمل والمرونة الفكرية والرغبة في التجديد والتطوير والطموح في الارتقاء والأمانة والصدق في أداء المهنة المتوفرة في نفس الأستاذ أو تلك المغروسة في نفسه أو التي اكتسبها من محيطه المهني أو الاجتماعي.
 - توجد عوامل تنظيمية محيطة بالأستاذ الجامعي في مكان العمل قد تعمل على تسريع حراكه السوسيو مهني أو قد تعمل على عرقله بحسب الجهد الذي تبذله المؤسسة الجامعية بالشكل الذي يمهد له الطريق الصحيح لبلوغ ذلك.
- في الأخير نؤكد أن :
- الحراك السوسيو مهني له أثاره الإيجابية على حياة الأستاذ الجامعي الشخصية والاجتماعية .
 - الحراك السوسيو مهني هو عبارة عن إيجاد بيئة عمل محفزة، مع استغلال الفرص المتاحة من طرف الأستاذ .
 - العوامل الذاتية مهمة جدا لعملية الحراك السوسيو مهني، فأعضاء هيئة التدريس يختلفون في شخصياتهم وطموحاتهم وأمالهم وحرصهم ومهاراتهم ..
 - من الضروري توافر العوامل التنظيمية المساعدة على خلق بيئة عمل مهنية يسودها التفاهم والتناغم، وهي من واجبات المؤسسة الجامعية، إذ تعمل على تحسيس منتسبيها بالخصوص منهم أعضاء هيئة التدريس بالتميز والتقدير والتأخي والعمل بروح الفريق الذي يعل على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية فنجاح الأستاذ في مهامه يُنسب للجامعة وينعكس على المجتمع.

- على المؤسسة الجامعية السعي من أجل إيجاد بيئة فيزيقية ملائمة لمهنة الأستاذ وذلك من أجل تحسين وتطوير البحث العلمي .
- على المؤسسة الجامعية تسخير العوامل الأكاديمية الضرورية لتطوير المسار الوظيفي لعضو هيئة التدريس وخدمة المصلحة العامة .
- على المؤسسة الجامعية أن تحرص على تحقيق الموثمة بين مخرجاتها من طلبة وبحوث علمية وبين حاجات المجتمع لتحقيق التنمية .
- من الضروري أن تعمل المؤسسة الجامعية والمسؤولين من رؤساء وعمداء كليات وأقسام ومعاهد على تحسين وتطوير البيئة المهنية للأستاذ الجامعي .
- من الضروري تفعيل دور الجامعة ومخابر البحث من خلال تكثيف شبكة المعلومات والاتصالات لربطها بغيرها من الجامعات ومخابر البحث على المستوى العربي والعالمي من أجل تبادل الخبرات و مواكبة المستجدات .
- من الضروري توفير الإمكانيات المادية اللازمة من قبل المؤسسة الجامعية من أجل القيام بالبحوث العلمية والعمل على تقديم التشجيعات والتحفيزات المعنوية للأستاذ الجامعي الباحث من أجل فتح الطريق أمامه للإبداع والابتكار والإنتاج العلمي وتسهيل عملية الترقية وتحقيق الشهرة العلمية والرضا الوظيفي .
- من الضروري للمؤسسة الجامعية ان تعمل على تسهيل إجراءات الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي وتمكينه من التكنولوجيا حتى يتسنى له التفرد والاهتمام بالبحوث العلمية الجادة .
- من الضروري إجراء دراسة ميدانية داخل جامعات الوطن لمعرفة واقع البيئة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والإنتاج العلمي لديهم من أجل تشخيص النقائص التي تقف أمام الحراك السوسيو مهني للأستاذ خلال مساره الوظيفي وتقديم مقترحات من أجل التغلب عليها .

