



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه



## القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعة العاملين بولاية غرداية

رسالة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع

تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور:

نور الدين عيساني

إعداد الطالبة:

مداح مسعودة

اللجنة المناقشة

د / عبد اللاوي حسين / جامعة الجزائر (02) ..... رئيسا

د / عيساني نور الدين / جامعة الجزائر (02) ..... مشرفا ومقررا

د / دلاي محمد / جامعة الأغواط ..... مناقشا

الموسم الجامعي: 2014/2013





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه



## القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعة العاملين بولاية غرداية

رسالة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع

تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

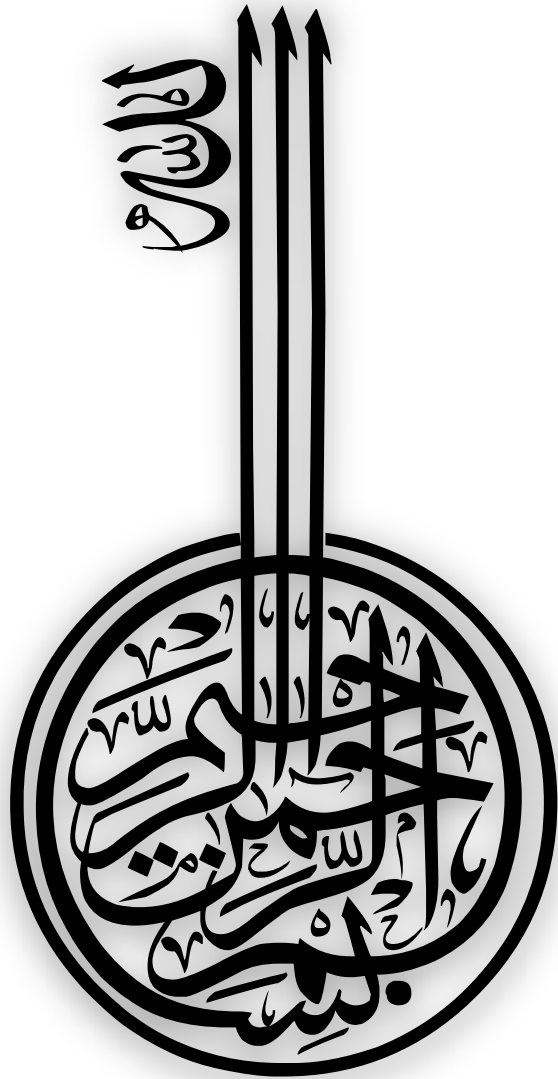
إشراف الأستاذ الدكتور:

نور الدين عيساني

إعداد الطالبة:

مداح مسعودة

الموسم الجامعي: 2014/2013



## شكر وعرهان

الحمد لله رب العالمين الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، وبهذا أتقدم بوافر الشكر والامتنان للأستاذ الدكتور المشرف "نور الدين عيساني" على قبوله تأطيري ، فله كل الاحترام والتقدير على ما قدمه لي من توجيهات وإرشادات من أجل إنجاز هذه الرسالة .

كما أتقدم بالشكر الى الدكتور "خوافة عبد العزيز" الذي كان في خدمتنا . الى جميع أساتذتنا الافاضل بمدرسة الدكتوراه علم الاجتماع، كما نشكر كل من ساهم في تكويننا وتدريبنا في مرحلة التدرج جزاهم الله خيرا.

الى كل من قدم لنا يد المساعدة من بعيد أو قريب في إنهاء هذا العمل . كما أتقدم بشكر الى من أمد لنا يد المساعدة من العاملين بوكالة المحلية لتشغيل بولاية غارداية .

إليكم جميعا خالص الشكر والتقدير.

## الاهداء

بكل تقدير وإخلاص واعتراف بالفضل و الجميل ،أهدي ثمرة نجاحي العلمي  
المتواضع هذا

إلى اللذان كانا سبب في وجودي وتعليمي وتربيتي ،إلى من لا أحصي لهما فضلا  
"والدائي الكريمان " حفظهما الله ورعاهما ،فلهما مني أعظم المحبة والامتنان  
،وأدامهما الله تاج على راسي.

إلى أفراد عائلتي دون استثناء.

إلى أخواتي الغاليات : أم الخير ،الزهرة ،عائشة ،فضية، يمينة ،أميرة

إلى إخوتي كل واحد باسمه.

إلى صديقاتي اللاتي وقفن دائما بجاني: ربحة، فاطمة، فائزة، حنان، زهية، رشيدة،

إلى زميلات الدراسة بقسم علم الاجتماع مدرسة الدكتوراه .

## فهرس الدراسة

شكر وعران

الاهداء

فهرس الدراسة والجداول والمخططات ..... I - VI - VII

مقدمة: ..... أ-ج

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- I. الإشكالية: ..... 6
- II. فرضيات الدراسة: ..... 8
- III. تحديد المفاهيم: ..... 9
- IV. أهداف الموضوع وأسباب اختياره: ..... 12
- V. الدراسات السابقة والتعقيب عليها: ..... 13
- VI. المنهج المتبع والتقنيات المستعملة في جمع البيانات: ..... 21
- VII. العينة وكيفية اختيارها: ..... 24
- VIII. مجالات الدراسة: ..... 25

## الفصل الثاني : الجامعة والتعليم العالي في الجزائر

### تمهيد

28 .....	I.	الجامعة ووظائفها.....
31 .....	II.	أهداف الجامعة ومكوناتها.....
34 .....	III.	النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي:.....
40 .....	IV.	الجامعة الجزائرية ومراحل تطورها .....
49 .....	.V	أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية:.....
53 .....	VI.	المشاكل التي تعاني منها الجامعة الجزائرية:.....

## الفصل الثالث :القوى العاملة والتشغيل في الجزائر

### تمهيد

57 .....	I.	القوى العاملة وتصنيفها:.....
60 .....	.II	تخطيط القوى العاملة:.....
63 .....	.III	طرق تقدير كمية القوى العاملة :.....
65 .....	IV.	البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر:.....

## الفصل الرابع : الاندماج المهني

### تمهيد

82 .....	I.	مفهوم الاندماج المهني وأنواعه:.....
84 .....	.II	المستويات الاساسية للاندماج المهني:.....
86 .....	.III	مظاهر الاندماج المهني وأشكاله:.....
88 .....	IV.	العوامل الشخصية المساعدة على الاندماج المهني :.....
93 .....	.V	الإجراءات المتبعة لتحقيق الاندماج المهني الفعال:.....



## الجانب الميداني

### الفصل الأول: تحليل بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها

تمهيد

- I. خصائص عينة الدراسة: ..... 99
- II. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها: ..... 104
- III. استنتاج الفرضية الأولى ..... 124

### الفصل الثاني : تحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها

تمهيد

- I. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها: ..... 128
- II. استنتاج الفرضية الثانية: ..... 141

### الفصل الثالث : تحليل بيانات الفرضية الثالثة وتفسيرها

تمهيد

- I. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها: ..... 145
- II. الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة: ..... 160
- III. الاستنتاج العام: ..... 163

الخاتمة: ..... 166

قائمة المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول والمخططات

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
25	يوضح توزيع مناصب العمل حسب القطاعات	الجدول رقم 1
47	يوضح عدد المنشآت الجامعية حسب السنوات	الجدول رقم 2
48	يوضح تطور عدد الأساتذة الجامعيين بالسنوات	الجدول رقم 3
69	يبين تطور نسب البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2010)	الجدول رقم 4
70	يوضح تطور القوى العاملة النشطة في الجزائر لسنوات (2008-2010)	الجدول رقم 5
73	يوضح توزيع العمالة في الجزائر حسب قطاعات الاقتصاد لسنة 2010	الجدول رقم 6
99	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	الجدول رقم 7
99	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	الجدول رقم 8
100	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى العلمي	الجدول رقم 9
100	يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي	الجدول رقم 10
101	يوضح توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج	الجدول رقم 11
102	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	الجدول رقم 12
102	يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل	الجدول رقم 13
102	يوضح توزيع المبحوثين حسب المدة التي مضت في منصب العمل الحالي	الجدول رقم 14
103	يوضح توزيع المبحوثين حسب مكان العمل الحالي	الجدول رقم 15
104	يوضح طريقة التوظيف	الجدول رقم 16
104	يوضح العلاقة بين مختلف التخصصات الجامعية، وميزة برنامج التكوين في المرحل الجامعية	الجدول رقم 17

106	يوضح ميزة برنامج التكوين في المرحلة الجامعية وعلاقته بوجود سهولة او عدمها في ممارسة العمل	الجدول رقم 18
108	يوضح ميزة برنامج التكوين في المرحلة الجامعية، وعلاقتها بالحاجة إلى التكوين الإضافي أو عدمه	الجدول رقم 19
110	يبين طبيعة التخصص وعلاقته بإجابة المبحوثين حول وجود علاقة بين تكوينهم الجامعي وما يمارسونه في مهنتهم	الجدول رقم 20
111	يوضح القيام بتبرصات الميدانية أثناء التكوين الجامعي، وعلاقته بالشعور بالتعب أثناء ممارسة العمل	الجدول رقم 21
113	يوضح العلاقة بين التخصص ومدى كفاية مدة التكوين الجامعي	الجدول رقم 22
114	يوضح مدى كفاية مدة التكوين الجامعي وعلاقته بالحاجة إلى تكوين إضافي في العمل	الجدول رقم 23
116	يوضح العلاقة بين مدى كفاية فترة التكوين الجامعية وتأثيره على السهولة في أداء العمل	الجدول رقم 24
117	يوضح مدى كفاية مدة التكوين الجامعي للمبحوثين وعلاقته بشعورهم أثناء تأدية عملهم	الجدول رقم 25
119	يوضح طبيعة التخصص الجامعي للمبحوثين وعلاقته بمدى شعورهم بالتعب أثناء أداء العمل	الجدول رقم 26
120	يوضح كفاية مدة التكوين الجامعي لخريج الجامعة وطبيعة علاقته مع المشرف عليه في العمل	الجدول رقم 27
122	يوضح ميزة برنامج التكوين الجامعي وعلاقته بطبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل	الجدول رقم 28
128	يوضح رأي المبحوثين في تناسب عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل مع تخصصهم الجامعي	الجدول رقم 29
129	يوضح لنا مدى تناسب الخبرات المهنية المكتسبة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل مع تخصصهم الجامعي	الجدول رقم 30

130	يوضح العلاقة بين التخصص وهدف المبحوثين من الالتحاق بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل	الجدول رقم 31
132	يوضح العلاقة بين اكتساب المبحوثين للخبرة مهنية بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل ومدى مساهمتهم في حل مشاكل المؤسسة العاملين بها	الجدول رقم 32
134	يوضح مدى اكتساب المبحوثين لخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل والحاجة الى تكوين إضافي	الجدول رقم 33
136	يوضح مدى اكتساب المبحوثين للخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بانسجامهم مع الزملاء في ممارسة المهنة	الجدول رقم 34
137	يوضح مدى تلقي المبحوثين لدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بحاجهم لمساعدة من منهم أكبر خبرة في العمل	الجدول رقم 35
138	يوضح مدى تلقي المبحوثين لمساعدة من منهم أكثر خبرة خلال عمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بإنجاز المهام بسرعة وفي وقتها المحدد	الجدول رقم 36
140	يوضح مدى اكتساب المبحوثين لخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بالرغبة في البقاء أو الانتقال للعمل في مؤسسات أخرى	الجدول رقم 37
145	يوضح مدى اكتساب المبحوثين لمهارات مهنية وعلاقته بتأدية العمل بسهولة	الجدول رقم 38
147	يوضح إجابة المبحوثين عن طبيعة المهارات المكتسبة وعلاقته بالشعور بالتعب في العمل الحالي	الجدول رقم 39
149	وضح مدى إبداع المبحوثين في عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بالسرعة في انجاز الأعمال وفي وقت محدود	الجدول رقم 40
150	يوضح مدى قيام المبحوثين بأعمال معقدة بسهولة خلال عمله بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بشعورهم بالتعب	الجدول رقم 41

152	يوضح مدى خضوع المبحوثين لدورات تكوينية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل	الجدول رقم 42
153	يوضح مدى إتقان المبحوثين للعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بسؤال المبحوثين عن مساعدة الآخرين في العمل	الجدول رقم 43
154	يوضح مدى امتلاك المبحوثين لقدرات مهنية اللازمة للعملاء وعلاقته بطبيعة العلاقة مع الرئيس في العمل	الجدول رقم 44
156	يبين مدى اكتساب المهارات وعلاقته في عملية المشاركة في اتخاذ القرار	الجدول رقم 45
157	يوضح العلاقة بين اكتساب المبحوثين المهارات المهنية من خلال العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل ومدى التغيب عن العمل الحالي	الجدول رقم 46
159	يوضح مدى تحقيق المكاسب من خلال العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل، وعلاقته برغبة المبحوثين بالبقاء في العمل أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى	الجدول رقم 47

رقم الصفحة	عنوان المخطط	رقم المخطط
52	مخطط البياني العام لنظام (ل-م-د)	01

# المقدمة

## مقدمة:

تعدُّ الجزائر من الدول التي تسعى للالتحاق بركب الدول المتقدمة في العالم، ويظهر ذلك جليا في الجهود المبذولة لتحقيق التنمية في كافة المجالات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.... الخ وللوصول إلى هذا لابد من تكافؤ كل الجهود المادية والبشرية منها حيث تشكل هاته الأخيرة الركيزة الأساسية لنمو التطور، فالعنصر البشري هو الوسيلة التي تساعد على التنمية والاستثمار، ولهذا لا يتسنى له ذلك إن لم تكن هناك تنمية لقدراته ومهاراته العقلية والجسمية، وهذا يتطلب نظام تعليمي كفاء وفعال من أجل تحضير هذا الأخير للدخول لسوق العمل لتحقيق الاندماج المهني الذي يعتبر من أهم القضايا المطروحة في الوقت الحالي والتي يجب معالجتها وخاصة فيم يتعلق بالتأهيل والتكوين، ومن هذا المنطلق فإن فعالية نظام التكوين لاسيما التكوين الجامعي لا يرتبط بحجم مخرجاته بل تقاس بمدى قدراته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مدربة ومؤهلة ومتخصصة وفق متطلبات العمل لتستطيع الاندماج فيه بسرعة وتأدية المهام دون صعوبات.

وما نلاحظه في الوقت الراهن ان الجامعة الجزائرية يتخرج فيها الآلاف من الطلبة في مجموعة من التخصصات الجامعية المختلفة التي منها يكون الاقبال عليها في التوظيف في مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية ومنها ما لا تربطه أي صلة بعالم الشغل الشيء الذي أدى للتباعد الكبير بين مخرجات الجامعات والوسط المهني وبروز ظاهرة البطالة في الجزائر والتأثر في مستوى التشغيل عموما وخاصة لدي فئات الجامعيين ،ففرص الاندماج في سوق العمل الحالي أصبح أكثر من أي وقت مضى خاضعة لمعيار التأهيل والكفاءة والخبرة من بين المتطلبات الاساسية للحصول على وظائف في سوق العمل ، مما زاد من نسب البطالة في أوساط الشباب وكطول مؤقتة ولعلاج هاته الظاهرة والتخفيف من حداتها، وضعت الجزائر سياسة التشغيل لإدماج خريجي التكوين والتعليم الجامعي وتعريفهم بعالم الشغل من جهة وإكسابهم للخبرة والمهارة المهنية من جهة أخرى ،هذه السياسة التشغيلية متمثلة في مجموعة من برامج التشغيل ومن بين هاته البرامج نجد برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه لخريجي الجامعة الوافدين الجدد لعالم الشغل والذي يعتبر كاليه لاندماجهم الفعال في الوسط المهني ومرحلة تسبق الحصول على منصب عمل دائم

هذا ما دفعنا للقيام بهذه الدراسة من أجل معرفة مدى تحقيق القوى العاملة الجامعية لاندماج المهني في مناصب العمل من خلال البحث في نوع التخصصات الجامعية التي من خلالها يستطيع خريج الجامعة تحقيق الاندماج المهني، إضافة لذلك تأثير كل من عاملي الخبرة المهنية والمهارة المهنية المكتسبة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل على اندماج خريجي الجامعة في سوق العمل.

وعلى هذا الاساس قمنا بتقسيم دراستنا الى جانبين:

أحدهما نظري ويضم أربعة فصول: **الفصل الاول** خاص بالإطار المنهجي لدراسة والذي تطرقنا فيه الى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فروضها إضافة لتحديد المفاهيم الاساسية للدراسة ثم تحديد أسباب اختيار الموضوع وأهدافه، ثم تطرقنا الى المنهج المتبع والتقنيات المتبعة في جمع البيانات، وكذا العينة وكيفية اختيارها وأخير مجالات الدراسة.

أما **الفصل الثاني** الذي تحت عنوان "**الجامعة والتعليم العالي في الجزائر**". تناولنا فيه الجامعة ووظائفها وأهدافها ومكوناتها ثم أهم النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي، ثم تطرقنا الى الجامعة الجزائرية وأهم المراحل التي مرت بها إضافة الى أنظمة التكوين بها وفي الاخير تطرقنا الى أهم المشاكل التي تعاني منها التكوين بالجامعة الجزائرية.

أما **الفصل الثالث** والمعنون "**بالقوى العاملة والتشغيل بالجزائر**" عرضنا فيه: القوى العاملة تصنيفها وتخطيطها ومحدداتها إضافة لطرق تقدير كمية القوى العاملة الجامعية ثم تطرقنا الى البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر وآليات سياسة التشغيل في الجزائر.

**الفصل الرابع** المعنون "**بالاندماج المهني**": ذكرنا فيه الاندماج المهني وأنواعه ثم مستوياته ومظاهره، وأشكاله إضافة الى العوامل المساعدة على الاندماج المهني وإجراءات الاندماج الفعال.

أما فيما يخص الجانب الميداني فتضمن ثلاثة فصول:

**الفصل الاول:** كان لعرض خصائص العينة ثم عرض وتحليل بيانات الخاصة بالفرضية الاولى وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها.



**الفصل الثاني:** عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها وعرض نتائج والاستنتاج الخاص بها.

**الفصل الثالث:** كان لعرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة وتفسيرها وعرض نتائج واستنتاج الخاص بها ثم عرض النتائج العامة لدراسة ضمن استنتاج عام متبعا بالخاتمة ثم المراجع الخاص بالدراسة وأخير الملاحق.

الجانب النظري

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة

### تمهيد

1. الإشكالية
  2. الفرضيات
  3. تحديد المفاهيم
  4. أهداف الموضوع وأسباب اختياره
  5. الدراسات السابقة والتعقيب عليها
  6. المنهج المتبع والتقنيات المستعملة في جمع البيانات
  7. العينة وكيفية اختيارها
  8. مجالات الدراسة
- خلاصة الفصل

## تمهيد

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة ، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعها ، ومنها على وجه التحديد تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فروضها إضافة لتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ثم تحديد أسباب اختيار الموضوع وأهدافه، ثم تطرقنا الى المنهج المتبع والتقنيات المتبعة في جمع البيانات ،وكذا العينة وكيفية اختيارها وأخير مجالات الدراسة.

## I. الإشكالية:

تعتبر فئة الشباب الطاقة الكامنة والقوة البشرية الحقيقية الدائمة في مجال الاستثمار والتنمية بل هي الركيزة الأساسية لتقدم وتطور الشعوب والمجتمعات في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... الخ، وخاصة الفئة التي تلقت تعليما وتكوينا في الجامعة التي تعتبر هاته الأخيرة من المؤسسات الهامة التي تساهم في تطوير المجتمع، من خلال تأثيرها الفكري، والعلمي، وتقديم معارف نظرية وتطبيقية في عدة تخصصات علمية وتقنية لتكوين كوادر وإطارات بشرية مزودة بمعلومات ومعارف وخبرة تكنولوجية ومهنية فعالة في عمليات الإنتاج ومخرجات من شباب مؤهلين لسوق العمل (رأس مال بشري مؤهل).

والجامعة عينة من المؤسسات الرائدة في تحقيق التنمية البشرية لكونها ذات طابع علمي معرفي ثقافي متميز لتزويد المؤسسات بإطارات تمثل المحرك الرئيسي للعملية الإنتاجية في المؤسسات الحديثة، ومن هذا المنطلق يتجه اهتمامنا إلى التكوين بالجامعة كأحد المهام الرئيسية للجامعة، ووسيلة لإعداد الكفاءات و تنمية معارفها ومهاراتها وإعادة استثمارها لتحقيق التقدم والتنمية للدول في جميع ميادين الحياة.

والجزائر كغيرها من بلدان العالم تسعى لمواكبة التغيرات و النهوض باقتصادها، وذلك بالاهتمام بمواردها البشرية عن طريق تعليم وتأهيل شبابها في مختلف ميادين الحياة عن طريق تطوير العلم والمعرفة والتكوين وتقديم الدعم الكامل واللازم في مختلف أطوار التعليم خاصة منه التعليم الجامعي، الذي يعتبر المرحلة الأخيرة في التعليم يعد فيها الشباب لميدان العمل. إلا أن التكوين الجامعي يواجه رهانات معقدة لتحقيق الهدف بتوفير إطارات فنية

وعلمية مؤهلة الشيء الذي يجعلها في حاجة إلى تخصصات علمية واسعة المعارف، والبرامج الملائمة لسوق العمل.

إن الملاحظ اليوم هو أن التعليم الجامعي يواجه في الجزائر تحديات كبرى تمتاز في تسارع العملية التعليمية وقصور في التوظيف الجامعي، وهذا ما نراه اليوم فالجامعة الجزائرية يتخرج منها الآلاف من الجامعيين سنويا، في جميع التخصصات العلمية والأدبية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، التقنية موجهة لسوق العمل هاته الفئة التي تطمح للحصول على عمل لتحقيق طموحاتها.

وعلى هذا الأساس تجد الكثير من حاملي الشهادات الجامعية يعملون بكل ما في وسعهم من أجل الظفر بمنصب عمل في مختلف القطاعات ومن أجل توظيف المعارف التي اكتسبوها من خلال تكوينهم الجامعي، والملاحظ في الوقت الراهن أن الحصول على منصب عمل من متطلباته، بالإضافة إلى المؤهل أو الشهادة العلمية أصبح عامل الخبرة شرط أساسي للتوظيف وذلك بناء على النصوص والقوانين التنظيمية لعملية التوظيف في القطاعات العمومية والخاصة.

إلا أن المشكل الذي يواجه عالم الشغل في الوقت الحالي هو العدد الهائل لخريجي الجامعات من إطارات، فحسب المعلومات الإحصائية الخاصة بالتقارير السنوية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي فإن عدد خريجي الجامعات في ارتفاع كبير، حيث بلغ عدد المتخرجين لموسم: **2012/2011 (45843 ألف متخرج)**<sup>(1)</sup>. يحدث هذا كل سنة وفي مختلف التخصصات و التي في معظمها غير مطلوبة في سوق العمل لدى القطاع العام والقطاع الخاص، ما يجعل المتخرجين من الجامعة لا يجدون مناصب عمل تتناسب مع تخصصهم وتحصيلهم العلمي، أما نسبة البطالة حسب المعطيات الأخيرة لسنة **2010** وحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد بلغت **(10% )**<sup>(2)</sup>.

هذا ما جعل الدولة تفكر في تطبيق حلول واستراتيجيات تنموية لتحقيق التوازن بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، ولتفادي مشكلة البطالة، وضعت مجموعة من البرامج

1- الديوان الجزائري للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشر 2012، رقم: 53، ص: 24.

2- منشورات الديوان الوطني للإحصاء. [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

ضمن سياسة التشغيل والتي انتهجتها في نفس السياق، هاته البرامج التي تعتبر كمرحلة انتقالية يستطيع خريج الجامعة من خلالها اكتشاف عالم الشغل، هذا النسق الجديد الذي يختلف عن نسق الجامعة، واكتساب خبرات ومهارات جديدة تساعد على وإيجاد فرص جيدة لتشغيل، من بين هاته البرامج نجد (عقود ما قبل التشغيل، عقود الإدماج المهني) الموجهة لهاته الفئة الطامحة لدخول عالم الشغل من بابة الأوسع والتحصيل على منصب عمل دائم يضمن له الاستقرار والرضا المهني.

ورغم أن الدولة وضعت برامج لتشغيل الشباب، إلا أن هاته البرامج لا يراعى فيها إلى حد ما نوع التخصص لشاغل الوظيفة، هذا ما يعاني منه خريج الجامعة اليوم، أي يعمل ضمن تخصص لا يلائمه، أي الرجل المناسب في المكان الغير مناسب، ونجده في عمل لا يستطيع استغلال مهاراته العلمية حتى يحقق اندماجا مهنيا في وظيفته ويوظف كل معارفه العلمية ومهاراته فيه واكتساب خبرة و مهارات مهنية جديدة وتأهيل مهني الذي من خلاله يستطيع وممارسة عمله وتأدية دوره المهني دون مشاكل أو صعوبات.

ومما سبق نطرح التساؤلات التالية:

- هل التكوين في التخصصات العلمية التقنية الجامعية يضمن لخريج الجامعة اندماج مهني في العمل؟.
- هل اكتساب خبرة مهنية من طرف خريج الجامعة خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تحقق الاندماج المهني في العمل؟.
- هل اكتساب مهارات مهنية جديدة لخريج الجامعة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماج مهني في العمل؟.

## II. فرضيات الدراسة:

للإجابة على هذه التساؤلات المطروحة في الإشكالية، وضعنا الفرضيات التالية:

### (1) الفرضية الأولى:

التكوين في التخصصات العلمية التقنية يزيد من الاندماج المهني في العمل لخريج الجامعة.

**(2) الفرضية الثانية:**

اكتساب الخبرة المهنية لخريج الجامعة من خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تحقق له اندماج مهني في العمل .

**(3) الفرضية الثالثة:**

المهارات المهنية المكتسبة لخريج الجامعة من خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماج مهني في العمل .

**III. تحديد المفاهيم:**

قبل الخوض في دراسة أي موضوع لابد من تحديد المفاهيم الرئيسية والأساسية التي تشكل صلب الدراسة من الناحية النظرية ومن الناحية الإجرائية، و"يرجع الباحث أساسا إلى المفاهيم في العنوان الموضوع، ثم إلى بعض المفاهيم المستترة غير الظاهرة في عنوان البحث ثم إلى بعض المفاهيم الواردة في خطة البحث، ثم إلى بعض المفاهيم التي تستخدم في محتوى البحث"<sup>(1)</sup> ومن بين المفاهيم المعتمدة في الدراسة نجد:

**(1) القوى العاملة:**

تعرف القوى العاملة حسب قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها: "هي إجمالي السكان الذين يعملون فعلا، أو الذين سبق لهم ممارسة العمل ولا يعملون حاليا أو القادرين على العمل وبيحثون عنه ويمكن تشغيلهم"<sup>(2)</sup>.

كما يحدد مفهوم القوى العاملة " تلك النسبة من السكان المدنيين الذين يبلغون سنا معينة ويعملون في قطاعات الإنتاج، أو الخدمات مقابل لأجور أو مرتبات أو متعطلين يبحثون عن عمل."<sup>(3)</sup>

1- رشيد زواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، ط1، 2002، ص: 86.

2- احمد مصلح الصالح، الشامل-قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي عربي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع الرياض، ط1، 1999، ص: 302.

3- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويت، 1995، ص: 33.

وحسب هاته التعريف يقصد بالقوى العاملة عموما مجموعة الأشخاص الذين يعملون بأجر، أو الذين يعملون لحسابهم الخاص بقصد الربح، وهي تضم كذلك الأفراد الذين عملوا سابقا والقادرين على العمل الباحثين عنه.

أما المفهوم الإجرائي للقوى العاملة الجامعية: نقصد بها من خلال دراستنا مجموعة الشباب الذين أنهوا تعليمهم الجامعي، وتحصلوا على شهادات جامعية في تخصصات مختلفة، ودخلوا في عالم الشغل من خلال العمل في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل، اكتسبوا من خلالها خبرات ومهارات مهنية، فحصلوا بعدها مباشرة على منصب عمل دائم.

## 2) التكوين الجامعي:

يقصد به " تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا و اقتصاديا و اجتماعيا"<sup>(1)</sup>.

**المفهوم الإجرائي للتكوين الجامعي:** هو تلك العملية التي تهدف إلى تزويد الطالب في الجامعة الجزائرية بمجموعة من المعارف والمعلومات والخبرات والكفاءات النظرية والعلمية في إحدى التخصصات العلمية المتاحة ، والتي تؤهله بعد التخرج من الاندماج في سوق العمل من خلال حصوله على وظيفة في القطاع العام أو الخاص، بطريقة تبرز مدى فعالية التكوين الجامعي الذي تلقاه، الذي من المفترض أن يكون معيار دالا على كفاية في الأداء.

**3) الاندماج المهني:** " الاندماج يختلف عن التكيف الاجتماعي، فالتكيف عملية فردية ذاتية والاندماج عملية اجتماعية ويعتبر التكيف مرحلة من مراحل الاندماج الاجتماعي، أما الاندماج المهني فهو مرتبط بالتأهيل المهني هذا الأخير الذي يقصد به مجموعة من المعارف التي يتمتع بها العامل والتي تحدد قدراته على القيام بمهمة تقنية محددة، أو امتلاك العامل قدرة معترف بها تؤهله للاستجابة لمتطلبات وظيفة محددة"<sup>(2)</sup>.

1- علي أحمد مذكور، الشجرة التعليمية-رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2000، ص:47.

2- عادل عبد المهدي، حسن الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، ص: 90.



أما (ميشال فارنيا M.Verniere ) فقد عرف الاندماج المهني بـ " العملية التي تقود شخصا بدون تجربة مهنية ليشتغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل."<sup>(1)</sup> بمعنى الاندماج هو الفترة التي تأتي بعد عملية التكوين.

**المفهوم الإجرائي للاندماج المهني:** نقصد بالاندماج المهني في دراستنا هو الاشتغال في وظيفة مستمرة لخريج الجامعة بعد عملية اكتساب خبرة مهنية، و معارف ومهارات مهنية جديدة حول مهنة أو وظيفة معينة وذلك بعد العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل، قد تتناسب وظيفته مع تخصص الدراسة فينسجم معها ويتخطى كل الصعوبات التي تواجهه.

#### 4 عقود ما قبل التشغيل:

تعرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية عقود ما قبل التشغيل بأنها "برنامج إدماجي عن طريق العقود، هذا ما يفرض في الفترة الأولى أن يكون الإدماج مؤقت ومنظم في شكل تربص تطبيقي، تحضر الشاب حامل الشهادة وتكيفه في منصب العمل والذي يضمن توظيف احتمالي"<sup>(2)</sup>.

تعتبر من أهم البرامج المطبقة في سياسة التشغيل في الجزائر، الهدف الأساسي لهذا البرنامج هو دفع عروض الشغل من خلال تحسين وتأهيل جماعات العمل داخل المؤسسات والإدارات وكذلك تسهيل إدماج الشباب حاملي الشهادات العليا في سوق العمل من خلال إكسابهم خبرة مهنية تساعدهم في الاندماج في سوق العمل.

**المفهوم الإجرائي لعقود ما قبل التشغيل:** من خلال التعريف السابق فإن عقود ما قبل التشغيل هي برنامج تشغيلي يهدف إلى معالجة بطالة خريجي الجامعات بتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات جامعية علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم في اكتشاف عالم الشغل لأول مرة، لاكتساب خبرة مهنية ومهارات جديدة تساعدهم على الاندماج المهني في المؤسسات العمومية والخاصة.

1- ابوبكر دهيمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1993، 1994، ص: 35.

2 - Agence Nationale de développement social, Fiche d'information sur contrats de l'emploi(CPE), décembre, 2003, p:2.

**(5) المفهوم الإجرائي التخصصات العلمية التقنية:**

نقصد بالتخصصات العلمية التقنية في دراستنا هاته مجموعة التخصصات التي تعتمد على التكنولوجيا العالية، كتقنية الإعلام الآلي ومن بين هاته التخصصات الهندسة بجميع أنواعها والعلوم الطبية والطبيعية.

**(6) المفهوم الاجرائي للخبرة المهنية:**

نقصد بالخبرة المهنية مجموعة من المعارف الفكرية المكتسبة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل والتي تساهم في اندماج خريج الجامعة في العمل .

**(7) المفهوم الاجرائي للمهارة المهنية:**

نقصد بها مجموعة من المكاسب المهنية والقدرات التي تتعلق بأداء قد تكون هذه القدرات ذهنية أو يدوية يستطيع المماتك لها تأدية عمله دون أي صعوبة والاندماج فيه.

**IV. أهداف الموضوع وأسباب اختياره:****(1) أهداف الموضوع:**

إن لأي بحث علمي أهداف يسعى الباحث أو الدارس لموضوع ما إلى تحقيقها، والكشف عن حقائق جديدة، فهدفنا الرئيسي من خلال هذه الدراسة يتجلى في محاولة كشف معاناة خريجي الجامعة في سوق العمل، كما تسعى هاته الدراسة إلى:

- توظيف وتطبيق كل ما تلقيناه من دراسة خلال مشوارنا الدراسي الجامعي خاصة من الناحية المنهجية.
- الوقوف على برامج تشغيل الشباب المقدمة لخريجي الجامعة، ومدى جدواه في تحقيق الاندماج المهني لهذه الفئة من خلال توفير مناصب عمل حقيقية.
- تأكيد أهمية الجودة النوعية لمخرجات مؤسسات التعليم الجامعي خاصة في عصر العولمة، حيث أضحت مطلبا ملحا يفرض نفسه على واقع سوق العمل، الأمر الذي يفرض على المجتمعات ضرورة النظر في مخرجات مؤسساتها التعليمية، والعمل على الارتقاء بمستوى جودتها، للحد من بطالة الخريجين والحد من تبعاتها.

– محاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى وجود الخلل في التنسيق بين الجامعة التي تعتبر نسق مفتوح على المحيط الخارجي، وبين سوق العمل الذي يعتبر مستقبل لمخرجات الجامعة.

## (2) أسباب اختيار الموضوع:

إن لاختيار أي موضوع للدراسة والبحث في العلوم بصفة عامة وعلم الاجتماع بصفة خاصة يتم دوما بالتوفر للباحث الانطلاق في اختيار مشروع للبحث فيه، وتأتي هاته الدراسة من جملة من الأسباب والتي كانت دافع للبحث نذكر منها:

– ارتفاع نسبة الشباب خريجي الجامعات في المجتمع وحصول بعضهم على منصب عمل مستقر ودائم.

– التعرف على طبيعة التكوين الجامعي الذي يتلقاه الشباب، ومدى جدواه في سوق العمل.

– محاولة التعرف على بعض الجوانب التي تأثر على تحقيق الاندماج المهني لخريجي الجامعة وبتخصصات مختلفة ومناصب عمل لا تتناسب ومؤهلاتهم العلمية.

– العملية التكوينية في الجامعة تقوم على إعداد الطلبة نظريا دون تزويدهم بالجانب التطبيقي مما يخلق لهم فصلا بين ما تلقوه نظريا وما يواجههم في العمل، هذا ما دفعنا للبحث على أهم الأسباب التي تقف وراء هذا المشكل.

– الاطلاع والتعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعمول بها حاليا، وخاصة منها برنامج عقود ما قبل التشغيل، وقد تم اختيار قوة العمل المؤهلة وذات تكوين جامعي من أجل معرفة ما تقدمه برامج التشغيل لهاته الشريحة من شرائح المجتمع.

– إثراء التراث السوسيولوجي في هذا المجال بتزويد المكتبة بمثل هذه الدراسات.

## V. الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

### (1) الدراسات السابقة:

إن الهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، هو الاستفادة منها سواء ما تعلق منها بالمضامين أو المنهجية، فهي تمثل استطلاعاً يتضمن مناقشة وتلخيص

الأفكار الهامة الواردة في دراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقا قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة<sup>(1)</sup>.

إن هذه الدراسات تفيد في توضيح وشرح خلفية موضوع البحث وكذا وضع خطة البحث في إطارها الصحيح أي تساعد في رسم فكرة واضحة عن موضوع البحث وتجنب الوقوع في الأخطاء والمشاكل التي تعرضت لها البحوث السابقة. ولأجل إعداد هاته الدراسة اعتمدنا على الدراسات التالية:

### 1-1) الدراسة الأولى:

دراسة الطالبة أعمار فضيلة بعنوان (تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيًا)<sup>(2)</sup>. وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد الدور الذي يلعبه التكوين المهني في الجزائر ومدى تحقيقه اندماج الشباب مهنيًا. وقد جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- هل الحجم الساعتي لبعض التخصصات اثر على التحصيل التطبيقي للمتريصين؟
- هل لعدم التوافق بين الجانب التطبيقي والوسط المهني اثر على اندماج الشباب مهنيًا؟
- هل يصادف خريجو التكوين المهني معاناة في حصولهم على منصب عمل يوافق تكوينهم؟.

واعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والكيفي في دراستها، استخدمت في عملية جمع البيانات أداة الاستمارة وزعت على 80 مبحوث من طلبة مركز التكوين والتمهين بولاية الجلفة، و توصلت في الأخير إلى النتائج التالية:

- فاعلية نظام التعليم و التكوين المهني تقاس بمدى قدرته على إدماج خريجيه في عالم الشغل.

1- فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002، ص: 29.

2- أعمار فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيًا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2 بوزريعة، 2009، 2010.

- إعداد الموارد البشرية المهنية والفنية تحتاج إلى مواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية لضمان تجاوب التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة.
- 1-2) الدراسة الثانية :

رسالة ماجستير لطالبة شنافي رزيقة بعنوان (دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري)<sup>(1)</sup>. إشكالية الدراسة كانت حول الدور الذي يلعبه التكوين المهني لاندماج الشباب في المجتمع الجزائري، وقد طرحت التساؤلات التالية:

- هل لنوعية التكوين المقدم في مركز التكوين المهني والتمهين علاقة باندماج الشباب المتخرجين منه في مهنتهم؟
  - هل لطبيعة دخول الشباب للتكوين المهني والتمهين علاقة باندماجهم في مهنتهم؟
  - هل يمتلك خريج التكوين المهني القدرات اللازمة لمهنته علاقة باندماجه فيها؟
- وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها وهذا باستخدام أداة الاستمارة في جمع البيانات التي وزعت على عينة تقدر ب 180 مبحوث من خريجي مركز التكوين المهني والتمهين بالجزائر العاصمة، وفي الأخير توصلت إلى النتائج التالية:
- التكوين المهني المقدم لشباب ذو النوعية الجيدة من برامج ودروس تساعد في تحقيق اندماج المتكون في مهنته.
  - التحاق الشباب بمراكز التكوين المهني والتمهين عن قناعة شخصية يستطيع خريج التكوين المهني تحقيق الاندماج في عالم الشغل بعد تخرجه.
  - القدرات التي يمتلكها المتكون في مركز التكوين المهني والتي تختلف باختلاف التخصص تساعد المتخرج من الاندماج في مهنته بعد تخرجه ودخوله في عالم الشغل.

1- شنافي رزيقة، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تغير اجتماعي، جامعة الجزائر 2 (بوزريعة)، 2009، 2010.

1-3) الدراسة الثالثة: دراسة الطالبة نورة دريدي بعنوان (خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين)<sup>(1)</sup>. تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية أن 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 على فرضية رئيسية مفادها: **للتكوين النظري الجامعي**

### انعكاسات في واقع التشغيل

ومنها تفرعت الفرضيتان الفرعيتان:

- تعتبر الدراسات العليا تكوينا من أجل التكوين .
- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل .
- وللتأكد من صحة الفرضيات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، كونه الأنسب لمثل هذه الدراسات، كما استعانت الطالبة بأدوات بحثية تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في الاستمارة، وقد توصلت الباحثة الى النتائج التالية:
- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة، لا حبا في الدراسة، حيث بلغت النسبة وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.
- تدهور القيمة الاجتماعية 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، وقلة المراجع وصعوبة التطبيق.

1- نورة دريدي، خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التتمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1998، 1999.

1-4) الدراسة الرابعة: عبارة عن دراسة للطالبة :ليليا بن صويلح، بعنوان " دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات -المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر<sup>(1)</sup>، 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، ما يسمح بتطوير كفاءاته واستثمار قدراته، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي كالتالي:

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

وقد اشتق من هذا التساؤل، تساؤلات فرعية على 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؟
- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث توازن في سوق الشغل، وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما وبطالة الشباب بوجه خاص؟
- و بالنسبة لنتائج الدراسة، توصلت الطالبة إلى:
- محدودية برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل وخلق مناصب شغل، وبالتالي مساهمته مساهمة ضئيلة في إحداث توازن على مستوى سوق الشغل.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب، وغياب إمكانية واضحة لترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.
- محدودية برنامج القرض المصغر في التخفيض من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك، مما يدعو الى إعادة النظر في الممارسات البنكية.

