

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 45-قائمة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على
التخرج - من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع-
دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع - جامعة 8 ماي 45 قائمة.

رسالة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف:

د/ بخوش لامية

إعداد الطالبة:

حابس مروة

السنة الجامعية: 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُضَوِّبُ السَّحَابَ الْمَوْبِقَ
فَيَأْتِي السَّمَاءَ بِسُحُبٍ
مُخْتَلِفٍ أَلْوَانٍ
فِيهَا رِجَالٌ مُّسَوِّمُونَ
يُرْسِلُونَ السَّيْلَ الْمَوْتَقِينَ
الَّذِينَ يُنَزِّلُ الْمَطَرَ
فَيُنْزِلُ بِهِ الْمَاءَ
فَيَخْرُجُ بِهِ مِنْ كُلِّ
ثَمَرٍ مُّنتَجٍ يَخْلُقُ
مَا يَشَاءُ إِنَّ رَبَّهُ
لَسَدِيدٌ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ
تُضَوِّبُ السَّحَابَ
فَيَأْتِي السَّمَاءَ بِسُحُبٍ
مُخْتَلِفٍ أَلْوَانٍ
فِيهَا رِجَالٌ مُّسَوِّمُونَ
يُرْسِلُونَ السَّيْلَ الْمَوْتَقِينَ
الَّذِينَ يُنَزِّلُ الْمَطَرَ
فَيُنْزِلُ بِهِ الْمَاءَ
فَيَخْرُجُ بِهِ مِنْ كُلِّ
ثَمَرٍ مُّنتَجٍ يَخْلُقُ
مَا يَشَاءُ إِنَّ رَبَّهُ
لَسَدِيدٌ الرَّحِيمُ

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ سورة إبراهيم الآية 7.

صدق الله العظيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق و المرسلين
يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر و التقدير والامتنان للأساتذة الدكتورة
«بخوش لامية» التي شرفنتني بإشرافها وتوجيهها لي حتى أقدم هذا العمل.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة

كما أتقدم بالشكر لأساتذة وطلبة قسم علم الاجتماع، ولكل من قدم يد
المساعدة.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

من كلكه الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى
من أحمل اسمه بكل افتخار

والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحنان والتفاني.. إلى بسمة الحياة
وسر الوجود.. إلى من كل دعائها سر نجاحي

أمي الحبية

إلى أخي ورفيق دربي

إلى الأخوات اللواتي لم تلهين أمي

صديقاتي

مقدمة

مقدمة:

يعد التشغيل من أبرز القضايا التي توليها الدول أهمية كبيرة، والجزائر مثلها مثل باقي الدول اهتمت بموضوع التشغيل وأولته حيزا كبيرا في سياستها التنموية منذ الاستقلال إلى غاية اليوم، لكن بروز الأزمة الاقتصادية عام 1986 نتيجة انهيار أسعار البترول، الذي يعد المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني نتج عنه انهيار أوضاع الشغل وارتفاع معدلات البطالة خاصة وسط فئة الشباب الحاملين للشهادات العليا.

وبما أن فئة الشباب وبالتحديد حاملي الشهادات العليا تمثل مستقبل الجزائر وأملها، فقد تحتم على الدولة الاهتمام بها من خلال تكثيف جهودها ومحاولة إيجاد حلول لمواجهة أزمة البطالة المنتشرة وسط هذه الفئة، وذلك من خلال إنشاء مجموعة من الأجهزة والآليات خاصة بالتشغيل تعمل على استقطاب الشباب الحائزين على الشهادات العليا والمقبلين على التخرج، باعتبارهم الفئة الأكثر تضررا من البطالة من خلال توفير مناصب عمل مؤقتة على شكل برامج تشغيلية.

حيث كان برنامج تشغيل الشباب من أولى برامج التشغيل الذي اعتمده سياسة التشغيل في الجزائر ثم تلاها برنامج الإدماج المهني الذي ينقسم إلى برنامج التعاونيات الشبانية وبرنامج مناصب الشغل المأجورة، لكن في ظل فشل هذه البرامج التشغيلية واستمرار ارتفاع معدلات البطالة فرض على الدولة الجزائرية إنشاء برامج أخرى تكون فعالة أكثر وموجهة بصفة خاصة للجامعيين سواء الراغبين في إنشاء مشاريع خاصة مثل برنامج المساعدات على إنشاء مؤسسات مصغرة، أو بالنسبة للجامعيين الراغبين في المناصب الإدارية أين تم إنشاء برنامج عقود ما قبل التشغيل وذلك لاستقطاب وجذب أكبر عدد ممكن من الأفراد المؤهلين ذوي القدرات والمهارات.

ولضمان استقطاب أفضل الموارد البشرية من الطلبة المقبلين على التخرج تعتمد وكالات التشغيل وهي الأجهزة المسؤولة عن تسيير برامج التشغيل، على مصادر استقطاب داخلية وخارجية تختلف باختلاف طبيعة برنامج التشغيل المعتمد.

انطلاقا من أهمية موضوع الدراسة ومتغيراته المتمثلة في برامج التشغيل والطلبة الجامعيين تم إعداد هذه الدراسة الوصفية لتشخيص ووصف دور هذه البرامج في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج وذلك باختلاف مستوى الشهادة المتحصل عليها سواء شهادة الليسانس أو شهادة الماستر، من خلال محاولة التعرف على أكثر برامج التشغيل استقطابا لهم وأهم وكالات التشغيل التي تجذبهم وأهم الأساليب التي تعتمدها هذه الوكالات في التعريف ببرامجها والإعلان عن الوظائف المتوفرة لديها،

والمعايير التي تعتمد في عملية التوظيف وأهداف كل برنامج من هذه البرامج التشغيلية التي تستهدف الطلبة المقبلين على التخرج ومدى تلائمها مع تخصص طلبة علم اجتماع كمجتمع للدراسة ومدى معرفة ودراية هؤلاء الطلبة بهذه البرامج وبسياساتها الاستقطابية وأي البرامج أكثر تفضيلاً لديهم.

لدراسة النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع تم تقسيم البحث إلى أربعة فصول هي:

الفصل الأول: خصص للإطار النظري والمفهمي للدراسة حيث تضمن الإشكالية و الفرضيات و أسباب اختيار الدراسة وأهدافها وأهميتها وتحديد أهم مفاهيم الدراسة و الدراسات السابقة المشابهة لها والنظريات المفسرة لمتغيرات موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: خصص لسياسة التشغيل في الجزائر حيث تم التعرض فيه إلى تطور سياسة التشغيل و الأبعاد الرئيسية لها وأهدافها وبرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر والأجهزة الخاصة بتسييرها.

الفصل الثالث: خصص لسياسة الاستقطاب في الجزائر حيث تضمن أهداف وأهمية سياسة الاستقطاب، والقائم بعملية الاستقطاب ومبادئ سياسة الاستقطاب وأسبابها ومبرراتها ومصادرها وأساليبها ومحدداتها وخطواتها والفئات التي يمكن استقطابها وتقييمها.

الفصل الرابع: خصص للإطار المنهجي والتحليلي للدراسة تضمن المنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة وطبيعة العينة، وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضيات وحسب الدراسات السابقة وحسب النظريات المفسرة للدراسة والنتائج النهائية وأخيراً خاتمة الدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري و المفهمي للدراسة.

أولاً- الإشكالية.

ثانياً- أسباب اختيار الموضوع.

ثالثاً- أهمية الدراسة.

رابعاً- أهداف الدراسة.

خامساً- تحديد المفاهيم.

سادساً- الدراسات السابقة.

سابعاً- النظريات المفسرة لموضوع الدراسة.

أولاً - الإشكالية:

يعد موضوع التشغيل من المواضيع المحورية التي تلقى حيزا كبيرا من الاهتمام ضمن سياسات التشغيل في مختلف دول العالم، نظرا لكونها تمس فئة مجتمعية هامة ألا وهي فئة الشباب خاصة الشباب الحائز على الشهادات العليا، ويتتبع مسار هذا الموضوع نجد بأنه نتاج للتطورات والتغيرات الحادثة على النظام الاقتصادي العالمي. «حيث أنه في الفترة الممتدة بين 1945 و 1970 شهد اقتصاد الدول نموًا ساهم في رفع مستوى الاستهلاك ما وفر فرصًا للتشغيل¹»، ومع الانفتاح على الأسواق الخارجية و ظهور قوة المنافسة بين الشركات ، ظهرت زيادة الطلب على الأفراد ذوي الكفاءة والمستوى التعليمي المرتفع نظرا للتطور الحاصل في التعليم خاصة الجامعي منه .

لكن ومع نهاية فترة السبعينات وبداية الثمانينات بدأت منظومة الإنتاج العالمي تعرف تغيرات تمثلت في الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في الصناعة، ما نتج عنه بروز ظاهرة البطالة بسبب الاستغناء عن عدد كبير من العمال خاصة الذين يفتقرون للمستوى التعليمي العالي، وفي مقابل ذلك ارتفاع في عدد الأفراد الوافدين على سوق العمل ما أدى إلى ظهور أزمة تمثلت في كيفية تشغيل هذا الكم من الأفراد، كل هذا دفع بحكومات العالم إلى التفكير في وضع سياسات وبرامج للتشغيل تعمل على توفير مناصب عمل لتقليص نسب البطالة المرتفعة وسط الشباب .

الجزائر مثلها مثل باقي البلدان اهتمت بقضية التشغيل منذ الاستقلال إلى غاية اليوم، ففي فترة الستينات استوجب تعيين اليد العاملة لإعادة بناء المنظومة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد بعد الدمار الذي خلفه خروج المستعمر خاصة على مستوى البنية الاقتصادية والمتمثلة في المؤسسات والمصانع. حيث أنه في فترة السبعينات شهد سوق العمل في الجزائر انتعاشا كبيرا حيث سجل فائضا في عروض العمل حتى وصل إلى درجة تحقيق معدل التشغيل الكامل ، أي أن معدل البطالة في هذه الفترة كان 0% وذلك نتيجة للسياسة التي انتهجتها الجزائر آنذاك، لكن ومع منتصف الثمانينات بدأت تظهر بوادر أزمة اقتصادية نتيجة الأزمة البترولية التي حدثت عام 1986 نتج عنها تخلي الدولة عن مبدئها المتمثل في

1. ألفريد إكس الابن: الاقتصاد العالمي المعاصر منذ عام 1980 ، ترجمة أحمد محمود ، المركز القومي للترجمة، الطبعة الأولى، القاهرة ، مصر ، 2014، ص 62.

توفير عمل لكل طالب له، كما صاحبها تدهور في أوضاع الشغل وازدياد حدة البطالة "حيث بلغت سنة 1989 نسبة 19% وهو ارتفاع ملحوظ مقارنة بسنة 1987 التي بلغت نسبة البطالة فيها 17%¹".

أما في فترة التسعينات فقد استمرت الأوضاع من سيء إلى أسوأ في ظل الانهيار المستمر في أسعار البترول، ما دفع بالدولة إلى اللجوء مضطرة إلى المؤسسات النقدية الدولية لمساعدتها على القيام بالإصلاحات الاقتصادية، هذا اللجوء حتم على الدولة الرضوخ لبرامج الإصلاح الاقتصادي التي فرضها صندوق النقد الدولي ومن بين الإصلاحات التي فرضها على الجزائر هو انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق.

حيث تم خصخصة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تعرضت للإفلاس، وقد نتج عن هذه الإجراءات غلق العديد من المؤسسات وتسريح آلاف من العمال ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، حيث بلغت سنة 1994 حوالي 27% ووصلت سنة 1999 إلى نسبة 29,29%².

ومع استمرار تدهور الوضع الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة حاولت الجزائر توفير مناصب شغل مؤقتة من خلال برامج تشغيل متنوعة، حسب الفئة التي يستهدفها كل برنامج، فمثلا برنامج الإدماج المهني موجه لحملة الشهادات الجامعية وللتقنيين السامين، برنامج عقود ما قبل التشغيل موجه لحملة الشهادات العليا، برنامج إنشاء المؤسسات المصغرة موجه للشباب الراغب في إنشاء مشروعه الخاص ضمن مجال تخصصهم وذلك من أجل القضاء على ظاهرة البطالة.

لكن على الرغم من هذا التنوع في البرامج التشغيلية إلا أنها كانت مجرد حلول مؤقتة، لم تعمل على القضاء على مشكل البطالة بصفة نهائية، حيث أن نسبة البطالة قد استمرت في الارتفاع في السنوات الأخيرة، «حيث بلغت سنة 2013 حوالي 9.8%، لترتفع إلى 10.6% سنة 2014، ثم إلى 11.2% سنة 2015 لتصل سنة 2018 إلى 11.7%³».

1- سميرة العابد، زهية عبا: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 77.

2. المرجع نفسه، ص 77.

3- الديوان الوطني للإحصائيات: الجزائر بالأرقام نتائج 2013-2015، نشرة 2016، رقم 46، الجزائر، www.ons.dz، ص 15.

لكن كل هذا لم يمنع الدولة من سن برامج تشغيل أخرى لاستقطاب الموارد البشرية والتي يقصد بها تلك المجموعات من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، وتمثل فئة الطلبة الجامعيين الفئة الأكثر استقطاباً لهذه البرامج التشغيلية.

ولضمان استقطاب أفضل الطلبة خاصة المقبلين على التخرج الذين يتمتعون بخصائص مميزة كالإبداع، الابتكار والمغامرة وغيرها، تعتمد برامج التشغيل على عدة مصادر منها الداخلية ومنها الخارجية، ونظراً لتوجه هذه البرامج التشغيلية إلى فئة الشباب الحاملين للشهادات العليا، فإن الجامعة تعد المصدر الرئيسي في عملية استقطابها، وذلك من خلال إقامة ندوات وأيام تحسيسية لتعريف الطلبة بمضمون هذه البرامج ومدى تلائمها مع تخصصاتهم العلمية.

وبالتالي يجد الطلبة المقبلون على التخرج أنفسهم أمام العديد من برامج التشغيل التي برمجتها سياسة التشغيل في الجزائر لاستقطاب أكبر قدر منهم، وذلك للتخفيف من حدة البطالة والاستفادة من القدرات والكفاءات للنهوض بالاقتصاد الوطني ولتقادي المشكلات الاجتماعية الناجمة عن البطالة.

وهنا تبرز أهمية هذه الدراسة الوصفية في التعرف والكشف عن طبيعة برامج التشغيل الموجهة لاستقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج وسياستها في استقطابهم، ودرجة معرفة الطلبة الجامعيين بهذه البرامج وبوكالاتها وبسياسة استقطابها.

وللكشف عن كل ما سبق انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو الدور الذي تلعبه برامج التشغيل في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج؟
للإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي تم صياغة الفرضية العامة والفرضيتين الفرعيتين التاليتين كإجابات مؤقتة للدراسة:

الفرضية العامة:

لبرامج التشغيل دور فعال في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج.

الفرضيات الفرعية:

➤ هناك برامج تشغيل محددة تستقطب طلبة الماستر المقبلين على التخرج تختلف عن البرامج التي تستقطب طلبة الليسانس.

➤ هناك نقص معرفة لدى طلبة الليسانس المقبلين على التخرج فيما يخص برامج التشغيل في مجال تخصصهم مقارنة بطلبة الماستر.

ثانيا - أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الذاتية للطالبة في دراسة هذا الموضوع وإثراء المعلومات حوله، كونها مقبلة على التخرج وبالتالي التوجه نحو سوق الشغل الذي يعتمد بشكل كبير على البرامج التي وضعتها الدولة في إطار سياستها التشغيلية، وعلاقة موضوع الدراسة بمجال تكوينها الأكاديمي في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل.

- الأهمية العلمية و العملية لموضوع الدراسة حيث أن موضوع التشغيل من المواضيع التي أولتها الدولة أهمية كبيرة خاصة مع ارتفاع عدد خريجي الجامعات، وزيادة الطلب على مناصب الشغل المخصصة لهذه الأعداد في الجزائر، كما أنه من أولويات الطالب الجامعي باعتباره مورد بشري ينتظر فرصة التوظيف بعد التخرج، إضافة إلى أهمية التعرف على توجهات طلبة الجامعة بعد التخرج، ومدى إدراكهم ومعرفتهم ببرامج التشغيل المتوفرة بالجزائر في مجال تخصصهم ومستواهم الدراسي.

- محاولة إثراء رصيد المكتبة الجامعية ببحث علمي نظري وميداني في مجال برامج التشغيل وتطويرها في الجزائر، وما ترتب عن تطور هذه البرامج من أساليب لاستقطاب خريجي الجامعة باعتبارهم موارد بشرية مستهدفة بهذه البرامج.

ثالثا - أهمية الدراسة:

- أهمية موضوع التشغيل كونه موضوع متداول بشكل كبير في الوسط الاجتماعي والاقتصادي العالمي والمحلي، وخاصة عندما يستهدف أهم الموارد البشرية للمجتمع وهم الطلبة المقبولون على التخرج باعتبارهم طاقة شبابية مهمة لتنمية المجتمع.

- محاولة التعرف على سياسة التشغيل في الجزائر والبرامج التي اعتمدها الدولة لاحتواء الأعداد التي ستتخرج من الجامعات الجزائرية، وأساليب استقطابها لهذه الفئة من الموارد البشرية.

- التعرف على الأجهزة المسؤولة عن تنفيذ هذه البرامج وتطبيقها، ومدى استقطاب هذه البرامج للطلبة المقبولون على التخرج، ومدى معرفة فئة الطلبة الجامعيين بأهم برامج التشغيل التي تناسب تخصصاتهم وشهاداتهم الجامعية.

رابعا - أهداف الدراسة:

- المساهمة في فهم واقع برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين والوكالات المسؤولة عن تطبيق كل برنامج، من خلال فهم أساليبها في استقطاب هذه الفئة، والمعايير التي تعتمد عليها هذه الوكالات في ذلك، ومدى تناسب هذه البرامج مع تخصص علم اجتماع .

- محاولة التعرف على مدى معرفة طلبة الجامعة على اختلاف مستواهم الجامعي ليسانس أو ماستر ببرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر، وبالضبط معرفتهم بالبرامج التي تستقطبهم حسب التخصص والشهادات التي حصلوا عليها، وشروط الالتحاق بها ودرابنتهم ببرامج كل وكالة من وكالات التشغيل وأهم البرامج التي يفضلها كطالب جامعي متخصص في علم الاجتماع.

- إثراء البحث العلمي السوسيولوجي في مجال برامج التشغيل وسياسات استقطابها للطلبة الجامعيين وبالضبط طلبة علم اجتماع بجامعة 8 ماي 45، بدراسة علمية نظرية وتطبيقية بدرجة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

خامسا - تحديد المفاهيم:

1- الدور:

- التعريف اللغوي:

_ جمع أدوار، الدور الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعضه، يقال انفسخ دور عامته، والدور: النوبة¹.

- التعريف الاصطلاحي:

- « السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق و الواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة².»

- « هو مجموعة من أنماط سلوك الفرد، تمثل المظهر الدينامي للمكانة، وتركز على الحقوق والواجبات المتعلقة بها، وبمعنى آخر يتحدد الدور على أساس متطلبات معينة تنعكس على توقعات الأشخاص لسلوك الفرد الذي يحتل مكانة في أوضاع معينة³.»

- التعريف الإجرائي:

هو عبارة عن السلوك الذي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فيمن يحتل مكانة معينة، والدور يكون فعالا عندما يحقق الهدف الأساسي منه، ودور برامج التشغيل الفعال يكمن في تحقيق ما هو متوقع منها من توفير مناصب عمل للطلبة المقبلين على التخرج باعتماد أساليب استقطاب مختلفة تتناسب وطبيعة كل برنامج من برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر.

¹- إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2004، ص303.

²- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1993، ص 395.

³- عبد المجيد سالمى وآخرون: معجم مصطلحات علم النفس (عربي - فرنسي - إنجليزي)، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر، 1998، ص 107.

2. برامج التشغيل:

1.2. البرامج:

- التعريف اللغوي:

_ جمع برنامج، من الفعل يرمج، يبرمج، برمج، أي وضع ونظم برنامجاً¹.

- التعريف الاصطلاحي:

- "هو خطة يختطها المرء لعمل يريده"².

- "هو عبارة عن خطط تنفذ من طرف فرد أو مجموعة أفراد في فترة زمنية محددة لتحقيق أهداف معينة"³.

- تعريف آخر: "هي سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة، وهو أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات، أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي"⁴.

- التعريف الإجرائي:

"هو عبارة عن مخطط أو سياسات يتم وضعها من قبل فرد أو مجموعة أفراد أو منظمات تستند إلى ميزانيات معينة، هدفها تحقيق أهداف معينة في مدة زمنية معينة."

¹- علي بن هادية : القاموس الجديد للطلاب - معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة السابعة، الجزائر، 1991، ص 147.

²- المرجع نفسه، ص 147.

³- سهيلي نوال: البرامج الثقافية الإذاعة الجزائرية، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2018، ص 19.

⁴- حسن شحاتة، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي انجليزي - انجليزي عربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2003، ص 74.

2.2- التشغيل:

- التعريف اللغوي:

- شغل، شغله، اشتغل بكذا أي عمل ، يقال شغلت الشركة عمالا أي وظفتهم و أسندت إليهم عمالا¹.

- التعريف الاصطلاحي:

- تعريف آدم سميث: هو " المنبع الأساسي الذي يزود الأمة بكل ضرورياتها واحتياجاتها ، أي أن العمل دون غيره من عناصر الإنتاج وهو مصدر الثروة"².

- تعريف باتريك بولرو: " يتمثل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتدخل بين مميزاته الفردية و الظروف المتغيرة لسوق العمل"³.

- تعريف آخر: " هو توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والأعداد المطلوبة، وجذب واستقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة واختيار أفضلهم بالاستعانة بأساليب الاختبار كالاختبارات والمقابلات واتخاذ قرار التعيين واستكمال المسوغات وإبرام عقد العمل"⁴.

- التعريف التقليدي للتشغيل: "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتكوين"⁵.

- التعريف الحديث للتشغيل: "الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته"⁶.

¹ - إبراهيم أنيس وآخرون: مرجع سابق، ص486.

² - باسم علاوي عبد الجميلي: العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2006، ص 17.

³ - رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 69.

⁴ - حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين انجليزي- عربي، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 2003، ص 47.

⁵ - عدون ناصر داددي: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010، ص36.

⁶ - المرجع نفسه: ص 37.

- **تعريف الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964:** " هو أفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا وأن يختار هذا العمل بحرية مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل لتستعمل فيه هذه المؤهلات¹."

-التعريف الإجرائي:

التشغيل هو عبارة عن مختلف الطرق والاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات والتي يتم من خلالها توظيف الموارد البشرية كل وفق اختصاصه ومهاراته ومستواه التعليمي ، وفق إطار قانوني يضمن حقوق العمال والمؤسسات ويعمل على تحقيق الأهداف المسطرة.

3.2- برامج التشغيل:

-التعريف الاصطلاحي:

- **تعريف منظمة العمل الدولية:** " هي أدوات لتنفيذ سياسة التشغيل، وعادة ما تبنى حول أهداف السياسة²."

- **تعريف آخر:** "هي إجراءات لتوظيف القوى البشرية، والخروج من عباءة نظام الخدمة المدنية الذي كرس عند الموظفين مفهوم الوظيفة كضمان اجتماعي³."

-التعريف الإجرائي:

هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات والآليات وضعتها الدولة الجزائرية من أجل خلق فرص عمل للقوى النشطة، وذلك بهدف الحد من ظاهرة البطالة والدفع بعجلة التنمية، تسيّرها مجموعة من الأجهزة هي وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، الصندوق الوطني

¹ - كوثر زيادة: واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة مابين 2010-2014، المجلد أ، العدد48، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة،الجزائر، 2017، ص326.

² - منظمة العمل الدولية: سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، مصر، 2014، ص11.

³ - عبد الله الحريري: كيف الحال رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والإصلاح الهيكلي والمسؤولية الاجتماعية، منشورات ضفاف، بيروت، لبنان، 2014، ص 47.

للتأمين من البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية للاستثمار، والتي تستخدم أساليب متنوعة لاستقطاب الطلبة الجامعيين .

3- الاستقطاب:

- التعريف اللغوي:

- استقطب، استقطب - في الكيمياء: عدم تكافؤ توزيع الشحنات على ذرتين مرتبطتين بوصلة كيميائية. **استقطاب الموظفين:** مجموعة الإجراءات والأساليب الخاصة باجتذاب الأفراد لشغل الوظائف الخالية¹.

- التعريف الاصطلاحي:

- " يشير إلى "تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المترشحين الملائمين لملء الوظائف الشاغرة بالمنظمة"².

- تعريف آخر: "البحث المنظم عن الأفراد المؤهلين الذين يتمتعون بمهارات معينة وتشجيعهم على التقدم للعمل في المنظمات بالأعداد المناسبة، وفي الوقت المناسب لانقضاء الأنسب من بينهم تلبية للاحتياجات الوظيفية للمنظمة"³.

- تعريف آخر: " هو عملية البحث عن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة في سوق العمل والتي كانت نتيجة لتخطيط الموارد البشرية التي تتطلبها استراتيجية المنظمة المستقبلية"⁴.

- تعريف آخر: " هو تلك العملية التي تتضمن مجموعة من النشاطات والإجراءات، والتي تهتم بتوفير وعاء من الأفراد المؤهلين بأكبر كفاءة ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة"⁵.

¹ إبراهيم أنيس وآخرون: مرجع سابق، ص 743.

² محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 125.

³ مازن فارس رشيد: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الطبعة الثالثة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 459.

⁴ أماني جرار: إدارة المشاريع التنموية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 90.

⁵ محمد خيرت يوسف كيلاني: الإعلام والصحافة السياسية، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014، ص 10.

- التعريف الإجرائي:

هي عملية منظمة تهدف إلى جذب الأفراد الملائمين لشغل الوظائف الشاغرة التي توفرها برامج التشغيل المتنوعة عن طريق وكالات التشغيل، التي تتنوع مصادرها الداخلية والخارجية، والتي تكون أهمها الجامعة التي توفر العدد المناسب والملائم من المؤهلات الراجعة في التوظيف، مع ضرورة توفير معلومات كافية لهم عن الوظائف المتوقع شغلها، حسب كل نوع من أنواع برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر.

4. الطالب الجامعي:

1.4 - الطالب:

- التعريف اللغوي: "هو التلميذ من مراحل التعليم الاعدادي والثانوي والعالى، (ج) طلبة و طلاب، ويطلق الطالب على من يسعى في التحصيل على الشيء، جاء في الحديث الشريف: منهومان لا يشبعان طالب علم وطالب دنيا"¹.

- التعريف الاصطلاحي:

- "هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية، أو مرحلة التكوين المهني، أو الفني العالى إلى الجامعة، تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم لذلك"².

- «هم فئة يمتازون بالفطنة والذكاء، والمواهب الممتازة، وهم في العادة قلة في كل مجتمع"³.

- التعريف الإجرائي:

هو ذلك الشخص الذي يزاول دراسته للحصول على مستوى تعليمي عالى، والذي يسعى كل من الأستاذ وواضع المنهاج إلى التأثير فيه، وفق أسلوب ومدة زمنية محددة، للحصول في الأخير على شهادة أو دبلوم وفقا للتخصص الذي يدرسه.

¹ - علي بن هادية: مرجع سابق، ص 599.

² - مكناسي أميرة، قاسمي صونيا: قراءة حول عوامل التحصيل العلمي لدى الطالب الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، الجزء 2، العدد الثامن، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 246.

³ - تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 71.

2.4 - الجامعة:

- التعريف اللغوي:

في اللغة العربية: " مجموعة معاهد علمية تسمى كليات، تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم، وقدر جامعة: عظيمة، وجمعهم جامعة: أمر جامع، وكلمة جامعة كثيرة المعاني على إيجازها. (ج) جوامع، وفي الحديث: أوتيت جوامع الكليم"¹.

في اللغة الأجنبية: إن مفهوم جامعة «university»، مأخوذة من كلمة «universitas»، وتعني التجمع والتجميع².

- التعريف الاصطلاحي:

" هي المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية بتوفير تعليم متقدم، لأشخاص على درجة عالية من النضج، ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي، على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة"³.

- تعريف آخر: " هو المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المفتوحة بين المعلم والمتعلم، وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة"⁴.

- تعريف آخر: " المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات"⁵.

¹ - ابراهيم أنيس وآخرون: مرجع سابق، ص 135.

² - أحمد حسين الصغير: التعليم الجامعي في الوطن العربي - تحديات الواقع ورؤى المستقبل-، عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 21.

³ - مكناسي أميرة، قاسمي صونيا: مرجع سابق، ص 243.

⁴ - عبد العزيز الغريب صقر: جامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005، ص 49.

⁵ - عبد العزيز الغريب صقر: مرجع سابق، ص 50.

- التعريف الإجرائي:

" هي مؤسسة تعليمية يتحصل فيها الطالب على تكوين عالي في تخصصات مختلفة، تعمل على تطوير تكوينه العلمي والبيداغوجي، وتنمية الوعي لديه من خلال الأنشطة والفعاليات التي تنظمها، ليتمكن من الحصول على منصب شغل يتناسب ومستواه الدراسي، وتكوينه الجامعي بما يخدم نفسه ومجتمعه."

3.3- الطالب الجامعي:**- التعريف الاصطلاحي:**

- " هو الشخص الذي أنهى الدراسة الجامعية أو مازال يواصل بها الدراسة في شكل تكوين مدى الحياة، إذ يمثل أحد أهم العناصر الفاعلة في التكوين الجامعي، كما يمثل عدديا الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية¹."

- "هو المتلقي أو المرسل إليه الذي يسعى كل من الأستاذ، وواضع المنهاج إلى مخاطبته، والتأثير فيه باتجاه معين، وفي زمن محدد وبكيفية مرسومة بغية تحقيق أهداف مقصودة²."

- "يعتبر الطالب الجامعي طاقة وقدرة، وقوة قادرة على إحداث التغيير في المجتمع³."

- التعريف الإجرائي:

هم الأشخاص الذين يزولون دراستهم بالجامعة في السنوات النهائية للتخرج، لامتلاك كفاءة علمية والحصول على شهادة تمكنهم من شغل منصب عمل، يساعد في تحسين مستواهم الاجتماعي والاقتصادي، وحسب موضوع الدراسة فهم طلبة السنة الثالثة علم اجتماع وطلبة السنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، والذي يستعدون لشغل وظائف في برنامج من برامج التشغيل المتوفرة في الجزائر.

¹ بخوش وليد، نصيب أسماء: تأثير الفيسبوك على القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 6، مخبر المهارات الحياتية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017، ص 163.

² فلوح أحمد: الواقع الدراسي للطالب الجامعي، المجلة العربية لعلم النفس، العدد 5، فاس، المغرب، 2018، ص 82.

³ يوسف عواد وآخرون: حقوق الإنسان في الحياة التربوية- الواقع و التطورات-، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 29.

سادسا - الدراسات السابقة :

1- الدراسات السابقة لمتغير برامج التشغيل:

1.1- الدراسات الأجنبية:

- دراسة بعنوان: سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة . التجربة

الكورية في مواجهة البطالة-، إعداد غلاب فاتح، ميمون الطاهر، سنة 2011¹.

هدفت الدراسة إلى توضيح نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة من بينها التجربة الكورية، باعتبارها مرت بنفس الظروف التي مرت بها معظم الدول النامية كالجوء إلى صندوق النقد الدولي وتطبيق شروطه.

حيث بعد الأزمة التي ضربت الاقتصاد الكوري عام 1998 لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة مشكل البطالة والحد من معدلها المتنامي، ولقد صنّف الإطار الجديد تلك الإجراءات إلى إجراءات للحفاظ على الوظيفة كمحاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات ودعمها من خلال تقديم التمويل المادي أو نظام تأمين العمالة، وإجراءات لخلق فرص العمل تهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة ومشروعات الأعمال العامة ومساعدة قيام شركات جديدة، وإجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني تهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين، وإجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية تهدف إلى تقديم الدعم المالي والحماية الاجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا، وذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية والعناية الصحية والتعليم. وهكذا تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين ودعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة، عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير والمتوسط والشركات الجديدة.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري للدراسة و بالتحديد متغير برامج التشغيل، حيث توضح هذه الدراسة البرامج أو الإجراءات التي اعتمدها الدول الأجنبية وخصوصا جمهورية كوريا في القضاء على البطالة وسط فئة الشباب.

¹. غلاب فاتح، ميمون الطاهر: سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، دراسة نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة، التجربة الكورية في مواجهة البطالة، ورقة بحثية مقدمة قصد المشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 6.

لكنها اختلفت عن الدراسة الحالية في مكان الدراسة و خصوصية المجتمع، حيث أن الدراسة السابقة كانت في الجمهورية الكورية، بينما الدراسة الحالية في الجزائر وبالتحديد جامعة قلمة، وكذلك من حيث الهدف حيث أن الدراسة السابقة تمثل هدفها في توضيح برامج التشغيل في الدول الأجنبية الجمهورية الكورية كمثال، أما الدراسة الحالية فهدفها توضيح برامج التشغيل التي اعتمدها الجزائر للتخفيف من البطالة، وأيضا التعرف على مدى دراية طلبة الجامعة بهذه البرامج التشغيلية .

2.1- الدراسات العربية:

- تقرير مرحلي حول تشغيل الشباب، من إعداد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، سنة 2011¹.

يهدف هذا التقرير إلى توضيح موضوع تشغيل الشباب في المملكة المغربية، حيث يقدم هذا التقرير خلاصة لجلسات الإنصات أو الاستماع التي نظمها فريق العمل المكلف بدراسة موضوع التشغيل وكذلك المناقشات التي رافقت هذه الجلسات.

خلصت النقاشات الداخلية و جلسات الإنصات إلى ضرورة القيام بإصلاحات بنيوية تقوم على ثلاث

أركان هي:

الركن الأول: يتمثل في تعديل ملموس لنموذج النمو، يقوم هذا الركن على أربع محاور: **الأول** توجيه التوفير والاستثمار نحو القطاعات ذات القيمة المضافة العالية وذات القدرة الكبيرة على خلق فرص الشغل خاصة قطاع الصناعة، **الثاني** يتمثل في جعل الإبداع والابتكار والبحث التكنولوجي رافعة أساسية في تحسين الإنتاج ومصدر للاستثمارات القادرة على خلق فرص للشغل، **الثالث** يتمثل في النهوض بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، أما **المحور الرابع** فيتمثل في الاستثمار الأمثل للمميزات الخاصة التي يتمتع بها المغرب.

- **الركن الثاني:** فهو إعادة صياغة عميقة لنظام التربية والتكوين من خلال جعل جودة التعليم ومহারبة التسرب المدرسي من أهم معايير تقويم انجازات النظام التعليمي الأساسي، تدعيم الملائمة بين التكوين والتشغيل، تشجيع البحث والإبداع وتطوير الجسور الطبيعية بين الجامعة والمقولة.

- **الركن الثالث:** فهو حكامه ترابية وخاضعة للمحاسبة ولهذا الغرض يتوجب تحرير الطاقات والعمل على تشجيع القدرات البشرية، العمل على تفعيل الجهوية الموسعة، توفير الشروط لجعل الجهات ليس فقط للاستثمار بل وفضاءات جاذبة للقدرات البشرية.

¹. المجلس الاقتصادي والاجتماعي: التقرير المرحلي حول تشغيل الشباب، المملكة المغربية، 2011،

www.cese.ma، تمت زيارة الموقع يوم 2019/03/13، على الساعة 22:11.

ومنه توصل هذا التقرير إلى أن برنامج تشغيل الشباب يمكن أن تنظم مكوناته تحت ست محاور تمثلت في: تنشيط عرض الشغل، النهوض بالتشغيل الذاتي وإنشاء المقاولات، تحسين قابلية تشغيل الشباب، وضع آليات مندمجة ملائمة لفئات العاطلين ذوي الأولوية، تطوير وتوسيع مجال خدمات الوساطة، تدعيم الحكامة في سوق الشغل.

ومنه أفاد هذا التقرير الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري من خلال التعرف على برامج التشغيل التي تعتمدها المملكة المغربية كبلد عربي.

لكنها اختلفت عن الدراسة الحالية في الهدف فهذه الدراسة السابقة كان توضيح موضوع التشغيل في المغرب، أما الدراسة الحالية فهذهها معرفة برامج التشغيل الموجهة للطلبة في الجامعات في الجزائر وبالتحديد طلبة قسم العلوم الاجتماعية في جامعة قلمة .

3.1- الدراسات الجزائرية:

- دراسة بعنوان: الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ - وكالة دعم تشغيل الشباب بحج الصديقية وهران-، من إعداد لوسداد زين الشرف، سنة 2012¹.

هدفت الدراسة إلى معرفة نجاعة برنامج ANSEJ في ظل تفاقم أزمة البطالة خاصة في أوساط الشباب و خريجي الجامعات، و معرفة مدى رضا الشباب عن هذا البرنامج وربطه بالاندماج الاجتماعي. حيث انطلقت الدراسة من ثلاثة فرضيات هي:

- الفرضية الأولى: يحقق برنامج ANSEJ طموحات المستفيدين منه ووفر لهم مناصب شغل، و اكسبهم وضعاً اجتماعياً ومالياً، هذا ما ساعد على اندماجهم اجتماعياً ومهنياً.

- الفرضية الثانية: اندماج المستفيدين من برنامج ANSEJ في المجتمع ساهم في تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية وهكذا يكون قد حقق الأهداف التي أسس من أجلها.

- الفرضية الثالثة: ساهم برنامج ANSEJ في التخفيف من نسبة البطالة وبالتالي يخفف الضغط على سوق العمل.

¹ - لوسداد زين الشرف: الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ - وكالة دعم تشغيل الشباب بحج الصديقية وهران-، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2011-2012.

اعتمدت على منهجين هما: المنهج التاريخي لمعرفة تاريخ سياسة التشغيل و المراحل التي مر بها، و المنهج الوصفي لوصف الظروف التي مر بها الشباب المستثمر، كما اعتمدت تقنيتين في جمع المعلومات والبيانات هما المقابلة الفردية و الملاحظة المباشرة.

توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن حياة المستفيدين من برنامج ANSEJ تغيرت بعد أن كانوا يعانون من ظروف صعبة، وأصبحت لهم دور في المجتمع، خاصة مع توافق الشهادة أو التكوين مع طبيعة العمل، كما أنه خفف نسبة البطالة و الضغط على سوق العمل.

لقد أفادت الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري وذلك من خلال التعرف على أحد برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ألا وهو برنامج ANSEJ ومعرفة مدى نجاعته اجتماعيا واقتصاديا، ومدى رضا المستفيدين منه عن هذا البرنامج.

لكنها اختلفت عن الدراسة الحالية من حيث الهدف حيث استهدفت دراسة برنامج واحد من برامج التشغيل وهو برنامج ANSEJ ، أما الدراسة الحالية فتستهدف دراسة كافة برامج التشغيل التي تستقطب المقبلين على التخرج من الجامعة، كذلك اختلفت الدراستين من حيث العينة حيث تمثلت عينة الدراسة السابقة في كافة الشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ جامعيين أو غير جامعيين، أما الدراسة الحالية فهدفت إلى معرفة برامج التشغيل التي تستهدف فئة طلبة الجامعة فقط و مدى درابتهم ببرامج التشغيل التي تعتمدها الجزائر.

- دراسة بعنوان: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، إعداد سمايلي محمود، سنة 2016¹.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور خدمات جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصيين في اطار عقد ادماج حاملي الشهادات CID بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، والتعرف على الأبعاد التي يتوخاها هذا الجهاز من الإدماج المهني لهؤلاء الخريجين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، والتعرف على العوامل التي تعيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في إدماجهم المهني بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة.

حيث انطلقت من ثلاثة تساؤلات هي:

¹ - سمايلي محمود: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، 2015-2016.

- هل للخدمات التي يقدمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP دور ايجابي في تحضير عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في اطار عقد ادماج حاملي الشهادات CID بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله؟.

- ماهي الأبعاد التي يتوخاها جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP من عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في اطار عقد حاملي الشهادات CID بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله؟

- ماهي العوامل التي تحد جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في اطار عقد حاملي الشهادات CID بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله؟

وقد اعتمدت على المنهج الوصفي ، وأدوات جمع البيانات التالية: السجلات والوثائق، المقابلة، والاستمارة .

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إدماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم وكفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين الجامعي.

- نظام التشغيل في اطار هذه البرامج في الجزائر لا يزال يفتقر إلى الهيكلية التنظيمية لبنياته وطاقاته، وهي من الشروط التي تشكل مع شروط كفاءة التكوين ومهاراته وفعالية المتغيرات الأساسية المحددة لعملية الإدماج المهني في الحالات المنظمة، خاصة فيما يتعلق بالخدمات الموجهة لطالبي الشغل في اطار هذه الأجهزة.

- بمجرد التنصيب في مؤسسات العمل ينقطع الاتصال بين موظفي الجهاز والمنصبين بمؤسسات التعليم الثانوي إلا في حالة مراقبة الحضور بالتنسيق مع المؤسسة المستخدمة.

- الدور الايجابي للعمل ضمن البرنامج انطلقا مما يوفره من فرص مواتية لخريجي التعليم العالي في اكتساب جملة من المكونات ساهمت في نموهم الشخصي والمهني وفي تحسن قدرتهم في البحث عن شغل.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية وذلك بالتعرف على برنامج آخر من برامج التشغيل والمتمثل في برنامج الإدماج المهني DAIP والصعوبات التي يصادفها خريجي التعليم العالي في أرض الواقع.

ولكن اختلفت عن الدراسة الحالية في الهدف حيث تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة كل برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر الموجهة لاستقطاب طلبة المقبلين على التخرج.

- دراسة بعنوان: السياسات التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (فقر - البطالة)، إعداد رقية خياري، سنة 2014¹.

هدفت الدراسة إلى تشخيص السياسة التنموية التي اتبعتها الجزائر منذ الاستقلال، ومعرفة وضع وحدود السياسة التنموية المتبعة في الجزائر لتحقيق أهدافها، كما تهدف إلى محاولة التعرف على مدى فعالية السياسات والإجراءات المتبعة للحد من البطالة والفقر.

انطلقت من فرضية عامة وفرضيتين فرعيتين:

- الفرضية العامة: انعكاس السياسات التنموية على الفقر والبطالة والإجراءات والسياسات التي اتبعتها الدولة للتخفيف من حدة مشكلة الفقر والبطالة.

- الفرضيتين الفرعيتين:

الفرضية الفرعية الأولى: انعكاس السياسات التنموية على ظاهرة الفقر في الجزائر.

الفرضية الفرعية الثانية: انعكاس السياسات التنموية على ظاهرة البطالة في الجزائر.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الدراسات السابقة والسجلات والوثائق والمقابلة كأدوات لجمع البيانات والمعلومات.

توصلت إلى النتائج التالية:

- السياسات التي اتبعتها الجزائر في مجال الفقر هي سياسات رعايية وليست تنموية، حيث اهتمت بتخفيف الفقر ولم تتعامل مع أسبابه ومحدداته.

- سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تعتمد على الظرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة من خلال التركيز على برامج التشغيل المؤقت، بالإضافة إلى أن برامج التشغيل المؤقتة لحملة الشهادات خاصة الجامعيين أصبحت تشغل نسبة معتبرة من اليد العاملة المؤهلة لكن في نفس الوقت لها انعكاس سلبي نظرا لطابعها الظرفي.

