

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطني للتشغيل
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل
لمختلف كليات جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف:

أ. بوالفلل ابراهيم

إعداد الطالبة:

مكرودي حليلة

أعضاء لجنة المناقشة:

أستاذ رئيساً
أستاذ بوالفلل ابراهيم مقررًا ومشرفًا

الفهرس



تشكرات

الحمد لله الذي هدانا ومن علينا بنعمة الإسلام ، أحمد الله و أشره على نعمة الطاهرة و الباطنة فالحمد لله الذي وفقني بالنجاح ، والشكر له أن وفقني على إتمام المذكرة الشكر كل الشكر الأستاذ المشرف الدكتور بوالفلل إبراهيم الذي مد لنا يد العون بصبره وإرشاداته وتوجيهاته ودعه لإنجاز هذا العمل الذي أسأل الله العلي القدير أن يتقبله مني كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا وفضلوا بقراءة هذا البحث وتحملوا عناء مناقشته وتقييمه وتثمينه كما نوجه الشكر والاحترام لجميع أساتذة وعمال وطلبة جامعة صديق بن يحيى

تاسوست - جيجل -

وكل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد وأخيرا أسأل الله العليّ القدير أن يجعل عملنا هذا
أعمالا لوجهه الكريم وأن يتقبله منا ويجعله في ميزان حسناتنا



ملخص

شكر

فهرس الجداول والإشكال

المقدمة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

04 أولاً: أسباب اختيار الموضوع
04 ثانياً: أهمية الدراسة
05 ثالثاً: أهداف الدراسة
05 رابعاً: الإشكالية
08 خامساً: فرضيات الدراسة
09 سادساً: تحديد المفاهيم
11 سابعاً: الدراسات السابقة
20 خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الجامعة

21 تمهيد
22 أولاً: التعليم العالي
22 1- أهمية التعليم العالي
23 2- وظائف التعليم العالي

23	1-2 التعليم
23	2-2 البحث العلمي
24	3-2 خدمة المجتمع
25	3- أهداف التعليم العالي
26	4- مكونات التعليم العالي
26	1-4 مدخلات ومخرجات العملية التعليمية
26	1-1-5 المدخلات
26	1-1-1 الطلبة
27	4-1-1-2 هيئة التدريس
27	4-1-1-3 الوسائل المادية
28	4-1-2 العملية التعليمية
28	4-2 المخرجات
28	4-3 المستفيدون من العملية التعليمية
29	4-1-3 الطلبة
29	4-2-3 أولياء الأمور
29	4-3-3 أرباب العمل
30	4-3-4 المجتمع
30	ثانيا: التعليم العالي في الجزائر
30	1- تطور التعليم العالي في الجزائر
30	1-1 التعليم العالي في العهد الاستعماري
30	1-1-1 نشأة الجامعة الجزائرية
32	2-1 التعليم العالي بعد الاستقلال (1962_1970)
33	3-1 التعليم العالي في الفترة (1971_1980)
33	1-3-1 المخطط الرباعي الأول (1970_1973)
33	1-3-2 المخطط الرباعي الثاني (1974_1977)

34	1-4 التعليم العالي من سنة 1981 الى يومنا هذا.....
37	2- أهداف التعليم العالي بالجزائر.....
38	3- مشكلات الجامعة الجزائرية.....
38	3-1 مشكلة التحجيم
39	3-2 مشكلة صعوبة التمويل.....
40	3-3 مشكلة التأطير.....
40	3-4 مشكلة الهياكل والتجهيز.....
41	4- المداخل النظرية المفسرة لدراسة موضوع الجامعة.....
41	4-1 الاتجاه الوظيفي.....
42	4-2 نظرية التحديث.....
43	4-3 نظرية رأس المال البشري.....
44	4-4 الاتجاه الماركسي المحدث.....
44	4-5 نظرية الأنساق الاجتماعية.....
46	خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث: سياسة التشغيل	
47	تمهيد.....
48	أولاً: بعض المقاربات النظرية للتشغيل.....
48	1-1 التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية.....
49	1-2 التشغيل لدي الفكر الماركسي.....
52	1-3 التشغيل عند المدارس الإدارية.....
53	ثانياً: أهداف سياسة التشغيل.....
54	ثالثاً: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر.....

- 1- مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي 1962_1966.....54
- 2- مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967_ 1989.....56
- 2-1 المخطط الثلاثي 1967_1969.....57
- 2-2 المخطط الرباعي الاول 1970_1973.....57
- 15 2-3 المخطط الرباعي الثاني 1974_1977.....57
- 2-4 المخطط الخماسي الاول 1980_ 1984.....58
- 2-5 المخطط الخماسي الثاني 1985_1989.....59
- 2-5-1 المرحلة الأولى.....60
- 2-5-2 المرحلة الثانية.....60
- 2-6 مرحلة آفاق التشغيل وما بعد المخططات التنموية.....61
- 2-7 التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح 1999-2005.....64
- رابعا: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر.....65
- 68.....خلاصة الفصل
- الفصل الرابع: التعليم العالي وسياسة التشغيل**
- 69.....تمهيد
- 70.....أولا: التعليم العالي وسياسة التشغيل
- 71.....ثانيا: واقع سياسة التشغيل والتعليم العالي
- 1-3 غياب التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر.....72
- رابعا: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل.....72
- 1-1 برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE.....72
- 1-1 أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل.....73

73.....	1-1-1 1 بالنسبة للشباب
73.....	1-1-2 2 بالنسبة للمستخدم
74.....	2-1 معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات
74.....	1-3 المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات
75.....	1-4 علاقات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
75.....	1-5 كيفية عمل برنامج عقود ما قبل التشغيل
77.....	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

78	تمهيد
79.....	أولاً: مجالات الدراسة
79.....	1- المجال الجغرافي (المكاني)
80.....	2- المجال البشري
80.....	3- المجال الزمني
81.....	ثانياً: المنهج المستخدم
82.....	ثالثاً: عينة الدراسة وطرق اختيارها
85.....	رابعاً: أدوات جمع البيانات
85.....	1- الملاحظة
86.....	2- لمقابلة
87.....	3- الاستمارة
87	3-1 تصميم الاستمارة
91.....	3-2 اختبار الاستمارة

91.....	3-3 الصدق
92.....	1-3-3 صدق المحكمين
94.....	2-3-3 صدق المقياس
94.....	1-2-3-3 نتائج الاتساق الداخلي
96.....	4-3 ثبات الاستمارة
97.....	4- السجلات والوثائق
98.....	خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة
100.....	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
101.....	تمهيد
102.....	أولا: عرض وتحليل البيانات
102.....	01 - عرض البيانات بشكل كلي
121.....	ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
122.....	1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
122.....	2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
122.....	3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
122.....	4- نتائج التساؤل الرئيسي للدراسة
123.....	ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة
124.....	رابعا: النتائج العامة للدراسة
125.....	خامسا: صعوبات الدراسة
125.....	سادسا: اقتراحات الدراسة

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

أ- قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
82	مواصفات العينة	01
83	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	02
84	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	03
84	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	04
88	مما نتج عن التحكيم	05
89	البدائل المحتملة للإجابات المعتمد عليها في الاستبيان	06
90	معيار تصنيف إجابات عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت	07
93	استجابات المحكمين نحو بنود الاستبيان وقيم صدقها	08
95	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال	09
96	معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة	10

102	يوضح التكرارات والنسب المئوية وقيم اختبار الإشارة ومستوى المعنوية	11
108	مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص	12
108	مدى ملائمة المنصب للشهادة الجامعية	13
109	مدى القبول للعمل في غير التخصص لعدم وجود خيارات اخرى	14
110	تخصصك هو الذي فرض عليك اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل	15
110	العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل متوفر لجميع خريجي الجامعة	16
111	إجابات المبحوثين في حالة تسجيلهم في اطار عقود ما قبل التشغيل	17
111	مدى تلبية برنامج عقود ما قبل التشغيل لرغباتهم المادية	18
112	الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب للشباب الخبرة المهنية	19
113	مدى ضمان الخبرة في اطار عقود ما قبل التشغيل إلي تأهيل الشباب العاملين	20

	لشغل منصب عمل دائم	
113	مدي إمكانية أن برنامج عقود ما قبل التشغيل في الحد أو التخفيف من البطالة	21
114	مدي اعتبار ان برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح	22
129	الجدول يمثل أن سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي ايجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة	23
115	مدي ضمان برنامج عقود ما قبل التشغيل منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد	24
115	اقدمية الشهادات عن طريق الاختيار في عقود ما قبل التشغيل	25
116	استجابة أفراد العينة للأجر الذي يتقاضونه في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كاف ولا يعكس مجهوداتهم الوظيفية	26
117	من المستحسن علي المؤسسة التي تعمل فيها زيادة الأجر الذي يتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل يكون علي حسب الشهادات المتحصل عليها	27
117	يمثل آراء أفراد العينة أن السياسة الحالية(عقود ما قبل التشغيل) الموجهة للخريجين في مستوى تطلعاتهم	28

118	استجابات أفراد عينة البحث بمدى ان عقود ما قبل التشغيل يراعي التخصصات الجامعية	29
119	استجابات المبحوثين بان مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية	30
119	نتائج اختبارات و الفروق بين المتوسطات لاتجاه أفراد العينة تبعا للجنس	31
120	نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة لعبارة الاستبانة تبعا لمتغير السن	32
121	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات افراد العينة لعبارة الاستبانة تبعا للمؤهل العلمي	33
122	يوضح نتائج اختبار التساؤل الرئيسي	34

ب- قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح مقارنة بين الهيكله الحاليه للتعليم العالي والهيكله المقترحة	36

76	مخطط بياني يوضح مختلف مراحل تطبيق عقود ما قبل التشغيل	02
----	---	----

الفصل الأول

موضوع الدراسة

تمهيد:

إن وصول البحث إلى معرفة حقيقة للظواهر يجب النقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها، والتي من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، وذلك بالاستعانة بأدوات البحث العلمي والتي تعتبر مفتاح الدخول والتعمق في الظاهرة ومعرفتها جيدا. لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أساسيات البحث العلمي التي تسيّر وفقها الدراسة، والتي تتمثل في الإشكالية، أسباب اختيار الموضوع، أهميته وأهداف الدراسة وتحديد مفاهيمها وبعض الدراسات السابقة حول متغير من متغيرات الدراسة مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف في دراستنا، مع توضيح جوانب الاستفادة من هذه الدراسات.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

أن إي دراسة علمية لا تأتي من فراغ، بل من الخلفيات ما يشكل جملة من الأسباب، سواء كانت ذاتية أو موضوعية من شأنها أن تدفع وتحفز الباحث علي المضي في بحثه، وتكشف حقائق عالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه وتأتي الدراسة لجملة من الأسباب وهي:

الأسباب الذاتية:

- ✓ الرغبة الشخصية والميل لطبيعة الموضوع ولواقع التشغيل في الجزائر.
- ✓ رغبة التعمق في الموضوع والاطلاع علي مختلف جوانبه.
- ✓ معايشتنا للواقع بكل ما يحمله بمعني الكلمة من مشاكل وخاصة التشغيل.
- ✓ مدي معرفة نجاعة السياسة التشغيلية التي تتخذها الدولة لمحاولة التقليل من حدة البطالة.

الأسباب الموضوعية:

- ✓ قلة الدراسات التي عالجت هذا الموضوع وخاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل.cpe.
- ✓ محاولة تسليط الضوء علي فئة شباب خريجي الجامعة باهتمام الدولة بها.
- ✓ إن عملية البحث مازالت مستمرة ومتطورة ، فالدراسات السابقة أينما كانت والتي عالجت موضوع التشغيل والبطالة من زوايا معينة ولكن في دراستنا سندعم بشكل عميق وتشخيصنا للواقع والظاهرة المدروسة.

ثانيا: أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة من خلال التحليل والتفسير وأيضا كون الإشكال يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري والتي تعتبر بمثابة طاقة المستقبل والتي يمكن إجمالها فيما يلي:
- ✓ استياء معظم العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كون هذه الأخيرة غير كافية من جهة، ولا تغطي طموحات الآفاق المستقبلية في البلاد.
 - ✓ أهمية الموضوع في ظل المعطيات والتغيرات الطارئة في وقتنا الراهن خاصة الاجتماعية والاقتصادية.....الخ.

ثالثا: أهداف الدراسة:

- أن إجراء أي بحث وإعداد إي موضوع يكون من اجل تحقيق غاية ما، فالبحث العلمي يقوم بالكشف عن الحقائق والبحث عنها، أو يقوم بتشخيص مشكل ما وإعطائه حلولا أن أمكن.
- ولذا تسعى الدراسة الحالية إلي تحقيق ما يلي:

- ✓ براز موقف الشريحة التي يمسه برنامج عقود ما قبل التشغيل ومدي رضاها عن هذا البرنامج.
- ✓ تشخيص واقع برنامج تشغيل الشباب وخاصة برنامج عقود ما قبل التشغيل في ظل فرص عمل حقيقية.
- ✓ قياس اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في ظل برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر.

✓ معرفة ما إذا كانت سياسة التشغيل التي انتهجتها الجزائر تخفض من نسبة البطالة.

رابعاً: الإشكالية:

أن أبرز التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي، بما فيها الجزائر قضية التشغيل، لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرفي الاجتماعي، علي اعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة الإنسانية وتجسيم المواطنة الفعالة، وبناء علي ذلك يعتبر التشغيل عاملاً من العوامل التي تساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره احد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية.⁽¹⁾

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الاستقلال إلي النهوض باقتصادها، ومحو آثار التخلف الذي خلفه الاستعمار، وعلي هذا الأساس حاولت الجزائر جاهدة القضاء علي المشكلات التي واجهتها جراء هذا ومن بينها مشكل البطالة، حيث في مجال التشغيل مر بعدة مراحل، كانت في بدايتها بإعطاء العمال المبادرة بفسح المجال في التسيير ، وهو ما أطلق عليه بالتسيير الذاتي، ثم أتت بعدها مرحلة المخططات التنموية، والتي ركزت بدورها علي تبني أهداف التنمية الوطنية، والحرص علي اكتساب المعارف التكنولوجية والعلمية لبناء قاعدة اقتصادية قوية، حيث أن سياسة التشغيل ارتكزت خلال هذه المرحلة علي عاملين هما:

(1) الحرص علي إحداث فرص العمل وخلق مناصب الشغل تكون موجهة لكل العمال القادرين علي العمل.

(2) العمل علي تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسعي لكون المناصب المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية.

وخلال هذه المرحلة لم يطرح مشكل التشغيل، بل أظهرت الحاجة ملحة في ضرورة تقديم أيادي عاملة وبأسرع وقت ممكن للقطاع الاقتصادي، خاصة إطارات تكون قادرة علي تلبية المتطلبات التنموية الاجتماعية كما وكيفا.

¹ - بخوش هشام: الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، مداخلة في إطار الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ايام13 و14 افريل2011.

أما في المرحلة الثانية التي كانت بداية الثمانينات فقد ارتكزت أساسا علي خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية، إذ شكلت مداخيل البترول المورد الأساسي لعمليات الاستثمار، غير أن هذه العملية تراجعت بمجرد انهيار أسعار البترول وازمة 1986 مما أدى إلي ارتفاع نسبة البطالة، حيث شهدت هذه الفترة تراجع ملحوظ في مناصب العمل خاصة الجديدة منها، مما دفع بالجزائر إلي إتباع اقتصاد السوق، مع إعطاء القطاع الخاص روح المبادرة واللجوء إلي الاستثمار وهذا ما يعرف بإعادة هيكلة المؤسسات وخصوصتها مما أدى بها في الأخير إلي تسريح الكثير من العمال مما شكل ضغطا كبيرا علي الحالة الاجتماعية للدولة وتوازنها.

لقد أصبح عائق التشغيل، وخاصة تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد العليا التي يلزم علي الدولة الاهتمام بها، ومن النتائج التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية في الجزائر وارتفاع نسبة البطالة بدلا من القضاء عليها، حيث قدرت إجماليا ب 80% من العاطلين عن العمل نقل أعمارهم عن 30 سنة لسنة 2010¹ أما على حسب توقعات صندوق النقد الدولي فان الجزائر تتراجع نسبة البطالة فيها خلال عام 2013 إلي 9.3%، مما جعل مشكلة البطالة من بين أهم الانشغالات التي يتعين علي الدولة مواجهتها من خلال تناقص فرص العمل التي وفرت لعدد المتكويين والذين شاهدوا تعليما عاليا (2).

وبذلك نجد أن الجامعة الجزائرية شددت عدة إصلاحات عميقة وجذرية مست أنظمة التعليم منذ فترة من الزمن، حيث عرفت التخلي عن النظام الكلاسيكي تدريجيا وتبني نظام LMD لموائمة تكوينها الجامعي مع احتياجات عالم الشغل، لكن هذا الإشكال الذي طرح فيما بعد كثرة خريجي الجامعة بين مقارنة حجم المناصب المستحدثة خاصة مع اتجاه الوافدين إلي قطاع الوظيف العمومي التي لا تستطيع استيعاب معظم مخرجات الجامعة، لذا كان البحث عن السبل الكفيلة لامتنصاص مشكل البطالة لدي فئة خريجي الجامعة التي تعتبر القوة المحركة لكل مجتمع من خلال توفير فرص ومناصب العمل وفق التخصصات الجامعية لإثبات ذاته وتحقيق طموحاته، حيث كانت جملة من السياسات وخطط التشغيل، فقد وضعت مجموعة من البرامج للقضاء علي البطالة من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

¹ - لحسين عبد القادر: مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، مداخلة في إطار ملتقي دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص14.

ENSEJ أو التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وعقود ما قبل التشغيل CPE وبرنامج الإدماج المهني DAIP.

وبالرغم من اهتمام الدولة الجزائرية بالتشغيل، وبالرغم من تعدد البرامج والأجهزة التي بدورها تهتم بتشغيل الشباب في ظل سوق العمل وبعيدا عن سياسة العرض والطلب، سنحاول في دراستنا الحالية الإجابة عن التساؤل التالي:

ما هي اتجاهات خريجي الجامعة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟

وتندرج تحته مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المؤهل العلمي واتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر تعزي لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر تعزي إلي متغير السن؟

خامسا: فرضيات الدراسة:

أن أية دراسة تطبيقية يجب أن تستند علي مجموعة من الفرضيات التي تعبر عن الفكرة والرأي والانطباع الأول للباحث عن الظاهرة قيد الدراسة، وهذه الفرضيات تحتمل التأكيد أو النفي، ويأتي هذا التأكيد أو النفي علي عاتق الباحث وعلي قدراته في الاستنتاج والاستنباط.

ومن ثم تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء علي اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في إطار عقود ما قبل التشغيل انطلاقا من إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية. وتتبلور فرضيات البحث المتمثلة في:

الفرضية الرئيسية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر تعزي إلى متغيرات أولية.

وتضم هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية وهي على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المؤهل العلمي واتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر تعزي لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر تعزي إلي متغير السن.

الفرضية الثانية: هناك رضا كبير من طرف خريجي الجامعة لسياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة.

سادسا: تحديد المفاهيم:

إن تحديد المفاهيم والمصطلحات لأي دراسة علمية، تكتسي أهمية بالغة في مسار البحث العلمي في النبراس الذي يرسم المعالم الأساسية لمسار وأهداف الدراسة، فهي مطلبا ضروريا، كما يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية امرأ ضروريا في البحث الاجتماعي(1) .

1- الاتجاه:

أ_ لغة: اتجه من مصدر الفعل وجه، يتجه، اتجاها، توجه.(2)

ب_ اصطلاحا: لم يتفق العلماء والباحثون حول تعريف واحد لمصطلح الاتجاه وذلك يرجع لاختلاف وجهات النظر ويمكن ذكر بعض تعاريف للاتجاه فيما يلي:

1- عبد الباسط محمد الحسن: **أصول البحث الاجتماعي**، مكتبة وهبة، القاهرة، ط1، 1990، ص175.

2- يوسف شكري فرحات : **معجم الطلاب (عربي، عربي)**، دار الكتب العلمية، لبنان، ط2001، ص 636.

يعرف Attitude علي انه: " ميل أو نزعة يتعلمها الفرد من بيئته الاجتماعية ويستعملها في تقييم الأشياء بطريقة متميزة ومتماسكة"⁽¹⁾.

حيث تم في هذا التعريف علي التركيز علي الجانب الاجتماعي المتمثل في البيئة الاجتماعية إلا أن هذا لا يكفي بل يتضمن التطوير.

كما عرفه **دويدار** بأنه: " استعداد يكتسب نتيجة لما يمر به الفرد من خبرات ثم تتبلور بالتدرج، حتى يتخذ صوراً ثابتة نسبياً تؤثر علي سلوك الفرد، وعلاقاته بالناس ونظراته إلي شتي نواحي الحياة، وهو يبدأ علي صورة نزاعات جزئية مشتقة ثم لا تلبث أن تتألف وتترابط وتتماسك في شكل واضح"⁽²⁾. حيث ركز دويدار في تعريفه علي الجانب النفسي الذي يمر به الفرد من استعداد وخبرات.

التعريف الإجرائي:

الاتجاه هو عبارة عن موقف أفراد عينة البحث سواء بالقبول أو الرفض لقضية خريجي الجامعة في إطار عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل .

2- خريجي الجامعة:

أ- خريج: شخص حاصل علي درجة جامعة.⁽³⁾

ب- الخريج: من أنهى علومه وتدرّب عليها: خريج الجامعة.⁽⁴⁾

التعريف الإجرائي:

خريجي الجامعة هم الأشخاص الذين أنهوا دراستهم وتحصلوا علي درجة علمية ويعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل.

3_ سياسة التشغيل:

¹ - عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط3، 1998 ، ص230.

² - عبد الفتاح دوارد: علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص157.

³ - www.almanny.com/ar/dict/ar-ar/25/05/2017_14.30h.

⁴ - جبران مسعود: معجم الرائد الصغير، دار العلم للملايين، بيروت، ط1، ماي 1982، ص256.

يعريفها بلقاسم سلاطنية على انها "هو الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء فرص العمل للقوي المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا، شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"⁽¹⁾. اذ صب اهتمامه على أن سياسة التشغيل ترتبط بالمناخ الاقتصادي والاجتماعي والبيئة الثقافية كل مجتمع مما يعني أنها تعكس إلي حد بعيد التوجهات الإيديولوجية التي يتبناه النظام القائم.

اما زكي بدوي يعرفها على انها: "السياسة التي تهدف إلي تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق"⁽²⁾. لذا نجد في هذا التعريف بعض السطحية والعمومية لأننا نجد أن سياسة التشغيل ترتبط بعضوية الفرد أي تحديد العمر الإنتاجي للعمل إي سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل، دون التركيز عن النخبة المثقفة.

التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل:

هي انخراط كل شخص خريج الجامعة في نشاط منظم يكسبه وضعا اجتماعيا وماليا تحت سقف برنامج عقود ما قبل التشغيل.

سابعا: الدراسات السابقة:

تستمد الدراسات السابقة أهميتها من كونها الموجه الأساسي للباحث الذي يحدد من خلاله تموضع دراسته بالنسبة لباقي الدراسات، حتى لا تكون دراسته إعادة أعمال غيره من الباحثين.

ولأجل إعداد قمتنا علي بعض الدراسات التي اقترنت في طرحها من موضوع دراستنا قمتنا بعرضها، حيث جاء هذا العرض بما تكتسبه الدراسات السابقة والمشابهة أهمية كبرى في إي بحث علمي يراد له أن

¹ _ بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1995_1996، ص61.

² - زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص178.

يستفيد أعمال الآخرين ممن سبقوا الباحث إلي تناول هذا الموضوع تناولاً متطابقاً (دراسات سابقة) أو علي الأقل دراسة بعض جوانبه (دراسات متشابهة) وبالتالي سيتم استعراضها:

الدراسة الأولى:

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

تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية إن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الآلاف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

وقد احتوت الدراسة علي فرضية رئيسية مفادها:

" للتكوين النظري الجامعي انعكاسات في واقع التشغيل".

ومنها تفرعت الفرضيتان الفرعيتان:

✓ تعتبر الدراسات العليا تكويناً من أجل التكوين.

✓ تعتبر البطالة التقنية احدي مظاهر التشغيل.

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

وقد قسم مجتمع الدراسة إلي قسمين:

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

الثاني: معلمو وأستاذة التعليم الأساسي من خريجي الجامعة، الذين لم يكن يتوقع عملهم في هذا المجال، باعتبارهم نموذجاً للبطالة التقنية.

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

- **الملاحظة بالمشاركة:** قامت بها في مؤسستين تعليميتين خلال فترة التدريس، ولمدة تفوق السنة، إلي جانب الملاحظة بالمشاركة في مجتمع الدراسات العليا، باعتبارها احد أفراده.
 - **الاستمارة:** وكانت مقسمة إلي 20 سؤالاً، تنوعت بين الأسئلة الشخصية أسئلة عن مرحلة التدرج، والدراسات العليا وعن التشغيل، وكانت موجهة أساساً لطلبة الدراسات العليا.
 - **المقابلة:** وكانت مع المعلمين والإداريين، وهي عبارة عن مقابلة مقننة حول البيانات الشخصية، وكيفية الالتحاق بالعمل والمشاكل المهنية.
 - **المقابلات مع الخبراء من أهل الاختصاص والخبرة:** بهدف توضيح العلاقة بين التكوين والتشغيل، وقد ضمت مقابلات مع أساتذة من علم الاجتماع، علم النفس والعلوم الاقتصادية.
 - **الوثائق:** اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات علي بعض ملفات المعلمين، التي استطاعت الحصول عليها (كملف التوظيف، الملف المالي.....).
- وأخيراً، جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- ❖ اتجاه الطلبة للدراسات العليا هرباً من البطالة، لا حبا في الدراسة، حيث بلغت النسبة 43,3% وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.
- ❖ تدهور القيمة العلمية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي وتغيير المضمون الاجتماعي للجامعة.
- ❖ تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، وهو قلة المراجع وصعوبة التطبيق.
- ❖ توصلت الدراسة إلي أن نسبة 100% من المبحوثين لن تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الأساسي، وعلي الرغم من ذلك فهم راضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تنذر بالخطر وتعكس تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية.
- ❖ توصلت الدراسة إلي أن هناك تبايناً كبيراً بين الدراسات الجامعية النظرية و الممارسات العملية في عالم الشغل⁽¹⁾.

¹ - نورة دريدي : خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1998-1999.