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

1-5) الدراسة الخامسة: عبارة عن رسالة ماجستير للطلبة: حمود سعيدة، الموسومة بعنوان: (برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة)<sup>(1)</sup>، تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوى الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج، والتساؤل الرئيس الذي انطلقت منه الدراسة يتمثل في الآتي:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى الجامعية العاملة؟ وتفرعت عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية، مفادها:
- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية العاملة؟
- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى الجامعية العاملة ضمن إطارها؟
- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟
- ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة، كان المنهج الوصفي الأنسب، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع بيانات تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في الاستمارة والتي تعتبر الأداة الرئيسية في البحث، وبالنسبة للنتائج فكانت كالتالي:
- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف، وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

1- حمود سعيدة، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بقسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2005، 2006.



- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل، على الرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة.

- عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى 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 على منصب عمل، يتم في مرحلة لاحقة تحويله لمستوى تشغيلي أفضل.

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

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

## (2) التعقيب على النتائج الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسة الأولى التي كانت بعنوان (تأثير برامج التكوين المهني اندماج الشباب مهنيا) مهمة لدراستنا بحيث أن نتائجها تمدنا بمزيد من الفهم والتحليل موضوع دراستنا نظرا للتشابه الظاهرتين المدروستين حيث كلا الدراستين تحدثتا عن الاندماج المهني إلا أن مجتمعي الدراستين يختلفان، فدراسة الطالبة أعمارن فضيلة كان مجتمع الدراسة فيه هو الشباب الذين خضعوا لبرامج التكوين المهني، أما دراستنا الحالية فمجتمع الدراسة فيها هو

القوى العاملة الجامعية، كما أن الدراستين تتشابهان في التساؤلين الخاصين بالدراسة الاولى وهما:

- هل لعدم التوافق بين الجانب التطبيقي والوسط المهني أثر على اندماج الشباب مهنيًا؟
- هل يصادق خريجو التكوين المهني معاناة في صولهم على منصب عمل يوافق تكوينهم؟

حيث أن هذين التساؤلين يدعمان دراستنا وخاصة في التساؤل الاول.

أما دراسة الطالبة **شناقي رزيقة** والتي كانت بعنوان **(دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري)**، تتشابه مع دراستنا في متغير الاندماج المهني، فهاته الدراسة تبحث عن معرفة مدى فعالية برامج التكوين المهني للشبان في تحقيق الاندماج المهني.

أما دراستنا فكانت تبحث في مدى تحقيق القوى العاملة الجامعية للاندماج المهني في العمل، وبعد مرورها بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل كمرحلة مؤقتة وما تقدمه هاته الاخيرة من خبرة مهنية ومهارات.

أما من حيث تشابه الدراستين فنجد ذلك في تساؤلات الجزئية:

- هل لامتلاك خريج التكوين المهني والتمهين القدرات اللازمة لمهنته علاقة باندماجه فيه؟
- هل لاكتساب خبرة مهنية من طرف خريج الجامع خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل يضمن له اندماجا مهنيًا؟

- دراسة **نورة دريدي** بعنوان **(خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين)** حيث تلتقي مع دراستنا في نقطة واقع خريجي الجامعة في التشغيل والتكوين فدراسة الطالبة تبحث في واقع خريجي الجامعة بين ما يتلقونه من تكوين بالجامعة وبين مناصب الشغل المتوفرة لهم، أما دراستنا فتصب في نقطة التشغيل في حد ذاتها، أي مرحلة ما قبل التوظيف

المستقر وما تتميز به هذه المرحلة وما توفره للقوى العاملة الجامعية من مكاسب تساعد في اندماج المهني بعد الحصول على منصب عمل دائم.

- أما الدراسة الرابعة والتي كانت لطالبة ليليا بن صويلح بعنوان: (دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات-المؤسسات المصغرة ، عقود ما قبل التشغيل ، القرض المصغر)، حيث ترمي هذه الدراسة لمعرفة ما تقدمه هاته البرامج لتشغيل من لخريجي الجامعة، أما دراستنا هي الأخرى تبحث في ما تقدمه عقود ما قبل التشغيل والتي تعتبر جزء من برامج التشغيل المقدمة لشباب لخريجي الجامعة من مهارة وخبرة مهنية تساعد على الاندماج المهني.

كما أن دراسة الطالبة تبحث في زاوية أخرى وهي زاوية البطالة وسوق العمل أي البحث عن دور برامج التشغيل في إحداث التوازن في سوق العمل.

- أما دراسة حمودة سعيدة التي كانت بعنوان ( برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية) وكانت تدور إشكالياتها حول ما تقدمه برامج التشغيل الراهنة للقوى العاملة الجامعية من امتيازات مهنية ومتمثلة تسهيل عملية توظيف القوى العاملة الجامعية ضمن إطارها والتأهيل المهني في الوظيفة المشغولة. فتشابه بين دراستنا وهذه الدراسة في نقطة ما تقدمه برامج التشغيل وخاصة عقود ما قبل التشغيل للقوى العاملة من خبرة مهنية ومهارات وكفاءة ومدى مساهمتها في تسهيل عملية توظيف خريجي الجامعة واندماجه في الوسط المهني.

## VI. المنهج المتبع والتقنيات المستعملة في جمع البيانات:

### 1) المنهج:

يسعى الباحث في ميدان علم الاجتماع إلى التحقق العلمي من وقوع الظاهرة عن طريق استعمال مناهج معينة لبلوغ الهدف المنشود من البحث والدراسة الميدانية للموضوع محل الدراسة، فقيمة البحث العلمي مرتبطة ارتباطا بالأسلوب الذي يتبعه كل باحث لبلوغ

الأهداف المتوخاة من بحثه، فإن صحة الطريقة المنهجية للوصول إلى الحقيقة العلمية التي تضفي على الدراسة أو البحث طابع الجدية وإعطاء تفسيرات صادقة ومعبرة عن الواقع<sup>(1)</sup>.

إن طبيعة موضوع البحث والدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب والأدوات المنهجية المعتمدة لجمع البيانات. وعلى هذا الأساس اعتمدنا في دراستنا على منهج التحليل الكمي، هذا المنهج يهدف إلى قياس ظاهرة موضوع الدراسة نظرا لارتباط هذا المنهج بالجانب الميداني، فإن أغلبية البحوث الاجتماعية تستعمله لكونه يصف الظاهرة ويكممها من خلال أرقام تجمع المعطيات وتحولها إلى أرقام ونسب مع إبراز مختلف خصائص هذه المعطيات وتوضيح ارتباطها وتحليلها وتفسيرها والتعامل معها إحصائيا بشكل منظم لغرض الوصول إلى استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة.

كما إن الباحث يستخدم التحليل السوسيولوجي مستعينا بخيال السوسيولوجي الذي كونه نتيجة التراكم المعرفي والقراءات السابقة، فتظهر بصمة هذا الباحث. فالباحث يقوم بتحليل البيانات الميدانية الكمية التي يعطيها بعدا سيسيولوجيا.

وقد استعنا بهذا المنهج في وصف ظاهرة الاندماج المهني للقوى العاملة الجامعية، سواء من حيث التخصص الذي ينتمي العامل أو من حيث الخبرة والمهارة المكتسبة من خلال العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، ومعرفة طبيعة هاته العلاقة.

والهدف من استعمال هذا المنهج في دراستنا هاته هو الاقتراب الدقيق والموضوعي وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب والبيانات الكيفية الخاصة بموضوع الدراسة والمتحصل عليها من الميدان عن طريق الاستمارة، ثم توضع في شكل جداول إحصائية بسيطة وأخرى مركبة والربط بين المتغيرات وتفسيرها للوصول إلى تحليل سوسيولوجي موضوعي.

(2) **التقنيات المستعملة:** لكل بحث وسائل وتقنيات لجمع المعطيات، خاصة وأن المعطيات يوظفها الباحث من أجل التحقق من فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلات الإشكالية، فطبيعة البحث وخصوصيته تفرض على الباحث انتقاء المنهج وتقنياته حيث

1- عمار بوخوش، دليل الباحث في المنهجية والرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999، ص: 22.

يشترط أن يكون هذان الخياران متجانسان كما تقوله مادلين غرافيش "Madleine Gravitz":

"لا يمكن اختيار المنهج الذي سيتم توظيفه والتقنية التي ستستعمل بطريقة عشوائية بل يجب، أن يتميز كل من المنهج والتقنية بدقة التجانس، عند دراسة مواضيع تحمل طبع التعقيد"<sup>(1)</sup>، وهذا حتى يضمن الباحث سلامة نتائج بحثه.

وقد قمنا في بحثنا هذا بالاستعمال باستعمال أداة المنهجية التالية:

#### - الاستمارة:

"تعتبر استمارة البحث من أهم وأكثر أدوات جمع البيانات استخداما في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى ما تقدمه هذه الأداة من اختصار للجهد والتكلفة وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، والاستمارة عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة. ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو إرسالها للمبحوثين عن طريق البريد"<sup>(2)</sup>. والهدف من الاستمارة هو الوصول إلى قدر كبير من المعلومات وبيانات وآراء حول الظاهرة المدروسة في وقت قصير.

واعتمدنا في دراستنا على أداة الاستمارة والتي احتوت على أسئلة مختلفة ومتنوعة تتعلق بموضوع البحث، وقد ضمت 49 سؤالاً تم تصميمها وتنظيمها بتقسيمها إلى محاور مرتبة في الشكل التالي:

- **المحور الأول:** ويضم أسئلة من 1 إلى 10 تتعلق بأسئلة البيانات العامة والشخصية للمبحوثين، من أجل وصف العينة ومعرفة خصائصها.
- **المحور الثاني:** ويضم بيانات خاصة بالمتغير المستقل للفرضية الجزئية في الأولى والمتمثل في نوعية التكوين الجامعي وخصائصه، وأحتوى هذا المحور على الأسئلة من 11 إلى 16

1 -Gravitz Madleine , **Methodes des sciences sociales**, Dallez, Paris , 11eme edition, 2001,p: 351.

2- حسين عبد الحميد رشوان، العلم والبحث العلمي-دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، ط1، 2004، ص: 77 .78.

- **المحور الثالث:** ويضم بيانات خاصة بالمتغيرين المستقلين الفرضية الثانية والثالثة والتمثليين في الخبرة والمهارات المهنية المكتسبة من خلال العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، وتضم هذا المحور الأسئلة من 17 إلى 33.
- **المحور الرابع:** ويضم بيانات خاصة بالمتغير التابع والتمثلي في الاندماج المهني، ويضم هذا المحور الأسئلة من 34 إلى 49
- وقد تم تطبيق أداة الاستمارة في هاته الدراسة على عينة مكونة من 100 مبحوث اعتمدنا عليها في عملية التحليل واستخلاص نتائج الدراسة.

## VII. العينة وكيفية اختيارها:

### العينة:

لما يجد الباحث نفسه غير قادر على القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات البحث، يعتمد على وسيلة بديلة، وهي الاكتفاء بعدد من المفردات، يأخذها في حدود الوقت والجهد والإمكانات المتوفرة، فيدرسها ويعمم صفاتها على المجتمع وهو ما يسمى بالعينة وقد لجأنا إلى اختيار العينة التي رأينا أنها ستمثل المجتمع الأصلي تمثيلا سليما، ولصعوبة توفر العينة الاحتمالية، لجأنا إلى إحدى العينات غير الاحتمالية والتي هي العينة القصدية، وهي إحدى المعانيات غير الاحتمالية ويلجأ لها الباحث عندما لا تكون له معلومات موثقة على أفراد العينة ويصعب عليه الوصول إلى جميع أفراد المجتمع.

فالباحث هنا يختار مناطق محددة تتميز بخصائص ومزايا إحصائية تمثيلية للمجتمع حتى يتمكن من الحصول على نتائج قريبة من التي يصل إليها الباحث بمسح المجتمع كله. وتستلزم هذه الطريقة أن يتوفر للباحث معرفة المعالم الإحصائية للمجتمع الأصلي، وأيضا الوحدات التي يرغب في اختيارها وفي ضوء تلك المعرفة يقوم الباحث باختيار وحدات معينة يعتقد أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صادقا.

وقد اخترنا 100 شاب خريج جامعة التحق بعقود ما قبل التشغيل ثم تحصل على منصب عمل دائم قبل أو بعد انتهاء عقد العمل.

### خصائص العينة:

- كالأفراد العينة من الشباب خريجي الجامعة.

- كالأفراد العينة التحقوا ببرنامج تشغيل الشباب والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل.
- كالأفراد العينة متحصلين على منصب عمل دائم.

## VIII. مجالات الدراسة:

### 1) المجال المكاني:

كل بحث اجتماعي يتطلب مجال مكاني لتتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد بالمجال المكاني النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية، وقد أجريت دراستنا الميدانية بولاية غار داية، فمقر الولاية يبعد عن العاصمة الجزائر ب 600 كلم تحد ولاية غرداية من الشمال ولاية الجلفة وولاية الأغواط، ومن الجنوب ولاية تمنراست أما من الشرق فتحدها ولاية ورقلة، وغربا فتحدها كل من ولاية البيض وولاية أدرار، أما مساحتها الإجمالية تقدر ب: 86105 كم<sup>2</sup>، وتضم 13 بلدية و 09 دوائر ويقدر عدد سكانها حسب إحصاء سنة 2008 م ب: 363598 ألف نسمة، وقد بلغ عدد مناصب العمل المنشأة بالولاية في نهاية 2011 ب ( 97790 عامل) تتوزع هذه المناصب على القطاعات التالية:

الجدول رقم 1: يوضح توزيع مناصب العمل حسب القطاعات

النسبة المئوية	عدد المشتغلون	القطاعات
17.15%	16771	الزراعة
8.19%	8018	الصناعة
47.72%	46665	الاشغال العمومية
26.93%	26336	الخدمات والتجارة
100%	97790	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل بولاية غار داية

### 2) المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة في الفترة الممتدة بين شهر جانفي 2013 إلى غاية ماي 2014 وتوزعت إلى مرحلتين.

2-1) المرحلة الأولى: تم خلال هاته الفترة البحث عن المراجع الخاصة بموضوع الدراسة، وذلك لجمع المادة العلمية من كتب ووثائق التي لها صلة بموضوع الدراسة، ليتم

بعدها بناء خطة البحث بدءً بالجانب النظري للدراسة، وبعدها مباشرة قمنا بزيارة للوكالة الولائية للتشغيل لولاية غارداية والتي زودتنا بمعلومات حول عينة الدراسة وقدمنا لنا قائمة للملتحقين ببرنامج عقود ما قبل التشغيل والذين أدمجوا في مناصبهم أو تحصلوا على مناصب دائمة في مؤسسات أخرى ليتم الاتصال بهم لاحقاً. ليتم بعدها البدء بالجانب النظري لدراسة وتحرير الفصول النظرية، ودامت هذه المرحلة 08 أشهر من جانفي 2013 إلى غاية شهر أوت من نفس السنة.

2-2) المرحلة الثانية: بدأت هذه المرحلة من شهر سبتمبر 2013 إلى غاية ماي 2014 قمنا خلالها ببناء استمارة الدراسة، وبعدها مباشرة اتصلنا بعينة البحث وإجراء مقابلات مع الشباب المعنيين وتقديم استمارة تجريبية لفئة منهم، ثم قمنا بتعديل الاستمارة في شكلها النهائي، دامت المرحلة شهراً كاملاً، ليتم توزيعها على المبحوثين في مختلف القطاعات العاملين بها. واستغرق إرجاعها مدة طويلة دامت أكثر من شهر ليتم بعدها تفريع المعلومات ودراستها وتحليلها لاستخلاص النتائج.

### خلاصة الفصل

بعد التطرق إلى الفصل المنهجي للدراسة من خلال الإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه، من تحديد الإشكالية، وكذلك عرض التساؤلات والفرضيات وتحديد المفاهيم وغيرها من الإجراءات المنهجية، سنستعرض فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة وذلك من أجل الوصول إلى رؤية أكثر وضوحاً عن موضوع دراستنا.



# الفصل الثاني

## الجامعة والتعليم العالي في الجزائر

تمهيد:

- أ. الجامعة وظائفها
- ب. أهداف الجامعة ومكونات
- ج. النظريات المفسرة للجامعة
- د. الجامعة الجزائرية ومراحل تطورها
- هـ. أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية
- و. المشاكل التي تعاني منها الجامعة الجزائرية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعد الجامعة إحدى المؤسسات التعليمية الهامة في أي مجتمع من المجتمعات، فهي تساهم في التطوير والتنمية من خلال ما تقدمه من مهام ووظائف، ادوار مختلفة ومتعددة. كإعداد وتكوين الإطارات، الكوادر البشرية ذات مهارات ومؤهلات علمية لها القدرة على إحداث التقدم في جميع مجالات الحياة.

ومن خلال هذا سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى أن نقى نظرة على الجامعة مفهوما، أهميتها، وظائفها، عناصرها. ثم التطرق إلى التعليم العالي في الجزائر و المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية و أنظمة التكوين بها ثم المشاكل التي تعاني منها.

**I. الجامعة ووظائفها****(1) مفهوم الجامعة:**

لقد اختلفت الآراء وتعددت التصورات والمفاهيم حول موضوعات الجامعة أو التعليم العالي. فمنهم من يقول أن التعليم العالي يضم التعليم الجامعي والجامعة "تنظيم التعليم العالي يمكن أن يتم ضمن أنواع من المؤسسات، نذكر منها الجامعات، الكليات أو المدارس العليا تابعين إداريا وعلميا إلى سلطة الجامعة"<sup>(1)</sup>.

وهناك من لا يفرق بين التعليم العالي والجامعة والتعليم الجامعي فيعتبرهم مفهوم واحد وفي هذا الصدد أوضح: إبراهيمي الطاهر حسب رؤية داورند "بأن الجامعة هي التعليم العالي أي أنها تجاوز المراحل ومستوى البكالوريا وامتداد إلى حدود المعرفة والأدب والفنون، وهي قبل كل شيء مؤسسة التعليم العالي"<sup>(2)</sup>. ومن هنا حسب هاته التعريف ففي دراستنا نعتبر التعليم العالي والجامعة مفهوما واحدا.

1- محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، عرض حالة لتجربة

الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2000، ص: 20.

2- الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد: 8،

جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003، ص: 139-168.

لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة، ذلك أن كل مجتمع ينشئ جامعتة ويجد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وطموحاته، تبعا لتوجهات اقتصادية، اجتماعية معينة، يمكننا عرض بعض التعاريف المعبرة نسبيا لمفهوم الجامعة.

"إن كلمة جامعة تعني التجمع والتجميع، وهذا المفهوم يعود في الأصل إلى كلمة **collg**- ذات المصدر اللاتيني - **collegio** - وتشير إلى التجمع والقراءة معا، وقد استخدمت الكلمة في القرن الثالث عشر من قبل الرومان للتدليل على مجموعة حرفين وتجار، وفي القرن الثامن عشر أطلقت كلمة كلية على - إسكفورد- لتدل على مكان يجمع المجتمع المحلي للطلاب متضمنا مكان الإقامة، المعيشة والتعليم"<sup>(1)</sup>

يعرف رمون ماسيبيا مانسو (**ramon macia manso**) بأنها "مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسيق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا"<sup>(2)</sup> هذا التعريف اعتبر الجامعة نسق مهمته تقديم معارف عليا للأفراد المنتمين إليها.

كما تعرف: "مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا وهدف الجامعة هو طلب العلم والبحث العلمي"<sup>(3)</sup>، كما أنها مؤسسة علمية اجتماعية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس، تقديم المعرفة لأفراد المجتمع وترقية البحث العلمي لخدمة المجتمع وتنميته، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة سواء غي مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج (الدراسات العليا). تمنح بموجبها درجات وشهادات علمية لخريجها.

1- محمد منير مرسى، التعليم الجامعي المعاصر- قضايا واتجاهات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص ص: 24-27.

2- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2001، ص: 79.

3- رايح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص: 78.

## 2) وظائف الجامعة:

إن الوظائف الرئيسية للجامعة هي التعليم، البحث العلمي ونشر المعرفة وذلك بإعداد الفرد إعداد يمكنه من مواجهة التغيرات المختلفة التي تطرأ في المجتمع والمساهمة في ازدهار هذا الأخير، فالتطورات الاقتصادية والتكنولوجية المتجددة والحديثة جعل القطاعات الاقتصادية تطلب كفاءات مهنية تستلزم مستوى معرفي رفيع، ونظرا لهذا يمكننا أن نحصر وظائف الجامعة فيما يلي:

2-1) إعداد القوى البشرية: تعد وظيفة إعداد القوى البشرية من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى للإعداد للمهن المختلفة في الآداب والقانون واللاهوت، وقد تطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة واستحداث تخصصات جديدة، لإعداد الكوادر المطلوبة ذات المستوى العالي والتي ستقوم بشغل والوظائف العلمية والتقنية، المهنية الإدارية وتهيئتها للقيام بمهام القيادة الفكرية في مختلف النشاطات من أجل تقديم الاستشارة والمساهمة في القيادة<sup>(1)</sup>. فمهمة إعداد أفراد من قوى عاملة مدربة وطاقات مبدعة في مختلف التخصصات مزودة بالمعارف والمهارات والأساليب المتطورة والفعالة في التنمية للنهوض بالمجتمعات وقيادتها.

2-2) البحث العلمي ونشر المعرفة: يعتبر البحث العلمي من المهام الرئيسية للجامعة، وركنا أساسيا من أركانها "فالوظيفة البحثية للجامعة هي التي تشكل كيانها كمؤسسة منتجة للمعرفة ومطور لها، ومن هذا المنظور مجتمع المثقفين والعلماء وهي مجتمع المتخصصين في كل ميادين المعرفة الإنسانية والعلمية والنظرية والتطبيقية"<sup>(2)</sup>. فإنتاج المعرفة عن طريق البحوث العلمية الميدانية منها والتطبيقية، الخاصة بالمشاكل والظواهر الاقتصادية والاجتماعية تقوم بها الجامعة محاولة بذلك إيجاد حلول لهذه المشاكل من أجل خدمة الفرد والمجتمع.

1 علي خليفة الكردي، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1985، ص: 106.

2- السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي - بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2003م

2-3) التنشيط الثقافي والفكري العام: يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة، والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المهارات العلمية والمهنية والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية<sup>(1)</sup>، بالإضافة إلى ذلك فإن للجامعة دور كبير في "تشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك عن طريق دورها في تبسيط المعارف الجديدة، والمحافظة عليها وتنميتها وتوصيلها إلى أفراد المجتمع بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تقوم بدراسة التراث الإنساني دراسة ناقدة بناءة بما يضمن استمرار العناصر الصالحة للمجتمع، ويحقق استمرار الثقافة الإنسانية".<sup>(2)</sup> كما تعمل على رفع المستوى الحضاري والعلمي والفكري للأمة بالتأهيل المناسب وإشاعة الثقافة بين المواطنين ومواصلة تهيئة فرص التدريب والإعداد للقوى العاملة في ميادين العمل المختلفة بما يلاءم الانطلاقة العلمية والمعرفية العالمية، ومحاولة تسخيرها وتطويرها حتى لا يتخلف المجتمع عن ركب الحضارة الإنسانية. فوظيفة الجامعة تخص الفرد والمجتمع .

من خلال هذا يتبين لنا أن وظائف الجامعة مرتبطة ببعضها البعض تجمعها علاقة تكاملية، فإعداد القوى البشرية يعتمد على البحث العلمي، والبحث العلمي والقوى البشرية يمكنان الجامعة من تدعيم الاتجاهات الاجتماعية والقيم الإنسانية.

## II. - أهداف الجامعة ومكوناتها

### 1) أهداف الجامعة

تختلف أهداف الجامعة باختلاف المجتمعات، والبيئة الاجتماعية والاقتصادية، السياسية التي أنشأت فيها فلكل مجتمع جامعة خاصة به وأهداف سطرت من أجل حل مشاكله. و التي لا تصلح لخدمة مجتمع آخر نظرا لديناميكية المجتمعات وتنوعها واختلاف أفرادها

1- فضيل دليو واخرون، مرجع سابق، ص: 91.

2- عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة - دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص: 26.

، فالأهداف التي تستخدم في فترة زمنية معينة ومجتمع معين، لا تستخدم في فترة زمنية أخرى ومجتمع آخر.

وقد وضعت أهداف مشتركة بين كل الباحثين وقد حدد (السيد سلامة الخميسي) أهداف الجامعة والتكوين الجامعي في كتابه: -المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية- بما يلي (1) :

- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءه داخل الجامعة وخارجها.
- الإسهام في تعديل وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط نحو الأفضل.
- نشر المعرفة والثقافة وإشاعتها.
- سد حاجات المجتمع من الكوادر المتخصصة والكفاءات الوطنية المدربة وإعدادها لمختلف مجالات الحياة.
- دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها، وتحليلها والبحث عن حلول مناسبة لها.
- مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلوماتية الحادثة في العالم، واستثمار معطياتها لصالح المواطن والمجتمع.
- تدعيم القيم الروحية لدى الشباب حتى لا تنقطع صلاتهم بتراثهم الأصيل.
- مواكبة التغير الحادث من حول الجامعة، والإسهام في تكيف المجتمع له ومحاولة استشراف مستقبله والإعداد له.
- الإسهام في تنوير المجتمع من حولها بالتيارات الفكرية المختلفة وتنفيذه وتوضيحها والرد عليها.
- تدريب وإعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجالات تخصصاتهم. فأهداف الجامعة تخدم الفرد والمجتمع فهي تؤثر وتتأثر بمجتمع وقضاياها.

1- السيد سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص ص: 25- 26.

**(2) مكونات الجامعة:**

تتكون الجامعة من عدة عناصر و مكونات لها تتمثل في ما يلي:

**2-1) أعضاء التدريس (الأساتذة):** هي عنصر من العناصر الهامة في الجامعة نظرا للدور الكبير التي تلعبه في العملية التكوينية.

فالأستاذ هو المصدر الأساسي والركيزة المهمة في الصرح الجامعي، يساعد الجامعة كمؤسسة أكاديمية على إنجاز المهام الموكلة إليها وهي خدمة البحث وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة وتزويدها بمختلف العلوم والمعارف والمهارات اللازمة، كما ينقل المعارف لطلبة بشكل منهجي منظم. يمكن أن يعوض نقص الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة.

كما يعد الأستاذ الجامعي "حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه كافلا للمعرفة ومسؤولا عن سير الحسن للعملية والبيداغوجية في الجامعة<sup>(1)</sup>، ومن المهام الذي يقوم بها نجد:

- أ) يدرس الطلبة في الجامعات وفي مختلف التخصصات وعبر كل مراحل التدريب.
- ب) "القيام بالبحوث العلمية لأجل تقديم العلم وترقيته والأستاذ الجامعي الكامل هو الذي يجمع بين وظيفة البحث العلمي والتأليف ووظيفة التدريس في وقت واحد."<sup>(2)</sup>
- ج) ممارسة الإشراف على مذكرات التخرج في الماجستير، الدكتوراه والليسانس.
- د) تأليف الكتب و الحضور والمشاركة في الملتقيات العلمية الوطنية والدولية.

**2-2) الطالب الجامعي:** الطالب الجامعي هو الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة، أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي الذي من خلاله يطور قدراته واستعداداته الشخصية، وتنمية مهاراته بهدف التحصن بالمعرفة اللازمة في حياته العلمية اللاحقة لحياته الجامعية.

1- فضيل دليو وآخرون، مرجع سابق، ص ص: 79-91.

2- رابح تركي، مرجع سابق، ص ص: 72-73.

2-3) الهيكل الإداري والتنظيمي: الجامعة هي تنظيم اجتماعي رسمي يتكون من عناصر مختلفة (إدارة، هياكل، أهداف خاصة) تتفاعل فيما بينها من أجل تحقيق أهداف خاصة بهذا التنظيم.

فالهيكل الإداري والتنظيمي هو "تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة والنشاطات الإدارية التنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي) التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية، وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشأت من أجلها."<sup>(1)</sup> فنجاح مؤسسة الجامعة يتعلق باختيار الإطارات الإدارية ذات الكفاءة والمتخصصة وبناء الهيكل التنظيمي المرن لتحقيق التوازن بين الجهاز الإداري والتنظيمي التربوي واللذان يساهمان في تحقيق أهداف الجامعة وضمان استمرارها.

ومن بين مكونات الهيكل الإداري والتنظيمي نجد البنى المادية كمنشآت وهياكل وأبنية الجامعة وهي موجودة من أجل تحقيق وظائف الجامعة، بإضافة إلى البنية البشرية المتكونة من العمال الإداريين و العاملين في المناصب الإدارية، والعمال البسطاء.

### III. - النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي:

تعد النظرية السوسولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم الاجتماع، حيث تستمد هذه الأهمية من مكانتها وقيمتها بصورة أساسية ولا غنى عنها على الإطلاق في مجال البحث الاجتماعي على المستوى النظري والميداني، ومن هذا المنطلق كان للوقوف أو التطرق لأهم النظريات السوسولوجية التي تناولت موضوع الجامعة أو التعليم الجامعي كخطوة أساسية في بحثنا كون هذه النظريات بمثابة المداخل التي تحدد تموضع البحث من الوجهة النظرية، ومن بين النظريات نجد:

#### 1) النظريات الكلاسيكية:

ومن أهم الاتجاهات النظريات الكلاسيكية التي تحدثت عن موضوع الجامعة نجد:

1-1) الاتجاه الماركسي: "تنتقل الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في

1- فضيل دليو وآخرون، مرجع سابق، ص: 94.



المجتمع (البنية التحتية) على مجمل مظاهر البناء الفوقي. بما يتضمنه من فكر وقيم وتفكير وتعليم، وإن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم في مجتمع ما بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه. ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في بناء الاجتماعي حيث يتحدد بناء على وضعهم الطبقي، فالطبقة هي المحرك الأخير للتميز الاجتماعي، والتعليم هو أداة للتصنيف والانتقاء وإيضفاء الشرعية على الأوضاع التي سبق تحديدها طبقيا، ومن ثم تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها<sup>(1)</sup>.

**1-2) الاتجاه الوظيفي :** تطرق رواد هذا الاتجاه إلى تحليل الوظيفة التي تؤديها الجامعة وما تقدمه للمجتمع وأهميتها، ويقوم الاتجاه الوظيفي على جملة من الافتراضات هي<sup>(2)</sup>:

- ترتبط التربية بالمجتمع.
  - المجتمع يتكون من أجزاء أو مجموعة من الأنساق **System**. أو النظم أو المؤسسات مترابطة، ويقوم كل جزء منها بوظيفة تؤدي إلى استمرار وتكامل واتزان كلي في المجتمع، كانت لأجل هذه العلاقات الوظيفية.
  - إن المجتمع الإنساني يقوم على الاتفاق العام.
  - أن طبيعة وجوهرة المجتمع هو الاتزان.
  - التربية - والتربية هنا هي المدرسة - هي مؤسسة اجتماعية تقوم بوظائف هامة في بناء واستمرار المجتمعات الحديثة .
- وقد ربط كل من "هربرت سبنسر" "اميل دوركايم" المشكلات الواقعية التي تواجهها الجامعة بنوعية النظام التعليمي العام في المجتمع وتعرضت أفكارها حول الجامعة للكثير من النقد خاصة بسبب رؤيتها ذات الطابع التحليلي، وذلك باعتبار الجامعة نسق لحفظ التوازن ومكانزمات للتكامل.

(أ) **هربرت سبنسر: (h. Spenser)** له رؤية سوسيولوجية للتنظيمات ومؤسسات المجتمع الصناعي، وخاصة فيما يتعلق منها بنشأة النظرية الخاصة بظهور

1 حمدي علي احمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995، ص: 148.

2 حسين عبد الحميد رشوان، دراسات في علم الاجتماع التربية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص: 38.

التنظيمات الحديثة في المجتمع الرأسمالي، والهدف من ذلك هو معرفة بروفيلات العمليات الداخلية في هذه المؤسسات وكيفية تطويرها وتحديثها منهجيا.

(ب) إيميل دوركايم (e. durkriem): اهتم دوركايم بدراسة سوسولوجيا التعليم العالي شأنه في ذلك شأن علماء الاجتماع الأوائل محاولا فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التنمية، والتحديث في المجتمع، وقد ركز دوركايم على دراسة دور المؤسسات الاجتماعية التعليمية، ومدى تأثيرها في تطوير وتنمية المجتمع الصناعي الذي عاصر المراحل التطويرية لنشأته، ومن ثم جاءت تحليلاته لتوضح الحديث باعتباره من أهم النظم التي تسهم في تطوير التنظيم الاجتماعي وتحديث مؤسساته الاجتماعية والاقتصادية والصناعية.

"كما يرى أن للنظام التربوي وظيفة هامة وهي تجانس المجتمع. يقوم بنقل معايير وقيم المجتمع من جيل لآخر، ويكسب الأفراد المهارات النوعية الضرورية واللازمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل وهذه الوظيفة ضرورية في المجتمع الصناعي الذي يتميز بتزايد تقسيم العمل المعقد."<sup>(1)</sup>

(ج) تالكوت بارسونز (t. Parsons): يرى بارسونز أن الأفراد باعتبارهم أعضاء في النسق الاجتماعي تتم تنشئتهم اجتماعيا عن طريق النظام التربوي الذي يعدهم لممارسة أدوارهم المتوقعة منهم في مجتمعهم. وفي ضوء ذلك يحدد بارسونز وظيفتين للمدارس كأنساق اجتماعية:

- تقديم الأساس الذي تنهض عليه عملية التنشئة الاجتماعية.
  - تعمل المدارس باعتبارها ميكانيزمات يتم بواسطتها تحديد أدوار الراشدين من الأفراد وهذا تحدده أنواع التعليم المختلفة من الابتدائي إلى الجامعي.
- ولقد اعتبر بارسونز النظام التربوي مسؤولا عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة اجتماعيا ومهنيا بدورها المتوقع في المجتمع.<sup>(2)</sup>

1- حمدي احمد، مرجع سابق، ص: 125.

2- نفس المرجع، ص ص: 131-132.

**2) النظريات الحديثة:** تتكون من عدة نظريات نجد منها:

**1-2) نظرية التحديث:** "ظهرت هذه النظرية مع بداية الخمسينات من القرن الماضي، مركزة على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عملية التنمية ومنها عامل التعليم، فقد ظهرت كأحدى النظريات الحديثة التي حاولت أن تعبر عن جوانب الاختلاف مع أنصار النظريات البنائية الوظيفية التقليدية التي تفسر عمليات التغيير والتطوير الاجتماعي من رؤية تفاؤلية محافظة على التنظيم الاجتماعي ومستقبل الجنس البشري."<sup>(1)</sup>

تعتبر نظرية التحديث إحدى النظريات السوسيولوجية التي تبناه العديد من علماء الاجتماع المحدثين المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، من خلال إبرازها لأهمية المؤسسات الاجتماعية والتعليمية وعلى رأسها الجامعة، فهي تقوم بعملية التجديد في مختلف جوانبها والتأكيد على أهمية التحولات في أنماط السلوك والقيم، وتؤكد على الاهتمام بالنظام التعليمي من أجل تكوين عناصر بشرية قادرة على استيعاب التكنولوجيا والتعامل معها. "كما إن التوسع في التعليم وتنوع الأنساق التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يفرضها البناء المهني، وتزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة."<sup>(2)</sup> ومن أهم الإسهامات النظرية نجد:

أ) إسهامات دافيد ما كيلاندو: الذي حاول تحليل العملية التطورية لنشأة عملية التحديث مشيراً إلى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدماً ملحوظاً من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات الأخرى، فلقد حاول ماكيلاند أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرهما على عملية التحديث والتغيير الاجتماعي، وإحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية الاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الانجاز، الدافعية، السمات والقيم والمعتقدات.<sup>(3)</sup>

ب) إسهامات إنجلزود ايدسميث: تمثلت إسهامات هذين المفكرين في تحليلهما لدور المؤسسات التعليمية كالجامعة، لتحديد العلاقة بين التعليم والتنمية، وانطلاقاً من كون

1- عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، 2000، ص: 32.

2- حمدي على احمد، مرجع سابق، ص: 140.

3- عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص: 34.

عملية التحديث هي اكتساب أكبر عدد من السكان لسمات واتجاهات وقيم ومعتقدات حديثة، بالإضافة لكون عملية التحديث هي مركب من العمليات السوسولوجية والسيكولوجية مثل: الخبرة والرغبة في التغيير والتجديد وهي سمات الشخص أو الإنسان الحديث.

(2-2) **نظرية في رأس المال البشري:** مع بداية الستينات بدأ علماء الاقتصاد بدراسة العلاقة بين التعلم والتنمية من وجهات نظر اقتصادية بحتة مكرسين كتاباتهم لتحليل الجوانب الاقتصادية للعملية التعليمية وتكلفتها الاقتصادية في ضوء متغيرات كمية قياسية. وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري التي اهتمت بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية من وجهة نظر اقتصادية حيث ترى بان التعليم ليس نوعا من الاستهلاك بل هو نوع من الاستثمار الإنتاجي في رأس المال البشري حيث تعد مخرجات التعليم من القوى العاملة و فائدة لهذا الاستثمار.

ومن بين أشهر الإسهامات في هذا الصدد نجد :

**تيودور شولتز الاقتصادي الأمريكي :** (Théodore Schultz) قام بتحليل العلاقة المتبادلة بين العملية التعليمية، ومخرجاتها من القوى العاملة باعتبارها نوعا من استثمار رأس المال **capital inversement** وبين ما يسمى بالتنمية الاقتصادية **économico développement** كأحد أسس لعملية التنمية، التي يسعى بها الحصول على المهارات العلمية والفنية التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري، وفي السبعينات والثمانينات ظهرت تحليلات في هذا الاتجاهات، اهتمت بتحليل العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية معا، وخاصة التي حدثت في العقدين الماضيين وكانت لهما تأثيرات عديدة على مؤسسات التعليم العالي والجامعات، من أهمها تحليلات كل من "بيشر" و"ماك بلاج" و"كولجن" الذين وضحا طبيعة المتغيرات الاقتصادية والتي أدت إلى انخفاض نفقات الاستثمار المادي للمؤسسات الجامعية، كما اثر أيضا على سوق العمل وعملية قبول الطلاب ونظرتهم إلى التعليم الجامعي<sup>(1)</sup>.

1- عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص: 38.

فنظرية رأس المال البشري اهتمت بدراسة الفرد كأحد العوامل الأساسية الحاسمة في العملية الإنتاجية وكقوة عمل بشرية مدربة لازمة لنمو الاقتصادي والتنمية في المجتمعات.

**2-3) نظرية الأنساق الاجتماعية** ترجع نظرية الأنساق الاجتماعية إلى بداية الخمسينات حيث ظهرت أول الأمر عند علماء البيولوجيا، وخاصة عند "ليدونج برتلانفي" (I.v.berlatavnggy)، حيث عرض أسس أفكاره التحليلية البيولوجية عن طريق ما عرف ب: نظرية الأنساق العامة، ثم امتدت إلى علماء الاجتماع والنفس والتربية، وكان لنمو علم اجتماع التنظيم وتطوره أهمية خاصة في استخدام هذه النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية.

يرى أنصار نظرية الأنساق الاجتماعية أن الأنساق تنقسم إلى قسمين أساسين هما:

- **الأنساق المفتوحة:** والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها .
- **الأنساق المغلقة:** التي تكون على عكس الأنساق الأولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، ويركز علماء نظرية الأنساق الاجتماعية على النوع الأول من الأنساق لدراستها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكداً أنه لا يمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

وتحاول بعض الدراسات أن تحلل طبيعة المؤسسات التعليمية ودورها في المجتمع وحتمية العلاقة المتبادلة بينهما وتتمثل تلك العلاقة ومضمونها باختصار في:<sup>(1)</sup>

**أ) المدخلات:** وهي تعتبر محصلة الأشياء التي تحصل عليها المؤسسات التعليمية من المجتمع باعتباره البيئة الخارجية لها، ومن أهم عناصر المدخلات التي تحصل عليها المدارس أو الجامعات مثل المعرفة والقيم والأهداف والموارد المالية التي تدعم جميعها بقاء هذه المؤسسات واستمرار وجودها.