¹- رقية خياري: السياسات التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

ومنه أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في مجال إثراء الجانب النظري وذلك من خلال التعرف على برامج التشغيل والهيئات الوصية المكلفة بها والفئات الموجهة لها هذه البرامج. أما الاختلاف فيكمن في الهدف حيث هدفت الدراسة السابقة إلى تشخيص السياسة التنموية في الجزائر والتعرف على مدى فعاليتها و الإجراءات المتبعة للحد من الفقر والبطالة، أما الدراسة الحالية فهي تهدف إلى التعرف على مدى دراية الطلبة الجامعيين وبالتحديد الطلبة المقبلين على التخرج ببرامج التشغيل ومدى فعاليتها، كذلك من حيث العينة فالدراسة السابقة تمثلت عينتها في مجموعة من المدراء والرؤساء أما الدراسة الحالية فالعينة هم طلبة الجامعة وبالتحديد الطلبة المقبلين على التخرج قسم علم الاجتماع جامعة قلمة.

2- الدراسات السابقة لمتغير الاستقطاب:

1.2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة بعنوان نظام الاستقطاب والتوظيف: **A System Approach to Retention and Recruitment**

، من اعداد ألان بينكرتون Ellen Pinkerton، سنة 2002¹.

هدفت إلى توضيح عملية الاستقطاب و التوظيف التي يمارسها نظام كارليون الصحي CHS، الواقع في منطقة رانوك بولاية فيرجينيا، حيث يستخدم هذا النظام منهجا نظاميا للاستقطاب و التعيين بقيادة نائب الرئيس الأول لخدمات التمرين ورئيس التمرين CNO بات كونواي مورانا.

هذا النظام يتكون من أنظمة فرعية هي: الوظيفة، طريقة الاستقطاب، الشخص المستهدف، والبرامج المقدمة للشخص المستهدف. يهدف نظام كارليون الصحي CHS إلى استقطاب أفضل الممرضات للعمل في المستشفيات التابعة لهذا النظام، ولتحقيق هذا الهدف طور النظام طرقا جديدة لهذه العملية حيث نظمت كلية كارليون الصحية CHS لجنة توظيف واستقطاب ترميزية على نطاق المنظومة تتكون من 38 عضوا يمثلون 7 مستشفيات و 9 خطوط خدمة ورعاية طويلة الأجل و رعاية منزلية.

وتشير هذه الدراسة إلى أنه وبعد اختيار طالبة التمريض وترشيحها يقوم أعضاء اللجنة بقضاء بعض الوقت مع الممرضة، حيث يجتمعون من 6:30 صباحا ويقضون 5 ساعات ثم يجتمعون وقت الغداء للاستجواب وتبادل انطباعاتهم، بعدها يقوم العضو بتقديم مجموعة من المغريات لاستقطابها لتكون إحدى ممرضات نظام CHS ومن بين هذه المغريات: إكمال دراستها على حساب نظام CHS، إتاحة الفرصة لدخول غرفة العمليات منذ لحظة اختيارها، بالإضافة إلى توفير سكن بديل، كل هذا لاستقطاب أفضل طالبة تمريض لتصبح ممرضة في نظام كارليون الصحي CHS.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية بإثراء الجانب النظري بطريقة من طرق الاستقطاب المعتمدة في النظام الصحي بولاية فيرجينيا. واختلفت عن الدراسة الحالية من حيث هدف الدراسة حيث تهدف هذه الدراسة السابقة إلى توضيح عملية الاستقطاب والتوظيف التي يمارسها نظام كارليون الصحي CHS، أما الدراسة الحالية فتهدف إلى معرفة برامج التشغيل وأساليب استقطابها للطلبة الجامعيين بالجزائر ومدى دراية الطلبة المقبلين على التخرج بهذه البرامج التشغيلية وبأساليب استقطابها، كما تختلف

¹ . Ellen Pinkerton :A System Approach to Retention and Recruitment , 2002,google

group.Com, 24/11 /2018,22 :00

هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في العينة حيث في الدراسة السابقة كانت العينة مجموعة من الممرضات أما في الدراسة الحالية فالعينة هم طلبة المقبلين على التخرج بقسم علم الاجتماع جامعة قلمة.

2.2- الدراسات العربية:

- دراسة بعنوان: علاقة الاستقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على البنوك العاملة في قطاع غزة)، إعداد ميرفت بيان الغلايني، سنة 2015¹.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تأثير معايير الاستقطاب للموارد البشرية في البنوك التجارية وتحديد مستوى الميزة التنافسية، وتحديد المفاهيم الخاصة باستقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للبنوك في قطاع غزة، مع إبراز العلاقة الموجودة بين تحليل الوظيفة واستقطاب الموارد البشرية والحصول على ميزة تنافسية، والتعرف على مدى كفاءة الأشخاص القائمين على عملية الاستقطاب في البنوك التجارية وعلاقة ذلك بالميزة التنافسية. حيث انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين معايير استقطاب الموارد البشرية المستخدمة في البنوك التجارية بقطاع غزة وتحقيق الميزة التنافسية.
 - الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الباحثين نحو استقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، التخصص).
- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة ومن ثم تقديم التفسيرات، وعلى تقنية الاستمارة في جمعها للبيانات اللازمة.
- توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك مستوى لتوفر أبعاد عملية الاستقطاب واختيار الموارد البشرية في البنوك التجارية بقطاع غزة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استنتاجات أفراد عينة الدراسة نحو استقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، التخصص.

¹ميرفت محمد بيان الغلايني: علاقة الاستقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية على البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2015.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استنتاجات أفراد العينة نحو استقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة. ومنه أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري من حيث متغير الاستقطاب كما أنها زودت الدراسة الحالية بنظرة حول سياسة الاستقطاب في الدول العربية وبالتحديد في فلسطين. ولكن تختلف عن الدراسة الحالية من حيث أنها هدفت إلى التعرف على علاقة الاستقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة، في حين أن الدراسة الحالية هدفها التعرف على كيفية استقطاب برامج التشغيل لطلبة الجامعة من وجهة نظر طلبة قسم العلوم الاجتماعية جامعة 8ماي 1945 قادمة. كما تختلفان من حيث العينة فالعينة في الدراسة السابقة تضم موظفين عاملين في البنوك التجارية أما العينة في الدراسة الحالية فتضم طلبة المقبلين على التخرج.

3.2- الدراسات الجزائرية:

- دراسة بعنوان: سياسة الاستقطاب في المؤسسة الجزائرية- دراسة حالة أجريت بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة البويرة-، من إعداد قراحي ريم و يدو فاطمة، سنة 2013¹. هدفت إلى معرفة كيفية استقطاب واستمالة والحصول على الموارد البشرية للمؤسسة، من خلال تسليط الضوء على عملية الاستقطاب والمكانة التي أصبح يحتلها الاستقطاب خاصة مع تزايد الطلب على العمل، وإبراز أهمية هذه السياسة في إطار التحولات الاقتصادية المتسارعة التي تعرفها المؤسسة الجزائرية.

- حيث انطلقت الدراسة من الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الأولى: الاستقطاب الداخلي هو الأنسب لفئة المسيرين.

- الفرضية الثانية: هناك علاقة بين المستوى التعليمي والاستقطاب.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتبار أنه الأنسب لدراسة عملية الاستقطاب، والاستمارة كتقنية لجمع المعلومات والبيانات اللازمة.

¹-قراحي ريم، يدو فاطمة: سياسة الاستقطاب في المؤسسة الجزائرية - دراسة حالة أجريت بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة البويرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، 2012-2013.

- توصلت إلى النتائج التالية:

المديرية الجزائرية للمياه -وحدة البويرة- تعتمد في سياسة استقطابها على الاستقطاب الداخلي و الخارجي، كما تركز في استقطابها على المستوى التعليمي. لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية من خلال إثراء الجانب النظري في متغير الاستقطاب باعتباره وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية. وتختلف عن الدراسة الحالية من حيث الهدف فههدف الدراسة الحالية هو التعرف على كيفية استقطاب برامج التشغيل لطلبة الجامعة المقبلين على التخرج، أما الدراسة السابقة فكان هدفها إبراز أهمية سياسة الاستقطاب والمكانة التي أصبح يحتلها، كما اختلفت عنها أيضا من حيث العينة فالعينة في الدراسة السابقة كانت عبارة عن مسح شامل لجميع عمال مديرية البويرة للمياه وحدة البويرة، أما الدراسة الحالية فالعينة ضمت الطلبة المقبلين على التخرج قسم علم الاجتماع جامعة قلمة.

- دراسة بعنوان: مصادر الاستقطاب الداخلي وأثرها على أداء العاملين - دراسة حالة بلدية الجلفة-، إعداد امباركة جبدل، سنة 2017¹.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية الاستقطاب والحصول على الموارد البشرية للمؤسسة، من خلال تسليط الضوء على عملية الاستقطاب الداخلي وعلاقته بأداء العاملين و إبراز الدور والمكانة التي أصبح يحتلها الاستقطاب الداخلي، و توضيح طرق الاستقطاب الداخلي التي تعتمد عليها بلدية الجلفة. حيث انطلقت الطالبة في دراستها من ثلاث فرضيات هي:

- الفرضية الأولى: تؤثر مصادر الاستقطاب الداخلية على أداء العاملين.
- الفرضية الثانية: يساهم نظام الترقية في زيادة فعالية أداء العاملين.
- الفرضية الثالثة: يؤثر نظام النقل الوظيفي في زيادة أداء العاملين.

حيث اعتمدت على منهجين هما المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، أما بالنسبة للأدوات فقد تم الاعتماد على الاستمارة كتقنية لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ . امباركة جبدل: مصادر الاستقطاب الداخلي وأثرها على أداء العاملين - دراسة حالة بلدية الجلفة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق وعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017 .

- بلدية الجلفة تعتمد على الاستقطاب الداخلي من خلال نظامي الترقية والنقل لتلبية احتياجاتها الفعلية من الموارد البشرية.

- الاستقطاب الداخلي يلعب دورا هاما في خلق جو من المنافسة والتحفيز بين العاملين.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية في مجال متغير الاستقطاب وبالتحديد الاستقطاب الداخلي ومصادره. ولكن تختلف عنها من حيث المنهج فالدراسة السابقة اعتمدت على منهجين هما الوصفي و دراسة الحالة، أما الدراسة الحالية فاعتمدت على منهج واحد هو المنهج الوصفي، كما اختلفت عنها من حيث الهدف فهذه الدراسة السابقة هو تسليط الضوء على عملية الاستقطاب الداخلي وعلاقته بأداء العاملين، أما الدراسة الحالية فهدفها هو التعرف على البرامج الأكثر استقطابا لطلبة المقبلين على التخرج، وأيضا اختلفت من حيث العينة فالعينة في الدراسة السابقة ضمت أفراد عاملين في بلدية الجلفة، أما الدراسة الحالية فالعينة هم الطلبة المقبلين على التخرج قسم علم الاجتماع جامعة قالمة.

3- دراسات سابقة لمتغيري برامج التشغيل والاستقطاب:

1.3- دراسات جزائرية:

- دراسة بعنوان دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية - دراسة ميدانية بإكاديمية حمام الضلعة بالمسيلة -، إعداد عيشاوي فتيحة، سنة 2013¹.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة برامج التشغيل في توظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة العلمية، والتعرف على النقائص التي تعاني منها سياسة التشغيل في البلاد، كما تهدف إلى معرفة واقع التشغيل لليد العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعتمد عليها من أجل معرفة ما توفره من مناصب تتلائم مع المؤهلات العلمية.

انطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية و فرضيتين فرعيتين تمثلت في:

الفرضية الرئيسية: مدى قدرة برامج التشغيل في ترقية اليد العاملة الجامعية.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: دور برامج عقود ما قبل التشغيل في توظيف اليد العاملة الجامعية.

الفرضية الثانية: دور برامج الشبكة الاجتماعية في تشغيل اليد العاملة الجامعية.

اعتمدت على المنهج الوصفي، وعلى الاستمارة كتنقية لجمع البيانات.

توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- برامج التشغيل لها تأثير كبير وواضح في توفير فرص العمل الجديدة لفئة خريجي الجامعة.

- هذه البرامج تنعش الاقتصاد الوطني وتدفع به إلى عجلة التطور والتنمية وهي سياسة و إستراتيجية

تتبعها أي دولة لمكافحة ظاهرة البطالة، و لها دور في توظيف اليد العاملة الجامعية في جميع الميادين.

- ساهمت هذه البرامج في خلق التوازن في سوق العمل بين الوظائف المتاحة واليد العاملة المتخرجة،

وفي تسهيل عملية توظيف الشباب خريجي الجامعات سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية، من خلال

توضيح المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر، و برامج التشغيل التي تم اعتمادها. ولكن

اختلفت عن الدراسة الحالية من حيث الهدف فقد هدفت إلى إبراز مدى مساهمة برامج التشغيل في

¹ - عيشاوي فتيحة: دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية -دراسة ميدانية بإكاديمية حمام الضلعة بالمسيلة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013.

توظيف الموارد البشرية فقط، أما الدراسة الحالية فهي تهدف إضافة إلى ذلك لمعرفة مدى دراية الطلبة الجامعيين خاصة المقبلين على التخرج ببرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر.

- دراسة بعنوان: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية- دراسة حالة الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع بئر توتة-، إعداد عمور محمد، سنة 2007¹.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر في اختيار الشباب نشاط استثماري، والوصول إلى تفسير سوسولوجي لعملية الاختيار بالاعتماد على متغيرات عديدة، كما هدفت أيضا إلى الوصول إلى حصر أسباب موحدة لعملية اختيار مشروع استثماري انطلاقا من التنشئة الاجتماعية للفرد.

انطلقت هذه الدراسة من ثلاث فرضيات هي:

الفرضية الأولى: الوسط الاجتماعي يؤدي بالشباب إلى اختيار نوع معين من المشاريع الاستثمارية.

الفرضية الثانية: الكفاءة المهنية لها دور في اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية.

الفرضية الثالثة: النظرة المسبقة إحدى المحددات الأساسية لاختيار الشباب نوع معين من المشاريع

الاستثمارية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الذي يركز على التحصيل الرقمي للمعطيات، أما بالنسبة لأداة

البحث فقد اعتمد الباحث على الاستمارة للحصول على المعلومات اللازمة.

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عملية اختيار المشروع الاستثماري بقدر ما تنطلق من الاقتراحات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب بقدر ماهي عملية شخصية تتأثر بمجموعة من العوامل، عوامل تتصل بشخصية الشباب،

وعوامل خارجية تندرج ضمن المحيط.

- عنصر البطالة يعد أهم أساس مشكل لعملية اختيار المشروع الاستثماري، بالإضافة إلى السياسات

المتعلقة بالتشغيل في الجزائر.

- التخصص التعليمي محدد رئيسي لعملية اختيار المشروع بالإضافة للتكوين.

¹ - عمور محمد: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية - دراسة حالة الشباب المستثمر في الوكالة

الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع بئر توتة -، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ديموغرافيا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006-2007.

لقد أفادت هذه الدراسة السابقة الدراسة الحالية في اثناء الجانب النظري ببرنامج آخر من برامج التشغيل وهو المشاريع الاستثمارية المدعمة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب، والعوامل التي تؤثر على الشباب في اختيارهم لمشروعهم الاستثماري.

لكن اختلفت عن الدراسة الحالية من حيث الهدف وعينة الدراسة، حيث هدفت الدراسة السابقة إلى معرفة العوامل التي تؤثر في اختيار النشاط الاستثماري، أما الدراسة الحالية فهي تهدف إلى معرفة نوع برامج التشغيل الأكثر استقطابا للطلبة الجامعيين ومدى دراية الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج بها كعينة للدراسة.

سابعا - النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

1- النظريات المفسرة لمتغير برامج التشغيل:

1.1- النظريات الاقتصادية:

1.1.1 النظرية الاقتصادية لابن خلدون:

يعتبر ابن خلدون من مؤسسي علم الاجتماع أو علم العمران البشري، ويعد كتابه المقدمة من أبرز الإسهامات التي قدمها في هذا المجال، حيث امتدت إسهاماته من علم الاجتماع إلى علم الاقتصاد، ومن أبرز نظريات ابن خلدون في علم الاقتصاد نجد:

- نظريته في الدولة: التي يرى فيها ضرورة عدم قيام أو ممارسة الدولة للنشاط الاقتصادي، ويتضح ذلك من خلال قوله: "التجارة من السلطان مضرّة بالرعايا و مفسدة للجباية، ولكنه مع ذلك يرى ضرورة قيام الدولة بالإنفاق من أجل تحقيق التشغيل والتوازن الاقتصادي، حيث يصف الدولة بأنها عبارة عن السوق الأم التي تحتضن جميع الأسواق¹".

كما وضع ابن خلدون قواعد المالية العامة والمتمثلة في المساواة والملائمة والعدالة والقدرة على الدفع، كما أنه بيّن أهمية الدور الاقتصادي الذي تلعبه الدولة في زيادة الانفاق على المشروعات العامة بما يزيد التشغيل، الإنتاج، الانتعاش الاقتصادي، عدم منافسة التجار في تجارتهم، وعدم ارهاق الناس بزيادة الضرائب². حيث يعتبر أن سعي الإنسان لاكتساب الدخل والانفاق منه على حاجاته المختلفة، والتي هي جوهر النشاط الاقتصادي مسألة طبيعية حيث يقول أنه: "متى اقتدر الانسان على العمل سعى إلى اقتناء المكاسب³".

- نظرية القيمة: التي يقر فيها بأن العنصر الأساسي لتحقيق المعاش هو العمل، "وبهذا يكون قد أضفى أهمية كبيرة على العمل البشري حيث جعل مفهوم قيم الأشياء من سلع و خدمات لا تتم إلا بتدخله"⁴.

¹ كمال توفيق حطاب: ابن خلدون والفكر الاقتصادي الغربي، إسلامية المعرفة "مجلة الفكر الإسلامي المعاصر"، العدد 51، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، هردون، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2008، ص 300.

² المرجع نفسه: ص 308.

³ عبد الرحمن يسري: اسهام عبد الرحمن ابن خلدون في الفكر الاقتصادي، دراسات اقتصادية إسلامية، المجلد 13، العدد الثاني، جدة، المملكة العربية السعودية، 2006، ص 20.

⁴ الطيب داودي: نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001، ص 27.

يعني هذا أن الأشياء كلها لا تأخذ قيمتها إلا بتدخل العمل البشري، وبالتالي فإن مفهوم القيمة عند ابن خلدون يقوم على العمل بشكل أساسي وهذا ما يقره في قوله بأن " المكاسب هي قيم الأعمال وأن الأعمال هي سبب الكسب وكثرة الأعمال هي السبيل إلى الثروة¹ ".

تفسر لنا نظريتنا ابن خلدون موضوع الدراسة من خلال تأكيدهما على ضرورة قيام الدولة بالإنفاق من أجل تحقيق التشغيل والانتعاش الاقتصادي، حيث أن إنفاق الدولة على المشاريع العامة يعمل على زيادة تشغيل اليد العاملة وتخفيف الضرائب. كما تؤكد هذه النظرية على أهمية العمل أو الشغل حيث تعتبره الأساس الذي يحدد قيم الأشياء، كما أنه هو الذي يساعد الفرد على تحقيق حاجاته الضرورية و تحقيق مكانته الاجتماعية.

2.1.1- النظرية الكلاسيكية:

ظهرت البدايات الأولى للنظرية الكلاسيكية مع نهاية القرن الثامن عشر وظلت أفكارها تلقى قبولا في الفكر الاقتصادي إلى غاية بروز أزمة الكساد، وظهر كتابات **جورج ماينارد كينز**، من أشهر روادها نجد: **آدم سميث**، **دافيد ريكاردو**، **روبرت مالتوس**.

ركزت النظرية الكلاسيكية في تحليلها للتشغيل على مسلمتين أساسيتين هما:

- المسلمة الأولى: " المساواة بين الأجر والقيمة² "، أي أن أجر العامل يساوي ناتج العمل، غير أن هذا التساوي قد يختل إذا لم تكن هناك منافسة وأسواق كاملة.

- المسلمة الثانية: " المساواة بين الأجر والمنفعة³ "، أي أن العامل يقبل على العمل عندما تحقق له أجرة ذلك العمل منفعة، أي أن العامل يقبل على العمل عندما تحقق له أجرة ذلك العمل منفعة تعادل الجهد الذي يبذله.

كما آمن رواد النظرية الكلاسيكية بفكرة مهمة واعتبروها الركيزة الأساسية للنشاط الاقتصادي ألا وهي فكرة الحرية الاقتصادية، ويعد المبدأ الفيزوقراطي الذي جاء به **فنست جورناي** «دعه يعمل... دعه يمر»، والذي يدعو إلى الحرية الاقتصادية للمنتجين الأساس الذي ارتكز عليه رواد النظرية الكلاسيكية

¹ - الطيب داودي، مرجع السابق، ص 27.

² - جورج ماينارد كينز: النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، ترجمة إلهام عيداروس، هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، الطبعة الأولى، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة، 2010، ص 64.

³ - المرجع نفسه: ص 64.

وبالتحديد آدم سميث الذي اعتمدت سياسته الاقتصادية على الانتقادات التي وجهها للمذهب التجاري والطبيعي .

أما بالنسبة لدور الدولة في النشاط الاقتصادي " فلقد دعا رواد النظرية الكلاسيكية إلى ضرورة تحديد دور الدولة لأن تدخلها حسبهم يؤدي إلى هدم وتقويض الحرية العامة بما في ذلك الحرية الاقتصادية، كما اعتبرها آدم سميث بأنها غير منتجة فالدولة حسبه هي مبدرة وسيئة الإدارة¹."

اعتمدت هذه النظرية على قانون ساي للأسواق في تحقيق التوازن الاقتصادي العام والذي " ينص على أن العرض هو الذي يخلق الطلب²، والتوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل لجميع الموارد البشرية والاقتصادية، أي أن العمالة وعناصر الإنتاج مستخدمة استخداما كاملا.

أما الأجر فيعتقد أتباع هذه النظرية وعلى رأسهم ريكاردو بأن حاله مثل حال بقية السلع في السوق يتحدد من خلال المنافسة وليس خاضعا لضغوط أو تشريعات، وعلى الرغم من كل هذا إلا أنهم لم يسقطوا إمكانية حدوث البطالة سواء كانت اختيارية نتيجة تفضيل العمال التعطل عن العمل بدل أن يقبلوا بالأجور السائدة أو بطالة جزئية والتي تحدث نتيجة الأخطاء التي قد يقع فيها رجال الأعمال عند تقديرهم لحجم العرض والطلب، كما تركز هذه النظرية على أن أفضل علاج للبطالة يكون من خلال مرونة تغيير الأجور وآليات سوق العمل، حيث يعتقدون بأن آليات سوق العمل تعمل على توفير فرص عمل تكفي لتشغيل العمال القادرين والراغبين في العمل عند مستويات الأجور السائدة³.

ومنه نجد أن النظرية الكلاسيكية تفسر موضوع الدراسة من خلال تأكيدها على ضرورة عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتركه للقطاع الخاص واهتمامها بالجانب الأمني فقط، لأن الفرد خلال سعيه لتحقيق مصالحه الخاصة يحقق في نفس الوقت المصلحة العامة للمجتمع ، كما ركزت على الإنتاج كوسيلة لتحقيق الثروة، وأكدت على ضرورة أن يساوي الأجر المجهود الذي يبذله العامل من أجل تحقيق المنفعة.

¹ - عبد علي كاظم المعموري: تاريخ الأفكار الاقتصادية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 321.

² - رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص 166.

³ - المرجع نفسه: ص ص 167-168.

3.1.1- النظرية الماركسية:

وضع هذه النظرية كارل ماركس، ركز من خلالها على العنصر البشري في العمل واحتل هذا العنصر مكانة مهمة في الفكر الماركسي. حيث تقوم النظرية الماركسية على " تفسير مختلف الظواهر مثل التفسير المادي للتاريخ والصراع الطبقي وفائض القيمة، هذه العناصر وفق النظرية الماركسية هي التي تخلق النمو في المجتمع"¹.

"حيث يؤكد ماركس بأن الأشياء تكتسب القيمة إذا بذل فيها مجهود إنساني"²، هذه القيمة تقاس بمقدار العمل الذي يتطلبه الإنتاج. كما يرى كذلك بأن " حجم قيمة أي سلعة يظل ثابتا إذا ظل وقت العمل اللازم لإنتاجها ثابت، ويتغير حجم القيمة تبعا لأي تغيير في إنتاجية العمل، هذه الإنتاجية تحددها ظروف مختلفة مثل مهارة العامل، المستوى التعليمي، مدى تطبيقه العملي، التنظيم الاجتماعي للإنتاج وغيرها"³.

كما تركز هذه النظرية على أن العلم لا تكون له قيمة إلا إذا أفضى إلى العمل، "ويعتقد ماركس بأن الآلة لا تنتج قيما جديدة بل قوة العمل عند العامل هي التي تخلق القيم"⁴. أي أن الجهد الذي يبذله العامل أثناء العمل هو الذي ينتج القيم وليس الآلات.

ويفرق ماركس بين العمل الخاص والعمل المجرد " حيث أن العمل الخاص هو العمل الذي يتسم بخصائص وصفات معينة لإنتاج قيم استعمالية محددة، أما العمل المجرد فهو عبارة عن بذل طاقة ذهنية أو عضلية بصرف النظر عما ينتجه من عمل"⁵، وبالتالي فالعمل المجرد هو الذي يخلق قيمة السلعة. كما يرجع كارل ماركس معاناة العمال من البؤس و الشقاء إلى " القوانين التي فرضها النظام الرأسمالي وبسبب التقدم الهائل للآلة"⁶، الذي أدى إلى قلة الحاجة للعمال وازدياد عدد العاطلين عن العمل، ومنه فإن الآلة في النظام الرأسمالي حسب ماركس تعد عدوا للعامل.

¹ - رافدة الحريري: اقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص72.

² - كامل محمد محمد عويضة: كارل ماركس - الماركسية والإسلام -، الجزء 43، سلسلة أعلام الفلاسفة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1993، ص120.

³ - كارل ماركس: رأس المال، ترجمة راشد البراوي، الجزء 1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1947، ص6.

⁴ - كامل محمد محمد عويضة: مرجع سابق، ص ص 120-127.

⁵ - رمزي زكي: مرجع سابق، ص 190.

⁶ - كامل محمد محمد عويضة: مرجع سابق، ص 121.

ومنه تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تأكيدها على أهمية العنصر البشري في العمل، كما ركزت على قيمة العلم في تحديد الانتاجية حيث أنه كلما كان المستوى التعليمي للعامل مرتفع كلما ساهم ذلك في رفع مستوى الانتاجية، وبالتالي تحسن في مستوى الأجر الذي يتقاضاه. كما أنها أبرزت سلبيات الآلة واعتبرتها المسبب الأول في حدوث البطالة وارتفاع أعداد البطالين على الرغم من أنها ساهمت في زيادة الانتاجية وخفض الجهد والوقت.

4.1.1- النظرية النيو كلاسيكية:

جاءت النظرية النيو كلاسيكية امتدادا لأفكار النظرية الكلاسيكية حيث أن "النيو كلاسيك قد أعادوا تأكيد ثقتهم في قانون ساي للأسواق وأنكروا إمكانية تعرض النظام الاقتصادي لأزمات إفراط الانتاج، كما أنهم نفوا احتمال وجود بطالة على نطاق واسع حسب ألفرد مارشال¹.

ترى النظرية النيو كلاسيكية بأن العمل مثل السلعة خاضع لقانون العرض والطلب²، أي أن العمل مثل السلعة في السوق قابل للتبادل مقابل أجر تفرضه المنافسة داخل السوق، ويعد نموذج عالم الاقتصاد الأمريكي روبرت سولو «مساهمة في نظرية النمو الاقتصادي» الذي نشره عام 1956 إطارا لنظرية النمو النيو كلاسيكية.

هذا النموذج قائم على افتراض مؤداه: "وجود سلعة واحدة متجانسة تنتج باستخدام عاملين فقط من عوامل الانتاج هما رأس المال والعمل³، بمعنى أن هذا النموذج يركز فقط على عاملين في عملية الانتاج وهما رأس المال و عامل العمل.

حيث يعتقد النيو كلاسيك أنه يوجد ميل كامن في النظام الاقتصادي، يدفعه نحو تحقيق التوظيف الكامل باستثناء الفترات التي تحدث فيها كوارث طبيعية أو أزمات اقتصادية شديدة

"أما النمو حسب نموذج سولو فهو محكوم بالادخار الذي يقود الاقتصاد إلى النمو التوازني و التشغيل الكامل من خلال مرونة أسعار عناصر الانتاج⁴."

¹- رمزي زكي: مرجع سابق، ص 271.

²- عثمان محمد عثمان: التنمية العادلة - النمو الاقتصادي، توزيع الدخل، مشكلة الفقر -، دار روابط للنشر وتقنية المعلومات، القاهرة، مصر، 2016، ص 41.

³- رمزي زكي: مرجع سابق، ص 271.

⁴-عثمان محمد عثمان: مرجع سابق، ص 41.

و بالنسبة للبطالة فالبطالة حسب النظرية النيو كلاسيكية إما بطالة اختيارية أو بطالة هيكلية وعلاجها يكون من خلال خلق المنافسة الكاملة، وتوافر مرونة أسواق العمل، وعدم جمود الأجور.

ومنه تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تركيزها على ضرورة تشجيع الاستثمار كحل للقضاء على البطالة وتشجيع القطاع الخاص وعدم الاعتماد فقط على الدولة لتحقيق النمو الاقتصادي، وأيضا توفير الاحتياجات الضرورية للعمال لضمان الحياة الكريمة لهم وهذا ما ذهب إليه روبرت أوين الذي دعا إلى إنشاء قرى تعاونية ذات حياة مشتركة، مما يسمح لهم بتحسين أوضاعهم وبالتالي المساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي.

5.1.1 - النظرية الكينزية:

تنسب إلى جون ماينارد كينز صاحب كتاب « النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنقود»، بدأت أفكارها بالظهور عقب أزمة الكساد عام 1929 وقد ظهرت على شكل انتقادات للنظرية الكلاسيكية. تقوم على عدة افتراضات من بينها¹:

- الفرضية الأولى: الاقتصاد الخاص غير مستقر وبالتالي لا يمكن أن يتحقق التوظيف الكامل.
- الفرضية الثانية: قوى التصحيح الذاتي ضعيفة بسبب عدم كمال الأسواق.
- الفرضية الثالثة: تولى أهمية كبيرة لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي خاصة عندما تظهر على الاقتصاد علامات التراجع والانتكاسة.

لقد وصف الاقتصاديون النظرية العامة لكينز بأنها " نظرية الكساد والبطالة"² وذلك لأن القضية الجوهرية التي عالجها كينز في كتابه هي كيفية انقاذ النظام الرأسمالي من ويلات البطالة وضمان تحقيق التوظيف الكامل.

كما ركز كينز على دراسة الطلب على النقود "باعتبارها مخزن للثروة وانتقد الكلاسيكيين الذين ينظرون للنقود كوسيلة للتبادل فقط وأنه ليس لها تأثير على النشاط الاقتصادي، وأوضح بأن القوانين الصالحة للتطبيق على الاقتصاد الكلي قد لا تتفق مع التصرفات الخاصة³، "، بمعنى أن تخفيض الأجر قد يؤدي إلى تشغيل فرد عاطل، ولكن التخفيض العام للأجور قد لا يؤدي إلى حالة التوظيف الكاملة.

¹ - محمد ضيف الله القطابري: دور السياسة النقدية في الاستقرار والتنمية الاقتصادية (نظرية-تحليلية-قياسية)، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 48.

² - رمزي زكي: مرجع سابق، ص 287.

³ - محمد ضيف الله القطابري: مرجع سابق، ص 48.

كما أنه " رفض قانون ساي للأسواق الذي يفترض أن كل عرض يخلق الطلب المساوي له وأنه لا تحدث بطالة على نطاق واسع، وإن حدثت فهي بطالة اختيارية أو هيكلية، كما يرى كينز أن حدوث البطالة ممكن وقد تستمر لفترات طويلة¹."

ويرى أن الدخل الكلي يعد دالة في أي دولة، أي أنه كلما زاد حجم التشغيل ازداد حجم الدخل الكلي، كما يرى بأن البطالة تحدث بسبب نقص الطلب الفعلي وأن الكفاية الحدية لرأس المال وسعر الفائدة من المحددات الرئيسية للاستثمار²."

كما يشير كينز إلى أن "الطلب الفعال هو عنصر له أهمية كبرى في التنمية³"، أي أنه إذا توافرت لدى الأفراد القدرة الشرائية يمكن لهم شراء السلع الاستهلاكية، وذلك سينعكس على الزيادة في إنتاج السلع الاستثمارية ما يؤدي إلى التخلص من البطالة عن طريق التوظيف في المجتمع.

ومنه تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تركيزها على تشجيع الاستثمارات و ضرورة تدخل الدولة من خلال السياسات في مختلف المجالات المالية والائتمانية، وخفض سعر الفائدة والضرائب وزيادة الانفاق في مجال الخدمات والأشغال العمومية، أي تحقيق التعاون بين القطاع العام والخاص وعدم التركيز على قطاع دون الآخر، لأن التركيز على قطاع دون الآخر سوف يؤدي إلى ضعفه وعدم تحقيق التوازن الاقتصادي الكامل وبالتالي عدم تحقيق التوظيف الكامل.

6.1.1- نظرية النمو المتوازن:

تمثلت بداياتها الأولى في فكرة روزنشتين رودان « الدفعة القوية Big Push »، والتي ترى بأنه لتحقيق التنمية ووضع الاقتصاد على مسار النمو الذاتي لا بد من برامج مكثفة في شكل استثمارات تتسم هذه البرامج بالدفعة الكبيرة⁴."

ثم قام بعد ذلك نيركسة بتقديمها بصيغة حديثة تحت اسم « نظرية النمو المتوازن »، والتي يدعو فيها إلى الاعتماد على الموارد المحلية أولاً وذلك بسبب عدم ثقته في الاستثمارات الأجنبية والتجارة الخارجية والتي تحول شروط التبادل فيها لغير صالح الدول النامية، " حيث يرى بأنه لا بد أن يتم توفير الموارد

¹ - محمد ضيف الله القطابري: مرجع سابق، ص 49.

² - محمود علي الشراوي: النمو الاقتصادي و تحديات الواقع، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 53.

³ - رافدة الحريري: مرجع سابق، ص 72.

⁴ - عادل رزق: الأزمات المالية العالمية، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2016، ص 192.

المحلية من موارد القطاع الزراعي وذلك لتوجيه الفائض من العمالة وتوظيفها في بناء مرافق الاستثمار، وهذا ما سوف يرفع انتاجية القطاع الزراعي¹.

ترى هذه النظرية أنه لتحقيق نمو متوازن يجب ضمان التوازن بين مختلف صناعات سلع الاستهلاك وبين صناعات السلع الرأسمالية والاستهلاكية، وكذلك التوازن بين الصناعة والزراعة.

”وتستهدف استراتيجية النمو المتوازن التركيز على انتاج السلع الاستهلاكية اللازمة لإشباع حاجيات السوق المحلية، وليس بغرض التصدير في المراحل الأولى للنمو وذلك بسبب عدم القدرة على منافسة السلع المنتجة في الدول المتقدمة ذات النمو الاقتصادي الكبير².

ومنه هذه النظرية تفسر موضوع الدراسة من حيث تركيزها على جانب الاستثمار في كل القطاعات وذلك لتلبية احتياجات السوق المحلية من السلع، كما اهتمت بالتوازن بين القطاعات لتحقيق النمو، والاهتمام بالقطاع الزراعي كمصدر لتوفير الموارد ولاستقطاب وجذب الفائض من العمالة وبالتالي تحقيق التوازن في كافة القطاعات.

7.1.1 - نظرية النمو غير المتوازن:

ظهرت فكرة النمو غير المتوازن على يد الاقتصادي هيرشمان، وترى هذه النظرية أنه على البلدان النامية أن تقوم بتركيز تنميتها على المناطق التي تتميز بمزايا نسبية من حيث الموارد الطبيعية أو المواقع، لأن تنمية هذه المناطق سوف تجذب ورائها المناطق أخرى ومع الوقت تنتشر عجلة النمو إلى باقي المناطق في الاقتصاد القومي.

كما دعا هيرشمان الدول النامية إلى اعتماد استراتيجية النمو غير المتوازن لأنها واقعية وتتوافق مع الموارد المتاحة ولأنها تساعد على التغلب على العجز في اتخاذ القرار الذي تفنقر إليه الدول النامية³. ترى نظرية النمو غير المتوازن أن الاستثمارات تخصص لقطاعات معينة بدلا من توزيعها بالتزامن على جميع قطاعات الاقتصاد الوطني، ووفق هيرشمان فإن إقامة مشروعات جديدة يعتمد على ما حققته من وفرات ومزايا وأن عملية التنمية تحتاج إلى عدم التوازن في المراحل الأولى.

¹ - شادية سعودي كمال مندور: التجارة الخارجية اليابانية - دور التجارة الخارجية على التنمية الاقتصادية في اليابان

(1950-1990)، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014، ص 47.

² - المرجع نفسه: ص 46.

³ - المرجع نفسه: ص 49.

كما يعتقد بأن البلدان النامية تحتاج إلى دفعة قوية لتمويل البرنامج الاستثماري المخصص لبعض الصناعات، ذلك لأنه لا يوجد بلد قادر على توفير التمويل اللازم لكل القطاعات ومثال ذلك ما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان¹.

حيث أن تشجيع الاستثمار الخاص من شأنه أن يخلق عدم التوازن الاقتصادي الذي يعتبر القوة الدافعة للنمو، "وهو يحدث في مستويين هما : الأول يتمثل في اختلال التوازن بين قطاع رأس المال الاجتماعي وقطاع الانتاج المباشر، والثاني يتمثل في الاختلال داخل القطاع نفسه مع اشتراط أن يكون القطاع الرائد يحتوي على أكبر قدر من قوة الدفع للأمام و الخلف²."

ومنه تفسر لنا هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تركيزها على تشجيع الاستثمارات الفردية وذلك من خلال انشاء مؤسسات تعمل على تلبية احتياجات السوق المحلي، ودعم الأفراد خاصة ذوي المؤهلات العلمية العالية وتشجيع أفكارهم ودعمها ماليا وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة سواء كانت خاصة متعلقة بالأفراد أو عامة تخص الدولة ككل والتي تتمثل في نمو الاقتصاد الوطني للبلاد.

¹ - أماني جرار: **منظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص ص 92-93.

² - كبداني سيدي أحمد: **أثر النمو الاقتصادي على توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية دراسة تحليلية وقياسية**، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 70

2.1- النظريات السوسولوجية:

1.2.1- النظرية البنائية الوظيفية:

ترجع جذور النظرية البنائية الوظيفية إلى الفكر الوضعي، أي منذ بداية القرن التاسع عشر، جاءت كرد فعل على الانتقادات التي وجهت لكل من النظرية الوظيفية والنظرية البنائية. تستند النظرية البنائية الوظيفية في عملية تحليلها، إلى المحافظة على الشروط الضرورية لبقاء الكائن العضوي وتكيفه، وتلائمه مع البيئة التي يتواجد فيها، من رواد النظرية البنائية الوظيفية تالكوت بارسونز، روبرت ميرتون وغيرهم من أهم أفكارها ومفاهيمها:

- **النسق الاجتماعي:** «تتظر البنائية الوظيفية لأي شيء سواء كان كائناً حياً أو اجتماعياً، أو فرد أو مجموعة صغيرة، تنظيمًا رسمياً أو مجتمعاً على أنه نسق¹».

هذا النسق يتكون من مجموعة أنساق فرعية متبادلة وظيفياً، ومترابطة مع بعضها البعض، لا يمكن فهم نسق فرعي دون معرفة علاقته بالنسق العام، كما لا بد أن يكون في حالة توازن، حيث إذا حدث تغير في أحد الأجزاء فإنه بالضرورة سيؤدي إلى حدوث تغيرات في النسق العام.

- **الوظيفية:**

تعتبر من المفاهيم المفتاحية للنظرية البنائية الوظيفية، يطلق عليها أيضاً مفهوم التحليل البنائي الوظيفي، لقد أخذ مفهوم الوظيفية عند تطوره أبعاداً بنائية ووظيفية، وذلك لدراسة العلاقة المتبادلة بين البناء و الوظيفة الاجتماعية، حيث ظهر هذا المصطلح بكثرة في تحليلات روبرت ميرتون. «يرى ديفز فيري بأن علم الاجتماع يتضمن مسألتين تشبهان طبيعة التحليل الوظيفي وهما:

- دراسة أو اختبار الدور الذي تلعبه مؤسسة أو فرد، أو نمط معين من السلوك داخل المجتمع، والطريقة التي يرتبط بها مع جوانب اجتماعية أخرى.
- تفسير الدور وارتباطاته بالضرورة من خلال مصطلحات اجتماعية²».

¹ - أحمد طاهر مسعود: المدخل إلى علم الاجتماع العام، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 17.

² - رث والاس: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع - تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية -، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 51.

- البدائل الوظيفية:

يعد روبرت ميرتون من رواد النظرية الوظيفية المعاصرة ، قدم عدة إسهامات من بينها مفهوم البدائل الوظيفية الذي "يركز الاهتمام على مدى التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق مطلباً وظيفياً"¹.

"يقصد بالبدائل الوظيفية عدم التسليم المطلق بفكرة الوظيفة التي قد تظهر في بناءات وأنساق اجتماعية معينة"²

بمعنى أن هناك بدائل أخرى تقوم بنفس الدور الذي تقوم به الأنساق الاجتماعية، وتتمثل هذه البدائل الوظيفية في ترتيبات اجتماعية تظهر في المجتمع لتقوم بوظيفة اجتماعية كانت تقوم بها ترتيبات اجتماعية أخرى ، توقفت جزئياً أو كلياً عن القيام بهذه الوظيفة نتيجة لعوامل تكنولوجية أو حضارية. هذه البدائل الوظيفية لا تلغي دور الترتيب الاجتماعي السابق في أدائه للوظيفة التي كان يؤديها وإنما تساهم وتساعد هذا الترتيب في أدائه لهذه الوظيفة.

إن البدائل الوظيفية مثلها مثل الترتيبات الاجتماعية الأصلية تسهم إيجابياً في المحافظة على النسق وبقائه وحيويته، كما أنها تنتج نوعاً من التنوع فتتيح المجال أمام المجتمع لتأدية وظيفة من الوظائف الاجتماعية بعدة بدائل قد تتساوى أو تختلف من حيث الكفاءة في تأدية هذه الوظيفة لكنها تبقى متاحة لاختيار الجماعات والأفراد حسب الظروف المعقدة للمجتمع الصناعي الحضري الجديد³.

حيث يؤكد روبرت ميرتون بأنه ليس هناك سبب للافتراض بأن مؤسسات بعينها فقط هي القادرة على القيام بتلك الوظائف ولهذا السبب لا يعد البناء الاجتماعي القائم مقدساً ولا بأي حال، بل على العكس من ذلك هناك مدى واسع مما أطلق عليه البدائل الوظيفية أو بدائل قادرة على أداء المهمة ذاتها⁴.

ومنه تفسر لنا هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تأكيدها على أن هناك بدائل أخرى تعمل على تشغيل الأفراد، حيث أنه بدل أن يعتمد الفرد على الوظيفة التي توفرها الدولة فإنه يجب عليه أن يخلق الفرصة بنفسه كالاستثمار في مشاريع صغرى أو الاستفادة من قروض مصغرة وغيرها .

