الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

دور الثقافة المهنية في الاندماج المهني للعامل في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بجامعة غرداية

مذكرة مكملة في متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء شنيني

إشراف الأستاذ: امحمد طريفي

لجنة المناقشة المكونة من السادة

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
قمانة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مناقشا ورئيسا
طريفي امحمد	أستاذ مساعد "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
قرليفة حميد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

دور الثقافة المهنية في الاندماج المهني للعامل في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بجامعة غرداية

مذكرة مكملة في متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

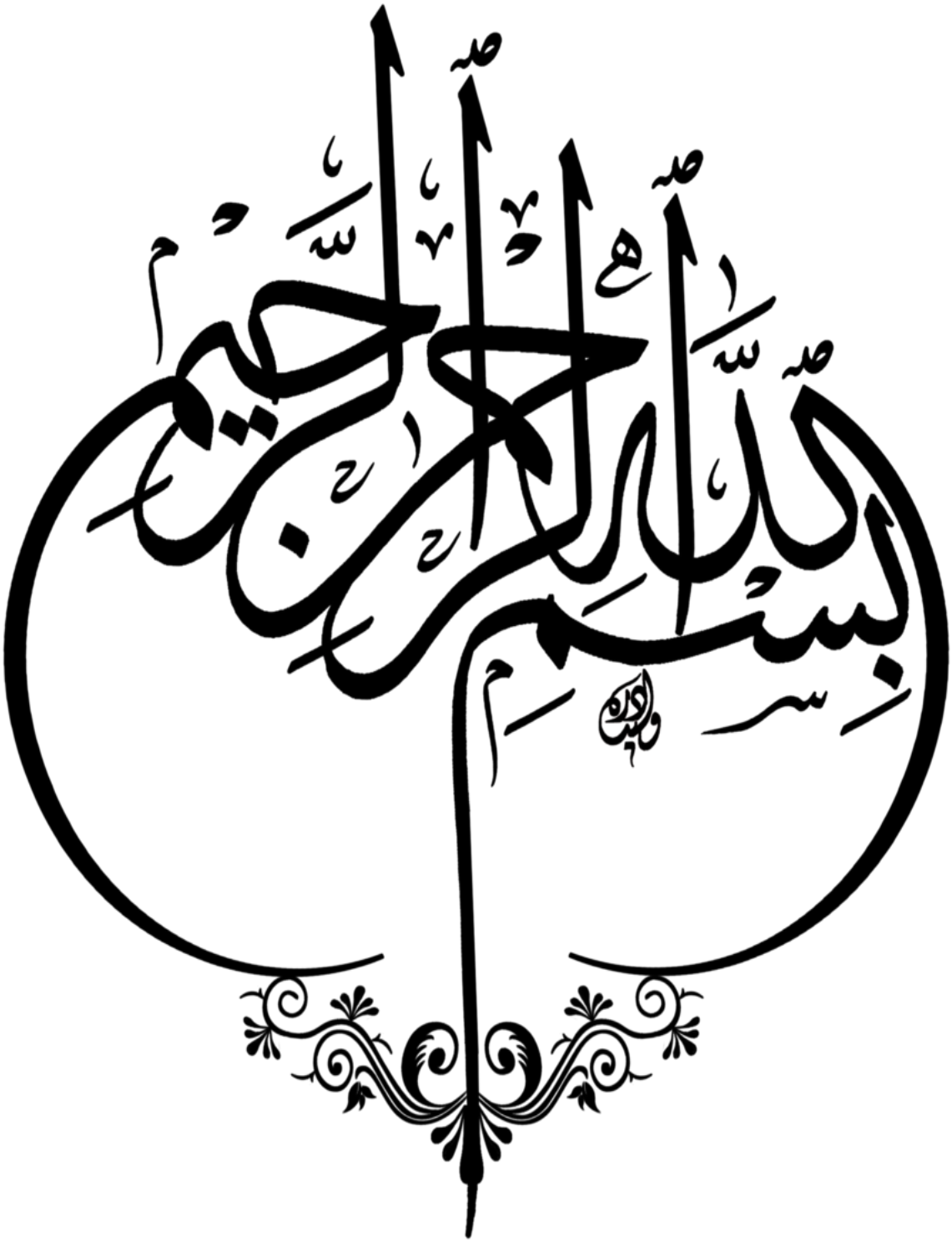
إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء شنيني

إشراف الأستاذ: امحمد طريفي

لجنة المناقشة المكونة من السادة

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
قمانة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مناقشا ورئيسا
طريفي امحمد	أستاذ مساعد "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
قرليفة حميد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى نفسي...

إلى تلك الفتاة التي قاومت، صبرت، وتحدّت التعب والخذلان، وسارت بخطى ثابتة نحو حلمها.

إليكِ يا فاطمة، أُهدي هذا الإنجاز، اعترافًا بجهدكِ وإصراركِ وإيمانكِ بذاتك.

إلى والديَّ الحبيبين،

أنتم النور الذي أنار طريقي، والدعاء الذي رافقني في كل خطوة.

لكم مني كل الحب والامتنان على دعمكم اللامحدود.

إلى زوجة عمي الغالية،

أنتِ الحضن الذي آواني، والدعم الذي لم ينقطع.

كنتِ لي أمًّا وسندًا، بكِ تخفّ الأحمال وتطيب الأيام.

لكِ مني كل التقدير والامتنان، فبفضلكِ تجاوزت الكثير.

وإلى عمي العزيز،

شكرًا لك على دعمك وحرصك، فقد كان لك في قلبي أثر طيب.

إلى حليمة، ابنة عمي الغالية،

يا من كنتِ السند وقت الضعف، والصوت الداعم في كل لحظة تردد،

شكراً لأنكِ كنتِ إلى جانبي دائمًا، تشجعينني وتزرعين في قلبي الأمل.

وجودك في حياتي كان نعمة، ووقوفك معي لا يُنسى.

أهديكِ جزءًا من هذا الإنجاز، لأنه يحمل من دعمك الكثير.

إلى أستاذتي وصديقتي آمال،

يا من كنتِ لي طوق نجاة في لحظات الانهيار،

دعمتني بإنسانيتكِ قبل علمكِ، واحتويتني بكلمة صادقة ونفس مطمئنة.

شكرًا لأنك كنتِ نورًا في عتمتي.

وإلى كل من شجعني،

بكلمة، بدعاء، أو بابتسامة...

أهديكم جزءًا من هذا النجاح، فأنتم كنتُم فيه شركاء.

﴿وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

كلمة شكر وتقدير

أحمد الله تعالى وأشكره على توفيقه وكرمه، فهو نعم المعين وخير من يُستعان به في كل أمر.

ثم أتوجه بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي المشرف أمحمد طريفي، على ما بذله من جهد كريم، وتوجيهاته السديدة التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بخالص الامتنان والتقدير لكل أساتذتي الكرام الذين رافقوني خلال سنوات دراستي الجامعية، وتركوا في نفسي أثرًا طيبًا بعلمهم، وتفانيهم، ودعمهم المستمر.

ولا أنسى أن أشكر زملائي وزميلاتي الطلبة، كلٌّ باسمه، على روح التعاون والمشاركة والدعم المعنوي الذي جمعنا طوال هذا المشوار.

وأخص بالشكر والامتنان صديقتَيّ العزيزتين وهيبة وعائشة، على صداقتهما الصادقة، ودعمهما المتواصل، ووجودهما الدافئ في حياتي، فهما نعمة لا تُقدّر بثمن.

كما أرفع أسمى عبارات الحب والامتنان إلى عائلتي الغالية،

أمي الحبيبة، وأبي العزيز، وأخواتي عائشة، مريم، وخديجة، وأخي محمد،

الذين كانوا ولا يزالون سندي الحقيقي، ودعائي الدائم أن يحفظهم الله لي ويرزقهم سعادة لا تزول.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أعبّر عن خالص امتناني ووفائي للسيدة الفاضلة دليلة فضول، التي كانت السبب الأول بعد الله في دخولي المدرسة، فبفضلها بدأت رحلتي مع العلم، وستبقى مَدينتي لها بدعاء لا ينقطع.

وإلى كل من قدّم لي يد العون، أو كلمة طيبة، أو دعاءً صادقًا من قريب أو بعيد، فله مني كل الشكر والعرفان، جعله الله في ميزان حسناته.

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة المهنية والاندماج المهني للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة غرداية. ركز البحث على تحديد مفهوم الثقافة المهنية وأبعادها، وكذلك مفهوم الاندماج المهني ومراحله، مع تحليل العلاقة التبادلية بينهما. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الثقافة المهنية الإيجابية والاندماج المهني الناجح، حيث تساهم القيم والأخلاقيات والممارسات المهنية في تسهيل تكيف الأستاذ الجامعي وشعوره بالانتماء والمساهمة الفعالة. كما كشفت النتائج عن أهمية الدعم المؤسسي وبيئة العمل المحفزة في تعزيز الاندماج المهني. تقدم الدراسة في الختام مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز الثقافة المهنية للأستاذ الجامعي وتحسين آليات اندماجه المهني في البيئة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة المهنية، الاندماج المهني

ملخص بالإنجليزية :

This study aims to explore the relationship between professional culture and professional integration of university professors, through a field study conducted on a sample of university professors at Ghardaïa University. The research focused on defining the concept of professional culture and its dimensions, as well as the concept of professional integration and its stages, while analyzing the reciprocal relationship between them. The study adopted a descriptive-analytical approach, using questionnaires as data collection tool. The results showed a positive relationship between positive professional culture and successful professional integration, where professional values, ethics, and practices contribute to facilitating the university professor's adaptation, sense of belonging, and effective contribution. The results also revealed the importance of institutional support and a stimulating work environment in enhancing professional integration. Finally, the study offers a set of recommendations aimed at strengthening the professional culture of university professors and improving their professional integration mechanisms within the university environment.

Keywords: professional culture, professional integration

فهرس الموضوعات

الاهداء
شكر و تقدير
الملخص
فهرس الجداول
فهرس الاشكال
مقدمة .....أ،ب

الجانب النظري للدراسة

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد.....6
اسباب اختيار الموضوع 7
اهداف الدراسة..... 8
اهمية الدراسة..... 8
الاشكالية والفرضيات.....10, 9
تحديد المفاهيم..... 11
الدراسات السابقة..... 18
المقاربة السوسيولوجية 21
خلاصة الفصل 24

الفصل الثاني : الثقافة المهنية

تمهيد.....27
ماهية الثقافة المهنية 28
ماهية القيم 33
ماهية الوسط الثقافي.....35
ماهية الوسط الاجتماعي.....36
خلاصة الفصل.....37

الفصل الثالث : الاندماج المهني

تمهيد.....40
ماهية الاندماج المهني..... 41
خلاصة الفصل..... 45

الجانب الميداني

تمهيد.....47

الاجراءات الميدانية للدراسة

مجالات الدراسة 50

منهج الدراسة 51

ادوات الدراسة 51

العينة و كيفية اختيارها 52

تحليل البيانات الشخصية 55

تحليل ومناقشة البيانات

عرض و تحليل نتائج الفرضية الاولى.....63

الاستنتاج الجزئي للفرضية الاولى.....73

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية.....75

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....85

استنتاج عام 86

الخاتمة 88

قائمة المراجع 90

الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع فراد العينة حسب الجنس	55
02	يوضح توزيع فراد العينة حسب السن	56
03	يوضح توزيع فراد العينة حسب الخبرة المهنية	57
04	يوضح توزيع فراد العينة حسب الرتبة	58
05	يوضح توزيع فراد العينة حسب الكلية	59
06	العمل في جامعة اخرى	60
07	يوضح العلاقة بين الالتزام بالمواعيد و الاندماج داخل الجامعة	63
08	يبين العلاقة بين تبادل الاحترام و الشعور بالاندماج	64
09	يبين العلاقة بين التعاون مع الزملاء و الاندماج الوظيفي	65
10	يبين العلاقة بين الالتقاء بالزملاء و الاندماج الاجتماعي	66
11	يبين العلاقة بين الانتماء للمؤسسة و الاندماج الاجتماعي	67
12	يبين العلاقة بين القيم التي يتحلى بها الاستاذ و الخبرة المهنية	68
13	يبين العلاقة بين الاختلاف في الآراء و الاندماج وظيفيا	69
14	يبين العلاقة بين الاختلاف في الآراء و الاندماج اجتماعيا	70
15	تشجع البيئة الجامعية على تحمل المسؤولية بالنسبة للأستاذ	71
16	تلتقي بزملائك خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي وتبادل الدعم	72
17	يبين علاقة الاستاذ بالطلبة و الاندماج وظيفيا	75
18	يبين علاقة الاستاذ بالطلبة و الاندماج اجتماعيا	76
19	يبين العلاقة بين اللغة الاكثر استخداما و التكوين خلال المسار المهني	77
20	يبين العلاقة نوع الكلمات التي تستخدم و الخبرة المهنية	78

21	يبين العلاقة الخلفيات الاجتماعية و الاندماج الاجتماعي	79
22	يبين العلاقة الخلفيات الاجتماعية و التواجد مع اساتذة معينين اثناء المناقشة	80
23	يبين العلاقة بين الخلفيات الاجتماعية و الصعوبات في بداية العمل	81
24	يبين العلاقة بين مبادرات بناء بيئة ثقافية و المشاركة في الندوات	82
25	المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين التفاعل الثقافي والاجتماعي في الجامعة	83

فهرس الاشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	يوضح نموذج للعلاقة بين متغيرات الدراسة حسب رؤية الطالبة	11
02	يوضح توزيع فراد العينة حسب الجنس	55
03	يوضح توزيع فراد العينة حسب السن	56
04	يوضح توزيع فراد العينة حسب الخبرة المهنية	57
05	يوضح توزيع فراد العينة حسب الرتبة	58
06	يوضح توزيع فراد العينة حسب الكلية	59
07	العمل في جامعة اخرى	60

مقدمة:

تُعد الثقافة المهنية من أبرز الدعائم التي تقوم عليها المؤسسات التعليمية، وبشكل خاص الجامعة، لما لها من دور جوهري في تشكيل السلوكيات المهنية، وتوجيه الأفراد نحو أداء مهامهم بكفاءة ومسؤولية. فهي تمثل منظومة من القيم والمعتقدات والمعايير المهنية التي يكتسبها الأفراد داخل بيئة العمل، وتسهم في بناء هوية مهنية مستقرة، وتعزز الانتماء والانضباط والالتزام الوظيفي. كما تُعدّ الثقافة المهنية من العوامل المحورية في ضبط العلاقات المهنية داخل المؤسسة الجامعية، بما يحقق الانسجام المطلوب ويضمن جودة التعليم.

ويُعد الأستاذ الجامعي أحد الركائز الأساسية في النظام الجامعي، إذ لا يقتصر دوره على نقل المعرفة، بل يتعداه ليكون مربيًا ومؤطّرًا وباحثًا وفاعلًا في محيطه. وبالتالي فإن اندماجه المهني داخل الجامعة يُعد مؤشرًا مهمًا على مدى توازنه النفسي والمهني، وعلى جودة أدائه وأثره في المحيط الجامعي. ويقصد بالاندماج المهني مجموعة من العمليات التي تسمح للفرد بالتكيف مع الوسط المهني، والانسجام مع القيم والممارسات السائدة فيه، والانخراط بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة. غير أن هذا الاندماج لا يتحقق تلقائيًا، بل يتأثر بعدة عوامل، أبرزها الثقافة المهنية، إلى جانب القيم الفردية والاجتماعية، وطبيعة الوسط الثقافي والاجتماعي الذي يحتك به الأستاذ الجامعي يوميًا.

بناءً على هذه الاعتبارات، تهدف دراستنا هذه إلى تسليط الضوء على تأثير الثقافة المهنية على الاندماج المهني للأستاذ الجامعي، من خلال التركيز على نموذج جامعة غرداية. وقد شملت هذه الدراسة جانبين، أحدهما نظري والآخر ميداني، بما يسمح بتكوين رؤية علمية متكاملة حول العلاقة بين الثقافة المهنية ومدى اندماج الأستاذ الجامعي في محيطه المهني.

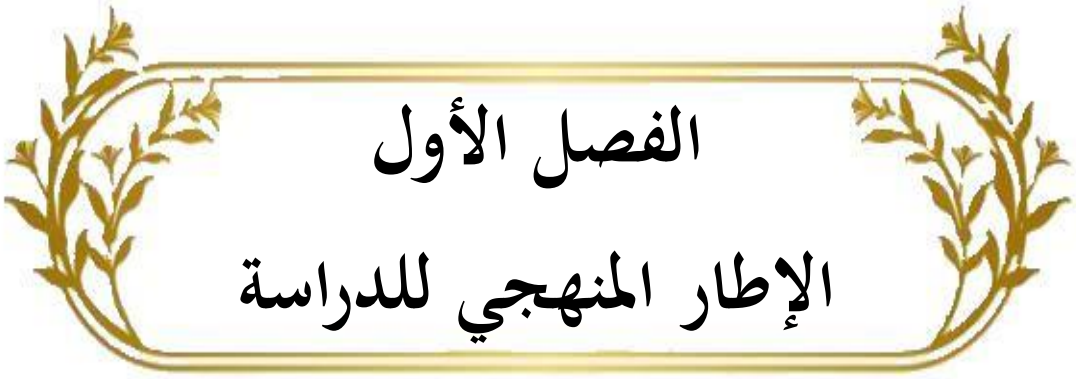
وكما هو معلوم فإن كل دراسة مبنية على جانبين ألا وهما الجانب النظري والجانب الميداني، يضم الجانب النظري لهذه للدراسة فصل الإطار المنهجي ، حيث عرضنا أسباب اختيار الموضوع، وأهدافه، وأهميته، بالإضافة إلى الإشكالية الرئيسية والفرضيات، كما قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية وضبطها إجرائيًا، وختمنا الفصل بعرض موجز للدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع. وفصلا ثانيا تضمن الثقافة المهنية، حيث تناولنا مفهومها، خصائصها، أهميتها، إلى جانب عرض أبرز النظريات المفسرة لها. وكذلك تطرقنا إلى أهم بعدين للثقافة المهنية ألا وهما بعد القيم ، من حيث المفهوم، الأنواع، الخصائص، الأهمية،

بالإضافة إلى علاقتها النظريات المفسرة له. بعد الوسط الاجتماعي والثقافي من حيث المفهوم، الخصائص، النظريات المفسرة والعلاقة التي تربط بين الاجتماعي والثقافي .

ثم يلي هذا الفصل، الفصل الثالث حيث ركزنا فيه على الاندماج المهني، حيث قمنا بتحديد مفهومه، أهدافه، أنواعه ومظاهره، كما تم التطرق إلى مفهوم وأدوار وكفاءات الأستاذ الجامعي، ومختلف التحديات التي تواجه والأطر النظرية المرتبطة بدوره .

أما الجانب الميداني للدراسة، فقد قُسّم إلى جزئين، تضمن الجزء الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث حددنا مجالات الدراسة، ثم حددنا منهج الدراسة المعتمد، وتطرقنا إلى الأداة التي اعتمدنا عليها لجمع البيانات، مع شرح لطبيعة العينة وكيفية اختيارها، ثم قمنا بتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين. أما الجزء الثاني فقد خُصص لتحليل معطيات الفرضيتين الأولى والثانية، وذلك بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية، مع ربطها بالإطار النظري والخروج باستنتاجات عامة تدعم أو تدحض الفرضيات المطروحة.

الجانب النظري للدراسة


الفصل الأول
الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. اسباب اختيار الموضوع
2. اهداف الدراسة
3. اهمية الدراسة
4. الاشكالية والفرضيات
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. المقاربة السوسيولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشكل هذا المدخل نقطة الانطلاق الأساسية لهذه الدراسة، حيث يتضمن الإطار العام الذي تقوم عليه، من خلال التطرق بشكل متسلسل ومنهجي إلى مبررات اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة وأهميتها، بالإضافة إلى تحديد الإشكالية المطروحة وصياغة الفرضيات المناسبة. كما يشمل هذا المدخل توضيح المفاهيم الأساسية، وعرضًا لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة، إلى جانب تحديد المقاربة النظرية التي تم اعتمادها لتوجيه هذه الدراسة.

1.اسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع انطلاقًا من دوافع متعددة، جمعت بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي، وهي كالآتي:

أولًا: الأسباب الذاتية:

_الرغبة في التعمق في واقع الأستاذ الجامعي من منظور سوسيولوجي.

_اهتمام شخصي بفهم طبيعة العلاقة بين الأستاذ الجامعي ومحيطه المهني داخل المؤسسة التعليمية.

_السعي لفهم التحديات المهنية التي قد تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي وانخراطه في عمله.

_الطموح في معالجة إشكالات ميدانية تهم فئة أساسية في المجتمع العلمي.

ثانيًا: الأسباب الموضوعية:

_الأهمية المتزايدة لدور الأستاذ الجامعي في ظل التحولات التي تعرفها الجامعة الجزائرية.

_الحاجة إلى دراسة الاندماج المهني كأحد المؤشرات الأساسية لفهم الأداء الوظيفي والمهني.

_ندرة الدراسات السوسيولوجية التي تعالج موضوع الثقافة المهنية والاندماج المهني للأستاذ الجامعي تحديدًا.

_مساهمة هذه الدراسة في الكشف عن عوامل النجاح أو العرقلة في مسار التكيّف المهني داخل الحقل الجامعي

2.اهداف الدراسة:

تأتي هذه الدراسة في سياق الاهتمام بسوسيولوجيا العمل داخل الجامعة الجزائرية، وقد حُددت أهدافها كما يلي:

أولًا: الأهداف العلمية:

_تحليل المفاهيم النظرية المرتبطة بالثقافة المهنية والاندماج المهني في الأدبيات السوسيولوجية

_دراسة العلاقة بين الثقافة المهنية والاندماج المهني في سياق العمل الجامعي الجزائري.

_الإسهام في إثراء المعرفة السوسيولوجية المتعلقة بممارسات الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة.

_بناء أرضية نظرية لفهم دلالات الثقافة المهنية وتأثيرها على الاندماج المهني.

ثانيًا: الأهداف العملية:

_التعرف على تمثّلات الأساتذة الجامعيين للثقافة المهنية داخل الجامعة الجزائرية.

_الوقوف على واقع الاندماج المهني في أوساط الأساتذة الجامعيين.

_رصد العوامل التنظيمية والمهنية المؤثرة في مسار اندماج الأستاذ الجامعي.

_تحليل الفروقات في مستوى الاندماج المهني حسب متغيرات كالأقدمية، الجنس، والتخصص.

