الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الإجتماع عمل و تنظيم

تحت عنوان :

" ديناميكيات الحراك المهني و آليات الإندماج الإجتماعي لدى الأستاذة الجامعية "

دراسة ميدانية بجامعة محمد بن أحمد وهران 2

من إعداد الطالبة:

شلابي آية

تحت إشراف:

د.حساين زاهية

لجنة المناقشة :

بن شارف حسين	أستاذ محاضر أ	رئيساً
حساين زاهية	أستاذة تعليم عالي	مشرفةً
ناصري زواوي	أستاذ محاضر أ	مناقشاً

السنة الجامعية 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

أولًا أشكر الله سبحانه وتعالى على عظيم كرمه، فالحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وكما ينبغي لجزيل فضله وعظيم إحسانه، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بالشكر الخالص للأستاذة المؤطرة **"حساين زاهية "** التي رافقتني ولم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها القيمة.

و كل التقدير للأساتذة الفاضلين **"بن شارف حسين"** ، **" ناصري زواوي "** ،**"بن عطية أمين"**، **"العقعاق حفصة "** ، **شوايل شايلة شهرزاد "**على وقوفهم معي ، جزاكم الله خيرا .

أشكر أختي **شلابي نصيرة** على مساندتها لي في كل لحظة، فأنتِ سندي ومصدر قوتي وافتخاري، ووجودكِ إلى جانبي نعمة أعتز بها دائمًا.

و لجميع من ساعدونا في الحصول على البيانات اللازمة لإتمام هذا العمل.

_ شكرًا لكل من علمنا حرفًا، كلمةً، مقياسًا _

إهداء

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره، وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه، وما حققنا الغايات إلا بفضله، فالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.

أهدي ثمرة جهدي إلى من كانت دعواتها سرّ قوتي و صبري،"**أمي الغالية**"، التي علّمتني أن الصبر مفتاح الفرج، وأن الإيمان يصنع المعجزات، حفظها الله وأدامها نورًا في حياتي.

إلى "**أبي قدوتي الأولى**"، الذي علّمني أن العلم رسالة وأن الاجتهاد طريق النجاح، **رحمه الله وأسكنه فسيح جناته**، وجعل هذا العمل صدقة جارية له.

إلى **أخي عبد القادر** و **أخواتي سعاد ونصيرة** ، مصدر دعمي و تشجيعي ،أنتم سندي وفرحتي، شكراً لكم لوجودكم معي في كل لحظة .

إلى من شاركني الحلم خطوة بخطوة، صديقتي "**صوافي أمينة**"،كنت لي أمانًا حين ضاقت الأيام، ونورًا يخفف عني عناء الطريق، شكرا لكي على وفائك الصادق .

إلى كل من شاركني هذه الرحلة بكلمة طيبة، أو دعاء صادق.

أهديكم هذا العمل المتواضع، ثمرة جهدٍ وسهرٍ وأمل، أسأل الله أن يكون بداية نجاحات أكبر.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحراك المهني والاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية، من خلال دراسة واقع الترقية المهنية ودور النشاط البحثي والخبرة المهنية في تعزيز الاندماج داخل الوسط الجامعي، إضافة إلى التحديات الناتجة عن تداخل الأدوار المهنية والأسرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي وتقنية المقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن الحراك المهني يخضع لمعايير أكاديمية وإدارية تعتمد أساساً على الإنتاج العلمي والنشاط البحثي، كما يساهم كل من النشاط العلمي والخبرة المهنية في تعزيز الاندماج الاجتماعي وتطوير الكفاءات المهنية. في المقابل، تواجه الأستاذة الجامعية عدة صعوبات، أبرزها تعقيد الإجراءات الإدارية وضعف الدعم المؤسسي وصعوبة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين الحراك المهني والاندماج الاجتماعي، حيث يساهم تطور المسار المهني في تعزيز اندماج الأستاذة الجامعية داخل المؤسسة الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: الحراك المهني، الاندماج الاجتماعي، الأستاذة الجامعية، الترقية المهنية، الوسط الجامعي.

Study Summary

This study aimed to identify the relationship between professional mobility and social integration of university professors, by examining the reality of professional promotion and the role of research activity and professional experience in promoting integration within the university environment, in addition to the challenges resulting from the overlap of professional and family roles.

The study employed a qualitative approach and used interviews as its primary data collection tool. The results showed that career mobility is subject to academic and administrative criteria based primarily on scholarly output and research activity. Both scholarly activity and professional experience contribute to enhanced social integration and the development of professional competencies. Conversely, female university professors face several challenges, most notably complex administrative procedures, weak institutional support, and the difficulty of balancing family and professional responsibilities.

The study concluded that there is a close relationship between career mobility and social integration, as career development contributes to enhancing the integration of university professors within the academic institution.

Keywords: Professional mobility, social integration, university professor, professional promotion, university environment.

فهرس المحتويات

مقدمة عامة 12

النظريات التي عالجت الموضوع : ..... - 15 -

الدراسات السابقة: ..... - 18 -

الإشكالية : ..... - 21 -

الفرضيات: ..... - 22 -

مجتمع البحث : ..... - 23 -

الحالات المبحوثة : ..... - 24 -

المنهج المتبع : ..... - 24 -

التقنية : ..... - 25 -

مجالات الدراسة : ..... - 26 -

المفاهيم و المصطلحات : ..... - 26 -

صعوبات البحث: ..... - 29 -

الفصل الأول: الحراك المهني والاندماج الاجتماعي في الوسط الجامعي ..... - 31 -

تمهيد ..... - 32 -

أولا: الإطار العام للحراك المهني في الوسط الجامعي ..... - 33 -

1. أسباب الحراك المهني: ..... - 33 -

2.أنواع الحراك المهني في الجامعة: ..... - 36 -

3. أشكال الحراك المهني في الجامعة : ..... - 39 -

ثانيا: الترقية المهنية كآلية للحراك المهني . ..... - 42 -
1. مصادر الترقية المهنية: ..... - 42 -
2. أنواع الترقية المهنية: ..... - 43 -
3. أسس الترقية المهنية : ..... - 44 -
ثالثا: العوامل المهنية الداعمة للاندماج الاجتماعي. ..... - 46 -
1.أثر المشاركات و المبادرات البحثية في تعزيز الانخراط المهني : ..... - 46 -
2. دور النشر العلمي في تطوير الأداء : ..... - 47 -
3. الخبرة المهنية كعامل دعم للإنتماء و الإستقرار: ..... - 48 -
رابعا:تحديات الإندماج الإجتماعي في ظل تداخل الأدوار. ..... - 49 -
1.الضغوط المهنية و الأسرية و أثرها على الاندماج : ..... - 49 -
2.صراع الأدوار و انعكاساته على سيرورة العمل : ..... - 50 -
3.استراتيجيات التكيف والتوفيق بين العمل والأسرة : ..... - 51 -
إستنتاج ..... - 52 -
الفصل الثاني : الحراك المهني وتأثيره على مستوى الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية. ..... - 53 -
تمهيد: ..... - 54 -
_ تقديم حول المؤسسة: ..... - 55 -
_ الحالات المدروسة و معايير اختيارها : ..... - 56 -
تحليل نتائج البحث : ..... - 58 -
1 : و اقع الحراك المهني للأستاذة الجامعية وفق معايير الترقية والتقييم المعتمدة ..... - 58 -
2: المساهمات العلمية والبحثية وعلاقتها بالاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية ..... - 63 -
3:انعكاس الخبرة المهنية على الترقية المهنية والانتماء للمؤسسة الجامعية ..... - 67 -
4 :تداخل الأدوار بين المجال الأسري و المجال المهني لدى الأستاذة: ..... - 70 -

أهم النتائج المستخلصة : ..... - 74 -

استنتاج عام : ..... - 75 -

خاتمة عامة ..... - 76 -

التوصيات و الاقتراحات : ..... - 79 -

قائمة المصادر و المراجع: ..... - 81 -

الملاحق : ..... - 81 -

مقدمة عامة

مقدمة عامة

يعد الحراك المهني و الاندماج الاجتماعي من القضايا السوسيولوجية المعاصرة التي تندرج ضمن الاهتمام المتزايد بدراسة التحولات التي يشهدها الحقل الجامعي، سواء على مستوى بنيته التنظيمية أو أدوار الفاعلين داخله. فقد أصبحت الجامعة فضاءً ديناميكيًا تتداخل فيه الأبعاد العلمية والمهنية والاجتماعية، حيث يتجلى الحراك المهني كمسار يعكس إعادة إنتاج المكانة داخل الحقل الأكاديمي، في حين يجسد الاندماج الاجتماعي أنماط التفاعل والتموقع ضمن شبكات العلاقات المهنية. ويجعل هذا التداخل من مسارات الفاعلين داخل الجامعة محكومة بمنطق التفاعل الاجتماعي الذي يساهم في تشكيل مواقعهم وتوجيه استراتيجياتهم المهنية. وفي هذا الإطار، تبرز الأستاذة الجامعية كفاعل اجتماعي يسعى إلى بناء مسار أكاديمي متكامل، من خلال إنتاج المعرفة والمساهمة في التنمية العلمية و تعزيز الإندماج داخل الوسط الجامعي، في ظل سياق يتسم بتزايد متطلبات الأداء العلمي وتنامي المنافسة وتعدد الأدوار التي تمارسها داخل الحقل الأكاديمي.

يفهم الحراك المهني بوصفه مسار تطوري متدرج تعيشه الأستاذة الجامعية خلال حياتها المهنية، يتجسد في الانتقال بين الرتب الأكاديمية، وتراكم الخبرات، والانخراط في الأنشطة البيداغوجية والبحثية والإدارية، وهو مسار لا يخضع فقط للمعايير الرسمية للترقية، بل يتأثر أيضًا بعوامل متعددة تتعلق بالكفاءة الفردية، وشبكات العلاقات المهنية، واستراتيجيات الفاعلين داخل الوسط الجامعي. وفي المقابل، يشير الاندماج الاجتماعي إلى قدرة الأستاذة على التفاعل الجيد مع محيطها المهني، وبناء علاقات قائمة على التعاون والتواصل، والشعور بالانتماء إلى المؤسسة الجامعية، بما يعزز حضورها ومشاركتها الفعالة في مختلف أنشطة الحقل الأكاديمي.

و بذلك ، يساهم التقدم في المسار المهني في توسيع دوائر التفاعل داخل الوسط الجامعي، ويعزز حضور الأستاذة ومكانتها ضمن الشبكات المهنية، بما ينعكس بشكل ملحوظ على مستوى انخراطها الاجتماعي داخل الحقل الأكاديمي. وفي المقابل، يوفر الاندماج الاجتماعي الفعّال بيئة داعمة تقوم على التعاون والتواصل، بما يهيئ شروطًا مواتية لتطور المسار المهني ويفتح آفاقًا أوسع للترقي والتميز. ومن هذا المنظور،

فإن أي اضطراب يمس أحد البعدين من شأنه أن ينعكس على الآخر، بما قد يؤثر في توازن المسار المهني للأستاذة الجامعية وقدرتها على تحقيق الاستقرار والفاعلية داخل الوسط الجامعي.

ففي ظل التحولات التي يشهدها الحقل الجامعي نتيجة التغيرات الاجتماعية والمهنية الراهنة، أصبح المسار المهني للأستاذة الجامعية يقوم على مجموعة من المعايير المتداخلة، التي تجمع بين الترقية الرسمية من جهة، وبين مدى قدرتها على التفاعل والتكيف مع بيئة العمل الجامعي من جهة أخرى.

و بذلك، إنّ دراسة هذا الموضوع تكتسي أهمية بالغة و تندرج ضمن تحليل العلاقة بين البنية والفعل، وبين الموقع الاجتماعي والهوية المهنية، حيث يصبح التقدم في السلم الأكاديمي عاملًا قد يعزز الإحساس بالمكانة والانتماء، أو يكشف عن توترات وتحديات تعيق الاندماج الكامل داخل الحقل الجامعي .

أولا : الإطار النظري لطرح الإشكالية و صياغة الفرضيات

في هذا المحور حاولت أهمية الموضوع من خلال الوقوف على الحوافز الذاتية و الموضوعية التي أسهمت في اختياره ، مع تحديد الأهداف المرجوه منه ، كما تم توظيف اهم المقاربات النظرية التي تحدثت عن موضوع الحراك المهني مع استعراض أبرز الادبيات السابقة ،بما اتاح بناء رؤية نظرية متكاملة مهدت لصياغة الإشكالية و تحديد الفرضيات.

الحو افز الذاتية و الموضوعية:

اخترت هذا الموضوع لأسباب ذاتية تتعلق بمحاولة فهم واقع الحراك المهني لدى الأستاذة الجامعية من خلال مسارات الترقي والتطور الوظيفي التي تمر بها، والعوامل التي تساعد أو تعيق هذا الحراك داخل بيئة العمل، وهذا لاظهار **أهمية** الموضوع ، إضافة إلى التعرف على الكيفيات التي يتم من خلالها اندماج الأستاذة الجامعية في محيطها الجامعي وتفاعلها مع بنيته التنظيمية والاجتماعية. ويعكس هذا الاختيار ميولي لتخصص علم الاجتماع والعمل والتنظيم،وسعيي إلى ربط الجانب النظري بالواقع الاجتماعي الملموس للأستاذة الجامعية،مع طموحي في أن تشكل هذه الدراسة مساهمة معرفية يمكن الاستفادة منها في أبحاث لاحقة.

و دوافع موضوعية تتمثل في إبراز دور الحراك المهني بوصفه آلية لفهم التغير داخل البنية الاجتماعية، وفهم مسارات الترقية والتقدم المهني و مساهمتها في تطوير الأداء الأكاديمي وتعزيز الاستقرار الوظيفي

للأستاذة الجامعية. و ما يتبين لنا ان البحث العلمي لا يخو من **أهداف** يسعى الباحث الى تحقيقها ، و من بين الاهداف التي أردت التوصل إليها في دراستي: الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني والشعور بالانتماء والاندماج داخل الوسط الجامعي، ودراسة الاندماج الاجتماعي كعملية تفاعل بين الأستاذة والنسق الجامعي بما يحمله من قيم ومعايير وأدوار.

النظريات التي عالجت الموضوع :

مقاربة بيتريم سوروكين:

1-الحراك الرأسي (Vertical Mobility) التغير في المراتب.

2- الحراك الأفقي (Horizontal Mobility) التغير في الوظيفة ذاتها.[1]

حيث تركز نظريته في الحراك المهني 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 والزماني الذي يعيش فيه الفرد.

بمعنى أن مكانة الفرد في المجتمع تُحدد من خلال مرتبته الاجتماعية، ووظيفته، والظروف التي يعيش فيها، حيث تتكامل هذه العناصر لتحديد موقعه داخل النسق الاجتماعي.

نرى أنه يميز بين نوعين أساسيين من الحراك ، ف الحراك الرأسي هو انتقال الفرد صعودًا أو نزولًا في السلم الاجتماعي، مما يؤدي إلى اكتساب أو فقدان مكانة اجتماعية، ويعكس نجاحه أو إخفاقه المهني، بينما الحراك الأفقي يتمثل في انتقاله داخل نفس المستوى المهني من خلال تغيير العمل أو الوظيفة دون تغيير في المكانة.

[1] رحاب بوكحنون، مريم حبيلي، **"الترقية والحراك المهني داخل المؤسسة: دراسة ميدانية على موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – تاسوسط جيجل"**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، السنة الجامعية 2021–2022، ص 87.

كما يربط **سوروكين** الحراك بعوامل مثل التعليم، الدخل، المهنة، والثروة، حيث يؤثر المستوى التعليمي بشكل مباشر في تحديد موقع الفرد وفرص صعوده أو نزوله. وبالتالي، فإن الحراك يعكس ديناميكية المجتمع من خلال تغيّر مواقع الأفراد داخل البنية الاجتماعية.[2]

حيث بين عالم الاجتماع **"بروم"** أن التعليم يؤدي مباشرة إلى مهنة تؤدي دورًا في البناء الاجتماعي يترتب عليه مكانة اجتماعية مرتفعة .[3]

فباعتبار أن المسار المهني للأستاذة الجامعية يعكس نوعين من الحراك؛ حراك رأسي يتمثل في الانتقال داخل السلم الأكاديمي من رتبة إلى أخرى بما يبرز تطور المكانة العلمية و الاعتراف الأكاديمي ، وحراك أفقي يتمثل في تغيير المهام أو التخصصات داخل نفس المرتبة دون تغيير في المكانة الاجتماعية. ويُحدد موقع الأستاذة داخل النسق الجامعي وفق تفاعل المكانة والدور المهني ورأس المال العلمي والاجتماعي، حيث تسهام الكفاءة العلمية والخبرة في تعزيز فرص الصعود المهني ودعم الاندماج الاجتماعي داخل الحقل الجامعي.

مقاربة بياربورديو:

أعاد بورديو تعريف الحراك من خلال مفهوم الحقل الاجتماعي (Social Field)، حيث يتحرك الأفراد وفقاً لأشكال متعددة من رأس المال:

رأس المال الاقتصادي: الموارد المالية، رأس المال الثقافي: التعليم واللغة.

رأس المال الاجتماعي: الشبكات والعلاقات، رأس المال الرمزي: الاعتراف.

بمعنى أن **بورديو** يرى المجتمع عبارة عن حقول (كالاقتصادي، الثقافي، السياسي)، وكل حقل هو فضاء مستقل نسبيًا له قواعده الخاصة. داخل هذا الحقل، يتنافس الأفراد على احتلال مواقع أفضل .و يؤكد أن موقع الفرد داخل الحقل لا يتحدد فقط بالمال، بل بعدة أنواع من رأس المال .[4]

---

[2] رحاب بوكحنون ، مرجع سابق، ص 88.

[3] فاطمة عشب مهيدات، **"الحراك المهني للمرأة العاملة وعلاقته بالتو افق الأسري في المجتمع الأردني: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في محافظة إربد"**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة اليرموك، الأردن، 2013، ص 11–13.

[4] عادل شهب، **"الحراك الاجتماعي "**،الموسوعة العربية أرابيكا ،متاح على الرابط :,https://arabica.dohainstitute.org/pages/Social-mobility.aspx تم الاطلاع عليه يوم: 2026/04/01، على الساعة 23:10.

و بالتالي مقاربة **بيار بورديو** تساهم في فهم الحراك المهني من خلال اعتبار الجامعة حقلًا أكاديميًا تحكمه قواعد خاصة، تتحدد داخله مواقع الفاعلين وفق ما يمتلكونه من رؤوس أموال. فالحراك المهني داخل هذا الحقل (كالترقية، أو نيل مناصب علمية وإدارية) لا يتم بشكل عشوائي، بل يرتبط بقدرة الأستاذة على توظيف مواردها المختلفة.

في هذا السياق، يلعب رأس المال الثقافي دورًا محوريًا، من خلال الشهادات العليا، والإنتاج العلمي، والكفاءة البيداغوجية، باعتباره معيارًا أساسيًا للاعتراف الأكاديمي. كما يساهم رأس المال الاجتماعي (شبكات العلاقات المهنية والعلمية) في تسهيل الاندماج داخل الوسط الجامعي، وفتح فرص التعاون والترقية. أما رأس المال الرمزي فيتجلى في السمعة العلمية والتقدير الذي تحظى به الأستاذة، مما يعزز مكانتها داخل الحقل، في حين يبقى رأس المال الاقتصادي عاملاً داعمًا بشكل غير مباشر.

طرح **بيار بورديو** كذلك مفهوم **الهابيتوس (Habitus)** باعتباره مجموعة من الاستعدادات المكتسبة التي توجه سلوك الأفراد وفق موقعهم الاجتماعي، ويساهم في إعادة إنتاج الفوارق الطبقية من خلال توجيه طموحاتهم ومساراتهم.[5]

فمثلا :

الأستاذة الجامعية التي نشأت في بيئة أكاديمية أو ذات مستوى تعليمي عالٍ، تكتسب هابيتوسًا علميًا يجعلها تميل تلقائيًا إلى البحث، والنشر، والانخراط في الحياة الأكاديمية، مما يسهل اندماجها المهني والاجتماعي داخل الجامعة.

يُفهم الهابيتوس عند **بيار بورديو** كعامل يوجّه سلوك الأستاذة الجامعية داخل الحقل الأكاديمي، حيث يؤثر في طموحاتها المهنية، وطريقة تفاعلها مع محيطها، واستراتيجياتها في تحقيق الترقية.

و منه يتحدد الحراك المهني عند بيار بورديو داخل حقل أكاديمي (الجامعة) تحكمه المنافسة، ويعتمد على امتلاك وتوظيف رأس المال الثقافي والاجتماعي والرمزي. كما يؤكد أن الهابيتوس (خلفية الفرد الاجتماعية) يؤثر في المسار المهني ودرجة الاندماج و الترقية داخل هذا الحقل.

[5] عادل شهب، مرجع سابق ..

الدراسات السابقة:

في إطار الاطلاع على الأدبيات السابقة، نجد دراسة الباحثة **لشهب نسيمة (2019)**، بعنوان : **"الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية"**. هدفت إلى تحليل دور الحراك المهني في إعادة بناء هوية المرأة العاملة الجزائرية ، حيث استندت إلى عينة من النساء الإطارات العاملات بقطاع الإدارة العمومية بمدينة برج بوعريريج، بلغ عددها 110 مفردة، مع اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لرصد الظاهرة في أبعادها الكمية والنوعية.

وقد بيّنت نتائج هذه الدراسة أن الحراك المهني، خاصة الصاعد منه، يُسهم بشكل واضح في إحداث تغيّرات على مستوى نمط حياة المرأة العاملة وعلاقاتها الاجتماعية، إذ كلما ارتقت في السلم الوظيفي تقلّصت علاقاتها القرابية واتجهت نحو بناء شبكات اجتماعية بديلة. كما أظهرت أن ديناميكية المسار المهني تتيح للمرأة فرصة إثبات الذات وتحقيق الاستقلال المادي والمعنوي، إلى جانب دور التدرج الوظيفي في تحسين مكانتها الاجتماعية وتعزيز تأثيرها في اتخاذ القرارات داخل الأسرة.[6]

و بناءً على ما أفرزته الدراسة من نتائج ، نجد أن صعود المرأة في السلم المهني ساهم في إعادة تشكيل تمثلات المجتمع تجاهها، في ظل التغيرات التي مست القيم الاجتماعية والثقافية، خاصة مع ولوجها مناصب المسؤولية ، غير أن ذلك لم يخلُ من تحديات، حيث تعيش المرأة العاملة نوعاً من الصراع بين متطلبات العمل ومسؤولياتها الأسرية، في محاولة لتحقيق التوازن بينهما.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة أن الهوية ليست بنية ثابتة، بل هي سيرورة متجددة تتشكل عبر المسار المهني والتجارب الحياتية للفرد.

