

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère De L'enseigmenet Superieure
Et De La Recherche Scientifique
Université 08 Mai 1945
Faculté Des Humanités et sciences sociales
Département de sociologie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 08 ماي 1945
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع

واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل -دراسة ميدانية لخريجي جامعة قالمة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

- د. يخلف سهيل

إعداد الطلبة:

- بوشلاغم مروة

السنة الجامعية 2022-2023



شكر وتقدير

وايماننا بمبدأ "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

اولا وقبل كل شيء، اشكر الله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع.

أتوجه بفائق أمنياتي وتقديري للأستاذ المشرف الدكتور: "سهيل يخلف"

على ما قدمه لي من توجيهها وتعليمات قيمة ساهمت في اثراء الموضوع وانجاز

هذا المجهود العلمي، جزاه الله خير جزاه.

كما أتوجه بجزيل الشكر الى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب او

بعيد.

إِهْدَاء

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الى منبع الخير ، ومعقد الامل والرجاء... الى من تدمع عينيها لفرحي وحزني... الى الظل

الذي أوي اليها كل حين "أمي الغالية" حفظها الله

الى من نام في قبره... ومستيقضا في قلبي

"أبي سندي"...رحمه الله واسكنه فسيح جنانه

الى مصدر الحب والعطاء "اخوتي"

الى ريحانة حياتي...واغلى ما أملك "اختي"

الى الشمعة التي انارت طريقي بدعائها... أمي الثانية... "زوجة عمي"

حفظك الله من كل مرض وابتلاء

الى من تناثرت اليهما الكلمات... حبا وحبرا على صفائح الاوراق... الى من ارجع لي

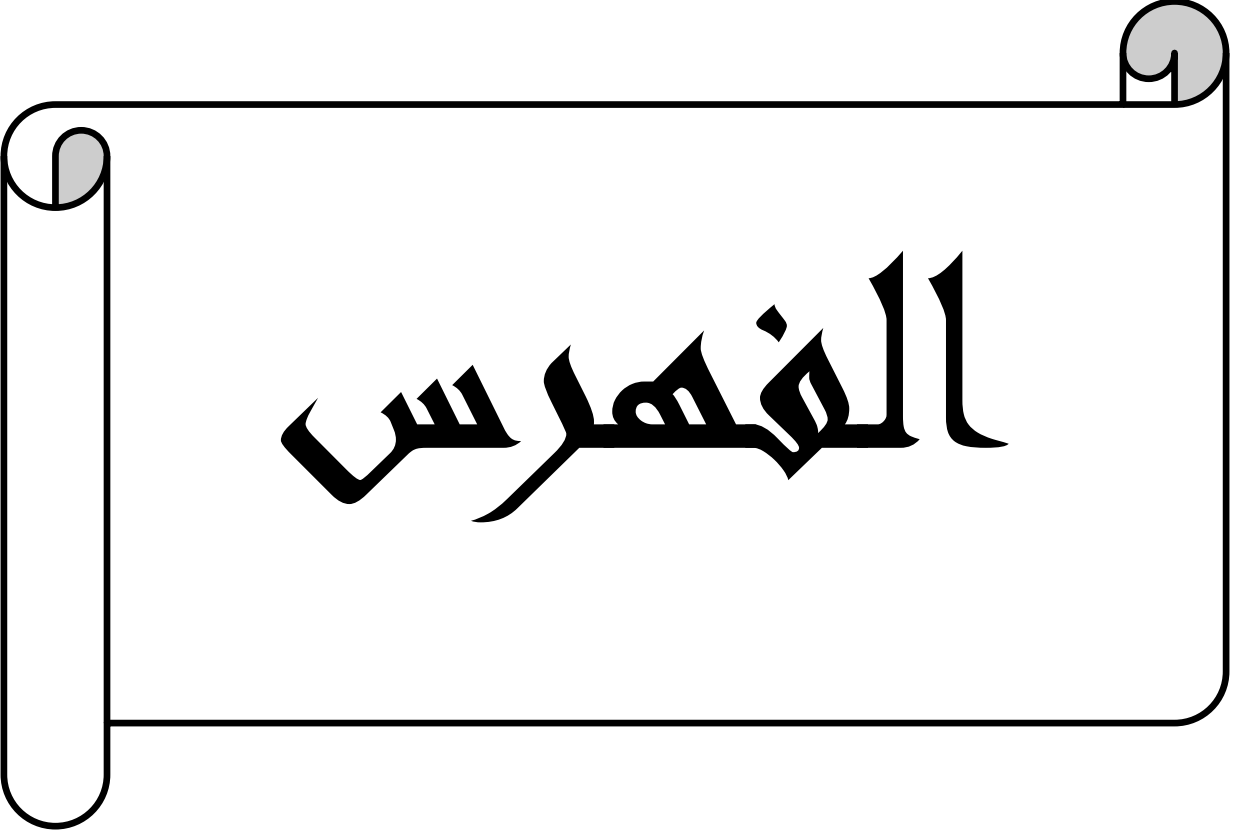
الابتسامة وقت تعثري "ابنة عمي لينة"

و "ابنة عمتي ذكرى"... حفظكما الله ومزيدا من النجاح والتألق لكما

*الى براعم وعصافير العائلة... "ابناء اختي"... فكلمة صغيرة منكم تعني لي الكثير..

حفظكم الله ورعاكم الى صديقتي الصادقة المخلصة "غادة"

فكل عبارات الشكر لا توفي حقك... حفظك الله ولعائلتك..



الفهرس

الصفحة	العنوان
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال البيانية
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	تمهيد
5	أولاً: إشكالية الدراسة
6	ثانياً: فرضيات الدراسة
6	ثالثاً: اسباب اختيار الموضوع
7	رابعاً: أهمية وأهداف الدراسة
13-8	خامساً: تحديد المفاهيم
21-14	سادساً: المقاربات النظرية التعقيب على النظريات
36-22	سابعاً: الدراسات السابقة التعقيب على النظريات
37	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: تطور القطاع الجامعي والتعليم العالي في الجزائر	
39	تمهيد
40	المبحث الاول: ماهية الجامعة الجزائرية
42-40	المطلب الاول: لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة الجزائرية
46-43	المطلب الثاني: واقع الجامعة الجزائرية
46	المطلب الثالث: مميزات الجامعة الجزائرية
47-46	المطلب الرابع: اهداف الجامعة الجزائرية
49-48	المطلب الخامس: مشكلات الجامعة الجزائرية
50	المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر
50	المطلب الاول: خصائص مخرجات التعليم العالي في الجزائر

53-50	المطلب الثاني: مكونات التعليم العالي في الجزائر
54	المطلب الثالث: اهداف التعليم العالي في الجزائر
55-54	المطلب الرابع: دوافع واهداف اصلاح التعليم العالي
56	المطلب الخامس: التحديات التي يواجهها التعليم العالي في الجزائر
57	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: واقع سوق العمل وبطالة الجامعيين في الجزائر	
59	تمهيد
60	المبحث الاول: ماهية سوق العمل في الجزائر
61-60	المطلب الاول: خصائص ومميزات سوق العمل في الجزائر
61	المطلب الثاني: مكونات سوق العمل
63-62	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في سوق العمل
64-63	المطلب الرابع: تقييم سوق العمل الجزائرية
64	المبحث الثاني: بطالة الجامعيين في الجزائر
66-64	المطلب الاول: تطور بطالة الجامعيين في الجزائر
68-66	المطلب الثاني: خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر
71-68	المطلب الثالث: اسباب بطالة الجامعيين
74-71	المطلب الرابع: انواع البطالة في الجزائر
75	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: استراتيجيات ربط العلاقة بين خريجي الجامعة وسوق العمل	
77	تمهيد
78	المبحث الاول: سياسة التشغيل في الجزائر
80-78	المطلب الاول: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر
81	المطلب الثاني: اهداف سياسة التشغيل في الجزائر
82	المطلب الثالث: الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر
90-83	المطلب الرابع: الاليات التشغيلية في الجزائر
91	المطلب الخامس: سياسة التشغيل في ظل الانتعاش الاقتصادي
92	المطلب السادس: العلاقة بين سياسة التشغيل والتعليم العالي
93	المبحث الثاني: المقاولاتية ودورها في ادماج الشباب لعالم الشغل

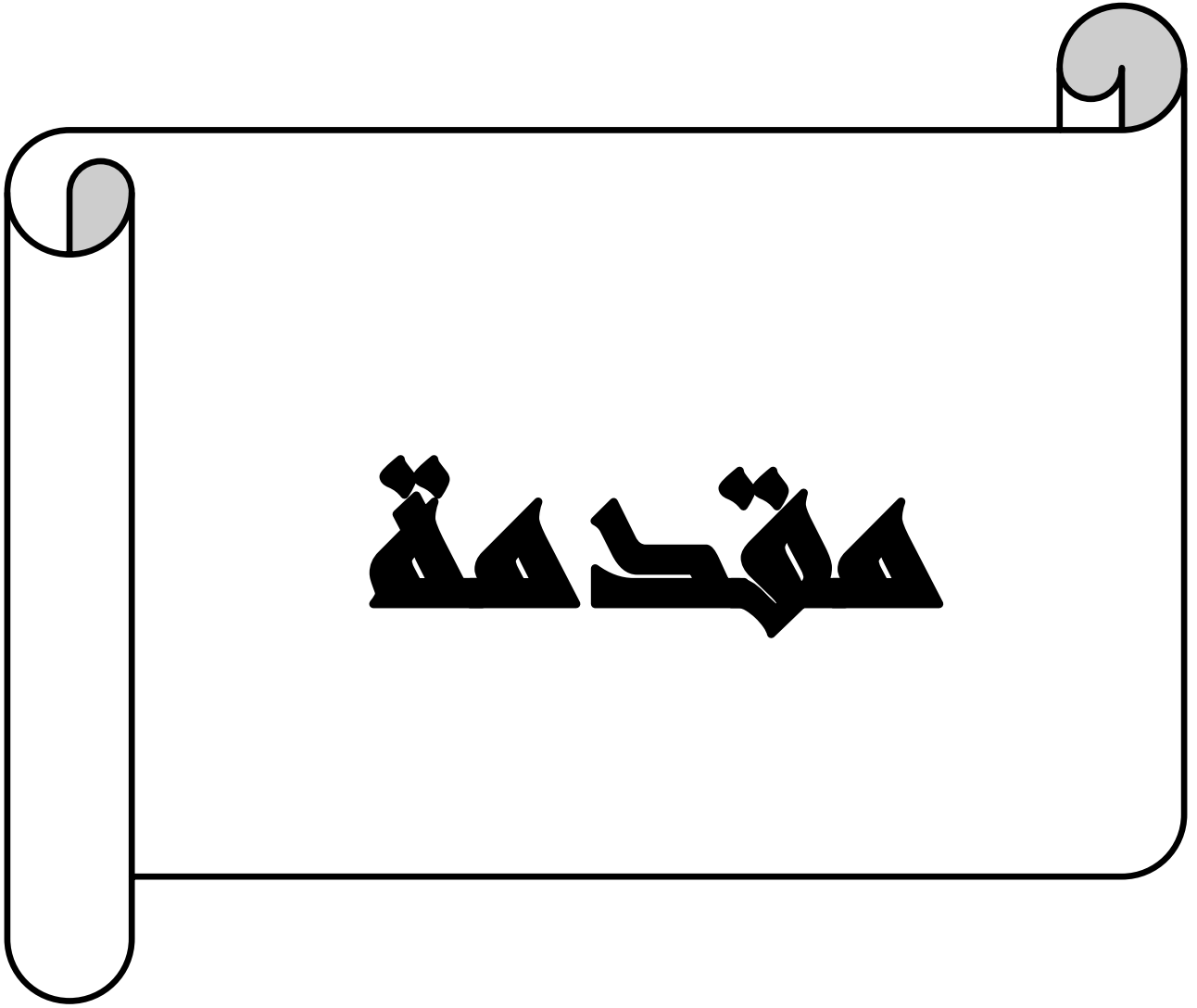
93	المطلب الاول: نشأة وتطور المقاولاتية في الجزائر
94-94	المطلب الثاني: الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقاولاتية
98-97	المطلب الثالث: عناصر تنمية ثقافة المقاولاتية في الجامعة
98	المطلب الرابع: دور التعليم المقاولاتي في تعزيز ثقافة المقاولاتية
100-99	المطلب الخامس: علاقة الجامعة وثقافة المقاولاتية
103-100	المطلب السادس: واقع المقاولاتية في التنمية الاقتصادية الجزائرية
104	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: منهجية الدراسة واجراء الجانب الميداني	
106	تمهيد
107	المبحث الأول: منهجية الدراسة
107	المطلب الأول: منهج الدراسة
108-107	المطلب الثاني: مجالات الدراسة
109-108	المطلب الثالث: عينة الدراسة
110	المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات
111	المبحث الثاني: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج الدراسة
122-111	المطلب الأول: تحليل وتفسير البيانات
123-122	المطلب الثاني: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
125-123	المطلب الثالث: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
125	المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة
126	المبحث الثالث: الاقتراحات والتوصيات
128	الخاتمة
141-130	قائمة المراجع والمصادر
146-143	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
63	جدول يمثل تطور معدل بطالة الجامعيين في الجزائر (1997-2021)	01
90	الجدول يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فترة 2000 - 2018	02
101	الجدول يمثل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:	03
102	الجدول رقم يمثل توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب قطاع النشاط سنة 2020	04
103	الجدول يوضح تطور حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة لجزائر خلال الفترة 2011 2020	05
111	جدول يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	06
112	جدول يوضح افراد العينة حسب متغير السن	07
113	جدول يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
114	الجدول يمثل توزيع افراد العينة حسب التخصص المدروس	09
115	الجدول يمثل توزيع افراد العينة حسب الوضعية الحالية	10
116	جدول لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في لجزائر	11
118	الجدول يوضح كلما زاد المستوى التأهيلي و التكويني للمتخرجين كلما زادت فرص الحصول على منصب عمل	12
121	جدول يوضح حساب معامل الارتباط	13
121	جدول يوضح حساب الانحدار	14

قائمة الاشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
111	دائرة نسبية توضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	01
112	أعمدة بيانية توضح افراد العينة حسب متغير السن	02
113	أعمدة بيانية توضح افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
114	أعمدة بيانية توضح افراد العينة حسب التخصص المدروس	04
115	أعمدة بيانية توضح افراد العينة حسب الوضعية الحالية	05



حَقِيقَةُ

ان الوطن العربي عامة والجزائر خاصة بحاجة ماسة للابداع على مستوى الافراد والجماعات في شتى المجالات واليادين بهدف تحقيق التنمية الشاملة بجميع ابعادها وللصمود في مواجهة التحديات الكبيرة الداخلية منها والخارجية وهذا لوجود قصور واضح في مجال الابداع بين الافراد والمؤسسات ومن ابرز هذه المؤسسات، مؤسسات التعليم العالي نظرا لما تسهم بها وبشكل كبير في صناعة الاجيال المستقبل وتغذية المجتمع بقيادة مستقبلية في كافة المجالات ومن هنا يمكن القول ان اهمية الجامعة لا تكمن فقط في مجال التدريس والبحث العلمي بل تستند على مدى مساهمة التعليم العالي في اخراج قيادات واطارات وتوجيههم لعالم الشغل من خلال الاهتمام بالمنهج وطرق التدريس ومن مهامها كذلك مواكبة العصرية وضرورة ربط التكوين الجامعي وسوق العمل للحد من الضغوطات الاجتماعية والاقتصادية، فهي ذو مهمة استثمارية بقدر ماهي تعليمية، فاعداد التخرج وتأهيلها لمرحلة مهمة في حياة الجامعي تقتصر على مدى نوعية التكوين وبذلك تحدد مهاراتها التكوينية التي تلقاها في مشواره الدراسي بالجامعة والسعي نحو تحقيق التوازن بين التخرج ومتطلبات العمل وهذا مايطرح لنا اشكالية بناء استراتيجية تكوين جامعي تتوافق ومتطلبات سوق العمل في الجزائر بهدف رفع الاقتصاد للتخلص من التبعية لقطاع البترول وايجاد بديل ينهض بالاقتصاد الجزائري من جهة، ومن جهة اخرى التقليل من نسبة البطالة في الوسط الشبابي وخاصة بين خريجي الجامعة التي اصبحت مشكلة اجتماعية لابد من وجود حل لها فالشباب اليوم يعاني من البطالة رغم حصولهم على شهادات علمية وعملية.

ومن خلال هذه الدراسة يمكن التعرف على استراتيجية التكوين الجامعي المتبعة لتحقيق متطلبات سوق العمل في الجزائر بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومحاولة التقليل معدلات البطالة بين الخريجين، وحتى يتم التعرف اكثر على اهمية هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة وفق خطة بحث حددتها طبيعة الموضوع وتمثلت في مقدمة وخمسة فصول، يمكن تلخيص مضمونها كمايلي:

الفصل الاول: عالج الجانب النظري للدراسة بداية من الاشكالية والتسؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة تليها الاهداف والاهمية وتحديد المفاهيم والمقاربات النظرية واخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تضمن تطور القطاع الجامعي والتعليم العالي في الجزائر وعالج ماهية الجامعة الجزائرية وتطورها، واقعها، مميزاتها، اهدافها، اهم مشكلاتها، ثم تطرق الى خصائص التعليم العالي في الجزائر، مكوناته واهدافه ودوافع اصلاحه، والتحديات التي يواجهها.

الفصل الثالث: تمحور حول واقع سوق العمل في الجزائر و بطالة الخريجين، حيث تم التطرق الماهية سوق العمل في الجزائر خصائصه ومكوناته واهم العوامل المؤثرة في سوق العمل ومن ثم تقييم سوق

العمل الجزائرية ومن جهة اخرى معالجة تطور بطالة الجامعيين في الجزائر، خصائصها، اسبابها، واخيرا انواع البطالة.

الفصل الرابع: والذي عالج اهم الاستراتيجيات ربط العلاقة بين خريجي الجامعة وسوق العمل ولقد تمحور هذا الفصل على مبحثين المقسم الى 6 مطالب، تمثل الفصل الاول في سياسة التشغيل في الجزائر، اما الفصل الثاني تمثل في المقاولاتية ودورها في ادماج الشباب لعالم الشغل.

الفصل الخامس: فقد تمحور حول منهجية الدراسة واجراء البحث الميداني حيث تناول منهج الدراسة وكذا مجالات الدراسة ثم العينة وادوات جمع البيانات، ثم مناقشة بيانات الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة وصولا الى النتائج العامة ثم الاقتراحات والتوصيات والخاتمة.

المفصل الأول:

الإطار العام

للدراسة

تمهيد:

ان شروع في اي بحث علمي يقتضي وجود مشكلة واقعية تثير عند الباحث العديد من التساؤلات التي تتطلب الاجابة عليها في حدود علمية تفرضها طبيعة الموضوع وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل الى اشكالية الدراسة والفرضيات المنبثقة عليها ثم عرض اسباب اختيار الموضوع تليها اهداف واهمية الدراسة بالاضافة الى تحديد المفاهيم والمقاربات النظرية واخيرا استعراض الدراسات السابقة مطابقة كانت ومشابهة لهذا الموضوع.

اولا: الاشكالية الدراسة

لقد شهد العالم عدة تطورات على جميع الاصعدة، الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، التي زادت من تعقيد الحياة في مختلف المجتمعات رغبة منها في الاستمرار والتقدم لمواكبة هذه التغيرات الحاصلة، عملت على الاهتمام بنظمها التربوي والتعليمي لما له دور في دفع عجلة التنمية وتحقيق الرقي والرفاهية. لذلك تعد مؤسسات التعليم العالي اهم التنظيمات الاستراتيجية في المجتمعات الحديثة بصفقتها المنتج الرئيسي للموارد البشرية المؤهلة، حيث تحتل مكانة هامة في نظم الابتكار والابداع خاصة فيما يتعلق بتكوين هذه الموارد البشرية المتخصصة لتوظيف المعرفة في خدمة احتياجات سوق الشغل، بصفقتها تستقطب الطلبة كمدخلات من مختلف شرائح المجتمع حيث تقوم بتحويلها الى مخرجات تقدمها من خلال آلاف الخريجين المؤهلين في جميع التخصصات لشغل مناصب عمل، هذا على الصعيد العالمي.

اما على الصعيد المحلي، فالجامعة الجزائرية شهدت اصلاحات ففي مرحلة السبعينات كان التركيز على امداد القطاع الاقتصادي في اسرع وقت بالاطارات الخريجة القادرة على التوظيف في مناصب العمل كليا وكيفيا لتلبية متطلبات التنمية الشاملة وايجاد الحلول للمشكلات المختلفة في الميدان العملي، لذلك تجسد التعاون بين الجامعة ومحيطها في مجال سوق الشغل الذي كان يشهد فائضا في مناصب العمل في اطار ما يعرضه الوظيف العمومي، اما في مرحلة الثمانينات فقد اصبحت العلاقة بين الجامعة والقطاع الانتاجي تكاد تكون شكلية لقلة انسجام البرامج المعتمدة عليها في تكوين الاطارات الجامعية مع المعطيات الجديدة، استمرت الجامعة في القيام بدورها في تخريج الاطارات الا ان قدرة القطاع الإنتاجي في استيعاب هذه الاعداد بدأت تضعف نظرا لنقص الاستثمار وبالتالي تقلص فرص العمل على مستوى المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية، وهكذا تم تطبيق الخريطة الجامعية كأداة لتخطيط التكوين والتعليم الجامعي، والتي تندرج في اطار التخطيط الاقتصادي والاجتماعي للبلاد عن طريق التحكم في توزيع الاطارات الجامعية حسب النسيج الصناعي المتواجد على مستوى مختلف مناطق البلاد للوصول بالمرردودية اكبر، وقد تجسد ذلك مع تطبيق اعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية، اما مرحلة التسعينات فقد شهدت محاولة جديدة لبناء علاقات وطيدة بين الجامعة والمحيط المهني، فالمؤسسات وباستعداده الدخول اقتصاد السوق يتوجب عليها توفير افراد مكونين تكوينا جيدا.

ومن منطلق التغيرات التي شهدها العالم، كانت الجزائر هي الاخرى من بين الدول التي شهدت تغيرات اقتصادية متأزمة بالاساس، بدأ من المرحلة الاشتراكية بعد الاستقلال والتي شهدت مرحلة التصنيع، عرفت هذه المرحلة سوق عمل نشيط وحركية اقتصادية وانخفاض معدل البطالة وتوفر مناصب العمل التي كانت موزعة بين القطاع الزراعي الخدماتي والصناعي، الا ان هذا لم يتم طويلا فسرعان

ماشهد سوق العمل عدة مشاكل اثرت على مستويات عروض الطلب، وهي مرحلة الانهيار الاقتصادي 1986-1988 والتي شهدت تناقص فرص العمل مقابل زيادة الطلب عليه، ثم ينتقل السوق العمل الى مرحلة الجمود في تسعينات القرن العشرين التي تميزت بجمود تام وعدم القدرة لاستيعاب المتزايد من اليد العاملة وكان تسريح بالالاف للعمال بسبب الازمة الأمنية والاقتصادية، وهي المرحلة التي انتهجتها السلطات الجزائرية بما يسمى باعادة هيكلة الاقتصاد الوطني والانتقال الى نظام السوق الحر، ولقد شهدت مرحلة الالفية الى غاية 2010 نوعا من الاستقرار والحركية الاقتصادية انذاك، الا انه وبالرغم من ذلك بقي سوق العمل في الجزائر يشهد عدة مشاكل بسبب السياسة الاقتصادية التي تقوم على سوء التخطيط مما نتج عن ذلك ارتفاع لحجم البطالة ، خاصة بطالة الجامعيين مما استوجب على الدولة التدخل ووضع جملة من الخطط والاجراءات بغرض تحقيق الموائمة والتعمق اكثر في دراسة العلاقة بين "خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل"، وفي هذا السياق يمكننا طرح التساؤلات التالية:

هل استراتيجية التكوين الجامعي في الجزائر كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل؟

وانبثق عن هذا السؤال عدة اسئلة فرعية:

- 1- هل هناك موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر؟
- 2- كيف يؤثر المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين للحصول على فرص العمل؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

استراتيجية التكوين الجامعي في الجزائر ليست قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل.

الفرضيات الثانوية:

- 1- لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر.
- 2- كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت الفرص في الحصول على منصب عمل

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

تكمن اسباب اختيار الموضوع في:

الاسباب الذاتية: وتشمل:

- الرغبة الشخصية لدراسة موضوع خريجي الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل والتعمق فيه.
- الرغبة في لقاء النظر على مدى موائمة خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر.
- التخصص العلمي علم اجتماع تنظيم عمل الذي يهدف الى دراسة الواقع السوسيو اقتصادي.

الاسباب الموضوعية وتمثلت في:

- نقص الدراسات حول هذا الموضوع خاصة وربطه بسوق العمل.
- تزايد واثراء المكتبة بمراجع حول الموضوع.
- تزايد الاهتمام الشباب خاصة خريجي الجامعة في ايجاد فرص العمل.
- اعطاء نظرة حقيقية لأصحاب المؤسسات الاقتصادية خاصة والخدمات عامة على كفاءة خريجي القطاع التكوين والتعليم الجامعي.
- معرفة مدى استجابة خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل.

رابعاً: أهمية واهداف الدراسة:**1- أهمية الدراسة:****الأهمية العلمية:**

. تقديم اضافة علمية مبنية على دراسة واقعية لموضوع استراتيجية التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

-تزويد الباحث بالخبرة العلمية وكيفية اجراء الدراسات مبنية على اسس منهجية.

-التحليل السوسولوجي للجامعة وسوق العمل.

-اهمية النتائج الدراسة التطبيقية ودورها في تغيير الواقع الاجتماعي حيث تستمد هذه الدراسة اهميتها

من التطورات العلمية والتكنولوجيا السريعة التي تفرض على القطاع الجامعي توفير مهارات

وتخصصات تواكب التغيرات الجديدة وتتوافق مع سوق العمل

الاهمية العملية:

-تكمن اهمية الموضوع في كونه دراسة حديثة لم تتناول بشكل كبير على مستوى القسم لاسيما معالجته من الزاوية الاقتصادية وابرار مدى اهميته في توفير العمل.

-تكمن اهمية هذه الدراسة في كونها تركز على اهم فئة في المجتمع وهي الشباب الذي يعتبر أساس

التنمية والتطور².

- اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

. معرفة مدى تلبية استراتيجية التكوين الجامعي في الجزائر لمتطلبات سوق العمل معرفة مدى توائم

خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر.

. مدى تأثير المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين للحصول على فرص العمل.

خامسا: تحديد المفاهيم

1- الجامعة:

لغة: تعني التجمع، اما الكلمة *collège* فهي مأخوذة من كلمة لاتينية وتعني التجمع والقراءة، استخدمها الرومان في القرن الثاني عشر، تدل على مجموعة من الحرفيين والتجار¹.

التعريف الاصطلاحي:

تعرف على منظمة التي طورت القدرة على التكيف والتغير المستمر لأن جميع اعضائها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل².

ونجد تعريف ابن خلدون للجامعة في مقدمتها: على انها السلطة العليا التي تحتوي جميع انواع المعرفة والحقيقة والمبادئ والبحث والاكتشاف والتجربة والتأمل، حيث توجه كلها لخدمة الإنسان³. ولقد عرف المشرع الجزائري الجامعة بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي، علمي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، في المرسوم التنفيذي رقم 3- 279 المؤرخ في 23 أوت 2003⁴.

تعرف كذلك: انها مؤسسة علمية اجتماعية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وانظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة وتتمثل وظائفها التدريسية في التدريس تقديم المعرفة لافراد المجتمع وترقية البحث العلمي لخدمة المجتمع وتتميته. وتتألف من مجموعة كليات وأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة سواء في مرحلة التدرج او بعد التدرج، تمنح بموجبها درجات وشهادات علمية لخريجها⁵.

التعريف الاجرائي:

مؤسسة بحثية اكااديمية تعنى بتكوين الاطارات والكوادر البشرية من الناحية المعرفية والنفسية وتهيئتهم للمشاركة في خدمة المجتمع⁶.

¹ رفيق زداولة: دور الجامعة في انتاج الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدوليحول الاقتصاد المعرفة، جامعة بسكرة، نوفمبر 2005، ص 385

² نجم عبود نجم: ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الرزاق للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 12

³ عبد الرحمان ابن خلدون: مقدمة ابن خلدون، مطبعة الشعب، القاهرة، ب س، ص 396

⁴ الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 3-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، العدد 51، ص 04

⁵ محمد حمدان: معجم المصطلحات التربوية والتعليم، عربي انجليزي، دار كنوز المعرفة، الاردن 2006، ص ص 54/53

⁶ ar.m.wikipedia.org,30/3/2023

2- خريجي الجامعة:

التعريف اللغوي:

الخريج: خريج وخريجة او خريجون او alumnum وهو طالب سابقا غالبا مايكون خريجا من مؤسسة تعليمية الجامعة.

يعود اصل كلمة جامعة الى اللغة اللاتينية، وهو مشتق من مصطلح universitas، الذي يعني الاتحاد والتجمع وقد استعمله ابتداءا من القرن الرابع عشر للميلاد، للدلالة على الجامعة بمعناها الحالي اما قبله تشير الكتابات ان هذا المصطلح استعمل لأول مرة في القرن الثالث عشر، وكان يعني الاتحاد community اي كل مجموعة منظمة، فأساس فكرة الجامعة هو الاتحاد الذي يعني التنظيم في جماعة معينة، وفي العربية يعد المصطلح ترجمة حقيقية لـ university¹.

التعريف الاصطلاحي: يعرفها رمون ماسيا، ماسو: انها مؤسسة او مجموعة من اشخاص يجمعهم

نظام ونسق خاص تستعمل وسائل وتنسق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما الى معرفة عليا.² كما تعرف بانها مجموعة من الناس وهبوا انفسهم لطلب العلم والبحث دراسة وبحثا، وهدف الجامعة هو طلب العلم والبحث العلمي.³

التعريف الاجرائي:

هو ذلك الاطار الجامعي الذي تخرج من الجامعة بعد ان اكمل تكوينه الجامعي وتحصل على شهادة علمية جامعية في تخصص ما وبمؤهل معين: ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه.

3- سوق العمل:

التعريف الاصطلاحي:

هو المؤسسة التنظيمية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، ان يتم بيع خدمات العمل وشراءها وبالتالي تسعير خدمات العمل.⁴

¹ محمد منير نرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم المعاصر واساليب تدريسه، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص

² فضيل دليو وآخرون: اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات منتوريقسنطينية، الجزائر، ط1،

2001، ص 79

³ رايح تركي: اصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 73

⁴ عادل لطفي: مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الاقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة، سلطنة

عمان، 12 ديسمبر 2007، ص 03

وهناك من يرى سوق العمل بأنه المكان الذي يتجمع فيه كل من المشتريين و البالغين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل.¹

ويعرف كذلك: بأنها مؤسسة تنظيمية اقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليها، اي في المجال الذي يتم فيها بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير الخدمات، اذ هناك في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراتها ومواقفها ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة المختلفة المهارات والاختصاصات، الساعية للحصول على فرص العمل مناسبة وعملية تخصيص الافراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط بل حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وايجابا.²

كما عرفت منظمة العمل الدولية: انها الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف حيث يجر تبادل العمل مقابل اجر، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.³

التعريف الاجرائي:

هو نوع من انواع الاسواق الاقتصادية يجتمع فيها كل من طالبي الشغل الذين يبحثون عن وظائف مناسبة مع عارضي التشغيل (الشركات والمؤسسات المختلفة،) حيث يعتبر حلقة وصل بين الطرفين.

4- سياسة التشغيل:

التعريف الاصطلاحي:

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCD سياسة التشغيل بانها مجمل الرسائل المعتمدة من اجل اعطاء الحق في العمل لكل انسان، كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج.⁴
تعرف سياسة التشغيل على انها السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.⁵

¹ مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الاردن، ط1، 2007، ص 21

² متولي اسماعيل: توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكله التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، 2014، ص 6

³ منظمة العمل الدولية: قاموس المصطلحات جنيف، منشورات منظمة العمل، سويسرا، 2009، ص 49

⁴ عبد القادر زياني: الشركات المتعددة الجنسيات واثرها على التشغيل، مقالة موجودة على

الرابط: <http://algerainexpert.mahtoobblog.com>

⁵ زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الادارية، انجليزي، فرنسي عربي، دار الكتب البناني، بيروت، ط2، 1994، ص

وتعني جميع الاجهزة والبرامج التي انشئت بغرض ادماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم لشخص البطال يكسبها وضعا اجتماعيا وماليا تحت مظلة الاجهزة و البرامج.¹

التعريف الاجرائي:

سياسة التشغيل: اسلوب يتبناه المجتمع من اجل الاستثمار برأس المال البشري، بهدف تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل في جميع المجالات الاقتصادية، الثقافية، السياسية، الصناعية، الادارية، والخدماتية بما يناسب احتياجات المجتمع من اجل تحقيق التنمية الشاملة عن طريق وضع برامج أنشئت بغرض ادماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال ليكسبها وضعا اجتماعي ومالي في اطار قانوني.

5- البطالة:

التعريف اللغوي:

البطالة: بطل، بطل الفاعل عن العمل، تعطل وتفرغ فهو بطل، بطلها: عطلها، تبطل: تعطل، البطالة: التعطل و التفرغ عن العمل.²

التعريف الاصطلاحي:

هي تلك الحاجة التي يتعطل فيها جزء من القوة العمل المدنية، فلا تساهم في العملية الانتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فالبطالة تمثل في جزء من الثروة البشرية للمجتمع وبالتالي ينجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين انتاجها لو لم يكونوا عاطلين.³ وحسب هيئة الامم المتحدة ONU: يكون في حالة بطالة كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم باي عمل لا مأجور ولا أجر، رغم انها متاح للعمل وببذل جهدا في البحث عنها.⁴ ويعرف المكتب الدولي للعمل BIT فئة البطالين بأولئك الاشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 16 و 19 سنة ووجدوا انفسهم في يوم معين او اسبوع معين ضمن الفئات التالية:

¹ بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه فيعلم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، 1996، ص 61

² المنجد في اللغة والاعلام: ط 2، دار المشرق، بيروت، لبنان 2007، ص 42

³ مجيد مسعود: دليل المصطلحات التنموية، دار الهدى، دمشق، سوريا، 2001، ص 114

⁴ ONU: rapport mondial sur de développement humain, De Boch, -3 université bruxelles, 2000,p277

- بدون عمل اي الذين لا يعلمون مقابل اجر .

- متاح للعمل: اي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

- يبحث عن عمل: اي اللذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث بل عمل مأجور.¹

التعريف الاجرائي:

هو حالة عدم توفر عمل لحاملي الشهادات الجامعية والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ويسعون لحصول على عمل ولم تتوفر لهم الفرصة لذلك.

6- التعليم العالي:

التعريف الاصطلاحي:

هو التعليم الذي يتعلق بموضوعات معقدة بموضوعات معقدة بالغة الاهمية للباحثين في حاجة الى دقة بالغة في علم المناهج وهو المسؤول عن ارتفاع مستوى معرفة الطلاب.²

وهو المسؤولية الجامعية التي يتحملها الجامعيون عبر البحث الاكاديمي والبحث التخصصي وان يكون هذا البحث ملفا للطلبة عبر التعليم العالي عن طريق نشر الكتب والمقالات، ولذلك يصير ويلزم ان يكون مستوى الدروس عالي جدا، هذا ما يتطلب عملا شاقا وعميقا فهو يساعد في تطوير العلوم.³

التعريف الاجرائي:

هو المرحلة الاولى من الدراسة في الجامعة والتي يتوجه لها الطلبة اثناء حضور صفوفهم لتلقي كافة مناهج البحث والدروس المتخصصة، التي من خلالها يصبح الطالب اطارا ذو كفاءة علمية ومهنية في مجال تخصصه بالاضافة الى الزاد العلمي الذي يحصلها خلال فترة التعليم العالي.