أوجه التشابه:

تلتقي دراستنا مع هذه الدراسة، في أن كون هذه الأخيرة تبحث عن العلاقة الموجودة تكوين (تعليم) تشغيل، كما إن المحور الأساسي الذي تدور حوله إشكالية الدراسة هو خريجي الجامعة.

أوجه الاختلاف:

أوجه الاختلاف يكمن في إن دراستنا تبحث عن معرفة اتجاه خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل، بينما تبحث هذه الدراسة عن ممارسة خريج الجامعة لمعارفه ومكتسباته العلمية والتي يحصل عليها من خلال فترة تكوينه الجامعي في الواقع العملي.

جوانب الاستفادة:

تتمثل هذه الدراسة مرجعا أساسيا بالنسبة لدراستنا، وخاصة من الناحية النظرية، بحيث وجهتنا هذه الأخيرة إلي معرفة إلي الكثير من المراجع التي لها علاقة بموضوعنا، كالمراجع الخاصة بالتعليم العالي والتشغيل.

الدراسة الثانية:

عبارة عن الدراسة للطالبة: ليليا بن صويلح، بعنوان " دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات - المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر " ، وقد أنجزت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، وكان ذلك بقسم علم الاجتماع، جامعة عنابة خلال السنة الجامعية: 2002-2003.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد دور برامج تشغيل الشباب والتي تضم: المؤسسة المصغرة وعقود ما قبل التشغيل والقرض المصغر في التخفيف من مشكلة البطالة وخلق مناصب عمل دائمة تكون موجهة بالخصوص لفئة الشباب البطال، مما يسمح بتطوير كفاءاته واستثمار قدراته، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي التالي:

✓ ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات؟

وقد انبثق من هذا التساؤل، تساؤلات فرعية علي النحو التالي:

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو سر تعددها؟
- ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟
- إلي أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث توازن في سوق العمل، وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموماً وبطالة الشباب بوجه خاص؟

ونظراً لطبيعة الموضوع، قسمت الباحثة المجتمع الكلي إلي فئات متجانسة متعددة بذلك علي مقياس أساسي يتعلق بنوع البرنامج المستفاد منه، وبالتالي كانت عينة البحث تحتوي علي 29 مفردة موزعة علي ثلاث فئات أو طبقات علي النحو التالي:

- 1) فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل (55 فرد).
- 2) فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر (10 أفراد).
- 3) فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة (27 فرد).

وقد اعتمدت الطالبة علي منهج تحليل الخطاب، والذي اعتبرته الأنسب للدراسة، مع استعمال أدوات بحثية تمثلت في:

❖ **الملاحظة بالمشاركة:** وقد استعملت - حسب الطالبة - في ملاحظة سلوك وتصرفات المستفيدين من هذا البرنامج، مما خلق نوعاً من الارتياح بين الطالبة وعينة البحث، وهو ما سهل عملية جمع البيانات والمعلومات.

❖ **السجلات والوثائق:** لقد شكل الاعتماد علي هذه الأداة مادة أساسية لجمع البيانات، وقد استخدمت هذه الأداة من خلال الاطلاع علي الجرائد الرسمية، المراسيم التنفيذية والمناشير الوزارية المتعلقة بإنشاء مختلف برامج التشغيل.

❖ **المقابلة:** كان الاعتماد علي هذه الأداة وتطبيقها في مرحلتين:

🚩 **المرحلة الأولى:** في هذه المرحلة، تم إجراء مقابلات حرة في شكل حوارات ومناقشات حول موضوع برامج تشغيل الشباب، وتم ذلك أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية وأجريت مع المسؤولين والمديرين، كمدير مندوبية تشغيل الشباب ومدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المرحلة الثانية: خلال هذه المرحلة تم توجيه المقابلات وجعلها مقننة بالاعتماد علي دليل مقابلة موجهة للمسؤولين علي برامج التشغيل، وقد تضمن دليل المقابلة ست أسئلة مفتوحة للإجابة علي تساؤلات الدراسة مع اختلاف الأسئلة من برنامج لآخر.

وبالنسبة لنتائج الدراسة، توصلت الطالبة إلي:

- محدودية برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل وخلق مناصب شغل وبالتالي مساهمته مساهمة ضئيلة في إحداث توازن علي سوق الشغل.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب، وغياب إمكانية واضحة لترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.
- بالنسبة للقرض المصغر، أظهرت النتائج محدودية هذا البرنامج في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك، مما يدعو إلي إعادة النظر في الممارسات البنكية⁽¹⁾.

أوجه الاختلاف:

تتعلق نقاط الاختلاف في، كون دراستنا ركزت علي برنامج واحد من برامج التشغيل وهو عقود ما قبل التشغيل، حيث أربطناه بخريج الجامعة لمعرفة اتجاه العاملين في هذا البرنامج نحو سياسة التشغيل.

جوانب الاستفادة:

بالنسبة لهذه الدراسة، الاستعانة بالجانب النظري الذي احتوته الدراسة، وخاصة فيما يتعلق بسياسة التشغيل.

أوجه التشابه:

حيث يكمن وجه الشبه في إن دراستنا تتناول بصفة خاصة برنامج واحد وهو عقود ما قبل التشغيل، أما دراسة الطالبة فتعتمد علي مجموعة من البرامج التشغيلية.

الدراسة الثالثة:

¹ - ليليا بن صويلح: دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات" المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2002-2003.

عبارة عن مذكرة ماجستير للطالبة: حمود سعيدة، الموسومة ب: "برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية_ دراسة ميدانية علي خريجي الجامعة مدينة بسكرة_ " وقد قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بقسم علم الاجتماع بجامعة بسكرة وكان ذلك خلال السنة الجامعية 2005-2006.

تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوي الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج، والتساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة يتمثل في الآتي:

✓ هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوي الجامعية العاملة؟

وتفرعت عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية، مفادها:

➤ هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من اجل تسهيل عملية توظيف القوي الجامعية العاملة؟
➤ هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من اجل تحقيق تأهيل مهني للقوي الجامعية العاملة ضمن إطارها؟

➤ هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوي العاملة الجامعية؟

وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوي الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE (50 مفردة)، الشغل المأجور بمبادرة محلية ANIL (21 مفردة)، وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ (13 مفردة)، بمجموع 82 مفردة.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة، كان المنهج الوصفي الأنسب وبطبيعة الحال مع أدوات جمع بيانات تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في:

❖ **المقابلة:** وقد استخدمت الطالبة هذه الأداة مع المسؤولين المكلفين بتسيير برامج التشغيل، وتضمنت محاور تخص أهداف البرامج سبب تعددها والنتائج المرجوة منها.

❖ **الاستمارة:** الأداة الرئيسية في البحث، وقد تضمنت محاور خاصة بتساؤلات الدراسة:

أولاً: البيانات الأولية، وتتضمن أسئلة حول المعطيات الشخصية لمفردات العينة.

ثانياً: طبيعة العمل، يقصد بها نوع النشاطات التي يمارسها أفراد العينة ضمن برامج التشغيل.

ثالثاً: ويخص المؤشرات التي تحدد الامتيازات الإدارية للتوظيف.

رابعاً: ويخص المؤشرات التي تحدد التأهيل المهني للقوي العاملة الجامعية.

خامساً: ويخص الأوضاع المادية المخصصة لأفراد العينة ضمن البرامج التشغيلية.

سادساً: الأسئلة التقييمية للأوضاع المهنية حسب رأي أفراد العينة وهنا، يجب الإشارة إلي أن طبيعة

الأسئلة تختلف حسب طبيعة البرنامج ولكنها لا تخرج عن إطار المحاور السابقة.

❖ **الوثائق والسجلات:** تعتبر تكميلية لم تم الحصول عليه من خلال الاستمارة والمقابلة وتضمنت

محورين:

➤ الاطلاع علي النصوص التشريعية الخاصة بإنشاء برامج التشغيل.

➤ الإحصاءات الرسمية للتشغيل والبطالة علي المستوي المحلي.

كما استخدمت الطالبة أيضا أساليب المعالجة الإحصائية، مثل:

التوزيع التكراري، النسب المئوية، اختبار كا.

وبالنسبة للنتائج، كانت كالتالي:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول علي الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة إلي

هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عدم توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل، علي الرغم

من إن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد علي ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص،

فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة.

- عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوي العلمي، ولا للجهد المبذول من طرف أفراد

العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي، هذا بالنسبة

لعقود ما قبل التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول علي منصب عمل، يتم

في مرحلة لاحقة تحويله لمستوي تشغيلي أفضل.

- إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت علي العامل الديمغرافي بحيث أعطت الأولوية للكم علي حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوي العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره ووضعه في إطاره التشغيلي الصحيح.

- إن عملية تشغيل القوي الجامعية العاملة هي عملية حسابية إحصائية تهدف إلي تحقيق توازن في سوق العمل، وبحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل كعملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية والنفعية التبادلية بين الأفراد، ولا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب⁽¹⁾.

أوجه التشابه:

من بين أهم النقاط التي تتشابه فيها هذه الدراسة مع دراستنا يكمن في معرفة رأي خريجي الجامعة (القوي العاملة الجامعية) في برامج التشغيل، من ناحية الامتيازات المقدمة للعاملين في هذا البرنامج، منها الجانب المادي ، وظروف العمل.....الخ.

أوجه الاختلاف:

فيتمثل في كون هذه الدراسة تبحث في جملة من البرامج التشغيلية التي تخص خريجي الجامعة كعقود ما قبل التشغيل، التي تخص الشباب بصفة عامة كالمؤسسة المصغرة والشغل المأجور بمبادرة محلية.

جوانب الاستفادة:

أفدنتي هذه الدراسة خاصة في الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج من برامج التشغيل مما سهل علي التمييز بين مختلف هذه البرامج واختيار البرنامج الذي يمكنني إجراء الدراسة عليه أو حوله.

¹ - سعيدة حمود: برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية دراسة ميدانية علي خريجي الجامعة مدينة بسكرة"، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006. 2005.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض لموضوع الدراسة والإحاطة بجميع جوانبه الممكنة من تحديد للإشكالية المراد دراستها وتسطير الهدف الذي نريد الوصول إليه وبيان أهميتها، وتحديد المفاهيم البارزة والمرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرة ومواصلة السير على أفكارها

وتطويرها، سنستعرض فيما سيأتي فصلين خاصين بمتغيري الدراسة، وذلك توضيحا لهما من ناحية التطور التاريخي.

الفصل الثاني

الجامعة

تمهيد:

تشير بعض الأدبيات التي تناولت التعليم العالي بوجه عام والتعليم الجامعي بوجه خاص إلى إن الجامعات التي تعد احدي أهم مؤسسات التعليم في المجتمع الحديث، وتعتبر أعلى درجات السلم التعليمي

، وتؤكد الأدبيات أيضا علي أن عدم توفير هذا التعليم يعتبر انتقاصا لهذا السلم، ولتكافؤ الفرص ولتلبية احتياجات سوق العمل من الخبراء والمتخصصين ذوي القدرات الفاعلة والكفاءة العلمية العالية، سواء في الجوانب التقنية أو الإدارية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها ، وينظر إلي الجامعة كتنظيم اجتماعي مثل التنظيمات والمؤسسات الاخرى وغيرها، كما تعتبر الجامعة من أهم التنظيمات الاجتماعية كونها الرافد لكل التنظيمات الموجودة في المجتمع فهي تعد أفراد مؤهلين ومدربين علي مختلف المهن والتخصصات التي تحتاجها العديد من التنظيمات الاخرى.

كما تعتبر الجامعة المؤسسة العلمية والأكاديمية التي تزود سوق العمل بالتخصصات والموارد البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع فهي من وجهة نظره تعتبر التنظيم الأم لكل التنظيمات الاخرى.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق لأهمية التعليم العالي ، ثم سنحاول التعرض للتطور التاريخي للتعليم العالي عبر مختلف المراحل، ثم ننتقل بعده للجامعة الجزائرية، إذ نتطرق لمختلف التطورات التي عرفتها وأخيرا سنعرض للنظريات المفسرة لها.

أولا: التعليم العالي

1- أهمية التعليم العالي:

يعد الاهتمام بالتعليم العالي في العصر الحديث من بين أهم المؤشرات التي توضح تقدم الدول ورفقيها نظرا لبلوغه الأهمية التالية:

➤ يعتبر التعليم العالي الاستثمار الأصيل الذي يشكل القاعدة الأساسية لكل استثمار آخر، فهو الدعامة الأولية للأمن القومي وجوهر المنافسة العالمية نظرا لقدرته علي تخريج متخصصين قادرين علي فهم ومعرفة التقدم العلمي الهائل والانجازات التقنية وقبولا لتغيرات الهائلة في مختلف مجالات الحياة.

➤ تزويد المجتمع باحتياجاته من المهارات والقدرات التي تطلبها عملية التنمية والتي تساهم مساهمة فعالة في تطوير المعرفة العلمية والتكنولوجية في المجتمع.

➤ يسمح بظهور واكتشاف القدرات والطاقات البشرية الخالقة والمبدعة التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية.(1)

➤ التعليم العالي والبحث العلمي علي وجه الخصوص يعمل علي زيادة معدلات النمو، الأمر الذي أكد عليه Denison حوالي 18% من معدل زيادة النمو في اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1929 و 1957 يعود إلي تقدم التعليم العالي والبحث العلمي.

➤ يمكن التعليم العالي من اكتساب معلومات وتوظيفها وتطبيقها وبالتالي كيفية التوصل إلي المعرفة وتقبل الجديد واكتساب مهارات متنوعة عقلية ويدوية من خلال استخدام الأسلوب العلمي في التفكير والقدرة علي الابتكار.(2)

➤ إن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم، فنشاط الجامعة اليوم لم يعد قاصرا علي التعليم النظري وحده، بل امتد إلي الدراسات التطبيقية العالية، ومهمة الجامعة لم تعد تقتصر علي تطوير العلم من اجل العلم والوصول إلي الحقائق العلمية، إنما امتدت لتشمل تطوير المجتمع والنهوض به في جميع جوانبهن والمساهمة في حل المشكلات وتحقيق الرخاء والتوافق بين المجتمع وحاجاته.(3)

1- الداوي الشيخ، بن زرقة ليلي: تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004-2012، مجلة المؤسسة، العدد 2015، 4، ص 12.

2- الداوي الشيخ، بن زرقة ليلي، المرجع نفسه، ص 13.

3- غربي صباح: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، أطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 53.

➤ يعد التعليم قوة اجتماعية باعتباره أهم الوسائل التي يمكن لأي مجتمع من أحداث التغيير السريع والمنشود، والتعليم الجامعي والعالي له قوته وأهميته الخاصة باعتباره المسؤول الأساسي عن إعداد الشباب وتهيئتهم للحياة وسوق العمل في مستوي العصر.⁽¹⁾

2- وظائف التعليم العالي:

حددت وظائف التعليم العالي في المؤتمر العالمي لمنظمة الـ UNESCO، المنعقد سنة 1998، وقسمت إلي ثلاثة وظائف رئيسية هي:

1-2 التعليم:

وهو أول وظيفة للتعليم العالي⁽²⁾، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بأعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية، المهنية والإدارية، ذات المستوي العالي⁽³⁾.

2-2 البحث العلمي:

أصبح البحث العلمي وإنتاج معرفة جديدة من أهم وظائف التعليم العالي (الذي يقتصر علي حفظ المعلومة القديمة)، حيث أن الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلي ظهور الجامعة الحديثة في القرن 18 و19 في كل من اسكتلندا وألمانيا علي الترتيب، والتي اهتمت بالبحث العلمي، فهو "عملية فكرية منظمة يقوم بها الباحث من اجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة (موضوع البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة (منهج البحث) بغية الوصول إلي حلول ملائمة للعلاج والي نتائج صالحة للتعميم علي المشاكل المماثلة.

يعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالاكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها.

¹- علي السيد طنيش: التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، القاهرة 20/22/1996، ص41.

²- محمد السعيد بن غنيمه: أثر سياسات الانفاق العام علي قطاع التعليم العالي في الجزائر (2012-1967)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، السنة الجامعية 2014-2015، ص19.

³- حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطيبية: الاساليب الابداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2002، ص26.

فكثير من الابتكارات، الاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية لأستاذة الجامعات والطلاب المتميزين.

وبالرغم من أن مهمة إنتاج معرفة جديدة تقع أساسا علي مؤسسات التعليم العالي، فإن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يجرون إلا القليل من البحوث، ويرجع ذلك إلي أن معظم وقت المدرسين مخصص للتدريس، مما لا يتيح لهم مجالاً للعمل الإبداعي(عبء كبير: أعداد كبيرة للطلبة) بلاضافة إلي ذلك فإن كثيرا من البحوث تتطلب أموالا وتمويلا، للإففاق علي الباحثين وتوفير المصادر اللازمة.

وتسخر نتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع بما يحقق التنمية والتطور في مجالات الحياة كافة(1).

3-2 خدمة المجتمع:

من المفروض أن تتأقلم الجامعات لتتلاقى واحتياجات المجتمع، فالجامعة في العصور الوسطي كانت تهتم أكثر بعلوم الدين وفلسفة أرسطو أكثر من التنمية الاقتصادية، وبعد الثورة الصناعية بدأت تتأقلم بشكل جزئي مع احتياجات المجتمع، حيث بدأت في القرن 19 بتوفير تعليم في تخصصات فرضتها الوظائف الجديدة التي ظهرت منها: العلوم، الهندسة، المحاسبة. لكن فقط في القرن العشرين أصبحت الجامعة تدرس تقريبا جميع التخصصات التي يتطلبها المجتمع الجديد بما فيها علم الاجتماع، إدارة الأعمال.....الخ.

3- أهداف التعليم العالي:

أن مهمة التعليم العالي متشعبة الاتجاهات والأدوار وبعيدة الأثر في المجتمع، وبشكل عام يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى الجامعة إلي تحقيقها هي:

- تأهيل وإعداد كفاءات بشرية قادرة علي تحمل مسؤوليات الحياة العملية.
- الاهتمام بالبحث العلمي وكشف أسرار الطبيعة وتنمية المعرفة البشرية بكل أشكالها.(1)

¹-العبادي هاشم فوزي:إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن،ص554.

- الاهتمام بالنشر، حيث لا تقتصر مهمة الجامعة علي إعداد الباحثين وإجراء البحوث، وإنما تمتد لتشمل تقديم نتائج عن طريق وسائل النشر.
 - حماية التراث الإنساني والحفاظ علي إنتاج الفكر البشري.
 - القيادة الفكرية وخدمة أهداف التنمية الاجتماعية.
 - تفسير وتبسيط نتائج البحوث العلمية.
 - النظر في مشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها، ثم البحث عن حلول مناسبة لها.
 - تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية والمساواة بين المواطنين.
- ومن الطبيعي أن تتأثر أهداف الجامعة بالمتغيرات والعوامل والظروف السائدة في المجتمع والعالم ككل. وعليه فأهدافها لا بد أن تتغير وتتطور بتنوع المطالب التي تفرضها العوامل الخارجية علي الجامعة.

لكن هذه الأهداف علي اختلاف بنياتها ومناهجها وبيئاتها وهما:

- أ- **التعليم:** أي تخريج متخصصين أكفاء يستطيعون الإسهام في تنمية المجتمع وتطويره.
- ب- **البحث العلمي:** بتطوير مستويات المعرفة والعلوم وإيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها المجتمع.

4- مكونات التعليم العالي :

إن الخدمة التعليمية التي توفرها الجامعات تعتمد علي عدة عناصر والتي تسمى بمدخلات ومخرجات العملية التعليمية وهذا لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدين.

4-1 مدخلات ومخرجات العملية التعليمية:

¹-الترتوري محمد عوض، جويجان اغادير عرفات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان، 2006، ص76.

تعد مسألة تحديد المدخلات من الأمور التي لم يتفق عليها، فهناك من يقتصرها علي الطلبة الملتحقين بالمرحلة التعليمية لأول مرة، علي اعتبار ان كل الإمكانيات التي وفرت للمؤسسة التعليمية أينما وجدت لصالح الطلبة، فهم إذن المدخلات وهم المخرجات في الوقت نفسه، وهناك من يري ان المدخلات تشكل مجموعة الموارد المادية والبشرية التي رصدت من اجل تحقيق أهداف النظام بما فيهم الطلبة، وان جميعها سواء كانت تكاليف رأسمالية جارية أو ثابتة تسبب خسارة إذا لم يحسن استغلالها علي الوجه الأكمل وتحقيقها للأهداف التي وضعت من اجلها(1).

4-1-1 المدخلات: وتتمثل المدخلات في:

4-1-1-1 الطلبة:

هناك طلبة التدرج وما بعد التدرج/ الدراسات العليا، فالطلاب في مرحلة التدرج هم الذين يلتحقون بالجامعة للحصول علي درجة الليسانس، أما طلبة الدراسات العليا هم الذين حصلوا علي الشهادة الجامعية الأولى ويدرسون للحصول علي درجة الماجستير أو الدكتوراه.

يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم، اتجاهاتهم وتزويدهم بالمعلومات والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي أتيح لهم الحصول عليه، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء ارتبط هذا الهدف يكون التعليم استهلاكاً، أي انه يمثل حق الفرد في الحصول عليه، أو ارتبط بالتعليم كاستثمار، من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأسمال بشري حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين رأس المال المادي.

4-1-1-2 هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية علي حجم هيئة التدريس وكفاءتها(تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة علي ما يتاح من أساتذة)، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم، فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام

¹- نوال نمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها علي جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2012، ص17.

للبيض أو استخدام جزئي للبيض منهم، وهو ما يؤدي إلى هدر وضياع للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم، وتقضي تكاليف مرتفعة في الغالب، كما أن توفر عدد اقل من الأستاذة بالقياس إلى حاجة هذه العملية يؤدي إلى إعاقة وعرقلة العملية التعليمية، وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس، وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي لا يتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية، ولا يتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية من ناحية أخرى.

4-1-1-3 الوسائل المادية:

تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصا اكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل... التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة أو باخري، والتي تحدد بمعايير ومواصفات عالمية، تحدد مقدار وكيف ما تحتاجه المؤسسة تبعا لطبيعة تخصصها وإعداد الطلبة والعاملين بها وطبيعة النشاط الذي يمارسه طلبتها(1).

هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم، وتتمثل في: المطبوعات، الكتب، أجهزة العرض.....

4-1-2 العملية التعليمية:

ويقصد بها في المؤسسات التعليمية عمليات التدريس والتدريب والمقررات الدراسية والمناهج، التي يجب أن تكون مناهج حديثة تواكب التطورات والمستجدات العلمية والثقافية، وان تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع، وان يوفر النظام التعليمي تخصصات نجد لها مكانا في دنيا العمل، وليس تخريج تخصصات زائدة عن الحاجة ولا نجد لها المكان المناسب لمزاولة العمل، الأمر الذي يؤدي إلى البطالة لأنها عمالة فائضة.

ثم أن من عناصر المنهج بمفهومه الواسع أساليب وطرق التدريس التي هي الوسائط لنقل المعرفة إلى الطلبة، لذا لا بد أن تكون المدرسين الذخيرة الكافية من هذه الطرق وكذلك القدرة علي استخدام

¹- نوال نمور، المرجع السابق، ص ص19، 18.

التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة المساندة لمفردات المنهج، كي يكون بالإمكان إيصال المعرفة إلى الطلبة باقتدار وكفاءة عالية وهو شرط أساسي لتحقيق الجودة.

والعنصر الآخر في المنهج هو التقويمات والاختبارات التي تتبع من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم الدراسي، لذا ينبغي عدم الركون إلى نمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في الاختبارات الفصلية أو النهائية(1).

4-2 المخرجات:

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

4-3 المستفيدون من العملية التعليمية:

إن العملاء المستفيدين من النظام التعليمي هم(2):

4-3-1 الطلبة:

وهم أول الأطراف المستفيدة من العملية التعليمية التي تقدمها الجامعات ولم تقم هذه الجامعات وتمارس أوسع النشاطات أهمية في المجتمع إلا من أجل إعدادهم لحياة أفضل. لذا تم إدخال مواضيع دراسة جديدة مثل التكنولوجيا والمعلوماتية والتدريبات والمناهج العلمية علي المناهج الجديدة بحيث يكون الطلاب أكثر تحضيراً للعمل في المؤسسات الإنتاجية والخدمية.

4-3-2 أولياء الأمور:

يعد أولياء الأمور من أبرز عملاء النظام التعليمي ومؤسساته لسببين، أولهما: أنهم أودعوا أبناءهم إلي الجامعات كي تعدهم لحياة مستقبلية أفضل في كل جوانبها، إذ يرون في أبناءهم مشاريع تحقق طموحاتهم ويسعدهم كثيراً تحقيقها. ثانيهما: أنهم المساهمين في توفير الأموال اللازمة لهذه

¹- مهدي السامرائي: إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص131.

²- المرجع نفسه، ص ص134، 135.

المؤسسات (المؤسسات الخاصة)، فمن حقهم إذن أن يطلعوا علي نوعية الخدمة المقدمة لابناءهم، والمشاركة في توفير عوامل النجاح لها وبحث الأسباب المؤدية إلي تدنيها أو إخفاقها.

5-3-3 أرياب العمل:

ويعد أرياب العمل أيضا من عملاء النظام التعليمي أو المستفيدين منه، ويتمثل أرياب العمل في المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام والمديرين الذين يعملون في المؤسسات العامة والخاصة، والذين سوف يعمل تحت إشرافهم المتخرجون من الجامعات، لذا فان هؤلاء يتوقعون أن يكون المتخرج علي قدر كاف من الخبرة والكفاءة المهنية والفنية والسلوكية للعمل الذي يمارسه والذي اسند إليه واعد له في مؤسسات التكوين والتعليم، وبموجب ما يمتلكه أرياب العمل من خبرة ميدانية فإنهم اقدر من غيرهم علي تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء المتخرجين، لذا فان استماع مؤسسات التكوين والتعليم لمقترحاتهم الخاصة بتطوير كفاءة المتخرجين تكون أكثر نفعا لأنها أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقييم، وإذا كان لابد من تحسين جودة أداء المتخرجين فان أفضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرياب العمل.(1)

4-3-4 المجتمع:

وهو العميل النهائي للنظام التعليمي، الذي تصب فيه حصيلة الجهود التعليمية كافة من إعداد للأفراد وانجاز للبحوث والدراسات وتقديم المنشورات والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية وإرساء البنية الاجتماعية علي ركائز حضارية ثابتة.

أن المجتمع ينتظر من أبنائه المتعلمين القدرة علي تطوير الواقع نحو الأحسن في جوانبه الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، لان زمام الأمور ستكون لاحقا بيد هؤلاء الأبناء، وإذا كان لابد من النهوض السريع بالمجتمع، فان هذا النهوض لا يكون إلا بهم.

