الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

منحة البطالة لدى خريجي الجامعة بين الواقع والمأمول

"دراسة استكشافية لواقع منحة البطالة لدى خريج الجامعة بمدينة قالمة"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- حدادة عبير
- حليمي روميسة

تحت إشراف الأستاذة:

* بن فرحات غزالة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
زنقوفي فوزية	أستاذ(ة) محاضر – أ–	رئيسا
بن فرحات غزالة	أستاذ(ة) محاضر–أ–	مشرفا ومقررا
بن حسان زينة	أستاذ(ة) محاضر – أ–	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

منحة البطالة لدى خريجي الجامعة بين الواقع والمأمول

"دراسة استكشافية لواقع منحة البطالة لدى خريج الجامعة بمدينة قالمة"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- حدادة عبير
- حليمي روميسة

إشراف:

د/ ابن فرحات غزالة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
زنقوفي فوزية	أستاذ(ة) محاضر –أ–	رئيسا
ابن فرحات غزالة	أستاذ(ة) محاضر–أ–	مشرفا ومقررا
بن حسان زينة	أستاذ محاضر –أ–	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

كلمة الشكر والتقدير

الشكر والحمد والثناء

لله تعإلى على ما وهبنا من العتم فقد أحيانا من عدم وهدانا من ضلالة

وعلمنا من جلالة وعافانا واوانا وكسانا فلله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه

وعظيم سلطتنه كما أتوجه بجزيل الشكر وعظيم التقدير وخالص الامتنان

للأستاذة: بن فرحات غزالة لقبولها الإشراف على هذه المذكرة ولما افادتني به من نصائح سديدة وتوجيهات رشيدة واشكر كل من ساعدني من قريب او بعيد،

على انجاز هذا البحث كما

أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ لخضر غول

والأستاذة قرزط نجيمة لما قدموه من نصائح وتوجيهات.

الاهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين حبيبنا وسيدنا وقائدنا

وعظيمنا محمد –صلى الله عليه وسلم–ملئ العلى بكماله كشف الدجى بجماله

عظمت جميع خصاله

صلى الله عليك يا سيدي يا رسول الله

(الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات)

أما بعد أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

إلى التي حمتني ومنحتني الحياة، وأحاطتني بجنانها وحرصت على تعليمي بصبرها وتضحيتها إلى من كان دعاؤها سر نجاحي " " الغالية التي كانت معي في كل صغيرة كبيرة حفظها الله وأطال عمرها "نجاة".

إلى الذي دعمني في مشواري الدراسي وكان وراء كل خطوة خطوتها في طريق العلم والمعرفة "أبي" الغالي كل الكلمات تعجز أمامك وكلمة الشكر قليلة جدا أمامك وأمام ما قدمته لي في كل الأوقات الصعبة حفظك الله من كل سوء وأذى أطال في عمرك " حسين".

إلى من هم أنس عمري ومخزن ذكرياتي خوتي:

"رونق"،" اسحاق"، "محمد نجم الدين"

كما لا يفوتني أن أقدم اهدائي بذكر الكتكوت الصغر ابن اختي "محمد أدهم"

وإلى زميلتي في العمل روميسة

وإلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير.

عبير

الاهداء

بعد بسم الله الرحمان الرحيم والصلاة والسلام على صاحب الشفاعة سيدنا محمد النبي الكريم وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

إلى التي تحمل أحق كلمة نطق بها اللسان ويهتز لرضاها عرش الرحمان ووضعت تحت قدميها الجنان لك وحدك "أمي" أمد الله في عمرك فحاجتنا اليك في كل آن.

إلى "أبي" الحبيب أمد الله في عمرك ووفقنا لبلوغ رضاك إلى أعز ما أملك في هذه الدنيا "اخوتي وأخواتي" حفظكم الله ورعاكم ووفقكم لكل خير

إلى أغلا رفيقاتي وصديقاتي عبير، أميرة، وحيدة، أمال وفقكن الله وحفظكم.

إلى كل من ذكرتهم ذاكرتي ولم تذكرهم مذكرتي.

روميسة

العنوان	الصفحة
كلمة الشكر	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
تمهيد	**4**
أولا: الإشكالية	**5**
ثانيا: أسباب اختيار الموضوع	**6**
ثالثا: أهمية الدراسة	**7**
رابعا: أهداف الدراسة	**7**
خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة	**7**
سادسا: الدراسات السابقة	**12**
سابعا: أهم النظريات المفسرة للبطالة	**18**
الفصل الثاني: المنظور السوسيولوجي لبطالة الجامعيين في الجزائر	
تمهيد	**26**
أولا: تطور البطالة في الجزائر	**27**
ثانيا: محددات البطالة في الجزائر	**28**
1. خصائص البطالة	**28**
2. أنواع البطالة	**30**
3. أبعاد مشكلة البطالة	**32**
ثالثا: عوامل ظهور البطالة في الجزائر	**34**
رابعا: مؤشرات البطالة وكيفية قياسها	**37**
1. مؤشرات البطالة	**37**

2. كيفية قياس البطالة	**38**
خامسا: الآثار المترتبة عن البطالة وانعكاساتها	**39**
1. الآثار المترتبة عن البطالة	**39**
2. انعكاسات بطالة الجامعيين في الجزائر	**42**
سادسا: آليات مكافحة البطالة في الجزائر	**44**
خلاصة	**48**
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية	
تمهيد	**50**
أولا منهج الدراسة	**51**
ثانيا: أدوات جمع البيانات	**51**
ثالثا: مجالات الدراسة	**53**
رابعا: عينة الدراسة	**54**
خامسا: عرض وتحليل البيانات الميدانية	**55**
سادسا: النتائج العامة للدراسة	**83**
سابعا: الصعوبات والعراقيل	**83**
ثامنا: التوصيات والاقتراحات	**84**
خلاصة	**85**
خاتمة	**87**
قائمة المراجع	
الملاحق	

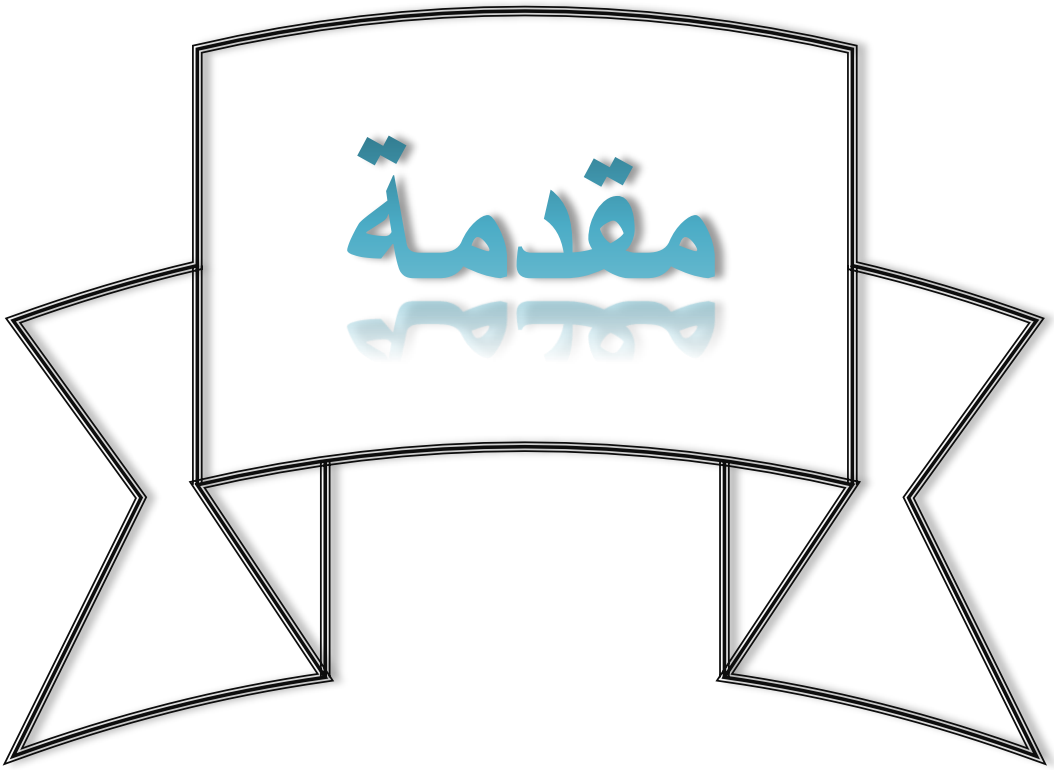
فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	**55**
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	**55**
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.	**56**
04	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.	**57**
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.	**58**
06	يحدد طريقة اختيار الطلبة للتخصص.	**58**
07	يحدد المدة الزمنية التي قضاها الطالب بعد التخرج.	**59**
08	يوضح مفهوم منحة البطالة لدى الخريج.	**60**
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من منحة البطالة.	**61**
10	يوضح رأي الخريج في تحديد السن الملائم للحصول على المنحة.	**61**
11	يوضح ما تمثله المنحة بالنسبة للخريج البطال.	**62**
12	يوضح فيما إذا كان المبلغ كافي لسد حاجيات المستفيد.	**62**
13	يوضح فيما إذا كانت هذه المنحة دائمة أو مؤقتة.	**63**
14	يوضح أوقات تجديد المنحة.	**63**
15	يوضح وجهة نظر خريج الجامعة لمنحة البطالة.	**64**
16	يوضح رأي الخريجين حول هذه الاستراتيجية.	**65**
17	رأي الخريج في المستفيدين من المنحة في سن 18-20.	**65**
18	يوضح تأثير المنحة على الخزينة العمومية.	**66**
19	يوضح مدى تأثير المنحة على عجلة التنمية الاقتصادية.	**67**
20	يوضح شروط الاستفادة من منحة البطالة.	**68**
21	يوضح أسباب رفض ملفات بعض المترشحين.	**69**
22	يوضح فيما إذا كان المستفيدين من المنحة بطريقة غير قانونية تتم معاقبتهم.	**70**
23	يوضح أسباب اقصاء بعض المستفيدين من منحة البطالة.	**72**
24	يوضح الحالات التي يسقط فيها حق الاستفادة من منحة البطالة.	**73**
25	يحدد صعوبات الحصول على المنحة.	**74**
26	يوضح فيما اذا كان التكوين الجامعي يؤهل خريجيه لسوق العمل.	**75**
27	يوضح فيما إذا كانت المنحة تشجع المستفيد لعدم البحث عن منصب عمل.	**77**

28	يبين فيما إذا كان المستفيد من المنحة يبحث عن عمل موازي.	**77**
29	يوضح قيما إذا كان المستفيدين من المنحة قد تنازلوا عليها في حالة حصولهم على منصب عمل.	**79**
30	يوضح قيما إذا كانت المناصب المعروضة على المترشحين في وكالة التشغيل ملائمة لخبرته وكفاءته.	**80**
31	يوضح تأثير منحة البطالة على المسار الدراسي للطلبة.	**81**
32	يوضح رأي المستفيدين في علاقة المنحة بالمستوى الدراسي.	**81**
33	يحدد الأهداف التي حققتها منحة البطالة.	**82**

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين إن كان المستفيدين من منحة البطالة تطبق عليهم عقوبة قانونية أو لا	70
02	يوضح نوع العقوبة المطبقة على المستفيدين من المنحة بطريقة غير قانونية	71
03	يبين ما إذا كان إذا كان التكوين الجامعي يؤهل خريجيه لسوق العمل	75
04	أسباب عدم ملائمة التكوين الجامعي وتخصصاته لسوق العمل	76
05	يبين إذا ما كان المستفيد يبحث عن عمل موازي	76
06	يبين احتمالات ما إذا كان المستفيد يبحث عن عمل موازي أم الاكتفاء بالمنحة	78


مقدمة

مقدمة:

تعد البطالة من أهم المشاكل الخطيرة التي تواجه معظم دول العالم حيث أصبحت تهدد تماسك استقرار المجتمعات لما لها من آثار سلبية على مختلف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والجزائر شأنها شأن معظم الدول النامية تعاني من هذه الظاهرة (البطالة) كونها تشكل على الدوام عائقا تنموي. فقد غدت البطالة من الظواهر الهامة التي تجدر دراستها في ظل تفاقمها على كل المستويات والملفت للانتباه أنها تمس فئة الشباب، وبالتالي يكون اهدار في فئة تشكل عماد الدولة وركيزتها وعدتها للمستقبل. وما زاد في خطورة الظاهرة أنها امتدت إلى الشباب من ذوي الشهادات العليا من خريجي الجامعات والمعاهد العليا خاصة، ونظرا للتزايد المستمر للأعداد الكبيرة للمتخرجين الجامعيين ومتطلبات سوق العمل، نتج عنه عدم تمكنهم من الاندماج في عالم الشغل لأنهم لا يملكون سوى معارف نظرية وتنقصهم الخبرة وهي عامل مهم في سوق العمل. كل هذه العوامل إضافة إلى استمرار الجامعة الجزائرية في تخريج الإطارات دون معرفة التخصصات المطلوبة في مجال التشغيل، جعلتهم يواجهون صعوبات في إيجاد عمل يلائمهم.

وعليه يتضح أن هناك غياب سياسة واضحة تربط بين التعليم والشغل في الجزائر، وبالتالي رافق مشكلة بطالة الجامعيين وجود صعوبة للدخول لسوق الشغل الذي يفرض متطلبات عديدة أهمها الخبرة المهنية والتي لا تتوفر عند هؤلاء الخريجين إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية بتخريج الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المحلية، ولهذا تفشى مشكل بطالة خريجي الجامعة وتقلصت مناصب العمل وعليه سعت الجزائر جاهدة إلى علاج هذه المشكلة وذلك بأخذ إجراءات ووضع سياسات مثل برامج عقود ما قبل التشغيل إضافة إلى استراتيجيات حاولت من خلالها التخفيف من حدة هذه المشكلة ومنها منحة البطالة التي تسعى إلى التقليل والحد من ظاهرة بطالة الجامعيين. ومن خلال ما سبق تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: تضمن تحديد إشكالية الدراسة ثم بيان أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه، وتحديد المفاهيم فضلا عن الدراسات السابقة وأهم النظريات المفسرة للبطالة.

الفصل الثاني: تناول المنظور السوسيولوجي لبطالة الجامعيين في الجزائر.

الفصل الثالث: خاص بالدراسة الميدانية تناولنا فيه كل من المنهج المستخدم في الدراسة، مجالات الدراسة (المكاني، الزمني، البشري) أدوات جمع البيانات، كما تم عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة والاقتراحات والصعوبات والعراقيل.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولا: الاشكالية

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

ثالثا: أهمية الدراسة

رابعا: أهداف الدراسة

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

سادسا: الدراسات السابقة

سابعا: أهم النظريات المفسرة للبطالة

تمهيد:

لا يمكن للباحث الشروع في دراسة ظاهرة معينة دون أن تكون تلك الظاهرة قد شغلت باله وأثارت في نفسه العديد من التساؤلات التي يتوجب الاجابة عليها في إطار الموضوعية التي تفرضها الدراسة العلمية. وفي هذا السياق سنتطرق في الفصل الأول إلى أساسيات البحث العلمي المتمثلة في الاشكالية والفرضيات ثم التعرف على أسباب اختيار الموضع وأهمية وأهداف الدراسة ثم التطرق إلى المفاهيم الأساسية بهدف ضبطها وإزالة أي غموض أو التباس، ثم الوقوف على بعض الدراسات السابقة التي تساعد الباحث في ضبط الإشكالية ثم التعرف على المنهج المعتمد في هذه الدراسة.

أولا: الاشكالية

تعد البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة حيث تشكل عائقا تنمويا تعاني منها معظم الدول وقد كان لها أثر بالغ على الفرد والمجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية. والجزائر كغيرها من الدول لم تسلم من هذه المشكلة خاصة إثر الأزمة الاقتصادية التي شهدتها في فترة الثمانيات نتيجة انهيار أسعار البترول، مما أدخلها في دوامة جعلتها تلجأ الى الاستدانة بسبب تطبيق برنامج اعادة الهيكلة وما نجم عنها من غلق للمؤسسات الاقتصادية والعمومية وتراجع للاستثمار وافلاس للشركات نتج عنها تسريح للعمال. كل هذه العوامل أدت إلى اختلال في سوق العمل ظهر في قلة فرص العمل مقابل تزايد أعداد الباحثين عن التوظيف من مختلف الفئات الاجتماعية وبقيت معدلات البطالة تتفاقم خاصة مع بداية التسعينات، حيث مست على وجه الخصوص خريجي الجامعة. فكان هناك ارتفاع رهيب في معدلاتها حيث بلغت نسبة البطالة 29،5% سنة 2000م، و% 15،3 سنة 2005م، كما بلغت 10% سنة 2008م[1] و 21،5 % سنة 2010م[2] و% 10 سنة 2014م و% 11،02 في سبتمبر 2015م[3] وفي سنة 2020م بلغت 13% منهم% 23 من خريجي الجامعة[4] وبلغت% 13،4 سنة 2021م[5]. وعليه نلاحظ أن البطالة بقيت في ارتفاع مستمر ومتزايد وقد كان لهذه الظاهرة وقعها على خريجي الجامعات على الخصوص، بسبب صعوبة إدماجهم في سوق العمل، لذلك نجد الجزائر قد سعت الى علاج هذه المشكلة من خلال وضع العديد من الآليات والاستراتيجيات لامتصاص ومكافحة البطالة والتي تجسدت في عدة مظاهر، بدأت ببرنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998م (CPE)، وبعد مرور 10 سنوات انتهجت الدولة سياسة جديدة تمثلت في برنامج الإدماج المهني (DAIP) في سنة 2008م، ثم أنشأت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ENSEJ) والوكالة الوطنية (ENJEM) في محاولة منها لامتصاص الأعداد الهائلة من طالبي العمل. ورغم كل هذه المجهودات لم تستطع الحكومات المتعاقبة على أن تحد من البطالة ولم تتمكن من توفير مناصب كافية للعمل، فاتخذت الدولة استراتيجية جديدة وهي ما تسمى "بمنحة البطالة"، التي صدر مرسومها في 31 ديسمبر 2021م[6] حيث هدفت الى تحسين الوضع المعيشي للأفراد العاطلين عن العمل بما فيهم خريجي الجامعات وكذلك عملت على تغطية الاحتياجات الدنيا للفرد الباحث عن العمل أثناء فترة بحثه، وقد نتج عن هذه القرارات ردود فعل مختلفة

[1]- https://www.aljzeera.net.de :10.02.2006/07.2.2023
[2]- https://journals.openedition.org. 07.02.2023.
[3]- https://www.aljazeera.net.de 04.05.2016/ 09.02.2023.
[4]- https://aa.com.tr.de 15.03.2021.
[5]- https://www.aa.com tr de 28.04.2022/ 07.02.2023
[6]- https://www.echoroukonline.com.de 14.07.2022 / 07.02.2023

من المستفيدين منها الأمر الذي دفعنا الى طرح التساؤل الرئيسي التالي: كيف تعامل خريج الجامعة مع منحة البطالة؟

وقد تفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

1) ما هي نظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة؟
2) ما هي الصعوبات التي واجهها خريجي الجامعة في الحصول على منحة البطالة؟
3) هل أثرت منحة البطالة على إقبال خريج الجامعة على البحث عن عمل؟
4) هل أثرت منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

ان ميول الباحث لموضوع يتعلق بأسباب ذاتية وأخرى موضوعية ومن بين أسباب اختيار هذه الدراسة نجد:

1) أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية والميل لدراسة هذا الموضوع.
- رغبة التعمق في الموضوع والاطلاع على مختلف العوامل والمتغيرات المرتبطة به.
- معايشتنا للواقع بكل ما يحمله بمعنى الكلمة من مشاكل مرتبطة ببطالة خريجي الجامعة.
- مجال تخصصنا: علم اجتماع تنظيم وعمل الذي يفتح لنا المجال لدراسة مثل هكذا مواضيع.

2) أسباب موضوعية:

- الرغبة في التطرق للموضوع كونه حديث الساعة ولم يتم تناوله من قبل.
- محاولة تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي انتهجتها الدولة للتكفل بخريجي الجامعات.
- عدم توفر دراسات كافية حول الموضوع في البحوث السوسيولوجية.
- استياء معظم خريجي الجامعة من واقع البطالة والاستراتيجيات المتخذة كونها لا تغطي طموحاتهم المستقبلية.

ثالثا: أهمية الدراسة

لأي بحث علمي أهمية وقد تجلت أهمية دراستنا فيما يلي:

- موضوع حديث بسبب حداثة المنحة لم يتم التطرق له من قبل.
- محاولة معرفة إذا كانت الاستراتيجيات التي انتهجتها الجزائر تخفض من نسبة البطالة لدى خريجي الجامعة.
- أهمية الموضوع في ظل المعطيات والمتغيرات الحاصلة في الوقت الراهن والتي تستدعي ضرورة تسليط الضوء على مدى نجاعة مثل هكذا سياسات.

رابعا: أهداف الدراسة

تمثل أهداف الدراسة عنصر مهم لأي بحث وعليه نضع جملة من الأهداف التالية:

- معرفة إذا كانت منحة البطالة لها أثر إيجابي أم سلبي على خريج الجامعة.
- معرفة الصعوبات التي واجهت خريج الجامعة في الحصول على منحة البطالة.
- معرفة المجهودات التي اعتمدتها الدولة للتقليل من مشكلة البطالة.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

1. مفهوم الخريج:

اصطلاحا:

- شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة اذ أن يكون له الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم وذوقه ويتماشى وميله[1].
- شخص حاصل على درجة جامعة[2].
- هو من أنهى علومه وتدرب عليها[3].

---

[1]– رياض قاسم، **مسؤولية المجتمع العلمي العربي " منظور الجامعة العصرية " المستقبل العربي**، العدد 193، الكويت، 1995، ص 85.

[2]- www.almanny.com/ar/dict/ar.ar/09/12/2022/11:30h

[3]– جبران مسعود، **معجم الرائد الصغير**، دار العلم للملايين، بيروت، 1982، ص 256.

- **الإجرائي:**

خريج الجامعة هو الشخص الذي أنهى دراسته وتحصل على درجة علمية.