¹. حسن عبد الرزاق منصور: الحضارة الحديثة والعلاقات الإنسانية في مجتمع الريف - دراسة ميدانية في ريف عربي -، فضاءات للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006، ص50.

². طاهر حسو الزبياري: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016، ص 197.

³. المرجع نفسه: ص 198.

⁴. رث والاس: مرجع سابق، ص107.

2.2.1- نظرية التحليل الاستراتيجي:

تعتبر نظرية التحليل الاستراتيجي أحد أهم النماذج التحليلية التي قدمها عالم الاجتماع الفرنسي ميشال كروزيه، والتي ساهمت إسهاما كبيرا في علم اجتماع التنظيمات. حيث يرى ميشال كروزيه أن للعضو التنظيمي غايات خاصة يسعى لتحقيقها من خلال مشاركته في العمل، وأن الوضع القائم للعمل والعلاقات يتخذ تفسيرات شخصية من قبل المشارك يبني عليها استراتيجيات تكفل حماية مصالحه وتحقيق غاياته دون المساس الظاهر بالقواعد واللوائح الرسمية¹. بمعنى أن الفرد له أهداف وغايات خاصة به يسعى لتحقيقها أي وذلك من خلال استراتيجيات تكفل له حماية مصالحه.

كما أشار كذلك إلى "الحرية النسبية للفاعلين في النسق التنظيمي"²، وهو الواقع الذي يجمع الأفراد في إطاره والعقلانية المحدودة التي تحتكم إلى رؤية الفاعلين الشخصية. فميشال كروزيه يذكر بأن الفرد هو اجتماعي واستراتيجي يعتمد على رهاناته الشخصية في إطار متاح من السلطة للوصول إلى أهدافه الخاصة.

حيث اقترح ميشال كروزيه **نظرية العقلانية المحددة**، حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة خاصة به تسمح له بتدبير استراتيجية شخصية، يحاول من خلالها إيجاد التدابير اللازمة لقضاء حوائجه وتحقيق مآربه³.

ومنه تفسر لنا هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تأكيدها على أن الفرد أو كما تصطلح عليه نظرية التحليل الاستراتيجي الفاعل يمتلك استراتيجيات يسعى لتوظيفها وذلك لتحقيق غاياته وطموحاته، عن طريق هامش الحرية الذي يتمتع به وذلك من خلال خلق فرص عمل دون الاعتماد بشكل أساسي على الوظائف التي تمنحها الدولة والتي قد تكون في العادة محدودة لا تتناسب مع أعداد طالبي الشغل.

¹. اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 1994، ص 214.

². عبد الوهاب بلعباس: السلوك التنظيمي وعلاقات السلطة (المفهوم والأبعاد) - مقارنة تحليلية في ضوء نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السادس، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016، ص 114.

³. عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، مجلة دمشق، المجلد 27، العدد 1 و2، دمشق، سوريا، 2011، ص ص 575 - 576.

2- النظريات المفسرة للاستقطاب:

1.2- نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر فريديريك تايلور المؤسس الأول لحركة الإدارة العلمية، ومن بين العلماء الذين اهتموا بالعمل وبعمليتي الاختيار والتوظيف، ظهرت نظرية الإدارة العلمية في مطلع القرن العشرين وقد قدمت للعالم الصناعي دراسات الحركة والزمن والتي ترمي إلى الاستفادة القصوى من الموارد البشرية والمادية بغية تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة الانتاجية¹.

اهتم تايلور أثناء عمله بإنتاج أقصى حد ممكن من الانتاج عن طريق مجموعات العمل التي كانت تحت إشرافه، وقد قام بإجراء عدة تجارب منها تجربة رفع الكتل المعدنية والتي هدفت إلى التعرف على مدى ملائمة الأدوات المستخدمة، والتي ترى ضرورة تحديد الإدارة للأدوات والمعدات المناسبة للعمل وتأمينها للعمال وتدريبهم على استخدامها، وتجربة تغذية الآلات بمدخلات الانتاج والتي أوصى فيها تايلور بتصميم نظام موحد من قبل الإدارة للتعامل مع الآلات يلتزم به العاملون وأن تعمل الإدارة على تدريبهم على تشغيل الآلات².

ويرجع اهتمامه بعملية التوظيف إلى الممارسات الإدارية التي كانت تمارسها إدارة المبادرة والحوافز حيث انتقدها بسبب سهولة عملية التوظيف ووضع المهام والمسؤوليات الكبيرة على العمال، ولهذا فقد وضع تايلور أربع مبادئ أساسية رآها كفيلة لزيادة الإنتاجية هي:

- دراسة مختلف العمليات من حيث الحركات التي تتم لإنجازها، ومن حيث الوقت المستغرق لإنجازها وتحديد الطريقة المثلى للأداء³.
- استخدام الطريقة العلمية بدلا من الاعتماد على الخبرة والتخمين.
- فصل وظيفتي التخطيط والتنفيذ بحيث يتفرغ كل طرف للمجهود الذي يتقنه فيبرز فيه.
- الاختيار السليم للعاملين على أسس موضوعية وتدريبهم بالشكل الذي يضمن اتقانهم لوظائفهم⁴.

¹- خالد بن حمدان، عطا الله علي الزبون: إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص 8.

²- رائد محمد عبد ربه: نظرية المنظمة والمؤسسات، دار الجنارية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 11.

³- مصطفى يوسف كافي: المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ الإدارة)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 49.

⁴- سعيد يس عامر، علي محمد عبد الوهاب: الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، مصر، 1998، ص 14.

ومنه تفسر لنا هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تركيزها على كيفية استقطاب الموارد البشرية، حيث يرى تايلور بأنه يجب على الفرد الذي يشغل الوظيفة أن يكون مؤهلاً وأن يتمتع ببنية فيزيولوجية قوية تؤهله لشغل أي وظيفة، حيث ركز على أن عملية استقطاب و اختيار الأفراد يجب أن تقوم على أسس علمية وموضوعية حتى يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

2.2 - نظرية البيروقراطية :

يعد ماكس فيبر من الأوائل الذين اهتموا بدراسة التنظيمات حيث أقام تصوره للتنظيم على مفهومين أساسيين وهما:

- مفهوم السلطة: والتي اعتبرها بأنها نوع من أنواع القيادة، حيث أن من يمتلكها يصبح له الحق في ممارستها ومن يخضع له يجد أنه من واجبه طاعتها، حيث قسمها إلى ثلاثة أنواع هي: السلطة التقليدية، السلطة الكاريزمية، و السلطة العقلانية، هاته الأخيرة اعتبرها الأساس الذي يتميز به النظام المثالي.
- مفهوم القوة: التي يحددها بأنها احتمال أن تطيع جماعة من الأفراد لأوامر صادرة عن مصدر معين في التنظيم.

حيث يرجع الفضل لماكس فيبر في وضع أسس نظرية البيروقراطية والتي هي عبارة عن نموذج مثالي يقوم على قواعد وإجراءات صارمة بهدف تحقيق أهداف المنظمة، هذا النموذج حسبه يتخذ شكلاً هرمياً أي يقوم على مبدأ التدرج الهرمي. حيث يرى ضرورة الابتعاد عن الاعتبارات الشخصية والانفعالات والتركيز على الأساليب الموضوعية والعقلانية اللاشخصية، وذلك لتحقيق أقصى درجات الفعالية والكفاءة. ومنه فإن البيروقراطية عند فيبر تعني ذلك التنظيم الإداري القوي الذي يقوم على أساس التخصص العلمي الدقيق والابتعاد عن العوامل الشخصية والعاطفية¹.

وحتى يحقق التنظيم البيروقراطي أهدافه المرجوة فإنه يجب عليه أن يتميز بما يلي²:

- ✓ توزيع السلطة توزيعاً هرمياً متسلسلاً طبقاً لقواعد محددة.
- ✓ تحديد العمل المطلوب وتعريف واجباته تعريفاً دقيقاً وتوزيعها على المراكز الوظيفية المختلفة بناء على تخصص شاغلي هذه الوظائف.
- ✓ تعيين الموظفين بناء على شروط دقيقة ومحددة سلفاً وهي مؤهلاتهم وخصائصهم الفنية التي تطابق العمل.

¹ - مصطفى يوسف كافي: مرجع سابق، ص 54.

² - سعيد يس عامر، علي محمد عبد الوهاب: مرجع سابق، ص 11.

✓ تدريب الموظفين تدريباً فنياً دقيقاً على وظائفهم.

✓ اختيار الموظف الكفء المناسب لمهارات العمل.¹

وبالتالي فإن التنظيم البيروقراطي هو التنظيم الذي يقوم على اختيار الأفراد وفق أسس علمية موضوعية وعقلانية بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم وليس على درجة القرابة والمحسوبية.

ومنه فالنظرية البيروقراطية تفسر موضوع الدراسة من خلال تركيزها على كيفية الاستقطاب والأسس التي تقوم عليها هذه العملية، حيث ركزت على الجوانب العقلية والذهنية والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد كأساس لعملية الاستقطاب. مع ضرورة الابتعاد عن الجوانب العاطفية خلال عملية التوظيف والتركيز فقط على الأسس العلمية والموضوعية وذلك لضمان تحقيق السير الحسن للإدارة كل وفق تخصصه.

¹. مصطفى يوسف كافي: مرجع سابق، ص 55.

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

أولاً- تطور سياسة التشغيل.

ثانياً- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل.

ثالثاً- أهداف سياسة التشغيل.

رابعاً- برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر.

خامساً- الأجهزة المكلفة بتسيير برامج التشغيل في الجزائر.

خلاصة

تمهيد:

يعد التشغيل من التحديات الكبرى التي تواجه الجزائر منذ حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية، خاصة مع استمرار انخفاض أسعار البترول و انتهاجها للإصلاحات التي اقترحتها المؤسسات المالية الدولية، والتي كان لها تأثير عكسي على منظومة التشغيل، حيث شهدت هذه الفترة ارتفاعا ملحوظا في معدلات البطالة نتيجة تسريح العمال بسبب تطبيق سياسة خوصصة المؤسسات، هذا ما جعل الحكومة تسعى لحل هذه الأزمة والتحسين من وضعية التشغيل، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من الإصلاحات و المخططات التنموية وانشاء أجهزة وآليات تعمل على التخفيف من حدة البطالة.

لذلك تعرضنا في هذا الفصل إلى تطور سياسة التشغيل في الجزائر والأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل وأهدافها، وبرامج التشغيل المعتمدة في الجزائر و الأجهزة المسؤولة عن تسييرها.

أولاً- تطور سياسة التشغيل:

- المرحلة الأولى: 1962-1966:

عرفت هذه الفترة اكتفاء السلطات الجزائرية بمعاينة الوضعية التي خلفها خروج الاستعمار الفرنسي، حيث ورثت الجزائر وضعاً اقتصادياً واجتماعياً مدمراً، نجم عنه شغور المؤسسات الاقتصادية والإدارية من الإطارات التي كانت تسيروها، ووجود أشخاص لا يملكون الخبرة والكفاءة في إدارة المؤسسات، وقد «بلغ عدد المغادرين للجزائر حوالي 900 ألف فرنسي، بالإضافة إلى هجرة العديد من العمال الجزائريين إلى فرنسا، حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631 مهاجراً¹».

كل هذا دفع بالدولة الجزائرية إلى وضع استراتيجية تعمل على بناء اقتصاد وطني، وأيضاً حل المشاكل الاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري، والتي تتمثل أساساً في مشكلة البطالة حيث «بلغت نسبتها سنة 1966 حوالي 32.9%²»، بالإضافة إلى ظاهرة النزوح الريفي التي عرفت نمواً ملحوظاً خاصة في تلك الفترة «حيث قدر عدد النازحين بـ 600 ألف نازح³».

ولقد عرفت الفترة الممتدة من 1962 إلى 1966 انتهاج الجزائر لأسلوب التسيير الذاتي، والذي يتمثل في ترك مبادرة تسيير الممتلكات التي كان يمتلكها المعمرون للعمال والفلاحين الذين كانوا يشتغلون بها، بالإضافة إلى اعتماد سياسة التأميمات حيث تمت سنة 1966 عملية تأميم المناجم، وأيضاً بناء قاعدة صناعية قوية من خلال إنشاء مصانع للصناعات الثقيلة وتشجيع التنقيب لاستثمار الثروات الباطنية.

- المرحلة الثانية: 1967-1980:

انتهجت الدولة في هذه المرحلة استراتيجية تنموية تقوم أساساً على التصنيع، حيث تعد قرارات التأميم التي باشرتها الدولة الجزائرية، والمتمثلة في تأميم البنوك عام 1969، وتأميم المحروقات عام 1971 خطوة لتحقيق الاستقلال المالي الذي سمح بإنشاء استثمارات تعمل على خلق فرص شغل جديدة للشباب الذين بلغوا سن العمل. وبالتالي التخفيض من نسبة البطالة، ولقد قسمت هذه المرحلة إلى فترتين:

- الفترة الأولى تمتد ما بين 1967-1973:

عرفت سنة 1967 بداية شروع الدولة الجزائرية في تطبيق سياسة التخطيط، كما عرفت أيضاً بداية تطور التشغيل « وهذا بفضل الحجم الاستثماري الذي بدأ بمتوسط سنوي يقدر بـ 3 مليارات دينار جزائري

¹ - عمور محمد: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية - دراسة حالة الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع بئر توتة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص ديموغرافيا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 34.

² - الديوان الوطني للإحصاء: حوصلة احصائية 1962-2011، فصل التشغيل، www.ons.dz، ص 69.

³ - عمور محمد: مرجع سابق، ص 34.

خلال المخطط الثلاثي (1967-1969)، لينتقل إلى 9 مليار دينار جزائري خلال المخطط الرباعي الأول (1970-1973)¹ ، ولقد سجلت هذه الفترة نسبة تغطية لطلبات العمل بعروض نمو ملحوظا، « حيث قدرت نسبة تغطية لطلبات العمل سنة 1971 حوالي 17.35%، لتبلغ سنة 1972 حوالي 91.31%، وسنة 1973 حوالي 95.30%».

إن ما ميز هذه الفترة أيضا هو كثرة مناصب الشغل المؤقتة حيث بلغت سنة 1971 حوالي 44.26%، و 48.29% سنة 1972، و 47.03% سنة 1973، ولقد كانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك بهدف تطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية، وبرنامج إعادة إعمار المدن³. ولقد عرفت هذه المرحلة تدخل الدولة من خلال إنشاء هيئات تعمل على تنظيم عملية التوظيف والهجرة، ولقد قدرت هذه الهيئات في الفترة ما بين 1971 و 1973 حوالي 74250 عرض عمل كل سنة⁴.

- الفترة الثانية ما بين 1974-1980:

عرفت هذه المرحلة تبني الدولة لسياسة المخططات التنموية، وبالتحديد المخطط الرباعي الثاني الذي يركز على أهمية التصنيع كاستراتيجية لاستيعاب البطالة، « حيث عرفت هذه المرحلة عملية تكوين العمال على مستوى الوحدات الصناعية سواء على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي⁵». كما تميزت هذه المرحلة بوفرة في عروض العمل، وبروز فرص أخرى للدخل، حيث كان طالبا العمل يملكون استعدادات لقبول المناصب الشاغرة، وفي نفس الوقت يبحثون عن المؤسسات التي تقدم لهم أحسن الفرص والامتيازات المصاحبة للعمل مثل النقل، الصحة، و السكن ...

- المرحلة الثالثة 1980-1990:

شهدت هذه المرحلة تعرض أغلب بلدان العالم، ومن بينها الجزائر إلى أزمة تشغيل، وقد اعتمدت الدولة في هذه المرحلة على المخطط الخماسي الأول والثاني، ولهذا قسمت هذه المرحلة إلى فترتين هما:

¹- رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص 71.

²- بن شهرة مدني: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009، ص 164.

³- المرجع نفسه، ص 165.

⁴- بوكروشة عمار، ناصف محمد: آليات دعم التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع البويرة-، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص مالية المؤسسة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014-2015، ص 46.

⁵- بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 165.

- الفترة الأولى: 1980-1984:

عرفت هذه الفترة تطبيق الدولة للمخطط الخماسي الأول، الذي كان يهدف إلى تطوير مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص العمل للشباب، ويتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى:

- « تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة، وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين.
- العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية¹.»

غير أن الأزمة التي تعرضت لها أغلبية دول العالم ومن بينها الجزائر، أثرت على قدرة الدولة على الاستمرارية في تنفيذ سياستها التنموية وبالتحديد التشغيل « حيث سجلت مصالح التشغيل خلال الفترة من 1984-1981 معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 153.943 طلبا، ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149.064 عرضا².»

كما أنه كان مبرمج إنشاء حوالي 1170.000 منصب شغل جديد، لكن لم يتحقق منها سوى 59.8%³، ويرجع هذا إلى انخفاض أسعار البترول في السوق الدولية، بالإضافة إلى ضعف تكوين اليد العاملة، حيث تبين الإحصائيات التي قدمها المكتب الوطني للإحصاء عام 1984 أن 71.8% من السكان العاملين بدون تأهيل، وأن 45.4% منهم أميون⁴.

- الفترة الثانية: 1985-1990:

شهدت الجزائر في هذه الفترة تدهورا كبيرا للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، وذلك نتيجة للأزمة الاقتصادية التي سببها انهيار أسعار البترول، وهذا ما أثر على التشغيل بشكل خاص، « حيث كان من المتوقع احداث ضمن المخطط الخماسي الثاني حوالي 940 ألف منصب عمل، غير أن إنشاء مناصب

¹- بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 167.

²- المرجع نفسه، ص 167.

³- عمور محمد: مرجع سابق، ص 38.

⁴- المرجع نفسه، ص 38.

عمل جديدة تراجع سنة 1986 إلى 74 ألف منصب عمل، لينخفض إلى 59 ألف منصب عمل سنة 1989¹.

كما عرفت هذه الفترة انخفاض في عروض العمل، و فقدان مناصب الشغل وذلك بسبب انخفاض الاستثمارات، وإفلاس المؤسسات، بالإضافة إلى تسريح الآلاف من العمال، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في ظل استمرارية انخفاض أسعار البترول، وهذا ما دفع بالدولة إلى انتهاج سياسة التقشف، واتخاذها بعض التدابير التي تمثلت في توقيف عملية التوظيف إلى غاية الخروج من الأزمة الاقتصادية.

– المرحلة الرابعة: 1990-1999:

شهدت هذه المرحلة استمرارية تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والأمنية، وذلك بسبب تواصل انهيار أسعار البترول، التي أدت إلى عدم قدرة الدولة على إيجاد مصادر لتمويل الاستثمارات، ما نتج عنه تدهور التشغيل وارتفاع معدلات البطالة خاصة وسط فئة الشباب « حيث بلغت نسبة البطالة سنة 1990 حوالي 19.7%، لترتفع سنة 1991 إلى 21.2%، ووصلت سنة 1997 إلى 26.41%²».

هذه الظروف المتدهورة دفعت الدولة إلى اللجوء نحو المؤسسات المالية العالمية والمتمثلة في البنك العالمي وصندوق النقد الدولي لمساعدتها على الخروج من هذه الأزمة « فكان هذا بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق³ » من خلال تعميق الإصلاحات.

وقد اتبعت الدولة مجموعة من الإجراءات ساهمت في التوجه نحو اقتصاد السوق، و تمثلت هذه الإجراءات في ما يلي:

- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض، حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق، من خلال الترخيص بإنشاء البنوك والمؤسسات المالية الجزائرية والأجنبية، تنظيم الأسواق النقدية، خلق مناصب للعمل خاصة للطبقة المتعلمة.
- تعميق إجراءات الاستثمار وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للاستثمارات الخاصة سواء محلية أو أجنبية.

¹ - بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 171.

² - الديوان الوطني للإحصاء: مرجع سابق، ص 69.

³ - بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 175.

على الرغم من هذه الإجراءات إلا أن معدلات البطالة قد استمرت في الارتفاع، هذا ما جعل الدولة تعتمد على برامج التشغيل، بالإضافة إلى تشجيع القطاع الخاص، الذي اعتبرته بديلا لخلق فرص العمل للشباب و تخفيف حدة البطالة، وذلك من خلال التحفيزات المالية والقانونية التي منحت لهذا القطاع.

- المرحلة الخامسة: 2000-2010:

عرفت هذه المرحلة تغيير الدولة الجزائرية لسياستها التنموية من خلال اعتماد سياسة تنموية جديدة تعرف بسياسة الإنعاش الاقتصادي، تهدف هذه السياسة إلى رفع معدل النمو الاقتصادي من خلال زيادة حجم الإنفاق الحكومي، وقد تمت هذه السياسة عبر ثلاث برامج هي:

- البرنامج الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001-2004: يسمى أيضا المخطط الثلاثي « خصص لهذا البرنامج غلاف مال يقدر ب 525 مليار دينار جزائري»¹، دخل حيز التنفيذ سنة 2001، كان يهدف إلى «مكافحة الفقر، إنشاء مناصب الشغل، تحقيق التوازن الجهوي وإنعاش الاقتصاد الوطني»².

يتمحور هذا البرنامج حول «الأنشطة المخصصة لدعم المؤسسات والأنشطة الزراعية المنتجة، وإلى تعزيز المرافق العمومية في ميدان الري والنقل والمنشآت القاعدية، وتحسين ظروف المعيشة و تنمية الموارد البشرية»³، هذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹- نبيل بوفليح: دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 9، جامعة الشلف، الجزائر، 2013، ص 43.

²- صالحى ناجية، مخناش فتيحة: أثر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج التنمية الخماسي على النمو الاقتصادي (2001- 2014) نحو تحديات آفاق النمو الاقتصادي الفعلي والمستديم، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، 11 و12 مارس 2013، ص 3.

³- المرجع نفسه، ص5.

جدول رقم(01): التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي.

مجموع الرخص البرامج (%)	رخص البرامج بمليار دينار جزائري					طبيعة الأعمال
	2004/2001	2004	2003	2002	2001	
8.6	45.0	-	-	15.0	30.0	دعم الإصلاحات
12.4	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	الدعم المباشر للفلاحة والصيد البحري
21.7	114.0	3.0	35.7	42.9	32.4	التنمية المحلية
40.1	210.4	2.0	37.6	77.8	93.0	الأشغال الكبرى
17.2	90.2	3.5	17.4	29.9	39.4	الموارد البشرية
100	525.0	20.5	113.2	185.9	205.4	المجموع

(المرجع: صالحى ناجية، مخناش فتيحة: مرجع سابق، ص5).

- البرنامج الثاني: مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي(2005-2009):

يعرف أيضا بالمخطط الخماسي الأول، وضع هذا البرنامج لمواصلة استمرارية تنفيذ البرامج والمشاريع التي تم وضعها وتنفيذها في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي، ويهدف هذا البرنامج إلى¹:

- تحديث وتوسيع الخدمات العامة.
- تحسين مستوى معيشة الأفراد.
- تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية.
- رفع معدلات النمو الاقتصادي.

خصص لهذا البرنامج غلاف مالي يقدر ب 4202.7 مليار دينار جزائري، مقسم إلى خمسة برامج فرعية هي²:

¹- صالحى ناجية، مخناش فتيحة: مرجع سابق، ص6.

²- نبيل بوفليح: مرجع سابق، ص 47.

- تحسين ظروف معيشة السكان: خصص لها 45.5% من اجمالي البرنامج.
- تطوير المنشآت الأساسية: خصص لها 40.5% من اجمالي البرنامج.
- دعم التنمية الاقتصادية: خصص لها 8% من اجمالي البرنامج.
- تطوير الخدمة العمومية: خصص لها 4.8% من اجمالي البرنامج.
- تطوير تكنولوجيا الاتصال: خصص لها 1.1% من اجمالي البرنامج.
- البرنامج الثالث: برنامج توظيف النمو الاقتصادي (2010-2014):

يعرف أيضا بالمخطط الخماسي الثاني، أو برنامج التنمية الخماسي، « يندرج هذا البرنامج ضمن دينامية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت قبل 10 سنوات، خصص له غلاف مالي قدره 21214 مليار دينار جزائري، هذا البرنامج مقسم إلى ثلاث برامج فرعية هي¹:

- قطاع التنمية المحلية والبشرية: استفاد من برنامج خاص يصل إلى 9903 مليار دينار جزائري، ما يمثل نسبة 45.42% من إجمالي البرنامج.
- قطاع الأشغال العمومية والهياكل القاعدية: خصص له مبلغ قدر ب 8400 مليار دينار جزائري، ما يمثل نسبة 38.52% من إجمالي البرنامج.
- قطاع الصناعة، الفلاحة، الصيد البحري والتشغيل: استفاد من 3500 مليار دينار جزائري، ما يمثل نسبة 16.05% من إجمالي البرنامج.

إن برنامج توظيف النمو الاقتصادي يعكس مدى الجهود الكبيرة التي تبذلها الدولة من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فالدولة الجزائرية خصصت خلال السنوات من 2010-2014 غلafa ماليا كبيرا من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

- المرحلة السادسة: من 2014 إلى يومنا هذا:

شهدت هذه المرحلة استمرارية الدولة في سياستها التشغيلية التي اعتمدها خلال المراحل السابقة، والتي تقوم على خلق مناصب شغل من خلال اعتمادها على برامج التشغيل « حيث كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مراد زمالي: أن مشروع قانون المالية 2019 سيسمح باستحداث 462 ألف منصب شغل جديد، منها 400 ألف منصب شغل كلاسيكي في إطار التتصيب، و38 ألف منصب في إطار دعم تشغيل الشباب، و24 ألف منصب في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة²»،

¹ - نبيل بوفليح: مرجع سابق، ص 48.

² - جريدة المساء: استحداث 462 ألف منصب شغل في 2019، www.el-massa.com/dz، 8 نوفمبر 2018، موقع الكتروني، تمت زيارة الموقع يوم 2019/04/24 على الساعة 22:49.

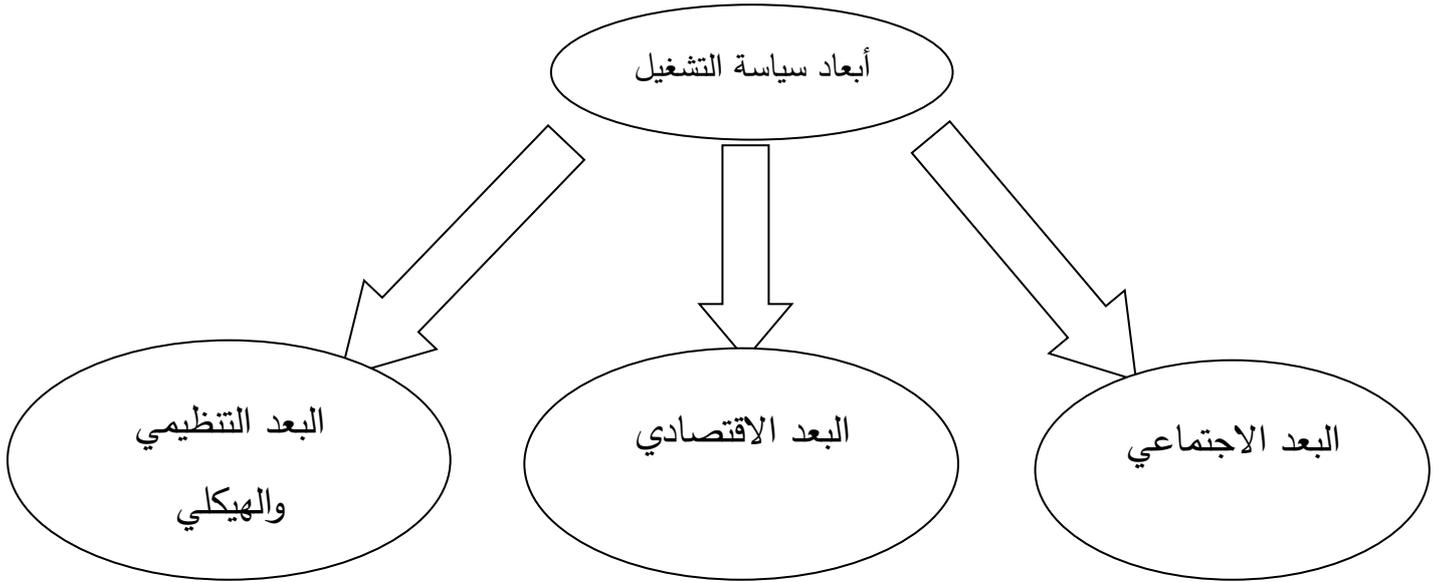
بالإضافة إلى هذا فإن سياسة التشغيل في هذه المرحلة تشجع القطاع الخاص من خلال التحفيزات المالية والقانونية التي تقدمها للشباب لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي لها دور في خلق مناصب شغل جديدة.» حيث يضيف الوزير مراد زمالي: أنه في إطار مشروع قانون المالية لسنة 2019 في مجال استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أنه تم تخصيص غلاف مالي يقدر ب 27 مليار دينار جزائري، لفائدة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، في شكل قروض بدون فوائد موجهة لتمويل إنشاء 19 ألف مشروع جديد من شأنها الإسهام في دعم النمو الاقتصادي و إحداث 38 ألف منصب شغل¹.

¹ - جريدة المساء: مرجع سابق، www.el-massa.com/dz.

ثانيا- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل:

لسياسة التشغيل في الجزائر أبعاد عديدة، وذلك نتيجة لعدة ظروف وعوامل مختلفة منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية:

شكل رقم (1): الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل.



(المرجع: زاويد لزاهري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل: سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد الثاني، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، جوان 2018، ص 47).

1- البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، «والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء»¹، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات تضر بالشباب أولا وبالبلاد ثانيا من بينها الهجرة غير الشرعية والإدمان على كافة المخدرات والتمرد على قيم وقوانين البلاد.

¹ - زاويد لزاهري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل: سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد الثاني، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2018، ص 47.

2- البعد الاقتصادي:

يرتكز هذا البعد على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة ، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما «يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد ، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور»¹.

3- البعد التنظيمي والهيكلية:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية «خصوصا في مجال التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى»²، كما يرمي هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط
- تنمية روح المبادرة و المقاولاتية.
- تكيف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل .
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات .
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم .
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج³.

¹- زاويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل: مرجع سابق، ص 47.

²- المرجع نفسه، ص 48.

³- عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011، ص5.

ثالثا - أهداف سياسة التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجال تخصصها فإن لها مجموعة من الأهداف تسعى لتجسيدها على أرض الواقع، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي¹:

- توفير فرص العمل لكل فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل، من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله و حمايته من التعسف والظلم بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده قوانين و تشريعات العمل.

¹ - زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر عرض وتقييم، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي، البلدة، الجزائر، 5-6 ديسمبر 2016، ص8.

رابعاً- برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر:

إن الارتفاع المستمر في معدلات البطالة دفع بالدولة إلى محاولة إيجاد حلول لهذه الظاهرة من خلال إنشاء مجموعة من البرامج تتمثل فيما يلي:

1- برنامج تشغيل الشباب:

في سنة 1987 اتخذت الحكومة أول برنامج مستقل « يتمثل في تشغيل الشباب (بشكل مؤقت) الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة يموله الصندوق المشترك للجماعات المحلية FCCC ، وصندوق المساعدة على تشغيل الشبابFAEJ يهدف الى خلق 200 ألف منصب شغل دائم خلال سنتين فقط¹».

هذا البرنامج يعمل على تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء و الأشغال العمومية ، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي وذلك بهدف تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية.

وكان من أهداف برنامج تشغيل الشباب:

- تخفيض البطالة وادماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل .
- اعادة الاعتبار للعمل .
- تطور الحركة التعاونية.²

لكن هذا البرنامج كشف عن وجود نقائص منها أن الادمج في مناصب العمل المؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة بارتباطها بالأجر الوطني الأدنى المضمون، مركزية نظام تسيير وتخصص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب ، غياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق ، هذه النقائص أدت إلى فشل هذا البرنامج وهو ما دفع بالدولة الى انشاء برنامج آخر يعمل على تقادي هذه النقائص .

¹- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، دفاتر السياسة والقانون، العدد

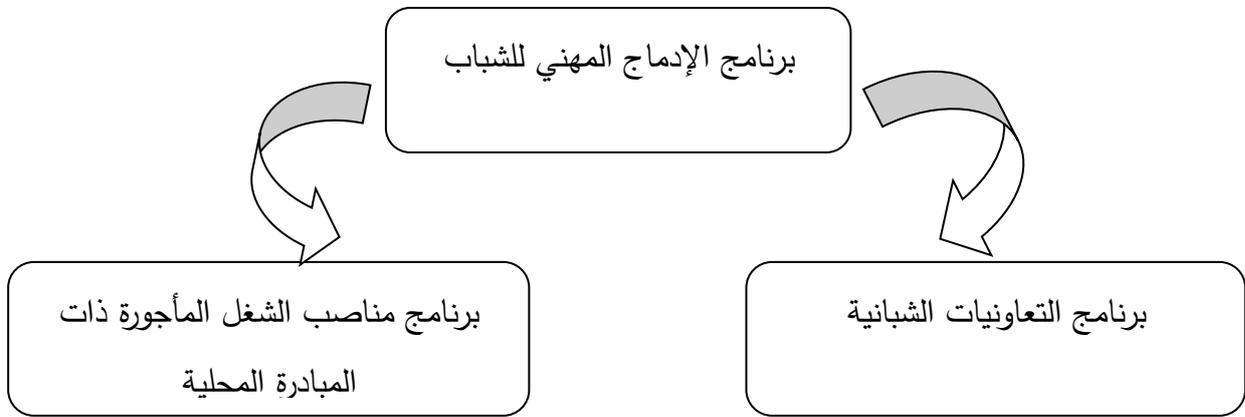
الحادي عشر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 151.

²- بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص ص 274-275.

2- برنامج الإدماج المهني:

بعد فشل برنامج تشغيل الشباب جرى تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر 1989 ، «تم الاتفاق فيها على الأهداف الجديدة لسياسة التشغيل والوسائل الواجب تعيبتها لصالح الشباب»¹، نتج عن هذا الاتفاق «المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب»²، هذا البرنامج يقوم على عدة مبادئ «تتمثل في تفضيل الشغل الدائم والمنتج، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات التشغيل ونشاطات الشباب وتفضيل الإدماج عن طريق التكوين»³، وينقسم إلى:

شكل رقم (02): برنامج الإدماج المهني



(المرجع: بتصريف عن علي بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 275)

1.2- برنامج التعاونيات الشبانية:

«يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة»⁴، وذلك من خلال تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها 5% إلى 20% من تكلفة المشروع واستفادة من مساهمة البنك ب70% ،

¹- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 151.

²- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 ماي 1990، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، الجريدة الرسمية، العدد رقم 91، بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 28.

³- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 151.

⁴- المرجع نفسه، ص 151.

أما مساهمة صندوق دعم تشغيل الشباب تكون بين 10% و25% من تكلفة المشروع ، كما أن تسديد القرض البنكي يكون على مدة 5 سنوات بنسبة 17%¹.

في عام 1990 استفادت التعاونيات من تمويل البنوك «والتي بلغ عددها عام 1996 حوالي 8388 تعاونية توجهت أغلبها الى الخدمات والحرف، بينما اختصت 1987 تعاونية في البناء وألا شغال العمومية ، وفي المقابل بقي عدد التعاونيات الفلاحية ضئيلا حوالي 360 تعاونية فيما بقي 52 منها غير عملية²» .

2.2- برنامج مناصب الشغل المأجورة (مبادرة محلية):

عبارة عن عقود عمل تبرم لمدة 6 أشهر قابلة للتمديد للعمال الذين يشتغلون في المرافق العمومية ، تم استحداثها عام 1990، «يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب الخبرة المهنية في الوحدات الإنتاجية أو الإدارية خلال فترة تتراوح بين 3 أشهر و12 شهرا³» ، وترقية روح المبادرة ونشاء نشاطات للشباب ، لكن هذه الحصيلة لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم ، «حيث لم يستفد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح بين 3 إلى 4% من عدد الشباب المستخدمين⁴». هذا ما دفع بالحكومة إلى اعتماد برامج تشغيل أخرى تعمل على مكافحة البطالة وامتصاص جزء من العاطلين عن العمل.

3- برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

«هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد 3000 دح لكل شهر، يستفيد منه شخص واحد في كل عائلة ، وطريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي⁵». إن هذا البرنامج وعلى الرغم من أنه ساهم في التحقيق من حدة البطالة ولو بنسبة ضئيلة إلا أنه سجل عدة نقائص، تتعلق أساسا بالأهداف المسطرة والجوانب التنظيمية والقانونية لتحقيقها وتتمثل في طبيعة العمل المقترح غير المحدد بما أنها تعتبر تدخل في إطار نشاطات ذات المنفعة العامة فهي مفهوم غامض مبهم، كذلك أن المهن في مناصب الشغل المقترحة في إطار هذا

¹- بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص ص 275-276.

²- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 152.

³- علي دحمان محمد، غيلاني عبد السلام: سياسة الدولة في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الواقع والمأمول -دراسة حالة ولاية عين تيموشنت، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2018، ص 29.

⁴- بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 276.

⁵- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 152.

الجهاز لا تشكل علاقة عمل حسب قانون الشغل المعمول به¹. كما أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت والتعديل الهيكلي وذلك لعدة عوامل منها: انخفاض عدد ورشات البلديات المفتوحة وذلك لنقص وسائل الصيانة وعجز أغلب البلديات عن تسديد ديونها، صعوبة اختيار شخص لكل عائلة، وصعوبة الأعمال المنجزة.

جدول رقم(02): التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة خلال الفترة مابين 1995-1997.

السنوات	عدد المستفيدين	عدد الورشات
1995	588200	31500
1996	283100	17200
1997	11400	8500
المجموع	882700	57200

(المرجع: بتصرف عن على بن شهرة مدني ، مرجع سابق ، ص 282.)

4- عقود ما قبل التشغيل:

نظرا لتزايد البطالة وسط فئة الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد التكوينية وقلّة مناصب العمل، تحتم على الدولة التفكير في حل للحد من ظاهرة البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، وهذا ما تحقق عام 1998 حينما تم اعتماد برنامج يطلق عليه برنامج عقود ما قبل التشغيل، وذلك من خلال «المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 والذي يتضمن الإدماج المهني للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين²»، هذا البرنامج يهدف إلى تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين، وهو موجه للعاطلين عن العمل الذين يحملون شهادات جامعية أو تقنيين سامين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة و35 سنة³.

¹ - بن شهرة مدني : مرجع سابق، ص 281.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية، العدد رقم 91، بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 28.

³ - بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 285.

توجد فيه عدة أنواع¹: هناك عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) وهو موجه لحاملي شهادات التعليم العالي و للتقنيين السامين، أما النوع الثاني فهو عقد الإدماج المهني (CIP) موجه لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني ، والنوع الثالث هو تكوين / إدماج (CFI) موجه للشباب المدمج في الورشات المختلفة ، الشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج ، والشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

إن برنامج عقود ما قبل التشغيل وعلى الرغم من أنه استطاع توفير مناصب عمل لجزء من الخريجين الحاملين للشهادات العليا إلا أنه يعاني من سلبيات تمثلت في عدم الاستقرار والمعاملة السيئة التي يتلقاها المتعاقد، وظروف العمل المزرية التي يعيشها المتعاقد داخل المؤسسة «من أبرز هذه السلبيات البيروقراطية في توزيع المناصب والتأخر في صرف المرتبات والتماطل في تجديد العقود²».

5- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة:

انطلق هذا البرنامج بداية من السداسي الثاني من عام 1997 ، ووضعت خصيصا لفئة الشباب الراغب في إنشاء مشاريعها الخاصة، «هذا البرنامج يتم من خلال خلق بعض الحرف أو الورشات الحرفية التي تدخل ضمن مجال التخصص المهني للفرد³»، «يهدف إلى ايجاد مناصب شغل من جهة والسعي لبروز الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي⁴»، موجه للشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة الى 35 سنة، وفي السنوات الأخيرة رفع سن المسير إلى 40 سنة ، ممول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، «تأخذ التركيبة المالية للتمويل ثلاثة أشكال:

- التمويل الذاتي : في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار كله من الحالة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية مع الإعفاءات الجبائية وشبه الجبائية.
- التمويل التلقائي: بالإضافة إلى المبادرة الشخصية تمنح الوكالة قرضا بدون فوائد ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي كالتالي⁵:

¹ - الوكالة الوطنية للتشغيل: منشورات الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 2018.

² - جريدة الشروق، موظفو عقود ما قبل التشغيل « الحقرة» تعوض البطالة، 30 مارس 2015، الموقع الإلكتروني

[www. Echroukonline.com](http://www.Echroukonline.com)، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/4 على الساعة 20:14.

³ - زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 153.

⁴ - بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 289.

⁵ - المرجع نفسه، ص 289.

جدول رقم (03) : التركيبة المالية للتمويل الثنائي

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	مستوى التمويل
%71	%29	المستوى الاول حتى 5.000.000 دج
%72	%28	المستوى الثاني من 5.000.001 دج الى 10.000.000 دج

(المرجع: بتصرف عن منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الجزائر 2018)

- التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل هذه الاموال المصغرة ، ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي كالتالي :

جدول رقم (04): التركيبة المالية للتمويل الثلاثي

القرض البنكي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	مستوى التمويل
%70	%1	%29	المستوى الاول حتى 5.000.000 دج
%70	%2	%28	المستوى الثاني من 5.000.001 دج الى 10.000.000 دج

(المرجع: بتصرف عن منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الجزائر 2018)

لقد ساعد برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة على تقليص معدلات البطالة و ذلك من خلال «إنشاء مناصب عمل وتنشيط الفضاء الاقتصادي، لكن على الرغم من هذه المساهمة الى أنها تبقى ضعيفة بسبب ضعف أجهزة التشغيل في تقديم الاطار المنهجي والقيام بالدراسات، بالإضافة الى البيروقراطية الادارية في الحصول على القروض الميسرة من البنوك وتباطؤ الاجراءات وطول اجال اعداد المشاريع، معدل الفائدة¹».

¹- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 155.

خامسا: الأجهزة المكلفة بتسيير برامج التشغيل في الجزائر:

إن الحديث عن برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر يترتب عليه التعرض إلى الأجهزة المسؤولة عن تسيير هذه البرامج، فهناك أجهزة تدعم العمل المأجور، وأخرى تدعم المبادرات الحرة الفردية، كما يمكن تقسيمها إلى أجهزة مسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أجهزة مسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة، وأجهزة تابعة لوزارات مختلفة.

1- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

تتمثل الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي فيما يلي:

1.1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

«الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تم إنشائها سنة 1996»،¹ «بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي»²، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، أنشأت بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع قصد احداث أنشطة انتاجية وخدماتية وفق مقاربة اقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب العمل.

«تضم الوكالة شبكة تتكون من 51 فرع تغطي كل الولايات والعديد من الملحقات المتواجدة على مستوى بعض المناطق»³، أما بالنسبة لشروط التأهيل فهي محددة كما يلي:

- «أن يتراوح سن الشباب ما بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يرفع السن إلى 40 سنة إذا أحدث المستثمر ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل.
- أن يكون ذا شهادة أو تأهيل مهني أو يمتلك مؤهلات علمية معترف بها.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون شاغل وظيفة مأجورة عند تقديم استمارة التسجيل للاستفادة من الاعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كبطل طالب للعمل.
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الاعانة.