7- المقاولاتية

التعريف اللغوي: المفاوضة والمجادلة وهي اتفاق بين طرفين يتعهد احدهما بأن يعمل للاخر عملا معيناً في مدة معينة لقاء اجر محدود. تشير الى الخطر والمغامرة التي تميز توظيف الاموال في النشاط الاقتصادي.¹

¹ Olver bellégo et autres, dictionnaire des questions socails, l'outil-4 indisponible pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris,2005,p 60

² سعيد طه محمود، السيد محمد ناس: قضايا في التعليم الجامعي، مصر، مركز آليات للطباعةوالكمبيوتر، 2003، ص 26

³ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: التعليم والبحث العلمي في الجزائر 1962.2002،صص 12-18

التعريف الاصطلاحي:

يعرفها آلان فايول: على انها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بتواجد الخطر، ولتي تدمج فيها افراد ينبغي ان تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تختص بتقبل التغيير واخطار مشتركة والاخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.

ويعرفها مارسال موس بأنها الفعل الذي يقوم به المقاول وينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن ان يكون عبارة عن انشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن عبارة عن تطوير مؤسسة بحد ذاتها، اذ انها عمل اجتماعي بحث. فالمقاولاتية حسب موس عمل اجتماعي ناتج عن مجموعة أفعال وتفاعلات وعلاقات انسانية واجتماعية بين مختلف الاطراف على المستوى الداخلي والخارجي.²

وذلك بانشاء مؤسسات جديدة او تطوير وتوسيع اخرى موجودة في الميدان وتسعى الى مضاعفة ارباحها وتعظيم خدماتها ويعرفها باتيمان: ذلك المصطلح الذي يهتم بشكل كبير بمفهوم الابداع وايجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقا، او تحسين منتوجات موجودة.³

التعريف الاجرائي:

المقاولاتية هي مجموعة من الافعال والعمليات والانشطة التي يقوم بها فرد او مجموعة من الافراد لانشاء مؤسسة جديدة او تطوير مؤسسة تقوم على استغلال الموارد الغير مستغلة (مادية او مالية او بشرية) او استغلال الموارد المستغلة ولكن بطرق مختلفة من اجل تقديم منتج او خدمة.

¹ محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة لنيل شهادة الكتوراه،كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمدخضير،بسكرة،الجزائر،2014-2015،ص 10

² توفيق خذري، حسين بن الطاهر: المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى

الوطني حول واقع افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،جامعة الوادي، 5-6 ماي

2013، ص 6

³ توفيق خذري، علي عماري: المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعات، الملتقى الدولي الاول حول المقاولاتية

وفرص الاعمال، جامعة باتنة،2009، ص 6

سادسا: المقاربات والاتجاهات النظرية:

1- الاتجاه الوظيفي:

يرى اصحاب هذا الاتجاه من خلال تصور العلاقة المتبادلة بين القطاع النظام التعليمي وبقية النظام الاخرى؟

على اعتبار النظام التعليمي أحد الأنظمة الفرعية للنسق الاجتماعي، وبالتالي لا يمكن تحليلها الا من خلال وظيفتها في تحقيق التكامل الداخلي بين مكونات هذا المجتمع.

وكان اهتمام الرواد الاوائل لهذا الاتجاه بالنظام التعليمي بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة محاولين ابراز وظيفتها الرئيسية في المجتمع ومن اهم رواد هذا الاتجاه مايلي¹:

ايميل دوركايم: يرى دوركايم ان المكونات الداخلية للجامعة تعمل على نقل القيم العامة التي من شأنها خلق التجانس والتضامن الاجتماعي، كما تعمل على اكتساب الفرد المهارات النوعية المتخصصة والضرورية للمهام العملية التي سيقوم بها مستقبلا.

او ما يعرف عند دوركايم بتقسيم العملماكس فيبر:

تعتبر التنظيمات البيروقراطية محور تحليلات فيبر حيث ان المعاهد العليا والمدارس المتخصصة والجامعات هي التي تحدد طبيعة المجتمع (تقليدي، حديث).

من خلال الانماط المختلفة من التعليم والتدريب التي تقدمها للافراد وهي التي تمنحهم المكانة الاجتماعية والمهنية في المجتمع.

تالكون بارسونز:

حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة

"التنظيم الأم" الذي يعد مختلف تخصصاتهم وبالكوادر والمهارات البشرية الازمة لقوى العمل والانتاج.

2-نظرية التحديث:

تعتبر من احدى النظريات السوسولوجية التي تتبناه العديد من علماء الاجتماع المحدثين المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، من خلال ابرازها لأهمية المؤسسات الاجتماعية وعلى رأسها الجامعة، فهي تقوم بعملية التجديد في مختلف جوانبها والتأكد على أهمية التحولات في أنماط لسلوك والقيم.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص ص 187-

1882- عبد الله محمد عبد الرحمان: 188-189

وتؤكد على الاهتمام بالنظام التعليمي من أجل تكوين عناصر بشرية قادرة على استيعاب التكنولوجيا والتعامل معها. ومن أبرز رواد وأفكار هذا الاتجاه نجد:

دافيد ماكلياند: حاول ماكلياند قياس معدلات توجيه الأبحاث في المجتمع ومدى تأثيره على عملية التنمية، كما ركز على متغيرات سيكولوجية كالإنجاز والدافعية والقيم والمعتقدات واعتبارها أهم سمات الشخصية التحديثية التي يجب نقلها وتبنيها في الدول النامية لتحقيق التنمية انجليز دافيد سميث: تمثلت إسهامات هذين المفكرين في تحليلها لدور المؤسسات التعليمية كالجامعة، لتحديد العلاقة بين التعليم والتنمية انطلاقاً من كون عملية التحديث اكتساب أكبر عدد من السكان لسمات واتجاهات وقيم مثل الخبرة والرغبة في التغيير والتجديد.

3- نظرية رأس المال البشري:

تناولت هذه النظرية التعليم من منظور اقتصادي وقد جاءت تحليلاتها للعلاقة المتبادلة بين نظام التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها استثمار رأس المال البشري، ونوع من الاستثمار الانتاجي كأحد الأسس لعملية التنمية الشاملة. ومن رواد هذه النظرية:

تيودور شولتر:

ان تطور نظرية رأس المال البشري كان بفضل الإسهامات التي يقدمها الاقتصادي الأمريكي شولتر وذلك بالتركيز على اعتبار مهارات الفرد ومعرفته شكل من أشكال رأس المال البشري، واعتبار التعليم نوع من الاستثمار، كما ركز على أهمية التعليم والعمل على زيادة النفقات الاقتصادية للمؤسسات التعليمية، حيث ذهب إلى اعتبار التعليم رأس المال البشري طالما أنها يصبح جزء من الفرد الذي يتلقاه في مكن بيعه وشراءه.¹

ومن جهة أخرى فإن هذه النظرية جاءت لتأكيد المقولات والدراسات التي اعتبرت بأن القوة المحركة للنمو الاقتصادي هم البشر، والتعليم بالأساس ينتج لعملية الإنتاج بكاملها، ان تستفيد من العوامل الخارجية الايجابية، فالمتعلم هو الاقدر على استخدام رأس المال البشري المادي، بما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتطوير أساليب جديدة وفضل الإنتاج. وعليه فان النظام التعليمي بمختلف مؤسساته يعد عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية وعنصر مهما من عناصر الاستثمار لاعداد القوى البشرية اللازمة.

¹ جامد عمار: مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، دار العربية، القاهرة للكتاب، القاهرة، ط 1،

ولم تقتصر تحليلات نظرية رأس المال البشري على افكار شولتر، ولكن ظهرت بعض تحليلات الاقتصادية الهامة المعبرة عن مظامين اخرى تهتم بتحليل العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية معا، وكانت لهذه التحليلات تأثيرات عديدة على مؤسسات التعليم العالي والجامعات، حيث ذهب بعضها للتحليلات الى القول بأن تأثير النفقات التربوية على النمو الاقتصادي هو تأثير ضعيف وان هناك اثر اقويا على مستويات الدخل القومي على نفقات التعليم.¹

ان ما يؤخذ على نظرية راس المال البشري هو تركيزها على دراسة جانبا واحد فقط هو الجانب الاقتصادي واعتبار الاستثمار البشري من اهم انواع الاستثمار التي تؤدي الى خلق نظام اقتصادي حديث، كما ركزت على اهمية النمو الاقتصادي، واقتصرت تحليلاتها على التنمية الاقتصادية فقط دون اى اعتبار للتنمية الاجتماعية التي تعتبر جزءا هاما في عمليات التنمية الشاملة.

3-الاتجاه الماركسي الحديث:

ترى الماركسية المحدثه ان التعليم هو الركيزة الاساسية لاعادة انتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.وعليه فان تموقع الافراد في البناء الاجتماعي ووضعهم الطبقي يتحدد طبقا لوضعهم التعليمي وبالتالي يصبح التعليم معيارا للتصنيف ووسيلة لفرض القوة والهيمنة في اليد الطبقية الحاكمة لتعمل على انتاج ايدولوجياتها ولهذا ينتهي الأمر بالفقراء الى ترك مستقبلهم في المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعة وعلى هذا الاساس حدد اصحاب هذا الاتجاه دور النظام التعليمي في المجتمع في إعادة الانتاج الاجتماعي اي اعادة انتاج علاقات القوة وتكريس الامساواة الاجتماعية بين طبقة حاكمة تملك زمام هذا النظام التعليمي واخرى لا يحق لها التطلع لتحقيق درجات عليا من التعليم.²

4-نظرية الانساق الاجتماعية:

تعود نظرية الانساق الاجتماعية الى بداية الخمسينات، حيث ظهرت لأول مرة عند علماء البيولوجيا وخاصة لدونج برتلايفي، حيث عرض اسس افكار التحليلية البيولوجية عن طريق ما عرف بنظرية الانساق العامة، ثم امتدت الى علماء الاجتماع والنفس والتربية وكان لنمو علم الاجتماع التنظيم وتطوره اهمية خاصة في استخدام هذه النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية.

وتعتبر محاولة عالم الاجتماع تشارلز برود من المحاولات الهامة التي حاول فيها استخدام هذه النظرية وذلك بدراسة القوة التنظيمية داخل مجموعة من المستشفيات الجامعية التعليمية، محللا البناءات الداخلية

¹ حمدي علي احمد: مقدمة في علم الاجتماع التربوية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995، ص148

² حمدي علي احمد، مرجع سبق ذكره، ص150

ومدى الدور الذي تشكل بها التنظيمات والآراء والاتجاهات وسلوكيات اعضاءها، كما استخدمت الاتجاهات الحديثة في هذه النظرية في تحليل مظاهر التغيير التنظيمي والعلاقات المتبادلة بين التنظيمات باعتبارها انساق فرعية. وعلى العموم يرى رواد هذه النظرية ان الانساق المفتوحة تؤدي دورها في عمليات التنمية وحل مشكلات وقضايا المجتمع المتعددة، ويرون في الانساق المفتوحة التي تتفاعل مباشرة مع بيئتها، ويركزون عليها في دراستهم وتحليلاتهم للمؤسسة التعليمية، مثل المدارس، الجامعات مؤكداً انها لا يمكن ان تعيش او تستمر مؤسسة تعليمية بدون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها، عكس الانساق المغلقة التي لا تتيح لها ذلك. وتحاول بعض الدراسات ان تحلل بعض المؤسسات التعليمية دورها في المجتمع، خاصة ان هذه المؤسسات تعتمد على مصدر المدخلات في المجتمع التي تعيش فيها، وتشمل هذه المدخلات كل مضمون العملية التعليمية، كما تعتبره مخرجات المؤسسة التعليمية عنصر اساسيا لتوضيح نوعية هذه العلاقة لمتبادلة، علاقة الجزء بالكل ومن ثم اصبحت علاقة المدخلات المخرجات للمدارس والمؤسسات التعليمية الجامعية احد اهم اهتمامات الحديثة التي يتناولها العلماء والمهتمون بقضايا التعليم في الوقت الحاضر.

وبناء على ماسبق يتضح ان الجامعة نظام مفتوح يجب عند دراستها الالمام بجميع عناصره وعدم اهمال اي عنصر لان الاهتمام بكافة العناصر الموجودة يمكن من تطوير وتفعيل دور الجامعة في المجتمع والمتمثل في امداد هذا الاخير بافراد على مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة لخدمة قطاعاتها المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة، فعلى الجامعة ان تعمل كنسق مفتوح وفي بيئة تتسم بالآخذ والعطاء وذلك بالاقتراب من مشاكل المجتمع ومحاولة معالجتها بالطرق والاساليب العلمية الصحيحة حتى تكون هنا كعلاقة تبادلية ارتباطية وتكاملية بينها.¹

5- نظرية الرأس مال البشري:

تقوم هذه النظرية على اساس ان جانبا من عرض عمل المتعلم يعتمد على الاستثمارية في التعليم وهي عديدة من اهمها الاستثمار والتي تؤكد على ان التعليم يرفع الانتاجية. وتقوم هذه النظرية على اساسين:

الاول هو ان حجم ما ينفق على البحوث العلمية والتطوير يجب ان يوزع بشكل يضمن وصول هذه النفقات الى هذه البحوث والتقنيات التي تتمتع حافزا للاستثمار في الاقتصاد وتقلل من هدر في الموارد الطبيعية، اما الاساس الثاني فيقوم على اساس خلق قوى عاملة قادرة على استخدام التقنيات

¹ عبد الله عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، 2000، ص 39

المستحدثة، عن طريق الاستثمار في الشهادات لغرض الوصول الى خلق كوادر قادرة على رفع الانتاجية.¹

أكد الفريد مارشال ان اهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا، وفي رأيه اناعلى انواع الرأس المال قيمة هو راس المال الذي يستثمر في الانسان، اذ عن طريق الانسان تتقدم الامم والاقتصاد ذاته ذو القيمة المحدودة اذ لم يستغل في سبيل التقدم.

وذلك من خلال القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود، وللنهوض بعملية الاستثمار في راس المال البشري يقترح مارشال الاهتمام بالاستثمار في مجموعة من الانشطة المتصلة بتنمية وتحسين نوعية الرأس المال البشري، ومن بين هذه الانشطة نذكر:

أ- **الخدمات الصحية:** حيث انها تؤثر في الرأس المال البشري كما ونوعا، كما عن طريق تخفيض الوفيات، نوعا عن طريق التأثير في مقاومة الافراد للامراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفاءته الانتاجية.

ب- **التعلم بصفة عامة ومراكز التدريب المهني والتعليم الفني بصفة خاصة:**

اذ ان الاستثمار في هذه الانشطة تؤثر في نوعية وكفاءة رأس مالها البشري.² اذ ركزت نظرية راس مال البشري على دراسة التكلفة الاقتصادية للاستثمار التعليمي والتدريب الفني بالاعتماد على قياس المدخلات والمخرجات العملية التعليمية، اما العائد الفردي والمجتمعي من الاستثمار التعليمي والبشري فكان انطلقا من التحليلات المتقدمة لتفسير العلاقة (مدرسة- عمل)، ومايمكن ان يحققها العائد الفردي والمجتمعي المتمثل في التطابق في المفهوم العام بين (التكوين- منصب العمل)، انطلقا من الاستثمار في التكوين الأولي.³

¹ سهام أبو عطية: أساسيات الارشاد والنمو المهني، الاهلية للنشر والتوزيع، الاردن 2013، صص 208-209.

² راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط 1، الاسكندرية 2010/2011 صص 64.

³ ص laflamme claudes contributions à un cadre théorique par -3 l'insertion professionnel صص 3-3
des jeune, revue des sciences de l'education, vol xN, 1984, p205

6- نظرية البحث عن الشغل:

اهتمت هذه النظرية وبشكل رئيسي بدراسة السلوك العقلاني الذي يستخدمها الباحثون عن العمل لأجل الوصول لتحديد قوة الاندماج انطلاقاً من الافعال الصادرة عنهم اثناء البحث عن العمل، هذا الحرص من طرف الباحثين عن العمل على الاستخدام العقلاني للوقت ترجعها هذه الفكرة في الأساس الى انهم خصصوا قسم كبير من حياتهم في الدراسة لذا تعتبر لحظة اندماجهم نقطة تحول شاملة ومصيرية في وضعيتهم، بناءاً عليها يستثمرون جزء من هذا الوقت في البحث عن العمل، وبالرجوع الى سوق العمل نجد ان هذا التحليل لا ينطبق فقط على الباحثين عن العمل وانما حتى على المستخدمين، فعقد العمل انتشر وظهر بين شخصين عن طريق التفاوض المباشر والحر بين طالبي العمل والمستخدمين، هذه المقاربة النظرية التي أسست على التصور المثالي لحالة التوازن الفردي التي تظهر فقط عندما تكون تقديرات الفرد في غير محلها ولا يستطيع تطوير ارباحها، اين يتهيأ لتغيير الكيفية التي يستخدم بها الوقت ليتجه لأساليب اكثر عقلانية في طريقة البحث عن الشغل بين مختلف الانشطة للوصول الى تلك الأرباح وتحقيق توازنها خصوصاً في ظل قلة الفرص التي تسمح للفرد بزيادة حصيلتها الاجابية وصعوبة الحصول عليها عن طريق جهوده الخاصة في ظل التنافس الحاد بين طالبي الشغل.¹

7- نظرية سوق العمل المضاعف:

اهتم بعض المحللين في العلوم الاجتماعية خلال فترة الستينات بظاهرة الفقر في الولايات المتحدة الامريكية وقد دلت نتائج تحليلاتهم الى وجود حالة من التضيق التي كانت سبب في هذه الظاهرة والتي هي مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالهيكل المهني، اذ هذا الدور المؤثر للهيكل المهني لا يقتصر على الظواهر الاجتماعية بل يتجاوزها الى الظواهر الاقتصادية، وهو وقف على الكثير من الاقتصاديين بالبحث والتحليل مرتكزين في ذلك على كتابات كلارك كار 1954 والتي كانت بمثابة اطار معرفي جديد، والذي عمل على بناءه وتطويره من خلال جملة من الدراسات التي اجراها حول سوق العمل في الولايات المتحدة الامريكية والتي توصلت الى التمييز بين سوقين من العمل: سوق عمل أولي، سوق عمل ثانوي ولكل منها خصائص مميزة، فسوق العمل الاولي هو يضم حوالي 85 % من اليد العاملة ويمثل كل الاشكال الرسمية التنظيمية الرسمية والتمثلة في: مؤسسات خاصة، اجراءات التوظيف، الترقية، التكوين... الخ، في حين

¹ أمل أسمر، مليحة جبار: الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقتها بالتعليم والشغل بالعراق، مجلة الكويت للعلوم

الاقتصادية والادارية، جامعة واسط، العدد 21، الكويت 2016، ص 08

خصص السوق الثانوي لسوق أمريكا والذي تميز امكانية وجود الخبرة ضئيلة، شباب مرافقين، بالغين غير مستقرين...

كما قام كل من دورنجر و بيور سنة 1971 بمواصلة البحوث حول فرضية كلارك المتعلقة بسوق العمل للوقوف اكثر على حقيقة وأليات اشتغالها فكانت النتائج انهم استطاعو تحديد وبدقة سمات وخصائص اعضاء السوقيين اضافة لما تقدم به كلارك، بحيث توصل الى ان اعضاء السوق الدولي قد تمكنوا من الحصول على تكوين نظري اكثر تقدما في حين ان اعضاء السوق الثانوي يتم تمييزهم عن طريق مهارتهم اليدوية المكتسبة عن طريق التطبيق المباشر للمهن، فأليا ان من يستجيب للتطور التكنولوجي المتسارع الذي تشهده نظم الانتاج في السنوات الاخيرة بالنسبة لاعضاء السوق الثانوي الذين تكون فرص ادماجهم في ظل هذه المتغيرات ضئيلة جدا بالمقابل نجد ان اعضاء السوق الاولي هما وفر حظا واقترابا من هذه المجالات الحديثة اهمها الحاسوب الذي سيطر على كل المجالات تقريبا لما يحملونه من تكوين يعمل على تزويدهم بمهارات تكون لهم كحصانة و ضمان للادماج بطريقة سهلة وسريعة ايا كانت التغييرات، لهذا شدد دونجر و بيور على الزامية النهوض بعملية التكوين لاعضاء سوق العمل الثانوي لضمان انتقالهم لعالم المهن وادماجهم¹.

8- النظرية الرأس مالية:

ان النظرية الاقتصادية الرأس مالية لها علاقة بالتطوير المهني اذ تقترح هذه النظرية ان الافراد يستثمرون في تعليمهم وتدريبهم من اجل الحصول على وظيفة ذات اجر ومستوى اجتماعي اعلى وبذلك يحققون دخل اعلى طوال حياتهم، لان الدخل الذي يكتسبه الفرد مرتبط بادائه وقدرته وتعليمه وتدريبه، وبذل جهد لزيادة الانتاج بشكل اكثر فعالية لذلك يعتبر التعليم استثمار وخاصة اذا كان لدى صاحبها الخبرة بالوظيفة، ويستثمر الافراد والاسر المال للدراسة في الكلية او التدريب في مرحلة مبكرة من حياة الفرد، ليستفيدوا من هذا الاستثمار بعد سنوات قليلة عندما يبدأ الفرد يتلقى الاجر مقابل عمله، وقد ثبت ان التعليم لها تأثير كبير على حياة الفرد وان الراتب والفوائد التي تقدم من قبل ارباب العمل تكون للعمال الاكثر تعليما وهي تجعلهم يستثمرون بالعمل وزيادة الانتاج وتوفر لهم ايضا الرعاية الصحية والمواصلات، فهي تساعد على تحسين قوة الدخل لذا فإن نظرية الراس مالية تنظر الى النفقات التعليمية على انها استثمار في الدخل الفعلي للفرد وتتنظر اليها كذلك على انها شركة بحد ذاتها.

¹ مصطفى رجب: الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، مجلة البيان، العدد 122 المعهد العربي للتخطيط ،

وفي تطبيق هذه النظرية على وظائف طلبة المدارس الثانوية نجد ان الوظائف التي يقومون بها تكون بشكل اساسي في مجال الخدمات والمبيعات والعمالة وهي تختلف في النوعية ورغم انها تزود اصحابها بشكل مباشر لكنها لا تطور قدراتهم التي ممكن ان تستخدم في وظائف اكثر تعقيدا في المستقبل، وبناءا على هذا يعتقد العلماء بأنها على طلبة المرحلة الثانوية ان ينتظروا حتى التخرج من الجامعة، اذ ان التعليم يعمل على تطوير مهاراتهم التي تطلبها الوظائف بدوام كامل، ولمساعدة طلبة المدارس الثانوية على تحسين اوضاعهم وانها على المدارس اتاحة فرص لاكتساب مهارات حل المشكلات ومهارات اخرى تساعد الطلبة على ايجاد فرص عمل افضل، الا انها في حالة عدم تقدير الدول لحامل الشهادات العلمية تزيد نسبة المتسربين للاناث والذكور من المدرسة او حتى الجامعة.

وتفترض النظرية ان الافراد الذين لديهم قدرات ا카데미ة متدنية يعملون بوظائف ذات استثمار متدني الدخل يترتب عليها اقتصاد متدني، وان المجتمعات التي لديها وظائف تطلب مهارات متدنية ولا توفر فرص عمل تطلب مهارات ومعارف عليا، ولا تشجع الطلبة على اكمال دراستهم ولا تؤكد على دورالمبول والقدرات وتطويرها فهي المجتمعات ذات الاقتصاد المتدني، بما يؤكد على اختيار الوظيفة يجبان ينظر اليها على انها عملية طويلة الامد، ويجب ان يستخدم المرشدون النظرية الراسمالية لمساعدة الطلبة على ايجاد عمل وفق قدراتهم وميولهم، وهي بهذا اقرب الى نظرية السمة والعامل، الا انها تختلف عنها من حيث التركيز على الدخل. ويجب ان يؤكد المرشدون على ذلك سواء كانت وظيفة بدوام جزئي او في اجازة الصيف او لعمل يستمر مدى الحياة.

ان الافراد الذين ليس لديهم دخل كافي لدفع نفقات التعليم لا يجدون العمل استثمارا جيدا، وترى النظرية الرأس مالية ان هناك الحاجة الى تخطيط طويل الأمد، وهي بذلك تكون قريبة من نظرية النمو المهني، كما انها ترى سوق العمل الاولي يكون فيه العمل ثابت، والمؤسسات العاملة ضخمة ومزدهرة، وفي سوق العمل الثانوي تكون الوظائف متدنية الاجر وفرص التقدم قليلة.¹

التعقيب على النظريات:

بناءا على ما طرح في النظريات السابقة يتضح ان الطموح في وضع فرضية تفسر ظاهرة الموائمة بينما خراجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل والقرارات الحاسمة والدقيقة التي يجب اتخاذها على مستوى الجامعة وربطها بعالم الشغل ليس بالامر السهل فوضعية النقابات انطلاقا من التحليلات والتفسيرات النظرية السابقة بعيدة المنال والتحقق على ارض الواقع، وهنا افكار العالمية لم تتعدى مجال الوصف

¹ سهام ابو عطية: مرجع سابق ص ص 210-211

والتفسير على النقيض تماما فالواقع بحاجة الى افكار ملموسة اي التطبيق على ارض الواقع كما يجب ان ينطلق مستوى التحليل بين القطاع الجامعي و سوق العمل من السياق السوسيو اقتصادي ومصادرالعلاقات بين هاتين وتطورها والكيفية التي يتم بها تبادل الفوائد مع ضرورة تبني افكار ومقاربات نظرية حديثة تسير الوقت التطور التكنولوجي وتترجم الوقع السوسيو اقتصادي للخروج من حلقةالوصف والتحليل التي تحتويها المؤسسة الجامعية.

سابعا: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة مهمة في كونها الموجه الاساسي للباحث والتي من خلالها يحدد موضع دراسته لباقي الدراسات، حتى لا تكون اعادة لأعمال غيره من الباحثين. ولأجل اعداد هذه الدراسة قمنا بالاطلاع على الدراسات السابقة التي تقترح في طرحها في موضوعا لدراسة الحالية وتم القيام بعرضها فيما يلي:

- الدراسات الاجنبية:

دراسة الاولى: كوك وتان kwork s tan percy بعنوان الأسس الداعمة في مشروع: التعلم في المجتمع المعرفة، استراتيجيات تعليمية تعاونية وتسهيلات تربوية.2004 تهدف هذه الدراسة الى التركيز على مشروع التعليم في المدارس الاسيوية وبناء مجتمع المعرفة من خلال المنهاج وطرق التعلم وموضوع مجتمع التعلم الذي رمز لها الباحثان بالرمز kc اختصارا لكلمة knowledge communitي الدراسة برنامج تفاعلي تم بناءه وطبق في عدة دول منها (هونغ كونغ والصين والولايات المتحدة) كجزء من المنهاج والغرض من البرامج تزويد المتعلمين بفرصة للخروج من حدود الكتاباستعمل مصادر جديدة للمعرفة وترسيخ اساليب تعاونية و سلوكيات تدعم ثقافة التعلم وموضوع التعلم مزال قيد التطوير في مدارس آسيا التي تعتمد على الابحاث المعرفية وتوظيف ادوات المعرفة من خلال شبكة تعاونية، وتلقي الدراسة الضوء على مرتكزات مهمة لبناء المعرفة والتي يتم التركيز عليها في المرحلة الاساسية والثانوية فيهونغ كونغ وسنغافورة منها:
-وجود قاعدة بيانات متوفرة ومتسيرة لمجتمع لتعلم، استعمال استراتيجيات التعليم التعاوني.
- اعتماد اسلوب حل المشكلات الموجودة في المجتمع والبيئة المحيطة ثم مناقشة الحلول مع المجتمع.
- تنوع مصادر المعرفة وتوفرها.

- وهذا أسلوب يتناسب مع تنامي مفهوم التعلم مدى الحياة ويرسخ شعار (المعرفة قوة).¹

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه بين الدراستين في التركيز على مجال التعليم اما نقطة الاختلاف تكمن في التركيز على الاستراتيجيات لدعم التعليم دون التطرق الى موضوع سوق العمل. جانب الاستفادة يكمن في التعرف على الاستراتيجيات التي وضعتها هذه الدول لتعزيز التعليم التعاوني وتوظيفها في الجانب النظري.

الدراسة الثانية: Otgontugs Banzragch، بعنوان التعليم وسوق العمل في وسط آسيا سنة 2010، حالات من منغوليا وطاجيكستان. اعتمدت الدراسة على مجموعة من البيانات المتعلقة بقياس مستوى المعيشة من منغوليا، ومنها: مسح عام 2003 و مسح الاسر المعيشية في منغوليا في القطاعالرسمي 2004،وركزت الدراسة على البيانات الخاصة بسنوات الدراسة ومستويات الالتحاق المرتقبة بهدف حساب معدلات العائد على التعليم.

كما اهتمت الدراسة بجميع المستويات التعليمية متحملة المؤهلات العاملين بأجر والعاملين بحسابهم الخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 15-25 سنة حسب النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية والموقع والصناعات وملكية الشركات في كل من منغوليا وطاجيكستان.

وكشفت نتائج الدراسة: عن ان عائدات التعليم في كلا البلدين كانت اعلى بالنسبة للاناث عن الذكور وادت المعدلات المنخفضة من عائدات التعليم بالنسبة للذكور الى تدهور المعدل العام للعائد على التعليم في اقتصاديات البلدين، وفي حالة طاجيكستان كانت الحرب الأهلية الوحشية التي استمرت لمدة 2سنوات هي سبب آخر لانخفاض العائد من التعليم في البلاد، واخيرا فقد اوضحت الدراسة بشكل جليان معدل العائد من التعليم في سنة واحدة ينخفض لدى الافراد الذين يعيشون في منطقة الحرب بنسبة 5.3% مقارنة بالاشخاص الذين يقيمون في المناطق الاقل تضررا من ويلات الحرب في طاجيكستان.²

¹ kwork & spercy & chirstopher, scaffolding in project _ basede -1 learning through knowledge community ks learning stratégies & perdagogical facilities 8h GCCCE 2004, conference proceeding

² نلى كامل البهسناوي: رؤية أرياب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، مجلة كلية الآداب، المجلد 78، العدد3، جامعة القاهرة، 2018التعقيب على الدراسة:

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه في هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة موضوع التعليم والسوق العمل اما نقطة الاختلاف ان هذه الدراسة تناولت موضوع قياس حالات من المعيشة لدى منغوليا وطاجيكستان. اما جانب الاستفادة من هذه الدراسة: انها يمكننا الاعتماد ليها كمرجع في الجانب النظري.

الدراسة الثالثة jacobus بعنوان:

تعزيز ريادة الاعمال في الجامعات (Fostering entrepreneurship at universities)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الطرق الفعالة لتعزيز الريادة بين الطالب في الجامعات و التعرف على الفروقات في مواقف الطالب تجاه الريادة في الجامعات في هولندا سنة 2012 و خلصت هذه الدراسة الى أن عروض الجامعة تساهم في نجاح بدء التشغيل و هي عروض مختلفة تساهم في نشر و تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي أوصت الدراسة بضرورة زيادة الجهود التسويقية التي تتعلق بالريادة و انشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقات مع المتخرجين الرياديين من اجل تحسين فعالية العروض الريادية والمساهمة في زيادة تحسين عدد الافتتاحات التشغيلية الناجحة التي تنبثق من جامعة اوترخت¹

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه في ريادة الاعمال في الجامعات اما نقطة الاختلاف تكمن في عدم التطرق الى واقع سوق الشغل جانب الاستفادة يكمن في اخذها كمرجع يخدم الموضوع المدروس.

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة وجدي شفيق عبد اللطيف: جودة التعليم الجامعي والتنمية البشرية، اعمال المؤتمر الدولي لتنمية السلوك البشري، كلية الآداب، جامعة طانطا، 2005، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على جودة المنتج الجامعي ودوره في التنمية والتعرف اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو جودة العمليات التعليمية الكشف عن معوقات جودة التعليم الجامعي وكيفية مواجهتها.

¹ محمد علي الجودي: نحو تطور المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، محمد خيضر بسكرة، الجزائر،

ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف رؤى عينة من اعضاء هيئة التدريس لجودة التعليم الجامعي ودوره في التنمية البشرية مستخدمة استمارة الاستبيان التي طبقت على عينة قصدية قوامها 100 عضو هيئة التدريس من كليتي الاداب، التربية من جامعة طانطا كأداة لجمع البيانات. -ولقد توصلت الدراسة لعدة نتائج:

تبين النتائج الدراسة مشاكل عديدة يواجهها التعليم الجامعي، جاء في مقدمتها المشكلات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ثم جاءت المشكلات المرتبطة بالعمليات التعليمية وجاءت بعد ذلك المشكلات الطلابية عدم مساهمة التعليم الجامعي عامة في التنمية ورفض مايزيد عن نصف العينة، التوسع في التعليم الجامعي، كما اشار ثلاثة ارباع المبحوثين الى عدم خدمة البحوث العلمية لاحتياجات المجتمع و التنمية.¹

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في تركيزها على جودة التعليم الجامعي. اما نقطة الاختلاف فتمثلت في عدم تطرق هذه الدراسة الى توجه الطلاب الجامعيين الى عالم الشغل. تمثل جانب الاستفادة: الاستعانة بالجانب النظري الذي احتوتها الدراسة وخاصة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي.

الدراسة الثانية: دراسة ناصر ميلاد ومحمد حسين حول سياسات الملائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية سنة 2010.

استهدفت الدراسة التعرف على واقع التعليم العالي في الوطن العربي وفلسفتها الراهنة مع اشارة خاصة لواقع التعليم العالي في الجماهيرية الليبية من اجل اقتراح سياسات قادرة على رد الفجوة او تقليصها في اقل تقدير بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات السوق العمل، كما ان واقع التعليم العالي يشير الى انها يصب باتجاه التثقيف النظري وابتعد عن الممارسة والتدريب مع غياب واضح الفلسفة التعليم المستمر والتنسيق مع القطاع الخاص، وقد انعكس هذا على واقع سوق العمل الذي تزداد معها للبطالة الى معدلات مرتفعة وتتركز في اواسط جملة الشهادات الجامعية وتدهور نوعية التعليم فيالبلدان العربية خلال السنوات العشرين الاخيرة، وتؤكد الدراسات غلبة 3 سمات اساسية على

¹ وجدي شفيق عبد اللطيف: جودة التعليم الجامعي و التنمية البشرية، المؤتمر الدولي تنمية السلوكالبشري، كلية الاداب جامعة طانطا، افريل 2005التعقيب على الدراسة: 2014-2015

ناتجالتعليم العربي هي تدني التحصيل المعرفي، ضعف القدرات التحليلية، ضعف القدرات الابتكارية في جميع مراحل التعليم.¹

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه في هذه الدراسة حول سياسات الملائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل اما نقطة الاختلاف بين الدراسة الحالية وهذه الدراسة هو ان هذه الاخيرة شملت معرفة واقع التعليم وسوق العمل في البلدان العربية بينما الدراسة الحالية استهدفت الى الواقع الجزائري. تمثل جانب الاستفادة: نظرا لتشابه موضوع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية فقد تم الاستفاد منها كثيرا في الجانب النظري مع التنوع الكبير في المراجع الذي تم الاعتماد عليها.

الدراسة الثالثة: دراسة منير بن مطني التعيبي حول مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي سنة 2010.

استهدفت الدراسة وصف وتحليل مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي في المملكة واحتياج سوق العمل وكذلك التعرف على متطلبات قطاع الاعمال من مؤسسات التعليم العالي. فأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على المقابلة الشخصية مع مديري التوظيف، وقد ركزت حول العوامل المحددة لتوظيف خريجي التعليم العالي وبخاصة خريجي كليات ادارة الاعمال كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج:

-اهمية توفير كوادرات ذات قدرات مهارية مناسبة لسوق العمل، وان متطلبات القطاع الخاص من مؤسسات التعليم العالي تستلزم ان يتم تعزيز المعارف والمهارات هو ثروة ذلك الخريج فقط، وان تنقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع للخريج الى داخل ارفقة المؤسسات التعليمية وان يكون الخريج قد تجاوز مرحلة الحفظ والاسترجاع الى مراحل الابداع والتحليل والتقييم والقدرة على استخدام المخزون المعرفي لحل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع المتغيرات. واخيرا ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادرات ذات قدرات ومهارات مناسبة.²

¹ ليلي كامل البهنساوي: المرجع السابق

² ليلي كامل البهنساوي: مرجع سابق

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه بين الدراسة الحالية وهذه الدراسة في الدراسة التحليلية حول مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل السعودي. اما نقطة الاختلاف فتمثلت في تركيزها على خريجي ادارة اعمال لتوظيفهم بينما الدراسة الحالية لم تركز على ذلك.