2. تعريف الجامعة:

لغة:

ان اصطلاح جامعة university لغويا مأخوذة من كلمة universitas وتعني الاتحاد الذي يضم ويجمع أقوى الأسر نفودا في مجال السياسة في المدينة من أجل ممارسة السلطة، واستخدمت الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب[1].

اصطلاحا:

هي مؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية لتوفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة.[2]

إن الجامعة هي قاطرة المجتمع وتقع على عاتقها مسؤولية تطوير المجتمع، لذا مهامها تكوين فرد مفكر مثقف قادر على التحليل والإبداع والنقد والابتكار، وهذا من خلال الهامة التي تقوم بها والمتمثلة في نقل المعارف من خلال التدريس وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، وتنمية المجتمع من خلال الوظيفة الثالثة لها، حيث أصبحت خدمة المجتمع من أهم الوظائف التي تطلع بها الجامعات المعاصرة والتي تعدت حدود أسوارها وخرجت إلى المجتمع وتفاعلت معه، من خلال العلاقة الجدلية القائمة بين الجامعة والمجتمع باعتبار الجامعة لا تنشأ من فراغ وإنما من حاجة المجتمع اليها[3].

---

[1]– حنان بولبازين، مفيدة لعيادة، **معوقات وظيفة ا لجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع، الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، الانتظارات والرهانات**، ج 1، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018، ص 195.

[2]– المرجع نفسه، ص 65.

[3]– https://www.asjp.cerist.dz de 10/04/2023.

تعتبر الجامعة المؤسسة العلمية والأكاديمية التي تزود سوق العمل بالتخصصات والموارد البشرية لمتطلبات التنمية المستدامة في المجتمع، فهي من وجهة نظر "تالكوت بارسونز" التنظيم الأم لكل التنظيمات الأخرى.[1]

يرى "فبولدت": أن الجامعات هي القمة التي يلتقي فيها كل شيء مباشرة لصالح الحضارة الأخلاقية للأمة، اذ يزدهر التعليم في معناه الأعمق للكلمة.[2]

"آلان توران": هي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم، والحاجة إلى الخريجين.[3]

الإجرائي:

هي مؤسسة تعليمية تضم مجموعة من الهياكل المادية والبشرية بما فيهم أساتذة وكفاءات مهمتها تكوين وتدريب الطلبة بإمدادهم بالقدرات اللازمة التي تهيئهم للولوج إلى سوق العمل.

3. البطالة:

لغة:

من الفعل بَطَلَ بَطَالَةً الفاعل من العمل تعطل وتفرغ فهو بطال بطله عطله تبطل، تعطل والبطالة التعطل والتفرغ من العمل[4].

تعني البطالة: الهدر والخسارة فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يبطل بطلا وبطولا وبطلانا: ذهب ضياعا وخسرا، فهو باطل وأبطله هو ويقال ذهب دمه بطلا أي هدرا. وبطل: يبطل، بطالة، العمل تعطل لم يجد عملا، جعله بلا عمل[5].

---

[1]– حنان بولبازين، **مفيدة لعيادة**، المرجع السابق، ص 83.

[2]– لمرجع نفسه، ص 301.

[3]– حنان بولبازين، مفيدة لعيادة، **معوقات وظيفة ا لجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع**، الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، الانتظارات والرهانات، ج 2، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018، ص 95.

[4]– **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، ط 42، بيروت، لبنان، 2007/ ص 42.

[5]– جميل أحمد محمود، خضر وآخرون، **البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص 16.

اصطلاحا:

البطالة هي حالة شخص راغب في العمل وقادر ومصرح برغبته في العمل ولا يجده[1].

حالة وجود الشخص البالغ بدون وظيفة وبدون الدخل اللازم لمواجهة الاحتياجات الاقتصادية مستقبلا ويطبق الاقتصاديون والأخصائيون هذا الأفراد البالغين القادرين على العمل ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه[2].

تعرف البطالة على أنها التعطل التوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما على الرغم من قدرة القوة العاملة ورغبتها في العمل والإنتاج[3].

البطالة هي عدم ممارسة أي عمل ذهني أو عضلي أو أي نشاط ما بغض النظر عن الأسباب سواء كانت شخصية أو إرادية أو غير إرادية[4].

أما البطالة في علم الاقتصاد: يعرف الاقتصاديون البطالة بأنها " مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة[5].

الإجرائي:

البطالة هي ظاهرة اجتماعية تتمثل في عدم توفر فرص عمل لأفراد قادرين وراغبين في العمل.

---

[1]– ناصر قاسيمي، **دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل**، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 25.

[2]– د. أحمد شفيق الكدي، **قاموس الخدمة الاجتماعية، الخدمات الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2000، 545.

[3]– رحيمي عيسى وآخرون، **ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها وآثارها**، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 00، جامعة الشادلي بن جديد، 2018، ص144.

[4]– أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية**، الأسباب، الآثار، الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 9.

[5]– جميل أحمد محمود، خضر وآخرون، المرجع السابق، ص 17.

4. منحة البطالة:

اصطلاحا:

هي عبارة أطلقها الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون مطلع عام 2021م وذلك بقرار رسمي أعلنه رئيس الوزراء أيمن بن عبد الرحمان وتشمل منحة البطالة منح العاطلين عن العمل في الجزائر مبلغا ماليا يدفع شهريا لحين حصولهم على عمل[1].

الإجرائي:

هي عبارة عن مبلغ رمزي تقدمه الدولة للأفراد معينين بهدف تلبية مختلف حاجياتهم إلى حين إيجاد عمل.

5. سوق العمل:

لغة:

السوق هي الموضع الذي تباع فيه مختلف السلع وتشتري والسوق المالية هي سوق استغلال الأموال بأجل طويل والسوق السوداء هي السوق التي يتعامل فيها خفية وبأثمان مرتفعة هروبا من التسعير الجبري[2].

اصطلاحا:

سوق العمل هو المكان الذي يلتقي فيه المشترين والبائعين لخدمات العمل أي من يرغب في العمل يصبح بائع لخدماته والمشتري الراغب في الحصول على خدمات طالب العمل[3].

سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل أو العمل ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل[4].

---

[1]– نسرين الحمود، **شروط الاستفادة من منحة البطالة في الجزائر**، maoudoo3.com ، بـ: 2022/12/18.

[2]– علي بن هادية وآخرون، **القاموس الجديد للطلاب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ص 495.

[3]– مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 21.

[4]– طبري سعد وآخرون، **الاقتصاد والمانجمنت والقانون**، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر، 2013، ص 26.

كما عرف سوق العمل بأنه سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل والمستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستخدمة وتشير إلى حالة الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية[1].

يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف[2].

حسب المنظمة العالمية للعمل هو تحديد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياء بل يعكس علاقات القوة في العمل والمجتمع عموما[3].

الإجرائي:

هو المجال الذي يضم أصحاب الأعمال والأفراد الباحثين عن عمل حيث يتم التفاعل بين عرض العمل والطلب عليه.

سادسا: الدراسات السابقة

تعتبر منحة البطالة من الاستراتيجيات الحديثة العهد (2021) التي اعتمدتها الجزائر مما يفسر نقص الدراسات في هذا الموضوع، لذلك سوف نطرح بعض الدراسات التي تناولت ظاهرة البطالة وخريجي الجامعة.

1) الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة عمر ربابعه 2015، بعنوان أثر البطالة على خريجي الجامعات الأردنية وانعكاساتها على روح المواطنة بجامعة البلقاء التطبيقية الأردن[1].

---

[1]– ناصر قاسيمي، المرجع السابق، ص 76.

[2]– نجيب إبراهيم نعمة الله، **نظرية اقتصاد العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 11.

[3]– منظمة العمل الدولية، **نوع الجنس العمل الاقتصاد غير المنظم**، قاموس مصطلحات، جنيف، سويسرا، 2009، ص 49.

هدفت الدراسة إلى:

- معرفة أثر مشكلة البطالة على خريجي الجامعات الأردنية.
- تسعى إلى معرفة انعكاسات مشكلة البطلة على روح المواطنة.
- تهدف إلى تقديم بعض التوصيات لحل مشكلة البطالة حيث تشكل خطورة على مستقبل الشباب.
- واعتمدت الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على أداة الدراسة هي الاستبيان وعينة الدراسة. تكونت من 600 خريج وخريجة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ان درجة تأثير البطالة على الخريج في نظرته للعمل كانت عالية.
- ان درجة تأثير البطالة على الخريج اجتماعيا ونفسيا واقتصاديا كانت متوسطة.
- ان درجة تأثير البطالة على الخريج في نظرته للمستقبل كانت متوسطة.
- ان درجة تأثير البطالة على روح المواطنة كانت متوسطة.

التعقيب:

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر البطالة على خريجي الجامعات الأردنية وانعكاساتها على روح المواطنة، وبالتالي تتشابه مع موضوع دراستنا الحالية المتمثل في معرفة أثر البطالة على خريجي الجامعة الجزائرية، وتشابهت مع دراستنا حيث اعتمدنا على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي.

2) الدراسات المحلية:

أ) الدراسة الأولى:

تكاري نصيرة، سنة 2009م، بعنوان " مشكلة البطالة وأثرها على القلق لدى خريجي الجامعات الجزائرية، جامعة حسيبة بن بوعلي" الشلف[2].

---

[1]– د. عمر ربابعة، أثر البطالة على خريجي الجامعات الأردنية انعكاساتها على روح المواطنة، **مجلة علوم الإنسان والمجتمع**، العدد 17، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2015.

[2]– نصيرة تكاري، مشكلة البطالة وأثرها على القلق لدى خريجي الجامعات الجزائرية، **دراسات في التنمية والمجتمع**، العدد 03، متاح على asjp.cersit.dz، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2022/10/15.

هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب وعوامل انتشار البطالة لدى الخريج والآثار التي تسببها له والمشاكل التي تواجه الخريج في البحث عن عمل، ومحاولة الكشف عن وضع البطالين اتجاه سوق العمل. وقد اعتمدت هذه الأخيرة على المنهج الوصفي واستخدام الاستبيان ومقياس القلق لسبيلبرجر في جمع البيانات ضمت هذه الدراسة 120 بطالا من الجنسين (اناث، ذكور).

كما توصلت إلى النتائج التالية:

- ان فئة البطالين الذين يحملون مؤهلات علمية ينتابهم قلق شديد وقلق فوق المتوسط وهذا حسب مقياس سبيلبرجر للقلق، كما بينت النتائج أن الفروق بين الفئات العمرية غير دالة فيما يخص نوعي القلق، أي قلق الحالة وقلق السمة.
- بينت النتائج بأن درجة القلق لدى البطالين الجامعيين لا تختلف باختلاف الجنس.

التعقيب:

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تهتم بالخريج ووضع البطالين اتجاه سوق العمل، وتشاركت مع دراستنا في المنهج حيث أنها استخدمت المنهج الوصفي وكذلك الاستمارة وشملها للجنسين من اناث وذكور. كما تشاركت هذه الأخيرة مع دراستنا في الاستراتيجيات بصفة عامة والآليات التي وضعتها الدولة للتقليص من ظاهرة البطالة، اختلفت عن دراستنا في كونها اهتمت بالحالة النفسية للخريج والقلق الذي ينتابه أثر بطالته وطول فترة بحثه عن عمل، وأسباب البطالة لديه.

ب) الدراسة الثانية:

حيمور مصطفى، 2014، 2015، قياس أثر بعض المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987، 2013.[1]

هدفت الدراسة إلى:

- تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر ومعرفة ما مدى تأثير سياسات التشغيل في التخفيف من حدة ظاهرة البطالة.

[1]- حيمور مصطفى، **قياس أثر بعض المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987-2013**، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تقنيات كمية مطبقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.

- محاولة معرفة أنواع البطالة الموجودة في الجزائر وتفسير النسب عند فئات الشباب.
- محاولة بناء نموذج قياسي اقتصادي لمعرفة أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة والتنبؤ به في الجزائر.
- استخدمت هذه الدراسة لمعالجة هذا الموضوع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لكونهما يتماشيان مع طبيعة الموضوع.
- كما استخدم في جمع البيانات الأدوات القياسية والإحصائية الضرورية لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

من خلال تحليل واقع البطالة اتضح أن الجزائر تعاني من بطالة الشباب وهذا بسبب زيادة حجم هذه الفئة وقلة خيرتها في سوق العمل، إضافة إلى عدم توافق مخرجات المؤسسات التعليمية مع متطلبات سوق العمل.

أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة والحد من البطالة تمثلت في استحداث مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل، سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب، والتي حققت نتائج إيجابية في رفع نسبة العمالة خاصة عند فئة الشباب ذات المؤهلات العلمية. وهذا بهدف محاربة المتعلمين في الجزائر، إلا أن فعالية هذه الأجهزة محدودة كون نسبة كبيرة من المناصب التي أنشئت هي مناصب عمل غير دائمة، تدفع بالأفراد الذين حصلوا على عمل إلى البحث الدائم عن وظيفة أفضل وأكثر ديمومة من وظائفهم الحالية من جهة و تناسب مؤهلاتهم العلمية من جهة أخرى.

من خلال تتبع مختلف مراحل سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية للتخفيف من حدة البطالة، تبين أنها تأثرت بشكل كبير بتقلبات أسعار النفط هذا في فترة الثمانينات أما في فترة التسعينات تأثرت ببرامج التصحيح الهيكلي وبرامج الخوصصة. فبعد تطبيق برامج النمو والإنعاش الاقتصادي وارتفاع أسعار النفط بشكل كبير أدى إلى انخفاض نسبة البطالة بشكل ملحوظ في الجزائر، وبالتالي فالأوضاع الاقتصادية والسياسية في البلاد تؤثر بشكل كبير في تغيرات معدل البطالة.

التعقيب:

ركزت هذه الدراسة على سياسات التشغيل في الجزائر والمراحل التي مرت بها ومدى نجاحها وفشلها، ودراستنا هذه تهتم بواحدة من هذه السياسات وكيفية تبنيها ومدى تقلبها ونجاحها.

ج) الدراسة الثالثة:

عمار بهاليل نجاح سنة 2017. 2018 تحت عنوان البطالة لدى خريجي الجامعة أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، دراسة ميدانية أجريت بقالمة.[1]

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز موقف خريجي الجامعة الذين استفادوا من مختلف البرامج والسياسات الإصلاحية، التي وضعتها الدولة الجزائرية ومدى الرضا عن هذه البرامج، كذلك تشخيص واقع برامج تشغيل خرجي الجامعات، وهل هي حقا تمنح فرص عمل حقيقية لهم، كذلك التعرف على الأسباب الكامنة خلف الارتفاع المتزايد في نسب البطالة من عام لآخر لدى خرجي الجامعات. وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من أجل التحليل والتفسير العلمي للظاهرة، مع استخدام المقابلة والاستمارة كأداتين لجمع البيانات والعينة كانت خريجي الجامعة العاطلين عن العمل.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة خرجي الجامعة، كما أن انتشار الوساطة والرشوة وعدم توفر الخبرة المهنية لدى خرجي الجامعة من أكثر الصعوبات التي تعترضه أثناء بحثه عن عمل، كذلك أن الجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل فيما يخص التخصصات المطلوبة والاكتفاء بتخريج عدد هائل من الطلبة حاملي شهادات التعليم العالي، بمختلف المؤهلات والكفاءات التي تتناسب مع سوق العمل حيث أنها تمنح التكوين وليس الخبرة، بسبب طبيعة ونوعية المناهج التي تقدمها للطالب الجامعي أثناء مشواره الدراسي.

التعقيب:

تناولت هذه الدراسة موقف الخريجين الذين استفادوا من برامج السياسات الإصلاحية التي وضعتها الدولة وقد تشاركت هذه الأخيرة مع دراستنا في أننا تناولنا واحدة من هذه السياسات (منحة البطالة) ومدى تقبل الخريجين لها.

[1]– عمار بهاليل نجاح، **البطالة لدى خريجي الجامعة، أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية**، دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018.

كما أنها اعتمدت على المنهج الوصفي وهو نفس المنهج الذي تم الاعتماد عليه في دراستنا وأيضا أداة المقابلة والاستمارة لجمع المعلومات، تشاركت هذه الأخيرة مع دراستنا في نفس العينة وهم خريجي الجامعة العاطلين عن العمل.

تناولت هذه الدراسة الأسباب المؤدية إلى ارتفاع بطالة خريجي الجامعة الرهيب سنة بعد أخرى ومدى تقبل الخريج لسياسات الإصلاحية التي تضعها الدولة.

د) الدراسة الرابعة:

دراسة زكية العمراوي، نورة تمرابط سنة 2020م بعنوان " مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات جامعة أم البواقي[1].

هدفت الدراسة إلى:

- الوقوف على أسباب انتشار البطالة بين فئة حملة الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية.
- الكشف على الانعكاسات التي يمكن أن تحاكيها مشكلة البطالة لدى الفئة المعنية بالبحث سواء من الناحية النفسية الاجتماعية أو حتى الاقتصادية.
- محاولة تجسيد مجموعة من الاقتراحات التي يمكن أن ترفع مستوى الحلول الموجهة لبروتوكولات سوق العمل والتي من شأنها أن تقلل معدلات البطالة والرفع من فرص العمل حسب وجهة نظر حاملي الشهادات العليا.

اعتمدت الباحثتين على المنهج الوصفي كونه الأنسب لهذه الدراسة مع أدوات جمع البيانات تمثلت في الاستبيان، كما اعتمدت على العينة القصدية كعينة لهذه الدراسة نظرا لأن مجتمع البحث غير محدد وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- خلقت البطالة لدى حاملي الشهادات العليا مجموعة من الانعكاسات السلبية نتيجة نمو فقدان الشعور بالانتماء للمجتمع والوطن، كذلك عدم الشعور بالاستقلال الذاتي.
- تراجع المكانة الاجتماعية للحاصل على الشهادة العليا في المجتمع الجزائري خلف ما يسمى بمأساة النخبة في المجتمع.

[1]– زكية العمراوي، نورة تمرابط، مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية، " دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات، **مجلة التمكين الاجتماعي**، المجلد 2، العدد 4، جامعة أم البواقي، 2020.

– غياب الاستراتيجيات القادرة على خلق التوازن بين محركات التكوين في الدراسات العليا ومتطلبات سوق العمل أدى إلى بحث الأفراد عن انتماءات أخرى قادرة على الاستثمار في كفاءاتهم (هجرة الأدمغة).

– يمارس حملة الشهادات العليا العاطلين عن العمل مختلف النشاطات المهنية التي لا تنطبق مع المستوى التكويني لمؤهلاتهم نتيجة العجز عن منحهم للامتيازات التي تتوافر عليها شهاداتهم.

التعقيب:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع " البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية الأسباب والانعكاسات"، وبالتالي تشابهت في موضوع الدراسة الحالية المتمثل في تركيزه على خريجي الجامعة وظاهرة البطالة في الجزائر وقد مكنتنا في الاستعانة بالجانب النظري، كما تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث اعتمادها على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي، لكن تختلف هذه الدراسة مع دراستنا في المجال المكاني وتماثلت مع دراستنا في العينة.

سابعا: أهم النظريات المفسرة للبطالة

يشهد العالم أنظمة اقتصادية مختلفة ونجد البطالة مصاحبة لكل نظام فلا يمكن إنكار وتجاهل أفكار المدارس والاتجاهات التي حاولت دراستها وتحليلها، فمشكلة البطالة تشكل خطورة على المجتمعات وعليه سنعرض أهم النظريات المفسرة للبطالة وتقسيمها إلى نظريات تقليدية وأخرى حديثة وهي كالآتي:

1. النظريات التقليدية:

1.1. المدرسة الكلاسيكية:

ترتكز المدرسة الكلاسيكية على مبدأ الحرية الاقتصادية (الليبيرالية الاقتصادية) ومن أهم رواد هذه المدرسة آدم سميث (1723. 1790) الذي كان له الفضل والدور البارز في تحقيق التخصيص الأمثل للموارد والتشغيل الكامل لها وتبعا لتحقيق الرفاه الاجتماعي. ومن هذا سوف نتعرض لأهم القوانين التي تميز لنا موقف الكلاسيك من البطالة[1].

[1]– بن جيمة عمر، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة**، رسالة ماجيستر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021، ص 64.

قانون ساي المنافذ: لجون بانتيست ساي حيث يرى أن كل عرض للبضائع يخلق الطلب عليها وبالتالي فان البضائع المعروضة سوف تجد منفذا أو تصريف لها عبر قانون العرض ونقص في الاستخدام الدائم للطاقة المنتجة.

قانون السكان لتماس روبرت مالتوس حيث يرى توماس أن عدد السكان يتزايد بشكل يفوق كميات الموارد مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ويعجز الاقتصاد على تلبيتها ومن ثم عدم القدرة على امتصاص اليد العاملة البطالة.

قانون التراكم الاقتصادي الكلاسيكي دافيد ريكاردو يرى أن هدف النظام الرأسمالي هو تحقيق التراكم عبر الرفع من الاستثمارات وتعظيم الربح لكن وحسب رأيه فان كل زيادة في رأس المال والسكان سوف تؤدي إلى ارتفاع ثمن الغذاء مما يسبب ارتفاعا في الأجور فان الزيادة في هذه الأخيرة تؤدي إلى تحسن المستوى المعيشي وبالتالي زيادة النمو الديموغرافي مما يؤدي إلى الزيادة في عرض العمل[1].

لقد فرق اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة الاختيارية والإجبارية ويرون أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فان مرونة الأسعار والأجور تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فانه في حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية إذا وجدت بطالة لا بد أن تكون اختيارية[2].

2.1. المدرسة الكلاسيكية الجديدة (الاتجاه النيوكلاسيكي):

جاءت كرد فعل على الاتجاه الكلاسيكي ونشأت مدرسة جديدة للفكر الاقتصادي وهي الكلاسيكية الجديدة تواكب هذه المدرسة مرحلة تطور الرأسمالية كما تشهد موجة جديدة من الابتكارات خاصة في ميادين الكهرباء والكيمياء مما يعطي دفعة جديدة للنمو لكن لم يتم دون مشاكل ففترات الانتعاش كانت تتخللها أزمات عميقة وحادة[3].