3.اهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة الموضوع الذي يتناوله، كونه يسلط الضوء على فئة محورية في المنظومة الجامعية، وهي فئة الأساتذة الجامعيين، من خلال التركيز على بعدين أساسيين: الثقافة المهنية والاندماج المهني. وتكمن الأهمية فيما يلي:

_تُمكّن من فهم أعمق للثقافة المهنية السائدة داخل الجامعة الجزائرية، وانعكاسها على سلوكيات ومواقف الأستاذ الجامعي.

_توضح كيفيات تفاعل الأستاذ الجامعي مع محيطه المهني، وما يرافق ذلك من عمليات تكيف أو إقصاء.

_تفتح آفاقًا لدراسات مستقبلية تركز على واقع العمل في الجامعة من منظور سوسيولوجي.

_تسهم في إثراء الحقل المعرفي لسوسيولوجيا التنظيم والعمل من خلال التطرق إلى موضوع قلّما تم تناوله ميدانيًا في السياق الجزائري.

4.الاشكالية:

يُعد الاندماج المهني من المفاهيم الأساسية في علم اجتماع العمل والتنظيم، كونه يعكس العلاقة الديناميكية التي يقيمها الفرد مع بيئته المهنية، ومدى انخراطه الفعلي في النشاطات المرتبطة بوظيفته. ويكتسي هذا المفهوم أهمية خاصة في المؤسسات التعليمية العليا، لا سيما في صفوف الأساتذة الجامعيين الذين يُنتظر منهم أداء أدوار متعددة تشمل التدريس، البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي والإداري. ويتجلى الاندماج المهني للأستاذ الجامعي في شعوره بالانتماء للمؤسسة، التكيف مع نظمها وقيمها، الرضا عن العمل، وتفاعله الإيجابي مع مختلف الفاعلين داخل الجامعة من طلبة، زملاء، وإدارة. كما يرتبط أيضًا بدرجة إشباع حاجاته المهنية والنفسية داخل هذا الإطار. وبالتالي فإن ضعف هذا الاندماج قد يؤدي إلى تدنٍ في الأداء، أو حتى إلى عزلة مهنية وشعور بالاغتراب داخل الفضاء الجامعي.

أما الثقافة المهنية، باعتبارها متغيرًا مستقلًا، فهي تمثل مجموع القيم والرموز والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز الجماعة المهنية، وتُسهم في توجيه سلوك أفرادها وضبط تفاعلهم داخل فضاء العمل. في السياق الجامعي، تتخذ هذه الثقافة بُعدًا خاصًا، حيث تنعكس في التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة، احترامه للتعددية الفكرية، حرصه على الجودة الأكاديمية، وتفاعله مع المحيط الجامعي كبيئة علمية واجتماعية. وتُبنى هذه الثقافة من خلال التكوين، التجربة المهنية، والتفاعل المستمر مع الأطر التنظيمية والاجتماعية داخل المؤسسة الجامعية. ومن شأن وجود ثقافة مهنية واضحة ومشتركة أن تعزز من تماسك الجماعة المهنية، وتشجع الأفراد على الاندماج والمشاركة الفعالة.

إن العلاقة بين الثقافة المهنية والاندماج المهني هي علاقة تداخل وتفاعل، حيث تُعد الثقافة المهنية أحد العوامل المؤثرة في مدى اندماج الأستاذ الجامعي داخل مؤسسته. فبقدر ما يتبنى الأستاذ القيم والمعايير التي تقوم عليها الثقافة المهنية، ويجد نفسه ضمن جماعة مهنية تتقاسم هذه الثقافة، بقدر ما يزداد شعوره بالانتماء والتوافق مع المحيط الجامعي، وهو ما ينعكس في اندماجه المهني. أما إذا وُجدت فجوة بين الفرد والثقافة المهنية السائدة، فقد يؤدي ذلك إلى ضعف الاندماج وظهور أشكال من التوتر المهني أو عدم الرضا. ومن هنا تبرز أهمية دراسة هذه العلاقة في سياق الجامعة الجزائرية، وخاصة بجامعة غرداية.

بناءً على ما سبق، نطرح **الإشكالية العامة** التالية:

_هل تؤثر الثقافة المهنية في الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية؟

الأسئلة الفرعية:

_هل تؤثر القيم السوسيومهنية في الجامعة على الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية؟

_هل يؤثر الوسط الاجتماعي والثقافي في الجامعة على الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية؟

الفرضيات:

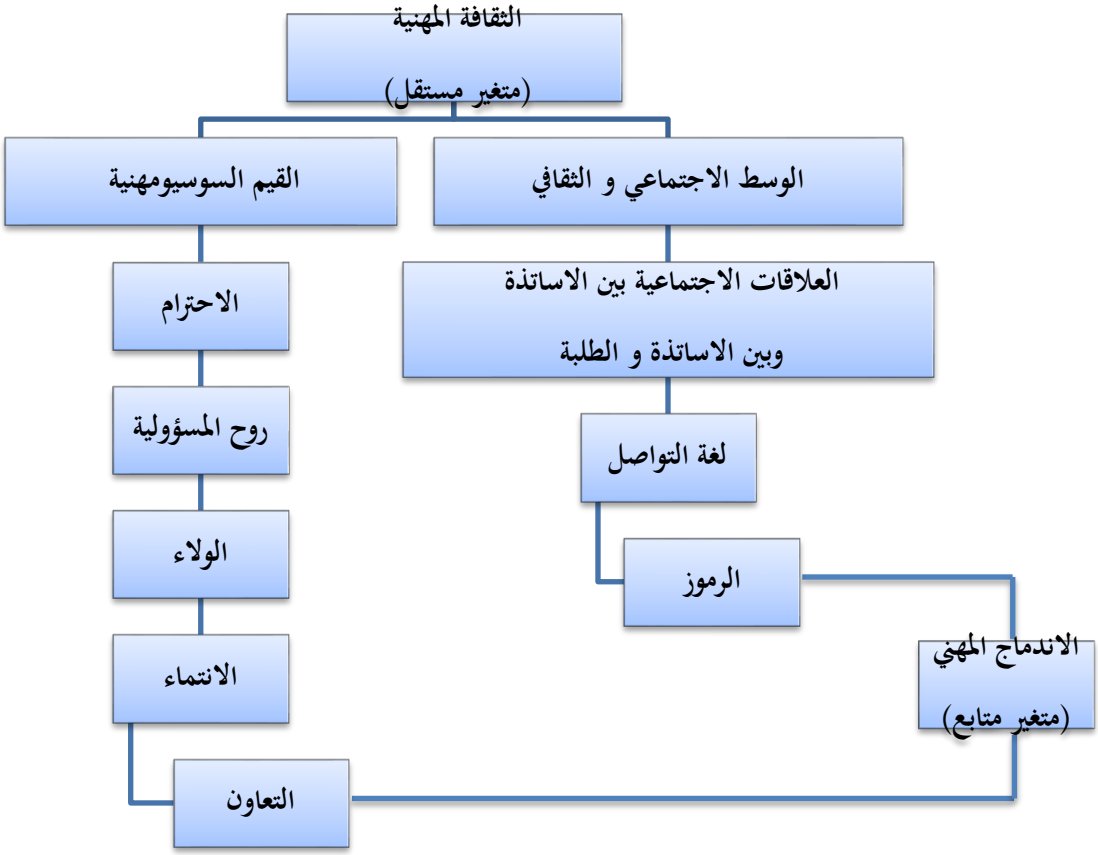
للإجابة على هده التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

تؤثر الثقافة المهنية الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية .__

الفرضيات الفرعية:

- تؤثر القيم السوسيومهنية في الجامعة على الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية
- يؤثر الوسط الاجتماعي والثقافي في الجامعة على الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية

الشكل(01): يوضح نموذج للعلاقة بين متغيرات الدراسة حسب رؤية الطالبة



المصدر: من إعداد الطالبة

5.تحديد المفاهيم:

يُعدّ تحديد المفاهيم من الخطوات المنهجية الأساسية في إعداد وتصميم البحوث العلمية، لما له من ارتباط وثيق بإشكالية البحث وفرضياته. ورغم ما تنطوي عليه هذه العملية من صعوبة في بعض الأحيان، إلا أنها تُمكّن الباحث من الإلمام الدقيق بالمفاهيم المستعملة في دراسته، مما يسهم في توضيح معالم البحث وضبط مساراته. وعليه، سيتم فيما يلي تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة.

مفهوم الثقافة المهنية:

تشير الثقافة المهنية إلى الإلمام الشامل من قبل الفرد بجوانب العمل المختلفة قبل الالتحاق به، بحيث تعكس هذه الثقافة مستوى وعيه ومعرفته بشروط ومتطلبات المهنة. وتتضمن هذه المعرفة إدراك القوانين والأنظمة المهنية السارية، بالإضافة إلى معرفة الحقوق الشخصية والمهنية، سواء كانت مادية كالأجور والمكافآت، أو معنوية كالصحة والسلامة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة، وفرص التحفيز والتقدير. وتهدف الثقافة المهنية إلى تمكين الموظف من الإحاطة الكاملة بحقوقه وواجباته داخل محيطه المهني، مما يُعزز من اندماجه وفاعليته في بيئة العمل. [1]

ا-بارتفكتور ووكانت: على أنها مجموعة من القيم والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين الأفراد في المنظمة والتي قد تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة ".

ب-أرمسترونغ: عرفها على أنها مجموعة من القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وطريقة اتخاذ القرارات وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية وكيفية تعاملهم مع المعلومات والاستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.[2]

ج- إيثل: عرفها على أنها منظومة القيم المشتركة والمعتقدات التي تتفاعل مع الأشخاص داخل المؤسسة ومع الهيكليات المؤسساتية وأنظمة التحكم والمراقبة التي تعطي قواعد عامة للسلوك.

1توفيق رتاب ، العربي زغايش ، القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الهوية المهنية 2022/2021 ص 44 بتصرف

[2] Armstrong, M.. A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page. (2006)

د-لودون: عرفها على أنها قوة توحيد تعمل على كبح الصراعات وتعزز التفاهم المشترك والاتفاق على الإجراءات والممارسات المشتركة[1].

المفهوم الإجرائي للثقافة المهنية :

يقصد بها مجموعة العناصر التي توجّه سلوك الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، وتشمل القيم السوسيومهنية التي يتبناها في تعامله مع زملائه وطلبته، بالإضافة إلى الوسطين الاجتماعي والثقافي، والمتمثلين في طبيعة علاقات الأستاذ ونوعية تواصله المهني والأكاديمي داخل المؤسسة الجامعية.

[1] Laudon, K. C., & Laudon, J. P.. Management Information Systems: Managing the Digital Firm (14th ed.). Pearson. (2016)

مفهوم القيم:

تشير القيم إلى أنماط منظمة من الأحكام العقلية والانفعالية العميقة تجاه الأشخاص، والأشياء، والمعاني، ومظاهر الحياة المختلفة، وهي التي توجه أهدافنا وتحدد اتجاهاتنا. وتُعد القيم مفاهيم مجردة غالبًا ما تعبّر عن التفضيل أو الامتياز، ومدى الأهمية أو الفضل المرتبط بعناصر معينة كالأشخاص أو السلوكيات أو الأفكار[1].

- القيم هي مبادئ عامة يُحتكم إليها في توجيه السلوك الإنساني، وهي بمثابة معايير أخلاقية واجتماعية يُميز بها الإنسان بين الصواب والخطأ، أو المقبول والمرفوض.في هذا المنظور، لا تقتصر القيم على التوجيه الفردي، بل تُعد جزءًا من التكوين التربوي للفرد، حيث تعمل على تشكيل الضمير والوعي الأخلاقي، وتُكتسب من خلال الأسرة، المدرسة، والدين.
- يرى روجرز أن القيم تنبع من الخبرات الذاتية للفرد، أي من التجارب التي يجد فيها معنى شخصي أو عاطفي. هي ليست مفروضة من الخارج، بل تنبع من الداخل، وتشكل جزءًا من الذات المدركة. الفرد يُقيّم ما هو مهم بناءً على شعوره بالراحة أو الرضا أو التقدير الذاتي، ولذلك فإن القيم تختلف بين الأفراد لأنها ناتجة عن تجربة فردية فريدة.[2]
- القيم في نظر دوركايم هي "حقائق جمعية"، بمعنى أنها ليست فردية أو ذاتية، بل تنشأ من داخل المجتمع وتُفرض على أفراده. هي جزء من "الوعي الجمعي"، تُسهم في تنظيم العلاقات الاجتماعية، وتحقيق الانسجام والاستقرار داخل المجتمع. الأفراد لا يخلقون القيم، بل يرثونها ويتعلمونها من المجتمع عبر مؤسساته (كالأسرة، والدين، والتعليم).[3]

---

[1] **توفيق رتاب ، العربي زغايش ، القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الهوية المهنية 2022/2021 ص 26 بتصرف**

[2] **Rogers, C. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Houghton Mifflin(1961).**

[3] **Durkheim, É. The Rules of Sociological Method. Free Press(1895).**

المفهوم الإجرائي القيم السوسيومهنية :

تشمل مجموعة من القيم التي يتبناها الأستاذ الجامعي، وتوجّه سلوكه داخل المؤسسة. وتتضمن هذه القيم قيم اجتماعية مثل: الاحترام، التعاون، وتقدير الآخر، وقيم مهنية مثل: الالتزام، المسؤولية، والموضوعية.

مفهوم الوسط الثقافي:

الوسط الثقافي هو الإطار الرمزي والمعنوي الذي يحيط بالفرد داخل المجتمع، ويتكون من جملة المعتقدات، القيم، العادات، اللغة، الرموز، المعرفة، الفنون، والدين، التي تُنظّم حياة الناس وتُوجه سلوكهم. ويُعد الوسط الثقافي العنصر الجوهري الذي يميز جماعة بشرية عن غيرها، إذ يُشكل المرجعية الفكرية والمعيارية للفرد في إدراك الواقع وفهم ذاته ومحيطه. كما يلعب دورًا أساسيًا في بناء الهوية الاجتماعية من خلال ما يُعرف بالتنشئة الثقافية، أي انتقال الثقافة من جيل إلى جيل عبر آليات التعليم، التقليد، والتفاعل الاجتماعي. يتصف الوسط الثقافي بكونه مركبًا وديناميكيًا، حيث يتفاعل باستمرار مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، مما يؤدي إلى تجدد القيم والمعايير أو اصطدام الثقافات المختلفة داخل المجتمع الواحد (ما يسمى أحيانًا بـ"الصدمة الثقافية" أو "التعددية الثقافية").[1]

- إدوارد تايلور(Edward B. Tylor)

"الثقافة أو الحضارة، بمعناها الواسع الإثنوغرافي، هي ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة، والمعتقدات، والفن، والأخلاق، والقانون، والعُرف، وأي قدرات وعادات أخرى يكتسبها الإنسان بصفته عضوًا في المجتمع."[2]

- مالينوفسكي(Bronisław Malinowski)

"الثقافة هي أداة أساسية يستخدمها الإنسان للتكيف مع بيئته، وتشمل المؤسسات، العادات، والأفكار التي تُسهم في تنظيم الحياة الاجتماعية."[3]

---

[1] **عبد الباسط محمد حسن. علم الاجتماع التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. ص: 85–87.بتصرف. (1980)**

[2] **تايلور، إدوارد ب. الثقافة البدائية(1871).**

[3] **مالينوفسكي، برونيسلاف نظرية علمية للثقافة(1944).**

- هيرسكوفيتز (Melville J. Herskovits)

"الثقافة هي كل ما يتم اكتسابه اجتماعيًا، وتشمل المعرفة، المعتقدات، الفن، القانون، الأخلاق، العادات، والتقاليد، وهي ما يُميز شعبًا عن آخر."[1]

المفهوم الاجرائي للوسط الثقافي:

يقصد بالوسط الثقافي الخلفية الثقافية التي يمتلكها الأستاذ الجامعي، والتي تنعكس في طريقة تفكيره، وتواصله داخل الجامعة، سواء مع زملائه أو طلبته.

مفهوم الوسط الاجتماعي : الوسط الاجتماعي هو الإطار العام الذي يحيط بالفرد منذ ولادته، ويشمل مجموعة من العلاقات والأنظمة والمؤسسات والتفاعلات الاجتماعية والثقافية، التي تُمارس تأثيرًا مستمرًا في تشكيل شخصيته، وقيمه، واتجاهاته، وسلوكه. يتكوّن هذا الوسط من مكونات أساسية مثل الأسرة، المدرسة، جماعة الأقران، وسائل الإعلام، والدين، والتي تُعدّ بمثابة وسائط للتنشئة الاجتماعية. ويتميّز الوسط الاجتماعي بكونه بنية ديناميكية تتغير بتغير الزمان والمكان، وتُعيد إنتاج نفسها من خلال الأدوار الاجتماعية والمعايير والقيم الثقافية السائدة.

كما يُعتبر الوسط الاجتماعي عاملًا حاسمًا في إدماج الفرد داخل المجتمع، ويؤثر في مواقفه من القضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. ومن خلاله، يكتسب الفرد أنماط التفكير وأساليب التعبير وأساليب التفاعل مع الآخرين.[2]

- إميل دوركايم(Émile Durkheim)

مفهوم: "الوسط الاجتماعي هو مجموعة من القوى والمعايير الجمعية التي تُمارَس على الفرد من قبل المجتمع، والتي تُوجه سلوكه وتُحدد رؤيته للعالم ." [3]

- ماكس فيبر(Max Weber)

---

[1] **هيرسكوفيتز، ميلفيل ج. (1941).**

[2] **عبد الباسط محمد حسن علم الاجتماع التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. (1980).**

[3] **Durkheim, É. The Rules of Sociological Method. Free Press(1895).**

مفهوم: "الوسط الاجتماعي هو إطار العلاقات الاجتماعية التي يُعبّر من خلالها الأفراد عن أفعالهم بدلالات ذات معنى، في سياق تفاعلهم مع الآخرين." [1]

- أنتوني غدنز(Anthony Giddens)

مفهوم: "الوسط الاجتماعي يتألف من مؤسسات وعلاقات اجتماعية وثقافية تُشكل سياق تنشئة الأفراد وتفاعلهم، ويُعد مكونًا أساسيًا في إعادة إنتاج المجتمع." [2]

مفهوم الاجرائي للوسط الاجتماعي:

يقصد بالوسط الاجتماعي شبكة العلاقات الاجتماعية التي يكوّنها الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة، والتي تشمل تفاعلاته مع زملائه، ونوعية الروابط الاجتماعية والمهنية التي تجمعه بهم.

مفهوم الاندماج المهني: يشير مفهوم الاندماج المهني، في معناه العام، إلى حالة من التكامل والتوحد بين الفرد وبيئته المهنية. وقد عرّفه باركر وآخرون في كتابهم "علم الاجتماع الصناعي" على أنه الحالة التي يُنظر فيها إلى الفرد باعتباره مندمجًا في عمله عندما يُضفي على هذا العمل شحنة انفعالية ذات دلالة، ويمنحه مكانة خاصة في حياته، بحيث يُصبح العمل ذا أهمية جوهرية بالنسبة له[3].

- تعريف روبير كاستل (Robert Castel): "الاندماج المهني هو العملية التي يتم من خلالها إدماج الفرد في سوق الشغل ضمن وضعية مستقرة نسبيًا، تُمكّنه من تحقيق الاعتراف الاجتماعي والمكانة الاقتصادية."

- تعريف دومينيك ميدار (Dominique Méda)

"الاندماج المهني يعني تموقع الفرد داخل سوق العمل عبر وظيفة دائمة أو على الأقل وضعية مهنية مستقرة تُعطيه حقوقًا وحماية اجتماعية."

---

[1] Weber, M. (1922). Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. University of California Press.

[2]Giddens, A. (1984). The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. University of California Press.

[3]طيب أحمد صالح، الادماج والاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، ابو قاسم سعد الله، 2020، ص74.بتصرف.

- تعريف بيير بورديو (Pierre Bourdieu)

"الاندماج المهني هو دخول الفاعل الاجتماعي إلى حقل العمل بطريقة تُراعي رأس ماله الثقافي والاجتماعي، وتُحدد موقعه ضمن التراتب المهني".

المفهوم الاجرائي للاندماج المهني:

. ويقصد به مدى انخراط الأستاذ الجامعي في الحياة المهنية داخل المؤسسة، من خلال علاقاته مع زملائه من الأساتذة، واستفادته من التكوين المستمر، بالإضافة إلى شعوره بالانتماء والاستقرار في عمله.

6_الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى: للأستاذ تواتي طارق والأستاذة عامري خديجة (2015)

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث العلمية المحكمة، وهي عبارة عن مقال علمي من إعداد الأستاذ تواتي طارق والأستاذة عامري خديجة، نُشر بعنوان: "ثقافة المؤسسة وبناء الهويات المهنية للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، جامعة الأغواط، جانفي 2015. يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على دور ثقافة المؤسسة في تشكيل الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة الجزائرية، من خلال تحليل البعد الثقافي التنظيمي بوصفه عاملًا أساسيًا في بلورة التمثلات المهنية للفرد. وقد طُرحت الإشكالية في شكل تساؤل رئيسي: إلى أي مدى تؤثر ثقافة المؤسسة على بناء الهوية المهنية للعامل في المؤسسة الجزائرية؟ وانطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن الثقافة السائدة في المؤسسة تؤثر تأثيرًا مباشرًا على الكيفية التي يُدرك بها العامل نفسه مهنيًا، من خلال ما تحمله من قيم، معايير، وسلوكيات تنظيمية. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، مستندين إلى تحليل نظري مدعّم بتجارب ميدانية ومرجعيات أكاديمية، دون التطرق إلى عينة ميدانية محددة. وقد توصل المقال إلى أن الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية تلعب دورًا جوهريًا في تشكيل الهوية المهنية للعامل، وتُساهم بشكل كبير في تكيّفه مع متطلبات العمل، وتحديد ملامح انتمائه المهني وممارساته اليومية.

وتعقيبًا على هذه الدراسة، يمكن القول إنها تكتسي أهمية بالغة في إطار بحثنا، حيث تناولت مفهوم "الثقافة المهنية" بشكل مباشر ضمن سياق بناء الهوية المهنية، ما يعزز اعتمادنا على هذا المفهوم كمتغير مستقل في دراستنا. كما يبرز المقال كيف أن الثقافة المهنية تُعد ركيزة أساسية في تحقيق الاندماج المهني، مما يمنح بحثنا عمقًا إضافيًا في فهم تأثير الثقافة التنظيمية على العامل داخل البيئة الجزائرية.