**ب) العملية التعليمية والأكاديمية:** وتشير إلى مجموعة العناصر المتداخلة التي تفسر الدور الوظيفي البنائي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع، كما توضح العملية التعليمية والأكاديمية عدداً من الإجراءات والمظاهر البنائية والوظيفية مثل:

1- نفس المرجع، ص ص: 50-51.

البناء الفيزيائي للمؤسسات والأفراد الذين يقومون بأعباء العمليات التدريسية والتعليمية بالإضافة إلى الخدمات المعاونة لهم والتكنولوجية الممثلة في الأدوات الفنية والمعامل والوسائل التعليمية المتطورة.

(ج) **المخرجات:** وتشمل حصيلة التفاعل للعملية التعليمية والأكاديمية، ونوعية فئة الخريجين منها والتي تكون مؤهلة لخدمة المجتمع وقادرة على تحسين كوارده الفنية والبشرية العاملة.

إن تحليل مكونات المدخلات والمخرجات للمؤسسة التعليمية يكشف لنا مدى نوعية أنماط التفاعل المستمر بين تلك المؤسسات وغيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

من خلال هذا العرض المختصر لأهم النظريات التي أدت إلى دراسة الجامعة كنظام مفتوح وعلاقتها بالمجتمع، والدور الكبير الذي تلعبه الجامعة في المجتمع إمداد هذا الأخير بأفراد على مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة لخدمة قطاعاته المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة.

#### IV. الجامعة الجزائرية ومراحل تطورها

##### (1) الجامعة الجزائرية:

يعرف المشرع الجزائري في المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 هجري، الموافق لـ 24 سبتمبر عام 1983م المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة على أنها "مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"<sup>(1)</sup>.

والجامعة كمؤسسة تعليمية تتكون من ثلاث بنيات هي:

1-1) **البنية البشرية:** وتتكون هذه البنية من:

- **العمال الإداريين:** وهم العمال المختصين بتسيير الناحيتين الإدارية والمالية ولا علاقة لهم بالأمور التربوية.
- **العمال البسطاء:** وهم الذين يزاولون الأعمال البسيطة الخدمية.
- **الأساتذة:** وهم يمثلون الفئة العاملة بالتدريس، ويقومون بتنفيذ العملية التربوية.

1- الجريدة الرسمية، المادة: 1، ص ص: 21-24.

• **الطلبة:** تعتبر هاته الفئة من أهم الفئات في البنية البشرية للجامعة إلى جانب المدرسين وهي علاقة مباشرة ودائمة بالعاملين بالتدريس.

**1-2) البنية المادية:** وتتمثل في الهياكل والأبنية والمنشآت مثل قاعات أو أقسام الدراسة والمكتبات، المخابر واللوازم الهامة للقيام بالوظائف التعليمية والإدارية - البحثية والثقافية.

## 2) التطور التاريخي للجامعة الجزائرية:

إن الجامعة الجزائرية في صورتها اليوم ناتجة عن عدة تحولات ديناميكية أملتھا الظروف التاريخية المختلفة، "قبل حصول الجزائر على استقلالها سنة 1962 كانت تملك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر والتي تعد أول جامعة في الوطن العربي سنة 1877 وأعيد تنظيمها سنة 1909 من طرف سلطات المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية وكانت تضم أربع كليات: الأدب، الحقوق، العلوم والطب"<sup>(1)</sup>. وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920م من معهد الحقوق كمحام. فالجامعة الجزائرية كانت تابعة للجامعة الفرنسية أي نموذج منها تهدف إلى غرس الثقافة الفرنسية في أوساط الجزائريين من خلال خلق فئة تلعب دور الوسيط بين السلطات الفرنسية والأهالي وتنفيذ السياسة الاستعمارية، وبعد الاستقلال مباشرة بقيت الجامعة الجزائرية تسير بالأسلوب الذي تركه الاستعمار، فرنسية البرامج التعليمية وهيئة التدريس وحتى أنظمة الامتحانات والشهادات، ولم يتم إدراج ملف إصلاحها إلا عندما تقرر إصلاح الجامعة الفرنسية سنة 1965م وقد شهدت الجامعة الجزائرية تطورات عبر عدة مراحل وهي:

**1-2) المرحلة الأولى: من الاستقلال 1962 إلى سنة 1970:** خلال هاته المرحلة شهدت الجامعة الجزائرية مجموعة من الإصلاحات كإنشاء فرع الأدب باللغة العربية وأرتفع عدد الطلبة من حوالي 3000 طالب سنة (1962) إلى 20000 طالب سنة (1972)، كما تم فتح جامعات في المدن الكبرى كجامعة وهران سنة 1966 وجامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا بالعاصمة ومثلها في عنابة والجامعة

1- رايح تركي، مرجع سابق، ص: 196

التكنولوجية في وهران. أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعاً، فهو ما كان مورثاً عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات:

- كلية الأدب والعلوم الإنسانية .
- كلية الطب .
- كلية العلوم الدقيقة.
- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.

ولقد كانت الكليات مقسمة بدورها إلى عدد من الدوائر تهتم بتدريس التخصصات المختلفة كما أن النظام البيداغوجي كان مطابقاً للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي<sup>(1)</sup>:

- **مرحلة الليسانس:** تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات، وهي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة، التي تكون مجموعها شهادة الليسانس.
- **مرحلة الدراسات المعمقة:** وتدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة نسبياً لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.
- **مرحلة شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة:** وتدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- **مرحلة شهادة دكتوراه دولة:** وقد تصل مدة تحضيرها خمس سنوات من البحث النظري والتطبيقي. هذه المرحلة كانت تهدف إلى توسيع التعليم العالي مع المحافظة على النظم الدراسية المورثة .

2-2) **المرحلة الثانية:** من سنة 1970 إلى غاية سنة 1980: تميزت هذه المرحلة بتخلي

الجامعة الجزائرية عن نظامها الاستعماري القديم، وذلك بداية من القيام بمجموعة من الإصلاحات التي ارتكزت على جملة من الأهداف أهمها:

(أ) **ديمقراطية جامعية:** يجب أن نمر إلى جامعة تفتح أبوابها لكل طبقات الشعب،

خصوصاً الشباب من أوساط محرومة وكذا أعداد أكبر عدد من الموظفين المؤهلين.

فديمقراطية التعليم العالي كانت تهدف لتحقيق الأمور التالية<sup>(2)</sup>:

1- نفس المرجع السابق، ص: 152

2 - نفس المرجع، ص: 159.



- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أنهوا بنجاح دراستهم الثانوية، كل حسب كفاءته العقلية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية.
  - ربط جميع جهات الوطن الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا.
  - توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية، المنح والمطاعم الجامعية والسكن والنقل.
- (ب) **الجزارة: (L'Algériennisation):** تعويض الأساتذة الأجانب بأساتذة جزائريين وكذا القضاء على الهياكل الموروثة من المستعمر وتعويضها بهياكل تتماشى والاقتصاد الوطني، فمعنى الجزارة يحدد فيما يلي<sup>(1)</sup>:
- جزارة الإطارات بصورة مستمرة غايتها اعتماد البلاد على أبنائها، لتحقيق أهدافها التربوية.
  - اختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمه في ضوء واقع الجزائر، بما يحقق تنميتها الشاملة.
  - جزارة الإطارات والأساتذة من خلال إدخال نظام تكوين ما بعد التدرج.
  - جزارة البرامج التكوينية، وذلك من خلال لجان مختصة في هذا المجال، وإقامة ندوات وطنية من اجل ذلك.
- (ج) **التعريب:** الاستعمال المستمر للغة العربية كلغة التدريس وإرساء قواعدها، "فإدخال اللغة العربية في جميع مجالات التكوين باللغات الأجنبية وإنشاء عدد من الدراسات باللغة الوطنية للحصول على مختلف الشهادات الجامعية بما فيها العلمية. والتعريب التام لبرامج الشهادات التي تكون المعلمين كل هذه عبارة عن إجراءات تهدف إلى تشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة الوطنية."<sup>(2)</sup> ويعتمد التعريب على المبادئ التالية<sup>(3)</sup>:

1 - نفس المرجع، ص: 160.

2- مراد بن اشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة: عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981 ص: 29.

3- رابح تركي، مرجع سابق، ص: 160.

- 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 إحدى المهام الأساسية للمجتمع الجزائري في مجال التعبير عن كل مظاهر الثقافة، وإن الجزائر باستعادتها توازنها من خلال التعبير عن ذاتها الوطنية ستساهم في إثراء الحضارة الإنسانية بصورة أفضل"
- (د) توسيع التخصصات العلمية والتقنية:

دعم وتقوية التخصصات والتكوينات العلمية والتقنية لمواجهة العجز الكبير في عدد الموظفين المؤهلين. وظهرت لأول مرة سنة 1970 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإصلاح التعليم العالي كما شهدت تقسيم الكليات إلى معاهد تضم الدوائر المتجانسة كما تم إدخال تعديلات على مراحل الدراسة الجامعية كالتالي وهي:

- **مرحلة الليسانس:** وهي بما يطلق عليها أيضا بمرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية .
- **مرحلة الماجستير:** وهي ما يطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأولى، تدوم سنتين على الأقل وتحتوى على جزئين: الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية، وتهتم خاصة بالتعمق في دراسة المنهجية أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.
- **مرحلة الدكتوراه:** وهي يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية، وهي تدوم حوالي خمس سنوات من البحث<sup>(1)</sup>

وأدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج الجامعية، إلى جانب التربصات الميدانية، كما تميزت هاته المرحلة بفتح المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، حيث صارت هاته المراكز كنواة لجامعات مستقلة وذلك حينما تتوفر إمكانيات لذلك. إضافة إلى تطبيق

1- بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص: 61-64.

المخطط الرباعي الأول (1970-1973) حيث أعيد النظر في محتوى التعليم الجامعي المورث من العهد الاستعماري، ومحاولة إصلاح شامل للتعليم، حتى ينسجم مع متطلبات التنمية الشاملة، والتي تعرف بالثورات الثلاث، وقد أصبح التعليم العالي ابتداءً من هذا الوقت يختل مكانة استراتيجية هامة في سياسة البلاد التنموية، "وقد أرتفع عدد الطلبة حيث تضاعف مجموع الطلبة من 10756 طالب سنة 1968 إلى 19315 طالب سنة 1970 وفي سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، وتم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية.<sup>(1)</sup> كما تتضمن هذه المرحلة عملية تنفيذ المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) الذي يهدف إلى ديمقراطية التعليم وتعريب التعليم، ففي هذه المرحلة عرف التعليم العالي تحولات كبيرة خاصة في مجال بناء الجامعات وتعريب التعليم العالي وخاصة في العلوم الإنسانية، إلا أنها عرفت تعطلا على مستوى العلوم الدقيقة وتكنولوجيا.

2-3) المرحلة الثالثة: من سنة 1981 إلى غاية سنة 2000: وهي تبدأ "مع بداية الذكرى العشرين للاستقلال الوطني سنة 1982 أين أصبحت الجامعات تضم في رحابها 104 ألف طالب وطالبة، يتابعون دراستهم في أكثر من 500 تخصص علمي"<sup>(2)</sup>، كما تعرف بمرحلة الخريطة الجامعية، "والتي ظهرت إلى الوجود سنة 1983 في صورتها الأولية، ثم ظهرت سنة 1984 بأكثر دقة وتفصيل، وتطابق نوعا ما مرحلة تطبيق المخطط الخماسي الأول للتنمية في الجزائر (1980-1984) والتي تهدف إلى التخطيط للتعليم الجامعي حتى آفاق سنة 2000 معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة، كما تهدف الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها، وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي تحتاجها في سوق العمل الوطنية، كتخصصات التكنولوجيا، والحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق والطب التي فيها فائضا من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد التنموي الوطني."<sup>(3)</sup>

1- رايح تركي، مرجع سابق، ص: 152-154.

2- نفس المرجع، ص: 155.

3- بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص: 64.

كما تهدف الخريطة الجامعية إلى تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية، وتحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة. بإضافة إلى ذلك فقد تمحورت أهدافها إلى:

- تطابق التكوين مع التشغيل.
- تنظيم عدد الطلبة.
- تطوير البحث العلمي.

في فترة التسعينيات ونظرا للتغيرات الاقتصادية وضغوطات التوجه الاقتصادي التي فرضته جملة من الظروف الداخلية والخارجية، ألزم الدولة التأقلم مع تلك الظروف، ووضع مجموعة من الإصلاحات شملت عدة قطاعات منها قطاع التعليم العالي، حيث أعيد النظر في جوانب التعليم فظهرت مجموعة من التطورات شملت المعطيات الكمية المتعلقة بالمسجلين ونسب التخرج وأعضاء التدريس فخلال السنة الدراسية 1997/1998 توزعت نسب الطلبة الجدد كما يلي:

23,67% علوم دقيقة، 10,25% أدب، 44,16% علوم اجتماعية وإنسانية بينما شملت 21,85% العلوم الطبيعية والبيطرية وعلوم الأرض<sup>(1)</sup>.

وقد قدر عدد الطلبة المسجلين في العشرية الأخيرة في الجامعات سنة 1998 بـ (11038 ألف) طالب وطالبة.

وظهر نظام الكليات حيث حولت المراكز الجامعية إلى كليات ومعاهد جامعية توكل مهمة تسيرها إلى الجامعة مع الحفاظ على سبع جامعات كبرى فقط.

2-4) المرحلة الرابعة من سنة 2000 إلى غاية يومنا هذا : شهدت هذه الفترة عدة تغيرات نذكر منها: ظهور نظام التعليم ( ل م د ) ( lmd ) (لسانس - ماستر - دكتوراه) الذي يمثل هيكلًا تعليميًا للمستوى مما هو ساري في الدول الانجلو سكسونية وجد هذا النظام مكانته في البلاد تدريجيا ابتداء من سنة (2004-2005). وقد طبق نظام ( ل م د ) ( lmd ) في كل التخصصات تدريجيا كم تم الحفاظ على النظام الكلاسيكي في بعض التخصصات.

1-Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique : **Bilan chiffre de la formation supérieure** 1998-1999.P 05.

والذي جاء لتحقيق الأهداف التالية:

- إعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات المحلية والجهوية والوطنية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي الثقافي.
- تحقيق تأثير متبادل فعلي بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا بتطوير مكانيزمات التكيف المستمر<sup>(1)</sup>.
- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر، المساعدة على الاندماج المهني.
- تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية.
- المساهمة في تنمية البلاد.

واستمر اهتمام الدولة الجزائرية بتحسين وتوفير المنشآت الجامعية وكذا الخدمات ليصل عدد الطلبة المسجلين في التدرج لسنة الجامعية 2010/2009 حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى 1034313 طالب وطالبة، و المسجلين في ما بعد التدرج فقدر عدد الطلبة ب 5845 طالب وطالبة.

أما المنشآت الجامعية القاعدية فقدرت ب:

الجدول رقم 2: يوضح عدد المنشآت الجامعية حسب السنوات

2010/2009	2009/2008	2008/2007	المنشآت الجامعية/السنوات
35	33	26	- الجامعات
13	12	16	- المراكز الجامعية
-	-	2	- المعاهد الوطنية للتعليم العالي
3	3	3	- المدارس العليا للأساتذة
2	1	9	- المدارس العليا لتعليم التقني
-	-	1	- مدارس عليا ومعاهد
14	11	-	- المدارس الوطنية العليا

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام<sup>(2)</sup>

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي، 2004، ص ص: 4- 5.

2- الديوان الجزائري للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة 2010، رقم 50، ص: 24.

إن خلال هذا الجدول نلاحظ تطورا كبيرا في عدد المنشآت الجامعية ويرجع هذا إلى سياسة الدولة من إصلاحات والاهتمام الكبير التي توليه للتعليم العالي.

كما اعتمدت الجهات الوصية جملة من الإجراءات بعد مرحلة المراجعة والإصلاح ومنها:

- تعميم نظام ل م د الذي تبنته 49 مؤسسة جامعية ليشمل 13 تخصصا في التدرج وليمح 1203 شهادة ليسانس منها 491 أكاديمية و262 مهنية وتم إدراج هذا النظام في مرحلة ما بعد التدرج ب 589 شهادة ماستر منها 529 أكاديمية و60 مهنية .
- المواصلة في استحداث المدارس العليا الوطنية في التخصصات المهنية .
- الاهتمام بالتخصصات العلمية والبحث عن التوأمة بين الجامعة الجزائرية والجامعة الأجنبية.
- تغطية النقص في التأطير إذا ارتفع عدد الأساتذة وحسب الجدول التالي:

### الجدول رقم 3 : يوضح تطور عدد الأساتذة الجامعيين بالسنوات

2010/2009	2009/2008	2008/2007	الأساتذة /السنوات
37688	34470	31703	الدائمون
55	56	99	الأجانب
2094	2698	3737	الشركاء
39782	37168	35440	المجموع

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن عدد الأساتذة في تزايد مستمر وهذا نظرا لتزايد عدد الطلبة والمنشآت الجامعية. بالإضافة إلى الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة والمجهودات الكبيرة من أجل توفير المقاعد البيداغوجية لحاملي شهادة البكالوريا.

لقد اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بالتكوين والتعليم التي تعتبره استثمارا كبيرا للنهوض بالتنمية وذلك من خلال إعداد القوى البشرية العاملة في مختلف القطاعات، وقد سخرت من أجل ذلك إمكانيات كبيرة نذكر منها:

- رفع المنشآت الجامعية بقدرات استيعاب واستقبال كبيرة.
- توفير الوسائل البيداغوجية المكيفة مع متطلبات المجتمع.
- تكوين الأفراد المكونين وتوظيفهم.

## V. أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية:

### (1) النظام الكلاسيكي :

هو نظام قديم ينقسم الى: تكوين قصير المدى، تكوين طويل المدى ويتم من خلاله منح الشهادات الجامعية التالية:

- 1-1) مدى قصير: مدة 3 سنوات و يتوج بدبلوم الدراسات التطبيقية .
- 1-2) مدى طويل: ويتضمن:

- شهادة ليسانس تمنح بعد الدراسة لمدة 04 سنوات.
  - شهادة مهندس دولة تمنح بعد الدراسة لمدة 05 سنوات.
- ويمكن للحاصلين على دبلوم الدراسات التطبيقية مواصلة الدراسة إذا توفرت فيهم بعض الشروط والحصول إما على شهادة ليسانس أو مهندس دولة ،وذلك حسب التخصص ،كما يمكن لمهندس الدولة وحاملي شهادة ليسانس من مواصلة دراستهم العليا (ماجستير) بعد النجاح في المسابقات الوطنية التي تجرى لهذا الغرض ، ويمكنهم الحصول على شهادة بعد سنة على الأقل وبعدها يمكن التسجيل مباشرة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ومنها دكتوراه دولة..

وفي إطار إصلاح المنظومة التربوية الخاص بالجانب الجامعي من تكوين الطالب تبين أن هذا النظام يحتوي على اختلالات كبيرة أصبحت تتراكم عبر السنوات مشكلة بهذا عدة أزمات ،و هذا لعدم استجابة هذه المنظومة الجامعية للتحديات التي يفرضها التطور السريع في مجالات العلوم والتكنولوجيات، الاقتصاد، الإعلام و الاتصال، وعدم تلبيتها لاحتياجات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وكذا عدم التواكب والديناميكية المتسارعة في عصر العولمة والانترنيت وعصر التكنولوجيا المتطورة.اضافة الى ذلك ما يتميز به التكوين

الجامعي من جمود في تخصصاته وارتباطها الكبير بدراسات النظرية البحثية والعمومية مما يتسبب في العديد من المشاكل لدى حاملي الشهادات الجامعية.

الشيء الذي ألزم على الدولة إيجاد نظام بديل فيه من المواصفات ما يؤهله إلى أن يلبي احتياجات الطالب الجامعي في هذا العصر تماشيا و احتياجات الدولة والمجتمع في كل الجوانب. وعلى هذا الأساس تم اختيار نظام ألد LMD لتطبيقه في الجامعة الجزائرية بداية من سبتمبر 2004م و هذا من أجل<sup>(1)</sup>:

- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر.
- تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية وفق السير الحسن.
- المساهمة في تنمية البلاد.

## (2) نظام: Licence Master\_Doctorat \_LMD:

هو عبارة عن هيكل تعليمي يحتوي على ثلاثة شهادات هي:

- شهادة ليسانس L - شهادة ماستر M - شهادة دكتوراه D

كما نجد أن بعض الدول تقتصر في تطبيقه على المضمون دون أن يطبق شكلا، بحيث نجدها تدرس بعض التخصصات بطريقة ألد LMD. دون الإفصاح عن ذلك رسميا. و قد اختارته وزارة التعليم الجزائرية كبديل للنظام الكلاسيكي و ذلك لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها هذا الأخير كالرسوب- البقاء طويلا في الجامعة - صعوبة نظام التقييم و الانتقال نوعية وكفاءة التأطير... إلخ.

- تركز هذه الهيكل الجديدة على تنظيم التعليم في ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات: طور أول مدته 3 سنوات بعد البكالوريا يتوج بشهادة الليسانس.
- طور ثان مدته 5 سنوات بعد البكالوريا (أي سنتين بعد شهادة الليسانس) يتوج بشهادة الماستر.
- طور ثالث مدته 8 سنوات بعد البكالوريا (أي ثلاثة سنوات بعد شهادة الماستر) يتوج بشهادة الدكتوراه.

1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.



1-2) **الطور الأول: شهادة الليسانس** تتم هذه المرحلة التكوينية في طورين، وتشمل تكوين قاعدي (أولي) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربعة سداسيات (تعليم مشترك يمتد على سنتين) تخصص للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها، ويتبع هذا التعليم المشترك الذي يمتد على سنتين، بسنة للتخصص، يتفرع التكوين فيها إلى:

- **فرع أكاديمي:** يتوج بشهادة ليسانس أكاديمي، تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة أكثر طولا وأكثر اختصاصا (الانتقال إلى الطور الثاني الماستر)، ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق.

- **فرع مهني:** تتوج بشهادة الليسانس مهني، التي تسمح لصاحبها بالاندماج المهني المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع القطاعات المشغلة (التربية الوطنية، الصحة، العدالة، الفلاحة، الصناعة، السكن والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة... الخ).

2-2) **الطور الثاني: شهادة الماستر** تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس "فرع أكاديمي" تتوفر فيه شروط الالتحاق، كما أنه يمكن مشاركة الحائزين على شهادة ليسانس "فرع مهني"، بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل، يسمح الطور الثاني بمتابعة التكوين الأساسي والحصول على تخصص، يمكن الطالب من متابعة التكوين في الدكتوراه أو التوجه نحو نشاط مهني، وينقسم إلى:

- **فرع أكاديمي:** يمتاز بتحضير الطالب المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي (ماستر باحث)<sup>(1)</sup>

- **فرع مهني:** يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال محدد، يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية، ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا (ماستر مهني).

1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، سنة، 2004، ص: 8.

2-3) الطور الثالث: شهادة الدكتوراه أمام تعدد الاختصاصات، والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي للبحث، فإن التكوين في مستوى الدكتوراه الذي يدوم لمدة ثلاثة سنوات، ينبغي أن يضمن: تعميق المعارف في الاختصاص والتكوين عن طريق البحث ولصالحه (تطوير قدرات البحث، التكيف على العمل الجماعي).

إن ما يبرر إعادة توجيه التكوين في مستوى الدكتوراه أيضا هو ظهور حرف جديدة تكون مدتها محددة أحيانا كنتيجة للتطوير التكنولوجي، وتطور الطلب يزداد شيئا فشيئا إلى التخصص النوعي والتكويني في مستوى الدكتوراه الذي ينبغي أن يبقى أولوية لدى كل مؤسسة جامعية، ويجب أن يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، ويتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رسالة بحث في التخصص.

المخطط رقم 1: مخطط البياني العام لنظام (ل-م-د):



إن هذا النظام تبنته الجامعة الجزائرية لمعالجة الاختلالات التي يعاني منها نظام التعليم الجامعي الجزائري والتصدي للتحديات المستقبلية، من خلال ما يتميز به هذا النظام حيث يكفل للطلبة اختيار مسارات شهادته (ليسانس، ماجستير، دكتوراه). كما يكفل للجامعة السرعة وريح الوقت، في إعداد قوى بشرية مزودة بالمعارف والمهارات المهنية المساعدة على النهوض بالمجتمع. ويمكن تلخيص أهداف هذا النظام فيما يلي: (1)

- ضمان تكوين ذو جودة وتلبية المتطلبات.
- تطوير ميكانيزمات التأهيل المستمر الذي يتماشى مع تطوير المهن وتغيرها.

1 عبد الكريم حرز الله وكمال بدري، نظام ل، م، د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2008، ص: 61.

- وضع أسس الحكم الراشد المبني على المشاركة والحوار والتشاور.
- تحقيق الانسجام الكامل مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي وهذا بتنمية كل التبادلات بين الجامعة والعالم المحيط بها.
- الانفتاح على تطوير العالم في المجالات العلمية.

## VI. المشاكل التي تعاني منها الجامعة الجزائرية:

رغم التطورات الكبيرة التي شهدتها الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ورغم الإصلاحات التي عرفتها إلا أنها مازالت تعاني من عدة مشاكل مختلفة وخاصة المتعلقة بضعف مستوى تكوين، جعلتها غير قادرة على القيام بمهامها على أحسن وجه، ومن بين المشاكل نذكر:

- عدم قدرة الجامعة على الاندماج في الاقتصاد الوطني رغم أن وظيفتها التقليدية هي التكيف مع المحيط.
- العدد المتزايد والمستمر للطلبة الذين لا يجدون مكانا لهم في الاقتصاد الوطني وهذا رغم ضعف نسبة الطلبة إلى العدد الإجمالي للسكان .
- تمركز القرار وطغيان الجانب الإداري على الجانب البيداغوجي دون الأخذ بعين الاعتبار الطابع العلمي للجامعة.
- تمركز الجامعات في المدن الكبرى مع بعض التخصصات مما يزيد من حدة الاختلال.
- قلة الهياكل والوسائل التي تظهر جليا في اكتظاظ المعاهد والجامعات.
- تمركز القرار وطغيان الجانب الإداري على الجانب البيداغوجي دون الأخذ بعين الاعتبار الطابع العلمي للجامعة.
- الغياب شبه الكلي للبحث العلمي، هذا ما ينعكس فعلا على نوعية الطلبة المتخرجين.
- تدني مردود القطاع التعليمي.
- قدم التجهيزات وكذا نقص الإمكانيات خاصة في الاختصاصات العلمية والتقنية.
- عدم تحديث أو تطوير البرامج العلمية التي تتغير بسرعة مدهل، حيث أصبح الطلبة يدرسون بدل التكنولوجيا تاريخ التكنولوجيا.

- انعدام التنسيق بين التكوين النظري والتطبيقي بسبب قلة الوسائل وهذا ما أدى لتحوّل التخصصات التطبيقية إلى تخصصات نظرية.
- تهيمش الأساتذة الجامعيين وابتعادهم عن البحث العلمي إجباراً.
- نقص التّأطير البيداغوجي نوعياً وعدداً لعملية التدريس، وعملية البحث العلمي.
- "تسير غير عقلائي للزمن البيداغوجي بسبب الحجم الساعي المثقل، ودورات الامتحانات المضاعفة والمطولة التي تعيق الطالب عن العمل الفردي وتقلص ساعات التدريس بسبب الأوقات الضائعة." (1)
- انعزال المقرر الدراسي عن واقع المجتمع وعن التطورات العلمية.

أما على مستوى التخطيط فيعاني التعليم العالي في الجزائر من عدم التوازن في هيكل تخصصات العلمية إذ يلاحظ بصفة جلية أنه لا يوجد بين تخصصات العلوم الإنسانية بشكل عام وتخصصات العلوم الأساسية (الهندسة، العلوم، التكنولوجيا) وبين مجمل هذه التخصصات والاحتياجات والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالتنمية بمفهومها الشمولي.

أما على المستوى الاقتصادي تحتاج الجامعة إلى موارد مالية كبيرة من أجل الإنفاق على أهم الهياكل الجامعية المختلفة وهذا ما جعلها تعاني من نقص كبير في بعض المرافق وكمثال على ذلك المخابر الجامعية مازالت تفتقر إلى التجهيزات العلمية، وهو ما يعكس بالسلب على مستوى التكوين التطبيقي حيث يلاحظ أحيانا إلغاء الأعمال التطبيقية في الجنوح المشتركة. (2)

بالرغم من أن إدماج الجامعة ضمن المخطط الوطني كان الهدف الرئيسي لإصلاح التعليم العالي منذ بداية الإصلاحات سنة 1971، ومحاولة جعل الجامعة عنصراً أساسياً للنمو الاقتصادي، إلا أن ما نلاحظه اليوم هو تهيمش التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة وانفصاله بشكل كبير عن النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد هذا الأخير قادراً على توفير المخرجات المؤهلة نوعاً واللازمة للاقتصاد الوطني، لكنه أصبح يركز بشكل أكبر على الكم

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ملف إصلاح التعليم العالي، مرجع سابق، ص: 4-5.

2- دليلة خنيش: مكانة التعليم العالي والبحث العلمي في البرنامج التنموي الجزائري من 1962 إلى 2001، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2003/2004 ص: 386.

متناسيا ضرورة مراعاة النوعية. وما يمكن ملاحظته كذلك في الفترات الأخيرة بالجزائر تزايد خريجي التعليم العالي دون مؤهلات تطبيقية، والذي يعود أساسا إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم وكذا عدم قدرة الدولة على تمويل هذا القطاع. بعبارة أخرى أصبحت القرارات فيما يخص التعليم العالي سياسية أكثر منها اقتصادية، وبعيدة كل البعد عن العقلانية وأصبحت الجامعة جراء هذا عبارة عن مؤسسة تخضع للقرارات الإدارية التي تأتي من الوزارة دون أن يكون لمدرء الجامعات أو المعاهد أو حتى الأساتذة رأيا في هذه القرارات<sup>(1)</sup>.

ونستطيع أن نقول بأن أصل المشكلة هو السياسة السابقة التي انتهجتها الجزائر والمتمحورة في توسيع مخرجات التعليم العالي وهذا اعتبارا من المخطط أنه لا يمكن الخروج من التخلف إلا بإنتاج أكبر عدد من المتعلمين ودمجهم ضمن خطة التنمية دون مراعاة ما هو لازم ومطلوب. والسياسة الحالية التي همّشت المتعلم والجامعة ولم تعد تعتبره عنصرا من عناصر النمو، بل عائقا من عوائقه. هذه السياسة التي مازالت تختفي وراء النتائج السلبية للسياسة السابقة وكذا الأزمة الاقتصادية لم تستطع أن تحسّن من وضع الجامعة والتعليم العالي.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكننا القول أن الجامعة بصفتها مؤسسة من المؤسسات التي تلعب دور كبير في المجتمع من خلال ما تقدمه من خدمات التنمية في جميع ميادين الحياة وخاصة الاقتصادية منها، إذا وجدت اهتماما كبير من طرف المجتمع الذي تربطها معه علاقة تكاملية، فالجامعة تقدم للمجتمع قوى بشرية مؤهلة ومدربة للعمل في مختلف المهن وكمثال على ذلك، الجامعة الجزائرية التي شهدت عدة تطورات عبر مراحل ورغم التقدم التي وصلت إليه، إلا أنها مازالت تعاني من أزمت يستوجب اليوم حلها لمجابهة الرهانات الحالية والمستقبلية التي تفرضها تحديات العولمة.

1 - نفس المرجع، ص: 387.

# الفصل الثالث

## القوى العاملة والتشغيل في الجزائر

تمهيد

1. القوى العاملة تصنيفها
2. تخطيط القوى العاملة
3. طرق تقدير كمية القوى العاملة
4. البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر
5. آليات سياسة التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل

## تمهيد:

تشكل القوى البشرية أو السكان في أي بلد أهم عنصر من العناصر مكوناته الضرورية لحياة المجتمعات وتطورها فبانعدام وجود السكان لا وجود للمجتمعات ولا لتنمية، فالقوى البشرية خاصة القوى العاملة والتي تحمل مؤهلات علمية وتلقّت تعليماً وتكويناً جامعياً دور أساسياً في عملية التنمية في جميع مجالات المختلفة ولاسيما الاقتصادية منها وذلك من خلال عملية التشغيل التي نقصد بها استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية، سواء الصناعية أو الإدارية والخدماتية أو التجارية، ونظراً لنمو الهائل للقوى البشرية في مختلف دول العالم وخاصة النامية طرحت مشكل ديمغرافياً، أدى إلى ظهور ظاهرة البطالة خاصة في صفوف القوى البشرية ذات التكوين والتأهيل وكان لحل هذه المشكلة إعداد وتخطيط اجتماعي واقتصادي من أجل تقدير احتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة إضافة إلى تطبيق سياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل للمورد البشري وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى القوى العاملة تصنيفها، محدداتها وتخطيطها بالإضافة إلى طرق تقديرها ثم التطرق للبطالة والتشغيل في الجزائر، وآليات سياسة التشغيل في الجزائر.

## I. القوى العاملة وتصنيفها:

## 1) القوى العاملة :

هي العنصر البشري العامل في قطاعات الإنتاج والخدمات، فهي تشير إلى "مجموع عدد السكان الذين من وظيفهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها الناس في المجتمع" (1)

كما تشير إلى "مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي". (2)

من خلال هاته التعاريف يتضح لنا أن مفهوم القوى العاملة هي مجموع الأفراد الذين يمارسون نشاطاً اقتصادياً، سواء كان هذا النشاط ذو طابع إنتاجي أو خدماتي.

1 - محمد جمال برعي، فن التدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ط1، 1970، ص: 73.

2 - عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص: 113.

كما تضم القوى العاملة قطاعين من السكان ،قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين يمكن التمييز بينهما من خلال ثلاثة مقومات وهي:

- قدرة الفرد على العمل.
- رغبة الفرد في العمل.
- استعداد الفرد للعمل.

وبهذا فالقوى العاملة تضم كل من:

- الاشخاص العاملين بالآجر أو المرتب.
  - جميع الاشخاص العاملين لحسابهم الخاص قصد الربح.
  - بالإضافة إلى الباحثين عن العمل مأجور، حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل.
- كما صنف مكتب العمل الدولي القوى العاملة في المجتمع سنة 1950 معتمدا في تصنيفه على العناصر التالية:

- الاشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة أو فترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا.
  - أصحاب الاعمال ،سواء كانوا يستخدمون عمالا أو لحسابهم الخاص .
  - القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب.<sup>(1)</sup>
- أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة فمنهم:
- ربات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة
  - المساجين و المحتجزون في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا، فهم لا يتقاضوا أجورا معينة مهما كان حجم العمل المقدم.
  - الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم.

1- بلقاسم سلطانية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، رسالة دكتوراه ، تخصص علم الاجتماع والتنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1995، ص: 75.



- ملاك العقار من هم في درجة الثراء تغنيهم عن العمل ، أي يعيشون مما تدر عقاراتهم من إيرادات .
- المتقاعدون وهم في سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر والصحة والذين لا يزالون عملا من أجل الكسب.
- المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل.

ومنه فالقوى العاملة تتمثل في تلك النسبة من السكان يعملون مقابل أجر أو العاطلين القادرين على العمل و الذين يبحثون عنه والراغبين فيه عمل الذين يبلغون سنا معينة والتي تعرف (بسن العمل)، والتي تحدد بعدة مقاييس تختلف هاته الاخيرة من مجتمع لأخر، ومن فترة زمنية لأخرى ،وحسب الظروف الاجتماعية والاقتصادية السياسية لأي دولة كما ، نجد أن سن العمل يختلف بين الرجل والمرأة فالإحصائيات الدولية تحدد حدي سن العمل من 15 سنة الى 64 سنة لكلا الجنسين دون اختلاف.

أما في الجزائر فنجد حدي سن العمل المعمول بها تبدأ من سن 18 سنة، وتنتهي عند حدود 59 سنة لكل من المرأة والرجل.

## 2) تصنيف القوى العاملة:

لقد تم تصنيف القوى العاملة من خلال مشاركتها في مختلف الانشطة الاقتصادية ومن بين التصنيفات المتداولة والاكثر شيوعا وحسب تصنيف تقسيم العمل الدولي صنفها مكتب العمل الدولي الذي ميز بين نوعين من قوة العمل وهي قوة العمل الفكرية وقوة العمل البدنية الى ما يلي:

### 2-1) القوى العاملة في الأنشطة الاولى (الاولية):

"وتشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البري والبحري، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية وأستراليا والتي يعد الريح المادي الحافز الأول لها وهي تستخدم الآلات بصفة واسعة وتتميز بإنتاجية عالية"<sup>(1)</sup>، وهذا بالنسبة لدول المتقدمة، أما الدول النامية فالأنشطة الاولى هي أنشطة تستعمل فيها الآلات البدائية فهي أنشطة معاشية تستقطب عدد كبير من الفئات العاملة.

1- فتحي محمد ابو عيانة، دراسات في علم السكان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط2، 2000، ص: 245.

## 2-2) القوى العاملة في الأنشطة الثانوية:

"وتشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر فقد وصلت مشاركة اليد العاملة الصناعية في بريطانيا 40% ، سويسرا 5% ، 40% ألمانيا، 30% الولايات المتحدة"<sup>(1)</sup> هاته الدول تعتبر دول صناعية بدرجة الاولى بينما في الدول النامية تنخفض نسبة اليد العاملة في هذا النوع من الأنشطة.

## 2-3) القوى العاملة في الأنشطة الثالثة :

تشمل قطاعات قطاع الخدمات بصفة عامة ومنها قطاع التجارة والنقل والبنوك ، فالقوى العاملة في هذا النوع من الأنشطة لا تنتج سلع مادية بل تقدم خدمات مختلفة لزيائن.

## II. تخطيط القوى العاملة:

تعني بتخطيط القوى العاملة عملية حصر وتقدير احتياجات كل دولة من الموارد البشرية وتوجيهها الى مختلف القطاعات الاقتصادية الانتاجية والخدماتية المختلفة منها وذلك من أجل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأقل تكلفة وجهد وأقل وقت ممكن والعمل على امتصاص البطالة وتحقيق التشغيل الكامل

ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى "ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة، وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع الخطة في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توفير فرص العمل المنتامي للقوى العاملة بمعنى آخر الهدف النهائي للتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تفاديا لظهور الفوائض الاختناقات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية"<sup>(2)</sup>.

كما أن لتخطيط القوى العاملة أهمية كبيرة في التنمية لجميع الدول خاصة الدول السائرة في طريق النمو التي تلجا لتخطيط وذلك بتحديد ما هو معروض من الموارد البشرية

1- نفس المرجع، ص: 252.

2- فريد بشير الطاهر، التخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، مصر، ط1، 1998، ص: 310

وما هو موجود من مقدرات مالية واقتصادية، لنهوض بالاقتصاد هاته الدول ومن محددات اهمية التخطيط ما يلي<sup>(1)</sup>:

- التخلف الذي فرض على الدول النامية بصفة عامة جعل القوى البشرية المدربة لا تتناسب من حيث المستوى أو العدد مع متطلبات الانطلاق الذي يبتغيه لتعويض مسافة التخلف الذي تعاني منه.
- استمرار أداء أجهزة التعليم والتدريب المهني لوظيفتها على أسس تقليدية موروثية لا تتناسب مع احتياجات مشروعات التنمية من القوى العاملة.
- إن التغير الذي نشهده في هذا العصر القائم على العلم والتكنولوجيا أدى إلى ظهور مهن جديدة مثل الالكترونيات والحاسب الالي لها أهمية كبرى، وانقراض أو قلة الطلب على مهن قديمة مثل الصناعات اليدوية والتغيير في مستويات المهارة المطلوبة لكثير من المهن القائمة نتيجة لتطوير وسائل الانتاج واساليبه.
- "احتياجات التنمية لا تنحصر في المستلزمات المادية للمشروعات ولكنها تمتد أساسا الى القوى البشرية اللازمة لهذه المشروعات."<sup>(2)</sup>

كما نجد من الاشياء الإيجابية لتخطيط القوى العاملة وفي ظل ارتفاع وتنامي قوة العمل نتيجة التزايد الهائل لخريجي الجامعات والمعاهد في مختلف التخصصات كقوة عاملة مؤهلة، والتي تمثل عنصرا هام من عناصر العملية الانتاجية وجب على الدول التخطيط لاستقطاب هاته الفئة من المتخرجين والتي تمثل "رأس المال البشري، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الاماكن المناسبة بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة من خريجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤولا المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الانتاج والخدمات، فإنه لا بد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجدو فيه مجالات لتصريف هذا المخزون التربوي."<sup>(3)</sup>

كما ان تخطيط القوى العاملة أهمية كبرى في مختلف قطاعات الانتاج كمؤسسات المستخدمة التي تسعى لاستمرارية والبقاء والنمو لمواردها البشرية ومن بين الفوائد التي

1- شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص ص: 375-376.