تمثل جانب الاستفادة من هذه الدراسة: انها اعتبرت كمرجع أساسي بالنسبة الى الدراسة الحالية خاصة من الناحية النظرية، بحيث وجهت هذه الاخيرة الى معرفة الكثير من المراجع الخاصة بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

الدراسة الرابعة: دراسة سعيد محمد ابو قرن بعنوان : واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة سنة 2015.

و قد قام بطرح التساؤل الرئيسي التالي :

ما واقع التوجهات الريادية في كل من الجامعة الاسلامية و جامعة الزهر بغزة ؟

و للإجابة على هذا التساؤل قام بتجزئته الى مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

- ما هي الجهود التي تبذلها كل من الجامعة الاسلامية و جامعة الأزهر بغزة لدعم ريادة الأعمال في المجتمع الفلسطيني ؟

- ما هي المعوقات والمشكلات التي تعرقل التوجه نحو ريادة الأعمال في كل منالجامعة الاسلامية وجامعة الأزهر بغزة؟

- ما هي سبل دعم و تعزيز ريادة الأعمال في كل من الجامعة الاسلامية و جامعة الأزهر بغزة؟

و قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي.

قام بإجراء الدراسة على عينة 160طالب في كل من جامعتي الأزهر و الجامعة الاسلامية بغزة و قد توصل الى النتائج التالية :

- أظهرت الدراسة وجود دور متوسط للإبداع و الابتكار على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الاسلامية ، في حين تبين وجود دور قليل للإبداع والابتكار على توجه الريادي في التعليم المستمر بجامعة الأزهر .

- تمثل ادارة التعليم المستمر بالجامعة الاسلامية مكانا لتنمية روح الابداع بينما التعليم المستمر بجامعة الأزهر مازال دورها محدودا .

- تدعم ادارة التعليم المستمر بالجامعة الاسلامية بشكل مقبول ماليا و معنويا الأفكار الجديدة المقدمة ، وذلك خلافا لما هو موجود في جامعة الازهر.
- تساهم ادارة التعليم المستمر بالجامعة الاسلامية بشكل جيد في عقد اجتماعات معرياديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم¹.

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في واقع ريادة الاعمال اما نقطة الاختلاف تكمن في عينة الدراسة التي احتوتها بين جامعتي الازهر و الجامعة الاسلامية. يكمن جانب الاستفادة في التعرف على ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية وتوظيفها كمرجع.

الدراسة الخامسة: دراسة يوسف ماهر يوسف الكثيري بعنوان دور المنظمات المجتمعية المدني في الحد من بطالة لدى خريجي الجامعات مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القيادة والادارة باكاديمية الادارة والسياسة. والتي تم انجازها سنة 2017 بغزة.

تمحورت اشكالية الدراسة حول ماهو دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة لدى خريجي الجامعات؟

اما فرضيات الدراسة تمثلت فيمايلي:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05 < 5a) في دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة خريجي الجامعات تعزى الى متغير الدراسة الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05 < 5a) في دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة خريجي الجامعات تعزى الى متغير الدراسة العمر.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05 < 5a) في دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة خريجي الجامعات تعزى الى متغير الدراسة الحالة الاجتماعية.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند المستوى (0.05 < 5a) في دور منظمات المجتمع المدني في الحد من بطالة خريجي الجامعات تعزى الى متغير الدراسة منطقة السكن.

¹ سعيد محمد ابو قرن ، "واقع ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسم الادارة ،كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية ،غزة ،فلسطين ،2015 .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره انسب الاساليب الاحصائية لمعالجة المشكلة ولوصف الظاهرة وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيراً شاملاً كميًا وكيفيًا. بالإضافة الى اعتماده على الاستبانة باعتبارها اداة اساسية في دراسته.

اما مصادر المعلومات فقد تم الحصول على البيانات عن طريق المصادر الثانوية والمصادر البيانات الاولية، فشملت المصادر الثانوية: حصوله على بيانات عن طريق المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب، المراجع العربية والاجنبية والدوريات، المقالات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والمجالات العلمية والمهنية المتخصصة. اما المصادر البيانات الاولية: حصل الباحث على المصادر الاولية من خلال تصميم استبيان كأداة رئيسية للبحث ومن ثم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج احصائي.

اما مجتمع الدراسة فقد تكون من الطلاب خريجي الجامعات الفلسطينية لمحافظات غزة والعاطلين عن العمل والذين تقدموا بطلب توظيف من خلال مكاتب العمل، فحسب احصاءات فان العدد الخريجين في العام الدراسي 2014-2015 في الجامعة غزة حيث بلغ 9454 خريجا من الذكور، و 9371 خريجة من الاناث (من وزارة التربية والتعليم العالي في غزة 2015) ومن موظفي مؤسسات المجتمع المدني. والذي اعتمد على عينة بنسبة 400 مفردة متمثلة في المجتمع الاصلي من الخريجين العاطلين عن العمل اناث ذكور في محافظة غزة، واعتبر هذه النسبة مناسبة لدراسات العلوم الاجتماعية كالسياسة والادارة والتسويق في الحالات التي يكون فيها حجم المجتمع كبيرا. واهم النتائج التي جاءت بها هذه الدراسة:

بلغ وزن النسبي العام لدور ادارة المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر الطلبة الخريجين بنسبة 30.77%.

بلغ وزن النسبي العام لدور ادارة المجتمع المدني في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر المجتمع المدني ب 32.79%.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ($a < 0.05$) في دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات للفئة مؤسسات المجتمع المدني، الطلاب الخريجين يوجد فرق

ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة اقل من ($a < 0.05$) في دور منظمات المجتمع المدني للحد من البطالة لدى خريجي الجامعات لمتغير الجنس، العمر، حالة العمل، والمنطقة لصالح محافظة غزة¹.

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية الاعتماد على دور المنظمات المجتمعية المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات اما نقطة الاختلاف تمثلت في عينة الدراسة التي استهدفت مجموعة من الطلاب خريجي الجامعات الفلسطينية والعاطلين على العمل.

يوسف ماهر يوسف الكثيري: دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات، القيادة والادارة بالأكاديمية الادارة والسياسة، غزة، 2017

اما الجانب الاستفادة تمثل في كون هذا الموضوع متشابه بدرجة كبيرة مع موضوع الدراسة الحالية ومنه يمكن اعتباره كمرجع اساسي والذي يؤول هو بدوره الى مجموعة من المراجع التي تخدم الجانب النظري للدراسة.

الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى:

وهي عبارة عن دراسة للطالبة : نورة دريدي، بعنوان " خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل"، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة، وتم إنجاز أو تقديم هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 1999 _ 1998.

تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية إن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الالف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل المتوفرة لهم وقد احتوت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها:

التكوين النظري الجامعي انعكاسات في واقع التشغيل.

ومنها تفرعت الفرضيتين الفرعيتين:

تعتبر الدراسات العليا تكويننا من أجل التكوين.

تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

وللتأكد من صحة الفرضيات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كونه الأنسب لمثل هذه الدراسات.

¹ يوسف ماهر يوسف الكثيري: دور منظمات المجتمع المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات، القيادة والادارة

بالأكاديمية الادارة والسياسة، غزة، 2017

وقد قسم مجتمع الدراسة إلي قسمين:

الأول: طلبة الدراسات العليا في فروع علمية، إنسانية، وتقنية تخرجوا أو على أبواب التخرج.

الثاني: معلم و أساتذة التعليم الأساسي من خريجي الجامعة، الذين لم يكن يتوقع عملهم في هذا المجال، باعتبارهم نموذجا للبطالة التقنية.

هذا، كما استعانت الطالبة بأدوات بحثية تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في:

- الملاحظة بالمشاركة: قامت بها في مؤسستين تعليميتين خلال فترة التدريس، لمدة تفوق السنة، إلى جانب الملاحظة بالمشاركة في مجتمع الدراسات العليا، باعتبارها أحد أفرادها.
 - استمارة: وكانت مقسمة إلى 20 سؤال، تنوعت بين الأسئلة الشخصية، أسئلة عن مرحلة التدرج، والدراسات العليا وعن التشغيل، وكانت موجهة أساسا لطلبة الدراسات العليا.
 - المقابلة: وكانت مع المعلمين والإداريين، وهي عبارة عن مقابلة مقننة حول البيانات الشخصية، وكيفية الالتحاق بالعمل والمشاكل المهنية.
 - المقابلات مع الخبراء من أهل الاختصاص والخبرة: بهدف توضيح العالقة بين التكوين والتشغيل، وقد ضمت مقابلات مع أساتذة من علم الاجتماع، علم النفس والعلوم الاقتصادية.
 - الوثائق: اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على بعض ملفات المعلمين، التي استطاعت الحصول عليها كملف التوظيف، الملف المالي.....
- وأخيرا، جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة، الى حبا في الدراسة، حيث بلغت النسبة 43,3% وهو ما يعكس تذر هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.

تدهور القيمة العلمية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي و تغيير المضمون الاجتماعي للجامعة. تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، وهو قلة المراجع وصعوبة التطبيق.

توصلت الدراسة إلي أن نسبة 100% من المبحوثين لن تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الأساسي، وعلى الرغم من ذلك فهم يرضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تنذر بالخطر وتعكس تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية.

توصلت الدراسة إلي أن هناك تباينا كبيرا بين الدراسات الجامعية النظرية والممارسات العملية في عالم الشغل.¹

التعقيب على الدراسة:

ان التشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية يكمن في الدراسة حول خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، اما الاختلاف فتمثل في تركيز هذه الدراسة على طلبة الدراسات العليا الذين تخرجوا و على أبواب التخرج ومعلمو واساتذة التعليم الأساسي خريجي الجامعة بينما الدراسة الحالية ركزت على خريجي الجامعة فقط.

تمثل جانب الاستفادة في كون هذا الموضوع يتشابه مع الموضوع المدروس يمكن الاعتماد عليه كمرجع أساسي يخدم البحث والذي بدوره يكشف العديد من المراجع الأخرى

الدراسة الثانية: فوجيل منير "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر".

وتتمحور إشكالية الدراسة حول العلاقة الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، حيث ركز الباحث على مدى مساهمة التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة بالجزائر بالإضافة إلى جانب آخر انه هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياج السوق العمل في الجزائر

كما أن موضوع هذه الدراسة يكتسي أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية فهذا الموضوع ضروري فهو شرط من شروط المطلوبة لتحقيق التنمية ، أما على الصعيد الاجتماعي فهو يسمح ويسهل الاندماج المهني، والاجتماعي لشباب الباحث عن العمل. وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج الهامة يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- سياسة التكوين المهني تحث على جودة و كفاءة اليد العاملة المؤهلة حيث تأكد على ضرورة إجراء التبرصات لكافة التخصصات بالإضافة إلى إعطاء حرية اختيار التخصص لمتمكون التكوين المهني يحقق النجاح المهني.

- أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية في مجال العمل.

- سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل.

- زيادة فرص العمل بالنسبة الحاصلين على شهادات من فئة خريجين التكوين المهني.

¹ نورة دريدي : خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري

قسنطينة، الجزائر، 1998-1999

- مخرجات التكوين المهني تتماشى و احتياجات سوق العمل في الجزائر.
- التكوين المهني يساعد في صناعة اليد العاملة من خلال خريجين التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين للدخول لسوق العمل.¹

التعقيب على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه في التطرق لموضوع سوق العمل ام نقطة الاختلاف تكمن في عدم التطرق لموضوع الجامعة. جانب الاستفادة يكمن في اثناء الجانب النظري بالكثير من المراجع بالاضافة الى الاستفادة منها لكونها دراسة سابقة تخدم الموضوع المدروس.

الدراسة الثالثة: ل لينده كحل الرأس بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر

2010-2000 ، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك ، جامعة الجزائر 3، سنة 2014 -2013 و تمحورت اشكالياتها حول التساؤل التالي: ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2010-2000 .

أما التساؤلات الفرعية فكانت كالآتي:

- ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة ؟
- ما هي السياسات التي سطرتهها الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل ؟
- ما هي العلاقة التي ترتبط بين النفقات العامة والتشغيل، وما هي الآثار المترتبة عن التوسع في الإنفاق العام على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010-2000.

وقام الباحث بوضع فرضيات لهذه الدراسة تمثلت في :

يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد ، كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل يرهن تأثير التوسع في الإنفاق العام على وضع التشغيل بمدى تأثير هذا التوسع على الناتج أما أهداف الدراسة فتجلت في:

- إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر وبيان خصائصه.

¹ منير فوجيل : سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، 2013-2014

- التعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل وانعكاسها على وضع سوق العمل.

- تحسين دور الإنفاق العام في تحسين من وضع التشغيل وأساس نجاح هذا الدور .

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا لموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 لمجموعة من الدوافع.

- الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الاقتصاد من جهة، وأهمية السلعة التي تتداول من جهة أخرى.

- مواصلة البحث في هذا الموضوع، لأنه سبق لنا وأن تطرقنا إلى جزء منه على مستوى ليسانس.

- سعينا من خلال هذا العمل الي المساهمة في إثراء رصيد المكتبة.

أما منهج البحث فكان المنهج الوصفي واستعمل في أدوات جمع بيانات على البيانات الديوان الوطني للإحصائيات، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي .

نتائج الدراسة: وتمثلت في:

يرتبط تحسين وضع سوق في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد ونقول: يعرف سوق العمل في الجزائر وكذا الاقتصاد الوطني خلال الفترة 2010 -2000 :

- ارتفاع في معدلات التشغيل وانخفاضا في معدلات البطالة.

- هشاشة في مناصب الشغل المنشأة.

- ظهور سوق موازية للعمل.

- الاعتماد على الإنفاق العام في تمويل الاستثمارات العمومية.

- ارتباط هذه النفقات بعائدات المحروقات.

- ضعف الأداء الاقتصادي ، والذي يتجلى من خلال عدم مرونة الجهاز الإنتاجي في ظل عدم كفاءة

القطاع الصناعي والذي أدى إلي عدم تنوع الاقتصاد الجزائري وهو الأمر الذي يبقى مرتبطا بعائدات

المحروقات في ظل عدم إمكانية زيادة حجم الصادرات خارج هذه الأخيرة، هيمنة القطاع العام على

النشاط الاقتصادي ، وهو أمر المبرر له بعد تخلي الجزائر عن النظام الاشتراكي و تبنيها لنظام اقتصاد

السوق .

أما بخصوص الفرضية الثانية : كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى

كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل نقول: سياسات التشغيل، ليست تلك السياسات

المتعلقة بسوق العمل فقط بل تتعداها لتشمل السياسات الاقتصادية الكلية، أما بخصوص الفرضية الثالثة:

والتي تعتبر أن تأثير التوسع الإنفاق العام على وضع التشغيل مرهون بمدى تأثير هذا التوسع على الناتج نقول: كما رأينا من خلال البحث فإن النظرية الاقتصادية تبين كما يبين الواقع الاقتصادي أن فعالية الإنفاق العام في تحقيق الأهداف التوسعية تتطلب مرونة الجهاز الإنتاجي ، وبهذا الخصوص ، فإن الجهاز الإنتاجي الجزائري غير كفى ، رغم كل الجهود المبذولة خلال الفترة 2010-2000 في ظل غياب الاستثمار الخاص بشقيه الوطني والأجنبي وكذا إنتاجية قطاع الشغل الذي يبدو أنه يعتمد على الوظيفة العمومية أكثر مما تعتقد على الوظيفة الإنتاجية، ضف إلي ذلك ضعف في أداء القطاع الصناعي العمومي أما القطاع الصناعي الخاص فهو الآخر يعاني من صعوبات المنافسة والمواصفات فقط ، هي قطاعات الخدمات والبناء والأشغال العمومية والفلاحة من استجابة للمحدد النمو.¹

التعقيب على الدراسة:

ركزت هذه الدراسة على معرفة واقع سوق العمل والتشغيل في الجزائر و تطوره وهنا تكمن نقطة التشابه مع الدراسة الحالية، بينما نقطة الاختلاف تكمن في عدم تطرق هذه الدراسة الى واقع الجامعة الجزائرية بينما الدراسة الحالية تطرقت الى ذلك.

ام جانب الاستفادة الاعتماد عليها في الجانب النظري واثراء الموضوع المدروس بالمراجع التي تخدمه خاصة فيما يتعلق بواقع سوق العمل والتشغيل.

الدراسة الرابعة: الدكتور " زقاوة احمد" بعنوان "البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل" ، مجلة التنمية البشرية، العدد 07، تم إجراؤها سنة 2017.

إشكالية الدراسة: تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى استجابة البرامج التشغيلية لاحتياجات سوق العمل، وكان سؤال الدراسة كالآتي:

ما هي درجة استجابة برامج التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل؟.

فرضيات الدراسة:

-توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس (الذكور والإناث) في تقييم البرامج التعليمية على ضوء احتياجات سوق العمل.

-توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى نوع التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية على ضوء احتياجات سوق العمل.

¹ لينة كحل الرأس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر 2000-2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم

الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 3، سنة 2014

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها، وتفسيرها بناءً على البيانات التي تم جمعها.

عينة الدراسة: اختيرت عينة عشوائية طبقية من طلبة معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية ومعهد الأدب واللغات بالمركز الجامعي غيليزان البالغ عددها (230)، وقد روعي في اختيارها تمثيلها لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) و متغير التخصص الأكاديمي (علم النفس - علم الاجتماع - أدب عربي).

أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة من أدوات جمع البيانات.

أساليب التحليل: استخدم الباحث في معالجة بيانات الدراسة الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم حساب:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. ولتحديد درجة الاستجابة اعتمد الباحث على المعيار التالي: منخفض جدا (اقل من 80.1)، منخفض (60.2-80.1)، متوسط (4.3-60.2)، مرتفع (4.3-20.4)، مرتفع جدا (5-20.4).

2- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Crombach) لحساب ثبات الأداة.

3- اختبارات T.test لدراسة الفروق بين الذكور والإناث.

4- تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق حسب متغير الخبرة المهنية ومادة التدريس.

نتائج الدراسة:

- أظهرت النتائج أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كان بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية للأداة.

- عدم وجود فروق دالة على الدرجة الكلية ومجال الموائمة ومجال الكفاءة تعزى الى الجنس بينما كانت هناك فروق دالة في بعد المحتوى والمشروع المهني لصالح الإناث.

- عدم وجود فروق دالة على الدرجة الكلية، مجال المحتوى، مجال الموائمة، مجال المشروع المهني تعزى إلى التخصص الأكاديمي بينما وجدت فروق دالة في مجال الكفاءة والمهارة لصالح تخصص الآداب.¹

التعليق على الدراسة:

تكمن نقطة التشابه في تناول هذه الدراسة لموضوع البرامج الجامعية ومدى استجابتها لإحتياجات سوق العمل اما نقطة الاختلاف تكمن في اعتماد هذه الدراسة على عينة طبقية من طلبة معهد العلوم

¹ أحمد زقاوة: البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد 24،

الاجتماعية والانسانية ومعهد الأدب واللغات بينما الدراسة الحالية اعتمدت على عينة من طلبة خريجي الجامعة.

جانب الاستفادة نظرا لتشابه موضوع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية لحد كبير فانها اخذت كدراسة أساسية سابقة تخدم الموضوع.

خلاصة الفصل:

تطرق في هذا الفصل الى اشكالية البحث والتي خصصت في البداية لمراحل تطور الجامعة، حيث تعتبر هذه الاخيرة المنبع والمكان الذي يكتسب فيه الفرد مختلف المهارات والقدرات والمعلومات والمعارف الازمة للولوج الى سوق العمل، مع ذكر لهذا الاخير أهم خصائصه وميزاته ثم تطرقت النمدى ادماج خريجي الجامعة مع احتياجات سوق العمل.

وصولاً الى عرض اسباب الدراسة، اهميتها واهدافها وكذا المفاهيم الاساسية، ثم النظريات المفسرة لموضوع البحث واخيرا الدراسات السابقة.

اما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه لتطور القطاع الجامعي والتعليم العالي في الجزائر، والتي سنتعرف على ماهية الجامعة، تطورها، واقعها، مميزاتها، اهدافها، ثم مشكلات الجامعة الجزائرية، وكذلك التعرف على واقع التعليم العالي في الجزائر، خصائصه، مكوناته، اهدافه، واهم دوافع واهداف إصلاحه واخيرا التحديات التي يواجهها التعليم العالي.

الفصل الثاني:

تطور القطاع الجامعي

والتعليم العالي في

الجزائر

تمهيد:

تعد الجامعة احدى اهم المؤسسات الاجتماعية المنتجة والصانعة للرأس مال المعرفي، والأکید انالجامعة لا تؤدي وظيفتها بمعزل عن المجتمع فهي تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة به فالجزائر كباقي الدول تولي اهتماما كبيرا للجامعة والتعليم العالي، وتسعى جاهدة لتطوير الجامعة وربطها مباشرة بالمجتمع، حيث مر تطور الجامعة والتعليم العالي بعدة مراحل، والتي يتم عرضها فيهذا الفصل وسيتم التطرق كذلك الى المعوقات والمشاكل التي تعترضهما.

المبحث الأول: ماهية الجامعة الجزائرية

المطلب الأول: لمحة تاريخية لنشأة الجامعة الجزائرية المرحلة الأولى:

المرحلة الأولى: ما قبل الاستقلال (1833-1962):

تم إنشاء جامعة الجزائر في العهد الاستعماري على أرض الجزائر، حيث بدأت نشاطها في سنة 1833 بمصطفى باشا بالعاصمة، في البداية كان يدرس بها الطلبة الأتراك والجزائريون بغض النظر على انتمائهم الديني بموجب مذكرة بوزير الحرب التي أصدرها بتاريخ 10 جوان 1835 إلا أنها كانت الجامعة الجزائرية بموجب قانون 30 ديسمبر 1909.¹

حيث تم إنشاء المدارس الهندسية في الحراش سنة 1930، لكن التعليم بتلك المدارس العليا ليس بنفس المستوى تلك الموجودة في فرنسا وإنما كانت مجرد تعليم سطحي ليستجيب إلى المتطلبات الاستعمارية.² وفي 19 ماي 1956 غادر الطلاب مقاعدهم للانضمام الى صفوف الجيش والمتتبع لحال الجامعة الجزائرية قبل نيل الاستقلال يرى أنها كانت عبارة عن نسخة من الجامعات الفرنسية التي أنشئت آنذاك حيث حاول المستعمر طمس الهوية الوطنية من خلال محاولته فرسنة الجامعة الجزائرية من خلا لمشروعها الاستعماري

المرحلة الثانية: بعد الاستقلال 1962-1971:

جاء في تصريح لأول وزير التعليم العالي بالجزائر المستقلة السيد محمد الصديق بن يحيى خلال ندوة صحفية عقدها في سنة 1971، حيث وضع الحالة التي كانت عليها الجامعة الجزائرية آنذاك بقوله "لكن هناك في نفس الوقت جامعة وهي تستمر فيمسيرة منفردة ومنعزلة، فالجامعة تمارس نشاطها الى الان ضمن الهياكل المتروكة من الاستعمار" حيث كانت هذه المرحلة تتميز بأن الجامعات الجزائرية لم يكن الا مرافق تعليمية تعتمد على التنظيم والنصوص القانونية التي وضعها المستعمر الفرنسي وقد شهدت الجامعة تطورا محسوسا بعد الاستقلال(1967-1968) خاصة في اعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم ب 10756 طالبا مما أدى الى عجز الهياكل الجامعية على الاستقبال وعدم القدرة والوفاء بالحاجة مما أوجب على وزارة الدفاع التنازل على بعض الثكنات العسكرية في وهران وفي عام 1970 انشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع اصدار التعليم العالي بعدما كانت قسم في وزارة التربية الوطنية.

-وقد اوضح انذاك وزير التعليم العالي والبحث العلمي أهداف الإصلاح الجامعي وحددها فيمايلي:

¹ سيد علي ذهبية: تكوين اساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقته بالكفاءة الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بوزريعة.الجزائر، 2011، ص 522

² حسين الطيب: الممارسة السوسولوجية في الجامعة واقعا وتمثلاتها لدى الاساتذة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1999، ص 72

- تكوين اطارات التي تحتاج إليها البلاد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل على تكوين أكبر عدد من الاطارات بأقل مما يمكن من الكلفة.
- ان يكون الاطار مكون في الجامعة حائزا على صفات ملائمة المستوى الذي تحتاج اليه البلاد حتى يكون قادرا على حل المشاكل الخاصة بها.

المرحلة الثالثة: (1971-1984) الإصلاحات:

يعتبر الإصلاح الذي باشرتها السلطات الجزائرية خلال سنة 1971 الهاما من الثورة وما يولد عنها، فقناعة السلطات بأن الجامعة لم تعد تواكب مميزات المرحلة الجديدة باعتبارها تمارس نشاطها ضمن الهياكل المتروكة من طرف الاستعمار وان التغيير يتطلب تغيير كل أساليب التسيير القديمة بحيث انتلك الهياكل التنظيمية الموجودة في الفترة الممتدة بين 1962 الى 1971 لم تعد تستطيع ان تحقق اهداف الثورة. ولقد قدم السيد محمد الصديق بن يحيى وزير التعليم العالي آنذاك مجموعة من الاهداف:

- تكوين الاطارات التي تحتاج البلاد.

- تجهيز تكوين علمي ذات مستوى عالي.¹

وفي سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي التي أسندت اليها عملية تطوير البحوث تطبيقها في ميدان البحث العلمي كما تم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية الذي تتلخص مهمتها في رسم المحاور الاساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية.

وفي سنة 1974-1977 تم تنفيذ عملية المخطط الرباعي الثاني وقد تميزت بكونها اكثر طموحا واثر صلة بمستويات التنمية التي سجلت في مختلف المجالات وفي نهاية السبعينات وبداية الثمانينيات تموضع الخريطة الجامعية والتي تنص على ربط المنظومة الجامعية بالأهداف العامة للبلاد في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمعاهد العليا في بعض ولايات الوطن.

المرحلة الرابعة: 1984 - 2004:

اما سنة 1983 فقد ظهرت ماتعرف بمرحلة الخريطة التنظيمية التي اتضحت اكثر سنة 1984 بحيث هدفت هذه الخريطة الى:

- تخطيط التعليم العالي الى أفق 2000 معتمدة على احتياجات الاقتصاد الوطني بمختلف قطاعاتها.
- تحديد احتياجات سوق العمل والعمل على توفيرها.

¹ بن علي أحمد: ادارة التعليم العالي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، ص 91

● تحويل المراكز الجامعية الى معاهد وطنية والحفاظ على 7 جامعات كبرى فقط.

● تطوير نظام الخدمات الجامعية.¹

وفي سنة 1995 شهدت تطورات عديدة حيث وصل عدد الطلبة الى 233996 طالبا وتضاعف العدد حتى بلغه 500.000 طالب سنة 2001 موزعين عبر 53 مؤسسة للتعليم العالي، رغم التطور الذي شهدته الجامعة الجزائرية للاوضاع الاجتماعية و الاقتصادية وسياسات المتغيرة خاصة في بداية التسعينات ادى الى الانخفاض النوعي لذلك التطور.

المرحلة الخامسة: نظام LMD من 2004 الى يومنا هذا:

قامت اللجنة الوطنية للإصلاح المنظومة التعليمية في مخطتها الخاص بالتعليم العالي باعداد تقارير وضحت من خلالها العوائق التي تعاني منها الجامعة الجزائرية والحلول التي تمكنها من تخطي ذلك والتكيف مع متطلبات التنمية المستدامة المصادق عليها من طرف مجلس الوزراء في 20 افريل 2002 ثم تحديد الاستراتيجية على المدى القصير المتوسط و الطويل لتطوير القطاع خلال موسم الجامعي 2003-2004 تخص وضع برامج تطوير عام وعميق للتعليم العالي من خلال هيكلية جديدة مرفقة بتجديد البرنامج والتسيير البيداغوجي، حيث تم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 4-371 المؤرخ في 8 شوال 1415 الموافق ل 21 نوفمبر 2004 الذي يتضمن احداث شهادة ليسانس نظام جديد حيثتضمن في محاوره الأساسية:

● هيكلية جديدة للنظام التكويني وفقا للأطوار الثلاثة التكوينية.

● تأهيل مختلف البرامج التعليمية.

● اعتماد تنظيم جديد للتسيير.

● تطوير مستوى ووتيرة البحث العلمي.

اعتمد نظام LMD مع بداية الدخول الجامعي 2004-2005 على أساس تجريبي في 10 مؤسسات جامعية كنظام جديد يحافظ على الخيارات والتوجهات الاساسية للتعليم العالي الموالي على باقي المؤسسات الجامعية ليكون اليوم النظام المعمول به على مستوى الجامعات الجزائرية.²

¹ علي لرقط: امكانية ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة

الحاج لخضر، باتنة، ص 67

² خليل شرفي: دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، ص 199

المطلب الثاني: واقع الجامعة الجزائرية

لا يمكن انكار دور العلم والمعرفة في النهوض بالمجتمعات الانسانية ، وامام هذا الوضع فقد شهدت العلوم والمعارف قفزة نوعية وذلك لارتباطها بحاجات الافراد والمجتمعات ومن هنا يمكن اعتبار الجامعة آلية من آليات بناء المجتمعات واصلاحها، كما انها تعتبر آلية لتعديل السلوكات والتوجهات الفردية هذا من جهة، ومن جهة اخرى فهي تشكل البناء التحتي لتحديد الاستراتيجيات والسياسات المعرفية التي تتحدد على ضوئها معالم المجتمع الحديث.

وعلى ضوء هذا الوضع لقيت الجامعات عبر العالم اهتماما للجامعة بالنسبة للمجتمع خاصة في تجديد نظام العلاقات بين افراد المجتمع.

كما انها الفاعل الاساسي في أحداث اي تغيير لأنها تشكل في الحقيقة وجه الحركية الاجتماعية في الحضارة الانسانية، وهذا الأمر يجعل منها أهم العوامل في بناء المجتمع المتحضر وليست مؤسسة مجردة تهدف الى تخريج اليد العاملة فقط وانما هي الاساس للعلاقات والافكار والمعارف المستخدمة لتطوير المجتمع ومن هنا تأتي أهميتها في كونها تشكل شبكة من العلاقات اللازمة لتنمية واقع اجتماعي مشترك هدفها تنمية الوعي بمشروع بناء دولة متحضرة.¹

ان الواقع الاجتماعي الذي مرت به الجزائر أثر بشكل بليغ الى غاية اليوم على الجامعة، حيث ان سيرورة السياسة الاقتصادية ومدى العلاقة بين الدولة والسوق وبقية المؤسسات العمومية والاجتماعية، كرس هيمنة السلطة التنفيذية على كافة الاصلاحات وجسد الحضور القوي للدولة غير ان هذا الحضور يعكس أبعاد سلوكية جديدة تعزى لضياع القيم والاخلاق والامبالاة وعدم الاستقرار والأمر الذي زاد في تعقيد الأمر هو دخول الجزائر لاقتصاد السوق دون أية استراتيجية أثر وبشكل واضح على مختلف الانساق الاجتماعية الاخرى بكافة مستوياتها الكلية والجزئية.²

¹ مالك بن نبي: ميلاد مجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، ندوة مالك بن نبي، طرابلس، لبنان،

1974، ص 24.

² مصطفى احمد الحسين : مدخل الى تحليل السياسات العامة، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان،

الاردن، 2002، ص 281.

- ان الجامعة الجزائرية تعدت وضعية التأزم الى واقع معيش خاصة بعد انتشار مظاهر العنف والارهاب، حيث إنجر عنها:
 - نقص في انتاج البحث العملي واصدار المجالات المحكمة والمنشورات والدراسات العملية.
 - قلة تسجيل براءات اختراع وعدم القدرة للاجراء البحوث الميدانية وتثمينها.
 - عدم ربط البحوث بالوقائع المختلفة.
 - نقص التاطير وعدم التكفل الاثق بالخريجين.
 - تفشي مظاهر العنف داخل الجامعات وتأسيس المقررات.
 - الصراعات الايديولوجية داخل الجامعة الجزائرية أسهمت في زيادة الوضع سوءا.

- كل هذه الأمور خلصت الى واقع سلبي وغير مشجع جعل من الجامعة الجزائرية بيئة غير ملائمة للتحصيل العلمي والمعرفي، بل والأخطر من ذلك انتشار مظاهر غير أخلاقية ساعدت في حدوث انتشار مظاهر غير اخلاقية ساعدت في حدوث فجوة كبيرة بين العلاقات والآمال المرجوة والأهداف المسيطرة.¹

احصائيات عن الجامعة الجزائرية من سنة 1962 الى سنة 2021- من حيث عدد الجامعات:

لقد كانت الجزائر بعد الاستقلال مباشرة سنة 1962 ثلاث جامعات، موزعة على 3 ولايات جامعة الجزائر وجامعة قسنطينة وجامعة وهران. أما اليوم وبعد مرور أكثر من 50 جامعة أصبحت الشبكة الجامعية الجزائرية أصبحت الشبكة الجامعية الجزائرية تضم 106 مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني وتضم 50 جامعة و 13 مركزا جامعيًا و 20 مدرسة عليا للأساتذة، وملحقتين جامعتين.²

ومن الجامعات المعترف بهم دوليا: توجد العديد من الجامعات نذكر منها:

- جامعة فرحات عباس: جامعة سطيف1.
- جامعة عبد الرحمان ميرة: جامعة بجاية.
- جامعة محمد خيضر: جامعة بسكرة.

¹ عبد المحسن صالح: الانسان الحائر بين العلم والخرافة، سلسلة كتب عالم المعرفة، اصدارات المجلس الوطني للثقافة

والفنون والأدب، العدد 235، ط2، الكويت، 1998، ص10

² www.maser.dz, 20/3/2023, 16:16h

● جامعة سعد دحلب: جامعة البلدية. جامعة الأخوة منتوري: جامعة قسنطينة.¹

فقد صنفت الجامعة الجزائرية عالميا 8 جامعات في ترتيب التاييمز البريطانية لأحسن جامعات سنة 2021 حيث تضم لائحة 1500 جامعة بـ93 دولة وتعتمد على 13 مؤشر حسب ماكشف عنه مركز تنمية الطاقات المتجددة.

