



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
بالتعاون مع

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

ملذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير
تخصص إدارة الأعمال
من إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء لكعص
بعنوان:

مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل

"من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات
الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/16

أمام اللجنة المكونة من السادة الآتية أسماؤهم:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد -أ-	أ/ السايح عبد الله
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر -أ-	د/ شرقي مهدي
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد -ب-	د/ بوقرة نور الهدى

الموسم الجامعي: 2019/2018



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
بالتعاون مع

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

ملذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير
تخصص إدارة الأعمال
من إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء لكعص
بعنوان:

مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل

"من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات
الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/16

أمام اللجنة المكونة من السادة الآتية أسماؤهم:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد -أ-	أ/ السايح عبد الله
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر -أ-	د/ شرقي مهدي
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد -ب-	د/ بوقرة نور الهدى

الموسم الجامعي: 2019/2018



إِهْدَاء



إلى روح أي الطاهرة صدقة جارية؛
إلى أمي الغالية أدام الله عليها الصحة والعافية؛
إلى قرّة عيني أخواتي وأخي وعائلته، حفظهم الله جميعا؛
إلى كل أفراد أسرتي؛
إلى كل باحث عن العلم وناشر له؛
إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي.

فاطمة الزّهراء





شكر وتقدير



الشكر لله أولا وآخرا أن أعانني على إتمام هذا العمل؛

أنتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأستاذ المشرف الدكتور: شرقي مهدي لما قدمه لي
من نصح وإرشاد وتوجيه طيلة فترة إعداد البحث؛

كما أشكر كل أساتذتي الأفاضل الذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم ونصحهم؛

والشكر موصول لكل الصديقات والزملاء والزميلات بالعمل "كل باسمه"، الذين ما بخلوا
عليّ بمساعدتهم في جمع المعلومات وتوزيع الاستبيانات واسترجاعها؛

شكرا جزيلا لكل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد؛

جازى الله الجميع عني كل خير.



ملخص:

أُجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية. وللوصول إلى أهداف الدراسة تم جمع إحصائيات حول الموضوع من مختلف المديريات بولاية غرداية، كما تم إجراء مقابلات مع مجموعة من المسؤولين عن قطاع التشغيل بالولاية، وكذا استخدام أداة الاستبيان. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية البالغ عددها **378** مؤسسة، تم اختيار **115** مسؤولاً منهم بطريقة عشوائية كعينة، وُزِعَ عليهم الاستبيان المعتمد في هذه الدراسة، وقد تم استرجاع **100** استبيان أي بنسبة **86.95%** كلها صالحة للدراسة والتحقيق. تم اعتماد المنهج الوصفي في التحقق من أهداف الدراسة التي خلصت إلى أن مخرجات التعليم العالي أغلبها بتخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل، كما أنّ هذه المؤسسات توفر أعداداً من الخريجين دون القيام بدراسة دقيقة لما يطلبه سوق الشغل، أمّا عن جودة الخريجين فهي لم ترق بعد للمستوى المطلوب وهذا من وجهة نظر أفراد العينة.

كما تم التوصل إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للعوامل الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الأقدمية في منصب مدير للموارد البشرية *DRH*)، أو لطبيعة المؤسسة (معيار الملكية، نوع القطاع الذي تنشط فيه، أقدميتها) حول مخرجات التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: مخرجات تعليم عالي، سوق شغل، مؤسسات اقتصادية صغيرة ومتوسطة، مسؤولي توظيف.

Résumé :

This study was conducted in order to identify the contribution of the outputs of higher education to meet the requirements of the labor market from the point of view of a sample of employment officials of small and medium economic enterprises in the district of Ghardaia.

To achieve the aims of this study, many statistics about the topic have been collected from different directorates of the district of Ghardaia, and a number of interviews have been made with a group of officials from the employment sector in ghardaia, as well as using the questionnaire tool.

The study population is composed from all the employment officials of small and medium economic enterprises in the district of Ghardaia reaching the number 378, 115 responsible among them have have been chosen randomly as a sample, They have been given the authorized questionnaire in this study. It's worth mentioning that only 100 questionnaire have been recuperated, in the rate of 86.95% all are valid for both the study and investigation.

The descriptive approach was adopted in the verification of the objectives of the study, which concluded that that most specialities of higher education outputs do not meet the requirements of the labor market, and these institutions provide numbers of graduates without doing a thorough study of what the labor market demands. As for the quality of graduates, they have not reached the level and this from the point of view of the sample members.

*There were also no statistically significant differences due to personal factors (gender, age, level of study, seniority in **HRD** position) or the nature of the enterprise (the criterion of ownership, the type of sector in which it is active, its seniority) about higher education outputs.*

Keywords: *Higher education outputs, labor market, small and medium economic enterprises, employment officials*

قائمة المحتويات

	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
XII	قائمة الاختصارات والرموز
مقدمة	
أ	إشكالية الدراسة
ب	فرضيات الدراسة
ب	مخطط الدراسة
ب	أسباب اختيار الموضوع
ت	أهداف الدراسة
ت	أهمية الدراسة
ت	حدود الدراسة
ث	منهج الدراسة والأدوات المستخدمة
ث	مرجعية الدراسة
ث	صعوبات البحث
ث	هيكل الدراسة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لسوق الشغل ومخرجات التعليم العالي	
03	المبحث الأول: سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي
30	المبحث الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية	
47	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
63	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
خاتمة	
89	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	
93	أولا: باللغة العربية
98	ثانيا: باللغة الأجنبية
فهرس المحتويات	
99	فهرس المحتويات
الملاحق	
103	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الترتيب	الرقم
21	معدلات بطالة حملة الشهادات العليا موزعين حسب التخصصات سنة 2010	01-01	01
38	أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	02-01	02
47	إحصائيات حول طلبات العمل المسجلة لحاملي الشهادات العليا وتخصصاتهم على مستوى ولاية غرداية من سنة 2014 إلى غاية سنة 2018	01-02	03
48	إحصائيات حول تطور سوق الشغل بولاية غرداية بخصوص فئة حاملي الشهادات من سنة 2014 إلى غاية 2018	02-02	04
49	إحصائيات حول المنصبين في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني <i>DAIP</i> وعقود العمل المدعمة <i>CTA</i> بخصوص حاملي الشهادات	03-02	05
51	معايير تصنيف المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة	04-02	06
53	إحصائيات خاصة باستمارة الإستبيان	05-02	07
56	الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في الاستبيان	06-02	08
56	درجة الموافقة	07-02	09
57	الصدق البنائي لأداة الدراسة حسب معامل ألفا كرنباخ	08-02	10
57	نتائج اختبار كولمنجروف-سمرنوف في توزيع البيانات	09-02	11
58	صدق الخور الأول: متطلبات سوق الشغل	10-02	12
58	صدق المجال الأول: تخصصات الخريجين	11-02	13
59	صدق المجال الثاني: أعداد الخريجين	12-02	14
60	صدق أبعاد المجال الثالث: جودة الخريجين	13-02	15
61	الصدق الكلي للمجال الثالث: جودة الخريجين	14-02	16
61	صدق محور مخرجات التعليم العالي	15-02	17
62	صدق الاتساق الداخلي بين درجات الخاور والدرجة الكلية للاختبار	16-02	18
64	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	17-02	19
67	توزيع عينة الدراسة على المؤسسات	18-02	20

70	نتائج تحليل عبارات محور متطلبات سوق الشغل	19-02	21
71	نتائج تحليل عبارات مجال التخصصات	20-02	22
72	نتائج تحليل عبارات مجال عدد الخريجين	21-02	23
74	نتائج تحليل عبارات بُعد المعارف المكتسبة	22-02	24
75	نتائج تحليل عبارات بُعد المهارات المهنية	23-02	25
76	نتائج تحليل عبارات بُعد القدرات الشخصية	24-02	26
77	نتائج تحليل عبارات مجال جودة الخريجين	25-02	27
78	نتائج تحليل مجالات محور مخرجات التعليم العالي	26-02	28
79	نتائج اختبار (<i>T-Test</i>) لمتغير الجنس	27-02	29
80	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن	28-02	30
80	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى الدراسي	29-02	31
81	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الأقدمية في منصب <i>DRH</i>	30-02	32
82	نتائج اختبار (<i>T-Test</i>) لمتغير معيار الملكية	31-02	33
82	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	32-02	34
83	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأقدمية المؤسسة	33-02	35

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الترتيب	الرقم
ج	التصميم العام للدراسة	01	01
09	تطور معدل البطالة من سنة 2001 الى غاية 2018	01-01	02
13	الأجهزة المعتمدة لدعم التشغيل في الجزائر	02-01	03
15	مكونات نظام التعليم العالي	03-01	04
17	تطور تعداد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج (2008-2015)	04-01	05
65	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01-02	06
65	توزيع عينة الدراسة حسب السن	02-02	07
66	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	03-02	08
66	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الأقدمية في منصب <i>DRH</i>	04-02	09
68	توزيع عينة الدراسة حسب ملكية المؤسسة	05-02	10
68	توزيع عينة الدراسة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	06-02	11
69	توزيع عينة الدراسة حسب أقدمية المؤسسة	07-02	12

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
103	معلومات حول المسؤولين المعنيين بالمقابلة	01-01
103	الوكالات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الولائية للتشغيل بغرداية	02-01
104	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي إلى غاية 2018/12/31	02
104	قائمة الأساتذة المحكمين	03
105	شكل الاستبيان النهائي	04
109	معامل الثبات ألفا كرونباخ	05
109	نتائج اختبار كولمنجروف-سمرنوف لتوزيع البيانات	06
110	صدق المحور الأول: متطلبات سوق الشغل	07
111	صدق المجال الأول: تخصصات الخريجين	08
111	صدق المجال الثاني: أعداد الخريجين	09
112	صدق أبعاد المجال الثالث: جودة الخريجين	10
113	الصدق الكلي للمجال الثالث: جودة الخريجين	11
113	صدق محور مخرجات التعليم العالي	12
114	صدق الإتساق الداخلي الكلي	13
114	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	14
114	توزيع عينة الدراسة حسب السن	15
114	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	16
114	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في منصب <i>DRH</i>	17
115	توزيع عينة الدراسة حسب ملكية المؤسسة	18
115	توزيع عينة الدراسة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	19
115	توزيع عينة الدراسة حسب أقدمية المؤسسة	20
116	إتجاه عينة الدراسة نحو محور متطلبات سوق الشغل	21

116	إتجاه عينة الدراسة نحو مجال التخصصات	22
117	إتجاه عينة الدراسة نحو مجال أعداد الخريجين	23
117	إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد المعارف المكتسبة	24
117	إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد المهارات المهنية	25
117	إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد القدرات الشخصية	26
117	إتجاه عينة الدراسة نحو مجال الجودة	27
118	إتجاه عينة الدراسة نحو محور مخرجات التعليم العالي	28
118	نتائج إختبار <i>(T-Test)</i> لمتغير الجنس	29
118	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن	30
118	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى الدراسي	31
119	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الأقدمية في منصب <i>DRH</i>	32
119	نتائج إختبار <i>(T-Test)</i> لمتغير معيار الملكية	33
119	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لنوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	34
119	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لأقدمية المؤسسة	35

قائمة الاختصارات والرموز

الدلالة باللغة العربية	الدلالة باللغة الأجنبية	الاختصار/ الرمز
صفحة	<i>Page</i>	<i>P</i>
مرجع سابق	<i>Ouvrage Précédemment Cité</i>	<i>Op.Cit.</i>
نظام ليسانس ماستر دكتوراه	<i>Licence Master Doctorat</i>	<i>LMD</i>
الديوان الوطني للإحصائيات	<i>Office Nationale des Statistiques</i>	<i>ONS</i>
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	<i>Caisse Nationale d'assurance chômage</i>	<i>CNAC</i>
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	<i>Agence Nationale de soutien à l'emploi des Jeunes</i>	<i>ANSEJ</i>
الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	<i>Agence Nationale de Développement de l'Investissement</i>	<i>ANDI</i>
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	<i>Agence Nationale de gestion du Micro-crédit</i>	<i>ANGEM</i>
وكالة التنمية الاجتماعية	<i>Agence de Développement Social</i>	<i>ADS</i>
الوكالة الوطنية للتشغيل	<i>Agence Nationale de l'Emploi</i>	<i>ANEM</i>
برنامج آفاق (برنامج دعم تكييف _ تكوين _ تشغيل _ تأهيل)	<i>Programme d'Appui à l'Adéquation _ Formation _ Emploi _ Qualification</i>	<i>AFEQ</i>
جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي	<i>Dispositif d'Activité d'Insertion Sociale</i>	<i>DAIS</i>
برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف للبيد العاملة	<i>Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main D'œuvre</i>	<i>TUP-HIMO</i>
برنامج إدماج حاملي الشهادات	<i>Programme d'Insertion des Diplômés</i>	<i>PID</i>
جهاز المساعدة على الإدماج المهني	<i>Dispositif d'Aide à l'Insertion DAIP Professionnelle</i>	<i>DAIP</i>
عقود إدماج حاملي الشهادات	<i>Contrat d'insertion des diplômés</i>	<i>CID</i>
عقود الإدماج المهني	<i>Contrat d'insertion professionnelle</i>	<i>CIP</i>
عقود تكوين - إدماج	<i>Contrat Formation - Insertion</i>	<i>CFI</i>
عقود العمل المدعم	<i>Contrat de Travail Aidé</i>	<i>CTA</i>
الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>	<i>SPSS</i>

مقدمة

أ. توطئة:

يعتبر قطاع التعليم العالي من أهم القطاعات في الدول كونه يلعب دورا مهما في عملية النهوض بالمجتمعات، فهو يهتم بالعنصر البشري من خلال مؤسساته التي تساهم في زيادة كفاءة هذا المورد وإكسابه مهارات علمية وعملية تؤهله لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولعل من أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي تزويد سوق الشغل بما يحتاجه من يد عاملة تتمتع بالمؤهلات العالية في شتى الاختصاصات من حيث الكم والكيف، فمخرجات التعليم العالي هي مدخلات لسوق الشغل؛ لكن وفي ظل نظام العولمة واقتصاد السوق والتغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية السريعة والمستمرة التي يشهدها العالم، أصبح سوق الشغل يشهد تغيرات كبيرة ويتطلب تخصصات جديدة تتوافق مع هذا التطور، ومعارف ومهارات وقدرات يمكنها مسايرة هذه التغيرات.

هذا ما جعل مؤسسات التعليم العالي تواجه تحديات كبيرة أهمها توفير مخرجات تتوافق ومتطلبات سوق الشغل المتغيرة والمتجددة باستمرار، فقد شهد هذا الأخير اختلالا في التوازن بين العرض والطلب على الشغل خاصة في صفوف خريجي التعليم العالي، بسبب الأعداد الكبيرة من المتخرجين، وعدم ملاءمة تخصصاتهم مع متطلبات الوظائف في سوق الشغل، كما أنّ نقص جودة هذه المخرجات وقلة مهاراتها المكتسبة ساهم في هذا الاختلال فأصبحت تعاني من ظاهرة البطالة.