ثانيا: التعليم العالي في الجزائر

1- تطور التعليم العالي في الجزائر

¹- نوال نمور، المرجع السابق، ص20.

إن تطور التعليم وخصوصا التعليم العالي في الجزائر مر بمراحل تاريخية هامة، نستعرض أهم حيثياتها والإجراءات التي عرفها هذا النظام في كل مرحلة علي أساس التسلسل التاريخي، وهذه المراحل هي:

1-1 التعليم العالي في العهد الاستعماري:

كانت المساجد والزوايا، قبل وأثناء العهد الاستعماري المكان الوحيد لتعليم اللغة والدين، ونشر الثقافة الإسلامية، لذا عمل الاستعمار الفرنسي القضاء علي هذه المراكز الثقافية والدينية من خلال تحويل بعضها إلي معاهد للثقافة الفرنسية، والبعض الآخر إلي مراكز نشاط الهيئات التبشيرية المسيحية، فيما عمل علي هدم الكثير منها بحجة إعادة تخطيط المدن الجزائرية.(1)

1-3-1 نشأة الجامعة الجزائرية:

يعود نظام التعليم العالي إلي العهد الكولونيالي، فقد مرت مرحلة إنشاء الجامعة الجزائرية عبر سيرورة طويلة، حيث أنشئت بالجزائر في سنة 1859 مدرسة عالية في الطب والصيدلة، ثم سنة 1879 مدارس الحقوق، العلوم والآداب والتي سيعطي جميعها معا سنة 1909 جامعة الجزائر، والتي ستسير علي منوال سابقتها بفرنسا، لكن التعليم في الجزائر في تلك المدارس أو الجامعة لم يكن بنفس مستوى ذلك الموجود في فرنسا، فقد كان يهدف إلي تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر، وكذا تكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين مقطوعة الصلة عن الجماهير الشعبية، من اجل خدمة المتطلبات الاستعمارية، وعلي هذا ظلت الجامعة الجزائرية والتي كانت فرنسية المنشأ والنمط سنة 1962 تابعة لوزارة التربية الوطنية الفرنسية، وخاضعة كما هو معلوم لقوانين التعليم العالي الفرنسي، وظلت محافظة علي طابعها وروحها الفرنسيين في دراساتها وأبحاثها وطلبتها الذين يتابعون الدراسة بها، حيث لم يتخرج منها جزائري واحد إلا بعد الحرب العالمية الأولى(1914_1919)، فتخرج منها محامي واحد فقط سنة 1920، كما لم ينشأ بها قسم لدراسة اللغة العربية والثقافة العربية، علي غرار قسم اللغة والأدب الفرنسي منذ إنشائها حتى الاستقلال، ذلك لان المستعمر كان يري أن في نشر التعليم في الجزائر سواء كان جامعا أو غيره، يمثل اكبر خطر علي وجوده، وإخلاصا لهذه السياسة العنصرية ضد تعليم الجزائريين، كانت الجامعة الجزائرية شبه مقفلة الأبواب في وجه الشباب الجزائري، فعدد جد ضئيل من الجزائريين كان لهم الحظ في الارتقاء للتعليم العالي، وفي هذا الصدد يحصي موريس فيوليت في كتابه،

¹ - غربي صباح، المرجع السابق، ص 92.

مجموع 77 طالبا مسلما عام 1929، و258 طالبا خلال 1947_1948، و507 طالبا في 1953_1954، وهو ما يعادل طالبا واحدا لكل من 15342 من السكان الجزائريين، وبحلول الفترة 1961_1962 لم يكن هناك سوى 600 طالب جزائري في جامعة الجزائر من بين الـ500 طالب الذين كانت تعدهم المؤسسة الجامعية، وهكذا فقد كانوا يشكلون الأقلية.⁽¹⁾

وبشكل عام، كان التعليم الفرنسي في الجزائر من إلی تعليم كل الاوربين وتجهيل اكبر ما يمكن تجهيله من الجزائريين. وبصفة عامة، كانت تلك وضعية التعليم الذي انشاته حكومة للاحتلال الفرنسي في الجزائر منذ بداية الاحتلال عام 1830 والي غاية الاستقلال عام 1962.

أن هذه الوضعية وان كشفت عن شئ فإنها تكشف بان العلم والمعرفة هما سلاح فتاك للسيطرة علي الشعوب وسلب حرياتها.

1-2 التعليم العالي بعد الاستقلال(1962_1970):

واجهت الجزائر غداة حصولها علي استقلالها، تركة استعمارية ثقيلة بكل المقاييس، وكان بناء دولة عصرية وحديثة يتطلب النهوض بكل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية علي حد السواء، وكان في مقدمة الأولويات المستعجلة القضاء علي سياسة التجهيل التي مارستها فرنسا علي الشعب الجزائري طيلة قرن وربع قرن، ولم يكن ذلك ممكنا إلا بتأسيس نظام تعليمي، يتيح فرصة التعليم لكل الجزائريين بدون استثناء، منذ إعلان استقلال الجزائر عام 1962، تغيرت رسالة الجامعة الجزائرية تغيرا جذريا من حيث الأهداف والوسائل وقد ألقى علي عاتق الجامعة الجزائرية القيام بالمهام التالية:

- إقامة نظام جامعي جديد يراعي وضعية البلاد، التي تتميز ببنية اقتصادية وموارد بشرية محدودة.
- إقامة نظام جامعي قادر علي منح البلاد بما فيها القطاع الاقتصادي وفي أسرع الآجال، ما يحتاج إليه من الإطارات الضرورية من حيث الكم والكيف.
- إقامة نظام جامعي يلبي متطلبات التنمية مع مراعاة المعايير المعروفة في البلدان المتقدمة، وذلك في أسرع وقت ممكن.
- وجوب تقادي تسرب الطلبة.
- تكوين إطارات ذات مستوي عالي بإمكانها مواجهة مشاكل التخلف.

¹ - الصديق تاوتي: تكوين الإطارات من اجل التنمية، دار الأمة، الجزائر، ط1، 2001، ص37.

- توسيع التعليم الجامعي وتوفيره لجميع الراغبين فيه.
- إعطاء التعليم الجامعي بعده العلمي والتقني، وربطه بالحقائق الوطنية، وتوجيهه نح الفروع التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.

لقد شهدت تلك الفترة تطبيق أولي مخططات التنمية الوطنية وهو ما عرف بالمخطط الثلاثي للتنمية في الفترة 1967_1970، رافق ذلك المخطط تطور محسوس في إعداد الطلبة، والذي قدر ب 10756 طالب، وقد اثر هذا التطور مشاكل كبيرة علي مستوي هياكل الاستقبال الجامعية، التي أصبحت غير قادرة علي الإيفاء بالحاجة، مما تطلب إيجاد حلول مستعجلة، مثلما حدث مع وزارة الدفاع التي تنازلت علي بعض ثكناتها العسكرية في وهران.

كما صاحب جهود الدولة الحديثة للنهوض بقطاع التعليم العالي زيادة ملحوظة في عدد الطلبة المسجلين.

فعلي العموم، ظلت الجامعة الجزائرية محتفظة ببنائها المادية والبيداغوجية التي ورثتها عن الإدارة الفرنسية، فبقيت تابعة في نظامها وتسييرها للجامعة الفرنسية، بل كانت صورة طبق الأصل عنها.

1-3 التعليم العالي في الفترة (1971_1980):

تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية عن نظامها الاستعماري القديم، حيث ظهرت لأول مرة سنة 1970 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإصلاح التعليم العالي، كما شهدت تقسيم الكليات إلي معاهد تضم الدوائر المتجانسة، كما تم إدخال تعديلات علي مراحل الدراسة الجامعية كالتالي⁽¹⁾:

➤ مرحلة الليسانس.

➤ مرحلة الماجستير.

➤ مرحلة دكتوراه العلوم.

وقد شرع ابتداء من سنة 1971 في عملية إصلاح شاملة للتعليم العالي، في برامج وأهدافه وطرق و أساليب تكوين الإطارات الجامعية ومناهج البحث العلمي، كما شهدت تلك المرحلة تطبيق المخططات التنموية التالية:

¹ - بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص ص 61_64.

1-3-1 المخطط الرباعي الأول(1970_1973):

ارتفع عدد الطلبة بشكل لم تسبق معرفته من قبل، حيث تضاعف مجموع الطلبة من 10756 طالب سنة 1968 الى 19311 طالب سنة 1970، إذ أصبح التعليم الجامعي ابتداء من ذلك الوقت يحتل مكانة إستراتيجية هامة في سياسة البلاد التنموية، وفي سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، كما تم كذلك تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية.

1-3-2 المخطط الرباعي الثاني(1974_1977):

تميزت هذه المرحلة بكونها أكثر طموحا وأكثر صلة بمستويات التنمية التي سجلت في مختلف المجالات، ومن أهم أعمال هذه المرحلة:

- تكوين الإطار العلياء اللازمة لتنمية البلاد.
- تدعيم ديمقراطية التعليم في مختلف مراحله بما فيه الجامعي.
- تدعيم عملية إصلاح التعليم الجامعي، والذي شرع فيها سنة 1971.
- تكثيف التعليم مع احتياجات التنمية.

بمعنى إن التخصصات والفروع المدرسية ينبغي أن تتماشى مع متطلبات التنمية التي تمر بها البلاد.

1-4-1 التعليم العالي من سنة 1981 الى يومنا هذا:

عرفت الفترة قبل 1984 بواسطة سياسة التعريب في بعض الفروع العلمية والإنسانية، كما تميزت بظهور تخصصات في مستوى الفرع الواحد، ففي علم الاجتماع مثلا ظهرت به تخصصات جديدة كسوسيولوجيا الأسرة، الديمغرافيا، علم الاجتماع الصناعي.... الخ، وتعتبر سنة 1983 نقطة التحول الحقيقية في سياسة التعليم العالي والتخطيط، وكان يهدف هذا المشروع إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000 حسب حاجة الاقتصاد الوطني، حيث تتطلب هذه الخريطة معرفة التنبؤات علي المستوى الجهوي والوطني مع الأخذ بعين الاعتبار المميزات السوسيو-اقتصادية لمختلف المناطق الجغرافية، وكذا الإطار السوسيو-اقتصادي لمؤسسات التعليم في مختلف المناطق(1).

¹ - عبد الله ركيبي: التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، العدد 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986_1987، ص161.

وقد تمحورت أهداف مشروع الخريطة الجامعية حول:

- تطابق التكوين مع التشغيل.
- تحسين مردود قطاع التعليم.
- تنظيم عدد الطلبة.
- تطوير البحث العلمي.

أما فترة التسعينات، فكانت تستوجب إعادة النظر الجدية في سياسة التكوين التي تنتهجها الجامعة الجزائرية، خاصة في ظل الاقتصاد الحر الذي تدخله الجزائر تدريجيا، وما يحمله من مستجدات، فتم الرجوع إلي تطبيق نظام الكليات، تتولي هي نفسها(الجامعة) مهمة التنسيق بين أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة، حيث تتولي الكلية المهام التالية:

- التعليم علي مستوي التدرج وما بعد التدرج.
- تفعيل البحث العلمي.
- التكوين وتحسين المستوي وتجديد المعارف.

وقد واصل عدد الطلبة ارتفاعه، حيث بلغ الفرق بين عدد المسجلين فيما بين الدخول الجامعي 1962_1963 و 1970_1971 حوالي 16586 مقعدا، ولقد وصلت الزيادة في عدد المناصب البيداغوجية فيما بين 1990 و1999 الى 175087 منصب.

يبدو جليا أن الجهود التي بذلت فيما يختص بتطوير التعليم العالي، أدت إلي نتائج ملموسة خاصة من الناحية الكمية، فارتفع عدد الطلبة من 22917 طالب عام 1990 الي 39554 طالب عام 1998 ، تزايد كمي لا يعكس النوعية المطلوبة في الخريج الجامعي، حيث أن الإشكال المطروح حاليا علي الساحة يتصل بالدرجة الأولى بنوعية التعليم العالي، فأراء اغلب الأطراف الفاعلة في العملية البيداغوجية(المسؤولين الإداريين والبيداغوجيين علي المؤسسات والأساتذة) تشير إلي تدني المستوي بل إلي رداءته في بعض الأقسام ، حيث أصبحت هذه الصورة مصدر تذمر وإحباط لكل الأساتذة والطلبة، ولكنها أيضا مصدرا لرغبة ملحة في العمل علي إحداث التحسينات اللازمة للرفع من المستوي(1).

1- محمود بوسنة: تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية "عرض لتجربة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري قسنطينة، 2000، ص 20_7.

ولإخراج الجامعة الجزائرية من الأزمة التي تمر بها حاليا، لابد من توفير الإمكانيات البيداغوجية والعلمية والبشرية والمادية والهيكلية التي تسمح لها بالاستجابة لتطلعات المجتمع، وهذا ما ترجمه مشروع إصلاح التعليم العالي في هيكلته الجديدة لنظام الـ LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، الذي جاء لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- استقلالية الجامعة علي أساس تسيير أنجع.
- إعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات الحلية والجهوية والوطنية علي المستوي الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي.
- تحقيق تأثير متبادل فعلي بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا بتطوير ميكانيزمات التكيف المستمر.
- تقديم تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تلبية الطلب الشرعي في الحصول علي تكوين عالي.
- بيداغوجية نشطة يشرف فيها الطالب علي تكوينه، وتكون الفرقة البيداغوجية بمثابة دعم ودليل ونصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.
- وفي كلمة واحدة إنشاء جامعة جديدة تتسم بالحيوية والعصرنة في الاستماع لمحيطها ومتفتحة علي العالم.

شكل رقم(1): يوضح مقارنة بين الهيكله الحالية للتعليم العالي والهيكله المقترحة LMD :



المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي ، جانفي 2004، ص 4- 5 .

يتضح من المخطط السابق أن هيكل نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه تهدف إلي ما يلي⁽¹⁾:

- تحويل مجموع كل شهادات الدراسات الجامعية إلي ليسانس تطبيقية أو مهنية.
- إعادة تكييف الشهادات التي مدتها أربع سنوات حاليا(ليسانس، شهادات الدراسات العليا)إلي ليسانس عامة مدة الدراسة بها ثلاث سنوات وماستر بحث مدتها خمسة سنوات.

2- أهداف التعليم العالي بالجزائر:

يهدف التعليم العالي بالجزائر إلي تحقيق ما يلي⁽²⁾:

- تكوين الإطارات الكفئة من اجل خدمة التنمية الوطنية.
 - تنمية الروح العلمية ونشر الدراسات ونتائج البحوث.
 - يساعد في دراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وإيجاد حلول لها.
 - ديمقراطية التعليم العالي: ويقصد بها تحقيق ما يلي⁽³⁾:
- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين انهوا بنجاح دراستهم الثانوية كل حسب كفاءته العقلية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية.
 - ربط جميع جهات الوطن الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا.

¹ - احمد زرور: تقسيم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد لنظام ليسانس، ماستر، دكتوراه، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2005_2006، ص ص102،103.

² - احمد زرور، المرجع نفسه، ص50.

³ - رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1992، ص3، ص159.

- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية، المنح والمطاعم الجامعية والسكن.

➤ **التعريب:** ويعتمد التعريب علي المبادئ التالية(1):

- بما أن اللغة العربية من بين الأدوات الأساسية التي كونت شخصيتنا التاريخية وثقافتنا الوطنية، فينبغي أيضا أن تكون لغة حياتنا الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي لغة التربية والتعليم في الجزائر.
- توحيد التكوين باللغة الوطنية في مختلف المواد وفي مختلف مراحل نظام التربية والتكوين.
- إن تعميم استعمال اللغة العربية وإتقانها احدي المهام الأساسية للمجتمع الجزائري في مجال التعبير عن كل مظاهر الثقافة، وان الجزائر باستعادتها توازنها من خلال التعبير عن ذاتها الوطنية ستساهم في إثراء الحضارة الإنسانية بصورة أفضل.

3- مشكلات الجامعة الجزائرية:

3-1 مشكلة التحجيم:

تشكل مشكلة التحجيم تحديا مختلفا للجامعة الجزائرية منذ الثمانينات، ويعكس لنا هذا التدفق الأرقام المسجلة في كل دخول جامعي، حيث يصل العدد إلي مليون طالب حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ويرتبط هذا المشكل حسب مختلف المصادر بمجموعة من العوامل نوجزها فيما يلي(2):

- مبدأ تساوي فرص الالتحاق بالتعليم العالي.
- النمو الديمغرافي الذي تشهده الجزائر وتوسع عدد الملتحقين بالأطوار الابتدائية الثانوية.
- زيادة حاجات المجتمع لليد العاملة المؤهلة لمسائرة المستجدات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل.
- الطلب المتزايد علي التعليم العالي نتيجة الوعي الثقافي ولاعتبارات اقتصادية واجتماعية تربط بتحسين الدخل والمستوي المهني في إطار الحراك الاجتماعي ومواجهة شبح البطالة.
- العوامل المرتبطة بسياسات القبول والتقويم ومركزية التوجيه والتقويم.
- مجانية التعليم العالي وإهمال التوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤطرين والهيكل.
- مشكلات الإعادة والتسرب والتحويل.

¹ - سميحة يونس، المرجع السابق، ص52.

² - زرقان ليلي: إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، ص56.

كل هذه العوامل أدت إلي تفاقم هذه المشكلة التي انجرت عنها مشكلات أخرى أعاقت تطور التعليم العالي وارتبطت ب(1):

- ✓ بزيادة الحاجة للتمويل لمواجهة الزيادة المطردة في عدد الطلبة من حيث القاعد البيداغوجية والهيكل، ميزانية التسيير، البحث العلمي، التأطير.
- ✓ نجد أيضا مشكلة الإطار الزمنية كما وكيفا، وهنا نسجل ضعفا في هذا الجانب اضطرت الجامعة لتوظيف أساتذة، عمال، إدارة.....بعيدا عن المقاييس الموضوعية والعلمية.
- ✓ زيادة بطالة الخريجين التي أصبحت ظاهرة معروفة في المجتمع الجزائري نتيجة ضعف الشهادات وقلة المناصب المفتوحة.
- ✓ نقص الفعالية والحافز عند الطلبة والأساتذة.
- ✓ إهمال البحث العلمي.
- ✓ هجرة الأدمغة بحثا عن وضع أفضل واستثمار أحسن لقدراتهم وتحسين تكوينهم.

3-2 مشكلة صعوبة التمويل:

وتعد من المشكلات المطروحة بقوة لدى كثير من الدول العربية والغربية، فقطاع حساس كقطاع التعليم العالي يحتاج إلي ميزانية كبيرة وتسيير عقلاني وتوزيع عادل خاصة وأنه يعتمد علي التمويل الحكومي إلا انه في الجزائر رغم ما تخصصه من ميزانيتهما للتعليم العالي إلا أن هذه الزيادة يضعف تأثيرها بسبب زيادة عدد الطلبة وارتفاع التكاليف وتضخم الأسعار ومتطلبات جودة التعليم العالي، خاصة ما تعلق بالبحث العلمي والأجور مما يضعف دور البحث العلمي في دعم وتمويل التعليم العالي الذي يعد في كثير من الدول من أهم مصادر التمويل وتجمع مختلف المصادر علي أن هذا المشكل يعود إلي:

- تنامي الحاجة للموارد المحلية لتمويل التعليم بسبب المنافسة من مختلف القطاعات بمعني زيادة الحاجة للموارد المالية الحكومية من القطاعات الأخرى.
- نقص تقترح الجامعة علي المجتمع والبيئة الاقتصادية الوطنية والعالمية للبحث عن مصادر جديدة للتمويل.
- مجانية التعليم وغياب سياسة تدعم مشاركة الطالب في نفقات الطالب.

1 - خراط رشيد: المنظومة التربوية واقع وتطور، جريدة المدرسة والحياة، العدد 24، الجزائر، 1993، ص 12.

- تزايد عدد الطلبة أدى لصعوبات مالية ولا توازن.
- تناقص الدعم الحكومي لقطاع التعليم العالي.

3-3 مشكلة التأطير:

إن مشكل التأطير يرهن البحث العلمي الذي يعد الوظيفة الأساسية للجامعة بعد التكوين، إلا أننا نواجه اليوم تحديا مخيفا وهو إن عدد الأساتذة الدائمين وحسب اللجنة الوطنية لإصلاح النظام التربوي سنة 2002 هو 765، 17 ألف أستاذ، 2248 في صنف الماجستير، 120 استاذ مؤقت ومشارك، في حين أننا بحاجة 35 ألف أستاذ دائم، خاصة في ظل التوزيع غير العادل للكفاءات رغم الزيادة المعتمدة في سنة 2004_2005 المقدرة بـ 25,229 استاذ ويرتبط هذا الشكل بعدة عوامل ومؤشرات نوجزها فيما يلي⁽¹⁾:

- التوسع الكبير في التعليم العالي، مما نتج عنه أعداد هائلة من الملتحقين بالتعليم العالي لا تتناسب وعدد المؤطرين.
- نقص التأهيل العلمي والبيداغوجي لطلبة الدراسات العليا، وعدم وجود برامج تدريبية للأستاذ الجامعي.
- سوء الظروف المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي مع غياب الحوافز.
- سياسات توظيف غير واضحة.
- معايير غير واضحة ومعقدة في الترقية.
- تراجع الإمكانيات البحثية بفعل سياسات الحد من الأنفاق وعدم استقلالية الباحثين.
- ضعف الدافع لإجراء البحوث لعدم وجود مستفيدين⁽²⁾.
- التأخر في رجوع الأساتذة المكونين بالخارج مع هجرة الكفاءات العالية.
- ضعف التكوين في الدراسات العليا.

3-4 مشكلة الهياكل والتجهيز:

¹ - زرقان ليلي، المرجع السابق، ص 7.

² - عمار عماري، قطاف ليلي: الجامعة الجزائرية واقع وأهداف، سلسلة إصدارات مخبر الموارد البشرية، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، العدد الأول، 2004، ص 108.

يعتبر تزايد عدد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية لنقص ضبط الهياكل والتجهيز، فقد أصبحت ظاهرة الاكتظاظ هي السمة الملازم لكل الجامعات الجزائرية رغم الزيادة الملحوظة في الكثير من الجامعات ورغم ذلك فهي لا تفي بحاجات الطلب المتزايد سنويا والتي ترجع لانعدام التخطيط والاستراتيجيات الحادة. إضافة لهذا نجد نقصا في التجهيزات والوسائل الحديثة التي تعد اليوم الأداة الرئيسية لاكتساب المعارف وللحاق بالركب، وربط ما هو نظري بما هو تطبيقي، هذا مع نقص المراجع خاصة الحديثة منها وقاعات الانترنت وان وجدت فسمتها الاكتظاظ، إضافة لتدني الخدمات الجامعية مما لا يسمح بالتكوين الجيد(1).

4- المداخل النظرية المفسرة لدراسة موضوع الجامعة:

إن الوقوف أو التطرق لأهم النظريات السوسيولوجية التي تناولت موضوع الجامعة أو التعليم الجامعي، خطوة أساسية في بحثنا كون هذه النظريات بمثابة المداخل التي تحدد تموضع البحث من الوجهة النظرية.

4-1 الاتجاه الوظيفي:

رؤية أصحاب هذا الاتجاه من خلال تصور العلاقة المتبادلة بين القطاع(النظام) التعليمي وبقية النظم الاجتماعية الأخرى، علي اعتبار أن النظام التعليمي احد الأنظمة الفرعية للنسق الاجتماعي، وبالتالي لا يمكن تحليله إلا من خلال وظيفته في تحقيق التكامل الداخلي بين مكونات هذا المجتمع.

كما أيضا يعد نظاما أساسيا في البناء الاجتماعي ككل، ويؤثر في جميع النظم الاجتماعية الأخرى(السياسية والاقتصادية والاجتماعية)، ويحافظ علي بقاء النسق واستمراره.

ومنه كان اهتمام الرواد الأوائل لهذا الاتجاه بالنظام التعليمي بصفة عامة، والجامعة بصفة خاصة محاولين إبراز وظيفتها الرئيسية في المجتمع، ومن أهم رواد هذا الاتجاه ما يلي(2):

1 - محمد بوعشة: أزمة التعليم العالي بالجزائر والعالم العربي، دار الجيل، دب، ط2000، ص ص60-67.

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع "النشأة والتطور"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص ص187-188.

- **إميل دور كايم:** يري دور كايم إن المكونات الداخلية للجامعة تعمل علي نقل القيم العامة التي من شأنها خلق التجانس والتضامن الاجتماعي، كما تعمل علي اكتساب الفرد المهارات النوعية المتخصصة والضرورية للمهام العملية التي سيقوم بها مستقبلا، أو ما يعرف عند دور كايم بتقسيم العمل.

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

من خلال الأنماط المختلفة من التعليم والتدريب التي تقدمها للأفراد، وهي التي تمنحهم المكانة الاجتماعية والمهنية في المجتمع.

- **تالكوت بارسونز:** حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة "التنظيم الأم" الذي يمد مختلف تخصصاتهم، وبالكوادر والمهارات البشرية اللازمة لقوي العمل والإنتاج.

- كما اهتم أيضا بالجامعات المهنية التي تعمل في الجامعات من خلال التركيز علي أهمية التدريب المهني والفني لهذه الفئة الأكاديمية.

4-2 نظرية التحديث:

تعتبر من احدي النظريات السوسيولوجية التي تتبناه العديد من علماء الاجتماع المحدثين المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، من خلال أبرزها لأهمية المؤسسات الاجتماعية والتعليمية وعلي رأسها الجامعة، فهي تقوم بعملية التجديد في مختلف جوانبها والتأكد علي أهمية التحولات في أنماط السلوك والقيم، وتؤكد علي الاهتمام بالنظام التعليمي من اجل تكوين عناصر بشرية قادرة علي استيعاب التكنولوجيا والتعامل معها.

ومن ابرز آراء وأفكار رواد هذا الاتجاه نجد:

- **دافيد ماكلياند:** حاول "ماكلياند" قياس معدلات توجيه الأبحاث في المجتمع ومدى تأثيره علي عملية التنمية، كما ركز علي متغيرات سيكولوجية كالانجاز والدافعية والقيم والمعتقدات، واعتبارها أهم سمات الشخصية التحديثية التي يجب نقلها وتبنيها في الدول النامية لتحقيق التنمية⁽¹⁾.

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1991، ص186.

- **انجلز ودافيد سميث:** تمثلت إسهامات هذين المفكرين في تحليلهما لدور المؤسسات التعليمية كالجامة، لتحديد العلاقة بين التعليم والتنمية، انطلاقا من كون عملية التحديث اكتساب اكبر عدد من السكان لسمات واتجاهات وقيم مثل: الخبرة والرغبة في التغيير والتجديد.