2- عقيل جاسم عبد الله، المدخل إلى التخطيط الاقتصادي-منهج نظري وأساليب تخطيطية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1997، ص: 162.

3- فاروق عبده قلبية، اقتصاديات التعليم-مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، دار المسيرة، الأردن، ط، 2003، ص: 50.

يوفر أسس جيدة للاستخدام الأمثل للقوى العاملة، وبما يضمن التخلص أو الحد من ظاهرتي البطالة المقنعة والعجز في بعض فئات العاملين وبالتالي فإنه يؤدي لتقليل الكلف غير المبررة في أجور الأفراد غير المنتجين بسبب فيضهم عن الحاجة.

- إتاحة الفرصة أمام المؤسسة للتأكد من مدى الاستفادة من المصادر البشرية المتاحة لها، وخاصة هؤلاء الذين يؤدون أعمالا لا تتوافق مع قدراتهم.
  - المحافظة على القوى العاملة وتخفيض معدل دوران العمل، مما يؤدي إلى ضمان احتفاظ المؤسسة بالإطارات الفنية الجيدة وعدم إفساح المجال أمام تسرب هذا النوع من القوى العاملة إلى مؤسسات منافسة .
  - إتاحة الفرصة أمام المؤسسة لمراجعة موائمة هيكلها التنظيمي وهيكل الوظائف فيها .
  - جعل المؤسسة تتمتع بدرجة عالية من المرونة لغرض استيعاب التطورات الجديدة التكنولوجية والتنظيمية، ولمواجهة التغيرات الطارئة في هيكل القوة العاملة فيها .
  - يساهم مساهمة فاعلة في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب بل يضمن تحسين مستويات الاداء، وزيادة العناية بالعنصر البشري داخل المؤسسة.<sup>(1)</sup>
- إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف و الأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية و ربما تحقيق فائض و تراكم رأسمالي يعاد استثماره و من تم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، و ان أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة و تقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات و القدر المتوفر منها في المجتمع و التعرف على الفجوات بين المطلوب و المتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية و بالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كما و نوعا و لاشك أن وجود التخطيط السليم لقوى العاملة يحد من البطالة كما يؤدي إلى توجيه العمالة على القطاعات الأكثر حاجة إليها.

1 - مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق لنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1996، ص ص: 133، 134.

### III. طرق تقدير كمية القوى العاملة :

إن عملية تقدير القوى العاملة تتم من خلال القيام بتقدير قوة الطلب على العمل و قياس عرض العمل.

#### 1) تقدير قوة الطلب:

يتم تقدير قوة الطلب على اليد العاملة بعد تقدير احتياجات خطط المشاريع التنموية من القوى العاملة، ومن بين الطرق التي تعتمد عليها الدول في هاته العملية نذكر منها ما يلي:

1-1) **طريقة الاستقصاء:** تقوم هاته الطريقة على إحصاء احتياجات كل المؤسسات الحكومية المختلفة من القوى العاملة وذلك عن طريق استمارات توزع يحدد فيها احتياجات هاته القطاعات من القوى العاملة في مختلف المؤسسات باختلاف وظائفها تعرض في فترات زمنية تقدر بحمس او عشر سنوات وفق مخطط التنمية التي تسيير، والهدف من هذا كله هو الحصول على أرقام متوقعة، الا ان هاته الطريقة تنقصها المصدقية "يعاب على هذا الأسلوب عدم دقة أصحاب الأعمال في تقدير احتياجاتهم لافتقارهم في بعض الحالات للرؤية المستقبلية لمستقبل أعمالهم كما قد يعتمدون على تقديم هذه البيانات على بعض الفرضيات الغير صحيحة حول هدف الحكومة من جميع هذه البيانات فقد يقدمون ضده البيانات كمؤشر لضرائب الأرباح"<sup>(1)</sup>.

2-1) **طريقة معاملات العمل** يعتمد هذا الأسلوب على تقدير معدلات استخدام القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية لسنوات سابقة ثم يتم استخدامها مع بيانات الأهداف الإنتاجية للخطة في مختلف القطاعات. وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمان **نتيرجن وهربرت**. وتتمثل فيما يلي:

- تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافيا لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة.
- تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة وتقدير معامل تطور إنتاجية العمل خلال تلك الخطط وتقدير مرونة

1- فريد بشير طاهر، مرجع سابق، ص: 310.

نحو العمالة بالنسبة لنمو الإنتاج، لتقدير احتياجات القوى العاملة في كل قطاع وتقسيم وظيفيا بالاستعانة بأهداف الخطة فيما يخص التوزيع الهيكلي عبر القطاعات للتواصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل.<sup>(1)</sup> لتحقيق التوازن بين العرض و الطلب على القوى العاملة يجب على تقدير الجيد لاحتياجات الاقتصاد وخطط التنمية وتطوير التعليم والتكوين الجيد لها.

3-1) **طريقة الإسقاطات:** فهي تستخدم Tune Trends يعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية تلك المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى على ثبات تعديلها في السنوات المقبلة أي لإبقاء على معدل نحو قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا يطابق الواقع "حيث يغير معدل النمو السنوي لاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعا للتغيرات التقنية"<sup>(2)</sup>

فهذه التغيرات التقنية تؤثر في احتياج الاقتصاد للقوى العاملة كما أنها تؤثر حتى في نتائج الخطة السنوية المنتهجة فالتطور التقني قد يؤثر في مجال التشغيل قد يؤدي إلى تسريح أعداد هائلة من العمال الذين ستحل الآلة حلهم هذا من حيث الكم أما من حيث النوع فقد يتم الطلب على الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة أكثر من قبل وعلى المهارات العملية والمهنية أيضا

## 2) تقدير قوة عرض العمل:

نقصد بقوة عرض العمل اليد العاملة المؤهلة العارضة لخدماتها وتشمل كل من له فرصة عمل أوله القدرة على العمل والباحث عنه، ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمر والعوامل الاجتماعية الأخرى فكلما زاد النمو السكاني تزيد قوة العمل

كما ان قوة عرض العمل في زيادة نظرا لوجود أفراد يشغلون عدة وظائف وأفراد يعملون بعض الوقت كما أن معظم الدراسات الاقتصادية وكذا الواقع المعاش يثبت زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل وزياد الأعمال المتوفر للمرأة خارج البيت.

1- نفس المرجع، ص: 312.

2- نفس المرجع، ص: 311.

توجد عوامل تؤثر على عرض قوة العمل وهي<sup>(1)</sup>:

- الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب؛
- العوامل المحفزة للمهن كالأجور؛
- الترقى في السلم الوظيفي عن طريق التدريب والتعليم؛
- الخارجين عن قوة العمل بسبب الوفاة والهجرة و التقاعد؛
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج؛
- العمالة الوافدة.

#### IV. البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر:

##### 1) مفهوم البطالة وأنواعها:

تعتبر البطالة من الظواهر التي لاقى اهتماما كبيرا في المجتمعات المعاصرة من حيث الدراسات الباحثين في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، باعتبارها موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم، تسعى الكثير من الدول الى دراسة البطالة وتحليل أسبابها ونتائجها بشكل مستمر، وذلك عن طريق تحديد العاطلين عن العمل ونسبهم ومقارنتها بنسب قوة العمل من إجمالي السكان ومحاولة وجود حلول لها.

وتعرف البطالة على أنها<sup>(2)</sup>: عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه، والقادرين عليه، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الاطفال، المرضى، كبار السن، والذين أحيلوا على التقاعد، وبالمقابل أيضا هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ويستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه، وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن اخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين، بشكل عام يمكن القول عن شخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

- القدرة على العمل والرغبة فيه.
- البحث عن العمل.

1- فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، 2001، ص: 69.

2- مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسير للنشر والتوزيع، الاردن، 2000، ص: 237.

## ومن أنواع البطالة نجد:

## 1-1) البطالة المقنعة و البطالة السافرة : تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها

عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجده، فهم عاطلون تماماً عن العمل ، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية<sup>(1)</sup>.

## 2-1) البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية :البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب

فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب و قادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

## 3-1) البطالة الموسمية و بطالة الفقر :تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم

معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية و الفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا<sup>(2)</sup>.

4-1) البطالة المؤقتة<sup>(3)</sup>: يشير هذا النوع من البطالة الى الذين ينتقلون من عمل لآخر

ومن مهنة لأخرى، أو من مشروع إلى آخر وربما يتضح هذا المثال أكثر من العمالة التي تعمل في تركيبات المصانع الجديدة من ذوي التخصصات في هذا المجال ،وهذا النوع من العمالة يضطر الى الانتظار بعض الوقت بين عمل وآخر، وأبين ترك العمل في جهة، و الالتحاق بجهة عمل أخرى وهذا الاسلوب ينتج عنه ارتفاع في معدل دورات هذا النوع من العمالة ،وتؤثر سياسة تخفيض العمالة على هذا النوع من

1- د محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص: 2.



خلال استبعاد هذه العمالة المتخصصة وتخفيض معدل دورانها وبالتالي التخلص من هذا النوع من البطالة

1-5) **البطالة الناقصة**<sup>(1)</sup>: وتنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أدنى من قدراته (أي أن ينضم خريج أو خريجة الكلية إلى القطاع الغير رسمي ويؤدي مهاماً لا علاقة لها بمؤهلاته العلمية). ويسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال تعليمهم أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو (انخفاضا في الطلب على اليد العاملة) أو عندما يلجأ الاقتصاد إلى اعتماد نهج من النمو يقوم على كثافة رأس المال.

وهنا ينبغي أن تراعى معدلات البطالة الحقيقية (في الوضع المثالي) لجميع الفئات لتعكس مدى التقصير الفعلي في استخدام القوة العاملة.

1-6) **البطالة المقنعة**: تشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال، تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، و لكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج.

و تنشأ هذه البطالة عادة في القطاع الزراعي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية بحيث يكون هناك فائض متعطل تعطلا مستترا على الأرض الزراعية، كما انتشر طويلا هذا النوع من البطالة في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي، بتعيين مخرجات التعليم في الوقت الذي كان من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة.

و قد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكثافة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، إلا أنه يظل علجا اجتماعيا فقط<sup>(2)</sup>.

1 - مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2009، ص:234.

2 - مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.

1-7) البطالة الهيكلية: وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتجه تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه كما أن البطالة الهيكلية تنشأ لأسباب منها التغيرات في هيكل الطلب ، التقدم التكنولوجي بإدخال أنواع جديدة من التكنولوجيا الحديثة ، وزيادة نسبة صغار السن والانات في القوة العاملة ،إلا إن علاج البطالة الهيكلية تتطلب فترة طويلة نسبيا ،حيث تتطلب تدريباً لاكتساب مهارات جديدة ،والتكيف مع المهارات الجديدة المطلوبة<sup>(1)</sup>

2) بطالة خريجي الجامعات في الجزائر: تعتبر بطالة خريجي التعليم العالي إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه المنظومة التعليمية ، وتعبّر عن خلل في تلك المنظومة التي لا يستطيع خريجوها الاندماج في الحياة المهنية ،كما تعبّر عن خلل في علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي ،وبانفصالها عن حاجيات هذا المحيط ،وبالرغم من أن الجامعة الجزائرية خضعت خلال السنوات الاخيرة للإصلاح ،فإن إشكالية بطالة الخريجين لازالت تشكل إحدى أكبر الاشكالات العويصة .ويمكن أن نلخص أسبابها بما يلي<sup>(2)</sup>:

- انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجيات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلاب وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم .
- عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية
- الامية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه والخوف القلق من مواجهة الوسط المهني.

1-مداني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق ، ص:234.

2 - مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، مرجع سابق

- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوفق مع طبيعة الاعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص .
- عدم توفير فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.

#### الجدول رقم 4: يبين تطور نسب البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2010)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدلات البطالة	%15,3	%13,3	%13,8	%11,3	%10,2	%10

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الجزائر حققت انخفاضا كبيرا في نسبة البطالة خلال الفترة الممتد ما بين (2005-2010)، بحيث كانت نسبة البطالة سنة 2005 %15,3 لتصل سنة 2010 الى %10 ويرجع هذا الى الإجراءات والسياسات التي اتخذتها الجزائر من أجل معالجة البطالة.

### 3) سياسة التشغيل في الجزائر:

3-1) التشغيل وأهميته: إن التشغيل في أي بلد يساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي، فهو يعتبر عنصر أساسي وهام ومن العناصر الانتاج المحركة لنمو.

فالتشغيل يعرف بأنه هو "توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الانساني المبذول في سبيل الانتاج سواء كان ذهنيا أو جسديا، ويشمل الافراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف" (1)

ولتشغيل أهمية تكمن في: (2)

- زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع ويستمتع بها وذلك بزيادة القوى الانتاجية.

1- حاجي فطيمة، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.

2- نفس المرجع.

- القضاء على الفوارق العنصرية أو إضعافها، وتحقيق المساواة بين الأفراد، وذلك بسبب اشتداد الطلب على العمل، من جانب أصحاب العمل.
- العمل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

#### الجدول رقم 5: يوضح تطور القوى العاملة النشطة في الجزائر لسنوات (2008-2010)

السنوات	حجم القوى العاملة	عدد المشتغلين	نسبة المشتغلين
2008	10315000	9146000	88,7%
2009	10544000	9472000	89,8%
2010	10812000	9735000	90%

من خلال نتائج الجدول رقم (5) نلاحظ أن حجم القوى العاملة النشطة لسكان في تزايد من سنة إلى أخرى فبعد أن كانت سنة 2008 تقدر بـ 10315000 عاملاً، ارتفعت إلى 10544000 عاملاً سنة 2009 ليرتفع عددها إلى 10812000 عاملاً سنة 2010 أي بزيادة تقدر بـ 268000 عاملاً من الذين يشاركون في النشاط الاقتصادي، كما أن عدد المشتغلين في تزايد مستمر ويرجع هذا إلى السياسة التي وضعتها الدولة في مجال التشغيل.

3-2) سياسة التشغيل: تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي اتبعتها الدولة، لتحقيق التقدم والتطور في جميع ميادين الحياة للمجتمع وللأفراد والقوى البشرية، بتوفير فرص عمل لهاته الاخيرة والتي تعتبر جزء هام من عملية التنمية وخاصة الفئة المتعلمة منها، وذلك عن طريق وضع برامج ناجحة لتكفل بها وتسهيل اندماجها في سوق العمل.

سياسة التشغيل هي: السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"<sup>(1)</sup>

تتكون من كلمتين<sup>(2)</sup>:

1 - أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985، ص: 178.  
2 - سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007-2006، ص: 76.

- سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.
  - التشغيل: وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.
- سياسة التشغيل: الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات ولقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.

أما أهداف سياسة التشغيل فيمكن تلخيصها فيما يلي:

- استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وتطوير أنماط الإنتاج.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم ،مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد عن طريق تأمين مصدر للدخل.
- توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة ،ولا يتعلق الامر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل ،فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية ،إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومنها جاء التركيز على ضرورة توجيه سياسة التشغيل نحو الاعمال المنتجة.
- الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر الى عاملي الاستثمار والإنتاج.<sup>(1)</sup>
- توفير فرص عمل حيث تخضع هذه العملية إلى عنصر تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على القطاعات الاقتصادية وفي المناطق الجغرافية.

1 - المرجع نفسه، ص ص: 77-78.

- تكوين و إعداد القوى العاملة فعملية التدريب تمثل كل عملية يتم عن طريقها تنمية أو زيادة كل من المهارة والمعرفة لدى العاملين من أجل تحقيق هدف معين يتمثل في تحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية من الدقة في الأداء من حيث الاقتصار في الجهد وفي الوقت وفي الأداء الافضل.
- . تنظيم العلاقات العمل وتنتم من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحددها لمراسيم وتشريعات العمل لكل دولة من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بقوة العمل ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين<sup>(1)</sup>.
- ولما كانت لسياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل هما<sup>(2)</sup>

أ) سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

ب) سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: يعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية ( الإنتاجية أو الخدمية)، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

إذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصاداتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماما، وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل، والذي يدفع في أحيان كثيرة ولضرورات اجتماعية وسياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة، وبالرغم من أن الوصول إلى درجة التشغيل

1 - حمود سعيدة، مرجع سابق، ص: 28.

2 - حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية الواقع "مجتمع المدينة نموذجا" - دار البعث، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص: 166.

الكامل أمر يصعب تحقيقه، فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب كل أفراد القوى العاملة، فإن قدرا من البطالة سوف يكون موجودا لأنه يوجد في كل وقت مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى، وهذا ما يسبب وجود عدد من العمال العاطلين، وتختلف البطالة هنا عن تلك الناتجة عن عدم توفير فرص العمل، كونها بطالة مؤقتة تفضيها طبيعة التطور الاقتصادي، وهي شائعة في البلدان المتقدمة أكثر من شيوعها في البلدان النامية

3-3) معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة و تقويمها: نقصد بمعايير سياسة التشغيل مجموعة من الإجراءات التي تتبعها الدولة في لمعالجة قضايا تشغيل القوى العاملة ونذكر منها:

- **معيار العمر:** حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.
- **معيار النشاط الاقتصادي:** تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي لكل دولة ففي الجزائر تصنف حسب قطاعات الفلاحة والصناعة والبناء والأشغال العمومية وتجارة وخدمات:

#### الجدول رقم 6: يوضح توزيع العمالة في الجزائر حسب قطاعات الاقتصاد لسنة 2010

النسبة المئوية	حجم اليد العاملة	القطاعات
12%	1135000	الزراعة
14%	1337000	الصناعة
19%	1885000	البناء والأشغال العمومية
55%	5378000	تجارة والخدمات
100%	973500	المجموع

- المصدر الديوان الوطني للإحصاء

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تباين في توزيع اليد العاملة من قطاع لآخر ، فنجد حصة التشغيل الأكبر لقطاع التجارة و الخدمات و بنسبة تجاوزت 55 % ، يليها قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة تراوحت بين 19% ثم قطاع الصناعة بنسبة 14% و يليها قطاع

الزراعة بنسبة 12% هذا يعني أن قطاع التجارة والخدمات، يساهم في الإنتاج الداخلي وإنتاجيته أعلى من باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى.

- **معيار التأهيل:** يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها.

### 3-4) آلية سياسة التشغيل للتصدي للبطالة في الجزائر:

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة ذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات سياسات من أجل ترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات الشابة في مجال العمل الفعال، وعليه ففي إطار مكافحة بطالة الشباب الجزائري سطرت الدولة عدة برامج لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل اعتمادا على الإمكانيات المتاحة. ولذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، والذي حقق نتائج ايجابية إلى حد ما في الآونة الأخيرة، وخاصة في أوساط الجامعيين، وفيما يلي أهم البرامج التي اعتمدها الدولة والتي تعتبر جزءا من سياسة التشغيل المعتمد أهمها :

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- جهاز الصندوق الوطني لتأمين من البطالة CNAC
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- الشغل المأجور بمبادرة محلية ( تشغيل الشباب ) ESIL
- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO
- برنامج الشبكة الاجتماعية IAIG
- برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE
- جهاز الإدماج المهني DAIS

(أ) **دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية:** يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها:



• **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)<sup>(1)</sup>** هي هيئة ذات طابع خاص، أنشئت عام 1997، كما تعد بمثابة جهاز لدعم تشغيل الشباب، باعتبار أن ذلك يشكل أحد الحلول الملائمة لمعالجة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري. من جهة أخرى تسعى هذه الوكالة الى تحقيق الاهداف الاساسية التالية:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات .
- تشجيع كل الاشكال الرامية الى ترقية تشغيل الشباب.

إذ يعتبر الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات الذين يظهرون استعدادا للاستثمار في مؤسسة مصغرة، ويملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذين يقترحونه ولديهم كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع، كما أن أعمارهم تتراوح بين 19 و35 سنة، وتضم شبكتها 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن.

أما بالنسبة للمهام الموكلة لهذا الجهاز فهي تتمثل فيما يلي:

- تقديم الدعم والاستشارة لا أصحاب المبادرات بإنشاء مؤسسات مصغرة.
- تمكين المستثمرين أصحاب المبادرات من فهم واستيعاب القوانين المتعلقة بممارسة نشاطهم وهذا عن طريق تفعيل وظيفة الإعلام والاتصال.
- إعلام أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم من امتيازات مقررة لهم في جهاز المؤسسات المصغرة.
- ضمان متابعة ومراقبة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.

أما من حيث النتائج فقد تمكنت الوكالة من تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني وجيز (قصير نسبيا)، حيث تم على سبيل المثال، خلال الست سنوات الاولى من اعتمادها إنشاء أكثر من 135000 منصب شغل.

• **القرض المصغر:** أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، كهيئة ذات طابع خاص، تتمثل مهمتها الاساسية في تطبيق

1- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006، ص: 80.

سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، تتمثل مهمتها الأساسية في تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص وتتمثل أهم الأدوار الموكلة لهذه الوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمراقبة للمبادرين، وضمان المتابعة لا نجاح المشاريع المحددة والقرض المصغر عبارة عن قرض صغير قد تصل قيمته إلى 500000 دينار جزائري موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين تجاوز سنهم 18 سنة فما فوق ويملكون مهارات أو معارف في نشاط معين، أما بالنسبة لتمويل المشاريع الاستثمارية، فإن الوكالة تعتمد على ثلاث صيغ، وهي قرض من الوكالة بدون فوائد ومساهمة شخصية من المبادر أما من حيث تقييم تجربة القرض المصغر في الجزائر والتي بدأت سنة 1999م، فإنه يمكن القول أنه لم يحقق النتائج المرجوة، وهو ما دفع الدولة

• **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) :** في سنة 1990م أنشأ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المخصص للأشخاص المسرحين عن العمل لأسباب اقتصادية والذي يعمل على إعادة إدماجهم، وذلك مكن خلال المنحة المقدمة للبطالين مع البحث عن الشغل الذي يتكفل به مركز البحث عن الشغل التابع للصندوق، وقد سمح هذا الجهاز بالاحتفاظ بـ 1873 مليون منصب شغل.

وفي سنة 2004م أضيفت لهذا الجهاز مهمة أخرى تتمثل في مساعدة العاطلين عن العمل الذين يتراوح سنهم 25 الى 50 سنة قصد خلق مناصب شغل، والذي سمح بالمصادقة على 20642 منصب عمل.

• **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):** انشئت هذه الوكالة سنة 2001م والتي عوضت وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار وهي تهدف الى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي يقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابيا في إحداث مناصب الشغل وبالتالي التخفيف من البطالة<sup>(1)</sup> بلغ

1- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني 2004، الجزائر

عدد المشاريع المنجزة في النشاط الانتاجي 6116 مشروع بمبلغ 74,397 مليار دينار جزائري. مما سمح بتوفير 178766 منصب شغل وتتوقف هاته الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار.

(ب) دعم ترقية الشغل المأجور: يعتبر محور التشغيل المأجور للشباب المحور الثاني للتجربة الجزائرية والذي يحتوي بدوره على مجموعة أجهزة وبرامج نذكر منها

- برنامج الشبكة الاجتماعية<sup>(1)</sup>: لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخصخصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: يعتبر هذا البرنامج من أهم المطبقة في إطار سياسة التشغيل، وهو موجه لا دماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، وهو يهدف الى زيادة عروض العمل وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل، وإكسابهم تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي في المؤسسات العامة والخاصة التي كانوا يزاولون فيها العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل. وقد تم تطبيق هذا البرنامج بمرسوم الرئاسي رقم 234 والمؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بتدعيم تشغيل الشباب إضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 295- المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لتدعيم وتشغيل الشباب والذي يتضمن المادة الرابعة بعقود ما قبل التشغيل وقد دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم المؤرخ في 02/12/1998 وتصدر

1 - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 281.

الإشارة إلى أن تتكفل بالأجور الأساسية للمدمجين مع التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد كم يستفيد المدمج من نظام العلاوات تدفع من طرف صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية<sup>(1)</sup>.  
أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي<sup>(2)</sup>:

#### بالنسبة للشباب البطل:

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).

#### بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.
- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل
- **جهاز المساعد على الإدماج المهني: DAIP** تم إقرار هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008، الذي تتكفل بتسييره ومتابعته الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات الولاية لتشغيل وهو يهدف إلى<sup>3</sup>:
  - تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
  - تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى الرامية إلى تشغيل الشباب، لاسيما عبر التكوين والتشغيل والتوظيف.

ويشترط في المستفيدين من هذا الجهاز:

- الجنسية الجزائرية.

1- المرسوم التنفيذي رقم (402/98) المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.

2- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص: 282.

- السن من 18 الى 35 سنة (يمكن تخفيضه الى 16 سنة).
- إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين علي الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي منصب عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.
- عدم الاستفادة من جهاز مماثل.

من خلال هذا الجهاز وأهدافه وشروطه يظهر بأنه يتناسب مع ثلاث فئات من طالبي العمل هم:

CID: عقود الادمج لحاملي الشهادات، الجامعيون التقنيون السامون.

CIP: عقود الادمج المهني: خريجي مراكز التكوين المهني، ذو المستوى الثانوي.

CFI: عقود التكوين والادمج: الاشخاص بدون تكوين أو تأهيل.

فالإدمج المهني يعمل على تسهيل الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية الذين يعود تزايد بطالتهم الى نقص الخبرة والتأهيل الوظيفي، وعدم قدرتهم على التحول المباشر من طلاب بدون معرفة سابقة لسوق العمل ومستلزماته، فتعمل هاته البرامج على إكسابهم الخبرة المهنية والمهارات اللازمة في مناصب العمل التي يشتغلونها.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتبين لنا أن القوى العاملة في تطور كبير ومتزايد بتزايد عدد السكان وذلك يحتم على الدول عملية التخطيط المستمر لها والذي يعتبر من الخطوات الهامة لنهوض بالاقتصاد الوطني وهذا من خلال التقدير الجيد والدقيق للاحتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة وخاصة مع التنامي المستمر للقوى العاملة من حيث الحجم وخاصة المؤهلة منها بفضل وجود نظام تعليمي يعمل على تكوين وتأهيل المورد البشري بتزويده بمجموعة من المعارف اللازمة لنهوض بالتنمية، فسوء التخطيط لها يوقع في مشكل استيعاب سوق العمل لها ونقص لمناصب العمل مما يؤدي لظهور ظاهرة البطالة وتفاقمه وتسارع وتيرتها وخاصة بطالة القوى العاملة الجامعية مما يجعل الدول ومنها الجزائر تبحث عن حلول لها والمتمثلة في مجموعة من الإجراءات والسياسات التشغيلية من أجل خلق مناصب شغل لهاته الشريحة وإدماجها في سوق العمل.

# الفصل الرابع

## الاندماج المهني

تمهيد:

1. مفهوم الاندماج المهني وأنواعه
2. المستويات الأساسية للاندماج
3. مظاهر الاندماج المهني وأشكاله
4. العوامل (معايير الشخصية) المساعدة على الاندماج المهني
5. إجراءات الاندماج المهني الفعال

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يسمى الكثير من الشباب خريجي الجامعة كقوة عاملة في البحث عن العمل الحصول على وظيفة دائمة في سوق العمل، والتي من خلالها يستطيع تحقيق طموحاته المادية والمعنوية ككسب قوة العيش ودخل يساعد في تأمين الحياة ومنح الثقة والأمان وتفاؤل بالمستقبل وإثبات الذات لتحقيق الاندماج في المجتمع وذلك من خلال الاندماج في العمل والمساهمة في التنمية الوطنية الشاملة.

فخريج الجامعة الذي تلقى تكويناً وتعليماً جامعياً من خلال تلقي الدروس واكتساب المعارف في التخصصات المختلفة من أجل الدخول في الحيات المهنية والولوج في عالم الشغل من عالم المعقد والمتغير والذي يختلف من نسق التكوين الجامعي بعدة فوارق جوهرية مما يخلق له عوائق وصعوبات تمنعه من الاندماج المهني، بالإضافة لافتقاره للخبرة المهنية والمهارة والتأهيل المهني اللازمين لتحقيق التكيف والاستقرار والاندماج الفعال في النسق المهني.

وبالتالي فإننا سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى الاندماج المهني وأنواعه والمستويات الأساسية له، مظهره وأشكاله ثم التطرق إلى العوامل المساعدة على الاندماج المهني فأجراءات الاندماج المهني الناجح.

## I. مفهوم الاندماج المهني وأنواعه:

## (1) مفهومه:

يعرف الاندماج بأنه " انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض، ولكن توجد بينها بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقت لمواجهة حالة طارئة." (1)

أما " مادلين غرافيتش " عالمة الاجتماع فتعرف الاندماج بـ " الاندماج مصطلح غامض يراد به جزء أو جماعة تدخل في الكل لكن بدرجات متفاوتة، وبشكل مختلف تبعا للميادين، فالاندماج هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها وأشمل ودرجته تختلف من وحدة لأخرى ويتخذ أشكال مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لان الاندماج يمثل أيضا أحد أهم وظائف النظام الاجتماعي" (2).

من خلال هذين التعريفين يتضح لنا أن الاندماج هو الترابط بين الأفراد والجماعات الاجتماعية ذات أهداف مشتركة ووظائف مختلفة من أجل تحقيق الانسجام والتكامل في المجتمع.

أما موريسبايت **Mauricepayet** فيعرف الاندماج المهني الذي هو موضوع دراستنا هاته بأنه اندماج العمال في منصب عملهم وهذا لا يتحقق حسبه إلا بتوصيل أربع متغيرات اساسية وهي (3):

1-1) ارتباط العمال بعملهم: ويتمثل ذلك في عاملي التعب والرضا حيث أن الرؤي بدأت تنتج حول الآلات باعتبارها لم تصنع من أجل أن تنتج فقط ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا.

1-2) ارتباط العمال بالقيادة: بالإضافة إلى مقاومة الأشياء يلقي العمال ضغوطا من الناس وحريرتهم تصبح محدودة ومراقبون في عملهم.

1- بدوي احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتب لبنان، بيروت، 1978، ص: 171.

2-Grawitz Madeline, l'Lexique des science Sociales, Dallez, paris, 1999, p :225 .

3-Payet Maurice, l'intégration de trvaleurs dans l'entreprise, edtionnpayot, paris , 1961, p : 289.



1-3) ارتباط العمال برهوط العمل: العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال في الاحتكاك والاتصال والعمال الذين لا يجدون دعما في احتكاكهم مع اتباعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي وصعوبة التحدث مع الآخرين.

1-4) المؤشرات الخارجية عن الوحدة : تكمن في الحي والأصل الجغرافي والأسري الذي ينتمي العمال إليه، أي الوسط الاجتماعي وبالتالي إلى قيمته الثقافية التي تخلق كل مقاييس التصرف التي يتبناها الفرد حيث الجو العائلي يؤثر على موقف العمال سواء بمظهر ارتدادي أو تعويضي.

فالاندماج هنا يتعلق باندماج الفرد داخل مكان العمل أو مجموعة العمل، أي داخل البيئة المهنية ليصبح عنصر فعال يؤثر ويتأثر بالمؤسسة التي ينتمي إليها لتحقيق الانسجام والتكيف والاستقرار، وهذا لا يتحقق إلا من خلال علاقات العمل الجيد ومدى ارتباط العامل بعمله وتأثير البيئة الخارجية للعمل.

## 2) أنواعه:

للاندماج المهني أربعة أنواع وهي:

2-1) الاندماج المؤكد أو المضمون: هذا النوع من الاندماج يجمع بين الرضى عن العمل والاستقرار في منصب عمل بحيث يصبح العامل متكيف مع منصبه الجديد، يقوم بكل الوظائف الموكلة له في أحسن وجه، ينضبط في أوقات العمل لا يكتر التغييب مما يدل على انه مندمج.

2-2) الاندماج الشاق أو الصعب: هو الذي يجمع بين عدم الرضى عن العمل والاستقرار في العمل، أي منصب العمل دائم، فالعامل يشعر بعدم الرضا رغم انه متحصل على منصب عمل مستقر وغير مهدد "النشاط المهني لدى هؤلاء العمال يكون غير مرتبط بالمتعة، إما لأنه ينطوي على معاناة فيزيقية عندما تكون ظروف العمل شاقة وقاسية وإما أن تكون بيئة العمل متوترة وعلاقاتهم مع زملائهم ومديريهم في العمل سيئة"<sup>(1)</sup>

1- بن قومار كريمة، العمل بصيغة العقود المحدودة بمدة والاندماج الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، سنة 2012-2013، ص: 52.

وإما لعدم ملائمة المنصب مع تخصصه المهني وهذا ما يجعله يعاني من اغتراب مهني.

2-3) الاندماج الغير مؤكد: يجمع بين الرضا عن العمل والاستقرار في منصب عمل "والأمر يتعلق في هذه الحالة بالعمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل، غير أنهم يدركون جيدا إمكانية فقدان مناصب عملهم"<sup>(1)</sup>. تستطيع المؤسسات المستخدمة التخلي عنهم في أي وقت وتسريحهم لأسباب مختلفة أو بمجرد انتهاء عقد العمل.

2-4) الاندماج المقصي: يجمع بين عدم الاستقرار المهني في العمل وعدم الرضا الوظيفي، ويرجع هذا إلى عدم اختيار العامل الوظيفة التي تناسب تخصصه المهني وتتجم عليه صراعات داخل مكان العمل.

## II. المستويات الأساسية للاندماج المهني:

هناك ثلاث مستويات للاندماج وهي:

### 1) المستوى الفيزيولوجي للاندماج المهني:

إن الاشتغال في وظيفة من الوظائف يتطلب جهدا ذهنيا وفيزيقيا لشاغلها، هذا الجهد يتحدد من خلال طبيعة العمل، فالعامل يجب أن يكيف جسمه مع متطلبات العمل، وعلى المؤسسة المستخدمة توفير ظروف عمل صحية مناسبة للعمل من أجل تحقيق اتفاقية عالية لأن هاته الأخيرة متعلقة بالعامل نفسه "فكمية ونوعي العمل تتأثر بدرجة أولى بحالته الفيزيقية."<sup>(2)</sup>

فتعب العامل وعدم تركيزه أثناء أداء عمله يؤدي به في الوقوع في حوادث تضر بصحته وتوقعه في مشاكل داخل مكان العمل، فالحالة الفيزيولوجية للعامل تترجم لنا اندماج العامل من عدمه .

1- المرجع نفسه، ص: 52.

2- Payet, Mourice. opcit, p: 41.

## 2) المستوى النفسي للاندماج المهني:

إذا تعب العامل نتیجته عدم توفر الشروط الفيزيكية المناسبة للعمل يؤثر عليه نفسياً وشعور العامل بالملل والقلق والتوتر، تتغير سلوكاته وتصرفاته ويوجه إلى تلبية حاجياته وما يراه مناسب له أي تحقيق أهدافه على حساب المؤسسة التي يعمل بها، ومن بين تلك الحاجيات نجد الذي يسعى العامل إلى تحقيقها<sup>(1)</sup>:

• **الحاجة إلى العمل:** ونقصد بذلك أن العامل يستعد إلى تقديم كل ما لديه في وظيفته لتحقيق الأهداف.

• **الحاجة إلى التعبير عن الذات:** ويتم ذلك من خلال:

– الحاجة المادية: وتتمثل في الاجرة الخاصة للعمل أي المقابل المادي المبذول والعمل المتقدم.

– الحاجة إلى الأمن: ويقصد بها الاستقرار في العمل.

– الحاجة إلى الإبداع في العمل: أي إضافة أشياء جديدة في العمل.

– الحاجة الجمالية: وتتمثل في نوعية العمل إي تقديم الأفضل في العمل.

ومن هذا كله يمكننا القول أن العامل يستطيع أن يحقق وجوده فيه حين يشبع حاجته النفسية.

## 3) المستوى الاجتماعي للاندماج المهني:

إن الوسط الاجتماعي للعمل يتكون من مجموعة من الأفراد والجماعات تتكون بينهم علاقات يحتمها العمل، ويفرضها الطابع الاجتماعي للعامل كونه كائن اجتماعي يتأثر ويؤثر في وسطه المهني، فنوعية العلاقات التي تجمعها بوسطه المهني هي التي تساهم في تحقيق رضاه الاجتماعي المهني.

فمثلاً العلاقة الجيدة مع المشرفين عن العمل والإدارة والتي تفرض الاحترام والخضوع التام للمشرفين يجب أن تبنى أساسية، فعلاقات الأساسية السلمية بين المسؤول أو الرئيس

1 -Ibid p 55.

في العمل يؤدي إلى خلق جو الاحترام وتقوى الروابط وتزيد من ثقة العامل، كما تؤدي إلى الشعور بالأمن الاجتماعي وبالتالي تحقيق الرضا المهني وتسهيل في عملية الاندماج.

### III. مظاهر الاندماج المهني وأشكاله:

#### 1) مظاهر الاندماج المهني:

للاندماج مظاهر إيجابية وسلبية تتجلى في سلوك مستخدمين والأعمال التي يقومون بها، وعلاقاتهم مع بعضهم البعض أو مع غيرهم، ونذكر فيما يلي هذه المظاهر.

#### 1-1) المظاهر الإيجابية للاندماج: وتتمثل في<sup>(1)</sup>:

- ارتفاع المستويات: يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز بالنفس، والقوة والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم بأن مجتمعهم برعايتهم ويحميهم من الأخطار، والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم.
- الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة تلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.
- نقص التعب وقلة حوادث العمل: "يؤدي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلى نقص تغيبياتهم عن العمل، وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم فينموا المجتمع وتتحقق فيه الرفاهية." ومن هذا يتبين لنا أن المظاهر الإيجابية للاندماج تتعلق بسلوك الأفراد وتصرفاتهم.

#### 2-1) المظاهر السلبية للاندماج المهني : تتمثل في<sup>(2)</sup>:

- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد في مجتمعه سواء في عمله أو علاقته الاجتماعية أو المهنية تجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.
- التغيب: يؤدي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلى تغيبيهم عن أعمالهم كلما أتاحت لهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والاجتماعية.

1- بومخلوف محمد، انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة (الاندماج والاغتراب)، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي،

معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، سنة 1984، ص ص: 264-266.

2- نفس المرجع، ص ص: 266-277.

- **المشاكل المختلفة:** يصاب الفرد بمشاكل جديدة نتيجة عدم اندماجه، منها ما هو اقتصادي وما هو مهني وهذا الأخير الذي هو موضع دراستنا.

## (2) أشكال الاندماج المهني:

يتخذ الاندماج أشكال مختلفة نظر لعمومية هذا المفهوم وشاسعته، ومن أهم أشكال الاندماج المهني للعمال هو المشاركة مثلا في تسيير المؤسسة أو المنشأة ويتم ذلك من خلال مجالات المشاركة العمالية التالية<sup>(1)</sup>:

1-2) **مجال التسيير الاقتصادي:** ومعنى تحكّم العمال كلية في المنشأة، فهم يخططون ويبرمجون ويسرون.

2-2) **مجال التسيير التقني:** أي التحكّم في سياسة التغيير التنظيمي التقني والآثار المترتبة عنها.

3-2) **مجال التسيير الاجتماعي:** أي التحكّم في تسيير الخدمات الاجتماعية والذي يتم من خلال المراحل التالية:

- ✓ **استشارة العمال حول كمية الإنتاج المرغوب في إنتاجها:** وهذا الشكل من المشاركة يتطلب تبادل الآراء والأفكار، ولا يتم إلا إذا عملت الإدارة على تكوين وإعلام العمال وإعطائهم مطلق الحرية في التعبير عن حريتهم.
  - ✓ **المراقبة:** إن حق الاستشارة يجب أن يتبع بحق المراقبة إذ أن المشاركة لا تتم لوحدتها على مستوى المنافسة بين الإدارة والعمال ولكن يدخل في حياة المؤسسة.
  - ✓ **حق الاعتراض:** تتطلب المشاركة العمالية من العمال الاعتراض و الاحتجاج إذا كانت إحدى الوسائل والأهداف لا تتماشى والمصلحة العامة والمشاركة.
- فمن هذا يتبين لنا أن أي صراع أو توتر اجتماعي أو نفسي للعمال داخل المؤسسة أو المنشأة يحدث نتيجة لعدم تحقيق الأهداف المسطرة من طرف العمال، مما ينتج لنا عدم اندماجهم واستقرارهم مما يؤدي الى ظهور نوع من المقاومة، تتمثل في عدة أشكال منها ما

1- شنافي رزيقة، مرجع سابق، ص: 75.