•الدراسة الثانية: للأستاذ تواتي طارق (2017)

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة، وهي عبارة عن مقال علمي من إعداد الأستاذ تواتي طارق، نُشر سنة 2017 في مجلة دراسات وأبحاث، جامعة معسكر، الجزائر، تحت عنوان: "ثقافة المؤسسة والاندماج المهني للعمال الجزائريين في إطار الشراكة الأجنبية". هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ثقافة المؤسسة ومدى قدرة العمال الجزائريين على الاندماج المهني داخل المؤسسات ذات الشراكة الأجنبية، مركزة على التفاعل بين الثقافة التنظيمية المستوردة والثقافة المحلية للعمال. وقد طُرحت الإشكالية في شكل تساؤل رئيسي مفاده: ما مدى تأثير ثقافة المؤسسة، خاصة في إطار الشراكة الأجنبية، على عملية اندماج العامل الجزائري داخل المؤسسة؟ وانطلقت من فرضية رئيسية مفادها أن الثقافة المهنية والتنظيمية السائدة في المؤسسة تؤثر بشكل مباشر على قدرة العمال على التكيّف والاندماج، خصوصًا إذا كانت هذه الثقافة تختلف عن المرجعية الثقافية المحلية. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستند إلى تحليل معطيات نوعية مستخلصة من ملاحظات وتجارب ميدانية سابقة، دون استخدام عينة عددية أو أدوات ميدانية مباشرة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الفجوة الثقافية بين ثقافة المؤسسة الأجنبية والثقافة المحلية للعامل الجزائري قد تخلق صعوبات في الاندماج، في حين أن وجود توافق ثقافي ومهني يُساهم في تحسين التفاعل الوظيفي ورفع الأداء داخل المؤسسة.

وتعقيبًا على هذه الدراسة، يمكن القول إنها تُعد مساهمة نوعية في فهم العلاقة بين ثقافة المؤسسة والاندماج المهني، وقد تطرقت بشكل واضح إلى "الثقافة المهنية" كعنصر فاعل في هذه العلاقة، مما يجعلها ذات أهمية خاصة بالنسبة لموضوع بحثنا، حيث نعتمد الثقافة المهنية كمتغير مستقل. كما أن تسليط الضوء على بيئة الشراكة الأجنبية أضاف بُعدًا مقارنًا يعزز من التحليل الاجتماعي لتفاعل العامل مع المحيط المهني في سياقات متعددة الثقافات.

•الدراسة الثالثة: للطالبة بلمصطفى فاطمة الزهراء وآخرون (2022_2023)

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الأكاديمية الميدانية، وقد جاءت بعنوان: "المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية"، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل، بجامعة ابن خلدون – تيارت، هدفت الدراسة إلى التعرف

على أبرز المحددات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي، والكشف عن طبيعة العلاقة بين هذه المحددات والتمثل المهني لدى الأستاذ. وقد طُرحت الإشكالية الرئيسية في شكل تساؤل مفاده: ما دور المحددات السوسيوثقافية في تشكيل الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟ وانبثقت عنها مجموعة من التساؤلات الفرعية ذات صلة بالبيئة الاجتماعية، القيم، والدور المهني. واعتمدت الدراسة على فرضية عامة تقول بأن هناك علاقة ذات دلالة بين المحددات السوسيوثقافية وتشكيل الهوية المهنية، إضافة إلى فرضيات فرعية تفترض أن عناصر مثل القيم، التنشئة، والمستوى الثقافي تلعب دورًا في بناء التمثلات المهنية للأستاذ. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وقد استُخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من 30 أستاذًا جامعيًا من جامعة ابن خلدون – تيارت. وتوصلت الدراسة إلى أن للمحددات الاجتماعية والثقافية أثرًا فعليًا وملموسًا على تشكيل هوية الأستاذ الجامعي، حيث تلعب القيم الشخصية والثقافية والمحيط الاجتماعي دورًا في تحديد كيفية تمثل الأستاذ لوظيفته ومكانته المهنية.

وتعقيبًا على هذه الدراسة، يمكن القول إنها تسلط الضوء على الثقافة المهنية كعنصر ضمني وفاعل في تشكيل الهوية المهنية، وهو ما يثري الإطار النظري لدراستنا، لاسيما وأن "الثقافة المهنية" هي المتغير المستقل في بحثنا الحالي. كما تبرز الدراسة أهمية التفاعل بين الفرد ومحيطه الثقافي والاجتماعي في بناء التكيف المهني والاندماج داخل البيئة الجامعية، مما يجعلها مرجعًا داعمًا لفهم أعمق للبعد الاجتماعي والثقافي في سياق العمل.

•الدراسة الرابعة: للطالبين توفيق رباب والعربي زغايش (2021-2022)

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الأكاديمية الميدانية، وقد جاءت تحت عنوان "القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية"، وكان الهدف منها التعرف على الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية في تشكيل الثقافة المهنية داخل المؤسسات، وكذا إبراز العلاقة بين القيم الإيجابية والأداء الوظيفي، من خلال دعم القيم البناءة والتحذير من القيم السلبية. وقد انطلقت الدراسة من إشكالية رئيسية مفادها: هل تؤثر القيم الاجتماعية على تشكيل الثقافة المهنية في المؤسسة الجزائرية؟ وتفرعت عنها تساؤلات فرعية تخص تأثير هذه الثقافة على الأداء ومدى التزام المؤسسة بالقيم. وانبثقت عن هذه الإشكالية فرضيات أهمها أن القيم الاجتماعية تؤثر فعلًا على الثقافة المهنية، وأن

الالتزام بالقيم الإيجابية ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة واستقرارها وتطورها. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان، إلا أن الدراسة لم تُطبق ميدانيًا نتيجة الظروف الصحية، ولم تُحدد العينة ولا حجمها. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد وجود علاقة واضحة بين القيم الاجتماعية والثقافة المهنية، وتبيّن أن هذه العلاقة تساهم في تحسين العلاقات التنظيمية، ورفع كفاءة العاملين داخل المؤسسة.

وتعقيبًا على هذه الدراسة، يمكن القول إنها ذات أهمية خاصة لموضوع بحثنا، لكونها تناولت الثقافة المهنية كمتغير تابع مرتبط بعوامل اجتماعية، مما يدعم مسعانا في دراسة الثقافة المهنية كمتغير مستقل يؤثر في الاندماج المهني للعامل داخل المؤسسة الجزائرية. كما أن هذا العمل يُعد مرجعًا نظريًا مفيدًا لتوسيع الفهم حول دور الثقافة المهنية في تحسين الأداء المؤسسي والتماسك التنظيمي.

7_المقاربة السوسيولوجية:

تُعدّ المقاربة الوظيفية إحدى أبرز المداخل النظرية الكلاسيكية التي أفرزها الفكر السوسيولوجي الغربي في القرن العشرين، وهي مقاربة تميّزت بشموليتها ومنهجيتها التفسيرية في تحليل الظواهر الاجتماعية بوصفها أنساقًا مترابطة الأجزاء، كل جزء منها يؤدي وظيفة محددة تساهم في استقرار الكل الاجتماعي. وقد ظهرت هذه المقاربة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتبلورت أسسها مع أعمال تالكوت بارسونز الذي يُعدّ بحق المؤسس الأبرز لها، وذلك من خلال كتابه المرجعي "بنية الفعل الاجتماعي" الصادر سنة 1937، الذي جاء ليؤسس لفهم سوسيولوجي جديد قائم على دمج مقاربات كلاسيكية متعددة في

نسق نظري متكامل، جمع فيه بين البعد الفردي للفعل والبعد البنيوي للنظام الاجتماعي [1].

وقد انطلقت هذه المقاربة من تشبيه المجتمع بالكائن الحي، الذي لا يمكن أن يعمل إلا من خلال تكامل الأعضاء وتفاعلها في انسجام تامٍّ وتوزيع دقيق للأدوار والوظائف. فكل مؤسسة من مؤسسات المجتمع – كالأسرة، والمدرسة، والجامعة – تُعتبر وحدة بنيوية تؤدي وظيفة اجتماعية محددة، غايتها الأساسية حفظ النظام واستمراره. وهكذا، فإنّ المقاربة الوظيفية لا تكتفي بوصف الظواهر، بل

[1]Parsons, The Structure of Social Action, Free Press, New York, p. 78, USA 1937

تسعى إلى تفسير كيفية مساهمة كل عنصر في استمرار الكيان الكلي للمجتمع[1] .وإلى جانب بارسونز، كان لروبرت ميرتون دور مهم في إثراء هذه المقاربة، حيث قدم تصنيفًا جديدًا للوظائف، مُميزًا بين الوظيفة الظاهرة والوظيفة الكامنة، وأوضح أن الظواهر الاجتماعية قد تكون متعددة الأبعاد، إذ قد تخدم استقرار المجتمع أو تسهم في خلق توتر داخلي، ما يمنح المقاربة مرونة تفسيرية أوسع [2].وتستند هذه المقاربة في جوهرها إلى جملة من المبادئ الأساسية، التي تمثل عماد تفسيرها للواقع الاجتماعي، ومن أبرزها: مبدأ التوازن الذي يفترض أن المجتمعات تميل بطبيعتها نحو الحفاظ على استقرارها الداخلي، ومبدأ التكامل الذي يؤكد أن الوظائف تتكامل فيما بينها لتشكل منظومة متماسكة، ومبدأ الضبط الاجتماعي الذي يتجلى من خلال القوانين، الأعراف، والمؤسسات، ومبدأ التوافق القيمي الذي يشدد على أن القيم المشتركة تُشكل القاعدة التي ينبني عليها سلوك الأفراد داخل النسق، وأخيرًا مبدأ الوظيفة الذي يرى أن لكل ظاهرة دورًا يؤديه داخل البناء الاجتماعي، مهما بدا ذلك الدور بسيطًا أو معقّدًا. ومن حيث المفاهيم الأساسية، فإن هذه المقاربة توظف مفاهيم محورية مثل: النسق الاجتماعي، الدور، القيمة، الوظيفة، الضبط. فالنسق الاجتماعي هو الكل الذي تنتمي إليه الأجزاء المتفاعلة، بينما يُقصد بالدور تلك التوقعات الاجتماعية المرتبطة بكل موقع داخل النسق، أما القيمة فهي المعايير التي توجه السلوك، وتُعدّ الوظيفة انعكاسًا لأهمية الظاهرة داخل النسق، في حين يُمثل الضبط الاجتماعي مجموعة الآليات التي تحافظ على النظام وتمنع الانحراف[3].وانطلاقًا من هذه الأرضية النظرية الغنية، يمكننا استخدام المقاربة الوظيفية في تفسير العلاقة القائمة بين الثقافة المهنية كمتغير مستقل والاندماج المهني كمتغير تابع، لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غرداية، باعتبار أن الفعل المهني لا يمكن عزله عن المنظومة القيمية والاجتماعية التي يتشكل ضمنها. إذ تُعتبر الثقافة المهنية نتاجًا لتراكمات تنشئة اجتماعية ومهنية، تتقاطع فيها القيم والتصورات والممارسات التي اكتسبها الأستاذ من خلال مساره التكويني والاجتماعي، بدءًا من بيئته الأسرية والاجتماعية، وصولًا إلى فضاء الجامعة كمؤسسة وظيفية.

---

[1] **(بارسونز، النسق الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص. 93 ، مصر،2005)**

[2] **Merton, Social Theory and Social Structure, Free Press, New York, p. 110, USA,1957**

[3] **Luhmann, Social Systems, Stanford University Press, California, p. 98, USA,1995**

وإذا كنا نُعرّف الثقافة المهنية بأنها تلك الشبكة المعرفية والقيمية التي توجه ممارسات الأستاذ وتحدد مواقفه المهنية، فإن هذه الثقافة تُعدّ نتاجًا لتفاعل مزدوج: تفاعل عمودي مع المؤسسة التعليمية وتقاليدها وأعرافها التنظيمية، وتفاعل أفقي مع الزملاء والطلبة، ما يجعل من الأستاذ كائنًا فاعلًا ضمن شبكة اجتماعية لا تخلو من رمزية وتوترات وتوقعات. ومن هذا المنظور، فإن القيم السوسيومهنية — كقيمة العمل، الالتزام، المسؤولية، التعاون، وغيرها — تؤثر بشكل مباشر في مستوى اندماج الأستاذ داخل الوسط الجامعي.

كما أن الوسط الاجتماعي والثقافي الذي ينتمي إليه الأستاذ لا يؤثر فقط على ملامح شخصيته المهنية، بل يسهم كذلك في تشكيل تصوره عن دوره، وعن علاقته بالمهنة، وزملائه، والطلبة، وحتى بالمؤسسة نفسها. فليس من باب المصادفة أن نجد اختلافًا في درجات الاندماج المهني بين الأساتذة، بل يعود ذلك في جزء كبير منه إلى خلفياتهم الاجتماعية، ومستوى دعمهم الثقافي والاجتماعي، وقوة توافقهم مع القيم المؤسسية.

إن الثقافة المهنية، إذًا، ليست مجرد معرفة تقنية أو مهارات أكاديمية، بل هي نسق سلوكي وقيمي معقد، يتحدد وفقًا لمعطيات السياق السوسيوثقافي الذي يحيط بالفاعل المهني. وليس من المبالغة القول إن الاندماج المهني للأستاذ الجامعي لا يُفهم إلا في ضوء ثقافته المهنية، تلك الثقافة التي تتجاوز الفرد لتعبّر عن التداخل بين الذات والمؤسسة، وبين الخاص والعام، وبين البيوغرافيا والسوسيولوجيا، كما أشار إلى ذلك رايت ميلز في حديثه عن العلاقة الجدلية بين التجربة الفردية والبنية الاجتماعية [1]، وفي السياق ذاته، يرى فرانسوا دوباي أن المؤسسة الحديثة، بما فيها الجامعة، لم تعد تضمن اندماج الأفراد بشكل تلقائي كما كان عليه الحال في السابق، بل بات من المطلوب من الفاعل الجامعي أن يؤسس لذاته المهنية داخل سياق معقد ومفتوح، وهو ما يجعل الثقافة المهنية ضرورة وجودية لضمان الانخراط الفعلي والفاعل في النسق التنظيمي الجامعي [2].

[1] Mills, The Sociological Imagination, Oxford University Press, Oxford, p. 143, UK,1959

[2] Dubet, Le Déclin de l'institution, Seuil, Paris, p. 120, France ,2002.

خلاصة الفصل:

يمثل هذا الفصل الركيزة المنهجية الأساسية التي ينطلق منها البحث العلمي، إذ يتضمن العناصر الجوهرية التي يُبنى عليها الإطار العام للدراسة. فقد تم فيه تحديد إشكالية البحث بشكل واضح، بالإضافة إلى توضيح أسباب اختيار الموضوع، وبيان أهمية الدراسة وأهدافها البحثية. كما شمل الفصل صياغة الفرضيات ووضع تعريفات دقيقة للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع، مما يسهم في ضبط ملامح الدراسة بشكل منهجي. وفي الختام، تم استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة وتحديد المقاربة النظرية التي تؤطر البحث، ما يوفر أساسًا علميًا متينًا لتحليل الظاهرة موضوع الدراسة.

الفصل الثاني

الثقافة المهنية

الفصل الثاني : الثقافة المهنية

تمهيد

1. ماهية الثقافة المهنية
2. ماهية القيم
3. ماهية الوسط الثقافي
4. ماهية الوسط الاجتماعي

خلاصة الفصل

تمهيد :

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، بات من الضروري ألا يُنظر إلى المهارات التقنية وحدها كأساس للنجاح المهني، بل أصبح من الواضح أن هناك بُعدًا آخر لا يقل أهمية، وهو البُعد الثقافي في العمل. فالثقافة المهنية لم تعد مفهومًا نظريًا يُتداول في الكتب فقط، بل أصبحت واقعًا يفرض نفسه على أداء الأفراد والمؤسسات. إنها الإطار غير المرئي الذي يحدد كيف يفكر الموظفون، ويتصرفون، ويتفاعلون مع بعضهم البعض داخل بيئة العمل. ومن هذا المنطلق، يظهر **مفهوم الثقافة المهنية** كأحد الركائز الأساسية التي تؤثر في جميع جوانب الحياة المهنية، ابتداءً من احترام الوقت، والالتزام بالقوانين، والتفاعل مع الزملاء، وانتهاءً بالتخطيط للمستقبل المهني والتعامل مع التحديات.

وتُعد الثقافة المهنية من العناصر الحاسمة التي تساهم في بناء بيئة عمل منتجة ومستقرة، حيث تُمثل مزيجًا من القيم والمعايير والممارسات التي يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع البيئة المهنية، ما يجعلها أحد أعمدة النجاح على المستويين الفردي والمؤسسي.

اولا :

1. ماهية الثقافة المهنية :

تُعرّف الثقافة المهنية على أنها مجموعة القيم والمعايير والمعتقدات والممارسات التي تميّز مهنة معينة، والتي تُكتسب من خلال التكوين الأكاديمي، الخبرة العملية، والتفاعل داخل بيئة العمل. وتمثل هذه الثقافة الإطار المرجعي الذي يُوجّه سلوك الأفراد المهنيين، ويُحدّد أساليب تعاملهم مع زملائهم، العملاء، ومع المهام والمسؤوليات المهنية.[1]

2.خصائص الثقافة المهنية:

تتميّز الثقافة المهنية بمجموعة من الخصائص التي تستمد بعضها من الثقافة العامة للمجتمع، بينما يرتبط بعضها الآخر بطبيعة النشاط المهني والتنظيم الذي تنشأ فيه. وتختلف درجة توافر هذه الخصائص باختلاف طبيعة المؤسسة ومدى التزامها بالضوابط التنظيمية. ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

2.1 وجود حرية ومسؤولية ذاتية في العمل، حيث يتمتع الموظفون بدرجة من المبادرة والاستقلالية في أداء مهامهم.

2.2 تشجيع الموظفين على الإبداع وروح المبادرة، والاستعداد لتحمّل المخاطر ضمن بيئة آمنة ومُحفّزة.

2.3 وضوح الأهداف والتوقعات من العاملين، ما يساعدهم على فهم دورهم ومسؤولياتهم.

2.4 وجود مستوى عالٍ من التكامل والتنسيق بين مختلف وحدات المؤسسة.

2.5 دعم الإدارة العليا للعاملين، من خلال التوجيه، والمتابعة، وتوفير الموارد اللازمة.

2.6 وجود رقابة فعّالة تشمل التعليمات والإجراءات والضوابط التي تضمن الانضباط وجودة الأداء.

2.7 أنظمة تحفيز ومكافأة عادلة وموضوعية تعتمد على معايير أداء واضحة، سواء كانت رسمية أو غير رسمية.

2.8 درجة من الانفتاح وتقبل الآراء المختلفة، والاستماع إلى وجهات النظر المتنوعة دون تحيز.

---

[1] **عبد السلام هلال مقالة "الثقافة المهنية، والمثقف المهني، والتثقيف المهني، ومدعي الثقافة" المملكة العربية السعودية linkedin 2025/03/31 10:27**

2.9 وجود نظام اتصالات فعال، سواء كان رسميًا أو غير رسمي، يتيح تبادل المعلومات بسهولة وشفافية داخل المؤسسة.[1]

3.أهمية الثقافة المهنية

تلعب الثقافة المهنية دورًا محوريًا في بيئة العمل، فهي تسهم بشكل فعّال في تعريف الموظف بطبيعة عمله ومتطلباته، مما يعود عليه وعلى المؤسسة بعدة فوائد مهمة، أبرزها ما يلي:

3.1 تعزيز المعرفة المهنية:

تساعد الثقافة المهنية الموظف على الإلمام بكافة المتغيرات التي تؤثر في بيئة العمل، سواء كانت عامة تشمل القطاع بأكمله أو خاصة تمس مساره المهني وتطوره داخل المؤسسة.

3.2 وضوح الأدوار والمسؤوليات:

كلما زادت معرفة الموظف بالثقافة المهنية، كلما أصبح أكثر وعيًا بواجباته الوظيفية والطرق المثلى لأداء مهامه. كما تُسهم هذه الثقافة في ترسيخ الانسجام والتكامل بين الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة.

3.3 تمكين الموظف من معرفة حقوقه:

من خلال إدراكه للثقافة المهنية، يصبح الموظف أكثر قدرة على المطالبة بحقوقه المهنية مثل بيئة العمل المناسبة، الرواتب العادلة، والمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بوظيفته، مما يعزز ثقته بنفسه ويجعله أكثر فاعلية.

3.4 تعزيز الاستقلالية المهنية:

الثقافة المهنية تمكّن الفرد من اكتشاف قدراته وتطوير إمكاناته المهنية، مما يساعده في بناء استقلاليته داخل بيئة العمل واتخاذ قرارات مهنية مناسبة بثقة.[2]

4.النظريات المفسرة للثقافة المهنية :

---

[1] **كايلاديوار مقالة " الثقافة التنظيمية: التعريف والأهمية والتطوير" Achievers المملكة التحدة 09:30 2025/04/01**

[2] **د طلال كمال الجذبي مقالة " الثقافة المهنية.. حلول للجميع" الاقتصادية المملكة العربية السعودية 11:23 2025/04/01**

لقد أصبحت الثقافة المهنية موضوعًا بحثيًا يحظى باهتمام متزايد منذ ثمانينيات القرن العشرين، وذلك نتيجة لبروز عمليات بناء الأطر المعرفية المتعلقة بها. وعلى الرغم من تعدد النماذج التفسيرية، فإن هذا السياق سيركز على تقديم تحليل نظري وفكري لأبرز المداخل التفسيرية التي لا تزال مؤثرة في فهم الثقافة المهنية، ومن بينها:

4.1 نظرية شين (Schein) لتأثير الثقافة التنظيمية:

تعتمد هذه النظرية على تحديد مفهوم الثقافة من خلال ثلاثة مستويات رئيسية، وهي

4.1.1المستوى الظاهري الملموس :(يشمل المظاهر السلوكية المرئية، مثل الفن، التكنولوجيا، والعادات).

4.1.2 مستوى القيم :يتمثل في القيم التي تُكتسب من البيئة المادية والتي تشكّل سلوك الأفراد.

4.1.3 مستوى الافتراضات الأساسية :يتضمن المعتقدات العميقة والمسلّمات التي توجه تصورات الأفراد حول طبيعة الإنسان، والعلاقة مع البيئة، والمكان والزمان، والعلاقات الإنسانية.