فمن خلال هذه الدراسة يمكنن فهم وضعية الأستاذة الجامعية، من خلال تحليل أثر الحراك المهني في بناء هويتها المهنية والاجتماعية، ومدى انعكاس ذلك على مستوى اندماجها داخل الوسط الجامعي.

-كذلك هناك دراسة الباحثة **بوباكر شرارة (2021)** بعنوان : **"الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة"**. وقد سعت هذه الدراسة إلى استكشاف أشكال وآليات الحراك المهني لدى المرأة في هذا القطاع، إلى جانب تحديد أبرز العوامل التي تدفع إليه.

---

[6] لشهب نسيمة، **"الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة برج بوعريريج"**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو القاسم سعد الله (الجزائر 2)، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 196.

ومن خلال قراءتي لنتائج هذه الدراسة، أرى أن العوامل الاجتماعية تلعب دورًا حاسمًا في تنشيط الحراك المهني للمرأة، حيث يتجلى تأثير كل من السن، والمكانة داخل الأسرة، والحالة المدنية بشكل واضح في مسارها المهني، سواء في الحراك العمودي أو الأفقي. كما لم تغفل الدراسة عن أهمية العامل الاقتصادي، خاصة ما يتعلق بمستوى الأجر، في تحفيز المرأة على السعي نحو تحسين وضعها المهني.

وتُظهر الدراسة أيضًا أن قطاع الصحة يُعد بيئة ملائمة لارتقاء المرأة مهنيًا، نظرًا لما يحظى به من قبول اجتماعي وأسري، خاصة عندما تكون المرأة متحصلة على شهادات عليا تؤهلها لشغل مناصب ذات مسؤوليات كبيرة.

وهو ما يساهم في تعزيز ثقتها بنفسها ويدفعها أكثر نحو تحقيق الترقي، لاسيما في إطار الحراك العمودي.[7]

و بالتالي، تُبين لي هذه الدراسة أن الحراك المهني للمرأة لا يعتمد فقط على قدراتها الفردية، بل يتأثر أيضًا بظروفها الاجتماعية والاقتصادية. ورغم أن الدراسة تناولت قطاع الصحة ، إلا أن نتائجها مهمة تقدم فكرة عامة يمكن الاستفادة منها في فهم تجربة الأستاذة الجامعية، خاصة فيما يتعلق بكيفية تأثير هذه العوامل على ترقيها واندماجها داخل البيئة الجامعية.

-كما نجد دراسة أخرى أجرتها الباحثتان **رحاب بوكحنون و مريم حبيلي (2021–2022)** التي تناولت موضوع **"الترقية والحراك المهني داخل المؤسسة"**، حيث هدفت إلى الكشف عن طبيعة الارتباط القائم بين آليات الترقية المعتمدة ومسارات الحراك المهني للعاملين. وقد أبرزت هذه الدراسة دور السياسات التنظيمية في توجيه مسار التقدم المهني للأفراد، من خلال ما تتيحه من فرص للترقية أو ما تفرضه من قيود قد تحدّ من ديناميكية الحراك داخل التنظيم.

وقد انطلقت هذه الدراسة من اعتبار الترقية عنصرًا أساسيًا في المسار المهني للفرد، لما لها من دور في تحسين وضعه الوظيفي والاجتماعي، حيث لا تقتصر على تغيير المنصب فقط، بل تمتد لتشمل تعزيز الشعور بالرضا والدافعية للعمل. كما بيّنت أن الحراك المهني داخل المؤسسة يرتبط بعدة عوامل، من

[7] بوباكر شرارة، **"الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة"**، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة (الجزائر)، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022، ص 535.

أبرزها الأقدمية، والكفاءة المهنية، والحوافز، باعتبارها محددات رئيسية تؤثر في انتقال العامل داخل السلم الوظيفي.[8]

ومن خلال نتائج هذه الدراسة، يتضح أن المؤسسات تميل إلى الاعتماد على معيار الأقدمية في الترقية لما توفره من خبرة، إلى جانب الكفاءة التي تُعد عاملًا حاسمًا في شغل المناصب العليا. كما أكدت على أهمية الحوافز المادية والمعنوية في دفع العامل نحو تحسين أدائه وتعزيز اندماجه داخل المؤسسة.

و منه ، يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تحليل وضعية الأستاذة الجامعية، من خلال فهم كيف تساهم آليات الترقية في توجيه مسارها المهني، ومدى انعكاس ذلك على درجة اندماجها داخل الوسط الجامعي.

-اضافة إلى دراسة الباحثة **مروة عمومن (2021-2022)** بعنوان **"الحراك المهني و انعكاسه على أداء العامل "** ، هدفت الدراسة إلى إبراز أثر الحراك المهني، عبر آليتي الترقية والنقل الوظيفي، على أداء العمال داخل المؤسسة من حيث الكفاءة والفعالية، وذلك بإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة، على عينة قصدية مكوّنة من 18 عاملًا.

لاحظت من خلال النتائج أن الدراسة الميدانية خلصت إلى أن للحراك المهني انعكاساً مباشراً على أداء العمال في مؤسسة الجزائرية للمياه، حيث تبين أن المؤسسة تعتمد في توظيفها على ذوي التأهيل العلمي والمسار الوظيفي القبلي. وأظهرت النتائج أن الترقية الوظيفية (بناءً على الخبرة والأقدمية) تمثل آلية فعّالة ساهمت في تحقيق الأهداف المطلوبة وتحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم وفعاليتهم. وفي المقابل، كشفت الدراسة أن النقل الوظيفي أدى إلى نتائج عكسية،

حيث ارتبط بتراجع الأداء نتيجة لوجود مشكلات أو خلافات مع المسؤولين، مما انعكس سلباً على كفاءة العمال وفعاليتهم في العمل.[9]

[8] رحاب بوكحنون ، مرجع سبق ذكره ،ص 17.

[9] مروة عمومن،" **الحراك المهني و انعكاسه على أداء العامل: دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية** للمياه – **وحدة ورقلة"**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021–2022، ص 38.

و منه ، تبين لي أن الحراك المهني ليس إجراءً إدارياً فقط، بل له أثر مباشر على أداء العامل ودرجة اندماجه داخل المؤسسة، حيث قد تعزز الترقية الاندماج و الاستقرار المهني للأستاذة الجامعية، بينما قد يعيقه النقل في بعض الحالات.

الإشكالية :

بناءً على ما سبق ، و انطلاقا من الأدبيات السابقة التي شكلت الإطار المرجعي للبحث يمكنني طرح الإشكالية.

في ظل التحولات الاجتماعية التي يشهدها المجتمع المعاصر، برزت أهمية دراسة الظواهر المرتبطة بالتنظيمات المهنية، وعلى رأسها الحراك المهني ،إذ يشير سوروكين[10] أنه : "ظاهرة انتقال الأفراد في الوسط الاجتماعي"،وكذلك الاندماج الاجتماعي،و هذا لما لهما من دور أساسي في فهم ديناميات الفعل الاجتماعي خاصة في الوسط الجامعي، الذي يُعد فضاءً تتقاطع داخله الأبعاد العلمية والمهنية والاجتماعية. إذ لم يعد الحراك المهني مجرد انتقال تدريجي داخل السلم الوظيفي، بل أصبح يعكس سيرورة معقدة تتداخل فيها معايير الكفاءة والإنتاج العلمي، إلى جانب محددات مؤسسية وتنظيمية قد تؤثر في فرص الترقية وإعادة توزيع المكانات داخل الحقل الأكاديمي. وفي المقابل، يُمثل الاندماج الاجتماعي آلية أساسية تعبر عن مدى انخراط الأستاذة الجامعية في محيطها المهني، من خلال بناء علاقات مهنية، وتعزيز التفاعل داخل الجماعة الأكاديمية، وتحقيق نوع من الاعتراف والتموقع داخل المؤسسة. ومن هذا المنطلق، تتداخل هاتان الظاهرتان في علاقة تفاعلية ، حيث يمكن أن يساهم الحراك المهني في تعزيز الاندماج الاجتماعي عبر تحسين المكانة وتوسيع شبكة العلاقات، كما قد يشكل الاندماج بدوره عاملاً محفزًا لدعم المسار المهني وفتح آفاق الترقية. غير أن هذه العلاقة تظل محكومة بجملة من العوامل، خاصة في ظل ما قد تواجهه الأستاذة الجامعية من تحديات مرتبطة بالمعايير المؤسسية للترقية، وبالتمثلات الاجتماعية لأدوارها، إضافة إلى متطلبات التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

و منه يمكننا طرح التساؤل التالي : **إلى أي مدى يؤثر الحراك المهني للأستاذة الجامعية على مستوى اندماجها الاجتماعي؟**

[10] حاكم مليكة، **"الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر"**، سند بيداغوجي، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2019/2020، ص 10.

و تندرج ضمن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هي المعايير التي تعتمدها الجامعة في عملية الترقية، وكيف تنعكس هذه المعايير على مسار الحراك المهني للأستاذة الجامعية؟

-كيف ينعكس التقدم في السلم الوظيفي على مستوى التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة الأكاديمية؟

-ما هي العوامل التي تحدد مستوى اندماج الأستاذة الجامعية داخل الوسط الأكاديمي، وما مدى تأثيرها في تعزيزه أو إعاقته؟

-كيف يمكن تفسير الفروق في الاندماج الاجتماعي بين الاستاذات الجامعيات في ظل مسارات مهنية متقاربة ؟

الفرضيات:

-يتحدد مسار الحراك المهني للأستاذة الجامعية بدرجة شفافية معايير الترقية و التقييم المعتمدة داخل الجامعة .

- تساهم المشاركات و المبادرات البحثية في تسهيل اندماج الاستاذة داخل التنظيم الجامعي .

-تمثل الخبرة المهنية عاملا مؤثرا في تعزيز التقدم المهني للأستاذة الجامعية، وهو بدوره يعيد تشكيل العلاقات التي تقوي شعورها بالانتماء إلى المؤسسة .

-يؤدي تداخل الأدوار الأسرية و المهنية إلى خلق ضغوط تؤثر على الحراك المهني للأستاذة الجامعية.

ثانيا : الإطار المنهجي للدراسة :

في هذا المحور تم عرض مختلف الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة، من خلال تحديد مجتمع البحث ، واختيار الحالات المبحوثة التي شملتها الدراسة وفق معايير محددة تخدم أهداف البحث. كما تم توظيف المنهج المناسب لطبيعة الموضوع، مع الاعتماد على تقنية جمع البيانات الملائمة، إلى جانب تحديد مجالات الدراسة . كذلك تم ضبط أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بموضوع البحث، وعرض أبرز الصعوبات التي واجهت الدراسة خلال مراحل إنجازها، بما يضمن الدقة العلمية ويساهم في تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته.

مجتمع البحث :

"هو كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي تحت الدراسة" [11]، أي مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات.

و بالتالي ، تُعدّ **جامعة وهران 2 "محمد بن أحمد" Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed** من أهم المؤسسات الجامعية في الجزائر، وتضم ضمن هيكلها الأكاديمي كلية العلوم الاجتماعية التي تُعتبر فضاءً علميًا متخصصًا في دراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكات الإنسانية وتحليلها.

تُركز هذه الكلية على تكوين الطلبة في مختلف التخصصات ضمن نظام (LMD)، مثل علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية، والأنثروبولوجيا، إضافة إلى تخصصات دقيقة مرتبطة بالمجال الاجتماعي والتنظيمي. كما تهدف إلى إعداد كفاءات علمية قادرة على فهم التحولات الاجتماعية وتفسيرها، وتزويد الطلبة بأدوات منهجية ومعرفية تمكّنهم من إجراء البحوث الميدانية والتحليل السوسيولوجي.

وتسعى الكلية، من خلال نشاطها البيداغوجي والبحثي، إلى المساهمة في معالجة القضايا الاجتماعية الراهنة، وتعزيز الإنتاج العلمي عبر المخابر البحثية، وتنظيم الملتقيات العلمية، بما يعزز دورها كمؤسسة فاعلة في خدمة المجتمع والتنمية الاجتماعية.

[11] علي معمر عبد المؤمن، **مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: الأساسيات والتقنيات والأساليب**، الطبعة الاولى ، دار المطبوعات والنشر، ليبيا ،2008، ص 184.

الحالات المبحوثة :

"هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، أما المعاينة فهي الطريقة التي يتم بموجبها اختيار عينة ملائمة بهدف تحديد خصائص أو مواصفات معينة أو الخروج باستنتاجات عن مجتمع الدراسة"[12]. وعليه تمثلت عينة دراستي في 10 أستاذاتٍ من كلية العلوم الاجتماعية "، تمّ اختيارهن عن طريق العينة القصدية [13]"و هي ذلك النوع من العينات غير الاحتمالية التي يعتمد فيها الباحث على اختيار وحداتها وفق شروط شخصية تخدم البحث وطبيعة مجتمع الدراسة".

وحيث أنّ الباحث يحتاج إلى فهم عميق وشامل للحالة أو الظاهرة محل الدراسة من جهة، ولا يسعى في الوقت نفسه إلى تعميم النتائج على حالات مشابهة من جهة أخرى، فإنه" يُفضَّل أن يعتمد على العينة القصدية، لما توفره من إمكانية استثمار معلومات غنية يتم جمعها من عدد محدود من الحالات".[14]

وفي هذا النوع من العينات، يحرص الباحث على اختيار أفراد يتوفرون على معلومات متنوعة ومكثفة وذات عمق، ويكونون مستعدين لتقديمها. كما يركز على اختيار عينة ثرية بالمعلومات المطلوبة، وفي بيئة أو موقع يسهّل عليه الوصول إلى البيانات الضرورية للحصول على معطيات كافية .

المنهج المتبع :

"هو الكيفية أو الطريقة المتبعة في دراسة موضوع البحث لاكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها "[15]، وبالتالي فالمنهج هو مجموعة الإجراءات والعمليات الضرورية التي يحتاجها الباحث في التعامل مع موضوعه للوصول إلى الأغراض المستهدفة.

---

[12] العقبي الأزهر، مرجع سابق، ص1.

[13] خالد حامد، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، الطبعةالأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 154.

[14] غرابية فوزية، **أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، وكالة المطبوعات، عمان، 1977، ص 44.

[15] شفيق محمد، **البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث المنهجية**، الطبعة الرابعة، المكتبة الجامعية،الاسكندرية، 2000، ص 86.

وفي إطار تحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الكيفي الذي يتناسب مع طبيعة بحثي،" حيث يؤكد المهتمون بمنهجية البحث العلمي أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج المتبع".[16]

التقنية :

"هي عملية جمع الباحث للبيانات المتعلقة بموضوع بحثه، بأدوات تتناسب مع دراسته وأهدافه البحثية ".

وفي دراستي هذه استخدمت الملاحظة؛ "وهي أداة بحث أساسية يعتمد عليها الباحث لجمع بياناته، كما أنها تتناسب مع جميع مناهج البحث الاجتماعي في الاستخدام" .[17]

كل بحث اجتماعي يستخدم الملاحظة بدرجات متفاوتة من الدقة والضبط، وبالتالي تمت دراستي عن طريق الملاحظة المباشرة، حيث تكون عن طريق اتصال الباحث بالأفراد مباشرة وملاحظة سلوكاتهم ، وقد استخدمتها كأداة للتأكد من صحة بيانات المعلومات بنسبة مردودية عالية.

وقد تمت هذه الملاحظة عن طريق المقابلة،" فهي وسيلة من وسائل جمع البيانات في البحوث الاجتماعية، تعني التبادل اللفظي وجهاً لوجه بين الباحث والمبحوثين بهدف الحصول على المعلومات والآراء والاتجاهات الخاصة بهم" [18]، إلى جانب أنها عملية من التفاعل الاجتماعي، تسعى إلى إيجاد العلاقة بين المتغيرين، ولذلك استخدمتها كونها تعتبر مقدمة ضرورية للبحوث الميدانية.

فمن خلال المقابلة النصف موجهة، يمكنني كباحثة في ميدان السوسيولوجيا شرح ما يكون غامضاً من الأسئلة للمبحوثين، وهذا ما يتيح لي فرصة التعمق في الظاهرة، ومن ثم ملاحظة ممارسات المبحوثين وانفعالاتهم وتفسير أسباب التناقض بينهم، من أجل التوصل إلى نتائج موضوعية حول دراستي .

[16] زرواتي رشيد، **مناهج وأدوات البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية** ، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للطباعة والنشر، عمان، 20 **البحث** 04، ص 104.

[17] سالم سماح سالم، **البحث الاجتماعي** ، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان ، 2012، ص 56.

[18] العقبي الأزهر، **"المقابلة"**، محاضرة ضمن مقياس: منهجية وتقنيات البحث 2، مطبوعة بيداغوجية، سنة أولى ماستر: تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2025–2026 ص1 .

مجالات الدراسة :

المدة الزمنية لإنجاز دراستي تحديداً هي منذ أن تمّ ضبط موضوعي من طرف إدارة قسم علم الاجتماع، من 14 ديسمبر 2025 إلى أواخر شهر ماي 2026 .

حيث بدأت الدراسة الاستطلاعية من 14 ديسمبر 2025 إلى غاية 19 ديسمبر 2025 ، أما البناء المنهجي و النظري من 22 ديسمبر إلى غاية 26 مارس 2026 ، توصلا إلى الدراسة الميدانية بما فيها من جمع البيانات مسبقا و تحليلها ، دامت فترتها من 7 أفريل إلى أواخر شهر ماي .

أنجزت دراستي بجامعة محمد بن أحمد وهران 2 ، والتي تعتبر مؤسسة تُعنى بالتكوين الأكاديمي والبحث العلمي في مختلف التخصصات الإنسانية والاجتماعية.

تضمّ الجامعة عدة كليات من بينها: كلية العلوم الاجتماعية، كلية اللغات، الحقوق والعلوم السياسية، وكلية علوم الأرض، إضافةً إلى معهد الصيانة والأمن الصناعي

وقد اخترت كلية العلوم الاجتماعية كمجال مكاني للدراسة، باعتبارها إحدى الكليات التابعة للجامعة، تأسست سنة 1998، وانتسبت منذ 2014 إلى جامعة محمد بن أحمد وهران 2، حيث تُعنى بتكوين الطلبة وتأطيرهم علمياً وبحثياً في مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية، كما تضم عدداً من الأقسام الأكاديمية التي تسهام في العملية التعليمية والبحثية، إضافة إلى احتضانها لمختلف الأنشطة العلمية والبيداغوجية، مما يجعلها فضاءً مناسباً لدراسة موضوع البحث في سياقه الجامعي.

المفاهيم و المصطلحات :

لكل بحث مفاهيمه الخاصة والتي تختلف من بحث إلى آخر تبعًا لصياغة الظاهرة وتحديدها، وتبعًا للنظرية التي يسترشد بها الباحث بما تتضمنه من افتراضات نظرية وتمييزات إيديولوجية، بل إن اختيار المفاهيم في حد ذاته يعكس ذلك التوجه النظري للباحث.[19]

وبالتالي، فإن أهمية قيام الباحث في علم الاجتماع بالتحديد الدقيق لمفاهيم بحثه تنبع أساسًا من كون أن المعيار الأول لإنجاز أي بحث جيد يأتي من الاهتمام بجميع المتغيرات المؤثرة في موضوع البحث، أما المعيار

[19] سعيد ناصف، **"محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها لدراسات وبحوث ميدانية "**، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 1997، ص24-25.

الثاني فيتمثل في الالتزام بالدقة في التعبير [20]. ومنه يتم هذا التحديد عن طريق جميع المصطلحات التي يتضمنها البحث سواء بخصوص الموضوع أو الفرضية الخاصة به.

ومن هنا تطرقنا إلى تحديد المفاهيم التالية :

الحراك المهني ، التقدم المهني ، الاندماج ، الأستاذة الجامعية .

1- الحراك :

لغة:

الأصل اللغوي: مشتق من الفعل (حَرَكَ)، يُقال "حَرَكَ، حَرَكَةً"، وحَرّك الرجل بمعنى خرج من سكونه.

المعنى العام: هو الانتقال من موضع إلى آخر، ومن حالة إلى أخرى.[21]

الحراك المهني :

اصطلاحا :

يعني تغيير ملحوظ في الوضع المهني للفرد ، و الذي يتطلب مستويات مهنية متدرجة وفقا لأسس معينة يمكن من خلالها التغيير في المهنة . [22]

وبالتالي ، الحراك المهني هو ذلك التغيّر أو الانتقال الذي يطرأ على الوضعية المهنية للأساتذة الجامعية داخل المؤسسة، سواء كان هذا الانتقال عموديًا (كالصعود إلى منصب أعلى أو النزول إلى منصب أدنى) أو أفقيًا (كالانتقال من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى) ،

بحيث يعكس آليات التنظيم الجامعي والعلاقات المهنية والاجتماعية التي تؤثر في مسار الأستاذة ومكانتها داخل المؤسسة.

[20] طلعت همام ، **سين وجيم عن مناهج البحث العلمي** ، الطبعة الأولى، دار عمار، عمان، الأردن، 1984،ص81.

[21] سميرة مشري ، **"مفهوم الحراك الاجتماعي والمهني،"** المحاضرة الأولى، مطبوعة محاضرات في مقياس: الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2023-2024، ص 01.

[22] سعيد خالد حسن، **علم الاجتماع**، مركز الدراسات والأبحاث، مؤسسة خالد حسن، القاهرة، 2009، ص 16.

2- التقدم المهني :

اصطلاحا :

هو جزء من البناء التنظيمي الذي يتضمن التطور و الترقية المستمرة بناء على موضوعية محددة و هي توفر المؤهلات و المهارات المطلوبة.[23]

و منه ، التقدم المهني هو التطور الذي تحققه الأستاذة الجامعية في مسارها الوظيفي، سواء بالترقي الأكاديمي، اكتساب الخبرات البحثية أو التعليمية، أو زيادة المسؤوليات، مما يعزز اندماجها الاجتماعي والمهني داخل المؤسسة الجامعية وقدرتها على تحقيق أهدافها الأكاديمية والشخصية.

3- الاندماج الاجتماعي:

لغة :

الاندماج في أصله اللغوي مشتق من فعل "اندَمَجَ"، ويحمل دلالات الدخول والتمكن والاستقرار، ويعني: الدخول والتمكن، كما يُقال: "اندمج الشيء في الشيء"، أي دخل فيه واستقر وثبت.[24]

اصطلاحا :

يُقصد بالاندماج شعور الفرد بالانتماء إلى مجتمعه والقدرة على التكيف معه. يتحقق هذا الاندماج عندما تتوفر للفرد فرص العمل التي تمنحه دوراً في بناء المجتمع، حيث تصبح لديه حقوق وواجبات تجعله شخصاً مسؤولاً وقادراً على تحقيق طموحاته.[25]

إذن ، الاندماج الاجتماعي هو قدرة الأستاذة الجامعية على التكيف والاندماج داخل المجتمع الأكاديمي عبر تبني القيم والمعايير المؤسسية، والمشاركة الفعّالة في الأنشطة المهنية والتعليمية والبحثية، ما يمكنها من أداء دورها الاجتماعي والمهني بفاعلية ويعزز شعورها بالانتماء داخل المؤسسة الجامعية.