---

[1]– رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة**، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1997، ص 166.

[2]– عبد الوهاب الأمين، **مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي**، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 43.

[3]– لبيب شنقر، **تاريخ الفكر الاقتصادي**، دار النهضة، مصر للطباعة والنشر، القاهرة، ص 178.

ومن جهة أخرى حاولت الرأسمالية فتح أسواق جديدة وإيجاد منافذ للتخفيف من أزمتها وبالتالي يتفاقم الصراع بين البلدان الرأسمالية ومن جهة أخرى تتسبب في الأزمة في بطالة جماهرية مما جعلهم يدخلون تنظيمات عمالية تطالب بالعمل ورفع الأجر[1].

ترى الكلاسيكية الجديدة عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كينز، فأنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة فروض منها[2]:

- تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل.
- حرية انتقال العمل.
- العلم بأحوال السوق.
- المرونة التامة للأجور وعليها البطالة الإجبارية تختفي.

لم يكن أمام الكلاسيك المحدثين أمثال "بيجو" من وسيلة لمعالجة مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور وكان من المسلم بينهم صعوبة تخفيض الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية. وقد ركز " بيجو" فعلا في تحليله لمعالجة البطالة على خفض الأجور اذ أن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج تجاوبا مع هبوط الأسعار الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال وبالتالي يعمدوا إلى تشغيل العمال المتطلعين وقد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر بيجو" نسبة إلى الأفكار التي قدمها في علاج البطالة وأبدى كينز اعتراض هو أن العمال يهتمون أساسا بالأجور النقدية في حدود معنية ولا يهتمون بالأجور الحقيقية وهذا يتضح في أنهم لا يسحبون عملهم إزاء أي انخفاض للأجور الحقيقة ولكنهم يعارضون بشدة أي خفض لأجورهم الحقيقية بسبب خفض في أجورهم النقدية[3].

[1]– المرجع نفسه، ص 178.

[2]– بن جيمة عمر، المرجع السابق، ص 66.

[3]– المرجع نفسه، ص ص 66-67.

3.1. المدرسة الكينزية:

سميت نسبة لمؤسسها جون مينرد كينز (1883. 1946) أصدر كتابه النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود 1936 ولقد ركز على كيفية القضاء على مشكلة البطالة وتحقيق التوظيف الكامل في النظام الرأسمالي[1].

فأغلبية الأسس التي بنى عليها كينز أفكاره تنطلق من انتقاداته لتلك الفرضيات التي وضعتها المدرسة الكلاسيكية فانطلق التحليل الكينزي من واقع الأزمة الاقتصادية التي شهدها العالم الرأسمالي(1929. 1930) فأفكار كينز انصبت في معالجة أزمة البطالة والكساد التي عاشها العالم والتي حاول إعطاء حلول للأزمة عن طريق سياسات اقتصادية لا تتماشى والمنطق الذي كان سائدا في الفكر الكلاسيكي كينز يرفض فكرة أن الاقتصاد يشتغل في حالة من التوازن والمتناسبة مع حالة فكرة أن الاقتصاد يشتغل في حالة من التوازن والمتناسبة مع حالة التشغيل الكامل بل ذهب إلى أن الاقتصاد قد يكون في حالة توازن ولكن وفق ثلاث إمكانيات[2].

التوازن الناقص: وهو التوازن الذي يتحقق عن مستويات أدنى من مستويات التشغيل الكامل وأن البطالة التي تصيب اليد العاملة هي بطالة إجبارية لا اختيارية كما يعتقد الكلاسيك وأن وضعية التوازن هذه تعد بالنسبة لكينز هي الوضعية الطبيعية للاقتصاد.

التوازن المثالي: وهو التوازن الذي يتحقق والاقتصاد يعمل في مستوى التشغيل التام وتعد بالنسبة للكلاسيك الوضعية الطبيعية أما بالنسبة لكينز تعد حالة مؤقتة.

التوازن الزائد: وهو التوازن الذي يمكن أن يقع في مستويات تتعدى مستوى التشغيل الكامل وتعد بالنسبة لكينز حالة مؤقتة انتقد "كينز" فكرة الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، فهو يقترح أن تتدخل الدولة لتصحيح الأوضاع[3].

---

[1]– رمزي زكي، المرجع السابق، ص 287.

[2]– بن فايز نوال، **إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990–2005**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص 17.

[3]– بن شويب نور الدين، **دو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، ص 66.

2. النظريات الحديثة:

1.2. نظرية رأس المال البشري:

من مؤسسي هذه النظرية الاقتصادية بيكر Beker" خلال الستينات في سنة 1964م، تعتبر كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي[1]. تنطلق هذه النظرية من فكرة أساسية هي الفروقات أو الاختلافات في نوعية العاملين المؤثرة في الإنتاجية، كما أنها ترتكز على العنصر البشري وكيف يشكل فرق في الإنتاج.

يقصد بالرأسمال البشري جميع المهارات والكفاءات التي يكتسبها الفرد ويوظفها في النشاط الاقتصادي لتحقيق أقصى عائد وتمثلت فرضيات هذه النظرية في أن كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد.

التعليم والتدريب مرتبط بمتطلبات المؤسسة وضبط السوق.

وجود نوعين من الأفراد النوع الأول قليل وذو قدرات تدريبية عالية، والنوع الثاني يشكل الأغلبية ولا يمتلكون مؤهلات تعليمية ويمارسون أعمال متدنية وهم في بطالة إجبارية[2].

قارن "بيكر" بين العائد على الاستثمار في القوى العاملة، ومن خلال تحسين المعارف والمهارات وبين معدل الفائدة المحصل، بمعنى مقارنة بين تكلفة الاستثمار و المردودية المحصلة، حتى تكون الأولى أصغر من الثانية حتى يستمر المشروع عندما يتم حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة تتم مقارنة ذلك العائد مع عائد فئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة، فعند وجود عائد الفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقاربة، هذا يعنى أن الاستثمار مربح، لهذا يلجأ بعض الأفراد لترك مناصب عملهم من أجل آفاق مهنية أخرى، وهذه الأخيرة تشكل خسارة لصاحب العمل الذي ساهم ماديا في تأهيلهم، وهنا يلجأ إلى تخفيض أجور العمال المتبقين[3].

---

[1]– عمار بهاليل نجاح، المرجع السابق، ص 26.

[2]– دحماني رضا، مراد زايد، جدلية البطالة النمو الاقتصادي حسب قانون أوكن، لواقع الاقتصاد الجزائر، دراسة تحليلية وقياسية لفترة 1991–2015، **مجلة البشائر الاقتصادية**، مجلد 4، العدد 3، ص 33.

[3]– بن فايز نوال، المرجع السابق، ص ص 24–24.

أكدت هذه النظرية على أن المورد البشري لا بد من الاستثمار فيه بتدريبه وتعليمه لأن الأفراد الذين لهم المهارات والكفاءات العالية يمثلون رأسمال بشري لا يقل أهمية على الموارد الباقية فيساهمون في تحقيق أهداف المنظمة والاتفاق عليهم بتدريبهم وتعليمهم يعتبر استثمار وليس إنفاق[1].

2.2. نظرية البحث عن عمل:

جاءت هذه النظرية نتيجة محاولة استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها، لأن هذه النظرية تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات وتتسم عملية البحث عن هذه الأخيرة بسمتين أساسيتين هما:

- أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات.
- عملية تحتاج إلى وقت طويل وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات.

تستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين لتفسير الكم الهائل من المتعطلين مع وجود فرص عمل شاغرة عائدة إلى قصور المعلومات، وعدم توفرها بدرجة كافية عن سوق العمل[2].

البطالة في هذه النظرية اختيارية واحتكاكية لأن الأفراد يتركون عملهم ويبحثون عن العمل الملائم لمهارتهم وللأجر المرتفع طول مدة البطالة على حسب الأجر الذي يبحث عنه الفرد وكذلك على حسب فترة كساد اقتصادي أو رواج اقتصادي كما أن الداخلين الجدد على سوق العمل أي الشباب فينتقلون من وظيفة لأخرى لأنهم ليسوا على دراية بمعلومات سوق العمل لذلك فان فترة بطالتهم[3].

وتعتمد هذه النظرية على الفرضيات الآتية:

- الباحثون عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة.
- الأفراد العاطلون هم أكثر حظا في الحصول على المعلومات، من خلال حراكيتهم المستمرة، واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل، مقارنة بالأفراد العاملين.
- هناك حد أنى للأجور لن يقبل الباحث الحصول على أقل منه وبالتالي يقبل أجر أعلى منه.

---

[1]– رياض بن صوشة، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة في منظمات الأعمال، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، دراسات اقتصادية، العدد 28، الجلفة، الجزائر، سنة 2013، ص 139.

[2]– بن جيمة عمر، المرجع السابق، ص 70.

[3]– بن شهرة مدني، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد، عمان، 2008، ص ص 244-245.

- كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عاليا[1].

- بالرغم ما قدمته هذه النظرية في تحليلها للبطالة، إلا أنها لم تسلم من سلسلة الانتقادات نذكر منها:[2]

- فعالية الدراسات التطبيقية التي أجريت في عدد من الدول المتقدمة أثبتت أن فرصة حصول الأفراد عن عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل، وتنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقائهم عاطلين.

- عدم تطابق النظرية مع الواقع الاقتصادي، فبينما ترجع نظرية البحث عن العمل سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، يلاحظ أن سبب انتشار العديد من العاطلين يعود بالدرجة الأولى إلى تسريح العمال، خصوصا في فترة الركود الاقتصادي.

- من منطق البحث عن العمل، احتمال الخروج من البطالة يرتفع بارتفاع فترة البطالة، ولكن الواقع والدراسات التجريبية أثبتت العكس، فكلما ارتفعت مدة البطالة قلت الحظوظ في الفوز بمنصب جيد.

[1]- بن فايز نوال، المرجع السابق، ص ص 24-25.

[2]- المرجع نفسه، ص 26.

الفصل الثاني: المنظور السوسيولوجي لبطالة الجامعيين في الجزائر

تمهيد

أولا: تطور البطالة في الجزائر

ثانيا: محددات البطالة في الجزائر

1. خصائص البطالة
2. أنواع البطالة
3. أبعاد مشكلة البطالة

ثالثا: عوامل ظهور البطالة في الجزائر

رابعا: مؤشرات البطالة وكيفية قياسها

1. مؤشرات البطالة
2. كيفية قياس البطالة

خامسا: الآثار المترتبة عن البطالة وانعكاساتها

1. الآثار المترتبة عن البطالة
2. انعكاسات بطالة الجامعيين في الجزائر

سادسا: آليات مكافحة البطالة في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

تعد البطالة واحدة من المشكلات الاجتماعية الخطيرة التي تهدد المجتمعات، وقد شغل موضوع البطالة اهتمام الكثير من الباحثين في علم الاجتماع وعلم الاقتصاد والسياسة، بل وحتى حكومات العالم اليوم أصبحت تولي اهتمام بالغا لهذه الظاهرة وتداعياتها الاجتماعية والاقتصادية... وفي هذا الصدد ظهرت عدة نظريات تفسر هذه الظاهرة وتسعى لمعرفة أسبابها ونتائجها بهدف وضع استراتيجيات للحد من انتشارها، خاصة لدى فئة خريجي الجامعات. الشيء الذي دفع بالكثير من الأطر الجزائرية للهجرة (هجرة الأدمغة) وما يترتب على ذلك من آثار سلبية تهدد تماسك واستقرار المجتمع... وسنحاول في هذا الفصل معرفة أسباب وعوامل انتشار ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة والآثار الناجمة عنها.

أولا: تطور البطالة في الجزائر

لم يكن مصطلح البطالة شائعا ومنتشرا خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات إلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة. بل في مدة قصيرة أصبحت تشكل احدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير رسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% عام 1987 م إلى 28% سنة 1999، هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة[1].

ومما يميز البطالة في الجزائر أنها تخص فئة الجامعيين بدرجة أكبر حيث انتشرت هذه الظاهرة بصورة كبيرة خاصة في الآونة الأخيرة، كما أن الإحصائيات تشير إلى تفاقم وتزايد في انتشارها، وهذا بسبب الحصول على الشهادات العليا بأعداد كبيرة وكذلك عدم توافق التخصصات المدروسة ومتطلبات سوق العمل، حيث يوجد فائض في الخريجين وعدم توفر مناصب العمل وفق تخصصهم خاصة أن هناك تخصصات ليس لها أي دور ولا أي معنى داخل السوق هذا ما أدى بخرجيها إلى مواجهة البطالة مقارنة مع وجود نقص في المجالات التي تحتاج ،إليها المؤسسات الاقتصادية.

إلى جانب ذلك كله، وظهور بطالة الجامعيين إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف.

(...) فالتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمانا للحصول على عمل جيد[2].

ثانيا: محددات البطالة في الجزائر

---

[1]– بوزار صفية، **فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990–2014)**، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمى، 08–09–2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، ص 556.

[2]– بلعربي أسماء، **واقع سياسة الادماج لدى خريجي الجامعة لجزائرية**، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الادماج المهني بمدينة بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 66.

تعد البطالة من أكبر المشكلات التي يعاني منها العالم اجمع، فتعتبر مصدرا للتوترات داخل المجتمع مما يؤدي الى ضعف التماسك الاجتماعي وتباطئ معدل خلق فرص العمل.

1. خصائص البطالة

رغم أن البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين فقد ظهرت في الواقع خاصية تتمثل في بطالة الجامعيين والمثقفين، فلابد من أن يكون التحصيل العلمي للفرد يزيد من فرصة الحصول على عمل وليس العكس، فثملت خصائص البطالة فما يلي[1]:

- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم فئة الشباب بأكثر من 80% هم العاطلين عن العمل هم أقل من 30 سنة.
- أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل، فقد انتقلت مدة البحث من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996.
- إن ثلثي العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لديهم تجربة مهنية سابقة، وبالتالي صعوبة دمجهم في سوق العمل.
- إن البطالة منتشرة أكثر لدى الفئات الاجتماعية الضعيفة، حيث تقدر البطالة لدى الفقراء 44% مما يدل على الترابط بين ظاهرتي البطالة والفقر.
- إن بطالة حاملي الشهادات الجامعية آخذة في الزيادة من سنة لأخرى، فحسب الديوان الوطني للإحصاء ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 0.6% سنة 1990 إلى 3.17% سنة 1992% ثم 4.4% سنة 1995 وتجاوز عددهم في سنة 1997 مائة ألف بطال جامعي مما يشير إلى أن النمط التعليمي لا يتماشى مع مستجدات سوق العمل.

كما نجد أن ظاهرة بطالة الجامعيين تكتسي جملة من الخصائص أهمها ما يلي:

- **هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة في المجتمع:** أهم سمة في هذا النوع هي أن الفئة التي تمسها البطالة تنفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، وبالتالي فإنها تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع[1].

[1]– ناجي بن حسين وآخرون، **البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، الاقتصاد والمجتمع**، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع، ص 120.

- **التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين:** بطالة الجامعيين تشهد تزايد مستمر من سنة إلى أخرى.
- **ضعف الموائمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل:** الجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة في تكديس الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام والخاص، وهكذا خريجي الجامعات يجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لأن حجم الطلب عليهم قليل، ومعايير توظيفهم في المسابقات صعبة وغير متوفرة في أكثرهم[2].
- **تمركز عمل الجامعيين بالقطاع الغير رسمي:** حيث تتوجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع الغير رسمي بعد أن فشلوا في العثور على فرص أفضل للعمل في ظل نمو اقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي مثل الالتحاق بعمل يتلاءم مع التخصص الجامع والمستوى العلمي.
- **تفضيل الأقدمية على الشهادة:** يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أن سياسة التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين حيث تعتمد أحيانا كثيرة على إعادة التدريب والتأهيل بدلا من إيجاد حل لبطالة الجامعيين وهذا الإجراء مكلف ماليا وكذا من حيث المدة الزمنية.
- **تناقص القيمة الاجتماعية:** لم يعد ينظر للتعليم على أن رأس مال ثقافي ومادي في نفس الوقت بل أصبح مضيعة للوقت في نظر الكثير من أفراد المجتمع مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بينهم[3].

نستنتج من خلال ما سبق بأن البطالة في الجزائر لها طابع يميزها عن البيئات الأخرى، وبالرغم من كل الآليات والاستراتيجيات التي وضعتها الدولة لم تستطع الحد أو التقليص منها وبقيت في تزايد مستمر.

2. أنواع البطالة:

إن أشكال وأنواع البطالة مختلفة ومتعددة ومن الصعب حصرها جميعا، ومن أهم هذه الأنواع ما يلي:

---

[1]– حسان حكيم، **توجهات خريجي علم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل في الجزائر**، دفعة 2002، مذكرة ماجستير في الاعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر، 2010، ص 155.

[2]– بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 70.

[3]– بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 73.

1.2. البطالة الاحتكاكية: لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حيث لا تتلاءم الدواليب المشدة فتسبب احتكاكا وصوتا وعند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولاب الطلب على العمل لا يلتقي بدولاب يناسبه من عرض العمل وعدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية لأخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى مع افتراض تملكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة، فان الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانات المتاحة.

تظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل ونعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات بالصورة المثلى إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل والمشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق وتوفر عروض الشغل المناسبة لهم وعادة ما تكون فترات البطالة الاحتكاكية بين الأفراد قصيرة الأجل، ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث[1].

2.2. البطالة الدورية: هي البطالة التي تنشأ عن حالة الركود الاقتصادي ويرتبط هذا النوع من البطالة بما يعرف "بالدورة الاقتصادية" وتتكون هذه الدورة من مرحلتين الأولى هي مرحلة الرواج حيث يتجه حجم الدخل وإنتاج والتوظيف نحو التزايد ثم يتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط الدوري ليدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش وهكذا، وقد تستغرق الأزمة أكثر من عشر سنوات مما يؤدي إلى تدهور الوضع الاقتصادي وتفاقم الأوضاع الاجتماعية وظهور البطالة الدورية.

3.2. البطالة الهيكلية: وهي ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو معنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي فنتيجة للتطور التكنولوجي أصبح استخدام التكنولوجيا أمرا ضروريا وبالتالي تصبح السلع والخدمات متماشية مع المعايير الدولية غير أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة

[1]– البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلة والمحيطة منها خلال عقد التسعينات**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 149.

وبالتالي إجبار أصحاب المؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة فكلما زاد معدل التقدم التكنولوجي زادت معدلات البطالة الهيكلية[1].

4.2. البطالة المقنعة: تعبر عن الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة وهذه الفئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج[2].

5.2. البطالة شبه مقنعة: وفيها تكون قيمة ما ينتجه العاملون والموظفون قل من قيمة الأجور المدفوعة لهم[3].

6.2. البطال السافرة أو الصريحة أو الظاهرة: ويقصد بها حالة التعطل الظاهر التي يعني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه وعن مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل وهي تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل وبالطلب عليه.

7.2. البطالة الإجبارية: وهي حالة البطالة التي يرغم عليها الراغبون في العمل والقادرون عليه في ظل مستوى الأجور السائدة والباحثون عنه، ولكن دون جدوى والتي يتعطل فيها العاملون بشكل قهري أي من غير إرادته أو اختياره ويتم فيها الاستغناء عن العاملين بطردهم من أعمالهم وتسريحهم من وظائفهم سواء لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية، ويبحث فيها الداخلون بسوق العمل لأول مرة عن عمل ولا يجدونه ويكون فيها عدد الراغبين في العمل في ظل مستويات الأجور النقدية السائدة أكبر من عدد العمال المطلوبين للعمل[4].

8.2. البطالة المستوردة: وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

---

[1]– طارق فاروق الحصري، **الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي**، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل، المكتبة العصرية، المنصورة جهورية مصر العربية، 2007، ص 141.

[2]– طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، ط2، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، 25.

[3]– سامية بفاغو، بطالة خريجي الجامعات، استراتيجية إقليمية للمواجهة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، يوليو 1992، ص 8–9.

[4]– طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص ص 24–25.

9.2. بطالة الجامعيين: ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك اللذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدو أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم وبالتالي فان بطالة الجامعيين هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة لهم.

10.2. البطالة الموسمية: هي حالة يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونماءها ومثال ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية ففي الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها وفي حين أن هذا الطلب ينحصر أو يختفي أحيانا عند انتهاء موسم الإنتاج وعليه تظهر بما يسمى بالبطالة الموسمية[1].

يعتبر هذا التصنيف جرد لبعض الأمثلة عن أنواع البطالة، وقد يكون هناك تداخل وترابط بين هذه الأنواع في الواقع، يجب أن نتعامل مع قضية البطالة بشكل شامل ونبحث عن سبل تعزيز فرص العمل، ولتخفيف تأثيرات البطالة، يجب تشجيع الاستثمار في القطاعات الحيوية وتنمية الصناعات الجديدة التي توفر فرص عمل جديدة، بالإضافة إلى توفير التعليم والتدريب المهني للشباب والعمال للحصول على المهارات والخبرات اللازمة للعمل في سوق العمل، كما يمكن تحفيز الشركات وأصحاب العمل على توفير فرص عمل وخلق بيئة جاذبة ومحفزة للعاملين.

3. أبعاد مشكلة البطالة:

للبطالة أبعاد متعددة حيث أنها ظاهرة مركبة تؤثر وتتأثر بغيرها ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

1.3. البعد السياسي:

تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل يهدد الأمن السياسي للدولة فيستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل ويبدأ في تشغيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن[2].

2.3. البعد الاجتماعي:

[1]– حيمور مصطفى، مرجع سابق، ص 14.

[2]– طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 15.