4-3 نظرية رأس المال البشري:

تناولت هذه النظرية التعليم من منظور اقتصادي، فقد جاءت تحليلاتها للعلاقة المتبادلة بين نظام التعليم ومخرجاته من القوي العاملة باعتبارها استثمار لرأس المال البشري، ونوع من الاستثمار الإنتاجي وكأحد الأسس لعملية التنمية الشاملة.

ومن أهم رواد هذه النظرية:

- تيودور شولتر: إن تطور نظرية رأس المال البشري كان بفضل الإسهامات التي قدمها الاقتصادي الأمريكي "شولتر"، وذلك بالتركيز علي اعتبار مهارات الفرد ومعرفته شكل من أشكال رأس المال البشري، واعتبار التعليم نوع من الاستثمار، كما ركز علي أهمية التعليم والعمل علي زيادة النفقات الاقتصادية للمؤسسات التعليمية، حيث ذهب إلي اعتبار التعليم رأس المال البشري طالما انه يصبح جزء من الفرد الذي يتلقاه، فيمكن بيعه وشراؤه....ومن جهة أخرى، فان هذه النظرية جاءت لتأكيد المقولات والدراسات التي اعتبرت بان القوة المحركة للنمو الاقتصادي هم البشر، والتعليم بالأساس ينتج لعملية الإنتاج بكاملها أن تستفيد من العوامل الخارجية الايجابية، فالمتعلم هو الأقدر علي استخدام رأس المال البشري المادي، بما يؤدي إلي زيادة الإنتاج وتطويل أساليب جديدة وأفضل للإنتاج.⁽¹⁾

وعليه فان النظام التعليمي بمختلف مؤسساته يعد عاملا أساسيا في تحقيق التنمية، وعنصر مهما من عناصر الاستثمار لإعداد القوي البشرية اللازمة.

ولم تقتصر تحليلات نظرية رأس المال البشري علي أفكار سولتر، ولكن ظهرت بعض التحليلات الاقتصادية الهامة المعبرة عن مضامين أخرى تهتم بتحليل العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية معا، وكانت لهذه التحليلات تأثيرات عديدة علي مؤسسات التعليم العالي والجامعات، حيث ذهبت

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم الاجتماع "النشأة والتطور"، مرجع سبق ذكره، ص188.

بعضها "التحليلات" إلى القول بان تأثير النفقات التربوية علي النمو الاقتصادي هو تأثير ضعيف، وان هناك أثرا قويا علي مستويات الدخل القومي علي نفقات التعليم(1).

إن ما يؤخذ علي نظرية رأس المال البشري هو تركيزها علي دراسة جانب واحد فقط وهو الجانب الاقتصادي، واعتبار الاستثمار البشري من أهم أنواع الاستثمار التي تؤدي إلي خلق نظام اقتصادي حديث، كما ركزت علي أهمية النمو الاقتصادي، واقتصرت تحليلاتها علي التنمية الاقتصادية فقط دون إنباء الاعتبار للتنمية الاجتماعية التي تعتبر جزءا هاما في عمليات التنمية الشاملة.

4-4 الاتجاه الماركسي المحدث:

تري الماركسية المحدث أن التعليم هو الركيزة الأساسية لإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، وعليه فان تموقع الأفراد في البناء الاجتماعي ووضعهم الطبقي يتحدد تبعا لوضعهم التعليمي، وبالتالي يصبح التعليم معيارا للتصنيف والانتقاء ووسيلة لفرض القوة والهيمنة في يد الطبقة الحاكمة لتعمل علي إنتاج إيديولوجياتها، ولهذا ينتهي الأمر بالفقراء إلي ترك مستقبلهم في المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعة.

وعلي هذا الأساس، حدد اصحاب هذا الاتجاه دور النظام التعليمي في المجتمع في إعادة الإنتاج الاجتماعي، إي إعادة إنتاج علاقات القوة وتكريس اللامساواة الاجتماعية بين طبقة حاكمة تملك زمام هذا النظام التعليمي، وأخري لا يحق لها التطلع لتحقيق درجات عليا من التعليم.

5 - نظرية الأنساق الاجتماعية:

تعود نظرية الأنساق الاجتماعية إلي بداية الخمسينات حيث ظهرت لأول مرة عند علماء البيولوجيا، وخاصة "الدونج برتلافي"، حيث عرض أسس افكار: التحليلية البيولوجية عن طريق ما عرف ب نظرية الأنساق العامة، ثم امتدت إلي علماء الاجتماع والنفس والتربية، وكان لنمو علم اجتماع التنظيم وتطوره أهمية خاصة في استخدام هذه النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية.

وتعتبر محاولة عالم اجتماع التنظيم "شارلز بروو" من المحاولات الهامة التي حاول فيها استخدام هذه النظرية، وبذلك بدراسة القوة التنظيمية داخل مجموعة من المستشفيات الجامعية التعليمية محلا

¹ - حامد عمار: مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، الدار العربية، القاهرة للكتاب، ط1، القاهرة، 2000، ص212.

البناءات الداخلية ومدى الدور الذي تشكل به التنظيمات والآراء والاتجاهات وسلوكيات أعضائها. كما استخدمت الاتجاهات الحديثة هذه النظرية في تحليل مظاهر التغيير التنظيمي، والعلاقات المتبادلة بين التنظيمات باعتبارها اساقا فرعية.

وعلى العموم، يرى رواد هذه النظرية إن الأنساق المفتوحة تؤدي دورها في عمليات التنمية وحل مشكلات وقضايا المجتمع المتعددة، ويرون في الأنساق المفتوحة التي تتفاعل مباشرة مع بيئتها، ويركزون عليها في دراساتهم وتحليلاتهم للمؤسسة التعليمية، مثل المدارس والجامعات مؤكدين على انه لا يمكن أن تعيش أو تستمر مؤسسة تعليمية بدون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها، عكس الأنساق المغلقة التي لا يتيح لها ذلك(1).

وتحاول بعض الدراسات ن تحلل بعض المؤسسات التعليمية دورها في المجتمع، خاصة إن هذه المؤسسات تعتمد على مصدر المدخلات في المجتمع التي تعيش فيه وتشمل هذه المدخلات كل مضمون العملية التعليمية، كما تعتبر مخرجات المؤسسة التعليمية عنصرا أساسيا لتوضيح نوعية هذه العلاقة المتبادلة: علاقة الجزء بالكل، ومن ثم أصبحت علاقة المدخلات_ المخرجات للمدارس والمؤسسات التعليمية الجامعية احد الاهتمامات الحديثة التي يتناولها العلماء والمهتمون بقضايا التعليم في الوقت الحاضر.

وبناء على ما سبق، يتضح أن الجامعة نظام مفتوح، يجب عند دراسته الإمام بجميع عناصره وعدم إهمال أي عنصر، لان الاهتمام بكافة العناصر الموجودة يمكن من تطوير وتفعيل دور الجامعة في المجتمع، والمتمثل في إمداد هذا الأخير بأفراد علي مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة لخدمة قطاعاته المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة، فعلي الجامعة أن تعمل كنسق مفتوح وفي بيئة تتسم بالأخذ والعطاء، وذلك بالاقتراب من مشاكل المجتمع ومحاولة معالجتها بالطرق والأساليب العلمية الصحيحة، حتى تكون هناك علاقة تبادلية ارتباطيه وتكاملية بينها.

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، سوسيولوجيا التعليم الجامعي، مرجع سبق ذكره، ص ص 96_97.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا للفصل الأول تبين لنا أن التعليم العالي عرف توسعا واهتماما كبيرا، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية.

إذ يعتبر سوق العمل الوجهة التي يقصدها خريج الجامعة بعد حصوله علي شهادته العلمية، فهو بذلك ينشد وظيفة تلاءم طموحاته وفي مجال تخصصه.

وفيما يلي سنحاول التعرف لسياسة التشغيل والتطورات التي عرفتھا، مع إبراز التحديات والمعوقات التي تعرضت لها.

الفصل الثالث

سياسة التشغيل

تمهيد:

تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته انطلاقا من كونه يعبر بشكل صادق عن واقع إي مجتمع، ونظرا كذلك كون التشغيل والعمل يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع، لكان بالمقابل لا يمكن إدراك هذا الدور و الأبعاد العميقة للموضوع بأهمية التشغيل إلا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع لأنه وكما ذكرنا سابقا فان هذا المجال تصب فيه روافد متنوعة تنوع الحياة الاجتماعية كما انه ذو مداخل مختلفة تجعل منه حقا خصبا للدراسات والأبحاث ذات التوجهات والأهداف والمرامي المختلفة، ومن هنا ومن منطلق كون بحثنا يصب في قالب سوسيولوجي فإننا سوف نحاول التعرض للموضوع انطلاقا من أهدافنا المحددة سابقا، لذلك سيكون التشغيل والسياسات المتعلقة به عامة وفي الجزائر خاصة

أولا: بعض المقاربات النظرية للتشغيل:

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى علي وجه من البحث والخصوص، فموضوع التشغيل ما كان ليحظي بهذا البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان علي حد السواء، ذلك لان تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلي ابعد من الجانب الاقتصادي وعلي وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي يعد حقلا خصبا ومجالا رحبا تتفرغ فيه مخلفات البطالة وأثارها غير المرغوب فيها ، ومما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العولمة ، ولهذه الاعتبارات وغيرها فان موضوع وأهداف بحثنا يملي علينا ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار .

1-1 التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية:

تعود جذور هذه المدرسة إلي القرن 18، وقد تزامن انتشار أفكارها مع اتساع أفكار ومبادئ الثورة الصناعية وما ميزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع ومبادئها، واهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل، تستند هذه المدرسة علي مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها ادم سميث كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلي MARCHAL و MALTOS، DAVID RICARDO.

ومن ابرز انتاجاتهم الفكرية " ثورة الأمم" و" محاولة في قانون السكان"⁽¹⁾.

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الاخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث علي أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل عليها الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة العامل المبدولة، وهذا عبر استثمار الفائض الاقتصادي كما أشار SMITH الأجور وقال إن ارتفاعها يفضي إلي الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب علي العمل، فتوصل إلي أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي علي اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلي زيادة فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل، إي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطلب علي اليد العاملة، كما فسر johnbc آراء SMITH ورأي أن مستوي التشغيل لا يتوقف علي الطلب وإنما علي الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الادخار، وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية علي نقاط أساسية تتمثل في:

¹ رفعت المحجوب : الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، دب، ط1، 1971، ص 36

➤ العرض يخلق الطلب المساوي له.

➤ العرض يتجه نحو التشغيل الكامل⁽¹⁾.

كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل المقصود هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل، والتي جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل، لذلك ليس من قبيل التناقض القول اقض القول بوجود توازن في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتنا من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد⁽²⁾.

وعلي ضوء ما سبق ذكره فان ما يمكن ملاحظته علي أفكار هذه المدرسة أنها تركز في تحليلها علي المدى البعيد حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، ولعل أهم نقد يمكن توجيهه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل، فمجمال أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة مما ينتج عنه من فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المالي.

1-2 التشغيل لدي الفكر الماركسي:

من أهم مبادئ المدرسة الماركسية التي تعود جذورها إلي القرن 19 فكرة فلسفية تري في المادة حقيقة أو واقعا وحيدا يجعل من الفكر ظاهرة مادية تنطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة في بين مفهومي العمل المجرد وقوة العمل، وتعد هذه ميزة أساسية في فكر MARX ويميز الظواهر الاخري الرأسمالي ، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته علي العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل⁽³⁾.

وقد واكبت تحليلات ماركس خطوات النظام الرأسمالي حيث يري إن " انخفاض معدل الربح يفضي إلي نقص الاستهلاك ، أما في حالة زيادة الآلات فان ذلك يؤدي إلي عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص مستوي التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي يعطي أهمية كبيرة للازمات ذات المدى الطويل".

1 - رفعت المحجوب : المرجع السابق، ص 37.

2 - ضياء مجيد الموسوي: النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005، ص 85.

3 - عارف دليلة: الاقتصاد السياسي، دون دار نشر، الجزائر، 1979، ص 359.

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة العمال وحسب علاقة معدل الربح فان انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل، وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها كارل ماركس(1).

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي مجموعة القابليات البدنية و الفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عملية إنتاج الخبرات المادية أو ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض الطاقة التي يصرفها العامل (كالنغطية واللباس والسكن) وبالحاجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع مع تجديد دائما ومستمر، فالبضاعة التي يطلق عليها اسم اليد العاملة تتميز إذا عن البضائع الاخرى كونها ينبوعا لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل إي مقابل ويستعملها علي شكل أن السلع تركيب للقيم الاستعمالية والقيم التبادلية.

ويمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم إي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة وهذا ما يسمى " القيمة النسبية" إن تراكم رأس المال إي إضافة قسم من فضل القيمة إلي رأس المال هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج.

وهذه الظاهرة إي ظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب علي اليد العاملة علي الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل وينشأ جيش احتياطي للصناعة، جيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لديهم أيد قليلة كما يؤدي إلي استفحال الاستغلال البطالة والبؤس من جهة لدي العدد الأكبر من أبناء المجتمع، فالعمل في ظل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء والأكواخ للعمال(2).

ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد الابطالة احتكاكية فقط بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل من الأجر، هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه إلا انه بسبب

1 - سعدية قصاب: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1995، ص 10.

2 - الياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، دب، ط6، ص ص 79، 73.

الاضطرار إلي التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل لآخر لهذا لا بد من أن يوجد في إي وقت من السنة وفي إي دولة قدر معين من البطالة، وهي التي تسمى البطالة الاحتكاكية(1).

تحمل النظرية الاقتصادية لماركس في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة علي أنقاض نظريته الرأسمالية، فالدراسات والواقع يثبتان أن إي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر، كما إن كل المؤشرات في الاستثمار أدي ذلك إلي انخفاض معدل التشغيل. في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وغلا لما كان الاستثمار احد الدعائم الاقتصادية التي تعمل كل الدول علي الرفع من وتيرتها سواء بتهيئة الظروف الاقتصادية والمادية وحتى عن طريق استحداث منظومة قانونية من شأنها استقطاب الاستثمارات يشتي أنواعها، إضافة إلي أن معظم إن لم نقل كل النظريات الاقتصادية وعلي اختلاف توجهاتها ترجع الفضل في ارتفاع معدلات التشغيل إلي الاستثمار، ومن جهة أخرى فان ما قد يعاب علي نظرية ماركس عدم تسليطها الضوء علي عامل جوهري في تفعيل العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل عن العمل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذلك الاستثمارية، فما الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين أن العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين، وباختصار فانه قد اغفل البعد الإنساني في هذا المجال وهذا ما قد يجد مبررا له في الظروف الاقتصادية وحتى الاجتماعية المتسمة بالخصوصية التي ولدت فيها هذه النظرية.

1-3 التشغيل عند المدارس الإدارية:

إن الجهود التي بذلت في سبيل التوصل لقواعد ومبادئ من شأنها أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت استيضاح مبادئها العلمية هي في واقع الأمر تعبر عن مراحل زمنية بارزة تلك التي ولدت من رحمها هذه الجهود إذ ترجع إلي منتصف القرن 18 تقريبا وما حمله من اختراع للآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي كان لها الفضل في فتح الباب علي مصراعيه نحو أسواق جديدة أمام الشركات والمنتجين والانتقال من نمط الإنتاج الأسري البسيطة إلي المصانع، ومن هنا بدأت ملامح الإدارة الحديثة في صورة فصل الملكية عن الإدارة مما ترتب عن ذلك من تعقيدات ومشاكل وحتى خلاقات استلزمت إيجاد حلول علمية وعملية في الوقت ذاته تسمح بالتغلب عليها بشكل يحقق الزيادة في الإنتاج عبر أتباع الطريقة المثلي في الأداء وكل ذلك من اجل الحد من إسراف الوقت والجهد(2).

¹ _ عبد العزيز سيد فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980، ص ص 219، 220.

² _ هدي سيد لطيف: الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، دب ، 1996، ص 38.

تعد المدرسة الكلاسيكية من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري، حيث يركز النموذج البيروقراطي علي أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة وإتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد ، إذ يتم توضيح المعايير الموضوعية للعمل، بحيث يتم اختيار من تطبق عليهم هذه المعايير وفي ذلك يجب استبعاد التحيز علي أساس كان سواء دينيا أو طبقيا في عملية الاختيار.

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلي زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن 19 كان هناك عجز في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طرق للرفع من كفاءة العمال، وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المعادلة قام تاييلور بوضع مجموعة مبادئ تكون جوهرها ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره علي الاختيار العلمي للعمال، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية، الإخلاص والدقة والتعاون بين الإدارة والعمال(1).

فبالرغم من أن تاييلور ركز علي وجوب أحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح إلا انه اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لان طريقته تؤدي إلي التخلي عن عدد من العمال.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة في التنظيم الإداري ويرجع ظهورها إلي عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية، ومن ابرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية ومجمل آراء هذه الحركة تتمحور حول انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادت بها المدرسة الكلاسيكية وركزت علي القوة المشتركة، فهي تبين اعلي درجات الكفاءة والاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب(2).

إن البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية كان منحصرًا في بؤر معينة من العالم، وكانت دراسات وأفكارها تقوم علي هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح، في حين إن الكثير من دول العالم كانت تركز تحت وطأة الاستغلال والسيطرة ضف إلي ذلك كله عامل آخر يتمثل في الذهنيات والثقافات وحتى درجة الوعي العمالي ورغم تركيز التيار الكلاسيكي علي البعد التقني وإغفال البعد

1 _ هدي سيد لطيف، المرجع نفسه، ص 39.

2 _ هدي سيد لطيف، المرجع السابق، ص 41.

الإنساني، بالمقابل تركيز التيار الثاني علي البعد الإنساني، غير أن واقع الحال ومعطيات الواقعية تظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها الواقع بجميع ميادنه.

ثانيا: أهداف سياسة التشغيل:

ان إي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها علي ارض الواقع.

وفي هذا الإطار فانه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي(1):

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد من القوة العاملة الراغبة في العمل من اجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوي الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع من المستوي المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
- تحقيق استقرار العامل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات علي الحد الادني عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر علي القوة العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.

ثالثا: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر:

إن الانشغال بمسألة التشغيل استلزم من الجزائر وعلي نظيراتها من حكومات العالم تكثيف العناية بالقوي العاملة عن طريق اخذ زمام الأمور فيما يتعلق بتبني سياسة التشغيل ، وذلك كله استنادا إلي التطور النظري للمواثيق الجزائرية عبر إستراتيجية وطنية مدروسة ، مستندة علي ضرورة القضاء علي البطالة وتمكين المواطنين من حقهم في العمل، وسوف نحاول فيما يلي تتبع كرونولوجيا سياسة التشغيل في الجزائر في ضوء الفترات الاقتصادية والتاريخية فقد كانت هذه السياسة مواكبة لمختلف التحولات ، وفيما يلي أهم هذه المراحل والتحويلات:

¹ _ عبد اللطيف بن اشهنو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 125.

1- مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي 1962_1966 :

بعد حصول الجزائر علي الاستقلال السياسي سنة 1962 عاشت أوضاعا متدهورة ورثتها عن الحقبة الاستعمارية الطويلة كان من مظاهرها الحالة الاجتماعية المفككة والوضعية الاقتصادية والهشة صاحبته آليا وضعية مماثلة في مجال التشغيل خاصة في ظل مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي للجزائر تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة وفي المقابل فان الجزائر لم تكن تتوفر إلا علي 300 ألف إطار بما فيهم موظف وعامل مؤهل ، وقد بلغت نسبة البطالة عشية الاستقلال مستويات فاقت حدود 33% من مجموع السكان الناشطين، إضافة إلي هجرة عدد هائل من الجزائريين باتجاه فرنسا ، حيث سجلت ما يقارب 631.222 مهاجر سنة 1963 وفي السنة التي تليها تم تسجيل قامت به الهيئة المختصة بتسجيل حوالي 256 ألف عاطل مما استدعي أتباع سياسة خاصة للتشغيل مع مراعاة الوضعية الاجتماعية لهؤلاء العاطلين والأخذ بعين الاعتبار استعداداتهم وقدراتهم وما حصلوا عليه من علم وخبرة وان تتاح لهم حرية اختيار هذا العمل (1) .

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز علي مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي، ففي الفترة الممتدة بين 1962، 1965 استطاع هذا القطاع إن يمتص حوالي 200 ألف عامل منهم حوالي 65 ألف دائمين في الزراعة، وفي سنة 1965 كانت الجزائر علي أعتاب حقبة جديدة وحاسمة كان أولي بوادرها تسطير بعض الأهداف بغرض إعطاء بعد جديد للاستقلال السياسي يحمل معنا اقتصاديا، وتمثلت هذه الأهداف في تبني قرارات تخص قطاع البنوك ليغدو قطاعا تابعا للدولة، ولم يكن ذلك ليأتي بثماره إلا في ظل تأمين الثروات الباطنية في 08/05/1966 باستثناء المحروقات ، كل هذه التحولات كان لها الأثر الواضح علي مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي للجزائر، وقد عرفت الجزائر بالمقابل سنة 1962 تحولات كان من شأنها ضرب المجهود المبذولة تمثلت في إتلاف كل ما من شأنه مساعدة الجزائر علي تقسيم وضعها الاقتصادي كالتعداد العام لسنة 1960، إذ لم تعرف الجزائر تعدادا إلا في سنة 1966 وكان نتائج هذا التعداد تشير إلي بلوغ عدد سكان الجزائر حوالي 11.8 مليون نسمة منهم 2832200 عامل نشيط يتضمن 234100 مهاجر في الخارج، كما ضم القطاع الزراعي حوالي 1300000 عامل، ويتوضح من خلال هذه المعطيات إن حصة المستغلين في القطاع الزراعي كانت لها حصة الأسد، في حين إن بقية القطاعات

¹ - وائل احمد علام: الميثاق العربي لحقوق الإنسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص ص 36-38.

علي غرار الخدمات ، الصناعة ، التجارة، البناء والنقل مجتمعة لا تشغل سوي ما يعادل 1035000 عامل، أما معدل البطالة فقد بلغ حدود 28% إي ما قيمته 870000 فرد في حالة بطالة.

إن السياسة المنتهجة من اجل الحد من آفة البطالة في ذلك الوقت قد سعت الي:

- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين علي العمل وان تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

- العمل علي تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخيرات والكفاءات الضرورية للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية(4).

ولعل هذه المحطة الهامة في تاريخ الجزائر كانت بمثابة نقطة الانطلاق لتهيئة الظروف المناسبة من اجل حقبة جديدة تمثلت بوادرها في انتهاج أسلوب التخطيط، فانطلقت تجربة التخطيط بإطلاق المخطط الثلاثي والتحضير له ولم تعرف هذه المرحلة القدر الكافي من الاستثمارات التي من شأنها القضاء علي البطالة ، وهذا ما يجد مبررا له في الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي تعبر عن مرحلة انتقالية في تاريخ الجزائر المستقلة.

2- مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967_ 1989:

عرفت الجزائر العديد من مخططات التنمية والتي ركزت معظمها علي تبني أهداف التنمية الاجتماعية المرتكزة بشكل جوهري علي تحقيق مكتسبات وبنية قاعدية من التكنولوجيا ونقلها وابتكارها وتجديدها، كل ذلك في سبيل بناء اقتصاد وطني قومي يستند أساسا علي صناعة وطنية صلبة دون إغفال ضرورة الاهتمام التام بكافة مجالات النشاط الاخري والعمل بشكل دؤوب علي ترقيتها والنهوض بها، إلي إن احد المكاسب الكبرى للثورة السياسية و الاقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبرى التي سجلها تطور التشغيل خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب وأصبح علي الأخص مضمونا لكل من تحصل علي كفاءة(التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين) (2).

ومن بين أهداف التنمية يتمثل في ضرورة القضاء علي البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكد الميثاق الوطني إن تشغيل مجموع المواطنين القادرين علي العمل يجعل من مسألة

¹ _ وائل احمد علام، المرجع السابق، ص 39.

² _ محمد حسن بلقاسم بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. تطور التشغيل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999،

أحداث مناصب الشغل غرضاً أساسياً للتنمية والمطلوب بهذا الصدد هو انتهاج سياسة مكثفة وعلية أوسع نطاقاً لأحداث مناصب الشغل بغرض القضاء على البطالة بتوفير الشغل للمواطن.

2-1 المخطط الثلاثي 1967_1969 :

لقد شكل موضوع رفع فرص العمل هدفاً لبرنامج التنمية الوطنية والتي عرفت النور في إطار المخطط الثلاثي الذي استهدف بناء قاعدة مادية لاتطلاق الأعمال الكبرى للتنمية، فإجمالي الحجم الاستثماري المعتمد والذي بدأ بمتوسط سنوي يقارب 3 مليار دينار جزائري سمح باستحداث يزيد عن 100000 فرصة عمل موزعة بين مختلف القطاعات والفروع الاقتصادية.

2-2 المخطط الرباعي الأول 1970_1973:

لم يتعرض المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح وواضح، فالإتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوي الثقافي والتقني من خلاله تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

وبهذا فإن المتوسط السنوي لعدد مناصب العمل المستهدفة خلال هذا المخطط تعادل 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الفلاحي والذي نجده يستثني مرة أخرى من إيجاد فرص عمل جديدة.

يتضح من خلال تحليل هذه المرحلة أن قطاع المنشآت الكبرى والأشغال العمومية قد استحوذ على حصة الأسد من حيث توفير فرص العمل، وهذا ما يفسره التوجيه العام للدولة أثناء هذه الفترة والرامي إلى تجسيد بنية هيكلية تمثل قاعدة للصناعات الثقيلة التي كانت الجزائر تنوي خوض غمارها(1).

2-3 المخطط الرباعي الثاني 1974_1977:

شكل هذا المخطط المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة تتمثل في إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، عد استهدف المخطط استحداث 450 ألف وظيفة خارج قطاع الزراعة خلال الفترة التي يغطيها، ووصلت الزيادة في مناصب العمل المحدثة إلى حوالي 12، 8% خلال الرباعي الأول و 41، 49% خلال الرباعي الثاني.

¹ _ محمد حسن بلقاسم بهلول، المرجع السابق، ص 156.

ويلاحظ خلال هذه الفترة التطور المعتبر للتشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية، الصناعة، النقل والمحروقات، أما قطاع الإدارة فتبقي حصته من التشغيل معتبرة وهي الخاصة التي امتازت بها كل مراحل التشغيل في الجزائر بنسبة 8% ، كما عمل أن تكون فرص التشغيل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

2- 4 المخطط الخماسي الاول 1980_ 1984:

ومن أهم الأهداف التي تم تسطيرها في إطار هذا المخطط(4):

- تحسين البنية الهيكلية للاقتصاد ككل.