---

[23] زيار نانو،**"استراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي"**، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية ، جامعة سطيف 2، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2017، ص 99.

[24] ابن منظور، **لسان العرب**، الطبعة الرابعة، دار إحياء التراث العربي، بيروت ، 1999، ص 401.

[25] لوسداد زين الشرف،**" الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJوكالة دعم تشغيل الشباب - ANSEJبجي الصديقية - وهران)"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: علم اجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2011/2012، ص 20.

4- الأستاذة الجامعية :

اصطلاحا :

هي محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهي العمود الفقري في تقدم الجامعة وهي مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفائتها وانتاجها يتوقف نجاح الجامعة.[26]

و بالتالي ، الأستاذة الجامعية هي شخصية أكاديمية تلعب دوراً محورياً في منظومة التعليم الجامعي من خلال البحث، التدريس، وخدمة المجتمع، وتمثل حلقة الوصل بين المعرفة والممارسة الأكاديمية.

يتميز دورها بتفاعلها مع الطلاب والزملاء والمؤسسة، وبقدرتها على المساهمة في تطوير العملية التعليمية والبحثية، مما يعكس تقدم الجامعة ويعزز اندماجها الاجتماعي والمهني داخل الوسط الجامعي.

صعوبات البحث:

واجهت في هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات خلال مراحل الإنجاز، والتي تنوعت بين صعوبات ميدانية وزمنية. فقد تمثلت الصعوبات الميدانية أساساً في صعوبة التنسيق مع بعض المبحوثات وتحديد مواعيد مناسبة لإجراء المقابلات، نظراً لتعدد انشغالاتهن المهنية والأكاديمية وتداخل مسؤولياتهن داخل المؤسسة الجامعية، الأمر الذي انعكس على سير عملية جمع المعطيات الميدانية.

أما من الجانب الزمني، فقد تمثلت أبرز الصعوبات في ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة، مما شكل تحدياً في التوفيق بين مختلف مراحل البحث، من جمع البيانات وتحليلها وصياغة النتائج، وهو ما استدعى قدراً كبيراً من التنظيم وإدارة الوقت لضمان استكمال البحث وفق الأهداف المسطرة.

[26] نادية عيادي ومراد كشيشب، **"السمات الشخصية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين"**، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر، المجلد 06، العدد 03، سبتمبر 2022، ص 66.

في إطار هذه الدراسة، تم تقسيم العمل إلى مقدمة عامة و جانبين أساسيين: جانب نظري وجانب تطبيقي، وذلك وفق منهجية علمية تهدف إلى الإحاطة بموضوع البحث من مختلف زواياه، وصولا إلى الخاتمة العامة.

فيما يخص المقدمة العامة، فقد تم بناؤها وفق أسس منهجية البحث العلمي، حيث تضمنت تحديد الإطار التصوري العام والخاص للدراسة، ثم عرض الإشكالية والفرضيات، ثم التطرق إلى المقاربة المنهجية المعتمدة، إضافة إلى مجالات الدراسة ، وصولا إلى عرض أبرز الصعوبات التي واجهت إنجاز هذه الدراسة.

و فيما يتعلق بالجانب النظري، فقد تم تخصيص فصل واحد بعنوان: الحراك المهني والاندماج الاجتماعي في الوسط الجامعي، وتناول هذا الفصل أربعة عناصر رئيسية، شملت: الإطار العام للحراك المهني، والترقية المهنية باعتبارها آلية من آليات الحراك المهني، إضافة إلى العوامل المهنية الداعمة لعملية الاندماج الاجتماعي، ثم التحديات التي تواجه هذا الاندماج في ظل تداخل الأدوار المهنية والأسرية داخل الوسط الجامعي.

أما الجانب التطبيقي، فقد خُصص له فصل واحد تناول موضوع الحراك المهني وتأثيره على الاندماج الاجتماعي، من خلال النزول إلى الميدان بهدف التحقق من الفرضيات المطروحة. وقد شمل هذا الفصل تقديم المؤسسة محل الدراسة والحالات المدروسة ومعايير اختيارها، ثم الانتقال إلى تحليل المعطيات الميدانية، وصولًا إلى عرض النتائج المتوصل إليها.

في الخاتمة العامة، تم التحقق من صحة الفرضيات، والتوصل إلى نتائج تعزز فهم الظاهرة المدروسة. كما تم إبراز مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات وتعزيز الاندماج الاجتماعي في الوسط الجامعي. بالإضافة إلى ذلك، تم إدراج قائمة الملاحق التي تضمنت أدوات البحث، وكذلك قائمة المراجع والمصادر المعتمدة، وفقاً للمنهجية العلمية المتبعة.

الفصل الأول : الحراك المهني والاندماج الاجتماعي في الوسط الجامعي.

تمهيد

يُعدّ الوسط الجامعي فضاءً اجتماعياً ومهنياً تتقاطع فيه الأدوار وتتفاعل داخله مسارات الفاعلين وفق ديناميات معقدة، لعلّ أبرزها الحراك المهني والاندماج الاجتماعي. فالحراك المهني يمثل أحد المؤشرات الأساسية لفهم تطور المسار الوظيفي للأستاذ الجامعي، وما يرتبط به من انتقالات وترقيات تعكس مستوى الكفاءة والجهد المبذول داخل الحقل الأكاديمي. وفي المقابل، يشكّل الاندماج الاجتماعي بعداً مكمّلاً لهذا الحراك، إذ يعبّر عن درجة انسجام الأستاذة مع محيطها المهني وقدرتها على بناء علاقات تفاعلية داخل المؤسسة الجامعية.

وتتداخل هذه العملية مع جملة من العوامل المهنية والتنظيمية، التي تساهم في توجيه مسار الأستاذة الجامعية، سواء من خلال فرص الترقية المهنية أو عبر الانخراط في النشاطات البحثية والعلمية التي تعزز مكانتها داخل الوسط الأكاديمي. كما تلعب الخبرة المهنية دوراً محورياً في ترسيخ الاستقرار والشعور بالانتماء، بما ينعكس بشكل فعّال على الأداء المهني وجودة الإنتاج العلمي.

غير أنّ هذا المسار لا يخلو من صعوبات، خاصة في ظل تعدد الأدوار التي تمارسها الأستاذة الجامعية، وما ينجم عنها من ضغوط مهنية وأسرية قد تعيق تحقيق التوازن المطلوب، وتؤثر على مستوى اندماجها داخل الوسط الجامعي. الأمر الذي يفرض ضرورة تبني استراتيجيات فعّالة للتكيف والتوفيق بين مختلف الأدوار.

وعليه، يأتي هذا الفصل ليتناول الحراك المهني في الوسط الجامعي من حيث أسبابه وأنواعه وأشكاله، مع إبراز دور الترقية المهنية كآلية أساسية لتحقيقه، ثم التطرق إلى العوامل المهنية الداعمة للاندماج الاجتماعي، وصولاً إلى تحليل التحديات المرتبطة بتداخل الأدوار وانعكاساتها على مسار الأستاذة الجامعية.

أولا: الإطار العام للحراك المهني في الوسط الجامعي

1. أسباب الحراك المهني:

- التغير الاجتماعي:

إن كلمة تغير تدل على تحول وتبدل هذا الشيء بغيره، ويُعرَّف في معجم العلوم الاجتماعية التغير الاجتماعي على أنه كل تحول يقع في بناء المجتمع، ونظمه الاجتماعية، أو في وظائفه خلال فترة زمنية معينة، ويشمل كل تغير يقع في البناء الطبقي، ونظمه الاجتماعية، أو في العلاقات الاجتماعية أو في القيم والمعايير التي تؤثر على سلوك الأفراد والتي تحدد مكانتهم وأدوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.[27]

وينظر علماء الاجتماع المعاصرون إلى التغير الاجتماعي على أنه ظرف عادي للمجتمع، من خلال تحديد أبرز صور المجتمع المعاصر التي لخصها في النقاط التالية:

تعتبر ظاهرة التغير صفة ملازمة لأي مجتمع وأي ثقافة، يمكن ملاحظتها بصورة مستمرة.[28]

لا يمكن عزل هذه التغيرات عن البعد الزماني والمكاني، كونها تحدث في سلسلة متصلة من الحلقات، وبالتالي فهي لا تعتبر بالضرورة من مظاهر أزمات آنية تتطلب إعادة البناء.

وتتعدد العوامل المؤثرة في الحراك المهني بتعدد الظروف والبيئات التي تساعد على التهيئة في الحركات أو تعرقلها، كما تختلف هذه العوامل من مجتمع لآخر، وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد في انتقال الفرد في مجتمعه وتؤثر بشكل ما على استجاباته، [29] وتتمثل هذه العوامل الاجتماعية في :

---

[27] مراد رمزي خرموش ، **"دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي نحو القطاع العام"**، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 63.

[28] أسامة براح، بسمة كلاع، **"الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز– تبسة –"**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (تخصص: تنظيم وعمل)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة –، السنة الجامعية 2023/2022، ص 51.

[29] سهيلة محمد عباس ،**إدارة الموارد البشرية**،دار النشر و التوزيع، الاردن ، 2007، ص356.

العلاقات الاجتماعية: وتمثل العلاقات الاجتماعية إحدى الآليات المهمة التي تساعد على الحراك الاجتماعي، حيث تلعب الصداقة والزمالة والتعارف دورًا فعالًا في خلق قنوات تساعد في الحراك العمودي إلى الأعلى في السلم الاجتماعي، وفقًا لما يملكه الفرد من رصيد اجتماعي كبير، وشبكة اجتماعية واسعة مع من يملكون المراكز والمناصب العليا أو مع أصحاب النفوذ والثروات والمكانة الاجتماعية العالية في المجتمع. تغير البيئة الإنسانية والاجتماعية، ومدى تأثير هذه البيئة في تغير الوضع الاجتماعي للأفراد، وما يصاحبه من احتفاظهم بالمراكز العالية، وعكس ذلك فيحدرون أسفل السلم الاجتماعي.

و معنى ذلك ، أن العلاقات الاجتماعية هي احدى الآليات التي تعزز الحراك المهني ، حيث تتيح الشبكات المهنية والصداقة والتعارف فرص الترقي و الوصول إلى المناصب للأستاذة الجامعية ، مما يدعم تقدمها المهني واندماجها في الجامعة .

وسائل الاتصال: فكلما ازدادت وسائل الاتصال بين الناس وبين الجماعات، كلما شجع هذا على الحراك الاجتماعي، وكلما وضعت المعوقات والقيود أمام سهولة الاتصال، عوق هذا فرص الحراك، ولذلك فإن المجتمع الذي يتميز بكثرة وسائل الاتصال يتميز في الوقت نفسه بكثرة الحراك، لأن الاتصال في حد ذاته يحطم الحواجز التي تفصل الناس بعضهم عن الآخر، ويسمح لهم بالارتقاء في السلم الاجتماعي.[30]

هذا يشير إلى أن وسائل الاتصال تعتبر عامل يساهم في الحراك المهني ، لأنها تكسر الحواجز بين الأفراد ، ما يمكنهم من الوصول إلى فرص الترقي والمشاركة داخل المؤسسة . فنجد أن الأستاذة الجامعية من خلال البريد الإلكتروني تستطيع التواصل و بناء علاقات مهنية أوسع ، مما يعزز حراكها المهني وانخراطها في الوسط الجامعي.

<u>التأهيل المهني:</u> ويقصد به ارتفاع مستوى التأهيل المهني للأفراد، وما يرتبط به من ارتفاع مستوى الدخل والمكانة الاجتماعية. فالأفراد الذين يتمتعون بتأهيل مهني كبير تُعد فرصهم أكبر من أقرانهم في إمكانية الارتقاء والصعود في السلم الاجتماعي المهني.

ومعناه ، أن التأهيل المهني يشير إلى اكتساب الفرد للمعارف و المهارات اللازمة للارتقاء في السلم الوظيفي وتحسين مكانته الاجتماعية. فالأستاذة الجامعية الحاصلة على شهادات متقدمة أو دورات تدريبية متخصصة تكون أكثر قدرة على الترقّي والمشاركة في مشاريع بحثية .

[30] سهيلة محمد عباس ، مرجع سابق ،ص 356

العوامل الاقتصادية: والتي لها دور في حراك الفرد، وتتمثل هذه العوامل في:

الدخل المادي للفرد: ويؤكد الكثير من العلماء على أهمية الدخل كأحد العوامل المهمة المؤدية إلى الحراك. أي أنه ليس مجرد وسيلة للعيش، بل يمثل رأس مال يمكن استثماره في تطوير المهارات، المشاركة في أنشطة مهنية، أو الحصول على امتيازات تعزز التقدم الوظيفي.

فتوفر الموارد المالية يسمح للأستاذة بالاشتراك في دورات تدريبية متقدمة أو برامج تأهيلية، مما يرفع من كفاءتها المهنية ويعزز فرصها في المناصب العليا.

التغير في البناء المهني: يشير إلى تغيير الأفراد لوظائفهم، وهذا التغير يساهم في عملية الحراك المهني نحو الأفضل للفرد.

فمثلا : الأستاذة الجامعية التي تنتقل من وظيفة تعليمية أساسية إلى منصب إداري أو رئاسة لجنة أكاديمية تزداد قدرتها على التأثير في القرارات المؤسسية، مما يعكس حراكها المهني ويقوي موقعها داخل الجامعة.

العوامل الثقافية: إن نشر الثقافة والتربية بين الأفراد يساعد في الحراك، فيصبح المجتمع قادرًا على استثمار القدرات المكتسبة، ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة والحرية. وقد أصبحت الشهادات الجامعية، التي لم تكن تُذكر في أقطار العالم الثالث حتى مطلع هذا القرن، قوة فاعلة في دفع عملية الحراك الاجتماعي؛ فالتعليم يساعد على رفع المستوى العلمي للمجتمع مما يؤدي إلى حدوث الحراك.

و المقصود من ذلك، أن مساهمة الثقافة والتعليم في تعزيز الحراك المهني، تمنح الأستاذة الجامعية المعرفة والمهارات اللازمة لتطوير موقعها الوظيفي والاجتماعي داخل المؤسسة.

مثلا : قراءة الأبحاث والمراجع الحديثة والتفاعل مع المستجدات العلمية يرفع من مستوى إنتاجها الأكاديمي، ما يزيد من فرصها في المناصب العليا.

العوامل الشخصية: وتتمثل في الدافعية، والتي ترتبط بسلوك الفرد والطموح المهني والقدرات والاستعدادات والمهارات التي تجعل الفرد يسعى إلى الحراك المهني نحو الأفضل.[31]

بالتالي الطموح المهني يدفع بالاستاذة الجامعية الى الإبداع والابتكار في التدريس والبحث ، فمثلا ، الأستاذة التي تتميز بالانضباط وتنظيم الوقت تتمكن من إنجاز مشاريع بحثية متعددة، ما يعزز فرص ترقيتها ومسؤولياتها الأكاديمية.

2. أنواع الحراك المهني في الجامعة:

إن دراسة الحراك المهني تجعلنا نميز بين نوعين أساسيين من الانتقال داخل السلم المهني، وذلك تبعًا لطبيعة الحركة التي يشهدها الموقع الوظيفي للفرد واتجاهها.

أ/ الحراك المهني الأفقي: ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن بشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني، أو هو تغيير المؤسسة تماماً والالتحاق بمؤسسة أخرى ولكن لابد أن يحافظ على نفس المهنة.[32]

معنى ذلك ، أن الحراك المهني الأفقي هو تنقل الأستاذة الجامعية بين مواقع أو مهام مختلفة مع الاحتفاظ بنفس الرتبة والامتيازات المهنية.

مثلا :

-تغيير المؤسسة الجامعية مع الحفاظ على نفس الرتبة :

انتقال أستاذة محاضرة من جامعة إلى أخرى مع احتفاظها بنفس الدرجة العلمية ونفس الامتيازات المهنية. هنا يتم الانتقال داخل نفس المستوى في الهرم الأكاديمي، دون تغير في المكانة، لكن مع إعادة تشكل شبكات العلاقات المهنية وآليات الاندماج داخل الوسط الجديد.

-انتقال بين الأقسام داخل نفس الكلية:

أستاذة تنتقل من قسم علم الاجتماع إلى قسم علم النفس، مع بقائها بنفس الرتبة الأكاديمية.

---

[31] أحمد زكي بدوي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 332.

[32] مفيدة لقط، **"الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني في المؤسسة: دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVAأولاد صالح الطاهير - جيجل –"**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، السنة الجامعية: 2022/2021، ص. 70.

-التحول من التدريس الحضوري إلى التعليم عن بُعد :

انتقال الأستاذة إلى نمط تدريس مختلف داخل نفس الرتبة، كأن تُكلَّف بالتدريس عبر المنصات الرقمية بدل القاعات التقليدية. يتغير الإطار التنظيمي للعمل، لكن دون تغير في وضعها المهني.

ب/ الحراك المهني العمودي وله اتجاهان :

❖ **الحراك المهني الصاعد :**يتم فيه انتقال الأفراد من مراكز مهنية سفلى إلى مراكز مهنية عليا، وذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة، وفي معظم الأحيان يكون هذا الحراك مصحوباً بزيادة في الأجر وهو ما يسمى بالترقية المهنية.[33]

و المقصود من ذلك ، أن الحراك المهني الصاعد هو ترقية الأستاذة الجامعية من رتبة أقل إلى رتبة أعلى، مع زيادة المسؤولية والسلطة والأجر، مما يعزز مكانتها المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة.

مثلا :

-الترقية من أستاذة محاضرة قسم "ب" إلى أستاذة محاضرة قسم "أ" :

حيث تزداد مسؤولياتها في التدريس والإشراف الأكاديمي، مما يعزز مكانتها المهنية داخل الكلية.

-الترقية نتيجة إدارة مشروع بحثي كبير ممول من الدولة :

تعزز مكانتها الأكاديمية وتوسع شبكة علاقاتها المهنية داخل الجامعة وخارجها.

-أو الانتقال من التدريس فقط إلى الجمع بين التدريس، البحث والإدارة:

صعود في السلم الوظيفي، مع تعزيز سلطتها ومكانتها الاجتماعية بين الزملاء والطلبة.

[33]. مفيدة لقط، مرجع سابق، ص 70

❖ **الحراك المهني النازل:** هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من الأولى، أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلى ويكون ذلك نتيجة عقوبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية.[34]

هنا يكون الحراك المهني نحو الأسفل، أي انتقال الأستاذة الجامعية من رتبة أعلى إلى رتبة أدنى في السلم الوظيفي، غالبًا نتيجة عقوبة أو إعادة تنظيم، مما يقلل من سلطتها ومكانتها المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة.

مثلا :

-تخفيف المهام البحثية أو الإدارية :

تكليفها بمسؤوليات تعليمية فقط بدل الجمع بين التدريس والإشراف والبحث، ما يقلل من مكانتها المهنية.

-إلغاء مشروع بحثي كانت مسؤولة عنه :

فقدان إشراف مشروع كبير يقلل من نفوذها الأكاديمي واعتراف الزملاء بها.

-تنازل الأستاذة الجامعية عن مهام الإشراف على الطلبة :

أي أن الأستاذة تتخلى عن جزء من مسؤولياتها الأكاديمية المرتبطة بتوجيه وإرشاد الطلبة ، ما يؤدي إلى تراجع سلطة القرار لديها داخل المؤسسة، ويقلل من دورها في صنع القرار ، ويؤثر على مكانتها المهنية والاجتماعية بين الزملاء وداخل الشبكات المهنية الجامعية.

[34] مفيدة لقط، مرجع سابق، ص 70.

3. أشكال الحراك المهني في الجامعة :

أ/ الترقية المهنية :

هي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات و الواجبات و الصلاحيات ، فالترقية هي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري و شغله لمنصب أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية و معنوية . [35]

معناه ، أن الترقية تساهم في تعزيز مكانة الأستاذة الجامعية داخل السلم الإداري، وزيادة تأثيرها ومسؤولياتها، وتقوية اندماجها الاجتماعي والمهني بالمؤسسة.

أهميتها :

تحظى الترقية بأهمية بالغة بالنسبة للإدارة والعاملين على حد سواء، ويمكن توضيح أبعاد هذه الأهمية كما يلي:

- بالنسبة للإدارة ، تكمن في تحقيق ما يلي :

الكشف عن قدرات وإنجازات الأفراد العاملين، مما يدعم فعالية إدارة الموارد البشرية في تخطيط سياساتها المختلفة.

تمكين الإدارة من استثمار نظام الترقية في تخطيط برامجها الإنتاجية، وتحفيز العاملين على تحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية رغبة في الحصول على مركز وظيفي أعلى.

تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين وجذب الكفاءات المطلوبة في المستقبل.

تلبية الحاجات المادية والمعنوية للعاملين من خلال الحوافز المرتبطة بالمناصب الأعلى. [36]

و بالتالي، الترقية مهمة للإدارة لأنها تكشف قدرات العاملين، تحفز الإنتاجية، تحقق الاستقرار الوظيفي، وتلبي الحاجات المادية والمعنوية للعاملين.

[35] أحمد زكي بدوي ، مرجع سابق، ص332_334.

[36] نادر أحمد أبو الشيخة، **إدارة الموارد البشرية**، دار صفاء، الطبعة الأولى، الأردن، 2000، ص 186 .

- بالنسبة للعاملين ، من خلال :

رفع الروح المعنوية للعاملين الحاليين.

توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاجية والتميز في العمل.

خفض معدل الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.

زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين.

و بذلك ، تعزز الترقية الدافعية والإنتاجية للاستاذات ، وتحافظ على الخبرات، و تحفزهن على الأداء المتميز ضمن المؤسسة الجامعية. [37]

ب/ النقل الوظيفي :

يعتبر النقل الوظيفي آلية لإعادة ترتيب المواقع داخل التنظيم، حيث ينتقل الموظف إلى وظيفة موازية في نفس المستوى، مع الحفاظ على مكانته المهنية ورأسماله الوظيفي دون صعود أو نزول في السلم الإداري.

و يعرف على أنه حركة أفقية داخل نفس المستوى الإداري، حيث لا يصاحبه تغيير في الأعباء والمسؤوليات أو زيادة في المزايا. وتتم عملية النقل عندما تدرك الإدارة أن بعض الموظفين بحاجة إلى إعادة توجيه نحو وظائف تتلاءم أكثر مع قدراتهم ومهاراتهم، خاصة إذا تبيّن أن الوظيفة الحالية لا تتناسب مع صفاتهم أو مؤهلاتهم، مما يستدعي نقلهم إلى موقع يمكنهم من إبراز كفاءاتهم ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم . [38]

و بالتالي النقل الوظيفي هو حراك مهني أفقي ، حيث يعاد توجيه الأستاذة الجامعية إلى موقع موازٍ يتناسب أكثر مع قدراتها، دون تغيير في رتبتها، بهدف تحسين أدائها وتعزيز تفاعلها داخل المؤسسة.