تعد التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور مشكلة البطالة ومن هذه التغيرات هجرة أهل الريف إلى المدن للبحث عن حياة اجتماعية أفضل مما يؤدي إلى ظهور مجتمعات عمرانية عشوائية يقطنها عدد كبير من السكان مختلفين في المستوى الاجتماعي مما جعلها بؤرا إجراميه نظرا لوجود تكدس غير عادي في هذه المجتمعات وعدم وجود حياة اجتماعية أفضل ولزيادة عدد السكان في هذه المجتمعات عن احتياجات العمالة في تلك المدن بدأت تظهر مشكلة البطالة ونتيجة لذلك انتشرت بعض الجرائم تتنافى مع العادات والتقاليد كالتعدي على الآخرين والسرقة والتعدي على أملاك الدولة بهدف الحصول على المال، حيث يسيطر على الشباب المتعطل الشعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع ويتولد لديه الشعور باليأس عن إمكانية تحسن حالته في المستقبل وبالتالي تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة.

3.3. البعد الاقتصادي:

يجب أن يساهم كل الفرد في العمل فإذا لم يجد جزء من أفراد المجتمع فرصة للعمل فمعنى ذلك إهدار وخسارة لإمكانات وطاقات كان يمكن أن تساهم في الإنتاج، فمعنى وجود فئة من المتعطلين بالإضافة إلى الأبعاد الاجتماعية والسياسية بعدا اقتصاديا يتمثل في خسارة القوى القادرة على الإنتاج وحرمان المجتمع من الإشباع الذي كان ينتج من استهلاك السلع التي كان ينتجها المتعطلون، حيث نجد إن تركيز الاستثمارات العامة في مناطق محددة تساعد على اجتذاب أعداد متزايدة من المهاجرين إليها مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملموس.

إن البعد الاقتصادي لمشكلة البطالة يمثل الجذور الحقيقية للمشكلة ومما يساعد على المشكلة من الأبعاد الاقتصادية الآتي:

- توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة مما قلل توليد فرص عمل جيدة[1].
- معدل تشغيل الحرفيين فتح الباب باستيراد العمالة الأجنبية وخاصة في قطاع التشييد والخدمات المنزلية.
- ارتفاع معدلات التضخم فأوجدت العديد من الدراسات علاقة موجبة بين التضخم البطالة.

4.3. البعد الأمني:

[1]– طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سابق، ص 16.

من أخطر الأبعاد لمشكلة البطالة هو البعد الأمني الذي يهدد المجتمع وأمن الدولة والنظام الحاكم ويتزايد هذا الخطر زياده كبيرة مع زيادة مشكلة البطالة، حيث تتزايد معدلات ارتكاب نوعيات محددة من الجرائم ترتبط ارتباطا وثيقا بمعادلات البطالة من حيث نوعية الجرائم المرتكبة والمتهم الذي ارتكبها سواء كان عاطلا أو متعلما أو غير ذلك، وتؤثر الأبعاد المختلفة للبطالة على البعد الأمني لها فكلما كثرت المشاكل الاقتصادية وزاد حجم البطالة وقلة الدخل الفردي زاد ارتكاب بعض الجرائم الاقتصادية لتعويض النقص في الدخل بطرق غير مشروعة كما نلاحظ أيضا زيادة معدلات الجريمة خاصة الاجتماعية منها في المناطق التي يزيد فيها عدد العاملين مما تؤدي البطالة إلى زعزعة الأمن الداخلي للبلاد نتيجة لانخراط أعداد كبيرة من المتعطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة، ونجد الجرائم المرتبطة بمشكلة البطالة هي السرقات العامة وسرقات المساكن والمتاجر وجرائم الخطف ونلاحظ زيادة معدلات هذه الجرائم كلما اشتدت مشكلة البطالة عاما بعد عام[1].

تشكل البطالة تهديدا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وامنيا للمجتمعات المعاصرة كونها مشكلة مرتبطة بالموارد البشرية وهي عنصر مهم من عناصر الإنتاج.

ثالثا: عوامل ظهور البطالة في الجزائر

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية عالمية مست مختلف دول العالم دون استثناء وهناك العديد من الأسباب المؤدية لظهورها نذكر منها:

- الزيادة الهائلة في معدل النمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الأعمار.
- التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العاملين.
- الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل وخطط التنمية.
- تطبيق اتفاقية الجات وسياسة الفضفضة ومعايير الجودة والمنافسة الدولية زادت من صعوبة العمل[2]، التي عقدت في تشرين الأول/ أكتوبر 1947[3].

---

[1]– طارق عبد الرؤوف عامر، المرجع نفسه، ص ص 17–18.

[2]– د طارق عبد الرؤوف محمد، **أسبابا وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، دار اليازوري العلمية، 2019، ص ص، 20–22.

[3]– https : //ar.m.Wikipedia.org de 22–03–2023

- تبني برامج طموح، للإصلاح الاقتصادي ومن النتائج المؤكدة لهذه البرامج ارتفاع معدلات البطالة في الأجلين القصير والمتوسط حيث تؤدي إلى حدوث حالة من الانكماش بالسوق.
- زيادة معدلات النمو السكاني وبالتالي زيادة معدلات نمو القوى العاملة وارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا.
- تخلف نظم التعليم والتدريب وعجزها عن توفير الكوادر المؤهلة والقادرة على مواكبة احتياجات العصر وعدم التوازن بين عدد المتخرجين من الجامعة وسوق العمل.
- عدم تحمل رجال الأعمال والقطاع الخاص لمسؤوليتهم الوطنية في استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين والباحثين عن العمل، وتبدو هذه الظاهرة جليا في الدول النفطية حيث تتفوق العمالة الأجنبية على المحلية في هذا القطاع.
- قصور وسائل الإعلام في توعية الشباب بقيمة العمل وقدسيته أيا كانت صوره وأشكاله وطرح الحلول وتقديم توضيحات لاستحداث وظائف ومهن جديدة للشباب وتشجيعه على مجالات التدريب والتعليم[1].

نظرا لكل هذه الأسباب العامة فإن لكل دولة سبب أو أسباب في ظهور وتفاقم البطالة بها. ومن أهم أسباب البطالة في الجزائر نذكر ما يلي:[2]

- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور اذ أن تخفيض الأجور والضرائب يكفلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.
- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.
- عزوف الرأسماليين عن استثمار إذ لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم.
- النمو الديموغرافي.
- التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يؤدي لخفض مدة العمل وتسريح العمال.

---

[1]– عبد العزيز جميل مخيمر، **أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات ص.م.و. في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية للتنمية الإدارية**، مصر، ط2، ص ص 20–21.

[2]– بوسليمان زينب، **تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة**، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال فترة 1990 – 2015، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، اقتصاد سياسي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2017/2016، ص ص 19–20.

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي او القادم من الخارج والذي يعتبر من اهم العناصر للقضاء على البطالة.
- هناك الكثير من الملاحظين من ربط ظاهرة البطالة بطبيعة التكوين الذي يتلقاه الطالب والذي أصبح لا يتماشى مع متطلبات سوق العمل وعلى العموم يمكن تلخيص هذه الأسباب في النقاط التالية:[1]
- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- انخفاض درجة الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقويم.
- عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- الأمية المهنية أو الميدانية يعاني منها أغلب الخريجين وبالتالي يجدون صعوبة في تقديم ما تم تعلمه.
- ضعف برامج الإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.
- سوء توزيع الخريجين في أماكن لا تتوافق مع تخصصهم وبالتالي تكون عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

أسباب متعلقة بالبيئة الخارجية للجامعة:

- ارتفاع معادلات النمو السكاني الذي يفوق 2% حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء 2016 حيث يمثل نمو السكاني المتسارع أهم معاقات التنمية كما يقف كسبب رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة فإن لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية أو على الأقل مناسبة للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة علما أن القضية لا تقف على فتح المجال أمام المتقدمين للتعليم الجامعي وإنما ضرورة توجيههم.
- اوضح الأداء الاقتصادي والاعتماد الشبه كلي على النمو المرتبط بقطاع المحروقات الأمر الذي يحول دون القيام بمشاريع استثمارية ضخمة أو بناء قاعدة صناعية قوية تساهم في امتصاص بطالة ذوي التعليم العالي.

[1]- بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 73-75.

- محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على توفير فرص عمل كافية ومناسبة للباحثين عن العمل من حاملي الشهادات وذلك نظرا للقيود المفروضة على الاستثمار وعدم توفر البيئة المناسبة.
- تدني نسب الإنفاق على التعليم الجامعي وصعوبة تأمين مصادر تمويله وعدم قدرته على توفير أدني المتطلبات كزيادة أعضاء هيئة التدريس أو الحفاظ على الكوادر المؤهلة ومنعهم من الهجرة[1].

رابعا مؤشرات البطالة وكيفية قياسها

1. مؤشرات البطالة:

تكمن مؤشرات البطالة فيما يلي:[2]

- معدل البطالة يعد هذا الأخير مقياسا للبطالة، كما سبقت الإشارة إليه، وفي الوقت نفسه مؤشرات لها.
- مؤشر الانتقائية: يمكن من خلال هذا المؤشر استنتاج أصناف المجتمع الذين تمسهم البطالة بشكل أكبر ونحصل عليه بقسمة نسبة البطالة من كل صنف على نسبة البطالة الإجمالية.
- مؤشر العمالة: وهي عبارة عن قدره صنف معين من البطالين على إيجاد فرصة ثانية في العمل ويمكن الحصول على مؤشر العمالة عن طريق قسمة عدد البطالين لأكثر من سنة على عدد البطالين الكلي أي: $\frac{\text{البطالين لأكثر من سنة}}{\text{الكلي البطالين عدد}}$
- قابلية الانجراح: تكمن في تقدير خطر الشغل المستقبلي أو بتعبير آخر عدد الأفراد الذين يكونون بطالين في المستقبل.

[1]– عائشة بودربالة، تقييم دور جهاز المساعدة على الادماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر، 2008–2016، **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19، جانفي 2018، ص ص 147–148.

[2]– بن حيمة عمر، مرجع سابق، ص 58

2. كيفية قياس البطالة:

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة يتطلب الأمر حساب معدل البطالة أي حساب نسبة الافراد العاطلين إلى قوه العمل المتاحة ويحسب كالتالي:[1]

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{القوة اجمالي العاملة}} \times 100$$

هذا ويشير مصطلح قوة العمل إلى جميع الأفراد الذين يعملون فعلا من أرباب عمل وعمال ومستخدمين، وكذلك الأشخاص الذين لا يعملون إلا انهم قادرون على العمل ويرغبون فيه وباحثون عنه، ومعناه أن القوى العاملة تشمل المشتغلين والمتعطلين على حد سواء، حيث يمكن تمثيلها وفق العلاقة التالية:

القوة العاملة = المشتغلون + المتعطلون.

وتختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى، وتتمثل أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- الفئة العمرية المحددة في التعريف.
- الفترة الزمنية المحددة للعمل.
- تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.
- **انتقاد طريقة حساب معدل البطالة:**

توجد هناك العديد من الانتقادات المختلفة حول طريقه حساب معادله البطالة لعده أسباب نذكر منها:

قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة اعلى من المعدلات الحقيقية نظرا لصعوبة التعرف على توفى القدرة والرغبة والاستمرار في البحث عن أفراد العاطلين عن العمل.

لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة وبالنسبة للرجال أو النساء، لذا يستحسن العمل على حساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة ولقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع الإنشاءات والقطاع الصناعي أو الزراعي أو

[1]– بلعمري أسماء، مرجع سابق، ص ص 61–62.

التجاري ولفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.

لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب وإنما أيضا على القدرة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، حيث يصعب التعرف على تلك الفترة، وكل ما تطول هذه الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حده وأكثر مأساوية[1].

تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم الاختلافات في النقاط التالية:

- السن القانوني للعمل وسن التقاعد أي الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر العامل، حيث تختلف الحدود حسب تشريعات كل بلد ولذلك قياس السكان النشطين.
- الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل.
- كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد، وكذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة.
- تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها، بينما يعتمد الآخر على مسوح العمل كعينات، ودول أخرى تلجأ إلى إحصاءات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين.[2]

خامسا: الأثار المترتبة عن البطالة وانعكاساتها

تعتبر البطالة في الوقت الراهن مشكلة مختلف دول العالم كما انها سبب للعديد من الامراض والمشاكل الاجتماعية، لما تمثله من تهديد للاستقرار الاجتماعي وكذلك السياسي وخاصة الاقتصادي وذلك لما نجم عنها من اثار وانعكاسات.

1. الآثار المترتبة عن البطالة:

للبطالة العديد من الآثار يمكن إدراجها ضمن آثار اقتصادية وأخرى اجتماعية وسياسية.

1.1. آثار اقتصادية:

- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراده والإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح.

---

[1]– سليم عقون، **قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة**، دراسة قياس تحليلية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009–2010، ص 6.

[2]– مرجع نفسه، ص 7.

- ظهور الكساد في المبيعات للسلع محل الأسواق، لأن هذه السلع تحتاج إلى نقود والعمل يعد وسيلة من أهم الوسائل للحصول على النقود والشخص العاطل لا يملك مثل هذا.[1]
- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة.[2]
- تعد البطالة هدر لطاقات وقدرات أبناء المجتمع الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم أو مجتمعاتهم.
- انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.
- تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة[3].

2.1. آثار اجتماعية:

- تأخر سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.[4]
- زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.
- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالتالي تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير مستقر.[5]
- ظهور وارتفاع كبير في الظواهر الاجتماعية كالسرقة والاختطاف وارتفاع معدلات الجريمة.

---

[1]– حيمور مصطفى، مرجع سابق، ص 15.

[2]– رحيمي عيسى وآخرون، مرجع سابق، ص 149.

[3]– قنيدرة سمية، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة** (ماجستير) في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2009–2010، ص ص 27–28.

[4]– رحيمي عيسى وآخرون، مرجع سابق، ص 150.

[5]– عمار بها ليل نجاح، مرجع سابق، ص 43

- الضغوطات النفسية لدى العاطلين مما يجعلهم أكثر عدوانية وتفشي العنف العائلي وبروز ظاهرة الانتحار والطلاق وهذه الأخيرة أصبحت في وقتنا الحاضر منتشرة بمعدلات كبيرة وجد خطيرة.
- لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية الذي أجري في فرنسا سنة 2001 على عينه تتكون من 3771 تلميذ، وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الآباء.
- إن احدى النتائج لظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.
- تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة.
- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالعكس تؤدي إلى حرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير مستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة[1].

3.1. آثار سياسية:

أما الأثار السياسية أهمها فيما يلي:[2]

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في الكثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة الأمن في المجتمع.
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه شعور بالانتماء والشعور بالوطنية.
- إن الأفواه الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة تعتبر أشد تهديدا لكيان الدولة، فخطر انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلاد[3].

---

[1]– نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف: **الاقتصاد الكلي، مبادئ وتطبيقات**، دار الحامد للنشر، عمان، 2006، ص 249.

[2]– قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص 30.

[3]– ذ قنيدرة سمية، المرجع نفسه، ص 31.

وعليه فان البطالة كلما تزداد وتتفاقم فإنها تنتج عنها العديد من الخسائر والانعكاسات السلبية في مختلف المجالات.

2. انعكاسات بطالة الجامعيين في الجزائر:

تشكل بطالة الجامعيين في الجزائر تحديا كبيرا للحكومة والمجتمع، حيث تعتبر الجزائر من بين الدول التي تعاني من أعلى معدلات البطالة لدى الشباب وخريجي الجامعات، وتترتب على هذه الظاهرة تداعيات كبيرة منها:[1]

1.2. تخفيض قيمه الشهادة المتحصل عليها:

إن توسع العام في توفير التعليم من الناحية والإخفاق في محاوله تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بتوفير التعليم والطلب المهني، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب بطبيعة العمل فبعض الخبراء أمثال "رامبرجر" الذين حللوا الآثار التي تنجم عن الإفراط في التعليم لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة لن يكون لها أي معنى اقتصادي بل تؤدي إلى تغيير جهة البطالة من بطاله الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الغير متعلمة أو أقل تعلما إضافة إلى هدر أموال كبيرة نتيجة لعدم استفادة الخريجين مما أنفق عليهم خلال مسارهم الدراسي حيث أننا نرى مهندس دولة يعمل كسائق أجرة أو حامل شهادة ماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، وهذا ما ينتج عنه خسارة ثنائية يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره وتخسر الدولة ملايين الدنانير لتكوين إطارات جامعية تشغل مناصب بسيطة.

2.2. التسرب المدرسي في سن مبكرة:

إذ تعد من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية معا وقد ثبت علميا أن الطفل عندما يصل إلى السن الخامسة عشر يصبح قادر على التمييز بين الأشياء التي يبدأ في التفكير بمستقبله ويتأثر بمحيطه وبالتالي عندما يلاحظ أغلب حملة الشهادة الجامعية بطالين يفضل توقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع حيث تغيرت نظرتهم للتعليم وأصبح مضيعة للوقت بعد ما كان مفخرة في السابق.

3.2. انتشار الجهل والأفكار المغلوطة:

تهدف الأمم التي تطلب التقدم والرقي إلى الاهتمام بالتكوين وتطوير ومواردها البشرية، والانحراف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة أمم محفوفة بالخطر ومن المعروف أنه إذا لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا سيفقدها فكيف يكون الحال من ترك مقاعد دراسة وبعد سنوات من البطالة يكون

[1]– مداني بن شهرة، **التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل**، ملتقى وطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 112.

بالطبع جاهل وأمّي وهذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات التي تعاني من هذه الظاهرة لأنه إذا استمر الحال هكذا ستصبح مجتمعات جاهلة[1].

4.2. اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج:

تبعا للتطور الهائل الذي يسود العالم من أجل مواكبة تطورات الخاصة التكنولوجية لكن المشكل في الجزائر يكمل في ظاهرة البطالة التي يعاني منها حملة الشهادات الجامعية والتي لا تسمح لها بمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف التكوين الجامعيين وهو ما يفرض وما يحتم عليها في أغلب الأحيان استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج كما حصل في السبعينيات أثناء بناء قاعدة صناعية حيث لجأت الدولة إلى استيراد عمال مهرة من الخارج والنتيجة هي حلقة مفرغة استمرار البطالة[2].

5.2. زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة:

الهدف الأساسي لّأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة تمكنه من الحصول على منصب عمل، واذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر من هجرة كثيفة لحملة الشهادات الجامعية نحو الخارج خصوصا اذا علمنا أن الأجر الذي يمكن ان يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى ظروف المعيشة وبالتالي يتحمس اكثر للهجرة وهذا ما ينتج خسارة للمجتمع الجزائري، فقد يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال مع عدة علماء جزائريين فلا يستفيد منهم وطنهم وخسارة ملايين الدنانير التي اقتطعت من مداخل المواطنين وأنفقت في تكوين هؤلاء الذين هاجروا منذ بداية مشوارهم الدراسي لغايه حصولهم على الشهادة الجامعية، يرى بعض كتاب الاقتصاد انفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع هي ظلم للأجيال التي تم في عهدها جمع هذه الأموال من ضرائب وغير ذلك... ويبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة[3].

[1]– مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص 113.

[2]– مرجع نفسه، ص 114.

[3]– مرجع نفسه، ص 114.

سادسا: آليات مكافحة البطالة في الجزائر:

تسعى الدولة الجزائرية إلى اعداد برامج لترقية الشغل ومكافحة البطالة إلا أن هذه البرامج لم تأتي إلى في أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي مرت بها حيث سعت للقضاء على مشاكل سوق الشغل وذلك بوضع العديد من الاستراتيجيات بهدف امتصاص البطالة والتي شهدت في نهاية الثمانينات وبدأيه التسعينيات معدلات مرتفعة ومن بين هذه الاستراتيجيات نذكر:

1. برنامج تشغيل الشباب(PEJ)

هو برنامج كان موجها للشباب البطال الذي تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة وذلك خلال الفترة (1987- 1989)

ويهدف إلى:

- تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.
- محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص وذلك بالتنسيق مع البلدية.

حيث تمول الدولة هذا البرنامج عبر الصندوق الوطني لإعانة تشغيل الشباب في حين أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستهدفين ومستوى الأجر.[1]

2. الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية(ESIL)

أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب [DIP]الذي يهدف لتصحيح النقائص التي ظهرها برنامج تشغيل الشباب وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها سنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دينار والذي لم يتغير منذ سنة 1990، يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة. ويدخلون سوق الشغل لأول مرة لا سيما في المناطق المحرومة من البلاد. يهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الاقتصادية كالفلاحة، البناء والأشغال العمومية، الري والغابات. وقد كان للمرونة الكبيرة في تسيير هذا النوع من التشغيل من حيث اختيار المشاريع وطبيعة الأشغال ومدتها، جعل من هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها لصيانة التجهيزات الجماعية والهياكل الاجتماعية.

3. النشاطات ذات المنفعة العامةATG

[1]- قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص 40.

يتعامل هذا الفرع من الشبكة الاجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل وكذا العاطلين عن العمل ويتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل والاستفادة من الحماية الاجتماعية.

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، ويحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة ومن خدمات الضمان الاجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

إن طبيعة العمل المقترح غير محددة بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار "نشاطات ذات منفعة عامة" وبالتالي فالفرق الوحيد الذي يميز هذا النوع من الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية هو الأجر الذي يقدر 2500 دج شهريا في هذه الأخيرة مقابل 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

4. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:TUPHIMO

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، وذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ولا معدات ضخمة وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي:[1]

- الوزارة المكلفة بالعمل.
- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.
- وزارة الداخلية والجماعات المحلية.

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن تلبية الأشخاص الموظفين تتراوح ما بين 18 و30 سنة، و60 % منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة، أما الباقي أي 40 % فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و50 % منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% الإجمالي للموظفين،

[1]– قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص 42.

وتبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55 % و20% من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية.

5. عقود ما قبل التشغيل:CPE

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب يتمول هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، والذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + 4 سنوات) إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين على منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم. تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث يخفض على إثرها الأجر بنسبة 80% .

يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، وتكون الأجور محددة كما يلي:

- يتقاضى الحائزون على شهادة جامعية 6000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول و4500 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.[1]

6. منحه البطالة:

هي برنامج حكومي وضع لفئة العاطلين عن العمل وذلك لرفع روحهم المعنوية والتكفل بمعيشتهم أثناء مرحلة البحث عن العمل يتم دفعها من قبل الوكالة الوطنية للتأمين في الجزائر بشكل شهري بقيمة 13 ألف دينار جزائري ثم تم رفعها إلى 15 ألف دينار جزائري وذلك لتغطية الحدود الدنيا من الأمور التي يحتاجها الفرد، وللاستفادة من هذه المنحة فرضت الدولة العديد من الشروط أهمها أن يكون الفرد له جنسية جزائرية ومقيما بالجزائر والسن يتراوح بين 19 و 40 سنة،[2] وأن لا يكون الفرد يملك سجل تجاري بأي شكل وغيرها من الشروط التي تضمن ان الاستفادة من هذه المنحة يكون فقط للأشخاص المؤهلين للعمل وفق ما يملكون كفاءة ومؤهلات، فاذا اختل ولو شرط من الشروط التي فرضتها لسقط حق

[1]– قنيدرة سمية، مرجع سابق، ص 44.

[2]– https: www.mtess.gov.de de 10/04/2023

الاستفادة من هذه المنحة، وتبقى هذه المنحة قرارا جريئا لانطلاقة وتجربة جديدة فريدة من نوعها اعتمدتها الدولة للتقليل من حدة البطالة[1].

وعليه فإن رغم المجهودات والسياسات والاستراتيجيات المبذولة من طرف الحكومة لازالت مشكلة البطالة تتفاقم بشكل مخيف لأن هذه الآليات المقدمة ليست بحلول نهائية تقضي على أزمة البطالة بل حلول مؤقتة

[1]- https: www.elmassa.com de 07/12/2022-10/04/2023

خلاصة

تعتبر ظاهرة البطالة من المشاكل التي أرهقت الكثير من حكومات العالم وعرقلت مسيرة تقدم العديد من البلدان ونخص بالذكر الجامعيين، فرغم التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري بكافة مؤسساته وكذلك المجهودات المبذولة من طرف الحكومة إلى تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة، إلا أن نسبة البطالة لدى هذه الفئة في ارتفاع متزايد لأن الاستراتيجيات والآليات التي يتم اعتمادها في الجزائر في حل هذه المشكلة (بطالة الجامعيين) هي مجرد حلول مؤقتة لم ترتقي إلى المستوى المطلوب للحد من هذه الظاهرة، مما أثر على هذا سوق العمل الجزائري الذي شهد تراجعا كبيرا في توفير مناصب شغل لخريجي الجامعة ولهذا نأمل أن تتمكن المؤسسات والهيئات المعنية لإيجاد الحلول الناجحة لمعالجة هذه المشكلة.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

أولا منهج الدراسة.

ثانيا: أدوات جمع البيانات.

ثالثا: مجالات الدراسة.

رابعا: عينة الدراسة.

خامسا: عرض وتحليل البيانات الميدانية.

سادسا: نتائج الدراسة.

سابعا: الصعوبات والعراقيل.

ثامنا: التوصيات والاقتراحات.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها خطوة مهمة في البحث السوسيولوجي لا ينبغي أن يتوقف الباحث عند الحدود النظرية بل يستدعي ضرورة التطرق للدراسة الميدانية بهدف تزويدنا بالمعطيات وتحقيق الكثير من النتائج والأهداف دون الاكتفاء بالتأمل العقلي والنظري كأساس للوصول إلى الحقائق التي تفسر الواقع. حيث يتوجه الباحث إلى ميدان الدراسة بكم نظري وأدوات منهجية متعددة، ناهيك عن مجالات الدراسة المتمثلة في المجال الزمني، المكاني، البشري، والعينة المبحوثة وأدوات جمع البيانات وهي الاستمارة. انطلاقا من هذه الإجراءات يبدأ الباحث في تحليل الأرقام الإحصائية والنسب بغرض تفسيرها واستخلاص النتائج.

أولا: منهج الدراسة.

يمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما بهدف اكتشاف الحقائق أو الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها البحث وهو السبيل الذي يخولنا للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها، مما يستوجب على الباحث اتباع منهج محدد في الدراسة لأجل تقصي الحقائق والمعارف الصحيحة على اعتبار أنه الأسلوب الأقدم لذلك، كما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج المناسب للدراسة[1].

وتبعا لطبيعة موضوع الدراسة الذي تناول خريجي الجامعة ومنحة البطالة بين الواقع والمأمول فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه " مجموعة من الإجراءات الدراسية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا دقيقا وكافيا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع الذي قيد الدراسة"[2].

ويعرف أيضا بأنه: "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"[3].

ثانيا: أدوات جمع البيانات.

لفهم وتحليل وتفسير أي ظاهرة قيد البحث وللوصول إلى دراسة علمية جادة من الواضح أن يلجأ الباحث لاستخدام مجموعة من الأدوات البحثية أو ما يعرف بأدوات البحث العلمي والتي يقصد بها: "مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها"[4].

وفي هذه الدراسة تم اختيار الأدوات المنهجية المناسبة والتي ترتبط بالمنهج المستخدم حيث تمثلت فيما يلي:

---

[1]– محمد شفيق، **البحث العلمي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص86.

[2]– بشير الرشيدي، **مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000، ص 59.

[3]– د. محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، ط 3، دار الكتب، الجمهورية اليمنية، صنعاء، 2015، ص 35.

[4]– حسين عبد الحميد رشوان، **ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي**، المكتبة الجامعية، ط 4، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 108.

الاستمارة:

عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع الدراسة يتم ملؤها مباشرة من طرف المبحوث وقد ترسل عن طريق البريد وتسمى الاستبيان البريدي[1].

وعرفها ريحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم بأنها: "أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي"[2].

وفي هذه الدراسة تم تصميم الاستمارة وكانت الكترونية حيث قمنا بعرضها على الأستاذة المشرفة حيث قامت بإعادة ترتيب الأسئلة وحذف بعضها أي تصحيحها وبناءا على توجيهاتها ونصائحها تم إعدادها في شكلها النهائي وقد تضمنت 33 سؤالا وانقسمت إلى 5 محاور كالتالي:

المحور الأول: تضمن 7 أسئلة تدور حول بيانات عامة عن المبحوثين مثل: السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، ...

المحور الثاني: تضمن 12 سؤالا تتعلق بنظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة.

المحور الثالث: تضمن 6 أسئلة تتعلق بصعوبات الحصول على منحة البطالة.

المحور الرابع: تضمن 6 أسئلة تتعلق بتأثير منحة البطالة في الإقبال على البحث عن عمل.

المحور الخامس: تضمن 3 أسئلة تتعلق بتأثير منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة.

فيما يخص شكل الأسئلة فقد تنوعت من حيث طريقة أو طبيعة صياغتها ومن أنواع الأسئلة التي تضمنتها الاستمارة نجد:

- السؤال المغلق: وهو طرح السؤال مع الإجابة بنعم أو لا.

[1]– حامد خالد، **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار الجسور، الجزائر، 2008، ص 131.

[2]– ريحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **مناهج البحث العلمي، النظرية والتطبيق**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 81.

- السؤال متعدد الإجابات أو السؤال (شبه مغلق): وهو طرح السؤال مع تحديد للمبحوث بعض الإجابات المقترحة، ولا يبقى للمبحوث سوى اختيار الجواب المناسب بالإضافة إلى احتمال "أخرى أذكرها" الذي يسمح للمبحوث بإبداء رأيه الشخصي.
- السؤال المفتوح: وهو طرح السؤال مع إعطاء الحرية المطلقة للمبحوث في الإجابة والتعبير عن رأيه.

وفيما يتعلق بكيفية تعبئة الاستمارة من طرف المبحوثين فقد وزعت على أفراد العينة من خلال إرسالها عبر مواقع التواصل الاجتماعي حيث تم توزيع وجمع الإجابات المتعلقة بالاستمارة خلال الفترة الممتدة من 04/25/ 2023 إلى 05/05/ 2023.

ثالثا: مجالات الدراسة.

إن البحوث الميدانية عادة ما تتطلب تحديد مجالات خاصة بها تتضمن تحديد الوقت والمكان المناسبين إضافة إلى تحديد مجتمع البحث لإجراء الدراسة الميدانية وتتمثل هذه المجالات فيما يلي:

1. المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني الوقت الذي استغرقته الدراسة أي الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية ولقد انحصرت فترة الدراسة ما بين شهري مارس وافريل.

2. المجال المكاني:

عبارة عن حيز جغرافي ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة الميدانية، وكانت ولاية قالمة المكان الذي أجريت فيه هذه الدراسة.

3. المجال البشري:

ويقصد به مجتمع البحث وقد حدد في دراستنا بخريجي الجامعة البطالين. وقد واجهتنا صعوبة كبيرة في التواصل معهم وتحديدهم كونهم أنهوا دراستهم، فتم التواصل مع فئة قليلة منهم قدرت ب 60 مبحوثا.

رابعا: عينة الدراسة.

تمثل العينة وحدة إحصائية للمجتمع الكلي تجمع أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة ويتحدد نوع العينة تبعا لطبيعة الدراسة إلى جانب طبيعة الموضوع[1].

ولقد تم اختيار العينة العمدية أو القصدية وقد سميت بهذا الاسم لأن الباحث يقوم باختيارها طبقا للغرض الذي يستهدف تحقيقه من خلال الدراسة ويتم اختيار مفردات العينة على أساس توفر صفات محددة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث. وتم أخذ العينة العمدية باستخدام كرة الثلج الشبكية، فيما يتعرف الباحث على فرد من المجتمع الأصلي يقوده إلى أفراد آخرين وبهذا يتسع نطاق معرفة الباحث بهذا المجتمع تتطلب قدرة من الباحث في إقناع من يتعرف عليهم من مجتمع الدراسة في التعاون معه وإرشاده إلى مفردات أخرى.

حجم العينة: أثناء اختيار حجم العينة تم مراعاة عدة خصائص:

- أن تضم أفرادا من الجنسين.
- اقتصرت على الفئة المتخرجة التي لا تعمل.
- يتراوح السن من 21 سنة إلى غاية 35 سنة.

[1]– عمار بوحوش، **مناهج البحث وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 139.

خامسا: عرض وتحليل البيانات الميدانية

البيانات الأولية.

الجدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
الذكور	04	%6,67
الاناث	56	%93,33
المجموع	60	%100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (01) أن معظم أفراد العينة هم اناث حيث قدرت نسبتهم93,33 % بينما نسبة الذكور فقدرت 6,67 %فقط، وسبب هذه الفروق الشاسعة بين الفئتين يعود إلى كون الاناث هم الأكثر اقبالا على الدراس بالجامعة مقارنة بالذكور الذين يكونون قد توجهوا إلى الشغل باكرا لاعتقادهم بأن مواصلة الدراسة بالجامعة لا يفيدهم في الحصول على منصب عمل الشيء الذي يدفع بهم إلى التوجه إلى سوق الشغل، والبعض الآخر يتوجه إلى الخدمة العسكرية ربحا للوقت. ومما زاد في نسبة عزوف الذكور عن الدراسة هو الحصول على بطاقة تأدية الخمة العسكرية للاستفادة من منحة البطالة.أما بالنسبة للاناث فالاقبال على الدراسة يعود إلى عوامل كثيرة منها الحصول على شهادة علمية تمكنها من ضمان منصب شغل في المستقبل ومن ثم تحقيق استقلالية مادية اضافة إلى عدم اسقاط المنحة في حالة تخرجها وعدم حصولها على منصب شغل.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرارات	النسبة
18- 22	04	%6,67
23- 27	43	%71,67
28 فما فوق	13	%21,66
المجموع	60	%100

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (02) والخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن أعلى نسبة وهي 71,67 %من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 23 و27 سنة وتمثل على العموم فئة المتخرجين البطالين الذين تخرجوا حديثا وليس لديهم فكرة عن عالم الشغل اضافة إلى عدم تناسب التخصص مع متطلبات عالم الشغل وكذلك العطالة عن العمل، أما النسبة الثانية 21,66% فهي فئة من يتجاوز سنهم 28 سنة وهم على الأغلب خريجي الجامعة البطالين الذين سبق لهم العمل وبالتالي سقط منهم حق الاستفادة من المنحة. أما النسبة الأخيرة وهي 6.67 %هم فئة قليلة لأن أغلبهم لازالوا يزاولون دراستهم بالجامعة.

الجدول (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة
أعزب- عزباء	35	%58,33
متزوج (ة)	25	%41,67
مطلق (ة)	00	/
أرمل (ة)	00	/
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (03) الحالة المدنية لأفراد العينة حيث نجد أعلى نسبة هي 58,33% من أفراد العينة في حالة عزوبية بينما نجد 41,67% في حالة زواج وعليه نستنتج أن العزوبية هي الحالة المدنية الغالبة بالنسبة لأفراد العينة وهذا راجع إلى الظروف المادية والاجتماعية التي يعيشها فئة المتخرجين.

فالإناث بالنسبة لهذه الفئة (العزاب) فهن أكثر اهتماما بإتمام دراستهم والبحث عن منصب عمل دائم بغرض تحقيق استقلالية مادية ومكانة اجتماعية اضافة إلى تحقيق الذات في المجتمع وتأجيل موضوع الزواج.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة
ليسانس	27	%45
ماستر	31	%51,67
دكتوراه	02	%3,33
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي حيث أن أعلى نسبة وهي 51,67% تمثل نسبة الأفراد المتحصلين على شهادة الماستر ثم تليها نسبة 45% للمتحصلين على شهادة الليسانس وفي الأخير نجد نسبة 3,33% لأفراد العينة المتحصلين على شهادة الدكتوراه وعليه نستنتج أن معظم الخرجين البطالين حاصلين على شهادات عليا (ماستر) إلا أنهم لم يتمكنوا من التحصل على منصب شغل وبالتالي اللجوء إلى طلب منحة البطالة. بينما شملت النسبة الثانية فئة من لم يفضلوا مواصلة الدراسة واكتفوا بشهادة الليسانس لأنهم لاحظوا أن أصحاب الشهادات (ماستر، دكتوراه) لم يتحصلوا على مناصب شغل رغم دجة شهاداتهم العلمية، وبالتالي عزفوا عن الدراسة والتوجه إلى منحة البطالة لسد بعض حاجياتهم.

الجدول رقم05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

التخصص	التكرارات	النسبة
علم النفس	17	%28,33
علم الاجتماع	16	%26,66
أدب عربي	12	%20
لغة فرنسية	04	%6,66
أخرى	11	%18,33
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب التخصص حيث نلاحظ أن أعلى نسبة هي 28,33% من الخرجين في تخصص علم النفس ثم تليها نسبة 26,66% للخرجين في تخصص علم الاجتماع ثم 20% لفئة تخصص أدب عربي ثم 18,33% والتي تمثل أفراد العينة المتخرجين والدارسين لتخصصات مختلفة (تاريخ، شريعة، إنجليزية...) وأخيرا نسبة 6,66% للخرجين في تخصص لغة فرنسية. وعليه نستنتج أن البطالة مست جميع التخصصات الجامعية بسبب الكم الهائل للخرجين حاملي الشهادات الجامعية دون وجود فرص عمل تتناسب مع عدد الخريجين ومع تخصصاتهم وهذا ما زاد في ارتفاع نسبة البطالة في مختلف التخصصات.

الجدول رقم 06: يحدد طريقة اختيار الطلبة للتخصص.

الاختيار	التكرارات	النسبة
اجباري	02	%3,33
اختياري	58	%96,67
المجموع	60	%100

توضح بيانات الجدول رقم 06: المتمثل في توزيع أفراد العينة حسب اختيارهم للتخصص أن أعلى نسبة والمقدرة ب 96,67% من أفرا العينة أجابوا بأن اختيارهم للتخصص كان اختياري، في حين نجد أن نسبة 3,33% كان توجيههم للتخصص إجباريا، وهذا يعني وجود حرية لدى الطالب في اختيار

التخصص الذي يرغب بدراسته وهذا يخلق نوع من الارتياح لدى الطلبة في دراسة التخصص الذي يرونه مناسبا لهم كونه يتلاءم مع رغباتهم ومؤهلاتهم.

الجدول رقم 07: يحدد المدة الزمنية التي قضاها الطالب بعد التخرج.

المدة	التكرارات	النسبة
1 -4 سنوات	48	%80
5-8 سنوات	08	%13,33
9 سنوات فم فوق	04	%6,67
المجموع	100	%100

يوضح الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة وفقا للمدة الزمنية التي قضاها بعد تخرجه حيث نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 80% بالنسبة لأفراد العينة المتخرجين من سنة إلى 4سنوات، ثم تليها نسبة 13,33% بالنسبة للمتخرجين من 5 إلى 8سنوات وأخيرا نسبة 6,67% لا للمتخرجين من 9سنوات فما فوق، وهذا يبين أن المتخرجين الأقدم كانت لهم حظوظ في إيجاد فرص عمل على عكس المتخرجين في السنوات الأخيرة، حيث نلاحظ أنها في ارتفاع كبير حسب نتائج هذا الجدول. وعليه فالمتخرجين الجدد لجأوا إلى الاستفادة من منحة البطالة إلى حين حصولهم على منصب عمل.

1. بيانات تتعلق بنظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة.

الجدول رقم 08: يوضح مفهوم منحة البطالة لدى الخريج.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
هي منحة تعطى للبطالين حتى حصولهم على منصب عمل	28	%46,67
هي قرار سياسي وضع كحل أولي للبطالين بهدف تحسين معيشتهم ريثا يحصلون على عمل.	21	%35
هو مبلغ مالي بسيط يساعد الخريج البطال حتى ايجاد عمل	11	%18,33
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (08) إلى مفهوم منحة البطالة لدى الخريج حيث تباينت الاجابات وكانت أعلى نسبة تقدر 46,67% لأفراد العينة الذين أجابوا على أنها منحة تعطى للعاطلين عن العمل لسد حاجياتهم في حين الحصول على منصب عمل دائم، في حين نجد نسبة 35% من أفراد العينة أجابوا بأنها عبارة عن قرار سياسي وضعته الجهات المعنية كحل أولي للعاطلين عن العمل بهدف تحسين معيشتهم حتى الحصول على منصب عمل. وفي الأخير نجد نسبة 18,33 % أجابوا على أنها عبارة عن مبلغ مالي بسيط يساعد الخريج البطال إلى حين الحصول على منصب عمل، وعليه نستنتج أن منحة البطالة عبارة عن مبلغ تقدمه الدولة للأفراد لسد حاجياتهم إلى حين الحصول على منصب عمل.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من منحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	33	%55
لا	27	%45
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من منحة البطالة، نجد 55% من أفراد العينة استفادوا من هذه المنحة لتوفرهم على شروط الاستفادة واعتمدوها كحل مؤقت في حين ايجاد عمل دائم، في حين نجد أن 45% منهم لم يستفيدوا وذلك لعدم توفر شروط الاستفادة المطلوبة.

الجدول رقم 10: يوضح رأي الخريج في تحديد السن الملائم للحصول على المنحة.

العمر	التكرارات	النسبة
23 فما فوق	60	%100
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (10) إلى أن العمر المناسب للحصول على المنحة بإجماع كل المبحوثين وهي أن العمر الملائم للحصول على المنحة هو 23 سنة فما فوق، وقدرت نسبتهم 100% وذلك راجع إلى أن الشباب في هذا السن يكون أتم دراسته ولم تكن المنحة عائق أمامه للعزوف عن الدراسة ويكون في مستوى الوعي يؤهله لحسن التصرف عكس ممن هم في سن أقل وبالتالي تحفزهم المنحة على التوقف عن الدراسة ومن ثم امكانية سوء التصرف واستغلال هذه المنحة في الانحراف (تعاطي المخدرات وغيرها).

الجدول رقم 11: يوضح ما تمثله المنحة بالنسبة للخريج البطال.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
حل مؤقت	48	%80
مجرد وسيلة اغراء	12	%20
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (11) إلى ما تمثله المنحة بالنسبة للخريج حيث تباينت الاجابات وكانت أعلى نسبة تقدر 80% لأفراد العينة الذين أجابوا على أنها تشكل حل مؤقت في حين 20% كانت اجابتهم على أنها مجرد وسيلة اغراء، بالرغم أن هذه الفئة قليلة لكنها واعية بما هو موجود في الواقع ونلاحظ بأن المنحة بالفعل ليست حل دائم بل مجرد حل مؤقت ولهذا كانت النسبة لديهم مرتفعة.

الجدول رقم 12: يوضح فيما إذا كان المبلغ كافي لسد حاجيات المستفيد.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	15	%25
لا	45	%75
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (12) أن أعلى نسبة 75% من أفراد العينة صرحوا بأن المبلغ المخصص للمنحة غير كافي لسد احتياجاتهم ومتطلباتهم، في حين نسبة 25% من المبحوثين أجابوا بأن المبلغ كان كافيا لسد احتياجاتهم. وعليه نستنتج أن المبلغ الذي خصصته الدولة للمستفيدين من المنحة لا يكفيهم ولا يحقق أدنى متطلباتهم نظرا لغلاء المعيشة ومتطلبات الحياة اليومية وخاصة عند المتزوجين.

الجدول رقم 13: يوضح فيما إذا كانت هذه المنحة دائمة أو مؤقتة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
دائمة	00	00
مؤقتة	60	%100
المجموع	60	%100

توضح بيانات الجدول رقم (13) إذا كانت المنحة دائمة أو مؤقتة حيث اتفق الجميع على اجابة واحدة بأن المنحة تكون بصفة مؤقتة وقدرت نسبتهم 100% وعليه نستنتج بأن المنحة يمكن الغائها في أي وقت ولا تكون بشكل دائم خاصة إذا اختلت الشروط المفروضة للحصول عليها.