هو مباشر مثل ظهور تكتلات عمالية، كالجماعات العمالية، كما تترجم في سلوكات أخرى غير مباشرة كالتغيب، اللامبالاة، ضعف الإنتاج.

#### IV. العوامل الشخصية المساعدة على الاندماج المهني :

نقصد بالعوامل الشخصية هي مجموعة من السمات التي تتعلق بالفرد خريج الجامعة والتي تميزه عن غيره والتي تساهم في تدعيم اندماجه وهي متغيرات يكتسبها الفرد من خلال تكوينه الجامعي أو ممارسته للوظيفة ومن بين هاته المتغيرات نجد:

##### 1) الخبرة المهنية:

تعتبر الخبرة المهنية من أهم العناصر التي تساعد الفرد على الاندماج في وظيفته وقبل التطرق إلى الخبرة المهنية، نتفق على مفهوم الخبرة بشكل عام فهناك عدة تعاريف تتضمن مفهوم الخبرة.

فقد عرفها (جرجش ميشال) " بأنها حصيلة ما يحصله الانسان نتيجة مروره بموقف من المواقف التي يواجهها في حياته، قد يمتلك المرء خبرة واسعة في مجال معين من مجالات الاختصاصات عبر ما يقوم به من أعمال متصلة في هذا المجال، بحيث يصبح بعد فترة زمنية معينة خبيراً مختصاً في هذا النوع من الأعمال، وبذلك المهني لا يصبح خبير في مهنته إلا بعد أن يخضع لتجارب هذه المهنة، ويصح أخطاءه في ضوء ما يختاره ويتعلمه"<sup>(1)</sup>.

فالخبرة هنا هي حدوث تفاعلات خبرية بين خبرة أو خبرات سابقة و بين ما يستقبله المرء من مثيرات مستمدة من الواقع الذي ينتمي إليه، فيحدث تفاعل ينتج لنا خبرة.

أما الخبرة بمعناها الاجتماعي: "وتتمثل في الوقوف على العلاقات القائمة بين الأشخاص بعضهم ببعض، وبين الجماعات مع بعضها البعض من جهة أخرى، وكذلك القدرة على التأثير فيها وتوجيهها لتحقيق أهداف اجتماعية أو شخصية معينة."<sup>(2)</sup>

1- جرجش ميشال جرجش، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص: 278.

2- يوسف مخائيل، سكولوجية الخبرة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص: 6.

فالمعنى الاجتماعي للخبرة هو: قدرة الفرد أو الفاعل الاجتماعي على إقامة علاقات اجتماعية تفاعلية، وكذلك قدرة تكيفه مع الجماعات التي ينتمي إليها، والتأثير والتأثر بهم من أجل تحقيق الانسجام والتكيف و تحقيق أهدافه.

فالخبرة هي قيام الشخص بتعلم الأشياء عن طريق تجربتها في الواقع وذلك بوضعه في ظروف عملية تواجهه فيها مشاكل حقيقية، بحيث يتبين من خلال ذلك مدى قدرته على التصرف تجاهها.

أما **الخبرة المهنية**: والتي تعرف كذلك بالتأهيل المهني اللارسمي لأنها تكتسب من خلال احتكاك صاحبها بالميدان المهني فهي " قدرة الفرد على الربط بين المعلومات التي جسدها بجهوده الذاتية، وكونت لديه مهارات ومعارف اكتسبها من تجاربه اليومية"<sup>(1)</sup> أي بالممارسة الطويلة للمهنة والتي وبمرور الوقت والتجربة المستمدة من الممارسة يصل الفرد العامل على الخبرة من مهنته، كما أنها الفترة التي يكتسب فيها الفرد مهارات و قدرات فنية وسلوكه الجديد فالفرد لديه قدرة لاستيعاب المعلومات وجمعها من أجل تطوير و تحسين مستواه، ولأداء مهامه في العمل بصفة ملائمة من حيث الكم والكيف.

إن الخبرة المهنية هي محاولة الفرد امتلاك معلومات في مجالها أثناء ممارسته لعمله، واستخدامها في وقت آخر<sup>(2)</sup>، فالخبرة في مجموعها عملية تعلم تتكون من أجزاء وخطوات ذات طابع ذهني أحيانا، ومادي أحيانا أخرى، وتتنحصر هذه الأجزاء في ثلاث خطوات لا تغني أحداها عن الأخرى، وهي<sup>(3)</sup>:

- أ - القيام بعمل ما.
- ب- الإحساس بأثر العمل.
- ج- إدراك العلاقة بين العمل وما ينتج عنه.

1- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص:27.

2- إبراهيم سليمان كنة، الخبرة وأثرها في التعليم ، مجلة الجامعي، الهيئة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، طرابلس، العدد الرابع، 2003، ص: 71.

3- نفس المرجع السابق، ص: 72.

1-1) الخصائص التي تساعد على اكتساب الخبرة: إن من أهم الخصائص التي تساعد العامل على اكتساب الخبرة في أي مجال من المجالات.

- **الذكاء والقدرات الخاصة:** " لكي يتسنى للمرء أن يكتسب خبرة ما لا بد أن يتوفر له المستوى المناسب من الذكاء، في القدرة على إقامة العلاقات بين الأشخاص والمواقف بل القدرة على إقامة العلاقات بين الافكار والنظريات والقدرة على اكتساب استثمار المواقف التي ينخرط فيها، وكذا فإنه لكي يتسنى للمرء أن يكتسب خبرة ما، لا بد أن تكون لديه القدرات الخاصة التي تسمح له بتعلم الخبرة المطلوب اكتسابها"<sup>(1)</sup>.

- **تحديد الهدف من اكتساب الخبرة:** فالشخص المقبل على اكتساب الخبرة لا بد أن يكون قد حدد مسبقاً الأهداف التي ينبغي تحقيقها عن طريق اكتساب تلك الخبرة وتوظيفها، فبدون تحديد الأهداف من اكتسابها، فإنه لا يستطيع أن يكتسبها أو أن يستفيد من اكتسابها لها.

- **الرغبة والحماس الدافعين لاكتساب الخبرة:** إن لم تكن للشخص الرغبة والحماس في اكتساب الخبرة فإنه لا يستطيع أن يكتسبها أو استثمارها في مجال من المجالات التي تتعلق بها فالموظف الجديد يجب أن تكون له الرغبة في اكتساب خبرة في مجال عمله وتخصصه لكي يتسنى له تأدية عمله بكل سهولة ويحظى باهتمام مسؤوليه عن العمل، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق الاندماج المهني.

### 1-2) معوقات اكتساب الخبرة:

**عدم تحديد الأهداف:** إن الشخص الذي لا يحدد الأهداف التي يريد تحقيقها في المستقبل لا يستطيع أن يكتسب ميزات جديدة، فالخبرات التي يقبل الشخص على اكتسابها ترتبط ارتباط وثيقاً بتحديد الأهداف المستقبلية.

**مستوى الذكاء:** فالشخص الذي لا يتميز بذكاء عالي وقدرات خاصة لا يستطيع ان يستمر في اكتساب الخبرات فمثلا الفرد العامل يكتسب خبرة مهنية، توازي درجة ذكائه ومستواه، فكلما كان مستوى الذكاء عالي يستطيع أن يكتسب خبرة واسعة في مجال عمله يستطيع من خلالها تحقيق مكاسب عديدة وأهداف من المؤسسة التي ينتمي إليها.

1- مخائيل يوسف، مرجع سابق، ص: 09.



## (2) التدريب المهني:

يعتبر التدريب المهني من أهم العمليات التي تخص القوى العاملة كمورد بشري مهم في المؤسسة الحديثة، فالتدريب يساهم في رفع معدل الكفاءة المهنية للأفراد العاملين خلال مساهمهم المهني إضافة إلى كونه ضروري لبناء قوة بشرية منتجة في مختلف المجالات و التخصصات فنعني بالتدريب " مجموعة البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة العاملين لكسب الفعالية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية المعارف العلمية والفكرية والمهارات والاتجاهات بما يناسب تحقيق اهداف المؤسسة".<sup>(1)</sup>

إذن فعلمية التدريب تهدف إلى اكتساب الافراد العاملين بنوع من المهارات والتممية القدرات الذهنية والفكرية لديهم من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

يعتبر مفهوم التدريب " ذلك النشاط الهادف الذي يقوم على تزويد الكفاءة بالخبرات والاتجاهات العلمية والعملية والمعارف والمهارات اللازمة لضمان أداء الأفراد بكفاءة وفعالية والتكيف مع متطلبات العمل وظروفها".<sup>(2)</sup>

"التدريب هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً بهذا العمل وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة".<sup>(3)</sup>

نلاحظ من هذا التعريف أن التدريب هو بالأساس عملية تعلم، يهدف إلى التمكن من مجموعة المعارف والمعلومات التي تقود في النهاية إلى الكفاءة والإنتاجية في المؤسسة.

التدريب هو مجمل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم، وقدراتهم الفكرية الضرورية، في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية، إذن فالتدريب هو عملية سد النقص ضمن

1- عبد الرحمان عبد الباقي عمر، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1985، ص: 195.

2- أشوك شانديكار، إستراتيجية الموارد البشرية، ترجمة عبد الحكيم الخيمي، دار الفجر، القاهرة، مصر، ط1، 2002، ص: 139.

3- الشرقاوي على، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون سنة نشر، ص:

المهارات وضمان تطويرها، وتراكمها واستمرارها لتحقيق الكفاءة والفعالية وكذا حسن التصرف في المواقف واتخاذ القرارات الناجحة في أقل زمن ممكن وبغض النظر عن الأهداف الاقتصادية لعملية التدريب كزيادة الإنتاجية وكذلك تحقيق الجودة والفعالية توجد هناك أهداف تخص الفرد العامل بالدرجة الأولى ونذكر منها:

- تزيد من رفع كفاءة الفرد العامل وإنتاجه.
- زيادة مهارات الفرد المدرب وقدراته وتسلحه بمقومات تأهله للرقى في المناصب الوظيفية الأخرى، وهذا ما يؤدي إلى علاقة تبادلية من خلالها يكافئ هذا الفرد من طرف مؤسسة لولائه وبقائه فيها.
- رفع الروح المعنوية للأفراد المدربين نتيجة إلمامهم ومعرفتهم وخبرتهم لأبعاد العمل ومهارتهم بعمل، مما يولد في نفسية العاملين نوع من الاستقرار والأمن الوظيفي نتيجة شعورهم بأن مؤسستهم بحاجة إليهم كما يولد التدريب الرضا عن العمل ويسهل عملية اندماج الأفراد العاملين في الوسط المهني نتيجة اكتسابهم لكفاءة ومهارة من العمل.

### 3 المهارة المهنية:

تعرف المهارة أنها جملة من الاستعدادات الفطرية والمكتسبة للفرد، وللحصول عليها يحتاج الفرد إلى المعرفة والتعليم والتدريب، كما تعتبر المهارات في قدرة الفرد (الشخص) على استخدام معارفه استخداما فعالا لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال البرامج التعليمية والدورات التدريبية بجانب القدرات والاستعدادات الفطرية للأفراد وخبرات التعليم الماضية. (1)

إذن فالمهارة تجمع بين جانبين أحدهما نظري موجود داخل الفرد، والجانب الثاني مكتسب نتيجة تعلم الفرد وتدريبه، فيحصل الفرد على معارف، ولا تستطيع أن تطلق على فرد أنه ماهر (ذو مهارة) إلا إذا كان يحسن استخدام معارفه استخداما فعالا ويستغل هذه المعارف أحسن استغلال، فليس كل من يحمل معارفا لديه مهارات.

1- جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس ونماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2007، ص:

وتساعد المهارة في تقوية ولاء الافراد العاملين لمنظماتهم نتيجة اهتمام هذه الأخيرة بهم وتقديرا للمهارات التي يحملونها لأن فقدان العمال المهرة يعني خسارة بالنسبة للمؤسسة، فتسعى جاهزة لتوفير وتدعيم بقائهم فيها فيكون رد فعل هؤلاء العمال ولاءهم لمؤسساتهم نتيجة هذا الاهتمام من طرف المؤسسة.

### طرق اكتساب المهارة المهنية:

✓ **الممارسة والتكرار:** حيث تعتبر الممارسة لازمة لاكتساب المهارة، وينبغي أن تتم الممارسة بصورة طبيعية، وفي مواقف عملية وحياتية نتيجة التفاعل الاجتماعي.

✓ **الفهم والإدراك:** أي فهم وإدراك العلاقات والنتائج للمهارات المراد اكتسابها أي الوعي والاستيعاب.

✓ **بالتشجيع والنجاح:** اللذان يؤديان إلى تعزيز التعليم والتقدم الملموس في اكتساب المهارة. وتعتبر المعرفة النظرية والتدريب من أهم دعائم اكتساب المهارة في العمل والتي يعود أثرها مباشرة على مستوى الخدمة المقدمة للأفراد والجماعات.<sup>(1)</sup>

### V. الإجراءات المتبعة لتحقيق الاندماج المهني الفعال:

إن لتحقيق الاندماج المهني الفعال في الوظيفة وفي مكان العمل يتطلب مجموعة من الإجراءات والطرق، يجب على الموظف الجديد القيام بها، فخريج الجامعة الذي يلتحق بمنصب عمله، هذا النسق الجديد المختلف عن نسق الجامعة والدراسة، ومن خلال مباشرة العمل وتطبيق المعارف والمعلومات التي أكتسبها من خلال التكوين في الجامعة والتي تعتبر أول تجربة يخوضها في عالم الشغل، فهنا يكون محل مراقبة من قبل المسؤولين عن العمل لرصد سلوكاته واكتشاف مؤهلاته، وأدائه لذلك عليه الالتزام بكل ما من شأنه أن يزيد من اكتساب الثقة الكاملة لمسؤوليه في المؤسسة، ولبناء هذه الثقة يجب عليه التعرف على مجموعة من المقومات التي من شأنها تبني الثقة وهي:

1- نفس المرجع، ص: 310.

**1) مقومات متعلقة بالسلوك الاجتماعي:**

- عن خريج الجامعة أن يتبع مجموعة من الإرشادات تتعلق بمحيطه المهني الجديد من أجل كسب الاحترام في مجال العمل ومن بينها نجد<sup>(1)</sup>
- أن يحرص على التحلي بأكبر قدر من الانضباط في كل أشغاله وأنشطته دون خلط الهزل بالجد في العمل.
  - أن يتجنب التغيب إلا لظروف قاهرة، وألا يتخلف عن الاجتماعات.
  - أن يحذر من أن يستقر ويفقد السيطرة على أعصابه في مكتبه أو من خلال الاجتماعات ويحاول الدفاع عن مواقفه بهدوء ووضوح.
  - أن يحاول حل كافة مشاكله في أضيق نطاق ودون أن تصل إلى رئيسه

**2) مقومات خاصة بالعلاقة المهنية:**

- نقصد بالعلاقة المهنية العلاقات مع رؤساء وزملاء في العمل وحتى تكون العلاقة ناجحة يجب على خريج الجامعة أن يتبع ما يلي:
- أن لا ينغزل عما يجري في المؤسسة وأن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنية من خلال المشاركة في المناسبات المختلفة وخاصة تلك التي يتواجد فيها الزملاء محترمون ومسؤولون كبار.
  - ألا يتوانى في طلب النصائح من أصحاب الخبرة ما تبين له من خلال القرائن والمعلومات المختلفة لأن هؤلاء الموظفين لهم دراية كبيرة بأنسب الأساليب للاندماج في الحياة المهنية وكيفية اكتساب الخبرة مع مرور الوقت.
  - أن يحاول معرفة انطباع الآخرين عنه كأن يخبر زميل عمل مضرب عن مسيرة عمله ليعيده للوجهة المناسبة لأدائه.
  - ألا يطلب المساعدة من رئيسه إلا عند الضرورة القصوى.

1 بن تريسة محمد، المرشد الطلابي العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2004 ص: 229.

**3) مقومات خاصة بأداء العمل:**

- على خريج الجامعة أن يقوم بالإجراءات التالية المتعلقة بأداء العمل حتى يحظى أداؤه بالقبول من طرف رئيسه في العمل وهذا ما يساعده على الاندماج المهني وبسهولة.
- أن يحرص على نظافة وترتيب مكتبه ومكان عمله (الإضاءة، التهوية... الخ)، من أجل التركيز في العمل.
  - أن يتجنب تأجيل الأشغال قدر المستطاع وأن يكون محدد في الفترات والمواعيد المتعلقة بعمله ( الانجاز، الاستلام، تسليم ) ويدون المواعيد والواجبات في مفكرة تجنباً للنسيان في أداء.
  - أن يستغرق في أداء عمله بشكل مركز وكيفية تبرزه كشخص واثق من نفسه وألا يباشر الأشغال التي تتطلب التركيز وهو مشوش الدهن ومنفعل.<sup>(1)</sup>

**4) مقومات خاصة بعملية الاتصال داخل المؤسسة :**

- نقصد بعملية لاتصال بين مختلف جماعات العمل.
- أن يبادر من يخاطبه بابتسامة لإيجاد مناخ ملاءم للاتصال.
  - أن يظهر الاهتمام به من خلال الاصغاء الجيد له وعدم من مقاطعته في حديثه.
  - أن يتخير العبارات والألفاظ وحجم الكلام المقام سواء كان ذلك في حديث مباشر مع الطرف الآخر أو عن طريق الهاتف.

**5) مقومات خاصة بالتطلع على المعلومات:**

- على الموظف الجديد أن تكون له دراية واسعة بكل ما هو جديد في المؤسسة التي يعمل بها، أي معرفة كل معلومات الجديدة التي تخص العمل حتى لا يجد صعوبات ولا تحدث له مشاكل مع مرؤوسيه ومن بين الإجراءات التي يراعيها نجد<sup>(2)</sup>:
- أن يزهد في قراءات النشرات والتعليميات التي ترد من المؤسسة، وأن يحتفظ بها من لوائح وتدريبات وتوجيهات للتقيد بها والاستفادة منها.

1- نفس المرجع، ص: 228.

2 - نفس المرجع، ص: 229.

- أن يطلع على شتى التقارير التي توزع في المؤسسة لتنمية خبرته والاطلاع على المشاريع والمنجزات وأصحابها والعقبات وآثارها.
- ألا يستغنى عن مظاهر المعلومات الأخرى، الانترنت وغيرها لمواكبة المستجدات في ميدان عمله.

إن كل هاته الإجراءات إذا اتبعتها الموظف في عمله تحقق له اندماج مهني فعال وبسهولة يستطيع من خلالها أن يبني علاقات عمل جيدة مع أصدقائه في العمل ومرؤوسيه، هاته الأخيرة التي بموجبها يحقق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها فيزيد رضاه عن العمل.

### خلاصة الفصل:

يتبين لنا من خلال هذا الفصل أن الاندماج المهني يشكل مصدرا هاما لدعم الأفراد والاستقرار، من حيث أنه يوفر لهم الاستقرار المهني والرضا عن الوظيفة، وتحقيق التكيف في الوسط الاجتماعي والمهني، ولا يتحقق هذا إلا بتوفير الإمكانيات اللازمة للاندماج، وذلك من أجل اكتساب المهارات والقدرات والمؤهلات بأنواعها.

# الجانب الميداني

# الفصل الأول

## تحليل بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها

تمهيد

١. خصائص عينة الدراسة.
  ٢. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها.
- استنتاج الفرضية الأولى.



**تمهيد:**

يتناول هذا الفصل عرضاً لخصائص عينة الدراسة، إضافة إلى عرض وتحليل لبيانات الفرضية الأولى وتفسيرها، ودراسة العلاقة بين نوعية التخصص الجامعي للقوى العاملة الجامعية و طبيعة اندماجها المهني، وقد اعتمدنا على مجموعة من المؤشرات الخاصة بمتغيري الفرضية، وسنقوم بعرض النتائج التي توصلنا إليها بعد تحليل وتفسير بيانات الفرضية في نهاية هذا الفصل.

**I. خصائص عينة الدراسة:**

الجدول رقم 7: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
56%	56	ذكر
44%	44	أنثى
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم ( 07 ) يتبين أن نسبة الذكور بلغت 56%، مقابل نسبة 44% من الإناث ،ويرجع هذا التقارب بين نسبة الجنسين إلى دخول المرأة عالم الشغل حيث تغير دورها اجتماعياً ،فأصبحت أحد العناصر المنتجة بعد أن كانت مستهلكة فأوجدت لنفسها مكانة اقتصادية متخطية الدور التقليدي المتمثل في ممارسة وظيفة التربية بالبيت.

الجدول رقم 8: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
27%	27	30 - 25
58%	58	35 - 30
15%	15	40 - 35
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم ( 08 ) يتبين لنا أن المبحوثين كلهم ينتمون الى فئة الشباب والتي تتفاوت من فئة عمرية الى أخرى ،حيث نجد فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم بين 30 - 35 هي الغالبة بنسبة 58% ، تليها فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 - 30 بنسبة 27% ثم فئة 35 - 40 هي الاقل نسبة تقدر بـ 15% .

#### الجدول رقم 9: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
64%	64	ليسانس
23%	23	مهندس دولة
13%	13	ماجستير
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم ( 09 ) يتبين لنا أن أكثر نسبة من المبحوثين ذوي المستوى العلمي لسانس حيث بلغت نسبتهم بـ 64% وتليها نسبة 23% من ذوي المستوى العلمي مهندس دولة مقابل ما نسبته 13% من ذوي مستوى العلمي ماجستير .

هاته النسب توضح المستوى العلمي لمجتمع البحث ،فالعامل بصيغة عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر برنامج من برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعة كحل مؤقتة يلتحق بها خريج الجامعة مباشرة بعد حصوله على أول شهادة جامعية تأهله للعمل ،وفي حالة عدم وجود منصب عمل دائم.

#### الجدول رقم 10: يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
42%	42	العلوم الانسانية والاجتماعية
58%	58	العلوم التقنية والدقيقة
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (10) يتبين لنا أن نسبة أفراد العينة في تخصصات العلوم التقنية والدقيقة هي النسبة الكبيرة حيث تقدر بـ 58%، تليها نسبة 42% من المبحوثين في التخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية وهذا راجع لسياسة التشغيل وفرص التوظيف في سوق العمل.

### الجدول رقم 11: يوضح توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
13%	13	[1999 - 2002]
60%	60	[2003 - 2006]
27%	27	[2007 - 2010]
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (11) يتضح لنا أن جل أفراد العينة تخرجوا ما بين سنة [2003 - 2006] وتقدر نسبتهم بـ 60% بينما تقدر نسبة الذين تخرجوا ما بين سنة [2007 - 2010] بـ 27% أما الذين تخرجوا ما بين سنة [1999 - 2002] فنقدر نسبتهم بـ 13%.

من خلال هاته النتائج يتبين لنا ان في فترة [1999-2002] كانت مناصب العمل متوفرة لخريج الجامعة في جميع الميادين نظرا للحجم خريجي الجامعات مقارنة مع مناصب العمل المتوفرة اما في فترة [2003-2006] نجد التزايد المستمر لخريجي الجامعات مقابل قلة مناصب العمل وعدم وجود برامج مستحدثة لتشغيل الشباب، اما فترة [2007-2010] يفسر هذا النقص باستحداث برامج اخرى تشغيل الشباب موجهة لخريجي الجامعات بتسهيلات وضمانات احسن من برنامج تشغيل الشباب كبرنامج الادمج المهني مما جعل خريجي الجامعات تفضل الالتحاق بها اكثر من عقود ما قبل التشغيل.

## الجدول رقم 12: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
32%	32	أعزب
68%	68	متزوج
/	/	مطلق
/	/	أرمل
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (12) يتضح لنا أن نسبة المتزوجين من أفراد العينة هي النسبة الأكثر ارتفاعاً حيث بلغت 68%، أما نسبة العزاب فتقدر بـ 32%. ويرجع ارتفاع نسبة المتزوجين تحسن في الجانب المادي من ناحية واستقرارهم المهني نتيجة حصولهم على وظيفة دائمة، هذا ما سمح لهم بتكوين أسرة.

## الجدول رقم 13: يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	سنوات
24%	24	01 سنة
28%	28	02 سنة
48%	48	03 سنة
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (13) يتبين لنا أن أفراد العينة الذين عملوا بصيغة عقود ما قبل التشغيل لمدة سنة بلغت نسبتهم 24% تليه نسبة 28% من العاملين لمدة سنتين، أما الذين عملوا لمدة 03 سنوات فتقدر نسبتهم بـ 48%، ويفسر هذا الاختلاف لطبيعة التخصصات والهيئات المستخدمة وحاجتها من مناصب العمل.

## الجدول رقم 14: يوضح توزيع المبحوثين حسب المدة التي مضت في منصب العمل الحالي

النسبة المئوية	التكرار	مدة العمل
34%	34	[3 - 2]
47%	47	[5 - 4]
19%	19	[7 - 6]
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (14) يتضح لنا أن النسبة الأكبر من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [4- 5] سنة والتي تقدر ب 47% تليها نسبة 34% من المبحوثين قضا مدة عمل تتراوح ما بين سنة [2- 3] اما المبحوثين الذي تتراوح مدة عملهم ما بين سنة [6-7] فنسبتهم هي 19%، ويرجع هذا الاختلاف في سنوات العمل الى الاختلاف في سنوات التخرج إضافة لمدة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل كما ذكرناه سابقا في الجدولين رقم 11 و 13.

#### الجدول رقم 15: يوضح توزيع المبحوثين حسب مكان العمل الحالي

النسبة المئوية	التكرار	مكان العمل
80%	80	مكان عمله بصيغة عقود ما قبل التشغيل
20%	20	مكان جديد
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (15) يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين تحصلوا على منصب عمل دائم في نفس المؤسسة التي عملوا بها في إطار عقود ما قبل التشغيل بنسبة 80%، أما نسبة 20% من المبحوثين فعملوا في مؤسسات أخرى.

## الجدول رقم 16: يوضح طريقة التوظيف

طريقة التوظيف	التكرار	النسبة المئوية
مسابقة	28	28%
دراسة ملف	72	72%
المجموع	100	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (16) يتضح لنا ان اغلبية المبحوثين توظف في مكان عملهم عن طريق دراسة ملف بنسبة 72 %، أما نسبة 28% فتوظفوا عن طريق مسابقة. ويرجع هذا الاختلاف الى ان أغلبية المبحوثين توظفوا في المكان الذي عملوا به بصيغة عقود ما قبل التشغيل عن طريق التوظيف الداخلي مباشرة أي أدمجوا مباشرة.

## II. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها:

الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين مختلف التخصصات الجامعية، وميزة برنامج التكوين في المرحل الجامعية

المجموع	التساوي	تطبيقي	نظري	ميزة برنامج التكوين التخصص
42 %100	4 %9.52	-	38 % 90.48	علوم إنسانية واجتماعية
58 %100	31 %53.44	26 %44.82	1 %1.72	علوم تقنية ودقيقة
100 %100	35 %35	26 %26	39 %39	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (17) وحسب الاتجاه العام، يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين الذي صرحوا بأنهم تلقوا تكوينا جامعيا يتميز برنامج الدروس النظرية بنسبة تقدر بـ: 39% تدعمها في ذلك ما نسبته 90.48% من المبحوثين الذين ينتمون تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، في مقابل 1.72% من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات

العلوم التقنية والدقيقة. مقارنة مع ذلك يتضح أن المبحوثين الذين تلقوا تكوين جامعي يجمع بين الدروس النظرية والتطبيقية، يمثلون نسبة 35% وتدعمها في ذلك نسبة 53.44% من الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة تقابلها نسبة 9.52% من الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية. بينما نجد أن نسبة 26% من المبحوثين صرحوا بأنهم تلقوا تكويناً جامعياً تطبيقياً، تدعمها في ذلك نسبة 44.82% في التخصصات التقنية والدقيقة، مقابل لا شيء للعلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال نتائج الجدول يمكننا أن نستنتج أن أغلبية المبحوثين الذين ينتمون إلى التخصصات التقنية والدقيقة، تلقوا تكويناً جامعياً تطبيقياً من جهة والتساوي بين النظري والتطبيقي من جهة أخرى، وهذا نظراً لطبيعة هذه التخصصات التي تعتبر تخصصات علمية، (كهندسة الإعلام الآلي، والعلوم الطبيعية والبيولوجيا والعلوم الطبية) والتي تعتمد على الجانب التطبيقي أكثر منه نظري، وذلك بالنزول إلى الميدان، بفضل الترصات التطبيقية المباشرة لكل ما تلقوه نظرياً، عكس تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، كعلم النفس، العلوم السياسية، علوم الإعلام والاتصال، التاريخ، الأدب، العلوم القانونية... الخ والتي تعتمد على الدروس النظرية فقط.

الجدول رقم 18: يوضح ميزة برنامج التكوين في المرحلة الجامعية وعلاقته بوجود سهولة او عدمها في ممارسة العمل

المجموع	وجود سهولة نوعا ما	وجود سهولة	وجود سهولة ميزة برنامج التكوين
39 %100	17 %43.59	22 %54.41	نظري
26 %100	-	26 %100	تطبيقي
35 100 %	3 %8.57	32 % 91.43	يتساوى
100 %100	20 %20	80 %80	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (18) وحسب الاتجاه العام نجد، أن أغلبية المبحوثين وجدوا سهولة في ممارسة عملهم بنسبة 80%، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثين الذين تلقوا تكوينا جامعيًا يغلب على برامج الطابع التطبيقي، تقابله نسبة 91.43% من المبحوثين الذين صرحوا أن ميزة برنامج التكوين الجامعي يجمع بتساوي بين النظري وتطبيقي، ونسبة 54.41% صرحوا بأن برنامج تكوينهم الجامعي كان نظريًا.

في الحين نجد أن نسبة 20% من المبحوثين الذين لم يجدوا سهولة في ممارسة عملهم، تدعمها في ذلك نسبة 43.59% من المبحوثين الذين يغلب على تكوينهم الطابع النظري، تليها نسبة 8.57% من المبحوثين الذين تلقوا تكوينًا يتساوى بين النظري والتطبيقي.

من خلال هاته النتائج نلاحظ أن أغلبية المبحوثين اقرروا بعدم وجود صعوبة في ممارسة العمل، ويبدو ذلك جليا عند المبحوثين الذين كان تكوينهم الجامعي تطبيقي، أو يتساوى بين النظري والتطبيقي، وتظهر هذه السهولة من خلال انجازاتهم للمهام الموكلة إليهم بسهولة، نظرا لمعرفتهم الواسعة بالميدان المهني، والذي اتصلوا به أثناء تريضاتهم التطبيقية



الميدانية، من خلال ممارستهم لمختلف النشاطات التي تعلموها في الجامعة، ما جعلهم بعد التخرج يمارسون مهنتهم بدون صعوبة.

كما أن المبحوثين الذين كان تكوينهم الجامعي يجمع بين النظري والتطبيقي، يمارسون عملهم بسهولة، ويرجع ذلك أساساً إلى أن لديهم رصيد من المعارف والمعلومات النظرية في تخصصهم المهني ولديهم تجربة في عالم الشغل من خلال التربصات التطبيقية والميدانية، وعكس تماماً عند المبحوثين الذين تلقوا تكويناً جامعياً نظرياً الذين لا يجدون سهولة في ممارسة عملهم، وهذا يرجع إلى افتقار هذا البرنامج التكويني إلى التجربة والتطبيق الميداني، فالدروس النظرية التي يتلقاها الطالب لا تكفي وحدها لتكوينه وإعطائه كل المعارف الخاصة بتخصصه والتطبيق مع تعلمه في الميدان، وذلك لاكتشاف عالم الشغل، وإكسابه الكفاءة اللازمة لممارسة مهنته بكل سهولة هذا ما تتميز به العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي يغلب عليها الطابع النظري، كما تم توضيحه سابقاً في الجدول رقم (17) أما العلوم التقنية والدقيقة تغلب عليها طابع التكوين التطبيقي أو التساوي بن النظري والتطبيقي، وبالتالي يمكننا القول أن التخصصات التقنية والدقيقة، يستطيع خريج الجامعة فيها التي ينتمي إليها تحقيق سهولة في العمل وممارسة مهنته دون صعوبة.

الجدول رقم 19: يوضح ميزة برنامج التكوين في المرحلة الجامعية، وعلاقتها بالحاجة إلى التكوين الإضافي أو عدمه

المجموع	عدم الحاجة لتكوين إضافي	الحاجة لتكوين إضافي	الحاجة لتكوين اضافي
			ميزة برنامج التكوين بالجامعة
39 %100	15 %38,46	24 %61.54	نظري
26 %100	21 % 80.77	5 %19.23	تطبيقي
35 %100	33 % 94.28	2 %5,72	يتساوى
100 %100	69 %69	31 %31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (19) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 69% من المبحوثين لا يحتاجون لتكوين إضافي، تدعمها في ذلك نسبة 94.28% من المبحوثين تكوينهم الجامعي كان يتساوى بين النظري والتطبيقي، تليه نسبة 80,77% من المبحوثين الذين يغلب على تكوينهم الجامعي الطابع التطبيقي، و 38,46% من المبحوثين يغلب على تكوينهم الجامعي الطابع النظري.

من جهة أخرى فإن المبحوثين الذين يحتاجون إلى تكوين إضافي يمثلون نسبة 31%، تدعمها نسبة 61.54% من المبحوثين الذين تلقوا تكوين جامعي نظري، تليها نسبة 19.23% من الذين تلقوا تكوين جامعي تطبيقي و 5.72% تلقوا تكوين جامعي يجمع بين الطابع النظري والتطبيقي.

من خلال هذه النتائج، يتبين لنا أن خريجي الجامعة الذين تلقوا تكويناً جامعياً يغلب عليه الطابع التطبيقي أو تكويناً يجمع بين النظري والتطبيقي، لا يحتاجون إلى تكوين إضافي خلال ممارسته لمهنته في المؤسسة التي يعمل بها، بحكم ما تتميز به برامج التكوين

من دروس تطبيقية وتجارب في الميدان وخاصة النسق المهني، وهي تربصات ميدانية تعتبر كتكوين تطبيقي يقوم بها الطالب الجامعي قبل تخرجه، يكتسب من خلالها مجموعة من الخبرات التي تتطلبها مهنته ويكتشف من خلالها عالم الشغل، فيكون خلفية أولية عن الشغل.

كما نجد أن خريجي الجامعة الذي تلقوا تكوينا جامعيًا، يتميز برنامجه بالطابع النظري يحتاجون إلى تكوين إضافي خلال ممارسته لمهنتهم، هذا راجع إلى عدم قدرتهم على انجاز مهامهم بفعالية وعلى أكمل وجه، إلا القليل منهم، وهذا ما يجعل المؤسسة تقوم بمجموعة من التربصات لعمالها أو ما يعرف بالتكوين الذي يكون داخليا أو خارجيا، بقصد تحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي لدى عمالها.

ومن هذا كله يمكننا القول أن البرامج التطبيقية الجامعية في التخصصات التي يغلب عليها الطابع التطبيقي أو يتساوى بين النظري والتطبيقي والتي تعتمد على التربصات الميدانية بصورة كبيرة، تجعل خريجي الجامعة في هاته التخصصات لا يحتاج لتكوين إضافي أما البرامج التكوينية الجامعية في التخصصات التي تفنر إلى التربصات التطبيقية والتجربة الميدانية والتي تعتمد على الدروس النظرية فقط، يحتاج خريجها إلى تكوين إضافي، لتحسين مستواهم المهني وتحقيق نوع من التكيف مع محتوى العمل.

الجدول رقم 20: يبين طبيعة التخصص وعلاقته بإجابة المبحوثين حول وجود علاقة بين تكوينهم الجامعي وما يمارسونه في مهنتهم:

المجموع	عدم وجود علاقة	وجود علاقة	علاقة التكوين الجامعي وممارسة المهنة
			التخصص
42 %100	39 % 92.85	3 %7.14	علوم إنسانية واجتماعية
58 %100	3 %5.17	55 %94.83	علوم تقنية ودقيقة
100 %100	42 % 42	58 %58	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (20) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 58% من المبحوثين صرحوا بأنهم وجدوا علاقة بين ما تعلموه بالجامعة وما يمارسونه في مهنتهم، تدعمها في ذلك نسبة 94.83% من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة، ونسبة 7.14% من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

في حين نجد ما نسبته 42% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون علاقة بين ما تعلموه خلال تكوينهم الجامعي وما يمارسونه في مهنتهم الحالية، تدعمها في ذلك نسبة 92.85% من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، ونسبة 5.17% من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة.

من خلال هذه النتائج، يتبين لنا أن خريجي الجامعة الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة، يجدون علاقة بين تكوينهم بالجامعة وما يمارسون في عملهم ويرجع هذا إلى عملهم الذي يناسب تخصصهم الجامعي نظراً للطلب الكبير عن هذه التخصصات في سوق العمل، (كالتخصص الهندسة، الإعلام الآلي، العلوم الطبية، العلوم الدقيقة)، فالعامل ضمن هذه التخصصات يستطيع مزاوله مهنته ويمارس كل ما تعلمه في الجامعة في مهنته،

ونلمس هذا في تصريح المبحوثين حيث صرح أحدهم قائلاً : " أنا اعمل ضمن تخصصي، فتخصصي هو مهندسة دولة في الإعلام الآلي وهو تخصص مطلوب في سوق العمل، لقد تلقيت عروض عمل من عدة مؤسسات ولم أغير عملي" وقال آخر: " لقد وجدت انسجام في عملي لأنني أقوم بتطبيق كل ما تعلمته في الجامعة في مهنتي".

على العكس بالنسبة لتخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، والتي تعتبر من التخصصات التي يقل فيها الطلب عن العمل، فخرج الجامعة فيها إن ساعفه الحظ وحصل على منصب عمل فلا يتلاءم مع المستوى التأهيلي له، ونلمس هذا في تصريح المبحوثين حيث صرح احدهم قائلاً : " تخصصي علم النفس وأنا اعمل بالإدارة لأنني على علم بان تخصصي فرصته في العمل قليلة، وغير مطلوبة بكثرة في سوق العمل" وقال آخر : " أنا لا اعمل ضمن تخصصي، لأنه غير مطلوب في سوق العمل فلا وجود لعلاقة بين ما تعلمته بالجامعة وما أمارسه في مهنتي الحالية".

من خلال ما تم عرضه نستنتج أن التكوين التخصصات العلمية التقنية والدقيقة أكثر تناسب مع سوق العمل.

الجدول رقم 21: يوضح القيام بتربصات الميدانية أثناء التكوين الجامعي، وعلاقته بالشعور بالتعب أثناء ممارسة العمل

المجموع	لا	نوعا ما	الشعور بالتعب
			القيام بالتربصات الميدانية
57 %100	55 % 96.55	2 %3,45	نعم
42 %100	14 %33.33	28 %66.66	لا
100 %100	70 %70	30 %30	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (21) وحسب الاتجاه العام، فان نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يشعرون بالتعب أثناء أدائهم لعملهم دعمها في ذلك نسبة

96.55% الذين قاموا بتريصات ميدانية أثناء دراستهم الجامعية، مقابل نسبة 33.33% من المبحوثين الذين لم يقوموا بالتريصات الميدانية الجامعية.

في حين نجد أن نسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون نوعاً ما بالتعب خلال ممارسة عملهم، تدعمها في ذلك نسبة 66.66% من المبحوثين الذين لم يقوموا بتريصات ميدانية، ونسبة 3,45% نسبة من المبحوثين الذين أجروا تريصات ميدانية خلال دراستهم الجامعية.

ما يمكن استنتاجه من هذه النسب، أن أغلبية المبحوثين لا يشعرون بالتعب في ممارسة مهنتهم الحالية، وهذا نتيجة لقيامهم بتريصات ميدانية خلال فترة دراستهم الجامعية، أي قبل التخرج والالتحاق بالعمل باختلاف أنواعه، خاصة التواجد في المؤسسات وبمختلف قطاعات لسوق العمل.

فتريصات الميدانية تعتبر إجراء تحفيزي يجعل خريج الجامعة في علاقة مع سوق العمل، فبعد تخرجه مباشرة وحصوله على منصب عمل يستطيع التكيف والانسجام بسرعة مع العمل والقيام بالأعمال الموكلة إليه دون تعب أو ملل، هذا ما تعكسه الفئة الأولى من المبحوثين بنسبة 70% والتي صرحت بأنها لا تشعر بالتعب أثناء ممارسة الأعمال، حيث أرجعت نسبة 96.55% منهم إلى قيامهم بتريصات ميدانية أثناء التكوين الجامعي، هذه الأخيرة تساعد بدورها في اكتشاف عالم الشغل وبالتالي تزيد من الاندماج المهني لخريج الجامعة والذي يعتبر كقوة عاملة جامعية في سوق العمل، هذا ما تعكسه تصريحات بعض المبحوثين حيث قال أحدهم الشيء "الذي جعلني لا أشعر بالتعب معرفتي المسبقة بهذا العمل، كوني مهندس، أطبق كل ما تعلمته بالجامعة في عملي".