- الرفع من مستوي إنتاجية العمل.

- مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل، وكذا مواصلة امتصاص شرائح

اليد العاملة.

أن الشئ الملاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع عدد السكان الناشطين الي 3.186.600 نشيط، إي بزيادة سنوية تقدر ب 52,3% لا تتجاوز عمرهم 18 سنة وذلك عام 1984 كما أن مناصب الشغل المتوقعة لهذه المرحلة تقدر ب 1,175.000 منصب عمل موزع بين مختلف القطاعات ، ومن المفروض أن تغطي هذه المناصب كل الطلب الإضافي، وكذا الحفاظ علي الفائض لتغطية الطلب علي العمل، إذ لا بد من تكوين لهذه المناصب المقترحة من اجل تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني الذي يستعمل وسائل تكنولوجية حديثة من اجل التحسين من مستوي الإنتاجية.

لقد شهد المخطط ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983 والذي بلغ أقصى حدا له، ويأتي في مقدمة القطاعات التي ساهمت في خلق فرص عمل خلال هذه المرحلة قطاع البناء والإشغال العمومية بنسبة 43% من العرض الكلي لسنة 1983 ونسبة 52,25 % لسنة 1984، وذلك تماشيا ومؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة.

وكننتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105.000 منصب جديد واستطاع التكفل ب 92,2% من الطلب الإضافي للعمل، كما قلص معدل البطالة من 17,9% سنة 1979 إلي 4,16% سنة 1984.

¹ _ محمد حسن بلقاسم بهلول، المرجع نفسه، ص 158.

وتشير هذه الفترة إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 وهو ما أدى إلى وجود فرق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة(1).

2-5 المخطط الخماسي الثاني 1985_1989:

مقارنة بالمخطط السابق، نجد اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الاقتصادية مما اثر علي سياسة التشغيل وسوق العمل، فبالرغم من تخصص مبلغ 74 مليار دينار جزائري كاستثمارات لهذا المخطط، إلا أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضا محسوسا بداية من سنة 1985 ليصل المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل إلى 125.000 منصب سنة 1985، ثم إن هذا الانخفاض زاد من حدة تأزم الوضع وخاصة مع ارتفاع عدد السكان الناشطين تقهقر التشغيل الإجمالي، حيث قدر سنة 1986 ب 3.914.000 إي بزيادة قدرها 74.000 فقط وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة والذي وصل إلى 4%، 3 ، وهذا ما يعني وجود اختلال بين عرض العمل والطلب عليه(2).

إن مرحلة المخطط الخماسي الثاني عرفت ميزة أساسية وهي مراعاة خصوصية هذه الفترة في إحداث مناصب الشغل، حيث تم التوجه أساسا نحو التركيز علي اليد العاملة المؤهلة وتقويم الفترات السابقة، وهو ما يدل علي ذلك ما جاء في التقرير العام لوزارة التخطيط حول المخطط: يتميز الوضع الحالي للتشغيل عموما بنقص في تأهيل اليد العاملة، مما أدى إلي إنتاجية عمل دون المتوسط في جل المؤسسات، وبالتأكيد فقد أحرز علي تقديم ملموس في إطار إعادة هيكلة المؤسسات، غير أن التوزيع القطاعي والمجالي للتشغيل المؤهل لا يزال غير ملائم لبعض المناطق أو القطاعات (الفلاحة، الري، التعليم، المجموعات المحلية....الخ).

¹ _ مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. التجربة الجزائرية، دار الحامد، الأردن، ط1 ، 2009، ص 167.

² _ سميحة يونس: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006_2007، ص ص

إن النتيجة الهامة والتي يمكن التوصل إليها من خلال استعراض سياسة التشغيل في الجزائر منذ بدء التخطيط، هي أن هذه السياسة عرفت مرحلتين أساسيتين هما⁽¹⁾:

2-5-1 المرحلة الأولى:

تمتد هذه المرحلة منذ بداية البرنامج الثلاثي وحتى عام 1980 وتشكل فترة إستراتيجية طويلة المدى للتنمية الوطنية، وخلال هذه المرحلة ارتكزت سياسة التشغيل بصفة أساسية علي عاملين هامين هما:

- ضرورة خلق مناصب عمل بما يتطابق والنمو الحالي في إعداد القوي العاملة.
- أن تكون المناصب الجديدة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية بقدر الإمكان.

2-5-2 المرحلة الثانية:

وتبدأ مع بداية المخطط الخماسي الأول، أين كان التركيز علي خلق مناصب عمل جديدة في الفروع غير الإنتاجية، وان تساهم القطاعات والفروع الإنتاجية في إحداث مناصب العمل الجديدة، ولكن ليس بنفس مستوى القطاعات والفروع الاخرى.

أن الهدف الذي كان منتظرا من سياسة التشغيل هذه، هو القضاء علي البطالة في نهاية سنة 1980 ، إلا إن الاقتصاد الوطني لم يتمكن من توفير فرص عمل تستوعب جميع العاطلين عن العمل، سواء كانوا طالبي عمل سبق لهم إن عملوا، أو طالبي عمل يدخلون سوق العمل لأول مرة.

لذا فقد يبقي معدل البطالة مرتفعا علي الدوام رغم اتجاهاه نحو الانخفاض⁽²⁾.

2-6 مرحلة آفاق التشغيل وما بعد المخططات التنموية:

دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة اصطلاح علي تسميتها بالإصلاح الاقتصادي الجديد فأمام الوضع الاقتصادي الداخلي والدولي، والذي تطلب تغيير التسيير، وجدت المؤسسة الوطنية نفسها مضطرة لاتخاذ احد هذين الإجراءين أو الاثنين معا:

¹ سميحة يونس، المرجع السابق، ص ص 98، 102.

² _ المرجع نفسه، ص 98.

- مراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967 طغي بصورة كبيرة علي الحسابات الاقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة الهيكلية تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال علي فترات مختلفة.

- إغلاق باب التشغيل الجديد أمام القوة العاملة الجديدة، ريثما يتم امتصاص فوائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الاقتصادية البطالة المقنعة، فالعدد الإجمالي للمتعطلين عن العمل (بطالة مقنعة+ بطالة سافرة) والمصرح به عام 1987 هو 974.000 عاطل ويمثل هذا الرقم 19,6% من القوة العاملة(4).

بعد استقلال الجزائر والي غاية 1989 لم يكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، إذ كان الشباب الباحث عن منصب عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها، لكن ابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب السياسات القطاعية المختلفة، فقد كان التشغيل هدفا مشتركا لكل القطاعات ولم يكن، حيث عرفت هذه السنة اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و 24 سنة وصندوق المساعدة fcci وممولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية

وكان يهدف لخلق 200.000 منصب شغل لصالح الشباب، faej علي تشغيل الشباب البطال، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج 100.000 شاب بطلال، 60.000 منهم في مناصب شغل دائمة، 40.000 آخرين في التكوين المهني هذا من جهة، ومن جهة أخرى وبعد أحداث أكتوبر 1988 تم تقديم برنامج خاص بتشغيل الشباب نظرا للترزايد أشباني علي العمل في مقابل تناقص العرض الحكومي لها، خصوصا بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول بدءا من سنة 1986، وانهيار إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات والذي اثر في تراجع الاستثمارات العمومية، والتي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة (2).

وفي سنة 1989 تم وضع برنامج خاص في أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل والذي يعتبر امتدادا للمخطط الخماسي الثاني. وقد تم وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات إلي الشباب فيما يخص مجال العمل، ومن جانب آخر جاء هذا المرسوم التنفيذي رقم من DIPJ واجه 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات اجل تغطية الإدماج المهني للشباب من نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن اجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث تنشأ في

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، المرجع السابق، ص ص 264، 265.

² محمد بلقاسم حسن بهلول، المرجع السابق، ص 259.

كل ولاية لجنة لتشغيل الشباب يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب علي انجاز مشاريع أحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفاداة من القروض البنكية.

وفيما يلي سنعرض أهم الأهداف والمبادئ الأساسية لجهاز الإدماج المهني للشباب والمتمثلة في⁽¹⁾:

- 1- تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه بأقل تكلفة.
- 2- تنمية روح المبادرة في الشباب، وتسهيل حصولهم علي التكوين القروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم .
- 3- تنظيم الشراكة علي المستوي المحلي والوطني بتوعية الشباب والجمعيات ومجموع المتدخلين في برامج الإدماج المهني للشباب.
- 4- تنمية القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا ، كل إمكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة فعالة للطلب المحلي.

وبصفة عامة، يهدف البرنامج للوصول إلي تحقيق الإدماج المهني واستغلال للشباب المؤهل عن تشجيعه علي خلق مناصب شغل بنفسه من خلال التعاونيات، كما يهدف لتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل من اجل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.

ويضم جهاز الإدماج المهني للشباب 3 محاور أساسية:

- 1) الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL: ويتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة العقد من 3 إلي 6 أشهر.
- 2) إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب ب 30% من كلفة المشروع.
- 3) إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.

بعد سنة 1991 أخذت عملية تنفيذ برنامج تشغيل الشباب الذي وضعته الحكومة تأخذ في التباطؤ، وبعد 6 سنوات من انطلاق سياسة الإدماج بدأت تسجل نقائص ، كما إن الحلول التي وضعت للقضاء علي بطالة الشباب بدأت محدوديتها، فالتعاونيات الشبانية التي استفادت من تمويل البنوك عام 1990 والتي بلغ عددها نهاية 1996: 8388 تعاونية اتجهت اغلبها إلي الخدمات والحرف بينما احتضنت

¹ _ المرجع نفسه، ص 263.

1987 تعاونية أخرى في البناء والأشغال العمومية في بلغ عدد التعاونيات الفلاحية 360 ، وبقيت 52 منها غير عملية.

لقد تم توجيه عدة انتقادات لسياسة الإدماج المهني علي أساس أنها قدمت مساعدات مالية للشباب دون اعتماد معايير مضبوطة للانتقاء، وهذا ما أدى إلي حصيلة مخيبة، حيث أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبانية بقيت دون تسديد، كما أن الذي كان موجها أساسا للشباب البطال الذي يطلب العمل لأول مرة تم استعماله لصالح من فقدوا مناصب عملهم.

ومن اجل تجاوز نقائص سياسة تشغيل الشباب لسنة 1989 وتكييف أهدافها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة جرى التفكير في سياسة لدعم تشغيل الشباب متكيفة مع التطورات التي عرفتها البلاد منذ 1995. وتعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة وفي صيغة إشرافها وتدخلها خلق برامج وأجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، والذي ثبت فشله، بالإضافة إلي تقام حدة البطالة خصوصا في أواخر التسعينات ، إذ بلغت نسبة البطالة سنة 1996 حوالي 26% ، وقد شملت أكثر من 2,2 مليون شخص. وفي نفس السنة نظم منتدى دولي حول تشغيل الشباب شارك CNES المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فيه ممثلون رسميون أفارقة وأوروبيون وخبراء دوليون في مجال التشغيل إضافة إلي ممثلين للجمعيات التي تعني بإدماج الشباب وتم بحث مسألة تشغيل الشباب في ضوء السياسات الجديدة للتعديل الهيكلي وكيفية وضع برامج جديدة متكيفة مع المعطيات الحالية.

ومن هنا بدأت تتراجع مفاهيم المساعدة والتمويل الحكومي لصالح مفاهيم الدعم والتسهيلات، وستكفي الدولة من الآن فصاعدا بوظائف التوجيه والاستشارة وخلق برامج جديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، وفي سبيل تحقيق الأهداف المسطرة ، صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي تدير المؤسسات المصغرة وتهدف إلي إدماج الشباب البطال إلي الحياة المهنية(1).

وبعد مرور سنتين من خلق هذا البرنامج ، وبالضبط سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف ب : عقود ما قبل التشغيل ، المنشأ بمقتضي المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998

¹ _ مصطفى راجعي: الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيوولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى،

موجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالب العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة.

وبعد سنة من تاريخ لإنشاء هذا البرنامج ، أنشا برنامج آخر يتعلق بالقرض المصغر ، والذي وجه أساسا نحو ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الاستثمار خاصة لدي الفئات الشابة التي تعاني من البطالة وليست مؤهلة للاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة.

2-7 التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح 1999-2005:

إن التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح يقع في صلب اهتمامين:

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

الملاحظ رغم نتائج التوازنات المالية الايجابية وخاصة تحسن واستدامة النمو الاقتصادي، إن السياسة الاجتماعية بما فيها نقص التشغيل عرفت تدهورا في ظل الإصلاح ، غير أنها تبدو قابلة للتسيير ولا تقبل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني وهو ما يسمح بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرامج الإنعاش الاقتصادي الذي يغطي الفترة 1999-2004 (2).

والبرنامج الخماسي 2005_2009 والذي اخذ علي عاتقه استحداث في ظرف خمس سنوات النمو ما مجموع مليوني منصب شغل منها مليون واحد منصب شغل عن طريق التوظيفات ، وفي هذا الميدان سجلت سنة 2004 استحداث مجموع قرابة 717.000 منصب شغل تتوزع علي النحو التالي:

- 114.00 منصب شغل أجرته المؤسسات العمومية.
- 47,670 أجره الوظيف العمومي،
- 56,056 عن طريق برنامج عقود ما قبل التشغيل.
- 30,610 أجره القطاع الفلاحي.
- 30,610 أجرته المؤسسات الخاصة.

¹ _ محمد بلقاسم حسن بهلول، المرجع السابق، ص 264.

² _ المرجع نفسه، ص 265.

• 18,247 عن طريق ANSEJ.

• 15,700 عن طريق المؤسسات الصغرى.

كما تجدر الإشارة إلي انه زيادة علي مناصب الشغل المنتظر استحداثها بفعل وتيرة الاستثمارات بالنسبة للسنوات 2005 الي 2009 ، فان مكافحة البطالة ستستفيد كذلك من مساهمة برنامج أحداث 100 محل في كل بلدية لفائدة العاطلين عن العمل، وهو القرار الذي اتخذه رئيس الجمهورية سنة 2004 ، والذي سيشجع إحداث 300.000 منصب علي الأقل في مجالات متنوعة من الخدمات والصناعات التقليدية، وقد رصد لهذا البرنامج الاعتمادات في قانون المالية.

رابعاً: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر:

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما في ما يخص الشباب، وذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، لا سيما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشآت لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلي القطاع الخاص، والتقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية(1):

➤ من ابرز التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال إي مجال التشغيل العمل الغير منظور رأي LECONIE INFORMELS وهو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلي سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

➤ عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة لتنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتاطير سوق العمل، (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم

¹ _ بوزار صفية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل علي البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014)، مدخلة مقدمة في إطار الملتقي الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، ايام 08 - 09 ديسمبر 2014، المركز الجامعي تيبازة، ص564.

تتمكن من تحقيق سوي 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87 %) التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلي جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة علي مكافحة البطالة والتشغيل ، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة⁽¹⁾.

➤ ارتفاع ظاهرة الآفات الخطيرة في أوساط الشباب الجزائري الغير عامل ونقصد بذلك الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير مشروعة نحو البلدان الأوربية عبر الوسائل والطرق الغير المشروعة والغير مضمونة.

➤ ضعف وعدم تكيف برامج واليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلبات سوق العمل، إي تكيف آليات وبرامج التكوين والتعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل أو العمل في الجزائر. هذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

➤ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد كلي علي القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الأكبر للبطالة في إي بلد، مما خلق البطالة المقنعة في القطاع العمومي.

➤ سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل والأيادي البيضاء، هذه العقود التي أقصاها أربع سنوات علي ابعد تقدير، مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة.

➤ ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة لآخري⁽²⁾.

1 - بوزار صافية، المرجع السابق، ص ص 564، 565.

2 - بوزار صافية؛ المرجع السابق، ص 565.

خلاصة الفصل:

مما تقدم نجد أن السياسة الوطنية في مجال التشغيل وخاصة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية أنها سياسة ترقية هدفها الهروب إلي الأمام فنجد انه لا جدوى من الاستعادة من عقود عمل محددة في الزمان ولا تفي بادني متطلبات المعيشة في ظل ارتفاع الأسعار، كما أنها لا تستجيب إلي الكم من طلبات التشغيل المودعة علي مستوى الهيئات المختصة . في ذلك بالإضافة أن اغلب المستفيدين يجدون أنفسهم أمام نفس المشكل بعد انقضاء مدة العقد أو إفلاس المؤسسة المصغرة نتيجة عوامل اقتصادية.

وعلي هذا الأساس يجب أن تراعى الجامعة الجزائرية إن أرادت هي فعلا الوصول إلي المستوى الدولي ربط مخرجاتها بسوق العمل ربطا وثيقا مبني علي أسس علمية مدروسة من اجل استثمار بشري حقيقي يساعد علي التنمية الشاملة للبلاد.

الفصل الرابع

التعليم العالي

وسياسة التشغيل

تمهيد:

تعتبر عمليتي التعليم العالي وسياسة التشغيل من أهم العمليات لقت محور اهتمام العديد من المفكرين لما لها أهمية كبرى علي جميع الأصعدة بصفة عامة و الناحية الاقتصادية بصفة خاصة، لأنها تعتبر من المفاهيم المعقدة والشائكة إذ يصعب الفصل بينهما.

حيث سوف نفصل في هذا الفصل عن العلاقة الموجودة بينهما، ثم نتطرق إلي جوهر الدراسة المتمثلة في ما يلي: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل.

اولا: التعليم العالي وسياسة التشغيل

يمكن دراسة الانسجام بين سياسة التشغيل والتعليم العالي من خلال دراسة التأثير المتبادل لكل السياسيتين علي السياسة الأخرى.

فبالنسبة للتعليم العالي ، فإن تأثيرها علي سياسة التشغيل يظهر من خلال عنصرين أساسيين يتعلق الأول بمدى مواكبة مخرجات التعليم والتكوين لاحتياجات سوق العمل وكذلك درجة تكيف الشعب والتخصصات معها، أما الثاني فيرتبط بدرجة تأهيل وكفاءة اليد العاملة.

ف عند الحديث عن مدى مواكبة مخرجات التكوين والتعليم العالي لاحتياجات سوق العمل نجد أن هذا النوع من الانسجام غير محقق بدليل أن حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته الدراسة مبكرا في تزايد مستمر ، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة(1).

وبالتالي موضوع الانسجام من الجانب الآخر، بمعنى درجة انسجام سياسة التشغيل مع التعليم العالي ، فان ذلك يتطلب معرفة مدى قدرة سياسة التشغيل علي توفير فرص العمل للوافدين الجدد لسوق العمل ووفقا لمؤهلاتهم وكفاءاتهم، وهنا تجدر الإشارة إلي طبيعة أجهزة التشغيل المعتمدة خلال الفترة التي تسبق لتطبيق إستراتيجية ترقية التشغيل ومكافحة البطالة والمتمثلة في عقود ما قبل التشغيل ،الأنشطة ذات المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة التي تتولى إدارتها وكالة التنمية الاجتماعية، أجهزة دعم المشاريع المصغرة متمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والصندوق الوطني للزكاة(2).

إن مناصب العمل الموفرة من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه في الأساس إلي الخريجين الجامعيين والتقنيين السامين العاطلين عن العمل كوسيلة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل بتوفير الخبرة اللازمة لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد هي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة وبأجور زهيدة لا تتناسب مع شهاداتهم ، أما فيما يخص المشاريع المنشأة في إطار أجهزة دعم إنشاء المؤسسات ، فإنها في الواقع تعاني من عراقيل أهمها طول إجراءات قبول الملفات وصعوبة الحصول علي التمويل من طرف البنوك، بالإضافة إلي تعثر بعض المشاريع نتيجة لغياب المتابعة وصعوبة تسديد القروض وفوائدها في الآجال المحددة لها.

كل ذلك جعل من مساهمة هذه الأجهزة تكون غير كافية للدرجة التي يمكن أن نقول عندها أن سياسة التشغيل قد نجحت في تحقيق الانسجام بين مناصب العمل المفتوحة والشباب الحاملين للشهادات العليا.

ثانيا: واقع سياسة التشغيل والتعليم العالي

إن تشخيص واقع سياسة التعليم العالي في الجزائر يبين أنها تعاني العديد من المشاكل، إلا أن أبرزها هو عدم ملائمة مخرجات الجامعة لاحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية وهذا ما ترجم في انتشار ظاهرة بطالة حاملي الشهادات، خاصة وانه في وقت مضي كان مجرد الحصول علي شهادات جامعية يقابله

¹ - سايبى صندرة، عطية مفيدة : تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز علي سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد43، جامعة قسنطينة1، جوان2015، ص55.

² - سايبى صندرة، عطية مفيدة، المرجع السابق، ص57.

الحصول الفوري علي وظيفة، لكن المعادلة أثبتت الواقع المعاش عدم صحتها أين أصبحت هذه الظاهرة تهدد كيان المجتمع وتشوه صورة الجامعة الجزائرية وتثير الفضول حول أين يكمن الخلل هل هو سياسة التعليم العالي المعتمدة والتي من المفروض أنها تجيب عن مختلف احتياجات المجتمع أم انه يكمن في سياسات واستراتيجيات التشغيل المعتمدة في سبيل التقليل من حدة هذه الظاهرة أم انه يرجع إلي عدم وجود تنسيق بين سياسيي التعليم العالي والتشغيل؟

أن السعي لتسليط الضوء علي إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر يعد مسألة ذات أهمية كبيرة، فالمجتمعات المتقدمة في عالم اليوم هي التي تعمل علي تقوية ودعم الارتباط والتنسيق بين سياسة التعليم العالي وسوق العمل، وذلك عن طريق وضع إستراتيجية تقوم علي تقوية فتح تخصصات ملائمة وتوافق متطلبات مختلف المؤسسات ووفقا للتطورات التي يعرفها سوق العمل، إلي جانب ذلك العمل علي محاولة دمج الجامعة الجزائرية في محيطها السوسيو اقتصادي من خلال خلق شراكة بينهم(1).

ثالثا: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل

إن الحديث عن اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل، أمرا قد يطول خاصة إن برامج التشغيل في الجزائر عديدة ومتنوعة ، لكن سنحاول في هذا الصدد الحديث عن اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في احد البرامج التشغيلية المؤقتة، والمتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

1- برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب التي تسهر علي توفير مناصب شغل لهم. وعلي هذا يمكننا القول بان عقود ما قبل التشغيل يخص الشباب طالبي منصب عمل لأول مرة ودون أية خبرة مهنية وأيضا حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين الذين هم

¹ - دلال بوعتروس، محمد بوكرب: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث

والدراسات، العدد الأول، المركز الجامعي ميله، جوان 2015، ص95.

في وضعية بطالة. يوظف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة(1).

حيث تقوم الوكالة الوطنية لدعم الشباب بتسيير هذا الجهاز ، والذي يخص برنامج مكافحة بطال الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة والحائزين علي شهادة التعليم العالي(الباكلوريا + 4سنوات) إضافة إلي المعاهد الوطنية للتكوين تقني سامي والباحثين علي منصب شغل لأول مرة، يتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، وتكون الأجر محددة كما يلي:

- يتقاضى الحائزون علي شهادة جامعية 7000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول و 4500 دج شهريا عند تمديد الفترة التي تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون السامون 6000 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 اشهر(2).

1-1 أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل:

1-1-2 بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائز علي شهادات والمقصين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- السماح للشباب الحائزين علي شهادات الاستفادة من خبرة مهني ومهارة توافق اختصاصاتهم.
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

1 - 1 - 2 بالنسبة للمستخدم:

¹ - بوجمعة كوسة: سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كأجراء مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير ، تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب العلوم الاجتماعية، معهد علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005_2006، ص87.

² - عبد القادر لحسين : سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_ 2009، مداخلة في إطار الملتقي الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و14 افريل 2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص190.

تحسين نسبة التاطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة مع العلم انه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ، وتمنح الوكالات المعنيين شهادة تسجيل وتقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلي مندوبيات تشغيل الشباب(1).

الشروط المؤهلة ومجال التطبيق في عقود ما قبل التشغيل الأولية:

تخص هذه الشروط الشباب الحاصلين علي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين يؤهل للاستفادة من ترتيبات عقود التشغيل الأولية المذكورين في الشرط الأول الذين يستوفون الشروط التالية(2):

- الجنسية الجزائرية.
- تتراوح أعمارهم ما بين 19_35 سنة.
- الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية.
- طالبي التشغيل للمرة الأولى.
- تحدد مدة عقد التشغيل الأولية بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائيا مرة لمدة 6 اشهر.

ملاحظة: عقد التشغيل الأولي منصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 295/96 المؤرخ في 1996/09/08.

1-2 معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات:

يخص برنامج عقود ما قبل التشغيل جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي، وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الحائزين علي مستوي تقني سامي التسجيل ضمن جهاز عقد عقود ما قبل التشغيل ، يشترط أن تتراوح سن الشباب ما بين 19_35 سنة ، حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحسبان لإثبات شرعية السن، ويجب أن يكون الشباب معفي من التزامات الخدمة الوطنية، وبهذا الصدد يمكن أن يدرجوا ضمن ملف التسجيل. طلب التشغيل لأول مرة أي بعبارة أخرى انه لم يعمل من قبل في إطار عقود ما قبل التشغيل. تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما

1 - عبد القادر لحسين، المرجع نفسه، ص 190.

2 - بوجمعة كوسة، المرجع السابق، ص 88.

قبل التشغيل الخاصة بناحيثها ، وإعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات وإرسالها بعد التأشير عليها، إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها وكالة التشغيل المحلية، طلبات عقود ما قبل التشغيل لنفس المنصب يمكن اللجوء إلى سنة التحصل علي الشهادة وإعطاء الأولوية لأقدم البطالين(1).

1 - 3 المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات:

- يدمج الشباب حاملي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدي الهيئات العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة للمؤسسات والادارات العمومية.
- يستلزم علي المستخدم احترام تخصص الشباب، ويتوجب عليه منحهم منصب شغل يناسب الشهادة المتحصل عليها، وفي حالة توظيف متعدد تقبل نسبة فشل 20%مقارنة مع الإدماج الدائم، ويجب التوضيح بأنه ضمن هيئة مستخدمة واحدة لا يمكن أن يتجاوز عدد العمال الموظفين الإجمالي للمؤسسة أو الهيئة، ولا ينطبق هذا الحكم علي المؤسسة المصغرة والصغيرة التي تتوفر علي الأقل 10مأجورين.