فأحتلت جامعة فرحات عباس لولاية سطيف المرتبة 601 عالميا والأولى وطنيا، تليها جامعة بجاية في المرتبة 801 وجامعة بسكرة 1001.²

- أكد وزير التعليم العالي والبحث العلمي عبد الباقي بن زيان ان تطوير البحث العلمي والتكنولوجيا أولوية وطنية مشيرا الى تسجيل 400 ألف خريج جامعة متحصل على شهادة سنويا سنة 2022.
- حيث تحتل الجزائر المرتبة الأولى مغاربيا والثالثة افريقيا في مؤشر المورد البشري الى 759.90 وهو مؤشر المعتمد عليه من برنامج الأمم المتحدة للأمن والتنمية.³

2- من حيث عدد الطلبة :

بلغ عدد الطلبة الجزائريين سنة 1991 في جامعة الجزائر وملحقاتها بوهان وقسنطينة 1371 طالبا وفي سنة الموالية تضاعف العدد ليتضاعف 5.9 مرات في أقل من عشر سنوات، أما في سنة 2011 فقد بلغ عدد الطلبة 1.250.000 ففي ظرف 50 سنة من الاستقلال تضاعف عدد الطلبة 1000 مرة.⁴ كما أشار وزير التعليم العالي خلال أشغال الندوة الدولية بباريس أنها قد تم الانتقال من 3 طلبة لكل 1000 نسمة إلى حوالي 400 طالب 10000 نسمة خلال الموسم الجامعي 2017/2018 ليبلغ عدد الطلبة في ذات السنة 1.730.000 طالب.⁵

ففي سنة 2020-2021 أكد وزير التعليم العالي والبحث العلمي أن 52% من مجموع شباب الجزائر الطلبة المنتمين الى نفس الفئة العمرية رفع من انتساب للجامعة حاليا الى 400 طالبا لكل 100 الفنسمة وهي نتائج تم وصفها بـ المثمرة بعد المجهودات التي بذلتها الدولة الجزائرية منها تخصيصها نسبة 7% لهذا القطاع من ميزانية العامة، أما على صعيد المخرجات قطاع التعليم العالي فقد عرفت تطورا معتبرا حيث

¹ zwwada.Com, 20/3/2023,16:24h

² www.ennahronline.com,20/3/2023,19:30h

³ alseyassi_dz.Com,21/3/2023,15:00h

⁴ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012،

ص 32

⁵ 14:15h, 21/3/2023,http://www.echoroukonline.com

بلغ عدد الطلاب لذين تخرجوا من المؤسسات الجامعية منذ الاستقلال الى غاية السنة الجامعية 2020-2021 ما يزيد عن 5 ملايين متخرج حامل شهادة جامعية. وعلى صعيد التمويل ارتفعت ميزانية القطاع تدريجيا وانتقلت من نسبة 43.2% من مجموع الميزانية العامة للدولة في سبعينات القرن الماضي الى ما يفوق 97.6% خلال سنة 2021

بخصوص تطور تعداد الطلبة المستشارين بالمؤسسات الجامعية فقد توصل عدد المنتسبين للجامعة خلال ستينات 20725 مسجلا في طور التدرج ليرتفع عددهم خلال سنة 2021-2022 نحو مليون و6969 الف طالب تشكل نسبة الإناث منهم 66% وبلغت الزيادة الصافية في عدد الطلبة هذه السنة 88 الف طالب حسب وزير التعليم العالي و 52% من شباب الجزائر.¹

أما في السنة الجامعية 2022-2023 فقد تم تسجيل 340 الف طالبا جديدا بنسبة 70% من تلبية طلبات الطلبة الجدد.²

المطلب الثالث: مميزات الجامعة الجزائرية

تتميز الجامعة بمجموعة خصائص على كل المستويات ويمكن ذكر بعضها فيمايلي:

- تنشأ في مجتمع يحدد أهدافها ووظائفها حيث تعتبر عنصر متفاعلا معها.
- تتميز بالتغيير والحركية ومواكبة لتطوير المحلي والعالمي.
- تنظم مجموعة علماء متخصصين في شتى المجالات العلوم التكنولوجية والانسانية.
- تتميز بالاستقلالية في الادارة والتنظيم ولو كانت بشكل نسبي ومتفاوت.
- تتميز بعدة مهام متكاملة، وهذا الذي قدم لها اتساعا كبيرا في الرؤية لمختلف المشاكل.³

المطلب الرابع: أهداف الجامعة الجزائرية

حتى تتمكن الجامعة من تأدية نشاطاتها على أحسن وجه فلا بد لها أولا من وضع اهداف لها، بحيث تتضمن هذه الاهداف القيم والمبادئ والاتجاهات المتضمنة في فلسفة المجتمع بمعنى ان تتماشى اهداف مع الاهداف العامة للمجتمع ويكون هناك تنسيق بينهما ويجمع اهل الاختصاص ان الهدف الأساسي والشامل للجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع ابعادها الأمر الذي سينعكس ايجابيا على تنمية المجتمع ومن تم الارتقاء به حضاريا ويمكن ترجمة هذا الهدف الشامل الى اهداف عامة على

¹ www.masers.dz, 21/3/2023, 14:30h

² news.radioalgerie.dz, 21/3/2023, 17:15h

³ أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، مذكرة

لنيل شهادة الماجستير، في تنمية المواد البشرية، قسنطينة، 2009-2010، ص ص 36-37

أساس متطلبات المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والى أهداف خاصة متعلقة بالجانب العلمي والتربوي للعملية التعليمية ذلك لأن هذه الأهداف تعتبر بمثابة الموجهات الأساسية لجميع الفعاليات والنشاطات التي يقوم بها الأستاذ، وتتمثل هذه الأفعال فيما يلي:

الأهداف العامة:

- ربط الجامعة بالمجتمع.
- التكيف مع حاجيات ومتطلبات المجتمع والدفع بها نحو التقدم.
- الإسهام في تفعيل التنمية وحل المشكلات الإنسانية.
- تنشيط الحركات الثقافية في المجتمع والعمل على الحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع وتجديده.
- العمل على توثيق الروابط الفكرية والعلمية والثقافية بين مختلف الجامعات.
- الانفتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى، مما يساعد على التعاون الفكري على المستوى العالمي.

الأهداف الخاصة:

- نشر العلم والمعرفة وتنميتها.
- تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، الخلقية، الاجتماعية، العلمية، التربوية.
- تدريب الطلاب على البحث العلمي وتولي نشر أبحاثهم.
- تكوين الأطارات وتهيئتهم للاطلاع بمسرولياتهم وفق مقتضيات العصر.¹

¹ فتحة ححوف: معوقات البحث العلمي في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، ادارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، 2007-2008، صص 51-52

المطلب الخامس: مشكلات الجامعة الجزائرية

1- مشكلة التحجيم:

تشكل مشكلة التحجيم تحديا مختلفا للجامعة الجزائرية منذ الثمانينات ويعكس لنا هذا التدفق الأرقام المسجلة في كل دخول جامعي، حيث يصل العدد إلى مليون طالب حسب وزارة التعليم العالي، ويرتبط هذا المشكل حسب مختلف المصادر بمجموعة من العوامل أهمها:

- مبدأ تساوي فرص الالتحاق بالتعليم العالي.
- النمو الديموغرافي الذي تشهده الجزائر وتوسع عدد الملتحقين بالأطوار الابتدائية والثانوية.
- زيادة حاجات المجتمع لليد العاملة المؤهلة لمسايرة المستجدات الاقتصادية والاجتماعية تربط تحسين الدخل والمستوى المهني في ايطار الحراك الاجتماعي ومواجهة شبح البطالة.
- العوامل المرتبطة بسياسات القبول والتقويم ومركزية التوجيه والتقويم.
- مجانية التعليم العالي واهمال النوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤطرين والهيكل.
- مشكلات الإعادة والتسرب والتحويل.¹

2- مشكلة هوية التمويل:

وتعد المشكلات المطروحة بقوة لدى الكثير من الدول العربية والغربية، فقطاع حساس كقطاع التعليم العالي يحتاج الى ميزانيتها وتسيير عقلاني وتوزيع عادل خاصة وأنها يعتمد على التمويل الحكومي الا أنها في الجزائر رغم ما تخصصها من ميزانيتها للتعليم العالي إلا أن هذه الزيادة يضاعف تأثيرها بسبب بزيادة عدد الطلبة وارتفاع التكاليف وتضخم الاسعار ومتطلبات جودة التعليم العالي إلا أن هذه الزيادة يضاعف تأثيرها بسبب زيادة عدد الطلبة وارتفاع التكاليف وتضخم الأسعار والمتطلبات بجودة التعليم والأجور مما يضاعف دور البحث العلمي في دعم وتمويل التعليم العالي الذي يعد في كثير من الدول من أهم مصادر التمويل وتجمع مختلف المصادر على أن هذا المشكل يعود إلى:

- تنامي الحاجة للموارد المحلية لتمويل التعليم بسبب المنافسة المنافسة من مختلف القطاعات بمعنى زيادة الحاجة للموارد المالية الحكومية من القطاعات الأخرى.
- نقص تفتح الجامعة على المجتمع والبيئة الاقتصادية الوطنية والعالمية للبحث عن مصادر جديدة للتمويل.

¹ ليلي زرقان: اصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، مجلة الادابوالعلوم الاجتماعية،

دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس، سطيف، ص ص 5-6

- مجانية التعليم وغياب سياسة تدعم المشاركة في نفقات الطالب.
- تزايد عدد الطلبة أدى الى الصعوبات مالية.
- تناقص الدعم الحكومي للقطاع التعليم العالي.¹

3- مشكلة التأطير:

إن مشكلة التأطير يرهن البحث العلمي الذي يعد الوظيفة الأساسية للجامعة بعد التكوين الا اننا نواجه اليوم تحديا مخيفا وهو ان الاساتذة الدائمين وحسب اللجنة الوطنية للاصلاح التربوي سنة 2002 هو 756،17 ألف أستاذ، و 2248 في صنف الماجستير، 120 استاذ مؤقت في حين أننا بحاجة 35 ألف استاذ دائم، خاصة في ظل التوزيع غير العادل للكفاءات رغم زيادة المعتبر ةفي سنة 2004-2005 المقدر ب 229.25 استاذ ويرتبط هذا المشكل بعدة عوامل ومؤشرات نوجزها فيما يلي:

- التوسع الكبير في التعليم العالي مما نتج عنه أعداد هائلة من الملتحقين بالتعليم لا تتناسب مععدد المؤطرين.
- نقص التأهيل العلمي والبيداغوجي لطلبة الدراسات العليا وعدم وجود برنامج تدريبية للأستاذ الجامعي مع غياب الحوافز.
- سياسات توظيف غير واضحة ومعايير معقدة في الترقية.
- تراجع الامكانات البحثية بفعل سياسات الحد من الانفاق وعدم إستقلالية الباحثين.
- التأخر في رجوع الأساتذة المكونين بالخارج من هجرة الكفاءات العالية مع ضعف التكوين في الدراسات العليا.²

4- مشكلة الهياكل والتجهيز:

يعتبر تزايد عدد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية لنقص ضبط الهياكل والتجهيز، فقد اصبحت ظاهرة الاكتظاظ هي السمة الملازمة لكل الجامعات الجزائرية. رغم زيادة الملاحظة في الكثير من الجامعات ورغم ذلك فهي لا ترقى بحاجات الطلب المتزايد سنويا والتي ترجع لانعدام التخطيط والاستراتيجيات الحادة، اضافة لهذا نجد نقص في التجهيزات والوسائل الحديثة التي تعد اليوم الأداة الرئيسية لاكتساب المعارف وربط ماهو نظري بما هو تطبيقي،

¹ رشيد خراط: المنظومة التربوية، مجلة المدرسة والحياة، العدد 24، الجزائر، 1993، ص 12

² ليلي زرقان: المرجع السابق، ص 7

هذا معنقص المراجع خاصة الحديثة منها وقاعات الانترنت وأن وجدت قسمها الاككتظاظ اضافة للتدنيالخدمات الجامعية مما لا يسمح بالتكوين الجيد.¹

المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر

المطلب الأول: خصائص مخرجات التعليم العالي في الجزائر:

تتميز مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق العمل بمايلي:

- تخريج عدد هائل من طلبة متقنين بكم معرفي هائل لكن ينقصهم كيفية توظيف هذه المعارف عند اقتحام عالم الشغل.
- عدم إهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامها بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا.
- عدم ادراك الطالب بالمجالات التي يمكن أن تؤهله لها تخصصها وهذا ما يؤدي الى التركيز على تخصصات معينة أخرى.
- صعوبة الاندماج في عالم الشغل نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.²

المطلب الثاني: مكونات التعليم العالي

ان الخدمة التعليمية التي توفرها الجامعة تعتمد على عدة عناصر والتي تسمى بمدخلات ومخرجات العملية التعليمية وهذا لتلبية احتياجات الاطراف المستفيدين.

● المدخلات والمخرجات العملية التعليمية:

تعد مشكلة تحديد المدخلات من الأمور التي لم يتفق عليها فهناك من يقتصرها على الطلبة الملتحقين بالمرحلة التعليمية لأول مرة على اعتبار كل الامكانيات التي وفرت للمؤسسة التعليمية اينما وجدت لصالح الطلبة، فهم اذا المدخلات والمخرجات في الوقت نفسه، وهناك من يرى ان المدخلات تشكل مجموعة الموارد المادية والبشرية التي رصدت من اجل تحقيق اهداف النظام بما فيهم الطلبة

¹ ليلي زرقان: المرجع السابق، ص 8

² نوال نمور: كفاءة أعضاء التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم

التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2012، ص 17

وان جميعها سواء كانت تكاليف رأسمالية جارية او ثابتة تسبب خسارة اذا لم يحسن استغلالها على الوجه الأكمل وتحقيقها للأهداف التي وضعت من اجلها.¹

1- المدخلات:

- **الطلبة:** هناك طلبة التدرج وما بعد التدرج، الدراسات العليا، فالطلاب في مرحلة التدرج هم الذين يلتحقون بالجامعة للحصول على درجة الليسانس، أما طلبة الدراسات العليا الذين حصلوا على شهادة الجامعية الأولى ويدرسون للحصول على درجة الماجستير او الدكتوراه. يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي من خلالها اعدادهم والتأثير في سلوكهم وتزويدهم بالمعلومات والمهارات التي تجعل اسهامهم اكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي يتحلهم الحصول عليه، وهو يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية سواء ارتبط هذا يكون التعليم استهلاك اي يمثل حق الفرد في الحصول عليه او ارتبط بالتعليم كاستثمار من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره راسمال بشري، حالها في ذلك حال الاستثمار في تكوين رأس مال المادي.

- **هيئة التدريس:** يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية حيث تتوقف هذه الأخيرة على حجم هيئة التدريس وكفاءتها، تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة على ما يتاح من أساتذة بحيث يتناسب عددهم من الحاجة اليهم فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معها حالات عدم الاستخدام للبعض او استخدام جزئي للبعض منهم وهو ما يؤدي الى هدر وضياع للموارد التي استخدمت في تخزينهم واعدادهم وتقتضي تكاليف مرتفعة لدى الطالب، كمل ان توفر عدد اقل من الاساتذة بالقياس الحاجة هذه العملية يؤدي الى اعاقه وعرقلة العملية التعليمية وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة الى هيئة التدريس بالشكل الذي لا تتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية ولايتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية.

- الوسائل المادية:

تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها ولا بد ان تكون وفق مقاسات معتمدة،تضمن العملية التعليمية فرص أكبر للنجاح، يضاف اليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورشات العمل التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة أو اخرى، والتي تحدد بمعايير

¹ نوال نمور: المرجع السابق: ص ص 18-20

ومواصفات عالمية تحدد مقدار او كيف ما تحتاجها المؤسسة تبعا لطبقية تخصصها واعداء الطلبة والعاملين بها وطبيعة النشاط الذي يمارسه طلبتها.¹

- العملية التعليمية:

ويقصد بها في المؤسسات التعليمية عمليات التدريس والتدريب والمقررات الدراسية والمناهج التي يجبان تكون مناهج حديثة تواكب التطورات والمستجدات العلمية والثقافية، وان تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع وان يوفر النظام التعليمي تخصصات نجد لها مكانا في العمل وليس تخريج تخصصات زائدة عن الحاجة ولا نجد لها المكان المناسب ولمزاولة العمل الذي يؤدي إلى البطالة لأنها عمالة فائضة. ثم ان من عناصر المنهج بمفهومه الواسع أساليب وطرق التدريس التي هي الوسائط لنقل المعرفة للطلبة، لذا لا بد ان يكون المدرسين الذخيرة الكافية من هذه الطرق وكذلك بالإمكان إيصال المعرفة للطلبة بكفاءة عالية وهو شرط أساسي لتحقيق الجودة و العنصر الأخير في المنهج هو التقويمات والاختبارات التي تتبع من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم الدراسي، لذا ينبغي عدم الركون النمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في الاختبارات الفصلية او النهائية.²

2- المخرجات:

وهي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات وتتمثل في أعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية (مخرجات العملية التعليمية تتمثل في عدد الخريجين من الناحية الكمية وكفاءاتهم من الناحية النوعية).

3- المستفيدون من العملية التعليمية:

ان العملاء المستفيدين من النظام التعليمي (1)هم:³

- الطلبة:

وهم أول الأطراف المستفيدة من العملية التعليمية التي تقدمها الجامعات ولم تقم هذه الجامعات وتمارس اوسع النشاطات أهمية في المجتمع الا من أجل اعدادهم لحياة افضل لذا تم ادخال مواضيع دراسة جديدة

¹ مهدي السامرائي: ادارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي والخدمي، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان 2007،

ص 131

² نفس المرجع، ص 134

³ مهدي السامرائي: المرجع سابق، ص ص 134-135

مثل: التكنولوجيا والمعلوماتية والتدريبات والمناهج العلمية ففي المناهج الجديدة يكون الطلاب أكثر تحضيرا للعمل في المؤسسات الانتاجية والخدمية.

- أولياء الأمور:

يعد أولياء الأمور من ابرز عملاء النظام التعليمي ومؤسساتها لسببين: أولهما أنهم اودعوا أبناءهم الى الجامعات كي تقدم لهم حياة مستقبلية أفضل في كل جوانبها، اذ يرون في ابناءهم مشاريع تحقق طموحاتهم ويسعدهم كثيرا تحقيقها. أما ثانيها: أنهم المساهمين في توفير الأموال اللازمة لهذه المؤسسات، فمن حقهم اذن ان يطلعوا على نوعية الخدمة المقدمة لأبناءهم والمشاركة في توفير عوامل النجاح له اوبحث الاسباب المؤدية الى تدنيها أو نقصانها.

- أرباب العمل:

ويعد أرباب العمل ايضا من عملاء النظام التعليمي او المستفدين منها، ويتمثل ارباب العمل في المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام والمديرين الذين يعملون في المؤسسات العامة والخاصة، والذين يعمل تحت اشرافهم المتخرجون من الجامعات لذا فإن هؤلاء يتوقعون ان يكون المتخرج على قدر كاف من الخبرة والكفاءة المهنية والفنية والسلوكية للعمل الذي يمارسها والذي يسند اليها وأعد لها في المؤسسات التكوين والتعليم، وبموجب ما يمتلكه أرباب العمل من خبرة ميدانية، فإنهم أقدر من غيرهم على تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء المتخرجين. لذا فإن استماع مؤسسات التكوين والتعليم لمقترحاتهم الخاصة بتطوير كفاءة المتخرجين تكون اكثر نفعاً لأنهم أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقييم واذا كان لابد من تحسين جودة أداء المتخرجين فإن افضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرباب العمل.

- المجتمع:

وهو العميل النهائي للنظام التعليمي الذي تصب فيها حصيلة الجهود التعليمية كافة من اعداد الافراد وانجاز للبحوث والدراسات وتقديم المنشورات والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية وارساء البنية الاجتماعية على ركائز حضارية ثابتة.

ان المجتمع ينتظر من أبنائه المتعلمين القدرة على تطوير نحو الأحسن في جوانبها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، لأن زمام الأمور ستكون لاحقا بيد هؤلاء الأبناء واذا كان لابد من النهوض السريع بالمجتمع فإن هذا النهوض لا يكون إلا بهم.¹

¹ نوال نمور: المرجع السابق، ص 20

المطلب الثالث: أهداف التعليم العالي في الجزائر

يهدف التعليم العالي في الجزائر إلى تحقيق ما يلي:

- تكوين الاطارات الكفاءة من اجل خدمة التنمية الوطنية.
 - تنمية الروح العلمية.
 - يساعد في دراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وايجاد حلول لها.
 - ديمقراطية التعليم العالي والتي يقصد بها تحقيق مايلي:
 - اتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أنهوا بنجاح دراستهم الثانوية كل حسب كفاءته التعليمية بغض النظر عن مكوناته الاجتماعية.
 - ربط جميع جهات الوطن الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا.
 - توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية، المنح والمطاعم الجامعية والسكن.¹
 - الاهتمام بالبحث العلمي وكشف أسرار الطبيعة وتنمية المعرفة البشرية بكل انواعها.
 - الاهتمام بالنشر، حيث لا تقتصر مهمة الجامعة على اعداد الباحثين واجراء البحوث وانما تمتد لتشمل تقديم نتائج عن طريق النشر.
 - النظر في المشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها. ثم البحث عن الحلول المناسبة لها.²
- المطلب الرابع: دوافع واهداف اصلاح التعليم العالي في الجزائر ودوافع اصلاح التعليم العالي في الجزائر:**

1- دوافع الإصلاح التعليم العالي في الجزائر:

ان التفكير في الاصلاح الجامعي في الجزائر لم يكن وليدة الصدفة وانما حتمية فرضتها جملة من الاختلالات التي شهدها النظام الكلاسيكي والتي يمكن اجمالها فيمايلي:

¹ أحمد زرزور: تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد، نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم

علم النفس و علوم التربية والارطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص50

² هاشم فوزي العبادي: التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الاداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع،

الأردن، ص 554

• في مجال نظام استقبال وتوجيه وانتقال الطلبة:

- إن اعتماد الجامعة على نظام توجيه مركزي سبب في خيبة أمل الكثير وأدى الى اسنادات تجسدت من خلال نسبة الرسوب العالية الآثار السلبية لإعادة التوجيه.
- ثقل نظام التعليم والتطبيق الفعلي للبرامج المقررة وعدم تنسيق الكثير من التخصصات المفتوحة في الجامعة مع شعب البكالوريا.

• في مجال هيكلية التعليم وتسييره:

- هيكلية احادية مع وجود مسارات تكوين مغلقة بالاضافة الى ضعف نظام التقييم.
- حجم مثقل ودورات امتحان مضاعفة مما يعيق السير البيداغوجي الحسن.

• ضعف التكوين و قلة التأطير المهني:

- نسبة التأطير غير كافية نجمت عنها مردودية ضعيفة للتكوين خاصة فيما بعد التخرج وذلك بسبب هجرة الاساتذة الباحثين.
- تكوين قصير المدى غير مرغوب فيه لم يحقق الاهداف التي تنشأ من اجلها.
- عدم وضوح القانون الخاص والامكانيات وفرص التشغيل والتي لم يعبر عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين.

هذه الاختلالات جعلت النظام الكلاسيكي في الجامعة الجزائرية غير قادر على مسايرة ما يحدث من مستجدات عالمية وابحاث بيداغوجية وطرق منهجية وتعليمية مواكبة التكنولوجيا باعداد إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي يتضمن هيكلية التكوين طرائق التوجيه والتقييم، انتقال الطلبة لتنظيم وتسيير مختلف الهيئات البيداغوجية والبحث.¹

2-أهداف الإصلاح نظام التعليم العالي في الجزائر

إن الغاية من الإصلاح الجامعي هي تدارك الوضع واصلاح الاختلالات والدفع بالجامعة لأن تتلاءم تدريجيا مع النظام العالمي للتعليم العالي وهذا يتحقق بمجموعة من الاهداف المتمثلة في:

- معالجة مشاكل النظام الكلاسيكي.
- ضمان تكوين نوعي يراعي متطلبات المجتمع الاجتماعية، الاقتصادية وتقوية المهنة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي.

¹ أسماء هارون: المرجع سابق ص ص 108-109

- تنمية التعامل الجامعي عن طريق الربط بين البحث التكويني، التنمية مع الاحتفاظ باستقلالية الجامعة.
- التفتح أكثر على التطور العالمي وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا وذلك بتشجيع التعاون الدولي في هذا المجال وفق السبل والاشكال الممكنة مع ضمان تكوين وادماج مهني أحسن للاطارات.
- ترسيخ أسس تسيير تقوم على التشاور والمشاركة مع تشجيع الباحثين وتحفيز البحث بالتعاون، بالإضافة الى خلق شروط ملائمة للتوظيف والاحتفاظ بالكفاءات الواعدة.¹

المطلب الخامس: التحديات التي يواجهها التعليم العالي

يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

- الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد اعداد الطلبة كما ان الهياكل المنجزة وغير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأثر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة وذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الاعداد الهائلة للطلبة
- قلة التأطير واغلب الاساتذة المؤطرين برتبة أستاذ مساعد كما أن نسبة كبيرة من الاساتذة التعليم العالي على ابواب التقاعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للابداع والابتكار الفردي ان وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم الامر الذي أثقل كاهن الدولة اضافة الى تغيير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كانت يحظى بها في السابق.
- هجرة الكفاءات وعدم بقاءها في الداخل للمساهمة في التأطير والتكوين وتنمية البلاد.
- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليس بحوث تنجز بهدف التطبيق العلمي تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.²

¹ أسماء هارون: مرجع سابق، ص 109

² عبد العزيز قتال و فريد راهم: مخرجات الجامعة في خدمة المجتمع، جامعة العربي التبسي نموذجاً، ملتقى اعمال دولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، منشورات المجلس 2018، الجزء الثاني، ص ص 299-300

خلاصة الفصل:

الجامعة مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، بها مجموعة من الوظائف، اولها نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم، وثانيها وظيفة اجراء البحوث الأساسية والتطبيقية والتي وظيفتها التالية هي خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستثمارات العلمية والخبرات وتزويد لمختلف قطاعات المجتمع وتزويد هذه القطاعات بإطارات بشرية متخصصة وبتحويل البحوث العملية الى السلع وخدمات تسد حاجات المجتمع او القطاعات التنموية الاخرى. وتم التطرق في هذا الفصل الى واقع الجامعة الجزائرية والتعليم العالي والتي مرت بالعديد من المراحل مع ذكر المشاكل التي تعترضها. والمعوقات التي يواجهها التعليم العالي مع اهم الاحصائيات التي وجهت له. اما الفصل الثالث سيتم عرض واقع سوق العمل وبطالة الخريجين في الجزائر، من ماهية، خصائص ومميزات، العوامل المؤثرة في سوق العمل، وكذا تطور البطالة وانواعها.

الفصل الثالث:

واقع سوق العمل

والبطالة في الجزائر

تمهيد:

بالرغم من تحفظنا على ان السوق العمل ليس ككل الاسواق، لابد من الاقرار لانها تتحرك في محيط اقتصادي محكوم بآليات السوق التي تحدد مدى التوازن بين العرض والطلب.

البطالة هي ناتج لوضع اقتصادي تعلق فيه مؤسسات وتحدث اخرى، حسب مقتضيات التطورات التكنولوجية والتحولات الاقتصادية الداخلية والعالمية، كما انها نتاج لوضع اجتماعي تؤثر فيه العوامل الديموغرافية والتربوية، وهذه العناصر مجتمعة تطرح مسألة التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وبالتالي مسألة الوساطة التي لها دور مهم في التوازن بين العرض والطلب وبالتالي القضاء على مشاكل سوق العمل والتي نجم عنها البطالة خاصة بطالة الجامعيين.

وسيعرض في هذا الفصل: ماهية سوق العمل، واقعه، خصائصه ومميزاته، مكوناته، العوامل المؤثرة فيه، وكذلك تطور بطالة الجامعيين في الجزائر، خصائصها بالاضافة الى اسباب بطالة الجامعيين.

المبحث الأول: ماهية سوق العمل في الجزائر**المطلب الأول: خصائص ومميزات سوق العمل****❖ خصائص سوق العمل:**

يشمل سوق العمل في الجزائر على العديد من الخصائص أهمها:

1- تجزؤ سوق العمل:

ما يتعلق بتجزؤ سوق العمل فإنه يمكن التمييز بين اجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الريفية، وقطاع حضري هو الاخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور او ظروف العمل والحماية الاجتماعية واخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن اهمالها، اذ امتص هذا القطاع في سنة 1997 2.72% من اليد العاملة المشتغلة، بقرابة 50% منها مصدرها الفلاحة حسب الديوان الاحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل الى حوالي 35.42% في سنة 2001 و 67.34 سنة 2010 نتيجة لهجرة السكان من الريف الى المدن لاسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الاجتماعية وارتفاع الاجور في المدن. وضع ادى الى ارتفاع البطالة في القطاع الرسمي، وبروز القطاع الغير رسمي حيث تميز الاقتصاد الجزائري اثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع الغير رسمي التي خلق اسواقا غير رسمية منها: سوق العمل الغير الرسمي، لاسباب عدة منها جمود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على استعاب اليد العاملة العاطلة والطالبة للشغل.¹

2- انتشار ظاهرة البطالة:

من ابرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين المناصب المعروضة ونمو الفئة النشطة بالاضافة الى لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف اداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة ويختلف واقع

¹ عبد الرحيم شيببي، محمد شكوري: سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات

البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو 2008، ص 2

البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد فواقعها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة.¹

❖ مميزات سوق العمل في الجزائر:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الاسواق مايلي:

- غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الاعمال المشابهة، ومن الأسباب غياب المنافسة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل ولو تشابهت سواء الاسباب عنصرية كادين او اسباب أخرى كاختلاف السن والثقافة.
- تأثير عرض العمل وذلك بسلوك العمل وتفضيلاتهم المختلفة (الكمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة).
- تأثير سوق العمل بالتقدم التكنولوجي.²

المطلب الثاني: مكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل من:

- 1- الطلب: ان الطلب على الايدي العاملة على المستوى الاجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند اجر حقيقي معين.
- 2- العرض: هو عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها لانتاج أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

¹ بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك: دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة فيالجزائر، خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، ص64

15-16 نوفمبر 2011، ص 6.

² مدني بن شهيرة: الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان 2008، ص 198.

3-التوازن: يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتجه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة.¹

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في سوق العمل

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل من خلال التأثير العرض والطلب على اليد العاملة، يمكن اجمالها في النقاط التالية:

❖ **عوامل جغرافية:** والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل لأننا نجدما تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر السكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل والذي يطرح مسألة الايواء والخدمات الاجتماعية لتفعيل أفضل شروط الحياة للعامل.

❖ **العامل الديموغرافي:** يعتبر النمو الديموغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل كونها تحدد اليد العاملة الوافدة اليه والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممكنة بذلك الطلب على اليد العاملة، كما نجد العامل الديموغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الوفيات والولادات، الخصوبة، ومعدل تطور الزواج والطلاق.

❖ **النظام الاقتصادي:** ان النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء، تنتعش فيها الحركة الاقتصادية برفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي وتزداد العمالة والتوظيف فيمختلف القطاعات الاقتصادية،

اما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الازمات الاقتصادية والتي تؤدي الى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية يكون لها أثر على سوق العمل، التي تصبح تعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة اليه باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.

❖ **النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين افراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد السائدة، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص سن التقاعد الامر الذي سيدفع المؤسسة الى زيادة مدة عملها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوة العاملة المتاحة في السوق، وفي بعض الحالات تكون البطالة غير مقبولة من الناحية

¹ مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2007 ص ص30-31

السياسية او الاجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل: القطاع الزراعي الذي يقبلها من اجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحو المدن.

❖ **النظام التكنولوجي:** والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بحيث تحل الآلة محل العامل لمالها من دور ايجابي في رفع الكفاءة الانتاجية بأقل التكاليف فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين... الخ، من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجيدة مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الاشكال المختلفة للبطالة.

❖ **النظام التركيبي والتكويني:** والذي يلعب دورا كبيرا في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كليا وكيفيا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كالمدراس التعليم، الثانويات، المعاهد، المراكز التكوين والجامعات.

والهدف من ذلك رفع الكفاءة و الخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل انتاج المؤسسات.¹

المطلب الرابع: تقييم سوق العمل الجزائرية

● لقد اتبعت السلطات العمومية في كل اشكال وجودها (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية، القطاع التعاوني) بالنسبة لسوق العمل السياسية تتميز بالارتجالية وعدم التنسيق فيما بينها مع وجود اسواق للعمل مختلفة المجال (محلية، جهوية، وطنية) وهذا حسب مستويات التخصص.

● اضافة الى سياسة التعيين المباشر لحاملي العليا والجامعية وخريجي المعاهد في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما ادى الظهور البطالة المقنعة لهذه الأجهزة. لان السياسة الخاصة بانشاء عدد هائل في مناصب العمل في القطاع العام نجم عنها ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث اصبحوا يمثلون نسبة 5.66% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966 وخلال النصف الثاني من الثمانينات تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية سنة 1986 والاجراء الاقتصادية الأخرى مما أدى الى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينات.²

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب: البطالة وإشكالية التشغيل، الهيكل الاقتصادي من خلال حالة الجزائر،

الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ص ص 60-62

² ناجي سفير : محاولات في التحليل الاجتماعي «التشغيل،الصناعة،التنمية»، تر: بوعنبر، ديوان المطبوعات

الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص ص 28-83

إن مدة التعليم ومن ثمة مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على افضل الوظائف واحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي من جهة المجتمع ويتمثل في الانتفاع باننتاجية العمالة المؤهلة، وعدم التناسق بين التعليم وسوق العمل يؤدي الى تراجع عائد التعليم والتكوين وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات اخرى، وهذا راجع الى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه فان السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات الغير عادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون ان يكون ذلك طلبا حقيقيا لسوق العمل ويرجع هذا كذلك الى غياب التخطيط والتنسيق السليمين الوزارات المعنية، فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الاعداد الهائلة الا في ظل تخطيط سليم للقوبالعاملة.¹

المبحث الثاني: بطالة الخريجين في الجزائر

المطلب الاول: تطور بطالة الجامعيين في الجزائر

تعتبر ظاهرة بطالة الجامعيين في بلادنا متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث وعلى العكس مما كان معروفا ان التعليم يشكل ضمان اتجاه البطالة فقد عرفت بلادنا بروز هذه الظاهرة اذ تشير الاحصائيات الى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر، كما انه من المفترض ان يشكل نقص الكفاءة والتدريب عائقا كبيرا امام الاندماج في سوق العمل وبالرغم من ذلك تشهد البطالة بين الجامعيين تضخما متزايدا بسبب التوسع الكمي في حامي الشهادات العليا وكذا عدم ملائمة برامج التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل، بحيث يوجد فائض كبير في اعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات لتعليم العالي في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات اخرى تحتاج اليها المؤسسات الاقتصادية بفرعيها العام والخاص.²

الى جانب ذلك كله يعزى ظهور البطالة الجامعيين الى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما ادى الى

¹ مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص ص 255-256

² شرفي جيلاني: دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية التجانس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص ص 138-139

ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لان السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف.¹

اما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطورالشغل بسلسلة من العوامل منها الازمة النفطية سنة 1986 وتغير دورالدولة في تعيين الخريجين وتغيرتمعه كذلك مشكلة البطالة لتظهر بطالة الجامعيين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينات.²

● فالتعليم او الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمان للحصول على عمل جيد وهذا مايعكسه

الجدول التالي الذي يبين تطور بطالة الجامعيين في الجزائر خلال الفترة 1977-2010

جدول يمثل: تطور معدل بطالة الجامعيين في الجزائر(1977-2010)

السنة	معدل البطالة %	السنة	معدل البطالة %
1977	0.30	2004	11.42
1985	0.60	2005	12.09
1989	3.0	2006	13.37
1990	3.57	2007	17
1992	3.87	2008	22.8
1995	4.40	2009	21.9
2003	9.48	2010	20.3

المصدر: شرفي جيلاني: مرجع سابق، ص 59 والديوان الوطني للإحصائيات نقلا عن: www.ons.com

إذا كان من السهل على حاملي الشهادة الجامعية ايجاد عمل حتى بداية الثمانينات فإنه يحدد اليوم صعوبة في تجنب البطالة، حيث ظل معدلها بين حاملي الشهادات الجامعية يرتفع سنة بعد اخرى، اذ بلغ 8.22 سنة 2008 ليتراجع بنسب طفيفة خلال سنتي 2009-2010. ويرجع هذا الارتفاع المستمر الى وصول عدد كبير من الشباب خريجي الجامعات الى سوق العمل الجانب ان القوى البشرية المتعلقة لم تعد مسألة عدد فقط لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم وهو مايرتكز أساسا على

¹ سميرة عبد الصمد، سهام العقون: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة،مدخل موائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص ص 10-11

² المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي: تحاور حول الطرق الاقتصادية السداسي الاول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، ص 62.

توعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل فمثلا في غضون سنتي انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80.00 سنة 1996 الى مايقارب 100.00 سنة 1998.¹

أما حاليا فيقدر عدد الوافدين سنوي لسوق العمل من الجامعيين ب 120.00 خريج.²

المطلب الثاني: خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر

تكتسب ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص، تمثلت فيمايلي:

- ان هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلقة في المجتمع، فالسمة الاساسية في هذا النوع ان الفئة التي تمسها البطالة تنفرد عن باقي انواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، وبالتالي فهي تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع.³
- التزايد المستمر في نسب البطالة الجامعيين: حيث اخذت في تزايد من سنة لأخرى.⁴
- ضعف الموائمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل: فالجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة منتكديس الاطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات المطلوبة في سوق العمل لدبالقطاعين العام والخاص وهكذا لا يجد خريجي الجامعات من هم في حاجة الى تخصصهموتحصيهم العلمي لا فائدة تجدي منها.⁵
- وبذلك فهم يجيدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لان حجم الطلب عليها قليل ومعايير توظيفهم في المسابقات المختلفة صعبة وغيرمتوفرة في اكثرهم.
- عدم التكافئ بين خريجي التخصصات المختلفة: وهو ما يتضح جليا حينما يكشف مدير التشغيل والادماج على مستوى وزارة العمل و لتشغيل والضمان الاجتماعي، ان طلبات العمل المتراكمة على

¹ جيلالي شرفي: مرجع سابق، ص 59

² سميرة العقيد، زهية عبا: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعةقاصدي مرياح،ورقلة،العدد11، 2012، ص51

³ حسان كريم: توجهات خريجي قسم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل بالجزائر،مذكرة لنيل شهادةالمجاستير،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر،2010، ص155.