¹ - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، الجزائر، 2018.

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن

إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد رقم 52، بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 17.

³ - موقع الكتروني: www.ansej-org.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/5 على الساعة 23:39

▪ أن لا يكون قد استفاد من اعانة بعنوان احداث النشاطات»¹.

يقوم هذا الجهاز حسب احصائيات 2016 بتمويل 45 مشروعاً يومياً، مقسمة إلى مشاريع ممولة للشباب الذين لديهم تكوين مهني بنسبة 66%، مشاريع ممولة للشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي بنسبة 18%، و 65% من المشاريع الممولة لها استثمار أقل من 5 مليون دينار جزائري، و 14% من المشروعات تمول للنساء، و 92% من المستثمرين تقل أعمارهم عن 35 سنة، كما يتم تمويل 2% من المشاريع في التمديد².

2.1- الوكالة الوطنية للوطنية للتشغيل ANEM:

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، كان يطلق عليها أسم الديوان الوطني لليد العاملة، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، وفي سنة 1990 تغير اسمها ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل، وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص³، تتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، من مهامها أنها:

-تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

-جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل⁴.

يعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) من أهم الأجهزة التي تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب، اعتمدته الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع

¹- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مرجع سابق، الجزائر، 2018.

²- المرجع نفسه.

³- موقع الكتروني: الوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/6 على الساعة 18:43.

⁴- موقع الكتروني: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، www.mtess.gov.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/6 على الساعة 19:00.

التشغيل وتفعيل استراتيجيتها في ترقية عالم الشغل وصادقت عليه ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 08. 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 ، وهذا الجهاز قائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة وهم موزعون على ثلاث فئات:

- أ- الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني .
 - ب- الشباب القادمين من التعليم الثانوي بمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تربصا مهنيا.
 - ج - شباب بدون تكوين أو تأهيل¹.
- مدة العقود هي سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري²، أما بالنسبة لشروط التأهيل فهي كما يلي.
- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
 - يبلغ من العمر 18 إلى 35 سنة
 - مثبت لوضعية إزاء الخدمة الوطنية، حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017
 - حائز على شهادة، ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
 - أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته³.

¹- زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق، ص 152.

²- الوكالة الوطنية للتشغيل: مرجع سابق، الجزائر، 2018.

³- موقع الكتروني: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، www.mtess.gov.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/6 على الساعة 19:05.

جدول رقم(05): التنصيات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم لسنة 2017

حصيلة تراكمية من جانفي إلى جوان 2017					شهر جوان 2017	العقود
عقود تكوين إدماج	عقود الإدماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	عقود تكوين إدماج	عقود الإدماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	
9405	4379	97013	4321	2591	6631	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
	القطاع الاقتصادي	القطاع الإداري		القطاع الاقتصادي	القطاع الإداري	
	03732	775		3354	19	
عقود تكوين إدماج	عقود الإدماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	عقود تكوين إدماج	عقود الإدماج المهني	عقود إدماج حاملي الشهادات	عقد العمل المدعم
0951	9565	22210	256	898	3761	

(المرجع: إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي www.mtess.org.dz)

3.1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة¹.

مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة، الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي²، يهدف هذا الجهاز إلى إمكانية المساهمة في تمويل أحداث نشاطات السلع والخدمات، من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من 35 إلى 50 سنة من خلال منح قروض، وفي عام 2003 كلف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بمهمة جديدة تتمثل في دعم ومرافقة الأنشطة المنشأة من طرف العاطلين والمسرحيين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-50 سنة³.

ويحدد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة القيمة الإجمالية للاستثمار ب 10 ملايين دينار جزائري، كما يقدم مجموعة من الخدمات حددها كما يلي:

- المرافقة الشخصية طيلة مراحل المشروع وتحضير مخطط الأعمال.
- المساعدة المالية من خلال تقديم قرض بدون فائدة تتراوح قيمته بين 28 و29% من قيمة المشروع، وتخفيض معدل الفائدة عن القروض البنكية.
- المساعدة على الحصول على تمويل بنكي من خلال إجراءات مبسطة⁴.

يتوجه هذا الجهاز للأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- أن يكون سنه يتراوح ما بين 30 و50 سنة.

- أن يكون من جنسية جزائرية.

¹- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون: استراتيجية الجزائر في علاج البطالة (مقاربة قياسية أدرار نموذجًا)، مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الإدارية، العدد السادس، مخبر المحاسبة المالية، الجباية والتأمين، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2016، ص 204.

²- موقع الكتروني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، www.cnac.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/6 على الساعة 22:50.

³- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون: مرجع سابق، ص 205.

⁴- دليل الشاب المقاول: ملتقى المبادرة والمناولة، بسكرة، الجزائر، 2016، ص 8.

- عدم أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل أو أن يكون مستقيدا من منحة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
 - يتمتع بكفاءة مهنية أو مهارة متصلة بنشاط المشروع.
 - أما بالنسبة لكيفية التمويل فهي محددة حسب المستويين التاليين:
 - المستوى الأول: 1% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن خمسة ملايين د ج أو يساويه.
 - المستوى الثاني: 2% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن خمسة ملايين د ج ويقل عن عشرة ملايين د ج أو يساويه¹.
- جدول رقم (06): يوضح كيفية التمويل.

المساهمة الشخصية	القروض غير المأجورة	القرض البنكي	تكلفة المشروع
%01	%29	%70	المبلغ الإجمالي للاستثمار الذي هو أقل أو يساوي 5 مليون د ج
%02	%28	%70	المبلغ الإجمالي للاستثمار يفوق 5 مليون د ج ويقل أو يساوي 10 مليون د ج

(المرجع: منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.)

¹- بن عبد الفتاح دحمان وآخرون: مرجع سابق، ص ص 205-206.

2- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة:

تتمثل الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة فيما يلي:

1.2- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

أنشأت هذه الوكالة عام 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232-96، المؤرخ في 29 جوان 1996¹، أنشأتها الدولة من أجل التخفيف من اثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تنفيذ خطة التكيف الهيكلي خلال التسعينات وتعتبر هيئة عامة ذات طبيعة محددة تتمتع بشخصية قانونية وبالاستقلالية الإدارية والمالية، كانت خاضعة في البداية لسلطة رئيس الحكومة، وفي عام 2008 أصبحت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008².

يتمثل الهيكل التنظيمي لوكالة التنمية الاجتماعية فيما يلي:

- المدير العام: يتم تعيينه بموجب مرسوم تنفيذي ولديه سلطة التصرف باسم الوكالة و حسابها.
- مجلس التوجيه: يتألف من خمسة عشرة عضوا من ممثلي الوزارات وأربعة آخرين من الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي، يتمثل دور هذا المجلس في المناقشة والتحقق من خطط عمل الوكالة.
- اللجنة الإشرافية: تتألف من ثلاثة أعضاء، بما في ذلك ممثل واحد للحركة النقابية، مسؤولة عن عقد اجتماعات ربع سنوية بحضور المدير العام لتقييم التقدم المحرز، وتقارير تنفيذ خطة العمل، صياغة الملاحظات والآراء والتوصيات المتعلقة بالميزانية وبرامج الأنشطة، وتقرير الإدارة السنوي.
- الهيكل الفنية والإدارية: هناك ستة اتجاهات مركزية هي: الإدارة والموارد البشرية (DAM) الدراسات والتخطيط (DEP)، تنمية المجتمع وخلايا القرب (DSS)، كما توجد هناك خليتين الأولى هي خلية الدقيق والثانية خلية التواصل.

¹- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 96-232، المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن

إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 54، بتاريخ 16 سبتمبر 2009، ص 12.

²- موقع الكتروني: وكالة التنمية الاجتماعية، www.ads.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/7 على الساعة

- المهام:

تتولى وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) المهام القانونية والمتمثلة في التعزيز، التحديد، الاختيار والتمويل سواء بطريقة كلية أو جزئية من المنح أو أي وسيلة أخرى. كما تقوم وكالة التنمية الاجتماعية، بالتدخلات من أجل الفقراء من خلال إنشاء مشروع كثيف العمالة وذو أهمية اقتصادية واجتماعية، بهدف تعزيز تطوير العمل، كما إنها مسؤولة عن البحث وجمع المساعدات المالية والتبرعات من جميع الأنواع، سواء كانت وطنية أو أجنبية اللازمة لإنجاز مشروعها الاجتماعي¹.

- الموارد المالية: تتمتع وكالة التنمية الاجتماعية باستقلالية مالية " حيث تسير الصناديق المالية المخصصة من طرف السلطات العمومية للمساعدة الاجتماعية انطلاقا من الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تأسس بموجب قانون المالية لسنة 1996، يعمل هذا الصندوق على تمويل الإعانات والدعم المباشر للفئات المحرومة².

توفر هذه الوكالة جملة من البرامج تعمل على توفير مناصب شغل مؤقتة للعاطلين عن العمل هذه البرامج سبق إن تطرقنا إليها والمتمثلة في:

- ✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).
- ✓ برنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية لليد العاملة (TUP. HIMO).
- ✓ برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL)³.

2.2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

نشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعد التجربة التي خاضتها الجزائر سنة 1999، عبر تمويل مشاريع مصغرة اسند تسييرها للجماعات المحلية، وفي سنة 2002 نظمت الجزائر ملتقى دولي حول تجربة الجزائر في مجال القروض المصغرة، كان بمثابة حجر الأساس للوكالة الوطنية لتسيير

¹- موقع الكتروني: وكالة التنمية الاجتماعية، www.ads.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/8 على الساعة 15:12.

²- مكاف ليلى: دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العائلي، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، ص 56.

³- مفيدة عطية، شريط عثمان: استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر- مقارنة اقتصادية أم اجتماعية-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2017، ص 202.

القرض المصغر، حيث دعا الى ضرورة خلق هيئة تسند لها مهمة مراقبة أصحاب المشاريع وتقديم الدعم والمساعدة التقنية¹.

في سنة 2004 وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كهيئة ذات طابع خاص تعمل على محاربة الفقر والقضاء على البطالة.

- **المهام:** تمثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لمحاربة الفقر والقضاء على البطالة، وتمثل مهامها فيما يلي.

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول به .
- دعم ونصح ومراقبة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- منح سلف بدون فائدة.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.
- مساعدة المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية لتنفيذ مشاريعهم².

- **شروط التأهيل:**

- العمر 18 سنة فما فوق
- أن يكون طالب القرض بدون دخل أو من ذوي الدخل الضعيف غير المستقر وغير المنتظم.
- أن يتوفر على إقامة مستقرة.
- أن يكون من ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.

¹- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في مرافقة حاملي الفكر المقاو، جلسة تحسيسية حول جهاز القرض المصغر بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاوالاتية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 19 نوفمبر 2017، ص 4.

²- موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، www.angem.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/10 على الساعة 15:40.

- ألا يكون قد استفاد من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.
 - أن يكون قادر على تقديم مساهمة شخصية مقدرة ب 1% فقط.
 - تسديد الاشتراكات لدى صندوق الضمان التعاضدي للقرض المصغر (FGMMC) والالتزام بتسديد مبلغ القرض والفوائد البنكية حسب الجدول الزمني للتسديد المتفق عليه.¹
 - الخدمات التي تقدمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:
- تقترح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وبفضل الترسانة القانونية نوعان من الخدمات:

1- الخدمات المالية: تتمثل في نوعين من التمويلات :

الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة مقاول): هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية تتجاوز قيمتها 100.000 د ج ، تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة وأدوات لكن لا يملكون أموال لاقتناء المواد الأولية لإطلاق أو إعادة النشاطات ، قد تصل قيمة هذه القروض في ولايات الجنوب إلى 250000 د ج ، بينما مدة تسديد هذه القروض لا تتعدى 36 شهرا².

الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة، بنك، مقاول): يخص هذا النوع من التمويل للفئات البطالة من حملة الفكر المقاولاتي خاصة المتحصلين على تأهيل مهني أو المتخرجين من التعليم العالي³، وهي عبارة عن قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط ، تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000.00 د ج، يعد هذا النوع من التمويل الأكثر إقبالا من قبل الشباب الراغب في خلق منصب شغل ذاتي بفضل ما يكفله من اقتناء الآلات والعتاد الخاص بالمشروع، إمكانية شراء المواد الأولية الأساسية لانطلاق المشروع، إمكانية تهيئة المحل الخاص بإيواء المشروع المرغوب ، ويقدم التمويل كما يلي:

- قرض بنكي بنسبة 70%، سلفة الوكالة بدون فوائد بنسبة 29%، مساهمة شخصية بنسبة 1%، وقد تصل مدة التسديد إلى ثماني سنوات.

¹- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، www.angem.dz ، مرجع سابق.

²- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: مرجع سابق، ص 13.

³- موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، www.angem.dz ، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/10 على الساعة 15:50.

- 2- الخدمات غير المالية: بالإضافة إلى الخدمات المالية يستفيد كل من تم قبوله وتأهيله ضمن برنامج القرض المصغر من خدمات غير مالية تتمثل في:
- المرافقة: يستفيد طالب القرض المصغر من مرافقة دائمة من قبل خلايا الدوائر انطلاقا من فكرة إلى التجسيد الفعلي على أرض الواقع إلى غاية تسديد القرض.
 - النصح والإرشاد: يقوم مرافق طالب القرض المصغر بتقديم النصح لهفي إطار المهام المسندة إليه .
 - المساعدة التقنية: من خلال تقديم يد العون لكل طالب للقرض المصغر لتذليل العقبات التي تعترض السير الفعلي للمشروع ، حتى إن تطلب الأمر الانتقال مع مقاول إلى الهيئات والجهات المسؤولة عن مواصلة تجسيد المشروع.
 - التكوين: من خلال تقديم دروس تكوينية حول مختلف المقاييس التي يحتاجها المقاول في حياته المهنية والتي تؤدي إلى نجاح مشروعه.
 - المشاركة في المعارض: توفر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر هياكلها المحلية ، الجهوية والوطنية دوريا إمكانية تسويق منتجات المستفيدين من جهاز القرض المصغر عبر المشاركة في المعارض المنظمة دوريا.
 - الإشهار المجاني عبر الانترنت : ويتم ذلك من خلال البوابة الالكترونية الجديدة حيث أصبح بإمكان المستفيدين الترويج لمنتجاتهم عبر موقع الإعلانات وبطريقة مجانية، بالإضافة إلى توفير كل المعلومات التي يحتاجها طالب القرض المصغر¹.

¹ - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: مرجع سابق، ص ص 15-17.

جدول رقم (07): يوضح حصيلة الخدمات غير المالية لسنة 2018.

عدد المستفيدين	الأنشطة المنجزة
100580	التكوين في مجال تسيير مؤسسة صغيرة
90796	التكوين في مجال التعليم المالي العام
1387	التكوين حسب البرنامج (GET AHEAD)
2261	مواضيع عامة متعلقة بإنشاء وتسيير نشاط
195024	العدد الاجمالي للمقاولين المكونين
82569	اختبارات المصادقة على المكتسبات المهنية
25263	صالونات عرض /بيع
302856	العدد الاجمالي للمستفيدين من الخدمات غير المالية

(المرجع: إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، www.angem.dz)

3- أجهزة تابعة لوزارات مختلفة:

تتمثل في آيتين تسييران من طرف وزارتين مختلفتين وتتمثلان في:

1.3- تجربة صندوق الزكاة:

استحدثت الحكومة الجزائرية عام 1991 مؤسسة دينية لجمع أموال الزكاة ، ومن ثم توزيعها على الفقراء والمساكين ، ومنح جزء منها كقروض متناهية الصغر لمساعدة الفقراء على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم أطلق على المشروع اسم صندوق الزكاة ، ويعتبر صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد بموجب الموسوم التنفيذي رقم 82/91 المؤرخ في 25 مارس 1991¹، ويتشكل صندوق الزكاة من ثلاثة مستويات :

¹ - شعور حبيبة: دور الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية -دراسة مقارنة بين صندوق الزكاة في الجزائر وديوان الزكاة في السودان-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2018، ص 184.

- اللجنة القاعدية: وتكون على مستوى كل دائرة مهمتها، إحصاء الأفراد المستحقين للزكاة، وتتكون من رئيس اللجنة، رؤساء لجان المساجد، ممثلين عن الأحياء، ممثلي الأعيان.
- اللجنة الولائية: وتكون على مستوى الولاية، مهمتها الدراسة النهائية للملفات المودعة بعد الاطلاع على رأي للجان القاعدية، وتتكون هذه اللجنة من مختصين في شتى الهيئات الرسمية.
- اللجنة الوطنية: تمثل أعلى مستوى في الهيكل التنظيمي لصندوق الزكاة الجزائري، تتكفل هذه اللجنة بتنظيم جميع الأمور المتعلقة بصندوق الزكاة¹.

كما حددت التعليمات الوزارية أهم الأصناف المستفيدة من أموال الزكاة، حيث نص المنشور الوزاري رقم 2004/139 على أنه سيتم صرف أموال صندوق الزكاة بناء على المداورات النهائية للجنة الولائية إلى العائلات الفقيرة حسب الأولوية، وذلك بإعطائها مبلغا سنويا أو سداسيا، أو ثلاثيا، وهناك جزء من أموال الصندوق يذهب إلى الاستثمار لصالح الفقراء عن طريق منح القرض الحسن، أو شراء أدوات العمل للمشاريع الصغيرة والمصغرة²، وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50.000 د ج و 300.000 د ج تسدد خلال أربعة سنوات.

أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع. ويرجع سبب هذا الإسهام إلى التطور الذي تستهدفه الحصيلة الوطنية للزكاة، والجدول التالي يوضح لنا تطور الحصيلة الوطنية المجمعة منذ 2003 إلى غاية 2017.

¹ - عبد القادر خليل، إدريس عبدلي: الزكاة كأداة من أدوات السياسة المالية وأثرها على بعض مؤشرات النشاط الاقتصادي - نحو مقارنة تحليلية وقياسية للتجربتين الجزائرية والماليزية -، مجلة الباحث، العدد 15، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015، ص 235.

² - شعور حبيبة: مرجع سابق، ص 189.

جدول رقم (08): تطور حصيلة الزكاة لفترة 2017/2003

السنة	زكاة الفطر	زكاة المال	زكاة الزروع والثمار	المجموع
2003	25.728.172.50	30.394.399.45	000	56.122.571.95
2004	114.916.162.00	108.370.579.98	16.567.254.00	239.853.995.98
2005	172.171.989.66	335.761.165.55	723.396.54	508.656.551.75
2006	215.220.889.36	439.099.934.34	32.119.363.76	686.440.187.46
2007	258.163.416.08	435.507.262.68	38.843.446.56	732.514.125.32
2008	240.960.757.50	370.048.773.87	43.115.432.98	654.124.964.35
2009	304.969.465.00	589.548.578.23	42.147.194.17	936.665.237.40
2010	322.074.11950	536.621.104.24	40.497.584.83	899.192.808.57
2011	373.399.511.00	781.299.800.17	44.430.159.57	1.199.129.470.74
2012	444.725.479.00	801.478.212.80	60.703.409.74	1.306.887.101.54
2013	445.955.94781	779.147.643.48	75.804.974.05	1.300.908.565.34
2014	437.563.081.20	804.303.736..90	76.747.250.58	1.318.614.068.68
2015	473.417.555.00	685.984.292.68	91.711.538.40	1.251.113.386.08
2016	515.318.879.00	678.716.480.94	73.139.529.73	1.267.174.889.67
2017	565.521.980.09	721.053.537.62	115.757.831.10	1.402.333.34881
المجموع	4.910.087.404.70	8.097.335.502.93	752.308.366.01	13.759.731.273.64

(المرجع: شعور حبيبة، مرجع سابق، ص 188).

جدول رقم(09) : عدد المستفيدين من القروض الحسنة من 2004 الى غاية 2014.

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المستفيدين	138	355	565	776	625	531	710	901	1049	1213	606
مجموع الاستفادات الفعلية	74 69										
عدد الملفات العالقة على مستوى البنك	924										
المجموع الكلي	8393										

(المرجع: قيشوش عمر، أثر تطبيق الوقف والزكاة على المالية العامة في الجزائر خلال الفترة (2004 / 2016)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم الاقتصاد النقدي والمالية، قسم المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2017/2018، ص 211.)

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عدد المستفيدين من القروض الحسنة شهد تطور ملحوظا خلال السنوات من 2004 إلى غاية 2014، بالرغم من انخفاضه خلال الفترة ما بين 2008 إلى 2009، ويرجع ذلك إلى تراجع حصيلة الأموال المجمعة، لكن وبالرغم من هذا فإنه ساهم في فتح مشاريع للشباب والتقليل من حدة البطالة.

2.3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات سنة 2001 بموجب المرسوم رقم 01-03 المؤرخ في أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، وجاءت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بدلا عن وكالة ترقية وتدعيم الاستثمارات التي أنشأت عام 1993، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹، ولقد حددت مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار كالتالي:

- تسجيل الاستثمارات وترقيتها داخل الجزائر وخارجها.
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية، تسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات، وإنجاز المشاريع.
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.
- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال.
- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها².
- تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار أحد الأجهزة المكلفة بتطوير وترقية الاستثمار وأداة فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية³.
- أجهزة الوكالة:
- تقوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على أربعة مراكز، تضم مجموع المصالح المؤهلة لتقديم الخدمات الضرورية لإنشاء المؤسسات ودعمها وتطويرها، تتمثل هذه المراكز في:

¹- جاري فاتح، شلال زهير: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على ضوء القانون الجديد لترقية الاستثمار في الجزائر الواقع والآفاق (2002-2016)، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد التاسع، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة يحي فارس، المدينة، الجزائر، 2018، ص 7.

²- موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، www.andi.dz، تمت زيارة الموقع يوم 2019/4/11 على الساعة 20:15.

³- أمينة بن عمير: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) في ترقية الاستثمار الأجنبي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2018، ص 403.

- مركز تسيير المزايا: يكلف هذا المركز بتسيير المزايا والتجهيزات المختلفة الموضوعة لفائدة الاستثمارات بواسطة التشريع الساري المفعول.
- مركز استفتاء الإجراءات: ويكلف بتقديم الخدمات المرتبطة بإجراءات إنشاء المؤسسات وانجاز المشاريع.
- مركز الدعم لإنشاء المؤسسات: يكلف هذا المركز بمساعدة ودعم إنشاء وتطوير المؤسسات.
- مركز الترقية الإقليمية: يكلف بضمان ترقية الفرص والإمكانات المحلية¹.

- أهداف الوكالة:

- تهدف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلى تشجيع الاستثمار بنوعيه المحلي والأجنبي، كما تتولى
- تجميع الإدارات والهيئات المعنية المخول لها قانونا لتوفير الخدمات الضرورية لتحقيق الاستثمار.
 - ترقية وإدارات مختلف العناصر التي من تشجيع الاستثمار وذلك عن طريق توفير الدعم والمعلومات للمستثمرين .
 - الرقابة والإشراف على المشاريع الموروثة عن الوكالة دعم وترقية الاستثمار والتي قدرت ب 84 ألف مشروع².

الإعانات الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: هناك نوعين من الإعانات

- الإعانات المالية: تتمثل هذه الإعانات فيما يلي.
 - قروض بدون فوائد تمنحها الوكالة عن طريق صندوق دعم الاستثمارات.
 - تخفيض نسب المساهمة الشخصية للأفراد المقيمين في المناطق الخاصة وذلك حسب مستويات مبلغ الاستثمار:
 - 5% عندما يكون مبلغ الاستثمار أقل أو يساوي واحد مليون دج.
 - 8% عندما يكون مبلغ الاستثمار أكبر من 1 مليون دج أو أقل أو يساوي 2 مليون دج.
 - 14% عندما يكون مبلغ الاستثمار أكبر من 2 مليون دج وأقل أو يساوي 4 مليون دج³.
- الإعانات الجبائية: وهي امتيازات تمنح وفق مرحلتين.
 - مرحلة التأسيس:
 - الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة .

¹- جاري فاتح، شلال زهير: مرجع سابق، ص ص 8-9.

²- علي دحمان محمد، غيلاني عبد السلام: مرجع سابق، ص 135.

³- بوكروشة عمار، ناصف محمد: مرجع سابق، ص 72.

- تطبيق نسب منخفضة في مجال الحقوق الجمركية.
 - الإعفاء من رسم نقل الملكية فيما يخص المقتنيات العقارية.
 - الإعفاء من حقوق التسجيل.
 - الإعفاء من الرسم العقاري على الملكية العقارية.
- مرحلة انطلاق المشروع: بدء من انطلاق المشروع ولمدة تتراوح ما بين 3 إلى 10 سنوات تستفيد المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من:
 - الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركة.
 - الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي.
 - الإعفاء من الدفع الجزافي¹.

¹ - بوكروشة عمار، ناصف محمد : مرجع سابق، ص 73.

جدول رقم (10): خصائص مختلف الأجهزة والبرامج للحد من تفاقم مشكلة البطالة.

الأجهزة	الوصاية	المهمة	فئات الأفراد المعنية	النصوص
الوكالة الوطنية للتشغيل ENEM أنشأت سنة 1990	وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي	تنظيم سوق العمل ووضع برامج خاصة بالتشغيل	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم	DAIP CID CIP CFI
وكالة التنمية الاجتماعية APS أنشأت سنة 1996	وزارة التضامن الوطني والأسرة	مساعدة الفئات المحرومة ترقية وتطوير التشغيل	الأفراد الناشطين وبدون دخل . الطلبة الجامعيين والذين يبحثون عن عمل لأول مرة	الشبكة الاجتماعية AFS LAG التممية الجماعية التساهمية القرض المصغر . برنامج TUPHIMO برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE مناصب الشغل العمومية ذات المبادرة المحلية ESIL
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ انثتات سنة 1996	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	المساعدة في خلق نشاطات في صالح الشباب العاطلين عن العمل	طالبي العمل ضمن الفئات التي تتراوح أعمارها ما بين 19/35 سنة مع إمكانية التمديد حتى 40 سنة	مؤسسات مصغرة لا يتجاوز إنشاؤها 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC انثا سنة 1994	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	المساعدة على إعادة تسجيل العاطلين عن العمل للتأمين عن البطالة	الأفراد العاطلين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة والمسجلين خلال 6 أشهر على الأقل	مراكز البحث عن العمل الإعادة إلى الوضعية السابقة التمويل لخلق النشاطات

	لدى الوكالة الوطنية للتشغيل			
قرض مصغر تتغير قيمته	الشباب، المرأة التي تمارس العمل المنزلي والحرف الصغير	تسيير القرض المصغر	وزارة التضامن الوطني والأسرة	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM انشأ سنة 2004
الإعفاء من الرسوم القيمة المضافة بالنسبة لاقتناء التجهيزات الضرورية الخاصة بالمشروع سواء في حالة الإنشاء أو التوسع تخفيض الرسوم الجمركية الى 50% في حالة اقتناء التجهيزات المستوردة من الخارج	المستثمرين المحليين والأجانب	تستقبل وتنصح وتصطبب المستثمرين	وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
تقديم مبالغ مالية للفقراء المسجلين لدى الصندوق وجزمن حصيلة الزكاة يخصه الصندوق للقادرين على العمل القرض الحسن.	ذوي الاحتياجات الخاصة القادرين على ممارسة نشاط ما الأسرة الفقيرة وكذا أصحاب الحرف والمتخرجون من الجامعات ومراكز التكوين المهني	تفعيل سياسة التكافل الاجتماعي من خلال استراتيجية الصندوق والتي تقوم على فكرة مفادها لنعطيه ليبقى فقيرا وإنما ليصبح مركزيا	وزارة الشؤون الدينية	صندوق الزكاة

(المرجع: بوكروشة عمار، ناصف محمد: مرجع سابق، ص 76)

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول بأن الجزائر في إطار مكافحة البطالة تبنت عدة برامج تشغيلية، بهدف تشغيل الكفاءات المتخرجة من الجامعات، ولضمان السير الحسن لهذه البرامج التشغيلية أنشأت الحكومة مجموعة من الأجهزة والآليات، كل جهاز مسؤول عن مرافقة أحد هذه البرامج التشغيلية ومتابعة سيره، وتعمل الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة على تشجيع القطاع الخاص، وذلك من خلال تشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات مصغرة والتي توفر المزيد من مناصب الشغل، كما تعمل على إنعاش الاقتصاد الوطني وتخفف العبء عن الدولة في توفير مناصب العمل.

الفصل الثالث: أساسيات سياسة الاستقطاب

-تمهيد

أولاً- أهداف وأهمية سياسة الاستقطاب.

ثانياً- مبادئ سياسة الاستقطاب.

ثالثاً- أسباب ومبررات سياسة الاستقطاب.

رابعاً- مصادر وأساليب سياسة الاستقطاب.

خامساً- محددات وخطوات سياسة الاستقطاب.

سادساً- القائم بعملية الاستقطاب.

سابعاً- الفئات التي يمكن استقطابها.

ثامناً- تقييم سياسة الاستقطاب.

- خلاصة.

تمهيد:

يعتبر المورد البشري الأساس الذي تقوم عليه المنظمة، والذي يعمل على تحقيق أهدافها المسطرة، و لهذا تسعى المنظمة دوما للحصول على أفضل القوى العاملة المؤهلة خاصة تلك الحاملة للشهادات العليا، ولتحقيق ذلك تلجأ بعد تحديد وظائفها الشاغرة، وعدد العاملين و المواصفات التي يجب أن تتوفر فيهم إلى الاستقطاب، الذي يعمل على ضمان أكبر عدد من الأفراد المؤهلين.

لهذا الغرض تم التطرق في هذا الفصل إلى سياسة الاستقطاب من حيث أهميتها وأهدافها، القائم بها و العوامل المؤدية إلى عملية الاستقطاب، ومصادرها وأساليبها ومحدداتها وخطواتها، كما تم التعرض للفئات التي يتم استقطابها وفي الأخير تقييمها.

أولاً- أهداف وأهمية سياسة الاستقطاب:

1. أهداف سياسة الاستقطاب:

تعد عملية الاستقطاب خطوة أساسية في بناء القوة العاملة المنتجة في المنظمة، وهي تهدف إلى:

- توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة.
- الإسهام في زيادة فاعلية عملية الاختيار، من خلال جذب الأفراد المناسبين، يتم الاختيار النهائي من بينهم¹.
- الحصول على قوى عاملة مؤهلة، وذات كفاءة عالية مما يؤدي إلى استقرار العمالة، وزيادة فعالية المنظمة².
- تحقيق المسؤولية الاجتماعية، والقانونية، والأخلاقية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة، وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف³.
- توفير فرص متكافئة للأفراد من مختلف قطاعات المجتمع لشغل الوظائف العامة.
- تقليل جهود وتكاليف النشاطات الخاصة بالموارد البشرية التي تتبع عملية الاستقطاب⁴.

¹ - حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار الأسرة للنشر والتوزيع، الشارقة، الإمارات، 2016، ص 117.

² - فارس السيد عبد السلام: استراتيجية التوظيف، دار يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017، ص 21.

³ - حسين حريم: إدارة الموارد البشرية - إطار متكامل-، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 136.

⁴ - مازن فارس رشيد: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الطبعة الثالثة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 460.

2- أهمية سياسة الاستقطاب:

تتمثل أهمية الاستقطاب فيما يلي:

- حصول المنظمة على أفضل الكفاءات، من خلال اتساع قاعدة المتقدمين.
- تحديد أفضل الوسائل للبحث عن متطلبات المنظمة من الموارد البشرية.
- الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة.
- من خلال مراحل وعمليات الاستقطاب، يتم توصيل رسالة المنظمة للمتقدمين، بأنها المكان المناسب لهم للعمل وبناء مسارهـم الوظيفي¹.
- يعتبر الاستقطاب حلقة وصل بين تخطيط الموارد البشرية، وعملية الاختيار لهذه الموارد البشرية، و بهذا فإنه يتيح اختيار الملائمين للوظيفة فقط، الذين يتمتعون بالخبرة والكفاءة لشغل الوظائف².

¹- محمود عبد الفتاح رضوان: مهارات التوصيف الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 29.

²- الطائي يوسف حجيم: إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل-، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 117.

ثانياً - مبادئ سياسة الاستقطاب:

تقوم عملية الاستقطاب في أي منظمة على مجموعة من المبادئ، تعمل على تحقيق الأهداف المسطرة، وبدونها لا يمكن لعملية الاستقطاب أن تتجح، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

1- حتمية المركزية في الاستقطاب:

ويقصد بها أن يتركز الاستقطاب في إدارة واحدة، سواء كان في يد شخص واحد أو مجموعة أشخاص، وذلك بهدف تحقيق التركيز في هذه العملية.

2- معرفة طبيعة سوق العمل:

في هذا المبدأ ينبغي على الإدارة أن تدرس طبيعة سوق العمل، وذلك من حيث نوعية العاملين ونظرتهم للعمل، ويظهر ذلك من خلال:

- **حدود سوق العمل:** لا شك أن معرفة حدود سوق العمل يساعد الإدارة على تقدير العرض المتاح من العمالة المؤهلة، والتي تستقطب منها ما تحتاجه من الموارد البشرية.
- **المهارات المتاحة:** ويقصد بها نوعية المهارات والكفاءات التي يمكن أن يوفرها سوق العمل.
- **الظروف الاقتصادية:** لا شك أن الظروف الاقتصادية تؤثر على عملية الاستقطاب، فنوعية الوظائف و ظروف المرتبات في باقي المنظمات، وأيضا ندرة العمالة في السوق تؤثر في عملية الاستقطاب¹.

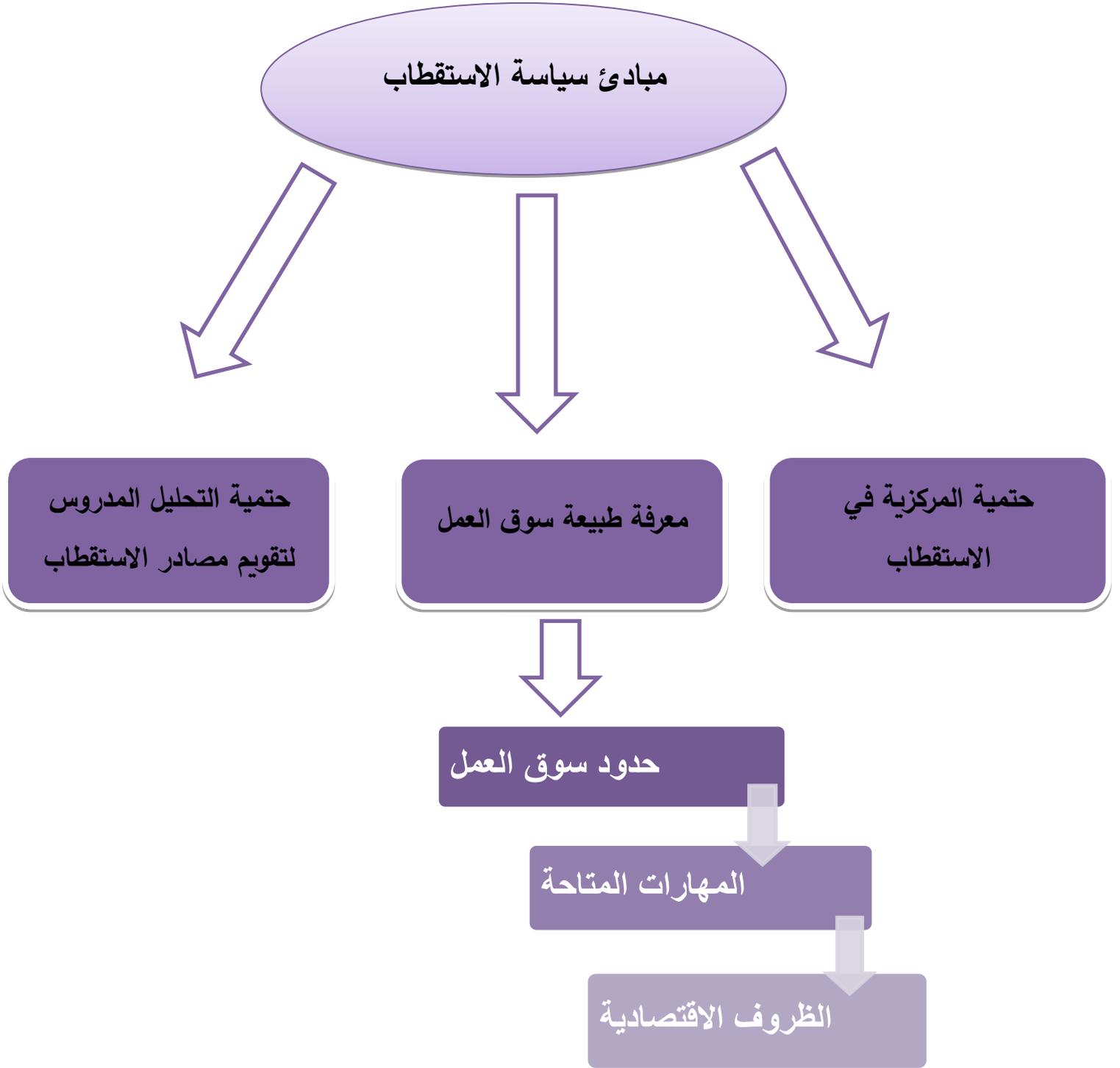
3- حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الاستقطاب:

ينبغي باستمرار تحليل المصادر التي تم الاستقطاب منها، وذلك بهدف الكشف عن عدد الأفراد الذين تم استقطابهم على مدى الفترات الزمنية السابقة، وكذلك الكشف عن درجة نجاح كل مصدر، و يتم بعدها التحليل كميًا ونوعيًا².

¹- فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 60.

²- فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 61.

شكل رقم (03): يوضح مبادئ سياسة الاستقطاب.



(المرجع: بتصريف عن فيصل حسونة: مرجع سابق، ص 61.)

ثالثاً - أسباب ومبررات سياسة الاستقطاب:

عندما تصبح إحدى وظائف المنظمة شاغرة، أو تتوقع أن تخلو الوظيفة من شاغلها في المستقبل القريب فإن أول ما يشغلها هو أن توفر الموظف المناسب لشغلها. ويمكن القول أن أهم مبررات الاستقطاب تتمثل فيما يلي:

1 - إعادة التنظيم:

تحتاج المنظمة إلى إعادة تنظيم الوظائف، بشكل ما حتى تستطيع أداء الأعمال بشكل أفضل وبالعدد المناسب من الأفراد، لقد أصبح إعادة التنظيم من المتطلبات الضرورية للكثير من المنظمات القيام بدراسة حجم العمالة لديها ولذلك عن طريق إعادة التنظيم بهدف زيادة إنتاجية أعضائه.

2- العمل المرن:

تعمل المنظمة على اعتماد أسلوب العمل المرن وذلك للحفاظ على الإنتاجية، ويتخذ العمل المرن عدة أشكال مثل زيادة وقت العمل الإضافي إلى جانب ساعات العمل المرن ، العمل عن طريق الاتصالات ويتم هذا باستخدام التكنولوجيا الحديثة (الانترنت).

3- العمل جزء من الوقت:

هناك منظمات تفضل أن تقوم بتحديد وقت العمل للعمال وأن لا تجعلهم يعملون طوال الوقت وذلك بحسب طبيعة العمل ومتطلباته ، وذلك لتخفيف العبء عليهم ولهذا تعتمد على الاستقطاب لتوفير احتياجاتها من العمالة حسب كمية العمل¹.

4- الاعتماد على المتعهدين:

ويتمثلون في مكاتب التوظيف، والتي تقوم بتزويد المنظمات باحتياجاتها من العمالة، باعتبارها تمثل حلقة وصل بين طالبي العمل و المنظمات.

¹- محمود عبد الفتاح رضوان: مرجع سابق، ص 29.

5- انتقال العاملين وترقيتهم:

يتم الاعتماد على هذه الطريقة لحل بعض المشكلات التنظيمية داخل المنظمة، حيث تفضل بعض المنظمات أن تعتمد على الكفاءات والمهارات الموجودة في المنظمة بدلا من البحث عنها خارج المنظمة، وذلك تجنباً للتكاليف، ولتحفيز العاملين على تحسين أدائهم¹.

6- المشاركة الوظيفية:

تعد المشاركة في الوظيفة من بين التطبيقات التي شاع استخدامها بكثرة في السنوات الأخيرة وذلك لأنها تحقق الكثير من الفوائد إلى جانب ما تؤديه لزيادة الانتماء التنظيمي².

7- زيادة كمية العمل:

قد تزداد كمية العمل التي ينفذها الموظف مما يضطره إلى بذل جهد إضافي، وهذا ما يتطلب على المنظمة أن تقوم بتعيين موظفين جدد، وذلك لتخفيف الضغط الموجود في العمل.

8- ظهور الحاجة إلى مهام جديدة:

في بعض الأحيان تظهر هناك حاجة إلى وظائف ومهام جديدة داخل المنظمة، تستدعي تعيين موظفين جدد وذلك لملء المناصب الشاغرة التي تم فتحها.

¹- محمود عبد الفتاح رضوان، مرجع سابق، ص30

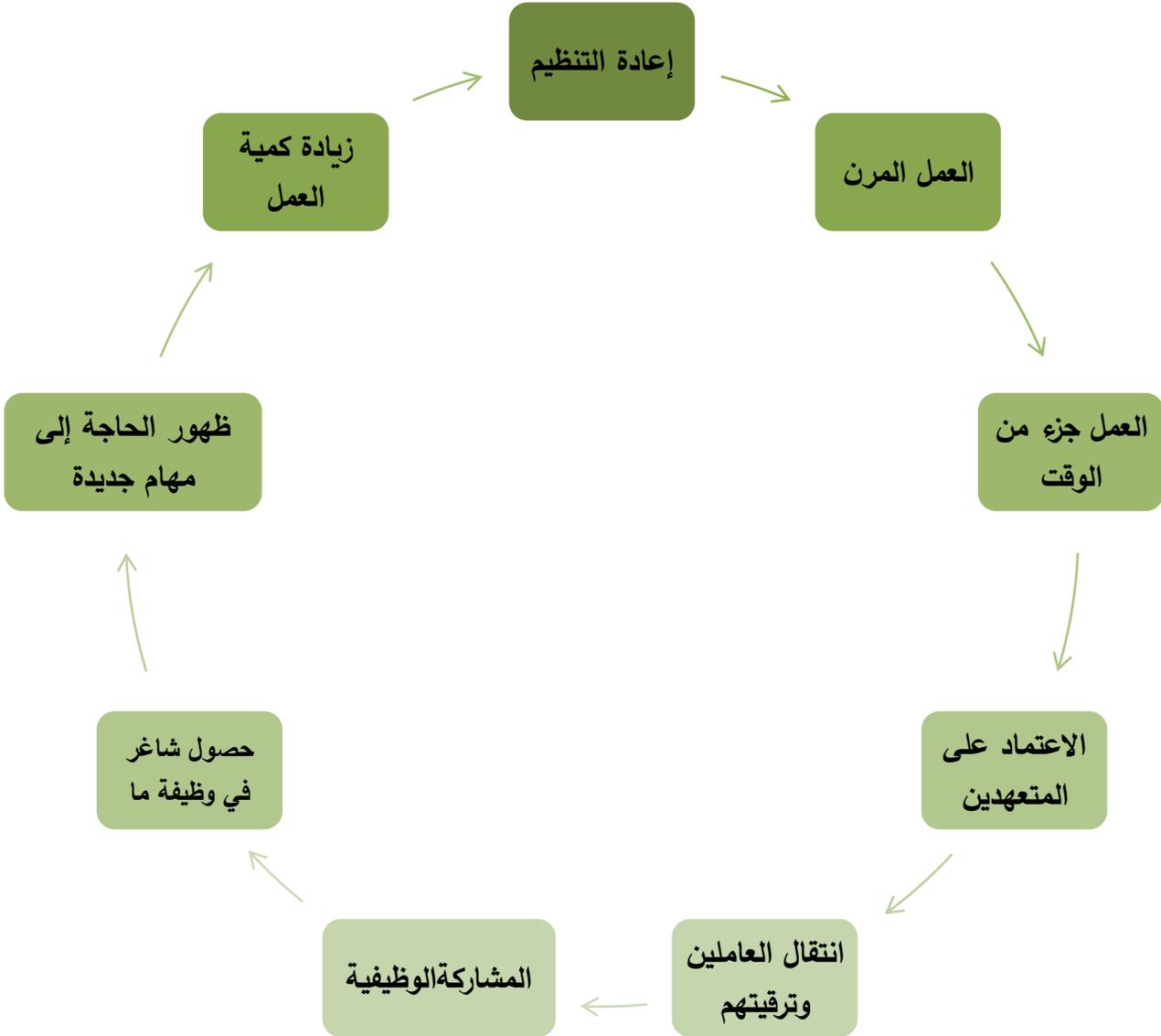
²- قراحي ريم، يدو فاطمة: سياسة الاستقطاب في المؤسسة الجزائرية- دراسة حالة أجريت بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة البويرة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، الجزائر، 2012-2013، ص 52.