أما الفئة الثانية من المبحوثين والتي تمثل نسبة 30% والتي صرحت بأنها تشعر بتعب نوعاً ما، حيث لم تقم نسبة 66.66% بتريصات ميدانية، هذا ما جعل هذه الفئة من المبحوثين تجد نوعاً ما صعوبة في التكيف مع العمل، هذا حسب تصريحات المبحوثين حيث قال أحدهم: "العمل الذي أقوم به لا يناسبني، ما جعلني أشعر بالتعب في بعض الأوقات".

ما نستخلصه أن قيام خريج الجامعة بتربصات ميدانية خلال تكوينه الجامعي، يساعده بعد تخرجه على ممارسة المهام التي يكلف بها، دون أي مشاكل أو تعب، وبالتالي تحقيق رضا وظيفي و مهني.

الجدول رقم 22: يوضح العلاقة بين التخصص ومدى كفاية مدة التكوين الجامعي

المجموع	غير كافية	كافية	كفاية مدة التكوين الجامعي
			التخصص
42 %100	33 %78,57	09 %21.43	علوم إنسانية واجتماعية
58 %100	5 %8.52	53 %91.38	علوم تقنية ودقيقة
100 %100	38 %38	62 %62	المجموع

من خلال نتائج الجدول (22) وحسب الاتجاه العام، يتبين لنا أن نسبة 62 % من الباحثين صرحوا بكفاية فترة التكوين الجامعي لتغطية كل المقاييس والمعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى والتخصص العلمي، تدعمها في ذلك نسبة 91,38% من الباحثين الذين ينتمون إلى تخصصات في العلوم التقنية والدقيقة، مقابل نسبة 21,43% من الباحثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

في حين أن نسبة 38% من الباحثين صرحوا بعدم كفاية فترة التكوين الجامعي لتغطية كل المعلومات في التخصص تدعمها في ذلك نسبة 78,57% من الباحثين في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، مقابل نسبة 8.52% من الباحثين في تخصصات العلوم التقنية والدقيقة.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن تخصصات العلوم التقنية والدقيقة، تتميز بمدة تكوين فيها بكفاية وهذا لتغطية كل المعلومات والمعارف النظرية والتطبيقية التي تتطلبها

تخصصهم العلمي، في ميدان الشغل، إضافة إلى الخرجات الميدانية والتريصات التكوينية خارج الجامعة نظرا لان هذه التخصصات التطبيقية تعتمد على الوسائل والأجهزة المناسبة لكل تخصص و من بين هذه التخصصات نجد (الإعلام الآلي، الهندسة المعمارية، الميكانيكية، الكيمائية، والطب والصيدلة).

أما تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية هذه التخصصات التي تعتمد على الجانب النظري بدرجة أولى، فمدة التدريس والتكوين فيها غير كافية لتغطية معارف في التخصص للعمل بها في سوق العمل، فارجع بعض المبحوثين السبب في ذلك انه توجد بعض المقاييس لا علاقة لها بالتخصص وتدرس وتخصص لها ساعات تدريس كثيرة.

نستنتج أن التخصصات التقنية والدقيقة أوفر حظا من التخصصات في العلوم الإنسانية والاجتماعية من حيث مدة التكوين الجامعي.

**الجدول رقم 23: يوضح مدى كفاية مدة التكوين الجامعي وعلاقته بالحاجة إلى تكوين إضافي في العمل**

المجموع	لا	نعم	الحاجة الى تكوين اضافي
			كفاية مدة التكوين الجامعي
62 %100	52 % 83.87	10 %16.12	كافية
38 %100	18 %47.37	20 %52.63	غير كافية
100 %100	70 %70	30 %30	المجموع

من خلال نتائج الجدول (23) وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بأنهم ليسوا بحاجة إلى تكوين إضافي، تدعمها نسبة 83.87% من الذين كانت مدة تكوينهم الجامعي كافية، تليها نسبة 47.37% من الذين صرحوا بان مدة تكوينهم الجامعي غير كافية .



من جهة أخرى فان نسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأنهم بحاجة إلى تكوين جامعي إضافي تدعمها 52,63% من المبحوثين الذين كانت مدة تكوينهم الجامعي غير كافية و16.12% من المبحوثين، الذين مدة تكوينهم الجامعي كافية.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن مدة التكوين الجامعي لها علاقة مع حاجة العامل إلى التكوين الإضافي في المؤسسة المستخدمة.

فمدة التكوين الجامعي الكافية لخريج الجامعة والتي من خلالها يستطيع اكتساب كل المعارف النظرية والتطبيقية التي تتطلبها مهنته وتساعد في تأدية مهامه، حيث نجد أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 83.87% أجابوا بأنهم ليسوا بحاجة إلى تكوين إضافي، فمدة دراستهم الجامعية كانت كافية لتخصصهم، فبعد تخرجهم ودخولهم عالم الشغل تكون لهم القدرة الكافية في ممارسة أعمالهم بكل أريحية، وقيام بمهامهم التي تتطلبها مهنتهم والتي من خلالها يساهمون بفعالية في تحقيق مكاسب المؤسسات التي يعملون بها، ويولون كل اهتمامهم وولائهم لها، مما يعكس لنا رضاهم واستقرارهم بها، وهذا ما يجعلهم في غنى عن التكوين الإضافي فيها. هذا عكس الفئة الثانية من المبحوثين الذين يرون أن مدة التكوين الجامعي غير كافية، فهم يحتاجون إلى تكوين إضافي في مؤسسات علمهم الحالي، لأنهم لم يتلقوا التكوين الكافي لإكسابهم القدر الكبير من المعارف والمعلومات العلمية والتقنية والمهارات اللازمة لممارسة عملهم بعد التخرج، ففترة التكوين كانت تخصص للجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي الذي كان يحظى بفترة قصيرة مخصصة لتربصات الميدانية، هذا ما يجعل المؤسسة المستخدمة تقوم بتكوين إضافي لتكوين العمال ممن هم بحاجة إلى تكوين، وهذا حسب ما صرح به المبحوثين، حيث قال احدهم انه بحاجة إلى تكوين إضافي في العمل وهذا راجع إلى: "إن مدة الدراسة لم تكن كافية لتغطية التخصص، وخاصة من ناحية الجانب الميداني ومدة التكوين الميداني غالبا ما تتراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر" وصرح آخر "عدم كفاية مدة التكوين الجامعي وقصر فترة التربص، جعل المؤسسة التي اعمل بها حاليا تقوم بدورات تكوينية لتحسين مستوانا كعاملين بها".

ومن هنا نستنتج أن عدم كفاية مدة التكوين الجامعي لخريج الجامعة في بعض التخصصات، تجعل منه يفتقر لكثير من المعلومات والمهارات التي يحتاجها في عمله

وبالتالي يلجأ إلى تكوين إضافي من أجل تحسين مستواه المهني حتى يستطيع أن يحقق الاستقرار والرضا المهني.

الجدول رقم 24: ) يوضح العلاقة بين مدى كفاية فترة التكوين الجامعية وتأثيره على السهولة في أداء العمل

المجموع	وجود سهولة نوعا ما	وجود سهولة	وجود سهولة في أداء العمل كفاية مدة التكوين
62 % 100	5 % 8.06	57 % 91.94	كافية
38 % 100	15 % 39.47	23 % 60.53	غير كافية
100 % 100	20 % 20	80 % 80	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (24) وحسب الاتجاه العام، نجد أن نسبة 80% من الباحثين أكدوا بأنهم يجدون سهولة في أداء عملهم الحالي، تدعمها نسبة 91.94% من الباحثين الذين صرحوا بأن مدة تكوينهم في الجامعة كانت كافية، تليها نسبة 60,53% من الباحثين أكدوا عكس ذلك. في حين نجد أن نسبة 20% من الباحثين صرحوا بأنهم يجدون سهولة نوعا ما في أداء عملهم، تدعمها نسب 39.47% من الباحثين الذين قالوا بأن مدة تكوينهم بالجامعة غير كافية و نسبة 8.06% من الباحثين صرحوا بكفاية مدة تكوينهم في الجامعة.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا وجود علاقة بين كفاية مدة التكوين بالجامعة والصعوبة في أداء العمل، فتأثير فترة تكوينهم الجامعي يظهر من خلال أدائهم للعمل، حيث نلاحظ أن الباحثين الذين عبروا عن كفاية مدة تكوينهم الجامعي التي من خلاله يكتسبون كل المعارف والمعلومات الكافية التي يتطلبها تخصصهم الجامعي، والتي تؤهلهم ليكونوا أكفاء ويستطيعون ممارسة عملهم بكل سهولة وتقل من الصعوبات التي تواجههم في محيطهم المهني، وتجاوز العقبات والتلاؤم الجيد مع مقتضيات العمل، مما يساعد على سرعة التكيف

والانسجام مع العمل ومتطلباته وحتى تغيراته وبالتالي تحقيق الاندماج المهني. أما المبحوثين الذين عبروا عن عدم كفاية مدة تكوينهم بالجامعة، فهم يجدون نوعاً ما صعوبة في ممارسة عملهم، وهذا بسبب فترة تكوينهم الغير كافية، لتزويد الطالب الجامعي بكل المعارف القاعدية النظرية والتطبيقية والمهارات والقدرات، والتي يتطلبها تخصصه الجامعي وإتمامه لكل برامج ومقررات التخصص فبعد تخرجه وتحصله على عمل يستطيع تأدية مهنته دون صعوبة، فما نلاحظه أن خريج الجامعة يتخرج من الجامعة وهو جاهل لكل الأمور المتعلقة بوظيفته وعالم الشغل، فعند التحاقه بالعمل يجد نوعاً من الصعوبة في تأدية عمله، حيث لا يستطيع تأدية المهام الموكلة إليه فهو لا يملك كل المقومات الخاصة بوظيفته وخاصة إذا كان العامل يعمل ضمن تخصصه الجامعي. وهنا يمكننا القول أن مدة التكوين الجامعي الكافية والكاملة للحصول على كل المعارف اللازمة لكل تخصص، تساعد القوى العاملة الجامعية على تأدية المهام الموكلة إليها، دون صعوبة مما يساعدها في الاندماج في عالم الشغل.

الجدول رقم 25: يوضح مدى كفاية مدة التكوين الجامعي للمبحوثين وعلاقته بشعورهم أثناء تأدية عملهم

المجموع	عدم الامن والاستقرار	عدم الكفاءة	الحرية والتفاؤل بالمستقبل	القوة والقدرة والاعتزاز	الشعور أثناء تادية العمل كفاية مدة التكوين الجامعي
62 %100	5 8.06%	4 %6,45	40 %64.51	13 %20.97	كافية
38 %100	6 15.78%	22 %57,89	02 %5,26	8 %21.05	غير كافية
100 %100	11 %11	26 %26	42 %42	21 %21	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (25) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 42% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالحرية والتفاؤل بالمستقبل في عملهم، تدعمها في ذلك نسبة

64.51% من المبحوثين الذين أجابوا بان مدة تكوينهم الجامعي كانت كافية ونسبة 5.26% من المبحوثين أجابوا بعدم كفاية مدة تكوينهم بالجامعة.

في الحين نجد أن نسبة 26% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بعدم القدرة والكفاءة، تدعمها نسبة 57.89% من المبحوثين الذين أجابوا بعدم كفاية مدة التكوين الجامعي ونسبة 6.45% أجابوا بكفاية مدة التكوين بالجامعة.

من جهة أخرى نجد أن نسبة 21% من المبحوثين صرحوا بانهم يشعرون بالقوة والقدرة والاعتزاز أثناء أدائهم للعمل، تدعمها في ذلك نسبة 21.05% من المبحوثين الذين يرون أن مدة تكوينهم الجامعي كانت كافية ،ونسبة 20.97% من المبحوثين يرون ان فترة التكوين الجامعي غير كافية.

من جهة نجد أن نسبة 11% من المبحوثين يشعرون بعدم الامن والاستقرار ،تدعمها نسبة 15.78% من المبحوثين أجابوا بعدم كفاية مدة التكوين الجامعي، ونسبة 8.06% من المبحوثين أجابوا عكس ذلك.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن لكفاية فترة التكوين بالجامعة علاقة بشعور خريجي الجامعة كقوة عاملة خلال ممارسة مهنته. فالمتخرج الذي كانت مدة تكوينه بالجامعة كافية لاكتساب المعارف والمعلومات التي تجعله يمارس عمله الموكل إليه بإتقان ونجاح وجودة مما يلفت انتباه واهتمام الزملاء والمسؤولين عن العمل، هذا الاهتمام يولد لهم مشاعر الحرية والتفاؤل بالمستقبل والامن والاستقرار في المؤسسة التي ينتموا إليها.

والعكس بالنسبة لخريج الجامعة الذي لم تكن مدة تكوينه كافية لتحصيل المعارف اللازمة للعمل هذا ما يجعل يكون مشاعر سلبية ما يجعلهم عاجزين أحيانا ممارسة عملهم والمهام الموكلة إليه، أو في حالة أدائه يأخذ مدة طويلة في إتمامه مما يشعره بالتعب وعدم القدرة والكفاءة، مما يقلل من رضى مدير المسير المؤسسة العامل به غير راضي عنه، هذاما يزيد من حجم المشاكل بين المسيرين والعمال، ويولد نوع من عدم الاستقرار والنفور والرضى عن العمل.

الجدول رقم 26: يوضح طبيعة التخصص الجامعي للمبحوثين وعلاقته بمدى شعورهم بالتعب أثناء أداء العمل

الشعور بالتعب التخصص	نوعا ما	لا	المجموع
علوم إنسانية واجتماعية	37 % 88.10	5 % 11.90	42 %100
علوم تقنية ودقيقة	3 %5.17	55 % 94.83	58 %100
المجموع	40 %40	60 % 60	100 %100

من خلال نتائج الجدول رقم(26) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 60 % من المبحوثين عبروا أنهم لا يشعرون بالتعب خلال أدائهم لعملهم، تدعمها نسبة 94.83 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة، ونسبة 11.90 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

في حين نجد أن نسبة 40% من المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون نوعا ما بالتعب أثناء تأدية العمل، تدعمها نسبة 88.10 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية ونسبة 5.17 % من المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن خريجي الجامعة في تخصصات العلوم التقنية والدقيقة لا يشعرون بالتعب أثناء تأدية عملهم، وهذا يرجع إلى أن غالبيتهم يعملون في وظائف تتناسب وتخصصهم الجامعي إضافة إلى أن هذه التخصصات تعتمد على الجانب التطبيقي بصفة كبيرة ( أثناء تكوينهم الجامعي)، وخاصة التربصات الميدانية، وهذا ما يجعل القوى العاملة ضمن هذه التخصصات مثل (تخصص الإعلام الآلي، الهندسة بجميع أنواعها مثل الهندسة الميكانيكية والهندسة المعمارية، إضافة إلى العلوم الطبية والصيدلانية)، التي تعتمد على تقنيات وتكنولوجيا عالية، الاندماج في العمل دون أي صعوبة في أدائه وبلا

تعب، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين حيث قال احدهم: " العمل الذي اعمل به يتناسب وتخصصي الجامعي" وصرح آخر: " عملي روتيني أقوم به كل يوم، الشيء الذي جعلني لا اشعر بالتعب، إضافة إلى انه يناسب تخصصي الجامعي".

في الحين نجد أن المبحوثين الذين ينتمون إلى تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، يجدون نوعا ما التعب خلال ممارسة عملهم وهذا يرجع إلى أن هذه التخصصات لا يكثر عليها الطلب في سوق العمل، مما يجعل أغلبية خريجي الجامعة الذين ينتمون إليها بعد تخرجهم يعملون في مناصب عمل لا تتناسب مع تخصصهم الجامعي، هذا ما يزيد من معاناتهم في وظيفتهم مما يجعلهم يجدون صعوبة في تأدية عملهم، فنجدهم يشعرون بنوع من التعب، ومن بين هذه (التخصصات علم النفس، علم الاجتماع، الأدب العربي، علوم الإعلام والاتصال...الخ)، إضافة إلى أن هذه التخصصات لا تعتمد بدرجة كبيرة على التربصات الميدانية، وهذا يجعلهم عند حصولهم على عمل لا يستطيعون الاندماج فيه بنسبة كبيرة وهذا حسب تصريحات احد المبحوثين حيث قال: " أجد صعوبة في عملي شيء طبيعي لأنني لا اعمل ضمن تخصصي".

الجدول رقم 27: يوضح كفاية مدة التكوين الجامعي لخريج الجامعة وطبيعة علاقته مع المشرف عليه في العمل

العلاقة مع المشرف كفاية مدة التكوين	جيدة	متوسطة	سيئة	المجموع
كافية	32 % 51.61	24 % 38.71	6 % 9.68	62 % 100
غير كافية	15 % 39.47	19 % 50	4 % 10.53	38 % 100
المجموع	47 % 47	43 % 43	10 % 10	100 % 100

من خلال نتائج الجدول رقم(27) وحسب الاتجاه العام، فان نسبة 47 % من المبحوثين صرحوا بان علاقتهم مع المشرف عن العمل هي علاقة جيدة، تدعمها في ذلك نسبة

51.61 % من المبحوثين الذين كانت مدة تكوينهم بالجامعة كافية، ونسبة 39.47% من المبحوثين أجابوا بعدم كفاية مدة تكوينهم الجامعي .

في حين نجد أن نسبة 43 % من المبحوثين صرحت بان علاقتها مع المشرف هي علاقة متوسطة تليها ما نسبته 50% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم كفاية مدة تكوينهم بالجامعة، 38.71% صرحوا بكفاية مدة تكوينهم بالجامعة.

أما نسبة 10% من المبحوثين فأجابوا بان علاقتهم مع المشرف عن العمل هي علاقة سيئة، تدعمها نسبة 10.53% من المبحوثين صرحوا بعدم كفاية مدة تكوينهم الجامعية، و 9.68% مدة تكوينهم الجامعي كانت كافية.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين لهم علاقة جيدة مع المشرف نظرا لكفاية فترة تكوينهم بالجامعة، الفترة التي تلقوا فيها تكوينا جامعيًا، حصلوا فيها على الدروس النظرية والتطبيقية في تخصصات مختلفة والتي من شأنها تدعم وتساعد على الأداء المهني الجيد، بعد الدخول في عالم الشغل وبسرعة وبإتقان، هذا ما يجعلهم يحظون باهتمام وتشجيع وتقدير لمجهوداتهم المبذولة من طرف ورؤسائهم في العمل، مما يدعم ولاءهم ويزيد رضاهم عن العمل، وبالتالي اندماجهم في مكان العمل وهذا ما وصفه لنا بعض المبحوثين حيث صرح لنا احدهم بقوله: " المشرف يستفيد من خبرتنا وقدرتنا ويأخذ بآرائنا في بعض مشاكل المؤسسة".

أما المبحوثون الذين صرحوا بان علاقتهم بمشرفهم متوسطة، رجعت إلى عدم كفاية فترة تكوينهم الجامعي، لأخذ كل المعلومات الكافية عن تخصصهم المهني من الجانبين النظري والتمثل في معارف النظرية والتطبيقية المتمثل في التربصات التطبيقية الميدانية في سوق العمل، فالعامل الذي لا تكون له، دراية كافية عن التخصص الذي يدرس به إضافة لجهله لعالم الشغل بمختلف مؤسساته، وما تحويه من ظواهر تنظيمية، كعلاقات العمل ومنها العلاقة مع رئيس العمل أو المدير أو المشرف عن العمل، هذه الأسباب تجعل المشرف غير مهتم العامل، فالمعاملة التي يتلقاها من طرفه تكون سيئة، مما يزيد من تدمير العامل وعدم رضاه عن العمل.

من خلال هذا نستنتج أن مدة التكوين الجامعي الكافية لها علاقة باهتمام المشرفين والرؤساء عن العمال بعمالهم، وذلك عن طريق التوجيهات في العمل والمساهمة في حل مشاكل المؤسسة والاستفادة من مقترحات العمال المتعلقة بالمؤسسة، وهذا ما يعزز كسب ثقة وولاء العمال وبالتالي تحقيق رضاهم عن العمل وبالتالي تحقيق الاستقرار والاندماج المهني.

الجدول رقم 28: يوضح ميزة برنامج التكوين الجامعي وعلاقته بطبيعة العلاقة مع الزملاء في العمل

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	العلاقة مع الزملاء
				ميزة برنامج التكوين
39	9	19	11	نظري
%100	%23.07	% 48.71	% 28.20	
26	1	03	22	تطبيقي
%100	% 3.84	%11.53	% 84.61	
35	1	1	33	يتساوى
% 100	%2.85	%2.85	% 94.28	
100	11	23	66	المجموع
% 100	%11	% 23	66 %	

من خلال نتائج الجدول رقم (28) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 66% من الباحثين صرحوا بان علاقتهم مع زملائهم في العمل هي علاقة جيدة، تدعمها في ذلك نسبة 94.28% من الباحثين الذين تلقوا تكويناً جامعياً يجمع بين النظري والتطبيقي ويتساوى، تليها نسبة 84.61% من الباحثين الذين تلقوا تكويناً جامعياً تطبيقياً، أما الباحثين الذين صرحوا بان تكوينهم الجامعي غلب عليه الطابع النظري فنسبتهم بلغت 28.20% .

في حيث أن نسبة 23 % من الباحثين صرحوا بان طبيعة علاقتهم مع زملائهم في العمل متوسطة، تدعمها في ذلك نسبة 48.71% من الباحثين الذين تميز تكوينهم الجامعي



بالطابع النظري و 11.53 % غلب على تكوينهم الجامعي الطابع التطبيقي، أما نسبة 2.58 % من المبحوثين كان تكوينهم الجامعي يتساوى بين النظري والتطبيقي

بينما صرحت نسبة 11% من المبحوثين صرحوا بان علاقتهم مع زملائهم في العمل هي علاقة سيئة، تدعمها نسبة 23.07% من المبحوثين صرحوا بان تكوينهم الجامعي كان نظري، ونسبة 3.84 من المبحوثين كان تكوينهم الجامعي تكوين تطبيقي، أما بنسبة 2.85% كان تكويننا ا يجمع بين التطبيقي والنظري.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا مدى العلاقة الموجودة بين ميزة برنامج التكوين الجامعي لخريج الجامعي كعامل، وطبيعة العلاقة الموجودة التي تجمعهم مع زملائهم في العمل، فخريجو الجامعة الذين تلقوا تكوينا جامعيًا يتساوى بين النظري والتطبيقي أو تطبيقي فقط، فهؤلاء تكون علاقتهم مع زملائهم في غالبها علاقات جيدة، فهم ينسجمون مع زملائهم في مكان العمل، بسرعة وبسهولة وهذا راجع إلى معرفتهم المسبقة بالمحيط المهني وما يمكن أن يواجهونه فيه مما يجعلهم يكونون نظرة عليه وعن مكوناته لاسيما العمال وسلوكياتهم، واكتشاف طريقة التعامل مع المشاكل بعد دخولهم في الحياة المهنية، مما يجعلهم يمتلكون كل المقومات التي تساعدهم على تكوين علاقات عمل جيدة التي تحقق لهم الانسجام في العمل.

والعكس تماما، عند خريج الجامعة الذي يمتاز تكوينهم الجامعي بالنظري نجدهم لا يستطيعون أن يبنوا علاقات عمل جيدة، أحيانا تكون علاقاتهم مع زملائهم في العمل علاقات متوسطة في أغلبها، وهذا راجع إلى طبيعة التكوين الجامعي الذي يعتمد على الدروس النظرية، تكاد تتعدم فيها التربصات الميدانية التطبيقية، هاته الأخيرة التي يستطيع الطالب الجامعي، الاتصال الأولى بعالم الشغل والمحيط المهني بكل مقوماته، هاته العوامل التي ساهمت في عدم انسجامه في العمل في بداية حياته المهنية، وتبقى تبعاتها بعد حصوله على عمل دائم فلا يستطيع تكوين علاقات عمل جيدة، وخاصة مع زملائه في العمل. فنقص التربصات الميدانية أثناء فترة التكوين الجامعي بميدان العمل من شأنها أن تقلل من الاتصال المهني بين خريج الجامعة والعمل وهنا يمكننا القول أن التكوين الجامعي

الذي يعتمد على التكوين التطبيقي، يساهم في تحقيق الانسجام بين خريجي الجامعة كقوة عمل وزملائه في العمل، وبالتالي تحقيق اندماج مهني في المحيط المهني.

### III. استنتاج الفرضية الأولى

من خلال تحليلنا لنتائج جداول الفرضية الأولى القائلة:

**التكوين الجامعي في التخصصات العلمية التقنية يحقق لخريجي الجامعة الاندماج المهني في العمل، ومنه توصلنا إلى الاستنتاج التالي:**

تختلف التخصصات العلمية التقنية والدقيقة عن تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، في طبيعة التكوين الجامعي، هذا الأخير الذي يؤثر بدوره في اندماج خريجي الجامعة كقوة عاملة جامعية في سوق العمل، بمختلف قطاعاته ومؤسساته المستخدمة.

وحسب نتائج الجدول رقم (17)، تبين لنا أن التخصصات العلمية التقنية والدقيقة والتي حددنا مفهومها إجرائياً في الجانب النظري للدراسة تتميز طبيعة التكوين بها حيث أن هذا الأخير يغلب عليه الطابع التطبيقي أو بالتساوي بين النظري والتطبيقي، والذي من خلاله يستطيع الطالب الجامعي المنتمي إلى تلك التخصصات اكتشاف عالم الشغل، وهذا من خلال التربصات الميدانية، مما يسهل عليه بعد تخرجه وحصوله على عمل أو وظيفة عملية الاندماج فيها، هذا عكس التخصصات الأخرى كالعلوم الإنسانية والاجتماعية، ويربط هذا المؤشر والمتمثل في طبيعة التكوين في الجامعة بمؤشرات الاندماج المهني وحسب نتائج الجدول رقم (18)(19)(20)(21)، تبين لنا أن طبيعة التكوين الجامعي تؤثر على عملية الاندماج المهني، للقوى العاملة الجامعية في المحيط المهني، ويظهر هذا الاندماج في الانسجام والتكيف في العمل من خلال ممارسة الأعمال والمهام الموكلة إليها بسهولة، إضافة إلى مؤشر التعب، والحاجة إلى التكوين الإضافي لتحسين المستوى المهني، ووجود علاقة بين التكوين الجامعي وما تمارسه في المهنة.

فالتخصصات التي يكون فيها التكوين الجامعي يعتمد على الدروس التطبيقية أكثر من الدروس النظرية، أو يتساوى بينهما. هذا التكوين الذي يشمل على تربصات ميدانية ترتبط بسوق العمل، والتي من خلالها يستطيع خريجو الجامعة فيها تأدية عملهم بكل سهولة، دون أي صعوبة فلا يشعرون بالتعب وهذا راجع إلى معرفتهم المسبقة بعالم الشغل، مما يجعلهم

في غنى عن التكوين الإضافي، بمؤسساتهم العاملين بها لان تكوينهم في نظرهم كافي لتغطية تخصصهم حيث يستطيعوا أن يجسدوا كل ما تعلموه من هذا التكوين في مهنتهم أو الوظائف التي يتقلدونها، هذا ما يعكس لنا التكيف والانسجام للمبوهين بدرجة كبيرة في محيطهم المهني.

أما بالنسبة للتخصصات التي تعتمد على الدروس النظرية أكثر من الدروس التطبيقية، والتي لا يوجد بها تربصات ميدانية في سوق العمل، حيث نجد المنتمي لهذه التخصصات يجد نوعا ما صعوبة في تأدية العمل والمهام الموكلة إليه مع الشعور بالتعب في بعض الأحيان، وزيادة رغبته في تكوين إضافي في مؤسسته التي يعمل بها من أجل تحسين مستواه المهني. مما يقلل من اندماج وتكيف المهني، هذا ما تتميز به تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، إضافة إلى أن بعض هذه التخصصات لا توجد مناصب عمل خاص بها في سوق العمل وهذا حسب تصريحات بعض المبوهين الذين ينتمون لتلك التخصصات حيث صرحوا بأنهم لا يجدون علاقة بين ما تحصلوا عليه من تكوين بالجامعة وما يمارسونه من عمل في مهنتهم بسوق العمل، هذا ما تؤكد نتائج الجدول (20) مما يفرض على المنظومة التعليمية أن تراجع نفسها، من خلال وضع تخصصات تتناسب وسوق العمل، وخاصة المنظومة التعليمية الجامعية قصد تكيف العملية التكوينية مع الواقع المهني وعالم الشغل.

إضافة لذلك فان فترة التكوين الجامعي الكافية لتحصيل كل المعارف العلمية لتخصص هي الأخرى تؤثر في عملية اندماج خريج الجامعة في الوسط المهني، هذا ما تظهره الجداول رقم: (23)(24)(25)(26) والتي تبين لنا أن أغلبية المبوهين يؤكدون أن مدة تكوينهم الجامعي كانت كافية لتحصيل المعلومات النظرية والتطبيقية، لممارسة عملهم ضمن تخصصهم، إضافة للتربصات الميدانية التي من خلالها يكتشفون المحيط المهني بكل مميزاته، فلا يحتاجون إلى تكوين إضافي لتحسين مستواهم في مؤسساتهم، ويستطيعون تأدية عملهم بكل سهولة وأريحية فلا يشعرون بالتعب، كما نجد أن شعورهم يكون ايجابي تجاه مؤسساتهم يتميز بالحرية والتفائل بالمستقبل، والقوة والقدرة والاعتزاز، مما يعزز من مكانتهم المهنية، فتكون لهم مشاعر ايجابية اتجاه محيطهم المهني نتيجة للاهتمام الكبير الذي يحظون به من طرف رؤسائهم في العمل، فتكون لهم علاقات جيدة وهذا ما توضحه نتائج الجدول (27) والتي أظهرت أن أغلبية المبوهين تربطهم بالمشرف عن العمل علاقات

جيدة، فالمشرف يقدر مجهوداتهم المبذولة في العمل مما يزيد من ولائهم لمؤسساتهم ورضاهم عن العمل، إضافة لذلك أغلبية المبحوثين تربطهم علاقة جيدة مع زملائهم في العمل، والتي يغلب عليها طابع التعاون والتضامن ذات بعد اجتماعي هذا ما تؤكد لنا نتائج الجدول (28)، مما يساعد على اندماج العمال وتحقيق الانسجام والاستقرار المهني وبالتالي تحقيق الاندماج المهني، وهذا ما تتميز به تخصصات العلوم التقنية والدقيقة وما تؤكد نتائج الجدول (22) هذا مقارنة مع تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، التي تكون مدة التكوين فيها غير كافية لتحصيل المعارف الكاملة في التخصص إضافة لطبيعة هذا التكوين والذي تكاد تنعدم فيه التربصات الميدانية، والدروس التطبيقية، مما يجعل خريج الجامعة في هذه التخصصات وبعد التحاقه بعالم الشغل، يجد نوعا ما صعوبة وتعبا في تأدية مهامه، مما يجعله يبحث عن تكوين إضافي لتحسين مستواه، و يقلل من أهميته بالنسبة للمؤسسة، فلا يجد الاهتمام الكبير من طرف رئيس العمل، وهذا ما يفسر لنا نوعية العلاقة والتي تكون متوسطة بين العامل والمشرف عنه، إضافة إلى نوعية العلاقة مع الزملاء في العمل والتي تكون بدورها متوسطة، نظرا لقلّة المساعدة التي تكون بين العمال، هذا ما يقلل من نسبة الاندماج المهني لهؤلاء المبحوثين.

ومن خلال ما سبق يمكننا أن نستخلص أن التكوين الجامعي في التخصصات العلمية والتقنية، يحقق بشكل كاف الاندماج المهني لخريجي الجامعة في سوق العمل، هذا نتيجة لإمكانية حصولهم على منصب عمل دائم ومستقر، وهذا بفضل وجود مناصب عمل في هذه التخصصات في سوق العمل، إضافة لكثرة الطلب عليها من جهة، ونوعية التكوين الجامعي فيه من جهة أخرى، مما يجعل خريج الجامعة في هذه التخصصات يشغل منصب عمل يستطيع الاندماج فيه، وهذا من خلال الأداء الجيد، بناء علاقات عمل جيدة مع المشرف وزملاء العمل وهي مبنية على التعاون والتقدير والاحترام، مما يحقق لهم الاندماج المهني.

وبالتالي الفرضية الأولى والتي مضمونها: التكوين في التخصصات العملية التقنية يضمن لخريج الجامعة الاندماج المهني في العمل، تحققت بنسبة كبيرة.

# الفصل الثاني

تحليل بيانات الفرضية الثانية  
وتفسيرها

تمهيد

عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها.

استنتاج الفرضية الثانية.

## تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها، وذلك للبحث عن العلاقة بين الخبرة المهنية المكتسبة لخريجي الجامعة من خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل ومدى تحقيقهم للاندماج المهني في مناصب عملهم الحالية.

وقد اعتمدنا في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بالمتغيرين الخاصين بالفرضية، المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنعرض في نهاية هذا الفصل النتائج التي توصلنا إليها بعد تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

## I. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها:

الجدول رقم 29: يوضح رأي الباحثين في تناسب عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل مع تخصصهم الجامعي

تناسب العمل مع التخصص	التكرار	النسبة المئوية
نعم	70	70%
لا	30	30%
المجموع	100	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (29) يتبين لنا أن نسبة 70% من الباحثين صرحوا بأن منصب عملهم الذي عملوا به خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل كان يتناسب مع تخصصهم الجامعي، بينما نسبة 30% من الباحثين صرحوا بأن منصب عملهم بتلك الصيغة من العمل كان لا يتناسب مع تخصصهم الجامعي.

يرجع هذا التفاوت في النسب إلى أن معظم المناصب الموزعة في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل غير مضبوطة إداري، حيث أنها لا تراعى فيها التخصصات الجامعية والمناصب المشتغلة، أي أن الحامل لشهادات الجامعية يستطيع العمل في أي مؤسسة وفي منصب عمل لا يناسب تخصصه الجامعي.

الجدول رقم 30: يوضح لنا مدى تناسب الخبرات المهنية المكتسبة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل مع تخصصهم الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	الخبرات المهنية المكتسبة
70%	70	في التخصص الجامعي
30%	30	بعيدة عن التخصص الجامعي
100%	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (30) فإن نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا خبرات مهنية في تخصصهم الجامعي، وهذا نظرا لانهم عملوا في مناصب عمل تناسب تخصصهم، بينما نسبة 30% من المبحوثين عبروا بانهم اكتسبوا خبرات مهنية خلال عملهم بتلك الصيغة لكن هذه الخبرات بعيدة عن التخصص الجامعي نظرا لانهم كان يعملون في مناصب عمل تتناسب مع تخصصهم، هذا ما تؤكدته نتائج الجدول السابق رقم (29) ،فالخبرات المهنية المكتسبة تساعد خريج الجامعة في الحصول على منصب عمل دائم ومستقر خاصة و أنه في الوقت الراهن أصبح عامل الخبرة المهنية شرط من شروط التوظيف في سوق العمل بمختلف قطاعاته، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الخبرة المهنية تمكن المكتسب لها القدرة على تأدية عمله المكلف به على أكمل وجه مما يحظى بالقبول والاهتمام من طرف مسؤوليه عن العمل، ما يجعله يبني علاقات مهنية تفاعلية والقدرة على التكيف مع الوسط المهني الذي ينتمي إليه وبالتالي يصبح راضي عن الوظيفة التي يشتغلها فيحقق الاندماج المهني.

الجدول رقم 31: يوضح لنا العلاقة بين التخصص وهدف المبحوثين من الالتحاق بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل

المجموع	الدخول في الحياة المهنية	اكتشاف عالم الشغل	اكتشاف الحياة المهنية	الهدف من الاشتغال التخصص
42 %100	-	12 %28.57	30 %71.43	العلوم الانسانية والاجتماعية
58 %100	50 %86.21	-	08 %13.79	العلوم التقنية والدقيقة
100 %100	50 %50	12 %12	38 %38	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (31) وحسب الاتجاه العام يتضح أن نسبة 50% من المبحوثين عبروا أن هدفهم الالتحاق بعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل هو الدخول في الحياة المهنية، تدعمها في ذلك نسبة 86.21% من المبحوثين في تخصصات العلوم التقنية والدقيقة.

بينما نجد نسبة 38% من المبحوثين الذين صرحوا بأن هدفهم من الالتحاق بعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الخبرة المهنية، تدعمها في ذلك نسبة 71.73% من المبحوثين في تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، ونسبة 13.79% من المبحوثين في التخصصات العلوم التقنية والدقيقة.

في حين نجد ما نسبته 12% من المبحوثين صرحوا بان هدفهم من الالتحاق بتلك الصيغة من العمل هو اكتشاف عالم الشغل، تدعمها في ذلك نسبة 28.57% من المبحوثين في التخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن هدف المبحوثين الذين ينتمون الى تخصصات العلوم التقنية والدقيقة من الاشتغال بصفة عقود ما قبل التشغيل هو الدخول في الحياة المهنية



بدرجة كبيرة نظرا لطبيعة هاته التخصصات التي تعتمد على التكوين التطبيقي بدرجة كبيرة والترقيات الميدانية المساعدة على الاكتشاف المبكر والمسبق للميدان المهني قبل التخرج من الجامعة مما يجعلهم بعد التخرج يسعون لدخول في الحياة المهنية بصورة مباشرة من أجل الاندماج فيها.

في الحين نجد أن أغلبية المبحوثين الذين ينتمون الى تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية كان هدفهم من الالتحاق بعمل بصفة عقود ما قبل التشغيل هو اكتساب الخبرة المهنية التي تساعدهم في الحصول علي منصب عمل دائم من جهة ومن جهة أخرى اكتساب المعارف جديدة حول الوظيفة التي يشتغلونها من أجل تحقيق الانسجام والتكيف والاندماج المهني خاصة أن فرص العمل ضمن البعض من هذه التخصصات قليل أي عدم وجود مناصب عمل واضحة في سوق العمل لها ونذكر على سبيل المثال البعض منها علم النفس، العلوم السياسية، علم الاجتماع. وهذا حسب تصريح المبحوثين في إجابتهم عن سؤال مدى وجود علاقة بين التكوين الجامعي و السوق العمل ، حيث صرح أحدث المبحوثين بقوله «لأ توجد علاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل وهذا يرجع لعدم التنسيق والتكامل بين هذين النسقين». وقال آخر «لا توجد علاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل ويرجع ذلك لانعدام التنسيق بين وزارة التعليم العالي وسوق العمل وكذلك الهيئات المسؤولة (وزارة العمل، مديريات التوظيف العمومي)». وأضاف مبحوث آخر "انعدام العلاقة بين الجامعة وسوق العمل سببه عدم التوافق بينهما ،ويظهر ذلك جليا في الواقع المهني فبعض فالجامعة يتخرج منها سنويا ألاف من الطلبة وفي بعض التخصصات يقل عليها الطلب في سوق العمل".

إضافة لذلك فإن طبيعة التكوين في يعتمد بدرجة الاولى على الطابع النظري مما يجعل خريجي الجامعة المنتمي لهذه التخصصات يجهل تماما لعالم الشغل لانعدام الاتصال به في فترة الجامعية، ما يجعله بعد تخرجه يسعى لاكتشافه، وهو ما توضحه نتائج الجدول أعلاه وبنسبة 28,57% من المبحوثين.

الجدول رقم 32: يوضح العلاقة بين اكتساب المبحوثين للخبرة مهنية بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل ومدى مساهمتهم في حل مشاكل المؤسسة العاملين بها

المجموع	أحيانا	لا	نعم	مساهمة في حل مشاكل المؤسسة
				اكتساب خبرة مهنية
52 %100	-	05 %9.32	47 %90.38	نعم
48 %100	05 %10.42	10 %20.83	33 %68.75	نوعا ما
100 %100	05 %5	15 %15	80 %80	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم(32) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بأنهم يساهمون في حل المشاكل التي تواجه مؤسساتهم العاملين بها ،تدعمها في ذلك نسبة 90,38 % من المبحوثين المكتسبين لخبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل نسبة 68.75 % من المبحوثين الذين اكتسبوا نوعا ما خبرة مهنية ولكن بدرجة قليلة.