الجدول رقم 14: يوضح أوقات تجديد المنحة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
كل 6 أشهر	60	%100
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (14) وقت تجديد المنحة حيث اتفق الجميع على اجابة واحدة ومحددة وهي أن فترة التجديد تكون كل 6أشهر وقدرت نسبتهم ب 100%، وبهذا نلاحظ أن فترة التجديد المحددة هي موضوعة من قبل الهيئات المختصة بهذه المنحة، بحيث اذا لم يتم التجديد يتم الغاؤها تلقائيا.

الجدول رقم 15: يوضح وجهة نظر خريج الجامعة لمنحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
مجرد وسيلة اغراء	35	%58,33
حل مؤقت لحين توفير منصب عمل	14	%23,33
فرصة لتحقيق مشروع مصغر	11	%18,33
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (15) إلى نظرة الخريج للمنحة حيث تعددت وتباينت الاجابات وكانت أعلى نسبة تقدر 58,33% لأفراد العينة الذين أجابوا على أنها مجرد وسيلة إغراء في حين نجد نسبة 23,33% من أفراد العينة أجابوا على أنها حل مؤقت لحين توفير منصب عمل، وفي الأخير نجد نسبة 18,33% كانت إجابتهم بأنها يمكن أن تكون فرصة لتحقيق مشروع مصغر. وعليه نستنتج بأن معظم أفراد العينة على دراية بأن المنحة ليست بحل ولم تساهم حتى ولو بالقليل في امتصاص نسبة البطالة بل شجعت عليها مما جعل معظم المستفيدين يتكاسلون ولا يبحثون عن فرص عمل.

الجدول 16: يوضح رأي الخريجين حول هذه الاستراتيجية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
مع	37	%61,66
ضد	23	%38,33
المجموع	60	%100

يبين الجدول رقم (16) اذا كان الخريج مع أو ضد هذه الاستراتيجية فكانت إجابتهم كالتالي: 61,66% كانوا مع هذه الاستراتيجية وداعمين لها ويرونها أنها حل مؤقت للخريجين في حين حصولهم على عمل، كما أنها تحقق متطلباتهم وسد بعض حاجياتهم اليومية، في حين هناك من اعتبرها كدعم من طرف الدولة ويمكن استغلالها لتحقيق مشاريع مصغرة، ويذهب البعض إلى عكس ذلك فيرى فيها استراتيجية فاشلة وقدرت نسبتهم ب 38,33% ويعتبرنها مجرد وسيلة إغراء وإسكات للخريجين البطالين حتى لا يطالبون بمناصب عمل كما يرون أن الدولة تفضل إعطاء المنحة بمبلغ رمزي لأنها غير قادرة على توفير منصب عمل.

الجدول رقم 17: رأي الخريج في المستفيدين من المنحة في سن 18-20.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
غير مناسبة	60	%100
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم (17) إلى وجهة نظر الخريج حول الاستفادة من المنحة بعمر 18-20 سنة حيث اتفق الجميع على اجابة واحدة وهي أن الحصول على المنحة في هذا العمر 8-20 غير مناسبة وغير ملائمة وقدرت نسبتهم 100% وذلك راجه إلى أسباب عديدة نذكر منها أن المستفيدين في هذا العمر أغلبهم مراهقين، وبالتالي لا يكونوا واعيين لتصرفاتهم ويستغلونها بطرق غير ملائمة مثلا كالمخدرات وغيرها.

الجدول رقم (18): يوضح تأثير المنحة على الخزينة العمومية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	27	%45
لا	33	%55
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (18) اذا كان للمنحة أثر على الخزينة العمومية أم لا فكانت الإجابة ب "لا" هي الأكثر اختيارا من قبل المبحوثين وقدرت ب 55 % حيث أن الدولة قررت منح هذه المنحة وفق دراسة وتخطيط محكم لذلك والا لما قامت بوضع هذه الاستراتيجية، بينما 45% من المبحوثين كانت اجابتهم ب "نعم" وذلك يرجع إلى عدة أسباب من بينها أن منحة البطالة تتطلب تخصيص موارد مالية من قبل الحكومة لدعم الأفراد وبالتالي زيادة النفقات العامة التي تضاف إلى الميزانية العامة للدولة، كذلك تأثر المنحة على التوازن المالي ويجب أن تمول منحة البطالة من مصادر مالية محددة، وقد يأثر زيادة الانفاق على منحة البطالة في التوازن المالي للدولة خاصة اذا كان عجز في الميزانية، إضافة إلى حصول المستفيدين على المنحة دون تقديم خدمات لصالح الدولة وبهذا يكون تأثير على الخزينة العمومية.

الجدول رقم 19: يوضح مدى تأثير المنحة على عجلة التنمية الاقتصادية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	27	%45
لا	33	%55
المجموع	60	%100

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (19) اذا كان للمنحة أثر على عجلة التنمية الاقتصادية أم لا فكانت النسبة 55% من أفراد العينة صرحوا بأن المنحة لا تؤثر على عجلة التنمية الاقتصادية فهي مجرد اعانة قدمتها الدولة لدعم الأفراد الباحثين عن عمل مما يساعدهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية وتحقيق الاستقرار المالي لفترة مؤقتة في حين 45% أجابوا بأن المنحة تؤثر على عجلة التنمية الاقتصادية فهذه الاستراتيجية فيها تعطيل للطاقات الشبابية ومن ثم تعطيل مشاريع التنمية اذ كان يمكن استغلال هذه الطاقات بالاستثمار في مشاريع تنموية (فلاحية ، صناعية ...) لخلق مناصب شغل حقيقية ومن ثم استفادة الجميع من هذه المشاريع.

3. بيانات تتعلق بصعوبات الحصول على منحة البطالة.

الجدول رقم 20: يوضح شروط الاستفادة من منحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
لا يكون المترشح مسجلا في أي مؤسسة تعليمية	49	%27,84
لا يملك المترشح دخل مهما كانت طبيعته	45	%25,56
أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية	37	%21,02
لا يملك الزوج دخل مهما كانت طبيعته	45	%25,56
المجموع	*176	%100

*عدد التكرارات يقوق عدد المبحوثين لأن هناك من أجاب على أكثر من اختيار.

تشير بيانات الجدول رقم (20) إلى شروط الاستفادة من منحة البطالة حيث تعددت الإجابات وكانت أعلى نسبة تقدر 27,84% لأفراد العينة الذين أجابوا لا يكون المترشح مسجلا في أي مؤسسة تعليمية في حين نجد نسبة 25,56 % من أفراد العينة أجابوا بأن لا يملك المترشح دخلا مهما كانت طبيعته وكذلك ألا يملك الزوج أي دخلا مهما كانت طبيعته، وفي الأخير نجد نسبة 21,02% كانت إجابتهم أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية. وعليه نستنتج أنه لا بد من توفر جميع الشروط المفروضة للحصول على المنحة واذا اختل أي شرط من هذه الشروط يسقط حق الاستفادة من المنحة.

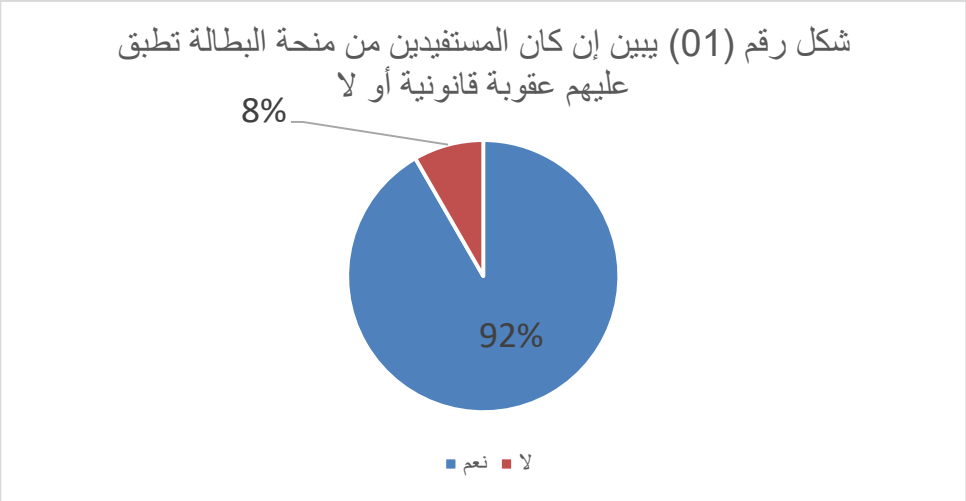
الجدول رقم 21: يوضح أسباب رفض ملفات بعض المترشحين.

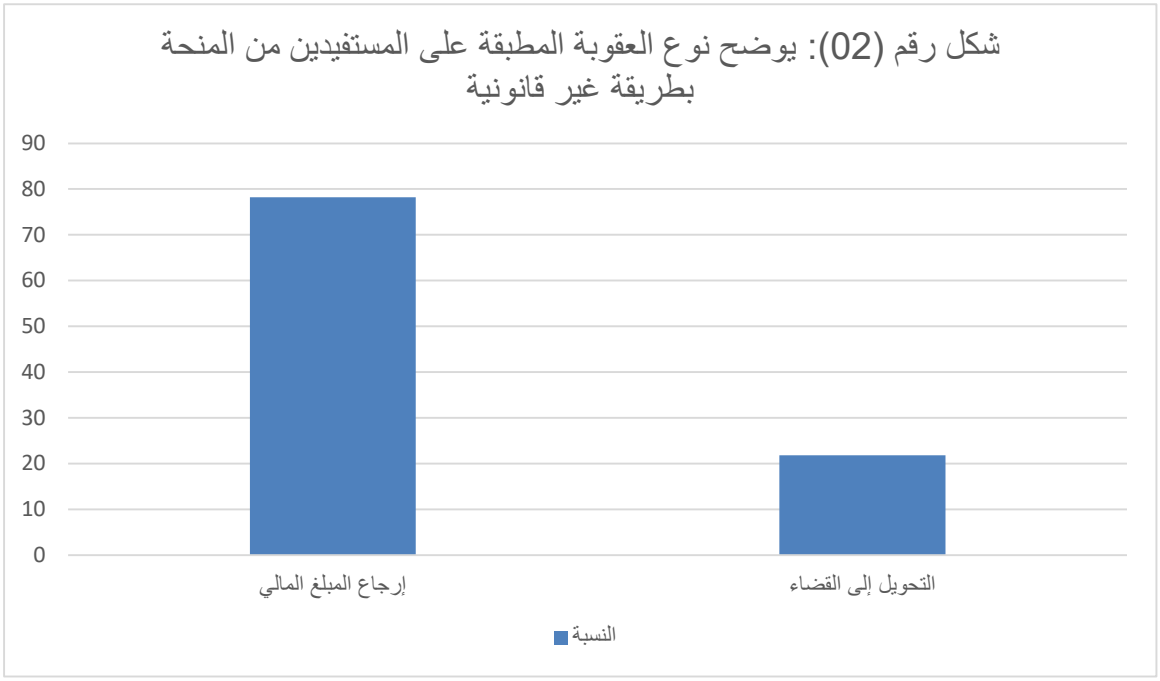
الاحتمالات	التكرارات	النسبة
عمل سابقا	12	%20
الاستفادة من عقود عمل سابقة. استفادة من قروض مالية. حامل سجل تجاري	10	%16,66
منتسب لخدمة الضمان الاجتماعي. الاستفادة من معاشات الأولياء حامل للبطاقة الرمادية.	15	%25
عدم تأدية الخدمة الوطنية. يزاول الدراسة بالجامعة.	12	%20
حصول الزوج على منصب عمل استفادة الزوج من المنحة	11	%18,33
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (21) أسباب رفض ملفات بعض المترشحين حيث تباينت الإجابات وكانت أعلى نسبة 25% لأفراد العينة ترجع أسباب الرفض إلى انتساب المعنى لخدمة الضمان الاجتماعي، وكذلك المستفيدين من معاشات الأولياء أو امتلاكه للبطاقة الرمادية، في حين نجد نسبة 20 %من أفراد العينة يرجعون أسباب الرفض إلى استفادة المعني من منصب عمل سابقا أو إلى عدم تأديته للخدمة الوطنية، ومنهم من هو مسجل بالجامعة لمزاولة الدراسة، كما نجد 18,33% من أفراد العينة يقرون بأن عمل الزوج وكذلك استفادته من المنحة من بين الأسباب المؤدية إلى رفض المترشح، وفي الأخير نجد 16,67% من يرون أن السبب يعود إلى استفادة المعني من أي عقد من قبل مهما كانت صفته أو الاستفادة من قروض مالية أو لديه سجل تجاري تعتبر كذلك من أسباب رفض المترشح للحصول على المنحة. وبهذا نستنتج بأن أسباب رفض بعض ملفات يعود إلى أسباب كثيرة الشيء الذي يجعل البعض يتذمر من هذه الشروط التي تمنع الكثير الاستفادة من المنحة رغم كون بطالين منذ فترة زمنية طويلة.

الجدول رقم 22: يوضح فيما إذا كان المستفيدين من المنحة بطريقة غير قانونية تتم معاقبتهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة	نوع العقوبة	التكرارات	النسبة
نعم	55	% 91.67	إرجاع المبلغ المتالي	43	% 78.19
			التحويل إلى القضاء	12	% 21.81
لا	05	% 08.33			
المجموع	60	% 100	المجموع	55	% 100





يتبين من خلال الجدول رقم (22) الأفراد الذين يستفيدون من المنحة بطرق مخالفة (غير قانونية) حيث مثلت إجابة أفراد العينة الذين كانت اجابتهم بأن المستفيدين بطريقة غير قانونية تتم معاقبتهم وقدرت نسبتهم ب 91.67% نجد من بينهم من أجاب حول نوع العقوبة بأن تكون استرجاع المبلغ المالي وقدرت نسبتهم ب 78,19% وصنف آخر يرى أن العقوبة هي تحويلهم إلى القضاء وبلغت نسبتهم 21,81% في حين يذهب البعض الآخر أنه لا تتم معاقبة المستفيدين بطرق احتيالية حيث بلغت نسبتهم 8,33%. وعليه نستنتج أنه لو لم تعمل الدولة على ردع الأفراد بمثل هذه العقوبات لحاول الجميع التحايل للحصول على المنحة.

الجدول رقم 23: يوضح أسباب اقصاء بعض المستفيدين من منحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
سبق لهم العمل	52	%86,67
التواجد خارج الوطن	08	%13,33
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (23) أسباب اقصاء عديد المستفيدين من منحة البطالة حيث تباينت إجابات أفراد العينة وكانت أعلى نسبة تقدر ب 86,67% من الإجابات ترى أن الأفراد المقصيين سبق وأن مارسوا وظيفة في الدولة ولو ليوم واحد فقط، وبالتالي لا يستطيع الاستفادة من المنحة في حين يرى 13,33% من أفراد العينة بأن المستفيد اذا تواجد خارج الوطن فسيتم إقصائه مباشرة، وعليه نستنتج بأن لهذه المنحة شروط عديدة ومتعددة كادت تكون تعجيزية، في بعض الأحيان خاصة بالنسبة لأولئك الذين سبق لهم العمل ولو لمدة قصيرة، رغم كونهم بطالين وليس لديهم أي دخل ساعدهم على تجاوز تداعيات البطالة.

الجدول رقم 24: يوضح الحالات التي يسقط فيها حق الاستفادة من منحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الزوج موظف	15	%14,70
الاستفادة من منصب عمل	20	%19,60
بلوغ سن 40	23	%22,54
الاستفادة من منصب عمل سابقا	19	%18,63
رفض العمل المقدم	25	%24,50
المجموع	*102	%100

*عدد التكرارات يفوق عدد المبحوثين لأن هناك من أجاب على أكثر من اختيار واحد.

يوضح الجدول رقم (24) الحالات التي يسقط فيها حق الاستفادة من منحة البطالة، فكانت إجابات المبحوثين مختلفة فأكبر نسبة 24,50% تأكد على أن رفض العمل المقدم من طرف وكالة التشغيل مهما كان نوعه هو أول سبب في إقصاء حق الاستفادة من المنحة بالرغم من أنه في بعض الأحيان يكون العمل لا يتماشى وتخصص الخريج أو غير مناسب لمؤهلاته. في حين 22,54% يرجعون السبب إلى بلوغ سن 40، كما أن 19,60% يرجعون السبب إلى الاستفادة من منصب عمل وهذا سبب منطقي، في حين 18,63% أجابوا عند استفادة الفرد من عمل سابق تسقط منه المنحة، يرون أنه شرط قاسي في حقهم حيث أن هذا العمل كان لفترة قصيرة فقط وليس دائم وهذه من أكبر المشاكل التي يواجهها المتخرجين حيث أنهم لم يأخذوا عمل دائم ولم يستفيدوا من المنحة. و14,70% يرجعون السبب إلى كون الزوج موظف وهذا ظالم لبعض الفئات حيث أنهم هم أيضا درسوا وتعبوا في حصولهم على شهادات عليا، إلا أنهم لم يجدوا منصب عمل فلماذا يسحب منهم حق الاستفادة من منحة البطالة.

الجدول رقم 25: يحدد صعوبات الحصول على المنحة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	22	%36,67
لا	38	%63,33
المجموع	60	%100

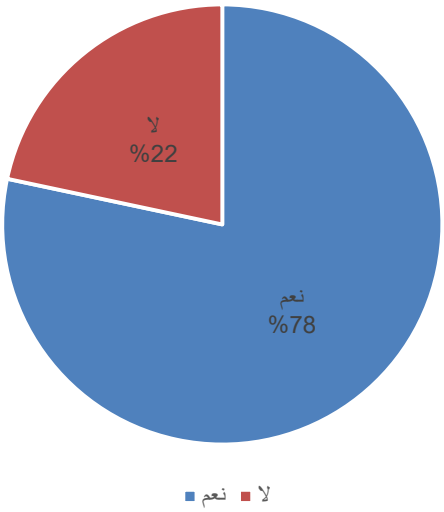
تبين من معطيات الجدول رقم (25) ما اذا كان هناك صعوبات تواجه طالبي المنحة للحصول والاستفادة منها فكانت الإجابة ب" لا" هي الأكثر اختيارا من طرف المبحوثين وذلك بنسبة 63,33% وهذا راجع إلى عدم تعارض ملف طالب المنحة مع الشروط الموضوعة من طرف الدولة للاستفادة من هذه المنحة. بينما 36,67% من المبحوثين كانت إجابتهم ب "نعم" وهذا راجع إلى عدة أسباب من بينها قد يكون المستفيد لم يسوي وضعيته بعد اتجاه الخدمة الوطنية خاصة وان كان ذكرا أو قد يكون طالب المنحة يريد كواصلة تعليمه أو مواصلة دراسات عليا وهو ما يمنعه من الحصول على هذه المنحة في أغلبية الأوقات ما يتم وصف هذه الصعوبات بالإدارية.

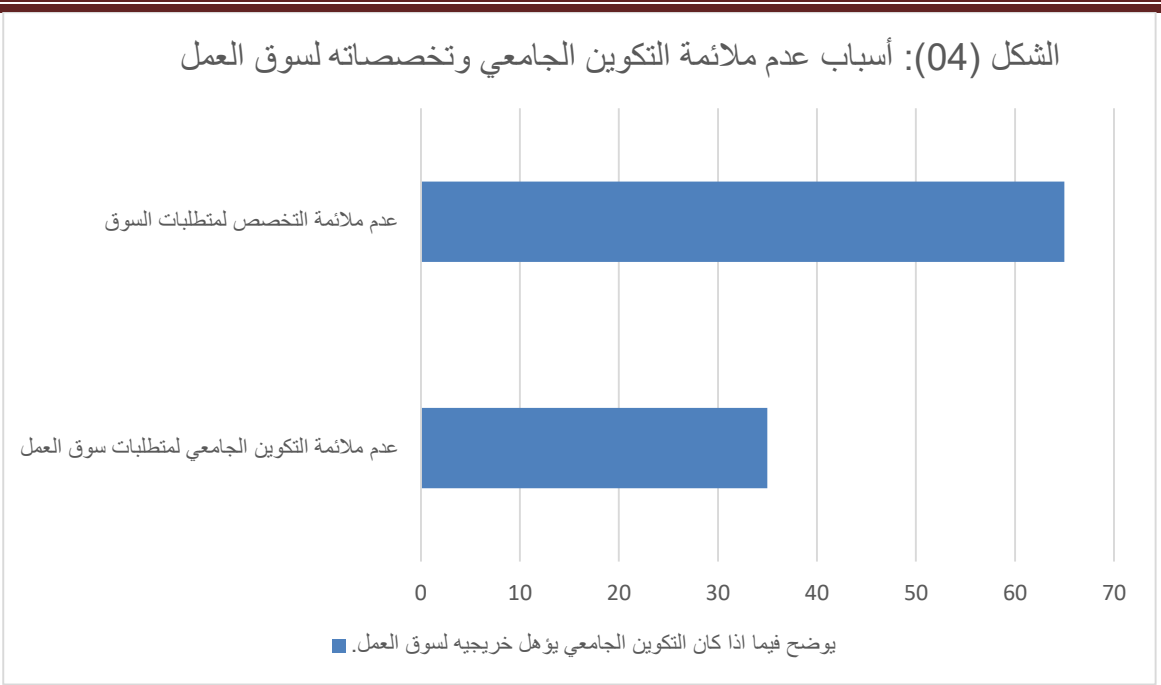
4. بيانات تتعلق بتأثير منحة البطالة في الاقبال على البحث عن عمل.