9- حصول شاغر في وظيفة ما:

يعد حصول شواغر في المنظمة أحد أهم الأسباب التي تستدعي القيام بعملية الاستقطاب، وتحدث الشواغر بسبب ترك أحد العاملين لمنصبه لأحد الأسباب مثل: النقل، الترقية، الإحالة على التقاعد، التغيب لفترة طويلة¹.

¹- برنوطي سعاد نائف: إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد-، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001، ص

شكل رقم (04): يوضح أسباب ومبررات سياسة الاستقطاب.

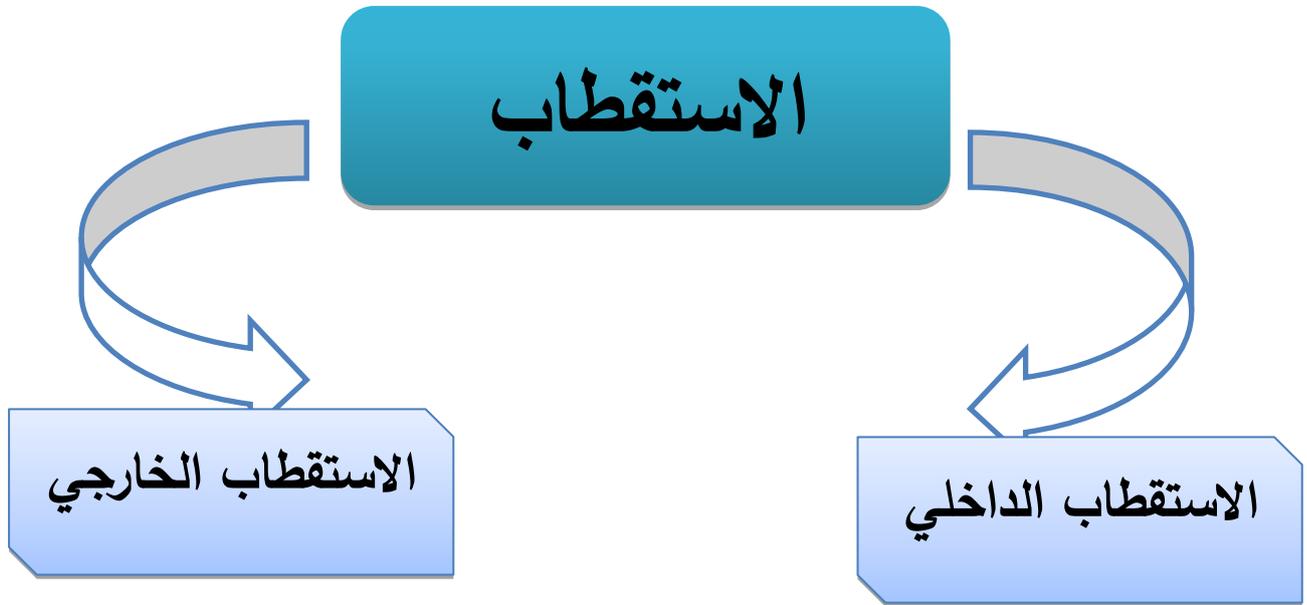


(المرجع: بتصريف عن برنوطي سعاد: مرجع سابق، ص ص 215-216).

رابعاً- مصادر وأساليب سياسة الاستقطاب:

بعد تحديد المنظمة للوظائف الشاغرة، تعمل على البحث عن الأفراد المؤهلين لشغل تلك الوظائف، معتمدة في ذلك على مصدرين أساسيين هما: مصادر داخلية (استقطاب داخلي)، مصادر خارجية (استقطاب خارجي)، كل مصدر يعتمد على مجموعة من الأساليب تتمثل فيما يلي:

شكل رقم (05): يوضح مصادر وأساليب الاستقطاب.



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - التقديم مباشرة. - الإعلان. - الوسائل الإلكترونية. - مكاتب التوظيف. - مؤسسات التعليم العالي. - معارض العمل. | <ul style="list-style-type: none"> - مخزون المواهب. - الإعلان داخل المنظمة. - الترقية. - الزملاء، الأقارب، الأصدقاء. |
|---|--|

(المرجع: بتصرف عن حسين حريم: مرجع سابق، ص ص 139-149)

1- مصادر الاستقطاب الداخلي:

يطلق عليه أيضا سوق العمل الداخلي، «يتم فيها تدبير أفراد قوة العمل القادرة والراغبة في شغل الوظائف من داخل المنظمة»¹، ويعطى لهذا المصدر الأولوية في استقطاب ما تحتاجه المنظمة من موارد بشرية، لأنه غالبا ما تتوفر لدى المنظمة معلومات تفصيلية عن الخبرات، والمهارات، والمستوى التعليمي الذي يمتلكه الأفراد، الذين سيشغلون الوظائف الخالية.

يعتمد الاستقطاب الداخلي على عدة أساليب لاستقطاب المتقدمين من داخل المنظمة تتمثل في:

-**تعميم الإعلان عن الوظائف الشاغرة:** ويطلق عليه أيضا الإعلان الداخلي، ويكون داخل المنظمة، « حيث يقوم الشخص القائم بعملية الاستقطاب بنشر الإعلانات و التعاميم داخل المنظمة، لاطلاع جميع الأفراد داخل المنظمة بالوظائف الشاغرة»²، فيقرأها العاملون في المنظمة، ثم ينشروها خارج المنظمة في محيط الأسرة والأصدقاء³، حيث يتقدم للوظيفة من يجد نفسه يتناسب مع مواصفات الوظيفة، وينبغي أن يتضمن الإعلان وصفا واضحا للوظيفة الشاغرة.

-**مخزون المهارات (المواهب):** أو مخزون الموارد البشرية، يستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات، والمهارات المتوفرة لدى العاملين بها⁴، إن توفر مخزون المهارات أو المواهب في المنظمة يعفيها من وجوب الإعلان عن الوظائف الشاغرة، كما يساعد على معرفة الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف⁵.

- **الترقية:** «تقوم بعض المنظمات بإعداد خطة متكاملة للترقية تكون واضحة للأفراد، هذه الخطة تكون في شكل خرائط ترقية توضح العلاقة بين الوظائف، والإجراءات التي ينبغي اتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة الأعلى»⁶، ولكي برامج الترقية الأهداف المرجوة منها لا بد من

¹- فارس السيد عبد السلام: مرجع سابق، ص 29.

²- حسين حريم: مرجع سابق، ص 140.

³- محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 130.

⁴- فارس السيد عبد السلام: مرجع سابق، ص 30.

⁵- حسين حريم: مرجع سابق، ص 141.

⁶- محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 129.

عملية الاختيار أن تركز على أسس موضوعية وعادلة، يسهل على جميع الأفراد تفهمها و التعرف عليها.

- عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء: هذه الطريقة تعتمد في استقطابها على صلة القرابة، حيث عندما يكون لدى المنظمة مناصب شاغرة، تطلب من العاملين لديها أن يقوموا بالاتصال بأصدقائهم أو أقاربهم، الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة لشغل تلك الوظيفة أو إغرائهم للاتحاق بالمنظمة.¹

1.1- إيجابيات الاستقطاب الداخلي:

- المنظمة لديها فكرة جيدة، ومعرفة أفضل لنقاط القوة والضعف في أفرادها المرشحين للوظيفة، ويعد مخزون المهارات أو المواهب نقطة بداية يتم استقطاب الأفراد من خلالها.
- المرشح للوظيفة لديه معرفة أفضل بالمنظمة، وكيفية شغلها ليس فقط المنظمة هي التي تعلم عن أفرادها.²
- الاستقطاب من الداخل له تأثير ايجابي على معنوية ودافعية الأفراد، لأنه عندما يعلم الأفراد أن المنظمة تنظر إليهم بعين الاعتبار عند محاولة شغلها للوظائف الأعلى، فإن هذا سيكون له تأثير ايجابي على تحفيزهم لتحسين مستواهم.³
- أقل تكلفة وأسرع بكثير من الاستقطاب الخارجي.⁴

2.1- سلبيات الاستقطاب الداخلي:

- الاعتماد على الاستقطاب الداخلي بدلا من الخارجي، قد يحرم المنظمة الأخذ في الاعتبار أفضل المرشحين كفاءة للعمل في المنظمة.
- عدم وجود أفكار إبداعية، لأن المرشحون من الداخل يقبلون بالوضع الحالي في تسيير أمور المنظمة، ومثل هؤلاء من المستبعد أن يقدموا أفكارا خلاقية.

¹- فارس السيد عبد السلام: مرجع سابق، ص 31.

²- محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 134.

³- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 106.

⁴- حسين حريم: مرجع سابق، ص 141.

- يمكن أن يؤدي الاستقطاب الداخلي إلى نشوء صراعات ونزاعات وتنافس بين العاملين، مما يؤدي إلى تأثر العلاقة بينهم.
- يمكن أن يؤثر سلبا على العاملين الذين لم يتم اختيارهم، خاصة عندما يشعر العامل أن كفاءته تعادل كفاءة المترشح أو أفضل.
- يمكن أن يؤدي إلى إحداث شواغر كثيرة، وترقية بعض العاملين الذين لا تتوفر فيهم الخبرة الكافية لشغل المناصب الشاغرة¹.

2- مصادر الاستقطاب الخارجي:

في بعض الأحيان يتعذر على المنظمة أن تستقطب ما تحتاجه من الأفراد، من خلال الاعتماد على الاستقطاب الداخلي فقط، ولهذا فهي تلجأ إلى خارج المنظمة وذلك للحصول على عدد كبير من المتقدمين من ذوي المهارات والكفاءات العالية.

«كما أنه يتيح للمنظمة توسيع وتنويع قاعدتها المعرفية، وكذلك المساعدة في الالتزام بالتشريعات والقوانين ذات العلاقة مثل تكافؤ الفرص»²، يعتمد الاستقطاب الخارجي على مجموعة من الأساليب تتمثل في:

- **المتقدمون مباشرة:** هذا الأسلوب شائع خاصة في ظل الركود الاقتصادي وارتفاع أعداد الخريجين من الجامعات و معاهد التكوين، حيث يتقدم الأفراد مباشرة للمنظمات، «مرفوقين بطلبات تتضمن بيانات مفصلة عنهم وعن مستواهم التعليمي، وعن الخبرة والكفاءة التي يمتلكونها»³، تقوم المنظمة بالاحتفاظ بهذه الطلبات، ثم تقوم بتصنيفها طبقاً للتخصصات الوظيفية، «على أن تقوم بالاتصال بهم عند الحاجة إليهم، حيث تجري عليهم الاختبارات اللازمة للاختيار»⁴.

- **الإعلان:** يعتبر أسلوب آخر من أساليب الاستقطاب الخارجي تعتمد عليه المنظمات، حيث تقوم بالإعلان عن حاجتها للموارد البشرية من خلال الصحف اليومية، والمجلات الدورية، والراديو، والتلفزيون، وتختلف وسيلة الإعلان باختلاف الوظيفة «فمثلاً في حالة الوظائف التي لا تحتاج إلى تخصصات نادرة يمكن الإعلان عنها في الصحف اليومية الأكثر انتشاراً، أما في حالة الوظائف

¹ - حسين حريم: مرجع سابق، ص 142.

² - المرجع نفسه، ص 142.

³ - المرجع نفسه، ص 143.

⁴ - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 131.

التخصصية النادرة تلجأ المنظمة إلى الإعلان في الدوريات المتخصصة والمتمثلة في المجالات الدورية، أما في حالة الوظائف التي لا تحتاج إلى الخبرات فإن المنظمة تلجأ إلى الإعلان عنها في أجهزة الإعلام مثل الراديو والتلفزيون¹، ولهذا فإن شكل الإعلان له دور في عملية الاستقطاب، يجب مراعاة عدة أمور في تصميمه:

- وجود مساحات واسعة خالية من الكتابة داخل الإعلان، لأن كلمة السر في الإعلانات المطبوعة تكمن في مدى حرصها على أن تكون مساحات العرض متفرقة، ومتباعدة، وليست متلاصقة ومزدحمة.
- خلق المزيد من الاهتمام بالوظيفة المعلن عنها، وذلك من خلال طبيعة الوظيفة.
- خلق مزيد من الرغبة في الالتحاق بالوظيفة الشاغرة، وذلك من خلال التركيز على المزايا التي سوف توفرها، مع مراعاة ضرورة وضع نوعية الجمهور المستهدف في الاعتبار عند تصميم الإعلان.
- أن يحث الإعلان طالب الوظيفة على الإقدام على تصرف معين².

- الوسائل الإلكترونية: لقد أتاح التقدم التكنولوجي والتقني للمنظمات استخدامات وفوائد عديدة، تتمثل في استقطاب ما تحتاجه من موارد بشرية إلكترونية، حيث تخصص هذه المنظمات موقعا إلكترونيا على الشبكة العنكبوتية (الأنترنت)، يتضمن معلومات حول المنظمة وأهدافها ونشاطاتها، كما يسمح لهم هذا الموقع بتقديم طلبات الشغل إلكترونية، « حيث يقوم الباحث عن الوظيفة بتقديم سيرته الذاتية على موقع المنظمة، وهكذا تقدم هذه المواقع طريقة كفؤة لإيجاد توافق وتناسب بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن الشغل³».

- مكاتب التوظيف: عرفت مكاتب التوظيف انتشارا واسعا في السنوات الأخيرة، وهي تنقسم إلى مكاتب عامة (حكومية) و مكاتب خاصة.

¹ - محمد هاني محمد ، مرجع سابق، ص 132.

² - جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003، ص 170.

³ - حسين حريم: مرجع سابق، ص 146.

- مكاتب التوظيف الحكومية: تشرف عليها وزارة العمل وهي تنتشر في مختلف المناطق الجغرافية، تقوم بحصر طالبي الوظائف الذين يترددون عليها، «كما تتصل بالمنظمات لمعرفة مدى حاجتها من العمالة، فهي تقوم بدور الوسيط بين طالبي العمل والمنظمات الباحثة عن العمالة، ويتم فيها تسجيل الأشخاص ذوي الكفاءات العالية والنادرة»¹، تهتم هذه المكاتب أساساً باستقطاب المتقدمين لملء الوظائف الحكومية.²

- مكاتب التوظيف الخاصة: تهتم باستقطاب المتقدمين للعمل في القطاع الخاص، حيث «يعتمد عليها للحصول على العمالة الغير ماهرة، يتمثل دورها في الربط بين الباحثين عن العمل وبين المنظمات التي لديها الوظائف الشاغرة محمد هاني محمد³»، كما تتفاوت هذه المكاتب فيما بينها في تركيزها واهتمامها من حيث فئات العاملين ومهاراتهم، ومن حيث أنواع وطبيعة أعمال المنظمات، «لكن هذا لم يمنع وجود شكاوى ضد هذه المكاتب كونها كانت تتقاضى رسوماً عالية، كما أنها كانت ترسل الأفراد الغير مناسبين للوظائف الشاغرة»⁴.

- مؤسسات التعليم العالي: أصبح من الشائع في المدة الأخيرة «توجه المنظمات سواء كانت خاصة أو حكومية، نحو المعاهد والجامعات لاستقطاب الكفاءات»⁵، كما أن مؤسسات التعليم العالي أصبحت تهتم بمستقبل خريجيها، وتحاول مساعدتهم على إيجاد فرص عمل لهم بعد التخرج ولهذا قامت بإنشاء مكاتب خاصة لمتابعة خريجيها، ومساعدتهم في التوظيف.

ومن فوائد مؤسسات التعليم العالي أنها تتوفر على قاعدة بيانات تتعلق بالطلبة الذين يدرسون لديها، وبالطلبة الذين تخرجوا منها، تقوم بتقديمها للمنظمات وذلك بهدف استقطاب الكفاءات.

- معارض العمل: تلجأ بعض المؤسسات مثل الجامعات والمعاهد إلى إقامة أبواب مفتوحة أو تنظيم معارض عمل حيث «تدعو لها المنظمات الباحثة عن العمل والجمهور عامة»⁶، فمثل هذه

¹ - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص ص 130-131.

² - حسين حريم: مرجع سابق، ص 148.

³ - المرجع نفسه، ص 148.

⁴ - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 131.

⁵ - راوية محمد حسن: مرجع سابق، ص 113.

⁶ - حسين حريم: مرجع سابق، ص 149.

المعارض تتيح للباحثين عن العمل والمنظمات فرصة تبادل المعلومات بصور غير رسمية « حيث تقوم المنظمات بإعطاء الباحثين عن العمل صور مفصلة حول المنظمات وشروط الالتحاق بها والمزايا التي تقدمها¹».

1.2- إيجابيات الاستقطاب الخارجي:

- يسمح الاستقطاب الخارجي بالحصول على الكثير من المهارات والمواكب، عكس الحال عند الاعتماد على الاستقطاب الداخلي فقط.
- الاستقطاب الخارجي يأتي بوجهات نظر و أفكار ورؤى جديدة تساعد المنظمة على التطور.
- تعيين الأفراد من خارج المنظمة يكون أرخص و أسهل ، هذا لان التعيين من الداخل يحتاج أفراده الى التدريب والتنمية الذي يكلف المنظمة ، ولهذا فإن التعيين من الخارج يكون أكثر فائدة خاصة اذا كانت المنظمة تحتاج هذه المهارات والخبرات فوراً.²
- استخدام شبكة العلاقات الاجتماعية من قبل الباحثين عن العمل وذلك من خلال الاستعانة بالمعارف والأقارب والأصدقاء .
- حينما يحيل عامل صديقه أو قريبه فانه يعرف أن هناك تناسب بين المهارات التي يمتلكها الفرد وبين الوظيفة الشاغرة ولذلك يحاول إقناعه بالتقدم للوظيفة.³

2.2- سلبيات الاستقطاب الخارجي:

- صعوبة جذب ، وتقييم الأفراد ذوي الاستعدادات العالية في المستقبل او الاتصال بهم .
- احتمال أن يتطلب الفرد المعين من خارج المنظمة وقتاً طويلاً للتعرف عن العمل والتكيف مع أجواء العمل داخل المنظمة، مما يتسبب في حصول مشاكل داخل المنظمة.
- الاستقطاب الخارجي يسبب مشاكل نفسية داخل المنظمة ، لان الاستقطاب الخارجي يشعر الافراد بانهم غير مؤهلين لتولي المنصب⁴.
- زيادة التكاليف الناجمة عن عمليات الاستقطاب و الاختيار والتعيين.

¹- حسين حريم: مرجع نفسه، ص 149.

²- راوية محمد حسن: مرجع سابق، ص 108.

³- حسين حريم: مرجع سابق، ص 144.

⁴- راوية محمد حسن: مرجع سابق، ص ص 108-109.

جدول رقم(11): يوضح مزايا وعيوب الاستقطاب الداخلي والخارجي .

المصدر	المزايا	العيوب
الداخلي	<p>1. المنظمة لديها معرفة أفضل بنقط الضعف و القوة في المرشح للوظيفة.</p> <p>2. المرشح للوظيفة لديه معرفة أفضل بالمنظمة.</p> <p>3. زيادة دافعية وحماس الأفراد.</p> <p>4. زيادة معدل استثمار المنظمة في العاملين الحاليين.</p>	<p>1. يمكن ترقية الأفراد إلى حد معين لنجاحهم في أداء الوظيفة.</p> <p>2. الصراع على الترقية قد يؤدي إلى آثار نفسية سلبية.</p> <p>3. قد يؤدي التعيين من الداخل إلى جمود الأفكار وقلة الابتكارات.</p>
الخارجي	<p>1. كبر وعاء المواهب والمهارات المتاحة.</p> <p>2. جلب أفكار ورؤى ووجهات نظر جديدة للمنظمة.</p> <p>3. التعيين من الخارج يكون أرخص وأسهل في حالة العاملين الفنيين، والمهرة، والإداريين.</p>	<p>1. صعوبة الجذب، والاتصال، وتقييم الأفراد المحتملين.</p> <p>2. طول فترة تكيف الفرد مع المنظمة.</p> <p>3. مشاكل نفسية قد تنمو بين الأفراد العاملين في المنظمة والذين يشعرون بأنهم مؤهلين لأداء الوظيفة.</p>

(المرجع: راوية محمد حسن: مرجع سابق، ص 110).

3- تقييم مصادر الاستقطاب:

من المفيد أن تقوم المنظمة بتقييم نتائج كل مصدر من مصادر الاستقطاب، وذلك نظراً «لتأثيرها الكبير على فعالية ونجاح إدارة الموارد البشرية»¹، التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، كما أن نجاح أو فشل الاستقطاب سيؤثر على مستوى أداء العاملين.

حيث يتم الحكم على فعالية الاستقطاب من خلال استخدام مقياسين هما: نسب العائد، تكلفة كل معين.

1-نسب العائد: تشير نسبة العائد إلى نسبة المتقدمين، الذين يستمرون في السير من مرحلة الاستقطاب إلى المرحلة التالية و المتمثلة في الاختيار والتعيين.

ويتم ايجاد نسبة العائد من خلال حساب عدد المتقدمين الذين تمت مقابلتهم على عدد السير الذاتية التي تم الحصول عليها من مصدر معين:

$$\text{عدد المقابلات} / \text{عدد السير الذاتية} = \text{نسب العائد}$$

فإذا كانت نسبة العائد عالية فهذا يعني بأن «المصدر يمثل طريقة استقطاب فعالة لاستقطاب المتقدمين»، ومن خلال مقارنة نسب عائد مصادر الاستقطاب يستطيع المختصون تحديد أي مصادر الاستقطاب الأنسب والأكثر فعالية.

2- تكلفة كل معين: في هذا المقياس يتم حساب تكلفة كل مصدر استقطاب، ومن ثم يتم تقسيم

مجموع التكاليف على عدد العاملين المعينين في هذا النوع من الشواغر:

$$\text{مجموع تكاليف مصدر الاستقطاب} / \text{عدد المعينين في وظيفة معينة} =$$

$$\text{تكلفة كل معين}$$

أما معرفة إذا كان هذا المصدر يتصف بالكفاءة، فهذا يتوقف على النتيجة المتحصل عليها فإذا كانت تكلفة المعين منخفضة، فهذا يعني أن مصدر الاستقطاب المستخدم يتصف بالكفاءة.

¹-حسين حريم: مرجع سابق، ص ص 155-156.

خامسا - محددات وخطوات سياسة الاستقطاب:

1- محددات سياسة الاستقطاب:

إن عملية الحصول على موظفين يتمتعون بالمهارة والكفاءة، تتطلب بذل جهود كبيرة، هذه الجهود تتوقف على مجموعة من المحددات تتمثل في:

1- سمعة المنظمة:

تعد سمعة المنظمة من العوامل التي تسبب اقبال او احجام المؤهلين للتقدم لأشغال الوظائف الشاغرة في منظمة ما، وهي الصورة او الفكرة التي يحملها الجمهور عن تلك المنظمة، فهناك منظمات استطاعت ان تحصل على سمعة طيبة لما تتبعه من سياسات ايجابية فيما يتعلق بالأجور والمكافآت وشروط وظروف العمل المناسبة للعاملين فيها وهناك منظمات اخرى يحمل عنها افراد المجتمع فكرة سيئة او سلبية كونها لم تستطع بناء صورة ايجابية عن سياساتها وبرامجها الخاصة بالإنتاج والأجور ومستقبل العاملين فيها فسمعة المنظمة تساعد كثيرا في انجاح مهمة الاستقطاب.¹

2- جاذبية الوظيفة:

تتمتع بعض الوظائف بقدرتها على جذب المؤهلين لشغلها اكثر من غيرها وذلك لما تضيفه على شاغلها من تقدير واحترام لدى المجتمع والعاملين من جهة وما تحتويه من مسؤولية واضفاء شعور بالإنجاز والتحدي مع ما يحصل عليه شاغلها من مكافآت واجور مجزية مما يجعل استقطاب العاملين لشغلها مهمة يسيرة، ان الكثير من منظمات اليوم تشكو من صعوبة الحصول على الايدي العاملة المناسبة لوظائفها الشاغرة بسبب انخفاض معدلات البطالة (قلة العرض من المؤهلين) ووجود فرص عمل كثيرة، والمنافسة بين القطاع العام (الجهاز الاداري للدولة او القطاع الاشتراكي) والخاص، كل ذلك يعطي للوظيفة جاذبية وميزة تنافسية في الحصول على الموظفين الأكفاء لملأ الوظائف الشاغرة.

¹ - عباس الحميري وآخرون: إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2015، ص 199.

3- سياسات المنظمة الداخلية:

تفضل بعض المنظمات سد الفراغات في وظائفها من الداخل عن طريق الترقية ويكون لسياساتها تلك اثر كبير على وظيفة الاستقطاب إذ أن ذلك يجعل مهمة الاستقطاب مقتصرة على سد الوظائف الدنيا في السلم التنظيمي او الوظيفي على الاغلب , اما الوظائف الاخرى فمهمة اشغالها ستكون عن طريق اختيار المؤهلين والملائمين من بين العاملين في المنظمة قدر الامكان , وهي عملية ليست بالصعوبة التي عليها مهمة الاستقطاب من الخارج.

4- تأثير الحكومة:

بين كل من للتشريعات والأنظمة والقوانين التي تضعها المنظمات دور مؤثر في منح فرص العمل بشكل متكافئ للمواطنين بغض النظر عن اللون والجنس والدين والقومية وغيرها , يضاف الى ذلك تحديدها للحدود الدنيا للأجور ومنع تشغيل الاطفال والاحداث وقوانين الخدمة العسكرية والاحتياط وغيرها.

5- تكاليف الاستقطاب.

إن كلفة القيام بعملية الاستقطاب من المحددات المهمة التي تحد من كثير من المنظمات على البحث عن المؤهلين والملائمين لشغل وظائفها الشاغرة بسبب محددات الموازنة. وعلية فأن هذه المنظمات تلجأ مضطرة الى اختيار اقل الطرق والأساليب ومصادر الاستقطاب كلفة , لضمان القيام بتلك الوظيفة ضمن امكانياتها المتاحة , كإجراء المقابلة مع المتقدمين بالهاتف , او الاجتماعات الفديوية بدلا من السفر الى اماكن وجود المؤهلين , والعكس صحيح.¹

6- خطة الموارد البشرية:

غالبا ما تقوم ادارة الموارد البشرية في اجهزة الخدمة الحديثة بتخطيط عملية الاستقطاب بمعنى تحديد اي من الوظائف او الاعمال يجب اشغالها من المصادر الخارجية , واي منها تشغل من المصادر الداخلية , عن طريق الترقية , وذلك بحسب الفلسفة او الاستراتيجية التي تنتهجها المنظمة للاستقطاب , إذ ان تلك الخطط ترشد القائمين بمهمة الاستقطاب بما يتعلق بتحديد العناصر المطلوب الحصول عليها وكيف يمكن استقطابها للحد من نفقات الاستقطاب.

¹- عباس الحميري وآخرون، مرجع سابق، ص 200.

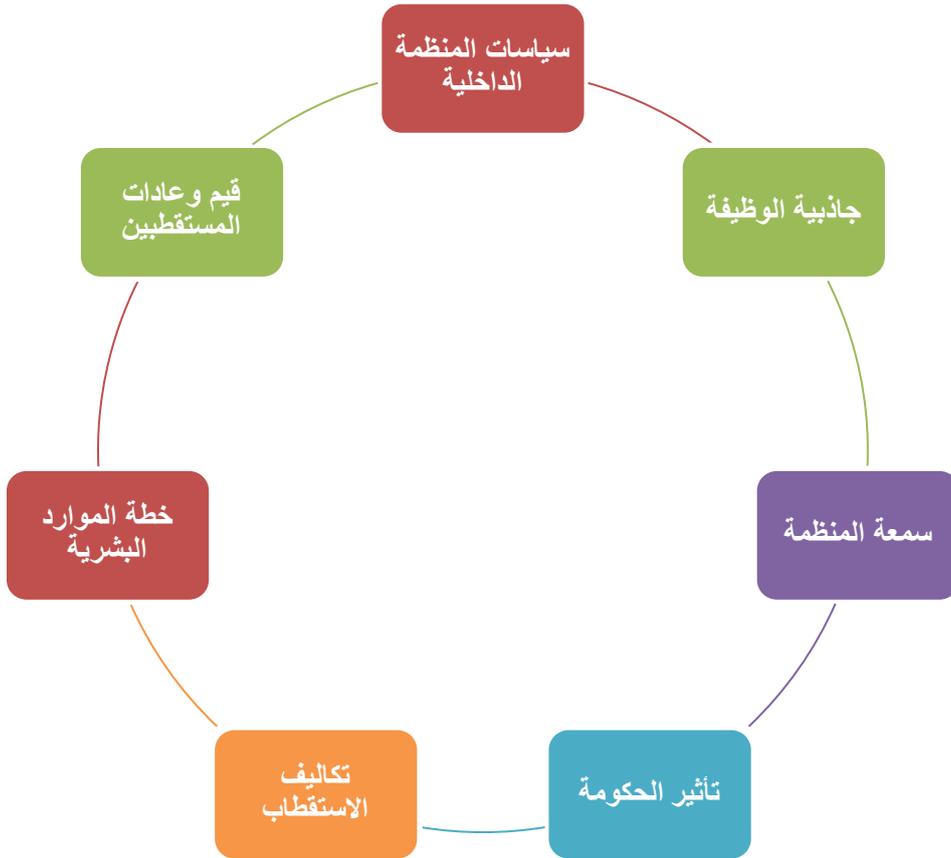
7- قيم وعادات المستقطبين:

غالبا ما يتبع المستقطبون سياقات عمل يكون لها تأثير على سلوكهم وتعاملهم، في أثناء قيامهم بعمليات الاستقطاب المتنوعة مثل السرعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستقطاب، خصوصا تلك التي تتطلب قرارات متشابهة.¹

غير أنه يعاب عليه أنه قد يؤدي إلى ابتعاد المستقطبين عن اختيار بدائل أكثر فاعلية من تلك التي اعتادوا عليها، وبالتالي يؤدي إلى الاستمرار في اتباع نفس العادات والقيم القديمة على ما فيها من أخطاء، قد لا تتناسب مع الاتجاهات والاحتياجات المتجددة.

¹- عباس الحميري وآخرون ، مرجع سابق، ص 201.

شكل رقم (06): يوضح محددات سياسة الاستقطاب.



(المرجع: بتصريف عن عباس الحميري وآخرون: مرجع سابق، ص ص 199-201)

2- خطوات سياسة الاستقطاب: تمر عملية الاستقطاب بعدة خطوات وهي كالآتي :

الخطوة الأولى: تخطيط القوى العاملة.

في هذه الخطوة تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية ، وذلك طبقاً لخطط الانتاج والعمل في الفترة القادمة .

الخطوة الثانية: طلبات المديرين من العمالة.

تتضمن هذه الخطوات تحديد اعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والدهنية والقدرات والمهارات .

الخطوة الثالثة: تحديد الوظائف الشاغرة.

بالاعتماد على الخطوتين السابقتين يكون لدى المنظمة تصور كامل حول إعداد الوظائف الشاغرة فيها وفي أي من الإدارات والأقسام وأيضا في أي مستويات وظيفية تقع.¹

الخطوة الرابعة: النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظيفة.

بعد تحديد عدد الوظائف الشاغرة يكون من الضروري مراجعة تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة من واجبات و مسؤوليات، بالإضافة إلى مراجعة المواصفات التي يجب توفرها في شاغل الوظيفة، من حيث الخبرة والكفاءة والمؤهل.

الخطوة الخامسة: الاستقطاب.

هو البداية العلمية لجذب العمالة، وتتضمن هذه الخطوة عددا من الأنشطة.

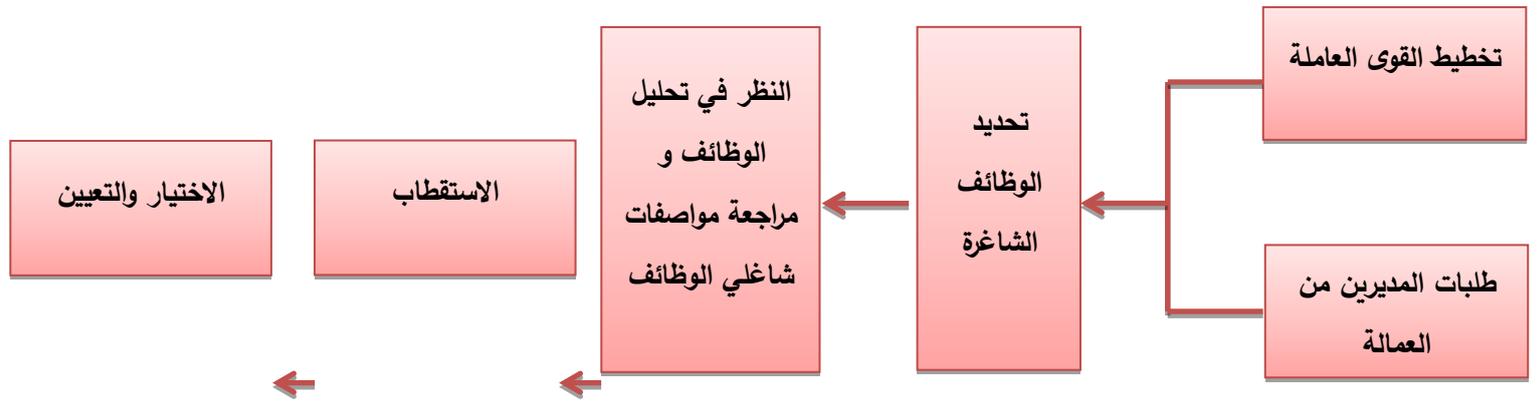
الخطوة السادسة: الاختيار والتعيين.

هذه الخطوة هي عبارة عن خلاصة للخطوات السابقة، يتم فيها اختيار أفضل المتقدمين الذين تتوفر فيهم المواصفات المطلوبة، ومن ثم تعيينهم.²

¹ - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 126.

² - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 127.

شكل رقم (07): يوضح خطوات الاستقطاب والاختيار للموارد البشرية.



(المرجع: أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 222).

سادسا - القائم بعملية الاستقطاب:

تقوم المنظمات بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية، هذه الوحدات تتضمن أقسام متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية، ومنها ما يسمى بقسم أو مكتب التوظيف¹، يعمل فيه عدد من المختصين في الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وجذب واستقطاب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المتقدمين وحتى الاختيار النهائي التي يشارك فيها المديرون التنفيذيون.

هذا القسم تلجأ إليه المنظمات عند الحاجة إلى استقطاب عدد كبير من المترشحين مثل استقطاب الطلبة من الجامعات والمعاهد، ولهذا فهي بحاجة إلى عدد كبير من الموظفين الذين يقومون بالمقابلات والمساعدة في تقديم طلبات العمل، حيث يمكن للمنظمة أن تحتفظ بموظفين في إدارة الموارد البشرية، وظيفتهم هي استقطاب المرشحين، إلا أن ذلك يعني الاحتفاظ بكادر كبير ومكلف دوره وقتي ومحدود².

كما يمكن للمنظمات أن تسند عملية الاستقطاب إلى مكاتب استشارية متخصصة في استقطاب وجذب الموارد البشرية، أو قد يقوم بهذه العملية المديرون التنفيذيون بأنفسهم بالاشتراك مع مدير الموارد البشرية³، لكن العبء الأكبر يقع على عاتق مدير الموارد البشرية والمختصين الذين معه، أما المدير التنفيذي فإن دوره يبرز في مرحلة الاختيار النهائي.

وحتى تكون عملية الاستقطاب ناجحة ينبغي اختيار الأخصائيين الذين يقومون بعملية الاستقطاب بعناية و طبقا لتوافر شروط خاصة فيهم⁴، حيث أن السلوكيات والخصائص التي يتميز بها الأخصائي القائم بعملية الاستقطاب « يمكن أن يكون لها تأثير في طبيعة العمل الشاغر والأشخاص الذين يتم استقطابهم، و تؤثر في استجابتهم وتقييم تجربتهم أثناء عملية التعيين، فإذا ما أظهر القائم بعملية الاستقطاب اهتماما صادقا حقيقيا بالمتقدم فإن المتقدم في المقابل يبدي اهتماما أكبر بالعمل⁵».

يستطيع القائم بعملية الاستقطاب أن يغير نظرة المتقدم السلبية للوظيفة إلى نظرة إيجابية، وأن يجعل العمل جاذبا للمتقدم، وذلك إذا ما شعر المتقدم أن القائم بعملية الاستقطاب قد أولاه أهمية و عامله باحترام ولطف، بالإضافة إلى هذا فإن مكانة القائم بعملية الاستقطاب لها دور فهي تساعد على هذا التأثير الايجابي.

¹ - أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 223.

² - برنوطي سعاد نايف: مرجع سابق، ص 229.

³ - أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 224.

⁴ - المرجع نفسه، ص 224.

⁵ - حسين حريم: مرجع سابق، ص 152.

ولهذا يجب تدريب القائم بعملية الاستقطاب، وذلك لتنمية قدراته ومهاراته في التعامل مع المتقدمين، وأن يقوم باستقبال أسئلتهم واستفساراتهم وأن يقوم بإعطائهم معلومات صحيحة ومفصلة حول المنظمة والوظيفة، وأن لا يضيع الوقت في مواضيع ليس لها علاقة بالوظيفة.

لتعزيز تأثير القائم بعملية الاستقطاب ايجابيا على المتقدم تم اقتراح بعض الخطوات تتمثل في:

- أن يعطي القائم بالاستقطاب تغذية راجعة في حينه.
- أن يتجنب السلوك الهجومي أو العدوانية، وأن لا يتصرف بطريقة يمكن أن تعطي انطباعا سلبيا عن المنظمة.
- استعمال فرق عمل للاستقطاب بدلا من أفراد¹.

جدول رقم (12): يوضح دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الاستقطاب.

المديرون التنفيذيون	إدارة الموارد البشرية
- مساعدة إدارة الموارد البشرية في التخطيط لأنشطة الاستقطاب.	- التخطيط لأنشطة الاستقطاب و البحث عن المصادر و استخدام أساليب الاستقطاب.
- العمل كأخصائين للاستقطاب والمقابلة المبدئية للمرشحين الجدد.	- العمل كأخصائين للاستقطاب و المقابلة المبدئية للمرشحين الجدد.
	- متابعة تنفيذ أنشطة الاستقطاب و تقييمها.

(المرجع: أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 224)

¹- حسين حريم: مرجع سابق، ص 153.

سابعا - الفئات التي يمكن استقطابها:

إن الخطوة الأولى في استقطاب موظفين جدد هي تحديد الفئة التي ستتوجه إليها للبحث عنهم، وتعد فئات العاطلين عن العمل، والأفراد الذين يعملون في منظمات أخرى، والطلبة الذين سيتخرجون قريبا هي الأكثر استقطابا والتي تتوجه إليها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة، ولكل فئة خصائصها ومتطلبات استقطابها وهي كالاتي:

1-العاطلون عن العمل:

هم الأفراد الذين يمتلكون الخبرة العملية ويبحثون عن العمل، « وتشمل بذلك من يعملون ولكنهم يسعون لترك عملهم¹»، ويشكل العاطلون عن العمل الفئة المهمة لاستقطاب مرشحين لإشغال الوظائف الاعتيادية الشائعة. إن التوجه إلى العاطلين عن العمل للحصول على العمالة اللازمة للوظائف الشاغرة، تعد أفضل وأرخص طريقة، حيث هناك احتمال عالي ليكون بينهم من يمتلك المؤهلات والخبرة التي تحتاجها المنظمة.

2-الأفراد الذين يعملون:

تلجأ المنظمات في بعض الأحيان إلى استقطاب أفراد يعملون في منظمات أخرى، لأنها تعرفهم وتعرف مؤهلاتهم و خبراتهم، ونظرا لأن هاته الفئة لديها عمل مستقر فإن المنظمة تحتاج إلى وسائل خاصة للاتصال بها، ثم منحها امتيازات خاصة لتنتقل من موقعها الحالي إليها. إن المنظمات تسعى لاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات، « فالكثير من المنظمات التي تحتاج إلى تعيين من يشغل موقع إدارة عليا، تسعى للبحث عنه من بين أعضاء الإدارة العليا في منظمات منافسة ناجحة²، ونفس الشيء ينطبق على باحثين ومخترعين ومختصين في التخطيط و التسويق وغيرهم من المؤهلات النادرة و المعقدة.

3-الطلبة:

تعد فئة الطلبة فئة مهمة لبعض الوظائف خاصة الطلبة المقبلين على التخرج، والذين هم في المرحلة الأخيرة من الدراسة، ولهذا تسعى المنظمات لاستقطابهم ليلتحقوا بها حال اكمالهم لدراساتهم، « وتمثل فئة الطلبة القريبين من التخرج فئة جذابة لوظائف تقتضي تأهيل وتطوير موقعي مكثف، لذلك تعتبر المؤسسات التعليمية مصدرا مهما للبحث عن عاملين، خاصة لمناصب إدارية وفنية يقتضي التأهيل لها سنوات طويلة³».

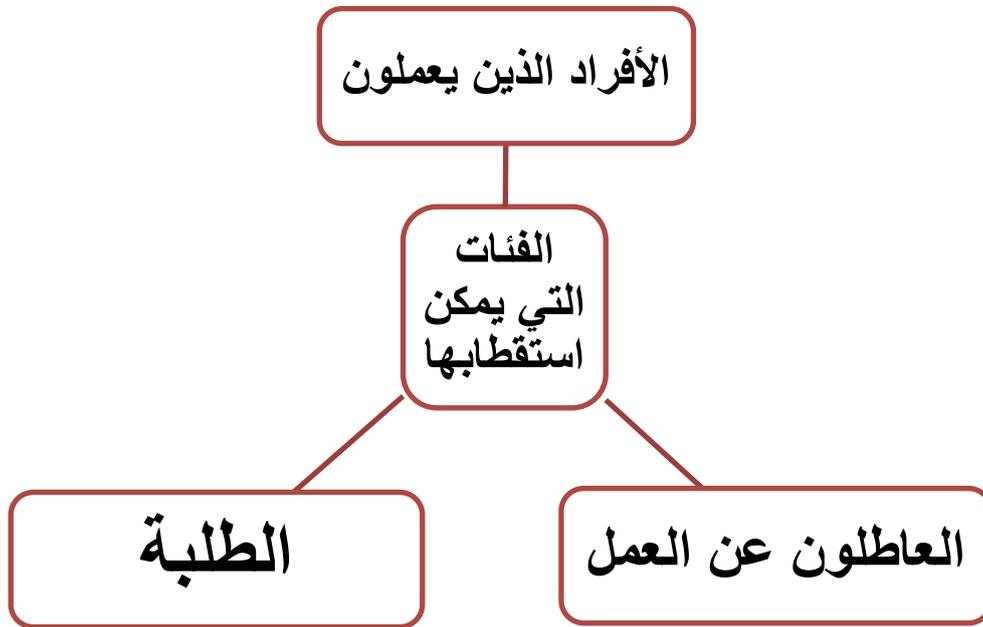
¹- سعاد برنوطي نايف: مرجع سابق، ص 224.