[37] يوسف حجيم الطائي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006، ص 496–497.

[38] منير نوري، **الوجيز في تسيير الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2015، ص 119 .

أهميته :

تتمثل أهمية النقل الوظيفي في تمكين المؤسسة من تحسين جودة وكفاءة الموظفين بدلاً من مجرد زيادة عددهم.، وإتاحة الفرصة للعمال لتحقيق تطلعاتهم وتطوير مساراتهم المهنية. كما يساهم النقل في تحقيق التوافق بين كفاءة العامل المهنية ومتطلبات الوظيفة المسندة إليه، مما يخلق تحديات مهنية تدفع إلى رفع الكفاءات و إثراء المعارف والخبرات. [39]

ومنه ، يتيح النقل الوظيفي للأستاذة الجامعية الانتقال إلى وظائف تتلاءم مع قدراتها، مما يعزز تطوير مهاراتها ومعارفها و يحسن كفاءتها المهنية.

مثلا :

نقل أستاذة من قسم علم الاجتماع إلى قسم علم النفس داخل نفس الكلية، مع الاحتفاظ بنفس الرتبة والأجر، بهدف توظيف خبراتها البحثية والتعليمية في مجال أكثر ملاءمة لتخصصها، مما يعزز كفاءتها المهنية و انخراطها الاجتماعي داخل القسم الجديد.

[39] صالح مهدي وآخرون، **إدارة الأعمال**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007 ص207، نقلاً عن د. توفيق بوخدوني، مقياس الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر، السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2002-2021،ص11.

ثانيا: الترقية المهنية كآلية للحراك المهني .

1. مصادر الترقية المهنية:

الترقية من الداخل:

هي الترقية التي يتم فيها رفع العامل إلى مركز أعلى داخل نفس المؤسسة. و من مميزاتها ، زيادة التحفيز لدى العاملين وتعزيز إنتاجيتهم ورفع الروح المعنوية. كما أنها تعزز الرضا الوظيفي من خلال إتاحة فرص التدرج وتحمل المسؤوليات، مع الجمع بين التقدير المادي والمعنوي، مما يمنح العامل شعورًا بالرضا والاعتراف بمجهوده داخل المؤسسة.[40]

و منه الترقية الداخلية هي رفع العامل إلى مركز أعلى داخل نفس المؤسسة، وتعمل على تحفيزه وزيادة إنتاجيته وتعزيز رضاه الوظيفي.

الترقية من الخارج :

تتم الترقية من خلال اختيار العاملين من خارج المؤسسة. وتميل بعض المؤسسات إلى هذا النوع من الترقيات بهدف تعزيز الكفاءات داخل المؤسسة بقدرات جديدة، مما يساعد على تجنب الجمود الوظيفي وإدخال مهارات حديثة تدعم الأداء وتطوير العمل.[41]

[40] رحاب بوكحنون ، مرجع سبق ذكره، ص 44.

[41] رحاب بوكحنون ، مرجع سبق ذكره، ص 45.

2. أنواع الترقية المهنية:

أ/ الترقية في الدرجة :

إن الترقية في الدرجة هي ترقية الموظف من درجة إلى درجة أخرى بعدها مباشرة في ذات الرتبة(من 1 الى 12)، وذلك تبعاً لكفاءة الموظف وبعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، و تبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد إجراء دورة تكوين. مما يعني أن الموظفين الذين لم يتوفر فيهم شرط الأقدمية، ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مبدئياً للوصول إلى الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى، فإنه يمكن ترقيتهم إلى الدرجة.[42]

المدة : تخضع لثلاث فترات زمنية: الدنيا سنتان ونصف، المتوسطة ثلاث سنوات، والقصوى ثلاث سنوات ونصف.

معنى ذلك ، أن الترقية في الدرجة هي انتقال الموظف من درجة إلى درجة أعلى ضمن نفس الرتبة ، وفقاً لمعياري الكفاءة والأقدمية المهنية. كما تخضع هذه الترقية لتقييم السلطة المختصة بالتعيين ولعملية التنقيط الإداري. ويمكن أيضاً الاستفادة منها بعد الخضوع لتكوين مهني يؤهل الموظف لاستيفاء شروط الانتقال إلى درجة أعلى.

مثلا :

أستاذة جامعية في رتبة "أستاذة محاضرة ب" قضت السنوات اللازمة للأقدمية وشاركت بنجاح في دورات تكوينية متخصصة في مجالها الأكاديمي. بعد تقييم أدائها البحثي والتدريسي من قبل اللجنة المختصة، تمت ترقيتها إلى الدرجة الأعلى ضمن نفس الرتبة، أي "أستاذة محاضرة ب – الدرجة العليا". يعكس هذا الانتقال التقدمي الحراك المهني الرأسي داخل البنية الجامعية، ويُظهر كيف تُدمج الكفاءة والأقدمية والدورات التكوينية في آلية الانتقال بين الدرجات.

ب/ الترقية في الرتبة :

يقصد بالترقية في الرتبة انتقال الموظف من وظيفة ذات مستوى معين ونظام قانوني محدد، مع مجموعة من الحقوق والواجبات، إلى وظيفة أخرى تحمل رتبة أعلى. ويعني ذلك تقدم الموظف في مساره المهني بما

[42] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 182 .

يتوافق مع السلم الوظيفي، حيث ترتبط الرتبة الأعلى بواجبات ومسؤوليات أكبر، إضافة إلى حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.[43]

و بذلك ، الترقية في الرتبة هي انتقال الموظف من وظيفة ذات مستوى معين ونظام قانوني محدد، مع مجموعة من الحقوق والواجبات، إلى وظيفة أخرى تحمل رتبة أعلى. ويعني ذلك تقدم الموظف في مساره المهني بما يتوافق مع السلم الوظيفي، حيث ترتبط الرتبة الأعلى بواجبات ومسؤوليات أكبر، إضافة إلى حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.

تُعد الأقدمية في العمل العامل الأساسي في الترقية إلى الرتبة . أي أن الأقدمية في العمل تحدد أحقية الموظف بالترقية، فكلما طالت خبرته المهنية زادت فرصه للارتقاء في الرتبة.

مثلا :

أستاذة جامعية في رتبة "أستاذة محاضرة ب" حققت إنجازات بحثية مميزة وشاركت في لجان علمية داخل الجامعة. نتيجة لذلك، تمت ترقيتها إلى رتبة "أستاذة محاضرة أ"، ما عزز مكانتها المهنية داخل المؤسسة. يوضح هذا الانتقال كيف ينعكس الحراك الرأسي في الرتبة على المسؤوليات الأكاديمية والبحثية، ويزيد من الاعتراف الاجتماعي والمهني بكفاءتها.

3. أسس الترقية المهنية :

أ/الترقية على أساس الاقدمية :

يقصد بالأقدمية: أولوية أو أسبقية حصل عليها العامل لطول خدمته في عمل معين، والتي تُؤخذ بعين الاعتبار عند ترقيته إلى وظيفة أعلى من الوظيفة الحالية. يعني ذلك أن العامل الأقدم يحظى بالترقية، كما أن الأقدمية في العمل لابد أن يتصف بها الفرد من أجل ترقيته.[44]

فمن خلال الأقدمية، يتم إعطاء الأولوية للترقية للأستاذة الجامعية التي قضت فترة أطول في العمل الأكاديمي داخل الجامعة.

---

[43] محمد أنس قاسم جعفر، **مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري**، سلسلة قانون المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 124.

[44] بوراس أمينة، "**أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة**"، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، المجلد 10، العدد 2، 2021، ص 337.

ب/الترقية على أساس الكفاءة:

عندما ترغب المؤسسة في ترقية أحد الأفراد العاملين فيها، لابد من الأخذ بمبدأ الكفاءة لضمان اتخاذ قرار عادل في الترقية، بحيث يُوضع الفرد المناسب وفق قدراته ومهاراته في العمل المناسب. ويجب أن تُعمم الحوافز أو المكافآت، بما في ذلك الترقية، بهدف تشجيع الأفراد الذين يبذلون جهودًا أكبر ويملكون مهارات ومعارف أعلى، مما يؤدي إلى الاتقان في العمل .[45]

بمعنى أنه ، عند ترقية الأستاذة الجامعية، تُراعى كفاءتها وقدراتها، وتُمنح الحوافز للتي تبذل جهدًا أكبر وتملك مهارات ومعارف أعلى، لتعزيز الإتقان في عملها الأكاديمي.

ج/الترقية على أساس الاقدمية و الكفاءة معا :

تعتمد الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف العليا وبالجدارة للوظائف القيادية، ومن مبررات هذه القاعدة أن الوظائف الأدنى في الإدارة لا تتطلب الكفاءة والجدارة بقدر ما تتطلب الخبرة والممارسة التي يكتسبها الموظف بالأقدمية، أما الوظائف العليا فتتطلب المهارة والكفاءة لأن هذه الأخيرة لا تكتسب بالأقدمية.

وبذلك، فإن الوظائف الشاغرة تقسم إلى قسمين: القسم الأول يخص الترقية بالأقدمية، أما القسم الثاني فيخص الترقية على أساس الجدارة، وبذلك يكون الموظفون متساوين في الترقية ولا يكون هناك تحيز. فالموظف الذي له مهارات وقدرات وكفاءات يترقى على أساس الترقية بالكفاءة، لأن الترقية بالكفاءة تتم على أساس مهارة الموظف وكفاءته، بشرط أن يكون قد قضى مدة زمنية في وظيفته ليصبح مؤهلاً لشغل وظيفة عليا، وهنا تؤخذ الكفاءة والأقدمية معًا عند ترقية الموظفين.[46]

في هذه الحالة ، نرى أن ترقية الأستاذة الجامعية تعتمد على الأقدمية للوظائف العادية في القسم ، حيث تُراعى خبرتها في العمل، وعلى الكفاءة والجدارة للوظائف القيادية مثل رئاسة شعبة أو لجنة، بحيث تُراعى خبرتها ومهاراتها الأكاديمية معًا عند شغل المناصب العليا.

[45] سهيلة محمد عباس ، مرجع سبق ذكره ،ص 363-364..

[46] صلاح الدين محمد عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)**، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 323.

ثالثا: العوامل المهنية الداعمة للاندماج الاجتماعي.

1.أثر المشاركات و المبادرات البحثية في تعزيز الانخراط المهني :

يُعدّ الانخراط المهني للأستاذة الجامعية نتيجة للتفاعل الديناميكي بين إمكاناتها الذاتية من جهة، والبيئة الأكاديمية الداعمة من جهة أخرى. وتبرز المبادرات البحثية باعتبارها من أبرز قنوات هذا الانخراط؛ إذ تسعى الأستاذة إلى تعزيز حضورها العلمي من خلال تكثيف إنتاجها الأكاديمي، سواء عبر نشر الأبحاث المحكمة، أو المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، أو تأليف الكتب المتخصصة، وهو ما يساهم في ترسيخ ارتباطها بمهنتها وبالمؤسسة الجامعية التي تنتمي إليها. [47]

و بذلك ، يمكن تفسير هذا الأثر من خلال ثلاثة أبعاد اجتماعية أساسية:

بناء الهوية المهنية: لا تقتصر المبادرات البحثية على كونها مجرد كمية من الأعمال المنجزة، بل تمثل وسيلة تبني من خلالها الأستاذة شخصيتها العلمية؛ إذ تخرجها من إطار الأداء الوظيفي الروتيني إلى فضاء الإبداع العلمي، الأمر الذي يمنحها مكانة اجتماعية واعترافًا داخل الوسط الأكاديمي.

الاندماج في الجماعة العلمية: تشكل المشاركة في التحكيم العلمي والإشراف الأكاديمي والندوات والمؤتمرات شبكة من العلاقات المهنية التي تربط الأستاذة بمجتمعها العلمي؛ حيث يتحول العمل من ممارسة فردية إلى شكل من أشكال الانتماء الجماعي الذي يعزز الشعور بالمسؤولية والالتزام تجاه المهنة.

العلاقة بين الفرد والمؤسسة: إن انخراط الأستاذة في النشاط الأكاديمي يعكس نوعًا من التفاعل المتبادل مع المؤسسة الجامعية؛ فكلما وفرت الجامعة ظروف الدعم والتحفيز، أصبح البحث العلمي ممارسة أكثر اندماجًا في الحياة المهنية، مما يسهم في تطوير الأداء الأكاديمي والارتقاء بالمنظومة التعليمية بصفة عامة.

و بالتالي، تُمثّل الأستاذة الجامعية أحد الفاعلين الرئيسيين في تحريك دينامية البحث العلمي داخل المؤسسة الجامعية، إذ يشكّل انخراطها في المبادرات والمشاركات العلمية عاملاً أساسياً في تعزيز حضورها المهني وتنمية قدراتها على التحليل والاجتهاد المعرفي. كما أن التزامها بمعايير البحث العلمي الجاد لا يرسّخ مكانتها داخل الجماعة الأكاديمية فحسب، بل يسهم أيضاً في تعميق اندماجها في مهنتها، حيث يتحول النشاط العلمي إلى ممارسة فكرية نابعة من تفاعلها المستمر مع المعرفة وإسهامها في إنتاجها وتطويرها.

[47] عظمي مسعودة، "**المحددات التنظيمية للإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استطلاعية بجامعتي سطيف 1 و2**"، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 7، ديسمبر 2017، ص 13.

2. دور النشر العلمي في تطوير الأداء :

يساهم النشر العلمي، خاصة في المجلات المحكمة، في تطوير قدرات الباحث في كتابة البحث العلمي، حيث يتيح له اكتشاف الأخطاء ونقاط الضعف والعمل على تناديها مستقبلاً. كما يساعده على التدرب على التحقق من دقة اللغة وسلامة الصياغة في أبحاثه.

ومن جهة أخرى، يساهم النشر العلمي في إبراز اسم الباحث داخل الأوساط الأكاديمية، مما يعزز حضوره العلمي ويمنحه فرصة للتعريف بإنتاجه الفكري. كما يعمل على تطوير مهاراته البحثية بشكل مستمر من خلال الممارسة المتواصلة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة خبرته العلمية بشكل عام.

إضافة إلى ذلك، يحقق النشر العلمي فائدة كبيرة من خلال فتح المجال للنقاشات العلمية مع الباحثين الآخرين، مما يثري المعرفة ويعمق الفهم. كما أن النشر في المجلات المحكمة يُعد دليلاً على قدرة الباحث على إنتاج أبحاث أصيلة وذات قيمة علمية.[48]

ويساهم النشر العلمي أيضاً في رفع المستوى الثقافي للباحث، ويقدمه كعضو فعال في المجتمع العلمي، سواء على المستوى الخاص بمجاله أو في إطار البحث العلمي بشكل عام. فضلاً عن ذلك، قد يشكل النشر العلمي مصدراً مهماً للدخل لبعض الباحثين من خلال ما يتيحه من فرص مادية مرتبطة بالإنتاج العلمي

و بذلك، يتضح أن النشر العلمي يمثل ركيزة أساسية في بناء المسار الأكاديمي ، إذ لا يقتصر دوره على تحسين مهارات الكتابة والبحث فحسب، بل يتعداه إلى تعزيز المكانة العلمية وتوسيع شبكة التواصل داخل المجتمع الأكاديمي. كما يساهم في تنمية الخبرات وتطوير القدرات بشكل مستمر، إلى جانب كونه وسيلة لإثبات الكفاءة العلمية وإنتاج المعرفة . وعليه، يمكن اعتبار النشر العلمي أداة فعّالة لتحقيق التميز العلمي والاندماج في الوسط البحثي، فضلاً عن كونه فرصة داعمة من الناحية المعرفية والمادية.

[48] ريما يونس، "ما أهمية نشر البحث العلمي"، من موقع IJSSP، متاح على الرابط: https://ijssp.com/single-blog.php?s=58، تم الاطلاع عليه يوم 30 مارس 2026، على الساعة 22:14 .

3. الخبرة المهنية كعامل دعم للإنتماء و الإستقرار:

تُعد الخبرة المهنية المتراكمة للأستاذة الجامعية المحرك الأساسي لعملية الحراك المهني، حيث لا تقتصر هذه الخبرة على الأقدمية الزمنية، بل تتجسد في التفرغ للبحوث والدراسات الذي يمنحها الكفاءة اللازمة لتطوير أدواتها العلمية. إن انخراط الأستاذة في شروط البحث العلمي يجعل منها عضواً فاعلاً ومؤثراً في الجماعة العلمية المحلية والدولية، مما يعزز لديها شعوراً عميقاً بـ"الانتماء" للمؤسسة الأكاديمية وللمجتمع العلمي بصفة عامة.

تتجلى الخبرة المهنية للأستاذة الجامعية كدعامة مركزية في صياغة هويتها داخل الفضاء الجامعي، حيث يمثل تراكم النتاج العلمي وتطوير أدوات البحث تأشيرة عبور نحو الاستحقاق والاعتراف العلمي. إن هذا الاعتراف ليس مجرد تقدير رمزي، بل هو آلية حيوية تمنح الأستاذة مكانة في سلم التراتبية العلمية ، مما يعزز من استقرارها المهني ويجعل من وجودها داخل المؤسسة وجوداً فاعلاً ومؤثراً. ومن خلال هذا التميز البحثي والقدرة على استنباط الجديد ، يتحقق الاندماج الاجتماعي؛ إذ تكتسب الأستاذة ثقلاً معرفياً يرسخ صلتها بالجماعة العلمية، ويحول خبرتها إلى رصيد مهني يضمن لها التوافق بين طموحها الذاتي ومتطلبات النظام الأكاديمي، مما يدعم استقرارها وانتماءها الكلي للبيئة الجامعية.[49]

و بالتالي ، تُعد الخبرة المهنية لدى الأستاذة الجامعية رأسمالًا اجتماعيًا ومهنيًا محوريًا يعزز شعورها بالانتماء والاستقرار داخل الحقل الأكاديمي، إذ تمثل تراكمًا للمعارف والمهارات العملية التي تمنحها القدرة على أداء أدوارها التعليمية والبحثية بكفاءة وفعالية. تمنح هذه الخبرة الأستاذة مصداقية ورمزية اجتماعية تمكنها من مواجهة التحديات المهنية والمشاركة الفاعلة في شبكة العلاقات المهنية والاجتماعية داخل الجامعة. من خلال هذا الرأسمال المهني، تكتسب الأستاذة موقعًا مرموقًا في التراتبية المؤسسية، ما يعزز شعورها بالانتماء ويُسهم في استقرارها النفسي والمهني. و منه ، يمكن النظر إلى الخبرة المهنية ليس فقط كرصيد معرفي، بل كأداة استراتيجية لتثبيت الارتباط بالمجتمع الأكاديمي وتعزيز الاستمرارية المهنية.

[49] أحلام جعيدل وفاطمة الزهراء عيس،" **استخدام تكنولوجيا الاتصال عند الأساتذة (الأنترنت نموذجاً): دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة ابن خلدون – تيارت**"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة ابن خلدون- تيارت، الجزائر، 2018/2017، ص 39.

رابعا:تحديات الإندماج الإجتماعي في ظل تداخل الأدوار.

1.الضغوط المهنية و الأسرية و أثرها على الاندماج :

تشير دراسة إحسان محمد الحسن حول العمل إلى أن المرأة العاملة المتزوجة تعاني من تشتت جهودها بين متطلبات العمل المنزلي والعمل المهني، وهو ما قد يؤدي إلى ظواهر كالتغيب أو التسرب من العمل. في المقابل، تواجه العاملة غير المتزوجة بدورها مشكلات مرتبطة بالإرهاق والملل داخل بيئة العمل، إضافة إلى علاقات مهنية هامشية مع الإدارة والمسؤولين، مما ينعكس سلباً على مستوى انضباطها المهني.

كما تعاني المرأة العاملة من توتر في علاقتها مع الإدارة والمسؤولين والزملاء، نتيجة جملة من العوامل، من بينها التغيب المتكرر، وعدم احترام أوقات العمل، فضلاً عن ظروف العمل غير الملائمة، كضعف الأجور وغياب الحوافز المادية والمعنوية، وعدم تقدير الجهود المبذولة أو مراعاة التزاماتها الأسرية. ومن جهة أخرى، قد تسهم المعاملة غير الحسنة من قبل المسؤولين في تعميق هذه الفجوة.[50]

وبناءً على ذلك، فإن تحسين العلاقة المهنية والاجتماعية بين المرأة العاملة والإدارة يتطلب تعزيز التعاون والتفاهم المتبادل، لما لذلك من أثر في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسة. كما أن تخفيف الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة يقتضي توفير دعم أسري ومجتمعي، إلى جانب تبني سياسات عملية، مثل إنشاء دور الحضانة، بما يساعدها على التوفيق بين أدوارها المختلفة.

و بالتالي، تعاني الأستاذة الجامعية من ضغوط متداخلة تجمع بين متطلبات الحياة الأسرية ومسؤولياتها المهنية داخل الوسط الجامعي، حيث تجد نفسها مطالَبة بالتوفيق بين دورها الأسري وبين مهامها الأكاديمية من تدريس وبحث علمي. ويؤدي هذا التداخل إلى حالة من الضغط المستمر قد تنعكس على مستوى اندماجها الاجتماعي، سواء داخل الأسرة أو في محيط العمل، خاصة في ظل ضعف الدعم الأسري أو المهني.

[50] مادري نجية ، مرجع سابق ، ص168.

2.صراع الأدوارو انعكاساته على سيرورة العمل :

يُعدّ صراع الأدوار من أبرز الإشكالات التي تواجه المرأة العاملة داخل المؤسسة، حيث تتداخل لديها متطلبات الدور المهني مع الالتزامات الأسرية والاجتماعية، مما يخلق حالة من الضغط المستمر والتشتت في توزيع الجهد والوقت. هذا التداخل لا يظل في مستوى الفرد فقط، بل يمتد تأثيره إلى سيرورة العمل داخل التنظيم ، إذ قد يؤدي إلى انخفاض التركيز، وتذبذب الأداء، وتراجع مستوى الفعالية في إنجاز المهام[51]. كما أن اشتداد هذا الصراع يزداد حدة عندما تتقلد المرأة مناصب حساسة تتطلب درجة عالية من المسؤولية والدقة، مثل الإدارة أو التخصصات التقنية ، حيث يصبح أي ضغط خارجي عاملاً مؤثراً بشكل مباشر على جودة الأداء واستمرارية العمل. ومن ثم فإن صراع الأدوار لا يُعد مجرد مشكلة شخصية، بل هو عامل تنظيمي يؤثر على ديناميكية العمل وإنتاجية المؤسسة ككل .