وللتخفيف من حدة الظاهرة سعت الجزائر كباقي دول العالم لتشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما لها من أهمية استثمارية وتنموية ناتجة عن تكلفة إنشائها المنخفضة، وانتشارها الجغرافي الواسع وقدرتها على استيعاب وتشغيل نسبة هامة من اليد العاملة، والتي قد تساهم في إحداث التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل.

ب. إشكالية الدراسة:

إنّ المتتبع لواقع خريجي مؤسسات التعليم العالي ببلادنا وفي وقتنا الحاضر، يلاحظ الأعداد الهائلة من حاملي الشهادات العليا والذين يصطدمون بواقع عدم توظيفهم أو حصولهم على مناصب أقل من إمكاناتهم، في المقابل مؤسسات سوق الشغل تطلب كفاءات بتخصصات وجودة عالية ومتغيرة باستمرار كل هذا يؤدي بنا إلى طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة من

مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية؟

لتسهيل حل الإشكالية الرئيسية قمنا بتجزئتها إلى أسئلة فرعية:

1. إلى أي مدى تتوافق تخصصات خريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؟
2. ما مدى تلاؤم عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي مع ما يطلبه سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؟
3. ما مدى توافق جودة خريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل حسب رأي عينة الدراسة؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لاختلاف طبيعة المؤسسة؟

ت. **فرضيات الدراسة:** انطلاقاً من التساؤلات السابقة واستناداً للمعطيات الأولية التي تم الاطلاع عليها

حول الموضوع وعلى ضوء الدراسات السابقة قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية كالتالي:

تساهم مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل إلى حد ما فيما يخص العدد

والتخصص وبدرجة أقل فيما يتعلق بالجودة.

وعليه تتفرع الفرضيات الفرعية التالية:

1. مخرجات التعليم العالي أغلبها بتخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؛
2. مؤسسات التعليم العالي توفر أعداداً من الخريجين غير خاضعة لدراسات دقيقة تفي بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؛
3. جودة خريجي التعليم العالي لا ترقى لتلبية متطلبات سوق الشغل فهي دون المستوى المطلوب من وجهة نظر عينة الدراسة؛
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي وسنوات الأقدمية في منصب DRH)؛
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمعيار ملكية المؤسسة ونوع القطاع الذي تنشط فيه وكذا أقدميتها.

ث. **مخطط الدراسة:**



ج. **أسباب اختيار الموضوع:**

يمكن أن نذكر أسباب اختيار موضوع البحث فيما يلي:

1. الرغبة الشخصية والمنطلقة من الخبرة المهنية للباحثة؛
2. تفشي ظاهرة البطالة في صفوف خريجي التعليم العالي بشكل ملحوظ ومقلق؛
3. التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإدراكنا التام بالدور الذي يمكن أن تلعبه في استحداث مناصب شغل لحاملي شهادات التعليم العالي.

ح. أهداف البحث:

1. التعرف على مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل المتغير باستمرار من حيث التخصصات المطلوبة، عدد الخريجين وجودتهم بالتركيز على المعارف، المهارات والقدرات الواجب توفرها في خريجي التعليم العالي؛
2. نهتم بمستقبل خريجي التعليم العالي من خلال استطلاع رأي مسؤولي التوظيف حول هذه الفئة؛
3. التعرف على سياسات التشغيل بالجزائر وأهم الأجهزة المعتمدة لدمج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل؛
4. التعرف على واقع التعليم العالي بالجزائر وأهم التحديات التي يواجهها هذا القطاع؛
5. التعرف على التجربة الجزائرية الحديثة في الملاءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل.

خ. أهمية البحث: يمكن أن نسرد أهمية البحث في النقاط التالية:

1. الإهتمام بمستقبل حاملي الشهادات من التعليم العالي باعتبارهم ركيزة تقدم الدولة ورفيها؛
2. الملاءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل تعد عاملا مهما في تخفيض معدلات البطالة؛
3. نسلط الضوء في دراستنا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها تشكل اللبنة الأساسية لاقتصاد الدولة في الفترة الراهنة؛
4. المساهمة في ترشيد الإمكانيات المالية والطاقات البشرية الموجهة لتخصصات وبرامج قد لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل؛
5. لفت انتباه الطالب لبعض التخصصات التي قد تساهم في حصوله على منصب شغل مستقبلا.

د. حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: ركزنا في هذه الدراسة على الطلبة خريجي التعليم العالي من حيث تخصصاتهم، أعدادهم، وكذا وجودتهم حيث نهتم بالمعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية المطلوبة لتلبية متطلبات سوق الشغل؛
2. الحدود المكانية: المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة الموجودة بولاية غرداية؛
3. الحدود الزمانية: من 2019/04/23 الى غاية 2019/05/24؛
4. الحدود البشرية: عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

ذ. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار مدى صحة أو خطأ الفرضيات قمنا باعتماد المنهج الوصفي للإحاطة بكل جوانب الدراسة باستخدام كل المراجع المتاحة حول الموضوع في الشق النظري والقيام بدراسة حالة بالنسبة للجانب التطبيقي، أما الأدوات المستخدمة فقد اعتمدنا على المقابلة مع المدير الولائي للتشغيل بقرطاجة باعتباره المسؤول الأول على قطاع التشغيل بالولاية وكذا مقابلة مجموعة من المستشارين في التشغيل بمختلف الوكالات المحلية للتشغيل بولاية غرداية، كما أجرينا مقابلة مع المفتش الرئيسي بمديرية التوظيف العمومي لولاية غرداية، كما اعتمدنا أداة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

ر. مرجعية الدراسة:

بالنسبة للجانب النظري تم الاعتماد على ما هو متاح من كتب ومجلات ومذكرات في المكتبات وبراءات رسمية وبحوث منشورة في شبكة الأنترنت فيما يتعلق بموضوع البحث، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على الوثائق والإحصائيات والمعطيات التي تم جمعها من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل ومصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمديرية الصناعة والمناجم بولاية غرداية.

ز. صعوبات البحث:

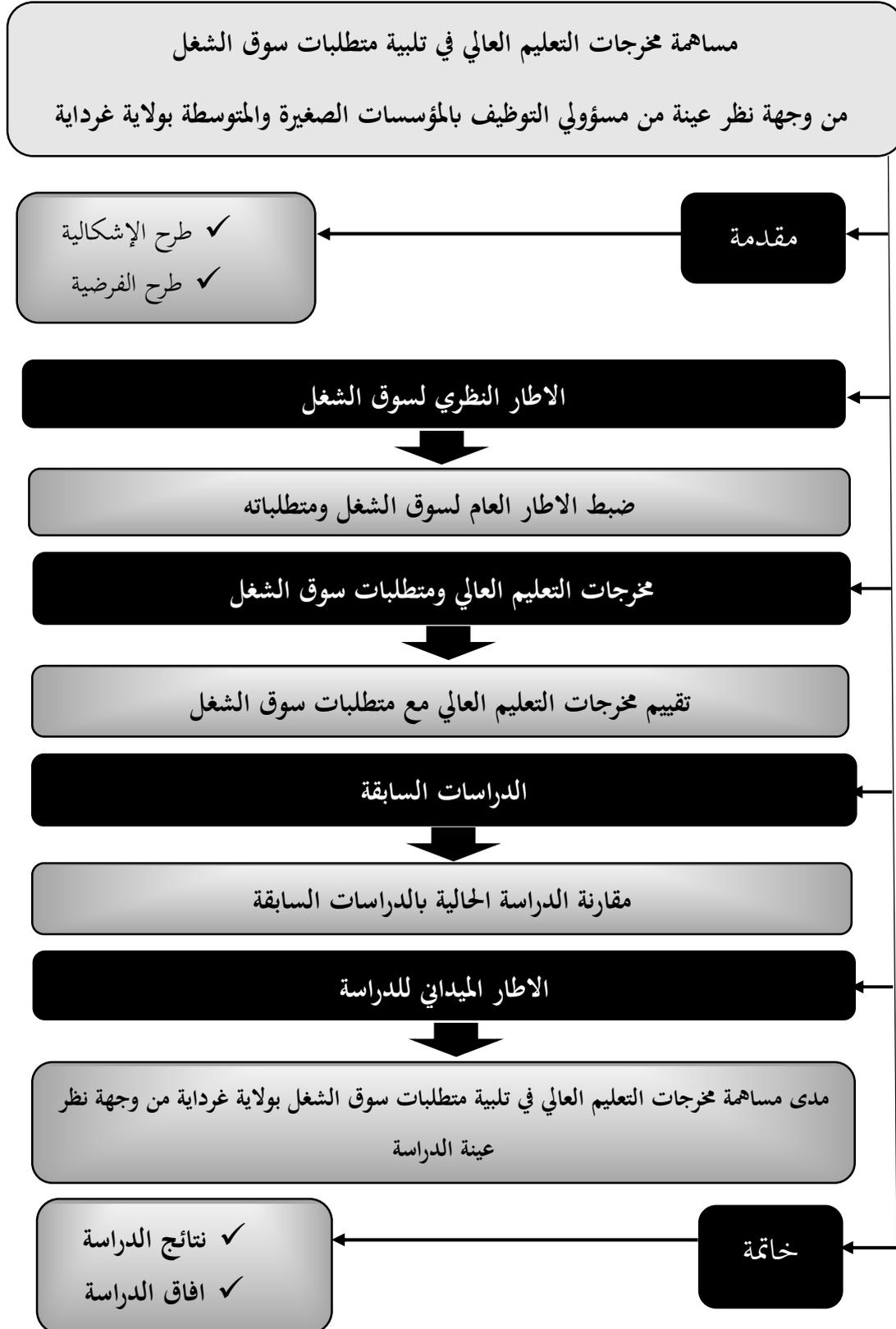
1. صعوبة الحصول على إحصائيات جديدة ومحيية خاصة فيما يتعلق بخبري التعليم العالي وما يخصهم في سوق الشغل (عدد المتخرجين في شتى التخصصات، نسبة البطالة لهذه الفئة، ...)
2. صعوبة توزيع وجمع الاستبيانات خاصة وأن عينة الدراسة من مختلف بلديات الولاية؛
3. تأخر رد المسؤولين فالكثير منهم متحفظون عند ملء الاستبيان.

س. هيكل الدراسة: قمنا بتقسيم هذه الدراسة كالتالي:

الفصل الأول ويشمل الأدبيات النظرية والتطبيقية لسوق الشغل ومخرجات التعليم العالي وقد قُسم إلى مبحثين، الأول يعالج الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والثاني لعرض بعض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت الموضوع.

الفصل الثاني ويتعلق بالدراسة الميدانية حيث تم تقسيمه إلى مبحثين تطرقنا في الأول إلى منهجية الدراسة وأدواتها، والثاني خصص لعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

الشكل رقم (01): التصميم العام للدراسة



الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لسوق

الشفغل ومخرجات التعليم العالي

تمهيد:

يعتبر التعليم العالي قمة السُّلم التعليمي فهو ركيزة أساسية لتحقيق التنمية بمفهومها الشامل ووسيلة لسد حاجات سوق الشغل من الإطارات والكفاءات اللازمة للنهوض بالمجتمعات ورفيها. وتواجه مؤسسات التعليم العالي في وقتنا الحاضر بالدول النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة تحديات منها ضعف الموازنة بين مخرجاتها ومتطلبات سوق الشغل، فهي مطالبة بتوفير خريجين بأعداد واختصاصات مناسبة وبالجودة المطلوبة لتلبية هذه الاحتياجات.

وللتعمق أكثر في الموضوع قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول: حُصِّص لإبراز الأدبيات النظرية لتغيري الدراسة، حيث تم التطرق لمفاهيم عامة حول سوق الشغل وأهم متطلباته، والعوامل المؤثرة فيه، وكذا التطرق لسياسة التشغيل بالجزائر وأهم الأجهزة التي تعتمد عليها الدولة في هذا الإطار، كما تم عرض أهم المفاهيم المتعلقة بالتعليم العالي وواقع هذا القطاع بالجزائر، ثم تناولنا أسباب عدم الملاءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل وسبل تحقيقها، ثم عرضنا نماذج لتجارب بعض الدول في تحقيق الملاءمة ومنها تجربة الجزائر في هذا الميدان، كما تم التطرق لمساهمة الدولة الجزائرية في دمج هذه المخرجات في سوق الشغل حيث سلطنا الضوء على أهم البرامج المستحدثة لهذا الشأن.

المبحث الثاني: عرضنا من خلاله بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا حيث تم تقسيمها إلى دراسات محلية أُجريت بالجزائر، دراسات عربية تمت على مستوى الدول العربية ودراسات أجنبية تمت على مستوى الدول الأجنبية، كما قمنا بإبراز أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

المبحث الأول: سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي

قمنا بتجزئة هذا المبحث لمطلبين الأول يشمل الإطار النظري لسوق الشغل وأهم ما يتعلق بهذا السوق والمطلب الثاني يتضمن سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي والعلاقة بين هذين المتغيرين.

المطلب الأول: الإطار النظري لسوق الشغل

في هذا الجزء تعرضنا لتعريف سوق الشغل ومرتكزاته وأهم ما يميزه عن غيره من الأسواق، كما تعرفنا على أهداف دراسة هذا السوق، ثم تطرقنا لأهم متطلباته والعوامل المؤثرة فيه. ومن أجل إحداث توازن في سوق الشغل تقوم الدول بتبني سياسات تشغيلية مختلفة، وعليه قمنا بعرض مفهوم سياسة التشغيل وأهدافها وأهم الأجهزة المعتمدة للتشغيل بالجزائر.

الفرع الأول: أساسيات حول سوق الشغل

1-1/ تعريف سوق الشغل: يعرف بأنه "المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل

معظم القاطنين".¹

كما يُعرف بأنه "المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الشغل ويكون الأجر هو المتغير المحدد لهما، حيث نجد عند كل مستوى من الأجر يقوم الأفراد بعرض قدرتهم على العمل كما تحدد المؤسسات مقدار العمل الذي تحتاجه".²

ويعرفه المكتب الدولي للعمل على أنه "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعمالين وسوق الشغل يعد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة أو هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق الشغل (مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل)، ولا يتسم سوق الشغل ومنظّماته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً".³

بناء على ما سبق يمكن تعريف سوق الشغل على أنه ذلك الإطار الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الشغل مقابل أجر معين يتحدد وفقا لكمية العمل المعروضة والمطلوبة ولفترة زمنية معينة، ويمكن لسوق الشغل أن يكون افتراضيا عبر شبكات الأنترنت، كما يتأثر هذا السوق بالعوامل المحيطة به من خلال تأثير هذه العوامل على العرض والطلب على الشغل.

1- ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 11

2- Françoise vasselín, "Economie générale Microéconomie Macroéconomie", éditions ESKA, 5^e édition, Paris, 2014, P445.

3- International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, Gender, "employment and the informal economy, Glossary of terms", ILO Publication, Geneva, 2009, P 49.

1-2/ مرتكزات سوق الشغل: من خلال التعاريف نلاحظ أن سوق الشغل كغيره من الأسواق يعتمد

على عنصري العرض والطلب وكيفية إحداث التوازن بينهما.