في حين نجد أن نسبة 15% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يساهمون في حل المشاكل التي تواجه مؤسساتهم العاملين بها، تدعمها في ذلك نسبة 20.83 % من المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا لخبرة مهنية نوعا ما من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل أي بدرجة قليلة، و نسبة 9.32 % من المبحوثين اكتسبوها ولكن بدرجة كبيرة.

في حين نجد أن نسبة 5% من المبحوثين صرحوا بأنهم يساهمون أحيانا في حل المشاكل التي تواجه مؤسساتهم العاملين بها ،تدعمها في ذلك نسبة 10.42% من المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا لخبرة مهنية نوعا ما من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل أي بدرجة قليلة .

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن هناك علاقة بين اكتساب الخبرة المهنية والمساهمة في حل المشاكل التي تتعرض لها المؤسسات المستخدمة ، فكل المبحوثين اكتسبوا خبرة مهنية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل لكن تختلف من فئة لأخرى فنسبة 52 % صرحوا بأنهم اكتسبوا بصفة كبيرة، 48 % صرحوا بأنهم اكتسبوا نوعا ما، والتي تختلف باختلاف المناصب المشغولة لكل المبحوثين، ونظرا لان أغلبية المبحوثين يعملون في مناصب عملهم التي يعملون بها بصفة عقود ما قبل التشغيل، كما ذكرنا في الجدول رقم (15)، مما ساعدهم على اكتساب خبرة مهنية عن الوسط المهني والثقافة التنظيمية للمؤسسات العاملين بها وما يحدث فيها من ظواهر تنظيمية و مشاكل والصراعات بمختلف أنواعها، الشيء الذي يدفعهم للمشاركة في حل المشاكل التي تتعرض أو قد تتعرض لها مؤسساتهم ، فالمعرفة المسبقة للمهنة والخبرة والتجربة بظواهر تنظيمية يجعل العمال يمتلكون كل القدرات اللازمة لتدارك المشاكل والعمل على المحافظة مكان العمل يظهر هذا في تصريحات المبحوثين حيث صرح احد قائلنا: " إذا وقعت مؤسستي في مشكل من المشاكل التي تتعرض لها المؤسسات المستخدمة لا اتوان عن تقديم المساعدة واحاول بكل ما أملك من مجهودات". و أفاد آخر: " أحاول بكل خبرتي في تجنب وقوع مؤسسة التي أعمل بها حاليا لمشاكل وهذا راجع لمعرفتي وتجاربي السابقة في العمل وفي مساري المهني "

من خلال هذه الإجابات يظهر لنا أن المهارات المكتسبة تساعد القوى العاملة على تأدية العمل بسرعة وسهولة.

أما بالنسبة للفئة الثانية من المبحوثين صرحوا بأنهم يساهمون أحيانا في حل مشاكل التي تتعرض لها مؤسساتهم نظرا لأنهم لا يملكون تجارب مهنية كافية حول الوسط المهني نظرا لحدائثة التحاقهم بالعمل بها ، وهذا حسب قول بعض المبحوثين، حيث صرح احد المبحوثين: " لا استطيع مساهمة في حل مشاكل التي قد تتعرض لها المؤسسة لأنني لم أعمل بها من قبل فأنا حديث العمل بها ولم أتعرض لمثل هذه المواقف مهنية سابقا"، في الحين أرجع بعض المبحوثين لعدم مساهمتهم في حل المشاكل الى السلطة التي يتصف بها رئيس العمل بقول أحدهم " كيف لي أن أشارك في حل مشاكل المؤسسة والمدير لا يشركني في اتخاذ بعض قرارات بخصوص العمل رغم معرفتي لخبايا العمل".

من خلال هذا نستنتج أنه لامتلاك الخبرة المهنية الخاص بالعمل تدفع بالمبحوثين للمساهمة في حل المشاكل مؤسساتهم العاملين بها وهذا ما يفسر لنا درجة الانسجام والولاء الذي يكنه هؤلاء لمؤسساتهم ويتالي تحقيق الرضى والاندماج المهنيين.

الجدول رقم 33: يوضح مدى اكتساب المبحوثين لخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل والحاجة الى تكوين إضافي

المجموع	لا	نعم	الحاجة لتكوين إضافي
			إكساب خبرة مهنية
52	50	2	نعم
%100	%96.15	%3.85	
48	20	28	نوعا ما
%100	%41.67	%58.33	
100	70	30	المجموع
%100	%70	%30	

من خلال نتائج الجدول رقم(33) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بأنهم ليسوا بحاجة الى تكوين إضافي لتحسين مستواهم في عملهم الحالي ،تدعمها في ذلك نسبة 96.15% من المبحوثين المكتسبين لخبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل و41.67% من المبحوثين الذين اكتسبوا خبرة مهنية ولكن بدرجة قليلة.

في حين نجد أن نسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأنهم بحاجة الى تكوين إضافي في عملهم الحالي تدعمها في ذلك نسبة 58.33% من المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا لخبرة مهنية نوعا ما من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل أي بدرجة قليلة ، نسبة 3.85% من المبحوثين اكتسبوها ولكن بدرجة كبيرة.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أغلبية أن المبحوثين اكتساب خبرة مهنية لازمة لمهنتهم وعملهم التي مارسوه خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل مما جعلهم ليسوا بحاجة لتكوين إضافي من أجل تحسين مستواهم في مؤسسات التي يعملون بها حاليا وتظهر تلك

الخبرات المهنية في التعامل مع العمل، وممارسة المهام دون أي أخطاء ممكنة والقيام بالأعمال بدقة، هذا ما يجعلهم في غنى عن تكوين إضافي المساعد لتحسين مستواهم المهني وخاصة إذا كانت الخبرات مهنية في مجال التخصص الجامعي وهذا ما تظهره نتائج الجدولين رقم (29) و(30) بحيث أغلبية المبحوثين وبنسبة 70% يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية مما يجعلهم يكتسبون خبرات مهنية في تخصصاتهم تساعدهم على الاندماج بسرعة في وسطهم المهني.

أما المبحوثين الذين عبروا على أنهم اكتسبوا نوعاً ما لخبرة مهنية هذا نظراً لأنهم كانوا لا يعملون ضمن تخصصهم الجامعي، مما جعلهم بحاجة إلى تكوين إضافي خاص بعملهم الحالي لمساعدتهم على تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في العمل، وبصفة ملائمة من حيث الكم والكيف هذا من جهة ومن جهة أخرى تكييفهم مع الوسط المهني لتحقيق الانسجام والاندماج المهني في العمل. ومن هنا يمكننا القول أنه لامتلاك خريجي الجامعة كقوة عاملة لخبرات مهنية والتي من خلالها يكونوا في غنى عن الدورات التكوينية التي تقدمها المؤسسات المستخدمة لبعض العمال العاملين بها أي موردها البشرية وخاصة للذين بحاجة لتلك الدورات من أجل تطوير عملهم وتحقيق أهداف المؤسسات من جهة وأهداف القوى العاملة بها من جهة أخرى والمتمثلة في اندماجهم مهنيًا.

الجدول رقم 34: يوضح مدى اكتساب المبحوثين للخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بانسجامهم مع الزملاء في ممارسة المهنة

المجموع	عدم وجود انسجام	وجود انسجام	الانسجام في ممارسة المهنة
			اكتساب خبرة مهنية
52	02	50	نعم
%100	%3.85	%96.15	
48	09	28	نوعا ما
%100	%18.75	%81.25	
100	11	89	المجموع
%100	%11	%89	

من خلال نتائج الجدول رقم (34) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 89% من المبحوثين بأنهم وجدوا انسجام مع زملائهم في عملهم الحالي، تدعمها في ذلك نسبة 96.15% من المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا خبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 81.25% من المبحوثين اكتسبوا نوعا ما خبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل.

في حين نجد نسبة 11% من المبحوثين لا يجدون انسجام مع زملائهم في العمل الحالي، تدعمها في ذلك نسبة 18.75% من المبحوثين صرحوا بأنهم نوعا ما اكتسبوا خبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 3.85% من المبحوثين اكتسبوا خبرة مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل بدرجة كبيرة.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم اكتسبوا بدرجة كبيرة لخبرات مهنية التي ساعدتهم على الانسجام مع زملائهم في العمل الحالي، هذه الخبرات تتمثل في القدرة على التعامل مع المشاكل المهنية التي تواجههم، والمواقف الصعبة التي تصادفهم في الوسط المهني بالتصرف معها دون أي صعوبة، إضافة لتعاملهم مع زملائهم

باحترام وتقاهم وتعاون مما يكسبهم ثقة زملائهم ومسؤوليهم ،وبتالي تحقيق الانسجام بينهم بسرعة وبدرجة كبيرة للمكتسبين لخبرات في التخصص الجامعي.

بينما نجد المبحوثين الذين لا يجدون انسجام مع زملائهم في العمل راجع لعدم امتلاكهم للخبرات المهنية الكافية لمواجهة المشاكل المهنية التي تواجههم في الوسط المهني وخبرات التعامل مع الغير ، فتلك المشاكل التي تكون غالبا حول العمل و مع الزملاء في العمل فيقل الاحترام والانسجام معهم وفي المحيط المهني هذا حسب تصريحات المبحوثين حيث صرح أحدهم عن سبب عدم انسجامه مع زملائه في العمل بقوله «لم أنسجم مع زملاء العمل هذا راجع لتدخلهم في أدائي لعملي والنقد الكبير الذي اتعرض له من طرفهم» وصرح آخر «العمل مع أشخاص لا يقدرّون ظروف المهنة فهم على علم بأنني عملي لا يناسب تخصصي الجامعي رغم ذلك فإني اتعرض لانتقاداتهم حتى في بعض الاحيان أفكر في ترك العمل والبحث عن آخر»

الجدول رقم 35: يوضح مدى تلقي المبحوثين لدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بحاجهم لمساعدة من منهم أكبر خبرة في العمل

المجموع	تلقي مساعدة		الخضوع لدورات تكوينية
	لا	نعم	
40	39	1	الخضوع لدورات
%100	%97.5	%2.5	
60	18	42	عدم الخضوع لدورات
%100	%30	%70	
100	57	43	المجموع
%100	%57	%43	

من خلال نتائج الجدول رقم (35) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 57% من المبحوثين بأنهم يتلقون للمساعدات في عملهم من قبل زملائهم الاكثر منهم خبرة ،تدعمها في ذلك نسبة 97.5% من المبحوثين صرحوا بأنهم خضعوا لدورات تكوينية خلال عملهم

بصيغة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 30% من المبحوثين بأنهم لم يخضعوا لدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل.

في حين نجد نسبة 43% من المبحوثين بأنهم لم يتلقون أي مساعدات من زملائهم الأكثر منهم خبرة في العمل الحالي، تدعمها في ذلك نسبة 70% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يخضعوا لدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 2.5% من المبحوثين خضعوا لدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أغلبية أن المبحوثين لم يتلقون مساعدات من زملاء العمل الذين هم أكبر منهم خبرة مهنية في الوسط المهني ويرجع هذا لقيامهم بدورات تكوينية خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل هذه الدورات لازمة لتحسين مساهم المهني وتكسيبهم لمجموعة من الخبرات الفنية والمؤهلات العملية والتي تسمح لهم بالسيطرة والتحكم في العمل ومتطلباته إضافة الى أن المؤسسات المستخدمة تقوم بتكوين مؤهلا لعمالها من أجل تسريع عملية تكيفهم مع العمل، والاحتفاظ بمن هم أكثر كفاءة للعمل في مناصب عمل دائمة وإدماجهم فيها هذا من أجل تحقيق أهدافها، مما يجعل المبحوثين يتمتعون بدرجة من التأهيل في العمل والتكيف في الوسط المهني وعدم حاجتهم للمساعدة من منهم خبرة وأقدمية في العمل.

الجدول رقم 36: يوضح مدى تلقي المبحوثين لمساعدة من منهم أكثر خبرة خلال عمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بإنجاز المهام بسرعة وفي وقتها المحدد

المجموع	أحيانا	لا	نعم	إنجاز المهام بسرعة في وقتها المحدد
				تلقي مساعدة
72	27	-	45	نعم
%100	% 37.50	-	%62.50	
28	04	03	21	لا
%100	%14.18	%10.71	%75	
100	31	03	66	المجموع
%100	%31	%03	%66	



من خلال نتائج الجدول رقم (36) وحسب الاتجاه العام فان نسبة 66% من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون الأعمال التي يكلفون بها وبسرعة وفي وقتها المحدد وتدعمها في ذلك ما نسبته 75% من المبحوثين صرحوا بأنهم كانوا لا يتلقون لتوجيهات ومساعدات من العمال الاكبر منهم خبرة في العمل خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، تليها نسبة 62.50% من المبحوثين صرحوا عكس ذلك.

في حين نجد أن نسبة 31% من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون أحيانا عملهم وبسرعة وفي وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسب 37.50% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم كانوا يتلقون لتوجيهات ومساعدات من العمال الاكبر منهم خبرة في العمل خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل في الأعمال التي كانوا يقومون بها، ونسبة 14.28% من المبحوثين صرحوا بأنهم كانوا يتلقون لتوجيهات ومساعدات من العمال الاكبر منهم خبرة في العمل خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل.

أما نسبة 3% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا ينجزون الأعمال التي يكلفون بها بسرعة وفي وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسبة 10.71% من المبحوثين صرحوا بأنهم كانوا لا يتلقون لتوجيهات ومساعدات من العمال الاكبر منهم خبرة في العمل خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل.

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين يستطيعون القيام بالمهام الموكلة إليهم بسرعة وفي الوقت المحدد لها، ويرجع هذا لامتلاكهم لخبرات مهنية والمكتسبة من خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل ويفضل العمال الاكبر خبرة والتوجيهات المقدمة والتي تساعد على زيادة المؤهلات المعارف والمعلومات الخاص بالوظيفة المشتغلة الشيء الذي يجعلهم يتمتعون بدرجة عالية من التأهيل والتعليم مما يساعدهم على الاندماج في الوسط المهني.

الجدول رقم 37: يوضح مدى اكتساب المبحوثين لخبرات المهنية من العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بالرغبة في البقاء أو الانتقال للعمل في مؤسسات أخرى

المجموع	الانتقال	البقاء	البقاء أو الانتقال اكتساب خبرة مهنية
52	02	50	نعم
%100	%3.85	%96.15	
48	21	27	نوعا ما
%100	%43,75	%56.25	
100	23	77	المجموع
%100	%23	%77	

من خلال نتائج الجدول رقم (37) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 77% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون البقاء في مؤسساتهم التي يعلمون بها، تدعمها في ذلك نسبة 96.15% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا خبرة مهنية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، قبل الدمج في مناصب عمل دائمة و 56.25% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا نوعا ما لخبرة مهنية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل.

في حين نجد أن 23% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون الانتقال إلى العمل في مؤسسات أخرى، في حالة توفر فرص عمل خارج مؤسساتهم الحالية حتى لو كان الراتب أقل، تدعمها نسبة 43.75% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا نوعا ما لخبرة مهنية من عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل تليها نسبة 3.85% من المبحوثين اكتسبوا خبرة مهنية من عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون البقاء والاستمرار في مؤسساتهم الحالية، نتيجة لأنهم قضوا فترة طويلة للعمل بها، ويستحيل عليهم تركها مهما كانت الظروف، حيث أظهرت هذه الفئة ولاءها الكبير للمؤسسة والسبب في ذلك يعود إلى أن المبحوثين اعتادوا على العمل بها حيث أن أغليبتهم عملوا بصفة عقود ما قبل التشغيل بمؤسساتهم الحالية وبعدها ادمجوا بعمل فيها وهذا ما تبينه لنا نتائج الجدول رقم

(16)، اكتسبوا من خلالها خبرات مهنية حول الحياة المهنية بمختلف مظاهرها ، الشيء الذي جعل المبحوثين كقوة عاملة، يفضلون الاستمرار في العمل بمؤسساتهم وعدم الرغبة في تغيير العمل وهذا حسب تصريحات بعض المبحوثين حيث قال احدهم "لا استطيع الانتقال للعمل مؤسسة أخرى لأنني تعودت على عملي الحالي ومن الصعب تغييره " وأضاف آخر "لا انتقل للعمل لمؤسسة أخرى لأنه من الصعب عليا التكيف في مؤسسة أخرى وزملاء آخرين فالعمل في وظيفتي الحالية أستطيع القيام به بكل سهولة نظرا لخبرة الطويلة في هذا النوع من العمل"، فالخبرة في العمل والتكيف في الوسط المهني من العوامل التي تساعد ولاء العمال لمؤسساتهم ، أما المبحوثين الذين يفضلون الانتقال إلى مؤسسات أخرى، فأرجع بعضهم ذلك الى شعورهم بتهميش من طرف رؤسائهم في العمل ،إضافة الى المناخ التنظيمي في بعض المؤسسات على تطوير مستويات العمل. ويظهر هذا من خلال تصريحاتهم "افضل الانتقال للعمل لمؤسسة أخرى من أجل تطوير مستوي المهني لأنني أعلم إذا بقيت هنا فسأبقى في نفس المستوى ولا أتطور، ولا أجد من يساعدي في ذلك وحتى المدير يعمل على إحباطي في كل ما أقوم به" فالمؤسسات التي لا تهتم بعمالها تنقص من درجة ولائهم لها وبالتالي تزيد من رغبتهم في الانتقال للعمل في مؤسسات أخرى.

## II. استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا لنتائج جداول الفرضية الثانية القائلة:

اكتساب الخبرة المهنية لخريج الجامعة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تحقق له اندماج مهني في العمل، توصلنا إلى الاستنتاج التالي:

من خلال نتائج الجدول رقم: (29)، تبين لنا أن نسبة 70% من المبحوثين كانوا يعملون في مناصب عمل تتناسب تخصصهم الجامعي، وهذا خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل مما يجعلهم يكتسبون لخبرات مهنية تلائم تخصصهم، مقابل 30 % منهم كانوا لا يعملون في تخصصهم وهذا راجع لسياسة توظيف ضمن هذا النوع من البرامج التي لا يراعى فيها التخصص كما ذكرناه في الجدول رقم (10)، مما جعل معظم المبحوثين يكتسبون نوعا ما لخبرات مهنية لا تتناسب تخصصهم الجامعي بل بعيدة عن تخصصهم هذا حسب نتائج الجدول رقم (30)، إضافة الى طبيعة بعض التخصصات التي لا يكثر

عليه الطلب في سوق العمل مثل تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية وطبيعة التكوين فيها والذي يغلب عليه الطابع النظري ويفتقد لتربصات الميدانية والتي تساهم في اكتشاف عالم الشغل مما يجعل المنتمون إليها يقبلون بعمل في أي مجال المهم هو الحصول على منصب عمل يفاديهم من الوقوع في البطالة ومن أجل اكتشاف عالم المهني من جهة واكتساب الخبرة المهنية من جهة أخرى هاته الاخيرة التي تساهم في إدماجهم في مناصب عمل دائمة، وهذا عكس التخصصات التقنية والدقيقة والتي يكثر عليه الطلب في سوق العمل وطبيعة التكوين بها والذي يغلب عليه الخرجات الميدانية والتي من خلالها يتم الارتباط بالواقع المهني مما يجعل المنتمين إليها بعد تخرجهم يفكرون في الدخول في الحياة المهنية والاندماج فيها، هذا ما تبينه لنا نتائج الجدول رقم (31) .

فخريج الجامعة وبعد التحاقه بالعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل يستطيع أن يكتسب الخبرة المهنية في عمله وهذا بفضل مساعدة زملائه في العمل والاكبر منه خبرة و بفضل التعليمات والتوجيهات والارشادات التي تقدم له، إضافة الى الدورات التكوينية التي تقدمها المؤسسة المستخدمة له من أجل تحسين مستواه وإكسابه المؤهلات اللازمة لعمله، مما يساعده على الاندماج في عمله بكل سهولة، هذا الاندماج الذي يمكن قياسه ميدانيا بعدة مؤشرات منها، المساهمة في حل المشاكل التي قد تتعرض لها المؤسسة المستخدمة، و الحاجة الى تكوين خاص بعمل من أجل تحسين المستوى العمل، إضافة الى الانسجام مع الزملاء في ممارسة العمل والحاجة الى تلقى مساعدات من العمال الاكثر خبرة في العمل، والسرعة في تنفيذ الأعمال والمهام، والرغبة في البقاء او الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى.

من خلال هذا وجدنا أن أغلبية المبحوثين يستطيعون المساهمة في حل مختلف المشاكل التي قد تتعرض لها مؤسساتهم، هذا بفضل امتلاكهم لمجموعة من الخبرات ومؤهلات التي تخص الحياة المهنية هذه الاخيرة ما تجعلهم ليسوا بحاجة الى الدورات التكوينية المقدمة للعمال من أجل تطوير مستواهم، إضافة للانسجام مع الزملاء في ممارسة العمل مما يساعدهم على الاستقرار والتكيف في الوسط المهني ويظهر هذا التكيف بدرجة كبيرة عند المبحوثين يعملون ضمن تخصصهم الجامعي هذا ما تبينه نتائج الجداول رقم (32) (33) (34).

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أغلبية أن المبحوثين لم يتلقون مساعدات من زملاء العمل الذين هم أكبر منهم خبرة مهنية في الوسط المهني هذا نتيجة لامتلکهم لمجموعة من الخبرات الفنية والمؤهلات العملية والتي تسمح لهم بالسيطرة والتحكم في العمل ومتطلباته والقيام به على أكمل وجه وفي وقته المحدد دون أي أخطاء، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسات العاملين به من جهة وتحقيق أهدافهم من جهة أخرى، هذا حسب نتائج الجداول رقم (35)(36)

كما أن نتائج الجدول رقم: (37) تبين لنا أغلبية المبحوثين أكدوا أنهم واكتساب لخبرات مهنية من عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل من بين العوامل التي جعلت المبحوثين كقوة عاملة، يفضلون الاستمرار في العمل بمؤسساتهم وعدم الانتقال الى مؤسسات أخرى ، نظرا لمعرفتهم الكاملة والواسعة للعمل الذي يؤدونه، وتجاربهم المهنية السابقة ،ما يجعلهم يحضون باهتمام الواسع في وسطهم المهني ويعزز من الولاء الكبير له ويعكس لنا مستوى الرضى والانسجام والتكيف في العمل وبالتالي تحقيق درجة كبيرة من الاندماج المهني.

من خلال ما سبق، يمكننا أن نستخلص أن الخبرة والتي تمتلكها القوى العاملة الجامعية، تساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الاندماج المهني لها في العمل وخاصة إذا كانت هذه الخبرة في التخصص الجامعي ، مما يساهم بشكل كبير في الاستقرار المهني والتكيف ، والذي يظهر من خلال الولاء الكبير الذي يوليه العمال لمؤسساتهم من المساهمة في حل المشاكل والعراقيل التي تصادفها والعمل على المحافظة عليها ، والرغبة في عدم مغادرتها مهما كانت الظروف، هذا ما تعكسه لنا النتائج المستخلصة من الفرضية الثالثة ومن هنا يمكننا القول أن الخبرة المهنية المكتسبة تحقق الاندماج المهني وخاصة إذا كانت الخبرة المهنية المكتسبة في التخصص الجامعي، هذا ما يؤثر بدرجة كبيرة على اندماج خريجي الجامعة في العمل، وبالتالي فالفرضية الثانية تحققت نسبيا.

# الفصل الثالث

## تحليل بيانات الفرضية الثالثة وتفسيرها

تمهيد

- ا. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها
- ب. استنتاج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

## تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للبيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها، وذلك للبحث عن العلاقة بين المهارات المهنية المكتسبة للقوى العاملة الجامعية من خلال عملها بصفة عقود ما قبل التشغيل، ومدى اندماجها المهني في منصب العمل الحالي، وقد واعتمدنا في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بهذين المتغيرين، كما سنعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

## I. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها:

الجدول رقم 38: يوضح مدى اكتساب المبحوثين لمهارات مهنية وعلاقته بتأدية العمل بسهولة

المجموع	وجود سهولة نوعاً ما	وجود سهولة	سهولة في تأدية العمل اكتساب مهارات مهنية
84 %100	4 %4.76	80 %95.23	نعم
16 %100	16 %100	-	نوعاً ما
100 %100	20 %20	80 %80	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (38) ونسب الاتجاه العام، يتبين لنا أن نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بأنهم وجدوا سهولة في العمل الذي يؤديونه، تدعمها نسبة 95.23% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا مهارات مهنية، وذلك خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل. من جهة أخرى فإن نسبة 20% من المبحوثين صرحوا بأنهم وجدوا سهولة نوعاً ما في تأدية عملهم في مهنتهم الحالية، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اكتسبوا نوعاً ما لمهارات خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 4.76% صرحوا بعدم اكتسابهم لخبرات مهنية.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن هناك علاقة بين اكتساب المهارات المهنية وتأدية العمل، فأغلبية المبحوثين اكتسبوا مهارات مهنية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، هاته المهارات التي تختلف باختلاف المناصب المشغولة لكل المبحوثين، ونظرا لان أغلبية المبحوثين يعملون في مناصب عملهم التي يعملون بها بصفة عقود ما قبل التشغيل، كما ذكرنا في الجدول رقم (15)، إضافة إلى السنوات التي قضاها في هذا العمل بصفة هاته العقود. هذا ما ساعدهم على اكتساب قدرات ومهارات حول العمل والوظيفة التي يشغلونها، مما يسهل عليهم تأدية عملهم بكل سهولة دون صعوبة، يظهر هذا في تصريحاتهم حيث صرح احد المبحوثين قائلا: " لقد ساعدتني المهارات التي اكتسبتها في إيجاد سهولة للقيام بعملتي رغم أن عملي لا يتناسب وتخصصي." كما أفاد آخر: " وجدت سهولة في عملي بسبب ممارستي الروتينية لنفس العمل، مما يجعلني لا أجد صعوبة في تأدية مهامتي في العمل".

من خلال هذه الإجابات يظهر لنا أن المهارات المكتسبة تساعد القوى العاملة على تأدية العمل بسرعة وسهولة.

أما بالنسبة للفئة الثانية من المبحوثين صرحوا بأنهم وجدوا نوعا ما سهولة في تأدية عملهم نظرا لأنهم لم يكتسبوا مهارات مهنية كافية حول عملهم، وهذا حسب قول بعض المبحوثين، حيث صرح احد المبحوثين: " لا استطيع القيام بعملتي بسهولة كبيرة، نظرا لان عملي لا يتناسب وتخصصي، مما يجعلني اطلب المساعدة من زملائي في العمل"، وقال آخر: " ليس لدي كل المعلومات الكافية عن العمل، نظرا لأنه بعيد عن تخصصي ورغم أنني اكتسبت مهارات ومعارف لكن هي قليلة". من خلال هذا، نستنتج أن المهارات المهنية المكتسبة تساعد القوى العاملة على تأدية عملها بسهولة وخاصة إذا كانت تلك المهارات المكتسبة في التخصص الجامعي لخريج الجامعة العامل، مما يحقق له كفاءة عالية الرضى المهني.



يوضح إجابة المبحوثين عن طبيعة المهارات المكتسبة وعلاقته بالشعور بالتعب في العمل الحالي

الجدول رقم 39: يوضح إجابة المبحوثين عن طبيعة المهارات المكتسبة وعلاقته بالشعور بالتعب في العمل الحالي

المجموع	لا	نوعا ما	الشعور بالتعب
			طبيعة المهارات
70	68	2	في التخصص
%100	%97.14	%2.85	
30	2	28	بعيدة عن التخصص
%100	%6.67	%93.33	
100	70	30	المجموع
%100	%70	%30	

من خلال نتائج الجدول رقم: (39) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 70% من المبحوثين عبروا عن عدم شعورهم بالتعب أثناء تأدية عملهم، تدعمها في ذلك نسبة 97.14% من المبحوثين الذين عبروا ان طبيعة مهاراتهم المكتسبة خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل كانت في تخصصهم مقابل ما نسبته 6.67% من المبحوثين مهاراتهم المهنية المكتسبة كانت بعيدة عن التخصص.

في حين نجد أن نسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يشعرون نوعا ما بالتعب أثناء تأدية عملهم الحالي، تدعمها في ذلك نسبة 93.33% من المبحوثين عبروا بان طبيعة مهاراتهم التي اكتسبوها من خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، كانت بعيدة عن تخصصهم، مقابل نسبة 2.85% من المبحوثين صرحوا بان مهارتهم المكتسبة كانت في التخصص. من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يعملون ضمن تخصصاتهم الشيء الذي يجعلهم يكتسبون مهارات في تخصصاتهم خلال عملهم بصفة عقود مما قبل التشغيل، هاته المهارات والقدرات جعلتهم يتمتعون بالقدرة العالية على تأدية العمل والتكيف

مع محتوياته ويتمثل ذلك في التركيز، التفكير، الانتباه والتدارك السريع للأخطاء المهنية التي يمكن أن يقعوا فيها، وهذا ما يسهل عليهم التكيف والسرعة في أداء المهام دون أي صعوبة ولا تعب، فنسبة 97.14% من المبحوثين اكتسبوا مهارات مهنية في تخصصهم المهني، الشيء الذي جعلهم يحققون الاستقرار المهني. ومن جهة أخرى فالمبحوثين الذين صرحوا بأنهم حققوا مهارات مهنية بعيدة عن تخصصهم الجامعي خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل هذه المهارات التي ساعدتهم في الحصول على منصب عمل دائم، أي الإدماج في منصب عملهم بالمؤسسة العاملين بها أو الحصول على منصب عمل دائم في مؤسسة أخرى. فمن خلال هذه المهارات المهنية المكتسبة التي تتطلبها مهنتهم يستطيعون ممارسة مهامهم في وقتها المحدد، وبأقل الأخطاء الممكنة مما يقلل الأخطار المهنية نوعاً ما، ويقللون من المشاكل فلا يجدون صعوبة في ممارسة عملهم، وأداء مهنتهم وهذا ما يقلل أيضاً من شعورهم نوعاً ما بالتعب، نظراً لأن المهارات المكتسبة بعيدة عن التخصص، وحسب ما صرح به أحد المبحوثين بقوله " أشعر نوعاً ما بالتعب لأنني اعلم في عمل بعيد عن تخصصي"، وقال آخر: " شيء طبيعي، أشعر بعض الأحيان بالتعب لأنني لا اعلم في مجال تخصصي".

خلال هذا، نستنتج أن المهارات المهنية المكتسبة تستطيع من خلالها القوى العاملة ممارسة وظائفها ومهنتها دون أي صعوبة أو تعب يعيق من اندماجهم المهني وخاصة إذا كانت هذه المهارات في التخصص.

الجدول رقم 40: يوضح مدى إبداع المبحوثين في عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بالسرعة في انجاز الأعمال وفي وقت محدود

المجموع	أحيانا	لا	نعم	انجاز المهام بسرعة وفي وقت محدد
				الإبداع في العمل
89	29	-	60	نعم
%100	%32.58	-	%67.42	
11	2	03	06	لا
%100	%18.18	%27.28	%54.54	
100	03	03	66	المجموع
%100	%31	%3	%66	

من خلال نتائج الجدول رقم (40) وحسب الاتجاه العام فان نسبة 66% من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون الأعمال التي يكلفون بها وبسرعة وفي وقتها المحدد وتدعمها في ذلك ما نسبته 67.42% من المبحوثين صرحوا بأنهم كانوا يبدعون في عملهم خلال عملهم بصيغة عقود ما قبل التشغيل، تليها نسبة 54.54% من المبحوثين صرحوا عكس ذلك.

في حين نجد أن نسبة 31% من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون عملهم وبسرعة وفي وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسبة 32.58% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم كانوا يبدعون في الأعمال التي كانوا يقومون بها، ونسبة 18.18% أجابوا عكس ذلك.

أما نسبة 3% من المبحوثين صرحوا بأنهم كانوا لا ينجزون الأعمال التي يكلفون بها بسرعة وفي وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسبة 27.28% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يبدعون في أعمالهم.

من خلال نتائج الجدول رقم (40) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يستطيعون انجاز مهامهم بسرعة وفي وقتها المحدد مما يعكس لنا قدرتهم الكبيرة التي يمتلكونها، ومهارات الانجاز التي اكتسبوها من خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، فمهارات الإبداع

والتفاني في العمل والتي تكتسب من خلال الممارسة المستمرة، تجعل القوى العاملة الجامعية والتي تم إدماجها وبالصفة الدائمة في منصب العمل، تتمتع بمجموعة من الصفات التي تجعلها تتفوق في العمل وهذا من خلال تأدية المهام بسرعة وفي أوقات قياسية. ما يعزز مكانتها من طرف رؤساء العمل، وربط علاقات اجتماعية مع الزملاء في العمل مبنية على التعاون والتبادل، الشيء الذي يزيد من رضاه عن العمل وبالتالي تحقيق اندماج مهني.

أما الفئات التي لا تستطيع انجاز الأعمال الموكلة إليها بسرعة وفي وقتها المحدد، أرجعت ذلك إلى عدم امتلاكها لكل المهارات اللازمة والكافية، والتي تستطيع من خلالها تأدية العمل والإبداع فيه، ويظهر ذلك من خلال تصريح بعض المبحوثين حيث قال احدهم: " لا املك كل المؤهلات التي تجعلني أقوم بعملتي بسرعة"، وصرح آخر: " لا املك مؤهلات في تخصصي الجامعي، الشيء الذي يجعلني لا أستطيع تأدية مهامي في وقتها المحدد".

الجدول رقم 41: يوضح مدى قيام المبحوثين بأعمال معقدة بسهولة خلال عمله بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بشعورهم بالتعب

المجموع	لا	نوعا ما	الشعور بالتعب
			القيام بالأعمال المعقدة بدقة
88 %100	63 %71.60	25 %28.40	نعم
12 %100	7 %58.33	5 %41.67	لا
100 %100	70 %70	30 %30	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (41) وحسب الاتجاه العام، فان نسبة 70% من المبحوثين أجابوا بعدم شعورهم بالتعب أثناء تأدية عملهم، تدعمها نسبة 71.60% من المبحوثين الذين كانوا يستطيعون القيام بأعمال معقدة بدقة وبدون أي عناء خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، ونسبة 58.33% من المبحوثين كانوا لا يستطيعون القيام بالأعمال المعقدة بسهولة.

من جهة أخرى فان نسبة 30% من المبحوثين أجابوا بأنهم كانوا يشعرون نوعا ما بالتعب، تدعمها نسبة 41.67% من المبحوثين الذين كانوا لا يقومون بالأعمال المعقدة بدقة خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل و 28.40% أجابوا عكس ذلك.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا انه توجد علاقة بين القيام بالأعمال المعقدة بدقة والشعور بالتعب، هذا الأخير الذي يعتبر مؤشر من مؤشرات الاندماج، وهذا حسب ذكرنه في الجانب النظري، فقيام المبحوثين بالأعمال المعقدة بدقة دليل على اكتسابهم للمهارات الخاصة بالعمل الموكل إليهم في الوظيفة التي يشغلونها حاليا، هذه المهارات التي اكتسبوها من خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، هذا ما أظهرت نتائج الجدول رقم (41) التي توضح أن أغلبية المبحوثين يشتغلون في نفس وظائف اشتغلوها بصفة عقود ما قبل التشغيل، بنسبة 88% من المبحوثين.

فأغلبية المبحوثين كانوا يستطيعون القيام بالأعمال المعقدة الموكلة إليهم بدقة، نتيجة لاكتسابهم مهارات تتعلق بوظيفتهم، هذا بفضل الممارسة والتكرار مما يجعلهم لا يشعرون بالتعب، عند قيامهم بعملهم الحالي في كل وقت، مما يزيد من استقرارهم المهني والرغبة في مواصلة عملهم، مما يحقق لهم اندماج في مهنتهم ومحيطهم المهني.

أما أقلية المبحوثين الذين كانوا يقومون بمهامهم المعقدة بدقة نوعا ما، مما يدل على قلة كفاءتهم لوظيفتهم التي يعملون بها، نتيجة لافتقارهم لبعض المهارات الخاصة بالعمل أحيانا أثناء مزاولة مهنتهم في منصب عمل دائم.

ومن خلال هذا يتضح لنا أن القوى العاملة الجامعية تستطيع تحقيق الاندماج المهني في العمل، هذا بفضل ما اكتسبته من مهارات مهنية من خلال عملها بصفة عقود ما قبل التشغيل والتي توظيفها في منصب عمله الحالي.

الجدول رقم 42: يوضح مدى خضوع المبحوثين لدورات تكوينية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل

الاقتراحات	التكرارات	النسبة
الخضوع للدورات التكوينية	40	40%
لم اخضع للدورات التكوينية	60	60%
المجموع	100	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (42) يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين، أجابوا بأنهم لم يخضعون لدورات تكوينية خلال عملهم في إطار عقود ما قبل التشغيل، بنسبة 60% أما نسبة 40% فأجابوا بأنهم كانوا نعم يخضعون لدورات تكوينية.

انطلاقاً من هذه النسب يمكن أن نستنتج عدم الخضوع لدورات تكوينية راجع إلى الثقافة التنظيمية الخاصة بكل المؤسسات المستخدمة وطريقة التسيير بها، وبالأخص عملية التسيير بمصلحة الموارد البشرية وسياسيتها. فبعض المؤسسات تقوم بدورات تكوينية من أجل تنمية قدرات الموارد البشرية العاملة وقياس استعداداتهم الخاصة في مجال القدرات المطلوبة للعمل.

وقد ارجع بعض المبحوثين السبب لعدم خضوعهم لدورات تكوينية في مؤسساتهم إلى أن الوظائف التي يقومون بها لا تحتاج إلى تكوين، نظراً إلى أنهم قاموا بترقيات تطبيقية خلال تكوينهم الجامعي وهذا حسب تصريحاتهم، حيث صرح احد المبحوثين بقوله: " عندما عملت بصفة عقود ما قبل التشغيل لم اخضع لتكوين وهذا لأنني املك كل المعلومات الكافية، هذا بفضل التريصات الميدانية خلال الدراسة الجامعية"، وصرح آخر: " طبيعة عملي لا احتاج فيه إلى تكوين".

أما المبحوثين الذين أجابوا بأنهم استفادوا من دورات تكوينية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل بنسبة 40%، حيث يتم خلال هذه الدورات التكوينية، تنمية قدرات العمال وإكسابهم المؤهلات والمعلومات اللازمة والتي تمكنهم من رفع وتحسين مستوى أدائهم وتجعلهم أكثر تكيفا مع متطلبات العمل، وهذا ما نجده في تصريحات المبحوثين حيث صرح احدهم: " تلقيت تكويناً من أجل تحسين مستواي في العمل، وهذا لأنه ليس لدي القدر

الكافي من المعلومات الخاصة بعملية، خاصة لكون عملي بعيد عن تخصصي"، من خلال هذا يتبين لنا أن المؤسسات المستخدمة تقوم بتكوين عمالها ومن بينهم العمال الذين يعملون بصيغة عقود ما قبل التشغيل، من أجل إكسابهم المهارات اللازمة، هذه المهارات التي تحدد كفاءة العمال ويطور ويعزز المسار المهني لهم، وبالتالي تساهم في إدماجهم في مناصب عمل دائمة والتي من خلالها يحققون رضى وظيفي وهنا يتحقق ما يعرف الاندماج المضمون الذي يجمع بين الرضى المهني والاستقرار في منصب العمل.

**الجدول رقم 43: يوضح مدى إتقان المبحوثين للعمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل وعلاقته بسؤال المبحوثين عن مساعدة الآخرين في العمل**

المجموع	لا	نعم	مساعدة العمال في العمل
			إتقان العمل
89	1	88	نعم
%100	%1.12	%98.88	
11	10	1	لا
%100	% 90.91	%9.09	
100	11	89	المجموع
%100	%11	%89	

من خلال نتائج الجدول: رقم(43) وحسب الاتجاه العام، يتبين أن نسبة 89% من المبحوثين صرحوا بأنهم يقومون بمساعدة غيرهم من العمال من هم في حاجة إلى المساعدة، تدعمها نسبة 98.88% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم كانوا يتقنون عملهم حين عملوا بصفة عقود ما قبل التشغيل، مقابل 9.90% من الذين لا يتقنون عملهم.

في حين أن نسبة 11% من المبحوثين، قالوا بأنهم لا يقومون بمساعدة غيرهم ممن هم بحاجة إلى مساعدة من العمال في مكان العمل، تدعمها نسبة 90.91% من المبحوثين الذين كانوا لا يستطيعون إتقان عملهم ونسبة 1.12% من المبحوثين الذين كانوا يتقنون عملهم.