1 - 4 علاقات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل:

يحل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره من مستخدم ومندوب التشغيل محل عقد ما قبل التشغيل، لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية، إنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات الطابع المؤقت مع التزام حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل بالمواظبة علي تطبيق الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الاقتضاء وهذا بغرض توظيفه. كما يلتزم بالتحاقه بمنصب العمل الذي يعين فيه مع خضوعه للأنظمة الداخلية لكل تنظيم، وله الحق في عطة سنوية مدفوعة الأجر.

الا انه لا يمكن التسجيل للمرة الثانية في جهاز عقود ما قبل التشغيل وذلك بعد انتهاء مدة العقد ولم يوظف او يدمج(2).

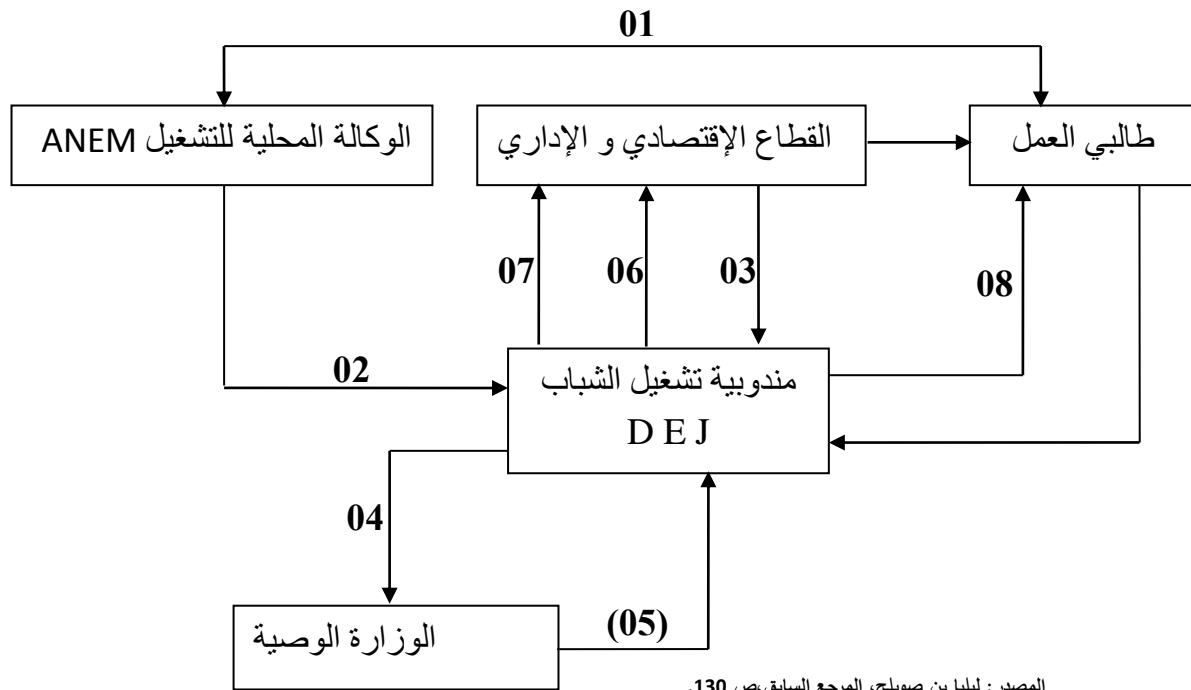
1 - 5 كيفية عمل برنامج عقود ما قبل التشغيل:

1 - المرجع نفسه، ص ص 88_89.

2 - بوجمعة كوسة، المرجع السابق، ص ص 89_90.

يقصد باليات عمل هذا البرنامج، الطرق المختلفة والخطوات المعتمدة من اجل التطبيق الميداني لهذا البرنامج ، والذي يهدف إلي تحقيق إدماج مهني لأكبر عدد من الشباب حاملي الشهادات الجامعية، ويمكن إجمال أهم هذه المراحل وتجسيدها بشكل بياني وفقا للمخطط التالي:

شكل رقم(03) : مخطط بياني يوضح مختلف مراحل تطبيق عقود ما قبل التشغيل



خلاصة الفصل:

أن الكشف عن العلاقات المعقدة بين الجهاز الاقتصادي الإنتاجي من خلال سياسة التشغيل والجهاز التربوي التكويني من خلال التعليم العالي يدعو للبحث المتواصل عن الارتباط بين أنواع التعليم العالي، برامجه ، طرق التكوين ووسائله، مناهج التعليم ومدى مساهمتها للتطورات الحاصلة علي مستوي سوق العمل، بمعنى هل هناك تنطبق أعداد خريجي الجامعة وطرق إعدادهم مع ما تتطلبه في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية من تخصصات خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المذهلة في جميع الأصعدة.

وفيما يلي سنحاول التطرق للإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الخامس

الاجراءات المنهجية

للدراسة

تمهيد:

تحتل الدراسة الميدانية مكانة هامة في البحث السوسولوجي، ذلك لأنها تعتبر الجزء الأكثر أهمية فيه، فمن خلالها يتم طرح مشكلة البحث في الواقع، إضافة أن هذا النوع من الدراسة يدعم الجانب النظري، حيث يسمح للباحث بإثبات أو نفي الفرضيات والتساؤلات المطروحة حتى يتمكن من استخلاص النتائج.

وفي هذا الفصل الذي يعتبر امتداد وتجسيد لما طرح من أهداف فقد خصص لتحديد والتعرف علي أهم الإجراءات المدرجة ضمن هذا الجانب الميداني والمتمثلة أساسا في مختلف مجالات الدراسة الميدانية والمنهج المستخدم فيها إضافة إلي أدوات جمع البيانات ، والعينة وطريقة ضبطها إضافة إلي أساليب التحليل التي سنعمدها من اجل تحليل النتائج المتوصل إليها.

أولا: مجالات الدراسة

1- المجال الجغرافي(المكاني):

يتمثل المجال الجغرافي للدراسة في المكان الذي يحتويه مجتمع البحث، ودراستنا هذه تم إجراؤها في مختلف كليات جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل،حيث تم إنشاء جامعة جيجل عام2003 بعد

سلسلة من المراحل كانت بدايتها عام 1986 فبعدما كانت مجرد ملحقة لجامعة قسنطينة أصبحت مدرسة عليا للأساتذة قبل أن يتم ترقيتها بعد ذلك إلي مركز جامعي ثم إلي جامعة.

ومنذ تأسيسها شهدت الجامعة تطورا ملحوظا من حيث عدد الطلبة الذي يقدر حاليا بـ 21620 موزعين علي القطبين الجامعيين وهما:

أ- **القطب الجامعي المركزي بجيجل:** وهو القطب الرئيسي بمقر الولاية ويضم حاليا الإدارة

المركزية وثلاث كليات:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.

ب- **القطب الجامعي بتاسوست:** لقد تم افتتاح هذا القطب الجامعي سنة 2007 بعد زيارة رئيس

الجمهورية وكانت البداية بكليتين وهما: كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية كلية الحقوق والعلوم السياسية، وفي نهاية سنة 2009 تم افتتاح كلية جديدة وهي كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير، وفي بداية سنة 2013 تم افتتاح الكلية الرابعة وهي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ويضم هذا القطب حاليا أربع كليات وهما:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2- المجال البشري:

ونقصد به مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة وهو "المجتمع الأكبر أو مجموع المفردات التي تستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة ويمثل هذا المجتمع المستهدف إلي يهدف الباحث دراسته ويتم تعميم النتائج فيما بعد". (1).

وفي ضوء دراستنا، التي تتمحور حول خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل، حيث أجريت هذه الدراسة علي عينة من العاملين بمختلف كليات جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل حيث قدر عددهم ب (75) موظف وموظفة موزعين كالآتي:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية 14موظف.
- كلية الآداب واللغات 10موظف.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 5 موظفين.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 13 موظف.
- كلية العلوم والتكنولوجيا 12موظف.
- كلية العلوم الدقيقة والإعلام الالي 6موظفين.
- كلية علوم الطبيعة والحياة 15 موظف.

3- المجال الزمني:

إن تحديد المجال الزمني لأي دراسة ميدانية من الأمور الأساسية والمشروطة لإجراء بحث علمي ويقصد به الوقت المستغرق لإجراء هذه الدراسة .

وعليه يمكن تقسيم فترة الدراسة الميدانية إلي:

3-1 المرحلة الأولى: وتتمثل في وضع خطة الدراسة الميدانية ووضع الإجراءات المنهجية وتصميم الاستمارة في صوتها الأولية وعرضها علي مجموعة من المحكمين وكان ذلك في الفترة 2017/04/09 الي غاية 2017/04/13 ثم أجريت التعديلات عليها وصياغتها في صورتها النهائية بعد عرضها علي الأستاذ المشرف.

¹ - محمد عبد الحميد: البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، مصر، ط1، 2000، ص112.

3-2 المرحلة الثانية: تم من خلالها الاتصال برؤساء مصلحة المستخدمين لمختلف كليات جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل وذلك بقصد التزويد بعدد الموظفين الخريجين من الجامعة الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل وكان ذلك في الفترة 2017/04/16 والحصول علي الهيكل التنظيمي لها بعد الحصول علي الموافقة من طرف مدير الجامعة.

3-3 المرحلة الثالثة: تم من خلالها القيام بتوزيع الاستبانة علي الموظفين وكان ذلك في يوم 2017/04/17، حيث استمرت العملية ثلاثة أيام وقد كان العدد الإجمالي للاستبيانات 75 استبانة، وقد انتهت العملية باسترجاع كل الاستبيانات من طرف الموظفين في يوم 2017/04/23.

ثانيا: المنهج المستخدم

يعد المنهج أساس أي دراسة علمية لأنه كفيل بتوجيه الباحث في مختلف مراحل البحث ويقصد به "مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث إذ هو ينير الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد، مساعي، أسئلة وفرضيات البحث". (1)

ونظرا لتعدد مواضيع علم الاجتماع تعددت المناهج المتبعة، وعليه فان الدراسة الحالية تسعى لمحاولة معرفة آراء واتجاهات ومواقف أفراد خريجي الجامعة الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر، ومن هذا المنطلق نجد أن المنهج المناسب لإشكالية هذه الدراسة وفرضياتها يتحدد في المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه "طريقة من طرق التفسير والتحليل بشكل علمي منظم من اجل البرهنة عليها إذا كانت معروفة بالنسبة إلينا". (2)

ثالثا: عينة الدراسة وطرق اختيارها:

إن العينة يعرفها موريس أنجرس " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تنطوي علي نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي، ولكن يجب أن تتوفر علي جميع

¹ - رشيد زرواتي: تدريبات علي منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 2008، ص176.

² - عمار بوحوش : مناهج البحث العلمي وطرق تحديد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، ص101.

خصائص المجتمع الأصلي ولاختيار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث وظروف الباحث في هذه العينة⁽¹⁾.

وقد اعتمدت في هذه الدراسة علي الحصر الشامل لجميع الموظفين وذلك لان مجتمع البحث صغير والذي يقدر ب 75 فرد من خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بمختلف كليات جامعة الصديق بن يحي بجيجل تعتبر عينة ممثلة، وحتى أن العدد الموجود لا يتطلب اخذ جزء منه لذلك ارتأيت إجراء الدراسة لجميع الحالات، لان العدد ليس كبير لدرجة إنني فضلت جمع المعلومات عن طريق الحصر الشامل بالعينة يشمل كل فئات خريجي الجامعة الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل كما هو موضح في الجدول إي أن مجمل عدد العينة بلغ 75 مفردة المراد دراستها.

الجدول رقم (01): مواصفات العينة كالتالي:

الكليات	عدد المنصبين
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	13
كلية الآداب واللغات	10
كلية الحقوق والعلوم السياسية	14
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	05
كلية العلوم والتكنولوجيا	12
كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي	06
كلية العلوم الطبيعية والحياة	15
المجموع	75

- خصائص مجتمع البحث:

- الجنس (ذكر، انثي).
- السن. (من 20 الي 25، من 26 الي 30، من 31 الي 35، 36 سنة فما فوق).
- المؤهل العلمي (ليسانس، ماستر، مهندس دولة، دراسات تطبيقية).

جدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

¹ - مورييس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، 2004،

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 25 سنة	0	0
من 26 إلى 30 سنة	17	22,7
من 31 إلى 35 سنة	46	61,3
من 36 سنة فما فوق	12	16,0
المجموع	75	100,0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج ال (SPSS)

يبين الجدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث يتبين من الجدول أن أعلى نسبة في الفئات العمرية كانت الفئة من 31 إلى 35 سنة حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة 46 عاملاً بنسبة مئوية بلغت (61.3%) ، ثم تلتها الفئة من 26 إلى 30 سنة، حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة 17 عاملاً بنسبة مئوية بلغت (22.7%)، بعد ذلك جاءت الفئة من 36 سنة فما فوق في المرتبة الثالثة، حيث بلغ عدد الأفراد ضمنها 12 وبنسبة مئوية بلغت (16.0%)، وأما التبرير لوجود فئات عمرية كبيرة في السن بالنسبة لأفراد عينة الدراسة، فيعود إلى أن تلك الفئات العمرية تملك الخبرة مع مرور الوقت، لذلك تسعى المؤسسة للحفاظ عليهم في مناصبهم وهذا راجع إلي أن عقود ما قبل التشغيل يعطي الفرصة لهذه الفئة رغم كبر سنها وهذا حسب بنود عقود ما قبل التشغيل الذي يفتح أبوابه من سن 19 إلى 35 سنة، أما الفئة من 20 إلى 25 سنة فقد حلت في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية بلغت (0%) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة منعدمين، وهذا ما يدل على أن المؤسسة رغم إدخال كبيرة من العاملين الشبان إلا أنها لا تزال بعيدة عن تطلعاتهم

جدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	7	9,3
أنثى	68	90,7

100,0	75	المجموع
-------	----	---------

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج ال (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن عدد الإناث بلغ 68 وبنسبة مئوية (90.7%) من أصل مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الذكور 7 وبنسبة مئوية (9.3%) من أفراد عينة الدراسة، وبذلك فإننا نرى أن الإناث هم الأكثر إقبالا علي هذا البرنامج علي عكس الذكور الذين يرفضون المشاركة في هذا البرنامج وهذا راجع إلي أن نسبة الأجر لا تكفيهم في متطلباتهم الحياتية ، وبالتالي نستنتج أن الذكور لا يريدون العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لأنه برنامج مؤقت غير دائم ، وهذا ما يخلق للمرأة منصب وحظ في عالم الشغل مما يجعلها تدخل في جميع المجالات ومن بينها المقاولاتية ، وهذا واضح في الدراسة السابقة التي تبينناها والتي طرحت فكرة أن المرأة العاملة لها فرصة في الشغل.

جدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	51	68,0
ماستر	11	14,7
مهندس دولة	3	4,0
دراسات تطبيقية معمقة	10	13,3
المجموع	75	100,0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج ال (SPSS)

يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث نلاحظ أن 68.0% من أفراد العينة لهم مستوى ليسانس حيث بلغ عددهم 51 عاملا، وجاءت فئة مستوى الماستر في المرتبة الثانية حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة 11 وبنسبة مئوية بلغت 14.7% وهذا ما يفسر علي حداثة برنامج التعليم العالي الحديث الذي أفرادها ما زالوا في إطار التعليم ، وجاءت فئة دراسات تطبيقية معمقة في المرتبة الثالثة حيث بلغ عددهم 10 من مجموع أفراد عينة الدراسة وبنسبة 13.3%، مئوية بلغت

(% 09.3)، أما فئة الحاصلين على شهادة مهندس دولة فهناك 4 عمال فقط ضمن عينة الدراسة ونسبة 4.0%، أما النسبة العالية في الجدول هي نسبة الأفراد العاملين شهادة ليسانس وبالتالي أن هناك مشاركة قوية لخريجي الجامعة الحاملين شهادة ليسانس.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي الوسائل التي يتم استخدامها للحصول على بيانات في الميدان الذي تجري الدراسة فيه. ولكوننا انطلقنا من نفس الفرص إبي العمل بأسلوب البحث العلمي فقد استعنا في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة والوثائق والسجلات.

1- الملاحظة:

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها وعواملها والوصول إلى القوانين التي تحكمها.(1)

لقد استخدمت الملاحظة البسيطة وذلك من أجل الاستماع إلى الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج ، وكذلك أفدتني في عملية تحليل البيانات.

2- المقابلة:

وكانت ثاني أداة استخدمت لجمع البيانات والمقابلة هي حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة وبين المبحوث أو مجموعة من المبحوثين، وعن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات والإرشادات والمشاعر أو الدوافع أو السلوك في الماضي أو الحاضر.(2)

وفي دراستنا قمت بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الإحصائيات والإعلام الآلي بجيجل وحتى أيضا مع فئة من الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،

¹ - حسن عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص156.

² - محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، مصر، 1983، ص336.

حيث أن المقابلة الأولى كانت يوم 2017/04/12 علي الساعة 11:30 صباحا وكانت حول الإحصائيات والوثائق الرسمية التي تخص دراستنا من بينها عدد الخريجين الجامعيين الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل لمختلف كليات جامعة جيجل، أما المقابلة الثانية فكانت بتاريخ 2017/04/16 وكانت مقابلات حرة من فئة من الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل، وقد تشابهت آراء أطراف المقابلة في اعتبار هذه التجربة تجربة لاكتشاف الخبرة مع إدراكهم لغياب وجود منصب شغل، كما أن الظروف المالية والاجتماعية وغيرها هي التي دفعتهم لاختيار نوع من هذا البرامج من التشغيل، كما أن الكثير منهم يصرحون بأنهم لم يوجهوا إلي الاختصاص الذي يفضلونه هم بل يعملون كسكرتيريين أو يعملون في المكتبات أو في مصالح الإعلام الآلي، فلا هم ظفروا بمنصب عمل دائم ولا هم اكتسبوا خبرة في مجال تخصصهم.

والمقابلة الثالثة مع رئيس الوكالة الوطنية للتشغيل، وكان ذلك في 2017/04/6 علي الساعة 11:15 صباحا فقد عبر عن تفائله لهذا البرنامج الذي يري فيه إقبالا كبيرا للعمال وما دام هو كذلك فهو برنامج ناجح.

أما عن قضية اختيار تشغيل الشباب فقد صرح باقضية الشهادة وحتى التخصصات فقد صرح في هذه النقطة أن فئة خريجي الإعلام الآلي هي الفئة الأكثر طلبا ثم تليها التخصصات الاخرى. كما اشتملت مختلف المقابلات التي قمنا بها علي مجموعة من الإجابات أفادتنا هي الاخرى في ضبط أسئلة الاستمارة.

3- الاستمارة:

تعتبر من الأدوات الأكثر استخداما لجمع البيانات والحقائق في الدراسات الاجتماعية لإمكانياتها من جمع البيانات ومعلومات يتعذر الحصول عليها دون استطلاع الآراء والتعرف علي المواقف.

والتي يعرفها ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم بأنها أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي علي عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي.(1)

وقد مر بناء الاستمارة بعدة خطوات منها:

¹ - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص81.

3-1 تصميم الاستمارة:

تم تصميم وصياغة أسئلة الاستمارة انطلاقاً من مشكلة الدراسة وحسب فرضياتها ، وقد قمنا بإعداد استبانة أولية وأثناء صياغة الأسئلة حاولنا قدر المستطاع أن تكون اللغة سهلة والأسلوب المستعمل بسيط وواضح، حتى لا يكون غموض والتباس في فهم مضمون الاستبيان من طرف المبحوثين وقبل تجربتها قمنا بتحكيماها من طرف مجموعة من الأساتذة والذي قدر عددهم (5) أساتذة انظر قائمة الملاحق، وقد قدمت أسئلة الاستمارة إلي الأستاذ المشرف الذي ابدي ملاحظاته، وبناءا علي توجيهاته ونصائحه تم تصحيحها وإعدادها في الشكل النهائي.

الجدول رقم (05): مما نتج عن التحكيم ما يلي:

الرقم	السؤال قبل التعديل	السؤال بعد التعديل
01	هل المنصب الذي تشغله يلائم تخصصك.	المنصب الذي اشغله يلائم تخصصي.
02	هل المنصب الذي تشغله يلائم شهادتك الجامعية.	المنصب الذي اشغله يلائم شهاداتي الجامعية.
04	قبولك للعمل في غير تخصصك لقلة مناصب العمل.	تم إلغاؤه
05	هل تخصصك هو الذي فرض عليك برنامج عقود ما قبل التشغيل.	تخصصي هو الذي فرض علي اختياري لبرنامج عقود ما قبل التشغيل.
09	الهدف من برنامج ما قبل التشغيل يؤدي إلي اكتساب الشباب العاملين في إطاره خبرة مهنية تؤهلهم لامتلاك منصب عمل دائم.	- الهدف من برنامج ما قبل التشغيل هو اكتساب الشباب العاملين للخبرة المهنية. - تضمن الخبرة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لشغل منصب عمل دائم.
11	هل عقود التشغيل عمل فعال.	برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح.
14	إن الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يكون عن طريق الشهادات	الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يتم عن طريق الشهادات.
15	الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كاف ولا يعكس مجهودتنا الوظيفية.	الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كاف.

وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية علي 19 عبارة وقد تم تقسيمها إلي جزئين علي النحو التالي(انظر الملاحق):

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث وتضم أسئلة حول: الجنس، المؤهل العلمي، العمر.

بينما الجزء الثاني: يتضمن عبارات الاستبانة وتكونت من 19 عبارة وذلك بعد تحكيمها وتجريبها قمنا بحذف بعض العبارات وتعديل البعض الأخر وقد ارتأينا إلي المزج بين العبارات السالبة والعبارات الموجبة وذلك بهدف الحصول علي إجابات أكثر مصداقية.

وقد اعتمدنا في إعداد الاستبانة علي مقياس ليكرت ذوي الخمس احتمالات في قياس اتجاهات الأفراد حسب التصنيف (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) في تحديد إجابات كل عبارة وتتحدد بدائل الإجابة التي انطوي عليها استبان هذه الدراسة في خمس بدائل سنوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم(06): يوضح البدائل المحتملة للإجابات المعتمد عليها في الاستبيان

الاحتمال أو البديل	التقدير أو الدرجة الممنوحة في حالة العبارة الايجابية	التقدير الممنوح في حالة العبارة السلبية
غير موافق بشدة	(1)	(5)
غير موافق	(2)	(4)
محايد	(3)	(3)
موافق	(4)	(2)
موافق بشدة	(5)	(1)

يتضح من خلال الجدول أعلاه انه في حالة الإجابة ب: غير موافق بشدة علي العبارة الايجابية من قبل المبحوث، فان ذلك يعني وجود اتجاه ايجابي.

وفي حالة الإجابة ب: غير موافق بشدة علي العبارة السلبية من طرف المبحوث ، فان ذلك يعني وجود اتجاه سلبي.

للإجابة علي بنود الاستبيان تم وضع معيار طريقة التفرغ والحصول علي الدرجات الخام حتى يسترشد به المستجيب أثناء إجابته بالاعتماد علي مقياس ليكرت للأبعاد الخمسة للتعبير عن درجة الموافقة علي هذه البنود ، وفي عرض إجابات أفراد العينة تم تصنيفها وفقا للمتوسطات الحسابية للإجابة وبالنسب المئوية التي تقابلها علي أساس المعيار الذي يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم(07): يوضح معيار تصنيف إجابات عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت

البدائل	حدود درجة الموافقة		درجات الإجابة
موافق بشدة	%80	≥	5
موافق	%60	>	4
محايد	%40	>	3
غير موافق	%20	>	2
غير موافق بشدة	00	>	1

كيفية قياس الاتجاهات:

إن الاتجاهات هي عبارة عن مجموعة من الأحكام التي يكونها الفرد نحو مختلف المواضيع، ويكون الاتجاه علي علاقة كبيرة بثقافة الفرد ومميزات شخصيته ، وفي هذه الدراسة سوف نركز علي اتجاهات خريجي الجامعات العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر، علي اعتبار أنهم من خلال عملهم في هذا البرنامج وبواقع خبراتهم ، الأقدر علي الحكم علي طبيعة هذا البرنامج وبالتالي تكون اتجاهاتهم نحوه علي قدر كبير من المصادقية.

تتنوع اتجاهاتنا بتباين المواقف التي نتعرض لها، ويمكن رصد هذا التنوع في الاتجاه في ضوء عدد من الأبعاد، مثل الشدة(قوية أو ضعيفة)، الوجهة(إيجابية أو سلبية)، ولكي نصنف اتجاه فرد ونستخدمه في فهم سلوكه والتنبؤ به، نحتاج إلي قياس هذا الاتجاه بأحدي وسائل القياس، والتي تهدف جميعها إلي وضع الشخص بناء علي استجابته، علي انه متصل يمتد إلي القبول التام إلي الرفض القاطع، ويمكن تصور هذا علي انه يشبه الخط المستقيم الذي يمتد بين نقطتين، تمثل إحداها أقصى درجات القبول لموضوع الاتجاه، وتعكس الاخري اشد درجات الرفض له، ويشكل منتصف المسافة بين النقطتين مواقف الحياد تجاه الموضوع(1).

¹ - عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاتة: سيكولوجيا الاتجاهات، دار غريب، القاهرة، 1994،ص65.

ويعبر الفرد عن موقفه من موضوع الاتجاه، إي درجة قبوله أو رفضه، إي موقع الفرد علي تباعد السابق، وهذا التعبير إما أن يكون لفظيا نتيجة سؤال الفرد (وهذا ما نستعمله في بحثنا) ، وإما يكون تلقائيا ، وإما أن يكون التعبير عنه عمليا كأن يمارس الفرد سلوكا يترجم نحو موضوع معين، وهي إشكال يمكن التعرف عليها وملاحظتها وبالتالي يتم قياس الاتجاه.

ولان الاتجاه تكوين فرضي، فيمكن الاستدلال عليه من خلال إجابات عن أسئلة توجه للمبحوثين تكون علي صلة وثيقة بالموضوع المراد قياسه، ومن المقاييس الشائعة في قياس الاتجاه نجد:

➤ مقياس بوجاردس.

➤ مقياس ترستون.

➤ مقياس ليكرت.

2-3 اختبار الاستمارة:

بعد عرض الاستمارة للمحكمين من خلالها أعطوا الملاحظات التالية والمتمثلة في:

➤ تفكيك بعض العبارات ، حيث أن الاحتمال لا يقس إلا اتجاه واحد.

➤ حذف بعض العبارات المتشابهة.