1-2-1/ الطلب على الشغل ونعني به كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل

أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة وعليه فان صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل، ويتميز الطلب على الشغل بأنه طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل¹ أي أن رب العمل لا يطلبه من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما أضعاف ما أنفقه في الحصول عليه.

وينص قانون الطلب على الشغل على أن العلاقة بين كمية الشغل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي هي علاقة عكسية فكلما زاد مستوى الأجر الحقيقي انخفضت الكمية المطلوبة من الشغل، مع العلم أن هناك عوامل أخرى تؤثر فيه نذكر منها:²

- معدل النمو الاقتصادي: كلما ارتفع هذا الأخير كلما زاد الطلب على الشغل والعكس صحيح؛
- الاستثمار: فزيادة حجم الاستثمار تؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة؛
- التطور التكنولوجي: قد يؤثر سلبا أو إيجابا بحسب نوع التكنولوجيا المستخدمة (كثيفة رأس المال او كثيفة العمالة)؛
- التقاعد والوفيات: فإحالة العمال على التقاعد أو وفاتهم تؤدي لزيادة الطلب على العمالة؛
- القوانين والتشريعات: هناك بعض القوانين مثلا تلزم أرباب العمل على توظيف نسبة معينة من فئة معينة من العمالة (معاقين مثلا).

1-2-2/ العرض على الشغل ويمثل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عن

العمل أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة إلى العمل (أو رغبة فيه)³، حيث يعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة "الفراغ" أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة (المنافع) التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كَبُر أو صَغُر من وقته للعمل السوقي المأجور وعرض العمل الفائض في السوق يعني البطالة⁴.

وينص قانون العرض على الشغل على العلاقة الطردية بين كمية الشغل المعروضة ومستوى الأجر فكلما

زاد الأجر زاد العرض على الشغل.

1-مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 31.

2- نفس المرجع، ص:47-53، بتصرف.

3- أحمد الأشقر، "الاقتصاد الكلي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 292.

4- مقدم وهبية، "الحاجة إلى تجديد المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر"، ملتقى وطني حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، يومي 19 و20 ماي 2010، ص3.

إضافة إلى مستويات الأجور الحقيقية يرتبط العرض على الشغل بعوامل أخرى منها: "ظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ"¹

1-2-3/ التوازن في سوق الشغل ويحدث عند نقطة التقاء العرض والطلب على الشغل² ويعرف

التوازن في سوق الشغل على أنه "يمثل عدد ساعات العمل التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها واستخدامها."³

1-3/ مميزات سوق الشغل: إنّ أهم ما يميز سوق الشغل عن غيره من الأسواق ما يلي⁴:

- التصاق خدمة الشغل بالعامل (الجانب الإنساني)؛
- عدم إمكانية تخزين سلعة العمل؛
- اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية بل واختلاف سبب وجودهما في السوق، وضرورات التدخل فيه ومستوياته وآثار مثل هذا التدخل؛
- غياب المنافسة الكاملة وتعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة؛
- تأثر عرض الشغل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة؛
- سهولة التمييز بين خدمات العمل حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن والثقافة؛
- خدمات العمل تؤجر ولا تباع⁵؛
- يختلف سوق الشغل عن سوق المنتجات الأخرى في أنه محكوم بلوائح مرتبطة بحقوق الإنسان⁶؛
- سوق الشغل اليوم مفهومه فضفاض تتداخل فيه الجهات المستفيدة، وتحكمه المحلية، الإقليمية والعالمية في المنافسة مما يجعل عملية المطابقة شاقة ودائمة؛
- سوق الشغل متغير بصورة مستمرة وسريعة بتغير الاحتياجات وفق متغيرات الحياة ومطالبها، وتطور الإمكانيات والوسائل والتقنيات مما يقتضي المواكبة المستمرة.

1- نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 18.

2- Françoise vasselin, Op.Cit., P445.

3- مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 111.

4- مقدم وهبية، مرجع سبق ذكره، ص 3.

5- سميرة العابد، زهية عباز، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 11، 2012، ص 77.

6- عمر أحمد سعيد، "جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمتها لسوق العمل"، المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، يومي 3/2 سبتمبر 2012، القرية الذكية، القاهرة، مصر، ص 112.

1-4/ أهداف دراسة سوق الشغل: تهدف دراسة سوق الشغل إلى ما يلي:¹

- تحديد احتياجات سوق الشغل لبناء الخطط المستقبلية؛
- مساعدة الطلبة لاختيار التخصصات الملائمة لسوق الشغل؛
- توجيه مؤسسات التعليم العالي لإنتاج مخرجات تتوافق مع متطلبات سوق الشغل؛
- مساعدة الطلبة على تعلم المعارف والمهارات التي تؤهلهم للحصول على العمل في المستقبل القريب؛²
- إعطاء الطلاب المعارف والمهارات المتصلة بالعمل مباشرة وهذا يشجعهم على التعلم الذاتي؛
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في مختلف الميادين، والتي تحتاج إلى إعداد خاص؛
- مساعدة المدرسين على ربط دروسهم وموادهم التعليمية بخبرات مواقع العمل الفعلية، وكثرة الربط هذه تعني أن هذه البرامج ستكون أكثر نجاحاً؛
- زيادة الاتصال بين المدرسين وقطاعات الإنتاج والخدمات يؤدي بدوره إلى تغذية راجعة تفيد في تطوير البرامج الدراسية لتتلاءم مع متطلبات العمل.

الفرع الثاني: متطلبات سوق الشغل والعوامل المؤثرة فيه

2-1/ متطلبات سوق الشغل: إنّ تسارع وتيرة تغيرات الوظائف في سوق الشغل في عالم اليوم يتطلب

بدا عاملة مؤهلة تتميز بمواصفات معينة نذكر منها:³

- مزودة بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تساعدها على الاندماج في عالم الشغل وتحقيقه؛
- قادرة على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيرات في عالم الشغل؛
- أن تقوى لدى طالب الشغل الدافعية للتعلم وتطوير معارفه وكفاءاته باستمرار؛
- أن ينمي الفكر الناقد المساعد على الإبداع والابتكار، ويكون لديه المسؤولية الأخلاقية المهنية؛
- الاستجابة المثلى لحاجات المجتمع وتوظيف قدراتهم في النماء الاقتصادي والاجتماعي؛
- ضرورة توفر اختصاصات مع استشراف سوق الشغل القادمة والتي تنصدرها المهن كثيفة التكنولوجيا؛
- قدرة على التقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام؛⁴
- إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقها في مجال العمل؛

1- محمود منصور أبو عودة، "مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية-كليات التجارة في قطاع غزة"، مذكرة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين، 2016/1437، ص 34، بتصرف.

2- نغم حسين نعمة، لؤي ناصر الخفاجي، "جودة المخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل -دراسة استطلاعية على عينة من كلية اقتصاديات الأعمال وبعض منظمات سوق العمل-"، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية -العراق، السنة 39، العدد 106، 2016، ص114.

3- نصر الدين بن نذير، فائزة بعليش، "دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر-جامعة المدية نموذجاً"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة 2، العدد 13، ديسمبر 2015، ص 17، بتصرف.

4- حاجي فطيمة، "متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية"، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13/14 أبريل 2011، ص 80.

- قدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية؛
- امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية؛
- إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية؛
- إتقان العمل خارج حدود المكان والزمان والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية؛
- قدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات، فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع.

2-2/ العوامل المؤثرة في سوق الشغل: يتأثر سوق الشغل بعدة عوامل تصب أساسا في العرض

والطلب على اليد العاملة، ومن هذه العوامل نذكر:

2-2-1/ العامل الجغرافي: يشير سوق الشغل إلى المكان الجغرافي الذي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة

حيث يعطيه حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف أيدي عاملة من خارج هذه الحدود لأسباب منها بعد مسافة العمل عن مكان سكن العامل أو ارتفاع تكاليف النقل للعامل أو غياب المرافق الاجتماعية القريبة من مركز الشغل، ...، ما يعيق الباحثين عن العمل من مغادرة أماكن إقامتهم¹

2-2-2/ العامل الديمغرافي: يتأثر سوق الشغل بمعدل النمو الطبيعي للسكان²، إذ تعرف دول العالم

زيادة سكانية كبيرة وبالتالي زيادة في العرض وهذا له تأثير على فرص الشغل المتاحة لكل فرد من المجتمع؛

2-2-3/ العامل الاقتصادي: يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة حيث تنتعش فيه الحركة

الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، بالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق الشغل، في هذه الحالة تلجأ الدولة إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها³

2-2-4/ العامل السياسي: تؤثر السياسة العامة للدولة في سوق الشغل⁴ من خلال القوانين

والتشريعات التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد حيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل من أجل ضمان حقوق العامل، كما تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل لتشجيعهم على خلق

1- محمد صالي، فضيل عبد الكريم، "النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 17، ديسمبر 2014، ص 125، بتصرف.

2- محمود منصور أبو عودة، مرجع سبق ذكره، ص 41، بتصرف.

3- خامرة بوعمامة، "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2018/2017، ص 184.

4-Roseline O. Osagie, "Perspectives on Higher Education and the Labor Market Outcomes in Nigeria", Journal of Educational and Social Research, MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol.4 N°3, May 2014, P129.

مناصب شغل جديدة وذلك بالاستثمارات المتجددة، فالقوانين والتشريعات التي هي من اختصاص الدولة لها تأثير مباشر في سوق الشغل إما بتغيير العرض أو الطلب على الشغل، مثلا:¹

- تقوم الدولة بوضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بوكالات التشغيل أو توظيف أجنب بصفة غير قانونية؛

- تخصيص منحة للأشخاص العاطلين عن الشغل مما قد يشجعهم على البحث عن الوظيفة المناسبة؛

- توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتنعاص القوى العاملة العاطلة عن الشغل؛

- تقديم تسهيلات للخواص لتشجيعهم على خلق مناصب جديدة للشغل.

2-2-5/ التقدم التكنولوجي: ويؤثر في سوق الشغل من خلال إحلال الآلة مكان العامل البشري

وبالتالي انخفاض الطلب على الشغل أو التوجه نحو طلب تخصصات معينة؛

2-2-6/ نظام التعليم والتكوين: تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بإعداد وتكوين أفراد

باختصاصات مختلفة تسهم من خلالها في تلبية متطلبات سوق الشغل إلا أن زيادة عدد الخريجين من هذه المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوى العاملة من الناحية الكمية والنوعية.

الفرع الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود من اجل إحداث التوازن في سوق الشغل لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها الدول بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية ومتخصصة وانتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة وهذا ضمن سياسة تشغيل محكمة.

في هذا الجزء سنتطرق لمفهوم سياسة التشغيل وأهدافها والأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر.

3-1/ مفهوم سياسة التشغيل: تعرف على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل

للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه.²

كما تعرف على أنها: السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة* وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في

مختلف الصناعات والمناطق.³

1- محمد صالي، فضيل عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 125، بتصرف.

2- عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، العدد 05، 2011، ص 68.

* العمالة الكاملة أو التشغيل الكامل هو توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم.

3- زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية - إنكليزي، فرنسي، عربي -"، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص 178.

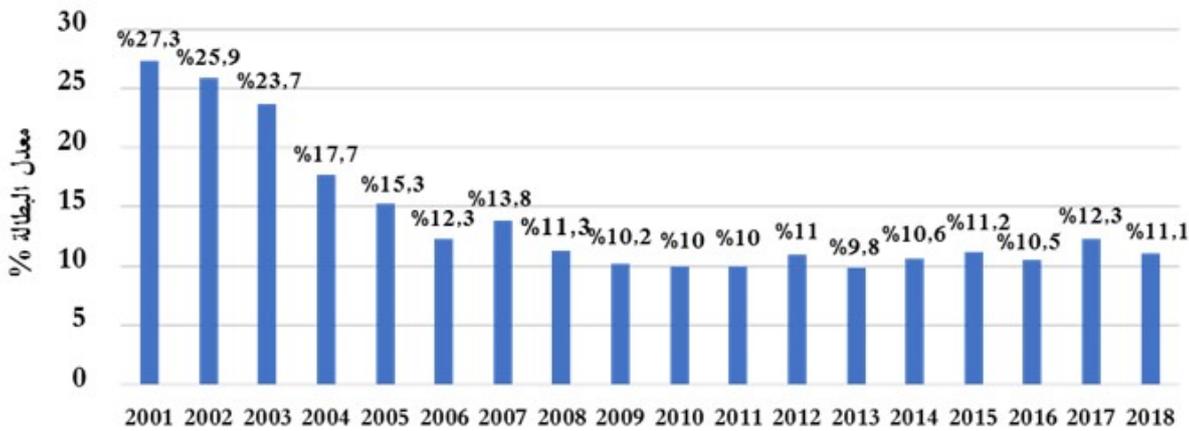
3-2/ أهداف سياسة التشغيل في الجزائر: تهدف سياسة التشغيل في الجزائر إلى ما يلي:

- السعي لتصحيح اختلالات سوق الشغل وتوفير الشروط المناسبة لإحداث التوازن بين العرض على العمل والطلب عليه؛
 - السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل؛
 - تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل ما يسمح بتنمية ثقافة المقاوالتية وتعزيز الإيرادات؛
 - توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب؛
 - استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي؛
 - تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.¹
- وتشمل سياسة التشغيل في الجزائر جميع الأجهزة التي أنشئت بهدف تقليص البطالة وإدماج الأفراد في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً، وسنذكر هذه الأجهزة فيما يلي.

3-3/ الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر:

تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية سنة 1999 بارتفاع كبير في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة حاملي الشهادات العليا، وصل هذا المعدل في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال تلك الفترة أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر في طالبي الشغل، والشكل الموالي يوضح تطور معدلات البطالة من سنة 2001 إلى غاية 2018.

الشكل رقم(01-01): تطور معدل البطالة من سنة 2001 إلى غاية 2018



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على منشورات الديوان الوطني للإحصائيات ONS (من سنة 2001 إلى سنة 2018)

يبين الشكل أعلاه أن معدل البطالة كان مرتفعا سنة 2001 حيث وصل إلى حوالي 27.3% ليبدأ بالتنازل إلى أن بلغ 11.1% سنة 2018، ويرجع هذا الانخفاض إلى السياسة التي انتهجتها الجزائر من أجل التخفيف من معدلات البطالة، حيث تم تسطير برامج وآليات وأجهزة ساهمت في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، وتقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين أساسيتين، الأولى ترقية الشغل عن طريق دعم خلق النشاطات والثانية دعم الشغل المأجور.

3-3-1/ أجهزة ترقية الشغل عن طريق دعم خلق النشاطات: في هذا النمط يقوم الشباب بالاعتماد على أنفسهم وإنشاء مؤسساتهم، وتقوم الدولة بدعم هؤلاء الشباب ومرافقتهم لتجسيد مشاريعهم ويتم ذلك عن طريق وكالات وصناديق أنشئت لهذا الغرض وهي:

3-3-1-1/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:¹ تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 1994/06/06 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة ويهدف إلى حماية وتعويض العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ومساعدتهم في الرجوع إلى العمل. في سنة 2004 أوكلت للصندوق مهمة دعم إحداث وتوسيع النشاطات للبطالين ذوي المشاريع، وابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي تتراوح أعمارهم بين 30 و50 سنة من إمكانية الاستفادة من عدة مزايا أهمها مبلغ الاستثمارات الذي وصل إلى (10 ملايين دج) وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات.