⁴ سمية قنيدوة: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة،مذكرة لنيل شهادةالمجاستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 39

⁵ محمد بلعسل: سياسة توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق،مذكرة لنيل شهادة المجاستير في العلومالسياسية، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 53

مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل كلها ملفات الشباب المتحصلين على شهادات في التخصصات الغير مطلوبة في سوق الشغل في الجزائر، كالسوسيولوجيا والحقوق، وهو ما يتسبب في بقاء ملفات هؤلاء على مستوى الوكالة تنتظر لسنوات دون ان يعثر لهم على مناصب عمل شاغرة... فالتوجه الحالي للبلاد هو الانفتاح الاقتصادي ودخول الشركات الاجنبية للجزائر مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة، غير ان ما يحصل في الجزائر هو انها مزالت تنتج المتخرجين في العلوم الاجتماعية والانسانية بغزارة. فمن خلال هذا التصريح يبدو ان الجزائر ليست راضية على بعض التخصصات المفتوحة في الجامعة الجزائرية، وبالخصوص تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، فبطالة الجامعيين تظهر اذن بشكل متفاوت بين الخريجين نظرا لطبيعة التخصصات المدروسة، حيث تقل نسبتها نوعا ما في تخصصات التجارة و المالية والاعلام آلي، فهي تخصصات مطلوبة بكثرة في سوق العمل.¹

● تمركز عمل الجامعيين بالقطاع الغير الرسمي: حيث تتجع أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال الى القطاع الغير رسمي بعد ان فشلوا في العثور على فرص افضل للعمل، في ظل نمو اقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي مثل العمل معا الاهل دون مردود او بأجر زهيد، او الإلتحاق بعمل لا يتلائم مع التخصص الجامعي والمستوى العلمي.² حيث يرجع ذلك في أغلب الأحيان الى طغيان بعض العراقل كالجھوية، المحسوبية والرشوة، كما يبقى حامل الشهادة في حيرة بين تأدية الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور، البحث عنشغل مؤقت، مواصلة الدراسة.³

● التفاوت في نسب بطالة الجامعيين بين الجنسين: فالإناث الجامعيات هي الأكثر تأثرا بالبطالة منا لذكور، حيث بلغ معدل البطالة بينهن حوالي 3 اضعاف معدل البطالة بين الاناث والذكور وذلك ب 7% بالنسبة للاناث و 3% بالنسبة للذكور حسب احصائيات 2004.

● تفضيل الأقدمية على الشهادة: حيث يدل معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على ان سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تحيز لغير المتعلمين، حيث تعتمد في احيان كثيرة على

¹ محمد بلعل: ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر، اين يكمل الخل،نقلا

عن www.politics_ar.com

² عزة شرارة ببيزون وآخرون: الشباب العربي، مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت،لبنان،2006، ص ص 22-23

³ حسان كريم: مرجع سابق، ص 156

اعادة التدريب والتأهيل بدلا من ايجاد حل لبطالة الجامعيين وهذا الاجراء مكلف ماليا منحيت مدة الزمنية.

- تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم: بحيث انه لم يعد ينظر للتعليم على أنها رأسمال ثقافي ومادي للفرد في نفس الوقت بل أصبحت مضيعة للوقت في نظر الكثيرين من افراد المجتمع وهو مادي الى تناقص قيمتها الاجتماعية وللجامعيين انفسهم نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بينهم.¹

المطلب الثالث: أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر:

توجد نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات الجامعية في الجزائر على غرار باقي الدول العربية اما العاطلين عن العمل أو المهتدين بالبطالة في المستقبل القريب ولا شك أن هناك العديد من الاسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة منها مايلي:

❖ أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي: تتمثل هذه الاسباب في عدم موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل المحلي، حيث نجد تندي ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يجوز عليها الخريجين لا تلي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي وخاصة لدى القطاع الخاص ويعود ذلك الى عدم توفر الامكانيات المالية لدى هذه المؤسسات او محدوديتها والتي من شأن توفرها ان يساعد مؤسسات التعليم العالي على تنفيذ البرامج التكوينية للخريجين سواء أثناء دراستهم الجامعية اضافة الى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات والمؤسسات التعليمية الدولية وحتى العربية من أجل تبادل الخبرات والتجارب المختلفة والتي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعليم و التدريب. ويمكن توضيح هذه الاسباب بالنقاط التالية:

- التوسع السريع و الغير مخطط في التعليم الجامعي.
 - انخفاض درجة الموائمة بين مخرجات التعليم وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.²
- وهذا خلافا للتجربة الألمانية حيث يرتبط فيها نظام التعليم بسوق العمل ارتباطا وثيقا فالطالب يقضي معظم وقته في مصنع او شركة اذ يحدد أصحاب العمل مالذي يجب ان يتعلمه وأين ومتى، ويقوم الطالب بتوقيع عقد تدريب مع موقع عمله وتقوم الغرفة المسؤولة بالإشراف على هذا العقد وتسجله. وللدلالة على

¹ حسين الطلاحقة: ملتي حول معظلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية،المعهد العربي للتخطيط،الكويت 18 جانفي 2012، ص ص 5-7

² أمينة عبدالله سالم، وآخرون: أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، ذكور واث، كليةالعلوم الإدارية جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 37

التسيق بين التعليم والتدريب الفني وسوق العمل، قيام المؤسسة الفيدرالية للتدريب المهني لوزارة التربية و التعليم الفيدرالية بالتعاون مع ممثلين عن الصناعة والتجارة والغرف والنقابات العمالية بتحديد الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية ومستوياتها وتخصصاتها، وكذلك تحديد المعارف والمهارات اللازمة لكل مهنة، وهذه الجهات مسؤولة أيضا عن الاختيار النهائي للتعليم والتدريب الصناعي، وفي نهاية التدريب تمنح الغرف الصناعية خريجي هذا النظام مؤهلا معترفا به وصالحا في كل انحاء الدولة.¹ وفي نفس الاتجاه تعزز الصين أيضا التعاون بين القطاعات المختلفة والجامعات والمعاهد البحوث عن طريق انشاء مجتمعات العلوم والمناطق الاقتصادية عالية التكنولوجيا.²

- اعتماد التعليم الجامعي على اساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم.
- عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية
- ضعف برنامج التوجيه والارشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.³
- فشل او سوء التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع اعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلاف المؤهلات ورغبات الكثير منهم، مما يؤدي الى الفشل او التأخر الدراسي او الى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة او غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل، كما ان التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه الى أزمة تمس التخصصات الاخرى او طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات حيث يشغل زملائهم الكراسي المخصصة لهم
- سوء توزيع الخريجين او توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم او بمايدرسوه وهذا على عكس مايدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يقال وهو ناتج عن سوء فهم او سوء التخطيط او عدم توافر اجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.¹

¹ أميمة منير عبد الحميد جادو: أزمة بطالة المتعلمين في مصر وعلاجها، في ضوء خبرات بعضالدول العربية المتقدمة،

مؤتمر الازمة التعليمية،كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية،2001، ص 14

² مؤتمر العمل الدولي، ازمة عمالة الشباب، حان وقت العمل، المحور الخامس، الدورة 101، مكتبالعمل الدولي

جنيف،2012، ص 41

³ امينة عبدالله وآخرون: مرجع سابق، ص ص 37-38

❖ اسباب متعلقة بظروف وطبيعة العمل المحلي:

- اما فيما يتعلق بطبيعة وظروف سوق العمل المحلي فهو يعاني من تشوهات كثيرة والتي أحدثت خلا واضحا في أداء العمالة من خلال:
- عدم التوازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
 - المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الاعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.²
 - عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب تضخم في اعدادهم وتركيزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
 - ارتفاع اعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي او العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة.³
 - تراجع سياسة الدولة في توظيف حاملي الشهادات ابتداءا من الثمانينات.
 - الانتقاء الصعب وعامل الخبرة بعد التدني الذي عرفه التعليم العالي اصبح ارباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل لأنهم على دراية تامة بنوع التعليم الذي تلقاه هؤلاء الاشخاص لهذا يخضعون لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على افضل عناصر.
 - ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة اصل هذا السبب عو ضعف المستوى التعليمي في الجزائر لاننا نجد ظاهرة الطلب على اليد العاملة الاجنبية متفشية من جميع البلدان ذات المستوى التعليمي الجيد وخير مثال على ذلك ماقامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد اليد العاملة من خلال المستوى العالي من الاتحاد السوفياتي سابقا وألمانيا الشرقية واليابان لتكوين

¹ حميد الهاشمي: عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطنالعربي، دار النشر

الاكتروني، ديسمبر 2003، ص ص 6-8

² مدني بن شهرة: التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني حولسياسة التشغيل ودورها

في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر،بسكرة، الجزائر، 13-14-2011، ص 112

³ مدني بن شهرة: المرجع السابق، ص ص 112-113

اليد العاملة الجزائرية لكن العكس لا نلاحظه في الجزائر ماعدا بعض الاستثناءات المتعلقة في هروب الادمغة.¹

❖ أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة:

- هناك عوامل اقتصادية مثل معدلات النمو الاقتصادي، وفي حالة الجزائر الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني خاصة في فئتي الشباب والأطفال.
- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي وخاصة النظري منه.
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات ونقل من قيمة بعض الاعمال والمهن، فلا يقبل بها الخريجون.²
- التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمة ومثال ذلك ان التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة ولهذا نجد اعداد كبيرة من الفتيات الجزائر يتوجهن الى كليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني نقص من الإطارات واليد العاملة المؤهلة.³

المطلب الرابع: انواع البطالة في الجزائر

تعددت انواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات المختلفة، كما ظهرت أنواع مستحدثة نتيجة للمتغيرات المعاصرة وفيمايلي اهم تلك الانواع:

- البطالة الدورية:

هي البطالة التي تنشأ عن حالة الركود في النشاط الاقتصادي وهو ما يؤدي الى عدم قدرة الطلب الكلي على خلق وظائف كافية لجميع الباحثين عن العمل، ويرتبط هذا النوع من البطالة بما يعرف بالدورة الاقتصادية وتتكون هذه الدورة من مرحلتين الاولى هي مرحلة الرواج، حيث يتجه حجم الدخل والنتاج والتوظيف نحو التزايد، الى ان يعلن هذا الرواج نقطة الذروة ثم يتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط الدوري، ليدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش الى ان يصل الى نقطة قاع الانكماش، ثم يبدأ الانتعاش ويتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة اخرى وهكذا وقد تستغرق فترة لازمة

¹ سميرة عبد الصمد، سهام عقون: مرجع سابق ص ص 10-11

² امينة عبدالله السالم وآخرون: مرجع سابق ص 38

³ حميد الهاشمي: مرجع سابق، ص 06

أكثر من عشر سنوات مما يؤدي الى تدهور النشاط الاقتصادي وخفض معدل النمو وتفاقم الأوضاع الاجتماعية وظهور البطالة الدورية.¹

- البطالة الهيكلية (التقنية):

وهي ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة للتغير الهيكل الاقتصادي او بمعنى أدق تغيير الهيكل الإنتاجي كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات او تغيير الفن الانتاجي او انتقال الصناعات للتوطن في اماكن اخرى.² فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي، فان استخدام التكنولوجيا الحديثة يصبح امرا ضروريا حتى تصبح السلع والخدمات متماشية مع المعايير الدولية الا ان ذلك يتطلب دعامة متخصصة، الشيء الذي يجبر اصحاب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة، وهكذا كلما زاد معدل التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية.³

- البطالة الموسمية:

تحدث البطالة الموسمية عندما يسند دوران العمل في فترات ويقل في غيرها.⁴ بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، اذ تتطلب هذه الاخيرة في مواسم معينة أعداد كبيرة من العمل كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه وكذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية وقطاع البناء وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات، وتتشرك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في ان كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل، غير ان التقلبات الموسمية اكثر انتظاما.⁵

- **البطالة الاختيارية (الارادية)** وصف اطلقه الاقتصادي الانجيزي كينز على البطالة التي تعزى مباشرة الى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة

¹ طارق فاروق الحضري: الاثار الاجتماعية لبرامج الاصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل، المكتبة

العصرية، المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2007، ص 141

² خالد محمد الزواوي: البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة،

2004، ص 20

³ الشيخ الأبري: الاقتصاد والمؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2003، ص 165

⁴ Alexis Jacquemin et autre, fondements d'économie politique, 3em édition, De Boeck

Université, Bruelles, 2000, p 391

⁵ مدحت القرشي: مرجع السابق، ص-193

حقيقية معينة.¹، فهي البطالة التي يفضلها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، اما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل او لبحثه عن عملا فضل.²، وهذا النوع موجود في المجتمع الجزائري وبخاصة لدى الشباب المنتمين لعائلات غنية، لان العمل بالنسبة اليهم يرتبط بالمال فقط وهم يمتلكون ما يكفل لهم ذلك.³

- البطالة المقنعة:

هي نوع من البطالة غير الظاهرة، حيث تنشأ في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المستغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة، لا تنتج شيئا تقريبا حيث انها اذا ماسحبت من اماكن عملها فإن حجم الانتاج لن ينخفض.⁴

وهو ما حصل في الجزائر عندما اعتمدت غداة الاستقل السياسة التعيين المباشر للجامعيين وخريجي المعاهد المتخصصة في القطاعات الحكومية، ما أدى الى ظهور البطالة المقنعة بها.

- البطالة المستوردة:

وهي البطالة التي تواجه جزءا من القوة العاملة المحلية، في قطاع معين بسبب انفراد او إحلال العمالة الغير المحلية في هذا القطاع⁵، يوجد هذا النوع في المجتمع الجزائري وبصفة خاصة في جنوب البلاد، اين تنشط العديد من الشركات الوطنية في قطاع الطاقة، حيث أدى النقص في التأطير واليد العاملة المؤهلة الى الاعتماد على اليد العاملة الاجنبية، خاصة عند الحديث عن نمط التكنولوجيا المتطورة الذي يرتبط عضويا ووظيفيا بمستويات التأهيل الذي لم يجد صداه عند اليد العاملة المحلية، وربما من أسباب ذلك إهمال البحث المبكر عن الملائمة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتكوين

¹ Urich Kohli, Analvse macroéconomique, Université de Ginèvre, Département déconomie politique, De Boeck, Université Bruxelles, 1999, p 90

² محمد حسين المؤيدي، كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة، عمان، الاردن، 2007، ص 72

³ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب: المرجع سابق، ص 289

⁴ رمزي زكي: مرجع سابق، ص 29

⁵ وليد ناجي الحياي: دراسة بحثية حول البطالة، مقدمة الى ا카데미ة العينة المقترحة في الدنمارك، نقلا عن:

ومتطلبات المجتمع الجزائري¹، وهذا ما جعل سكان المناطق الجنوبية يعانون من البطالة المستوردة، مادفع بهم مؤخرا الى تنظيم وقفات احتجاجية خصوصا، منهم الشباب حاملي الشهادات الجامعية كالمطالبة بتوظيفهم وتدريبهم على متطلبات العمل، بدلا من جلب عمالة أجنبية تساهم في رفع معدلات البطالة.

- بطالة الجامعيين:

ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن ارادتهم، كما انهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والامكانات المتوفرة لديهم². وتعتبر بطالة الجامعيين نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم³

¹ نجوى بوزيد: وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع والاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 124

² ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بنعكنون، الجزائر، 2011، ص 37

³ أمينة عبد الله السالم و آخرون: مرجع سابق ص 21.

خلاصة الفصل:

تعتبر البطالة من اهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم لثالث. حيث اصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها على الاقتصاد الوطني واختلال سوق العمل، خاصة على فئة خريجي الجامعات، حيث ركزت الحكومة الجزائرية على وضع سياسات لمنح الشباب الجزائري فرص الحصول على منصب عمل اي دمج العلاقة بين مخرجات الجامعة وحاجات سوق العمل، وهذا ما سيتم التطرق اليها في الفصل الموالي.

الفصل الرابع:

إستراتيجيات ربط العلاقة

بين خريجي الجامعة وسوق

العمل

تمهيد:

ان السعي لتسليط الضوء على اشكالية التنسيق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، يعد مسألة ذات اهمية كبيرة، كإنتشار ظاهرة بطالة حاملي الشهادات، خاصة وانه في وقت مضى كان مجرد الحصول على شهادة جامعية يقابله الحصول الفوري على وظيفة، لكن هذه المعادلة أثبتت الواقع المعاش عدم صحتها. فعملت الدولة الجزائرية على وضع آليات للتقليص من حدة هذه الظاهرة منها: سياسة التشغيل والمقاولاتية، نظرا لأهميتهما في خلق فرص عمل للشباب ودعمهم، وهذا ما سيتم التطرق اليه في هذا الفصل.

المبحث الأول: واقع سياسة التشغيل في الجزائر**المطلب الأول: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر**

ارتبطت مسألة التشغيل في الجزائر بإشكالية التنمية الاقتصادية حيث أن التشغيل كان أهم الأهداف التي يجب تحقيقها غداة الاستقلال السياسي للبلاد، وحسب التطورات التي عرفها الاقتصاد الجزائري في هذه المراحل:

مرحلة التخطيط 1967-1989:

عرفت الجزائر خلال الفترة 1967-1989 خمس مخططات تنموية وهي المخطط الثلاثي 1967-1969، الرباعي الأول والثاني 1974-1977، الخماسي الأول 1980-1984، الخماسي الثاني 1985-1989.

تميزت هذه الفترة بتبني الثورة الزراعية سنة 1971 بسبب اعتماد الجزائر وخاصة سكان الريف على الفلاحة، ما أدى الى استحداث العديد من فرص الشغل ولكن بعد سنوات قليلة اندثرت هذه الجهود وغيرت وجهة الاقتصاد الجزائري من الفلاحة الى الصناعة، وتم القضاء على الثورة الزراعية¹. فاستحوذت المشروعات الصناعية على 95.91% من اجمالي الاستثمارات باعتبار القطاع الصناعي هو الكفيل بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير العمل بالقدر الكافي، حيث انتقل المتوسط الصناعي ب 6.1 ملياردينار مابين 1967-1969 الى 8.1 مليار دينار مابين 1970-1977 ليرتفع المبلغ الى 6.19 مليار دولار الفترة 1978-1985 فإنعكس حجم المشاريع الاستثمارية على معطيات الشغل، حيث انتقل عدد مناصب الشغل من 7.1 مليون سنة 1966 الى 8.2 مليون منصب شغل. لتصل سنة 1985 الى 8.3 منصب شغل، ما ادى الى انخفاض معدلات البطالة من حوالي 33% الى 6.18% سنة 1977 لتنتقل سنة 1984 الى 7.8%².

¹ M.E Benssad, economie de development de l'algérie, opu, alger,1982, p 20

² أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 55

مرحلة الأزمة 1985-1989:

صاحبت هذه المرحلة توصيات محور قطاع التربية والتعليم وانعاش الاستثمارات الا ان موجة 1986 قضت على الآمال فإنهار سوق العمل وأصبح عاجزا على توفير مناصب الشغل، كما أن الازمة أثر على سيرورة البرنامج لتشغيل الشباب الذي شرع فيه سنة 1987 فانتقلت البطالة من 434 ألف بطل الى اكثر من مليون بطل سنة 1987¹، كما تم استحداث 255000 منصب شغل، فقط خلال الخماسي الثاني مقارنة بالخماسي الاول تم فيه استحداث 82400 ألف منصب شغل.²

المرحلة الانتقالية:

عرفت هذه الفترة وضعاً اقتصادياً صعباً للغاية، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، فامضت اتفاقية الاستعداد الاجتماعي ضمن برنامج الاستقرار لتعمق بعدها الإصلاحات بامضاء التصحيح ضمن برنامج التعديل الهيكلي، لتتخذ بذلك اجراءات صارمة، برزت آثارها جلياً على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. ومن آثار هذه الفترة حل أكثر من 1200 مؤسسة عمومية وتسريح أكثر من 600 ألف عامل مما يوضح ان اعادة هيكلة المؤسسات اثرت على التشغيل، وقدرت نسبة التسريح 2.60٪ بالاضافة الى قطاع الخدمات ب 7.20٪، فظهرت الحاجة الى اتباع سياسة فاعلة للتشغيل من خلال عملية الخصخصة التي تهدف الى استحداث فرص عمل مناسبة مادام القطاع غير مهياً بشكل فاعل لمثل هذه الوظيفة.³

¹ Abdelhamid Brahim: L'économie algérienne édition Dahlab, alger,1991,p322

² عبد القادر بلعربي، شعيب بونوة: تفتح الاقتصاد وسوق العمل في الجزائر، حجم العمل غير رسمي، ط3، جامعة تلمسان، الجزائر، 2002، ص 270

³ فارس شلالي: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص اقتصاد كمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005 ص 69

مرحلة مابعد الاصلاح 1999 - 2005:

ان التشغيل في فترة مابعد الاصلاح يقع في صلب اهتمامين:

-الاهتمام الاول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة، وضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة من 17% سنة 1986 الى حدود 32% سنة 1998، وبلغت سنة 2004 حدود 17%¹.

الملاحظ رغم نتائج التوازنات الاجابية وخاصة تحسن واستدامة النمو الاقتصادي، ان السياسة الاجتماعية بما فيها نقص التشغيل عرفت تدهورا في ظل الاصلاح، غير انها تبدو قابلة للتسيير ولا تقبل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني وهو مايسمح بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرامج الانعاش الاقتصادي الذي يغطي الفترة 1999-2004².

والبرنامج الخماسي 2005-2009 والذي أخذ على عاتقه استحداث في ظرف خمس سنوات النمو، مليونين منصب شغل، منها مليون واحد منصب شغل عن طريق التوظيفات، وفي هذا الميدان سجلت سنة 2004 استحداث قرابة 717.000 منصب شغل تتوزع كالاتي:

- 114.00 منصب شغل أجرته المؤسسات العمومية.
- 47.670 أجره الوظيف العمومي.
- 56.560 عن طريق برنامج عقود ما قبل التشغيل.
- 30.610 أجره القطاع الفلاحي.
- 30.650 أجرته المؤسسات الخاصة.
- 247.18 عن طريق ANSEJ.
- 15.701 عن طريق المؤسسات الصغرى.

كما تجدر الإشارة الى زيادة في مناصب الشغل المنتظر استحداثها بفعل وتيرة الاستثمارات بالنسبة لسنوات 2005-2009، فإن مكافحة البطالة ستستفيد كذلك من مساهمة برنامج احداث 100 محل فيكل بلدية لفائدة العاطلين عن العمل، وهو القرار الذي اتخذه رئيس الجمهورية سنة 2004، والذي سيتيح

¹ محمد بلقاسم، حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر، تطور التشغيل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 154.

² محمد بلقاسم، حسن بهلول: مرجع السابق، 264.

أحداث 300.00 منصب على الأقل في مجالات متنوعة من الخدمات والصناعات التقليدية، وقد رصد لهذا البرنامج الاعتمادات في قانون المالية.¹

المطلب الثاني: اهداف سياسة التشغيل في الجزائر:

يمكن حصر سياسة التشغيل فيما يلي:

- توفير فرص العمل لكل مواطن، او فرد من القوة العاملة الراغبة في العمل من اجل كفالة حرية الاختيار.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العامل والذي يعني دوام استخدام العامل والذي يعني دوام استخدام حماية العامل من التعسف بكل انواعه.
- ضبط اساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوة العامة بعد تعيينها.
- تكوين واعداد القوى العاملة للتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الاطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.²

¹ صفية بوراز: فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول تقييم سياسة الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، ايام 8-9 ديسمبر

2014، المركز الجامعي، تيبازة ص 564

² عبد اللطيف بن اشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982،

المطلب الثالث: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

لسياسة التشغيل ابعاد متعددة الجوانب منها ماهو اجتماعي، ومنها ماهو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما الى ذلك من جوانب اخرى:

• البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الافات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير ظروف المناسبة لاندماج هؤلاء الشباب في المجتمع وابعادهم على كل مايجعلهم عرضة لليأس والتهميش والاقصاء.¹

• البعد الاقتصادي:

يرتكز على ضرورة الاستثمار القدرات البشرية، اي رأسمال البشري ويقصد به القدرات الانتاجية للأفراد سواء الموروثة او المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثورة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة او الخاصة بما يسمح باحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير انماط الانتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومناقسة المنتج الاجنبي، وريح معركة التكنولوجيا سريعة التطور.²

• البعد التنظيمي والهيكلية:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال التخطيط التنموية المستدامة، ووضع السياسات خاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من مستوى المكاني المحلي اي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى.³

¹ سليمان أحمية: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ورقة عمل مقدمة الى الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، يومي 26-27 افريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2009، ص 32.

² سليمان أحمية : مرجع السابق، نفس الصفحة

³ ماجدة أبو زط ، عثمان غنيم: التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12،

المطلب الرابع: آليات التشغيل ودورها في معالجة اختلالات سوق العمل

اتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، من خلال تشجيعها للاستثمار المنتج والمحدث لمناصب الشغل، ولقد سخرت لهذه الهيئات خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات ومن بينها الهيئات نجد:

❖ الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

اصبحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في جوان 2007 مكلفة بمجال التشغيل، وتعتبر ANEM من اقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر بحيث ساهمت في تنظيم وادارة سوق الشغل وهي أداة من الادوات المستعملة لتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، اذ تعتمد على التقريب بين طالبي العمل المتمثلين في البطالين وأصحاب العمل وهم كل أصحاب المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص، أنشئت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 90/250. ¹ المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17-6-1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم التنفيذي 62-99 سنة 1962. فالوكالة حسب هذا المرسوم هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري لكن حسب المادة 7 من القانون 19 /04 ² اصبحت عبارة عن مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وهو ما اكده المرسوم التنفيذي 77/06. ³، والذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها والذي عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 9/273. ⁴ وجعلت الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، وتسعى الوكالة لتحقيق جملة من الأهداف نوجزها فيمايلي:

- رفع عدد مناصب وتلبية اكبر عدد ممكن من عروض العمل والتشغيل من خلال:

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير اسمها بالوكالة الوطنية

للتشغيل، الجريدة الرسمية رقم 39 المرسوم التنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 8 ديسمبر 1990، ص 1224

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: قانون تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 83، قانون

رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ص 8

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 9، المرسوم

التنفيذي رقم 6-77، المؤرخ في 18 جانفي، ص 224

⁴ الجريدة الرسمية رقم 50، المرسوم التنفيذي رقم 09-273، المؤرخ في 30 أوت 2009.

305 www.mtess.gov.dz/index.php/ar 5-38h20, 9/3/2023, ص 305

- اجراءات ديناميكية لسوق العمل المحلي
- التسيير الحسن لبرنامج جهاز المساعدة على الادمج المهني DAIP.
- البحث عن عروض العمل خاصة فيما يخص القطاع الاقتصادي.
- السرعة في التكفل بعروض وتلبيتها.
- التركيز على برنامج عقود ما قبل العمل المدعم CTA وتحقيق مناصب معتبرة.
- خلق سياسة تعاون لانجاح عملية التكوين النوعي والذي يهدف من خلالها ادمج الشباب خريجي مراكز التكوين المهني في سوق العمل واشباع الاختصاصات النادرة المطلوبة من قبل المؤسسات الاقتصادية.

❖ الوكالة التنمىة الاجتماعية ADS:

أولاً- تقديم الوكالة:

وهي مؤسسة ذات طابع خاص مزودة بالشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلالية الادارية والمالية، تقع مهمة المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة على عاتق وزارة الضمان الوطني للأسرة وقضايا المرأة.¹ وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-232² تتمثل مهام الوكالة القانونية في الترقية، الانتقاء، و لاختيار التمويل بشكل جزئي او كلي كما يلي:

- نشاطات وتدخلات لفائدة الفئات السكانية المحرومة وكذا التنمية الجماعية.
- كل مشروع اشغال او خدمات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة ويتضمن استعمال مكثف لليد العاملة والمبادر بها من طرف جماعة سكانية، كيان عمومي او خاص وذلك بغرض ترقية وتنمية التشغيل.

¹ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة: 03:61:3202/3-

www.msncf.gov.dz,01

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، انشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 90، 1996، المرسوم

التنفيذي رقم 96-232 مؤرخ في 13 صفر 1417 الموافق ل 29 جوان 1996، ص 18

ثانياً: برامج ADS:

تسير وكالة التنمية الاجتماعية محافظة متنوعة من البرامج بالاعتماد على مختلف المصالح والمديريات الولائية، بالإضافة الى الحركات الجموعية من اجل مساعدات الفئات المحرومة، وتتمثل هذه البرامج في:¹

أ. المنحة للتضامن AFS:

مساعدة مباشرة مدفوعة للفئات السكانية المحرومة الغير قادرة على ممارسة عمل في شكل منحة، بعد ان حدد في البداية ب 1000 دج، انتقل مبلغ المنحة 3000 دج شهريا منذ سنة 2008 مع علاوة تقدر ب 120 دج لكل شخص تحت الكفالة.

ب. تعويضات الانشطة ذات المنفعة العامة LAIG:

تم المشروع في تقديم تعويضات مالية في هذا الإطار منذ سنة 1994، بدعم وموافقة من البنك العالمي، ولقد وجهت هذه التعويضات والمقدرة ب 3000 دج شهريا للعائلات بدون دخل مقابل القيام بأشغال وانشطة للصالح العام، وتوقف العمل بهذا البرنامج سنة 2011.

ج- جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات: PID

جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات مسجل في اطار سياسة نشيطة لضمان الادمج المهني طالبي التشغيل من حاملي الشهادات التعليم العالي، وكذا التقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد التكوينية، البالغين من العمر بين 19 و35 سنة، قصد السماح لهم باكتساب تجربة مهنية و ترقية تشغيلهم وتكون عقودهم لمدة سنتين مقابل 10000 دج للجامعيين و 8000 دج بالنسبة للتقنيين.

د- أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكلف لليد العاملة: TUP-HIMO

يهدف البرنامج الى استحداث مكثف لتشغيل المؤقت ويتمثل في صيانة وإعادة تأهيل المنشآت القاعدية العمومية من خلال تنفيذ اشغال ذات منفعة عمومية واثرا اجتماعي وترقية المقاوله الصغرى المحلية، تتمثل الفئات السكانية المستهدفة من طرف اشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة في الولايات و البلديات ذات معدلات البطالة المرتفعة، وتوجه أساسا للحرفيين وأصحاب السجلات التجارية العاطلين عن العمل والبالغين من العمر 18-59 سنة، كما يضمن دفع اجر يساوي الاجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 3 اشهر وتغطية اجتماعية لمدة سنة واحدة.

¹ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة: مرجع السابق

هـ - جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS:

منذ بداية 1990 تمت اقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لادماج الشباب ESIL وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة انشاء مناصب شغل بمبادرة محلية وكانت هذه الترتيبات ترمي الى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الانتاج او الادارة لمدة تتراوح بين ثلاثة اشهر و 12 شهرا، ومنذ سنة 2011 تغير محتوى هذا البرنامج واسمه الى جهاز نشاطات الادماج الاجتماعي، ويتمثل هدف هذا البرنامج في ادماج البطالين عديمي التأهيل، لمدة تقدر بسنتين قابلة للتجديد لمرتين للبالغين 18-59 سنة.

و - الجزائر البيضاء: BLANCHE ALGERI

يسمح البرنامج باستحداث مؤسسات جد مصغرة لصيانة وتحسين الاطار المعيشي للسكان، كما يسمح بادماج البطالين لاسيما اولئك الذين تم اقصائهم من النظام المدرسي وبالشراكة مع الجمعيات والسلطات المحلية وتقدر مدة العقد ب 3 اشهر قابلة للتجديد 3 مرات بمبلغ 850 الف دج للبطالين البالغين 18-40 سنة والراغبين في ان يصبحوا المقاولين صغار، اما العاملين ضمن هذا البرنامج فالسن المحدد 18-59 سنة ويضمن حصولهم على الاجر الوطني لمدة 12 شهرا¹

ز - التنمية الجماعية الاشتراكية: DEV-COM:

هذا البرنامج مبادر به ومعمول من طرف وكالة التنمية الاجتماعية على اساس مشاريع اجتماعية اقتصادية، يتم تحديدها من طرف الخلايا الجوارية للتضامن وبمساهمة السكان وتمثيلهم من اجل تشجيع اليقظة الجماعية في اوساط الفئات السكانية المحرومة، ويصل مبلغ مشروع التنمية الاجتماعية الاشتراكي الى حدود 4 مليون دج، وبلغت عدد المشاريع 2500 مشروع خلال الفترة 2005-2015.

¹ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع وزارة التضامن الوطني وقضايا المرأة: مرجع سابق

ثالثا: الوكالات الداعمة

1- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 1-03 المتعلق بتطوير الاستثمار المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 16 جويلية 2006، تعد الوكالة الوطنية للاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع اداري في خدمة المستثمرين المحليين والاجانب، والتي جاءت خلفا لوكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI التي انشئت سنة 1993 وتعتبر الوكالة الاداة الاساسية للتعريف بغرض الاستثمار القائمة والترويج لها واستقطاب رؤوس الاموال والاستثمارات الاجنبية المباشرة وتخضع هذه الاخيرة الى شروط خاصة ينبغي اعتبارها فيمايلي¹:

- وجود قانون الاستثمارات يخدم مصالح المستثمرين الأجانب.
- سعر صرف تشجيعي.
- يد عاملة غير مكلفة ونظام جبائي تحفيزي.

2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188² والذي يعتبر الركيزة الاساسية التي يرتكز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير ارادية لاغراض اقتصادية. وفي اطار سياسة التشغيل قررت الحكومة انشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35-50 سنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-56 في مادته الثامنة لغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح 30 الى 50 سنة³. يوفر الصندوق صيغة تمويلية ثلاثية الاطراف لصاحب المشروع CNAC، البنك، حيث تقدر نسبة المساهمة الشخصية 1% اذا لم يتجاوز

¹ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع وكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: www.andi.dz، 11/3/2023، 15:00h

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415، الموافق ل 6 جويلية 1994، ص 5

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم رئاسي يتعلق بدعم احداث النشاطات من طرفالبطالين ذوي المشاريع البالغين 30-50 سنة ويتولى الصندوق التأمين عن البطالة تنفيذه، الجريدة الرسمية رقم 44، المرسوم الرئاسي رقم 10-156، مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 1994، ص 8

الاستثمار 5 مليون دج، و % إذا كان 5-10 مليون دج في حين تساهم الوكالة نسبة 30% والنسبة المتبقية يغطيها البنك في شكل قرض¹

3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المتضمن انشائها وقانونها الاساسي² المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-231 المؤرخ في 13 جويلية 1998 والمعدل والمتمم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003. اذ تتمتع الوكالة بتنظيم يعتمد على هيكل محلية لفروع ولأئية وملحقاتها للتقرب اكثر من اصحاب المشاريع ويكون سنهم 19-35 سنة واستثنائيا 40 سنة والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف انشاء المؤسسات مع مختلف الازواضع الاقتصادية و الاجتماعية المحلية، وتوفير الوكالة صيغتين للتمويل تتمثل في:³

● التمويل الثلاثي: ويكون هذا النوع من التمويل بمساهمة ثلاثة فاعلين للاستثمار في المشروع:

- البنك: بقرض نسبته 70% (القرض البنكي مخفض ب 100%)

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: بقرض دون فائدة نسبته 28% او 29%

- الشباب المستثمر: بمساهمة شخصية نسبة تتراوح من 1% الى 2%

● التمويل الثنائي: ويكون هذا النوع من التمويل (ذو قسمين) بمساهمة فاعلين اثنين:

- الشباب المستثمر: بمساهمة شخصية تتراوح من 71% الى 72% من المبلغ الاجمالي للاستثمار

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: بقرض بدون فائدة نسبته تتراوح من 28% الى 29%

¹ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

www.cnac.com 11/3/2023, 15:30

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الاساسي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم

52، المرسوم التنفيذي رقم 26-296 مؤرخ في ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، ص 12

³ بالاعتماد على معلومات متوفرة على موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،

www.ensei.dz 11/3/2023, 15: 38h

4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM

انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة¹، وموجه للمواطنين من 18-60 سنة ويمكنهم الاستفادة من قرض بدون فوائد لا يتعدى 100 الف دج لشراء المواد الاولية، او قرض لخلق النشاط بقيمة 1 مليون دج بدون فائدة بالاضافة الى مرافقة مجانية.