"الثقافة التنظيمية هي نمط من الافتراضات الأساسية التي اكتشفها أو طورها أو ابتكرها فريق معين أثناء تعلمه كيفية التعامل مع مشكلاته" **إدغار شاين**[1]

4.2النظرية الديناميكية للثقافة

في حال كانت نظرية شين تُعنى بتحديد ما هي الثقافة المهنية، فإن النظرية الديناميكية تسعى لفهم كيفية نشأتها. وتفترض هذه النظرية أن الثقافة المهنية تتشكل استنادًا إلى التفاعل الدينامي بين مكوناتها الأساسية (الافتراضات، القيم، والمظاهر المادية)، مما يربط بين عناصرها ويجعلها أكثر ترابطًا داخل الممارسة المهنية.

غاريث مورغان" الثقافة ليست شيئًا نمتلكه، بل شيئًا نكون عليه ونتفاعل معه باستمرار".[2]

4.3نظرية جونز(Jones)

تركز هذه النظرية على تأثير العوامل الداخلية والخارجية في تشكيل الثقافة المهنية. فالعوامل الخارجية تتعلق بالتفاعل الدائم والمستمر مع البيئة الخارجية، والقدرة على التكيف،

[1] Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass(2004)
2 Morgan, G. Images of Organization. Sage Publications (1986).

والابتكار، والمرونة، مما يؤدي إلى ولادة ثقافات فرعية أو تغييرات في الثقافة الأساسية. أما داخليًا، فتركّز النظرية على شعور المؤسسة بالاستقرار، ونجاحها في التعامل مع التحديات، ما يدفعها لتبني ثقافة تعكس تلك النجاحات وتعمل على ترسيخها.

"الثقافة تتشكل حيث تلتقي استراتيجيات الداخل بمتطلبات الخارج، وينشأ من هذا اللقاء هوية مهنية فريدة "**توماس جونز** .[1]

4.4 نظرية التفاعل التنظيمي(Schwartz & Davis)

تنطلق هذه النظرية من فرضية مفادها أن الثقافة المهنية تنشأ نتيجة لتفاعل الموظفين مع الوظائف الإدارية مثل: التنظيم، الرقابة، والتخطيط. ويتمثل هذا التفاعل في العلاقة بين البنية التنظيمية والإجراءات المتّبعة من جهة، والسلوكيات التنظيمية وأداء الإدارة من جهة أخرى. وتؤثر هذه التفاعلات في طبيعة الثقافة المهنية التي تتبناها المؤسسة، والتي تحدد شكل الثقافة السائدة وطبيعة القبول أو الرفض أو التحدي داخلها.

"ما تقوم به المؤسسة هو انعكاس لما تؤمن به، وهذا ما يجعل الثقافة التنظيمية مرآة للبنية الداخلية."

هوارد شوارتز وستانلي ديفيس[2]

5.انعكاسات الثقافة المهنية:

5.1 انعكاسات الثقافة المهنية على الفرد:

5.1.1 تعزيز الهوية المهنية:

5.1.1.1تؤدي الثقافة المهنية إلى شعور الموظف بالانتماء والتقدير داخل المؤسسة.

5.1.1.2يساهم ذلك في رفع الروح المعنوية والتحفيز الذاتي.

5.1.2 تنمية المهارات والسلوكيات:

5.1.2.1تساعد الثقافة المهنية على غرس قيم الالتزام والانضباط والتعلم المستمر.

[1] Jones, T.M. "Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model." Academy of Management Review, 16(2), 366–395 (1991).

2 Schwartz, H., & Davis, S.M. "Matching Corporate Culture and Business Strategy." Organizational Dynamics, 10(1), 30–48 (1981).

5.1.2.2تولّد نوعًا من التوجيه الذاتي لدى العاملين فيما يتعلق بكيفية التصرف في المواقف المهنية المختلفة.

5.1.3 الرضا الوظيفي:

كلما تطابقت الثقافة المهنية مع قيم الفرد، زاد شعوره بالرضا والراحة في العمل.

5.2انعكاسات الثقافة المهنية على المؤسسة

5.2.1 رفع جودة الأداء:

5.2.1.1 ثقافة مهنية صحية تشجع على الالتزام بالجودة، التعاون، والابتكار.

5.2.1,2 تظهر الدراسات أن المؤسسات التي تتمتع بثقافة مهنية قوية تحقق إنتاجية أعلى.

5.2.2الحد من الصراعات :

5.2.2.1 وضوح القيم والمعايير المشتركة يقلل من سوء الفهم والنزاعات الداخلية.

5.2.3الاحتفاظ بالكفاءات:

5.2.3.1 بيئة مهنية تحترم العامل وتطوّر من قدراته تعزز الولاء المهني وتقلل من معدل **الدوران الوظيفي**

. 5.2.4التكيف مع التغيير:

5.2.4.1 الثقافة المهنية المرنة تساعد الأفراد والمؤسسة على التفاعل بشكل إيجابي مع المتغيرات.

5.3انعكاسات الثقافة المهنية على المجتمع

5.3.1تعزيز التنمية الاجتماعية:

5.3.1.1 المهن ذات الثقافة العالية تفرز أفرادًا أكثر التزامًا بالقيم المجتمعية.

5.3.1.2 ينعكس ذلك في تقوية قيم النزاهة والمسؤولية والعدالة في المجتمع.

5.3.2المساهمة في بناء اقتصاد المعرفة:

5.3.2.1 الثقافة المهنية تعزز أهمية التعلم المستمر والبحث والتطوير، ما ينعكس على التقدم الاقتصادي والمعرفي.

ثانيا:

1.ماهية القيم:

تُعرف القيم بأنها مفاهيم معنوية مجردة ترتبط بما يعتبره الإنسان مرغوبًا أو مرغوبًا فيه، وتقوم بتوجيه السلوك وتنظيم العلاقات داخل المجتمع.[1]

2. خصائص القيم

توجيهية: تُوجه السلوك وتحدد الأهداف والوسائل.

نسبية: تختلف باختلاف المجتمعات والثقافات.

مكتسبة: تُكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والتربية والتجربة.

ثبات نسبي: ليست جامدة لكنها تتغير ببطء وبحسب الظروف.

متسلسلة: ترتبط في نسق هرمي من الأهم فالأقل أهمية.[2]

3 .أنواع القيم

يمكن تصنيف القيم إلى عدة أنواع:

قيم أخلاقية (كالصدق، الأمانة، النزاهة)

قيم اجتماعية (كالتعاون، التضامن، المسؤولية)

قيم اقتصادية (كالادخار، العمل، الكفاءة)

قيم دينية (كالعبادة، التقوى، التسامح)

قيم جمالية (كحب الفن، الإبداع، الذوق)

قيم علمية (كالبحث، الموضوعية، التفكير النقدي)[3]

4 .أهمية القيم

---

[1] **توفيق رتاب ، العربي زغايش ، القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الهوية المهنية 2022/2021 ص 26 بتصرف**

[2] **روكيش، ميلتون. طبيعة القيم الإنسانية. نيويورك: فري برس(1973).**

[3] **Ibid, p** .

توفّر معيارًا للحكم على الأفعال والمواقف.

تُسهم في بناء الشخصية والهوية الفردية.

تساعد على تحقيق التماسك الاجتماعي والاستقرار داخل الجماعة.

تُسهم في توجيه السلوكيات داخل المؤسسات (مثل قيم العم).

تؤدي دورًا أساسيًا في التربية، التنشئة، والتعليم.[1]

5 .النظريات المفسّرة للقيم

5.1 .نظرية ميلتون روكيش(Rokeach) [2]

قدّم تصنيفًا للقيم إلى نوعين:

قيم غائية :(Terminal Values) تتعلق بالغايات النهائية كالسعادة أو السلام.

قيم وسيلية :(Instrumental Values) تتعلق بالوسائل لتحقيق الأهداف كالصبر والانضباط.

5.2 .نظرية شالوم شوارتز(Schwartz, 1992)

طوّر نموذجًا عالميًا للقيم يشمل 10 أنواع من القيم، منها:

التحفيز، الاستقلالية، الإنجاز، الأمن، الخير، التقاليد، والكونية.

وأظهر كيف ترتبط هذه القيم ببعضها في دوائر متقابلة أو متكاملة.[3]

5.3 .النظرية السوسيولوجية (دوركايم – بارسونز)

يرى دوركايم أن القيم تنشأ من المجتمع وتخدم الحفاظ على توازنه، وهي جزء من "الضمير الجمعي."

أما تالكوت بارسونز فيعتبر أن القيم عنصر أساسي في النظام الاجتماعي، وتُسهم في ضبط العلاقات بين الأفراد.[4]

---

[1] روكيش، ميلتون. طبيعة القيم الإنسانية. نيويورك: فري برس(1973).

2روكيش، ميلتون. طبيعة القيم الإنسانية. نيويورك: فري برس(1973).

3شوارتز، شالوم. نظرية القيم الإنسانية الأساسية. (1992)

4دوركايم، إميل.. تقسيم العمل في المجتمع ،بارسونز(1893)، تالكوت النظام الاجتماعي. (1951).

ثالثا :

ماهية الوسط الثقافي : الوسط الثقافي يُقصد به السياق الثقافي الذي ينشأ فيه الفرد، ويتضمن القيم، المعتقدات، اللغة، العادات، الرموز، والفنون التي تحكم حياة الجماعة البشرية. ويعد هذا الوسط أداة لنقل المعارف والمعاني بين الأجيال.[1]

خصائص الوسط الثقافي:

- يحتوي على عناصر مادية (كالفنون والملابس) وغير مادية (كاللغة والدين).
- يُكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والتعليم.
- قابل للتغير والانتقال من جيل إلى آخر.

النظريات المرتبطة بالوسط الثقافي:

- النظرية البنائية الوظيفية: تُشير إلى أن الثقافة تُسهم في تلبية احتياجات المجتمع من خلال توفير نظام من القيم والمعايير التي تُنظم السلوك. [2]
- نظرية رأس المال الثقافي لبيير بورديو: يُقدم بورديو مفهوم "رأس المال الثقافي" الذي يُشير إلى المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد وتُسهم في تعزيز مكانتهم الاجتماعية. يُعتبر هذا المفهوم جزءًا من نظرية أوسع تُعرف بـ"نظرية الحقل" التي تُحلل العلاقات الاجتماعية ضمن مجالات مختلفة .[3]

[1] **عبد الباسط محمد حسن (1980). علم الاجتماع التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. ص: 85–87.بتصرف.**

[2] **"النظرية البنائية الوظيفية"، ويكيبيديا العربية.**

[3] **" رأس المال الثقافي"، ويكيبيديا العربية.**

رابعا:

ماهية الوسط الاجتماعي:

يشير الوسط الاجتماعي إلى المحيط الذي يعيش فيه الفرد ويتفاعل مع مكوناته الاجتماعية، مثل الأسرة، الأقران، المدرسة، ومؤسسات المجتمع. ويتضمن هذا الوسط كافة العلاقات الاجتماعية التي تؤثر على الفرد منذ ولادته وتساهم في تشكيل قيمه وسلوكياته.[1]

خصائص الوسط الاجتماعي:

- يتصف بالتفاعلية المستمرة.
- يضم شبكات اجتماعية متعددة.
- يخضع لتغيرات مستمرة وفقًا للمتغيرات المجتمعية. [2]

النظريات المرتبطة بالوسط الاجتماعي:

- النظرية الوظيفية :(Functionalism) ترى هذه النظرية أن المجتمع يتكون من أجزاء مترابطة تعمل معًا لتحقيق الاستقرار والتوازن. تُعتبر الثقافة جزءًا أساسيًا في هذا السياق، حيث تُوجه القيم الثقافية سلوك الأفراد وتُسهم في تماسك المجتمع. [3]
- نظرية الصراع (Conflict Theory): تركز هذه النظرية على الصراعات بين الفئات الاجتماعية المختلفة، وتُشير إلى أن الثقافة قد تُستخدم كأداة للحفاظ على هيمنة فئة معينة على أخرى، مما يؤدي إلى عدم المساواة .[4]

العلاقة بين الوسطين الثقافي والاجتماعي:

العلاقة بين الوسط الثقافي والاجتماعي علاقة تكاملية؛ فالثقافة تُعاش داخل المجتمع وتُكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي. كما أن المجتمع يُعتبر وعاءً للثقافة، وينقلها عبر مؤسساته مثل الأسرة والتعليم والإعلام.

---

[1] **عبد الباسط محمد حسن (1980). علم الاجتماع التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية بتصرف**

[2] **علي، مصطفى محمود.. مدخل إلى علم الاجتماع. دار العلوم للنشر بتصرف(2016)**

[3] **Ritzer, George.. Sociological Theory (8th ed.). McGraw-Hill (2011)**

[4] **العتيبي، محمد بن صالح.. مدخل إلى علم الاجتماع(2018).**

خلاصة الفصل:

تشكل الثقافة المهنية أحد الركائز الأساسية في بناء هوية الفرد المهنية وتعزيز أدائه داخل المؤسسات، حيث تضم مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تُكتسب عبر التكوين الأكاديمي، التفاعل المهني، والخبرة العملية. وقد تم تحليل خصائص هذه الثقافة، وأهميتها في توجيه السلوك المهني، وترسيخ الانضباط، وتعزيز الانتماء والرضا الوظيفي، إضافة إلى إبراز انعكاساتها الإيجابية على الفرد، المؤسسة، والمجتمع ككل. كما استعرض الفصل مجموعة من المقاربات النظرية التي تفسّر نشأة الثقافة المهنية وتطورها، من بينها نظرية شين، النظرية الديناميكية، ونظرية التفاعل التنظيمي، مما أتاح فهماً أعمق للبنية الثقافية داخل بيئات العمل. وتم التطرق كذلك إلى القيم بوصفها عنصراً مركزياً في الثقافة المهنية، من خلال تحديد خصائصها وأنواعها وأدوارها التوجيهية، مع الاستناد إلى نظريات روكيش، شوارتز، ودوركايم. كما ناقش الفصل مفهومي الوسط الثقافي والاجتماعي، مبرزاً دورهما في تشكيل شخصية الفرد المهنية من خلال التفاعل الاجتماعي، والتعليم، والمؤسسات المجتمعية. ومن ثم، فإن الثقافة المهنية لا تُفهم إلا في ضوء علاقتها بالوسطين الثقافي والاجتماعي، بما يعكس تداخلاً معقّداً بين الفرد والمجتمع، ويؤكد على أهمية البعد الثقافي والاجتماعي في رسم معالم السلوك المهني داخل المؤسسات.

الفصل الثالث

الإندماج المهني

الفصل الثالث : الاندماج المهني

تمهيد

1. ماهية الاندماج المهني
2. اهداف الاندماج المهني
3. مظاهر الاندماج المهني
4. انواع الاندماج المهني

خلاصة الفصل

الفصل الثالث : الاندماج المهني

تمهيد:

يمثل الاندماج المهني أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التوازن بين الفرد ومحيطه المهني، إذ لا يقتصر دوره على مجرد تأدية المهام الوظيفية، بل يمتد ليشمل شعور الفرد بالانتماء والتوافق داخل المؤسسة التي يعمل بها. ويكتسب هذا المفهوم أهمية متزايدة في ظل التغيرات المتسارعة التي تعرفها بيئات العمل المعاصرة، والتي تفرض تحديات متعلقة بالتكيّف، وتحقيق الرضا، وبناء علاقات مهنية إيجابية. وفي هذا السياق، يهدف الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الاندماج المهني، وأهدافه، ومظاهره، وأنواعه، باعتباره مؤشرًا دقيقًا على مدى نجاح المؤسسات في تفعيل الموارد البشرية وخلق بيئة عمل محفزة ومنتجة

اولا:

1.ماهية الاندماج المهني :

يشير الاندماج المهني إلى عملية التكيّف التدريجي التي يمر بها الفرد داخل بيئة العمل، والتي تمكنه من التفاعل الإيجابي مع ثقافة المؤسسة، وقيمها، ونظامها، وزملائه، بما يحقق له الإحساس بالانتماء، ويمكّنه من أداء مهامه بكفاءة وفعالية.[1]

2.أهداف الاندماج المهني:

يُعد الاندماج المهني من الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها؛ نظرًا لما له من أثر مباشر في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي وتحقيق التماسك داخل بيئة العمل. وتتمثل أهم أهداف الاندماج المهني فيما يلي:

2.1تعزيز مستوى اندماج العاملين داخل المؤسسة:

يتم ذلك من خلال تحفيز روح التعاون وبث ثقافة الفريق، وتشجيع العاملين على المشاركة في الأنشطة التعاونية، ودعم العلاقات الإيجابية بينهم، مما يعزز انتماءهم ويشعرهم بالقبول داخل محيط العمل.

2.2زيادة شعور الموظف بالانتماء والرضا الوظيفي:

من خلال توفير بيئة داعمة تشعر الفرد بالارتباط الحقيقي بالمؤسسة وأهدافها، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الرضا الذاتي، والالتزام الوظيفي، ورفع الإنتاجية.

2.3تعزيز المشاركة الفعّالة في صنع القرار:

من خلال إشراك الموظفين في تقييم الأداء واتخاذ القرارات، بما يعزز شعورهم بالمسؤولية، ويقلل من الفروقات التنظيمية، ويحقق قدرًا أعلى من العدالة والانصاف في بيئة العمل.

---

[1] طيب احمد صالح مذكرة الدكتوراه الادماج و الاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا 2020/2019 ص 76,77.

2.4دعم الإبداع وتقديم الأفكار الجديدة:

يساهم اندماج العاملين في تشجيعهم على طرح المبادرات والأفكار التطويرية، وهو ما يعزز من قدرتهم على الإسهام في تحسين الأداء العام وتطوير المؤسسة بشكل مستدام.

2.5تحسين جودة الأداء المهني:

من خلال توزيع الأدوار بمرونة، ومنح العاملين الحرية في أداء مهامهم، بالإضافة إلى تزويدهم بالمعرفة والخبرة الضرورية، مما يسهم في تحسين الكفاءة وتحقيق نتائج مهنية متميزة.

2.6تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل:

وذلك من خلال توفير دورات تدريبية وفرص تطوير مهني، والاهتمام بظروف العمل المناسبة، ما يسهم في تعزيز اندماج العاملين وتحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي.[1]

3.مظاهر الاندماج المهني:

[1]تتجلى مظاهر الاندماج المهني من خلال مجموعة من السلوكيات والمؤشرات التي تعكس مدى ارتباط العامل بمكان عمله، واندماجه في بيئته المهنية. ومن أبرز هذه المظاهر ما يلي:

3.1الالتزام والانضباط المهني :يظهر الاندماج المهني من خلال انخفاض معدلات الغياب والتأخير، وزيادة حرص الفرد على احترام أوقات العمل والالتزام بالقوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة.

3.2الرضا الوظيفي :يُعد شعور الموظف بالرضا عن وظيفته أحد المؤشرات القوية على اندماجه المهني، حيث يشعر بالانتماء والراحة داخل المؤسسة، مما ينعكس إيجابًا على أدائه وسلوكه المهني.

3.3المشاركة الفعّالة :يسعى الموظف المندمج إلى المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة في أنشطة الفريق، وإبداء الآراء والمقترحات لتطوير العمل، مما يخلق بيئة عمل تشاركية.

---

[1]**العتيبي، محمد بن صالح. (2018). مدخل إلى علم الإدارة. دار الفكر العربي.**

3.4الالتزام بالمعايير التنظيمية :يلتزم الموظف المندمج بالقيم والسلوكيات المتبعة داخل المؤسسة، ويتقبل ثقافتها ويُظهر التوافق مع أهدافها واستراتيجياتها.

3.5الإنتاجية والجودة في الأداء :يتجلى الاندماج المهني في ارتفاع مستوى إنتاجية الفرد، وسعيه المستمر لتحقيق أفضل النتائج، مع الحرص على تطوير مهاراته وقدراته

3.6الولاء التنظيمي :يتمثل في استعداد العامل للدفاع عن مؤسسته والتحدث عنها بإيجابية، والاستمرار بالعمل فيها رغم توفر فرص أخرى، مما يعكس التزامه العاطفي بها.[1]

4.أنواع الاندماج المهني

يمكن تصنيف الاندماج المهني إلى أربعة أنواع رئيسية، تختلف باختلاف مستوى التكيّف والاستقرار الذي يحققه الفرد داخل بيئة العمل:

4.1 الاندماج المؤكد:

يتجلى هذا النوع حين يحقق العامل توافقًا بين الاستقرار المهني والانخراط الوظيفي، حيث يؤدي مهامه بفعالية ويشعر بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى انسجامه مع المنصب الذي يشغله. كما يلتزم بمتطلبات الوظيفة ويحرص على تفادي التنقلات المتكررة والشكوى المستمرة، مما يعكس مستوى عالٍ من الاستقرار والاندماج المهني الدائم.

4.2 الاندماج غير المؤكد:

يتميز هذا النوع بضعف الترابط بين الاستقرار الوظيفي والانتماء للعمل، فالعامل لا يشعر بالارتياح رغم بقائه في المنصب، وقد يفتقر إلى الرضا المهني، ويُظهر رغبة في التنقل الوظيفي بشكل دائم أو يفكر فيه باستمرار، دون القدرة على تحقيق ذلك فعليًا.

4.3 الاندماج الصعب:

يمثل هذا النوع حالة من التناقض، إذ يكون العامل غير مستقر وظيفيًا ولا يشعر بالانتماء المهني،

[1] **Yukl, Gary. (2013). Leadership in Organizations. Pearson**

على الرغم من حصوله على وظيفة دائمة. ويُعزى ذلك غالبًا إلى عدم ملاءمة المنصب لتخصصه أو لطموحاته، مما يدفعه إلى الشعور بالغربة المهنية وفقدان الدافعية، بالرغم من تواجده المستمر في المؤسسة.

4.4 الاندماج الناقص:

يرتبط هذا النوع بضعف الاستقرار والانتماء المهني، وينتج عادةً عن التوظيف العشوائي أو سوء التخطيط في عمليات التعيين والاختيار. حيث يُعيّن العامل في مواقع لا تناسب مهاراته أو تخصصه، ما يؤدي إلى صعوبة التكيّف، وضعف الأداء، وتراجع فرص التقدم المهني.[1]

[1] **طيب احمد صالح مذكرة الدكتوراه الادماج و الاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا 2020/2019 ص 76,77بتصرف**

خلاصة الفصل :

يشير الاندماج المهني إلى عملية التكيّف الإيجابي التي يعيشها الفرد داخل بيئة العمل، حيث يصبح جزءًا فاعلًا من ثقافة المؤسسة ومنظومتها القيمية والتنظيمية، ويشعر بالانتماء والرضا الوظيفي. وتكمن أهميته في قدرته على تعزيز الأداء، وتحقيق التماسك، ودعم روح المبادرة والتعاون داخل المؤسسة. تتجلى مظاهره في التزام العامل وانضباطه، وفعاليته في المشاركة، وولائه للمؤسسة، فضلًا عن جودة الأداء والإنتاجية. ويتخذ الاندماج المهني أشكالًا مختلفة تتراوح بين الاندماج المؤكد، الذي يعكس استقرارًا ورضا وظيفيًا، والاندماج غير المؤكد أو الصعب أو الناقص، الذي يشير إلى صعوبات في التكيّف أو غياب الانتماء.