3-3-1-2/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:² تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمحدد لقوانينها، وقد عرف هذا الجهاز العديد من المراسيم والقوانين التي تحدد شروط التأهيل ومستويات الدعم، وتقوم الوكالة بتقديم نوعين من الاستثمار للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و40 سنة، أحدهما يخص إنشاء المؤسسات المصغرة الجديدة والثاني يتعلق بتوسيع المؤسسات المصغرة المنجزة في إطار الوكالة، من مهام الوكالة:

- تقديم الدعم والاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إنشاء وتوسيع مشاريعهم الاستثمارية؛
- تبليغ الشباب أصحاب المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها الوكالة والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع؛
- تقديم للشباب أصحاب المشاريع كل المعلومات الاقتصادية، التقنية، التشريعية والتنظيمية المتعلقة بممارسة نشاطهم.

1- موقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تاريخ الاطلاع 2019/02/19 على الساعة 10:23، على الرابط: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx

2- موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، *présentation de l'ANSEJ*، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 10:30، على الرابط: <http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentation-de-l-ansej/presentation-du-l-ansej>

3-3-1-3/ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار *ANDI*: أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المادة 06 من الأمر الرئاسي رقم **03/01** المؤرخ في **20/08/2001**، المتعلق بتطوير الاستثمار والذي خضع لعدة تعديلات، وتعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

تتولى الوكالة، في ميدان الاستثمارات وبالارتباط مع الإدارات والهيئات المعنية، على الخصوص المهام الآتية:¹

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
 - استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
 - إنشاء شبك وحيد لا مركزي يسمح بالتخفيف من الإجراءات الشكلية التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع؛
 - منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمارات في إطار الترتيب المعمول به؛
 - القيام بمتابعة الاستثمارات للتأكد من مدى التزام المستثمرين بتعهدهم خلال فترة الإعفاء؛
- ويمكن أن تستفيد المشاريع الاستثمارية من الإعفاء والتخفيض من الرسوم والضرائب، وهذا حسب موقع المشروع وأثاره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3-3-1-4/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر *ANGEM*:² تم إنشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم **14/04** المؤرخ **22/01/2004** وقد مر هذا الجهاز بعدة قوانين ومراسيم منها المرسوم التنفيذي رقم **133/11** المؤرخ في **22/03/2011** والذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة والمرسوم الرئاسي رقم **134/11** المؤرخ في **22/03/2011** المتعلق بجهاز القروض المصغرة. وتهدف الوكالة للمساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر والمنزلي خاصة لفئة الإناث وتنمية روح المقاوالتية لدى الأفراد، من مهام الوكالة:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها؛
- دعم، توجيه ومرافقة المستفيدين من الجهاز في أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم؛
- إبلاغ المستفيدين من الجهاز بمختلف الإعانات الممنوحة؛
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين من الجهاز؛
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.

1- الأمانة العامة للحكومة، قانون الاستثمار، الجزائر، 2007، ص 9، بتصرف.

2- موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تقديم الوكالة، تاريخ الاطلاع 20/02/2019 على الساعة 13.26، على الرابط: <https://www.angem.dz/ar/article/presentation>

3-3-1-5/ صندوق الزكاة:¹ هو عبارة عن هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف تم إنشاؤه سنة 2003، يتكفل بجمع أموال الزكاة وتوزيعها وتحديد طريقة صرفها، وهناك طريقتان يعتمدهما الصندوق:

- الدعم المباشر لصالح الفقراء والمساكين حسب أولوية الاستحقاق؛
 - تمويل المشاريع الاستثمارية (القروض الحسنة) لفائدة الفقراء من الشباب القادرين على العمل وليست لديهم إمكانيات مالية، وتتراوح قيمة القرض بين 400000 دج إلى 500000 دج ويتم تسديده في أجل لا يتعدى 5 سنوات.

3-3-2/ أجهزة دعم الشغل المأجور: ويخص هذا النمط الشباب الذين ليست لديهم رغبة ولا استعداد لإنشاء مؤسسات وإنما يبحثون عن عمل مأجور، ويهدف مرافقة هؤلاء الشباب تم اعتماد الأجهزة التالية:

3-3-2-1/ وكالة التنمية الاجتماعية ADS:² أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 1996/06/29، وقد أصبحت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة لوزارة التشغيل وهذا تطبيقا للمرسوم الرئاسي رقم 09/08 المؤرخ في 2008/01/27، وقد أسندت لهذه الوكالة مهمة الإشراف على عدة برامج اجتماعية منها:

- جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS): هو نمط للتشغيل المؤقت في النشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات موجه للأشخاص بدون تأهيل ويخص الفئات السكانية المحرومة.
 - برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP_HIMO): يهدف هذا البرنامج إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل لصيانة شبكات الطرق والري والمحافظة على البيئة والغابات.
 - برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID): هو برنامج لإدماج حاملي الشهادات العليا وستتطرق إليه بتفصيل أكثر في المطلب الموالي.

1- عبد الحكيم بزواوية، عبد الله بن منصور، "تجربة صندوق الزكاة الجزائري كآلية لبعث المشاريع المصغرة ومعالجة مشكلة البطالة"، مجلة Les Cahiers du MECAS، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، العدد 8، ديسمبر 2012، ص. ص 93-95، بتصرف.

2- موقع وكالة التنمية الاجتماعية، *Présentation*، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 16:20، على الرابط: http://www.ads.dz/documents/ads_organisation.html#PRESENTATION

3-2-2-3/ الوكالة الوطنية للتشغيل *ANEM*¹: هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 1990/09/08 تم تغيير طابعها القانوني سنة 2006 لتصبح مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 2006/02/18 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل الوطني وتسيير العرض والطلب من خلال:

- وضع نظام معلومات يضمن الحصول على معلومات دقيقة ومنظمة وحقيقية عن تقلبات سوق الشغل؛
- الوساطة المهنية بين طالبي الشغل وأرباب العمل من المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية؛
- استقبال، إعلام، توجيه وتنصيب طالبي الشغل؛
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر؛
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات لا سيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل؛
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

من أهم الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل برنامج المساعدة على الإدماج المهني *DAIP* والذي سنتطرق إليه بالتفصيل في المطلب الموالي.

الشكل رقم (01-02): الأجهزة المعتمدة لدعم التشغيل في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على ما سبق

1- موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 18:00، على الرابط: <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>

المطلب الثاني: مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل

في هذا الجزء تعرضنا لواقع التعليم العالي بالجزائر وأسباب ضعف ملاءمة مخرجاته لمتطلبات سوق الشغل باعتبارها أهم مدخلات هذا الأخير، كما قمنا بعرض بعض النماذج لتجارب دول في تحقيق الملاءمة، ومنها تجربة الجزائر من خلال برنامج آفاق، كما تطرقنا لأهم البرامج التي استحدثتها الدولة لدمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل.

الفرع الأول: واقع التعليم العالي بالجزائر

يعتبر التعليم العالي من أهم المراحل التعليمية في حياة الفرد، فهو يأتي استكمالاً لما تم تحقيقه في المراحل الأساسية والثانوية والتي تتكامل فيما بينها لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة للمساهمة في تحقيق التنمية، فقد ثبت أن التعليم هو أداة للنمو الاقتصادي¹، وتعد الجزائر من بين الدول التي اهتمت بهذا القطاع وفيما يلي سنعرض بعض المفاهيم الأساسية حول التعليم العالي ثم نتطرق لواقعه بالجزائر.

1-1/ تعريف التعليم العالي: يعرف على أنه "كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية أو ما يعادلها وتقدمه مؤسسات متخصصة، وهو مرحلة التخصص العملي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاءة والنبوغ وتنمية لمواهبهم وسدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغايتها النبيلة."²

كما تعرفه منظمة اليونسكو على أنه: "كل أنواع الدراسات، التكوين، التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو على مستوى مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسة التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة."³

أما القانون الجزائري فيعرفه بأنه "كل نمط للتكوين أو التكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي، ويمكن أن يقدم تكوين تقني على مستوى عال من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة."⁴

مما سبق يمكننا القول بأن التعليم العالي هو آخر مرحلة في التعليم النظامي وتكون بعد مرحلة التعليم الثانوي، أثناءها تُقدّم للطلبة مجموعة معلومات ومعارف في إطار تخصص محدد وفي فترة دراسية معينة بهدف الحصول على شهادة دراسات عليا متخصصة تؤهلهم للولوج إلى عالم الشغل، وتتم هذه العملية داخل جامعات أو معاهد أو مدارس عليا معتمدة من طرف السلطات الرسمية للدولة.

1- Pedro Uetela, "Higher education and development in Africa", Palgrave macmillan, Maputo, Mozambique, 2017, P 2.

2- عدي عطا، "معايير الجودة والأداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التجارب المعاصرة للجامعات الرصينة في العالم"، عمان، دار البداية، 2011، ص24.

3- UNESCO, "Higher Education in the Twenty-First Century Vision and Action, Working Document at the World Conference on Higher Education", UNESCO, Paris, 5-9 October 1998.

4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 05/99 المؤرخ في 4 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، العدد 24، الجزائر، سنة 1999، ص05.

ويتفق كثير من الباحثين أن لمؤسسات التعليم العالي وظائف أساسية ثلاثة هي:

- إعداد وتنمية رأس المال البشري من خلال قيام هذه المؤسسات بالوظيفة التكوينية للطلبة الملتحقين بها؛
- إجراء البحوث العلمية والتجريبية والميدانية التي تساهم في حل المشكلات القائمة؛
- توطيد العلاقة بالمحيط والعمل على خدمته وتنميته.

1-2/ مكونات نظام التعليم العالي: مما لا شك فيه أن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من

ثلاث مكونات رئيسية لا يبنى بدونها وهي المدخلات، العمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال بالنسبة للتعليم العالي:¹

1-2-1/ المدخلات: تتمثل أهم مدخلات نظام التعليم العالي فيما يلي:

- **الطلبة:** هناك طلبة التدرج وما بعد التدرج (الدراسات العليا)، ويمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي من خلالها يتم إعدادهم والتأثير في سلوكهم واتجاهاتهم وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر في العملية التعليمية.
- **هيئة التدريس:** وهي المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية حيث تتوقف هذه الأخيرة على حجم هيئة التدريس وكفاءتها.
- **الوسائل المادية:** وتتمثل في الفضاءات البيداغوجية التي تشمل المباني بكل مرافقها (مكتبات، مختبرات، ...)، إضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم (مثل المطبوعات والكتب، ...).

1-2-2/ العملية التعليمية: ويقصد بها عمليات التدريس والتدريب والمقررات والمناهج الدراسية،

إلخ...

1-2-3/ المخرجات: وهي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات وتتمثل في البحوث

والمنشورات والمؤتمرات العلمية وكذا إعداد طلبة متخرجين وفق الشروط الكمية والنوعية المرجوة، ويعد هؤلاء الطلبة أهم مخرجات نظام التعليم العالي وعليهم تتركز دراستنا.

الشكل رقم (01-03): مكونات نظام التعليم العالي



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على ما سبق

1- نوال نمور، "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة"، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2012، ص.ص 18-19، بتصرف.

3-1/ مختصر لبعض إصلاحات التعليم العالي بالجزائر: إن المنافسة في عالم اليوم كثيف المعرفة سريع

التغير تتطلب قوى عاملة عالية التأهيل ومتنوعة المعارف مما يتطلب نسقا للتعليم العالي على قدر عال من الجودة يرسى دعائم التقدم والإبداع ويزود خريجه بالمهارات والمعارف التي تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل، وقد سعت الجزائر لمواكبة هذه التغيرات والتطورات فقد مرّ قطاع التعليم العالي فيها بعدة مراحل تخللتها عدة إصلاحات ولعل أهمها تبني الوزارة الوصية نظام *LMD* خلال السنة الجامعية 2005/2004 بموجب المرسوم 371/04 المؤرخ في 2004/11/21 والذي يعد نظاما لمنح الشهادات وفق المقاييس العالمية¹ نشأ هذا النظام في البلدان الأنجلوساكسونية بهدف تحسين نوعية التعليم العالي ثم وافقت بلدان الاتحاد الأوروبي على تبنيه باعتباره يراعي خصائص العولمة والشمولية والسرعة التي بات العصر الحالي يتميز بها، وتتركز هيكلية هذا النظام في ثلاثة أطوار كل طور يتوج بشهادة (ليسانس-ماستر-دكتوراه)، وتتمثل أهداف الإصلاح من خلال نظام *LMD* فيما يلي:²

- تكوين نوعي مع الأخذ بعين الاعتبار الطلب الاجتماعي في الدخول الجامعي؛
- إقامة ارتباط وثيق بين الجامعة والمحيط الاجتماعي-الاقتصادي عن طريق تطوير كل التفاعلات الممكنة بينهما؛
- تطوير آليات التكيف مع النمو المطرد للمهن؛
- التوجه أكثر نحو التفتح على التطور العالمي بالخصوص ما يتعلق بالعلوم والتكنولوجيا؛
- إقامة التعاون الدولي مع تنويعه تبعا للأشكال الأكثر ملاءمة.

كما صاحب هذه الإصلاحات زيادة في عدد مؤسسات التعليم العالي إذ أصبحت الشبكة الجامعية الجزائرية بحلول سنة 2018 تتكون من 106 مؤسسة للتعليم العالي موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني وتضم 50 جامعة، 13 مركزا جامعيًا، 20 مدرسة وطنية عليا، 10 مدارس عليا، 11 مدرسة عليا للأساتذة وملحقتين جامعتين.³

هذا التوسع لاستيعاب العدد الهائل من الطلبة المسجلين بهذه المؤسسات فبعدما كان عددهم سنة

1961 لا يتعدى 1317 طالبا⁴ أصبح بحلول الدخول الجامعي 2015/2014 يتجاوز 1.500.000 طالبا⁵ وهو في تزايد مستمر والشكل الموالي يوضح ذلك.