خاتمة:

باعتبار المهنة ذات أهمية كبيرة في تحديد المكانة الإجتماعية للفرد خصوصا في المجتمعات المفتوحة التي تسمح لأفرادها بالانتقال والحركة، حيث أن انتقال الفرد داخل الهرم الإجتماعي المتدرج من وضع إلى آخر عبر عن الحراك الإجتماعي وفي نفس الوقت فإن للغير في الوضع المهني يدعد من أهم المؤشرات عن وجود حراك اجتماعي للأفراد أو الجماعات فكثيرا ما يُستخدم مفهوم الحراك المهني للتعبير عن الحراك الإجتماعي، وتعد مهنة التعليم الجامعي من أهم المهن ذات الهيبة والوقار في المجتمع ويؤدي الأستاذ من خلالها مجموعة من الأدوار مقابل حقوق تحميه من أي تعسف قد يلحق به، ويرتقي الأستاذ الجامعي خلال حياته المهنية في إلى رتب علمية تتعكس على حياته الإجتماعية... ويشير الحراك المهني المساعد للأستاذ الجامعي بهذا المعنى في دراستنا إلى الترقية في الرتبة التي ينالها الأستاذ الجامعي طول مدة مساره المهني، وبما أن هذا يعني الشيء الكثير بالنسبة للأستاذ، وجب ان على المؤسسة الجامعية وعلى الأستاذ بالخصوص الاهتمام به من حيث ما يلي :

دور المؤسسة الجامعية في ذلك يتحدد من حيث ضرورة:

- العمل على توفير جو المنافسة الشريفة بين أعضاء هيئة التدريس لرفع من أدائهم الوظيفي بما يخدم غاياتهم المهنية وأهداف المؤسسة الجامعية والمجتمع ككل.
- العمل على تشجيع الأساتذة على الإبداع والاهتمام بالواجبات المنوطة بهم.
- العمل على تعظيم الاستفادة من مهارات الأساتذة وقدراتهم في العمل وتمييزها بما يحقق الكفاءة في الأداء بالنسبة لهم وللمؤسسة التي ينتمون إليها.
- السعي إلى تحقيق الأمان والتقدير الذاتي للأستاذ الجامعي بما يسمح له بفرص التطور والتقدم الوظيفي.

- العمل على تطبيق برامج عادلة للترقية بعيدا عن المحسوبية والتحيز بما يضمن رفع معنويات الأساتذة وينمي فيهم الولاء للمؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها
- دور الأستاذ في ذلك يتحدد من حيث ضرورة:**
- حرصه على تنمية مختلف مهاراته لمسايرة التطورات الحاصلة في مجال عمله من حيث العمل على:
- تطوير خصائصه الشخصية.
- تطوير خصائصه النفسية.
- تطوير خصائصه الاجتماعية.
- تطوير خصائصه المعرفية.
- حرصه على تنمية هذه المواصفات يضمن له أن يقوم بالدور المهم في بناء عقول الجيل الجديد، ومن جهة أخرى يتيح له امكانية تسيير مساره الوظيفي بما يخدم طموحاته الذاتية ويلبي مختلف احتياجاته من مختلف الجوانب.

قائمة المراجع :