الجدول رقم 26: يوضح فيما اذا كان التكوين الجامعي يؤهل خريجيه لسوق العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة	أسباب	التكرارات	النسبة
نعم	47	% 78.33			
لا	13	% 21.67	عدم ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل	07	% 35
			عدم ملائمة التخصص لمتطلبات السوق	13	% 65
المجموع	60	% 100		20	% 100

الشكل (03): يبين ما إذا كان اذا كان التكوين الجامعي يؤهل خريجيه لسوق العمل





من خلال بيانات الجدول رقم (26) الذي يبين ان كان التكوين الجامعي يؤهل الخريج للدخول لسوق العمل أم لا فهناك من أجاب بنعم والمقدر نسبتهم ب 78% وهذا راجع إلى سياسة وزارة التعليم العالي التي تعمل على الموازنة بشكل كبير بين مخرجات الجامعة سواء من حيث عدد الخريجين أو تخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل. بينما نجد 21.67% من المبحوثين قد أجابوا ب لا وهذا راجع إلى سببين السبب الأول هو عدم ملاءمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل، وهذا راجع إلى غياب التخطيط الحقيقي والسليم من قبل وزارة التعليم لاحتياجات وتوجهات سوق العمل المحلي وقد قدرت نسبة من أجابوا على هذا الخيار ب 35% بينما البقية والمقدر نسبتهم ب 65% بأن عدم ملاءمة تخصصهم لمتطلبات سوق العمل هو السبب الثاني، وهذا راجع إلى عدم الموازنة و المواءمة بين المؤهلات المعرفية والتكوينية و المهارتية التي يكتسبها الخريج من تخصص ما بحيث لا يتم استحداث هيئات أو مناصب جديدة تمتص وتحتوي أصحاب هذه التخصصات.

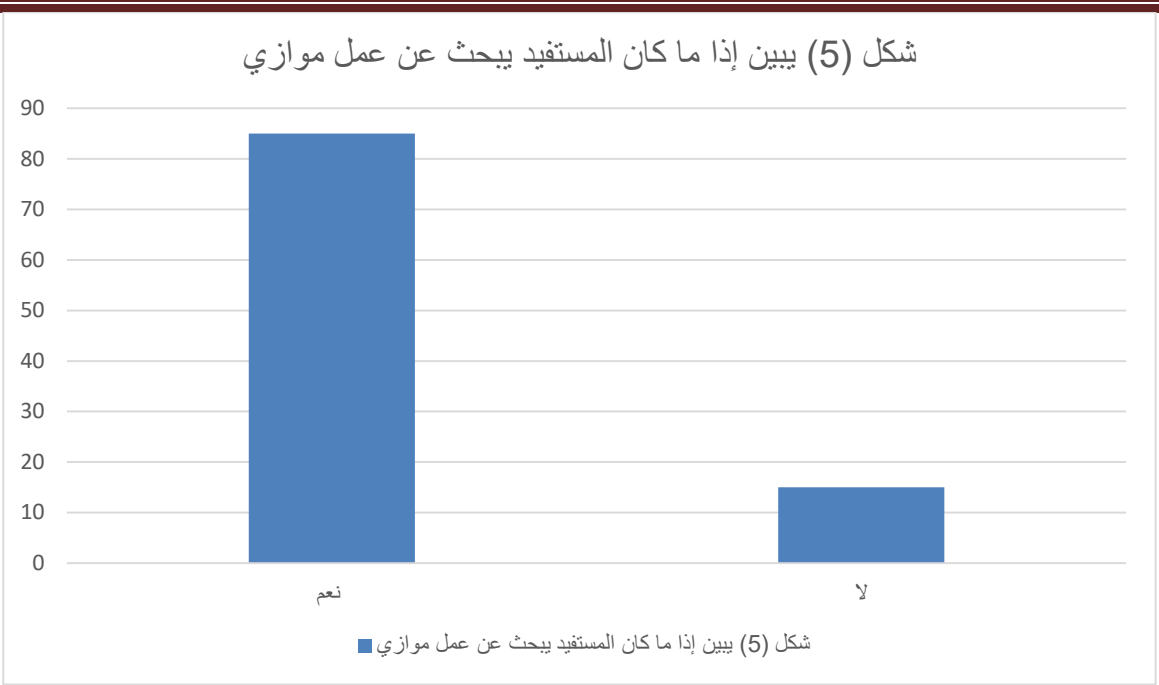
الجدول رقم 27: يوضح فيما إذا كانت المنحة تشجع المستفيد لعدم البحث عن منصب عمل.

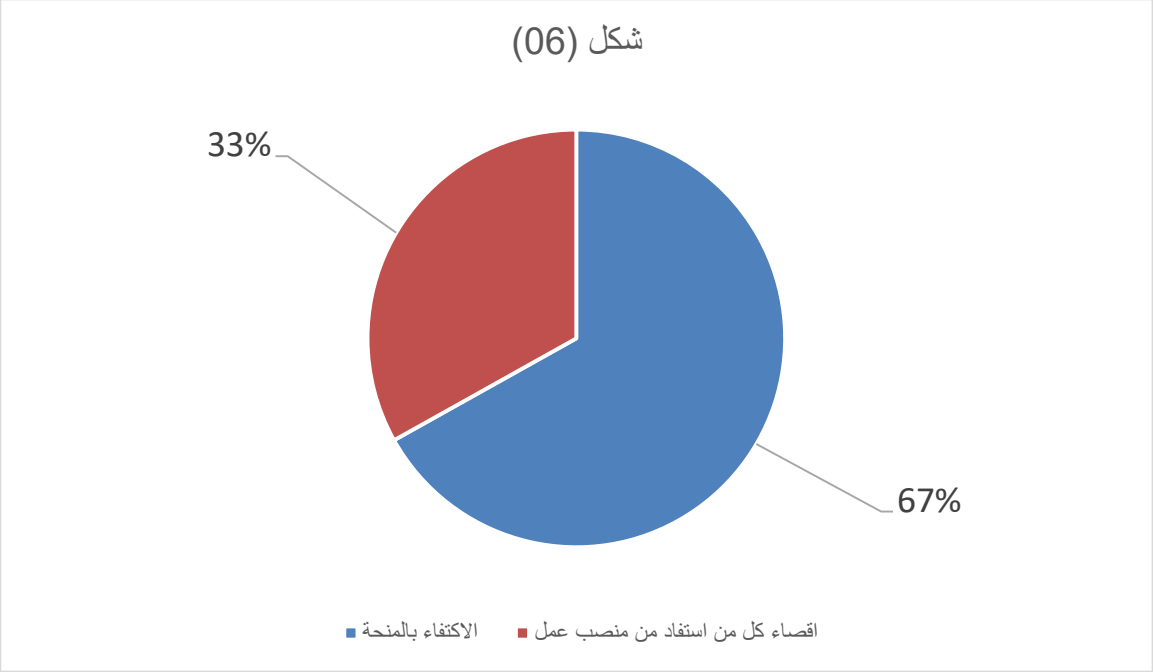
الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	38	%63,33
لا	22	%36,66
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (27) إذا كانت المنحة مشجعة على عدم البحث عن عمل حسب تصريح أفراد العينة، حيث قدرت نسبة إجابتهم ب63,33 % يؤكدون على أنها مشجعة على عدم العمل أو البحث عنه وبالتالي تنشر الكسل واللامبالاة وتشجع أكثر على تفشي وارتفاع نسبة البطالة، في حين 36,66% يرونها بأنها غير مشجعة على عدم البحث عن العمل كونها منحة غير مؤقت، وبالتالي يسعى للبحث عن عمل مستقر ودائم.

الجدول رقم 28: يبين فيما إذا كان المستفيد من المنحة يبحث عن عمل موازي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة	الاحتمالات	التكرارات	النسبة
	51	% 85			
لا	9	% 15	الاكتفاء بالمنحة	6	% 66.67
			اقصاء كل من استفاد من منصب عمل	3	% 33.33
المجموع	60	% 100	المجموع	9	% 100





يوضح الجدول رقم (28) في ظل منحة البطالة إذا كان المستفيدين يبحثون عن عمل حيث اختلفت وتباينت إجابات المبحوثين حيث أن أعلى نسبة والمقدرة ب 85% ترى بأنه رغم وجود منحة البطالة الا أنهم يسعون للبحث عن العمل لأنهم على دراية بأنها غير دائمة، كما أنها ليست كافية لتلبية أدنى متطلبات المعيشة نظرا للغلاء الموجود في كل المجالات وفي أبسط الأشياء وخاصة الأساسية (مثل: المواد الغذائية)، كما أن هذه المنحة لفترة مؤقتة وتسحب في سن 40 ويمكن أيضا الغائها في أي وقت، ونظرا لمبلغها فهي ليست مصدر للعيش. وهناك من أفراد العينة من أكد بأنه لا يسعى للحصول على منصب عمل وقدرت نسبتهم ب15% ومبررهم على ذلك بالحصول على المنحة دون أي جهد والاكتفاء

بها ونسبتهم 66,67% كما أكد آخرون على أنه لو تحصل على منصب عمل حتى واذا كان مؤقت ولو ليوم واحد فقط سيتم إقصائه من المنحة وقدرت نسبتهم ب 33،33% وعليه يمكن القول بأن هذه المنحة سيف ذو حدين من جهة تساعد الخريج ماديا في حين حصوله على عمل ومن جهة أخرى تشجعه على الخمول والكسل.

الجدول رقم 29: يوضح قيما إذا كان المستفيدين من المنحة قد تنازلوا عليها في حالة حصولهم على منصب عمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	27	%45
لا	33	%55
المجموع	60	%100

يتبين من خلال معطيات الجدول رقم (29) ما إذا كان المستفيدين من المنحة قد تنازلوا عليها في حال حصولهم على منصب عمل أم لا فكانت الإجابة ب "لا" هي الأكثر اختيارا من طرف المبحوثين وذلك بنسبة 55% وهذا راجع إلى اتكال المستفيدين على الدولة وتكاسلهم وعدم إجهاد أنفسهم في أي عمل مهما كانت طبيعته ويفضلون الراحة بدل العمل ويعتمدوا على الاستفادة من هذه المنحة بينما 45% من المبحوثين كانت إجابتهم ب "نعم" وأنه هناك من المستفيدين قد تخلوا على المنحة بسبب حصولهم عل منصب عمل وهذا راجع إلى أن الأجر المتحصل عليه في العمل ربما يكون أفضل وأحسن من مبلغ المنحة إضافة إلى ذلك تخوف المستفيدين من أن يتم إلغاء قرار المنحة لذلك يفضلوا العمل بدل من الحصول على هذه المنحة.

الجدول رقم 30: يوضح قيما إذا كانت المناصب المعروضة على المترشحين في وكالة التشغيل ملائمة لخبرته وكفاءته.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	00	00
لا	60	%100
المجموع	60	%100

يوضح الجدول(30) إذا كانت المناصب التي عرضها في إطار المنحة ملائمة ومتكافئة ومستوى خبرته وكفاءته، حيث اتفق الجميع على إجابة واحدة وأنها غير مناسبة وكانت نسبتهم 100% وسبب ذلك راجع إلى أن معظم الأعمال المقدمة غير متوافقة وتخصص الخريج ومؤهلاته العلمية وخبرته وقدراته المكتسبة.

5. بيانات تتعلق بمدى تأثير منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة.

الجدول رقم 31: يوضح تأثير منحة البطالة على المسار الدراسي للطلبة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	51	%85
لا	9	%15
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول(31) أن أعلى نسبة 85% من أفراد العينة أقروا بأن المنحة تؤثر على المسار الدراسي للطلبة وذلك يرجع إلى رؤيتهم للواقع بأن الخريجين الذين سبقوهم لم يتحصلوا على مناصب عمل لذلك فضلوا أخذ المنحة بدلا من إتمام مسارهم الدراسي بينما نجد 15% من المبحوثين أكدوا بأن المنحة لا تؤثر على الطلبة في إكمال دراستهم وعليه نستنتج بأن منحة البطالة أثرت سلبا على أفكار الطلبة وجعلتهم يعزفون عن الدراسة دون الاكتراث لمستقبلهم وحصولهم على المنحة دون أي صعوبات.

الجدول رقم 32: يوضح رأي المستفيدين في علاقة المنحة بالمستوى الدراسي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	06	%10
لا	54	%90
المجموع	60	%100

تشير بيانات الجدول رقم(32) إلى رأي المستفيدين في علاقة المنحة بالمستوى الدراسي فاختلفت الإجابات وكانت أعلى نسبة تقدر ب 90% من أفراد العينة صرحوا بأنه لا علاقة للمستوى الدراسي بالمبلغ المحدد للمنحة وذلك راجع إلى أن معظم المستفيدين ليس لهم مستوى لأنهم عزفوا عن مقاعد الدراسة مبكرا بسبب رؤيتهم للواقع (بطالة) وانتشار الأفكار السلبية بينهم بأنه مهما زاولوا الدراسة فلا مناصب للعمل في حين 10% من المبحوثين كانت إجابتهم أنه لابد أن تكون علاقة للمنحة مع المستوى الدراسي وذلك لمجهوداتهم، في التواصل لذلك المستوى سواء (ليسانس، ماستر، دكتوراه).

الجدول رقم 33: يحدد الأهداف التي حققتها منحة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
لم تحقق أي هدف	28	%46.67
وفرت مناصب شغل بأعداد قليلة	06	%10
شجعت على البطالة	26	%43.33
المجموع	60	%100

يبين الجدول رقم(33) إذا كانت منحة البطالة حققت أهداف امتصاص اليد العاملة البطالة والتخفيف من حدة البطالة حسب رأي أفراد العينة، فكانت إجابتهم متباينة فأكبر نسبة هي 46.67% كانت تشير إلى أن هذه المنحة لم تحقق أي هدف مهما كانت طبيعته، في حين نجد43.33% يؤكدون على أن هذه المنحة قد شجعت الكثير على الكسل وعدم البحث في عمل آخر، كما توجد نسبة جد قليلة تفيد بأن هذه المنحة وفرت مناصب عمل ولكن بأعداد قليلة ولم تكن وفق تخصص أو تكوين الأفراد وقدرت نسبتهم 10% وعليه فإن منحة البطالة لم تستطيع تحقيق أهدافها كالتقليل من منحة البطالة وإنما شجعت عليها.

سادسا: نتائج الدراسة:

أ. عرض النتائج على ضوء التساؤلات الفرعية :

من خلال الأهداف التي نسعى للوصول لها وتساؤلات الدراسة التي نريد الإجابة عنها توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

- من خلال البيانات التي تم عرضها تبين أن أغلبية أفراد العينة، كانت إناث وقدرت نسبتهم ب 93,33%.
- في ما يخص الحالة المدنية فكانت أغلبيتهم عازبات وقدرت نسبتهم ب 58,33. %
- أما بخصوص مستواهم التعليمي واختيارهم التخصص ومدة تخرجهم فكانت أغلبيتهم حاملي شهادة ماستر بنسبة 51,67% ومختارين لتخصصهم بشكل إرادي، وبلغت نسبتهم ب96,67% ومضى على تخرجهم من سنة إلى 4 سنوات نسبتهم 80.%

2. بيانات تتعلق بالسؤال الفرعي الأول :

ماهي نظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة؟

لقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج استخلصها الباحث من خلال تحليله وتفسيره لنتائج الاستمارة وهي كالتالي:

- من خلال ما تم التوصل له في الدراسة تبين أن منحة البطالة بالنسبة للخريجين هي عبارة عن مبلغ رمزي تقدمه الدولة للخريج لإعانته ماديا لحين حصوله على منصب عمل هذا ما يوضحه جدول رقم08.
- كما يرى الخريجين أن السن الملائم لأخذ هذه المنحة هو 23 سنة، حيث أن الفرد يكون واعي ويحسن التصرف ومتمم لدراسته حسب ما بينه الجدول رقم (10)
- من خلال النسب المتوصل إليها في الدراسة اتضح أن خريجي الجامعة رافضين وضد هذه الاستراتيجية وهذا بسبة 100% وهذا موضح في الجدول رقم (16), ويرجع ذلك إلى اعتبارها مجرد وسيلة إغراء وحل مؤقت وهناك القليل من اعتبرها بحل للخريج بحين حصوله على عمل وهذا حسب ما يبينه الجدول رقم (15)

- كما أظهرت الدراسة نظرة خريجي الجامعة للمنحة بأنها لا تؤثر على الخزينة العمومية حيث أن الدولة حين قيامها بهذه الاستراتيجية كان ذلك وفق دراسة وتخطيط محكم وهذا ما يوضحه الجدول(10).

3. بيانات تتعلق بالسؤال الفرعي الثاني:

ماهي الصعوبات التي واجهها خريجي الجامعة في الحصول على منحة البطالة؟

- أوضحت النتائج في دراستنا وحسب إجابات المبحوثين, ان هناك مجموعة من الشروط لابد من أن تتوفر في المترشح ليكون له الحق في الاستفادة من المنحة وإذا اختل أي شرط من هاته الشروط المفروضة يلغى حق الاستفادة وهذا حسب ما يوضحه الجدول رقم (20).
- أوضحت النتائج في دراستنا وفق تصريحات المبحوثين, الذين يرون أن الأفراد التي تم إقصائهم من المنحة يعود ذلك إما لكونهم سبق لهم العمل وكان بنسبة 86,67% وذلك يرجع إلى الشروط المفروضة من قبل الهيئات المعنية وكانت نسبة 13,33 يرون أن التواجد خارج الوطن سببا لإقصاء المستفيدين وهذا حسب ما توضحه بيانات الجدول رقم (23).
- أوضحت النتائج في دراستنا وحسب أغلب إجابات المبحوثين, المرتبطة بالحالات التي يسقط فيها حق الاستفادة نجد رفضهم العمل المقدم كان بنسبة 24,50 %وهذا راجع إلى تخوف معظمهم من أن لا يناسبهم العمل سواء من ناحية الراتب أو طبيعة العمل بحد ذاته وهذا حسب ما توضحه بيانات الجدول رقم (24)

4. بيانات تتعلق بالسؤال الفرعي الثالث:

هل أثرت منحة البطالة على إقبال خريج الجامعة على البحث عن عمل؟

- من خلال البيانات التي تم جمعها تبين بأن هذه المنحة كانت فرصة لبعض الخريجين، وتوجهوا مباشرة للاستفادة منها والسبب راجع إلى أن التكوين الجامعي لا يؤهل الخريج للدخول إلى سوق العمل وهذا ما يبينه الجدول رقم) 26.(
- من جهة أخرى اتضح أن هذه المنحة نشرت الخمول والكسل بين الخريجين، وعدم البحث عن عمل والاكتفاء فقط بالمنحة دون أي جهد والخوف في حال كان العمل موقت سيتم الإقصاء النهائي من المنحة، حسب بيانات الجدولين 27. 28.

- كما تبين كذلك أن معظم الأعمال المعروضة من طرف وكالة التشغيل للخريجين المستفيدين لا تتوافق مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم العلمية وخبرتهم وكذلك قدراتهم، كما هو مبين في الجدول رقم (30).

ومما سبق تبين أن تخصص الخريجين لا يتوافق ومتطلبات سوق العمل وهذا أول سبب في صعوبة الحصول على منصب عمل، والتوجه للاستفادة من المنحة .

5. بيانات تتعلق بالسؤال الفرعي الرابع:

هل أثرت منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة؟

- أوضحت النتائج المتوصل إليها في الدراسة أن منحة البطالة أثرت على المسار الدراسي بشكل واضح، حيث نجد العديد من الطلبة تخلى عن الدراسة ولجأ إلى منحة البطالة، ويرون أنه لا جدوى في إتمام المسار الدراسي وذلك بنسبة 85% حسب ما يوضحه الجدول رقم (31).
- أوضحت النتائج في دراستنا وفق تصريحات المبحوثين، حول رأي المستفيدين في علاقة المنحة بالمستوى الدراسي نجد أنه لا علاقة للمستوى الدراسي بالمبلغ الخاص بالمنحة وذلك بنسبة 90% وذلك حسب ما يوضحه الجدول رقم(32).

ب. عرض النتائج على ضوء الدراسات السابقة.

_فيما يخص السؤال الأول : ماهي نظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة؟ اتضح أن خريجي الجامعة رافضين لمنحة البطالة ويعتبرونها محرك وسيلة إغراء، وغير كافية لسد ادنى متطلبات الحياة نظرا الظروف المعيشة حاليا، وهذه الأخيرة لم تتفق مع أي من الدراسات السابقة.

_فيما يخص السؤال الثاني: ماهي الصعوبات التي واجهها خريجي الجامعة في الحصول على المنحة, اتضح أن الأغلبية لم تواجههم صعوبات في حصولهم على المنحة وكانت الاجراءات بسيطة, وهذا كالم يتفق مع الدراسات السابقة.

_فيما يخص السؤال الثالث : هل أثرت منحة البطالة على اقبال خريج الجامعة على البحث عن عمل؟ اتضح أن الأغلبية الساحة لم تتوجه للبحث عن عمل, وهذا بسبب عدم اوافق تخصصاتهم العلمية وخبراتهم مع متطلبات سوق العمل, وعدم أخذ الجامعة بعين الاعتبار لاحتياجات السوق وفق التخصصات , وهذا ما دفع بالخريج إلى التوجه للسياسات والآليات التي وضعتها الدولة التقليل من

البطالة. هذا ما اتفق مع دراسة أحمد بهاليل نجاح بعنوان "البطالة لدى خريجي الجامعة: اسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية", ودراسة افكاري نصيرة بعنوان:" مشكلة البطالة وأثرها على القلق لدى خريجي الجامعات الجزائرية .

_ فيما يخص السؤال الرابع: هل أثرت منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة؟ اتضح عند معظمهم بان المنحة كان لها أثر على المسار الدراسي للخريج وعزوف الكثير عن مقاعد الدراسة والتوجه الى المنحة وهذا مالم يتفق مع الدراسات السابقة.

ت. النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما سبق تم استخلاص النتائج التالية:

- عدم أخذ الجامعة بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل وفق التخصصات المطلوبة والاستمرار بتخريج عدد هائل من الطلبة بمختلف الكفاءات والمؤهلات التي لا تتلاءم وسوق العمل، إضافة أنها تمنح التكوين لا الخبرة.
- عدم وجود سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر.
- تشجيع منحة البطالة على الكسل وعدم الإقبال على العمل مهما تكن طبيعته والتوقف عن البحث على وظيفة.
- ما يجب أن نشير إليه ان الآليات والاستراتيجيات ومجهودات الحكومة الجزائرية في التخفيف من حدة البطالة لم تكن كافية.
- تخلي العديد من الطلبة الجامعيين عن مقاعد الدراسة وعدم إتمام مسارهم الدراسي بهدف الحصول على المنحة.
- ارتفاع معدل بطالة الخريجين يشوه صورة الجامعة ويعكس عدم قدرتها على تلبية وخلق مناصب شغل تتوافق ومتطلبات السوق.
- هدر الإمكانيات المادية بسبب كلفة اعداد الطالب الجامعي مما يجعل التعليم ضائع القيمة المادية.
- هدر الطاقات الشبانية وعدم توجيهها للوظائف المطلوبة لقطاعات التشغيل أي هدر راس المال البشري الذي يضطر في معظم الأحيان الى الهجرة واستفادة الدول المستقبلة له.