1- منصورى الزين، "الرهانات الأساسية لتفعيل الإصلاح الجامعي الجزائري في تجسير الفجوة بين التعليم وسوق العمل"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية أعمال المؤتمرات، التعليم العالي العربي وسوق العمل، الأردن، 2013، ص 293

2- *Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, "Présentation, Evaluation et Habilitation des Offres de Formation dans le Cadre du Dispositif L.M.D", Circulaire N°7, Alger, 2005, P10.*

3- موقع وزارة التعليم العالي، *réseaux-universitaires*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31 على الساعة 13:53، على الرابط:

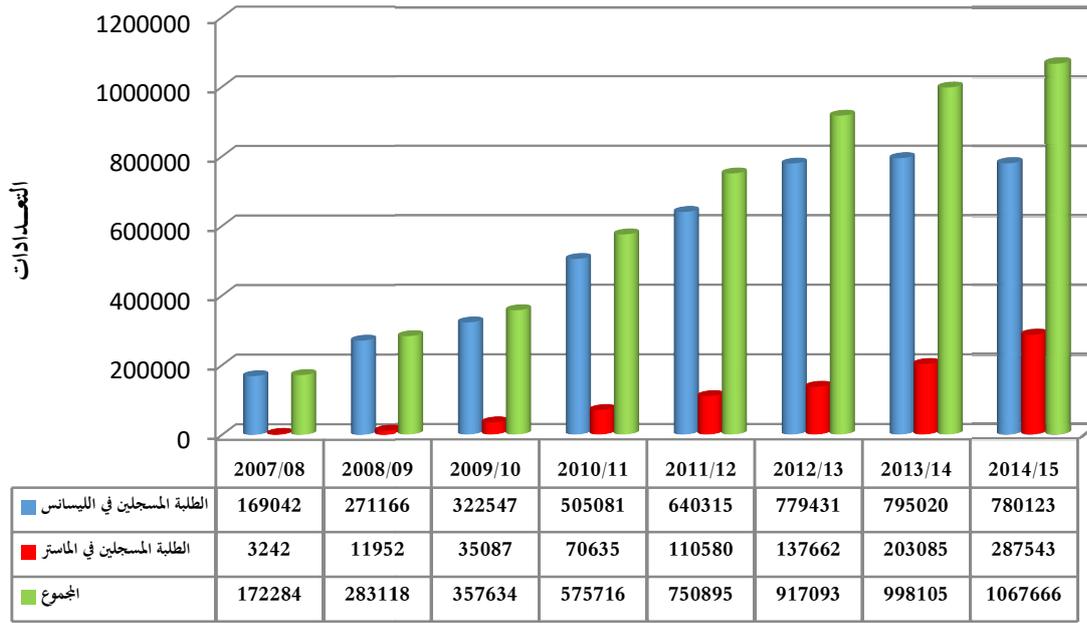
<https://www.mesrs.dz/ar/reseaux-universitaires>

4- يوسف مريم، "أثر راس المال الفكري على جودة التعليم العالي -جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجًا-"، أطروحة دكتوراه ل م د، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2016، ص 100.

5- موقع وزارة التعليم العالي، *agregats_mesrs*، تاريخ الاطلاع 2019/02/13 على الساعة 22:30، على الرابط:

https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs

الشكل رقم (01-04): تطور تعداد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج (2008-2015)



المصدر: موقع وزارة التعليم العالي، تاريخ الاطلاع 2019/02/13 على الساعة 22:30، على الرابط:

https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs

وترجع الزيادة الهائلة في عدد الطلبة المستفيدين من التعليم العالي إلى ما يلي:¹

- مجانية التعليم حيث تتحمل الدولة نفقات التعليم العالي بنسبة تفوق 98%؛
- ديمقراطية التعليم إذ مكنت الدولة الجزائرية كل أفراد الشعب من الالتحاق بسلك التعليم دون تمييز؛
- زيادة النمو السكاني وخاصة فئة الشباب والتي تشكل مدخلات التعليم العالي؛
- كون الشهادة الجامعية في الجزائر لها مكانة اجتماعية واقتصادية ما أدى إلى تطوع الآباء والأبناء نحو التعلم للحصول عليها.

تعد هذه الزيادة في أعداد الطلبة المستفيدين من التعليم العالي استجابة للطلب الاجتماعي على التعليم العالي أكثر مما هو استجابة مخططة لمتطلبات التنمية وحاجات سوق الشغل، ما أثر في جودة الخدمة المقدمة رغم تبني مؤسسات التعليم العالي لنظام ضمان الجودة الشاملة وهذا في إطار إصلاح القطاع.

1- حميد بوزيدة، "مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، بحوث وأوراق عمل ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات، السياسات، الآليات)، المنامة مملكة البحرين أكتوبر 2010، 2011، ص81، بتصرف.

1-4/ تحديات التعليم العالي بالجزائر: لا شك أن مؤسسات التعليم العالي في الجزائر حققت من خلال هذه الإصلاحات إنجازات لا يُستهان بها ولكنها لا تزال متواضعة مقارنة بالبلدان المتقدمة ويرجع ذلك لمجموعة من التحديات نذكر منها:

1-4-1/ ظاهرة العولمة التي أصبحت عملية معقدة لها تأثيرها على كل الأصعدة وعلى مؤسسات التعليم العالي أن تعيد صياغة برامجها ومناهجها باستمرار لمواكبة هذه الظاهرة وفق منظومة قيمية أخلاقية متكاملة، كما يمكنها تكثيف برامج الابتعاث إلى الجامعات الأجنبية المرموقة¹ وإرسال الطلبة في منح دراسية خارج الوطن بهدف التفاعل مع الثقافات العالمية والانفتاح على التجارب الإنسانية والاستفادة من الخبرات في الخارج.

1-4-2/ التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فعلى مؤسسات التعليم العالي مواكبته وتوظيف هذه التقنيات بفعالية من أجل تطوير قدرتها التنافسية.

1-4-3/ نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية، وليست سياسة تعليمية²، الأمر الذي أدى إلى ضعف مهارات الخريجين وعدم قدرتهم على مسايرة متطلبات سوق الشغل³، وعلى مؤسسات التعليم العالي تبني أساليب حديثة في التعليم لزيادة مهارات التحليل، الإبداع والابتكار لدى الطلاب⁴.

1-4-4/ التغيرات السريعة في طبيعة المهن والوظائف المطلوبة في سوق الشغل، إذ تشير الإحصائيات إلى أن **50 مليون** وظيفة مهددة بالإلغاء والاختفاء في آفاق العام **2030** جراء التكنولوجيا والرقمنة⁵، وهذا ما يحتم على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بالتعليم المستمر وتكييف برامجها ومناهجها التعليمية لتنمية مهارات خريجها واستحداث تخصصات غير متوفرة لكنها مطلوبة في سوق الشغل.

1-4-5/ الطلب المتزايد على التعليم العالي فالهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة ويرجع ذلك في الأصل إلى زيادة النمو الديموغرافي والكثافة السكانية اللذان يضغطان على التعليم الأساسي والثانوي ومن ثم التعليم العالي، الأمر الذي يشكل تحديا قويا ينعكس سلبا على كفاءة ونوعية خريجي قطاع التعليم العالي في الجزائر⁶ وعلى مؤسسات القطاع تبني نظام التعليم عن بعد لمواجهة هذا التحدي.

1- منير بن مطي العتيبي، "تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي"، تاريخ الاطلاع 2018/07/10 على الساعة: 22.35، ص 6، على الرابط: https://ncvs.ksu.edu.sa/sites/ncvs.ksu.edu.sa/files/Skills%2018_5.pdf

2- سميرة العابد، زهبة عبا، مرجع سبق ذكره، ص 81.

3- هند عبد الرحمن الفتاح، "التعليم العالي وسوق العمل في قطر -الواقع والافاق-"، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر-الدوحة، فبراير 2017، ص 3.

4- منير بن مطي العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص 11.

5- جريدة "أخبار اليوم"، تصريح لكاتب الدولة لدى الوزير الأول للاستشراف والإحصائيات السابق مصيطفي بشير، "50 مليون وظيفة مهددة بالاختفاء آفاق 2030"، العدد 3389، بتاريخ 30 جوان 2018.

6- الداوي الشيخ، بن زرقة ليلي، "تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2012/2004"، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر3، الجزائر، العدد 4، 2015، ص 19.

1-4-6/ التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي فالتصفح للتقارير العالمية لتصنيف أحسن الجامعات كتقرير شنغهاي¹ لسنة 2018 ل 500 جامعة يلاحظ غياب أي من جامعات الجزائر بينما تظهر أفضل جامعة جزائرية (جامعة قاصدي مرباح بورقلة) في الرتبة 31 إفريقيا حسب تصنيف *African University Ranking* لسنة 2019 لأحسن 200 جامعة إفريقية²، وهذا يفرض على مؤسسات التعليم العالي إعادة النظر في مناهجها الدراسية.

1-4-7/ هيمنة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث أشار البنك الدولي (2011) أن بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نسبة طلبتها في تخصصات الهندسة تقدر ب 8% فقط³ هذه الأخيرة التي تعد أكثر طلبا في سوق الشغل فمؤسسات التعليم العالي أمام تحد بتشجيع التوجه نحو التخصصات العلمية والتقنية والتطبيقية⁴.

1-4-8/ تنامي معدلات البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي: فقد قدرت معدلاتها على التوالي: (16.1%، 15.2%، 14.3%، 13.0%⁵)، (14.1%⁶)، خلال الأعوام 2011، 2012، 2013، 2014، 2015 بالترتيب، ورغم تناقصها إلا أنها معدلات مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 5.9%⁷.

وترجع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي إلى اختلال التوازن في سوق الشغل ومن أسباب هذا الاختلال ضعف المواءمة والتوافق بين هذه المخرجات ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل، فقد أدى ارتفاع معدل البطالة لهذه الفئة إلى مشاكل كثيرة فضلا على الخسائر الاقتصادية بسبب عدم مساهمتهم في الإنتاج، إذ يعد التعليم العالي بمفهومه الاقتصادي نوعا من الاستثمار الذي يؤتي ثماره بعد فترة زمنية معينة والتي تتجسد في مخرجات التعليم العالي التي يفترض أن تلبى متطلبات سوق الشغل كما وكيفا وبمختلف الاختصاصات.

1- موقع تقرير شنغهاي لتصنيف الجامعات، *Academic Ranking of World Universities 2018*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 19:15، على الرابط: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2018.html>

2 - *Top 200 Universities in Africa , 2019 African University Ranking, voir le 01/02/2019 à 19:32, sur le lien :*

<https://www.4icu.org/top-universities-africa/>

3 خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 153

4- *Egbert de weert, "Perspectives on Higher Education and the labour market", Center for Higher Education Policy Studies Netherlands, December 2011, P 5.*

5- دلال بوعتروس، مجّد بوكرب، "إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي ميله، الجزائر، العدد الأول، 2015، ص 100.

6- عبد الرزاق مولاي لحضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر "2000-2011"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص 191.

7- نفس المرجع والصفحة.

ومن الآثار السلبية لبطالة هذه الفئة ما يلي¹:

- آثار اجتماعية: زيادة نسبة الجريمة والعنف والإرهاب وعدم الاستقرار بسبب الحرمان من الدخل الذي يعتبر مصدر المعيشة.
- آثار اقتصادية: القبول بوظائف من مستوى أقل ويعد هذا هدرا اقتصاديا بسبب سوء الاستثمار في الكفاءات التي تم إعدادها لشغل وظائف معينة، وبالتالي انخفاض الأجور ما يؤثر على القدرة الشرائية وبالتالي انخفاض الاستهلاك ونقص الادخار.
- آثار ديمغرافية: زيادة هجرة الكفاءات والأدمغة البشرية بحثا عن فرص عيش أحسن.
- آثار نفسية: كالأحباط واليأس وعدم الثقة بالنفس.

لقد أصبحت جامعات بريطانيا تُصنّف سنويا تبعا لمعدل توظيف خريجها، والجامعات التي يكون معدل توظيف خريجها أعلى تعتبر جامعات أكثر نجاحا²، وعليه فإن أكبر تحد تواجهه مؤسسات التعليم العالي هو ملاءمة وتوافق مخرجاتها لمتطلبات سوق الشغل وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الموالي.

الفرع الثاني: ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق الشغل

تمثل مخرجات مؤسسات التعليم العالي بكل مستوياتها أهم مدخلات سوق الشغل، إلا أن هذه المخرجات غالبا ما تكون غير متوافقة مع متطلبات الوظائف المتاحة، مما يسبب في اختلال التوازن بينهما وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي التعليم العالي، وهو ما يشهده سوق الشغل في الجزائر.

2-1/ أسباب عدم توافق مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق الشغل: ترجع أسباب هذا

الاختلال إلى ما يلي:

2-1-1/ التطور الكبير في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي: حيث يقدر عدد الوافدين

سنويا إلى سوق الشغل من حاملي الشهادات ب 120 ألف متخرج³، فدخل هذه الأعداد الهائلة من خريجي التعليم العالي إلى سوق الشغل بمختلف التخصصات زاد في عرض طالبي الشغل في ظل محدودية المناصب المفتوحة بسبب قلة الاستثمارات مع تراجع التوظيف على مستوى التوظيف العمومي بسبب سياسة التقشف المصاحبة لتراجع أسعار النفط⁴، الأمر الذي أدى إلى اختلال توازن هذا السوق وتزايد عدد العاطلين عن العمل من حملة الشهادات العليا.

2-1-2/ فقدان التوازن بين تخصصات خريجي التعليم العالي: ويرجع هذا إلى ارتباط مخرجات التعليم

العالي بالمؤهلات والشهادات أكثر من ارتباطهم باحتياجات سوق الشغل، فبينما نجد أن سوق الشغل في حاجة ماسة للتقنيين في مجالات الصناعة والهندسة والتكنولوجيا والطب، إلا أن مؤسسات التعليم العالي لازالت تركز على

1- عدي صابور نُجْد، "انعكاسات مخرجات التعليم الأهلي في سوق العراق"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 54، العراق، 2018، ص 238، بتصرف.

2- نفس المرجع، ص 240.

3- سميرة العابد، زهية عبا، مرجع سبق ذكره، ص 81.

4- خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 207.

تخصصات العلوم الإنسانية¹ مثل علم الاجتماع والأدب وعلوم التسيير، وبالتالي ظهور فائض من طالبي العمل في هذه الاختصاصات الأدبية أسهم في اختلال سوق الشغل، والجدول الموالي يبين معدلات بطالة حملة الشهادات العليا موزعين حسب التخصص:

الجدول رقم (01-01): معدلات بطالة حملة الشهادات العليا موزعين حسب التخصصات سنة 2010

معدل البطالة	التخصصات
27.3%	الآداب والفنون
28.7%	العلوم الاجتماعية، التجارية والحقوق
18.1%	العلوم بما فيها علوم الطبيعة والحياة، العلوم الفيزيائية، الرياضيات، الحياء والاعلام الالي
14.8%	الهندسة الصناعية التحويلية والإنتاج بما فيها الهندسة المعيارية والبناء
3.8%	الصحة والحماية الاجتماعية
13.4%	تخصصات أخرى
21.4%	معدلات بطالة حاملي شهادات التعليم العالي

المصدر: دلال بوعتروس، محمد بوكرب، مرجع سبق ذكره، ص101، بتصرف.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن معدلات بطالة حملة الشهادات كانت مرتفعة في تخصصات الآداب والفنون والعلوم الاجتماعية، التجارية والحقوق وهي تخصصات أدبية لا تلقى طلبا كبيرا في سوق الشغل مقارنة بالتخصصات العلمية (الهندسة والصحة، ...) والتي تشهد معدلات منخفضة في البطالة. إن هذا الخلل في التوجيه أدى إلى هدر الإمكانيات المادية في تمويل تخصصات لا ترتبط باحتياجات سوق الشغل وبخطط التنمية، وبالتالي هدر للطاقات الشبانية وعدم توجيهها إلى الوظائف المطلوبة لقطاعات التشغيل، وإيجاد بطالة مقنعة* من خلال توافد أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مطلوبة.²

2-1-3/ انخفاض الكفاءة النوعية لمخرجات مؤسسات التعليم العالي: والتي من مؤشراتنا تدني

التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والإبتكارية والتطبيقية³، فغالبا ما يواجه المتخرجون نقصا في الطلب عليهم في سوق الشغل بسبب انخفاض جودة العمل المقدم من طرفهم⁴، وهذا بسبب

1- علاء رواشدة، "دور التعليم العالي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالملكة الأردنية الهاشمية في ظل العولمة"، الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قالمة، يومي 3/4 ديسمبر 2012، ص 33.