برنامج القروض المصغرة هو جزء من التنمية الاجتماعية المستهدفة من قبل الحكومة من اجل تحقيق مستوى معيشي لائق وفرص عمل مجدية، وتنفيذ السياسة الاجتماعية الجديدة التي هدفها الاساسي تخفيض التكاليف الاجتماعية لعملية الانتقال الى اقتصاد السوق.²

5- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في احداث مناصب شغل PME

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة القاطرة الحقيقية للنمو في بلادنا، فهي تمثل احد البدائل الممكنة لتوفير مناصب الشغل خاصة ان مبدأ البدائل الملكية الخاصة من شأنها تحسين أدائها واهدافها، تحتاج الى مراقبة ومرافقة مستدامين لاجل تخفيض معدلات غلقها ومن خصائصها:

- الهيكل التنظيمي للمؤسسات المتوسطة والصغيرة بسيط اقل تعقيدا من المؤسسات الكبرى.
- اغلب المجالات التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بكثافة عنصر العمل واستخدام ادوات انتاج بسيطة وخاصة في الدول النامية.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موردا هاما بالنسبة للمؤسسات الكبرى.
- تتميز بالمرونة اكثر، واستجابة لمتطلبات السوق مقارنة بالمؤسسات الكبرى باعتبارها اكثر استعدادا للتكيف مع التغيرات السريعة للذواق المستهلكين.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الاساسي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجريدة الرسمية رقم

06، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 29 ذي القعدة 1424 الموافق ل 22 جانفي 2004، ص 8

² بالاعتماد على المعلومات متوفرة على موقع الوكالة الوطنية لدعم القرض

المصغر: www.angem.dz,11/3/2023,16:00h

³ أيمن علي: ادارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 38-39

الجدول التالي يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فترة: 2000-2018

السنوات	مؤسسة خاصة	النسبة	مؤسسة عامة	النسبة	النشاط الحرفي	النسبة	اجمالي PME	معدلات نمو
2000	/	/	/	/	/	/	159507	/
2001	179893	73.32	788	0.32	64677	26.36	245358	53.82
2002	189552	72.39	788	0.30	71523	27.31	265863	6.73
2003	207949	72.06	788	0.27	79850	27.67	288567	10.21
2004	225449	72.03	788	0.25	86732	27.71	312969	8.45
2005	245842	71.72	874	0.25	96072	28.03	342788	9.53
2006	269806	71.61	739	0.20	106222	28.19	376767	9.91
2007	293946	71.53	666	0.16	116347	28.31	410959	9.08
2008	392013	75.46	629	0.12	126887	24.42	619529	26.42
2009	455398	72.86	591	0.09	169080	27.05	625069	20.31
2010	482892	78.00	557	0.09	135623	21.91	619072	6.96
2011	511856	77.64	572	0.09	146881	22.28	659309	6.50
2012	560611	77.34	557	0.08	160746	22.58	711832	7.97
2013	601583	77.34	557	0.07	175676	22.59	777816	9.27
2014	666949	77.10	542	0.06	194562	22.83	852053	9.54
2015	716895	76.71	532	0.06	217142	23.23	934569	9.68
2016	786989	76.96	390	0.04	235242	23.00	102262 1	6.42
2017	881919	82.08	267	0.02	191584	17.92	107450 3	5.07
2018	979647	89.69	262	0.02	113523	10.38	109317 0	1.74

المصدر: اعتماد على وثائق وزارة الصناعة والمناجم المتوفرة على موقع: www.mdipi.com.dz

من خلال قراءة الجدول نلاحظ ان عدد المؤسسات الخاصة تمثل الاغلبية ضمن مجموع PME بأكثر من 89% ثم يليها النشاط الحرفي ب 10%، كما تشير الارقام الى تطور تعداد PME بنسبة تفوق 316% بين سنتي 2000 و 2018 اذ تجاوز عددها المليون مؤسسة بعدما كان لا يتجاوز 160 المؤسسة سنة 2000 وتعتبر سنة 2001 الاكثر نمو بمعدل فاق 50% و 20% سنتي 2008 و 2009 و اقل من 5% بين 2017 و 2018، اما باقي السنوات فشهدت معدلات نمو 9% في الغالب، اما سنة 2010 فشهدت تقلص عدد

المؤسسات بنسبة 1% تقريبا، وسبب الزيادة في عدد PME هو الدعم المقدم من قبل السلطات العامة لتشجيع القطاع الخاص والمبادرة الحرة والفردية، اما من حيث الشكل القانوني فنجد القطاع الخاص اكثر نموا بنسبة فاقت 337% يليها النشاط الحرفي بنسبة 263% اما القطاع العام فشهد نقصا في عدد هذه المؤسسات بنسبة 50% بعدما كان عددها يتجاوز 780 سنة 2001.

المطلب الخامس: سياسة التشغيل في ظل الانتعاش الاقتصادي

شكلت سنة 2000 منعرج نوعي في سوق العمل بالجزائر بسبب التحسن الجيد لاسعار النفط في الاسواق العالمية، الأمر الذي حقن الدولة على المشروع في صياغة البرامج والاجهزة المتخصصة في تنشيط سوق العمل والتي بدأتها ببرامج الانعاش الاقتصادي 2000-2004 والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية الريفية 2001-2006.¹

وموازاة مع تنفيذ هذه المخططات قررت الحكومة ان تشرع في تبني سياسة واضحة لتقليص نسبة البطالة التي كانت تقدر سنة 1999 بحوالي 30%، شرعت مختلف الدوائر الوزارية في تضمين اقتراحاتها المتعلقة بهذه السياسة التي توجت في الأمر بإعداد وثيقة على مرجعية اطلق عليها المخطط الوطني لمكافحة البطالة وترقية التشغيل الذي اعتمد رسميا في جوان 2008 للعمل على خفض نسبة البطالة الى اقل من 10% في افاق 2010 واقل من 9% مستقبلا ولبلوغ الاهداف المسطرة يتطلب مخطط النشاط العمل على محاور عدة وهي:

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.
- ترقية التكوين المؤهل للتسهيل الادمج في عالم الشغل.
- تسهيل الاجراءات المتعلقة بتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ترقية الشباب.
- الاصلاح وعصرنة تسيير سوق العمل.
- متابعة ومراقبة آليات تسيير سوق الشغل.
- انشاء ووضع هيئات تنسيقية ما بين القطاعات لكون وظيفتها التشاور والاقتراح.²

¹ طارق فندوز وآخرون: الاقتصاد الجزائري تحت رحمة تالوث الفساد والتضخم والبطالة، المجلة الجزائرية، العدد 04، سبتمبر 2015، جامعة المدية، الجزائر، ص 25

² محمد حتحاني: ترقية التشغيل في الجزائر، دراسة الآليات المستحدثة في سوق الشغل، مجلة دفاتراقتصادية، العدد 04، مارس 2017، جامعة الجلفة، الجزائر، ص 140

- كما عزز هذا المخطط مجموعة من الاستراتيجيات في مجال ترقية الشغل ومحاربة البطالة منها:
- تبسيط وتكليف جهاز المساعدة على الادمج المهني في اطار مقارنة اقتصادية بحثية بتفضيل التوظيف الدائم للشباب طالبي العمل لأول مرة.
 - مواصلة عصرنة وتعزيز المرفق العمومي للتشغيل من خلال التقريب بين عرض وطلب العمل.
 - عصرنة المصالح اللامركزية للتشغيل وتحسين التفاعل المتبادل بين مختلف المتدخلين قصد تحسين تسيير سوق العمل.¹
- ولمواصلة ضبط سوق العمل ورفع قدرات الدعم لامتناس البطالة، وضمن مخطط الحكومة سنة 2017 فإن الحكومة عازمة على دعم استحداث مناصب العمل وخلق الثروات في جميع القطاعات لتحسين عرض العمل والمساهمة في احتواء البطالة والعمل اكثرعلى دعم اكثر من 23000 مشروع في كل سنة من السنتين 2018 و 2019، مع اثر استحداث نحو 150000 منصب في سنة، عن طريق الوكالة الوطنية لدعم الشباب، اما بالنسبة للصندوق التأمين على البطالة فالامر يتعلق باطلاق أزيد من 30000 على مدى السنتين 2018-2019 مع استحداث نحو 80000 منصب شغل مع مواصلة الاجهزة والاليات الاخرى في استحداث المناصب الشغل.²

المطلب السادس: العلاقة بين التعليم العالي وسياسة التشغيل

يمكن دراسة الانسجام بين سياسة التشغيل والتعليم العالي من خلال دراسة التأثير المتبادل لكل السياستين على السياسة الاخرى. فالبنسبة للتعليم العالي، فإن تأثيرها على سياسة التشغيل يظهر من خلال عنصرين أساسيين يتعلق الأول بمدى مواكبة مخرجات التعليم والتكوين لاحتياجات سوق العمل وكذلك درجة تكيف الشعب والتخصصات معها، اما الثاني فيرتبط بدرجة تأهيل وكفاءة اليد العاملة.³

اما درجة الانسجام بين سياسة التشغيل والتعليم فإن ذلك يتطلب معرفة قدرة سياسة التشغيل على توفير فرص العمل للوافدين الجدد لسوق العمل وفق مؤهلاتهم وكفاءاتهم.⁴

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سبتمبر 2015، ص 2

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مصالح الوزير الأول، مخطط عمل الحكومة من اجل تنفيذ البرنامج، سبتمبر 2017، ص 38 المتوفرة على www.premier-minister.gov.dz

³ صندرة سايبى، مفيدة عطية: تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة، جوان، ص 55

⁴ صندرة سايبى، مفيدة عطية: المرجع السابق، ص 57

ان السعي لتسليط الضوء على اشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر يعد مسألة ذات أهمية كبيرة فالمجتمعات المتقدمة في عالم اليوم هي تعمل على ترقية ودعم الارتباط والتنسيق بين التعليم العالي و سوق العمل وذلك عن وضع استراتيجيات تقوم على تقوية فتح تخصصات ملائمة وتوافق متطلبات مختلف المؤسسات، ورفقا للتطورات التي يعرفها سوق العمل الى جانب ذلك العمل على محولة دمج الجامعة الجزائرية في محيطها السوسيو اقتصادي من خلال خلق الشراكة بينهم.¹

المبحث الثاني: المقاولاتية ودورها في اندماج الشباب الى عالم الشغل

المطلب الاول: نشأة وتطور المقاولاتية في الجزائر

قبل الاستقلال كانت حوالي 98% من متطلبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين، وكانت تلك التي تعود الجزائريين محددة العدد ومحدودة المستوى الاقتصادي من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة، وبعد الاستقلال التام كان الرهان الحقيقي للبلاد في البداية هو بعث نشاط اقتصادي وطني في اطار الاستقلال التام وتم ذلك على عدة مراحل اهمها:

مرحلة ما بين 1962-1979:

نتيجة لحدثة الاستقلال وهجرة الفرنسيين اصبحت معظم المؤسسات متوقفة عن الحركة ففرضت الدولة نفسها كمقاول رئيسي في الاقتصاد والملكية لهذه الشركات والمسؤولة عن انشائها، فقامت بمايلي:
- اصدار قانون التسيير الذاتي ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971
- خلال الفترة الممتدة ما بين 1965-1970 انشأت مع شركة وطنية في قطاع الصناعة من اجل بناء قاعدة صناعية.

مرحلة ما بين 1980-1993:

مع مطلع الثمانينات قامت الدولة باحداث اصلاحات هيكلية في الاقتصاد الوطني للحد من الازمة المتنامية ومن بين هذه الاصلاحات مايلي:
- وضع مخططان الأول (1980-1989) يجسدان مرحلة الاصلاحات واعادة الاعتبار نسبي للقطاع الخاص والتراجع عن سياسة الصناعات المصنعة على حساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة.

¹ دلال بوعترس، محمد بوكرب: اشكالية التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث

والدراسات، العدد الاول، المركز الجامعي، ميله، جوان 2015، ص 95

-إصدار العديد من القوانين التي اثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء القوانين المتعلقة بالاستثمار (القانون المؤرخ في 21-8-1982) او القوانين المتعلقة باعادة هيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية (المرسوم 80-242 المؤرخ في 4 اكتوبر 1980 والاجراءات المتعلقة باستقلالية المؤسسات المرسوم 88-192 المؤرخ في 4 1988.¹

-اجراءات وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1991 والتي تحولت الى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وبعد التعديل الحكومي في 29 ماي 2010، أصبحت تسمى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي ماي 2014 تم انهاء مهامها وادماجها مع وزارة الصناعة والمناجم.

مرحلة بين 1994-2003:

شهدت هذه المرحلة تغيرات جذرية للانتقال من اقتصاد اداري الى اقتصاد منفتح يلعب فيه القطاع الخاص المحلي والاجنبي دورا محوريا وهذا تحت مراقبة صندوق النقد الدولي من خلال التزام الجزائر: -تنفيذ برنامج الاستقلال الاقتصادي (1 افريل 1994 - 31 ماي 1995).

-تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي متوسط المدى مابين 31 مارس 1995-1 افريل 1995 كما عقدت مجموعة من الاتفاقيات مع البنك الدولي أهمها:

-برنامج التعديل الهيكلي السنة 1998 لمدة سنتين الذي ادى الى التخفيف من ازمة المديونية الخارجية.

-تطبيق منظومة السياسات النقدية والمالية والتجارية والاقتصادية التي ادت الى خصوصية العديد من المؤسسات العامة والتي ساهمت في تطوير المقاولاتية.²

المطلب الثاني: الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقاولاتية:

❖ الدور الاقتصادي: ويتمثل في:

1- تجديد حظيرة المؤسسات الاقتصادية:

في اطار اقتصاد السوق تسحب المؤسسات الغير الكفؤة من السوق لتحل محلها المؤسسات جديدة اكثر كفاءة، هذا المسار للتدمير الخلاق هو مايدفع لتطوير النظام الرأسمالي حسب شومبيتر، كما تحدد

¹ محمد فوجيل: دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح،

ورقلة 2015، ص 1342- محمد فوجيل: مرجع السابق، ص 136

² نفس المرجع، ص 138

وتيرة دخول وخروج المؤسسات من السوق معدل النمو الاقتصادي حسب دراسات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.¹

2- تنوع الهيكل الصناعي: تؤدي الممارسة المقاولاتية دورا مهما في تنويع الانتاج وتوزيعه على مختلف الفروع الصناعية وذلك نظرا لصغر حجم نشاطها ورأس مالها، مما يعمل على انشاء العديد من المقاولات التي تقوم بانتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان، ولاسيما بالنسبة للسلع الاستهلاكية، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.²

3- الابداع والنمو الاقتصادي: اشارت دراسات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE الى ارتباط موجب بين النمو الاقتصادي وانشاء المؤسسات الاقتصادية حيث يشير كل من اكس واودريتش الى ان ما يطلقان عليه رأس مال المقاولاتي قد يشكل الحلقة الناقصة التي يمكنها تفسير معدل النمو الاقتصادي بين الدول وداخل البلد نفسه. وقد اشارت نتائج مشروع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول النمو الاقتصادي الى انه خلال الفترة 1989-1994 كان لانشاء المؤسسات الجديدة انعكاسات ايجابية على الانتاجية الكلية، وكان هذا التأثير اكبر في قطاع التكنولوجيا العالية.³

4- الرفع من حجم الناتج المحلي: تتضح اهمية الدور الذي تؤديه المقاولاتية في التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي، وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات، سواء للمستهلك او الوسيط مما يزيد من الدخل الوطني للدولة، كما تحقق ارتفاعا في معدلات الانتاجية لعوامل الانتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوطني الحكومي العام، كما انها تمثل مناخا مناسباً للتجديد والابتكار، مما يرفع من انتاجية العامل.⁴

5- دعم وتنمية الصادرات: تساهم المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل مباشر في دعم وتنمية الصادرات، من خلال تغذيتها للمؤسسات الكبيرة المختلفة بالمواد

¹ بودة وبن تقات: دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و التحديات التي تواجهها، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص7

² حيولة وموساوي: مساهمة المقاولاتية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية 2020، ص ص 18-30

³ بودة وبن تقات: مرجع سابق، ص 8

⁴ حيولة وموساوي: مرجع سابق ص 6.

الوسيلة التي تحتاجها في جزء من انتاجها الى خفض تكاليف الانتاج في المؤسسات الكبيرة واعطائها فرصة الاستثمارية والمنافسة في الاسواق العالمي.¹

اما تصدير منتجاتها مباشرة وبذلك تساهم العملة الصعبة، وتعد الصادرات مؤشرا لتحديد الطاقة الانتاجية لأي اقتصاد، فالإحصائيات المتاحة تشير الى ان هذه المؤسسات تملك اهمية بالغة في الاقتصاد العالمي، بالنسبة للتصدير المباشر فهي تساهم بنحو 25% الى 35% من الصادرات العالمية للمواد المصنعة كما شكلت مساهمتها في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية جدا، حيث بلغت 60% في الصين و 65% في تايوان و 40% في كوريا الجنوبية، كما تشير ايضا تقديرات منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي OCDE الى بلوغ حوالي 26% من اجمالي الصادرات، وتحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الايطالية المركز الاول بنحو 53% تليها الدانمارك وسويسرا بنحو 46% و 40% على التوالي، ثم السويد بنحو 30% وفرنسا بنسبة 26%.²

6- دعم التنمية المحلية وتحقيق التوازن الجهوي:

لقد ادركت معظم الدول النامية والمنظمات الدولية في الآونة الأخيرة اهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تؤدي هذه المؤسسات دورا مهما في التنمية المحلية لمالها من خصائص ومزايا، تؤهلها للانتشار والتوطن في جميع اقاليم الدولة، مما يساعد على انتشار الانشطة الاقتصادية المختلفة وهذا يؤدي بدوره الى نمو متوازن وازالة الدولة الفوارق الجهوية ولقد اشارت كثير من الدراسات ولاسيما تلك التي قامت بها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول العلاقة بين المؤسسات من شأنه انيخلق تنمية محلية ذاتية تعتمد على الموارد والطاقات المحلية³، وبذلك فان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي دورا فاعلا في التنمية المحلية.

¹ شارف والعللا: الاثار الاقتصادية والاجتماعية

للمشاريع المقاولاتية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، 2017، ص 9

² بن نذير: الاهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مجلة الابداع، العدد 1، 2011، ص 2

³ موزاوي و زواركي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية، مجلة دفاتر، مستغانم، الجزائر، 2020، ص 7

❖ **الدور الاجتماعي:** وتمثل في:

1- **التشغيل ومحاربة البطالة:** ان الاهتمام المتزايد بالمقاولاتية راجع الى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل ومن ثم المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الاساليب الانتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها اداة مهمة لاستيعاب العرض المتزايد للقوى العاملة ولاسيما في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب راس المال، لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنها.¹

2- **مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية والقضاء على الافات الاجتماعية:**

منذ منتصف الثمانينات ظهرت اهمية المقاولاتية كوسيلة لمكافحة الفقر وادماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات التعديل الهيكلي، ثم في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة، مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية ولاسيما تجربة بنك الفقراء في بنغلادش، فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، وعضوا عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الاجل الطويل في بناء الأصول، سواء المادية او المالية او الاجتماعية او البشرية.²

المطلب الثالث: عناصر تنمية ثقافة المقاول في الجامعة:

للحديث عن تنشئة المقاولاتية من رحم المؤسسة الجامعية لابد من التركيز على المحاور الاساسية لتطوير ثقافة المقاول:

التحسيس: والعمل على تأكيد اهمية المقاول من خلال التكوين في المقاولاتية (البرامج التدريسية، المهنية والاكاديمية والورشات) هذا لأجل تشجيع الاهتمام بالمقاول الذي يعتبر العنصر الاساسي في الثقافة المقاولاتية.

التمكين: أي تشجيع السلوكات والممارسات المقاولاتية من خلال تبني ودعم مختلف الافكار تحضيرها واخراجها في شكل مشاريع .

¹ حيولة وموساوي: مرجع السابق، ص 6

² حيولة وموساوي: مرجع سابق، ص 7

انفتاح الجامعة: على بيئة خلق وانشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الانتقال من فكرة المشروع

النافل والتنفيد واسقطاب الدعم. وعليه يظهر ان العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث في ثقافة

المقولة تتمحور من خلال ثلاثية: التحسيس، التكوين، الدعم والمتابعة.¹

المطلب الرابع: دور التعليم المقاولاتي في تعزيز ثقافة المقولة:

لقد اوضحت عدة كتابات ان التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وانه لا يوجد مقاولين بالفطرة، فالمقاولاتية ماهي الا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات، فالمقاولاتية تعتبر مجال متعدد الابعاد ولا يمكن حصره في مجال واحد، لكن نشر التعليم المقاولاتي في الجامعة من خلال تدريس المقاولاتية وادماج المفاهيم المتعلقة بها في مختلف التخصصات يساهم في تحويل الطلبة الى مقاولين. فمثلا ادراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج والبرامج التدريبية بداية من المستويات الدنيا ويعمل على خلق روح المبادرة لدى الطلبة الشباب وغرس دافعية التوجه المقاولاتي فيهم ليجعل منهم حاملو المشاريع وحاملو ثقافة المبادرة والابداع والتجديد.

فالتربية الفعالة المتعلقة بالمقولة لدى الشباب تحضر هؤلاء ليصبحوا مسؤولين قادرين على ان يكونوا مقاولين ويساهمون في التنمية الاقتصادية المستدامة، وحتى تخرج من حلقة خريج طالب لشغل الى خريج صاحب مشروع وعارض لفرص التشغيل.²

ويساهم التعليم المقاولاتي في تعزيز ثقافة المقولة في اوساط الطلبة الجامعيين من خلال:

- تعليم المقاولاتية يؤدي الى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لافكار مشروعات اعمال تجارية ذات تكنولوجيا عالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على البطالة.

- ان التعليم المقاولاتي كتخصص يدرسه الطالب في الجامعة له القدرة على تبني هذا الاخير العالم المقاولاتي ويساعده على الاتجاه نحو مقاولته الخاصة، لانه يعطيها صورة ولو بسيطة عن عالم الاعمال الخاصة وكيفية انشاء مؤسسات والوقوف على نجاحها.

- ان برامج التعليم المقاولاتي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات.

¹ حمزة لفقير: دور التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الافراد، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة برجوعريج، العدد 12،

المجلد، 2015، ص 58

² سفيان بدراوي: ثقافة المقولة لدى الشباب الجامعي المقاول، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية

البشرية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، ص 224

ريادة جديدة تقوم بانتاج سلع لخدمات جديدة نظرا لأن المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالابداع والابتكار، فقد يكون من الهام للغاية ان يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الافكار الريادية وتبني هذه الافكار من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة.¹

المطلب الخامس: علاقة الجامعة وثقافة المقاولاتية

يتم الكلام عن البحث العلمي وثقافة المقاولاتية من خلال مقارنة العلاقة البحث العلمي بالمجتمع، من مدخل المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وضرورة وعيه لجعل الجامعة حاملة الاساس لتطور المقاولاتية، وإرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية وتكنولوجية ومعرفية، هذا الوعي ضروري من شأنه جعل المقاولاتية تظهر كوحدة اقتصادية ومشروع استثماري وآلية اجتماعية ادماجية لخريجي المؤسسات التعليمية في سوق العمل.² ان تزايد معدلات البطالة خاصة بين فئة خريجي الجامعات والمعاهد العليا، دفع الى التفكير الجدي لنشر التعليم المقاولاتي في الاوساط الجامعية من خلال تنمية ثقافة المقاولاتية لدى خريجي الجامعات بغية انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة. كما اصبح موضوع الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير وربط هذا الموضوع بخريجي الجامعات والمنظومة التعليمية الجامعية، حيث جرت العادة ان ننظر الى الجامعة باعتبارها منارة للعلم، ومصدر التنظير في العلوم شتى، فالجامعة اليوم مدعوة للعب دور الريادي في ان تكون العنصر الفعال والمحفز على التنمية من خلال انتاج معارف فعالة، تساهم في ظهور ثقافة وروح المقاولاتية، حيث ان هذه الاخيرة من الممكن ان تزرعها عدة عوامل مختلفة من اهمها التكوين الجامعي، فالنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الافراد لتحويل افكارهم الابداعية الى واقع ملموس وهذا ناتج من الروح المقاولاتية المتولدة لدى المقاول.³

ويبدو ان مستقبل المقاولاتية يتجه نحو التعليم وتفعيله من قبل العديد من الحكومات والجامعات ومراكز البحث والتطوير، ومن خلال اعطاء اهمية خاصة لطرح المسافات العلمية والاكاديمية في

¹ مجد عوض مبارك: التربية الريادية والتعليم الريادي، مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث،أربد، الاردن،2011، ص 81

² سفيان بدرأوي: مرجع السابق، ص 79

³ لطيفة بوني، الياس الفاتنة: البرامج التكوينية واهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، دراسة استطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر، بسكرة، ورقة للملتقىالدولي حول المقاولاتية، التكوين وفرص مقال

الاعمال،6-7-8 افريل 2010، ص 5

المقاولاتية والبرامج التدريبية فيها وزيادة البحث العلمي فيه وجعله جزءا لا يتجزأ من منظومة الاستراتيجيات والسياسات المستقبلية للمجتمعات على اختلاف انواعها.

حيث ان المسألة في موضوع العلاقة الجامعة ومؤسسات البحث بالمقاولة عموما ليست مجرد علاقة تكوين وعمل، وانما تكوين بحث وروح المقاولة والابتكار بالقطيعة.

ويتطلب زرع الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي تغيير النظرة السائدة حاليا لمفهوم العمل وطبيعته ومصدره وغايته وكيفية ممارسته، فعلى الطالب الخريج ان يعتمد على نفسه ويخلق لنفسه ولباقي افراد عائلته ومجتمعه عملا على الاقل نشاطا يكسب من قوته ويحفظ كرامتهه وبالتالي يحيا حياته ولا ينتظر فرصة عمل قد لا تأتي ابدا من المؤسسة العمومية التي تجد صعوبات في توفير مناصب الشغل.¹ وعلى المستوى الاكاديمي في الجزائر على سبيل المثال، وفي اطار نشر ودعم ثقافة المقاولاتية عند الطالب نشير الى تلك المبادرة التي قامت بها تلك كلية الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر، بسكرة بالتعاون مع مجموعة من المسيرين والمنفذين الجزائريين من وادي السليكون بالولايات المتحدة الامريكية، من خلال الربط بينهما عبر شبكة الانترنت في شكل يوم دراسي. بهدف دفع طلبة الكلية لعرض افكارهم ومساعدتهم وتوجيههم نحو ايجاد الفكرة الخلاقة لانشاء وتسيير وتطوير مشاريعهم الريادية، في اطار ما اصطلح عليه بمشروع Initiative Up start Algérien بالإضافة الى لفاعليات الملتقيات الوطنية والدولية التي تنظمها الجامعات الجزائرية حول المقاولاتية، التكوين وفرص الاعمال بالموازاة مع اعتماد مشروع اكايمي في المقاولاتية موجه لطلبة النظام التعليمي الجديد في العديد من الجامعات، خاصة في كليات الاقتصاد والتسيير.²

المطلب السادس: واقع المقاولاتية في التنمية الاقتصادية الجزائرية

1- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2011الى

السداسي الأول 2021:

¹ بدون اسم: زرع روح المقاولاتية، جريدة النصر، مقال متاح على الانترنت، تاريخ التحميل:

25/3/2023

² لطيفة بوني، الياسين فانتة: مرجع السابق، ص 13

الجدول رقم 1: يمثل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016
م.ص.م.الخاصة	658.737	711.275	777.259	851.511	934.037	1.022.231
م.ص.م	572	557	557	542	532	390
العمومية	/	/	/	/	/	/
المجموع	659.309	711.832	777.816	852.053	934.569	1.022.621
السنة	2017	2018	2019	2020	السداسي الاول 2021	/
م.ص.م.الخاصة	1.074.236	1.141.602	1.193.096	1.230.844	1.226.995	/
م.ص.م.العمومية	267	261	243	229	225	/
المجموع	1.074.503	1.141.863	1.193.339	1.231.073	1.267.220	/

الاعتماد على المصدر:

Le Bulletin d'information Statistique de la PME N39 édition novembre 2021, p 06; N38 édition Mai édition mai 2018 p07; N 2021, p 06; N 36 édition avril 2020 p 06; N 34 édition avril 2019 p 08; N32 30 édition mai 2017 p06; N 28 édition mai 2016 p 06; N26 édition avril 2015 p05; N 24 avril 2014 p06; N 22 édition p07

يتضح من الجدول ان هناك تطورا مستمرا وتزايدا في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة 2011-2021، حيث ارتفعت من 733.658 مؤسسة سنة 2011 الى 1.022.321 خلال السداسي الاول من سنة 2021، حيث تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة اكثر من نسبة (99%) من اجمالي المؤسسات سنة 2011 اصبحت 665.266.1 مؤسسة خلال السداسي الأول من سنة

2021، ويعود ذلك لسياسات الدولة ببرامجها التنموية الداعمة لإنشاء المؤسسات الخاصة وتشجيعها على مواصلة النشاط.

بالمقابل شهد القطاع العام انخفاضا خلال هذه الفترة بعد ان كانت 572 مؤسسة سنة 2010 اصبحت 225 مؤسسة خلال السداسي الاول من سنة 2021 ويمكن تبرير هذا الانخفاض الى عملية خصخصة اغلب مؤسسات القطاع العام وكذلك لتعثر البعض الاخر وافلاسها.

2- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب قطاع النشاط سنة 2020.

الجدول رقم 2: يمثل توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب قطاع النشاط سنة 2020

النسبة %	2020	قطاع النشاط
0.62%	7607	الزراعة
0.25%	3113	المحروقات، الطاقة، المعادن، والخدمات المرتبطة بها
15.76%	193950	البناء والأشغال العمومية
8.62%	106049	الصناعة التحويلية
51.31%	631401	الخدمات
23.46%	288724	الصناعات الحرفية
100%	1230844	المجموع

المصدر: Le Bulletin d'information Stastique de la PME, N 38, édition Mai 2021, p 11

يتضح من خلال الجدول بلوغ اجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في نهاية 2020: 1230844 مؤسسة، وتتركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات (النقل على وجه الخصوص) بنسبة 31.51% في حين نجد ان 62.8% فقط من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في الصناعة اما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة الناشطة في مجال الزراعة والمحروقات والطاقة فهي بنسب ضعيفة لا تتجاوز 1% وعليه يمكن القول ان المنتجات الاساسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي خدماتية وحرفية، مما يجعل المساهمة في التنوع الاقتصادي محدودة، وتحتاج الى المزيد من الجهود.

3- المساهمة في التشغيل:

الجدول رقم 3: تطور حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة 2011-2020

السنة	2011	2012	2013	2014	2015
التشغيل الكلي	11.295.172	11.532.688	12.003.273	11.584.915	11.878.705
تشغيل م.ص.م	1.724.197	1.848.117	2.001.892	2.157.232	2.371.020
النسبة	18.49%	19.81%	21.46%	23.13%	25.42%
السنة	2016	2017	2018	2019	2020
التشغيل الكلي	12.178.728	12.464.041	12.589.364	12.716.548	12.231.916
تشغيل م.ص.م	2.540.698	2.655.470	2.724.264	2.885.651	2.989.516
النسبة	27.24%	28.47%	29.21%	30.94%	32.05%

المصدر: رزق قطوش: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2002-2020، مجلة العلوم الادارية والمالية، 2022، ص 138

يتضح من خلال الجدول رقم (3) ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ساهمت في خلق مناصب شغل وامتصاص البطالة خلال الفترة (2011-2020)، حيث يتضح ذلك من ارتفاع عدد مناصب التي توفرها من سنة لآخرى، حيث ساهمت بنسبة 49.18 % من اجمالي التشغيل سنة 2011، لترتفع 05.32 % سنة 2020، وهذا يدل على التطور الايجابي ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الألفية الاخيرة، مما ساهم في الارتفاع المستمر لعدد المناصب التي تخلقها، ويرجع ذلك لسياسة الدعم التي انتهجتها الدولة في سبل ترقية عمل هذا النوع من المؤسسات. وقد بلغ اجمالي الافراد العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نهاية النصف الاول، من سنة 2021 (503.083.3) عامل، منهم 160.20 فقط ينتمون الى القطاع العام، حيث زادت نسبة العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 57.5 % بين النصف الاول سنة 2020 والنصف الاول من سنة 2021.

خلاصة الفصل:

تعتبر سياسة التشغيل والمقاولاتية اداة لترسيخ فكرة العمل لدى الشباب، والآلية المساعدة على تقليص مشكلة بطالة الجامعيين.

تم التعرض في هذا الفصل واقع سياسة التشغيل في الجزائر، مراحل تطورها، الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل واهم آلياتها التي وضعت لمعالجة اختلالات سوق العمل، وايضا نشأة وتطور المقاولاتية، عناصر تنمية ثقافة المقاولاتية في الجامعة، واخيرا علاقة المقاولاتية بالجامعة.

الفصل الخامس:

منهجية الدراسة

وإجراء الجانب

الميداني

تمهيد:

إذا كانت الدراسة والجانب النظري في البحوث الإجتماعية ولاسيما التجريبية منها، تفيد الباحثين في الكشف عن الخصائص والمميزات العامة للظواهر وأسباب حدوثها كما تزودهم بصورة واضحة ودقيقة عن متغيرات الدراسة.

وهذا ماتم استعراضه في الفصول السابقة التي ضمت ماهية القطاع الجامعي والتعليم العالي في الجزائر، كما تم التطرق الى واقع سوق العمل وبطالة الجامعيين، بالإضافة الى الآليات التي وضعتها الدولة لموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل. لكن الجانب النظري غير كاف للإلمام بالموضوع بشكل كامل، ولذلك يجب ان نولي أهمية خاصة للجانب الميداني للدراسة لأنه يمثل جانبا مهما وأساسيا للبحث.

حيث تم التطرق في هذا الفصل الذي خصص للتعريف بمجالات الدراسة والعينة والمنهج المعتمد وكذا أدوات الدراسة، وسيتم خلال هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج وتحليلها في ضوء الفرضيات، وفي ضوء الدراسات السابقة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة**المطلب الأول: منهج الدراسة**

إذا كان المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث للكشف عن الحقائق باستخدام مجموعة من القواعد العامة، ترتبط بجمع البيانات وتحليلها حتى نصل الى نتائج ملموسة، وبما ان المعرفة العلمية معقدة كان من الواجب على العلماء والباحثين اتباع مناهج لتسهيل الدراسة والإلمام بحوثيات الموضوع المدروس والاجابة عن التساؤلات و الاستفسارات التي يثيرها الموضوع الدراسة، فإن الباحث الذي يتوخى الموضوعية والمعرفة الصحيحة باتباع منهج او مناهج محددة كأسلوب للدراسة العلمية لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى حقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة المدروسة.¹

وإذا كان موضوع الدراسة الحالية هو "واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل" واسنادا الى اشكالية البحث وطبيعة الموضوع قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره ركن أساسي من اركان البحث في الدراسات الاجتماعية، ويهدف وصف العلاقة بين مخرجات الجامعة و متطلبات سوق العمل. وتكوين رصيد معرفي معتبر حول الموضوع بهدف الانتهاء الى وصف دقيق متكامل للظاهرة او المشكلة بغية التنبؤ بالمستقبل. كل هذا يهدف الى استقصاء الواقع الفعلي لخريجي الجامعة ومدى قدرتهم على متطلبات سوق العمل.

المطلب الثاني: مجالات الدراسة**المجال المكاني:**

ويقصد به المكان الذي اجريت به الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع "واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل" وتمثلت في مديرية التشغيل قالمة لأخذ نسبة خريجي الجامعة طالبي الشغل.