²- المرجع نفسه، ص 224.

³- المرجع نفسه، ص 225.

ولهذا فإن المنظمات عند التوجه لهذه الفئة «تقوم بالإعلان في الجامعات والمعاهد العلمية، التي تهمها عند حاجتها لعاملين في التخصصات التي تحتاجها، لاستقطاب المتفوقين من خريجي تلك السنة¹»، كما قد تقيم مقر وقتي أي أبواب مفتوحة في الجامعة، ليقوم ممثليها بمقابلة الطلبة المتقدمين، بطلبات التعيين لتختار من بينهم أفضل المترشحين وذلك بهدف تعيينهم حال تخرجهم، ليكونوا جزء من برنامج التطوير الذي تعده.

شكل رقم (08): يوضح الفئات التي يمكن استقطابها.



(المرجع: بتصرف عن سعاد برنوطي نايف: مرجع سابق، ص 225).

¹ - سعاد برنوطي نايف: مرجع سابق، ص 225.

ثامنا - تقييم سياسة الاستقطاب:

إن عملية الاستقطاب مهمة، لأنها الأساس لبقية العمليات فإذا لم تستقطب المنظمة العدد الكافي من المترشحين، فإنها لن تستطيع اختيار ما تحتاجه من الموارد البشرية اللازمة لأداء مهامها، ومن ثم تعيينهم. عملية الاستقطاب تخضع للتقييم مثلها مثل بقية عمليات ادارة الموارد البشرية، وهناك ثلاث مؤشرات مهمة تستخدم في عملية التقييم تتمثل في:

1- عدد المتقدمين للعمل:

أي لابد أن يكون عدد الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة مناسباً، حيث لا يكون كبيراً كي لا تصبح عملية الحصر مكلفة، ولا قليل لا يسمح بالاختيار الأفضل لشاغل الوظيفة.¹

2- نوعية المتقدمين:

يجب أن تقوم المنظمة باستقطاب المترشحين الذين يتمتعون بالمهارات والقدرات المطلوبة، «حيث يمكن أن تستقطب المنظمة أفراداً يفتقرون للمهارات والمؤهلات المطلوبة، فتضطر المنظمة لاختيار أفراد غير مؤهلين، مما يضطرها في هذه الحالة إما أن تقبل بأداء دون المطلوب، أو ستتحمل تكاليف تدريبهم. كما يمكن أن تقوم باستقطاب أفراد يتمتعون بمؤهلات تفوق الحاجة، فتعين أفراداً سرعان ما يجدون أنفسهم غير راضين عن ظروف عملهم»².

3- الكلفة والوقت:

يجب على المنظمة أن تحقق التوازن بين التكاليف والعوائد، «حيث يمكن أن تتكبد مصارف هائلة ووقت طويل لإيجاد المترشح الأمثل لوظيفة بسيطة ليس لها تأثير مهم على المنظمة»³.

¹ - برنوطي سعاد نائف: مرجع سابق، ص 234.

² - المرجع نفسه، ص 234.

³ - المرجع نفسه، ص 234.

خلاصة:

في الأخير يمكن القول بأنه على المنظمة إذا أرادت تحقيق الأهداف التي قامت بتسطينها، أن تتوفر على كفاءات وقوة عاملة مؤهلة، ولا يتم ذلك إلا من خلال تبني سياسة استقطاب فعالة، تقوم على مجموعة من الخطوات يتولى الإشراف عليها شخص مختص تم تدريبه بشكل خاص للقيام بجذب الموارد البشرية اللازمة للمنظمة، معتمدا في ذلك على نوعين من المصادر: مصادر داخلية و أخرى خارجية لكل منها أساليب خاصة بها، تساعد على جذب أكبر عدد ممكن من الكفاءات المؤهلة التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، ولهذا يجب إعطاء هذا الركن الأهمية اللازمة نظرا لكونه أحد أركان التوظيف الثلاثة، كما أنه يعمل على البحث عن الأفراد المؤهلين للمنظمة.

الفصل الرابع: الإطار المنهجي والتحليلي للدراسة.

أولاً- المنهج وأدوات الدراسة.

ثانياً- مجالات الدراسة وعينتها.

ثالثاً- عرض و تحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب فرضيات الدراسة.

رابعاً- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة.

خامساً- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة على ضوء النظريات المفسرة للدراسة.

سادساً- النتائج العامة للدراسة.

خاتمة.

يعد الإطار المنهجي والتحليلي من أهم خطوات إعداد البحث، والجزء الأكثر أهمية في دراسة الظواهر الاجتماعية دراسة علمية دقيقة، يعمل على تحديد وجهة البحث، و يضم مجموعة من الإجراءات للوصول إلى الحقائق الموجودة في الدراسة. حيث تم فيه الربط بين الجانب النظري وميدان الدراسة بغرض فهم واقع برامج التشغيل وسياستها الاستقطابية للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج .

أولاً- المنهج وأدوات جمع البيانات:

1. منهج الدراسة:

يقصد بالمنهج: «الطريق أو الأسلوب الذي يختاره الباحث من بين عدة طرق وأساليب علمية، بما يتناسب مع موضوع بحثه¹».

كما يمكن تعريفه بأنه: «الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة، والكشف عن الحقائق المرتبطة بها، بغرض التوصل إلى إجابات على الأسئلة التي تثيرها المشكلة²».

وعليه فإن اختيار المنهج يعد خطوة مهمة في البحث، لذلك وجب على الباحث اختيار المنهج المناسب لطبيعة دراسته، وذلك من أجل الحصول على نتائج دقيقة. لقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لدراسة موضوع برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على التخرج، وذلك لأنه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويعبر عنها كمياً وكيفياً.

¹- محمود أحمد درويش: *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2018، ص 49.

²- محمد جاسم العبيدي، آلاء محمد العبيدي: *طرق البحث العلمي*، دار ديونو للطباعة و النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 26.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه: «طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة، أو موقف، أو أحداث، أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التحقق من صحة حقائق قديمة¹.»

كما يعرف أيضا بأنه: «المنهج الذي يهدف إلى وصف الظواهر في زمن الحاضر، ويقوم بوصف ما هو موجود ويهتم بتحديد الظروف، والعلاقات القائمة بين الوقائع أو الظواهر².»

2. أدوات جمع البيانات:

بعد اختيار منهج الدراسة، يقوم الباحث باختيار أدوات جمع البيانات التي تساعده على الحصول على البيانات اللازمة للوصول للنتائج المطلوبة.

ونظرا لكون أدوات جمع البيانات تختلف حسب نوع الدراسة وطبيعتها، فإن الأداة التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة الوصفية اقتضت على أداة واحدة هي الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

تعتبر استمارة الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، وذلك بسبب ما تتوفر عليه هذه الأداة من مزايا على مستوى الجهد، الوقت، التكلفة، وأيضا سهولة معالجة بياناتها إحصائيا.

¹ - بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 168.

² - جمال معتوق: منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي، دار الكتاب الحيث، القاهرة، مصر، 2012، ص 100.

وتعرف الاستمارة بأنها: «مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات، أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين¹».

لقد مرت عملية إعداد الاستمارة التي وجهت للطلبة المقبلين على التخرج بقسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة بعدة مراحل حتى أصبحت جاهزة للتوزيع كما يلي:

المرحلة الأولى: تم فيها إعداد استمارة مبدئية تم عرضها على الأستاذة المشرفة لإبداء ملاحظاتها.

المرحلة الثانية: تم إخضاع استمارة الاستبيان للتحكيم من قبل بعض أساتذة قسم علم الاجتماع، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة وهم: الأستاذ حميدي مجيد الأستاذ حواوسة جمال، والأستاذة بن حسان زينة والأستاذة نزاري سعاد.

المرحلة الثالثة: تم فيها اختبار الاستمارة على طالبتين: طالبة في السنة الثالثة ليسانس، وطالبة تدرس في السنة الثانية ماستر لم يتم تطبيق الاستمارة النهائية عليهن.

المرحلة الرابعة: تم فيها إدخال التعديلات اللازمة على الاستمارة، بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين ونتائج اختبارها، حيث تم تغيير بعض الأسئلة وحذف أخرى، وبعد إجراء التعديلات النهائية ضمت استمارة البحث 22 سؤال منها أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، موزعة على ثلاث محاور هي:

المحور الأول: تم تخصيصه لعرض البيانات الشخصية للمبحوثين، ضم 4 أسئلة تمحورت حول الجنس، المستوى التعليمي، التخصص، الحالة العائلية.

المحور الثاني: ضم 09 أسئلة حول برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياسة استقطابها لهم.

¹ - خديجة شناف: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017، ص 352.

المحور الثالث: ضم 09 أسئلة حول معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها.

ثانيا - مجالات الدراسة وعينتها:

1- مجالات الدراسة:

1.1- المجال المكاني:

نظرا لأن موضوع الدراسة يهدف إلى التعرف على برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على التخرج من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع، فإن المجال المكاني للدراسة يتمثل في قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 45 قالمة. يعتبر قسم علم الاجتماع من الأقسام التي تم تأسيسه مع الدخول الجامعي 2001/2000، يقع قسم العلوم الاجتماعية في الطابق الأرضي من المبنى F يحتوى على 30 قاعة و4 مدرجات بالإضافة إلى مخبرين وقاعة للاجتماعات خاصة بالأساتذة وأكثر من 10 مكاتب للأساتذة مؤثثة .

على مستوى التنظيم الإداري للقسم فإنه يتكون من رئيس للقسم و نائبين له أحدهما مكلف بالبيداغوجيا و الآخر مكلف بما بعد التدرج ، و طاقم إداري يحتوي على 03 موظفين أحدهما مكلف بالأمانة العامة و آخر بالبيداغوجيا و الأخير بما بعد التدرج . كما يتوفر القسم على لجنة علمية يرأسها رئيس اللجنة العلمية تسهر على خدمة الشؤون العلمية للأساتذة تربصات، تكوينات، ملتقيات و أنشطة علمية وثقافية.

عملية التأطير والإشراف تشمل 22 أستاذ دائم موزعين على مختلف الفئات والرتب منها : 03 أساتذة للتعليم العالي و 13 برتبة دكتوراه و06 برتبة أستاذ مساعد، بالإضافة إلى 08 أساتذة غير دائمين يغطون مقاييس فرعية هي: اللغات الأجنبية، الاقتصاد، الإعلام الآلي، الإحصاء.

منذ نشأة القسم عرف تطورا ملحوظا من خلال عدد التخصصات المفتوحة فبعد تخصص الخدمة الاجتماعية نظام كلاسيكي تم فتح تخصص علم اجتماع الاتصال ثم علم اجتماع التربية نظام كلاسيكي و بعد تطبيق نظام LMD تم فتح تخصصات و فروع جديدة، منها علم اجتماع التنظيم والعمل وحاليا علم اجتماع الاتصال.

2.1- المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني الفترة الزمنية التي تمت خلالها الدراسة، وقد تم تقسيمها إلى المراحل التالية:

المرحلة الأولى: تم البدء بجمع الإطار النظري للدراسة وتنظيمه وضبطه ابتداء من نهاية شهر أكتوبر 2018 إلى تاريخ طبعها في نهاية شهر جوان 2019.

المرحلة الثانية: مرحلة الدراسة الميدانية حيث تم القيام بالدراسة الاستطلاعية وإعداد استمارات الاستبيان الأولية وتحكيمها واختبارها في نهاية شهر أبريل 2019،

وفي بداية شهر ماي تم إدخال التعديلات اللازمة و إعداد استمارات الاستبيان النهائية، وتم تطبيقها على مفردات عينة الدراسة في نهاية شهر ماي وحتى بداية

شهر جوان 2019، ثم تم ترميز أسئلة الاستمارة وتفرغ بياناتها في جداول مركبة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS20، وتم تحليلها وتفسيرها والإجابة

عن فرضيات الدراسة، كما تم تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية حسب الدراسات السابقة و النظريات المفسرة لها، ثم تم وضع البحث في إطاره النهائي في

نهاية شهر جوان 2019.

- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري للدراسة في الطلبة المقبلين على التخرج قسم علم الاجتماع، بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 45، حيث تشمل طلبة سنة ثانية ليسانس، سنة الثالثة ليسانس تخصص علم اجتماع و طلبة سنة أولى ماستر، ثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قدر عددهم بـ 377 طالب وطالبة موزعين كما يلي:

جدول رقم (13): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس و المستوى التعليمي.

المجموع	السنة الثانية ماجستير علم الاجتماع والتنظيم والعمل	السنة الأولى ماجستير علم الاجتماع	السنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع	السنة الثانية علم الاجتماع	المستوى التعليمي الجنس
322	29	46	97	150	إناث
55	6	6	13	30	ذكور
377	35	52	110	180	المجموع

(إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة 8 ماي 45).

2- طبيعة عينة الدراسة وطريقة اختيارها:**1.2- طريقة اختيار العينة وحجمها:**

إن اختيار عينة الدراسة مرحلة مهمة عند انجاز الدراسة الميدانية، وذلك لصعوبة إجراء الدراسة على مجتمع البحث بأكمله نظرا لكبر حجمه، حيث يضم مجتمع الدراسة 377 طالب، وقد تم اختيار عينة عنقودية متعددة المراحل عبر المراحل التالية:

- **المرحلة الأولى:** تم اختيار عينة قصدية هم طلبة السنة الثالثة ليسانس علم اجتماع والسنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، والذين قدر حجمهم معا بـ 145 طالب وطالبة وهم الطلبة المقبولون على التخرج خلال السنة الجامعية 2018/2019.

تعريف العينة القصدية: «تقوم على الاختيار المقصود لعينة من الأفراد اعتمادا على خبرة الباحث واجتهاده¹».

- **المرحلة الثانية:** نظرا لصعوبة تطبيق استمارة الاستبيان على كافة الطلبة المقبلين على التخرج والمقدر عددهم بـ 145 طالب وطالبة، تم اختيار عينة طبقية بنسبة 35 % من طلبة الليسانس و طلبة السنة الثانية ماستر كما يلي:

¹ - موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص304

جدول رقم (14): يوضح طريقة اختيار العينة الطبقية

المستوى التعليمي	الحجم الكلي	حجم العينة 35 %
السنة الثالثة ليسانس	110	39
السنة الثانية ماستر	35	12
المجموع	145	51

تعريف العينة الطبقية: «هي أخذ عينة من مجتمع البحث بواسطة السحب بالصدفة من داخل مجموعات فرعية أو طبقات مكونة من عناصر لها خصائص مشتركة¹».

- المرحلة الثالثة: تم اختيار مفردات العينة التي طبقت عليهم استمارة الاستبيان بطريقة عشوائية بسيطة حيث ضمت 51 طالب وطالبة، منهم 39 طالب(ة) من السنة الثالثة ليسانس علم اجتماع و 12 طالب(ة) من السنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل.

- تعريف العينة العشوائية البسيطة: " تتصف بأنها مجموعة جزئية من المجتمع الأصلي وبحجم معين لها نفس الفرصة لتختار كعينة من ذلك المجتمع، ويمكن الحصول على عينات عشوائية بسيطة باستعمال جداول الأعداد العشوائية²".

¹- مصطفى دعمس: منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 203.

²- متولي النقيب: مهارات البحث عن المعلومات و إعداد البحوث في البيئة الرقمية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2008، ص 110.

2.2- خصائص مفردات العينة:

جدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
9.8%	5	ذكر
90.2%	46	أنثى
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة هم من الإناث بنسبة 90.2%، مقابل 9.8% فقط ذكور، وهذا ربما يرجع إلى رغبة الإناث في إكمال دراستهن الجامعية بهدف الحصول على الشهادة الجامعية، والتي ستمكنهن من شغل منصب عمل لائق في المستقبل، بخلاف الذكور الذين يميلون للحصول على عمل بدل إكمال دراستهم الجامعية.

جدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي والسنة الدراسية.

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
76.5%	39	السنة الثالثة ليسانس علم اجتماع
23.5%	12	السنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة طلبة السنة الثالثة ليسانس قدرت بـ 76.5% مقابل نسبة 23.5% لطلبة الماستر، وهذا يرجع إلى حجم الطلبة في السنوات الثلاثة الأولى يكون كبير ولا يخضع للاختيار و الانتقاء المشروط بل الانتقال من سنة لأخرى مرهون باجتياز الطالب الاختبارات لكل سداسي بنجاح

فهي الفيصل في الانتقال من سنة دراسية إلى أخرى، أما حجم طلبة الماستر فيحدد وزاريا وبمراعاة شروط فتح التخصص الذي لا يتجاوز أحيانا 25 مقعد دراسي هذا من جهة، كذلك إكمال الطلبة لشهادة الماستر هي اختيارية فهناك طلبة يكتفون بشهادة الليسانس ويلتحقون ببرامج التشغيل مباشرة، وهناك من يختار إكمال دراسته ونيل شهادة أعلى من شهادة الليسانس وهي شهادة الماستر رغبة منه في الدراسة أو الظفر بمنصب عمل أعلى من حيث الترتيب الهرمي .

جدول رقم (17): يوضح توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة العائلية
92.2%	47	أعزب
7.8%	4	متزوج
100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الطلبة العزاب تمثل 92.2% مقابل نسبة 7.8%، فقط منهم متزوجون، ومنه نلاحظ أن نسبة الطلبة العزاب أكبر من نسبة الطلبة المتزوجين، وهذا راجع لرغبة الطلبة في إنهاء تعليمهم أولا والحصول على منصب عمل و بعدها التفكير في تكوين أسرة.

ثالثا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب فرضيات الدراسة:

بعد الانتهاء من تطبيق استمارة البحث على كل أفراد عينة الدراسة طلبة السنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع وطلبة السنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل تم تفرغ بياناتها على مراحل هي:

- المرحلة الأولى: تم عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة للتعريف بعينة الدراسة.

- المرحلة الثانية: تم عرض بيانات الاستمارة في جداول مركبة، حسب الفرضيات الفرعية للدراسة للتحقق من الفرضية العامة، ومنه الإجابة عن التساؤل الرئيسي للدراسة.

- المرحلة الثالثة: تم تحليل وتفسير نتائج الدراسة النهائية حسب فرضيات الدراسة والنظريات المفسرة لها والدراسات السابقة.

- طريقة التحليل الإحصائي: تم التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة الميدانية بالاعتماد على برنامج spss 20، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية في كل الجداول، وكذلك تم استخدام اختبار كا² chi-square: "الذي يختبر أهمية الفرق المعنوي بين المتغيرات المختلفة"⁽¹⁾. يحدد على أساسه مدى الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين، حيث استخدم لقياس العلاقة بين متغير الدراسة (المستوى التعليمي للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج) ومتغيرات برامج التشغيل في الجزائر وسياسة استقطابها للطلبة المقبلين على التخرج ومدى معرفة الطالب الجامعي بها. نستخدم المعادلة التالية في حسابه⁽²⁾:

$$\text{كا}^2 = \frac{\text{مجموع (ت و- ت م)}}{2}$$

ت و

حيث أن: ت و: هو التكرار الواقعي أو الفعلي. ت م: التكرار المتوقع المحسوب.

⁽¹⁾ إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 292.

⁽²⁾ رضا عبد الله أبو سريخ، تحليل البيانات باستخدام spss، دار الفكر، الأردن، 2004، ص 151.

فكلما كانت قيمة كا2 المحسوبة عند مستوى دلالة معنوية يساوي أو يقل عن 0.05 فهي دالة إحصائية. بمعنى توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات المستوى التعليمي للطلبة المقبلين على التخرج و برامج التشغيل الموجهة لهم وسياسة استقطابهم ومستوى معرفتهم بها.

تم تدعيمه بمعامل فاي لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات ولتحديد هذه القوة يتم حساب الأثر مع اختيار كا² chi-square ، يستخدم معامل فاي phi و الذي يحسب بأخذ الجذر التربيعي للقيمة المحسوبة لكا² مقسومة على حجم العينة الكلي مع استبعاد القيم المفقودة، وكقاعدة عامة فالقاعدة التالية تعد محكا للحكم على قيمة فاي كما يلي¹: ضعيف < 0.1 ، متوسط < 0.3 ، معدل < 0.5 ، قوي < 0.8 ، قوي جدا ≥ 0.8 ، والذي لم يستخدم إلا في حالة وجود فروق إحصائية بين المتغيرات .

¹ كمال عبد الحميد زيتون، تصميم البحوث الكيفية ومعالجة بياناتها إلكترونيا، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2006، ص ص 386، 387.

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الفرعية الأولى: هناك برامج تشغيل محددة تستقطب طلبة الماستر المقبلين على التخرج تختلف عن البرامج التي تستقطب طلبة الليسانس.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا2	المجموع العام		ماستر		ليسانس		التفكير في التسجيل
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير دال إحصائياً	,1940	1	1,685 ^a	%86.3	44	%75	9	%89.7	35	نعم
				%13.7	7	%25	3	%10.3	4	لا
				%100	51	%100	12	%100	39	المجموع

جدول رقم (18): يوضح تفكير أفراد العينة في التسجيل في أحد برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول رقم (18) يتضح أن معظم أفراد العينة ونسبة 86.3% يفكرون في التسجيل في أحد برامج التشغيل، حيث يفكر طلبة الليسانس في ذلك بنسبة 89.7% وطلبة الماستر بنسبة 75%. و يظهر وجود اختلاف نسبي بين طلبة الليسانس والماستر في تفكيرهم في التسجيل بأحد برامج التشغيل، وذلك ربما يرجع إلى عدم رغبة طلبة الليسانس في إكمال دراسة الماستر ورغبتهم في العمل، نتيجة قلة مناصب العمل الدائمة التي توفرها الدولة، مقابل ارتفاع أعداد الطلبة المتخرجين وذلك للهروب من شبح البطالة ولتغطية التكاليف والحاجيات الأساسية، ولأن العمل هو الذي يحدد قيمة الإنسان، وهذا ما أكدته نظرية القيمة عند ابن خلدون والتي يقر فيها بأن العنصر الأساسي لتحقيق المعاش هو العمل أو الشغل. ومنه فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي

وبين تفكير أفراد العينة في التسجيل في أحد برامج التشغيل، حيث أن قيمة كا2 قدرت ب 1,685^a عند درجة الحرية 1 عند مستوى الدلالة 0.194 وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية

جدول رقم (19): يوضح برامج التشغيل الأكثر استقطابا للطلبة الجامعيين حسب متغير المستوى التعليمي.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا2	المجموع العام						ماستر				ليسانس				المستوى التعليمي برامج التشغيل الأكثر استقطابا
				المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
				%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	
إحصائيا غير دال	0.209	1	1,576 ^a	%100	51	%68.6	35	%31.4	16	%83.3	10	%16.7	2	%64.1	25	%35.9	14	برنامج تشغيل الشباب
	0.828	1	,047 ^{a0}	%100	51	%72.5	37	%27.5	14	%75	9	%25	3	%71.8	28	%28.2	11	برنامج الإدماج المهني
	0.424	1	,641 ^{a0}	%100	51	%96.1	49	%3.9	2	%100	12	%0	0	%94.9	37	%5.1	2	برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة
	0.633	1	,228 ^{a0}	%100	51	%39.2	20	%60.8	31	%33.3	4	%66.7	8	%41	16	%59	23	عقود ما قبل التشغيل
	0.633	1	,228 ^{a0}	%100	51	%60.8	31	%39.2	20	%66.7	8	%33.3	4	%59	23	%41	16	برنامج المساعدات لإنشاء مؤسسات مصغرة

من خلال الجدول رقم (19) الذي يوضح برامج التشغيل الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين حسب متغير المستوى التعليمي، نجد أن معظم أفراد العينة يؤكدون وبنسبة 60.8% بأن برنامج التشغيل الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج هو برنامج عقود ما قبل التشغيل، حيث أكد عليها طلبة الماستر بنسبة 66.7% و طلبة الليسانس بنسبة 59%.

يرجع ذلك إلى أن معظم الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج يفضلون المناصب الحكومية حتى لو كانت بصفة مؤقتة، أو بسبب عدم رغبتهم في المجازفة والمغامرة بالعمل في القطاع الخاص الذي يتطلب من المستثمر أن يتحلى بروح الإبداع والابتكار والمغامرة، وأن يكون في حالة ديناميكية وذلك لمواكبة المنافسة الشديدة الموجودة في سوق العمل. حيث تعتبر برامج التشغيل بديلاً عن مناصب الشغل الدائمة للخروج من البطالة، وهذا ما تؤكدُه النظرية البنائية الوظيفية من خلال فكرة البدائل الوظيفية لروبرت ميرتون، والتي يرى من خلالها ميرتون أن التنوع في الوسائل يمكن أن يحقق مطلباً وظيفياً أي أن التنوع في برامج التشغيل يوفر مناصب شغل ولو مؤقتة يكتسب من خلال الطلبة المتخرجون خبرة مهنية تساعدهم في العمل في مهن أفضل مستقبلاً.

ومنه فليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وبين برامج التشغيل الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج، حيث قدرت قيمة كا² ب 0,228^a عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0.633 وهي أكبر من 0.05. فكل من طلبة الماستر وطلبة الليسانس يميلون إلى اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل أكثر من غيره من برامج التشغيل.

جدول رقم (20): يوضح الوكالة التي تجذب الطلبة الجامعيين أكثر من غيرها حسب متغير المستوى التعليمي.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا 2	المجموع العام						ليسانس				المستوى التعليمي				
			المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		وكالة التشغيل
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
0.084	1	2,983 ^a	%100	51	%37.3	19	62.7 %	32	58.3 %	7	41.7 %	5	30.8 %	12	69.2 %	27	الوكالة الوطنية للتشغيل
0.423	1	,641 ^{a0}	%100	51	%84.3	43	15.7 %	8	91.7 %	11	%8.3	1	82.1 %	32	17.9 %	7	وكالة التنمية الاجتماعية
0.393	1	,728 ^{a0}	%100	51	%64.7	33	35.3 %	18	%75	9	%25	3	61.5 %	24	38.5 %	15	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
0.445	1	,584 ^{a0}	%100	51	%82.4	42	17.6 %	9	%75	9	%25	3	84.6 %	33	15.4 %	6	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
0.257	1	1,284 ^a	%100	51	%78.4	40	21.6 %	11	66.7 %	8	33.3 %	4	82.1 %	32	17.9 %	7	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

من خلال الجدول رقم (20) الذي يوضح الوكالة التي تجذب الطلبة الجامعيين أكثر من غيرها حسب متغير المستوى التعليمي يتبين أن معظم أفراد العينة يؤكدون وبنسبة 62.7% على الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أكد عليها طلبة الليسانس بنسبة 69.2% وطلبة الماستر بنسبة 41.7%. ويظهر بأن هناك اختلاف بين طلبة الليسانس و الماستر، هذا الاختلاف ربما راجع لكون الوكالة الوطنية للتشغيل تعمل على توفير مناصب عمل، وذلك من خلال طبيعة عقودها التي تتميز

بأنها قابلة للتجديد وليست محدودة المدة، كما أنها تضمن فرص للإدماج وتوفير الضمان الاجتماعي، وأيضاً لكون عقودها موجهة بصفة خاصة لحملة الشهادات العليا سواء متخرجين من التعليم العالي أو من المعاهد الوطنية للتكوين. ولكن لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وجذب الوكالة التشغيلية للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج، حيث قدرت قيمة كا² ب 2,983^a عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة قدر ب 0.084 وهي أكبر من 0.05.

جدول رقم (21): يوضح الأساليب التي تعتمد عليها الوكالات في التعريف ببرامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام						ليسانس				ماستر				المستوى التعليمي
				المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير دالة إحصائياً	0.067	1	3,358 ^a	%100	51	%70.6	36	%29.4	15	%91.7	11	%8.3	1	%64.1	25	%35.9	14	الإعلان في الصحف
	0.360	1	,838 ^{a0}	%100	51	%76.5	39	%23.5	12	%66.7	8	%33.3	4	%79.5	31	%20.5	8	الجامعات و المعاهد
	0.906	1	,014 ^{a0}	%100	51	%56.9	29	%43.1	22	%58.3	7	%41.7	5	%56.4	22	%43.6	17	الأبواب المفتوحة
	0.891	1	,019 ^{a0}	%100	51	%76.5	39	%23.5	12	%75	9	%25	3	%76.9	30	%23.1	9	الأصدقاء و الأقارب
	0.382	1	,766 ^{a0}	%100	51	%39.2	20	%60.8	31	%50	6	%50	6	%39.9	14	%64.1	25	وسائل التواصل الاجتماعي

من خلال الجدول رقم (21) الذي يوضح الأساليب التي تعتمد عليها وكالات التشغيل في التعريف ببرامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي يتبين أن معظم أفراد العينة ونسبة 60.8% يؤكدون أن الأسلوب الأكثر استخداماً في الوكالات التشغيلية في التعريف ببرامجها هو وسائل التواصل الاجتماعي، حيث أكد عليها 64.1% من طلبة الليسانس و 50% من طلبة الماجستير، يليه أسلوب الأبواب المفتوحة سواء بالوكالة أو بالجامعات والمعارض بنسبة 43.1%، منهم 43.6% طلبة ليسانس ونسبة 41.7% طلبة ماجستير.

ومن هذين الأسلوبين هما الأكثر استخداماً من طرف وكالات التشغيل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج من قسم علم اجتماع ليسانس وماجستير. حيث يرجع اعتماد وكالات التشغيل على وسائل التواصل الاجتماعي في التعريف ببرامجها التشغيلية، لأنها سهلة الاستخدام ومتوفرة لدى كل فئات المجتمع، وبالتالي فإن الترويج لبرامج التشغيل من خلالها يساعد وكالات التشغيل على الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الشباب الراغب في التسجيل في أحد البرامج التشغيلية، كما أنها اختصار للوقت والجهد والتكلفة نظراً لسرعتها و قلة تكاليفها. كذلك الأبواب المفتوحة خاصة في الجامعة والتي تكون فضاء متنوع يسهل على الطالب الاستفسار وطلب التوضيح من القائمين على الوكالة الذين يكلفون بالشرح والتوضيح لاستقطاب الطلبة الجامعيين لبرامج التشغيل التي تدعمه الوكالة. ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و بين الأساليب التي تعتمد عليها الوكالات التشغيلية للتعريف ببرامجها التشغيلية، حيث قدرت قيمة كا² ب^a 0,766 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة قدر ب 0.382 وهي أكبر من 0.05.

جدول رقم (22): يوضح الأساليب التي تعتمد عليها وكالات التشغيل في الإعلان عن الوظائف حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام				أساليب الإعلان عن الوظائف									
	لا		نعم		لا		نعم											
	%	تكرر	%	تكرر	%	تكرر	%	تكرر										
غير دال إحصائيا	المواقع الإلكترونية	25	64.1%	14	35.9%	7	58.3%	5	41.7%	32	62.7%	19	37.3%	51	100%	1	0.718	131 ^{a0}
	الإعلان في الصحف	16	41%	23	59%	1	8.3%	11	91.7%	17	33.3%	34	66.7%	51	100%	1	0.036	4,413 ^a
	التقدم للوكالة	19	48.7%	20	51.3%	4	33.3%	8	66.7%	23	45.1%	28	54.9%	51	100%	1	0.349	877 ^{a0}
	وسائل التواصل الاجتماعي	25	64.1%	14	35.9%	6	50%	6	50%	31	60.8%	20	39.2%	51	100%	1	0.382	766 ^{a0}
	التظاهرات في الجامعة	8	20.5%	31	79.5%	1	8.3%	11	91.7%	9	17.6%	42	82.4%	51	100%	1	0.333	937 ^{a0}

من خلال الجدول رقم (22) الذي يوضح الأساليب التي تعتمد عليها وكالات التشغيل في الإعلان عن الوظائف حسب متغير المستوى التعليمي يتبين أن أفراد العينة أكدوا على أسلوبين أساسيين هما المواقع الإلكترونية بنسبة 62.7% حيث أكد عليها 64.1% من طلبة الليسانس و 58.3% من طلبة الماستر، ثم أسلوب وسائل التواصل الاجتماعي بنسبة 60.8% والتي أكد عليها 64.1% من طلبة الليسانس و 50% من طلبة الماستر. يليهما أسلوب التقدم للوكالة بنسبة 45.1% والذي أكد عليه طلبة الليسانس بنسبة 48.7% و طلبة الماستر بنسبة 33.3%.

و يرجع اعتماد وكالات التشغيل على المواقع الالكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف، لسيطرة التكنولوجيا على مختلف مجالات الحياة نظرا لسهولة استخدامها، كما أن التطور الذي أصبحت تشهده التكنولوجيا يفرض على الإنسان أن يواكب هذا التطور، وأن يستفيد منه لإنجاز أعماله نظرا للامتيازات التي توفرها مثل: اختصارها للوقت والجهد والتكلفة و سرعة انتشارها. كذلك الطلبة المقبولون على التخرج لم يغفلوا أسلوب التقدم للوكالة رغم أنه أسلوب تقليدي ولكنه مفيد فأبي فرص تشغيل جديدة يعلن عنها في الوكالة ربما قبل الإعلان عنها في الموقع .

ومنه تنوعت أساليب وكالات التشغيل في الإعلان عن الوظائف ما يتيح الفرصة للطلبة المقبلين على التخرج فرصة معرفة أهم فرص العمل بالوكالة. ولكن ليس هناك تأثير للمستوى التعليمي في اختيار الطلبة المقبلين على التخرج لأساليب الإعلان عن الوظائف، فصحیح أن طلبة الليسانس دائما ما تكون نسبهم أكبر قليلا من نسب طلبة الماستر ولكنها عموما متقاربة ومتققة على نفس أساليب الإعلان عن الوظائف، وهذا ما يثبتته قيمة كا2 حيث قدرت ب $0,131^a$ عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة قدر ب 0.718، وهي أكبر من قيمة 0.05 وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي واعتماد وكالة التشغيل أسلوب المواقع الالكترونية في الإعلان عن الوظائف، كذلك قدرت قيمة كا2 ب $0,766^a$ عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.382 وهي أكبر من قيمة 0.05 وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و اعتماد وكالة التشغيل أسلوب مواقع التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف، تليه قيمة كا2 المقدرة ب $0,877a$ عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة قدرت ب 0.349 ب وهو أكبر من 0.05 ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي واعتماد أسلوب التقدم للوكالة في الإعلان عن الوظائف.

جدول رقم (23): يوضح المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف حسب متغير المستوى التعليمي.

غير دالة إحصائياً	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام						ماستر				ليسانس				المستوى التعليمي المعايير المعتمدة في التوظيف
				المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
				%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	
0.484	1	0,490 ^a	%100	51	%66.7	34	%33.3	17	%58.3	7	%41.7	5	%69.2	27	%30.8	12	الخبرة	
0.842	1	0,040 ^a	%100	51	%39.2	20	%60.8	31	%41.7	5	%58.3	7	%38.5	15	%61.5	24	المستوى التعليمي	
0.597	1	0,279 ^a	%100	51	%35.3	18	%64.7	33	%41.7	5	%58.3	7	%33.3	13	%66.7	26	الوساطة	

من خلال الجدول رقم (23) والذي يوضح المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف حسب متغير المستوى التعليمي يتضح أن نسبة 64.7% من أفراد العينة يؤكدون أن معيار الوساطة هو المعيار المعتمد لدى وكالة التشغيل في التوظيف، حيث أكد على ذلك 66.7% من طلبة الليسانس و 58.3% من طلبة الماستر، يليه معيار المستوى التعليمي بنسبة 60.8% منهم 61.5% من طلبة الليسانس و 58.3% من طلبة الماستر، وأخيراً معيار الخبرة بنسبة 33.3% حيث أكد عليه طلبة الماستر بنسبة 41.7% وطلبة الليسانس بنسبة 30.8%.

ويرجع اعتماد وكالة التشغيل على معيار المستوى التعليمي في عملية التوظيف، كون هذه البرامج التشغيلية تتطلب مستوى تعليمي معين لدى المستفيد وذلك حسب طبيعة العقد، فهناك عقود تتطلب مستوى جامعي وأخرى تتطلب مستوى مهني، أما بالنسبة لاعتمادها على معيار الوساطة فهذا راجع ربما إلى انتشار هذه الظاهرة لدى أفراد المجتمع، حيث لا يستطيع الفرد أن يستخرج وثائقه فضلا عن أن ينجح في مسابقة توظيف أو يستفيد من أحد برامج التشغيل، وهي تعد من سلبيات الإدارة الجزائرية. أما فيما يخص معيار الخبرة فنسبة قليلة من أفراد العينة أكدت عليه أكثرهم من طلبة الماستر، حيث ترتب الملفات في هذه الوكالات حسب سنة التخرج فيكون بذلك لطلبة الماستر خبرة تزيد عن خبرة طلبة الليسانس المقبلين على التخرج مرتبطة بسنة التخرج .

ولكن ليست هناك علاقة بين متغير المستوى التعليمي و معايير التوظيف حيث قدرت قيمة كا ب 0,279a عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة قدر ب 0.597 وهي أكبر من قيمة 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير الوساطة وبين المعايير التي تعتمد عليها وكالة التشغيل في عملية التوظيف، كذلك قدرت قيمة كا ب 0,040a عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0.842 هي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والمعايير المعتمدة في عملية التوظيف، وأخيرا قدرت قيمة كا ب 0.490^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.484 وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير الخبرة والمعايير التي تعتمد عليها وكالة التشغيل في عملية التوظيف.

جدول رقم (24): يوضح أسباب تفكير أفراد العينة في الالتحاق ببرامج التشغيل حسب متغير مستوى التعليمي.

قيمة فاي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام						ماستر				ليسانس				المستوى التعليمي
				المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
-0.047	0.735	1	^a ,1150	%100	51	%13.7	7	%86.3	44	%16.7	2	%83.3	10	%12.8	5	%87.2	34	الحصول على منصب عمل
0.269	0.055	1	^a 3,695	%100	51	%84.3	43	%15.7	8	%66.7	8	%33.3	4	%89.7	35	%10.3	4	إثراء السيرة الذاتية
0.123	0.379	1	^a ,7720	%100	51	%68.6	35	%31.4	16	%58.3	7	%41.7	5	%71.8	28	%28.2	11	اكتساب الخبرة العملية

من خلال الجدول رقم (24) الذي يوضح أسباب تفكير أفراد العينة في الالتحاق بأحد برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي، يتضح أن معظم أفراد العينة من الطلبة المقبلين على التخرج بقسم علم الاجتماع بنسبة 86.3% يؤكدون أن السبب الرئيسي لتفكيرهم مستقبلاً في الالتحاق بأحد برامج التشغيل هو الحصول على منصب عمل، حيث أكد ذلك 87.2% من طلبة الليسانس و 83.3% من طلبة الماستر، ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والحصول على منصب عمل كسبب من أسباب التفكير في الالتحاق بأحد برامج التشغيل حيث قدرت قيمة كا² بـ 0.1150^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.735. يليه السبب الثاني وهو اكتساب الخبرة المهنية بنسبة 31.4% التي أكد عليها أكثر طلبة الماستر بنسبة 41.7%، ولكنه غير دال إحصائياً حيث قدرت قيمة كا² بـ 0.7720 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.379 وهي أكبر من 0.05 ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى

التعليمي واكتساب الخبرة العملية كسبب من أسباب تفكير أفراد العينة في الالتحاق بأحد برامج التشغيل. ثم يأتي السبب الثالث بنسبة ضئيلة ولكن دالة إحصائياً وهو إثراء السيرة الذاتية بنسبة 15.7% والذي أكد عليه أكثر طلبة الماجستير بنسبة 33.3%، حيث قدرت قيمة χ^2 بـ 3.695^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 وهي تساوي 0.05 وقيمة χ^2 المحسوبة عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 أقل من قيمة χ^2 الجدولة والمقدرة بـ 3.831^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 ومنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و إثراء السيرة الذاتية كسبب من أسباب تفكير أفراد العينة في الالتحاق بأحد برامج التشغيل يبلغ شدة قوتها 0.26 وهي علاقة متوسطة لأن قيمة فاي <0.3 .

ويمكن تفسير كل ما سبق بإرجاع ذلك إلى قلة مناصب العمل الدائمة التي توفرها الدولة، وانتشار البطالة خاصة وسط فئة خريجي الجامعات، وهذا ما يدفع بالطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج إلى التفكير في الالتحاق بأحد برامج التشغيل، لأنها تعتبر حل مؤقت لأزمة التشغيل وهذا ما تؤكدته فكرة البدائل الوظيفية عند روبرت ميرتون والتي تراها عبارة عن وسائل يمكن أن تحقق مطلباً وظيفياً هذا من جهة، ومن جهة أخرى طلبة الماجستير يدركون أن من معايير عملية التوظيف الخبرة والتي اعتبروها سبباً في التحاقهم ببرامج التشغيل والتي ترتبط أساساً بإثراء شهادة السيرة الذاتية والتي أصبحت من الوثائق الضرورية في حالة التوظيف الدائم، ومنه فطلبة الماجستير أكثر من طلبة الليسانس يبحثون عن توظيف مؤقت لاكتساب الخبرة المهنية من جهة و إثراء السيرة الذاتية من جهة أخرى حتى يضمنوا نجاحهم وقبولهم في وظائف دائمة مستقبلاً

جدول رقم (25): يوضح تناسب برامج التشغيل مع تخصص علم الاجتماع حسب متغير المستوى التعليمي.

قيمة فاي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي تناسب برامج التشغيل مع تخصص علم الاجتماع
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
-0.308	0.028	1	4,844 ^a	%80.4	41	%58.3	7	%87.2	34	نعم
				%19.6	10	%41.7	5	%12.8	5	لا
				%100	51	%100	12	%100	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (25) الذي يوضح تناسب برامج التشغيل مع تخصص علم الاجتماع حسب متغير المستوى التعليمي، يتبين أن معظم أفراد العينة بنسبة 80.4% يؤكدون بأن برنامج التشغيل يتناسب مع تخصص علم الاجتماع، معظمهم من طلبة الليسانس بنسبة 87.2% و 58.3% منهم طلبة الماستر. ويمكن إرجاع ذلك إلى كون تخصص علم الاجتماع له ارتباط مع تخصصات أخرى مثل الاقتصاد و الإدارة وهذا ما يسمح لطلبة علم الاجتماع أن تكون لديهم خلفية بهذه التخصصات خاصة الإدارة، خاصة مع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل كتخصص مطلوب في إعلانات التوظيف. هذا ما يدفعهم لتفضيل التخصصات الإدارية والتوجه إليها، كما يعطي تخصص علم الاجتماع فكرة حول المقاولاتية والتي تعد التوجه الجديد للدولة، هذا ما أكدته النظرية النيوكلاسيكية التي أكدت على ضرورة تشجيع القطاع الخاص وعدم الاعتماد على الدولة في توفير مناصب العمل. ومنه لطلبة قسم علم اجتماع فرص للتوظيف في برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين ما يضمن لهم فرص عمل ولو حتى مؤقتة يكتسبون منها الخبرة العملية في انتظار التوظيف الدائم. ولكن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تناسب برامج التشغيل مع تخصص علم اجتماع ومتغير المستوى التعليمي حيث قدرت قيمة χ^2 4.844^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.028 وهي أقل من 0.05 ولكن قيمة χ^2 المحسوبة عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة والمقدرة ب 3.831^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و تناسب برامج التشغيل مع تخصص علم اجتماع.