1. نادية جبر عبد الله (2010)، الحراك الإجتماعي الآليات والمصاحبات، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، (02)، مصر : جامعة القاهرة، ص.09.
2. الجاير منصور الجاير (2005)، التعليم الجامعي والحراك الإجتماعي في المجتمع الليبي من وجهة نظر خريجي الجامعة الأساسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الأردن : الجامعة الأردنية، ص.9.
3. مولود زايد الطيب . دور الحراك الإجتماعي في الحصول على المكانة الاجتماعية وعلاقة ذلك ببنية ونظام المجتمع. بحث ميداني. ليبيا : جامعة الزاوية . ب ت ، ص .7.
4. البوسعيدي راشد بن احمد (2009)، تقدير طلبة جامعة السلطان قابوس للمكانة الاجتماعية للمهن الشائعة في المجتمع العماني، المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية، (1)، الأردن : الجامعة الأردنية، ص.93.
5. صالح قاسم حسين (1997). المكاتتان الاجتماعية والاقتصادية للمهن في المجتمع العراقي من وجهة نظر طلبة الجامعة، كلية الآداب، العراق : جامعة بغداد، ص.181.
6. المرصفي محمد علي (1990)، العوامل التي تؤثر في تطوير أداء أستاذ الجامعة. مجلة كلية التربية، (11)، مصر : جامعة طنطا. ص101.
7. الجاير، منصور الجاير، مرجع سابق، ص.15.
8. لطفى طلعت ابراهيم (1986)، العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني (دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى)، مجلة كلية الاداب، (2)، السعودية : جامعة الملك سعود، ص.299.
9. خديجة عامري (2012)، تطوير المورد البشري وفاعليته في البحث العلمي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر : جامعة الأغواط، ص.73.
10. محمد مساعدة وجدان (2014)، الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، الاردن: دار اليازوري، و مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، ص. 23.
11. ندا حسين السيد عبد المحسن (2015)، تخطيط المسار الوظيفي كألية لزيادة كفاءة أداء العاملين بقطاع المجلس القومي للشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (39)، مصر: جامعة حلوان، ص.23.
12. المرجع نفسه، ص.23.

- ¹³ عبد الحميد الزيات كمال (2001) **العمل وعلم الاجتماع المهني** (الأسس النظرية والمنهجية). القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ص. 220 .
- ¹⁴ المرجع نفسه ، ص. 223.
- ¹⁵ محمد مساعدة وجدان، مرجع سابق ، ص 28.
- ¹⁶ إبراهيم نورين إبراهيم (2010) ، **دور الأستاذ الجامعي في البحث العلمي** ، أوراق الندوة العلمية معوقات البحث العلمي - الأسباب والحلول - ، السودان : جامعة ام درمان ، ص. 30.
- ¹⁷ . القريوتي محمد قاسم (2009)، **السلوك التنظيمي-دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال- ، عمان: دار وائل للنشر ، ص 52.**
- ¹⁸ . هاميتون للدراسات والتدريب (2015)، **النظريات الإدارية والاقتصادية وتطبيقاتها**، الأردن :ترجمة دار الريبة للنشر والتوزيع ، ص. 101.
- ¹⁹ . علي المكاوي (2018) ، **في سوسيولوجيا التعليم ، المجلة العربية لعلم الاجتماع**، (21)، مصر ، ص. 19.
- ²⁰ . هويدي عبد الباسط (2018) ، **محاضرات في علم النفس الاجتماعي**، الجزائر : دار الحامد للنشر والتوزيع ، ص ص. 174، 175.
- ²¹ . علي راشد ، **الجامعة والتدريس الجامعي**، دار الشروق للنشر ، بيروت ، ص. 91.
- ²² . مشحوق ابتسام (2012)، **العلاقة بين انشاء مخابر البحث العلمي وتطوير الانتاج العلمي في الجزائر** ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، الجزائر : جامعة منتوري قسنطينة.، ص. 55.
- ²³ . علي المكاوي ، مرجع سابق ، ص. 103.
- ²⁴ . القريوتي محمد قاسم ، مرجع سابق ، ص. 143.
- ²⁵ . أسماء باشيخ (2017)، **الجامعة الجزائرية - واقع وصلاح- ، الجزائر : دار الأوطان ، ص. 70 .**
- ²⁶ . حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2008)، **نظرية المعرفة والمجتمع -دراسة في علم الاجتماع المعرفة - الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، ص 243.**
- ²⁷ . عبد الحميد الزيات، مرجع سابق ، ص. 188.
- ²⁸ . عبد الحميد جفال (2011) ، **معوقات البحث العلمي في الجزائر الواقع والآفاق ، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (28) ، الجزائر . ، ص 16.**
- ²⁹ . أعراب فتيحة (2018)، **الأستاذ الجامعي ومعوقات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية**، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، (15) الجزائر : مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع . ، ص. 43.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

مختاري زهية ، رابح رباب ، (2022) **العوامل المؤثرة في الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 14(02)/2022، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 91-108.