المجال الزمني:

وهو الفترة التي يجري فيها الباحث دراسته الميدانية، أي عند النزول الى الميدان لجمع المعلومات والبيانات مع مفردات العينة التي اختارها في بحثه.²

¹ عصام حسن أحمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح: البحث العلمي اسسه ومناهجه، دار رضوان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2004، ص 148

² محمد الجوهري، عبد الله الخريجي: طرق البحث الاجتماعي، دار الثقافة، القاهرة، ط 5، 1985، ص 119

ولكن هنا يحدد المجال الزمني في الفترة التي يستغرقها الباحث في كامل دراسته ابتداء من اختيار الموضوع الى مرحلة البحث عن المادة العلمية وصولا الى الدراسة الميدانية وانتهاء بكتابة التقرير النهائي.

حيث تمت الدراسة في الفترات التالية:

الفترة الاولى: والتي تم فيها جمع المعلومات حول الجانب النظري لموضوع الدراسة والتي جاءت تحت عنوان: "واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل" وقد كان القيام بذلك شهر سبتمبر 2022، حيث تم جمع الكثير من المعلومات حول الموضوع، وتم تصنيف المادة العلمية التي تم جمعها ثم تجزئتها الى فصول للحصول على جانب نظري يناسب الموضوع.

الفترة الثانية: تمثلت في الدراسة الاستطلاعية لمديرية التشغيل قالمة لآخذ احصاءات الخريجين طالبي الشغل 23 افريل 2023 وكانت الموافقة منه مع اعطاء الاحصائيات المطلوبة. فتمثل عدد الجامعيين المسجلين في مديرية التشغيل 12932 سنة 2021-2022 اي بنسبة 29 % من المجموع الكلي.

الفترة الثالثة: وهي مرحلة توزيع الاستمارة الالكترونية عبر مواقع التواصل نتيجة لصعوبة جمع عينة كبيرة تستهدف مجتمع الدراسة، فتم توزيع 180 استمارة الكترونية ومع جمع الردود تم ايجاد 150 استمارة صالحة.

الفترة الرابعة: وتمثلت في القيام بتبويب البيانات المتحصل عليها في ميدان الدراسة وتحليلها احصائيا وتفسيرها سوسيوولوجيا في ضوء الدراسات السابقة والفرضيات و كذا النظريات، واخيرا استخلاص النتائج ووضع التوصيات.

المجال البشري:

بعد تحديد المجال الزمني والمكاني، انحصر المجال البشري على فئة الخريجين من جامعة قالمة، وتم اختيار افراد العينة المدروسة عن طريق عينة كرة الثلج.

المطلب الثالث: عينة الدراسة

1- مواصفات العينة:

تعتبر مرحلة اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي التي يمكن للباحث من خلالها الحصول على المعلومات و البيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، وتعرف العينة بأنها: مجموعة

فرعية من المفردات اختيرت من المجتمع الأصلي وفقا لقواعد معينة، ويمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي بطريقة تمثل المجتمع تمثيلا صادقا لأنه كلما كان الاختيار سليما للعينة كانت ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا علميا، وتكمن أهمية العينة في كونها وحدة احصائية للمجتمع الأصلي وتشمل افراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعا لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة.¹

وبما أنه يتعذر على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من من الحالات التي تدخل في مجال البحث لأن موضوع الدراسة باعتبارها مجموعة فرعية من عناصر المجتمع معين.²

❖ تعريف عينة كرة الثلج:

هي أسلوب للوصول لوحدات الدراسة، فأحدى وحدات الدراسة (شخص) يعطي الباحث اسم شخص ثاني (وحدة دراسة أخرى) والذي بدوره يعطي الباحث اسم شخص ثالث (بوحدة دراسة أخرى)، وفق للتعريف فإنها تقع ضمن العينات الغير احتمالية.³

1- استخدامها:

تستخدم عينة كرة الثلج في البحوث التي يكون الوصول فيها الى وحدات الدراسة فيه صعوبة كبيرة.⁴

2- كيفية اختيار العينة:

لقد تم اختيار هذه العينة لتعذر الوصول الى وحدات الدراسة الكافية، وبناءا على العلاقات الشخصية مع بعض خريجي الجامعة استطعت توزيع الاستمارة عليهم وهو بدورهم حاولوا جاهدين الوصول الى اكثر من زميل عبر مواقع التواصل الاجتماعي حيث تمكنت الوصول الى 150 مفردة.

¹ عدلي أبو طاحون : مناهج واجراءات البحث الاجتماعي، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 196.

² موريس انجس: منهجية البحث في العلوم الانسانية، ترجمة (صحراوي وكمال بوشرف) دارالقصة، الجزائر 2004، ص 301.

³ محمد الصاوي محمد مبارك: البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية للنشر، القاهرة، مصر، 1992، ص 273.

⁴ نفس المرجع، ص 274.

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات:

ويقصد بأدوات البحث العلمي: مجموع من الوسائل العلمية يلجأ إليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات وفق طبيعة الموضوع المدروس وعليه فقد تم الاعتماد على:

- الاستمارة:

تعرف بأنها مجموع الأسئلة (المفتوحة والمغلقة) التي توجه للمبحوثين من أجل الحصول على معلومات او بيانات حول قضية او موقف معين.

وتعتبر احدى الادوات الهامة في العلوم الاجتماعية واكثرها شيوعا وانتشارا لما تمتاز به هذه الأداة عن غيرها من الادوات الاخرى في جمع المعلومات.¹

وتعرف ايضا بأنها من الوسائل المهمة في جمع المعلومات مقننة وشاملة ومدروسة وهادفة وموثقة قابلة للاستعمال والتحليل الفعال، وهي عبارة عن وثيقة تتألف من عدة أجزاء تستعمل لجمع البيانات من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول مشكلة البحث بجوانبها ومتغيراتها.²

- مرحلة بناء الاستمارة:

وقد تضمن بناء استمارة هذا البحث على 22 سؤالاً، موزعة كالاتي:

المحور الأول: البيانات الشخصية تضمنت 5 أسئلة.

المحور الثاني: مدى تحقيق الموائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر وتضمن 6 أسئلة.

المحور الثالث: مدى تأثير المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين على زيادة فرص الحصول على منصب عمل وتضمن 10 أسئلة.

¹ علي أبو طاحون: مرجع سابق، ص 201

² حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد ابراهيم الخافجي: مناهج في البحث العلمي، دارالمنهجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2016، ص 202.

المبحث الثاني: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج لدراسة.

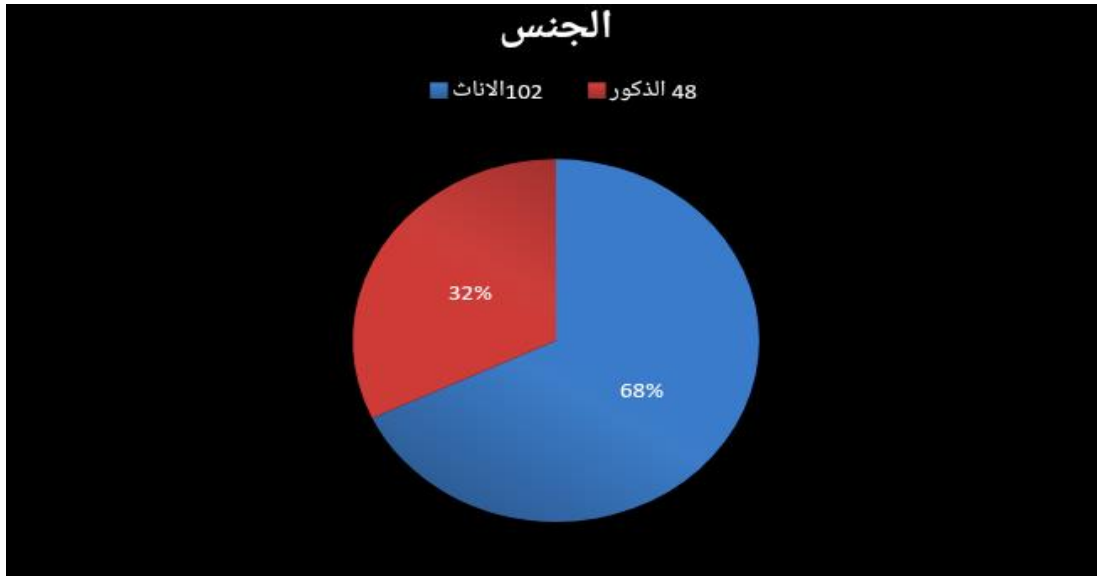
المطلب الاول: تحليل وتفسير البيانات الميدانية المحور

الأول: البيانات الشخصية

جدول رقم 1: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
32.0%	48	ذكر
68.0%	102	انثى
100%	150	المجموع

بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS



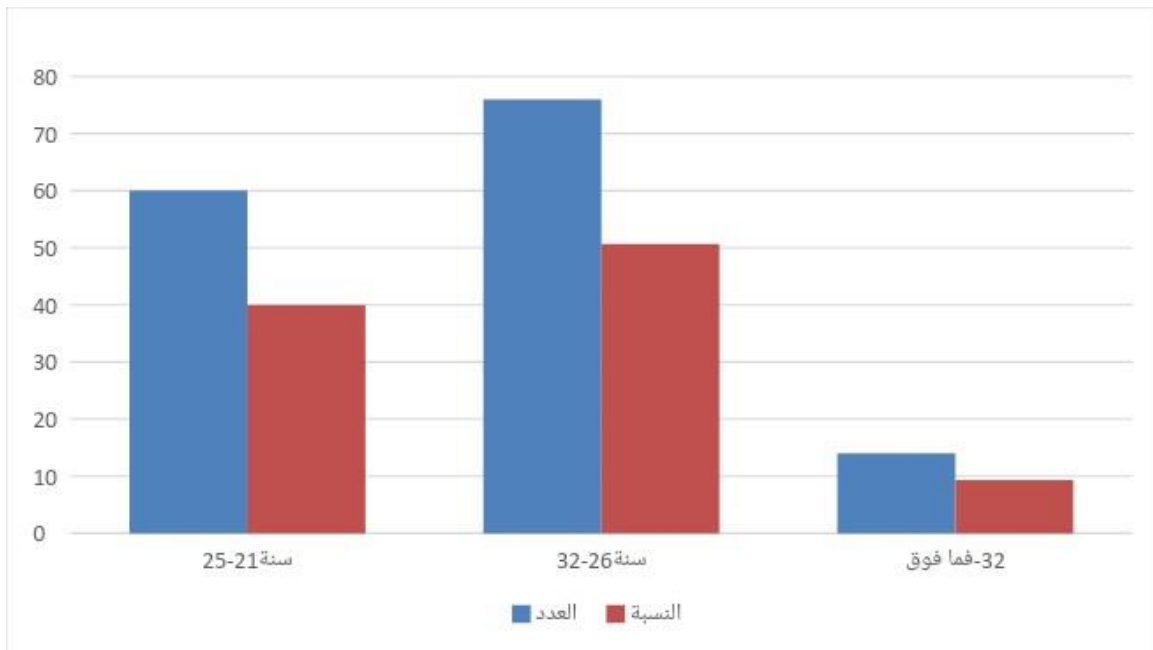
يتضح من خلال الجدول رقم(1):

إن أغلبية افراد العينة المدروسة هم إناث بنسبة 0.68 % أما نسبة الذكور 0.32 % وهذا راجع الى ان الذكور يدخلون الى سوق العمل بكافة الاوضاع فعادة مايتحملون المسؤولية في اعانة أسرهم خاصة في حالة وفاة الأب أو الطلاق، بينما الاناث معظمهن يفضلن مواصلة التعليم الجامعي كي يحصلون على مستوى تعليمي ودرجة عالية تمكنهم من ايجاد فرص عمل أفضل.

جدول رقم 2: يوضح أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرارات	السن
40.0%	60	25-21
50.7%	76	32-26
9.3%	14	اكتر من 32
100%	150	المجموع

بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS



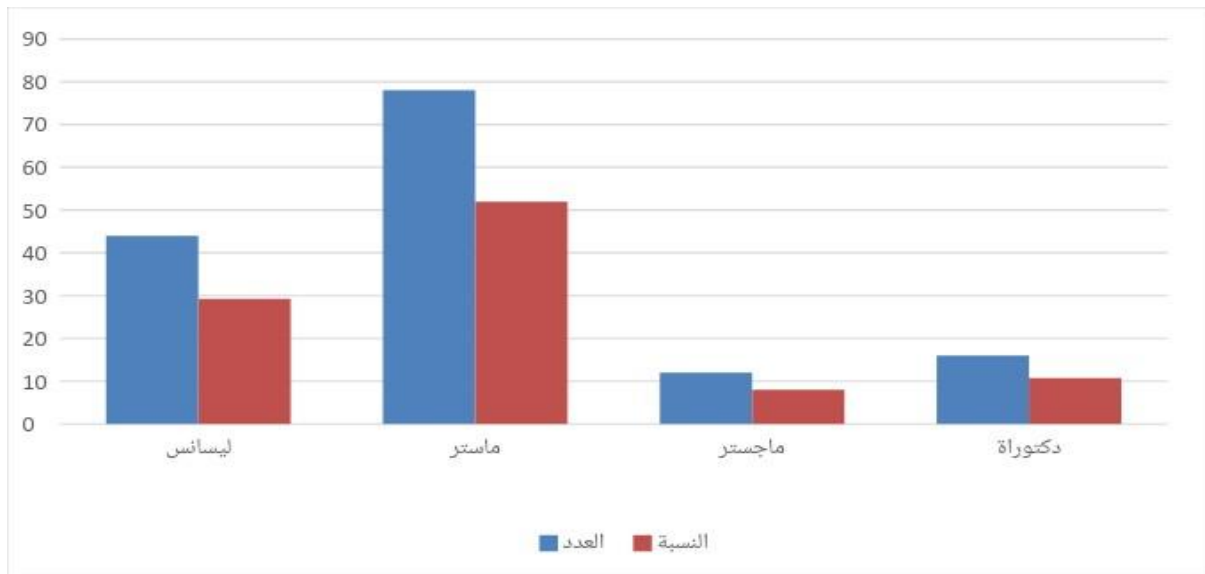
يتبين من خلال الجدول رقم (2):

ان اغلبية افراد العينة من فئة عمرية (26-31) مثلت بنسبة 7.50 %،ويمكن تفسيرها على ان هذه المرحلة العمرية مرحلة مهمة في حياة الافراد لاثبات انفسهم من خلال حصولهم على شهادات ودخولهم الى عالم الشغل، وتليها الفئة العمرية (26-31) بنسبة 0.40 % وهذا يرجع الى ان الافراد في هذا السن افتتحو مشوارهم الجامعي واكتسابهم تكوينا جامعييا يؤهلهم الى التخرج ومن بعدها البحث عن مناصب عمل تتناسب مع تخصصهم، ثم تليها اخر فئة عمرية (اكتر من 32 سنة) بنسبة 3.9% فحسب وجهة نظري فهذه الفئة تمثل العمال القدامى الذين يطالبون بالترقية في مناصبهم وادماجهم بشكل دائم.

جدول رقم 3 : يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
29.3%	44	ليسانس
52.0%	78	ماستر
8.0%	12	ماجستير
10.7%	16	دكتوراه
100%	150	المجموع

بالاعتماد على نتائج برنامج spss



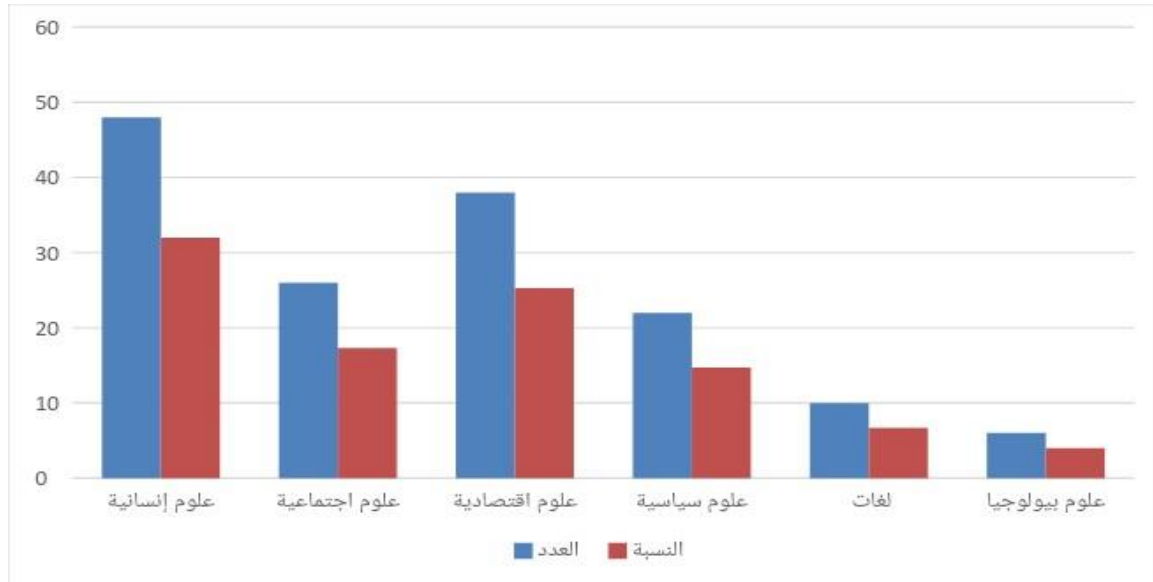
يتبين من خلال الجدول رقم (3):

ان اغلبية افراد العينة ذو مستوى ماستر بنسبة 0.52 % ثم يليه مستوى ليسانس بنسبة متقاربة اي 0.44 % وهذا راجع إلى أن المبحوثين يفضلون اكمال دراستهم لايجاد مناصب عمل تتوافق مع تخصصاتهم بينما مستوى المبحوثين في الدكتوراه كان بنسبة 7.10 % وهذا راجع حسب رأيي الى المبحوثين الذين يريدون الترقية الى درجة اعلى في عملهم هذا بالنسبة للمبحوثين الموظفين اما بالنسبة للمبحوثين المتخرجين الغير موظفين تكون لهم الفرصة أكبر في الحصول على منصب أعلى وإدماجهم بشكل دائم، وآخر مستوى الماجستير الذي تمثل بنسبة 0.8 % وهذا راجع الى النظام القديم حيث كان مناصب العمل منخفضة بسبب عدم التلاؤم بين التخصص المدروس في الجامعة مع المتطلبات التي يحتاجها سوق الشغل.

الجدول رقم 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص المدروس

التخصص المدروس	التكرارات	النسبة
علوم اجتماعية	26	17.3%
علوم انسانية	48	32.0%
علوم اقتصادية	38	25.0%
علوم سياسية	22	14.7%
لغات	10	6.14%
علوم بيولوجيا	06	4.10%
المجموع	150	100%

بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS



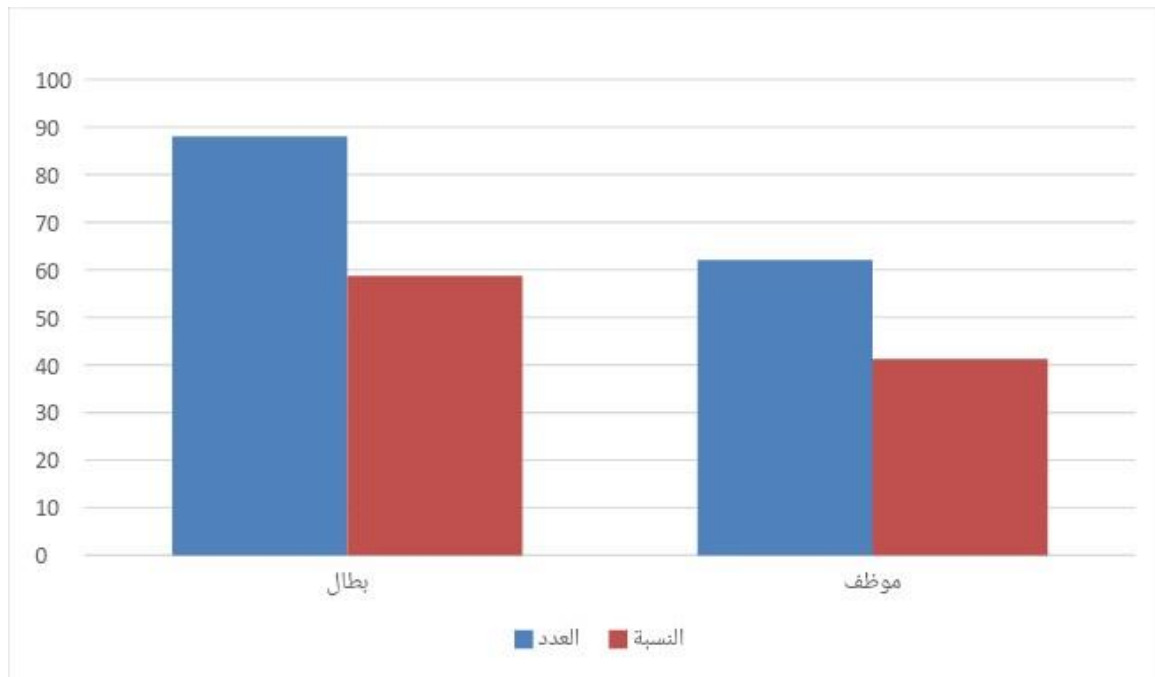
يتبين من خلال الجدول رقم (4):

أن أغلبية المبحوثين ذات تخصص علوم انسانية بنسبة 0.32 % وتليه علوم اقتصادية بنسبة 0.25 % وذلك راجع الى ان هذه التخصصات أكثر توافقا مع احتياجات عالم الشغل، اما باقي التخصصات علوم اجتماعية بنسبة 3.17% و العلوم السياسية بنسبة 7.14% وتليه العلوم البيولوجيا واللغات بنسبتي 14.6% و 10.4 % فربما هذا يدل على ان هؤلاء المبحوثين يفضلون دراسة هذه التخصصات لأنها تتناسب مع قدراتهم ومستواهم التي تمكنهم من الوصول الى درجة أكاديمية عليا.

الجدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوضعية الحالية

الوضعية الحالية	التكرارات	النسبة
بطل	88	58%
موظف	62	41.3%
المجموع	150	100%

بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS



يتبين من خلال الجدول رقم (5):

ان اغلبية المبحوثين بطالين وذلك بنسبة 58.7% وهذا راجع الى عدم الطلب على خريجي الجامعة في سوق العمل وهذا ما نجده في دراسة نورة دريدي التي اوضحت انه هناك اختلاف كبير بين الدراسات الجامعية النظرية والممارسات العملية في عالم الشغل هذا من جهة، ومن جهة اخرى يمكن ارجاع عدم توظيفهم الى الرغبة الشخصية من المتخرج فهناك فئة من النساء يفضلون الزواج على التوظيف، اما فئة الموظفين كانت بنسبة 41.3% وذلك راجع الى ان تخصصاتهم مطلوبة في المؤسسات الاقتصادية.

جدول قم(01): لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر

رقم السؤال	السؤال	النسبة المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة السؤال
		غير موافق	محايد	موافق			
1	سبب البطالة هو عدم توفير مناصب عمل	% 54.7	% 16.0	% 29.3	1.74	0.88	4
2	تم إلتحاقك بالمنصب الحالي عن طريق عقود ما قبل التشغيل	% 74.7	% 0.00	% 25.3	1.50	0.87	5
3	تعتبر منحة البطالة كافية لدعم الشباب	% 34.7	% 32.0	% 33.3	1.98	0.82	2
4	الاسباب التي ادت الى التوجه المقاولاتي الحاجة لتحقيق الذات	% 38.7	% 38.7	% 22.7	1.84	0.76	3
5	يمكن نشر ثقافة المقاولتية داخل الوسط الجامعي عند طريق اقامة دورات توعوية	% 14.7	% 16.0	% 69.3	2.54	0.73	1
6	استطاعت وكالة التشغيل قالمة من تحقيق التلائم بين متطلبات سوق الشغل و مخرجات الجامعة	% 81.3	% 16.0	% 2.7	1.21	0.61	6

بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من خلال الجدول الأول:

السؤال رقم 5: الذي يتمثل «يمكن نشر ثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي عن طريق اقامة دورات توعوية» نرى أن أغلبية أفراد العائلة أجابوا بأنهم موافقين على أنه يمكن نشر ثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي عن طريق اقامة دورات توعوية بنسبة 69.3 % أما نسبة الأفراد العينة الذين أجابوا بأنهم محايدون كانت 16.0 % من عينة الأفراد الغير موافقين فكانت نسبتهم 14.7 %.

المتوسط الحسابي 92.54 الانحراف المعياري 0.73 %

السؤال 3: الذي يتمثل في « تعتبر منحة البطالة كافية لدعم الشباب » نرى ان معظم افراد العينة اجابوا بأنهم غير موافقين بان منحة البطالة كافية لدعم الشباب بنسبة 34.7 % في حين نسبة المبحوثين الموافقين كانت 33.3 % اما نسبة المحايدون من افراد العينة كانت 32.0 %.

المتوسط الحسابي 1.98؛ الانحراف المعياري 0.82

السؤال 4: الذي يتمثل في « الأسباب التي ادت إلى التوجه المقاولاتي الحاجة إلى تحقيق الذات» نرى ان اغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم ما بين محايدون وغير موافقين بنسبة 38.7% في حين نسبة إجابات المبحوثين الموافقين على ان أسباب التوجه المقاولاتي هي الحاجة إلى تحقيق الذات كانت 22.7 %.

المتوسط الحسابي 1.84 ؛ الانحراف المعياري 0.76

السؤال 1: يتمثل في « سبب البطالة هو عدم توفير مناصب عمل» نرى أن اغلبية افراد العينة غير موافقين على ان سبب البطالة هو عدم توفير مناصب عمل بنسبة 54.7% في حين ان نسبة الافراد الموافقين كانت 29.3 % و تليها نسبة المحايدون التي كانت 16.0 %.

المتوسط الحسابي 1.74؛ الانحراف المعياري 0.88

السؤال 2: المتمثل في « إلتحاقك بمنصبك جاء عن طريق عقود ما قبل التشغيل» نرى بان اغلبية افراد العينة غير موافقين على أنهم إلتحقوا بمنصبهم الحالي عن طريق عقود ما قبل التشغيل بنسبة 74.7 % في حين نسبة افراد العينة الموافقين كانت 25.3 %.

المتوسط الحسابي 1.50؛ الانحراف المعياري 0.87

السؤال 6: الذي يتمثل في « إستطاعت وكالة التشغيل قامة تحقيق التلائم بين متطلبات سوق الشغل و مخرجات الجامعة» فكانت إجابة أغلبية أفراد العينة أنهم غير موافقين بنسبة 81.3 % اما نسبة المحايدون فكانت 16.0 % أما نسبة المبحوثين الموافقين كانت 2.7 %.

المتوسط الحسابي 91.21؛ الإنحراف المعياري 0.61

الجدول رقم 2 : كلما زاد المستوى التأهيلي و التكويني للمتخرجين كلما زادت فرص

الحصول على منصب عمل

رتبة السؤال	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية			السؤال	رقم السؤال
			موافق	محايد	غير موافق		
5	0.69	1.44	% 12.0	% 20.0	% 68.0	يساعد التكوين الجامعي على تنمية المهارات اللازمة لمنصب العمل	1
8	0.82	1.42	% 21.3	% 0.00	% 78.7	تم ادماجك بصفة دائمة نظرا للمناصب التي صرحت بيها الوزارة مؤخرا	2
4	0.81	1.60	% 21.3	% 17.3	%61.3	يساهم التوظيف العام في توظيف خريجي الجامعة	3
6	0.87	1.50	% 25.3	% 0.00	% 74.7	تخصصك يتوافق مع الوظيفة الحالية	4
7	0.65	1.42	% 9.3	% 24.0	% 66.7	التدريب على الالات والمعدات يعكس واقع العمل حاليا خلال فترة التبرص	5
9	0.61	1.41	% 6.7	% 28.0	% 65.3	سياسات التخطيط للتعليم الجامعي ناجحة	6
10	0.55	1.26	% 5.3	% 16.0	% 78.7	تولي المؤسسات الإقتصادية أهمية لخريج الجامعة و ما تقدمه من خدمات جامعية	7
3	0.79	1.66	% 20.0	% 26.7	% 53.3	برامج و مناهج الجامعة كفيلة بتلبية متطلبات الوظيفة داخل سوق العمل	8
2	0.79	1.66	% 20.0	% 26.7	% 53.3	القدرات و المعارف المتحصل عليها تسمح لخريج بتكيف مع عمله	9
1	0.73	2.54	% 69.3	16.0 %	% 14.7	يستفيد الخريجين بدورات تكوينية قبل الولوج الى عالم الشغل	10

بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول:

السؤال رقم 10: الذي يتمثل في: « يستفيد الخريجين بدورات تكوينية قبل الولوج الى عالم الشغل» نرى ان اغلبيية أفراد العينة أجابوا بأنهم اجابوا بانهم موافقين بنسبة 69.3 % لانهم استفادوا من دورات تكوينية ، في حين نجد نسبة افراد العينة غير محايدين 16.0% بينما نسبة افراد العينة الغير موافقين كانت 14.7%

بمتوسط حسابي 2.54 وانحراف معياري 0.73.

السؤال رقم 9: الذي يتمثل في « القدرات والمعارف المحصل عليها تسمح للخريج بالتكيف مع عمله» نرى ان اغلبيية افراد العينة اجابوا بأنهم غير موافقين على ان القدرات والمعارف المحصل عليها تسمح للخريج من التكيف مع عمله بنسبة 53.3% في حين نسبة افراد العينة المحايدين 26.7% اما نسبة افراد العينة الموافقين كانت 20.3%.

بمتوسط حسابي 1.66 وانحراف معياري 0.79.

السؤال رقم 8: الذي يتمثل في « برامج ومناهج الجامعة كفيلة بتلبية متطلبات الوظيفة داخل سوق العمل» نرى ان اغلبيية المبحوثين اجابوا بأنهم غير موافقين واعتبروا ان المناهج والبرامج التي تلقوها في الجامعة غير كفيلة لتلبية متطلبات الوظيفة داخل سوق العمل بنسبة 53.3% اما نسبة المبحوثين المحايدين كانت 26.7% في حين نسبة المبحوثين الموافقين 20.0% .

بمتوسط حسابي 1.66 وانحراف معياري 0.79 .

السؤال رقم 3: الذي يتمثل في « يساهم التوظيف العام في توظيف خريجي الجامعة» نرى ان اغلبيية اراء المبحوثين غير موافقين على ان التوظيف العمومي يساهم في توظيف خريجي الجامعة لان البعض منهم ربما اتجهوا الى فتح مشاريع مصغرة هذا من جهة، ومن جهة اخرى ان المناصب التي وجهت لهم لا تتناسب مع تخصصهم المدروس بنسبة 61.3% اما نسبة اراء المبحوثين الموافقين 21.3% اما المحايدين 17.3%

بمتوسط حسابي 1.66 وانحراف معياري 0.81 .

السؤال رقم 04: الذي يتمثل في « تخصصك يتوافق مع الوظيفة الحالية» نرى ان اغلبيية اراء افراد العينة اجابوا بانهم غير موافقين على ان تخصصهم يتوافق مع الوظيفة الحالية لانه مع قلة تواجد مناصب العمل الملائمة لتخصصهم استلزم عليهم العمل في أي وظيفة بنسبة 74.7% اما نسبة الموافقين 25.3%

بمتوسط حسابي 1.50 وانحراف معياري 0.87.

السؤال رقم 01: الذي يتمثل في « يساعد التكوين الجامعي على تنمية المهارات اللازمة لمنصب العمل» نرى ان معظم إجابات المبحوثين انهم غير موافقين على ان التكوين الجامعي يساعد على تنمية المهارات اللازمة لمنصب العمل، ففي اعتقادهم ان الجامعة يغلب عليها الطابع النظري اكثر من التطبيقي بنسبة 68.0 % في حين نسبة إجابات المبحوثين المحايدون 20.0% اما الموافقين 12.0% .

بمتوسط حسابي 1.44 وانحراف معياري 0.69 .

السؤال رقم 5: الذي يتمثل في « التدريب على الإلآت والمعدات يعكس واقع العمل حاليا خلال فترة التبرص» نرى ان اغلبية افراد العينة أجابوا بأنهم غير موافقين بنسبة 66.7 % اما نسبة افراد العينة المحايدون 24.0% في حين نسبة افراد العينة الموافقين 9.3%.

بمتوسط حسابي 1.42 وانحراف معياري 0.65

السؤال رقم 2 يتمثل في « تم ادماجك بصفة دائمة نظرا للمناصب التي صرحت بها الوزارة مؤخرا» نرى ان اغلبية المبحوثين اجابوا بأنهم غير موافقين بنسبة 78.7 % اما نسبة المبحوثين الموافقين على انه تم ادماجهم بصفة دائمة نظرا للمناصب التي صرحت بها الوزارة مؤخرا 21.3% .

بمتوسط حسابي 1.42 وانحراف معياري 0.82 .

السؤال رقم 6 الذي يتمثل في « سياسات التخطيط للتعليم الجامعي ناجحة» نرى ان اغلبية افراد العينة كانت اجابتهم بانهم غير موافقين واعترفوا بانها غير كافية لدعم الشباب المتخرج وادماجه في سوق العمل بنسبة 65.3 % في حين نسبة اجابات افراد العينة المحايدون 28.0 % اما نسبة افراد العينة الموافقين 6.7% .

بمتوسط حسابي 1.41 وانحراف معياري 0.61 .

السؤال رقم 7 الذي تمثّل في: « تولي المؤسسات الإقتصادية اهمية لخريج الجامعة وماتقدمه من خدمات جامعية» نرى ان معظم اجابات المبحوثين انهم غير موافقين بنسبة 76.7 % اما نسبة المبحوثين المحايدون 26.7% ونسبة الموافقين 20.0% .

بمتوسط حسابي 1.66 وانحراف معياري 0.79 .

❖ حساب معامل الارتباط:

تنص الفرضية على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مدى الموائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر و كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب عمل، ثم اختبار هذه الفرضية من خلال معامل الارتباط pearson

لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر		كلما زاد المستوى التأهيلي و التكويني للمتخرجين كلما زادت فرص الحصول على منصب عمل
sig	معامل Pearson	
0.00	0.399	

بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول ان مستوى الدلالة قدر ب 0.00 وهو اصغر من 0.05 مما يؤكد وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين ودالة احصائية، ومنه نؤكد الفرضيتين.

❖ حساب الانحدار:

تنص الفرضية على انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية « لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر» و «كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب العمل» ثم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط

كلما زاد المستوى التأهيلي و التكويني للمتخرجين كلما زادت فرص الحصول على منصب عمل					لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر
Sig	F قيمة	معامل الإنحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.000	96.27	0.221	0.159	0.399	

بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ قيمة R بلغت 0.399 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين « لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر» و «كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب عمل».

كما بلغ معامل التحديد 0.159 وهو يدل على ان 15.9% من التغيرات التي تطرأ على « كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب العمل» كانت نتيجة « لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر»، اما قيمة معامل الانحدار بلغت 0.221 اي ان الزيادة بوحدة في انه لا توجد علاقة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر تؤدي

الى زيادة في المستوى التأهيلي والتكويني الذي يؤدي الى الزيادة في الحصول على منصب عمل بنسبة 0.22. كنا اكدت قيمة F معنوية الاثر حيث ان مستوى دلالة احصائية 0.00 وهو أقل من 0.05 ومنه نقبل الفرضية التي تنص على وجود اثر بين « لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر» و « كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب عمل»

المطلب الثاني: تفسير النتائج على ضوء الفرضيات الجزئية

اختبار الفرضية الاولى التي مفادها: "لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر" نلاحظ من خلال بيانات السؤال رقم 6 الجدول الاول، نسبة 0.28 % من افراد العينة أكدوا انها لم تستطع مديرية التشغيل قادمة من تحقيق التلائم بين سوق الشغل ومخرجات الجامعة، وبرر المبحوثين في السؤال رقم 1 ان سبب الرئيسي للبطالة هو قلة الحصول على فرص العمل بنسبة 0.68%. كما اوضحت بيانات السؤال رقم 2 ان اغلبية الموظفين المتخرجين لم يلتحقوا بوظيفتهم عن طريق عقود ما قبل التشغيل بنسبة 7.78% فالبنسبة اليهم ان العمل في هذه الوكالة حل مؤقت. وتؤكد بيانات السؤال رقم 3 ان آلية البطالة غير كافية لدعم الشباب بنسبة 3.61% لانها تعتبر آلية غير دائمة. بينما بيانات سؤال رقم 4 تؤكد ان السبب الرئيسي للتوجه الشباب نحو المقاولاتية ليس فقط لاثبات الذات وذلك بنسبة 7.74%، وللاستفادة من آلية المقاولاتية لا يكون عن طريق اقامة دورات تكوينية فقط وهذا ما تجسد في السؤال رقم 5 بنسبة 7.66% فيمكن الاستفادة منها عن طريق وضعها كمقياس يدرس في الجامعة.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة انه لا توجد موائمة بين سياسة التشغيل وخريجي الجامعة، فلو كانت هناك اتفاقيات مدروسة ومطبقة من كلا القطاعين يمكن ان تكون نسبة بطالة الجامعيين شبه منعدمة وبالتالي نصل الى ان الفرضية الجزئية الأولى تحققت.