جدول رقم (26): يوضح أهداف برنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	أهداف برنامج التشغيل															
	المجموع العام				ليسانس				ماستر				المجموع			
	لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم	
درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار
توفير فرص عمل لكل الطلبة الجامعيين	1	0,877 ^a	%100	51	%54.9	28	%45.1	23	%66.7	8	%33.3	4	%51.3	20	%48.7	19
تحسين المكانة الاجتماعية	1	0,002 ^a	%100	51	%74.5	38	%25.5	13	%75	9	%25	3	%74.4	29	%25.6	10
اكتساب الخبرة العملية وإثراء السيرة الذاتية	1	0,086 ^a	%100	51	%80.4	41	%19.6	10	%83.3	10	%16.7	2	%79.5	31	%20.5	8
تخفيف حدة البطالة لكل الفئات	1	0,399 ^a	%100	51	%41.2	21	%58.8	30	%33.3	4	%66.7	8	%43.6	17	%56.4	22

من خلال الجدول رقم(26) الذي يوضح أهداف برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي تبين أن نسبة 58.8% من أفراد العينة يؤكدون بأن الهدف من برنامج التشغيل هو تخفيف حدة البطالة لكل الفئات، حيث أكد عليها 66.7% من طلبة الماستر و56.4% من طلبة الليسانس. وهو غير دال إحصائياً حيث أن

قيمة χ^2 قدرت ب $0,399^a$ عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.528 وهو أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وبين أهداف برامج التشغيل.

يليه توفير فرص عمل لكل الطلبة الجامعيين بنسبة 45.1 % حيث أكد عليه 48.7 % من طلبة الليسانس و 33.3 % من طلبة الماجستير، ولكنه غير دال إحصائياً حيث قدرت قيمة χ^2 قدرت ب $0,877^a$ عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.349 وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وبين أهداف برامج التشغيل. ويرجع هذا إلى أن البرامج التشغيلية تعتبر بديلاً وضعت الدولة للخروج من أزمة البطالة، ولاحتواء الأعداد المتخرجة من الجامعة والتي هي في زيادة مستمرة، ولأن الهدف الأساسي الذي وضعت من أجله هو توفير مناصب عمل، و أيضاً التخفيف من حدة البطالة وهذا ما أكدته فكرة البدائل الوظيفية عند روبرت ميرتون.

من خلال تحليل وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى نستنتج ما يلي:

لا يوجد اختلاف أساسه المستوى التعليمي فيما يخص برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياستها في استقطابهم من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع بجامعة قلمة، حيث أكد أفراد العينة من كلا المستويين التعليميين -ليسانس وماجستير- على تفكيرهم في التسجيل في أحد برامج التشغيل والمتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل وهذا ما يجعل الوكالة الوطنية للتشغيل تجذبهم بشكل كبير أكثر من غيرها من الوكالات.

حيث تعتمد هذه الوكالات على أساليب متنوعة في التعريف ببرامجها ومنه في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج وأهم هذه الأساليب هي: وسائل التواصل الاجتماعي والأبواب المفتوحة باعتبار أنها موجهة لشباب ذو مستوى جامعي يتقن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي من جهة وكمستفيد أول من الأبواب المفتوحة التي تقام بالجامعة بشكل دوري. كذلك أكدوا على تنوع الأساليب التي تعتمد عليها هذه الوكالات في الإعلان عن الوظائف ولكن أهمها كانت المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي وأيضاً التقدم المباشر للوكالة.

ولكن من أهم المعايير التي تعتمدها هذه الوكالات في عملية التوظيف للأسف الوساطة بالدرجة الأولى يليها المستوى التعليمي وأخيرا عامل الخبرة، هذا ما وجه أنظار الطلبة من المستويين التعليميين إلى التفكير في الالتحاق ببرنامج عقود ما قبل التشغيل بعد التخرج للحصول على منصب عمل ، وأضاف إلى ذلك طلبة الماستر الرغبة في اكتساب الخبرة المهنية كمعيار من معايير التوظيف بغرض إثراء السيرة الذاتية في حالة التوظيف الدائم. حيث أن كل أفراد العينة أجمعوا على أن تخصص علم الاجتماع هو تخصص يتناسب مع برنامج عقود ما قبل التشغيل وهذا التخصص مطلوب بكثرة لأن هذا البرنامج هدفه الأول هو التخفيف من البطالة بشكل عام وتوفير فرص عمل للطلبة الجامعيين بصفة خاصة.

- ومنه يظهر الاختلاف في برامج التشغيل وسياسة استقطابها حسب متغير المستوى التعليمي فيما يخص تركيز طلبة الماستر على الالتحاق ببرامج التشغيل لاكتساب الخبرة المهنية لإثراء السيرة الذاتية لتدعم ملف توظيف الطالب مستقبلا في حالة المشاركة في مسابقات التوظيف باعتبارها من معايير التوظيف وهذه الأخيرة هي المتغير الوحيد الدال إحصائيا.

ومنه فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياسة استقطابهم وبين المستوى التعليمي حيث قدرت قيمة χ^2 المحسوبة بـ 16.774^a عند درجة حرية 13 وعند مستوى دلالة 0.210 وهي أكبر من 0.05. حسب ما جاء في الجدول رقم 34.

جدول رقم(27): يوضح العلاقة بين برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياسة استقطابهم وبين متغير المستوى التعليمي.

قيمة χ^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة	غير دالة إحصائيا
16.774 ^a	13	0.210	

➤ ومنه لم تتحقق الفرضية الفرعية الأولى : فليس هناك برامج تشغيل محددة تستقطب طلبة الماستر المقبلين على التخرج تختلف عن البرامج التي تستقطب طلبة الليسانس.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الفرعية الثانية: هناك نقص معرفة لدى طلبة الليسانس المقبلين على التخرج فيما يخص برامج التشغيل في مجال تخصصهم مقارنة بطلبة الماستر .
جدول رقم(28): يوضح اتصال أفراد العينة بإحدى الوكالات التشغيلية حسب متغير المستوى التعليمي.

قيمة الفاي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي الاتصال بإحدى الوكالات التشغيلية
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
0.496	0.000	1	12,538 ^a	%21.6	11	%58.3	7	%10.3	4	نعم
				%78.4	40	%41.7	5	%89.7	35	لا
				%100	51	%100	12	%100	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (28) الذي يوضح اتصال أفراد العينة بإحدى الوكالات التشغيلية حسب متغير المستوى التعليمي أكد معظم أفراد العينة بنسبة 78.4% أنهم لم يتصلوا بإحدى وكالات التشغيل معظمهم من طلبة السنة الثالثة ليسانس بنسبة 89.7% و 41.7% فقط من طلبة الماجستير. ويرجع هذا إما لكون الطلبة لا يرغبون في التسجيل ولهذا لم يتصلوا بإحدى الوكالات التشغيلية المسؤولة عن تسيير برامج التشغيل، أو لا يحوزون على الشهادة التي تؤهلهم للتسجيل في برنامج التشغيل، ولهذا لم يتصلوا بعد بإحدى هذه الوكالات التشغيلية. في حين أن طلبة الماجستير أكدوا بنسبة 58.3% على اتصالهم بوكالات التشغيل وذلك باعتبارهم تحصلوا على شهادة الليسانس واتصلوا بهذه الوكالات بحثاً عن وظائف شاغرة، أما طلبة الليسانس المقبلين على التخرج فهم ينتظرون الشهادة ليتمكنوا من وضع ملف بإحدى هذه الوكالات. ورغم الاختلاف بين طلبة الليسانس والماجستير في هذا المجال إلا أنه غير دال إحصائياً حيث قدرت قيمة χ^2 بـ 12,538^a عند درجة حرية 1 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أصغر من 0.05، ولكن قيمة χ^2 المحسوبة المقدرة بـ 12,538^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05 هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولة والتي قدرت بـ 3.8415^a عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.05، ومنه فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و الاتصال بإحدى الوكالات التشغيلية.

جدول رقم (29): يوضح ما تتضمنه وكالة التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.

غير دالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة χ^2	المجموع العام			ليسانس		ماجستير		المستوى التعليمي
				المجموع	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	

إحصائياً			%		نظائر		%		نظائر		%		نظائر		%		نظائر		ما تتضمنه وكالة التشغيل
0.735	1	0,115 ^a	%100	51	%86.3	44	%13.7	7	%83.3	10	%16.7	2	%87.2	34	%12.8	5	أفراد متخصصين في التعريف ببرامج الوكالة		
0.741	1	0,109 ^a	%100	51	%78.4	40	%21.6	11	%75	9	%25	3	%79.5	31	%20.5	8	مطويات و إعلانات		
1.000	1	0,000 ^a	%100	51	%66.7	34	%33.3	17	%66.7	8	%33.3	4	%66.7	26	%33.3	13	مواقع الكترونية توضح برامجها		

من خلال الجدول رقم (29) الذي يوضح محتويات وكالة التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي يتضح أن نسبة 33.3% يجدون بأن وكالة التشغيل تتوفر على مواقع إلكترونية توضح برامجها، حيث أكد عليها 33.3% من طلبة الليسانس و الماستر معا. ويرجع هذا لمواكبتها التطور الحاصل في التكنولوجيا الانترنت ومحاوله الاستفادة من التطور الذي تعرفه في الدعاية لبرامج التشغيل خاصة وسط فئة الشباب، وهي الفئة التي نجدها مرتبطة كثيرا بهذه التكنولوجيا وهذا ما يساعد على جذب أكبر عدد ممكن من الشباب خاصة المقبلين على التخرج نحو هذه البرامج التشغيلية، كذلك تتوفر على مطويات وإعلانات وكذلك قائمين على الاستقطاب يقومون بالتعريف ببرامج الوكالة ولكن لم يؤكد عليها أفراد العينة بنسب كبيرة، بل ركزوا على المواقع الالكترونية باعتبارها من أهم الأساليب التي تعتمد عليها الوكالات في الإعلان عن الوظائف. ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وما تتضمنه وكالة التشغيل حيث قدرت قيمة ك² ب^a0,000 عند درجة الحرية 1 ومستوى دلالة 1.000 وهي أكبر من 0.05 .

الجدول رقم (30): يوضح معرفة أفراد العينة بشروط الالتحاق ببرنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام		قيمة كا ²	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة			
معرفة شروط الالتحاق ببرنامج التشغيل	نعم	16	41%	5	41.7%	21	0,002 ^a	1	0.969
		23	59%	7	58.3%	30			
		39	100%	12	100%	51			
لا									
المجموع									

من خلال الجدول رقم (30) والذي يوضح معرفة أفراد العينة بشروط الالتحاق ببرنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي يتضح أن 58.8% من أفراد العينة لا يعرفون شروط الالتحاق ببرنامج التشغيل، منهم 59% طلبة ليسانس و 58.3% طلبة ماستر. وهذا قد يرجع إلى نقص الترويج والتعريف بهذه البرامج التشغيلية ، خاصة داخل الجامعات والمعاهد نظرا لاحتوائها على الشريحة التي تستقطبها هذه البرامج التشغيلية. ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير

المستوى التعليمي ومعرفة شروط الالتحاق ببرامج التشغيل، حيث أن قيمة كا² المقدرة ب^a 0,002 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0.969 هي أكبر من 0.05 . وهذا ربما يرجع كذلك إلى أن الطلبة ينتظرون الحصول على الشهادات أولاً خاصة طلبة السنة الثالثة ليسانس.

جدول رقم (31): يوضح المعلومات التي تقدمها الوكالات التشغيلية عن برامجها حسب متغير المستوى التعليمي.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²	المجموع العام						ماستر				ليسانس				المستوى التعليمي
				المجموع		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
غير دالة إحصائياً	0.292	1	1,110 ^a	%100	51	%45.1	23	54.9 %	28	58.3 %	7	%41.7	5	%41	16	%59	23	الأجر
	0.120	1	2,422 ^a	%100	51	%47.1	24	52.9 %	27	66.7 %	8	%33.3	4	%41	16	%59	23	السن
	0.371	1	,801 ^{a0}	%100	51	%47.1	24	52.9 %	27	58.3 %	7	%41.7	5	43.6 %	17	56.4 %	22	طبيعة العقد
	0.586	1	,296 ^{a0}	%100	51	%31.4	16	68.6 %	35	%25	3	%75	9	33.3 %	13	66.7 %	26	مدة العقد
	0.669	1	,183 ^{a0}	%100	51	%52.9	27	47.1 %	24	58.3 %	7	%41.7	5	51.3 %	20	48.7 %	19	مكان العمل
	0.257	1	1,284 ^a	100	51	%21.6	11	%78.4	40	%33.3	4	%66.7	8	%17.9	7	%82.1	32	طبيعة الشهادة المطلوبة

من خلال الجدول رقم (31) والذي يوضح المعلومات التي تقدمها الوكالات التشغيلية عن برامجها حسب متغير المستوى التعليمي يتضح أن هناك تنوع في هذه المعلومات بدءاً بمعلومات عن طبيعة الشهادة المطلوبة بنسبة 78.4% حيث أكد عليها 82.1% من طلبة الليسانس و 66.7% من طلبة الماجستير، تليها معلومات عن مدة العقد بنسبة 68.6% يجدون حيث أكد عليها 75% من طلبة الماجستير و 66% من طلبة الليسانس، ثم معلومات عن أجر كل عقد عمل بنسبة 54.9% أكد عليها 59% من طلبة الليسانس و 41.7% من طلبة الماجستير، تليها معلومات عن شروط السن وطبيعة العقد بنسبة 52.9% لكلا المجموعتين حيث أكد عليها 59% من طلبة الليسانس و 33.3% من طلبة الماجستير، أما بالنسبة لطبيعة العقد فقد أكد عليها 56.4% من طلبة الليسانس و 41.7% من طلبة الماجستير، وأخيراً معلومات عن مكان العمل بنسبة 47.1% منهم 48.7% طلبة ليسانس و 41.7% طلبة ماجستير. ومنه فكل الطلبة أفراد العينة أكدوا باختلاف مستواهم التعليمي على أن الوكالات التشغيلية ترغب في تكوين فكرة لدى الطلبة الجامعيين خاصة المقبلين على التخرج عن كل برنامج من طبيعة العقد، مدته و السن الذي يجب أن يتوفر والأجر المحدد لكل عقد وحتى مكان العمل حتى يستطيع الراغب في الالتحاق بأحد هذه البرامج التشغيلية أن يختار البرنامج التشغيلي الذي يتناسب مع مؤهلاته وقدراته وطموحاته.

جدول رقم (32): يوضح تقييم أفراد العينة لأداء القائمين بعملية الاستقطاب داخل الوكالة وخارجها حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام				تقييم أداء القائمين بعملية الاستقطاب									
	لا		نعم		لا		نعم											
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار										
غير دالة إحصائياً	0.701	1	0,147 ^a	%100	51	%70.6	36	%29.4	15	%75	9	%25	3	%69.2	27	%30.8	12	لديه معلومات كثيرة
	0.141	1	2,162 ^a	%100	51	%74.5	38	%25.5	13	58.3%	7	41.7%	5	%79.5	31	%20.5	8	يشرح باستفاضة
	1.000	1	0,000 ^a	%100	51	%66.7	34	%33.3	17	66.7%	8	33.3%	4	%66.7	26	%33.3	13	لا يكثرث للمتقدمين
	0.769	1	0,086 ^a	%100	51	%80.4	41	%19.6	10	83.3%	10	16.7%	2	%79.5	31	%20.5	8	ليس لديه معلومات كافية
	0.906	1	0,014 ^a	%100	51	%56.9	29	%43.1	22	58.3%	7	41.7%	5	%56.4	22	%43.6	17	لا يملك الخبرة في التعامل مع المتقدمين

من خلال الجدول رقم (32) الذي يوضح تقييم أفراد العينة لأداء القائمين بعملية الاستقطاب داخل الوكالة وخارجها حسب متغير المستوى التعليمي يؤكد أفراد العينة وبنسبة 43.1% بأن القائمين على عملية الاستقطاب داخل وخارج الوكالة لا يمتلكون الخبرة في التعامل مع المتقدمين، حيث أكدها 43.6% من طلبة الليسانس و 41.7% من طلبة الماستر، ويرجع هذا لنقص التكوين والتدريب في هذا المجال، الذي يجب أن يحظى به القائم على الاستقطاب لكي يستطيع التعامل مع المتقدمين لهذه البرامج التشغيلية. كذلك لا يكثرثون بالمتقدمين للوكالة بنسبة 33.3% أكدها طلبة الليسانس والماستر بنفس النسبة، كذلك ليس لديهم

معلومات كثيرة بنسبة 29.4 % منهم 30.8 طلبة الليسانس و 25% طلبة ماستر. ومنه فقد أكد أفراد العينة من الطلبة المقبلين على التخرج على عدم كفاءة القائمين بالاستقطاب. ومنه ليس هناك علاقة دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و كفاءة القائمين بالاستقطاب.

جدول رقم (33): يوضح معرفة الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك ²	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي
				%	ن	%	ن	%	ن	
غير دال إحصائياً	0.445	1	0.584 ^a	17.6%	9	25%	3	15.4%	6	نعم
				82.4%	42	75%	9	84.6%	33	لا
				100%	51	100%	12	100%	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (33) الذي يوضح معرفة الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي أكد معظم أفراد العينة وبنسبة 82.4% بأنهم لا يعرفون الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها، منهم 84.6% طلبة الليسانس و 75% طلبة الماجستير. ويرجع هذا ربما إلى عدم ترويج الوكالات التشغيلية للفترات التي تقوم فيها بالتعريف ببرامجها، خاصة داخل الجامعات و المعاهد باعتبارها هي المؤسسات التي تضم الفئة المستهدفة أي الطلبة المقبلين على التخرج. ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي ومعرفة فترات التعريف ببرامج الوكالات حيث قدرت قيمة χ^2 ب 0.584^a عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.445 وهي أكبر من 0.05.

جدول رقم (34): يوضح الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام				قيمة ك2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	لا		نعم		لا		نعم				
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
غير دالة إحصائياً	كل شهر		100%	39	100%	12	100%	51	100%	51	
	كل 3 أشهر		97.4%	38	2.6%	1	100%	12	0%	0	0.575
	كل 6 أشهر		100%	39	100%	51	100%	51	100%	51	
	كل سنة		84.6%	33	15.4%	6	75%	9	25%	3	0.445

من خلال الجدول رقم (34) والذي يوضح الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي أكد أفراد العينة ونسبة 17.6% فقط أن وكالات التشغيل تقوم كل سنة بالتعريف ببرامجها التشغيلية، حيث أكد عليها 25% من طلبة الماستر و 15.4% من طلبة الليسانس. وهذه النسبة القليلة مما يعرفون فترات تعريف الوكالات ببرامجها. وذلك عن طريق المواقع الإلكترونية للوكالات التشغيلية والتي توضح فيها متى ستقوم بالتعريف ببرامج التشغيل وذلك من خلال الأبواب المفتوحة والفترة التي ستدوم فيها هذه الأبواب المفتوحة، وأماكن وجودها. ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير

المستوى التعليمي و الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامج التشغيل، حيث قدرت قيمة χ^2 بـ 0.584^a وعند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.445 وهي أكبر من 0.05.

. جدول رقم (35): يوضح برامج التشغيل المفضلة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام		قيمة ك 2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	%	نماذج	%	نماذج	%	نماذج			
برامج التشغيل المفضلة	24	61.5%	7	58.3%	31	60.8%	0,040 ^a	1	0.842
	15	38.5%	5	41.7%	20	39.2%			
	39	100%	12	100%	51	100%			
عقود ما قبل التشغيل									
إنشاء مشروع خاص									
المجموع									

يظهر من خلال الجدول رقم (35) والذي يوضح برامج التشغيل المفضلة لدى أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي فقد أكدوا وبنسبة 60.8 % يفضلون عقود ما قبل التشغيل، منهم 61.5% من طلبة الليسانس و 58.3% من طلبة الماستر. ويرجع ذلك إلى أن عقود ما قبل التشغيل توفر للمستفيدين التأمين، و الإدماج والأجر الشهري، و لكون الأغلبية لا ترغب في المجازفة والمغامرة في إنشاء مشروع خاص خوفا من الفشل خاصة في ظل المنافسة الشديدة بين

المؤسسات وندرة المواد الأولية، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات المرتبطة بإنشاء المؤسسات المصغرة. وحيث أن قيمة كاسم² مقدرة ب 0.040^a عند درجة الحرية 1 و مستوى الدلالة 0.842 وهي أكبر من 0.05، فهذا هذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي و برنامج التشغيل المفضل.

جدول رقم (36): يوضح أسباب تفضيل برنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	ليسانس		ماستر		المجموع العام				قيمة ك2	درجة الحرية	مستوى الدلالة										
	لا		نعم		لا		نعم														
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار													
غير دال إحصائياً	يوفر الأجر والمكافآت		38.5	15	66.7	8	62.7	32	33.3	4	0.748	1	0,103a	100%	51	37.3%	19	62.7%	32	33.3%	4
	يضي شعور التحدي		56.4	22	33.3	4	41.2	21	66.7	8	0.528	1	0,399a	100%	51	58.8%	30	41.2%	21	66.7%	8
	يضي شعور التقدير		59%	23	25%	3	37.3%	19	75%	9	0.315	1	1,008 ^a	100%	51	62.7%	32	37.3%	19	75%	9

من خلال الجدول رقم (36) الذي يوضح أسباب تفضيل برنامج عقود ما قبل التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي فقد أكد أفراد العينة وبنسبة 62.7% بأنهم يفضلونه لأنه يوفر الأجر والمكافآت، حيث أكد عليه 66.7% من طلبة الماستر و 61.5% من طلبة الليسانس، ويرجع هذا لكون الهدف الرئيسي من العمل في إطار برنامج التشغيل هو الهروب من شبح البطالة، و تحقيق المكاسب المادية التي تضمن له تحقيق الحاجيات الأساسية و لتحسين ظروفه المادية والاجتماعية. ولكن وقيمة كاسم المقدرة ب 0.103^a وعند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.748 أكبر من 0.05، ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي و أسباب تفضيل برنامج التشغيل.

قيمة الفاي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك 2	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
0.287	0.040	1	4,210 ^a	%41.2	21	%66.7	8	%33.3	13	نعم
				%58.8	30	%33.3	4	%66.7	26	لا
				%100	51	%100	12	%100	39	المجموع

جدول رقم (37): يوضح استفادة أحد أفراد العائلة من إحدى برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.

من خلال الجدول رقم (37) والذي يوضح استفادة أحد أفراد العائلة من إحدى برامج التشغيل فقد أكد أفراد العينة ونسبة 58.8% أنه لم يستفد أحد أفراد عائلتهم من إحدى برامج التشغيل، حيث أكد عليها 66.7% من طلبة الليسانس و 33.3% من طلبة الماجستير. ويرجع هذا إما لأنهم لم يتقدموا أساساً لأحد برامج التشغيل للاستفادة منها أو أنه لم يحالفهم الحظ في الاستفادة من أحد هذه البرامج نظراً لعدم استوائهم للشروط أو بسبب كثرة الاقبال على هذه البرامج. حيث أن قيمة ك² مقدرة ب 4.210^a عند درجة حرية 1 ومستوى الدلالة 0.040 وهو أصغر من 0.05، وبما أن قيمة ك² المحسوبة 4.210^a أكبر من قيمة ك² الجدولة المقدرة ب 3.8415، فهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي واستفادة أحد الأقارب من برامج تشغيل

غير دال إحصائياً	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك 2	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي
				%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
		2		13.7%	7	25%	3	10.3%	4	نعم
				74.5%	38	66.7%	8	76.9%	30	لا

جدول رقم (38): يوضح مساهمة البرنامج التشغيلي في تحقيق طموح أحد أفراد عائلته حسب متغير المستوى التعليمي.

	0.419		1,740 ^a	%11.8	6	%8.3	1	%12.8	5	لا أدري
				%100	51	%100	12	%100	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (38) الذي يوضح مساهمة البرنامج التشغيلي في تحقيق طموح أحد أفراد عائلته حسب متغير المستوى التعليمي أن نسبة 74.5% يرون بأن البرنامج التشغيلي الذي استفاد منه أحد أفراد عائلتهم لم يساهم في تحقيق طموحاتهم، حيث أكد عليها 76.9% من طلبة الليسانس و 66.7% من طلبة الماجستير. ويرجع هذا إلى رغبة ذلك الفرد من عائلته في الحصول على منصب عمل دائم، غير أن شبح البطالة و الظروف الاقتصادية التي يعاني منها هي التي دفعته إلى التسجيل في هذا البرنامج التشغيلي، بالإضافة إلى قلة فرص العمل مقابل ارتفاع في طلبات العمل. حيث أن قيمة كا² مقدرة ب^a 1,740 عند درجة الحرية

2 مستوى الدلالة 0.419 وهو أكبر من 0.05، هذا يدل على عدم وجود علاقة ذات احصائية بين متغير المستوى التعليمي وبين مساهمة البرنامج التشغيلي في تحقيق طموحات قريبه.

	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك 2	المجموع العام		ماستر		ليسانس		المستوى التعليمي
				%	نظائر	%	نظائر	%	نظائر	
غير دال إحصائياً				41.2%	21	50%	6	38.5%	15	دور برامج التشغيل
										فعال

جدول رقم (39): يوضح تقييم دور برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة حسب متغير المستوى التعليمي.

	0.478	1	0,504 ^a	%58.8	30	%50	6	%61.5	24	غير فعال
				100	51	%100	12	%100	39	المجموع

من خلال الجدول رقم (39) الذي يوضح تقييم دور برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة حسب متغير المستوى التعليمي أكد أفراد العينة بنسبة 58.8% بأن برامج التشغيل دورها غير فعال في التخفيف من حدة البطالة، حيث أكد عليها 61.5% من طلبة الليسانس و 50% من طلبة الماجستير. ويرجع هذا كون هذه البرامج إما عقود محدودة المدة، وبالتالي المستفيد منها عند انتهاء مدة عقده سيجد نفسه بطالا، أو إذا كان البرنامج يتمثل في إنشاء مشروع خاص يمكن أن يتعرض للخسارة والإفلاس بسبب عدم الاستفادة من الصفقات في ظل منافسة الشركات الكبيرة، وتدني الأرباح مما يؤدي على وقوعه في دوامة البطالة. حيث

أن قيمة كنا² مقدرة ب^a 0,504 عند درجة الحرية 1 مستوى الدلالة 0.478 وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي و تقييم دور برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة.

من خلال تحليل وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية نستنتج ما يلي:

لا يوجد اختلاف أساسه المستوى التعليمي فيما يخص معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع بجامعة قلمة، حيث أكد أفراد العينة من كلا المستويين التعليميين -ليسانس وماستر- على عدم اتصالهم بالوكالات التشغيلية خاصة طلبة السنة الثالثة ليسانس منهم، وأن أهم ما تتوفر عليه وكالات التشغيل هي المواقع الالكترونية للتعريف ببرامجها والإعلان عن الوظائف ، ومعظم أفراد العينة لا يعرفون شريك الالتحاق ببرامج أي وكالة تشغيل ، وأهم معلومات توفرها الوكالات هي نوع الشهادة المطلوبة ومدة العقد والأجر والسن وطبيعة العقد ومكان العمل، غير "ان المكلفون بالاستقطاب لا يملكون الخبرة الكافي في مجال الاستقطاب ولا يكثرثون للمتقدمين للوكالة أو الأبواب المفتوحة بالجامعة، كما أن كل أفراد العينة ليس لهم دراية بفترات تعريف الوكالات ببرامجها ماعدا نسبة قليلة جدا منهم حيث أكدوا على أنه كل سنة تعرف الوكالة ببرامجها، ورغم ذلك فكل الطلبة المقبلين على التخرج يفضلون برنامج عقود ما قبل التشغيل لأنه يوفر الأجر والمكافآت والاحترام رغم عدم استفادة أقارب معظم أفراد العينة من هذه البرامج وحتى من استفادوا منها لم يحقق طموحاتهم.

ومنه فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها وبين المستوى التعليمي حيث قدرت قيمة كنا² المحسوبة ب^a 10.177 عند درجة حرية 16 وعند مستوى دلالة 0.857 وهي أكبر من 0.05. حسب ماجاء في الجدول رقم 40.

جدول رقم (40): يوضح العلاقة بين معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها وبين متغير المستوى التعليمي.

غير دالة إحصائياً	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا ²
	0.857	16	^a 10.177

ومنه لم تتحقق الفرضية الفرعية الثانية : فليس هناك نقص معرفة لدى طلبة الليسانس المقبلين على التخرج فيما يخص برامج التشغيل في مجال تخصصهم مقارنة بطلبة الماستر ، بل هناك نقص معرفة فيما يخص برامج التشغيل لدى كل من طلبة الليسانس و الماستر المقبلين على التخرج بقسم علم اجتماع.

رابعا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

- دراسة عيشاوي فتيحة تحت عنوان " دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة ": تبين من هذه الدراسة أن برامج التشغيل هي سياسة واستراتيجية تتبعها أي دولة لمكافحة البطالة ، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة من خلال تفكير الطلبة الجامعيين في التسجيل في أحد برامج التشغيل وقدرت وهذا راجع لقلّة مناصب العمل الدائمة، وارتفاع معدلات البطالة.
- دراسة سمايلي محمود تحت عنوان " دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"، تبين الدور الإيجابي للعمل ضمن البرنامج انطلاقاً بما يوفره من فرص مواتية لخريجي التعليم العالي في اكتساب جملة من المكونات التي ساهمت في نموهم الشخصي والمهني وفي تحسين قدرتهم في البحث عن التشغيل ، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة من خلال أن برامج التشغيل الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين هو برنامج عقود ما قبل التشغيل وهذا راجع لأنه يوفر الإدماج المهني.
- دراسة " لوسداد زين الشرف تحت عنوان" الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ"، تبين أنه يسعى لتوفير مناصب عمل تعتمد على كفاءة المستفيد وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث يوضح برامج التشغيل الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين، فرغم تنوع برامج التشغيل التي وفرتها سياسة التشغيل والتي نذكر منها برنامج تشغيل الشباب، برنامج الإدماج المهني ، برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة عقود ما قبل التشغيل ، برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة ، إلا أن أغلبية الطلبة أفراد العينة يتوجهون نحو عقود ما قبل التشغيل باعتبار أنها توفر لهم الإدماج المهني.
- دراسة لوسداد زين الشرف" الإدماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ تبين أن برنامج وكالة ANSEJ، يسعى لتوفير مناصب عمل دائمة وهذا ما أثبتته الدراسة حيث وضحت الوكالة التي تجذب الطلبة الجامعيين أكثر رغم تنوع وكالات التشغيل منها الوكالة الوطنية للتشغيل، وكالة التنمية الاجتماعية ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل ،الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلا أن أغلبية مفردات العينة يتوجهون للوكالة الوطنية للتشغيل لأنها تضمن لهم الأمن والاستقرار الوظيفي ، والإدماج مستقبلاً.

- دراسة قراحي ريم ،يدو فاطمة ، " تحت عنوان سياسة الاستقطاب في المؤسسة الجزائرية " ، تبين من هذه الدراسة أن المؤسسة تركز على استقطاب المستوى التعليمي الجامعي ، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة الحالية حيث أوضحت المعايير التي تعتمد عليها وكالة التشغيل حيث تعتمد الوكالة التشغيلية على معيار المستوى التعليمي لأن الشباب الذين لديهم مستوى تعليمي مرتفع، يضمنون للمؤسسة تحسين الإنتاجية، وزيادة المردود.
- دراسة عمور محمد ،" تحت عنوان أسباب اختيار الشباب نوع معين من المشاريع الاستثمارية " ، تبين أن أسباب اختيار المشروع الاستثماري وهو البطالة والحصول على منصب عمل ، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت أسباب التفكير في الالتحاق بأحد برامج التشغيل وهو الحصول على منصب عمل وذلك للهروب من البطالة، ولإيجاد دخل يضمن له تحقيق حاجياته الضرورية.
- دراسة غلاب فاتح بعنوان " دراسة نماذج لتجارب دولية في القضاء على البطالة" التجربة الكورية في مواجهة البطالة"، تبين الإجراءات التي اتبعتها كوريا لمعالجة البطالة ، وهذا ما أثبتته الدراسة حيث بينت برامج التشغيل الأكثر استقطابا للطلبة الجامعيين، والتي تعتبر إجراءات انتهجتها الدولة الجزائرية لمعالجة البطالة.
- التقرير المرحلي حول تشغيل الشباب: " من اعداد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تبين سياسة تشغيل الشباب من خلال خلق فرص شغل خاصة في قطاع الصناعة وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت برامج التشغيل الأكثر استقطابا للطلبة الجامعيين، حيث وعلى الرغم من تنوع برامج التشغيل التي وفرتها سياسة التشغيل الجزائرية إلا أن أغلبية الطلبة أفراد العينة يتوجهون نحو عقود ما قبل التشغيل، لأنها توفر لهم الأمن الوظيفي والتأمين الاجتماعي والاستقرار.
- دراسة ميرفت محمد بيان الغلايني تحت عنوان علاقة الاستقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية " ، تبين معايير استقطاب الموارد البشرية ، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت المعايير التي تعتمد عليها وكالة التشغيل في عملية التوظيف، لأن الأفراد ذوي المستوى التعليمي هم الذين يستطيعون تحسين الانتاجية والعمل .

- دراسة ELLEN PINKERTON تحت عنوان **A SYSTEM APPROACH TO RETENTION AND RECRUITMENT**، تبين أداء القائمين بعملية الاستقطاب لاستقطاب أفضل الموارد البشرية وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث ركزت على تقييم أداء القائمين بعملية الاستقطاب داخل وخارج الوكالة، حيث أنه إذا كان القائم على عملية الاستقطاب يتميز بالخبرة ولديه تكوين تكون عملية الاستقطاب ناجحة، عكس القائمين الذين لا يملكون الخبرة فهم لا يستطيعون التواصل مع المتقدمين، وهذا ما يؤدي لفشل عملية الاستقطاب.

- دراسة امباركة جيدل تحت عنوان « مصادر الاستقطاب الداخلي وأثرها على أداء العاملين»، تبين أن الاستقطاب الداخلي يلعب دورا هاما في خلق جو من المنافسة والتحفيز بين العاملين، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت أسباب تفضيل برنامج التشغيل، حيث تؤكد مفردات العينة أنهم ينجذبون اتجاه برنامج عقود ما قبل التشغيل لأنه يوفر الأجر والشعور بالتحدي، ويرجع هذا لأن الهدف الذي يسعى إليه الطالب بعد التخرج هو تحقيق المكسب المادي الذي يخول له العيش الكريم.

- دراسة رقية خياري تحت عنوان « السياسات التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة)، تبين أن برنامج التشغيل المؤقت لحملة الشهادات خاصة الجامعيين أصبحت تشغل نسبة معتبرة من اليد العاملة المؤهلة، لكن في نفس الوقت لها انعكاس سلبي نظرا لطابعها الظرفي، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت دور تقييم برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة، حيث أكدت مفردات العينة أن لبرامج التشغيل دور غير فعال في التخفيف من حدة البطالة، وهذا لأنها لم تستطع القضاء على البطالة، فعلى الرغم من تنوعها وحجم المناصب التي تقوم بفتحها سنويا إلا أن معدلات البطالة لا تزال تشهد ارتفاعا خاصة وسط الجامعيين المتخرجين.

خامسا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة على ضوء النظريات المفسرة للدراسة:

- نظرية التشغيل عند ابن خلدون: كان لها اسهام في توضيح التفكير في التسجيل في برامج التشغيل، حيث اعتبرت بأن العمل هو الذي يحقق المعاش والدخل ويحدد قيمته في المجتمع، وأنه الأساس الذي يحدد قيم الأشياء ويساعد الفرد على تحقيق حاجياته الضرورية وتحقيق مكانته الاجتماعية. كما تؤكد نظرية ابن خلدون على ضرورة قيام الدولة بالإنفاق من أجل تحقيق التشغيل و التوازن الاقتصادي، حيث تؤكد على ضرورة انفاق الدولة على المشاريع العامة التي تعمل على تشغيل اليد العاملة، وهذا ما أثبتته الدراسة من خلال تنوع برامج التشغيل ووكالاتها المسيرة لها.

- النظرية الكلاسيكية: تمثل إسهامها في توضيح علاج البطالة، حيث تؤكد هذه النظرية على ضرورة عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، وترك الحرية للقطاع الخاص ليوفر مناصب عمل ولكن الطلبة الجامعيين رغم تنوع البرامج لكنهم يفضلون برنامج عقود ما قبل التشغيل وهو الأكثر استقطاباً للطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج، باعتبار أنه يوفر لهم التأمين الاجتماعي، والإدماج المهني في الوظيفة العمومي مستقبلاً ما يعتبرونه فرصة لإشباع الحاجة للاستقرار و الأمن الوظيفي.

- النظرية الكنزوية: فقد اهتمت بكيفية إنقاذ النظام الرأسمالي من ويلات البطالة، وضمان تحقيق التوظيف الكامل من خلال تركيزها على تشجيع الاستثمارات، وضرورة تدخل الدولة من خلال سياساتها التنموية، أي تحقيق التوازن بين القطاع العام والخاص لأن الاهتمام بقطاع دون الآخر سيؤدي إلى عدم التوازن الاقتصادي، وبالتالي عدم تحقيق التوظيف الكامل. وهذا فعلاً ما قامت به سياسة التشغيل حيث نوعت البرامج ولكن الطلبة الجامعيين المقبلون على التخرج يفضلون برنامج واحد فقط نظراً للتسهيلات والراحة النفسية والمادية التي يوفرها لهم ولو بشكل مؤقت.

- للنظرية الماركسية: تؤكد على قيمة العلم في تحديد الإنتاجية، واعتبرته من الظروف التي تحدد الإنتاجية، حيث كلما كان المستوى التعليمي مرتفعاً كلما ساهم ذلك في رفع مستوى الإنتاجية، وبالتالي يتحسن مستوى الأجر الذي يتقاضاه، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة التي جعلت المستوى التعليمي معياراً من المعايير الأساسية التي تعتمد عليها وكالة التشغيل في عملية التوظيف.

- النظرية النيوكلاسيكية: تركز على ضرورة تشجيع الاستثمار كحل للقضاء على البطالة، وعدم الاعتماد فقط على الدولة لتحقيق النمو الاقتصادي، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث أكدت تناسب البرنامج التشغيلي مع تخصص علم الاجتماع، حيث يتضح أن تخصص علم الاجتماع له ارتباط بتخصصات أخرى مثل الإدارة و الاقتصاد، كما أنه يشجع على الاستثمار من خلال تدريس مقياس المقاولاتية، حيث تعتبر المقاولاتية التوجه الجديد للدولة.

- نظرية النمو المتوازن: تركز على ضرورة الاستثمار في كل القطاعات لتلبية احتياجات السوق المحلية كحل لاستقطاب العمالة، كما تؤكد هذه النظرية على ضرورة تحقيق التوازن بين الصناعة والزراعة وذلك لضمان نمو متوازن، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت برامج التشغيل المفضلة لدى الطلبة المقبلين على التخرج على الرغم من تنوع برامج التشغيل إلا أنهم توجهوا بنسبة كبيرة نحو برنامج عقود ما قبل التشغيل، في حين أن نسبة قليلة فقط اختارت إنشاء مشروع خاص، وهذا راجع لعدم رغبتهم في المجازفة والمنافسة في سوق العمل.
- نظرية النمو غير المتوازن: تركز على الاستثمارات في القطاعات التي تحقق التنمية، كما تؤكد على دعم الأفراد ذوي المؤهلات العلمية العالية وتشجيع أفكارهم، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة حيث وضحت المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف، وكان أهمها المستوى التعليمي الذي يعطي للطلاب الجامعي الفرصة لتحسين مكانته الاجتماعية.
- نظرية التحليل الاستراتيجي: تؤكد على أن الفرد يمتلك استراتيجيات يسعى لتوظيفها لتحقيق غاياته وطموحاته، حيث ترى هذه النظرية أن للفرد أهداف وغايات يسعى لتحقيقها، من خلال استراتيجيات تكفل حماية مصالحه وتحقق غاياته، فعلا فاختيار الطلبة المقبلين على التخرج لبرنامج عقود ما قبل التشغيل هو من أجل تحقيق طموحاته ورغباته ولو بصفة مؤقتة.
- النظرية البنائية الوظيفية: تؤكد على أن هناك بدائل أخرى تعمل على تشغيل الأفراد تتمثل في برامج التشغيل، وهي ما تسمى بالبدايل الوظيفية لها نفس دور الترتيبات الاجتماعية الأصلية، أي أن برامج التشغيل لها نفس وظيفة المناصب الدائمة، وهي توفير مناصب شغل للقوى العاملة المؤهلة و التخفيف من حدة البطالة.
- نظرية الإدارة العلمية: ركزت على كيفية استقطاب الموارد البشرية، حيث تؤكد على ضرورة اختيار الأفراد بناء على أسس علمية وموضوعية، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة من خلال توضيح المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف، والمتمثلة في المستوى التعليمي والوساطة والخبرة.

- النظرية البيروقراطية: تركز على كيفية استقطاب الموارد البشرية و الأسس التي يقوم عليها الاستقطاب، حيث تؤكد على ضرورة التركيز على الجوانب العقلية والذهنية التي يمتلكها الأفراد كأساس للاستقطاب، بالإضافة إلى الاهتمام بالمهارات والخبرات، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث وضحت المعايير التي تعتمد عليها وكالة التشغيل في عملية التوظيف، حيث مفردات العينة على معيار المستوى التعليمي والخبرة كمعيار تعتمد عليه وكالة التشغيل في التوظيف.

سادسا - النتائج العامة للدراسة:

- برامج التشغيل هي سياسة انتهجتها الدولة كبديل عن مناصب الشغل الدائمة، لمواجهة ظاهرة البطالة و لاحتواء الكفاءات الجامعية التي ستتخرج، وهذا ما أثبتته النظرية البنائية الوظيفية من خلال فكرة البدائل الوظيفية لروبرت ميرتون، ودراسة عيشاوي فتحة تحت عنوان دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية.

- توجد برامج تشغيل تستقطب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج أكثر من غيرها على الرغم من تنوعها، وذلك لأنها توفر لهم التأمين والإدماج الاجتماعي، وهذا ما أثبتته دراسة سمايلي محمود التي تحمل عنوان دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، حيث تركز برامج التشغيل على استقطاب الأفراد حاملي الشهادات العليا، وذلك نظرا للمستوى التعليمي الذي يمتلكونه، والذي سيؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وهذا ما تؤكدته نظرية البيروقراطية لماكس فيبر.