فمن خلال هذا الصراع تتجسد حالة من عدم التوازن الوظيفي الناتج عن تداخل النسق الأسري والمهني، مما يفرض ضغوطاً اجتماعية يؤثر على أداء الأستاذة داخل الحقل الأكاديمي. وينعكس ذلك على سيرورة العمل من خلال تراجع الفعالية ، خاصة عند تحملها مسؤوليات بيداغوجية أو إدارية، مما يجعل هذا الصراع عاملاً بنيوياً مؤثراً في الأداء داخل المؤسسة الجامعية.

[51] فراجي زوليخة، **"ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة و أثرها على الأداء داخل الوظيفي: دراسة ميدانية للنساء العاملات المتزوجات في المجتمع المحلي بغرداية"**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل)، جامعة غرداية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2016/2015، ص 47.

3.استراتيجيات التكيف والتوفيق بين العمل والأسرة :

يُشير التوازن بين العمل والأسرة إلى حالة من التوافق بين الأدوار المتعددة التي يشغلها الفرد في حياته المهنية والشخصية، بحيث يتحقق مستوى من الانسجام بين متطلبات العمل داخل المؤسسة والالتزامات الأسرية. ويتجلى هذا التوازن في درجة الاندماج والرضا عن مختلف الأدوار، بما يسمح بتقليل حدة التوتر الناتج عن تضارب المسؤوليات. كما يقوم على ثلاثة أبعاد أساسية تتمثل في توازن الوقت من خلال توزيع الجهد الزمني بين المجالين، وتوازن الانشغال الذي يعكس مستوى الانخراط النفسي والفكري في كل دور، إضافة إلى توازن الرضا الذي يرتبط بإحساس الفرد بالاستقرار والقبول في أداء أدواره المختلفة، مما يساهم في تحسين الأداء العام داخل الحياة المهنية والأسرية. [52]

ومن العوامل التي ساعدت المرأة على التوفيق بين الأسرة والعمل ارتفاع المستوى التعليمي الذي مكّنها من إيجاد فرص عمل مناسبة لها، حيث أصبح العمل لا يعتمد على القوة الجسدية كما كان في السابق بقدر ما يعتمد على المهارة والتدريب . لذلك تسعى المرأة إلى اكتساب مهارات جديدة وتنمية قدراتها بهدف التخفيف من أعباء مسؤولياتها الأسرية والمهنية، والتكيف معها بما يسمح بحسن تدبير الوقت والجهد بشكل عام.[53]

بمعنى أنّ ارتفاع المستوى التعليمي يعدُّ عاملاً أساسياً في مساعدة الأستاذة على التوفيق بين أدوارها الأسرية والمهنية، إذ يتيح لها اكتساب كفاءات علمية وبيداغوجية وتنظيمية تسهّل اندماجها داخل الحقل الأكاديمي. كما أن طبيعة العمل الجامعي القائم على المعرفة والمهارة بدل الجهد الجسدي، يمنحها مرونة نسبية في أداء مهامها. لذلك تسعى الأستاذة الجامعية إلى تطوير قدراتها باستمرار والتكيف مع متطلبات العمل والأسرة، بما يساهم في تخفيف الضغوط وتحسين توازنها الوظيفي.

[52] نجوى محمد الحرثاني ومنى فهمي عناية، **"التوازن ما بين العمل والأسرة لدى مديرات المدارس الحكومية – دراسة نوعية"**، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة ،(USRIJ)المجلد 2، العدد 3، 2022، ص 2899.

[53] مصطفى عوفي، **"خروج المرأة لميدان العمل و أثره على التماسك الأسري"** ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، الجزائر، 2003، ص 144.

إستنتاج

في ضوء ما تمّ تناوله في هذا الفصل، يمكن القول أنّ الحراك المهني والاندماج الاجتماعي يشكّلان بعدين متكاملين في فهم واقع الأستاذة الجامعية داخل الوسط الأكاديمي، حيث يعكس الحراك المهني مسار التطور والترقي الذي تحققه، في حين يجسّد الاندماج الاجتماعي درجة تفاعلها وانسجامها مع محيطها المهني. وقد تبيّن أنّ الترقية المهنية، بما تقوم عليه من معايير علمية وبحثية، تُعدّ أداة أساسية لتجسيد هذا الحراك وتعزيزه.

كما يتبين أيضا أنّ العوامل المهنية المرتبطة بالنشاط البحثي، والمشاركة في الفعاليات العلمية، والنشر الأكاديمي، تسهم في تعزيز الانخراط داخل الوسط الجامعي، وتدعم بناء علاقات مهنية قائمة على التعاون والتبادل العلمي. وتبرز الخبرة المهنية بدورها كعامل مهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي وترسيخ الشعور بالانتماء، بما ينعكس على جودة الأداء واستمرارية الإنتاج الأكاديمي.

غير أنّ هذا المسار لا يخلو من تحديات، خاصة في ظل تداخل الأدوار المهنية والأسرية، وما ينجم عنه من ضغوط قد تؤثر على توازن الأستاذة الجامعية وتحدّ من قدرتها على تحقيق اندماج فعّال. الأمر الذي يستدعي تبني استراتيجيات للتكيف والتوفيق بين مختلف المسؤوليات، بما يضمن الحفاظ على الاستقرار المهني والاجتماعي.

الفصل الثاني: الحراك المهني وتأثيره على مستوى الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية .

تمهيد:

بناءً على ما تم التطرق إليه في الفصل الاول، يخصص هذا الفصل الثاني لدراسة الأبعاد الميدانية لظاهرة الحراك المهني، وتحليل انعكاساتها المباشرة وغير المباشرة على مستويات الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية.

ولتحقيق هذا الهدف العلمي، تم افتتاح الفصل بتقديم عام حول المؤسسة الجامعية باعتبارها الإطار التنظيمي والمجال السوسيولوجي الذي تمارس فيه المبحوثات نشاطهن المهني، مع تحديد دقيق لعينة الدراسة وضبط معايير اختيارها بما يضمن الموضوعية والتمثيلية.

وانطلاقًا من ذلك، يرتكز هذا الفصل على تحليل مضامين إجابات المبحوثات من خلال أربعة محاور أساسية؛ يتناول المحور الأول واقع الحراك المهني للأستاذة الجامعية في ضوء معايير الترقية والتقييم المعتمدة، بينما يسلط المحور الثاني الضوء على طبيعة المساهمات العلمية والبحثية وعلاقتها بآليات الاندماج الاجتماعي. أما المحور الثالث فيناقش انعكاسات الخبرة المهنية على الترقية وتعزيز الانتماء للمؤسسة الجامعية، في حين يعالج المحور الرابع أثر الضغوط الأسرية والمهنية على المسار المهني للأستاذة الجامعية وقدرتها على التوفيق بين مختلف أدوارها.

ويُختتم هذا الفصل بعرض وتفسير أهم النتائج المتوصل إليها، متبوعًا باستنتاج عام يلخص أبرز خلاصات الدراسة الميدانية.

_ تقديم حول المؤسسة:

تُعدّ جامعة محمد بن أحمد وهران 2 إحدى مؤسسات التعليم العالي في الجزائر التي تهدف إلى تكوين الإطارات والكفاءات العلمية في مختلف المجالات المعرفية، من خلال اعتماد برامج تعليمية وبحثية تسعى إلى تطوير المعارف وتنمية القدرات العلمية والمنهجية لدى الطلبة. كما تقوم الجامعة بدور مهم في دعم البحث العلمي و المساهمة في معالجة مختلف القضايا الاجتماعية ، بما يعزز دورها كمؤسسة أكاديمية ذات أبعاد علمية ومجتمعية.

وتُعتبر كلية العلوم الاجتماعية إحدى الهياكل الأكاديمية التابعة للجامعة، حيث تُعنى بتدريس تخصصات العلوم الاجتماعية وتوفير تكوين أكاديمي يهدف إلى تنمية الرصيد المعرفي والمنهجي للطلبة، فضلًا عن إعدادهم علميًا لفهم الظواهر الاجتماعية وتحليلها وفق أسس علمية دقيقة. كما تسعى الكلية إلى ترقية البحث العلمي من خلال تشجيع الأنشطة العلمية والأكاديمية التي تدعم الإنتاج المعرفي وتُسهم في خدمة المجتمع.

وتعتمد الكلية في تسييرها على هيكل تنظيمي وإداري و هو موضح في **الملحق رقم(2)** ، يهدف إلى تحقيق الانسجام بين مختلف المصالح والأقسام، وضمان السير الحسن للعمل الإداري والبيداغوجي. ويتضمن هذا التنظيم العميد، ونواب العميد، والأمين العام، ورؤساء الأقسام والمصالح، إضافة إلى مجموعة من الوحدات الإدارية التي تتكفل بتسيير مختلف الجوانب المتعلقة بالمستخدمين، والشؤون المالية، والوسائل والصيانة، والنشاطات العلمية والثقافية، بما يضمن توفير بيئة جامعية منظمة تدعم العملية التعليمية والبحثية.

ويُبرز هذا التنظيم الإداري أهمية التكامل والتنسيق بين مختلف الفاعلين داخل الكلية، بما يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية في مجالات التعليم والبحث العلمي والتأطير الأكاديمي، ويساهم في تحسين جودة الأداء الجامعي والرفع من فعالية الخدمات المقدمة للأساتذة والطلبة والموظفين.

_ الحالات المدروسة و معايير اختيارها :

تتمثل الحالات المدروسة في عشر (10) أستاذات جامعيات تم اختيارهن من كلية العلوم الاجتماعية، حيث تنوعت خصائصهن السوسيومهنية من حيث السن، الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة المهنية، وهو ما أتاح إمكانية الحصول على معطيات متنوعة مرتبطة بموضوع الدراسة. وقداختلفت الفئات العمرية ، كما تفاوتت سنوات الخبرة المهنية بين 3 سنوات و21 سنة، وشملت العينة رتبًا علمية مختلفة تمثلت في: أستاذة مساعدة (ب)، أستاذة محاضرة (أ)، أستاذة محاضرة (ب)، وأستاذة تعليم عالٍ، كما هو موضح في جدول الخصائص السوسيومهنية للمبحوثات **ملحق رقم (3).**

واعتمد اختيار الحالات المدروسة على أسس ومعايير محددة، تمثلت فيما يلي:

- الانتماء المهني

تم اختيار الحالات من فئة الأستاذات الجامعيات باعتبارهن الفئة المستهدفة بالدراسة، لارتباطهن المباشر بموضوع البحث وقدرتهن على تقديم معطيات واقعية نابعة من التجربة المهنية داخل الوسط الجامعي.

- الانتماء إلى قسم علم الاجتماع

اقتصر اختيار الحالات على أستاذات قسم علم الاجتماع لضمان ارتباط الحالات بمجال الدراسة وإتاحة إمكانية فهم الظاهرة المدروسة في إطارها الجامعي والاجتماعي ، وفي إطار مؤسساتي متقارب.

إلى جانب ذلك، تم إدراج أستاذة من قسم علم السكان ضمن الحالات المدروسة، حيث جاء اختيارها خلال العمل الميداني بعد إبدائها اهتمامًا بموضوع الدراسة، خاصة ما يتعلق بمسار الأستاذة الجامعية وتطورها المهني داخل المؤسسة الجامعية. وقد تم الاحتفاظ بهذه الحالة بالنظر إلى وجود تقاطع معرفي ومنهجي بين تخصص علم السكان والعلوم الاجتماعية من جهة، وارتباط خبرتها المهنية بموضوع البحث من جهة أخرى، الأمر الذي يسمح بإثراء المعطيات الميدانية وتوسيع زوايا فهم الظاهرة المدروسة.

- التنوع في الرتبة العلمية

تم مراعاة إدراج أستاذات من رتب علمية مختلفة، وذلك قصد إبراز أثر التدرج المهني واختلاف المكانة الأكاديمية على التجارب المهنية والاجتماعية للمبحوثات، وفهم الفروقات المرتبطة بمسار الحراك المهني.

- التفاوت في سنوات الخبرة المهنية

اعتمد الاختيار على مبدأ التنوع في سنوات الخبرة المهنية، من ذوات الخبرة المحدودة إلى ذوات الخبرة الطويلة، بهدف الكشف عن مدى تأثير التجربة المهنية المتراكمة في تصورات الأستاذات وممارساتهن المهنية والاجتماعية.

- التفاوت العمري :

تمت مراعاة اختلاف الفئة العمرية للمبحوثات، لما لذلك من أهمية في تفسير بعض الجوانب المرتبطة بالتجربة المهنية و الاجتماعية داخل الوسط الجامعي.

من خلال التنوع في الفئة العمرية للمبحوثات، ضمّت العينة أستاذات ينتمين إلى أعمار مختلفة، وذلك انطلاقًا من اعتبار أن السن يعد من المتغيرات المؤثرة في التجربة المهنية والاجتماعية للأستاذة الجامعية، إذ قد يرتبط بدرجة النضج المهني، وطبيعة الخبرة المكتسبة، ومستوى الاندماج داخل الوسط الجامعي، إضافة إلى اختلاف التصورات المهنية والاجتماعية المرتبطة بمراحل المسار الوظيفي. فالأستاذة ذات الخبرة والعمر الأكبر قد تمتلك رصيدًا أوسع من العلاقات المهنية والتجارب الجامعية مقارنة بالأستاذة الأقل سنًا والأحدث اندماجًا في الحياة المهنية.

- الحالة الاجتماعية:

أما الحالة الاجتماعية للمبحوثات تم اعتمادها باعتبارها من العوامل التي قد تؤثر في طبيعة التفاعل الاجتماعي والمهني داخل الجامعة، خاصة في ما يتعلق بالتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والالتزامات المهنية والأكاديمية، ومدى انعكاس ذلك على المشاركة في الأنشطة العلمية والبحثية، وبناء العلاقات المهنية داخل المؤسسة الجامعية، الأمر الذي يسمح بفهم أوسع لبعض أبعاد الاندماج الاجتماعي والتجربة المهنية للأستاذة الجامعية.

وعليه، تم اختيار الحالات بطريقة قصدية (عمدية)، انطلاقًا من مدى ارتباطها بموضوع الدراسة وقدرتها على تقديم معلومات دقيقة ومتنوعة تساعد على فهم الظاهرة المدروسة وتحقيق أهداف البحث.

تحليل نتائج البحث :

1 : و اقع الحراك المهني للأستاذة الجامعية وفق معايير الترقية والتقييم المعتمدة

1.1 _معايير الترقية المهنية و آليات تقييم الأستاذة:

أجابت كل المبحوثات أن معايير الترقية محددة وواضحة بالنسبة لهن، إذ أكدن أن الترقية داخل الجامعة تخضع لشروط ومعايير مضبوطة ، وهذا ما تأكده **دراسة** الباحثتان **رحاب بوكحنون ومريم حبيلي** بعنوان **"الترقية و الحراك المهني داخل المؤسسة "**،التي تبين دور السياسات التنظيمية في توجيه مسار التقدم المهني للأفراد .

حيث تُوظَّف الأستاذة الجامعية في بداية مسارها المهني في رتبة أستاذة مساعدة (ب)، حيث تخضع خلال هذه المرحلة إلى فترة تكوين تدوم سنة كاملة، ويكون هذا التكوين حضورياً وعن بعد. ويهدف التكوين الحضوري إلى إكساب الأستاذة المهارات البيداغوجية الأساسية التي تساعدها على أداء مهامها التعليمية، من حيث طرق التدريس، إعداد المحاضرات، التعامل مع الطلبة، وأساليب التقويم الأكاديمي. أما التكوين عن بعد فتشرف عليه جامعات متخصصة، من بينها جامعة قسنطينة، ويُعنى بتكوين الأستاذة في مجال التعليم الإلكتروني واستخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة، بما يسمح لها بإعداد المحاضرات والدروس الرقمية والتعامل مع المنصات التعليمية مثل منصة .Moodle

وبعد انتهاء سنة التكوين، تجتاز الأستاذة اختبارات نظرية وتطبيقية، تشمل الجوانب البيداغوجية والتقنية المتعلقة بالتعليم الحضوري وعن بعد، ويتم تقييمها وفق نتائج هذه الاختبارات ومدى تمكنها من الكفاءات المطلوبة. وفي حال نجاحها، تنتقل إلى رتبة أستاذة محاضرة (ب)، وهي مرحلة تُمنح فيها الأستاذة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات (3) لتطوير مسارها المهني والعلمي، من خلال القيام بجملة من المهام والإنجازات التي تُعد معايير أساسية للترقية.

وتتمثل هذه المعايير في الإنتاج العلمي من خلال نشر المقالات في المجلات العلمية المحكمة أو المساهمة في تأليف الكتب، والمشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية، إضافة إلى تأطير الطلبة والإشراف على أعمالهم العلمية، فضلاً عن الانخراط في النشاطات ذات الطابع الاجتماعي والعلمي، مثل المساهمة في النوادي الطلابية، والمشاركة في مختلف التظاهرات التي تنظمها المؤسسات الاجتماعية والعلمية. كما يُشترط

خلال هذه المرحلة مناقشة شهادة الدكتوراه باعتبارها شرطاً أساسياً لاستكمال المسار المهني والترقية إلى الرتب الأعلى.

وبعد استيفاء الشروط المطلوبة وقضاء المدة القانونية، يمكن للأستاذة الترشح للترقية إلى رتبة أستاذة محاضرة (أ)، وذلك من خلال إعداد ملف علمي وإداري يتضمن مختلف الإنجازات البيداغوجية والعلمية والبحثية. ويتم إيداع هذا الملف إلكترونياً عبر منصة "بروغرس"، التي تُعد الآلية الرقمية المعتمدة لتسيير ملفات الترقية داخل الجامعة الجزائرية.

بعد ذلك يخضع الملف إلى عملية تقييم وتحكيم من طرف لجنة وطنية من الخبراء والمختصين، تقوم بدراسة الملف وفق معايير محددة ترتكز على نوعية الإنتاج العلمي، حجم النشاط البحثي، المساهمات البيداغوجية، والمشاركة في الحياة الجامعية والعلمية. وعلى أساس هذا التقييم يتم إصدار قرار الترقية أو الرفض على المستوى الوطني وفق نظام الرتب المعتمد.

وفي بعض الحالات قد يُرفض ملف الترقية إذا رأت اللجنة أن الشروط أو المعايير المطلوبة لم تستوفَ بالشكل الكافي، حيث تُرفق أسباب الرفض ضمن منصة بروغرس، وتُفتح بعدها فترة مخصصة للطعن تسمح للأستاذة بتقديم اعتراضها وإعادة توضيح بعض الجوانب المتعلقة بملفها العلمي أو الإداري، ليعاد النظر فيه وفق الإجراءات المعمول بها. وعليه، فإن الترقية المهنية للأستاذة الجامعية لا ترتبط فقط بالأقدمية، بل تعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءة العلمية، الإنتاج البحثي، الأداء البيداغوجي، ومدى الانخراط في الحياة الأكاديمية والاجتماعية.

وبعد الترقية إلى رتبة أستاذة محاضرة (أ) واستيفاء الشروط القانونية المطلوبة، يمكن للأستاذة الترشح للترقية إلى رتبة أستاذة تعليم عالٍ بعد قضاء مدة قانونية لا تقل عن خمس (05) سنوات في رتبة أستاذة محاضرة (أ). وتُعد هذه الرتبة من الرتب المتقدمة في المسار الأكاديمي، إذ تتطلب توفر خبرة مهنية وعلمية معتبرة، إلى جانب تحقيق رصيد علمي وبحثي متميز يتمثل في نشر المقالات العلمية المحكمة، والمشاركة الفعالة في الملتقيات والمؤتمرات الوطنية والدولية، وتأطير الطلبة، والإشراف على مذكرات التخرج والأطروحات، والمساهمة في مشاريع البحث والنشاطات العلمية داخل الجامعة وخارجها.ومن تم يتم إيداع ملف الترشح عبر منصة "بروغرس"، ليخضع بدوره إلى التقييم والتحكيم من طرف اللجنة .

و بالتالي كل هذه الإجراءات موضحة أكثر في **الملحق رقم(4) و(5).**

1.2 _تكافؤ الفرص في آليات الترقية المهنية داخل الجامعة:

تشير أغلبية إجابات المبحوثات إلى وجود اتفاق واضح حول أن آليات الترقية داخل الجامعة تضمن تكافؤ الفرص بين الأستاذات، حيث أكدت أغلبهن أن الترقية تعتمد على شروط ومعايير محددة وواضحة مثل الإنتاج العلمي، الكفاءة الأكاديمية، الخبرة المهنية، والمشاركة في النشاطات العلمية. ويُفهم من ذلك أن الأستاذات ينظرن إلى الترقية باعتبارها قائمة على الجهد الشخصي والقدرة العلمية أكثر من اعتمادها على عوامل أخرى. و في هذا الصدد تقول **المبحوثة الأولى**: "نظام الترقية يعتمد على الجهد الشخصي والكفاءة العلمية، ويمنح الأستاذات فرصة تطوير مسارهن المهني وفق معايير أكاديمية واضحة ".

كما أظهرت الإجابات أن الأستاذات يعتبرن أن وجود شروط قانونية موحدة ومعلنة للجميع يساهم في خلق نوع من العدالة المهنية، إذ إن كل أستاذة تملك – نظرياً – فرصة الترقية متى استوفت المتطلبات المطلوبة. فالتأهيل العلمي، حسب بعض المبحوثات، يرتبط بمدى قوة الملف العلمي وعدد الإنجازات الأكاديمية، وهو ما يعكس اقتناعاً بأن الحراك المهني داخل الجامعة يقوم على الاستحقاق والكفاءة ، حيث تقول **المبحوثة الرابعة** :" الترقية تخضع لمعايير تنظيمية موحدة تُطبق على الجميع دون تمييز، كما أن تقييم الملف العلمي يتم وفق شروط معلنة مسبقاً".

وفي المقابل، برزت بعض الإشارات لمبحوثتين إلى أن تكافؤ الفرص لا يرتبط فقط بوجود القوانين، بل يحتاج أيضاً إلى ظروف داعمة تساعد الأستاذة على تطوير مسارها المهني، مثل توفير بيئة بحثية مناسبة وتشجيع النشاط العلمي. وهذا يعني أن وجود معايير موحدة لا يمنع من وجود اختلاف في القدرة على الاستفادة من فرص الترقية تبعاً للظروف المهنية المتاحة. و هذا ما ذكر في قول **المبحوثة التاسعة** :" من خلال الترقية يصبح عمل الأستاذة مرئياً عبر المنصات و المواقع و الأستاذة تبذل مجهودات أكثر ،لكن تنقص الظروف الداعمة ".

وعليه، يمكن القول إن المبحوثات ينظرن إلى نظام الترقية باعتباره يضمن تكافؤ الفرص من حيث القوانين والمعايير الرسمية، غير أن تحقيق هذه الفرص بشكل فعلي يبقى مرتبطاً بالاجتهاد الشخصي وتوفر الإمكانيات التي تساعد على تحقيق متطلبات الترقية والاندماج المهني داخل الجامعة.