من خلال هذه النتائج نستخلص أن أغلبية المبحوثين خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، كانوا يستطيعون إتقان عملهم، الشيء الذي جعلهم يمتلكون كل القدرات والكفاءات اللازمة لتأدية عملهم الحالي، ما سهل عليهم كل المهام التي يكلفون بها ويتقنونها، وبالتالي مساعدة زملائهم من العمال، الذي يجدون صعوبة في العمل أو من هم أقل مستوى أو للعمال الجدد، مما يساهم في عملية الانسجام والتكيف في العمل، هذا ما يبين أن هناك علاقات مهنية ذات طابع اجتماعي جيد بين العمال، فالعلاقات المهنية المبنية على التعاون والتضامن بين جماعات العمل تساهم في الاستقرار والتماسك واستقرارهم في العمل وخلق مناخ مهني مستقر يساعد على الانسجام والاستقرار.

**الجدول رقم 44: يوضح مدى امتلاك المبحوثين لقدرات مهنية اللازمة للعملاء وعلاقته بطبيعة العلاقة مع الرئيس في العمل**

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	طبيعة العلاقة مع المشرف
				امتلاك القدرات
100	10	43	47	نعم
%100	%10	%43	%47	
<b>100</b>	10	43	<b>47</b>	<b>المجموع</b>
<b>%100</b>	%10	%43	<b>%47</b>	

من خلال نتائج الجدول (44) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 47% من المبحوثين عبروا أن علاقتهم مع رئيسهم في العمل جيدة، تدعمها في ذلك نسبة 47% من المبحوثين بأنهم يمتلكون قدرات مهنية .

في حين نجد أن نسبة 43 % من المبحوثين وصفوا أن علاقتهم مع رئيسهم في العمل متوسطة، تدعمها في ذلك بنسبة 43% من المبحوثين الذين يمتلكون قدرات مهنية.

كما أن نسبة 10% من المبحوثين صرحوا بان علاقتهم مع رئيسهم في العمل سيئة تدعمها في ذلك نسبة 10 % من المبحوثين الذين يملكون قدرات.



من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يمتلكون قدرات مهنية، هاته القدرات التي اكتسبها خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، والتي تساعدهم على أداء المهام الموكلة إليهم على أحسن وجه في مجال عملهم، واستخدام قدراتهم وإبراز إمكانياتهم المختلفة، هذا ما يرفع من أدائهم ويساعدهم على تكوين علاقة جيدة مع رؤسائهم، نتيجة الاهتمام والتقدير الذي يتلقونه والتنويه والإشادة بنشاطاتهم وأعمالهم داخل المؤسسة، التي يشتغلون بها، هذا الاحترام والتقدير يزيد من مستوى اندماجهم المهني، هذا ما أكدته مجموعة من المبحوثين، حيث صرح احدهم: " علاقتي مع المشرف علاقة جيدة، لان المسؤول عن العمل مهتم بي والعمل الذي أقوم به"، في حين يقول آخر: " المسؤول عن العمل مهتم بي، يشجعني على كل ما أقوم به ويحترمني".

أما المبحوثين الذين يرون أن علاقتهم مع رئيسهم في العمل متوسطة فهذا نتيجة عدم تلقيهم الاهتمام الكبير من طرفه، كما انه لا يقدر مجهوداتهم وهذا ما صرح به احد المبحوثين، بان: " المسؤول عن العمل لا يعطي لعملي أهمية كبيرة مما جعل علاقتي به علاقة سيئة في التعامل معه"، وصرح آخر: " لا أجد أي إشادة بعملي ولا حتى أي تقدير معنوي لما أقوم به"، في حين المبحوثين الذين عبروا بان علاقتهم سيئة مع رؤوسهم في العمل، نتيجة لعدم تلقيهم أي تشجيع أو تقدير لمجهودهم رغم امتلاكهم للقدرات في العمل، هذا ما يزيد من تدمرهم وفقدان ثقتهم بالمؤسسة التي يعملون بها، مما يؤثر على مستوى اندماجهم في العمل.

الجدول رقم 45: يبين مدى اكتساب المهارات وعلاقته في عملية المشاركة في اتخاذ القرار

المجموع	أحيانا	لا	نعم	اشترك في عملية اتخاذ القرارات
				اكتساب المهارات
84	29	11	44	نعم
%100	%34.52	%13.10	%52.38	
16	03	02	11	نوعا ما
%100	%18.75	%12.50	%68.75	
100	32	13	55	المجموع
%100	%32	%13	%55	

من خلال نتائج الجدول رقم (45) وحسب الاتجاه العام، يتبين أن نسبة 55% من المبحوثين صرحوا بأنه يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، تدعمها في ذلك نسبة 68.75% من المبحوثين الذين قالوا بأنهم اكتسبوا نوعا من المهارات المهنية خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، تليه نسبة 52.88% من المبحوثين صرحوا بأن لديهم مهارات مهنية.

مقارنة مع نسبة 32% من المبحوثين الذين صرحوا بأنه يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار أحيانا، تدعمها في ذلك نسبة 34.52% من المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات مهنية و 18.75% الذين لم يكتسبوا مهارات مهنية نوعا ما.

في حين نجد نسبة 13% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، تدعمها نسبة 13.10% من المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات مهنية من خلال عملهم بصفة العقود و 12.50% من المبحوثين الذين قالوا بأنهم اكتسبوا نوعا خبرات مهنية.

انطلاقا من هذه النتائج نستنتج أن امتلاك العاملين لمهارات مهنية بدوره يساهم في الإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار الخاصة بمؤسسة، فالعامل الذي له مهارات مهنية حول المهنة التي يقوم بها تجعله يقوم بعمله بشكل جيد، مما يلقي الاهتمام من طرف رؤساء

العمل وذلك من خلال الاستشارة في بعض الأمور المهنية التي تتعلق بمجال العمل وشؤون المؤسسة، مما يشعر هؤلاء العمال بأن مؤسستهم مهتمة بهم، وهذا ما يعزز ولائهم وانتماءهم لها ويجعلهم يرضون عن عملهم مما يحقق اندماجهم وتكيفهم مهني، فالمشاركة في اتخاذ القرار تزيد من شعور العامل بالانتماء لمؤسسته.

أما المبحوثين الذين لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، يرجع السبب في ذلك إلى التهميش والعزل من قبل رؤساء العمل وعدم الاهتمام بمشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل لا تؤخذ بعين الاعتبار ولا تطبق على أرض الواقع، فالإجراءات وقواعد العمل محددة مسبقاً وعلى العامل الالتزام بتنفيذها، وليس له الحق في الاشتراك في اتخاذ القرار، ولقد صرح احد المبحوثين بقوله: "المشرف يرى باني لست كفاء للاشتراك في عملية اتخاذ القرار".

من خلال هذا نستنتج أن العامل الذي يمتلك مهارات في العمل يحظى باهتمام كبير من طرف المشرف عن العمل، وبالتالي يتم إشراكه في عملية اتخاذ القرار، مما يزيد من ارتياحه ورضاه عن العمل.

الجدول رقم 46: يوضح العلاقة بين اكتساب المبحوثين المهارات المهنية من خلال العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل ومدى التغيب عن العمل الحالي

المجموع	لا	أحيانا	نعم	التغيب عن العمل
				اكتساب المهارات
84 %100	74 %88.10	10 %11.90	-	نعم
16 %100	1 %6.25	5 %31.25	10 %62.50	نوعا ما
100 %100	75 %75	15 %15	10 %10	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (46) وحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 75% من المبحوثين عبروا بأنهم لا يتغيبون عن عملهم، تدعمها في ذلك نسبة 88.10% من

المبحوثين الذي قالوا بأنهم اكتسبوا مهارات مهنية خلال عملهم في إطار عقود ما قبل التشغيل، و 6.25% الذين قالوا بأنهم اكتسبوا نوعا ما لمهارات مهنية من خلال عملهم في إطار عقود ما قبل التشغيل.

في حين نجد أن نسبة 15% من المبحوثين قالوا بأنهم يتغيبون أحيانا عن العمل، تدعمها في ذلك نسبة 31.25% من المبحوثين عبروا عن اكتسابهم نوعا ما لمهارات مهنية عن عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل و 11.90% اكتسبوا مهارات مهنية بدرجة كبيرة

أما نسبة 10% من المبحوثين فقد قالوا بأنهم يتغيبون عن عملهم، تدعمها نسبة 62.50% من المبحوثين الذين اكتسبوا نوعا ما لمهارات مهنية من عمل بصفة عقود ما قبل التشغيل.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين لا يتغيبون عن عملهم، أي أن معدلات غياباتهم قليلة وهذا راجع إلى رضاهم عن العمل الذي يقومون به نتيجة امتلاكهم لمهارات وقدرات مهنية اكتسبوها خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، هذه القدرات التي تساعدهم على الانسجام في العمل، فهؤلاء لديهم قدرات مختلفة ومنها قدرة التعامل ومواجهة المواقف الصعبة التي قد تحدث في مكان العمل، إضافة إلى ممارسة العمل دون أي صعوبة والتفاعل مع محتواه وامتلاك قدرات التعامل مع الغير من زملاء العمل ورؤساء العمل مما يعزز الاحترام المتبادل بين الجميع، هذا ما يزيد من الانضباط في العمل وقلة الغيابات ويعكس لنا اندماج المبحوثين في العمل.

في حين أن فئة المبحوثين التي أقرت أنها تتغيب عن العمل بكثرة، فالظاهر أن هذه الفئة من المبحوثين اكتسبوا نوعا ما للمهارات من خلال عملهم في عقود ما قبل التشغيل، هذا ما يجعلهم لا يستطيعون التجاوب مع محتوى العمل بصفة كبيرة، نظرا لان المهارات المكتسبة بعيدة عن التخصص، مما يقلل من درجة الرضى عن العمل، والتي تظهر نتائجه بصورة مباشرة وواضحة من خلال الانضباط في العمل وكثرة التغيب عن العمل، والذي يعتبر الغياب مؤشر من مؤشرات الاندماج المهني، كما ذكرنا في الجانب النظري للدراسة.

من خلال هذا نستنتج أن الغياب عن العمل يتأثر بصفة مباشرة بالمهارات المهنية التي تمتلكها القوى العاملة الجامعية، لتأدية العمل بصفة جيدة، والتي تضمن لها الاستقرار والرضا المهني.

الجدول رقم 47: يوضح مدى تحقيق المكاسب من خلال العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل، وعلاقته برغبة المبحوثين بالبقاء في العمل أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى

المجموع	الانتقال	البقاء	البقاء أو الانتقال تحقيق المكاسب
97	20	77	نعم
%100	%20.62	%79.38	
03	03	-	لا
%100	%100	-	
100	23	77	المجموع
%100	%23	%77	

من خلال نتائج الجدول رقم (47) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 77% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون البقاء في مؤسساتهم التي يعلمون بها، تدعمها في ذلك نسبة 79.38% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم حققوا مكاسب خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، قبل الدمج في مناصب عمل دائمة

في حين نجد أن 23% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون الانتقال إلى العمل في مؤسسات أخرى، في حالة توفر فرص عمل خارج مؤسساتهم الحالية حتى لو كان الراتب اقل، تدعمها نسبة 100% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لم يحققوا أي مكاسب من عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل تليها نسبة 20,62% من المبحوثين الذين حققوا مكاسب من عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم يفضلون البقاء والاستمرار في مؤسساتهم الحالية، نتيجة لأنهم قضوا فترة طويلة للعمل بها، ويستحيل عليهم تركها مهما كانت الظروف، حيث أظهرت هذه الفئة ولاءها الكبير للمؤسسة والسبب في ذلك

يعود إلى أن المبحوثين اعتادوا على العمل بها حيث أن أغلبيتهم عملوا بصف عقود ما قبل التشغيل بمؤسساتهم الحالية وبعدها ادمجوا بعمل فيها، ما حقق لهم مكاسب مختلفة منها الدخول في عالم الشغل واكتشافه، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين، فقد قال احدهم: " أن عملي بصفة عقود ما قبل التشغيل حقق لي مكاسب منها اكتشاف الحياة المهنية بكل خباياه إضافة إلى التعرف إلى أسرار العمل وكسب مهارة في العمل" وقال آخر: " خلال عملي بصيغة عقود ما قبل التشغيل اكتسبت مهارات مهنية، والقدرة على الأداء تحمل التعب العمل، هذا ما يجعلني اندمج في عملي الحالي"، فاكتشاف الحياة المهنية، والدخول في عالم الشغل، واكتساب المهارات المهنية في العمل من بين العوامل التي جعلت المبحوثين كقوة عاملة، يفضلون الاستمرار في العمل بمؤسساتهم وعدم الدوران في العمل، هذا ما يبرز لنا من الولاء الكبير الذي يولوه لمؤسساتهم العاملين بها، أما المبحوثين الذين يفضلون الانتقال إلى مؤسسات أخرى، فيجع السبب لعدم استقرارهم في العمل وعدم الشعور بالراحة، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين حيث قال احدهم: " ارغب في الانتقال إلى مؤسسة أخرى، لا اشعر بالراحة في هذه المؤسسة"، فالشعور بعدم الراحة والأمان وعدم الانتماء للمؤسسة، يفقد العامل ثقته بمؤسسته وكرهه لعمله، وغالبا ما يترك العمل والبحث عن عمل آخر يوفر له الأمن والانتماء.

ومنه يمكننا القول أن القدرات والمهارات المكتسبة تساعد على تحقيق الاندماج المهني للقوى العاملة الجامعية.

## II. الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة:

من خلال تحليلنا لنتائج جداول الفرضية الثالثة للمهارات المهنية المكتسبة من خلال العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل تحقق لخريج الجامعة اندماج مهني في العمل.

توصلنا إلى الاستنتاج التالي:

من خلال نتائج الجدول رقم: (38)، (39)، تبين لنا أن امتلاك المبحوثين لمهارات مهنية وهي مكاسب محققة من خلال عملهم بصفة عقود ما قبل التشغيل، هاته المهارات والقدرات متناسبة والتخصص الجامعي، وهذا عند المبحوثين الذين طبيعة عملهم مناسبة لتخصصهم الجامعي، وقد تكون غير مناسبة للتخصص الجامعي، وهذا عند المبحوثين

الذين عملوا في مناصب لا تتناسب تخصصهم، وتظهر بصورة واضحة من خلال مؤشراتهما الميدانية، والتي تتمثل في استطاعة المبحوثين القيام بالأعمال المعقدة بدقة، إتقان العمل والإبداع فيه، والتي تدل على عملية اندماج المهني للمبحوثين كقوى عاملة جامعية في عملهم و يظهر لنا هذا الاندماج، بصورة جلية، بمؤشرات ميدانية المتمثلة في الشعور بالتعب، والسرعة والسهولة في تنفيذ الأعمال والمهام، إضافة إلى طبيعة العلاقة مع رؤساء العمل ومدى الاشتراك في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، مساعدة العمال الآخرين على تأدية أعمالهم، الرغبة في الانتقال أو البقاء في العمل .

من خلال هذا وجدنا أن كل المبحوثين عبروا عن أنهم اكتسبوا مهارات مهنية من خلال عملهم، بصفة عقود ما قبل التشغيل، تختلف نسبتها حسب التخصصات، فمنهم من صرح بأنهم اكتسبوا مهارات مهنية، وفي التخصص بنسبة 70% ومنهم من صرحوا بأنهم اكتسبوها نوعا ما ويعيده عن التخصص بنسبة 30% وقد ساهمت في عدم شعور المبحوثين بالتعب وهذا نظرا لممارستهم الأعمال الموكلة إليهم، نتيجة السهولة التي وجدوها في عملهم الحالي، مما يساهم في تكيفهم واستقرارهم يظهر هذا الاستقرار بدرجة كبيرة عن المبحوثين الذين يعملون ضمن تخصصاتهم، هذا ما تعكسه لنا نتائج الجدول (38)، (39)، (40)، إضافة إلى ذلك فإن المكاسب المحققة من العمل بصفة عقود ما قبل التشغيل والتي تمثلت في اكتشاف الحياة المهنية، والتعرف على مختلف المشاكل التي ستواجههم في العمل وبناء القدرات على تحملها وإيجاد حلول لها، بالإضافة إلى الدورات التكوينية التي قام بها المبحوثون، هذه الدورات استطاعوا من خلالها تنمية قدراتهم وإكسابهم المهارات اللازمة لعملهم، وخاصة أن بعض المبحوثين كانت المهام الموكلة إليهم غير مناسبة لقدراتهم العلمية والمهنية، هذا ما يعكسه لنا نتائج الجدول رقم (41).

كما أن أغلبية المبحوثين أكدوا أنهم يستطيعون مساعدة زملائهم في العمل من أجل تطوير قدراتهم المهنية للقيام بمهامهم على أكمل وجه وذلك بفضل ما يمتلكونه من معارف ومعلومات حول العمل، والتي تساعدهم على التفاني وإتقان العمل مما يجعلهم يحضون باهتمام كبير من قبل رؤسائهم في العمل الحالي، ويظهر هذا الاهتمام من خلال العلاقات الجيدة التي تربطهم برؤسائهم، وهذا حسب تصريحات المبحوثين، والاشتراك في عملية اتخاذ القرار، استشارتهم في مناقشة الأمور المهنية، التي تتعلق بمجال عملهم، هذا ما يشعروهم

بقيمتهم ومكانتهم في المؤسسات العاملين بها، مما يعزز ثقتهم ويؤكد قوة الانسجام ويزيد من درجة الاندماج وهذا ما تؤكدته نتائج الجداول (42)، (43)، (44)، فالتفاعل مع محتوى العمل والرغبة في الانجاز، نتيجة للمهارات المهنية يعزز من رضا عن العمل، وبالتالي الانضباط فيه، وقلة الغيابات وقلة دوران العمل، وعدم الرغبة في تغيير مكان العمل، مهما كانت الظروف حسب ما تظهر لنا جداول رقم: (45)، (46)، (47)، مما يعكس لنا درجة الانسجام والاستقرار المهني والاندماج المهني.

من خلال ما سبق، يمكننا أن نستخلص أن المهارات المهنية والتي تمتلكها القوى العاملة الجامعية، تساهم بشكل كافي في تحقيق الاندماج المهني لها في العمل وخاصة إذا كانت هذه المهارات في التخصص الجامعي للعاملين ضمن تخصصهم، مما يساهم بشكل كبير في الاستقرار المهني. والتكيف وانسجام في العمل، من خلال بناء علاقات التعاون والتضامن بين العمال والحصول على التقدير والاحترام، من قبل رؤساء العمل في المؤسسات هذا ما تعكسه لنا النتائج المستخلصة من الفرضية الثالثة ومن هنا يمكننا القول أن المهارات المكتسبة تحقق الاندماج المهني وخاصة إذا كانت هذه المهارات المهنية المكتسبة في التخصص الجامعي، هذا ما يؤثر بدرجة كبيرة على اندماج خريجي الجامعة في العمل، وبالتالي بالفرضية الثالثة تحققت نسبياً.



**III. الاستنتاج العام:**

بناء على ما جاء في عرض وتحليل النتائج الثلاث السابقة، توصلنا إلى ما يلي:

**الفرضية الأولى:**

تبين لنا أن التكوين الجامعي في التخصصات العلمية التقنية، يحقق لخريج الجامعة في هذه التخصصات درجة كبيرة من الاندماج المهني في العمل، خاصة أن هذه التخصصات يكثر عليها الطلب في سوق العمل، إضافة إلى ما تتميز به التكوين فيها، والذي يغلب عليه الطابع التطبيقي أو بالتساوي بين التطبيقي والنظري، والقيام بالترقيات الميدانية، التي تساهم بدورها في تعريف خريج الجامعة بعالم الشغل، وتؤهله لممارسة عمله دون أي صعوبة، إضافة إلى كفاية مدة التكوين لتحصيل كل المعارف والمعلومات الخاصة بالتخصص والتي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهام دون تعب ودون الحاجة إلى أي تكوين إضافي، وبشعور ايجابي وانسجام مع الزملاء في الوسط المهني وبناء علاقات مهنية، يسودها التضامن والتعاون بين جماعات العمل. مما يزيد من الاهتمام الكبير من طرف الإدارة ورؤساء العمل، هذا ما يمكن من الاندماج المهني في الوسط المهني.

**الفرضية الثانية:** اتضح لنا أن الخبرة المهنية تساهم بدور كبير في حصول خريج الجامعة على منصب عمل دائم والاستقرار فيه وهذا من خلال الاندماج للقوى العاملة في العمل وخاصة منها الفئة التي لا يتناسب عملها مع تخصصها ويظهر هذا الاندماج بدرجة كبيرة في الانسجام والولاء للمؤسسة والعمل على تحقيق أهدافها والاستقرار بها مهما كانت الظروف، هذا نتيجة للخبرة الواسعة التي تمتلكها والمتمثلة في خبرات الاداء، الاتصال والتصرف في المواقف الطارئة والقدرة على حل المشاكل والصراعات الداخلية التي قد تحدث في مكان العمل والعمل على المحافظة على استقرار المؤسسة او على مختلف وسائلها والعمل على تحقيق أهدافها، ما يعكس الاندماج المهني فيها.

الفرضية الثالثة:

توصلنا إلى الارتباط الواضح بين امتلاك المهارات المهنية المكتسبة خلال العمل، بصفة عقود ما قبل التشغيل، ومدى الاندماج في العمل، كيف أن هذه المهارات المهنية تساهم بدرجة كبيرة في الاندماج المهني لخريج الجامعة، كقوة عاملة جامعية في العمل وخاصة لدى العاملين الذين لا يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية، وهذا الاندماج الذي هو نتيجة لتلك المهارات والتي تتمثل في القدرة على أداء العمل وانجازه بسرعة دون أي صعوبة تذكر، والقدرة على مساعدة العمال ممن هم بحاجة إلى المساعدة وخاصة أولئك الذين يجدون صعوبة في تأدية أعمالهم مما يزيد من قو الارتباط بينهم، وإضافة إلى ذلك بناء علاقات جيدة مع رؤساء العمل نتيجة الفعالية التي يمتازون بها، هذا ما جعلهم كعناصر فعالة تؤثر وتتأثر بالمؤسسات التي يعملون بها، وتحقيق الانسجام والاستقرار بها، ويظهر هذا من خلال التمسك والعمل بها، وولائهم لها، هذا ما يعكس لنا درجة التكيف والاندماج فيها.

إن كل من التكوين الجامعي والخبرة المهنية والمهارات تساهم بدرجة في الاندماج المهني لخريجي الجامعة في سوق العمل هذا الاندماج يظهر لنا بدرجة كبيرة عند أولئك الذين يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية، إضافة إلى التخصصات التي تلقى الطلب في سوق العمل، كتخصصات العلوم التقنية والدقيقة، وما تتميز به التكوين بها.

# الخاتمة

الخاتمة:

لقد كانت دراستنا تهدف الى معرفة مستوى الاندماج المهني للقوى العاملة الجامعية في العمل علما أن هذه الاخيرة تتمتع باستقرار في منصب العمل دائم وبالتالي تحقيق الاندماج المضمون الذي هو نوع من أنواع الاندماج المهني والذي يجمع بين الاستقرار في منصب العمل قد يكون في التخصص الجامعي أو بعيدا عنه من جهة والرضى المهني من جهة أخرى، ففي دراستنا هذه الشرط الاول من الاندماج المضمون محقق، وحولنا في دراستنا البحث عن الشرط الثاني منه وهو الرضى المهني، وذلك من خلال تقديم مجموعة من المؤشرات الاندماج المهني والمتمثلة في (الانسجام في العمل، والاداء الجيد، والغياب و طبيعة علاقات الاجتماعية في العمل، ومؤشر دوران في العمل). إضافة للبحث عن العوامل التي تساعد في اندماج المهني للقوى العاملة الجامعية في العمل والبحث عن درجة الاندماج والعوامل التي تقف ورائه، فهل لطبيعة التكوين الجامعي من جهة ومن جهة أخرى الخبرات والمهارات المهنية المكتسبة من قبل أن تلتحق هذه القوى بمنصب العمل الدائم دور في تحقيق الاندماج المهني في العمل؟ وقد توصلنا الى ان التكوين في التخصصات العلمية التقنية يحقق لخريج الجامعة الاندماج المهني في العمل وبدرجة كبيرة فالتكوين الجامعي الذي يستطيع الفرد من خلاله تنمية إمكانيته وقدراته المعرفية ، واكتساب كل المعارف النظرية والتطبيقية وتزويده بالخبرات العلمية والمهارات في مختلف التخصصات وخاصة التخصصات العلمية التقنية التي تعتمد بدرجة الاولى على التكوين التطبيقي أكثر منه نظريا والقيام بالتربصات الميدانية التي من خلالها يستطيع الطالب الجامعي الاتصال بسوق العمل والتعرف على مميزاته الشيء الذي يسهل عملية الاندماج في العمل إضافة لموائمة التكوين لمتطلبات سوق العمل .

إضافة طبيعة التكوين الجامعي من حيث التخصصات نجد كل من الخبرة المهنية والمهارة المكتسبة من خلال العمل في برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات والتي يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل نوع من أنواعها والذي كانت عينة دراستنا من الاشخاص الملتحقين به، فهذه البرامج وضعتها الدولة كحل مؤقتة لمعالجة البطالة الشباب وخاصة خريجي الجامعات وإدماج في الوسط المهني، من أجل إكسابهم كل الخبرات المهنية والمهارات اللازمة والتي تساعد على اندماج القوى العاملة الجامعية في سوق العمل خاصة

في التخصصات التي يقل عليها الطلب في سوق العمل مثل تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية.

فالخبرة المهنية والمهارة المكتسبتان حول العمل وفي الوسط المهني سوء كانت في التخصص الجامعي أو بعيدة عن التخصص الجامعي تساعد على الاندماج والتكيف مع الوسط المهني. إلا أن درجة الاندماج تختلف من فئة لأخرى فالنسبة لفئة العمال الذين يعملون في تخصصاتهم الجامعية فتكون درجة اندماجهم، ورضاهم عن العمل كبيرة أما بالنسبة للعمال الذين لا يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية فإن درجة اندماجهم فتكون قليلة.

وما يمكن التأكيد عليه في هذا الاطار وبناء على النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هو الاهتمام بالتكوين الجامعي وإعادة النظر فيه وخاصة في التخصصات الغير مطلوبة في سوق العمل من أجل تحقيق التنمية والتقدم ومواكبة التطورات التكنولوجيات والنهوض باقتصاد الوطني.

إضافة الى إعادة النظر في برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات وذلك من خلال توظيف الرجل المناسب في المكان المناسب حتى نضمن لهم اكتساب خبرات مهنية ومهارات في تخصصاتهم الجامعية لتسهيل عملية الاندماج المهني في الوسط المهني وفي العمل.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

- (1) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتب لبنان، بيروت، 1978.
- (2) أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاقتصادية، دار الكتاب المصرية، القاهرة، بيروت، 1985.
- (3) احمد مصلح الصالح، الشامل-قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي عربي، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع الرياض، ط1، 1999.
- (4) أشوك شانديكوابرا، إستراتيجية الموارد البشرية، ترجمة عبد الحكم الخزيمي، دار الفجر، القاهرة، مصر، ط1، 2002.
- (5) بن تريسة محمد، المرشد الطلابي العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2004.
- (6) بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- (7) جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس ونماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2007.
- (8) جرجش ميشال جرجش، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005.
- (9) حسين عبد الحميد رشوان، العلم والبحث العلمي-دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، ط1، 2004.
- (10) حسين عبد الحميد رشوان، دراسات في علم الاجتماع التربوية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002.
- (11) حمدي علي احمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.

- 12) حميد خروف وآخرون، الإشكالات النظرية الواقع " مجتمع المدينة نموذجاً" - ، دار البعث، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 13) رايح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 14) رشيد زواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، ط1، 2002
- 15) السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي- بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2003 م .
- 16) شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993.
- 17) الشرقاوي على، إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون سنة نشر .
- 18) عادل عبد المهدي، حسن الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية ،دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1.
- 19) عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998،
- 20) عبد الرحمان عبد الباقي عمر، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1985.
- 21) عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة - دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
- 22) عبد الكريم حرز الله وكمال بدري، نظام ل، م، د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2008.
- 23) عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، 2000.
- 24) عقيل جاسم عبد الله، المدخل إلى التخطيط الاقتصادي-منهج نظري وأساليب تخطيطية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1997.
- 25) علي أحمد مذکور، الشجرة التعليمية-رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2000.



- (26) علي خليفة الكردي، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 1985.
- (27) عمار بوخوش، دليل الباحث في المنهجية والرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999.
- (28) فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، 2001.
- (29) فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم-مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، دار المسيرة، الأردن، ط ، 2003.
- (30) فتحي محمد ابو عيانة، دراسات في علم السكان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط2، 2000.
- (31) فريد بشير الطاهر، التخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، مصر، ط1، 1998.
- (32) فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2001.
- (33) فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002.
- (34) محمد جمال برعي، فن التدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ط1، 1970.
- (35) محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003.
- (36) محمد بومخلوف ، انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة ( الاندماج والاغتراب)، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، سنة 1984.
- (37) محمد منير مرسي، التعليم الجامعي المعاصر-قضايا واتجاهات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
- (38) مداني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2009.
- (39) مراد بن اشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة: عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- (40) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق لنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1996.
- (41) مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسير للنشر والتوزيع، الاردن، 2000.
- (42) منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويت، 1995 .
- (43) ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (44) يوسف مخائيل، سكولوجية الخبرة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2005.

#### ثانياً: رسائل جامعية

- (45) ابوبكر دهيمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1993، 1994.
- (46) بلقاسم سلطانية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، رسالة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع والتنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1995.
- (47) كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود المحدودة بمدة والاندماج الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، سنة 2012-2013.
- (48) سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بقسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2005، 2006.
- (49) دليلة خنيش: مكانة التعليم العالي والبحث العلمي في البرنامج التنموي الجزائري من 1962 إلى 2001، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2003/2004 .

- (50) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب و علوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007-2006.
- (51) رزيقة شنافي ، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تغير اجتماعي، جامعة الجزائر 2 (بوزريعة)، 2009، 2010.
- (52) فضيلة اعمر ، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2 بوزريعة، 2009، 2010.
- (53) نورة دريدي، خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1998، 1999.
- (54) ليليا بن صويلح، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات- المؤسسة المصغرة - عقود ما قبل التشغيل - القرض المصغر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والمؤسسات الاجتماعية، جامعة عنابة، 2002، 2003.

### ثالثاً: مجلات والجرائد

- (55) إبراهيم سليمان كنة، الخبرة وأثرها في التعليم ، مجلة الجامعي، الهيئة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، طرابلس، العدد الرابع، 2003.
- (56) الطاهر إبراهيمي، الجامعة ورهانات عصر العولمة، الجامعة الجزائرية نموذجاً، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد: 8، جامعة باتنة، الجزائر، جوان 2003.
- (57) محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، عرض حالة لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2000.

### (58) الجريدة الرسمية

### رابعاً: ملتقيات

- (59) حاجي فطيمة، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.

(60) مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أفريل 2011.

#### منشورات

- (61) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي، 2004.
- (62) الديوان الجزائري للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشر 2012، رقم: 53
- (63) الديوان الجزائري للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة 2010، رقم 50.
- (64) المرسوم التنفيذي رقم (402/98) المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.
- (65) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.
- (66) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، سنة، 2004.
- (67) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006.
- (68) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسادسي الثاني 2004، الجزائر 2005.

#### مراجع باللغة الأجنبية

- 69) Gravitz Madleine , **Methodes des sciences sociales**, Dallez, Paris , 11eme edition, 2001.
- 70) Grawitz Madeline, **l'Lexique des science Sociales**, Dallez, paris, 1999.
- 71) Payet Maurice, **l'intégration de trvaleurs dans l'entreprise**, edtion payot, paris , 1961.
- 72) Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique : Bilan chiffre de la formation supérieure 1998-1999.
- 73) Agence Nationale de développement social, **Fiche d'information sur contrats de l'emploi(CPE)**, dé-cembre, 2003 ,

#### مواقع أنترنت

- (74) منشورات الديوان الوطني للإحصاء. [www.ons.dz](http://www.ons.dz)
- 75) [www.agence nationale de l'emploi](http://www.agence nationale de l'emploi)
- 76) [www.islam4africa.net.consulté](http://www.islam4africa.net.consulté)

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

معهد : العلوم الإنسانية و الاجتماعية

مدرسة : الدكتوراه

تخصص : الديناميكا الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان :

## القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعة العاملين بولاية غرداية

### مذكرة لنيل شهادة الماجستير

انا طالبة علم الاجتماع بجامعة غرداية يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة لجمع البيانات اللازمة لدراسة ميدانية حول موضوع القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني.

ونظرا لأنكم تمثلون مجتمع الدراسة نرجو منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستمارة بدقة وعناية عن طريق اختيار الاجابة المناسبة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

وفي الاخير نشكر لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقا وتقديركم لأهمية البحث العلمي.

السنة الدراسية : 2012 / 2013

## I. البيانات العامة:

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن:.....
- 3- المستوى العلمي: - ليسانس  - ماجستير   
- دكتوراه  - أخرى
- اذكرها:.....
- 4- التخصص العلمي:.....
- 5- سنة التخرج:.....
- 6- الحالة العائلية: أعزب  متزوج   
مطلق  أرمل
- 7- السنوات التي قضيتها بالعمل في اطار عقود ما قبل التشغيل.  
- .....
- 8- مدة التي قضيتها بمنصب العمل الحالي:.....
- 9- مكان العمل الحالي:  
- الذي عملت به وانت تعمل في اطار عقود ما قبل التشغيل   
- مكان جديدة
- 10- طريقة التوظيف: عن طريق مسابقة  دراسة ملف

## II. بيانات خاصة بالتكوين الجامعي :

- 11- أين تم تكوينك الجامعي؟  
- مركز جامعي  - جامعة
- 12- بماذا امتاز برنامج التكوين في المرحلة الجامعية؟  
- النظري  - التطبيقي  - التساوي
- 13- هل قمت بتريصات ميدانية اثناء التكوين بالجامعة؟

- نعم  - لا

\* في حالة الاجابة بنعم هل كان ذلك في؟

- كل سنوات الدراسة  - سنة التخرج

\* هل توفرت في الحالات السابقة وسائل التدريب الميداني؟

- متوفرة  - غير متوفرة

14- هل المقاييس التي درستها كانت كافية لتغطية تخصصك؟

- نعم  - لا  أحيانا

15- هل فترة دراستك بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل

يتماشى مع تخصصك العلمي؟

- نعم  - لا

\* في حالة الاجابة ب لا لماذا ترى انها فترة غير

كافية؟.....

16- هل تجد ان التكوين الجامعي يساعد على الاندماج في سوق العمل؟

- نعم  - لا  - احيانا

\* في حالة الاجابة ب لا ما هو السبب في

رايك؟.....

### III. بيانات خاصة بالعمل بعقود ما قبل التشغيل

17- خلال التحاقك بالعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هل كنت تعمل ضمن

تخصصك؟

- نعم  - لا

18- هل وافق عملك مؤهلك العلمي؟

- نعم  - لا

19- هل كانت تواجهك صعوبات كبيرة وانت تؤدي عملك؟

- نعم  - لا



\* إذا كانت الاجابة بنعم ماهي طبيعة هذه الصعوبات؟

- العمل بعيد عن التخصص
- طبيعة العمل متداخلة مع وظائف اخرى
- اخرى

أذكرها:.....

**20-** هل توجهك الى العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل راجع الى ؟

- عدم توفر فرص عمل
- لتفادي الوقوع في البطالة

**21-** ما هو هدفك عندما اشتغلت في إطار عقود ما قبل التشغيل ؟

- لاكتساب الخبرة
- لاكتشاف عالم الشغل
- الدخول في الحياة المهنية
- لاسباب أخرى اذكرها.....

**22-** هل حققت خبرة مهنية من خلال وظيفتك في اطار العمل بعقود ما قبل التشغيل ؟

- نعم
- لا
- نوعا ما

\* إذا كانت الاجابة بنعم ونوعا ما ماهي طبيعة الخبرات؟

- كيفية تطبيق معارف المكتسبة من قبل
- اكتساب معارف جديدة
- اكتساب وتطبيق

**23-** هل هاته الخبرات كانت في تخصصك الجامعي؟

- نعم
- لا

**24-** هل اكتسبت و مهارات لم تعلمها من قبل ؟

- نعم
- لا

\* إذا كانت الاجابة بنعم فيما تتمثل هذه المهارات؟

- مهارات تتعلق بالأداء
- مهارات تتعلق بتسيير

**25-** هل هذه المهارات هي؟

- في التخصص
- بعيدة على التخصص

**26-** هل كنت تقوم بأعمال معقدة بسهولة ودقة ؟

- نعم  - لا

27- هل كنت تتقن العمل المكلف به؟

نعم  - لا

28- هل كنت تتلقى مساعدة وتوجيهات من منهم اكبر منك خبرة في العمل؟

- نعم  - لا

29- عندما تجد صعوبة في عملك بماذا تقوم؟

-ملاحظة العمال الاخرين وتقليدهم

-التفكير في كيفية الاداء وتطبيقه

30- هل كنت تبذل في عملك؟

نعم  لا

31- هل خضعت لتدريباً أو تكويناً في عملك خلال عملك بصيغة عقود ما قبل التشغيل؟

- نعم  - لا

\*-إذا كانت الاجابة بنعم هل كان هذا من اجل؟

تجديد المعارف والمهارات

لتعلم معارف ومهارات جديدة.

32- هل تمتلك قدرات؟

-نعم  -لا

\* إذا كانت الاجابة بنعم هل هاته القدرات هي؟

-قدرات فكرية  - قدرات جسمية  - معا

33- هل ترى ان عقود ما قبل التشغيل حققت لك مكاسب؟

- نعم  - لا

\* في حالة الاجابة بنعم ماهي طبيعة هاته المكاسب؟

.....

#### IV. بيانات خاصة بالاندماج المهني في المنصب الحالي

34- ما هو الشيء الذي جعلك تتحصل على عمل دائم؟

- الشهادة  - المعارف الشخصية  -الخبرة المكتسبة

35- في نظرك هل توجد علاقة بين ما تعلمته بالجامعة وما تمارسه في مهنتك؟

- نعم  - لا

في كلتا الحالتين كيف ذلك؟.....

36- هل وظيفتك التي تشغل بها الان اشتغلتها من قبل؟

- نعم  لا

37- هل وجدت سهولة في العمل الذي تؤديه حالياً؟

- نعم  - لا  نوعاً ما

في كلتا الحالات لماذا؟

لماذا؟.....

38- ما هو شعورك وانت تؤدي عملك؟

- القوة، القدرة والاعتزاز  - الحرية والتفؤل بمستقبل   
- التعب وعدم الكفاءة  - عدم الامن والاستقرار

39- هل تنجز المهام التي تكلف بها بسرعة وفي وقتها المحدد؟

- نعم  - لا  أحياناً

40- اثناء ادائك لعملك الحالي هل تشعر بتعب؟

- نعم  - لا  أحياناً

في كل الحالات إلى ما يرجع

ذلك؟.....

41- أثناء أداء لعملك هل وجدت انك تحتاج الى تكوين إضافي لتحسين مستواك؟

- نعم  - لا

\* إذا كانت الاجابة بنعم لماذا تحتاج اليه

باستمرار؟.....

42- وانت تؤدي عملك هل احتجت الى مساعدة من هم اكثر منك خبرة ؟

- نعم  - لا

43- في حالة مواجهة المؤسسة التي تعمل بها لمشاكل هل تسعى للمساعدة في حلها؟

- نعم  - لا

في كلاتا الحاليتين

لماذا؟.....

44- ماهي طبيعة علاقتك مع زملائك في مكان العمل؟

- جيدة  - متوسطة  - سيئة

45- هل تجد إنسجام مع زملائك في ممارسة العمل؟

- وجود إنسجام  - عدم وجود إنسجام

- إذا كانت الاجابة بنعم فمن هم؟ العمال الجدد

- منهم اقل منك مستوى

\* أخرى ذكرها.....

46- هل تتغيب عن العمل؟

نعم  لا  أحيانا

47- ماهي طبيعة علاقتك مع رئيسك في العمل؟

- جيدة  - متوسطة  - سيئة

في كل الحالات كيف ذلك؟.....

48- هل يتم إشراكك في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة؟

- نعم  - لا  أحيانا

في حالة الاجابة ب لا

لماذا؟.....

49- إذا توفرت لك فرصة عمل خارج المؤسسة هل؟

- تفضل البقاء والاستمرار حتى ولو كان الراتب قليل
- تفضل الانتقال الى مؤسسة أخرى

\* في كلتا الحالتين

لماذا؟.....