* البطالة المقنعة هي حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر فالاستغناء عنهم لا يؤثر في حجم الإنتاج.

2- أحمد زرزور، "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل -دراسة ميدانية-"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، العدد العاشر، 2013، ص 88.

3- نصر الدين بن نذير، فائزة بعيليش، مرجع سبق ذكره، ص19.

4-Kolesnikova Juliaa, Kamasheva Anastasiaa, Fakhrutdinova Anastasiaa, "Higher ducation Demands Of The Labor Market", Procedia - Social and Behavioral Sciences 191 (2015), P 1184.

بعد المكتسبات العلمية عما يصادفه المتخرج في المجال الوظيفي¹، ويمكن قياس جودة خريجي التعليم العالي من خلال:

1-3-1-2/ المعارف المكتسبة حيث تشمل كافة المؤهلات التي تعكس الجوانب المعرفية وتتضمن الحقائق، المصطلحات، النظريات والمفاهيم الأساسية، هذه المهارات تجعل الخريج قادراً على أن يمتلك معارف واسعة في مجال تخصصه كما تجعله قادراً على أن يمتلك المعرفة العامة بقوانين العمل وكذا إتقان أكثر من لغة،... إلخ؛

2-3-1-2/ المهارات المهنية² وتعكس قدرة الخريج على استخدام المحصلات العلمية التي اكتسبها، وتطويرها إلى سلوكيات مهنية ما يسهل في الاندماج في سوق الشغل، من بين خصائص هذه المهارات أنها تجعل الخريج قادراً على تحسين قدراته المهنية في مجال تخصصه، وكذا امتلاك مهارات التعامل مع الحاسب الآلي وتكييف دراسته في المجال الوظيفي،... إلخ؛

3-3-1-2/ القدرات الشخصية: والتي تمكن مكتسبها من التأقلم مع تغيرات المحيط إذ تجعل الخريج قادراً على الإبداع والابتكار، قادر على حل المشاكل، كما تجعله على استعداد للتعلم والتطوير الذاتي،... إلخ. إضافة إلى ما سبق ذكره هناك أسباب أخرى أدت إلى اختلال التوازن في سوق الشغل ونذكر منها:

4-1-2/ عدم وجود نظام معلومات دقيق عن سوق الشغل ومتطلباته من المهارات والتخصصات المطلوبة لتكون الموجه الأساسي لسياسات القبول وتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة³؛

5-1-2/ سرعة تغير متطلبات سوق الشغل وببطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير⁴، فاحتياجات سوق الشغل باتت تتغير سريعاً وتتقدم على قدرة المؤسسات التعليمية في الاستجابة لتلك الاحتياجات، لذا بدأت مؤسسات التعليم العالي التي تبغي النجاح والتقدم تؤسس أقساماً تختص باستشراف المستقبل لمواجهة التقلبات في سوق الشغل وتبني مناهج وآليات جديدة في إعداد وتأهيل الطلبة من أجل مواكبة احتياجات سوق الشغل⁵، كما تجاوزت هذه المؤسسات بالدول المتقدمة مرحلة دراسة احتياجات السوق الحالية إلى دراسة ما يُتوقع من احتياجات في الأعوام المقبلة وإعداد الموارد البشرية المؤهلة لها⁶؛

1- مقدم وهيبة، مرجع سبق ذكره، ص 6.

2- خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 103.

3- نادية مهدي عبد القادر، "دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق متطلبات سوق العمل للمدة (2004-2013)"، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العراق، العدد 42، 2018، ص 154.

4- نادية ابراهيمي، "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسييلة)"، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2013، ص 55.

5- شفاء بلاسم حسن، "تأثير الاعتماد الأكاديمي في تلبية احتياجات سوق العمل- بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من التدريسيين في الكلية التقنية الإدارية/بغداد"، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 41، العدد 115، العراق، 2018، ص 74.

6- نفس المرجع، ص 69.

2-1-6/ ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل؛

2-1-7/ النمطية والازدواجية: تتعدد الجهات المشرفة على التعليم العالي في الجزائر (وزارة التعليم

والبحوث العلمي، وزارة الصحة، ...)، وتكمن خطورة ذلك في الازدواجية في التخصصات وزيادة التكاليف والأعباء المالية؛¹

2-1-8/ غياب إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات

سوق الشغل في الجزائر.²

2-2/ سبل تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل: من أجل تقليل

الفجوة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل يمكن إتباع ما يلي:³

- إصلاح مؤسسات التعليم العالي في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وإمكاناتها بما يؤهلها لمواكبة سوق الشغل؛
- مراجعة البرامج والمناهج الدراسية وتعديلها بصورة دورية وفق المتطلبات المتجددة لسوق الشغل؛
- إيجاد نوع من المرونة في نظام التعليم ومنح الدرجات بما يسمح للطالب أو الباحث التحرك بين سوق الشغل والمؤسسة التعليمية لتكوين معرفة حقيقية بالمهارات المطلوبة؛
- استهداف المتطلبات الإستراتيجية محليا وإقليميا وعالميا في سوق الشغل؛
- التواصل المستمر مع الجهات المستفيدة من الخريجين بغرض التقويم والمتابعة والتعديل وفق المتغيرات؛
- الاستفادة من التقارير والتوصيات الصادرة من المنظمات والهيئات واللقاءات العالمية والإقليمية حول الربط بين سوق الشغل ومؤسسات التعليم العالي؛
- إخضاع مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق الشغل وذلك بالتحكم في نوعية الاختصاصات والمناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص على أساس رغبة وحاجة سوق الشغل؛
- التركيز على الجوانب المهنية والتقنية في التدريس لإكساب الخريج المهارات التقنية المطلوبة؛
- إصلاح نظام التعليم العالي وتوجيه الطلبة نحو الدراسات التي توفر لهم فرص الشغل، إذ تتحول مؤسسات التعليم العالي إلى مؤسسات أكاديمية وتدريبية لتلبية متطلبات سوق الشغل؛
- دمج البعد المهني في برامج التعليم العالي لضمان توظيف الخريجين؛⁴
- إشراك أرباب العمل في تصميم وتقديم برامج التعليم العالي؛

1- علاء الرواشدة، مرجع سبق ذكره، ص 33.

2- حميد بوزيدة، مرجع سبق ذكره، ص 86.

3- شفاء بلاسم حسن، مرجع سبق ذكره، ص 74.

- لا بد أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة من المعلومات عن الخريجين ومدى احتياجاتهم التدريبية والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم المستمر بمؤسسات التعليم العالي والاستفادة من آرائهم وأفكارهم؛¹

2-3/ نماذج لتجارب بعض الدول في الملاءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل:

سعت العديد من الدول إلى تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل بهدف الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتوفرة والإمكانيات المالية والنهوض بالمجتمعات وتحقيق التنمية الشاملة، وفيما يلي نماذج لتجارب بعض الدول في هذا المجال:

2-3-1/ تجربة ألمانيا (التدريب الثنائي):

تبنّت ألمانيا نظاماً يربط بين التعليم والتوظيف، يقوم على الشراكة بين مؤسسات التعليم وقطاع الأعمال في تحديد احتياجات سوق الشغل من أعداد واختصاصات وكفاءات وتصميم المناهج الملائمة لذلك، كما تعد ألمانيا من الدول الرائدة في هذا النمط من التعليم، والذي يشمل التعليم الإلزامي في مواقع العمل الفعلية إلى جانب البرامج الأكاديمية الموافقة لمتطلبات سوق الشغل، ويهدف هذا النظام إلى:²

- الاستجابة لمطالب الدولة في توفير تعليم مرتبط بالاحتياجات الوظيفية العملية؛
- تخفيف العبء المالي لمؤسسات التعليم العالي في تكوين الطلبة وذلك عن طريق تحمل الجهات المستفيدة من الشركات والمؤسسات لجزء من التكلفة؛
- يمكن للطلبة نقل تجاربهم في مواجهة المشاكل العملية من بيئة العمل إلى مؤسسات التعليم، كما يمكن لهم اختبار مدى ملاءمة ما يتلقونه من تكوين نظري مع الواقع العملي وهذا يساهم في تطوير المناهج التعليمية؛
- يعمل على مواءمة المهارات المكتسبة للطلبة مع احتياجات سوق الشغل.

2-3-2/ تجربة سنغافورة: تتشكل البنية السكانية لسنغافورة من 76% صينيين، 15% مالويين

و7% هنود، وقد شهدت هذه الدولة نهضة في شتى الميادين رغم تعدد أعراقها، ومن أجل المحافظة على هويتها ووحدها طبقت نظام ثنائية اللغة "*Bilingual*"، حيث جعلت اللغة الإنجليزية اللغة الرسمية في كافة مؤسساتها التعليمية، وفي نفس الوقت يحق لكل فرد أو عرق استخدام لغته الخاصة ليخاطب بها أقرانه، كما تم التركيز في التعليم على التحصيل النوعي بعد أن كان مرتكزاً على التحصيل الكمي من خلال اكتشاف مهارات الطالب وقدراته الفردية وتنميتها، كما ركزت الدولة بشكل كبير على تطوير كفاءة المدرسين وجميع العاملين في قطاع التعليم بتنمية قدراتهم ومهاراتهم التعليمية.

1- مُجّد أحمد الأعاء، "بطالة الخريجين واقعها وسبل الحد منها"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية أعمال المؤتمرات، التعليم العالي العربي وسوق العمل، الأردن، 2013، ص 236.

2- محمود منصور أبو عودة، مرجع سبق ذكره، ص 60.

وتشير التصنيفات الدولية للتعليم العالي إلى تصدر سنغافورة للمراكز الأولى عالميا، كما نشرت منظمة الاقتصاد والتعاون والتنمية العالمية تقريرا يشير إلى أنه ثمة علاقة طردية بين مستوى التعليم والنمو الاقتصادي في هذا البلد، فكلما تحسن المستوى التعليمي كلما تحسن أداء هذا البلد اقتصاديا.¹

2-3-3/ تجربة اليابان: تعتبر من أكثر التجارب نجاحا في تعزيز الترابط بين التعليم والتشغيل، فقد ركزت اليابان على التكوين في المجالات التقنية والتكنولوجية استجابة للثورة التكنولوجية التي شهدتها العالم، حيث اهتمت بالتعليم المهني من خلال التوفيق بين العلوم النظرية والمهارات العملية لسد حاجات سوق الشغل الذي يتطلب يد عاملة مدربة على المهارات التكنولوجية الحديثة²، كما تقوم مؤسسات التعليم في اليابان بتوجيه الطلبة بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم العلمية إلى فرص عمل حيث تقع مسؤولية البحث عن هذه الفرص على عاتق مؤسسات التعليم.

وتحاول الجزائر الاستفادة من هذه التجارب من خلال برنامج آفاق الذي سنتعرف عليه فيما يلي.

2-3-4/ التجربة الجزائرية في الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل: في إطار سعي الدولة الجزائرية لإحداث توازن بين العرض والطلب على الشغل وبهدف تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل قامت الجزائر بتبني برنامج آفاق (برنامج دعم تكييف_تكوين_تشغيل_تأهيل) (*AFEQ : Programme d'Appui à l'Adéquation _Formation _Emploi _Qualification*) يهتم هذا البرنامج بالتكوين ومدى مطابقته لوظائف سوق الشغل ويدخل في إطار برامج التعاون مع الاتحاد الأوروبي الذي تشرف عليه وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي، انطلق هذا المشروع في شهر مارس 2018 ويهدف إلى تكييف الكفاءات لتلبية احتياجات سوق الشغل، يحتوي هذا البرنامج على ميادين عملية ثلاث هي:³

الميدان الأول مرتبط بوزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي ويهتم بكل ما يدور حول واقع التشغيل وتطوير القدرات في عملية إعداد برامج خاصة لتشغيل الشباب؛

الميدان الثاني مرتبط بالتكوين المهني وبتطوير التكوين مع القدرات في إعداد برامج تكوينية تضيف زيادة على عالم الشغل بشكل مباشر؛

الميدان الثالث ويخص الجامعات الجزائرية وهو إعداد مشاريع تكوينية مهنية تكون لها قدرات عالية للتكوين والتوظيف بعد التخرج.

وقد تم اختيار ثلاث جامعات كنماذج لتطبيق هذا البرنامج وهي: جامعة باب الزوار بالعاصمة، جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهراون وجامعة قاصدي مرباح بورقلة.

1- محمود منصور أبو عودة، نفس المرجع، ص 63.

2- رباح رمزي عبد الجليل، "دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)"، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، ج1، جامعة القاهرة، مصر، أكتوبر 2014 ص 696، بتصرف.

3- موقع جامعة قاصدي مرباح بورقلة، برنامج آفاق AFEQ، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 10:35، على الرابط:

<https://it.univ-ouargla.dz/fr/2-uncategorised/591-afeq-27-01-2019.html>

في إطار هذا البرنامج تقوم حاليا الأطراف القائمة عليه (وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، وزارة التكوين المهني ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي رفقة خبراء من الاتحاد الأوروبي) ب:¹

- تحليل سوق الشغل وتحديد القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية؛
- وضع برامج تكوينية مناسبة لربط عالم الشغل وما يتطلبه مع مؤسسات التعليم العالي؛
- تكوين الأساتذة المنخرطين في هذا البرنامج وفق منظومة المقاربة بالكفاءات بناء على تكوين مستمر.

بعد برنامج آفاق في بداياته لكنه خطوة مهمة قامت بها الجزائر لتحقيق التوافق بين خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل، هذا بالإضافة إلى الجهود التي قامت بها الدولة لدمج هذه الفئة في سوق الشغل والتي سنتعرف عليها في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: مساهمة الدولة الجزائرية في دمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل:

إن سياسة التشغيل المعتمدة من قبل الدولة الجزائرية توضع في أولوياتها حاملي الشهادات العليا كمورد بشرية مؤهلة يجب أن يستفيد منها الاقتصاد الوطني، لذلك سعت الدولة إلى استحداث برامج من خلال أجهزة دعم الشغل المأجور لتسهيل دمج هذه الفئة في سوق الشغل، من أبرز هذه البرامج نذكر ما يلي:

3-1/ برنامج إدماج حاملي الشهادات PID: تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم **127/08 المؤرخ 2008/04/30** المتضمن الإطار العام لجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات العليا وتحديد كفاءات تطبيقه.

يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات و/أو الحائزين على شهادة تقني سامي من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، لا سيما حاملي الشهادات بدون دخل أو في وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي الإعاقات²، حيث تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسييره بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية.³

ويؤهل للاستفادة من هذا البرنامج الشباب أصحاب الشهادات العليا والتقنيون السامون حاملوا الجنسية الجزائرية والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة، بالإضافة لإثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.⁴

يبرم عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للمرشحين المقبولين بين الشباب المستفيد والهيئة المستقبلية ومدير النشاط الاجتماعي للولاية وممثل وكالة التنمية الاجتماعية وفق عقد نموذجي يحدد بقرار من الوزير المكلف

1- موقع جامعة قاصدي مرباح بورقلة، برنامج آفاق AFEQ، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 10:30، على الرابط: <https://www.univ-ouargla.dz/index.php/fr/toutes-les-actualites/item/3437-afeq.html>

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، المادة 2، العدد 23، الجزائر، سنة 2008، ص3.

3- نفس المرجع، المادة 18، ص4.

4- نفس المرجع، المادة 7، ص4.

بالتضامن الوطني¹، كما تحدد مدة هذا العقد بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة حيث يتقاضى الشباب المستفيد من البرنامج خلال فترة العقد أجرة شهرية تقدر بـ 10000 دج/الشهر بالنسبة للجامعيين و8000 دج/الشهر بالنسبة للتقنيين السامين².

3-2/ برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP: هو أحدث برنامج تسهر الدولة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه حيث أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008 الذي يحدد الإطار العام لهذا الجهاز وكيفية تطبيقه، وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديرية التشغيل للولاية ضمان تسييره.

يهدف برنامج المساعدة على الإدماج المهني إلى:³

- تشجيع مهني للشباب طالي الشغل المبتدئين؛
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية وزرع ثقافة العمل لدى الشباب طالي الشغل؛
- تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج خاصة فيما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا في سوق الشغل؛

- تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين وتوظيف؛

- تنظيم أحسن لسوق الشغل حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك بإدماجهم في القطاع الاقتصادي العام والخاص.⁴

يُوجه جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ثلاث فئات من طالي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية (عقود إدماج حاملي الشهادات CID)؛

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (عقود الإدماج المهني CIP)؛

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقود تكوين-إدماج CFI).⁵

ينصب المستفيدون من عقود حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، وينصب المستفيدون من عقود تكوين-إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30/04/2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، نفس المرجع، المادة 12، ص4.

2- موقع وكالة التنمية الاجتماعية، PID، تاريخ الاطلاع 2019/02/21 على الساعة 20:10، على الرابط: http://www.ads.dz/documents/prg_pid.html#DEFINITION

3- موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، برنامج المساعدة على الإدماج المهني، تاريخ الاطلاع 2019/02/22 على الساعة 07:00، على الرابط: <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

4- الازهر العقبي، بلعربي أسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص ادماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الادماج المهني بمدينة بسكرة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014، ص136.

5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني، المادة 3، العدد 22، الجزائر، سنة 2008، ص 19.

التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين¹، تبرم هذه العقود بين الهيئة المستخدمة ومدير التشغيل والشباب المستفيد، وتضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية متابعة المستفيدين وتقييمهم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج².

يستفيد من هذا الجهاز الشباب البطال حاملوا الجنسية الجزائرية، الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، وعلى الشباب الذكور إثبات وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية، كما تشترط الاستفادة من هذا البرنامج أن يكون الشاب حائزا على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية كما يجب أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ* لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته³.

تحدد مدة عقد الإدماج حسب الهيئة المستخدمة كما يلي:

- المؤسسات العمومية والإدارات: ثلاث سنوات قابلة للتجديد؛
 - المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة: سنة واحدة قابلة للتجديد؛
 - الحرفيين ومؤسسات الإنتاج: سنة واحدة غير قابلة للتجديد؛
 - ورشات ذات المنفعة العامة: ستة أشهر قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمدة أقصاها سنة.
- وتقع على عاتق الدولة تكاليف التأمين الاجتماعي والأجرة الشهرية للمستفيدين من الجهاز، حيث يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تقدر ب: 15000 دج/الشهر بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية و 10000 دج/الشهر بالنسبة للتقنيين السامين.

أما بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني فيتقاضون أجرة تقدر ب 8000 دج/الشهر، في حين يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين -إدماج أجرة شهرية تقدر ب 12000 دج⁴.

3-3/ عقد العمل المدعم (CTA): يعتبر جزءا من جهاز المساعدة على الإدماج المهني ويتعلق

بالقطاع الاقتصادي، ويعد هذا النوع من العقود صيغة أخرى من صيغ دعم الإدماج المهني لفائدة الشباب الباحثين عن الشغل لأول مرة الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، حيث تساهم الدولة من خلاله ولمدة ثلاث سنوات في تكلفة أجر المنصب إضافة إلى امتيازات جبائية وشبه جبائية قصد تشجيع التوظيف الدائم لطالبي الشغل المبتدئين أثناء الإدماج المؤقت أو بعده.

بناء على ما سبق يمكن اعتبار برنامج إدماج حاملي الشهادات *PID* وبرنامج المساعدة على الإدماج

المهني *DAIP* البوابة الأولى لخريجي التعليم العالي للولوج إلى سوق الشغل حيث تمنح لهم هذه البرامج خبرة مهنية

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، نفس المرجع، المادة 5، ص 20.

2- نفس المرجع، المادة 32، ص 23.

* طالب عمل مبتدئ أي طالب عمل لأول مرة لم يسبق له العمل.

3- نفس المرجع، المادة 13، ص 21.

4- موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، برنامج المساعدة على الإدماج المهني، <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، مرجع

تؤهلهم للاستفادة من منصب عمل دائم، وقد كرست الحكومة سياسة الإدماج المهني بالتركيز على مؤسسات القطاع الاقتصادي نظرا لإمكانية توفير مناصب شغل دائمة بعد انقضاء مدة الإدماج، حيث بلغ عدد المستفيدين من برنامج *PID* خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و 2014 (295325 مستفيد)¹، كما تم تنصيب (665524 مستفيد)² خلال نفس الفترة في إطار عقود حاملي الشهادات *CID*، أما عن عقود العمل المدعمة *CTA* فقد تم استحداث (78166 منصبا)³ منذ سريان هذه الصيغة سنة 2009 إلى غاية 2014. رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة لدمج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل إلا أنها تبقى حلولا مؤقتة تعتمد على المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة التي لا تزال مرتفعة في وسط هذه الشريحة.

1- خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 226.

2- نفس المرجع، ص 229.

3- نفس المرجع والصفحة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

قمنا في هذا المبحث باستعراض بعض الدراسات والبحوث السابقة التي ترتبط بموضوع بحثنا والمتعلقة بمتطلبات سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي، حيث تطرقنا للدراسات المحلية، العربية والأجنبية، ثم قمنا بمقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المحلية، العربية والأجنبية:

في هذا المطلب تطرقنا لمجموعة من الدراسات المحلية (دراسات أجريت بالجزائر)، العربية (دراسات أجريت بدول عربية) والأجنبية (دراسات أجريت بدول أجنبية) التي عالجت موضوع مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل وقد تم تصنيفها وفقا لحدائث الموضوع كما يلي:

الفرع الأول: الدراسات السابقة المحلية:

1. دراسة خامرة بوعمامة (2018) بعنوان "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في

الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر:

عالجت مشكلة مدى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر. وهدفت الدراسة إلى التعرف على جودة مخرجات التعليم العالي ومدى تلبيتها لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر، حيث ركز الباحث على نوعية خريجي التعليم العالي وما يجب أن يتوفر فيهم من مهارات لتلبية متطلبات مختلف وظائف سوق الشغل. اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي في جزء من الدراسة وكذا المنهج الاستنباطي في جزء آخر، حيث قام بتحديد المهارات المطلوبة في خريجي التعليم العالي بعد عرض عدة نماذج عملية وتصورية لهيئات ومنظمات تعنى بشؤون التعليم العالي ثم قام باستخلاص مجموعة من المهارات المطلوبة، كما استخدم المنهج المقارن لاختبار فرضيات الدراسة.

بالإضافة إلى أداة الاستبيان التي اعتمدها الباحث حيث شملت عينة الدراسة 152 مسؤول ومشرف

على خريجي التعليم العالي من مختلف المؤسسات بالجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- يشمل الإطار العام للمهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي والتي تكون قادرة على تلبية مختلف وظائف سوق الشغل على أربع مهارات هي المهارات الشخصية، المهارات المعرفية، المهارات المهنية والمهارات العامة؛
- يهتم المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي بإكساب الطالب المعارف والمهارات المرتبطة بالدراسة ولا يشتمل على مهارات محددة ولازمة لممارسة متطلبات الوظائف في سوق الشغل الجزائرية؛
- تعتبر مساهمة نظام **LMD** في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر محدودة، إذ لا يزال الطابع النظري والأكاديمي مهيمنًا على العملية التعليمية مع ضعف الجانب التطبيقي؛
- تساهم سياسات دمج مخرجات التعليم العالي في تخفيض مستويات البطالة من حيث الكم دون مراعاة النواحي المهنية التي من المفترض أن يكتسبها الخريج والتي تتوافق مع متطلبات سوق الشغل؛

– أظهرت الدراسات الميدانية أن مستوى جودة مخرجات التعليم العالي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب الذي يلبي متطلبات سوق الشغل.

2. دراسة بوشقي نجاة (2015) بعنوان "مراجعة مدى ملاءمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق

العمل من وجهة نظر هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف"، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، غرداية:

عالجت الإشكالية التالية: ما مدى ملاءمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف بولاية غرداية؟

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى قدرة الجامعات على الوفاء باحتياجات سوق الشغل وكذا التعرف على أهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات وسوق الشغل.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة غرداية وكذا مسؤولي مؤسسات من قطاعات مختلفة، قدر حجم العينة 60. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات من شأنه أن يساهم في زيادة فرص الحصول على وظائف؛
- الفجوة الموجودة بين الواقع ومتطلبات سوق الشغل سببها ضعف العلاقة بين الجامعة والمجتمع وكذا الاعتماد على الجانب النظري في الدراسات أكثر من الجانب التطبيقي؛
- اهتمام الجامعات بالكم أكثر من النوعية في إعدادها للخريجين.

3. دراسة مدوري عائشة نور الهدى، أمازور ليندة (2015) بعنوان "مخرجات التعليم العالي وسوق العمل

بالجزائر-دراسة ميدانية لمخرجات التعليم العالي وسوق العمل في ولاية سعيدة"، مذكرة ماستر، جامعة

الطاهر مولاي، سعيدة:

عالجت الإشكالية التالية: ما مدى احتواء سوق العمل لخريجي التعليم العالي في الجزائر؟ وهدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى احتواء سوق الشغل لخريجي التعليم العالي بولاية سعيدة حيث تم التطرق إلى نشأة التعليم العالي بالجزائر منذ الاحتلال، ثم مراحل تطور هذا القطاع والإصلاحات التي مسته وصولا إلى التحديات التي تواجهه في ظل التطورات العالمية السريعة ثم المجهودات المبذولة من طرف الدولة لتطوير التعليم العالي، وقد ركزت الدراسة حول نظام **LMD** بإبراز إيجابياته وسلبياته وأسباب اعتماده في الجزائر كما تم تسليط الضوء على سوق العمل وبعض المفاهيم المتعلقة به.

اعتمدت الباحثتان في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت دراسة ميدانية بولاية سعيدة عُرض من خلالها أهم الإحصائيات حول التشغيل بالولاية، وبهدف استطلاع آراء خريجي التعليم العالي حول سوق الشغل للولاية تم توزيع 65 استبانة على هذه الفئة للتعرف على مدى احتواء سوق الشغل لخريجي التعليم العالي واستفادتهم من برنامج المساعدة على الإدماج المهني على الخصوص.

بتحديد برنامج المساعدة على الإدماج المهني كمرجع لتقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- البرنامج لم يوفر لهذه الفئة مناصب تتلاءم مع تخصصاتهم مع ذلك ضمن لهم فرصا للعمل؛
- عدم وجود سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل بالجزائر؛
- فئة الإناث أوفر حظا في الظفر بمناصب عمل في البرنامج وهو ما يفسر أيضا التفوق في نسبة الخريجين؛
- جميع التخصصات الجامعية وجدت فرصة للاستفادة من البرنامج ولكن الأوفر حظا التخصصات العلمية على حساب الأدبية.

4. دراسة أحمد زرزور (2013) بعنوان "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة الى عالم الشغل

-دراسة ميدانية-"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، العدد العاشر:

في هذه الدراسة تم طرح الإشكالية التالية: هل تساهم الجامعة الجزائرية في إدماج خريجها بسوق العمل من خلال تحضيرهم لعالم الشغل؟

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل في ظل ظاهرة التحجيم التي يعرفها قطاع التعليم العالي بالجزائر (ارتفاع عدد الملتحقين-ارتفاع عدد الخريجين) من جهة، والتقلبات الكبيرة في سوق الشغل الذي أصبح يشهد تحولا جذريا في مناصب العمل المتغيرة باستمرار والتي تتطلب كفاءات جديدة قادرة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث من جهة أخرى هذا ما نتج عنه ظاهرة بطالة حاملي الشهادات الجامعية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة، حيث قام بتوزيعها على عينة من أساتذة جامعة أم البواقي (الجزائر)، وكان عدد العينة 120 أستاذ من كلا الجنسين.

توصل الباحث من خلال دراسته إلى أن الجامعة الجزائرية لا تساهم في إدماج خريجها بسوق العمل ولا تحضرهم إلى عالم الشغل، كما أن نظام التكوين بالجامعة لا يحضر الطلبة إلى عالم الشغل، هذا ما يفسر ضعف العلاقة بينها وبين مؤسسات المجتمع، نظرا لتدني كفاءة مخرجاتها، الأمر الذي أدى إلى ضعف الترابط والتوافق والمواءمة وعدم الاستجابة الفعلية لمتطلبات سوق الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

5. دراسة نادية ابراهيمي (2013) بعنوان "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية

المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف1:

تمحورت إشكالية الدراسة فيما يلي: هل تؤدي الجامعة الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة؟

فقد هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى إبراز دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، حيث تطرقت إلى أهمية تنمية المورد البشري بالاعتماد على الجامعة والتركيز على وظيفتي التكوين والبحث العلمي وكذا علاقتها بالمحيط.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة حالة حيث قامت الباحثة بجمع المعلومات والمعطيات من خلال الوثائق والسجلات المكتوبة، الملاحظة المعمقة وإجراء مقابلات مع الأشخاص المعنيين بالدراسة في جامعة المسيلة من أساتذة وإداريين.

كما قامت الباحثة بإسقاط هذه الدراسة على جامعة المسيلة بإبراز أهم مشاكل التكوين الجامعي ومعوقات البحث العلمي من خلال إعطاء إحصائيات وتقديم معطيات حول البحث العلمي وأعداد الطلبة المتخرجين من هذه الجامعة والمسجلين الجدد وأنواع الدراسات ومخابر البحث على مستوى الجامعة المذكورة ونشاطات هذه المخابر وأعمالها منذ سنة 2008 إلى غاية 2011.