1.3 _طبيعة نظام الترقية المهنية داخل الجامعة :

تكشف إجابات المبحوثات حول طبيعة نظام الترقية المعتمد داخل الجامعة عن تمثلات متباينة، إلا أنها تتقاطع في النظر إلى الترقية بوصفها آلية تنظيمية للحراك المهني ترتبط أساساً بالكفاءة العلمية والإنتاج البحثي. فقد رأت أغلب المبحوثات أن نظام الترقية يقوم على معايير موضوعية ، مثل النشر العلمي، والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية، والمردودية العلمية، في قول **المبحوثة الثالثة** : "نظام الترقية في الجامعة منظم و يقوم على شروط واضحة" ، وهو ما يعكس انتقال المؤسسة الجامعية نحو منطق الاستحقاق الأكاديمي القائم على الأداء والإنجاز العلمي بدل الاعتماد على الأقدمية فقط. ويظهر ذلك من خلال تأكيد بعض المبحوثات أن الترقية تمثل حافزاً لتطوير الكفاءات وتحسين المسار المهني والانخراط في البحث العلمي.

و في هذا الصدد تقول **المبحوثة السابعة**: "أعتبر أن الترقية تمثل وسيلة لتنظيم المسار المهني للأستاذة الجامعية وتحفيزها على الاستمرارفي النشاط العلمي،غير أن فعاليتها ترتبط بوجود تقييم موضوعي يراعي المجهود العلمي الفعلي .

ومن منظور التنظيم، تعكس هذه التصورات هيمنة منطق البيروقراطية العقلانية داخل الجامعة، حيث تخضع الترقية إلى شروط وإجراءات رسمية مضبوطة تستند إلى معايير تقييم محددة، ما يضفي على العملية نوعاً من الشرعية المؤسسية والتنظيم الإداري. ويتجلى هذا في وصف بعض المبحوثات للنظام بكونه "منظماً"، "قانونياً"، أو قائماً على "شروط واضحة"، وهو ما يعزز الإحساس بوجود إطار مؤسساتي يحدد فرص التقدم المهني.

غير أن الإجابات أظهرت في المقابل بعض التوترات المرتبطة بآليات التطبيق، إذ أشارت عدد من المبحوثات إلى بطء الإجراءات الإدارية وطول مسار دراسة الملفات، وهو ما يمكن تفسيره باعتباره أثراً من آثار التعقيد البيروقراطي الذي قد يخلق شعوراً ببطء الحراك المهني، خاصة لدى الأستاذات في بدايات المسار الأكاديمي. حيث تقول **المبحوثة الثانية** :" في بعض الأحيان تبدو إجراءات الترقية طويلة وتتطلب وقتاً وجهداً كبيرين، مما يجعل الترقية تسير بوتيرة بطيئة ، خاصة بالنسبة للأساتذات في بداية مسارهن المهني ".

كما برزت كذلك إشكالية التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية، حيث رأت إحدى المبحوثات أن كثافة الشروط وضغط متطلبات الترقية قد يضاعف من أعباء الأستاذة الجامعية، وهو ما يحيل إلى إشكالية تعدد الأدوار الاجتماعية للمرأة العاملة ومحاولة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

وفي السياق نفسه، طرحت إحدى المبحوثات نقداً لنظام الترقية من زاوية اعتماده على المؤشرات الكمية أكثر من الكيفية، معتبرة أن السعي نحو جمع النقاط والتكثيف من المشاركات قد يتم أحياناً على حساب الجودة العلمية.حيث قالت **المبحوثة الثامنة** : "حسب رأيي الترقية اليوم أصبحت تعتمد على معايير كمية أكثر منها كيفية ، لأن الاستاذات أصبحن يتسابقن في المشاركات من أجل اكتساب النقاط في سلم التقييم و هن الجودة تنقص و تصبح مهددة بسلم التقييم" . ويمكن تفسير هذا الطرح في ضوء التحولات التي مست الجامعة الحديثة، حيث أصبح الأداء الأكاديمي خاضعاً لمعايير التقييم الكمي والمؤشرات الرقمية المرتبطة بالإنتاجية العلمية، ما قد يؤدي إلى بروز نوع من التنافس المهني الذي يركز على الكم أكثر من النوع.

وعليه، يتبين أن المبحوثات ينظرن إلى نظام الترقية باعتباره أداة أساسية لتنظيم الحراك المهني وتحفيز الأستاذة الجامعية على الاستثمار في رأس المال العلمي والمعرفي، لكنه في الوقت ذاته يظل رهيناً بمدى فعالية تطبيقه، ووضوح معاييره، وتحقيق التوازن بين الجودة العلمية والعدالة الإجرائية، بما يضمن شعور الأستاذة بالتقدير المهني والاندماج داخل الوسط الجامعي.

1.4 _العوائق و الإكراهات المرتبطة بمسار الترقية المهنية للأساتذة

تشير أجوبة سبعة من المبحوثات إلى أن أبرز العوائق التي تواجه الأستاذة الجامعية في مسار الترقية المهنية تتمثل في صعوبة استيفاء متطلبات الترقية، وكثرة النقاط الواجب تجميعها، إضافة إلى الضغوط الناتجة عن الخلل التقني في منصة "بروغرس" وضعف الأنترنت ونقص الإمكانيات والوسائل التكنولوجية الحديثة. وتُظهر هذه المعطيات أن الترقية لا ترتبط فقط بجهد الأستاذة وكفاءتها، بل تتأثر أيضاً بمدى توفر بيئة مؤسساتية وتقنية داعمة تسهّل تحقيق التقدم المهني.

إضافة إلى عراقيل أخرى ذكرت من طرف **المبحوثة السابعة** حيث تقول :" كان لدي إشكال و هو مزاولتي لمهنتي بعيدا عن مقر سكني (ولاية أخرى)، وهذا هو الذي أخر في بعض المرات بعض الإنجازات ، أي أن السبب الأساسي هو التعب المترتب عن مشاق الطريق للوصول ". حيث قالت المبحوثة [لولا هذه التأخيرات لأنا الآن أستاذة تعليم عالي]، وقعت في تأخر .

و منه يتبين لنا أن البعد الجغرافي ومشاق التنقل بين مقر السكن والعمل يمثلان عائقاً إضافياً قد يؤثر في الوتيرة المهنية للأستاذة الجامعية، إذ ينعكس الإرهاق وضغط التنقل على القدرة على إنجاز المتطلبات الأكاديمية في الوقت المناسب، مما قد يؤدي إلى تأخر نسبي في مسار الترقية المهنية.

و في سياق آخر ، برزت بعض الإكراهات التنظيمية والبيداغوجية عند مبحوثين التي قد تؤثر في المسار المهني للأستاذة الجامعية، خاصة تلك المرتبطة بالتغييرات المستمرة في البرامج التعليمية وتوزيع المقاييس الدراسية. إذ تتطلب هذه التعديلات جهداً إضافياً للتأقلم وإعادة التحضير البيداغوجي، مما يستهلك جزءاً من الوقت الذي يمكن تخصيصه للبحث العلمي والإنتاج الأكاديمي، باعتبارهما من أهم متطلبات الترقية المهنية. ويتضح ذلك من خلال تصريح **المبحوثة الثانية** التي أشارت إلى أن:" في كل عام يفرض على الأستاذة تدريس مقياس آخر و مرات رئيس القسم يتحجج ب *canvas برنامج الوزارة * الذي يتم تعديله ، مثال : برنامج الإحصاء جذع مشترك سنة أولى تم تغييره ". و هذا ما يعرقل عمل الأستاذ فبدل الشغاله في الأبحاث يجد نفسه يحاول التكيف مع برنامج جديد .

2: المساهمات العلمية والبحثية وعلاقتها بالاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية

1.2- دور الإنتاج العلمي في تعزيز المكانة الأكاديمية للأستاذة الجامعية :

تبين كل إجابات المبحوثات أن الإنتاج العلمي يساهم في تطوير كفاءة الأستاذة من خلال الأعمال و المجهودات التي تقوم بها و يجعلها تتعرف على قدراتها أكثر ، حيث قالت **المبحوثة الثانية** :"من خلال الإنتاج العلمي تمثل الأستاذة جامعتها أمام الجامعات الأخرى و تمثل حتى الجزائر" .

أما **المبحوثة السادسة** أكدت أنه "بدون بحث تكون حلقة ناقصة لان العلوم بأنواعها تتطور بالبحث و على الأستاذة أن تكون مواكبة للتطورات فلا يمكن لها أن تكون حبيسة المعلومات التي تلقتها منذ سنين فيجب أن تجدد معلوماتها من خلال البحث العلمي" ، و بالتالي يظهر الإنتاج العلمي كآلية أساسية لاكتساب الاعتراف الأكاديمي وتحقيق التميز داخل الجامعة، حيث لا يُنظر إلى الأستاذة من خلال الرتبة المهنية فقط، بل من خلال حجم ونوعية مساهمتها العلمية، كالمقالات المنشورة والمشاركات في الملتقيات والندوات العلمية. ويشير ذلك إلى أن المكانة الأكاديمية لا تتحدد شكلياً بالدرجة العلمية وحدها، وإنما تتأثر أيضاً بما تمتلكه الأستاذة من رصيد علمي ورمزي يبرز حضورها داخل الحقل الجامعي.

تقول **المبحوثة السابعة** : "الإنتاج العلمي هو الذي يثبت بصمة الأستاذة و يظهر من خلال النقاش و نوعية المعلومات التي تتداول و أن يكون هناك رأي و ميزان أو ما تسمى الثقة العلمية ، و نحن كأستاذات نكون

بنفس Grade لكن الاختلاف يظهر في النشاط العلمي الذي يدخل ضمنه نشر المقالات و الأستاذة هنا تجد صعوبات في النشر ففي بعض الأحيان يتطلب دفع أموال كثيرة دون مراعاة الجودة العلمية". وهنا تساءلت المبحوثة هل هذا المقال الذي نشر ذو جودة ؟

ثم قالت :"كاين لي يدير مقال واحد ولا اثنين و لكن من ناحية الجودة افضل من واحد يدير عشرة مقالات ، فعندما نتحدث عن النشاط العلمي يعني أن الأستاذة تكون نشطة و تشارك في كل التظاهرات التي تدخل ضمن انشغالاتها و اهتماماتها العلمية سواء على المستوى الوطني أو حتى الدولي .و هذا ما يلاحظ في المداخلات و الملتقيات فعندما تكون الأستاذة نشطة يكون الجو نشط و يمكن الإحساس بالميزان العلمي و هناك أخرى فقط سرديات رغم أنهم الاثنين شاركو" .

و بالتالي يمثل الإنتاج العلمي معياراً للتميّز المهني والاعتراف الأكاديمي داخل الجامعة، إذ ترى أن المكانة العلمية للأستاذة لا تُقاس فقط بالرتبة المهنية (Grade)، وإنما بمدى نشاطها العلمي وجودة مساهماتها البحثية ومشاركتها في الفضاءات الأكاديمية. كما تربط المبحوثة بين الإنتاج العلمي و«الثقة العلمية» أو ما يشبه الرصيد المعرفي الذي تكتسبه الأستاذة من خلال نوعية أفكارها، ومستوى نقاشها، وحضورها في الملتقيات والتظاهرات العلمية.

كما ذكرت المبحوثة أن الإنتاج العلمي تدخل ضمنه العديد من النقاط فلابد من مقارنته من خلال أساتذة لهن نفس المستوى لمعرفة الفرق وهنا يدخل الجانب الإنساني و المقصود به الجانب العلائقي عندما تكون العلاقة طيبة مع الجميع (يقولو هذا الإنسان ماشاء الله هذاك تنجمي تروحي عنده و يساعدك) و معناه انه لديه مكانة اجتماعية و التي تتكافؤ مع مستواه العلمي ،(و كاين لي مستواه ماشاء الله لكن من الناحية العلائقية صفر) و هنا يبرز الفرق في المكانة داخل الوسط الأكاديمي،

حيث ذكرت المبحوثة انها لازالت لديها علاقات و مشاركات علمية في الجامعة التي درّست فيها من قبل مع الأستاذة و الاطارات و حتى الطلبة و انها تقبل على الرحب و السعة و **خير دليل** أنني طالبة من الطلبة التي درستهم في جامعة معسكر و لازلت اتذكر المجهودات التي قدمتها لنا ، و هنا تبرز أهمية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل الوسط الجامعي، إذ لا تتحدد المكانة فقط بالمستوى العلمي، بل تتداخل مع الجانب العلائقي القائم على التعاون، المساندة، وحسن التعامل مع الزملاء والطلبة. وهو ما يشير إلى تفاعل الرصيد العلمي مع الرصيد الاجتماعي في تشكيل صورة الأستاذة ومكانتها داخل الجامعة.

2.2- المبادرات و الأنشطة العلمية و دورها في تعزيز المكانة المهنية:

تكشف المعطيات المتحصّل عليها من المقابلات أن مشاركة الأستاذة الجامعية في المبادرات العلمية داخل الجامعة تتخذ أشكالاً متعددة، تشمل حضور وتنظيم الملتقيات والأيام الدراسية، المشاركة في البحوث الجماعية، تقديم المداخلات العلمية، تأطير الطلبة، والإسهام في اللجان العلمية والأنشطة الأكاديمية. ويُلاحظ وجود تباين في طبيعة هذه المبادرات تبعاً للرتبة الأكاديمية والخبرة المهنية.

فالأستاذات في الرتب الأولى، مثل أستاذة مساعدة (أ)، تركزت مشاركاتهن غالباً في حضور الأنشطة العلمية والمساهمة في الورشات التكوينية والبحوث الجماعية، وهو ما يمكن تفسيره بكون هذه المرحلة المهنية ترتبط ببناء الرصيد العلمي واكتساب الخبرة والاندماج التدريجي داخل الوسط الجامعي. فالمشاركة هنا تؤدي وظيفة اجتماعية ومهنية تتمثل في اكتساب الاعتراف الأكاديمي وتوسيع شبكات العلاقات المهنية داخل المؤسسة الجامعية.

صرحت **المبحوثة الثانية** انها : عضو من أعضاء نادي السلام ، و الجمعية العلمية 'صناعة الغد وهران ' و انها شاركت في معرض الشارقة الدولي للكتاب (2017-2022) ،إضافة إلى تربص في جامعة ايدن بإسطنبول في ماي 2024.

في المقابل، تظهر الأستاذات ذوات الرتب الأعلى والخبرة المهنية الأطول مشاركة أكثر اتساعاً وتنوعاً، تتجاوز الحضور إلى التنظيم والتأطير والإشراف والمشاركة في اللجان العلمية وفرق البحث. ويعكس ذلك انتقال الأستاذة من موقع المتلقّي أو المشارك إلى موقع الفاعل والمؤثر داخل الحقل الجامعي، بما يمنحها مكانة مهنية ورأسمالاً علمياً ورمزياً أكبر.

كما تعكس هذه المشاركات العلمية آلية من آليات الاندماج الاجتماعي والمهني داخل الجامعة، إذ تسمح للأستاذة ببناء علاقات تعاون وتفاعل مع الزملاء والطلبة، وتعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة الجامعية. ومنه، يمكن اعتبار المبادرات العلمية فضاءً لإنتاج العلاقات المهنية وتبادل المعارف والخبرات، بما يساهم في تحقيق الاعتراف المتبادل وتعزيز المكانة الاجتماعية للأستاذة داخل الوسط الأكاديمي.

وعليه، يتضح أن طبيعة المبادرات العلمية التي تشارك فيها الأستاذة الجامعية ترتبط بدرجة خبرتها ورتبتها المهنية، كما تؤدي دوراً مهماً في دعم الحراك المهني وتعزيز الاندماج الاجتماعي داخل البيئة الجامعية.

2.3- النشاط البحثي و بناء العلاقات المهنية :

أجابت كل المبحوثات أن النشاط البحثي يساعدهن على بناء علاقات مهنية بحيث تعددت الكيفيات .

تقول **المبحوثة الأولى**: النشاط البحثي يساهم في نسج علاقات مع أساتذة و باحثين من جامعات أخرى و تكون مرات فرصة من أجل شراكات بحثية و مقالات علمية مشتركة .

أما **المبحوثة الخامسة** قالت : النشاطات البحثية بكل أنواعها هي فرصة للاتقاء مع الأساتذة بحيث في بعض الأحيان لا يكون لدينا وقت كافي ، لكن الملتقيات داخل و خارج الجامعة تساعد على بناء علاقات مهنية .

و بالتالي، النشاط البحثي يؤدي دوراً مهماً في بناء العلاقات المهنية داخل الوسط الجامعي وخارجه، إذ يتيح فرصاً للتواصل والتفاعل العلمي مع أساتذة وباحثين من تخصصات ومؤسسات مختلفة. كما يساهم في توسيع شبكة العلاقات المهنية من خلال المشاركة في الملتقيات والأنشطة البحثية التي تُعد فضاءً لتبادل الخبرات والأفكار وإقامة شراكات علمية، مثل إنجاز بحوث أو مقالات مشتركة. ويعكس ذلك البعد الاجتماعي للنشاط البحثي باعتباره آلية لتعزيز الاندماج المهني وتدعيم الحضور الأكاديمي للأستاذة الجامعية ، هذا ما تأكده نظرية بيار بورديو من خلال قدرة الفاعل على توظيف موارده المختلفة.

و منه وصفت **المبحوثة السابعة** النشاط البحثي كونه شبكة علائقية من الملتقيات خاصة الحضورية ثم قالت : ا"لملتقيات الافتراضية أضعفت مجال العلاقات "، و هذا ما يبين أن الملتقيات الحضورية تتيح تفاعلاً مباشراً وتواصلاً أكبر بين الباحثين والأساتذة، مما يعزز فرص التعارف والتعاون العلمي . في المقابل، الملتقيات الافتراضية قلّصت من هذا الجانب العلائقي بسبب محدودية التفاعل المباشر وضعف فرص التواصل الاجتماعي والمهني مقارنة باللقاءات الحضورية.

في هذا الصدد تقول **المبحوثة العاشرة** : "من خلال تجربتي، وجدت أن كثيراً من العلاقات المهنية تبدأ من نقاش علمي بسيط ثم تتطور إلى تعاون أكاديمي " و ذكرت مقولة بالدارجة : "لي يخالط الناس يزيد يتعلّم"، و منه هي تشير أن التواصل والانفتاح على الآخرين يساهمان في اكتساب الخبرات وتوسيع العلاقات المهنية. و هنا يشير **بيار بورديو** إلى رأس المال الاجتماعي من خلال تكوين شبكات العلاقات .

2.4 -ظروف ممارسة النشاط البحثي و انعكاسها على الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية :

أجابت كل المبحوثات بنسبة 100% بأن الجامعة لا توفر بيئة داعمة للمبادرات البحثية، و ذكرت المبحوثات نفس الأفكار في تفسيرهن ، إذ أشارت أغلبهن إلى غياب الدعم الفعلي للمبادرات البحثية من خلال

محدودية الإمكانيات المادية والتنظيمية، وضعف التشجيع المؤسسي، وغياب التحفيز المعنوي والمرافقة العلمية التي تسمح بتطوير المشاريع البحثية أو تجسيد الأفكار الأكاديمية في إطار منظم. كما اعتبرت بعض المبحوثات أن الإجراءات الإدارية المعقدة وضعف فرص التمويل والمشاركة العلمية تحدّ من إمكانية الانخراط في مبادرات بحثية فعالة.

تقول **المبحوثة الأولى**: "المبادرات البحثية تحتاج دعماً مادياً ومعنوياً، وفي كثير من الأحيان لا نجد تشجيعاً كافياً" . هذا يؤثر على الاندماج لأن الأستاذة عندما تشارك في البحث وتلتقي بزملائها في مشاريع مشتركة تشعر بانتماء أكبر للمحيط المهني.

أما **المبحوثة الرابعة** :" أرى أن المبادرات البحثية تبقى فردية أكثر منها مؤسساتية"، فالأستاذة تعتمد على اجتهادها الشخصي دون وجود دعم واضح. هذا ينعكس على الاندماج لأن النشاط البحثي يخلق العلاقات المهنية، وعندما تقل المبادرات تقل فرص التواصل والتفاعل العلمي .

و بالتالي، غياب الدعم المؤسسي للمبادرات البحثية يحدّ من فاعلية النشاط العلمي داخل الجامعة، إذ يصبح الاجتهاد البحثي قائماً على المبادرات الفردية أكثر من كونه ممارسة جماعية منظمة، يُعدّ النشاط البحثي فضاءً لبناء العلاقات المهنية وتعزيز التفاعل بين الأستاذات، لأنه يخلق فرصاً للتعاون وتبادل الخبرات والانخراط في مشاريع مشتركة. لذلك فإن ضعف التشجيع المادي والمعنوي يؤدي إلى تراجع فرص الاندماج المهني والاجتماعي، ويؤثر على شعور الأستاذة بالانتماء إلى الوسط الجامعي ويقلّل من ديناميكية التواصل العلمي داخله.

3: انعكاس الخبرة المهنية على الترقية المهنية والانتماء للمؤسسة الجامعية

3.1 _سنوات العمل و علاقتها بالحركية المهنية :

أجابت كل المبحوثات بأن سنوات العمل لوحدها لن تساعدهن في الانتقال إلى مراتب وظيفية أعلى ضمن المسار المهني ، و تعددت التفسيرات ، حيث ذكرت **المبحوثة الأولى و الثانية** أن سنوات العمل وحدها لا تكفي للانتقال إلى مراتب وظيفية أعلى، فهناك شروط أخرى مرتبطة بالنشر العلمي والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية .

فعلى الرغم من أهمية سنوات العمل في اكتساب الخبرة المهنية،فإنها لا تُعد عاملاً كافياً بمفردها للانتقال إلى مراتب وظيفية أعلى داخل الجامعة، إذ يرتبط المسار المهني بمجموعة من الشروط والمعايير الأكاديمية مثل النشر العلمي، والمشاركة في الأنشطة البحثية والعلمية، واستيفاء متطلبات الترقية، مما يجعل الحراك

المهني قائماً على الكفاءة والإنجاز العلمي أكثر من اعتماده على الأقدمية فقط. و هنا سرحت **المبحوثتان الخامسة و السادسة** أن "طول سنوات العمل لا يعني بالضرورة ترقية أسرع" ، ففي بعض الأحيان تبقى الأستاذة لسنوات في نفس المرتبة بسبب متطلبات الترقية أو بعض الصعوبات المرتبطة بالنشر العلمي.

و منه ، يتبين أن الحراك المهني داخل الجامعة لا يتحقق بالاعتماد على الأقدمية المهنية وحدها، بل يرتبط بمنظومة من الشروط الأكاديمية والعلمية التي تحدد فرص الترقية والانتقال الوظيفي. فسنوات العمل تسهم أساساً في تراكم الخبرة المهنية وتطوير الكفاءة، غير أنها لا تضمن تلقائياً الوصول إلى مراتب أعلى، خاصة في ظل متطلبات النشر العلمي وصعوبات استيفاء شروط الترقية، مما يجعل المسار المهني قائماً على التوازن بين الخبرة المهنية والإنجاز العلمي.