اختبار الفرضية الجزئية الثانية: "كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب عمل"

نلاحظ من خلال بيانات الجدول الثاني سؤال رقم 7 ان معظم خريجي الجامعة لم يستفيدوا من دورات تكوينية قبل الولوج الى عالم الشغل وذلك راجع الى عدم قيامهم بتربصات داخل الجامعة، وبرز عدد من المبحوثين ان تخصصهم المدروس لم يتناسب مع وظيفتهم الحالية وهذا ماجاء في السؤال رقم 4

بنسبة 4.74% لذلك يستلزم على الدولة تطوير واستحداث البرامج الجامعية، ومنه تعتبر سياسات التخطيط للتعليم العالي غير ناجحة وهذا ما تجسد في السؤال رقم 6 بنسبة 3.65%.

كما تؤكد بيانات السؤال رقم 5 ان التكوين لم يساهم في تحديد المسار للطالب الجامعي بنسبة 7.86% لان التخصصات التي تلقاها اصبحت غير مطلوبة في سوق العمل، اما بيانات السؤال رقم 7 بنسبة 7.76% التي تدل ان المناهج التي تلقاها المتخرج في الجامعة لم يوظفها في عمله.

وتؤكد بيانات السؤال رقم 9 ان التوجيهات والمعارف النظرية خلال التكوين الجامعي لم تساهم في التحضير الطالب الجامعي للحياة المهنية بنسبة 3.53%، وبالتالي أصبحت هذه المناهج والبرامج غير كفيلة بتلبية متطلبات الوظيفة داخل سوق العمل وهذا ما تمثل في السؤال رقم 8. بينما بيانات السؤال رقم 3 ان القطاع العام لم يساهم في توظيف المتخرجين الجامعيين وذلك بنسبة 3.61% فهذا يشير ان الشباب اتجهوا نحو بناء مشاريع مقاولاتية هذا من جهة ومن جهة اخرى ان هؤلاء المتخرجين لم يتم ادماجهم بصفة دائمة نظرا للمناصب التي صرحت بها الدولة مؤخرا وهذا ما جاء في السؤال رقم 2 بنسبة 7.78%.

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن القول ان المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين لا يزيد فرص الحصول على منصب عمل، حيث ان الطلب على حاملي شهادات التكوين الجامعي موجود الى حد معتبر فقط.

وفي الاخير نستنتج بأن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق وان النتائج الدراسة الميدانية اثبتت عكس ذلك.

المطلب الثالث: تفسير النتائج على ضوء الدراسات السابقة

تقاطعت واختلفت هذه الدراسة في نتائجها مع بعض نتائج الدراسات، والتي جاءت كالآتي:

- بالنسبة للفرضية الاولى التي مفادها "لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر" اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة احمد زقاوة بعنوان البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل والتي توصل الى ان درجة استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل ضعيفة.

اتفقت كذلك مع نتائج دراسة ليندة كحل الرأس بعنوان سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر والتي توصلت في نتائجها الى ان الجهاز الإنتاجي الجزائري غير كفي، رغم كل الجهود المبذولة خلال فترة 2000-2010 في ظل غياب الاستثمار الخاص بشقيه الوطني والأجنبي وكذا إنتاجية قطاع الشغل الذي يبدو أنه يعتمد على الوظيفة العمومية أكثر مما تعتقد على الوظيفة الإنتاجية، ضف إلى ذلك

ضعف في أداء القطاع الصناعي العمومي أما القطاع الصناعي الخاص فهو الآخر يعاني من صعوبات المنافسة والمواصفات فقط.

اختلفت هذه نتائج هذه الدراسة مع نتائج jacobus بعنوان تعزيز زيادة الاعمال في الجامعات والتي توصل الى ان عروض الجامعة تساهم في نجاح بدء التشغيل وهي عروض مختلفة تساهم في نشر وتعزيز ثقافة زيادة الاعمال لدى الطالب الجامعي وانشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقات مع المتخرجين من اجل تحسين فعالية العروض الريادية والمساهمة في زيادة تحسين عدد الافتتاحات التشغيلية الناجحة.

اما بالنسبة للفرضية الثانية التي مفادها " كلما زاد المستوى التأهيلي والتكويني للمتخرجين كلما زادت فرص للحصول على منصب عمل"

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة نورة الدريدي بعنوان خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل والتي توصلت الى ان اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة الى حبا في الدراسة، وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.

تدهور القيمة العلمية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي و تغيير المضمون الاجتماعي للجامعة. تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، وهو قلة المراجع وصعوبة التطبيق.

وتوصلت الى ان اغلبية المبحوثين لن تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الأساسي، وعلى الرغم من ذلك فهم يرضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تتذر بالخطر وتعكس تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية.

وأن هناك تباينا كبيرا بين الدراسات الجامعية النظرية والممارسات العملية في عالم الشغل.

-واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة منير بن مطني التعيبي حول مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل والذي توصل الى انه اهمية توفير كوادرات ذات قدرات مهارية مناسبة لسوق العمل، وان متطلبات القطاع الخاص من مؤسسات التعليم العالي تستلزم ان يتم تعزيز المعارف والمهارات هو ثروة ذلك الخريج فقط، وان تنقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع للخريج الى داخل اروقة المؤسسات التعليمية وان يكون الخريج قد تجاوز مرحلة الحفظ والاسترجاع الى مراحل

الابداع والتحليل والتقييم والقدرة على استخدام المخزون المعرفي لحل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع المتغيرات وضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة.

المطلب الرابع: النتائج العامة

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض بيانات الدراسة الميدانية توصلت الباحثة الى نتائج عامة يمكن حصرها فيمايلي:

- 1- ان استراتيجية التكوين الجامعي لا تتوافق مع مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، حيث توصلها الى نتيجة مفادها ان النظام الجامعي يركز بصورة على الجانب النظري اكثر ماهو تطبيقي.
- 2- التريصات الميدانية والتكوينية التي توفرها الجامعة غير كافية لاكتساب الخبرة والمهارة التي يحتاجها سوق العمل.
- 3- ان سياسات التخطيط للتعليم الجامعي غير ناجحة والتي ركزت على كم التخرج واهملت الكيف.
- 4- ان التكوين الجامعي لم يساهم في تحديد المسار للطالب المقبل على عالم الشغل.
- 5- ان القطاع العمومي اصبح لا يوظف حاملي الشهادات بالشكل المطلوب، ومنه اتجه الشباب الى بناء مشاريع مصغرة.
- 6- هناك ضعف كبير في التنسيق بين سياسة التشغيل واستراتيجية التكوين.
- 7- ان البرامج والمناهج التعليم العالي لا تفجر الطاقات الابداعية للمتخرجين.
- 8- لم تساهم التوجيهات والمعارف النظرية خلال التكوين الجامعي في تحضير الطالب للحياة المهنية
- 9- رغم الاصلاحات التي قام بها التعليم العالي الا ان جودة وكفاءة خريجه لا تتوافق مع المستوى المطلوب في سوق الشغل.

المبحث الثالث: التوصيات والاقتراحات

بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة، والنتائج العامة التي افرزتها الدراسة، يمكن تحديد جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها ايجاد حلول جذرية لاصلاح منظومة التعليم العالي والجامعة والاهتمام بخريجها واستثمارهم في عملية التنمية الاقتصادية، وتتمثل هذه الاقتراحات في:

- 1- تحسين جودة وكفاءة مخرجات الجامعة بما يتوافق مع المعايير العالمية.
- 2- التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي ومحاولة تعريف الشباب الجامعيين على سوق العمل من خلال الخرجات الميدانية والتربصات.
- 3- توطيد العلاقة بين خريجي الجامعة والمؤسسات الاقتصادية الاخرى عن طريق احداث شراكة دائمة ومتواصلة للتكوين المباشر داخل هذه المؤسسات الاقتصادية لتمكين المتكون من اكتساب المهارات التطبيقية الازمة.
- 4- العمل على استخدام الجامعات الاستراتيجيات التسويقية والترويجية المناسبة لتشجيع مؤسسات سوق العمل على الاستفادة من مخرجاتها في اطار واسع وفاعل.
- 5- المراجعة الدورية والمستمرة لاحتياجات سوق العمل ودراستها والعمل على تحقيقها.
- 6- وضح البرامج الكفيلة باستخدام المخرجات المستهدفة وجعلها من اهم مدخلات العملية التعليمية كإعداد مبكر للمخرجات المخطط لها مستقبلا.
- 7- الاهتمام بمبدأ التحسين المستمر في كافة المجالات ذات العلاقة بجودة التعليم العالي وذلك لضمان معالجة نقاط الضعف التي يتم اكتشافها والارتقاء بنقاط القوة المتحققة لمواكبة التقدم العلمي المستمر.



الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل بالجزائر، حيث تم دراسة البرامج والمناهج التي تتبعها الحكومة الجزائرية في التنسيق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة القادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما حظيت سياسة التعليم العالي في الجزائر باهتمام كبير من طرف الدولة حيث وضعت لها كافة الوسائل والتجهيزات بهدف إنجاح العملية التعليمية والتكوينية ومسايرتها وفقا لمتطلبات سوق العمل ومحاولة تجسيدها على ارض الواقع من خلال استحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة مؤهلة تساهم في بناء الاقتصادي الوطني، وكذلك ابرام اتفاقيات مع مديريات التشغيل بهدف توفير مناصب العمل وادماج الخريجين عبر وكالات التشغيل بمختلف صيغها مثل الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وغيرها.

الا ان الجهود التي عمدتها الدولة الجزائرية سواء للنهوض بمنظومة التعليم او التي قامت بها في الجانب الاقتصادي والمتمثلة في سياسات الدعم والتشغيل، الا ان الواقع الملموس يفرض عملا اكثر وتدعيم اكبر لفئة الشباب، فسياسات السوق الاقتصادي يفرض يد عاملة مؤهلة من كافة النواحي والتخصصات، كما نجد ان الجامعة لا تقدم الا المجالات النظرية دون التطبيقية هذا من جهة ومن جهة اخرى لم تعد تواكب التطورات الجديدة والتخصصات التي اصبحت في اطار العالمية رغم كل الاصلاحات، فكل هذا ساهم في توسيع الفجوة بين استراتيجية التكوين الجامعي ومتطلبات سوق التشغيل.

وخلاصة القول ان الجامعة وسوق العمل يشكلان قضية وطنية تحتاج الى احاطة ومعالجة من كافة الاطراف الفاعلة في الدولة وخصه بين القطاعين الاكاديمي والمهني.



قائمة

المصادر

والمراجع

❖ الكتب:

- 1- أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991
- 2- إسماعيل ناريمان متولي: توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكله التخصصات العلمية، جامعة المدينة المنورة، 2013
- 3- أمينة عبد الله سالم وآخرون: اسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، ذكور، اناث، كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005
- 4- الشيخ الأبري: الاقتصاد والمؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2003
- 5- حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد ابراهيم الخافجي: مناهج في البحث العلمي، دارالمنهجية للنشر والتوزيع، ط1، 2010
- 6- حميد الهاشمي: عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطنالعربي، دار النشرالالكتروني، ديسمبر 2003
- 7- خالد محمد زاوي: البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004
- 8- رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990
- 9-راوية حسن: مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الاسكندرية، 2010-2011
- 10- سعيد طه محمود، السيد محمد ناس: قضايا في التعليم الجامعي، مركز أليات البطالة والكمبيوتر، مصر، 2003
- 11-سهام ابو عطية: اساسيات الارشاد والنمو المهني، الاهلية للنشر والتوزيع، الاردن، 2013
- 12- طارق فاروق الحصري: الاثارالاجتماعية لبرامج الاصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوتفي توزيع الدخل، المكتبة العصرية،المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2007
- 13- عادل لطفي: مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الاقليمية حول تنمية وتطوير المشروعاتالصغرى والصغيرة، سلطنة عمان، 12 ديسمبر 2007
- 14- عبد القادر بلعربي، شعيب بونوة: تفتح الاقتصاد وسوق العمل في الجزائر، حجم العمل غيررسمي، جامعة تلمسان، الجزائر، ط 3، 2002
- 15- عبد الرحمان ابن خلدون: مقدمة ابن خلدون، مطبعة الشعب، القاهرة

- 16- عبد الله عبد الرحمان: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، 2001
- 17- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع، النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004
- 18- عبد اللطيف بن اشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوانالمطبوعات الجامعية، الجزائر 1982
- 19- عبد المحسن صالح، الانسان الحائر بين العلم والخرافة، سلسلة كتب المعرفة، اصدارات المجلسالوطني للثقافة والفنون والادب، العدد 235، الكويت، ط2، 1998
- 20- عزة شرارة ببيضون وآخرون: الشباب العربي ورؤى المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت، لبنان، 2006
- 21- عدلي أبو طاحون: مناهج واجراءات البحث الاجتماعي، الاسكندرية، مصر، 1998
- 22- عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح: البحث العلمي، اسسه ومناهجه، دار رضوانللنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2004
- 23- علي احمد حمدي: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995
- 24- عمار جامد: مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، دار العربية القاهرة للكتاب، القاهرة، ط1، القاهرة، 2000
- 25- فضيل دليو واخرون: اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، ط1، منشوراتمنتوري، قسنطينة، 2001
- 26- مالك بن نبي: ميلاد مجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، ندوة مالك بن نبي، طرابلس، لبنان، 1974
- 27- مجد عوض مبارك: التربية الريادية والتعليم الريادي، مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، اربد، الاردن 2011
- 28- محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعلم الجامعي المعاصر واساليهه، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2022
- 29- محمد حسين المؤيدي،؛كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، دارالمسيرة، عمان، الاردن، 2007

- 30- محمد بلقاسم، حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، تطور التشغيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999
- 31- محمد الجوهري، عبد الله الخريجي: طرق البحث الاجتماعي، دار الثقافة، ط5، القاهرة، 1985
- 32- مصطفى احمد الحسين : مدخل الى تحليل السياسات العامة، المركز العلمي للدراسات السياسية، عمان، الاردن 2002
- 33- مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2007
- 34- مدني بن شهرة: الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008
- 35- محمد الصاوي محمد مبارك: البحث العلمي اسسه وطريقة كتابته، المكتبة الاكاديمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1992
- 36- مهدي السامرائي: ادارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدماتي، دار جريز للنشر والتوزيع، عمان، 2007
- 37- ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب: البطالة واشكالية التشغيل، الهيكل الاقتصادي من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010
- 38- ناجي سفير: محاولات في التحليل الاجتماعي، التشغيل، الصناعة، التنمية، ترجمة بوغنبور، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1889
- 39- نجم عبود نجم: ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الرزاق للنشر والتوزيع، الاردن، 2005
- 40- هاشم فوزي العبادي: التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الاداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الاردن،
- 41- يوسف ماهر الكثيري: دور المنظمات المجتمعية المدني في الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات، القيادة والادارة بالاكاديمية الادارة والسياسة، غزة 2017

❖ المذكرات:

- 1- احمد زرزور: تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد، نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه، مذكرة لنيلشهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة 20052- أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي فيالجزائر، نظام LMD، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية،جامعة منتوري، قسنطينة 2010
- 3- بلقاسم سلطانية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علمالاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، 1996
- 4- بن علي: ادارة التعليم العالي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر
- 5- حسان كريم: توجهات خريجي قسم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل بالجزائر، مذكرة لنيل شهادةالماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010
- 6-سمية فنيذوة: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة لنيل شهادةالماجستير، في العلوم التسيير، كلية العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 20107- حسين الطيب: الممارسة السوسولوجية في الجامعة، واقعها وتمثلاتها لدى الاساتذة، مذكرة لنيلشهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011
- 8- سيد علي ذهبية: تكوين اساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقتها بالكفاءة الوظيفية، مذكرة لنيلشهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010
- 9- خليل شرقي: دور ادارة الجودة الشاملة في تحسين اداء مؤسسات التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادةالدكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة
- 10- سعيد محمد أبو قرن: واقع ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة لنيل شهادةالماجستير، قسم الادارة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2015
- 11- سفيان بدرابي: ثقافة المقابلة لدى الشباب الجامعي المقاول، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،

2015

- 12- شرفي جيلاني، دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصيةالتجانس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-200713- علي لرقط: امكانية الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادةالماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة
- 14- فارس شلالي: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، قسماالعلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005
- 15- فتيحة حقهوف: البحث العلمي في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، ادارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، 2007-2008
- 16- ليندة كحل الرأس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر 2000-2010، مذكرة لنيل شهادةالماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، سنة 2014
- 17- محمد بلعسل: سياسة توجه الجزائر نحو الاقتصاد السوق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلومالسياسية، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008
- 18- منير فوجيل: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كليةالعلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، 2013-2014
- 19- محمد علي الجودي: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مذكرة لنيل شهادةالدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015
- 20- محمد فوجيل: دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2015
- 21- نورة دريدي: خريج الجامعة بين التكوين و التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علماالاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1998-1999
- 22- نجوى بوزيد: وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، قسمعلم الاجتماع والاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010
- 23- نوال نمور: كفاءة اعضاء التدريس واثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الماجستيرقسم علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2012

❖ المجلات والمقالات:

- 1- أحمد زقاوة: البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، العدد 7، سنة 2017
- 2- أمل أسمر، مليحة جبار: الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والشغل بالعراق، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة واسط، العدد1، الكويت 2016
- 3- بن نذير: الاهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الابداع، العدد 1، 2011
- 4- حيولة وموساوي: مساهمة المقاولاتية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، 2020
- 4- حمزة لفقير: التكوين في دعم روح المقاولاتية لدى الافراد، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة برجوعيريج، العدد 12، المجلد 205
- 6- دلال بوعتروس، محمد بوكرب: اشكالية التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الأول، المركز الجامعي، ميلة، جوان 20157-رشيد خراط: المنظومة التربوية، مجلة المدرسة والحياة، العدد 24، سنة 2017
- 8- رزق قطوش: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل والتخفيف منحة البطالة في الجزائر خلال فترة 2002-2020، مجلة العلوم الادارية والمالية.
- 9- سميرة العقيد، زهية عباذ: ظاهرة البطالة في الجزائريين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 11، 2012
- 10- شارف والعلال: الاثار الاقتصادية والاجتماعية للمشاريع المقاولاتية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، 2017
- 11- صندرة سايبى، مفيدة عطية: تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 43، جامعة قسنطينة.
- 12- طارق قدوز وآخرون: الاقتصاد الجزائري تحت رحمة تالوث الفساد، والتضخم والبطالة، المجلة الجزائرية، العدد 04، جامعة المدية، الجزائر، سبتمبر 2015
- 13- عبد الرحيم شيبى، محمد شكوري: سوق العمل في الجزائر واثر سياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، العدد 2، المجلد 10، 2008

- 14- ليلي كامل البهسناوي: رؤية ارباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي، وسوق العمل، مجلة كلية الآداب، العدد 3، المجلد 78، جامعة القاهرة، 2018
- 15- ليلي زرقان: اصلاح التعليم الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، مجلة الادب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف
- 16- مصطفى رجب: الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، مجلة البيان، العدد 122، المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2004
- 17- ماجدة أبوزط، عثمان غنيم: التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، العدد 1، المجلد 12، 2006
- 18- محمد حتاحي: ترقية التشغيل في الجزائر، دراسة الآليات المستحدثة في سوق الشغل، مجلة دفاتر الاقتصادية، العدد 04، مارس 2015
- 19- موزاوي و زواركي: دور مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية، مجلة دفاتر، مستغانم، الجزائر، 2020

❖ الملتقيات:

- 1- أمينة منير عبد الحميد جادو: أزمة بطالة المتعلمين في مصر وعلاجها في ضوء خبرات بعض الدول العربية المتقدمة، مؤتمر الازمة التعليمية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2001
- 2- بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك: دراسة تحليلية قياسية لاثر الاستثمار العمومي على البطالة فيالجزائر خلال فترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2008
- 3- بودلة وبن تقات: دور المقاولو المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التيواجهها، ملتقى دولي حول استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة،الجزائر، 2012.
- 4- توفيق خذري، علي عماري: المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعات، الملتقى الدوليالاول حول المقاولاتية وفرص الاعمال، جامعة باتنة، 2009

- 5- توفيق خذري، حسين بن الظاهر: المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، 5-6 ماي 2013
- 6- حسين الطلاحقة: ملتقى حول معظلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 18 ماي 2012
- 7- رفيق زداولة: دور الجامعة في انتاج الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول الاقتصاد المعرفة، جامعة بسكرة، نوفمبر 2005
- 8- سميرة عبد الصمد، سهام عقون: الاستثمار في رأس مال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل موائمة التعليم مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011
- 9- سليمان أحمية: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، يومي 26-27 افريل، كلية الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2009
- 10- صفية بوراز: فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقري الجزائري، خلال فترة 1990-2014، مداخلة مقدمة في اطار الملتقى الدولي حول تقييم سياسة الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، ايام 8-9 ديسمبر 2014
- 11- عبد العزيز قتال، فريد راهم: مخرجات الجامعة في خدمة المجتمع، جامعة العربي تبسي نموذجاً، ملتقى الدولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، منشورات المجلس 2018.
- 12- لطيفة بوني، إلياس الفاتنة، البرامج التكوينية واهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، دراسة استطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ملتقى دولي حول المقاولاتية وفرص مجال، جامعة محمد خيضر، بسكرة 6، 7، 8 افريل 2010
- 13- مدني 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، 13-14-2011
- 14- وجدي شفيق عبد اللطيف: جودة التعليم الجامعي والتنمية البشرية، المؤتمر الدولي تنمية السلوك البشري، كلية الاداب، جامعة طانطا، افريل 2005.

❖ المعاجم:

- 1- المنجد في اللغة: دار المشرق، بيروت، لبنان، 2007
- 2- مجيد مسعود: دليل المصطلحات التتموية، دار الهدى، دمشق، سوريا، 2001
- 3- محمد حمدان: معجم المصطلحات التربوية والتعليم، عربي، انجليزي، دار كنوز المعرفة، الاردن 2006
- 4- موريس أنجرس: منهجية البحث في البحوث الإنسانية، ترجمة صحراوي وكمال بوشرف، دارالقصبة، الجزائر، 2004
- 5- زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الادارية، إنجليزي، فرنسي، عربي، دار الكتب اللبناني، ط2،بيروت 1944
- 6- ناصر قاسي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بنعكنون، الجزائر، 2001 الجرائد:
- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغير اسمه الى الوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية رقم 39، المرسوم التنفيذي رقم 09، المؤرخ 8 ديسمبر 1990- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مهام وكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 09، المرسوم التنفيذي رقم 6-77، المؤرخ في 18 جانفي
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم رئاسي يتعلق بدعم احداث النشاطات من طرفالبطالين ذوي المشاريع البالغين 30-50 سنة ويتولى صندوق التأمين عن البطالة تنفيذه، الجريدة الرسمية رقم 44، المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 1994
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44 المرسوم التنفيذي رقم 99-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6جويلية 1994
- 5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: انشاء وكالة التتمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر 1417، الموافق ل 29 جوان 1996

قائمة المصادر والمراجع

- 6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الأساسي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية رقم 52، المرسوم التنفيذي رقم 26-296 المؤرخ في ربيع الأول 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1996
- 7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون الأساسي للوكالة الوطنية لسير القرض المصغر، الجريدة الرسمية رقم 06، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة، 1424، الموافق 22 جانفي 2004
- 8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: قانون تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 83، قانون رقم 14-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004
- 9 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: تعديل مهام الوكالة الوطنية لتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 50 المرسوم التنفيذي رقم 09-273 المؤرخ في 30 اوت 2009
- 10- بدون اسم: زرع روح المقاولاتية، جريدة النصر، مقال متاح على الانترنت.

❖ مواقع:

- 1- ar.m.wikipedia.org
- 2- http://www.echoroukonline.com
- 3- news.radioalgerie.dz
- 4- www.masers .
- 5- www.mtess.gov.dz/indexphp/ar
- 6- www.master.dz
- 7- www.wada.com
- 8- www.ehannahronline.com
- 9- alseyassi-dz.com
- 10- www.ons.com
- 11- بالاعتماد على المعلومات المتوفرة على موقع وزارة التضامن والاسرة، وقضايا المرأة: www.msnfcf.gov.dz
- 12- بالاعتماد على المعلومات المتوفرة على موقع وكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: www.andi.dz
- 13- بالاعتماد على موقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: www.cnac.com
- 14- بالاعتماد على المعلومات المتوفرة على موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: -www.ensei.dz

15- بالاعتماد على المعلومات المتوفرة على موقع الوكالة الوطنية لدعم القرض

المصغر: www.engem.dz

16- اعتماد على وثائق وزارة الصناعة والمناجم المتوفرة على موقع: www.mdipi.com

17- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مصالح الوزير الاول، مخطط عمل الحكومة من

اجل

تنفيذ البرنامج، سبتمبر 2017 المتوفرة على: www.première.minister.gov.dz

18 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: تحاور حول الطرق الاقتصادية، السداسي الاول،

منسنة ، الدورة الثانية عشر، نوفمبر 1998

19- محمد بلعسل: ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر، اين يكمل الخلل؟،

نقل عن: www.politics-ar.com

20- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في

خدمة التنمية 1962-2012.

21- وليد ناجي الحياي: دراسة بحثية حول البطالة مقدمة الى أكاديمية العينة المقترحة

في الدنمارك، نقل عن www-ao.academy.org

22- عبد القادر زياني: الشركات متعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل، مقالة متاحة على الرابط:

<http://algerainexpert.mahtooble.log.com>

❖ المصادر الاجنبية:

❖ الفرنسية:

1- Abdhahmid brahim, l'economie algérienne édition Dahlab, alger, 1991

2- Alexis Jacquemin et autres: fondements d'économie politique, 3^{ém}

édition, de boeck, université, bruwelles, 2000

3- Bellégo et autres: dictionnaire des questions sociales, l'outil

indisponible pour comprendre les enjeux sociaux, hurmattan, paris, 2005

4- Urich Kohil, Analvse macroéconomique, université de Ginèvre

Département politique, De Boeck, université Bruxelles 1999

5- ONU: rapport mondail sur de développement humain, de boch,

université bruxelles, 2000

6- laflamme claude une contributions à un cadre théorique par

l'insertion professionnel des jeune, revue des sciences de l'education, vol xN, 1984

7- Le Bulletin d'information, stastique de la PME, N 38, édition Mai 2021

8- Le Bulletin d'information

Stastique de la PME N39 édition novembre 2021,; N38 édition Mai

2021,; N 36 édition avril 2020 ; N 34 édition avril 2019 N32 édition mai

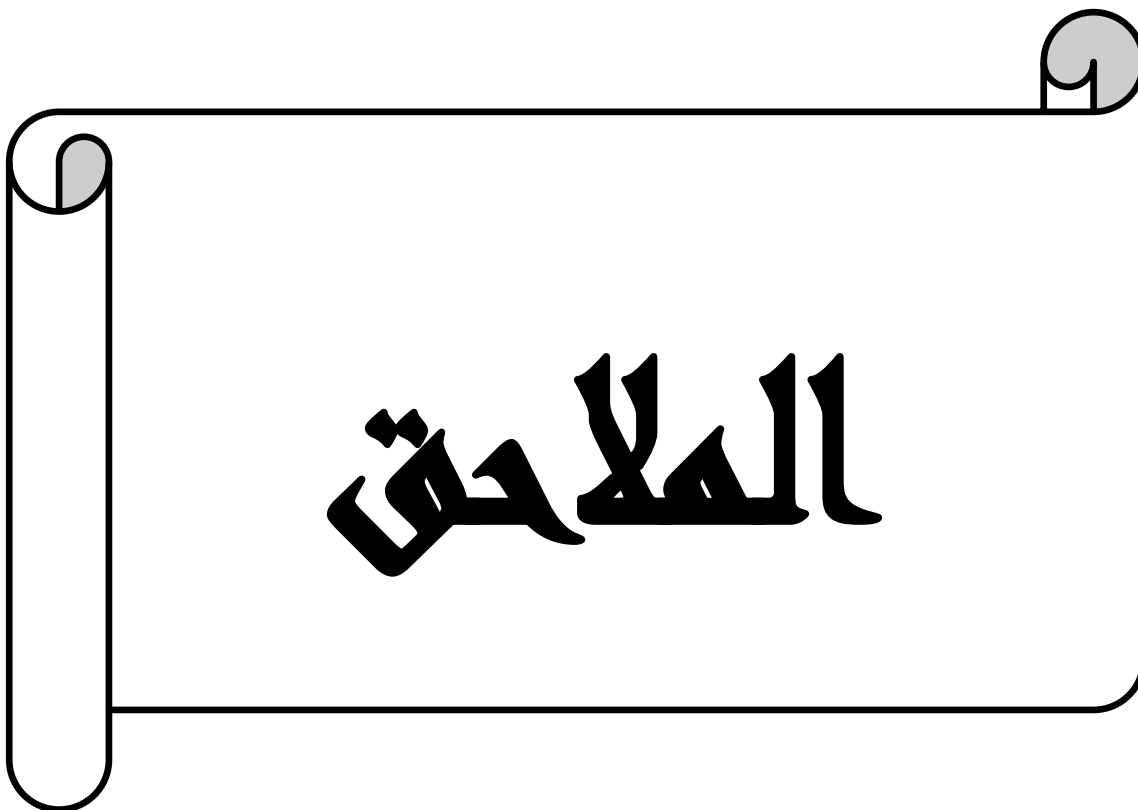
2018 ; N 30 édition mai 2017 ; N 28 édition mai 2016 ; N26 édition avril

2015 ; N 24 avril 2014 ; N 22 édition

9- M,E Benssad, economie de devlopment de l'algerie OPU, alger, 1982

❖ الإنجليزية:

know & sperry & chirstopher, scaffolding in project_based learning -1
through knowledge community KS learning strategies s perdagogical .facilities 8h GCCCE
2004, conference proceeding



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 -قائمة-

كلية علوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم و عمل



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل

استمارة استبيان:

واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل

-دراسة ميدانية لخريجي جامعة قائمة-

الأستاذ المشرف:

- د. يخلف سهيل

إعداد الطلبة:

- بوشلاغم مروة

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا يستخدم الأغراض العلمية، فالرجاء الإجابة

على الأسئلة بكل موضوعية بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

السنة الجامعية 2023/2022

البيانات لعامة:

- 1-الجنس: ذكر انثى
- 2-السن: 21- 26 25-31 اكثر من 32
- 3-المستوى الدراسي: ليسانس ماستر دكتوراه
- 4-التخصص المدروس: علوم انسانية علوم اجتماعية علوم اقتصادية علوم سياسة
- لغات علوم بيولوجيا
- 5-الوظيفية: بطل موظف

ثانيا : لا توجد موائمة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر سبب:

- 6- البطالة هو عدم توفير مناصب العمل: غير موافق محايد موافق
- 7-تم التحاقل بالمنصب الحالي عن طريق عقود ماقبل التشغيل: لغير موافق. موافق
- 8-تعتبر منحة البطالة كافية لدعم الشباب: غير موافق محايد موافق
- 9-الاسباب التي ادت الى التوجه المقاولاتي الحاجة لتحقيق الذات: غير موافق محايد موافق
- 10-يمكن نشر ثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي عن طريق اقامة دورات توعوية:

غير موافق محايد موافق

11-استطاعت وكالة التشغيل قالمة من تحقيق التلاؤم بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات الجامعة:

موافق. محايد. غير موافق

ثالثاً: المستوى التكويني والتأهيلي يزيد للمتخرجين من الحصول على فرص العمل

13- يساعد التكوين الجامعي على تنمية المهارات اللازمة لمنصب العمل:

موافق محايد غير موافق

14- تم ادماجك بصفة دائمة نظراً للمناصب التي صرحت بها الوزارة مؤخراً:

غير موافق موافق

15- يساهم التوظيف العام في توظيف خريجي الجامعة:

غير موافق. محايد. موافق

16- تخصصك يتوافق مع الوظيفة الحالية: غير موافق. موافق

17- التدريب على الآلات والمعدات يعكس واقع العمل حالياً خلال فترة التبرص:

غير موافق. محايد. موافق

18- سياسات التخطيط للتعليم الجامعي ناجحة:

غير موافق. محايد. موافق

19- تولي المؤسسات الاقتصادية أهمية لخريج الجامعة وما تقدمه من خدمات حديثة:

غير موافق. محايد. موافق

20- برامج ومناهج الجامعة كفيلة بتلبية متطلبات الوظيفة داخل سوق العمل:

غير موافق. محايد. موافق

21- الخبرات والمعارف المحصل عليها تسمح للخريج بالتكيف مع عمله:

غير موافق. محايد. موافق

22- يستفيد الخريجين بدورات تكوينية قبل الولوج الى عالم الشغل:

غير موافق. محايد. موافق

التلخيص:

اصبحت الجامعة من أهم المصادر الأساسية لتطوير المجتمع في شتى مجالات الحياة وانعكاساتها، لما تملكه هذه المؤسسات من دور فعال ومتميز في التنمية الشاملة في الجوانب الإجتماعية و الإقتصادية والثقافية وغيرها ... ومن أهدافها الرئيسية تخريج قيادات وإطارات ناجحة تساهم في نجاح التنمية الإقتصادية والقضاء على البطالة لدى الشباب .

والهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على واقع خريجي الجامعة وسوق العمل مع إدماج العلاقة بينهما. تم الاعتماد على عينة كرة الثلج عن طريق إستمارة إلكترونية تمثلت في 150 طالب من خريجي جامعة قلمة إعتمادا في ذلك المنهج الوصفي التحليلي.

فبرغم من الآليات التشغيلية التي وضعتها الدولة لتحقيق الموائمة بين خريجي الجامعة وسوق العمل، إلى أن الجامعة مازالت تفتقر إلى بعض المتطلبات والتغييرات مما جعلها تمتاز بطابع النظري أكثر من التطبيقي .

الكلمات المفتاحية: الجامعة ، خريجي الجامعة ، سوق العمل .

Résumé:

L'université est devenue l'une des sources fondamentales du développement de la société dans divers domaines de la vie et son contraire, en raison du rôle efficace et distinct que ces institutions possèdent dans le développement complet des aspects sociaux, économiques, culturels et autres ... De ses principaux objectifs est l'obtention du diplôme de leaders et de pneus qui réussissent qui contribuent au succès du développement économique et éliminent le chômage pour les jeunes.

Le but de cette étude est de mettre en évidence la réalité des diplômés universitaires et du marché du travail, tout en intégrant la relation entre eux. L'échantillon de boule de neige a été invoqué par une forme électronique, qui était représentée par 150 étudiants des diplômés de l'Université de Guelma, selon cette approche analytique descriptive.

Malgré les mécanismes opérationnels que l'État a mis en place à réaliser la compatibilité entre les diplômés universitaires et le marché du travail, que l'université n'a toujours pas certaines exigences et changements, ce qui l'a fait caractérisé par la nature théorique que les appliqués.

les mots clés: Université, diplômés universitaires, marché du travail.

Summary :

The university has become one of the most important primary sources for the development of society in various fields of life and its reflections, because of the effective and distinguished role that these institutions have in comprehensive development in the social, economic, cultural and other aspects... Among its main goals is the graduation of successful leaders and frameworks that contribute to the success of economic development and the judiciary On youth unemployment.

The aim of this study is to shed light on the reality of university graduates and the labor market while integrating the relationship between them. The snowball sample was relied on through an electronic form, which consisted of 150 students from the University of Guelma graduates, based on that descriptive analytical approach. Which made it more theoretical than practical.

Keywords:

university, university graduates, labor market