- التوسع في توفير التعليم العالي يؤدي الى تزايد عدد الخرجين وهذا الأخير يؤدي الى تخفيض قيمة الشهادة.
- انشاء المشروعات المتنوعة التي تساعد الخرجين في الحصول على وظائف بدون انتظار سنوات طويلة والتي قد تتسبب في نسيان ما درسه الطالب في مرحلته الجامعية.
- تراجع المكانة الاجتماعية للحاصل على الشهادة العليا في المجتمع الجزائري خلق ما يسمى بمأساة النخبة في المجتمع.

سابعا: الصعوبات والعراقيل

يواجه الباحث طيلة فترة إنجاز بحثه مجموعة من الصعوبات والعراقيل التي تعيق عمله وتعرقل مساره سير بحثه وفي بحثنا واجهتنا مجموعة من الصعوبات نذكر منها:

- عدم توفر الدراسات السابقة المرتبطة كليا أو حتى جزئيا بموضوع الدراسة.
- عدم وجود مصادر كافية للدراسة العلمية.
- صعوبة كبيرة في الوصول إلى مجتمع البحث وجمع أفراد العينة حيث أن المتخرجين بعد تخرجهم سلكوا طرق متعددة ومتفرقة.
- مواجهة صعوبة في التعامل مع بيانات وإجابات المبحوثين حيث في بعض الأحيان تكون غير منطقية.
- رفض بعض المبحوثين الإجابة عن الاستمارة تخوفا من أن يكون من جهات مقصودة بهدف سحب منهم المنحة.
- الخوف من الفشل خاصة وأن الموضوع جديد وحديث الساعة.
- ضيق الوقت.

ثامنا: التوصيات والاقتراحات

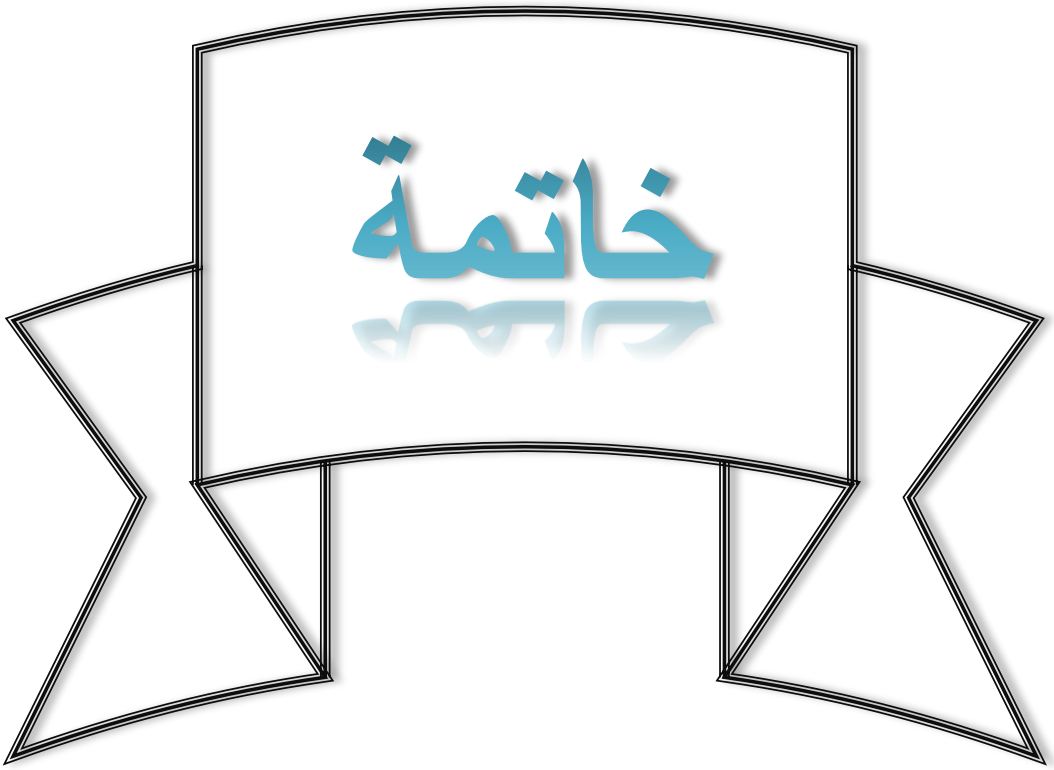
ما تم التوصل إليه من نتائج حول موضوع خريجي الجامعة ومنحة البطالة بين الواقع والمأمول، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات كالتالي:

- يجب إصلاح قطاع التعليم بمختلف أطواره لتكوين يد عاملة تتوافق ومتطلبات سوق الشغل.
- عدم انتظار الخريج الجامعي للوظائف الشاغرة بل تطوير المهارات والتفكير بمشروع خاص للتخفيف من حدة البطالة.
- تشجيع فكرة إنشاء المؤسسات المصغرة للتخفيف من حدة البطالة.

- ضرورة تكفل الدولة (الهيئات المختصة) بإيجاد حل نهائي للتخفيف من البطالة وليس دعمهم بآليات واستراتيجيات (كمنحة البطالة) تشجعهم على الكسل وعدم البحث عن مناصب عمل.
- إنشاء المصانع وإقامة المشاريع لتوظيف الشباب العاطلين عن العمل.
- ضرورة اعتماد الجامعة على تدريس تخصصات تتلاءم مع حاجيات سوق العمل.
- ضرورة الاهتمام بالطالب الجامعي ووضع كوادر بقدرات ومهارات عالية تتوافق مع المستوى الجامعي.

خلاصة

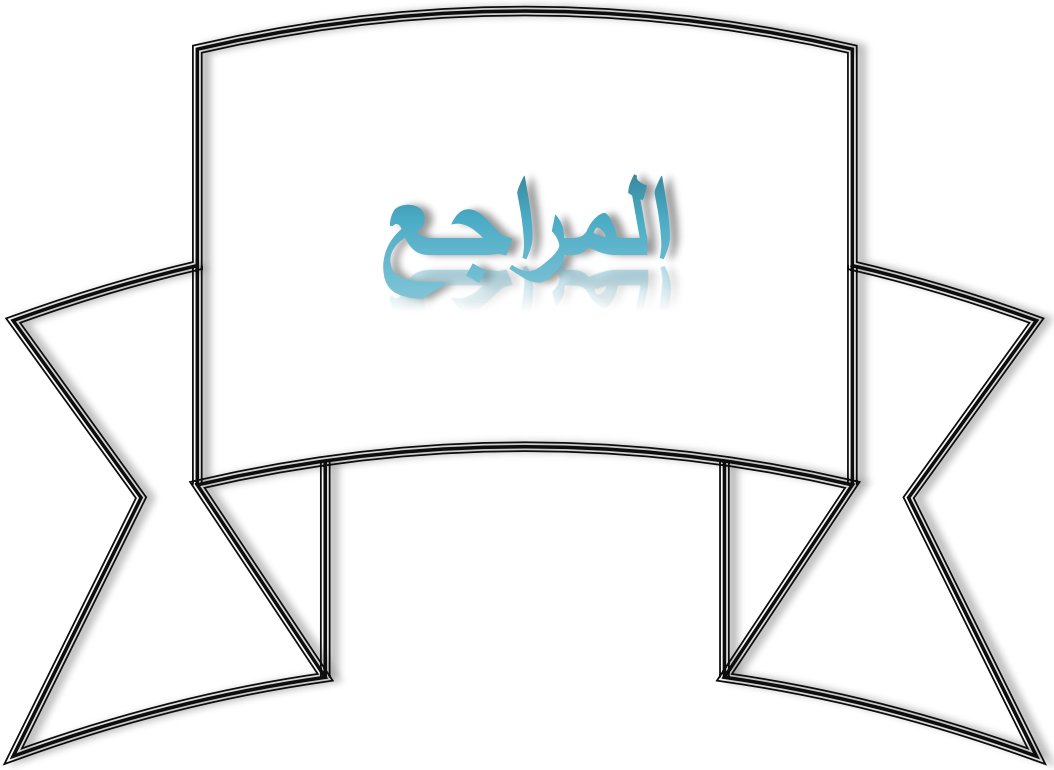
بناءا على كل ما سبق عرضه والنتائج التي توصلنا لها ومناقشة وتحليل البيانات التي حصلنا عليها نجد كل الإجراءات والاستراتيجيات التي وضعتها الدولة للحد من البطالة بصفة عامة وبطالة الجامعيين بصفة خاصة، مازالت حتى الان لم ترتقي للمستوى الذي قد يحد من هذه الظاهرة او حتى التقليل منها لأنه ولحد الساعة ورغم الجهود المبذولة لم يتم حتى التخفيف من حدة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعة.


خاتمة

خاتمة:

إن مشكلة البطالة من اخطر المشكلات التي تواجه كل المجتمعات خاصة اذا مست الفئة المثقفة أي بطالة الجامعيين، فالشهادة و التخرج و الظفر بمنصب عمل هما الحلم الذي يسعى الشباب لتحقيقه والوصول إلى مكانة افضل، لكن تبقى البطالة من أهم التحديات التي يجب على كافة الدول الانتباه لها ويجب عليها الشروع في العمل على إيجاد السياسات والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة شبح البطالة، حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عنها وللتخفيف من شدة البطالة والتحكم فيها لجأت الحكومة إلى وضع مختلف الآليات والاستراتيجيات، التي تهدف إلى خلق مناصب عمل لدى خرجي الجامعات. إلا ان البطالة بين هذه الفئة في ارتفاع رهيب فالآليات التي تتبعها الدولة في حل المشكلة هي حلول مؤقتة لم تصل بعد إلى الحلول النهائية للقضاء على ازمة البطالة، خاصة بطالة هذه الفئة (بطالة الجامعيين) مما أثر على سوق العمل الذي شهد تراجعا كبيرا في توفير مناصب العمل لدى خريجي الجامعة، رغم أن هذه الفئة مؤهلة ولها اهمية كبيرة ولكن لم يتم استغلال طاقتها بالشكل المناسب.

ورغم التدابير والإمكانيات المتخذة للتخفيف من حدة البطالة، تبقى الآليات والاستراتيجيات التي اعتمدتها الجزائر غير كافية من بينها (منحة البطالة)، حيث فرضت الدولة شروط قاسية وبالتالي واجهت المستفيدين صعوبات في الحصول عليها، إضافة إلى كونها حل مؤقت ولم توفر للأفراد مناصب شغل دائمة بل لازالت البطالة في تزايد خاصة لدى الجامعيين لكون أن بعض التخصصات الجامعية لا تتوافق وحاجيات سوق العمل ولم تتم الاستفادة من الكوادر والإطارات التي تم تكوينهم علميا، لذلك لابد من وضع سياسات وخطط للتنسيق بين المؤسسات الجامعية ومؤسسات العمل أي وجود مواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.


المراجع

المراجع

الكتب:

1. أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية**، الأسباب، الآثار، الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
2. بشير الرشيدي، **مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.
3. بن شهرة مدني، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الحامد، عمان، 2008.
4. جميل أحمد محمود، خضر وآخرون، **البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2013.
5. حامد خالد، **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار الجسور، الجزائر، 2008.
6. حسين عبد الحميد رشوان، **ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي**، المكتبة الجامعية، ط 4، الإسكندرية، مصر، 2000.
7. رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة**، عالم المعرفة، الكويت، 1997.
8. رياض قاسم، **مسؤولية المجتمع العلمي العربي " منظور الجامعة العصرية " المستقبل العربي**، العدد 193، الكويت، 1995.
9. ريحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **مناهج البحث العلمي، النظرية والتطبيق**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
10. طارق عبد الرؤوف عامر، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، ط2، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
11. طارق عبد الرؤوف محمد، **أسبابا وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**، دار اليازوري العلمية، 2019.
12. طارق فاروق الحصري، **الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل**، المكتبة العصرية، المنصورة جهورية مصر العربية، 2007.
13. طبري سعد وآخرون، **الاقتصاد والمانجمنت والقانون**، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر، 2013.

14. عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم، **دور الصناعات ص.م.و. في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية للتنمية الإدارية**، مصر، ط2.
15. عبد الوهاب الأمين، **مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي**، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
16. عمار بوحوش، **مناهج البحث وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
17. لبيب شنقر، **تاريخ الفكر الاقتصادي**، دار النهضة، مصر للطباعة والنشر، القاهرة.
18. محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، ط 3، دار الكتب، الجمهورية اليمنية، صنعاء، 2015.
19. محمد شفيق، **البحث العلمي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.
20. مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
21. نجيب إبراهيم نعمة الله، **نظرية اقتصاد العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
22. نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف: **الاقتصاد الكلي، مبادئ وتطبيقات**، دار الحامد للنشر، عمان، 2006.

المجلات والدوريات:

23. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلة والمحيطة منها خلال عقد التسعينات، **مجلة اقتصاديات شمال افريقيا**، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2004.
24. دحماني رضا، مراد زايد، جدلية البطالة النمو الاقتصادي حسب قانون أوكن، لواقع الاقتصاد الجزائر، دراسة تحليلية وقياسية لفترة 1991-2015، **مجلة البشائر الاقتصادية**، مجلد 4، العدد 3.
25. رحيمي عيسى وآخرون، ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها وآثارها، **مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية**، العدد 00، جامعة الشادلي بن جديد، 2018.
26. رياض بن صوشة، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة في منظمات الأعمال، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، دراسات اقتصادية، العدد 28، الجلفة، الجزائر، سنة 2013.
27. زكية العمراوي، نورة تمرابط، مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية، " دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات، **مجلة التمكين الاجتماعي**، المجلد 2، العدد 4، جامعة أم البواقي، 2020.

28. سامية بفاغو، بطالة خريجي الجامعات، استراتيجية إقليمية للمواجهة، **مجلة البحوث النفسية والتربوية**، كلية التربية، جامعة المنوفية، يوليو 1992.

29. عائشة بودربالة، تقييم دور جهاز المساعدة على الادماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر، 2008-2016، **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19، جانفي 2018.

30. عمر ربابعة، أثر البطالة على خريجي الجامعات الأردنية انعكاساتها على روح المواطنة، **مجلة علوم الإنسان والمجتمع**، العدد 17، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 2015.

31. نصيرة تكاري، مشكلة البطالة وأثرها على القلق لدى خريجي الجامعات الجزائرية، **دراسات في التنمية والمجتمع**، العدد 03، متاح على asjp.cersit.dz، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2022/10/15.

القواميس والمعاجم:

32. أحمد شفيق الكدي، **قاموس الخدمة الاجتماعية، الخدمات الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2000.

33. جبران مسعود، **معجم الرائد الصغير**، دار العلم للملايين، بيروت، 1982.

34. علي بن هادية وآخرون، **القاموس الجديد للطلاب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991.

35. **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، ط 42، بيروت، لبنان، 2007.

36. منظمة العمل الدولية، **نوع الجنس العمل الاقتصاد غير المنظم**، قاموس مصطلحات، جنيف، سويسرا، 2009.

37. ناصر قاسيمي، **دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل**، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

المذكرات والأطروحات:

38. بلعربي أسماء، **واقع سياسة الادماج لدى خريجي الجامعة لجزائرية**، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الادماج المهني بمدينة بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

39. بن جيمة عمر، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة**، رسالة ماجيستر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021.

40. بن شويب نور الدين، **دو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016.

41. بن فايز نوال، **إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990-2005**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.

42. بوزار صفية، **فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)**، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمى، 08-09-2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر.

43. بوسليمان زينب، **تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة**، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال فترة 1990 – 2015، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، اقتصاد سياسي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2017/2016.

44. حسان حكيم، **توجهات خريجي علم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل في الجزائر**، دفعة 2002، مذكرة ماجستير في الاعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر، 2010.

45. حيمور مصطفى، **قياس أثر بعض المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987-2013**، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تقنيات كمية مطبقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015.

46. سليم عقون، **قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة**، دراسة قياس تحليلية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010.

47. عمار بهاليل نجاح، **البطالة لدى خريجي الجامعة، أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية**، دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018.

48. قنيدرة سمية، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة (ماجستير) في علوم التسيير**، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2009-2010.

49. ناجي بن حسين وآخرون، **البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، الاقتصاد والمجتمع**، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع.

الملتقيات:

50. حنان بولبازين، مفيدة لعيادة، **معوقات وظيفة الجامعة الجزائرية في خدمة المجتمع**، الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، الانتظارات والرهانات، ج 1، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018.

51. مداني بن شهرة، **التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل**، ملتقى وطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011.

المواقع الالكترونية:

1. www.almanny.com/ar/dict/ar.ar/09/12/2022/11:30h
2. https://www.asjp.cerist.dz de 10/04/2023.
3. نسرين الحمود، شروط الاستفادة من منحة البطالة في الجزائر، maoudoo3.com ، بـ: 2022/12/18.
4. https : //ar.m.Wikipedia.org de 22-03-2023
5. https: www.mtess.gov.de de 10/04/2023
6. https: www.elmassa.com de 07/12/2022-10/04/2023

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945- قالمة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان

منحة البطالة لدى خريجي الجامعة بين الواقع والمأمول

دراسة استكشافية لواقع منحة البطالة لدى خريج الجامعة بمدينة قالمة

الطالبتان:

- **حدادة عبير**
- **حليمي روميسة**

المشرفة:

بن فرحات غزالة

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية، فالرجاء الاجابة على الأسئلة بكل موضوعية بوضع علامة(×) أمام الاجابة التي ترونها مناسبة.

السنة الجامعية: 2022/ 2023

أولا: البيانات الأولية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: [18-22] ☐ [23-27] ☐ [28 فما فوق ☐
3. الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
4. المستوى التعليمي: ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐
5. ما هو تخصصك:

.....

6. هل اختيارك لهذا التخصص: اجباري ☐ طوعي ☐
7. كم من وقت مضى على تخرجك من الجامعة؟

.....

.....

ثانيا: بيانات تتعلق بنظرة خريج الجامعة لمنحة البطالة.

8. ما مفهومك لمنحة البطالة؟

.....

.....

9. هل استفدت من منحة البطالة؟

نعم ☐ لا ☐

10. ما هو العمر المناسب للحصول على هذه المنحة؟

.....

11. هل تمثل منحة البطالة بالنسبة اليك:

* حل موقت ☐

* مجرد وسيلة اغراء ☐

اخرى أذكرها:

.....

...../ ...../ ...../

12. هل هذا المبلغ كافي لسد احتياجاتك؟

نعم ☐ لا ☐

13. هل هذه المنحة؟

* دائمة ☐

* مؤقتة ☐

14. في حالة تجديد ملف المنحة متى يكون ذلك؟

.....

15. ماهي وجهة نظر خريج الجامعة لهذه المنحة؟

.....

.....

16. هل أنت مع أو ضد هذه الاستراتيجية (منحة البطالة)؟

مع ☐ ضد ☐

17. ما رأيك في الاستفادة من المنحة في عمر 18-20؟

.....

.....

18. هل تؤثر هذه المنحة على الخزينة العمومية؟

نعم ☐ لا ☐

19. حسب رأيك هل تؤثر هذه المنحة على عجلة التنمية الاقتصادية؟

نعم ☐ لا ☐

ثالثا: بيانات تتعلق بصعوبات الحصول على منحة البطالة.

20. ماهي شروط الاستفادة من منحة البطالة؟

- ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني ☐
- ألا يتوفر على دخل أيا تكون طبيعته ☐
- أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ☐
- ألا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكون طبيعته ☐

21. ماهي أسباب رفض ملفات بعض المترشحين؟

- .....
- .....
- .....

22. هل المستفيدين من هذه المنحة بطريقة مخالفة للشروط تتم معاقبتهم؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة بنعم كيف تتم العقوبة؟

.....

.....

23. ماهي أسباب اقصاء عديد المستفيدين من منحة البطالة؟

- سبق لهم العمل
- التواجد خارج الوطن
- أخرى أذكرها:

.....

.

24. متى يسقط حق الاستفادة من منحة البطالة؟

.....

.....

25. هل واجهتك صعوبات في الحصول على المنحة؟

نعم ☐ لا ☐

رابعا: بيانات تتعلق بتأثير منحة البطالة في الاقبال على البحث عن عمل.

26. هل تكوينك الجامعي يؤهلك للدخول في سوق الشغل؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت اجابتك بلا هل السبب في رأيك يعود الى:

عدم ملائمة التكوين الجامعي لسوق الشغل ☐

عدم ملائمة التخصص لسوق الشغل ☐

أسباب أخرى أذكرها:

- .....
- .....

27. هل تشجع المنحة على عدم البحث عن عمل؟

نعم ☐ لا ☐

28. بالموازاة مع المنحة هل تبحث عن عمل؟

نعم ☐ لا ☐

*في حالة الاجابة بلا لماذا؟

.....

.....

.....

29. هل لديك معارف تنازلوا عن المنحة بسبب حصولهم على عمل؟

نعم ☐ لا ☐

30. هل المناصب التي يتم عرضها في إطار المنحة ملائمة ومتكافئة ومستوى تكوين المتخرج؟

نعم ☐ لا ☐

خامسا: بيانات تتعلق بتأثير منحة البطالة على المسار الدراسي لخريج الجامعة.

31. هل أثرت منحة البطالة على المسار الدراسي للطلبة؟

نعم ☐ لا ☐

* في حالة الاجابة بنعم هل أدى ذلك الى التوقف عن الدراسة؟

نعم ☐ لا ☐

32. هل يحدد المبلغ المخصص للمنحة وفق المستوى الدراسي؟

نعم ☐ لا ☐

33. حسب رأيك هل منحة البطالة حققت أهداف امتصاص اليد العاملة البطالة أو التخفيف من حدة البطالة؟

.....

.....

.....