كما ذكرت **المبحوثتان التاسعة و العاشرة** أن سنوات العمل تساعد على اكتساب الخبرة أكثر مما تساعد على الانتقال الوظيفي .

3.2_ تطور العلاقات المهنية في ظل سنوات العمل :

كانت تتمحور كل إجابات المبحوثات حول افكار متشابهة مفادها أن التغيرات التي أحدثتها سنوات العمل العمل تتمثل في:

الإحتكاك مع الأساتذة الكبار و تكوين صداقات جديدة في قول **المبحوثة الثانية** :" من خلال سنوات العمل تعرفت على زملاء في الجامعة و كانت لدينا أفكار متشابهة ، حيث أصبحنا نقوم بمداخلات مزدوجة في جامعة محمد بن أحمد وهران 2 أو خارجها من خلال تقاسم الأعمال و هذا ما يؤدي إلى تحفيز أكثر ".

و نلاحظ أن الخبرة المهنية لا تقتصر على اكتساب المهارات فقط ، بل تشمل أيضا بناء رأس مال علائقي يدعم المسار الأكاديمي للأستاذة الجامعية و يساعد على الاندماج أكثر فأكثر .

و في هذا الصدد تقول **المبحوثة السادسة**:" سنوات العمل مكنتني من التعرف على أساتذة جدد و بناء علاقات متينة ، و أما بالنسبة للاندماج فلم أجد اي مشكل ، لأنني درست في جامعة محمد بن أحمد وهران 2 " ، ثم قالت بكل افتخار " انا بنت هذه الجامعة و بنت هذا القسم 'علم الاجتماع' ، عشت فيه كثر من دارنا و أعتبره عائلتي الثانية ، و لدي غيرة على القسم و الكلية ، و نصف الأستاذة الكبار درسوني و حتى بعض الزملاء الذين درسو معي هم يدرّسون معي الآن"

و بالتالي دراسة وعمل الأستاذة داخل نفس الجامعة عزز لديها الإحساس بالقرب والارتباط بالمكان، حيث تحوّل القسم بالنسبة لها من مجرد فضاء مهني إلى إطار اجتماعي وعاطفي يمنحها شعورًا بالأمان

والانتماء، وهو ما يظهر بوضوح في وصفها للقسم بأنه "عائلتها". وهذا يدل على أن الاندماج المهني يتأثر أيضًا بعامل التراكم الزمني للعلاقات والخبرات داخل المؤسسة.

3.3_ انعكاسات الخبرة المهنية على تطوير المهارات:

تبين إجابات كل المبحوثات أنّ الخبرة المهنية تساهم في تطوير مهاراتهن إذ لا تقتصر آثارها على تراكم سنوات العمل فقط، بل تمتد إلى تنمية الكفاءات العلمية، البيداغوجية، التنظيمية والعلائقية، فمع مرور الزمن واكتساب الخبرة داخل الوسط الجامعي، تصبح الأستاذة أكثر قدرة على التحكم في أساليب التدريس، والتعامل مع مختلف الوضعيات البيداغوجية، إضافة إلى تحسين مهارات التواصل والتفاعل مع الطلبة والزملاء داخل المؤسسة الجامعية. حيث تقول **المبحوثة السابعة** :" كلما كانت الأستاذة جدّية في تجربتها المهنية أي في تحضير الدروس و الملتقيات و المنشورات ، و أن لا تقوم بوظيفتها بشكل سطحي ، كلما ساعدها ذلك في أن تكسب مستوى أكاديمي لابأس به " و ابرزت قولها **بمثال**:

حيث تقول :" عندما تكون لدي دروس درستها لسنوات عديدة لا اتركها بنفس الصيغة ، بل احاول إعادة تنظيمها و أضيف كل ما هو مهم ، خاصة عندما اذهب الى تربصات في الخارج و اكون قد استفدت من الكتب ، فاعتبر التربصات في جامعات مختلفة في العالم تساهم في تحسين المستوى الأكاديمي للأستاذة الجامعية ".

3.4_ الخبرة المهنية و أثرها في الإندماج داخل الوسط الأكاديمي و البحثي:

أكّدت كل المبحوثات أنه كلما تراكمت الخبرة المهنية، ازدادت قدرة الأستاذة على التأقلم مع متطلبات البيئة الجامعية، وفهم طبيعة العمل الأكاديمي، والتعامل بمرونة مع مختلف الفاعلين داخل المؤسسة الجامعية. حيث تقول **المبحوثة التاسعة** : "سنوات الخبرة جعلتني أفهم أكثر طبيعة العمل داخل الجامعة، وكيفية التعامل مع الطلبة والزملاء والإدارة، كما أصبحت أقدر على التوفيق بين التدريس والبحث العلمي والمشاركة في النشاطات الأكاديمية"

فمن خلال هذا التصريح يتضح أن الخبرة المهنية لا تقتصر على اكتساب المهارات التدريسية فحسب، بل تساهم كذلك في تسهيل الاندماج داخل الوسط الأكاديمي والبحثي، من خلال تعزيز القدرة على التواصل المهني، وتوسيع شبكة العلاقات العلمية، والتكيف مع مختلف التحديات المرتبطة بالعمل الجامعي، الأمر الذي يدعم شعور الأستاذة بالاستقرار والانتماء للمؤسسة الجامعية .

و في هذا الصدد تقول **المبحوثة السابعة** : من خلال الخبرة المهنية أصبحت قادرة على معرفة الصعوبات التي كنت اواجهها في مساري المهني ، و بذلك زادت مهاراتي في التعامل معها ، و انا الآن لدي القدرة الكافية للتعامل مع مختلف المسارات اي لدي اختلاف تنويع في المقاييس التي ادرسها و لم انحصر في مجال معين ، درست في كل المستويات "

و بالتالي، يمثل تراكم الخبرة المهنية آلية أساسية في تحقيق الاندماج للأستاذة داخل الحقل الجامعي، إذ تُمكّنها هذه الخبرة من اكتساب قدرة أكبر على استيعاب ثقافة المؤسسة الجامعية وفهم قواعدها التنظيمية، كما تساهم في تطوير مهارات التفاعل الاجتماعي مع مختلف الفاعلين داخل الوسط الأكاديمي، سواء تعلق الأمر بالطلبة أو الزملاء أو الإدارة. إضافة إلى ذلك، تساعد الخبرة المهنية الأستاذة على مواجهة الصعوبات المهنية والتوفيق بين الأدوار المتعددة التي تضطلع بها، لا سيما بين مهام التدريس والبحث العلمي، الأمر الذي ينعكس بشكل فعّال على بناء هويتها المهنية وتعزيز شعورها بالاستقرار والانتماء للمؤسسة الجامعية.

4 :تداخل الأدوار بين المجال الأسري و المجال المهني لدى الأستاذة:

4.1_ أثر الضغوط الأسرية والمهنية على المسار المهني للأستاذة الجامعية :

باعتبار أن كل المبحوثات متزوجات فقد أجبن كلهن أنهن لا يعملن بمبدأ التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية ، بل يعملن بمنطق الأولويات، حيث تقول **المبحوثة السادسة** :

"أحيانا تكون لدي أولوية نشر مقال علمي إذن أعطي وقتا أكثر في البحث أو كتابة هذا المقال أكثر من بعض المهام المنزلية التي لا تكون أساسية مثلا : غسل الملابس يتم تأجيله لوقت آخر "

و بالتالي، تقوم الأستاذة بتوزيع جهودها وفقاً لدرجة الأهمية وطبيعة المتطلبات، فعندما يتطلب المسار المهني جهداً أكبر، مثل إنجاز بحث علمي أو إعداد مقال أكاديمي، يتم إعطاء الأولوية مؤقتاً للواجبات الأكاديمية على حساب بعض المسؤوليات المنزلية الثانوية القابلة للتأجيل، كالأعمال المنزلية غير المستعجلة، بما يساهم في الحد من الضغط النفسي والتخفيف من صراع الأدوار.

و في هذا الصدد تقول كذلك **المبحوثة الثامنة** : "انا اعمل حسب الأولويات و ابذل جهدا كبيرا في كلا المجالين ، فنحن كأستاذات في الجامعة لدينا كل سنة واجبات بيداغوجية تفرض علينا ، و مطالبين بانجازها في الوقت المحدد و نحتاج إلى التفهم الكبير للضغط الذي نعاني منه ".

و بالتالي، تعتمد الأستاذة الجامعية على ترتيب مهامها حسب الأهمية، وليس على الموازنة التامة بين العمل والأسرة. فهي تقدّم أحياناً العمل الأكاديمي مثل البحث والنشر عندما يكون مستعجلاً، وتؤجل بعض الأعمال المنزلية غير الضرورية إلى وقت لاحق.

وهذا الأسلوب يساعدها على مواصلة عملها، لكنه يسبب لها ضغطاً بسبب كثرة المسؤوليات وتداخلها، لذلك فهي تحتاج دائماً إلى تنظيم وقتها حسب الأولويات.

4.2_الضغوط الناتجة عن تقاطع المجالين :

يتبين لنا من خلال المعطيات أن كافة المبحوثات يعانين من مجموعة من الضغوطات وهي :

الضغط في الوقت حيث تقول **المبحوثة الأولى** و **المبحوثة الثانية** :" ليس لدينا الوقت الكافي لكي نقوم بكل هذه المهام (التدريس ، البحث ، المهام الأسرية).

كما ذكرت **المبحوثة الرابعة** مثالا في قولها : " أستاذة التعليم الإبتدائي تُدرِّس و تعود إلى المنزل ،لكن الأستاذة الجامعية عند عودتها إلى المنزل تنشغل بإنجاز البحوث و الملتقيات و أحيانا تدرس مقياسا في هذه السنة لكن السنة الأخرى مقياس آخر على عكس أستاذة التعليم الإبتدائي التي تلتزم بتدريس برنامج واحد محدد ".

و تقول كذلك المبحوثة السادسة :" العمل يذهب معي إلى المنزل و حاسوبي دائما مشتغل و الأوراق في كل مكان "

و هناك كذلك ضغوط نفسية حيث ذكرت كل المبحوثات أن الأستاذة الجامعية لا تحس بالراحة و هي دائما في صراع من أجل البحث العلمي و هنا جاءت مقولة **المبحوثة الثامنة** : " يعتقد العامة من الناس أن الأستاذة الجامعية وصلت لهدفها فيمجرد انها توظفت فلا داعي لها أن تبحث " .و بالتالي لا توجد ثقافة في مجتمعنا الجزائري تُدرك أهمية البحث العلمي كمسار مستمر للأستاذة الجامعية،مما يقلل من قيمة جهدها المبذول و يساهم في زيادة الضغوط النفسية لأنها تجد نفسها مطالبة بإثبات ذاتها بشكل دائم في بيئة لا تعترف دائماً بطبيعة عملها البحثي ومتطلباته المستمرة.

إلى جانب آخر يؤثر هذا التداخل في الأدوار الأسرية والمهنية على الصحة حيث تقول المبحوثة التاسعة : "منذ أن بدأت اعمل في الجامعة و انا اعاني من أمراض عديدة من بينها ضيق التنفس ،و لدي مهام كثيرة في المنزل و رغم ذلك احضر الدروس لكن المشكل هو الكم الهائل من الطلبة الذين ادرسهم ، و لا وجود لجو تحفيزي ولا جديتهم على الدراسة "

4.3 -تأثير تداخل المسؤوليات على المشاركة الأكاديمية للأستاذة الجامعية :

تشير مجمل إجابات المبحوثات إلى أن تداخل المسؤوليات الأسرية والمهنية يفرض تحديات متعددة تؤثر على المشاركة الأكاديمية للأستاذة الجامعية، إذ تصبح لديها أدوار عديدة و هي مطالبة بإدارة وقتها وجهدها، الأمر الذي قد يحد من انخراطها المنتظم في الأنشطة العلمية والأكاديمية. وقد أوضحت المبحوثات أن الانشغال بالمهام الأسرية، إلى جانب أعباء التدريس والبحث العلمي، يجعل المشاركة في الندوات والملتقيات العلمية أو تكثيف الإنتاج البحثي أمرًا أكثر صعوبة، خاصة عند تزاحم المسؤوليات. وفي هذا الإطار، تلجأ الأستاذة غالبًا إلى ترتيب أولوياتها المهنية والأسرية وفق ما تفرضه الظروف، مما يؤدي أحيانًا إلى تأجيل بعض الأنشطة الأكاديمية أو تقليص المشاركة فيها، مع استمرار سعيها للحفاظ على مستوى معين من الفاعلية العلمية داخل الوسط الجامعي.

و في هذا الصدد تقول المبحوثة السادسة: "استطيع التعامل مع هذه الضغوط رغم النتائج الناجمة عنها ، لأن الظروف تفرض علينا كأساتذة أن نقوم بأكثر من مهمة و لا نترك مجالاً للتراكمات ".

4.4 -استراتيجيات التكيف و إعادة إنتاج التوازن داخل البنية الجامعية:

بينت كل المبحوثات الآليات التي تعتمدها الأستاذة الجامعية للتكيف مع هذه الضغوط هي:

استراتيجية الدعم الاجتماعي والأسري كآلية مهمة للتكيف، من خلال محاولة الاستعانة بمساندة الزوج في بعض الاحيان أو أفراد الأسرة في تحمل بعض المسؤوليات المنزلية، بما يسمح للأستاذة بالتفرغ لمتطلبات العمل الأكاديمي. إضافة إلى ذلك، تعتمد بعض المبحوثات على التخطيط المسبق والمرونة في أداء الأدوار، عبر برمجة الأعمال الأكاديمية مسبقًا ومحاولة التكيف مع المستجدات المهنية، كتغيير المقاييس أو ضغط الأعمال الإدارية. حيث تقول **المبحوثة الرابعة** :" أستغل اوقات الليل لأقوم بالأعمال الثانوية و استغل العطلة الاسبوعية من أجل أن أنجز مهام علمية أو منزلية عالقة ".

أما **المبحوثة الثالثة** قالت : من أجل التخفيف من هذا الضغط اقوم بالتواصل مع زميلاتي الاستاذات في جروب لتبادل الأفكار و التخفيف من هذا التعب " ، و هنا تلجأ الأستاذة الجامعية إلى بناء فضاءات للتفاعل وتبادل الخبرات بهدف التخفيف من الضغوط المهنية والنفسية المرتبطة بالعمل الأكاديمي. فوجود مجموعة تواصل (جروب) بين الأستاذات يسمح بتبادل الأفكار، ومناقشة الصعوبات المتعلقة بالتدريس أو البحث العلمي، وتقاسم التجارب المهنية، مما يساعد على إيجاد حلول عملية لبعض المشكلات اليومية.

و هناك المبحوثة السابعة التي تفضل أن تبتعد هذه الضغوطات من خلال الهوايات التي تفضلها حيث تقول : "أنا أحاول أن أتناسى هذه الضغوط و أسلم حل هو الرياضة و السفر ".

أهم النتائج المستخلصة :

-الحراك المهني للأستاذة الجامعية داخل المؤسسة الجامعية يقوم على منظومة من المعايير والإجراءات الرسمية الواضحة، حيث تخضع الترقية لشروط محددة ترتبط بالإنتاج العلمي، والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والبحثية، وتأطير الطلبة، واستيفاء الشروط القانونية والإدارية.

- أغلب المبحوثات يعتبرن أن نظام الترقية يضمن تكافؤ الفرص من الناحية القانونية، غير أن الاستفادة الفعلية من هذه الفرص ترتبط بتوفر الظروف والإمكانيات الداعمة.

-كشفت الدراسة عن وجود عدة عوائق تواجه الأستاذة الجامعية في مسار الترقية، مثل ثقل الإجراءات الإدارية، وصعوبة النشر العلمي، وضعف الإمكانيات التقنية والتنظيمية.

- الإنتاج العلمي يساهم في تعزيز المكانة الأكاديمية للأستاذة الجامعية وتحقيق الاعتراف العلمي داخل الوسط االجامعي.

-بينت الدراسة أن النشاط البحثي والمشاركة في المبادرات العلمية يساعدان على بناء العلاقات المهنية وتوسيع شبكة التواصل الأكاديمي، مما يعزز الاندماج داخل الجامعة.

- كشفت الدراسة أن ضعف الدعم المؤسسي للمبادرات البحثية يؤثر سلباً على النشاط العلمي ويجعل أغلب الجهود البحثية قائمة على المبادرات الفردية.

- أوضحت الدراسة أن الخبرة المهنية تساهم في تطوير المهارات العلمية والبيداغوجية والتنظيمية، كما تساعد الأستاذة على التكيف مع متطلبات البيئة الجامعية.

- أظهرت الدراسة أن تراكم الخبرة المهنية يعزز اندماج الأستاذة داخل الوسط الأكاديمي من خلال تحسين العلاقات المهنية وفهم طبيعة العمل الجامعي.

- بينت الدراسة أن الأستاذة الجامعية تعتمد في التوفيق بين المجالين الأسري والمهني على منطق الأولويات، حيث تمنح أحياناً الأولوية للمهام الأكاديمية والبحثي

- تداخل المسؤوليات الأسرية والمهنية يسبب ضغوطاً زمنية ونفسية ومهنية، غير أن الأستاذات يعتمدن استراتيجيات للتكيف مثل تنظيم الوقت، والدعم الأسري، والتواصل مع الزميلات، وممارسة الهوايات .

استنتاج عام :

خلصت الدراسة إلى أن الحراك المهني للأستاذة الجامعية يخضع لمعايير أكاديمية وإدارية تعتمد أساساً على الإنتاج العلمي والنشاط البحثي، إلا أن مسار الترقية يتأثر بعدة صعوبات أبرزها ضعف الدعم المؤسسي، وتعقيد الإجراءات، وصعوبة التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. وفي المقابل تعتمد الأستاذة على استراتيجيات للتكيف مثل تنظيم الوقت وتحديد الأولويات، كما تساهم الخبرة المهنية و المبادرات البحثية في تعزيز كفاءتها واندماجها داخل الوسط الأكاديمي وتحسين أدائها المهني.

خاتمة عامة

خاتمة عامة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت إشكالية الحراك المهني وعلاقته بمستوى الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية، يمكن القول إن النتائج المتوصل إليها قد مكنت من الإحاطة بأبعاد هذه الإشكالية، من خلال تحليل تداخل العوامل المهنية والتنظيمية والاجتماعية المؤثرة في المسار المهني للأستاذة الجامعية داخل المؤسسة الجامعية .

وقد أظهرت الدراسة أن الحراك المهني داخل الجامعة لا يتم بشكل عشوائي، بل يخضع لمنظومة من المعايير والإجراءات الرسمية التي تعتمد أساساً على الإنتاج العلمي، من خلال النشر في المجلات العلمية، والمشاركة في التظاهرات العلمية، إضافة إلى تأطير الطلبة والمساهمة في الأنشطة البيداغوجية والبحثية. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي انطلقت من كون شفافية معايير الترقية والتقييم تعد عاملاً أساسياً في تحديد مسار الحراك المهني، غير أن هذه الشفافية تبقى نسبية في التطبيق، بسبب وجود بعض العراقيل المرتبطة بالإجراءات الإدارية وضعف الإمكانيات المتاحة، مما قد يؤثر على تكافؤ الفرص الفعلي بين الأساتذة.

كما بينت نتائج الدراسة أن الانخراط في الأنشطة البحثية والمبادرات العلمية يلعب دوراً محورياً في تعزيز الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية، حيث يسمح بتوسيع شبكة العلاقات المهنية، وتقوية التفاعل داخل الوسط الأكاديمي، سواء مع الزملاء أو مع مختلف الفاعلين في المؤسسة الجامعية. وعليه، فإن الفرضية الثانية قد تأكدت من خلال ما أظهرته المعطيات الميدانية من أهمية النشاط العلمي كآلية للاندماج داخل الجماعة الأكاديمية، وليس فقط كشرط للترقية.

وفيما يتعلق بالفرضية الثالثة، فقد أوضحت الدراسة أن الخبرة المهنية تمثل رصيداً أساسياً في مسار الأستاذة الجامعية، إذ تساهم في تطوير مهاراتها العلمية والبيداغوجية والتنظيمية، كما تساعدها على فهم أفضل لآليات العمل الجامعي والتكيف مع متطلباته. ومع تراكم هذه الخبرة، تتعزز قدرة الأستاذة على بناء علاقات مهنية أكثر استقراراً وفعالية، مما ينعكس على تقوية إحساسها بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة الجامعية.

خاتمة عامة

أما الفرضية الرابعة، فقد تم تأكيدها من خلال النتائج التي بينت أن تداخل الأدوار الأسرية والمهنية يشكل أحد أبرز التحديات التي تواجه الأستاذة الجامعية، حيث يؤدي هذا التداخل إلى خلق ضغوط زمنية ونفسية تؤثر على وتيرة الإنجاز المهني وعلى الاستمرارية في النشاط البحثي. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أن الأستاذة تعتمد على مجموعة من استراتيجيات التكيف، مثل تنظيم الوقت، وتحديد الأولويات، والاستناد إلى الدعم الأسري والاجتماعي، مما يساعدها نسبياً على التخفيف من حدة هذه الضغوط.

وبناءً على ما سبق، يمكن استخلاص أن الحراك المهني للأستاذة الجامعية والاندماج الاجتماعي داخل الوسط الأكاديمي يشكلان مسارين مترابطين بشكل وثيق، يتأثر كل منهما بالآخر. فكلما تحسنت شروط الترقية والدعم المؤسسي، وتعززت فرص المشاركة في البحث العلمي، ارتفع مستوى الاندماج الاجتماعي، والعكس صحيح. كما خلصت الدراسة إلى أن تطوير البيئة الجامعية، وتوفير إمكانيات بحثية وتنظيمية أفضل، من شأنه أن يساهم في تحسين المسار المهني للأستاذة الجامعية، وتعزيز اندماجها داخل المؤسسة الأكاديمية بشكل أكثر توازناً واستقراراً.

و بالتالي، يمكن القول إن هذه الدراسة بيّنت أن الأستاذة الجامعية ليست فقط فاعلاً مهنياً يخضع لقوانين الترقية، بل هي أيضاً فاعل اجتماعي يعيش داخل شبكة من العلاقات والتحديات والفرص. لذلك، فإن فهم وضعها داخل الجامعة يتطلب نظرة شاملة تأخذ بعين الاعتبار العلاقة بين جانبها المهني وجانبها الاجتماعي، لأن كليهما يؤثر في تجربتها الأكاديمية ومسارها داخل المؤسسة.