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد:

بعد تناولنا للجوانب النظرية المتعلقة بالثقافة المهنية والاندماج المهني، وكذا الخصائص المهنية والاجتماعية للأستاذ الجامعي، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب الميداني من الدراسة، والذي يهدف إلى اختبار الفرضيات المطروحة، والوقوف على واقع العلاقة بين الثقافة المهنية ومستوى اندماج الأستاذ الجامعي في جامعة غرداية.

وقد اعتمدنا في هذا الجانب على أدوات وتقنيات بحث ميداني مناسبة لطبيعة الموضوع، بهدف جمع البيانات وتحليلها بشكل علمي ومنهجي، من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية تدعم أو تفند ما تم طرحه نظريًا.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى جزئين أساسيين: خُصص الجزء الأول للإجراءات المنهجية، في حين ركز الجزء الثاني على تحليل معطيات الفرضيتين المدروستين.

الإجراءات الميدانية للدراسة

الاجراءات الميدانية للدراسة

1. مجالات الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أدوات الدراسة
4. العينة وكيفية اختيارها
5. تحليل البيانات الشخصية

1.مجالات الدراسة

1.1. المجال المكاني:

تم إجراء هذه الدراسة في جامعة غرداية، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، تقع بولاية غرداية جنوب الجزائر. تأسست رسميًا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 273-09 المؤرخ في 29 أوت 2009، بعد أن كانت مركزًا جامعيا منذ سنة 2004. تضم جامعة غرداية حاليًا سبع كليات، وهي: كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي، وكلية العلوم الطبيعية والحياتية. وتوفر الجامعة بيئة تعليمية وبحثية تستقطب طلبة من مختلف مناطق الوطن، مما يجعلها فضاءً ملائمًا لإجراء الدراسات الميدانية، خاصة تلك المرتبطة بالمجال السوسيولوجي.[1]

1.2.المجال الزماني:

امتدت الدراسة الحالية على عدة مراحل زمنية متكاملة، ساهمت في بلورة موضوع البحث وضبط أدواته وتنفيذه ميدانيًا، ويمكن تقسيمها كما يلي:

المرحلة الأولى: تمثلت في مرحلة اختيار الموضوع وتحديد الإشكالية، تلتها فترة الاطلاع على المراجع والمصادر النظرية المتعلقة بالثقافة المهنية والاندماج المهني في المؤسسات الجزائرية. وقد امتدت هذه المرحلة من شهر ديسمبر 2024 إلى غاية ماي 2025، حيث خصصت هذا الوقت لجمع المادة العلمية، وتحليل الأدبيات السابقة، وتحديد أهم المفاهيم والمقاربات النظرية التي سيتم اعتمادها في الدراسة.

المرحلة الثانية: انطلقت في شهر ماي 2025، وتم خلالها إعداد أداة الدراسة الميدانية (الاستبيان)، وقد خضعت الأداة إلى سلسلة من التعديلات والتصحيحات على مدى ثلاث مرات، بغرض ضمان وضوح الأسئلة ودقتها، ومدى ارتباطها بأهداف الدراسة. وبعد ضبط النسخة النهائية، قامت الباحثة بعملية توزيع الاستبيانات ميدانيًا يوم 19 ماي 2025، حيث تواصلت بشكل مباشر مع العينة المستهدفة، وجمعت البيانات اللازمة للتحليل.

---

[1] الموقع الرسمي لجامعة غرداية

2. منهج الدراسة:

في هذه الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يقوم على دراسة الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع المعلومات عنها، ثم تحليلها بشكل منطقي ومنهجي بهدف تفسيرها واستخلاص النتائج.

. وقد تم اختياره لأنه الأنسب لدراسة موضوع الثقافة المهنية والاندماج المهني داخل المؤسسات. يسمح هذا المنهج بوصف الظواهر بدقة وتحليلها لفهم العلاقات بينها واستخلاص النتائج، دون التدخل المباشر في المتغيرات. ويُستخدم المنهج الوصفي التحليلي بكثرة في البحوث السوسيولوجية التي تهتم بدراسة سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات، حيث يُمكن من فهم آليات التفاعل بين العامل والمؤسسة وتأثير البيئة التنظيمية والثقافية المحيطة به.[1]

3. أدوات الدراسة:

في هذه الدراسة، تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات الميدانية، حيث يُعتبر الاستبيان من الأدوات الشائعة والفعالة في البحث الاجتماعي، ويتيح جمع معلومات دقيقة ومنظمة من عينة كبيرة خلال فترة زمنية قصيرة.[2]

تم تصميم الاستبيان ليشمل 70 سؤالًا موزعة على أربعة محاور رئيسية:

المحور الأول: البيانات الشخصية، ويضم 7 أسئلة تهدف إلى التعرف على الخصائص السوسيوديموغرافية للمبحوثين أو العينة البحثية.

المحور الثاني: القيم السوسيومهنية لعينة الدراسة(اساتذة جامعة غرداية)، ويحتوي على 13 سؤالًا ترتبط بالفرضية الأولى للدراسة.

المحور الثالث: الوسط الاجتماعي والثقافي لعينة الدراسة(اساتذة جامعة غرداية)، ويشمل 10 أسئلة تتعلق بالفرضية الثانية.

1محمد عواد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ص106. 2005.

[2]دحمان، أحمد. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. دار الثقافة للنشر، الجزائر، ص: 112–115. (2016)

المحور الرابع: الاندماج المهني، ويضم 13 سؤالًا تتناول مدى تفاعل العاملين مع المؤسسة من الناحية المهنية.

تم توزيع الاستبيانات ميدانيًا في جامعة غرداية بتاريخ 19 ماي 2025، حيث وزعت على 70 أستاذًا، واستُرجع منها 64 استمارة، مما يعكس نسبة استجابة عالية ومقبولة تساعد على ضمان صحة وموثوقية نتائج الدراسة. واستغرقت فترة جمع الاستبيانات حوالي 6 أيام، حيث انتهت عملية استرجاع الاستمارات يوم 25 ماي 2025، مما أعطى فرصة كافية للمشاركين للإجابة بدقة وتمعّن.[1]

4.العينة وكيفية اختيارها:

في هذه الدراسة، اعتمدت على العينة الحصصية (بالإنجليزية Quota Sampling) كطريقة لاختيار العينة، وهي أسلوب غير عشوائي يُستخدم بشكل واسع في الدراسات الاجتماعية، خصوصًا عندما يكون الهدف هو ضمان تمثيل جميع الفئات أو الشرائح الاجتماعية ذات الأهمية داخل المجتمع محل الدراسة. وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم المجتمع إلى حصص أو شرائح بناءً على معايير محددة مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، أو في حالة هذه الدراسة عدد الأساتذة في كل كلية من كليات الجامعة، ثم اختيار عدد معين من الأفراد من كل حصة بما يتناسب مع نسبتها داخل المجتمع الأصلي.[2]

باشرت الإجراءات اللازمة للحصول على إذن رسمي من رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة غرداية، والذي أتاح لها الوصول إلى الإحصائيات الرسمية التي توضح عدد الأساتذة وتوزيعهم عبر مختلف الكليات التابعة للجامعة. وبناءً على هذه البيانات، تم وضع خطة لاختيار العينة بحيث تمثل بشكل متوازن ومناسب كل كلية من الكليات الست في الجامعة، مع تحديد عدد الأساتذة الواجب اختيارهم من كل كلية بما يتناسب مع حجمها النسبي.

تم تحديد حجم العينة بـ 75 أستاذًا من أصل 625 أستاذًا في الجامعة، وتم احتساب عدد أفراد العينة في كل كلية باستخدام الصيغة التالية:

---

[1] **الزهراني، خالد طرق جمع البيانات وتحليلها. دار المعرفة الجامعية، الرياض، ص: 88–90. (2018).**

[2] **سليم، أحمد. منهجيات البحث في العلوم الاجتماعية. دار النهضة العربية، القاهرة، ص 123–125.(2015)**

• عدد أساتذة الكلية ÷ مجموع الأساتذة × حجم العينة (75)

وقد تم توزيع العينة على الكليات كما يلي:

كلية العلوم الاقتصادية:

عدد الأساتذة = 114

(114 ÷ 625) × 75 = 13.68 ≈ 14أستاذًا

تم توزيع 14 استمارة، واستُرجعت 9 استمارات صالحة.

كلية العلوم والتكنولوجيا:

عدد الأساتذة = 132

(132 ÷ 625) × 75 = 15.84 ≈ 16أستاذًا

تم توزيع 16 استمارة، واستُرجعت 17 استمارة.

كلية العلوم الطبيعية والحياة:

عدد الأساتذة = 75

(75 ÷ 625) × 75 = 9

تم توزيع 9 استمارات، واستُرجعت 6 استمارات.

كلية العلوم الاجتماعية:

عدد الأساتذة = 151

(151 ÷ 625) × 75 = 18.12 ≈ 18أستاذًا

تم توزيع 18 استمارة، واستُرجعت 15 استمارة.

كلية الآداب واللغات:

عدد الأساتذة = 76

(76 ÷ 625) × 75 = 9.12 ≈ 9أساتذة

تم توزيع 9 استمارات، واستُرجعت 7 استمارات.

كلية الحقوق والعلوم السياسية:

عدد الأساتذة = 77

(77 ÷ 625) × 75 = 9.24 ≈ 9أساتذة

تم توزيع 9 استمارات، واستُرجعت 10 استمارات.

وبذلك تم توزيع 75 استمارة في المجموع، واسترجاع 64 استمارة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت حوالي 85.33%، وهي نسبة جيّدة علميًا وتدعم مصداقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

ويُعد اختيار العينة بهذه الطريقة من أهم نقاط قوة البحث، حيث سمح بتمثيل شامل لفئات مختلفة من الأساتذة داخل الجامعة، مما يعزز من موضوعية الدراسة ويزيد من إمكانية تعميم نتائجها على المجتمع الأصلي. كما أن العينة الحصصية ساعدت في تقليل التحيز المحتمل الذي قد ينشأ عند استخدام طرق العينة العشوائية البحتة، خاصة في البيئات الاجتماعية التي تتسم بتنوع الفئات والخصائص.

سُجلت زيادة في عدد الاستمارات المسترجعة في كل من كلية العلوم والتكنولوجيا وكلية الحقوق والعلوم السياسية، حيث تم استرجاع عدد يفوق ما تم توزيعه. ويُعزى ذلك إلى رغبة بعض الأساتذة من خارج العينة الأصلية في المشاركة بشكل طوعي عند اطلاعهم على موضوع الدراسة، وهو ما يعكس مستوى الاهتمام، وقد تعاملت الباحثة مع هذه الحالات بما يتماشى مع معايير الصدق العلمي، حيث احتفظت بالاستمارات الصالحة فقط بما لا يؤثر على التوزيع النسبي للعينة.

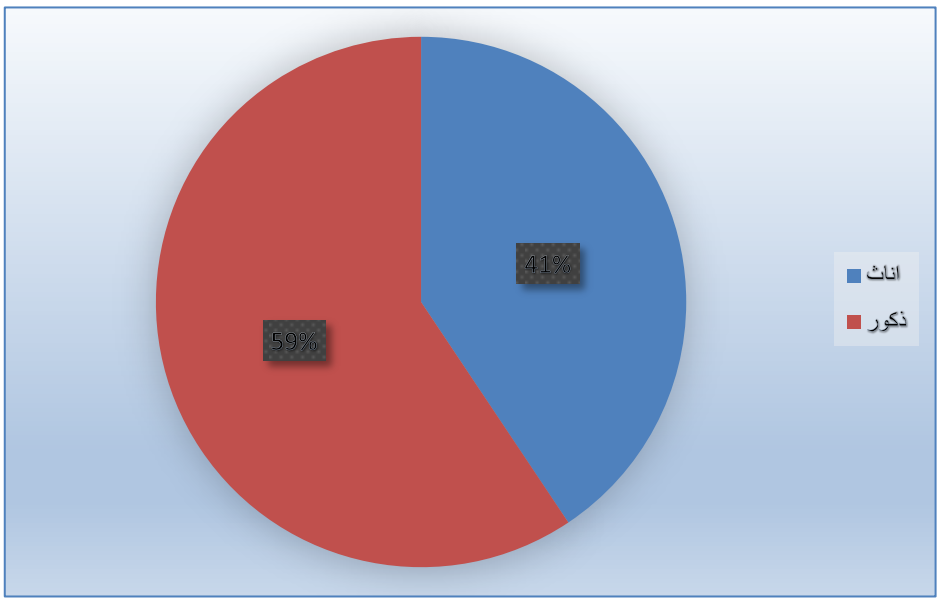
5. تحليل البيانات الشخصية

خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (01) يوضح توزيع فراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	38	59.4%
انثى	26	40.6%
المجموع	64	%100

يظهر من خلال الجدول رقم (01) المتعلق بالجنس أن نسبة 59.4% من المبحوثين هم ذكور، في حين أن نسبة 40.6% منهم إناث. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من العينة، مما قد يعكس هيمنة الذكور في مجتمع الدراسة .

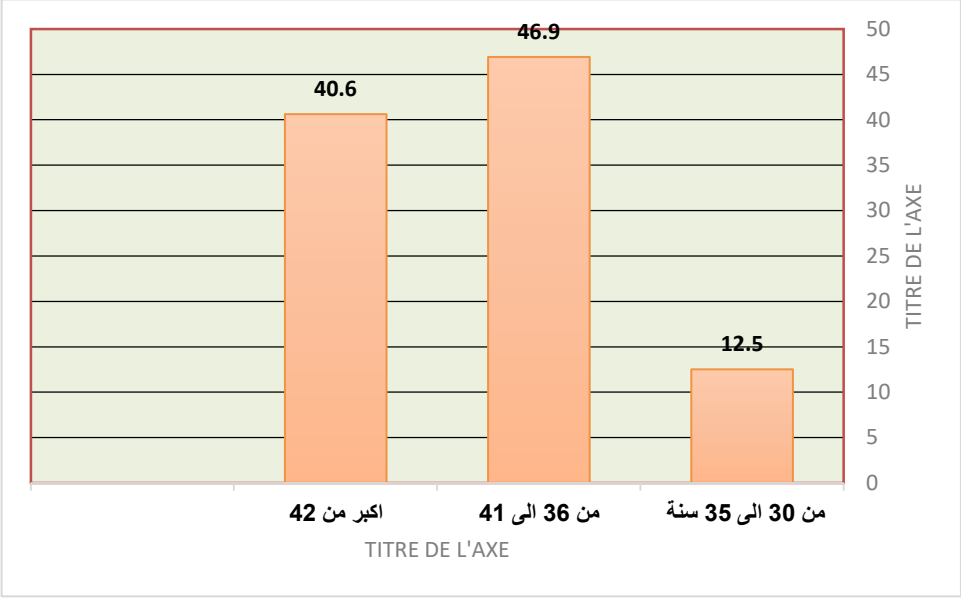


الشكل رقم (02) يوضح توزيع فراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (02) يوضح توزيع فراد العينة حسب السن

العمر	التكرار	النسبة
من 30 الى 35 سنة	8	% 12.5
من 36 الى 41 سنة	30	% 46.9
اكبر من 42 سنة	26	% 40.6
المجموع	64	% 100

يظهر من خلال الجدول رقم (02) المتعلق بمتغير السن أن نسبة 46.9% من المبحوثين يتراوح سنهم بين 36 و41 سنة، في حين أن نسبة 40.6% منهم تزيد أعمارهم عن 42 سنة، أما الفئة العمرية بين 30 و35 سنة فقد شكّلت نسبة 12.5%. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي فئة 36-41 سنة، تليها فئة من تجاوزوا 42 سنة.

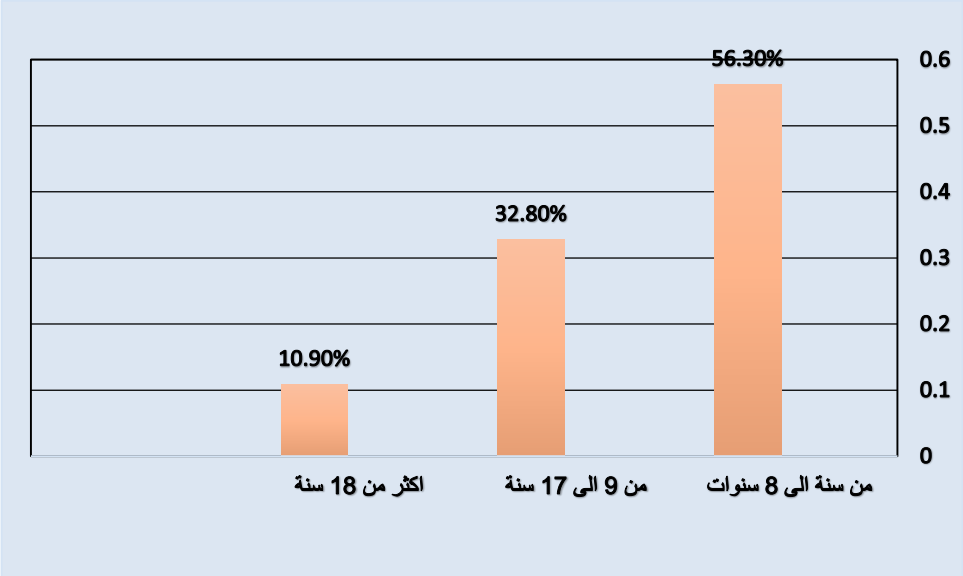


الشكل رقم (03) يوضح توزيع فراد العينة حسب السن

الجدول رقم (03) يوضح توزيع فراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
من سنة الى 8 سنوات	36	56.3 %
من 9 الى 17 سنة	21	32.8 %
اكثر من 18 سنة	7	10.9%
المجموع	64	% 100

يظهر من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بمتغير الخبرة المهنية أن نسبة 56.3% من المبحوثين تتراوح خبرتهم المهنية بين سنة واحدة و8 سنوات، في حين أن 32.8% منهم لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 9 و17 سنة، أما نسبة 10.9% فتتجاوز خبرتهم 18 سنة. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة الأساتذة الجدد نسبيًا (من سنة إلى 8 سنوات)، مما قد يشير إلى تجدد الإطار البشري بالجامعة ووجود نسبة معتبرة من الكفاءات الحديثة العهد بالتدريس الجامعي.

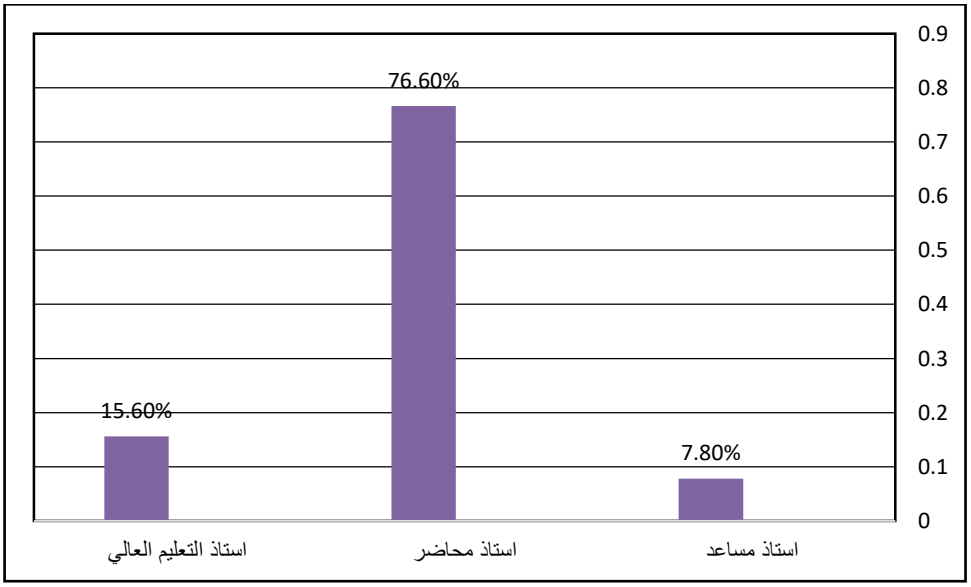


الشكل رقم (04) يوضح توزيع فراد العينة حسب الخبرة المهنية

الجدول رقم (04) يوضح توزيع فراد العينة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة
استاذ مساعد	**5**	**%7.8**
استاذ محاضر	**49**	**%76.6**
استاذ التعليم العالي	**10**	**%15.6**
المجموع	**64**	**%100**

يظهر من خلال الجدول رقم (04) المتعلق بمتغير الرتبة العلمية أن نسبة 76.6% من المبحوثين يشغلون رتبة أستاذ محاضر، في حين أن 15.6% منهم برتبة أستاذ التعليم العالي، و7.8% فقط يشغلون رتبة أستاذ مساعد. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ أن أغلبية العينة تنتمي إلى فئة الأساتذة المحاضرين، وهي الفئة التي تمثل عادة المرحلة الوسطى في المسار الأكاديمي.