- التخصص العلمي هو الذي يحدد للطالب الجامعي المقبل على التخرج البرنامج التشغيلي، الذي يتناسب مع تكوينه ومع مهاراته وقدراته الشخصية التي يمتلكها، وهذا ما تؤكدته دراسة عمور محمد تحت عنوان أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية.
- برامج التشغيل بالرغم من أنها ساهمت في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج، ووفرت لهم مناصب شغل إلا أن دورها لم يكن فعالا في التخفيف من حدة البطالة، ويرجع ذلك لظرفيتها فهي ليست دائمة، هذا ما أثبتته دراسة رقية خياري تحت عنوان السياسات التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة).
- الطلبة المقبلين على التخرج لا يمتلكون معرفة ببرامج التشغيل، ولا بطرق استقطابها، ولهذا يمكن القول أنه لكي يكون لدى الطالب الجامعي دراية ببرامج التشغيل، فلا بد من الترويج لها أكثر من خلال إقامة أبواب مفتوحة، كذلك يجب أن يكون هناك جسر تواصل بين الجامعة ووكالات التشغيل، وأيضا الاهتمام بمواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية باعتبار أنها محيط أو مركز تجمع الشباب وخاصة الجامعيين.
- ومنه فبرامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياساتها في استقطابهم لا تختلف باختلاف المستوى التعليمي بل تختلف باختلاف اتجاهات الطلبة المقبلين على التخرج بقسم علم اجتماع سواء كانوا في طور الليسانس أو الماستر نحو هذه البرامج وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية تؤمن للفرد حياة كريمة.
- ومنه نصل إلى إجابة عن الفرضية العامة للدراسة: **لبرامج التشغيل دور فعال بشكل نسبي في استقطاب الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج.** حيث أنه رغم تنوع البرامج ووكالاتها وأساليبها في الاستقطاب إلا أن الطالب الجامعي ونتيجة نقص معرفته عن هذه البرامج وشروط الالتحاق بها وضعف كفاءة القائمين بالتعريف بنشاطها كل هذا يجعل الطالب يوجه نفسه إلى البرنامج التشغيلي الأكثر انتشارا متغافلا أو متخوفا من باقي البرامج.

خاتمة:

إن أزمة التشغيل وارتفاع معدلات البطالة التي تعرفها الجزائر منذ الأزمة الاقتصادية وتدهور الأوضاع الاجتماعية لأفراد المجتمع، دفعت بالدولة الجزائرية إلى محاولة إيجاد حلول تساعد على تخطي هذه الأزمة والتخفيف منها، خاصة وأنها تمس فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب حاملي الشهادات العليا، نظرا لكونها أكثر قابلية نحو الشغل وذلك لرغبتها في تجسيد تكوينها الجامعي على أرض الواقع.

لكن في ظل استمرارية ارتفاع معدلات البطالة لم تجد هذه الكفاءات سوى من برامج التشغيل التي وضعتها الدولة، والتي تعد بديلا عن مناصب الشغل الدائمة، مخرجا يساعدها على التخلص من شبح البطالة، الذي أصبح كابوسا يراود الطلبة الجامعيين.

ولهذا فإن برامج التشغيل تسعى لاستقطاب وجذب الطلبة الجامعيين، وبالأخص المقبلين على التخرج بالاعتماد على أساليب متنوعة منها الجامعات باعتبارها المكون الرئيسي لهذه الفئة، و المواقع الإلكترونية لوكالات التشغيل من خلال الترويج لهذه البرامج التشغيلية عن طريق عرض الامتيازات التي تمنحها للمقبلين عليها سواء كانت مالية أو تسهيلات إدارية، وشروط الالتحاق بكل برنامج مما يساعد الطلبة المقبلين على التخرج على اختيار البرنامج الذي يتناسب مع قدراتهم و مؤهلاتهم العلمية.

لكن على الرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة والوكالات التشغيلية، في التعريف بهذه البرامج التشغيلية والدور الذي تلعبه في التخفيف من البطالة، خاصة لدى حاملي الشهادات العليا إلا أن دورها يبقى غير فعال، في ظل نقص معرفة هذه الفئة بطبيعة هذه البرامج التشغيلية والتي تعد ضئيلة جدا، وهذا من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية، لذلك وجب ديمومة التعريف بهذه البرامج في وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية وعن طريق التنظيم الدوري للأبواب المفتوحة والمعارض داخل الجامعة خاصة ولما لا إعداد أيام تكوينية للطلبة في هذا المجال في الجامعة باعتبارها المكان المناسب لذلك، وذلك حتى يكون لدى الطالب الجامعي الدراية الكافية والمتجددة عن برامج التشغيل وسياسة استقطابها.

قائمة المراجع

1. المراجع بالعربية:

أولاً-الكتب:

1. إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.
2. أحمد حسين الصغير: التعليم الحامعي في الوطن العربي- تحديات الواقع ورؤى المستقبل-، عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005.
3. أحمد ظاهر مسعود: المدخل إلى علم الاجتماع العام، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
4. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2007.
5. اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو مصرية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 1994.
6. ألفريد إكس الابن: الاقتصاد العالمي المعاصر منذ عام 1980 ، ترجمة أحمد محمود ، المركز القومي للترجمة، الطبعة الأولى، القاهرة ، مصر ، 2014.
7. أماني جرار: إدارة المشاريع التنموية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
8. أماني جرار: منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
9. باسم علاوي عبد الجميلي: العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2006.
10. برونوطي سعاد نائف: إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد-، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001.
11. بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني: منهجة العلوم الاجتماعية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004.

12. بن شهرة مدني: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التحربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009.
13. تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
14. جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003.
15. جمال معتوق: منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي، دار الكتاب الحيث، القاهرة، مصر، 2012.
16. جورج ماينارد كينز: النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، ترجمة إلهام عيداروس، هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، الطبعة الأولى، أبو ظبي، الامارات العربية المتحدة، 2010.
17. حسن عبد الرزاق منصور: الحضارة الحديثة والعلاقات الإنسانية في مجتمع الريف - دراسة ميدانية في ريف عربي-، فضاءات للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006.
18. حسين حريم: إدارة الموارد البشرية - إطار متكامل-، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
19. حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار الأسرة للنشر والتوزيع، الشارقة، الإمارات، 2016.
20. خالد بني حمدان، عطا الله علي الزبون: إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
21. خديجة شناف: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017.
22. رافدة الحريري: اقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
23. راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999.
24. رائد محمد عبد ربه: نظرية المنظمة والمؤسسات، دار الجنارية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
25. رث والاس: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع - تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية-، ترجمة محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
26. رضا عبد الله أبو سريع: تحليل البيانات باستخدام SPSS، دار الفكر، عمان، الأردن، 2004.

27. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998.
28. سعيد يس عامر، علي محمد عبد الوهاب: الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، مصر، 1998.
29. سهيلي نوال: البرامج الثقافية الإذاعة الجزائرية، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2018.
30. شادية سعودي كمال مندور: التجارة الخارجية اليابانية - دور التجارة الخارجية على التنمية الاقتصادية في اليابان (1950-1990)، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014.
31. طاهر حسو الزيباري: النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016.
32. الطائي يوسف حجيم: إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
33. عادل رزق: الأزمات المالية العالمية، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2016.
34. عباس الحميري وآخرون: إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2015.
35. عبد العزيز الغريب صقر: جامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2005.
36. عبد الله الحريري: كيف الحال رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والإصلاح الهيكلي والمسؤولية الاجتماعية، منشورات ضفاف، بيروت، لبنان، 2014.
37. عبد علي كاظم المعموري: تاريخ الأفكار الاقتصادية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
38. عثمان محمد عثمان: التنمية العادلة - النمو الاقتصادي، توزيع الدخل، مشكلة الفقر، دار روابط للنشر وتقنية المعلومات، القاهرة، مصر، 2016.
39. عدون ناصر دادي: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
40. فارس السيد عبد السلام: استراتيجية التوظيف، دار يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2017.

41. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
42. كارل ماركس: رأس المال، ترجمة راشد البراوي، الجزء 1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1947.
43. كامل محمد محمد عويضة: كارل ماركس - الماركسية والإسلام، الجزء 43، سلسلة أعلام الفلاسفة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1993.
44. مازن فارس رشيد: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الطبعة الثالثة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2018.
45. متولي النقيب: مهارات البحث عن المعلومات و إعداد البحوث في البيئة الرقمية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2008.
46. محمد جاسم العبيدي، آلاء محمد العبيدي: طرق البحث العلمي، دار ديونو للطباعة و النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
47. محمد خيرت يوسف كيلاني: الإعلام والصحافة السياسية، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2014.
48. محمد ضيف الله القطابري: دور السياسة النقدية في الاستقرار والتنمية الاقتصادية (نظرية - تحليلية - قياسية)، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
49. محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
50. محمود أحمد درويش: مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2018.
51. محمود عبد الفتاح رضوان: مهارات التوظيف الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013.
52. محمود علي الشرقاوي: النمو الاقتصادي و تحديات الواقع، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
53. مصطفى دعمس: منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
54. مصطفى يوسف كافي: المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ الإدارة)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.

55. موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004.
56. يوسف عواد وآخرون: حقوق الإنسان في الحياة التربوية - الواقع و التطورات -، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

ثانيا - القواميس والمعاجم:

57. إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2004.
58. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1993.
59. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين انجليزي - عربي، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 2003.
60. حسن شحاتة، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي انجليزي - انجليزي عربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2003.
61. عبد المجيد سالمى وآخرون: معجم مصطلحات علم النفس (عربي - فرنسي - انجليزي)، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر، 1998.
62. علي بن هادية : القاموس الحديد للطلاب - معجم عربي مدرسي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة السابعة، الجزائر، 1991.

ثالثا - المجلات:

63. أحمد فلوح: الواقع الدراسي للطالب الجامعي، المجلة العربية لعلم النفس، العدد 5، فاس، المغرب، 2018.
64. أميرة مكناسي ، صونيا قاسمي: قراءة حول عوامل التحصيل العلمي لدى الطالب الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، الجزء 2، العدد الثامن، ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، ديسمبر 2017.

65. أمينة بن عمير: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) في ترقية الاستثمار الأجنبي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2018.
66. بن عبد الفتاح دحمان وآخرون: استراتيجية الجزائر في علاج البطالة (مقاربة قياسية أدرار نموذجا)، مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الإدارية، العدد السادس، مخبر المحاسبة المالية، الجباية والتأمين، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2016.
67. حبيبة شعور: دور الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية -دراسة مقارنة بين صندوق الزكاة في الجزائر ودونان الزكاة في السودان-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد الخامس، العدد الأول، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2018.
68. زواويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهير عبد الجليل: سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد الثاني، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2018.
69. زين العابدين معو، مبروك ساحلي: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، دفاثر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014.
70. سميرة العابد، زهية عبا: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.
71. الطيب داودي: نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001.
72. عبد الرحمن يسري: إسهام عبد الرحمن ابن خلدون في الفكر الاقتصادي، دراسات اقتصادية إسلامية، المجلد 13، العدد الثاني، جدة، المملكة العربية السعودية، 2006.
73. عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، مجلة دمشق، المجلد 27، العدد 1 و2، دمشق، سوريا، 2011.
74. عبد القادر خليل، إدريس عبدلي: الزكاة كأداة من أدوات السياسة المالية وأثرها على بعض مؤشرات النشاط الاقتصادي - نحو مقاربة تحليلية وقياسية للتحريبتين الجزائرية والماليزية-، مجلة الباحث، العدد 15، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015.

75. عبد الوهاب بلعباس: السلوك التنظيمي وعلاقات السلطة (المفهوم والأبعاد) - مقارنة تحليلية في ضوء نظرية التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السادس، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016.

76. علي دحمان محمد، غيلاني عبد السلام: سياسة الدولة في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الواقع والمأمول -دراسة حالة ولاية عين تموشنت-، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2018.

77. عمار رواب، صباح غربي: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011.

78. فاتح جاري، زهير شلال: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على ضوء القانون الحدد لترقية الاستثمار في الجزائر الواقع والآفاق (2002-2016)، مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد التاسع، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة يحي فارس، المدينة، الجزائر، 2018.

79. كمال توفيق حطاب: ابن خلدون والفكر الاقتصادي الغربي، إسلامية المعرفة "مجلة الفكر الإسلامي المعاصر"، العدد 51، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، هرندون، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2008.

80. كوثر زيادة: واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014، المجلد أ، العدد 48، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2017.

81. مفيدة عطية، شريط عثمان: استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر - مقارنة اقتصادية أم اجتماعية-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2017.

82. نبيل بوفليح: دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000- 2010، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 9، جامعة الشلف، الجزائر، 2013.

83. وليد بخوش، أسماء نصيب: تأثير الفاسبوك على القيم الاجتماعية لدى الطالب الجامعي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد 6، مخبر المهارات الحياتية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017.

رابعاً - الرسائل الجامعية:

84. امباركة جيدل: مصادر الاستقطاب الداخلي وأثرها على أداء العاملين - دراسة حالة بلدية الحلفة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق وعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

85. بوكروشة عمار، ناصف محمد: آليات دعم التشغيل في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع البويرة-، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص مالية المؤسسة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014-2015.

86. رقية خياري: السياسات التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

87. سمايلي محمود: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2015-2016.

88. عمور محمد: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية - دراسة حالة الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع بئر توتة -، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ديموغرافيا، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006-2007.

89. عيشاوي فتيحة: دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الحامعية - دراسة ميدانية بإكمالية حمام الضلعة بالمسيلة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013.

90. قراحي ريم، يدو فاطمة: سياسة الاستقطاب في المؤسسة الجزائرية - دراسة حالة أجريت بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة البويرة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، 2012-2013.

91. قيشوش عمر: أثر تطبيق الوقف والزكاة على المالية العامة في الجزائر خلال الفترة (2004)
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم الاقتصاد النقدي والمالية، قسم المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018/2017.
92. كبداني سيدي أحمد: أثر النمو الاقتصادي على توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية دراسة تحليلية وقياسية، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013.
93. لوسداد زين الشرف: الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ - وكالة دعم تشغيل الشباب بحى الصديقة وهران-، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2011-2012.
94. مكاك ليلي: دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العائلي، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.
95. ميرفت محمد بيان الغلايني: علاقة الاستقطاب وتعين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية على البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2015.

خامسا - المؤتمرات والملتقيات:

96. البشير زيدي ، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات وبرامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر عرض وتقييم، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي، البليدة، الجزائر، 5-6 ديسمبر 2016.
97. دليل الشاب المقاول: ملتقى المبادرة والمناولة، بسكرة، الجزائر، 2016.

98. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011.

99. فاتح غلاب، الطاهر ميمون: سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، دراسة نماذج لتحارب دولية في القضاء على البطالة، التجربة الكورية في مواجهة البطالة، ورقة بحثية مقدمة قصد المشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011.

100. ناجية صالح، فتيحة مخناش: أثر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي و البرنامج التكملي لدعم النمو وبرنامج التنمية الخماسي على النمو الاقتصادي (2001-2014) نحو تحديات آفاق النمو الاقتصادي الفعلي والمستديم، أبحاث المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، 11 و12 مارس 2013.

101. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في مرافقة حاملي الفكر المقاوطني، جلسة تحسيسية حول جهاز القرض المصغر بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاوطني، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 19 نوفمبر 2017.

سادسا - التقارير:

102. الديوان الوطني للإحصائيات: الجزائر بالأرقام نتائج 2013-2015، نشرة 2016، رقم 46، الجزائر، www.ons.dz.

103. المجلس الاقتصادي والاجتماعي: التقرير المرحلي حول تشغيل الشباب، المملكة المغربية، 2011، www.cese.ma.

104. منظمة العمل الدولية: سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي، الطبعة الأولى، مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، مصر، 2014.

سابعاً - القوانين والمناشير:

105. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 ماي 1990، المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب، الجريدة الرسمية، العدد رقم 91، بتاريخ 6 ديسمبر 1998.

106. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية، العدد رقم 52، بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

107. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 96-232، المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 54، بتاريخ 16 سبتمبر 2009.

108. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية، العدد رقم 91، بتاريخ 6 ديسمبر 1998.

119. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجزائر، 2018.

110. الوكالة الوطنية للتشغيل: منشورات الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 2018.

ثامناً - المواقع الإلكترونية:

111. جريدة الشروق: موظفو عقود ما قبل التشغيل « الحقرة » تعوض البطالة، 30 مارس 2015، الموقع الإلكتروني، [www. Echroukonline.com](http://www.Echroukonline.com).

112. جريدة المساء: استحداث 462 ألف منصب شغل في 2019، 8 نوفمبر 2018، موقع الكتروني، www.el massa.com/dz.

113. موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، www.ansej-org.dz.

114. موقع الكتروني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، www.cnac.dz.
115. موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، www.angem.dz.
116. موقع الكتروني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، www.andi.dz.
117. موقع الكتروني: الوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz.
118. موقع الكتروني: وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، www.mtess.gov.dz.
119. موقع الكتروني: وكالة التنمية الاجتماعية، www.ads.dz.

II. المراجع بالأجنبية:

120 . Ellen Pinkerton :**A System Approach to Retention and Recruitment** ,
2002,google group.Com, 24/11 /2018,22 :00

الملاحق

الملحق 01: الاستثمار.

الملحق 02: طلب ترخيص بإجراء دراسة ميدانية للسيد رئيس قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 45 قالمة.

الملحق 03: بطاقة تعريف الوكالة الوطنية لدعم التشغيل.

الملحق 04: صيغ تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الملحق 05: تدابير تشجيعية للمستخدمين.

الملحق 06: عقد تكوين إدماج حرفي CFI.

الملحق 07: جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

الملحق 01:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 45 - قالمة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص تنظيم وعمل

استمارة استبيان موجهة لطلبة قسم علم الاجتماع حول موضوع

برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المقبلين على

التخرج - من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع-

دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع - جامعة 8 ماي 45 قالمة -

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة

د/ بخوش لامية

إعداد الطالبة

حابس مروة

الرجاء وضع علامة (X) في خانة الإجابة المناسبة

ملاحظة: البيانات الواردة في هذه الاستمارة سرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2019 / 2018

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير
3. التخصص العلمي: علم اجتماع العام علم اجتماع تنظيم وعمل
4. الحالة العائلية: أعزب متزوج

المحور الثاني: برامج التشغيل الموجهة للطلبة الجامعيين وسياستها في استقطابهم.

5. هل تفكر في التسجيل في أحد برامج التشغيل؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بلا لماذا؟
.....
.....

6. ماهي برامج التشغيل التي تجدها أكثر استقطابا للطلبة الجامعيين؟

- برنامج تشغيل الشباب. نعم لا
- برنامج الادماج المهني. نعم لا
- برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة. نعم لا
- عقود ما قبل التشغيل. نعم لا
- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة. نعم لا

7. ماهي الوكالة التي تجدها تجذبك أكثر من غيرها؟

- الوكالة الوطنية للتشغيل. نعم لا

لماذا؟
.....

- وكالة التنمية الاجتماعية. نعم لا

..... لماذا؟

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. نعم لا

..... لماذا؟

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. نعم لا

..... لماذا؟

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. نعم لا

..... لماذا؟

8- ماهي الأساليب التي تعتمدها هذه الوكالات في التعريف ببرامجها ؟

- الاعلان في الصحف. نعم لا

- الجامعات والمعاهد. نعم لا

- الأبواب المفتوحة. نعم لا

- الأصدقاء والأقارب. نعم لا

- وسائل التواصل الاجتماعي. نعم لا

..... أخرى تذكر

9- ماهي الأساليب التي تعتمدها وكالات التشغيل للإعلان عن الوظائف؟

- المواقع الالكترونية نعم لا

- الاعلان في الصحف. نعم لا

- التقدم للوكالة. نعم لا

- وسائل التواصل الاجتماعي. نعم لا

- التظاهرات في الجامعة. نعم لا

..... أخرى تذكر

10- ماهي المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف؟

- | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - الخبرة. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - المستوى التعليمي. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - الوساطة. |
- أخرى تذكر

11. لماذا تفكر بالالتحاق بأحد برامج التشغيل؟

- | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - للحصول على منصب عمل. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - لإثراء السيرة الذاتية. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - لاكتساب الخبرة العملية. |
- أخرى تذكر

12. هل تجد أن البرنامج التشغيلي الذي اخترته يتناسب مع تخصص علم الاجتماع؟

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | نعم |
| <input type="checkbox"/> | لا |

..... في حالة الإجابة بلا لماذا؟

.....

13. كيف ترى أهداف البرنامج التشغيلي الذي اخترته؟

- | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|-----|---|
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - توفير فرص عمل لكل الطلبة الجامعيين. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - تحسين المكانة الاجتماعية. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - تساعد في اكتساب الخبرة العملية وإثراء السيرة الذاتية. |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم | - تخفيف حدة البطالة لكل الفئات. |

..... أخرى تذكر

المحور الثالث: معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها.

14. هل اتصلت بإحدى الوكالات التشغيلية؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

أ. ماهي هذه الوكالة؟

.....

ب. هل تتوفر على:

- أفراد متخصصين في التعريف ببرامج الوكالة؟ نعم لا
- مطويات و إعلانات كافية للتعريف بها؟ نعم لا
- مواقع الكترونية توضح برامجها؟ نعم لا
- أخرى تذكر.....

15. هل تعرف شروط الالتحاق ببرامج هذه الوكالة؟ نعم لا

16. هل تقدم وكالات التشغيل معلومات تفصيلية عن كل برنامجها؟ من حيث:

- الأجر. نعم لا
- السن. نعم لا
- طبيعة العقد. نعم لا
- مدة العقد. نعم لا
- مكان العمل. نعم لا
- طبيعة الشهادة المطلوبة. نعم لا

17. كيف ترى أداء القائمين بعملية الاستقطاب داخل الوكالة وخارجها؟

- لديه معلومات كثيرة. نعم لا
- يشرح باستفاضة. نعم لا
- لا يكثرث للمتقدمين. نعم لا
- ليس لديه معلومات كافية عن البرامج التشغيلية. نعم لا
- لا يملك الخبرة في التعامل مع المتقدمين للوكالة. نعم لا

..... أخرى تذكر

18. هل لديك فكرة عن الفترات التي تقوم فيها هذه الوكالات بالتعريف ببرامجها؟

<input type="checkbox"/>	نعم
<input type="checkbox"/>	لا

- في حالة الاجابة بنعم متى يكون ذلك؟

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- كل شهر.
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- كل 3 أشهر.
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- كل 6 أشهر.
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- كل سنة.

19. في إطار برامج التشغيل ماذا تفضل؟

<input type="checkbox"/>	عقود ما قبل التشغيل
<input type="checkbox"/>	إنشاء مشروع خاص

في كلتا الحالتين لماذا؟

<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- يوفر الأجر والمكافآت.
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- يضفي شعور بالتحدي و الإنجاز.
<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	- يضفي شعور التقدير والاحترام.
				- أخرى تذكر

20. هل استفاد أحد أفراد عائلتك من أحد برامج التشغيل؟

<input type="checkbox"/>	لا
--------------------------	----

<input type="checkbox"/>	نعم
--------------------------	-----

- إذا كانت الاجابة بنعم هل ساهم هذا البرنامج في تحقيق طموحاته؟

<input type="checkbox"/>	نعم
<input type="checkbox"/>	لا
<input type="checkbox"/>	لا أدري

21. كيف تقيم دور برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة؟

فعال

غير فعال

22. ماذا تقترح لكي يكون لدى الطالب الجامعي دراية ببرامج التشغيل؟

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



قائمة في: / / 2019

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة 08 ماي 1945
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم : علم الاجتماع
رقم: /ج.ق.ك.ح.أ.ع.ا.ق.ع.ا. 19/

إلى السيد: رئيس قسم علم الاجتماع
ولاية

دراسة ميدانية

يشهد السيد رئيس قسم علم الاجتماع أن الطلبة الآتية أسماؤهم:

• خاليس مروة

•

يتابعون الدراسة بالسنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل و يحضرون لإنجاز بحث.
بعنوان: "برامج التشغيل الممتدة في الجزائر ودورها في استقطاب الطلبة المحبطين
على التخرج - من وجهة نظر طلبة قسم علم الاجتماع -
تحت إشراف: أ. بختون لافنيك

و أنهم بحاجة إلى دراسة ميدانية بمؤسستكم.

أملنا كبير في حسن تعاونكم و لكم منا فائق الاحترام



- نسخة للحفظ



الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، المسماة باختصار "و د ت ش"، تم إنشائها سنة 1996 و هي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالخصخصة المعنوية و الاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل. أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع قصد إحداث أنشطة إنتاجية و خدماتية أو توسيعها وفق مقاربة إقتصادية تهدف إلى خلق الثروة و مناصب عمل . تضم الوكالة شبكة تتكون من 51 فرع تغطي كل الولايات و كذا العديد من الملحقات المتواجدة على مستوى بعض المناطق.

مهام الوكالة:

- تقديم الاستشارة و مرافقة الشباب ذوي المشاريع في إنشاء النشاطات.
- تزويد الشباب ذوي المشاريع، بكافة المعلومات ذات الطابع الإقتصادي و التقني و التشريعي و التنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
- تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك، مصالح الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء ولغير الأجراء...).
- تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الاستثمار في مختلف القطاعات.
- ضمان تكوين متعلق بالمؤسسة لصالح الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل شكل آخر من الاعمال و التدابير الرامية الى ترقية إحداث الأنشطة و توسيعها.

الأهداف الأساسية:

- تعزيز و دعم إحداث أنشطة إنتاج السلع و الخدمات من طرف الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع أنواع الاعمال و التدابير الرامية الى ترقية المبادرة المقاولتية.

شروط التأهيل:

- أن يتراوح سن الشاب أو الشباب ما بين 19 و 35 سنة، في الحالات الاستثنائية و عندما يحدث الاستثمار ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع الشركاء في المقاولات) يمكن رفع سن مسير المقاولات المحدثه إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون أو يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/ أو لديهم مؤهلات معرفية معترف بها.
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون أو يكونوا شاغلين وظيفه مأجورة عند تقديم إستمارة التسجيل للإستفادة من الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كبطال طالب عمل.
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الإعانة، ما عدا في حالة ما اذا تعلق الامر بتحسين مستوى نشاطه.
- أن لا يكون قد إستفاد من إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

المبلغ الأقصى للاستثمار:

يحدد المبلغ الأقصى للإستثمار بـ عشرة ملايين دينار جزائري (10.000.000) دج سواء في مرحلة الانشاء أو التوسيع. القروض الغير مكافأة و المكملة للمشروع لا تدخل في حساب الحد الأقصى للإستثمار.

التسجيل:

يتم التسجيل في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من طرف الشباب ذوي المشاريع عن طريق وثيقة واحدة فقط، تسمى "إستمارة التسجيل". تحمل من الموقع الإلكتروني للوكالة « www.ansej.org.dz », او من خلال التسجيل عن طريق الموقع الإلكتروني « Promoteur.ansej.org.dz ».



08 شارع أرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر

الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



صيغ التمويل

للجهاز صيغتين للتمويل

- صيغة التمويل الثلاثي.
- صيغة التمويل الثنائي.

انشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الثلاثي:

التركيبة المالية

- يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من الشاب المستثمر، البنك و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من:
- 1 المساهمة الشخصية للشباب المستثمر،
 - 2 قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
 - 3 قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة 100 % لكل القطاعات والنشاطات ، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذوي المشاريع.

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

المستوى 2				المستوى 1			
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	02 %	70 %	حتى 5.000.000 دج	29 %	01 %	70 %

انشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الثنائي:

التركيبة المالية

- في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:
- 1 المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
 - 2 قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى 2			المستوى 1		
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	المساهمة الشخصية	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة انساج)	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	72 %	حتى 5.000.000 دج	29 %	71 %



www.ansej.org.dz

08 شارع أرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر
الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36
الفاكس : 021.67.56.51/021.67.75.74

Mesures d'encouragement
Employeurs du secteur économique:

01 Recrutez dans le cadre du dispositif d'Aide à l'insertion professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale:

- De la rémunération mensuelle;
- Des cotisations sociales.

Bénéficiez :

- D'une prise en charge de **60 %** du coût de la formation au profit des jeunes insérés.

تدابير تشجيعية
أيما المستحدثون في القطاع الاقتصادي:

01 شغلوا طلابي العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) واستفيدوا من التكفل التام:

- بالأجرة الشهرية.
- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

استفيدوا من:

- التكفل بنسبة **60 %** من تكاليف التكوين لمصالح المدمجين.

Incentive measures
Employers of economic area

01 Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of:

- Monthly wages;
- social contribution.

Benefit from :

- Support **60 %** of the cost of training for the benefit of young insert.

02 Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire du poste à raison de :

- **12.000 DA** pour les diplômés de l'enseignement supérieur;
- **10.000 DA** pour les techniciens supérieurs;
- **8.000 DA** pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle;
- **6.000 DA** pour les sans qualification.

02 Recruit in the help employment contact and profit from a contribution from the state on the salary position :

- **12.000 DA** for graduates of higher education ;
- **10.000 DA** for technicians ;
- **8.000 DA** for the leaving secondary education and vocation training;
- **6.000 DA** for the unqualified.

03 Bénéficiez d'une réduction de la charge patronale et versez, au lieu de **25 %** :

- **15%**, pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé;
- **5%** pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi;
- **2,5%** pour tout recrutement dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

03 استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستحدث وأدفعوا عوضا عن **25 %**:

- **15 %** عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل؛
- **5 %** عند تشغيل طالب عمل مبتدئ؛
- **2,5 %** لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

04 Bénéficiez d'une aide mensuelle de **1000 DA**, pendant trois(03)années au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

05 Micro-entreprises: offertes dans le cadre de l'Agence Nationale de Sauten à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) :

- Vous pouvez recruter deux primo-demandeurs d'emploi dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle (DAIP) dans la phase de démarrage de l'activité.

04 Get a monthly assistance of **1.000 DA**, for maximum period of **three (03) years**, for any recruitment in indeterminate contact

Companies created as part of the employment of young people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund support (CNAC) :

- You can recruit **two (02) first-jobseekers** within the professional integration help's device (DAIP).

Contrat Formation / Emploi

Artisans,

Vous voulez préserver votre métier, placez des jeunes dans votre atelier selon la formule formation / insertion.
L'Etat prend en charge les jeunes apprentis pendant une (1) année. Ces jeunes bénéficient de :

- Une bourse mensuelle de 4000 DZD
- Une prise en charge totale de la couverture sociale

A l'issue de la formation, concluez un **Contrat de Travail Aidé** d'une année avec le jeune formé et **bénéficiez de :**

- 1)- Une contribution mensuelle de l'Etat, de 6000 DZD au salaire de poste.
- 2)- Un abattement des charges patronales et cotisez pour 5% au lieu de 25%.

Ce taux est porté à 2.5% si vous activez dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

AVANTAGES FISCAUX

Bénéficiez également, pour une période de quatre (4) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global (IRG) ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS), selon le cas, quand vous créez et maintenez des emplois nouveaux.

Cette réduction d'impôt est fixée à 50% du montant des salaires versés au titre des emplois créés et préservés dans la limite de 5% du bénéfice imposable sans que cette réduction n'excède un million de dinars (1000000 DZD) par exercice fiscal.

Formez...
Préservez votre métier

عقد تكوين / إدماج

أيها الحرفيون،

تريدون الحفاظ على حرفتكم، شغلوا الشباب في ورشاتكم وفقا لنمط تكوين/ إدماج.

تتكفل الدولة بالشباب المكون لمدة سنة (01) واحدة. يستفيد هؤلاء الشباب من :

- منحة شهرية قدرها 4 000 دج
- تكفل تام بالتغطية الاجتماعية

يمكنكم، عند انقضاء مدة التكوين، إبرام عقد مدعم لمدة سنة (01) واحدة مع الشاب المكون مع الاستفادة من:

- 1) - مساهمة الدولة في أجره المنصب تقدر ب 6 000 دج شهريا.
- 2) - تخفيض تكاليف حصة اشتراك المستخدم إلى 5% عوضا عن 25%.

تصل هذه النسبة إلى 2.5% إن كان نشاطكم في ولايات الهضاب العليا والجنوب

تخفيض جبائي:

استفيدوا أيضا لمدة أربعة (04) سنوات من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعا للحالة، إذا أنشئتم وحافظتم على مناصب عمل جديدة.

يحدد هذا التخفيض في الضريبة بنسبة 50% من مبلغ الأجور المدفوعة وفقا لمناصب الشغل المنشأة والمحافظة عليها، و في حدود 5% من الربح الخاضع للضريبة دون أن يفوق هذا التخفيض مبلغ دينار جزائري (1000000 دج)

كوّنوا...
حافظوا على حرفتكم

Training/ Inserting Contract

Craftsmen,

You want to preserve your craft, place young people in your workshop according to the formula: training / integration; the state supports the young apprentice during a year, and he enjoys of:

- A monthly stipend of 4000 DZD;
- Total support of social coverage.

At the end of the training, conclude a contract helped work for a year, with trained young and benefit from:

- 1) - A monthly contribution of the state of 6000 DZD;
- 2) - Reductions in the management share and contribute to 5% instead of 25%.

This rate is 2.5% if you recruit in the high lands regions and south.

TAX BENEFITS

Benefit also, for a period of four (04) years, for a reduction in the overall income tax or in the tax on the profits of companies, depending on the case, when you create and keep new jobs.

This reduction is fixed at 50% of the amount of wages paid to the title of the jobs created and maintained in the limit of 5% of the taxable profits without that reduction exceeds 1000 000 DZD by fiscal year.

Train...
Preserve your craft

Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

DAIP

- Une (01) année renouvelable dans le secteur économique
- Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif

1- Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)

15.000 DZD pour les diplômés de l'enseignement supérieur

10.000 DZD pour les Techniciens Supérieurs

2- Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)

8.000 DZD pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle

3- Contrats formation/insertion (CFI)

12.000 DZD pour les jeunes insérés dans des chantiers divers

6 000 DZD pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production.

4 000 DZD pour les jeunes placés auprès des maîtres artisans

1- bénéficiez de l'insertion d'un nombre égal à 15 % de votre effectif et 25% pour les wilayas du sud.

2- pérennisez au moins 25 % des insérés et obtenez une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % de votre effectif.

Il est accordé aux jeunes insérés en CID et CIP une Prime d'Encouragement à la Recherche de Formation (PERF) de 3.000 DZD / mois, pour une période maximale de 06 mois.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

DAIP

- سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي
- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري

1 - عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)

- 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي

- 10.000 دج للتقنيين السامين

2 - عقد الإدماج المهني (CIP)

- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي و التكوين المهني

3 - عقد تكوين/ إدماج (CFI)

- 12.000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة

- 6 000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج.

- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المصنعيين

1- إستفيدوا من إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسستكم و 25% في ولايات الجنوب.

2- شتروا 25% على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30 % من تعداد مؤسستكم.

تمنح للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) و عقود الإدماج المهني (CIP) منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج. خلال مدة أقصاها (6) أشهر.

Professional integration help's device

DAIP

A renewable year in the economic area
Three (03) renewable years in the administrative area

1- Integration contract of graduates (CID)

- 15 000 DZD for graduates of higher education

- 10 000 DZD for technicians

2- Vocational integration contract (CIP)

- 8 000 DZD for the leaving secondary education and vocation training

3- Training contract/insertion(CFI)

- 12 000 DZD for young people inserted into various sites

- 6 000 DZD For young people inserted into production companies

- 4 000 DZD for young people placed with master craftsmen.

1- Benefit from the insertion of a number equal to 15% of your workforce and 25% For southern regions.

2- Hold at least 25% of the inserted and get an insert additional to a number equal to 30% of your workforce

An incentive for formation 3000 DZD per month, for a maximum period of six months, has been granted in Integration contract of graduates and Vocational integration contract.

فهرس المحتويات

مقدمة أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

أولاً- الإشكالية.....	6
ثانياً- أسباب اختيار الموضوع.....	9
ثالثاً- أهمية الدراسة	10
رابعاً- أهداف الدراسة	10
خامساً- تحديد المفاهيم.....	11
سادساً- الدراسات السابقة.....	19
1_ الدراسات السابقة لمتغير برامج التشغيل	19
2_ الدراسات السابقة لمتغير الاستقطاب	26
3_ الدراسات السابقة لمتغيري برامج التشغيل والاستقطاب.....	31
سابعاً- النظريات المفسرة لموضوع الدراسة	34
1_ النظريات المفسرة لمتغير برامج التشغيل	34
2_ النظريات المفسرة لمتغير الاستقطاب	46
الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر	
تمهيد	50

51.....	أولاً- تطور سياسة التشغيل في الجزائر
51.....	_ المرحلة الأولى 1962-1966.....
51.....	_ المرحلة الثانية 1967-1980.....
52.....	_ المرحلة الثالثة 1980-1990.....
54.....	_ المرحلة الرابعة 1990-1999.....
55.....	_ المرحلة الخامسة 2000-2010.....
57.....	_ المرحلة السادسة 2014 إلى يومنا هذا
59.....	ثانياً- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
61.....	ثالثاً- أهداف سياسة التشغيل
62.....	رابعاً- برامج التشغيل المعتمدة في الجزائر
62.....	1_ برنامج تشغيل الشباب.....
63.....	2_ برنامج الإدماج المهني.....
64.....	3_ برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.....
65.....	4_ برنامج عقود ما قبل التشغيل.....
66.....	5_ برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة.....
68.....	خامساً- الأجهزة المكلفة بتسيير برامج التشغيل في الجزائر
68.....	1_ الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.....
74.....	2_ الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة.....
79.....	3_ أجهزة تابعة لوزارات مختلفة.....
88.....	خلاصة.....

الفصل الثالث: أساسيات سياسة الاستقطاب

تمهيد.....	90
أولاً- أهداف وأهمية سياسة الاستقطاب.....	91
1_ أهداف سياسة الاستقطاب.....	91
2_ أهمية سياسة الاستقطاب.....	92
ثانياً- مبادئ سياسة الاستقطاب.....	93
ثالثاً-أسباب ومبررات الاستقطاب.....	95
رابعاً- مصادر وأساليب سياسة الاستقطاب.....	99
خامساً- محددات وخطوات سياسة الاستقطاب.....	108
1_ محددات سياسة الاستقطاب.....	108
2_ خطوات سياسة الاستقطاب.....	112
سادساً- القائم بعملية الاستقطاب.....	114
سابعاً- الفئات التي يمكن استقطابها.....	116
ثامناً- تقييم سياسة الاستقطاب.....	118
خلاصة.....	119

الفصل الرابع: الإطار المنهجي والتحليل للدراسة

أولاً- المنهج وأدوات جمع البيانات.....	121
1_ منهج الدراسة.....	121
2_ أدوات جمع البيانات.....	122
ثانياً- مجالات الدراسة وعينتها.....	124
1- مجالات الدراسة.....	124

124.....	1.1-المجال المكاني
125.....	2.1-المجال الزمني
126.....	3.1-المجال البشري
127.....	2- عينة الدراسة.....
127.....	1.2-طريقة اختيار العينة وحجمها.....
129.....	2.2-خصائص العينة.....
130.....	ثالثا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب فرضيات الدراسة.....
133.....	1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الفرعية الاولى.....
150.....	2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الفرعية الثانية.....
170.....	رابعا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة.....
174.....	خامسا- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة على ضوء النظريات المفسرة للدراسة.....
177.....	سادسا- النتائج العامة للدراسة.....
179.....	خاتمة.....
180.....	قائمة المراجع.....
192.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
56	يوضح التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي	01
65	يوضح التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة خلال الفترة ما بين 1995-1997	02
67	يوضح التركيبة المالية للتمويل الثنائي	03
67	يوضح التركيبة المالية للتمويل الثلاثي	04
71	يوضح التوصيات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم لسنة 2017	05
73	يوضح كيفية التمويل	06
79	يوضح حصيلة الخدمات الغير مالية لسنة 2018	07
81	يوضح تطور حصيلة الزكاة لفترة 2003-2017	08
82	يوضح عدد المستفيدين من القروض الحسنة 2004-2014	09
86	يوضح خصائص مختلف الأجهزة و البرامج للحد من تقادم مشكلة البطالة	10
106	يوضح مزايا و عيوب الاستقطاب الداخلي والخارجي	11
115	يوضح دورة إدارة الموارد البشرية و المديرين التنفيذيين في الاستقطاب	12
126	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والمستوى التعليمي	13
128	يوضح طريقة اختيار العينة الطبقية	14
129	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	15
129	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي والسنة الدراسية	16
130	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	17
133	يوضح تفكير أفراد العينة في التسجيل في أحد برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي	18
134	يوضح برامج التشغيل الأكثر استقطابا للطلبة الجامعيين حسب متغير المستوى التعليمي	19
136	يوضح الوكالة التي تجذب الطلبة الجامعيين أكثر من غيرها حسب متغير المستوى التعليمي	20
137	يوضح الأساليب التي تعتمد عليها الوكالات في التعريف ببرامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي	21
139	يوضح الأساليب التي تعتمد عليها وكالات التشغيل للإعلان عن الوظائف حسب متغير المستوى التعليمي	22

141	يوضح المعايير التي تعتمدها وكالة التشغيل في عملية التوظيف حسب متغير المستوى التعليمي	23
143	يوضح أسباب تفكير أفراد العينة في الالتحاق بأحد برامج التشغيل حسب متغير مستوى التعليمي	24
145	يوضح تناسب البرنامج التشغيلي مع تخصص علم الاجتماع حسب متغير المستوى التعليمي	25
147	يوضح أهداف البرنامج التشغيلي حسب متغير المستوى التعليمي	26
149		27
150	يوضح الاتصال بإحدى الوكالات التشغيلية حسب متغير المستوى التعليمي	28
152	يوضح معرفة محتويات وكالة التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي	29
153	يوضح معرفة شروط الالتحاق ببرنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي	30
154	يوضح معرفة الطالب الجامعي بالمعلومات التي تقدمها الوكالات التشغيلية عن كل برامجها حسب متغير المستوى التعليمي.	31
156	يوضح تقييم أداء القائمين بعملية الاستقطاب داخل الوكالة وخارجها حسب متغير المستوى التعليمي.	32
157	يوضح معرفة الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي.	33
159	يوضح الفترات التي تقوم فيها الوكالات التشغيلية بالتعريف ببرامجها حسب متغير المستوى التعليمي.	34
161	يوضح برامج التشغيل المفضلة حسب متغير المستوى التعليمي.	35
162	يوضح أسباب تفضيل برنامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.	36
163	يوضح استفادة أحد أفراد العائلة من إحدى برامج التشغيل حسب متغير المستوى التعليمي.	37
165	يوضح مساهمة البرنامج التشغيلي في تحقيق طموح أحد أفراد عائلته حسب متغير المستوى التعليمي.	38
167	يوضح تقييم دور برامج التشغيل في التخفيف من حدة البطالة حسب متغير المستوى التعليمي.	39
169	يوضح العلاقة بين معرفة الطالب الجامعي ببرامج التشغيل الموجهة له وسياسة استقطابها وبين متغير المستوى التعليمي.	40

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
59	يوضح الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل	01
63	يوضح برنامج الإدماج المهني	02
94	يوضح مبادئ سياسة الاستقطاب	03
98	يوضح أسباب و مبررات سياسة الاستقطاب	04
99	يوضح مصادر وأساليب الاستقطاب	05
111	يوضح محددات سياسة الاستقطاب	06
113	يوضح خطوات الاستقطاب والاختيار للموارد البشرية	07
117	يوضح الفئات التي يمكن استقطابها	08