وفي الأخير، تظل العلاقة بين الحراك المهني والاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية مجالاً يستدعي المزيد من البحث والتحليل، خاصة في ظل التحولات التي يشهدها التعليم العالي، مما يثير التساؤل حول: **كيف ستؤثر التحولات التنظيمية والأكاديمية الراهنة على مستقبل الحراك المهني للأستاذة الجامعية وعلى أنماط اندماجها داخل الجماعة الجامعية؟.**

خاتمة عامة

التوصيات و الاقتراحات :

بناءً على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تحسين واقع الحراك المهني وتعزيز الاندماج الاجتماعي للأستاذة الجامعية داخل المؤسسة الأكاديمية، وذلك على النحو الآتي:

- تحسين الظروف التنظيمية والإدارية داخل الجامعة

توصي الدراسة بضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليل التعقيدات البيروقراطية التي قد تعيق النشاط العلمي، مع توفير بيئة عمل أكثر مرونة تسمح للأستاذة الجامعية بالتركيز على مهامها البحثية والبيداغوجية.

- دعم النشاط البحثي وتثمين الإنتاج العلمي

ينبغي تعزيز آليات الدعم المادي والمعنوي للبحث العلمي، من خلال توفير التمويل اللازم للمشاركة في التظاهرات العلمية، وتشجيع النشر في المجلات المحكمة، لما لذلك من أثر مباشر في ترقية المسار المهني وتعزيز الاندماج الأكاديمي.

- تقوية آليات الدعم الاجتماعي والمؤسساتي

من المهم إرساء ثقافة الدعم والتعاون داخل الوسط الجامعي، عبر تشجيع العمل الجماعي، وتوسيع شبكات التواصل المهني بين الأساتذة، بما يساهم في تعزيز الاندماج الاجتماعي وتقليل الشعور بالعزلة المهنية.

- مراعاة التوازن بين الحياة المهنية والأسرية

توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات جامعية أكثر مراعاة للبعد الاجتماعي للأساتذة، خاصة الأستاذة الجامعية، من خلال توفير آليات تساعد على التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والالتزامات المهنية، كتنظيم أوقات العمل وتخفيف الضغط المهني في بعض الفترات.

- تطوير برامج التكوين المستمر

ينبغي تعزيز برامج التكوين والتأهيل المستمر للأساتذة الجامعيين، بما يسمح بتطوير مهاراتهم العلمية والبيداغوجية والإدارية، ويعزز قدرتهم على التكيف مع التحولات المتسارعة في الحقل الجامعي.

خاتمة عامة

- تشجيع البحث حول قضايا الحقل الجامعي

كما توصي الدراسة بفتح المجال أمام المزيد من الأبحاث السوسيولوجية التي تتناول واقع الأساتذة الجامعيين خاصة الأستاذة الجامعية، لفهم أعمق للتحديات التي تواجهها واقتراح استراتيجيات أكثر واقعية وفعالية.

قائمة المصادر و المراجع :

أولاً: الكتب

1.أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.

2.ابن منظور، **لسان العرب**، الطبعة الرابعة، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1999.

3.خالد حامد، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

4.زرواتي رشيد، **مناهج وأدوات البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للطباعة والنشر، عمان، 2004.

5.سالم سماح سالم، **البحث الاجتماعي**، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2012.

6.سعيد خالد حسن، **علم الاجتماع**، مركز الدراسات والأبحاث، مؤسسة خالد حسن، القاهرة، 2009.

7..سعيد ناصف، **محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها لدراسات وبحوث ميدانية**، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 1997.

8.سهيلة محمد عباس، **إدارة الموارد البشرية**، دار النشر والتوزيع، الأردن، 2007.

9.شفيق محمد، **البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية**، الطبعة الرابعة، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2000.

10.صلاح الدين محمد عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)**، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.

11.طلعت همام، **سين وجيم عن مناهج البحث العلمي**، الطبعة الأولى، دار عمار، عمان، الأردن، 1984.

12.علي معمر عبد المؤمن، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: الأساسيات والتقنيات والأساليب، الطبعة الأولى، دار المطبوعات والنشر، ليبيا، 2008.

13.غرابية فوزية، **أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، وكالة المطبوعات، عمان، 1977.

14.محمد أنس قاسم جعفر، **مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

15منير نوري، **الوجيز في تسيير الموارد البشرية**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

16.نادر أحمد أبو الشيخة، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار صفاء، الأردن، 2000.

17.هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

18.يوسف حجيم الطائي ، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل**، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

ثانياً: الرسائل الجامعية (مذكرات ورسائل)

19.أحلام جعيدل، وفاطمة الزهراء عيس، **"استخدام تكنولوجيا الاتصال عند الأساتذة (الأنترنت نموذجاً): دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة ابن خلدون تيارت"**، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2018/2017.

20.أسامة براح، وبسمة كلاع، **"الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية "**، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2023/2022.

21.فاطمة عشب مهيدات، **"الحراك المهني للمرأة العاملة وعلاقته بالتو افق الأسري في المجتمع الأردني"**، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2013.

22.فراجي زوليخة، **"ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة و أثرها على الأداء الوظيفي"**، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، الجزائر، 2016/2015.

23.لوسداد زين الشرف،" **الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ**،" مذكرة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2012/2011.

24.مراد رمزي خرموش،" **دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي نحو القطاع العام"**، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.

25.مروة عمومن،" **الحراك المهني و انعكاسه على أداء العامل: دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للمياه – وحدة ورقلة"**، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022/2021.

26.مفيدة لقط، **"الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني في المؤسسة"**، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2022/2021.

27.رحاب بوكحنون، ومريم حبيلي،" **الترقية والحراك المهني داخل المؤسسة: دراسة ميدانية على موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – تاسوسط جيجل"**، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2022/2021.

ثالثاً: المقالات العلمية (المجلات)

28.بوراس أمينة، **"أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة"**، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 10، العدد 02، 2021.

29.بوباكر شرارة، **"الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة"**، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، 2022.

30.زيار نانو، "استراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، 2017.

31.عظمي مسعودة، **"المحددات التنظيمية للإنتاج العلمي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استطلاعية بجامعتي سطيف 1 و2"**، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 07، 2017.

32.لشهب نسيمة، **"الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية"**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 02، 2019.

33.مصطفى عوفي، **"خروج المرأة لميدان العمل و أثره على التماسك الأسري"**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، 2003.

34.نادية عيادي، ومراد كشيشب، "**السمات الشخصية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين**"، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 06، العدد 03، 2022.

35.نجوى محمد الحرثاني، ومنى فهمي عناية، "**التوازن ما بين العمل والأسرة لدى مديرات المدارس الحكومية: دراسة نوعية**"، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، المجلد 02، العدد 03، 2022.

رابعاً: المحاضرات والمطبوعات البيداغوجية

36.العقبي الأزهر، "**المقابلة**"، مطبوعة بيداغوجية ضمن مقياس منهجية وتقنيات البحث 2، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2026/2025.

37.حاكم مليكة، الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر، سند بيداغوجي، قسم علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2020/2019.

38.سميرة مشري، "**مفهوم الحراك الاجتماعي والمهني**"، مطبوعة محاضرات في مقياس الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2024/2023.

39.توفيق بوخدوني، "**مقياس الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر**"، السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2021/2020.

خامساً: المواقع الإلكترونية

40.ريما يونس، "**ما أهمية نشر البحث العلمي**"، من موقع IJSSP،متاح على الرابط:
https://ijssp.com/single-blog.php?s=58.

41.عادل شهب، "**الحراك الاجتماعي** "،الموسوعة العربية أرابيكا ،متاح على الرابط
https://arabica.dohainstitute.org/pages/Social-mobili:

الملاحق :

ملحق رقم (1) يمثل دليل المقابلة

البيانات الشخصية:

-الفئة العمرية :

• (35–40 سنة) ،(41–45 سنة)

• (46–50 سنة) ،(51–55 سنة)

الحالة الاجتماعية: متزوجة ، غير متزوجة

-الرتبة العلمية :

• (أستاذة مساعدة "ب") ، (أستاذ محاضرة "ب")

• (أستاذ محاضرة "أ") ، (أستاذة تعليم عالي)

قسم التدريس

سنوات الخبرة

المحور الأول: الحراك المهني وآليات الترقية

-كيف تُحدد معايير الترقية داخل الجامعة، وما هي أهم العناصر التي يتم الاعتماد عليها في تقييم الأستاذة؟

-هل تعتقدين أن آليات الترقية تضمن تكافؤ الفرص بين الأستاذات؟ ولماذا؟ (نعم/لا)

-ما هو رأيك حول طبيعة نظام الترقية المعتمد داخل الجامعة؟

-ما أبرز العوائق أو الإكراهات التي تواجهينها في مسار الترقية المهنية؟

المحور الثاني : المشاركة العلمية كعامل داعم للاندماج الاجتماعي

-بأي طريقة يساهم الإنتاج العلمي في تحسين مكانتك داخل الوسط الأكاديمي؟

-ما أنواع المبادرات العلمية التي شاركتِ فيها داخل الجامعة؟

-هل تشعرين أن النشاط البحثي يساعدك على بناء علاقات مهنية؟ كيف ؟(نعم/لا)

-هل توفر الجامعة بيئة داعمة للمبادرات البحثية؟ وكيف ينعكس ذلك على إندماجك؟

المحور الثالث: الخبرة المهنية وبناء المسار الوظيفي

-هل ساعدتك سنوات العمل في الانتقال إلى مراتب وظيفية أعلى ضمن المسار المهني؟ (نعم/لا)

-ما طبيعة التغيرات التي أحدثتها سنوات العمل في شبكة علاقاتك المهنية داخل الجامعة؟

-بأي شكل انعكست تجربتك المهنية على تطوير مهاراتك الأكاديمية والبيداغوجية؟

-كيف تساعدك الخبرة المهنية على الاندماج داخل الفرق الأكاديمية والبحثية؟

المحور الرابع :تداخل الأدوار الأسرية و المهنية

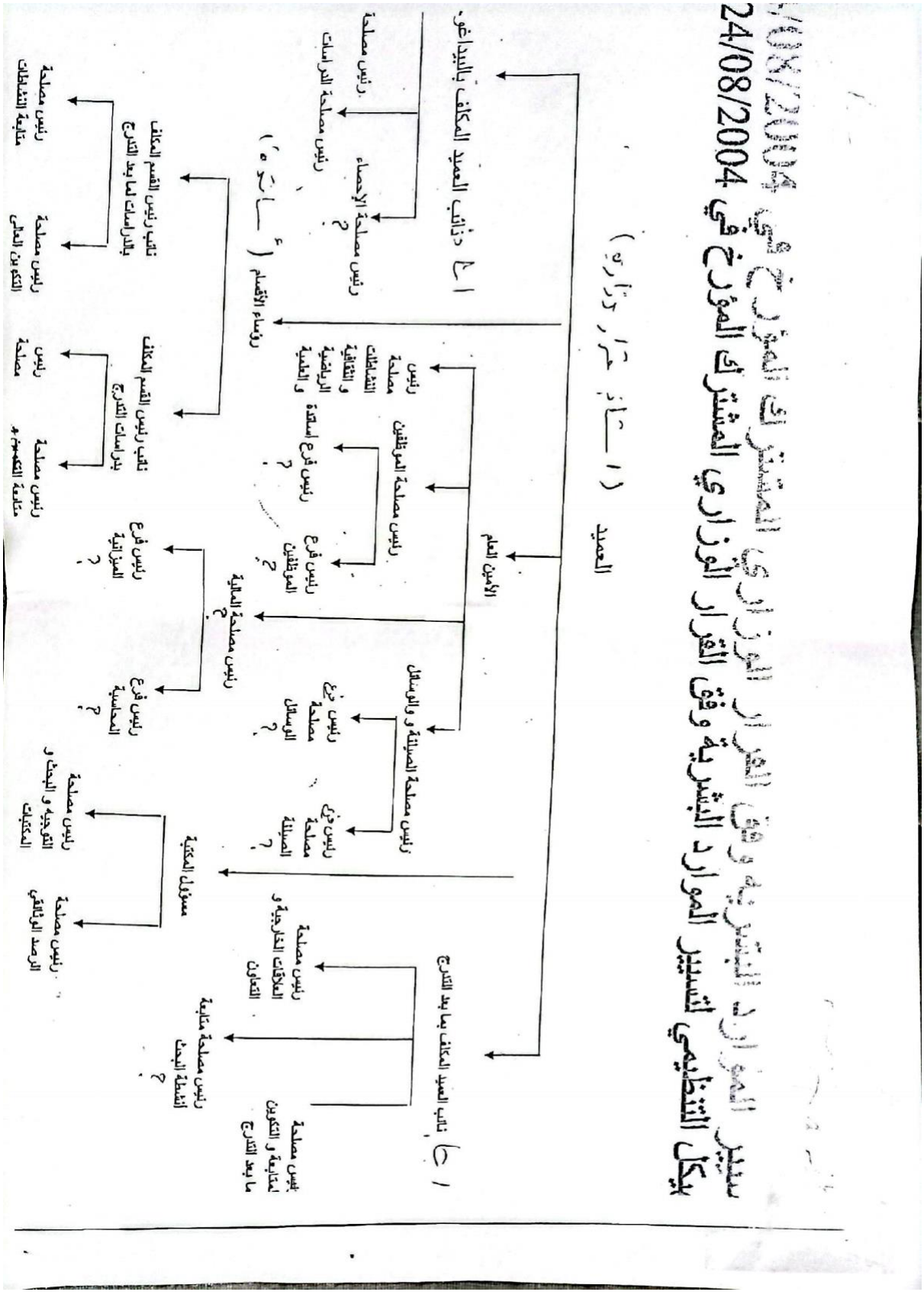
-كيف توفقين بين مسؤولياتك الأسرية ومتطلبات العمل الجامعي؟

-ما أشكال الضغوط التي تنتج عن هذا التداخل في الأدوار؟

-هل يؤثر ذلك على مشاركتك في الأنشطة العلمية أو الإدارية؟ (نعم/لا)

-ما الآليات التي تعتمدينها للتكيف مع هذه الضغوط؟

ملحق رقم (2) يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجامعية



ملحق رقم (3) يبين الخصائص السوسيومهنية للمبحوثات

رقم المبحوثة	الفئة العمرية	الحالة الاجتماعية	القسم	الرتبة العلمية	سنوات الخبرة
1	(35–40 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة مساعدة أ	5 سنوات
2	(35–40 سنة)	متزوجة	علم السكان	استاذة مساعدة أ	6 سنوات ونصف
3	(51–55 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة ب	3 سنوات
4	(41–45 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة ب	4 سنوات
5	(41–45 سنة)	منزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة ب	5 سنوات
6	(41–45 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة أ	7 سنوات
7	(51–55 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة أ	21 سنة
8	(46–50 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة محاضرة أ	12 سنة
9	(35–40 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة تعليم عالي	10 سنوات
10	(51–55 سنة)	متزوجة	علم الاجتماع	استاذة تعليم عالي	20 سنة

ملحق رقم (4)

ملحق رقم (1) للقرار رقم 493 مؤرخ في 20 ديسمبر 2022 المعدّل و المتمّم للقرار رقم 804 مؤرخ في 14 جويلية 2021
المحدد لكيفيات تطبيق الأحكام المتعلقة بالحصول على التأهيل الجامعي

شبكة التقييم من أجل الحصول على التأهيل الجامعي بالنسبة للأستاذ الباحث

1- البيداغوجيا :

أ- التعليم :

الدروس : 15 نقطة/السنة (45 نقطة على الأكثر).

الأعمال الموجهة: 8 نقاط/السنة (24 نقطة على الأكثر)

الأعمال التطبيقية: 5 نقاط/السنة (15 نقطة على الأكثر)

دروس عبر الخط مصادق عليها من طرف الهيئات العلمية: 15 نقطة.

ب- النشاطات البيداغوجية :

مطبوعة دروس مصادق عليها من طرف الهيئات العلمية: 12 نقطة/المطبوعة (24 نقطة على الأكثر).

نشر مؤلفات بيداغوجية: 30 نقطة.

القيام بالوصاية مصادق عليها من طرف رئيس القسم: 3 نقاط/السنة (9 نقاط على الأكثر).

متابعة الطلبة المرتبطين في المؤسسة: 6 نقاط/السنة (18 على الأكثر)

المشاركة في العلاقة بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والإقتصادي والمصادق عليها من طرف رئيس القسم: 5 نقاط.

المشاركة في التنشيط البيداغوجي على شكل ندوات، ورشات، الأولمبيات البيداغوجية، رئاسة اللجان البيداغوجية... مصادق عليها من طرف رئيس القسم: 5 نقاط.

تأطير مذكرة ليسانس أيما في ذلك مذكرات المدارس العليا للأساتذة، الهندسة أو ما يعادلها، ماستر، ما بعد التدرج التخصصي، ماجيستر: 9 نقاط/المذكرة (27 نقطة على الأكثر)

2- نشاطات البحث :

منشورات دولية من الصنف "أ" وأكثر: 100 نقطة/المنشور.

منشورات دولية من الصنف "ب": 90 نقطة/المنشور.

منشورات دولية من الصنف "ب": 60 نقطة/المنشور.

منشورات وطنية من الصنف "ج": 40 نقطة/المنشور (80 نقطة على الأكثر).

براءة اختراع PCT OMPI (المنظمة العالمية للملكية الفكرية): 40 نقطة/براءة اختراع.

براءة اختراع INAPI (المعهد الجزائري للملكية الصناعية): 20 نقطة/براءة اختراع.

مداخلات دولية: 20 نقطة/المداخلة (40 نقطة على الأكثر) - 5 نقاط/المداخلة بالنسبة للملتقيات والمداخلات المتضمنة لـ "proceedings" المفهرسة على قاعدة البيانات WOS أو SCOPUS.

مداخلات وطنية: 10 نقاط/المداخلة (20 نقطة على الأكثر).

المساعدة في الإشراف على أطروحة الدكتوراه: 20 نقطة.

نشر مؤلفات علمية في التخصص: 20 نقطة.

المشاركة في التكوين في الدكتوراه في شكل ندوات أو غيرها، مصادق عليها من طرف [illegible] الدكتوراه ونائب العميد لما بعد التدرج: 15 نقطة.

المشاركة في تنظيم تظاهرة علمية: 5 نقاط/المشاركة (10 نقاط على الأكثر)

مشاريع تعاون دولية: 5 نقاط/المشاركة (10 نقاط على الأكثر).

المشاركة في النشاطات العلمية (الخبرة...): 5 نقاط/المشاركة (15 نقطة على الأكثر).

المشاركة في نشاطات البحث (PNR.PRFU...): 5 نقاط/المشاركة (10 نقاط على الأكثر).

ملاحظات :

- نشر المقال إجباري في المجلات ذات الصنف "أ" أو "ب" بالنسبة لميادين العلوم والتكنولوجيا والصنف "أ" أو "ب" أو "ج" بالنسبة لميادين العلوم الإنسانية والإجتماعية.
- المقالات المنشورة في مجلات مدترسة أو لدى محرر مدترس تعتبر غير مقبولة.
- ما عدا المقال الإجباري، يؤخذ بعين الإعتبار لترتيب المؤلفين على النحو التالي: يحوز أول مؤلف على 100 من نقاط المقال، ثاني مؤلف على 50 من نقاط المقال، ثالث مؤلف أو أحضر على 25 من نقاط المقال.
- يجب على المترشح أن يبرز مرجعية [illegible] بالنسبة للمجالات التي تعتمد الترتيب الأبجدي.

01

ملحق رقم (5)



إعلان لفائدة المترشحين من أجل الحصول على التأهيل الجامعي بعنوان سنة 2023

ينهى إلى علم المترشحين للحصول على التأهيل الجامعي بعنـوان سنـة 2023 بان الرزنـامة الزمنية لتنظيـم الدورة الرابعة (04) للّجان الجهوية للتّأهيل الجامعي قد تم تحديدها كالآتي:

- ❑ من الأحد 28 ماي إلى الأحد 11 جوان 2023: إيداع ملفات الترشح عبر الأرضية الرقمية.
- ❑ من الإثنين 12 إلى السبت 17 جوان 2023: المصادقة عبر المنصة الرقمية على قبول ملفات الترشح من طرف مديري المؤسّسات.
- ❑ من الإثنين 19 جوان إلى الثلاثاء 04 جويلية 2023: تقييم ملفات المترشحين عبر المنصة الرقمية من طرف اللجان الجهوية للتأهيل الجامعي.
- ❑ من الأحد 09 إلى الإثنين 10 جويلية 2023: المداولات حضوريا على مستوى الندوات الجهوية للجامعات حول النتائـج و إرسال محاضر النتائج للتأهيل الجامعي من طرف رؤساء الندوات الجهوية إلى السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي.
- ❑ الأربعاء 12 جويلية 2023: توقيع القرار المتضمن الإعلان عن نتائج الدورة الرابعة (04) للحصول على التأهيل الجامعي.
- ❑ من الأربعاء 12 إلى الأربعاء 19 جويلية 2023: فتح الأرضية الرقمية لإيداع الطعون.
- ❑ من الخميس 20 إلى الأربعاء 26 جويلية 2023: دراسة الطعون من طرف اللجان الجهوية للتأهيل الجامعي.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

ترخيص باجراء بحث ميداني

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا-كلية العلوم الإجتماعية

-جامعة وهران 2-محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم أن تمنحوا:

الطالب (ة) : شلابي اية

المولودة (ة) : 2004-01-02 ب : سيق

المسجل في: .السنة الثانية ماسترعلم الاجتماع تخصص عمل و تنظيم

برسم السنة الجامعية: 2026/2025

الحامل (ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم : 408480166

بتاريخ : /

باجراء بحث ميداني حول : ديناميكيات الحراك المهني و اليات الاندماج الاجتماعي لدى الاستاذة الجامعية

ب : ..جامعة وهران محمد بن احمد ... . المدة :.....

تحت اشراف الاستاذ (ة) :..د.حساين زاهية .....

يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع و الانثروبولوجيا .

حرر بوهران يوم : .2026-01-27

رئيس القسم

أستاذ المشرف على البحث

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الأنثربولوجيا

الإسم : آية
اللقب : شلابي
التخصص : علم الإجتماع عمل وتنظيم
رقم الهاتف : 06.65.48.28.93

إلى السيد عميد كلية العلوم الإجتماعية

الموضوع : طلب إجراء تربص ميداني

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب، راجية منكم التفضل بالموافقة على منحي ترخيصا لإجراء تربص ميداني على مستوى مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الإجتماعية وذلك في إطار إنجاز مذكرة الماستر.

أحيطكم علما أنني طالبة ماستر سنة ثانية، تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم، وأن هذا التربص يهدف إلى تمكيني من جمع المعطيات الميدانية الضرورية.

وعليه، ألتمس من سيادتكم الموافقة على طلبي هذا، متعهدة بالإلتزام بقوانين المؤسسة واحترام أخلاقيات البحث العلمي

التاريخ : 2026.02.02

الإمضاء

الموافقة

الأستاذ الدكتور : بوزيدي الطاهر
عميد كلية
العلوم الإجتماعية