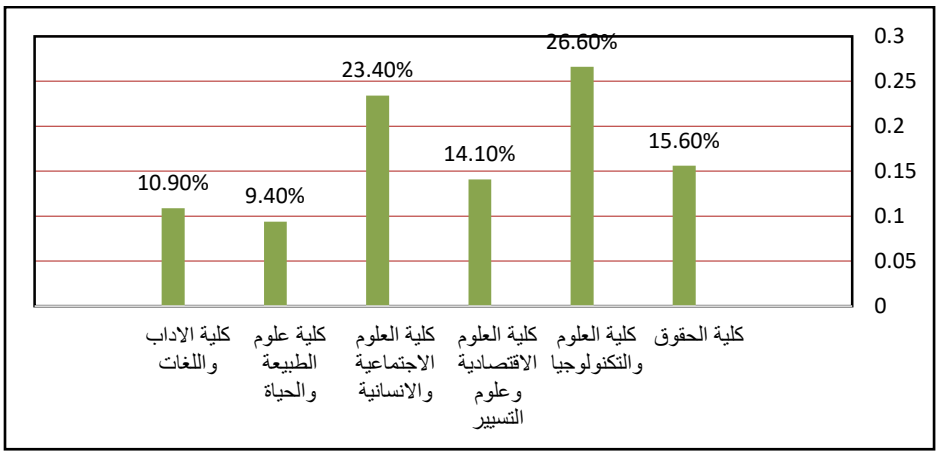


الشكل رقم (05) يوضح توزيع فراد العينة حسب الرتبة

الجدول رقم (05) يوضح توزيع فراد العينة حسب الكلية

الكلية	التكرار	النسبة
كلية الحقوق	10	%15.6
كلية العلوم والتكنولوجيا	17	%26.6
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	9	%14.1
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	15	%23.4
كلية علوم الطبيعة والحياة	6	% 9.4
كلية الاداب واللغات	7	%10.9
المجموع	64	%100

يظهر من خلال الجدول رقم (05) المتعلق بمتغير الكلية أن نسبة 26.6% من المبحوثين يدرّسون بكلية العلوم والتكنولوجيا، تليها كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة 23.4%، ثم كلية الحقوق بنسبة 15.6%، وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بنسبة 14.1%، في حين بلغت نسبة المبحوثين من كلية الآداب واللغات 10.9%، وأخيرًا كلية علوم الطبيعة والحياة بنسبة 9.4%. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ وجود تمثيل متفاوت بين الكليات، مع هيمنة نسبية لكلية العلوم والتكنولوجيا، تليها العلوم الاجتماعية والإنسانية. هذا التوزيع قد يعكس اختلافات في حجم الكليات أو إقبال الأساتذة على المشاركة في الدراسة.

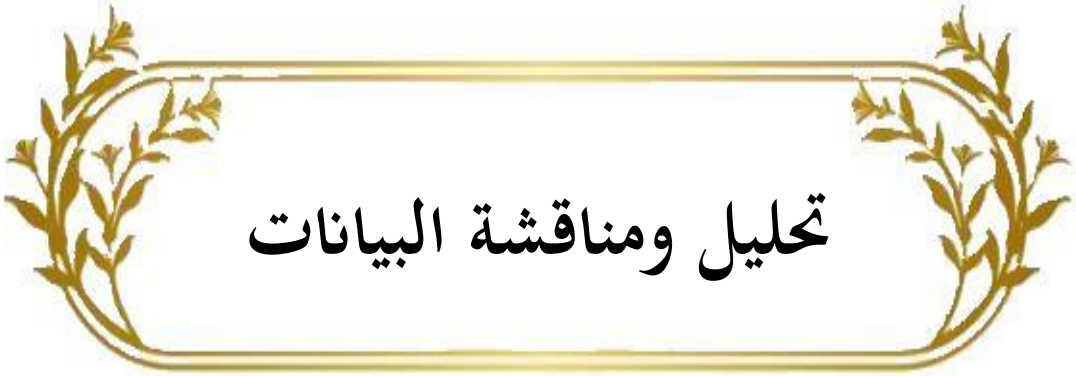


الشكل رقم (06) يوضح توزيع فراد العينة حسب الكلية

الجدول رقم (06) العمل في جامعة اخرى

العمل في جامعة اخرى	التكرار	النسبة
نعم	**19**	**% 29.7**
لا	**45**	**% 70.3**
المجموع	**64**	**% 100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة 70.3% من الأساتذة لم يسبق لهم التدريس في جامعات أخرى قبل التحاقهم بجامعة غرداية، في حين أن 29.7% منهم لديهم تجربة سابقة في جامعات أخرى. ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات نلاحظ أن غالبية أفراد العينة قد بدأت مسارها الأكاديمي بجامعة غرداية نفسها.



تحليل ومناقشة البيانات

تحليل و مناقشة البيانات

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
2. الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
4. الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية
5. الاستنتاج العام

عرض وتحليل بيانات الفرضيات

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تؤثر القيم السوسيومهنية في الاندماج المهني للاستاذ الجامعي بجامعة غرداية.

الجدول رقم (07): يوضح العلاقة بين الالتزام بالمواعيد و الاندماج المهني للأستاذ بجامعة.

تواجه صعوبة في الالتزام بالمواعيد داخل الجامعة	تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	2	5.9	32	94.1	34	%100
احيانا	2	8.7	21	91.3	23	%100
نعم	1	14.3	6	85.7	7	%100
المجموع	5	7.8	59	92.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 92.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج وظيفيا داخل الجامعة، ،تدعمها نسبة 94.1% لا يواجهون صعوبة في الالتزام بالمواعيد داخل الجامعة ، في حين نسبة 7.8% من لا يشعروان انهم مندمجين وظيفيا داخل الجامعة ، تدعمها نسبة 14.3 % صرحوا بنعم يواجهون صعوبة في الالتزام بالمواعيد داخل الجامعة.

من خلال النتائج المتحصل عليها، يتبين أن النسبة الغالبة من الأساتذة يشعرون بالاندماج الوظيفي داخل جامعة غرداية ولا يواجهون صعوبات في الالتزام بالمواعيد، وهو ما يعكس تجذر قيم الانضباط والمسؤولية المهنية عند الاستاذ بجامعة غرداية ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة. سوسيولوجيًا ، يشير هذا إلى وجود مناخ مؤسساتي مشجع على الانخراط المهني، حيث يسهم الشعور بالانتماء في تعزيز التكيف مع الضوابط والقيم السائدة. كما أن الانسجام في الأداء والانضباط يعكس ما يسمى في الأدبيات السوسيولوجية

بـ"الاندماج الوظيفي القيمي"، الذي ينشأ عندما تتوافق القيم الشخصية للفرد مع ثقافة المؤسسة.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي ومستوى التزامه بالانضباط الزمني داخل الجامعة.

الجدول رقم (08) يبين العلاقة بين تبادل الاحترام و الشعور بالاندماج

يسود الاحترام بين الأستاذ والطلبة	تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	2	22.2	7	77.8	9	%100
نعم	3	5.5	52	94.5	55	%100
المجموع	5	7.8	59	92.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 92.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج وظيفيا داخل الجامعة، ،تدعمها نسبة 94.5% صرحوا بان الاحترام يسود بينهم وبين الطلبة ، في حين نسبة 7.8% لا يشعرون انهم مندمجين وظيفيا داخل الجامعة ، تدعمها نسبة 22.2 % صرحوا لا يسود الاحترام بينهم وبين الطلبة.

من خلال النتائج، يتضح أن الغالبية العظمى من الأساتذة يشعرون بالاندماج الوظيفي داخل الجامعة ويؤكدون على وجود علاقات قائمة على الاحترام المتبادل بينهم وبين الطلبة. إنّ إستنطاق هذه الارقام وقراءة ما تحمله من دلالات سوسيولوجية يكشف لنا من دون شك عن تلك العلاقة الإيجابية للأستاذ مع الطلبة التي تُعد من العوامل المحفّزة على الإحساس بالاندماج المهني، حيث يشكل التقدير المتبادل عنصراً جوهرياً في بناء هوية الأستاذ الجامعي وتعزيز انخراطه في محيطه التربوي. في المقابل، فإن غياب هذا الاحترام لدى

بعض الأساتذة يقترن بعدم شعورهم بالاندماج، ما يشير إلى تأثير التفاعلات الاجتماعية على الإحساس بالانتماء المؤسسي.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاحترام من طرف الطلبة ودرجة اندماجه الوظيفي داخل الجامعة.

الجدول رقم (09) يبين العلاقة بين التعاون مع الزملاء و الاندماج الوظيفي

تتعاون مع زملائك في إعداد الدروس أو تبادل الخبرات	تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	0	0	9	100	9	%100
نعم	5	9.1	50	90.9	55	%100
المجموع	5	7.8	59	92.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 92.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج وظيفيا داخل الجامعة، ،تدعمها نسبة 100% صرحوا بان لا يتعاونون مع زملائهم في اعداد الدروس او تبادل الخبرات ، في حين نسبة 7.8% لا يشعروا انهم مندمجين وظيفيا داخل الجامعة ، تدعمها نسبة 9.1% صرحوا بنعم يتعاونون مع زملائهم في اعداد الدروس وتبادل الخبرات.

من خلال النتائج، نلاحظ أن نسبة عالية من الأساتذة يشعرون بالاندماج الوظيفي رغم غياب التعاون المهني مع الزملاء، حيث صرّح 100% من المنتمين لفئة المندمجين أنهم لا يتعاونون في إعداد الدروس أو تبادل الخبرات. سوسيولوجيًا، يشير هذا إلى أن شعور الاندماج في هذه الحالة لا يرتبط بالعلاقات التعاونية داخل الفريق الأكاديمي، بل قد يكون ناتجًا عن عوامل فردية مثل الشعور بالكفاءة الذاتية أو قيم اخرى. كما قد تعكس هذه المعطيات وجود ثقافة مهنية يغلب عليها الطابع الفردي أكثر من الطابع أو العمل التشاركي،

ما يحدّ من بناء رأس مال اجتماعي مهني داخل المؤسسة.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين التعاون المهني بين الزملاء وشعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي، مما يشير إلى أن الاندماج قد يتحقق رغم ضعف التفاعل المهني داخل الفريق.

الجدول رقم (10) يبين العلاقة بين الالتقاء بالزملاء و الاندماج الاجتماعي

تلتقي بزملائك خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي وتبادل الدعم	تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	3	15.8	16	84.2	19	%100
نعم	9	20	36	80	45	%100
المجموع	12	18.8	52	81.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 81.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج اجتماعيا داخل الجامعة، ،تدعمها نسبة 84.2% صرحوا بان لا يلتقون بزملائهم خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي و تبادل الدعم ، في حين نسبة 18.8% لا يشعرون انهم مندمجين اجتماعيا داخل الجامعة ، تدعمها نسبة 20% صرحوا بنعم يلتقون بزملائهم خارج العمل .

من خلال النتائج، يتضح أن أغلب الأساتذة يشعرون بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة رغم غياب التفاعل الاجتماعي خارج إطار العمل، حيث صرّح 84.2% بعدم التقاء زملائهم لأغراض اجتماعية ، ومع ذلك يشعرون بالاندماج. سوسيولوجيًا، يعكس هذا وجود شكل من الاندماج الرسمي أو المؤسسي الذي لا يعتمد بالضرورة على العلاقات الاجتماعية غير الرسمية، ما يشير إلى أن الثقافة التنظيمية داخل الجامعة قد تكون موجهة أكثر نحو العمل الرسمي والمحدد بأدوار واضحة، مع ضعف في العلاقات الأفقية غير الرسمية

بين الزملاء. .

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين اللقاءات الاجتماعية غير الرسمية وشعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي، مما يدل على أن الاندماج قد يكون مؤسسًا على التفاعل المهني داخل الجامعة أكثر من التفاعل الشخصي خارجها.

الجدول رقم (11) يبين العلاقة بين الانتماء للمؤسسة و الاندماج الاجتماعي

تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها	تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	2	66.7	1	33.3	3	%100
نعم	10	16.4	51	83.6	61	%100
المجموع	12	18.8	52	81.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 81.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج اجتماعيا داخل الجامعة، ،تدعمها نسبة 83.6% نعم يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون ، في حين نسبة 18.8% لا يشعروان انهم مندمجين اجتماعيا داخل الجامعة ، تدعمها نسبة 66.7% لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها .

من خلال النتائج، يتبين أن الغالبية من الأساتذة يشعرون بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة ويقترن ذلك بشعور قوي بالانتماء للمؤسسة، حيث صرّح 83.6% من المندمجين اجتماعياً بأنهم يشعرون بالانتماء. سوسيولوجيًا، يعكس هذا الترابط بين الاندماج الاجتماعي والانتماء المؤسسي أهمية العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل في تعزيز الإحساس بالهوية المهنية والانخراط الجماعي. فكلما شعر الفرد بأنه جزء من شبكة اجتماعية مهنية داعمة، زاد ارتباطه بالمؤسسة وشعر بأنه عنصر فاعل فيها، وهو ما يسهم في تقوية ولائه المهني وإنتمائه المؤسساتي.

فمن خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة ومستوى انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها.

الجدول رقم (12) يبين العلاقة بين القيم التي يتحلى بها الاستاذ و الخبرة المهنية

أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي	الخبرة المهنية						المجموع ك/%	
	من 1 الى 8 سنوات		من 9 الى 17 سنة		اكثر من 18 سنة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
المسؤولية	12	60	6	30	2	10	20	%100
الاحترام	13	59.1	7	31.8	2	9.1	22	%100
العدالة	11	50	8	36.4	3	13.6	22	%100
المجموع	36	56.2	21	32.8	7	10.9	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 56.2% من المبحوثين لهم خبرة مهنية من سنة الى 8 سنوات،تدعمها نسبة 60 % صرحوا بان اهم قيمة يجب ان يتحلى بها الاستاذ الجامعي هي المسؤولية، في حين نسبة 32.8% لهم خبرة من 9 سنوات الى 17 سنة ، تدعمها نسبة 36.4% صرحوا بان اهم قيمة يجب ان يتحلى بها الاستاذ الجامعي هي العدالة ، ونسبة 10.9% خبرتهم اكثر من 18 سنة ، تدعمها نسبة 13.6% صرحوا بان اهم قيمة يجب ان يتحلى بها الاستاذ الجامعي هي العدالة .

من خلال النتائج، يظهر أن الأساتذة حديثي العهد نسبياً بالمهنة (من سنة إلى 8 سنوات) يميلون إلى اعتبار المسؤولية كأهم قيمة مهنية يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي، في حين ترتفع نسبة من يرون أن العدالة هي القيمة الأهم بين من يملكون خبرة أطول، خاصة من 9 إلى 17 سنة وما فوق. سوسيولوجيًا، يشير هذا التفاوت في ترتيب القيم المهنية إلى تطور الوعي المهني لدى الأستاذ الجامعي مع تراكم الخبرة؛ حيث يركّز المبتدئون غالبًا على القيم المرتبطة بالأداء الفردي والانضباط، بينما يميل ذوو الخبرة إلى إعلاء القيم المرتبطة بالعلاقات والممارسات العادلة داخل الفضاء الجامعي. ومن بين القيم الأخرى التي استقتها

الباحثة من إجابات الأساتذة هناك :الاحترام، النزاهة، الكفاءة، الإخلاص في العمل، والموضوعية، وهي تعكس رؤية متعددة الأبعاد للهوية المهنية تتشكل وتتعمق مع مرور الزمن والانخراط في التجربة الجامعية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين عدد سنوات الخبرة المهنية ونوع القيم التي يعتبرها الأستاذ الجامعي محورية، حيث تتغير أولويات القيم المهنية باختلاف درجة النضج المهني والتجربة المؤسساتية.

الجدول رقم (13) يبين العلاقة بين الاختلاف في الاراء و الاندماج وظيفيا

في حال حدوث اختلاف في الآراء داخل الوسط الجامعي، كيف يتم التعامل معه	هل تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
يناقش باحترام	3	7.1	39	92.9	42	%100
يؤجل النقاش	0	0	7	100	7	%100
يخلق توترا في العلاقات	1	25	3	75	4	%100
لا يحدث كثيرا	1	.9	10	90.9	11	%100
المجموع	5	7.8	59	92.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 92.2% من المبحوثين صرحوا بانهم نعم مندمجون وظيفيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 100 % صرحوا بانهم في حال حدوث اختلاف في الاراء داخل الوسط الجامعي يؤجل النقاش، في حين نسبة 7.8% لا يشعرون انهم مندمجون وظيفيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 25% صرحوا بانهم في حال حدوث اختلاف في الاراء داخل الوسط الجامعي فانه يخلق توترا في العلاقات، ونسبة 9% لا يحدث اختلاف كثيرا في الاراء .

من خلال النتائج، نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من الأساتذة يشعرون بالاندماج الوظيفي داخل الجامعة، ويصاحب هذا الاندماج تبنّيهم لسلوك تجنبي في حال حدوث

اختلاف في الآراء، من خلال تأجيل النقاش، ما يشير إلى وجود نمط تواصلي يتجنب الصدام ويفضل الحفاظ على الانسجام داخل المؤسسة. سوسيولوجيًا، هذا يعكس ثقافة تنظيمية قائمة على ضبط التوترات وتفادي المواجهة المباشرة، كآلية لضمان الاستقرار الوظيفي والاجتماعي. أما الأساتذة غير المندمجين، فتشير معطياتهم إلى أن الاختلاف في الآراء يُنظر إليه كمصدر توتر، مما قد يسهم في تعزيز شعورهم بالعزلة وعدم الارتياح داخل الفضاء المهني.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين تبني سلوك تجنبي في التعامل مع الخلافات داخل الجامعة وشعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي، حيث يبدو أن تجنب الصدام يسهم في تعزيز الإحساس بالاستقرار المهني والانتماء المؤسسي.

الجدول رقم (14) يبين العلاقة بين الاختلاف في الاراء و الاندماج اجتماعيا

في حال حدوث اختلاف في الآراء داخل الوسط الجامعي، كيف يتم التعامل معه	تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
يناقش باحترام	5	11.9	37	88.1	42	%100
يؤجل النقاش	2	28.6	5	71.4	7	%100
يخلق توترا في العلاقات	2	50	2	50	4	%100
لا يحدث كثيرا	3	27.3	8	72.7	11	%100
المجموع	12	18.8	52	81.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 81.2% من المبحوثين صرحوا بانهم نعم مندمجون اجتماعيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 88.1 % صرحوا بانهم في حال حدوث اختلاف في الاراء داخل الوسط الجامعي يناقشون باحترام، في حين نسبة 18.8% لا يشعرون انهم مندمجون اجتماعيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 50% صرحوا

بانهم في حال حدوث اختلاف في الاراء داخل الوسط الجامعي فانه يخلق توترا في العلاقات، ونسبة 28.6% يؤجلون النقاش.

من خلال النتائج، يتضح أن معظم الأساتذة الذين يشعرون بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة يعتمدون أسلوبًا حواريًا يتسم بالاحترام عند حدوث اختلاف في الآراء، حيث صرّح 88.1% منهم بأنهم يناقشون باحترام، وهو ما يدل على أن الاندماج الاجتماعي يرتبط بوجود مناخ تواصلي صحي قائم على الاعتراف بالاختلاف دون أن يتحوّل إلى صراع. سوسيولوجيًا، يشير هذا إلى أن التفاعل الإيجابي بين الزملاء يعزّز مناخًا جامعيًا يسمح بتداول الأفكار وتبادل الآراء دون المساس بالعلاقات المهنية. في المقابل، فإن الأساتذة غير المندمجين اجتماعيًا يميلون إلى اعتبار الخلاف مصدراً للتوتر أو يفضلون تأجيل النقاش، مما يعكس هشاشة في الروابط الاجتماعية داخل الوسط الجامعي لديهم، وربما غياب الثقة أو الأمان النفسي في التفاعل مع الآخرين. .

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين الاندماج الاجتماعي وسلوك الحوار الإيجابي، حيث يعكس شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي قدرة أكبر على تقبّل الخلاف ومناقشته باحترام دون تهديد للعلاقات المهنية.

الجدول رقم يبين (15) تشجع البيئة الجامعية على تحمل المسؤولية بالنسبة للأستاذ

تشجع البيئة الجامعية على تحمل المسؤولية بالنسبة للأستاذ	التكرار	النسبة المئوية
لا	13	% 20.3
نعم	51	% 79.7
المجموع	64	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15)الذي يبين تشجيع البيئة الجامعية على تحمل المسؤولية ،فنجد نسبة 79.7 صرحوا بان البيئة الجامعية تشجع على تحمل المسؤولية، بينما نسبة 20.3% يرون عكس ذلك اي ان البيئة الجامعية لا تشجعهم على تحمل المسؤولية.

من خلال النتائج، نلاحظ أن غالبية الأساتذة (79.7%) يرون أن البيئة الجامعية تشجع على تحمل المسؤولية، وهو ما يدل على وجود مناخ مؤسساتي يدفع بالأساتذة نحو

الالتزام بأدوارهم المهنية واستقلاليتهم في اتخاذ القرارات المرتبطة بمهامهم. سوسيولوجيًا، يعكس هذا التصور الإيجابي وجود ثقافة تنظيمية تعزز من قيم الاعتماد على الذات والمبادرة.

الجدول رقم (16) تلتقي بزملائك خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي وتبادل الدعم

هل تلتقي بزملائك خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي وتبادل الدعم	التكرار	النسبة المئوية
لا	19	%29.7
نعم	45	70.3%
المجموع	64	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16)الذي يبين التقاء الاستاذ بزملائه خارج العمل لاغراض اجتماعية كالحديث الودي و تبادل الدعم،فنجد نسبة 70.3 صرحوا بنعم اي يلتقون بزملائهم خارج العمل، ونسبة 29.7 فصرحوا بلا.

من خلال النتائج، نلاحظ أن نسبة معتبرة من الأساتذة (70.3%) يلتقون بزملائهم خارج نطاق العمل لأغراض اجتماعية كالمحادثة الودية وتبادل الدعم، وهو مؤشر على وجود روابط اجتماعية قوية تتجاوز حدود العلاقة المهنية الرسمية. سوسيولوجيًا، يعكس هذا النمط من التفاعل الاجتماعي وجود رأس مال اجتماعي داخل المؤسسة يعزّز من الإحساس بالانتماء ويقوّي أواصر التعاون والثقة بين الزملاء، مما ينعكس إيجابًا على جودة المناخ الجامعي.

الإستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الاولى:

من خلال الفرضية والتي مفادها: تؤثر القيم السوسيومهنية في الاندماج المهني للاستاذ الجامعي بجامعة غرداية.وبعد تحليل بيانات الجداول تم التوصل الى مايلي:

- من خلال الجدول رقم (07) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي ومستوى التزامه بالانضباط الزمني داخل الجامعة.
- من خلال الجدول رقم (08) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاحترام من طرف الطلبة ودرجة اندماجه الوظيفي داخل الجامعة.
- من خلال الجدول رقم (09) نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين التعاون المهني بين الزملاء وشعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي، مما يشير إلى أن الاندماج قد يتحقق رغم ضعف التفاعل المهني داخل الفريق.
- من خلال الجدول رقم (10) نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين اللقاءات الاجتماعية غير الرسمية وشعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي.
- من خلال الجدول رقم (11) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة ومستوى انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها.
- من خلال الجدول رقم (12) نستنتج أن هناك علاقة بين عدد سنوات الخبرة المهنية ونوع القيم التي يعتبرها الأستاذ الجامعي محورية.
- من خلال الجدول رقم (13) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين تبني سلوك تجنبي في التعامل مع الخلافات داخل الجامعة وشعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي.
- من خلال الجدول رقم (14) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين الاندماج الاجتماعي وسلوك الحوار الإيجابي، حيث يعكس شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي قدرة أكبر على تقبّل الخلاف ومناقشته باحترام دون تهديد للعلاقات المهنية.
- من خلال الجدول رقم (15) نستنتج ان البيئة الجامعية تشجع على تحمل المسؤولية، وهو ما يدل على وجود مناخ مؤسساتي يدفع بالأساتذة نحو الالتزام بأدوارهم المهنية واستقلاليتهم في اتخاذ القرارات المرتبطة بمهامهم.