➤ القيام بإعادة صياغة بعض العبارات لتسهيل الفهم للمبحوث للإجابة عنها وحتى أيضا

لتسهيل عملية قياس الاتجاه لهذه العبارة .

3-3 الصدق:

يعرف صدق أداة الدراسة علي انه "مدي تمكن أداة جمع البيانات أو أجزاء القياس من قياس المطلوب قياسه، ويعني ذلك إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فإنها تكون بذلك صادقة كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها".¹

ويمكن التأكد من مدى صدقها بالاعتماد على الطرق التالية:

¹ -ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان، ط2، 2001، ص179.

3-3-1 صدق المحكمين

تم التأكد من صدف أداة الاستمارة من خلال تطبيق الاستمارة التجريبية علي عينة من 75مبحوث تضمنت 19سؤالا حول محاور الفرضيات، ولمعرفة فهم واستيعاب المبحوثين للأسئلة الواردة فيها، وللإجابة عنها دون لبس، سمحت التجربة الأولية للاستمارة من تدارك بعض العيوب والنقائص، من خلال إدخال بعض التعديلات عن طريق تغيير صياغة وحذف بعض التساؤلات وإضافة أخرى مثلا:

- بالنسبة للبيانات الشخصية السؤال المتعلق بالسن كان غير محددًا أصبح محصورا في مجالات.
- صدق المحتوي(صدق المحكمين): قمنا بحساب كل بند بصفة منفردة وفق للمعادلة الإحصائية التي اقترحها لوتشي:

N1-N2

N

حيث: **N1**: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه.

N2: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس السلوك المراد قياسه.

N: العدد الإجمالي للمحكمين.

وبعدها قمنا بتجميع كل القيم المحصل عليها في البنود، وبقسمة مجموع صدق البنود الإجمالي والمساوي 15.8. علي 19 تحصلنا علي قيمة صدق مساوية ل0.83وهي صادقة.

جدول رقم (09): يمثل استجابات المحكمين نحو بنود الاستبيان وقيم صدقها

قيمة الصدق	رأي المحكمين		البنود
	لا يقيس	يقيس	
1	0	5	1
1	0	5	2

1	0	5	3
1	0	5	4
1	0	5	5
0.6	1	4	6
0.6	1	4	7
0.6	1	4	8
0.6	1	4	9
1	0	5	10
0.6	1	4	11
1	0	5	12
0.6	1	4	13
0.6	1	4	14
0.6	1	4	15
1	0	5	16
1	0	5	17
1	0	5	18
1	0	5	19
15.8			مج.ص.ب

بعد حساب صدق المحتوي لكل بند نقوم بحساب مجموع صدق المحتوى الإجمالي الذي كان يساوي 54.8 ، ولمعرفة قيمة صدق المحتوى الكلي للاستبيان يجب التعويض في المعادلة التالية:

$$0.83 = \frac{54.8}{19} = \frac{\text{مجموع محتوى البنود}}{\text{عدد البنود}} = \text{مج.ص.ب}$$

قيمة صدق بنود الاستمارة هي: 0.83

ما يلاحظ علي هذه القيمة أنها أكبر من 0.60 أي $0.60 < 0.83$ ومنه يمكن القول أن هذا الاستبيان صادق لما اعد لقياسه والذي يمثل في معرفة اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل.

3-3-2 صدق المقياس

3-3-2-1 نتائج الاتساق الداخلي

يقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامنا بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

جدول (10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل للارتباط	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	المنصب الذي أشغله يلائم تخصصي.	,541**		*0.000
2.	المنصب الذي اشغله يلائم شهاداتي الجامعية.	,448**		*0.000
3.	قبلت بالعمل في غير تخصصي لعدم وجود خيارات أخرى	-,036		*0.000
4.	تخصصي هو الذي فرض علي اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل.	,491**		0.000
5.	تخصصي هو الذي فرض علي اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل.	,422**		*0.000
6.	سجلت في إطار عقود ما قبل التشغيل على قناعة بذلك.	,397**		0.000
7.	العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي رغباتي المادية.	,292*		,011
8.	الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الشباب العاملين للخبرة المهنية.	,372**		0.000

0.000	,615**	تضمن الخبرة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل الي تأهيل الشباب العاملين لشغل منصب عمل دائم.	9.
0.000	,621**	يهدف برنامج عقود ما قبل التشغيل للتخفيف من حدة البطالة.	10.
0.000	,685**	_ برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح.	11.
0.000	,616**	أن سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي إيجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة.	12.
0.000	,553**	_ يضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد.	13.
0.000	,564**	الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يتم عن طريق اقدمية الشهادات.	14.
,891	,016	الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كاف ولا يعكس حجم مجهوداتنا الوظيفية.	15.
,092	,196	_ يستحسن علي المؤسسة التي تعمل فيها زيادة الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل حسب الشهادات المتحصل عليها.	16.
0.000	,476**	السياسة الوطنية للتشغيل الحالية (برنامج عقود ما قبل التشغيل) الموجهة للخريجين الجامعيين في مستوي تطلعاتهم المهنية.	17.
0.000	,535**	يراعي برنامج عقود ما قبل التشغيل التخصصات الجامعية.	18.
,030	,250*	في اعتقادك بأن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية	19.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$ المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح جدول التالي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

3-4 ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحققنا من ثبات إستبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ

جدول رقم(08) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	محاوَر الاستبيان	N	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
01	اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير فرص عمل مؤقتة	75	09 06,05,07,09,10,03 11,12,13	0.730
02	اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل والتخصصات الجامعية	75	10 08 ، 01,02,04,14,15 16,17,18,19	0.621
	معامل الثبات الكلي	75	19	0,751

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

واضح من النتائج الموضحة في جدول (08) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.77 , 0.87) لكل مجال من مجالات الإستبانة. كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الإستبانة كانت (0.75) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (؟) قابلة للتوزيع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4- السجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تسمح للباحث بالحصول علي المعلومات الإضافية لبعض المحاور فقط في البحث التي قد لا يحصل عليها أثناء إجراء الملاحظة ، ولا أثناء المقابلة ولا حتى أثناء توزيع الاستمارة، ولا بأدوات أخرى ، فهي أداة مساعدة ومكملة ووظيفتها تبرز في التحليل والتفسير و التعليق.(1)

وقد اعتمدنا في موضوع الدراسة علي التي ساعدتنا ومنها:

➤ الحصول و الاطلاع علي بيانات حول المراسيم القانونية والمناشير الوزارية حول عقود ما قبل التشغيل.

¹ - رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص181.

- الاطلاع علي عدد الخريجين الجامعيين الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل بمختلف كليات جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل.
- الحصول علي الهيكل التنظيمي للجامعة بمختلف فروعها.
- الاطلاع علي الحصيلة النهائية للخريجين الجامعيين الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية جيجل.
- البطاقة التعريفية للجامعة أفتت في تحديد المجال الجغرافي.

خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية حلول وإجابات علمية دقيقة(1).

ولقد استخدمنا برنامج ل SPSS للوصول إلي نتائج أدق فقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية وتمثلت فيما يلي:

➤ النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.

➤ اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.

➤ اختبار دلالة الفروق t-test.

➤ اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) : حيث يستخدم هذا الأسلوب الإحصائي لفحص نتائج المقارنة بين أكثر من متوسطين ، أو إذا ما كان هناك فرق دال علي متوسطين أو أكثر عند مستوي احتمال معين" (2).

➤ معامل بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي لاختبار ثبات الاستمارة ولمعامل الارتباط مجموعة من الخصائص وهي كالتالي:

- معامل الارتباط الأقل من 0.2 ضعيف ويدل علي علاقة غير هامة.

1 - زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، دار النهضة العربية، دون مكان النشر، 1974، ص109.

2 - الزعبي محمد بلال و الطلاقة عباس: النظام الإحصائي spss وفهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للنشر،

- معامل الارتباط من 0.2 الي 0.39 ضعيف ويدل علي وجود علاقة ضعيفة.
- معامل الارتباط من 0.4 الي 0.69 متوسط ويدل علي علاقة جيدة وهامة.
- معامل الارتباط من 0.7 الي 0.89 مرتفع ويدل علي علاقة قوية.
- معامل الارتباط أكثر من 0.9 مرتفع جدا ويدل علي علاقة شبه تامة.¹

¹ - غربي صباح، المرجع السابق، ص182.

خلاصة الفصل:

إن تحديدنا للإجراءات المنهجية للدراسة في هذا الفصل مكننا من تحديد مجال وعينة الدراسة بدقة والمنهج المستخدم، وكذا التأكد من صلاحية الأدوات المراد تطبيقها علي عينة مجتمع الدراسة.

كما تمكنا أيضا من تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وهذا ما سيساعدنا علي تحصيل نتائج هذه الدراسة بطريقة منهجية منظمة.

في ضوء البيانات المحصل عليها بعد تفريغ الاستبيان من جهة، وأسئلة البحث وفرضياته من جهة ثانية، لابد من عرض وتحليل هذه البيانات للتحقق من صحة ما تم اقتراحه من فرضيات، ومن ثم العمل علي تفسير ما تم التوصل إليه من نتائج، وصولا إلي تقدير مدى تحقيق هذه الدراسة للأهداف التي سطرت لها، هذا ما سنتطرق إليه في الفصل السادس.

الفصل السادس

عرض وتفسير

وتحليل البيانات

تمهيد:

بعد عرضنا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية في الفصل السابق، سنتناول في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج التي خرج بها البحث الميداني في ضوء فرضيات الدراسة، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج في ضوء الدراسة النظرية والدراسات السابقة، وفي ضوء الفرضيات المقترحة، وصولاً إلى مناقشة عامة للوقوف على مدى تحقيق الدراسة الميدانية لأهدافها الميدانية.

أولاً: عرض وتحليل البيانات

01 عرض وتحليل البيانات بشكل كلي

الجدول رقم(11): يمثل يوضح التكرارات والنسب المئوية وقيم اختبار الإشارة ومستوى المعنوية لجميع عبارات الاستبيان

مستوى المعنوية	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	النسب المئوية					الفقرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
0.000	0.43	2.18	51.3	17.9	17.9	7.7	2.28	المنصب الذي أشغله يلائم تخصصي.	1
0.000	0.37	1.89	30.8	17.9	38.5	7.7	1.87	المنصب الذي اشغله يلائم شهاداتي الجامعية.	2
0.000	0.40	2.03	30.8	25.6	33.3	7.7	1.87	قبلت بالعمل في غير تخصصي لعدم وجود خيارات أخرى	3
0.000	0.40	2.02	43.6	15.4	30.8	5.1	2.12	تخصصي هو الذي فرض علي اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل.	4
0.000	0.43	2.16	48.7	12.8	25.6	5.1	2.28	_ العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل متوفر لجميع الخريجين الجامعين.	5
0.000	0.41	2.09	28.2	35.9	23.1	10.3	1.89	سجلت في إطار عقود ما قبل التشغيل على قناعة بذلك.	6
0.000	0.39	1.96	41.0	25.6	28.2	5.1	2.02	العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي رغباتي المادية.	7
0.000	0.42	2.14	43.6	15.4	30.8	5.1	2.12	الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الشباب	8

								العاملين للخبرة المهنية.	
0.000	0.42	2.10	38.5	28.2	23.1	5.1	2.15	تضمن الخبرة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل الي تأهيل الشباب العاملين لشغل منصب عمل دائم.	9
0.000	0.42	2.10	28.2	25.6	33.3	5.1	2.00	يهدف برنامج عقود ما قبل التشغيل للتخفيف من حدة البطالة.	10
0.000	0.42	2.12	33.3	25.6	25.6	10.3	1.97	برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح.	11
0.000	0.44	2.23	38.5	20.5	28.2	5.1	2.15	أن سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي إيجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة.	12
0.000	0.41	2.08	33.3	23.1	30.8	5.1	2.07	يضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد.	13
0.000	0.4	2.00	25.6	17.9	38.5	7.7	1.92	الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يتم عن طريق اقدمية الشهادات.	14
0.000	0.41	2.07	23.1	23.1	33.3	5.1	2.10	الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كاف ولا يعكس حجم مجهوداتنا الوظيفية.	15
0.000	0.43	2.15	38.5	7.7	38.5	7.7	2.00	_ يستحسن علي المؤسسة التي تعمل فيها زيادة الأجر الذي تتقاضاه في إطار عقود ما قبل التشغيل حسب الشهادات المتحصل عليها.	16
0.000	0.42	2.13	35.9	23.1	30.8	5.1	2.05	السياسة الوطنية للتشغيل الحالية) برنامج عقود ما قبل التشغيل) الموجهة للخريجين الجامعيين في مستوى تطلعاتهم المهنية.	17

0.000	0.42	2.13	38.5	12.8	30.8	7.7	2.12	18	_ براعي برنامج عقود ما قبل التشغيل التخصصات الجامعية.
0.000	0.41	2.09	36.1	20.7	30.0	6.5	2.0	19	في اعتقادك بأن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من جدول (11) يمكن استخلاص ما يلي:

المتوسط الحسابي للفقرة الأولى يساوي 2.18 (الدرجة الكلية من 4) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 0.43 %، و القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة أقل عن درجة الحياد وهي 2 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية يساوي 1.89 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 37%، و القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة أقل 40% وهذا يعني ان هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة يساوي 2.03 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 40 %، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة تساوي 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة يساوي 2.02 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 40. %، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة تساوي 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة يساوي 2.16 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 43%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما

يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة السادسة يساوي 2.09 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 41%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة السابعة يساوي 1.96 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 39.0%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة أقل من 40% مما يعني أن افراد العينة غير موافقين علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة يساوي 2.14 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة يساوي 2.10 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة يساوي 2.10 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الحادي عشر يساوي 2.12 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

$\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر يساوي 2.23 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 44%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثالث عشر يساوي 2.08 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 41%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الرابع عشر يساوي 2.00 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 40%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة يساوي 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الخامس عشر يساوي 2.07 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 41%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة السادس عشر يساوي 2.15 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 43%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة السابع عشر يساوي 2.13 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

$\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة الثامن عشر يساوي 2.13 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

المتوسط الحسابي للفقرة التاسع عشر يساوي 2.09 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 41%، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة اكبر 40% وهذا يعني أن هناك حياد من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة.

02 تحليل إجابات أفراد العينة ومدى موافقتهم للعبارات الواردة في الاستبيان

الجدول رقم (12): يمثل مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص

رقم العبارة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
01	21	28	15	20	03	4	30	40	06	08	2.80

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الجدول يمثل مدى ملائمة منصب العمل في مجال التخصص، حيث أن 40% موافقون و 28% غير موافقون بشدة، وهي نسبة عالية اذا ما قارناها بالنسبة 04% ممن عارضوا فكرة العمل في مجال تخصصهم.

ان من النتائج السابقة نستنتج ان عقود ما قبل التشغيل يختار منصب العمل علي حسب التخصص وذلك يرجع انه تم اختيار كل فرد حسب التخصص فانه لا يكون هناك ضغط كبير في مناصب عمل معينة علي مناصب أخرى وبالتالي تحقق التوازن بين متطلبات السوق .

وبالنسبة لاتجاه أفراد العينة حول مدى ملائمة العمل في مجال التخصص، يوضح المتوسط الحسابي والذي بلغ 2.80 أن أفراد العينة لا يشغلون في مناصب عمل ثلاثم تخصصهم، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة.

الجدول رقم(13): يمثل مدى ملائمة المنصب للشهادة الجامعية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
02	20	26.7	23	30.7	01	1.3	25	33.3	06	08	2.65

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول التالي مدى ملائمة المنصب للشهادة الجامعية، نلاحظ أن 33.3% موافقون علي أن مناصب العمل ثلاثم شهاداتهم الجامعية، في حين أن 30.7% غير موافقون ، و 26.7% غير موافقون بشدة ، و 1.3% محايدين.

اما بالنسبة للمتوسط الحسابي فيظهر 2.65 ان افراد العينة عملهم غير ملائم مقارنة بالشهادة الجامعية التي يمتلكونها.

الجدول رقم(14): يمثل مدى القبول للعمل في غير التخصص لعدم وجود خيارات اخرى

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
03	08	10.7	05	6.7	16	21.3	34	45.3	12	16	3.49

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الجدول التالي يمثل مدى القبول للعمل لعدم وجود خيارات اخرى ، حيث ان 45.3% موافقون علي العمل في غير مجال تخصصهم، منهم 21.3% محايدين و 16% موافقون بشدة، و 10.7% غير موافقون بشدة، و 6.7% غير موافقون .

حيث يبين لنا المتوسط الحسابي 3.49 أن لأفراد العينة اتجاه ايجابي نحو قبولهم للعمل في مجال التخصص، وهذا بغض النظر عن وجود خيارات أخرى ، فبرنامج عقود ما قبل التشغيل هو الحل المناسب لهم رغم محدودية الاجر وكذا المدة.

الجدول رقم(15): يمثل تخصصك هو الذي فرض عليك اختيار برنامج عقود ما قبل التشغيل

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
04	06	08	30	40	09	12	30	40	00	00	2.84

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الجدول التالي يمثل تخصصك هو الذي فرض عليك اختيارك لبرنامج عقود ما قبل التشغيل، إذ تبين النتائج ان 40 % موافقين وغير موافقين بشدة وهي نسبتين متساويتين، في حين أبدى 12% محايدين مما إذا كان التخصص هو السبب الذي دفعهم للتسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل، في حين أن أفراد العينة لم يجيبوا علي موافقتهم بشدة.

وبالنسبة للاتجاه العام ، بلغ المتوسط الحسابي 2.84 فهو اتجاه متوسط.

الجدول رقم(16): يمثل العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل متوفر لجميع خريجي الجامعة

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
05	14	18.7	38	50.7	05	6.7	18	24	00	00	2.36

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

الجدول التالي يوضح العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل متوفر لجميع خريجي الجامعة، حيث أن 50.7% غير موافقون وهذا يعني ان هذا البرنامج مؤقت وذلك لوجود عوامل هي التي تمنح منصب

في إطار هذا البرنامج ، أما 24% من افراد العينة موافقون بان المناصب متوفرة لجميع الخريجين ، في حين أن 18.7 % غير موافقون بشدة و 6.7% محايدين.

أما بالنسبة للاتجاه العام، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.36 وهذا ما يعني الاتجاه سلبي فهم يرون بان العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل غير متوفر لجميع الخريجين الجامعيين.

الجدول (17): يمثل إجابات المبحوثين في حالة تسجيلهم في اطار عقود ما قبل التشغيل

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
06	02	2.7	19	25.3	14	18.7	35	46.7	05	6.7	3.29

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه إجابات المبحوثين في حالة تسجيلهم في اطار عقود ما قبل التشغيل وهم علي قناعة بذلك، حيث 46.7% موافقون في حين ان 18.7% محايدين و 25.3% غير موافقون، وهذا راجع أن أفراد العينة يرون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل هو حل مؤقت، أي أن يعملوا بدل البقاء في شبح البطالة.

اما بالنسبة للمتوسط الحسابي فهو 3.29 وهذا ما يعني انه يتراوح بين الاتجاه الايجابي والسلبي(محايد).

الجدول رقم(18): يمثل مدي تلبية برنامج عقود ما قبل التشغيل لرغباتهم المادية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
07	32	42.7	32	42.7	05	6.7	06	08	00	00	1.80

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه مدي تلبية برنامج عقود ما قبل التشغيل لرغباتهم المادية، حيث 42.7% غير موافقون بشدة وغير موافقون بمعنى تساوي النسبتين وهذا راجع ان برنامج عقود ما قبل التشغيل يراعي عدة اعتبارات منها الدخل الضعيف الغير كاف للفرد وغلاء المعيشة مما يجعل الفرد يري بان برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يلبي رغباتهم في حين ان 08% موافقون وهي نسبة ضعيفة.

اما بالنسبة للمتوسط الحسابي فهو 1.80 وهو ما يؤكد أن أفراد العينة يبدون اتجاهها ايجابيا نحو عدم تلبية عقود ما قبل التشغيل لرغباتهم المادية.

الجدول رقم(19): الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب للشباب الخبرة المهنية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
08	08	10.7	37	49.3	16	21.3	10	13.3	04	5.3	3.25

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه هدف البرنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكساب الشباب العاملين الخبرة المهنية، حيث 49.3% موافقون وهذا ما يدعم النتائج التي توصلت اليها الدراسة السابقة حول برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية والتي توصلت الي ان 86% من المبحوثين يرون بأنهم حققوا خبرة مهنية ، في حين أن 21.3% محايدين و 10.7% غير موافقون بشدة ما إذا كان البرنامج يهدف إلي تحقيق الخبرة المهنية.

وقد بلغ المتوسط الحسابي 3.25 فهو اتجاه ايجابي يصل الي حالة عدم التأكد مما يعني ان افراد العينة اعترضوا علي ان الهدف من برنامج هو اكساب الشباب الخبرة المهنية.

الجدول رقم(20): يمثل مدي ضمان الخبرة في اطار عقود ما قبل التشغيل إلي تأهيل الشباب
العاملين لشغل منصب عمل دائم

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
09	17	22.7	20	26.7	13	17.3	23	30.7	02	2.7	2.64

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول التالي تضمن الخبرة في اطار عقود ما قبل التشغيل إلي تأهيل الشباب العاملين
لشغل منصب عمل دائم، حيث أن 30.7% موافقون بان الخبرة في اطار عقود ما قبل التشغيل تضمن
إلي تأهيل الشباب العاملين لشغل منصب عمل دائم، في حين ان 26.7% غير موافقون لعدم وجود الخبرة
و 22.7% غير موافقون بشدة وتأتي 17.3% محايدين.

من خلال النتائج نستنتج ان الخبرة ضرورية في اطار عقود ما قبل التشغيل وهذا لوجود معايير
تحكم هذا النوع من العقود.

وقد بلغ المتوسط الحسابي 2.64 وهو ما يعبر عن اتجاه سلبي بأقل درجات السلبية وهو ما يفسر
ان افراد العينة لا يوافقون علي ان الخبرة في اطار عقود ما قبل التشغيل لا تضمن الي تأهيل الشباب
العاملين لشغل منصب عمل دائم.

الجدول رقم(21): يمثل مدي إمكانية أن برنامج عقود ما قبل التشغيل في الحد او التخفيف من
البطالة

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
10	09	12	10	13.3	14	18.7	37	49.3	05	6.7	3.25

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه مدى امكانية عقود ما قبل التشغيل في الحد أو التخفيف من حدة البطالة بالنسبة لأفراد العينة ، حيث أن 49.3% موافقون بان البرنامج يساهم من حدة البطالة في حين ان 18.7 % محايدون و 13.3 % غير موافقون بان برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يساهم في التخفيف من حدة البطالة مما يفسر انه برنامج غير فعال، وهذا ما يعني و أنهم يفضلون البطالة علي برنامج عقود ما قبل التشغيل لأنه برنامج مؤقت .

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 3.25 وهذا ما يعني انه اتجاه سلبي لأفراد العينة بأقل درجات السلبية الممكنة.

الجدول رقم(22): يمثل مدى اعتبار ان برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
11	19	25.3	19	25.3	15	20	03	04	2.52		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه مدى اعتبار ان برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج ناجح، حيث أن 25.3% غير موافقون بشدة وغير موافقون ومحايدون فهي نسب متساوية فهم ينددون باعترضهم لهذا البرنامج لأنه مؤقت وغير ناجح ، في حين ان 20% موافقون علي هذا البرنامج بأنه ناجح و 04 % موافقون بشدة.

بالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 2.52 فهو يعبر عن اتجاه سلبي بأقل درجات السلبية ، فالعاملون في برنامج عقود ما قبل التشغيل من افراد العينة يرون هذا البرنامج غير ناجح.

الجدول رقم(23): يمثل أن سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي ايجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		

	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
12	08	10.7	09	12	28	37.3	29	38.7	01	1.3
										3.08

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه أن سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي ايجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة، حيث أن 38.7% موافقون بان سياسة التشغيل الوطنية تهدف الي ايجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة، في حين أن 37.3% محايدون وهي نسبتين متقاربتين مقارنة بالنسب السابقة و12% غير موافقون بعدم أن هذه السياسة لا تهدف إلي إيجاد مناصب عمل مؤقتة ودائمة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 3.08 اقل درجات السلبية وهذا ما يدل ان السياسة الوطنية لا تهدف لإيجاد عمل مؤقت ودائم على حد سواء.

الجدول رقم (24): يمثل مدي ضمان برنامج عقود ما قبل التشغيل منصب دائم في نفس المؤسسة

بعد انتهاء مدة العقد

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
13	31	41.3	25	33.3	10	13.3	08	10.7	01	1.3	1.97

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه مدي ضمان برنامج عقود ما قبل التشغيل منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد، حيث أن 41.3% غير موافقون بشدة عن هذا البرنامج لا يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد و33.3% غير موافقون و13.3% محايدون و10.7% موافقون ، إذ نستنتج انه من الإجابات السابقة وحسب أغلبية الإجابات تري بان برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يمنح منصب عمل دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد، وهذا راجع أن وجود منصب واحد أو منصيين ويتداول فيه الكل أي يصعب علي برنامج عقود ما قبل التشغيل الاختيار بينهم ، كذلك إن هذا البرنامج يعتمد علي الخبرة المهنية ، أما الذين صرحوا بان برنامج عقود ما قبل التشغيل يضمن لهم منصب دائم

في نفس المؤسسة فهم معتمدين علي المعريفة(المحسوبية) أو الوساطة أو أنهم علي حسب الجهد المبذول والانضباط في العمل.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 1.97 وهو ما يعني أن لأفراد العينة اتجاه ايجابي نحو ان برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يضمن منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد.

الجدول رقم(25): أن الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يكون عن طريق اقدمية الشهادات

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
14	12	16	26	34.7	17	22.7	21.3	16	04	5.3	2.92

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه أن الاختيار في عقود ما قبل التشغيل يكون عن طريق اقدمية الشهادات، حيث أن 34.7% موافقون بان الاختيار يكون عن طريق اقدمية الشهادات وهذا راجع ان هذا العقد يراعي الي اقدمية الشهادات وهذا لضمان الخبرة المهنية ومراعاته للأقدمية في العمل لضمان السير الحسن في العمل ، بحيث انه ليس هناك معايير أخرى يتم بها الاختيار كما يري البعض كالمعرفة الشخصية وغيرها.

اما المتوسط الحسابي فقد بلغ 2.92 ان افراد العينة يرون بان الاختيار لا يكون عن طريق اقدمية الشهادات.