- من خلال الجدول رقم (16) نستنتج أن نسبة معتبرة من الأساتذة يلتقون بزملائهم خارج نطاق العمل لأغراض اجتماعية كالمحادثة الودية وتبادل الدعم، وهو مؤشر على وجود روابط اجتماعية قوية تتجاوز حدود العلاقة المهنية الرسمية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: يؤثر الوسط الاجتماعي والثقافي في الاندماج المهني للاستاذ الجامعي بجامعة غرداية.

الجدول رقم (17) يبين علاقة الاستاذ بالطلبة و الاندماج وظيفيا

علاقتك بالطلبة	هل تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة؟				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
احترام	3	6	47	94	50	%100
اخوة	1	9.1	10	90.9	11	%100
صداقة	1	33.3	2	66.7	3	%100
المجموع	5	7.8	59	92.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 92.2% من المبحوثين صرحوا بانهم نعم مندمجون وظيفيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 94% صرحوا بان علاقاتهم بالطلبة تتميز بالاحترام ، في حين نسبة 7.8% لا يشعرون انهم مندمجون وظيفيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 33.3% صرحوا بان علاقتهم بالطلبة تتميز بالصداقة.

من خلال النتائج، نلاحظ أن النسبة الغالبة من الأساتذة الذين يشعرون بالاندماج الوظيفي داخل الجامعة يؤكدون على أن علاقتهم بالطلبة تقوم على الاحترام، مما يشير إلى توازن في الأدوار داخل العلاقة التعليمية، حيث يُحافظ الأستاذ على موقعه الوظيفي دون الإخلال بمبدأ التواصل الإنساني. سوسيولوجيًا، تعكس هذه المعطيات ثقافة مهنية تقوم على الانضباط والاحترام المتبادل، وهو ما يُعزز السلطة التربوية ويُسهم في استقرار العلاقات داخل الحرم الجامعي. أما الأساتذة الذين لا يشعرون بالاندماج، فتصريحاتهم بتميّز العلاقة مع الطلبة بطابع الصداقة قد تدل على خلط في الأدوار أو محاولة لتعويض ضعف الانتماء المؤسسي بعلاقات شخصية، وهو ما قد يؤثر على التوازن المهني في التفاعل.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي وطبيعة العلاقة المهنية المبنية على الاحترام مع الطلبة، مقابل ميول للعلاقات الودية الشخصية لدى غير المندمجين وظيفيًا.

الجدول رقم (18) يبين علاقة الاستاذ بالطلبة و الاندماج اجتماعيا

علاقتك بالطلبة	تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
احترام	9	18	41	82	50	%100
اخوة	2	18.2	9	81.8	11	%100
صداقة	1	33.3	2	66.7	3	%100
المجموع	12	18.8	52	81.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 81.2% من المبحوثين صرحوا بانهم نعم مندمجون اجتماعيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 82% صرحوا بان علاقاتهم بالطلبة تتميز بالاحترام ، في حين نسبة 18.8% لا يشعرون انهم مندمجون واجتماعيا داخل الجامعة، تدعمها نسبة 33.3% صرحوا بان علاقتهم بالطلبة تتميز بالصداقة.

من خلال النتائج، نلاحظ أن الأغلبية من الأساتذة الذين يشعرون بالاندماج الاجتماعي داخل الجامعة يصفون علاقتهم بالطلبة بأنها قائمة على الاحترام، مما يعكس نمطًا من التفاعل المهني المتوازن الذي يحافظ على المسافة التربوية اللازمة ويُسهم في ترسيخ مكانة الأستاذ. يُظهر هذا النمط من العلاقات مدى تأثير الاندماج الاجتماعي في بناء صورة الأستاذ كمصدر للثقة والانضباط داخل الوسط الجامعي. في المقابل، فإن الأساتذة الذين لا يشعرون بالاندماج الاجتماعي يميلون إلى توصيف علاقتهم بالطلبة على أنها علاقة صداقة،

وهو ما قد يُشير إلى رغبة في كسر العزلة أو البحث عن تعويض اجتماعي خارج الإطار الرسمي، ما قد يؤثر على الحدود المهنية بين الطرفين.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي وطبيعة علاقته بالطلبة، حيث يُفضي الاندماج إلى علاقة قائمة على الاحترام، بينما قد يُفضي ضعف الاندماج إلى علاقات شخصية تتجاوز الأطر المهنية.

الجدول رقم (19) يبين العلاقة بين اللغة الاكثر استخداما و التكوين خلال المسار المهني

اللغة الأكثر استخدامًا في الكلية للتواصل	تلقيت تكوينًا خلال مسارك المهني				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
العربية	7	15.2	39	84.8	46	%100
الفرنسية	3	50	3	50	6	%100
الانجليزية	0	0	2	100	2	%100
الدارجة	1	10	9	90	10	%100
المجموع	11	17.2	53	82.8	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 82.8% من المبحوثين صرحوا بانهم تلقو تكوينا خلال مسارهم المهني، تدعمها نسبة 100% صرحوا بان اللغة الاكثر استخداما في الكلية هي الانجليزية، في حين نسبة 17.2% لم يتلقو تكوينا خلال مسارهم المهني ، تدعمها نسبة 50% صرحوا بان اللغة الاكثر استخداما هي الفرنسية .

من خلال النتائج، نلاحظ أن النسبة الغالبة من الأساتذة الذين تلقوا تكوينًا خلال مسارهم المهني أفادوا بأن اللغة الأكثر استخدامًا في الكلية هي الإنجليزية، وهو ما يعكس توجّهًا نحو اعتماد الإنجليزية كلغة أكاديمية مهيمنة في البيئة الجامعية، ربما نتيجة للبرامج التكوينية الحديثة أو التخصصات العلمية ذات الصلة. أما الأساتذة الذين لم يستفيدوا من تكوين مهني، فتظهر لديهم نسبة مرتفعة من استخدام اللغة الفرنسية، مما قد يدل على

ارتباطهم بأنماط تدريس تقليدية أو عدم مواكبة التوجهات الحديثة في التعليم الجامعي.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين استفادة الأستاذ من التكوين المهني واعتماد اللغة الإنجليزية في التدريس، في حين يرتبط غياب التكوين المهني باستمرار استخدام اللغة الفرنسية.

الجدول رقم (20) يبين العلاقة نوع الكلمات التي تستخدم و الخبرة المهنية

نوع الكلمات أو التعبيرات التي تستخدم غالبًا في حوارات الجامعة	الخبرة المهنية						المجموع ك/%	
	من 1 الى 8 سنوات		من 9 الى 17 سنة		اكثر من 18 سنة			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
رسمية	20	60.6	10	30.3	3	9.1	33	%100
عامية	16	51.6	11	35.5	4	12.9	31	%100
المجموع	36	56.2	21	32.8	7	10.9	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 56.2% من المبحوثين لهم خبرة من سنة الى 8 سنوات ، تدعمها نسبة 60.6% صرحوا بان نوع الكلمات و التعبيرات التي تستخدم غالبا في الجامعة رسمية، في حين نسبة 32.8% لهم خبرة من 9 الى 17 سنة ، تدعمها نسبة 35.5% صرحوا بان نزع الكلمات و التعبيرات التي تستخدم في الجامعة عامية ، ونسبة 10.9% لهم خبرة اكثر من 18 سنة ، تدعمها نسبة 12.9 % نوع التعبيرات عامية.

من خلال النتائج، نلاحظ أن غالبية الأساتذة ذوي الخبرة المهنية القصيرة (من سنة إلى 8 سنوات) يميلون إلى استخدام تعبيرات رسمية داخل الجامعة، وهو ما قد يعكس تمسكهم بالضوابط الأكاديمية والسعي لإثبات الذات في بيئة العمل. في المقابل، فإن نسبة معتبرة من الأساتذة ذوي الخبرة المتوسطة أو الطويلة يستخدمون تعبيرات عامية، مما قد يُشير إلى نوع من الأريحية في التفاعل مع الزملاء والطلبة، أو إلى تراجع في استخدام اللغة الأكاديمية الرسمية نتيجة للروتين أو التشبع المهني.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين سنوات الخبرة المهنية ونوع اللغة المستخدمة في الجامعة، حيث يرتبط قِصر الخبرة باستخدام لغة رسمية، بينما يرتبط طولها بميول أكبر لاستخدام تعبيرات عامية.

الجدول رقم (21) يبين العلاقة الخلفيات الاجتماعية و الاندماج الاجتماعي

الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للأساتذة تشكل عائقًا في التواصل بينهم	تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	8	18.6	35	81.4	43	%100
نعم	4	19	17	81	21	%100
المجموع	12	18.8	52	81.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 81.2% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالاندماج الاجتماعي في الوسط الجامعي، تدعمها نسبة 81.4% صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة لا تشكل عائقا في التواصل بينهم ،في حين نسبة 18.8% لا يشعرون بانهم مندمجون اجتماعيا في الوسط الاجتماعي ، تدعمها نسبة 19% صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة تشكل عائقا في التواصل بينهم.

من خلال النتائج، نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين يشعرون بالاندماج الاجتماعي داخل الوسط الجامعي لا يرون في اختلاف الخلفيات الاجتماعية والثقافية عائقًا للتواصل، مما يدل على وجود ثقافة مهنية تتجاوز الفروقات الفردية وتعزز التفاعل الإيجابي داخل الجماعة الأكاديمية. أما الذين لا يشعرون بالاندماج الاجتماعي، فتتوافق آراؤهم مع اعتبار هذه الاختلافات مصدرًا لصعوبات في التواصل، وهو ما يعكس حساسية أكبر تجاه الفروق الاجتماعية في غياب علاقات منفتحة وداعمة.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي

وقدرته على تجاوز الفروقات الثقافية والاجتماعية، حيث يسهل التواصل في ظل الاندماج، بينما تبرز العوائق في غيابه.

الجدول رقم (22) يبين العلاقة الخلفيات الاجتماعية و التواجد مع اساتذة معينين اثناء المناقشة

الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للأساتذة تشكل عائقًا في التواصل بينهم	تفضل أثناء مناقشتك لمذكرات التخرج التواجد مع أساتذة معينين				المجموع ك/%	
	لا		نعم			
	ك	%	ك	%	ك	%
لا	19	44.2	24	55.8	43	%100
نعم	7	33.3	14	66.7	21	%100
المجموع	26	40.6	38	59.4	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 59.4% من المبحوثين صرحوا بانهم يفضلون ان يكونوا مع اساتذة معينين اثناء المناقشة، تدعمها نسبة 66.7% صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة لا تشكل عائقا في التواصل بينهم ،في حين نسبة 40.6% لا يفضلون ان يكونوا مع اساتذة معينين اثناء المناقشة، تدعمها نسبة 44.2% صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة تشكل عائقا في التواصل بينهم.

من خلال النتائج، نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الذين يفضلون التفاعل مع زملاء معينين خلال المناقشات لا يرون في اختلاف الخلفيات الاجتماعية والثقافية عائقًا للتواصل، ما قد يشير إلى أن تفضيلهم مبني على الانسجام المهني أو الشخصي لا على الفروقات الثقافية. في المقابل، فإن الذين لا يفضلون التفاعل مع أساتذة محددين هم أكثر ميلًا لرؤية الخلفيات الاجتماعية والثقافية كعائق، ما يوحي بتأثر تفاعلهم المهني بدرجة تقبلهم للاختلاف.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين تفضيل الأستاذ التفاعل مع زملاء

معينين ومدى تقبله لاختلاف الخلفيات الاجتماعية، فكلما زادت درجة التفضيل قلّ الشعور بالعائق الثقافي في التواصل.

الجدول رقم (23) يبين العلاقة بين الخلفيات الاجتماعية و الصعوبات في بداية العمل

الخلفيات الاجتماعية	أبرز الصعوبات التي واجهتها في بداية عملك كأستاذ														المجموع ك/%		
	التوفيق بين الحياة المهنية و الشخصية		لا توجد		المحاضرات		الاجهزة الالكترونية		ضغط		المرافقة		ايصال المعلومة		قلة الاحترام		
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
لا	5	11.6	11	25.6	8	18.6	0	0	3	7	7	16.3	4	9.3	5	11.6	43	%100
نعم	2	9.5	2	9.5	1	4.8	2	9.5	4	19	6	28.6	1	4.8	3	14.3	21	%100
المجموع	7	10	13	20.3	9	14.1	2	3.1	7	10.9	13	20.3	5	7.8	8	12.5	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 20.3% من المبحوثين صرحوا بانه لم تواجههم صعوبات في بداية مشوراهم التدريسي ، تدعمها نسبة 25.6%

صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة لا تشكل عائقا في التواصل بينهم ،في حين نسبة 20.3% صرحوا بان الصعوبة كانت في ايصال المعلومات للطلبة ، تدعمها نسبة 28.6% صرحوا بان الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للاساتذة تشكل عائقا في التواصل بينهم.

من خلال النتائج، نلاحظ أن نسبة ضئيلة من الأساتذة صرّحوا بعدم مواجهتهم لصعوبات عند بداية مسارهم المهني، ويقابل ذلك تنوع في نوعية الصعوبات التي ذكرها بقية الأساتذة. أبرز هذه الصعوبات تمثلت في صعوبة إيصال المعلومات للطلبة، بالإضافة إلى صعوبات أخرى مثل: التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية، غياب المرافقة الفعلية، ضغط العمل، مشكلات في استخدام الأجهزة الإلكترونية، ضعف التكوين في إعداد المحاضرات، وقلة الاحترام داخل البيئة الجامعية. كما يبدو أن هناك ارتباط بين نوعية الصعوبات التي واجهها الأساتذة ومدى تأثير الخلفيات الاجتماعية والثقافية على التواصل المهني بينهم.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة الصعوبات التي يواجهها الأستاذ في بداية مشواره المهني وبين تصوره لتأثير الخلفيات الاجتماعية والثقافية على التواصل، فكلما زادت الصعوبات، زاد الإحساس بوجود عوائق تواصلية ذات طابع ثقافي واجتماعي.

الجدول رقم (24) يبين العلاقة بين مبادرات بناء بيئة ثقافية و المشاركة في الندوات

توجد مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة داخل الجامعة	تحرص على المشاركة في الندوات الأكاديمية التي تنظم داخل الجامعة										المجموع ك/%	
	ابدا		نادرا		احيانا		غالبا		دائما			
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
لا	1	2.5	2	5	11	27.5	13	32.5	13	32.5	40	%100
نعم	0	0	0	0	6	25	11	45.8	7	29.2	24	%100
المجموع	1	1.6	2	3.1	17	26.6	24	37.5	20	31.2	64	%100

من خلال الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 37.5% من المبحوثين صرحوا بانهم غالبا ما يحرصون على المشاركة في الندوات الاكاديمية التي تنظم داخل الجامعة، تدعمها نسبة 45.8% صرحوا بانه توجد مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة داخل الجامعة ،في حين نسبة 31.2% صرحوا بانهم دائما ما يحرصون على المشاركة في الندوات الاكاديمية التي تنظم داخل الجامعة، تدعمها نسبة 32.5% صرحوا بانه لا توجد مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة داخل الجامعة .

من خلال النتائج، يظهر أن نسبة معتبرة من الأساتذة يحرصون غالبًا أو دائمًا على المشاركة في الندوات الأكاديمية، ما يعكس انخراطهم في الفعاليات العلمية داخل الجامعة. وتدل البيانات على أن هذا الحرص يرتبط بشكل واضح بوجود مبادرات ثقافية تسعى إلى توحيد البيئة الأكاديمية وتعزيز الروح المشتركة بين أفرادها. في المقابل، تقل نسبة المشاركة الدائمة عند غياب تلك المبادرات، مما قد يشير إلى أن غياب الدينامية الثقافية يقلل من دافعية الأساتذة للانخراط في الأنشطة العلمية داخل المؤسسة. .

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين المشاركة في الندوات الأكاديمية وبين وجود مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة، فكلما توفرت هذه المبادرات، زاد حرص الأساتذة على المشاركة الفعالة في الأنشطة العلمية.

الجدول رقم (25) المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين التفاعل الثقافي والاجتماعي في الجامعة

المقترحات	التكرار	النسبة
ادماج التكنولوجيا	4	6.3
تنظيم فعاليات	18	28.1
تنظيم لقاءات بين الاساتذة	16	25.0
توفير جو نقاش	8	12.5
التركيز على النقاط المشتركة	8	12.5
المشاريع الجماعية	10	15.6
المجموع	64	100

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 28.1 من المبحوثين ان تنظيم فعاليات يحسن من التفاعل الاجتماعي والثقافي في الجامعة ونسبة 25 تنظيم لقاءات مع الاساتذة ، بينما نسبة 15.6 تنظيم المشاريع الجماعية.

من خلال النتائج، نلاحظ أن فئة كبيرة من الأساتذة ترى في تنظيم الفعاليات والمناسبات الثقافية وسيلة فعالة لتحسين التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل الجامعة، ويُعزز هذا التوجه مقترح تنظيم لقاءات بين الأساتذة لتبادل الخبرات وتعزيز العلاقات المهنية. كما تم اقتراح تنظيم مشاريع جماعية كآلية لتعزيز روح التعاون. من جهة أخرى، ظهرت آراء تدعو إلى إدماج التكنولوجيا، وتوفير جوٍّ للنقاش البنّاء، مع التركيز على النقاط المشتركة بين الأساتذة كاستراتيجيات إضافية لتحقيق اندماج أفضل داخل الوسط الجامعي.

من خلال ما سبق، نستنتج أن تنظيم الفعاليات واللقاءات بين الأساتذة، والمشاريع الجماعية، إلى جانب إدماج التكنولوجيا وتوفير جوٍّ للنقاش، يُعد من أهم المقترحات التي يراها الأساتذة ضرورية لتحسين التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل الجامعة.

الإستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية والتي مفادها: يؤثر الوسط الاجتماعي والثقافي في الاندماج المهني للاستاذ الجامعي بجامعة غرداية. وبعد تحليل بيانات الجداول تم التوصل الى مايلي:

- من خلال الجدول رقم (17) نستنتج أن هناك علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي وطبيعة العلاقة المهنية المبنية على الاحترام مع الطلبة.
- من خلال الجدول رقم (18) نستنتج أن هناك علاقة بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي وطبيعة علاقته بالطلبة.
- من خلال الجدول رقم (19) نستنتج أن هناك علاقة بين استفادة الأستاذ من التكوين المهني واعتماد اللغة الإنجليزية في التدريس.
- من خلال الجدول رقم (20) نستنتج أن هناك علاقة بين سنوات الخبرة المهنية ونوع اللغة المستخدمة في الجامعة.
- من خلال الجدول رقم (21) نستنتج أن هناك علاقة بين شعور الأستاذ بالاندماج الاجتماعي وقدرته على تجاوز الفروقات الثقافية والاجتماعية.
- من خلال الجدول رقم (22) نستنتج أن هناك علاقة بين تفضيل الأستاذ التفاعل مع زملاء معينين ومدى تقبله لاختلاف الخلفيات الاجتماعية.
- من خلال الجدول رقم (23) نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة الصعوبات التي يواجهها الأستاذ في بداية مشواره المهني وبين تصوره لتأثير الخلفيات الاجتماعية والثقافية على التواصل.
- من خلال الجدول رقم (24) نستنتج أن هناك علاقة بين المشاركة في الندوات الأكاديمية وبين وجود مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة.
- من خلال الجدول رقم (25) نستنتج أن تنظيم الفعاليات واللقاءات بين الأساتذة، والمشاريع الجماعية، إلى جانب إدماج التكنولوجيا وتوفير جوٍّ للنقاش، يُعد من أهم المقترحات التي يراها الأساتذة ضرورية لتحسين التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل الجامعة

الاستنتاج العام:

بناءً على ما جاء في عرض النتائج الجزئية للفرضيتين، توصلنا إلى ما يلي:

من خلال تحليل نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى، يتضح أن القيم السوسيومهنية تؤثر بشكل واضح في اندماج الأستاذ الجامعي بجامعة غرداية. فقد أظهرت البيانات وجود علاقة طردية بين شعور الأستاذ بالاندماج الوظيفي والالتزام بالانضباط، والاحترام المتبادل مع الطلبة، ومستوى انتمائه للمؤسسة. كما بيّنت النتائج أن الاندماج يمكن أن يتحقق رغم ضعف التعاون المهني بين الزملاء، مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في تعزيز هذا الاندماج. بالإضافة إلى ذلك، يدعم المناخ المؤسسي الذي يشجع على تحمل المسؤولية شعور الأساتذة بالانتماء والالتزام. بناءً على هذه المعطيات، يمكن الاستنتاج أن القيم السوسيومهنية تشكل عنصرًا محوريًا في تعزيز الاندماج المهني للأستاذ الجامعي، مما يؤكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى بدرجة معتبرة.

تشير نتائج تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية، والتي تنص على أن الوسط الاجتماعي والثقافي يؤثر في الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية، إلى وجود علاقات متعددة بين مظاهر هذا الوسط وبين أبعاد الاندماج الوظيفي والاجتماعي. فقد بيّنت النتائج أن طبيعة العلاقة مع الطلبة، ونمط اللغة المستخدمة، وعدد سنوات الخبرة، ومدى تقبّل الفروقات الثقافية والاجتماعية، كلها عوامل تلعب دورًا في تحديد مستوى اندماج الأستاذ داخل المؤسسة. كما أن المشاركة في الفعاليات والندوات الأكاديمية، وتقديم مقترحات مرتبطة بتنمية التفاعل الثقافي والاجتماعي، تعكس وعي الأساتذة بأهمية البيئة الاجتماعية في دعم اندماجهم .وبناءً على مجمل هذه النتائج، يمكن القول إن الفرضية قد تحققت، حيث تبين أن الوسط الاجتماعي والثقافي يؤثر فعليًا في الاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية .

الخاتمة

الخاتمة

انتهت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج التي تؤكد على الدور الحيوي الذي تلعبه الثقافة المهنية في تحقيق اندماج فعّال للأساتذة الجامعيين داخل مؤسساتهم. فقد تبين من خلال التحليل الميداني لعينة من أساتذة جامعة غرداية أن للثقافة المهنية تمثلات متعددة، تختلف من أستاذ إلى آخر تبعًا لعوامل شخصية وتنظيمية. كما أظهرت النتائج أن الاندماج المهني لا يُبنى فقط على البعد الإداري أو التقني، بل يتجذر في المنظومة القيمية والثقافية للمؤسسة، وفي درجة توافق هذه المنظومة مع قناعات وممارسات الأساتذة.

لقد أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط واضحة بين وضوح الثقافة المهنية داخل المؤسسة الجامعية وشعور الأستاذ بالانتماء والرضا الوظيفي، وهو ما ينعكس إيجابًا على مشاركته الفعّالة، واستعداده لتحمّل المسؤولية، ومبادرته إلى الإبداع والتطوير. كما بيّنت النتائج أن ضعف الاندماج يرتبط غالبًا بغياب رؤية تنظيمية واضحة، أو بانخفاض مستوى الدعم المؤسساتي، أو بضعف فرص المشاركة والتقدير، مما يؤدي إلى حالة من العزوف المهني، وغياب الولاء، والتفكير في التنقل أو الانسحاب الصامت.

وعليه، فإن تعزيز اندماج الأستاذ الجامعي يتطلب بالضرورة ترسيخ ثقافة مهنية إيجابية قائمة على الشفافية، والعدالة، والمشاركة، والدعم المتبادل. وتدعو هذه النتائج إلى ضرورة إعادة النظر في السياسات التكوينية والتسييرية داخل الجامعة الجزائرية، عبر تمكين الأساتذة من أدوات الفهم والتفاعل مع بيئتهم، ومنحهم الأدوار التي تتماشى مع طموحاتهم وتخصصاتهم. كما تفتح الدراسة المجال أمام أبحاث مستقبلية تتناول أبعادًا أخرى من العلاقة بين الفرد والمؤسسة، كالعلاقة بين الثقافة التنظيمية والتحفيز، أو بين الانتماء المهني والأداء البيداغوجي، في ظل التحولات التي يعرفها قطاع التعليم العالي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع و المصادر

- الكتب

1. العتيبي، محمد بن صالح. مدخل إلى علم الإدارة. دار الفكر العربي، مصر، 2018.

2 .العتيبي، محمد بن صالح. مدخل إلى علم الاجتماع. دار الفكر العربي، مصر، 2018.

3.علي، مصطفى محمود. مدخل إلى علم الاجتماع. دار العلوم للنشر، مصر، 2016.

4.تايلور، إدوارد ب. الثقافة البدائية. بريطانيا، 1871.

5 .حنا مينة. أدوار ومهارات الأستاذ الجامعي. دار الفكر، سوريا، 2017.

6.دوركايم، إميل. تقسيم العمل في المجتمع، ترجمة: تالكوت بارسونز. فرنسا، 1893.

7. رتاب، توفيق، زغايش، العربي. القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الهوية المهنية. الجزائر، 2022/2021.

8. سليم، أحمد. منهجيات البحث في العلوم الاجتماعية. دار النهضة العربية، مصر، 2015.

9.عبد الباسط، محمد حسن. علم الاجتماع التربوي. مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1980.

10.محمد، عواد. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

11.مالينوفسكي، برونيسلاف. نظرية علمية للثقافة. أمريكا، 1944.

12.هيرسكوفيتز، ميلفيل ج. الثقافة. أمريكا، 1941.

13. دحمان، أحمد. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. دار الثقافة للنشر، الجزائر، 2016.

14.الزهراني، خالد. طرق جمع البيانات وتحليلها. دار المعرفة الجامعية، السعودية، 2018.

15.اليونسكو. تقرير التعليم العالي. فرنسا، 2009.

16.بارسونز، تالكوت. النسق الاجتماعي. دار النهضة العربية، مصر، 2005.

17. مشكلة الثقافة. دار الفكر، الجزائر، 1959.

المقالات

18. الجذيبي، طلال كمال. "الثقافة المهنية.. حلول للجميع". الاقتصادية، السعودية، 2025/04/01.

19.الزغايش، العربي، رتاب، توفيق. "القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية". الجزائر، 2022/2021.

20.العتيبي، محمد بن صالح. "مدخل إلى علم الاجتماع". دار الفكر العربي، السعودية، 2018.

21.عبد السلام، هلال. "الثقافة المهنية، والمثقف المهني، والتثقيف المهني، ومدعي الثقافة ." linkedin، السعودية، 2025/03/31.

22. كايلاديوار. "الثقافة التنظيمية: التعريف والأهمية والتطوير". Achievers، المملكة المتحدة، 2025/04/01.

المذكرات

23. بريك، رجاء، بلمصطفى، فاطمة الزهراء. المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية. جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2023/2022.

24.تواتي، طارق. ثقافة المؤسسة والإندماج المهني للعمال الجزائريين بالمؤسسة إطار الشراكة الأجنبية. جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2017.

25.طيب، أحمد صالح. الإدماج والاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا. دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2020.

26. طيب، أحمد صالح. الإدماج والاندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا. دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2020/2019.

27.زغايش، العربي، رتاب، توفيق. القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية. جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2022/2021.

المواقع الرسمية :

28. "رأس المال الثقافي"، ويكيبيديا العربية.

29.النظرية البنائية الوظيفية، ويكيبيديا العربية

30. الموقع الرسمي لجامعة غرداية.

باللغة الفرنسية

- الكتب

31.Bourdieu, P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Harvard University Press(1984).
32.Castel, R. Les métamorphoses de la question sociale. Paris: Fayard(1995)
33.Dubet, Le Déclin de l'institution. Seuil, Paris (2002)
34.Méda, D. Le travail: une valeur en voie de disparition?. Paris: Flammarion(2008.)
35.Morgan, G. Images of Organization. Sage Publications(1986.)
36.Parsons, The Structure of Social Action. Free Press, New York(1937.)
37.Merton, Social Theory and Social Structure. Free Press, New York (1957.)
38.Luhmann, Social Systems. Stanford University Press, California(1995.)
39.Mills, The Sociological Imagination. Oxford University Press, Oxford(1959)

- المقالات

40.Jones, T.M. "Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model." Academy of Management(1991.)
41.Schein, E.H. "Coming to a New Awareness of Organizational Culture." Sloan Management Review (1984)
42.Schwartz, H., & Davis, S.M. "Matching Corporate Culture and Business Strategy." Organizational Dynamics(1981)

➢ باللغة الإنجليزية

- الكتب

43.Biggs, John & Tang, Catherine. Teaching for Quality Learning at University. McGraw-Hill Education(2011)
44.Durkheim, É. The Rules of Sociological Method (1895)
45.Geertz, C. The Interpretation of Cultures. New York: Basic Books) (1973)
46.Piaget, Jean. To Understand is to Invent .(1973)
47.Ritzer, George. Sociological Theory (8th ed.). McGraw-Hill (2011)
48.Spencer, Lyle & Spencer, Signe. Competence at Work: Models for Superior Performance. Wiley (1993)
49.Vygotsky, Lev. Mind in Society: The Development of
50.Higher Psychological Processes. Harvard University Press(1978)
52.Weber, M. Economy and Society(1922)
53.Yukl, Gary. Leadership in Organizations. Pearson(2013)

الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص : تنظيم وعمل

استمارة بحث أكاديمي

استمارة استبيانية حول: الثقافة المهنية والاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية

عزيزي الأستاذ / عزيزتي الأستاذة،

تهدف هذه الاستمارة إلى جمع معلومات حول موضوع "الثقافة المهنية والاندماج المهني للأستاذ الجامعي بجامعة غرداية"، وذلك لأغراض بحث أكاديمي في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

نرجو منكم الإجابة بدقة وموضوعية، علمًا أن المعلومات التي تقدمونها ستُعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

إعداد الطالبة:

فاطمة الزهراء شنيني

إشراف الأستاذ:

امحمد طريفي

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر☐أنثى☐

2. السن: (.....)

3. عدد سنوات الخبرة في التعليم العالي: (.....)

4. الرتبة العلمية:

أستاذ مساعد ☐أستاذ محاضر☐ أستاذ تعليم عالي☐

5. الكلية التي تنتمي إليها:

.....

.....

6. القسم الذي تنتمي إليه:

.....

.....

7. هل سبق لك العمل في جامعة أخرى غير جامعة غرداية؟

نعم☐ لا☐

المحور الثاني: القيم المهنية والاجتماعية داخل الجامعة

8.هل تواجه صعوبة في الالتزام بالمواعيد داخل الجامعة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانًا ☐

9.هل ترى أن الانضباط المهني من القيم الأساسية داخل الجامعة؟

نعم ☐ لا☐ أحيانًا ☐

10.هل يلتزم الأساتذة بتنفيذ مهامهم وفق ما يطلب منهم؟

نعم ☐ لا ☐

11.هل يسود الاحترام المتبادل بين الأساتذة؟

نعم ☐ لا ☐

12.هل يسود الاحترام بين الأستاذ والطلبة؟

نعم ☐ لا ☐

13.هل تتعاون مع زملائك في إعداد الدروس أو تبادل الخبرات؟

نعم ☐ لا ☐

14.هل تلتقي بزملائك خارج العمل لأغراض اجتماعية كالحديث الودي وتبادل الدعم؟

نعم ☐ لا ☐

15.هل تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها؟

نعم ☐ لا ☐

16.هل تحرص على الولاء والالتزام بأخلاقيات المهنة؟

نعم ☐ لا ☐

17.في رأيك ما هي أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي؟

المسؤولية ☐ الاحترام☐ العدالة ☐

أخرى:

.....

.....

.....

18.كيف يتم التعامل مع الاختلافات الفكرية أو المهنية داخل الجامعة؟

.....

.....

.....

.....

.....

19.في حال حدوث اختلاف في الآراء داخل الوسط الجامعي، كيف يتم التعامل معه؟

يناقش باحترام وتقبل ☐ يؤجل النقاش ☐ يخلق توترًا في العلاقات ☐ لا يحدث كثيرًا ☐

20.هل تشجع البيئة الجامعية على تحمل المسؤولية بالنسبة للأستاذ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: الوسط الاجتماعي والثقافي داخل الجامعة

21.كيف ترى علاقتك (المهنية – الاجتماعية) بزملائك في الكلية؟

.....

.....

.....

.....

.....

22.كيف ترى علاقتك بالطلبة؟

احترام ☐ أخوة☐ صداقة ☐

23.كيف ترى علاقتك بموظفي وعمال المصالح الإدارية في الجامعة؟

.....

.....

.....

.....

.....

24.ما اللغة الأكثر استخدامًا في الكلية للتواصل؟

العربية ☐ الفرنسية ☐ الإنجليزية ☐ الدارجة ☐

25.هل يتم استخدام الدارجة في الحديث داخل الحرم الجامعي؟

نعم ☐ لا ☐

26.هل ترى أن إدراج اللغة الإنجليزية في التدريس مطبق فعليًا؟

نعم ☐ لا ☐

27.ما نوع الكلمات أو التعبيرات التي تستخدم غالبًا في حوارات الجامعة؟

رسمية ☐ عامية ☐ رموز ☐

28.هل الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة للأساتذة تشكل عائقًا في التواصل بينهم؟

نعم ☐ لا ☐

29.هل توجد مبادرات لبناء بيئة ثقافية موحدة داخل الجامعة؟

نعم ☐ لا ☐

30.ما المقترحات التي تراها مناسبة لتحسين التفاعل الثقافي والاجتماعي في الجامعة؟

.....

.....

.....

.....

.....

المحور الرابع: الاندماج المهني للأستاذ الجامعي

31.هل تشعر بأنك مندمج وظيفيًا داخل الجامعة؟

نعم ☐ لا ☐

32.هل تشعر بأنك مندمج اجتماعيًا في الوسط الجامعي؟

نعم ☐ لا ☐

33.هل شاركت في ندوات أو ملتقيات علمية؟

نعم☐ لا ☐

34.ما نوع الندوات أو الملتقيات التي شاركت فيها؟

وطنية ☐ دولية ☐ داخل المؤسسة ☐

35.هل تلقيت تكوينًا خلال مسارك المهني؟

نعم ☐ لا ☐

36.إذا كانت الإجابة نعم، ما نوع التكوين؟

نظري ☐تطبيقي ☐ كلاهما ☐

37.هل استفدت من التكوين الذي تلقيته؟

نعم ☐ لا ☐

38.ما أبرز الصعوبات التي واجهتها في بداية عملك كأستاذ؟

.....

.....

.....

.....

.....

39.كيف كانت علاقتك مع الأساتذة ذوي الأقدمية عند بداية عملك؟

.....

.....

.....

.....

.....

40. (للأساتذة ذوي الأقدمية) كيف تقيمون اندماجكم في السنوات الأولى من التوظيف مقارنة بوضعكم الحالي؟

.....

.....

.....

.....

.....

41.هل تحرص على المشاركة في الندوات الأكاديمية التي تنظم داخل الجامعة؟

دائمًا ☐ غالبًا ☐ أحيانًا ☐ نادرًا ☐ أبدًا ☐

42.كيف تؤثر المشاركة في الندوات الأكاديمية على أدائك المهني؟

.....

.....

.....

.....

.....

43.هل تفضل أثناء مناقشتك لمذكرات التخرج التواجد مع أساتذة معينين؟

نعم ☐لا ☐

في كلتا الحالتين لماذا؟

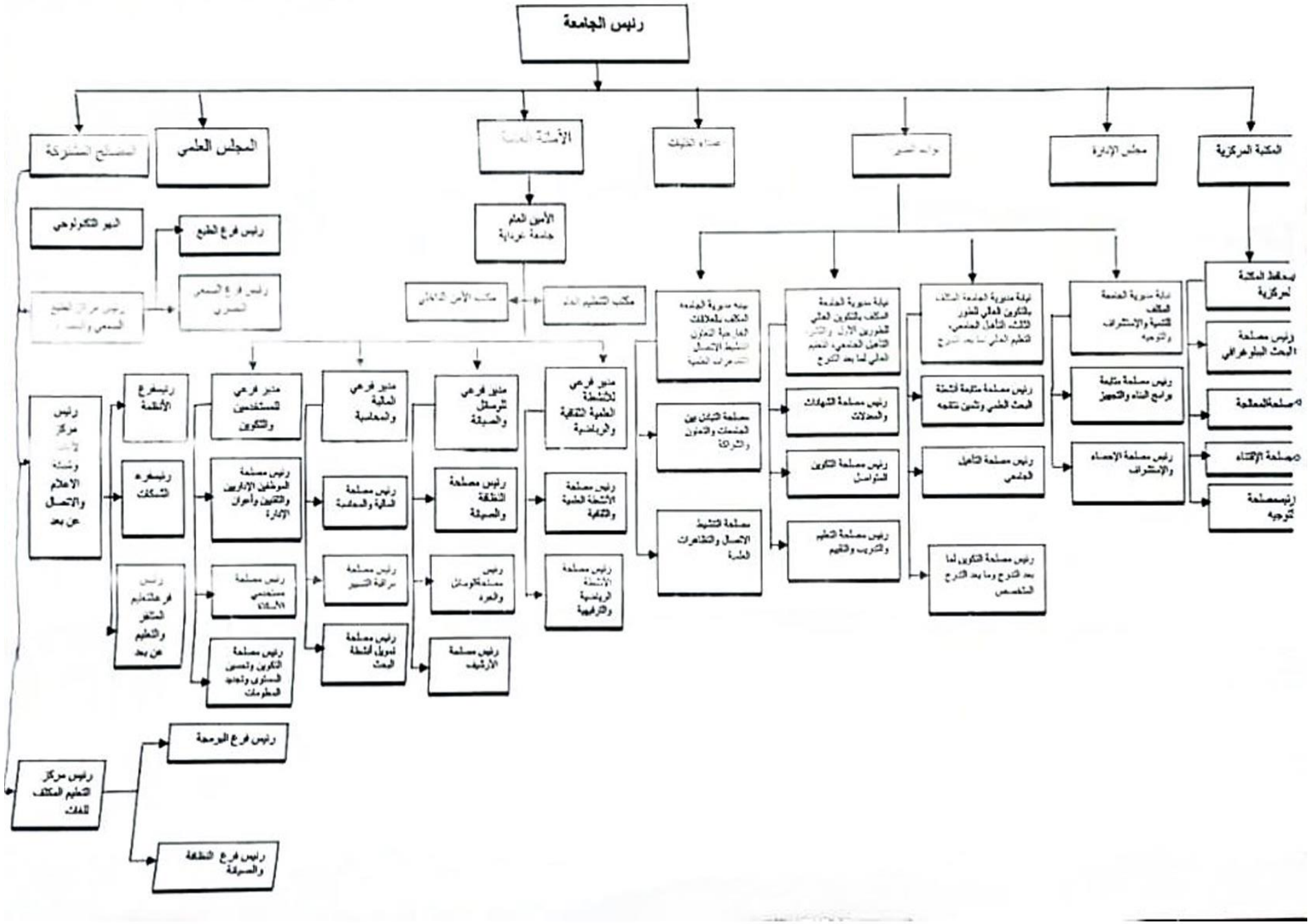
.....

.....

.....

.....

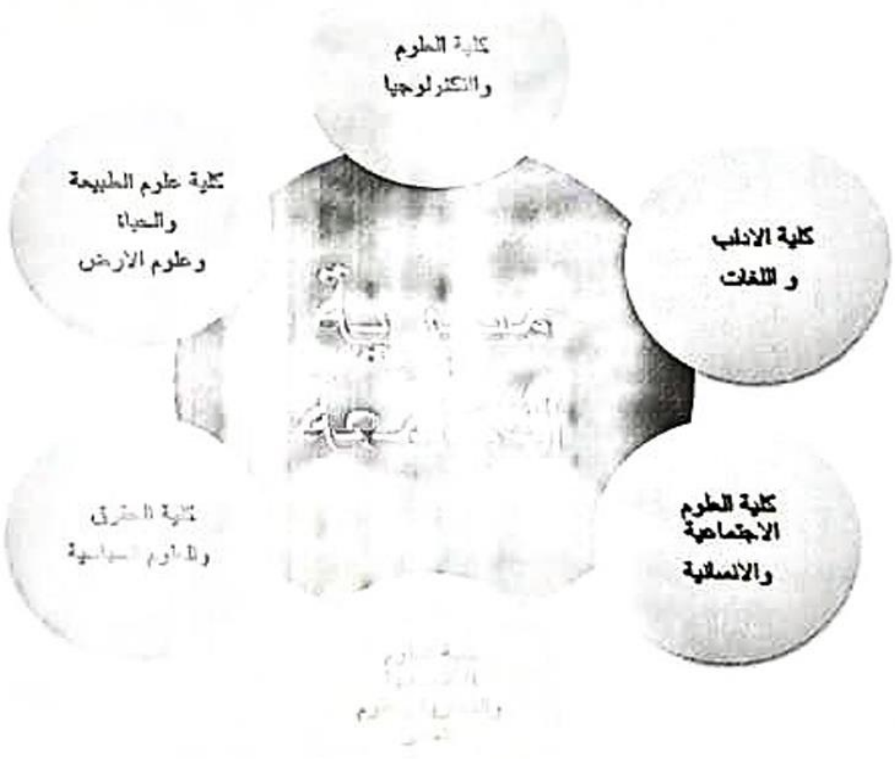
.....


رئيس الجامعة
المكتبة المركزية
مجلس الإدارة
عمداء الكليات
الأمانة العامة
المجلس العلمي
المصالح المشتركة
الأمين العام
جامعة غرداية
مكتب التنظيم العام
مكتب الأمن الداخلي
رئيس فرع الطبع
رئيس فرع السمعي البصري
مدير فرعي للأنشطة العلمية التقنية والرياضية
مدير فرعي لوسائل والصيانة
مدير فرعي المالية والمحاسبة
مدير فرعي المستخدمين والتكوين
رئيس مركز الإعلام والاتصال عن بعد
رئيس مصلحة الأنظمة
رئيس مصلحة الشبكات
رئيس مصلحة التكوين عن بعد
رئيس مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان الإدارة
رئيس مصلحة مستخدمي الأسلاك
رئيس مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات
رئيس مصلحة المالية والمحاسبة
رئيس مصلحة مراقبة التسيير
رئيس مصلحة تمويل أنشطة البحث
رئيس مصلحة النظافة والصيانة
رئيس مصلحة وسائل والعتاد
رئيس مصلحة الأرشيف
رئيس مصلحة الأنشطة العلمية والتقنية
رئيس مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية
نيابة مديرية الجامعة المكلف بالعلاقات العامة والتعاون والتنشيط الاتصال والتظاهرات العلمية
مصلحة التكفل بين المتدخلين والتعاون والشراكة
مصلحة التنشيط الاتصال والتظاهرات العلمية
نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتكوين العالي للطورين الأول والثاني التأهيل الجامعي، التنظيم العالي ما بعد التدرج
رئيس مصلحة التنظيم والتكوين العالي
رئيس مصلحة التكوين المتواصل
رئيس مصلحة التنظيم والتدريب والتقييم
نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتكوين العالي للطور الثالث التأهيل الجامعي، التنظيم العالي ما بعد التدرج
رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث العلمي وتحيين نتائجه
رئيس مصلحة التأهيل الجامعي
رئيس مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج التخصص
نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتنمية والاستشراف والتوجيه
رئيس مصلحة متابعة برامج البناء والتجهيز
رئيس مصلحة الإحصاء والاستشراف
محافظ المكتبة المركزية
رئيس مصلحة البحث البيبليوغرافي
مصلحة المعالجة
مصلحة الإقتناء
رئيس مصلحة التوجيه
الديوان التكنولوجي
رئيس فرع الطبع
رئيس فرع السمعي البصري
رئيس مركز التعليم المكثف للغات
رئيس فرع البرمجة
رئيس فرع النظافة والصيانة

3- جامعة غرداية:

ثم ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم **248/12** المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 ، يتضمن إنشاء جامعة غرداية، تضم ست كليات وهي كالتالي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا .
- كلية العلوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض.
- كلية الآداب واللغات .
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.



الكليات	عدد الأساتذة	
كلية العلوم الاقتصادية	114	١٨,
كلية العلوم والتكنولوجيا	132	٢١.
كلية علوم الطبيعة والحياة	75	١٢
كلية الانسانية	151	٢٤
كلية الآداب واللغات	76	١٢,١٦
كلية الحقوق والعلوم السياسية	77	١٢,٣٤
المجموع	625	