الجدول رقم(26): يمثل استجابة أفراد العينة للأجر الذي يتقاضونه في اطار عقود ما قبل التشغيل

غير كاف ولا يعكس مجهوداتهم الوظيفية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
15	11	14.7	15	20	06	08	04	03	40	53.3	3.93

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يمثل الجدول أعلاه استجابة أفراد العينة للأجر الذي يتقاضونه غير كاف ولا يعكس مجهوداتهم الوظيفية، حيث أن 35.3% موافقون بشدة ثم تأتي 20% موافقون وعلي العكس فكانت نتائج عدم الموافقة ضعيفة، حيث بلغت نسبة غير موافق بشدة 14.7% وهذا ما يفسر ان برنامج عقود ما قبل التشغيل يجب ان يرفع نسبة الدخل للعاملين فيه لكي يرتفع ادائهم في العمل مما يخلق لديهم رضا عن عملهم، لان برنامج عقود ما قبل التشغيل برنامج مؤقت ولهذا لا يجب استغلال العامل المؤقت من طرف المسؤولين والموظفين الدائمين، و 8% لمحايد و 4% لغير موافق.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 3.93 فهو اتجاه يتراوح بين التأييد والمعارضة بمعنى أنهم لا يوافقون ولا يرفضون.

الجدول رقم (27): يمثل من المستحسن علي المؤسسة التي تعمل فيها زيادة الاجر الذي يتقاضاه في اطار عقود ما قبل التشغيل يكون علي حسب الشهادات المتحصل عليها

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق بشدة		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
16	03	04	34	45.3	12	09	01	1.3	28	37.3	4.10

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه من المستحسن علي المؤسسة التي تعمل فيها زيادة الاجر في اطار عقود ما قبل التشغيل يكون علي حسب الشهادات المتحصل عليها، حيث ان 45.3% موافقون ثم تأتي 37.3% موافقون بشدة وعلي العكس كانت نتائج عدم الموافقة ضعيفة، حيث بلغت نسبة غير موافق بشدة 1.3% ومحايد 12%

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 4.10 أي ان لدي افراد العينة اتجاه ايجابي من المستحسن علي المؤسسة التي يعملون فيها زيادة الأجر الذي يتقاضونه في إطار العقود حسب الشهادات، فهم يرون أن الأجر المقدم لهم في اطار عقود ما قبل التشغيل كافي لأنه يتناسب مع الجهد المبذول، وحتى أيضا مع الشهادة الجامعية المتحصلين عليها.

الجدول رقم(28): يمثل آراء أفراد العينة أن السياسة الحالية(عقود ما قبل التشغيل) الموجهة للخريجين

في مستوى تطلعاتهم

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
17	28	37.3	12	16	19	25.3	13	17.3	03	04	2.34

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه آراء أفراد العينة ان السياسة الحالية(عقود ما قبل التشغيل) الموجهة للخريجين في مستوي تطلعاتهم المهنية، حيث ان 37.3% غير موافقون بشدة و 25.3% محايدون في حين ان 17.3% موافقون و 16% غير موافقون و 04% لموافقون بشدة وهي نسبة ضعيفة.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 2.34 وهو ما يعني الاتجاه سلبي فهذا يعني ان معظمهم غير راضين عنها، وبالتالي أنها سياسة لا تستطيع ان تخفف من شبح البطالة لدي خريجي الجامعة.

الجدول رقم(29): يمثل استجابات أفراد عينة البحث بمدى ان عقود ما قبل التشغيل يراعي التخصصات

الجامعية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
18	17	22.7	30	40	09	12	19	25.3	00	00	2.40

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه استجابات افراد عينة البحث بمدى مراعاة ان عقود ما قبل التشغيل يراعي التخصصات الجامعية ، حيث أن 40% غير موافقون و 25.3% موافقون فنلاحظ أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يراعي التخصصات الجامعية وهذا ما أكدته القرارات الوزارية والمراسيم تؤكد علي ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة و 22.7% غير موافقون بشدة و 12% محايدون.

فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.40 وهو ما يعبر عن اتجاه سلبي بلغ اقل درجات السلبية التي تكاد تصل إلي عدم التأكد ، وهذا ما يعني ان افراد العينة مترددون في اصدار الحكم علي ان عقود ما قبل التشغيل يراعي التخصصات الجامعية.

الجدول رقم(30): يمثل استجابات المبحوثين بان مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية

رقم العبارة	غير موافق بشدة		محايد		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
19	00	00	04	5.3	13	17.3	49	65.3	3.84

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه مدى كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية بالنسبة لأفراد عينة البحث، حيث أن 65.3% موافقون بان مدة العقد كافية و 17.3% محايدين و 12% موافقون بشدة و 5.3% غير موافقون بان المدة غير كافية ومن الأفضل زيادتها حتى يتمكنوا من اكتساب خبرة اكبر تمكنهم في وقت لاحق من تطبيقها في مناصب العمل الدائمة ، وبالتالي نفسر من خلال النتائج التالية أن اغلب المبحوثين يرون أن مدة العقد كافية لاكتساب الخبرة ويريدون الترسيم.

وبالنسبة للمتوسط الحسابي فقد بلغ 3.84 وهو اتجاه بين التأييد والمعارضة، بمعنى أنهم لا يوافقون ولا يرفضون.

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

الجدول رقم(31): يمثل نتائج اختبارات و الفروق بين المتوسطات لاتجاه افراد العينة تبعا للجنس

العنوان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
	داخل المجموعات	2,280	30	,076	,822	,711
	بين المجموعات	4,067	44	,092		
	المجموع	6,347	74	/		

* الفرق بين المتوسطات غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال المؤشرات الاحصائية المبينة في الجدول اعلاه والتي تمثل نتائج اختبار (T) لمعرفة الفروق بين المتوسطات لاتجاه افراد العينة نحو اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في ضوء متغير الجنس، وتشير النتائج كما هو مبين في الجدول التالي السابق لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات خريجي الجامعة الذكور والإناث نحو السياسة الوطنية للتشغيل عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل علي أن الفرضية الجزئية الأولى غير محققة.

توقعنا في الفرضية الاولى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تعزي لمتغير الجنس وهذا ما توصلنا اليه بعد المعالجة الاحصائية فمن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية للذكور والإناث يتبن أن الفرق لصالح الإناث وهذا ما يدل علي النساء لديهن اتجاهات أكثر ايجابية نحو السياسة الوطنية للتشغيل وذلك من خلال النسبة المرتفعة وتقدر 90.7% مما خلق جو من التنافس مع الرجل في مختلف المراكز الوظيفية، وان النساء أكثر حظا بمناصب العمل في اطار عقود ما قبل التشغيل، حيث أصبحت لها مكانة اقتصادية وكونها تقبل العمل المؤقت أكثر من الذكور.

4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

جدول (32): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة تبعا لمتغير السن

العنوان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
	داخل المجموعات	15,150	30	,505	1,644	,065
	بين المجموعات	13,517	44	,307		
	المجموع	28,667	74	/		

* الفرق بين المتوسطات غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول اعلاه والتي تمثل نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسط استجابات افراد العينة للفرضية الثانية حول هل توجد فروق ذات دلالة احصائية اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تبعا لمتغير العمر، وللتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجات افراد العينة في مقياس الاتجاه نحو اتجاه خريجي الجامعة في اطار سياسة التشغيل في ضوء متغير السن ، وتدل النتائج في الجدول أعلاه لا توجد فروق

ذات دلالة احصائية بين اعمار المبحوثين عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما يدل علي أن الفرضية غير محققة.

يتبين لنا من خلال المعالجة الاحصائية للفرضية الجزئية الثانية ويعود ذلك ان اغلب العاملين الخريجين الذين يشتغلون تتراوح أعمارهم ما بين 31 الي 35 سنة بنسبة 61.3% وهذا راجع ان هذه الفئة التي تتراوح اعمارهم ضمنها تملك الخبرة فلذا تسعي المؤسسة للحفاظ علي مناصبهم وان عقود ما قبل التشغيل يعطي لها الفرصة رغم كبر سنها.

5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم (33): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات افراد العينة لعبارة الاستبانة تبعا للمؤهل العلمي

العنوان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
	داخل المجموعات	28.94	30	0.96	0.778	0.76
	بين المجموعات	54.60	44	1.241		
	المجموع		74	/		

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول اعلاه والذي يوضح نتائج الفرضية الثالثة التي تنص علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تبعا للمؤهل العلمي ، ولتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجات افراد العينة في مقياس الاتجاه الخريجين نحو سياسة التشغيل في ضوء متغير المؤهل العلمي، وتدل نتائج الجدول اعلاه علي وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل في متغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 0.05 مما يدل علي ان الفرضية محققة.

يتبين من خلال المعالجة الاحصائية للفرضية الجزئية الثالثة ان اغلب الخريجين الجامعيين الذين يعملون في اطار عقود ما قبل التشغيل يحملون شهادة ليسانس بنسبة 68% وهذا راجع إلي هناك مشاركة شبه قوية للخريجين الذين يحملون هذه الشهادة.

4- نتائج التساؤل الرئيسي للدراسة:

للإجابة علي التساؤل الرئيسي للدراسة الموسومة(ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل؟) تم الاعتماد علي قاعدة القرار التالية:

H0: هناك اتجاه سلبي من طرف أفراد العينة حول السياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر.

H1: هناك اتجاه ايجابي من طرف أفراد العينة حول سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر.

الجدول رقم(34): يوضح نتائج اختبار التساؤل الرئيسي

المتوسط الحسابي	عدد العينة	مستوى المعنوية	قيمة T المحسوبة
2.82	74	0.00	52.24

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

ولتحليل هذه النتائج يجب تحديد مدى الموافقة والذي بدوره = (الموافقة العالية جدا_ الموافقة المنخفضة جدا)/ (الموافقة العالية جدا

$$\text{مدى الموافقة} = 5 / (5 - 1) = 0.80$$

إي تكون مجالات الحكم كما يلي:

- 01.00 - 01.80 : الموافقة منخفضة جدا.

- 01.80 - 02.61 : الموافقة منخفضة.

- 02.62 - 03.42 : الموافقة متوسطة.

- 03.43 - 04.23 : الموافقة عالية.

- 04.24 فأكثر : الموافقة عالية جدا.

وبما إن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 2.93، فإنها تتحصر ضمن المجال 02.62 - 03.42،
ومنه يمكن القول بان اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل متوسطة.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة

- ما يمكن تسجيله علي أساس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشتنا لفرضيات هذه الدراسة هو وجود نقاط اتفاق وتشابه وايضا نقاط اختلاف بينها ، وبين نتائج الدراسة السابقة ما يلي:
- أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يراعي التخصصات الجامعية ، رغم أن المراسيم القانونية تفرض الاختيار علي أساس التخصص أو الشهادة ولكن نجد أن الواقع يفرض ذلك ، حيث أن لو اختير كل فرد حسب تخصصه لأصبح هناك ضغط في مناصب عمل علي مناصب أخرى ، وبالتالي لن يتحقق التوازن في سوق العمل إي عدم توازن الطلب مع العرض.
 - يساهم برنامج عقود ما قبل التشغيل في التخفيض من نسبة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وحسب دراستنا نجد أن برنامج عقود ما قبل التشغيل خفض من نسبة البطالة في أوساط خريجي الجامعة .
 - ملائمة الأجور المخصصة في إطار عقود ما قبل التشغيل وتعكس مجهوداتهم الوظيفية.
 - الخبرة ضرورية في إطار عقود ما قبل التشغيل وهذا لوجود معايير تحكم هذا النوع من العقود.
 - تعتبر مدة العقد كافية لاكتساب خبرة للفرد، فبذل زيادة مدة العقد إلي ثلاث سنوات أخرى عليهم بالترسيم .

رابعا: النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول موضوع"اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل"، وفي محاولة التحقق من نتائج الفرضيات الثلاثة نستخلص ما يلي:

- عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص علي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تبعا لمتغير الجنس ، وذلك من

خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(31)، حيث قدرت قيمة (ف)0.82 عند مستوى الدلالة0.05.

- عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تبعا لمتغير السن ، وذلك من خلال النتائج المبينة في الجدول(32)، حيث قدرت قيمة (ف)1.64 عند مستوى الدلالة 0.05.
- تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

خامسا: صعوبات الدراسة:

- ✓ إن الموضوع يتنازعه أكثر من اختصاص ويلتقي عنده أكثر من علم من بيت تلك التخصصات (علم النفس، علم الاقتصاد... ، ولكن حاولنا المحافظة علي الارتباط بتخصصنا علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- ✓ ندرة المراجع والكتب التي تناولت عقود ما قبل التشغيل، خاصة وان هذا النوع من البرامج غير معمول به في الدول الأخرى، مما تعذر علينا إيجاد مراجع عن الموضوع.
- ✓ سجلنا بعض التناقضات في إجابات الاستمارة ربما يعود ذلك إلي عدم فهم الأسئلة بالمعني المقصود من السؤال.
- ✓ لقد خلصنا من خلال هذه الدراسة أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام علي حساب فئة كبيرة من الشباب.

سادسا: اقتراحات الدراسة:

- ✓ اتخاذ التدابير حول عقود ما قبل التشغيل من ناحية مراعاته للتخصصات الجامعية، فعليه أن يتبع المراسيم القانونية والوزارية من حيث التوظيف علي أساس التخصص والشهادة.
- ✓ محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه والإرشاد للعاملين والأفراد الذين يريدون الانضمام إلي برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهذا من اجل تقاوى انعكاسات بين العاملين والجهات الخاصة في ذلك.

- ✓ إتباع ما جاء في بنود عقود ما قبل التشغيل بكل مصداقية والابتعاد عن الوساطة والمحسوبية في التوظيف.
- ✓ تحديد المسؤوليات من طرف المؤسسات التي تقوم الوكالة بتوزيع العاملين فيها ، وذلك لتجنب الاستغلال لهؤلاء العمال المؤقتين.
- ✓ مراقبة العاملين في إطار هذا البرنامج من اجل تنصيب الأفراد الكفاء.
- ✓ تحقيق الترسيم وذلك لكي لا يبقى يدور في حلقة مفرغة وذلك من اجل الخروج من دائرة التخلف.
- ✓ محاولة فتح المجال التطوير والابتكار للعاملين في هذا البرنامج من اجل خلق روح التنافس والإبداع بين العمال مما يخلق لهم رضا لهذا البرنامج.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا في هذا الفصل من عرض بيانات الشق الميداني للدراسة، والمتمثلة في عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشة نتائج هذه الأخيرة في ضوء الفرضيات التي حددت سلفا وفي ضوء الدراسات التي تناولت هذا الموضوع مبرزين أهم نقاط الاختلاف والتشابه، وأخيرا قمنا باستخلاص النتائج العامة للدراسة بالإضافة إلى بعض التوصيات والاقتراحات الخاصة بالدراسة.

خاتمة:

تناولت هذه الدراسة حول "اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل"، حيث حاولنا تسليط الضوء علي برنامج من برامج التشغيل الخاصة بالشباب خريجي الجامعة والمتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل.

لذا اعتمدت الحكومة الجزائرية علي مجموعة من التدابير والآليات والسياسات التشغيلية التي تهدف الي التخفيض من نسبة البطالة، فمن بين هذه السياسات التشغيلية التي تبنتها الجزائر وهو برنامج عقود ما قبل التشغيل، الذي يعتبر سياسة حالية دخلت حيز التنفيذ في سوق العمل سنة 1998، الذي فتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل علي شهادات.

وبما أن البرنامج الذي يعتبر محور انشغالات الساعة وان موضوع التشغيل من المواضيع الحساسة سواء من الجانب السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وبما أن لهذا البرنامج أهمية حالية في سوق الشغل وخاصة لخريجي الجامعة، استدعى بالضرورة الدخول في هذا البرنامج الذي اعتبره الشباب برنامج أنشئ لامتناس نسبة البطالة في الجزائر، وبالتالي حاولنا جاهدين علي مدار فصول بحثنا هذا، أن نجد إجابة عن السؤال الذي طرحناه في بداية البحث والذي كان علي الشكل التالي: ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل؟

في حين تم التوصل الي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل وفقا لمتغير الجنس و السن.

كما نختم هذه الدراسة أيضا بأملنا في أن تحضي دراستنا ودراسات مشابهة بعين الاعتبار ، وان توصل هموم ومعانات آلاف من الشباب إلي المعنيين والمشرفين علي هذا البرنامج من برامج التشغيل.

قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- الترتوري محمد عوض، جويجان اغادير عرفات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان، 2006، ص76.
- الزعبي محمد بلال و الطلافحة عباس: النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للنشر، عمان، ط2012، ص3، ص219.
- الصديق تاوتي: تكوين الإطارات من أجل التنمية، دار الأمة، الجزائر، ط1، 2001، ص37.
- العبادي هاشم فوزي: إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ص554.
- السباعي مصطفى: من روائع حضارتنا، دار الصديقية، الجزائر، دس، ص185.
- الياس فرح: تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، دب، ط6، ص ص79، 73.
- بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- حامد عمار: مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، الدار العربية، القاهرة للكتاب، ط1، القاهرة، 2000، ص212.
- حسن عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص156.

- بخوش هشام: الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، مداخلة في إطار ملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام13 و 14 افريل2011.
- لحسين عبد القادر: مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، مداخلة في إطار ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة يومي15 و 16 نوفمبر2011، ص14.

- عبد الباسط محمد الحسن: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، القاهرة، ط1، 1990، ص175.
- يوسف شكري فرحات: معجم الطلاب (عربي، عربي)، دار الكتب العلمية، لبنان، ط2001، ص 636.
- عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط3، 1998، ص230.
- عبد الفتاح دوارد: علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص157.

- www.almanny-com/ar/dict/ar-ar/25/05/2017 14.30h.

- جبران مسعود: معجم الرائد الصغير، دار العلم للملايين، بيروت، ط1، ماي 1982، ص256.
- فضيل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية+ مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري قسنطينة، ط2، 2006، ص13.
- رابح تزكي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، دس، ص30.
- بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1996_1995، ص61.
- زكي بدوي: معجم المصطلحات العلوم الإدارية، انجليزي، فرنسي، عربي، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص178.

- نورة دريدي: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999-1998.

- ليليا بن صويلح: دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2003-2002.
- سعيدة حمود: برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية دراسة ميدانية علي خريجي الجامعة مدينة بسكرة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006. 2005.
- سمية الزاحي: مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في علم المكتبات، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة 2، 2013_ 2014، ص52.

- درهمان بودريس: ملامح التعليم لجامعي الاوروبى(علي الخط) الحوار المتمدن، 2010/01/17، <http://www.2891ع> (تاريخ الاطلاع) 2017/02/10، متاح علي الانترنت

- محمد عبد الحميد: البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، مصر، ط1، 2000، ص112.
- رشيد زرواتي: تدريبات علي منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 2008، ص176.
- عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق تحديد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، ص101.

- مورييس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة ، الجزائر، 2004، ص301.
- محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، مصر، 1983، ص336.
- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص81.
- صالح بن حمد العساف: المدخل إلي البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط2، 2000، ص43.
- ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، عمان، ط2، 2001، ص179.
- زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، دار النهضة العربية، دون مكان النشر، 1974، ص109.
- رفعت المحجوب : الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، دب، ط1، 1971، ص36.
- ضياء مجيد الموسوي: النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005، ص85.
- عارف دليلة: الاقتصاد السياسي، دون دار نشر، الجزائر، 1979، ص359.
- سعدية قصاب: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1995، ص10.
- __ عبد العزيز سيد فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980، ص ص 219، 220.
- __ هدي سيد لطيف: الاسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، دب ، 1996، ص38.
- __ عبد اللطيف بن اشهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962_1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص125.
- __ وائل احمد علام: الميثاق العربي لحقوق الانسان، دراسة حول دور الميثاق في تعزيز حقوق الانسان في جامعة الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر، 2005، ص ص 38-36.
- __ محمد حسن بلقاسم بهلول: سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر. تطور التشغيل، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص154.
- __ مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. التجربة الجزائرية، دار الحامد، الاردن، ط1، 2009، ص167.
- __ سميحة يونس: اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006_2007، ص ص 97-94.

- _ مصطفى راجعي: الشباب والادماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيوإلوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، جوان 2005، ص ص 39، 47.
- _ بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل علي البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)، مدخلة مقدمة في اطار الملتقي الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، ايام 08 - 09 ديسمبر 2014، المركز الجامعي تبيازة، ص 564.
- الداوي الشيخ، بن زرقة ليلي: تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004-2012، مجلة المؤسسة، العدد 2015، 4، ص 12.
- غربي صباح: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، اطروحة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 53.
- علي السيد طنيش: التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، القاهرة 20/22/1996، ص 41.
- محمد السعيد بن غنيمه: أثر سياسات الانفاق العام علي قطاع التعليم العالي في الجزائر (2012-1967)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2014-2015، ص 19.
- حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطايبية: الاساليب الابداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2002، ص 26.
- نوال نمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها علي جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 201-2012، ص 17.
- فليح حسن خلف: اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الاردن، 2007، ص ص 246، 247.
- مهدي السامرائي: ادارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي والخدمي، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 131.
- عبد الله ركيبي: التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، العدد 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986_1987، ص 161.
- محمود بوسنة: تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية "عرض لتجربة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري قسنطينة، 2000، ص 7_20.

- احمد زرور: تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد"نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2005_2006، ص ص102،103+0.
- رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1992، ص3، ص159.
- زرقان ليلي: إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف، ص ص5،6.
- خراط رشيد: المنظومة التربوية واقع وتطور، جريدة المدرسة والحياة، العدد24، الجزائر، 1993، ص12.
- عمار عماري، قطاف ليلي: الجامعة الجزائرية واقع وأهداف، سلسلة إصدارات مخبر الموارد البشرية، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، العدد الأول، 2004، ص108.
- محمد بوعشة: أزمة التعليم العالي بالجزائر والعالم العربي، دار الجيل، دب، ط2000، ص1، ص ص60،67.
- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع "النشأة والتطور"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص ص187-188.
- عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1991، ص186.
- عبد اللطيف خليفة، عبد المنعم شحاتة: سيكولوجيا الاتجاهات، دار غريب، القاهرة، 1994، ص65.
- سايبى صندرة، عطية مفيدة: تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز علي سياسة التعليم العالي وسياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد43، جامعة قسنطينة1، جوان2015، ص55.
- دلال بوعتروس، محمد بوكرب: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الأول، المركز الجامعي ميلة، جوان2015، ص95.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: المؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين- الرؤية والعمل - باريس 5-9 أكتوبر 1998، ص28.
- بوجمعة كوسة: سياسات التشغيل في الجزائر" عقود ما قبل التشغيل كأجراء مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير، تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب العلوم الاجتماعية، معهد علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005_2006، ص87.
- عبد القادر لحسين: سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_2009، مداخلة في إطار الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي13 و14 افريل2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص190.

قائمة لجنة المحكمين:

اسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية	الجامعة
شيهب عادل	استاذ مساعد (ب)	جامعة جيجل
شربال مصطفى	استاذ مساعد (أ)	جامعة جيجل
حيثامة العيد	استاذ محاضر (أ)	جامعة جيجل
سيساوي فضيلة	اساتذة محاضرة (أ)	جامعة جيجل
بن يحي سميرة	استاتذة مساعدة (ب)	جامعة جيجل

المنصب الذي اشغله يلائم شهاداتي الجامعية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا اتفق جدا	20	9,6	26,7	26,7
لا اتفق	23	11,1	30,7	57,3
محايد	1	,5	1,3	58,7
اتفق	25	12,0	33,3	92,0
اتفق جدا	6	2,9	8,0	100,0
Total	75	36,1	100,0	
Missing System	133	63,9		
Total	208	100,0		

قبولك للعمل في غير تخصصك لعدم وجود خيارات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا اتفق جدا	8	3,8	10,7	10,7
لا اتفق	5	2,4	6,7	17,3

	محايد	16	7,7	21,3	38,7
	اتفق	34	16,3	45,3	84,0
	اتفق جدا	12	5,8	16,0	100,0
	Total	75	36,1	100,0	
Missing	System	133	63,9		
Total		208	100,0		

عقود ما قبل التشغيل.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	14	6,7	18,7	18,7
	لا اتفق	38	18,3	50,7	69,3
	محايد	5	2,4	6,7	76,0
	اتفق	18	8,7	24,0	100,0
	Total	75	36,1	100,0	
Missing	System	133	63,9		
Total		208	100,0		

العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل متوفر جميع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	2	1,0	2,7	2,7
	لا اتفق	19	9,1	25,3	28,0
	محايد	14	6,7	18,7	46,7
	اتفق	35	16,8	46,7	93,3
	اتفق جدا	5	2,4	6,7	100,0
	Total	75	36,1	100,0	
Missing	System	133	63,9		
Total		208	100,0		

سجلت في إطار عقود ما قبل التشغيل وأنت على قناعة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	32	15,4	42,7	42,7
	لا اتفق	32	15,4	42,7	85,3
	محايد	5	2,4	6,7	92,0
	اتفق	6	2,9	8,0	100,0
	Total	75	36,1	100,0	

Missing	System	133	63,9
Total	208	100,0	

العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي رغباتك

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	8	3,8	10,7	10,7
	لا اتفق	10	4,8	13,3	24,0
	محايد	16	7,7	21,3	45,3
	اتفق	37	17,8	49,3	94,7
	اتفق جدا	4	1,9	5,3	100,0
	Total	75	36,1	100,0	
Missing	System	133	63,9		
Total		208	100,0		

الهدف من برنامج عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الشباب العاملين للخبر المنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	17	8,2	22,7	22,7
	لا اتفق	20	9,6	26,7	49,3
	محايد	13	6,3	17,3	66,7
	اتفق	23	11,1	30,7	97,3
	اتفق جدا	2	1,0	2,7	100,0
	Total	75	36,1	100,0	
Missing	System	133	63,9		
Total		208	100,0		

تضمن الخبرة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل الي تأهيل الشباب العاملين لشغل منصب عمل دائم.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اتفق جدا	9	4,3	12,0	12,0
	لا اتفق	10	4,8	13,3	25,3
	محايد	14	6,7	18,7	44,0
	اتفق	37	17,8	49,3	93,3
	اتفق جدا	5	2,4	6,7	100,0

Total	75	36,1	100,0
Missing System	133	63,9	
Total	208	100,0	

تخصصك هو الذي فرض عليك اختيارك لبرنامج

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا اتفق جدا	6	2,9	8,0	8,0
لا اتفق	30	14,4	40,0	48,0
محايد	9	4,3	12,0	60,0
اتفق	30	14,4	40,0	100,0
Total	75	36,1	100,0	
Missing System	133	63,9		
Total	208	100,0		

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	75	36,1
Excluded ^a	133	63,9
Total	208	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	19