توصلت الدراسة إلى أنه رغم الجهود التي تبذلها الدولة من أجل تطوير الجامعة الجزائرية إلا أن هذه الأخيرة لا تزال تركز على الجانب الكمي في وظيفتها في تكوين الطلبة دون الاهتمام بنوعية المخرجات ومدى ارتباط التخصصات بمتطلبات سوق الشغل، كما أن هناك قصورا في توجيه البحث العلمي لخدمة أهداف التنمية، أما فيما يخص علاقة الجامعة الجزائرية بالمحيط فهي لا تستجيب بفعالية للمتغيرات الحاصلة في محيطها فهي تعمل بشكل منفصل عنه ما أدى إلى عدم مواءمة مخرجات الجامعة الجزائرية مع متطلبات سوق الشغل، بالتالي فإن الجامعة الجزائرية لا تقوم بالدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة العربية:

1. دراسة نادية مهدي عبد القادر (2018) بعنوان "دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق

متطلبات سوق العمل للمدة (2004-2013)"، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العراق، العدد 42:

عالجت مشكلة انعدام التنسيق بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات جامعة ديالى بالعراق حيث تم التركيز على أعداد الخريجين وانعكاساتها على زيادة معدلات البطالة في صفوف هؤلاء. وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مواءمة مخرجات جامعة ديالى لمتطلبات سوق الشغل وضرورة تشجيع القطاع الخاص للاستفادة من هذه المخرجات، حيث تطرقت الباحثة إلى التعريف بجامعة ديالى وأهم التحديات التي يواجهها التعليم بالجامعة، ثم قامت بتحليل العلاقة بين أعداد الخريجين من الجامعة ومعدلات البطالة التي تشهدها هذه الفئة.

تم اعتماد المنهج الوصفي الاستقرائي في هذه الدراسة، وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- زيادة أعداد الطلبة الخريجين يسهم بجزء لا يستهان به في زيادة معدلات البطالة؛
- التغيرات التكنولوجية الحالية أدت إلى تراكم أعداد هائلة من الخريجين العاطلين والذين يرفضهم القطاع الخاص بسبب تدني مستواهم العلمي وعدم مواءمة قدراتهم وكفاءاتهم للعمل فيه؛
- واقع التعليم في العراق يركز على التقدم في الجانب الكمي وليس الجانب النوعي؛
- ارتفاع أعداد الخريجين من التعليم العالي لا يعود للجامعة فقط وإنما للمراحل الدراسية التي تسبقها (ابتدائي، متوسطة، ...).

2. دراسة هند عبد الرحمن الفتاح (2017) بعنوان "التعليم العالي وسوق العمل في قطر - الواقع

والآفاق-"، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر-الدوحة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة واقع العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في ضوء "إستراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016" وتجسيدها لـ "رؤية قطر الوطنية 2030" للتحويل إلى اقتصاد المعرفة بقيادة كفاءات قطرية، أي إحلال وتوطين القطريين فقد تطرقت الدراسة إلى المحاور التالية:

- إستراتيجية دولة قطر للتنمية في ظل تحدي الدولة لندرة المواطنين السكانية إذ بلغت نسبة غير القطريين 88% من مجموع السكان عام 2014؛

- التعليم العالي بقطر، فقد اهتمت الدولة بهذا القطاع ورصدت له مبالغ ضخمة كما استقطبت فروعاً لعدد من الجامعات الأمريكية والأوروبية العريقة لضمان مخرجات بجودة عالية بالمقابل بلغت معدلات التحاق الطلبة القطريين بالجامعة نسبة متدنية بسبب اشتراط إتقان اللغة الإنجليزية والحاسوب فمستوى التعليم العام (قبل الجامعة) لا يؤهلهم لذلك لأنه يعتمد على برامج عادية، كما أن معظم طلبة التعليم العالي ينتسبون لكليات الآداب على حساب الهندسة؛

- سوق العمل القطري والذي يشهد تدفقاً كبيراً لليد العاملة الأجنبية استجابة للمشاريع التنموية (كاستضافة قطر نهائيات كأس العالم لكرة القدم 2022) والاستثمارات الضخمة فقد بلغت العمالة الوافدة نسبة 94% من إجمالي القوى العاملة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- في ظل الإستراتيجية التنموية المذكورة تم استدراك قطاع التعليم العالي بتبني اللغة العربية في التدريس وتوجيه الطلبة لاختصاصات تخدم اقتصاد المعرفة؛
 - عزوف نسبة كبيرة من الذكور القطريين عن متابعة تعليمهم الجامعي، بسبب التحاقهم في سن مبكرة بسوق العمل خاصة مع توفر وظائف ذات رواتب مرتفعة نسبياً؛
 - زيادة العمالة الوافدة يشكل تهديداً أمنياً صريحاً للبلد لذا يجب مراجعة سياسة جلب اليد العاملة الأجنبية خاصة من طرف القطاع الخاص بفرض ضرائب تحول دون ذلك؛
 - إنقسام سوق العمل القطري إلى حكومي يهيمن عليه القطريين وخاص تحت سيطرة غير القطريين لذا وجب الاهتمام بمتطلبات القطاع الخاص من سوق العمل وتشجيع القطريين للالتحاق به.
- وعليه فإن تحقيق الإستراتيجية التنموية المنشودة يتطلب تخطيطاً وجهداً واستثمارات كبيرة في رأس المال البشري الوطني.

3. دراسة محمود منصور أبو عودة (2016) بعنوان "مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية-كليات التجارة في قطاع غزة"، مذكرة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين:

عالجت الإشكالية التالية: ما مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني، وهل المهارات التي اكتسبها الخريجون أثناء دراستهم الجامعية تؤهلهم للولوج لسوق العمل؟ تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني، فقد تطرق الباحث إلى دراسة سوق العمل الفلسطيني بإبراز خصائصه والتحديات التي يواجهها في ظل الاحتلال الإسرائيلي والانقسام السياسي والحصار المطبق على قطاع غزة، كما سلط الضوء على أهمية التعليم العالي ودوره في التنمية وواقعه في فلسطين والتحديات التي يواجهها. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كم اعتمد على أداة الاستبيان، شملت عينة الدراسة الميدانية ثلاث فئات: 50 مشرفاً أكاديمياً (رؤساء أقسام وعمداء كليات)، 50 مؤسسة عاملة في المجالات الإدارية والتي تحتاج بشكل مباشر لخريجي كليات التجارة، 275 طالبا وطالبة من خريجي كليات التجارة من الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من مختلف الاختصاصات. خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- نسبة البطالة في كليات التجارة حسب عينة الدراسة قاربت 62% وهي نسبة كبيرة جداً؛
- المؤسسات التعليمية بحاجة إلى تطوير مناهجها باستمرار لتناسب سوق العمل المحلي والدولي وتحافظ على مكانتها وجودتها؛
- الشراكة بين القطاع العام والخاص مع الجامعات ضعيفة وبحاجة للتطوير لتساعد الخريج للولوج لسوق الشغل؛
- عدم وجود دراسات جوهرية لتحديد حاجة سوق العمل من الجامعات الفلسطينية؛
- هناك فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل الفلسطيني.

4. منير بن مطني العتيبي (2011) بعنوان "تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

السعودي"، على الرابط: https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Skills%2018_5.pdf

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالسعودية وسوق العمل وفي نفس الإطار تهدف إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، وقد تم استعراض بعض مؤشرات البطالة وبعض الإحصائيات والبيانات والمعلومات المنشورة عن التخصصات المتاحة بالجامعات، كما أجرى الباحث زيارات ميدانية ومقابلات شخصية مع أصحاب المؤسسات من القطاع الخاص السعودي.

باستخدام المنهج الوصفي التحليلي خلصت هذه الدراسة إلى أهمية توفر كوادرات ذات قدرات ومهارات مناسبة لان توفير القدرات التخصصية لوحدها لا يفيد بل يجب تخريج الطالب المؤهل لشغل الوظيفة المسنودة إليه في مؤسسات القطاع الخاص، كما أن ميل الطلبة للتخصصات ذات الطابع النظري على حساب التخصصات

ذات الطابع العلمي لا يخدم اقتصاد المملكة، واتضح أن أغلب المتخرجين من التعليم العالي إناث وبما أن احتياجات سوق العمل إنتاجية ما أدى إلى عدم الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي.

الفرع الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية:

1. دراسة (*Kolesnikova Juliaa, Kamasheva Anastasiaa, Fakhrutdinova*)

'كوليسنيكوف جوليا وآخرون' (2015) بعنوان: مطالب التعليم العالي في سوق الشغل *Higher Education Demands Of The Labor Market* 'Procedia - Social and Behavioral Sciences 191:

انطلقت هذه الدراسة في جمهورية تترستان عام 2013 بهدف تحديد مطالب التعليم العالي في سوق الشغل، وقد تم التركيز على الاختصاصات التالية: الاقتصاد، إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، اللغة، حيث قامت هذه الدراسة بتحليل محتوى عروض العمل في المجالات المذكورة، وأجريت مقابلات مع بعض الطلاب لتحديد تفضيلاتهم فيما يتعلق بإمكان العمل المستقبلي، كما قامت الدراسة بتحليل توظيف الخريجين في الأشهر الثلاثة بعد التخرج لنفس التخصصات، وقد تبين أن سوق الشغل في هذه الدولة يشترط الخبرة المهنية أثناء التوظيف إذ تعتبر نسبة 19% فقط من الوظائف الشاغرة متاحة للأشخاص بدون خبرة، كما تعد المناصب التي تشترط خبرة الأعلى أجرا.

باستخدام المنهج الوصفي التحليلي توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- الشباب المتخرجين الأصغر سنا هم الأكثر بطالة؛
- بطالة المتخرجين الجدد سببها انخفاض جودة العمل الذي يقدمونه، لذلك تشترط المؤسسات في هذه الدولة الخبرة أثناء التوظيف؛
- المناصب التي تتطلب تخصص التكنولوجيا والمعلومات في هذه الدولة هي الأعلى أجرا، والأكثر طلبا في سوق الشغل والأسرع حفا في التوظيف، إذ تصل نسبة توظيف المتخرجين الجدد من تخصص تكنولوجيا المعلومات إلى 37% فور تخرجهم ثم يليها تخصص الاقتصاد بنسبة 30%.

2. دراسة (*Roseline O. Osagie*) 'روزلين أ. أوزاجي' (2014) بعنوان: وجهات نظر حول التعليم

العالي ونتائج سوق الشغل بنيجيريا

Perspectives on Higher Education and the Labor Market Outcomes in Nigeria, Journal of Educational and Social Research, MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol.4 N°3:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في دور التعليم العالي، وعلى وجه الخصوص، التعليم الجامعي في تحسين نتائج سوق الشغل في نيجيريا وكيف تؤثر السياسة العامة على الربط بين التعليم العالي وسوق الشغل، وقد تطرقت هذه الدراسة لمدخلات سوق العمل في نيجيريا والتي تضم خريجي الجامعات الجدد و المخزون المتاح من العمالة، كما تضم عمالة محلية وإقليمية وقومية ودولية، حسب نوع العمل المطلوب والندرة النسبية، وتوضح الإحصائيات في هذه الدراسة نسبة البطالة الكبيرة في صفوف المتخرجين فقد سُجِّل في (عام 2000)، 104.960 عاطلا

مقابل 115 وظيفة شاغرة، وهذا رغم ما تمتلكه نيجيريا من قدرات نمو اقتصادية هائلة لكنها غير مستغلة ما انعكس على البلاد بزيادة الفقر وبطالة ضخمة خاصة في صفوف المتخرجين كما تعاني البلاد من أزمة تخلف كبيرة.

بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى أنه رغم الدور الفعال للتعليم العالي في تحسين معيشة الأفراد إلا أن فشل الحكومة النيجيرية في تنويع الاقتصاد خاصة في قطاعي الصناعة والزراعة والتي تعد من القطاعات كثيفة العمالة ورغم ما تمتلكه هذه الدولة من ثروات طبيعية إذ تزخر بمجموعة وفيرة من المعادن والمياه والغابات الغير مستغلة إضافة إلى مشكل عدم توفير الكهرباء ما أدى بالشركات الكبيرة مثل ميشلان ودنلوب إلى مغادرة البلاد بالتالي تقليص فرص العمل للعدد الهائل من الشباب المتخرج من الجامعات فالسياسة العامة لدولة نيجيريا هي السبب الرئيسي في بطالة خريجي التعليم العالي.

3. دراسة (Egbert de weert) 'أغربت وويرت' (2011) بعنوان: وجهات نظر حول التعليم العالي

وسوق الشغل

Perspectives on Higher Education and the labour market, Center for Higher Education Policy Studies Netherlands:

هدفت هذه الدراسة إلى المطالبة بتطوير برنامج التعليم العالي للحكومة الهولندية ومعرفة العلاقة بين التعليم العالي وسوق الشغل من خلال التعرف على السياسات المطبقة بهذا الشأن في بعض الدول المشابهة لهولندا مثل: المملكة المتحدة، ألمانيا، استراليا، فرنسا، الدول الاسكندنافية، ...، وقد تطرقت الدراسة إلى مسألة العرض والطلب في الدول المذكورة بتحليل خصائص وتوقعات سوق الشغل من مخرجات التعليم العالي، ثم مناقشة السياسات والبرامج المطبقة في هذه الدول لسد الفجوة بين سوق العمل والتعليم العالي، وفي الأخير تعمقت الدراسة في فكرة إشراك أرباب العمل في تصميم وتقديم برامج التعليم العالي.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة التي توصلت إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

- لكل دولة سياسات خاصة بها ولكن يمكن تكييفها بطريقة ما للاستفادة من مزاياها؛
- توجيه العرض الكمي للخريجين حسب متطلبات سوق الشغل ومكافحة عدم التطابق؛
- تطبيق قيود على اختيارات الطلاب وتوجيههم للعلوم التطبيقية لتلبية احتياجات سوق الشغل؛
- إجراء إصلاحات على قطاع التعليم العالي لضمان مخرجات بمهارات وكفاءات مكتسبة ملائمة لاحتياجات الاقتصاد؛
- دمج البعد المهني في برامج التعليم العالي لضمان توظيف الخريجين؛
- إشراك أرباب العمل في تصميم وتقديم برامج التعليم العالي.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

في هذا المطلب تم عرض مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تناولنا من خلالها أوجه الشبه وأوجه الاختلاف وأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الفرع الأول: أوجه الشبه وأوجه الاختلاف

من خلال الجدول الموالي تم عرض أبرز أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سالفة الذكر مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية: منهج الدراسة المتبع، اعتماد متغيرات الدراسة، أداة الدراسة المستخدمة، العينة المستهدفة وحجمها والحدود المكانية للدراسة.

الجدول رقم (01-02): أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	
أوجه الاختلاف	أوجه الشبه
دراسة خامرة بوعمامة (2018) "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر"	
<ul style="list-style-type: none"> - المنهج المتبع: في هذه الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والاستنباطي والمنهج المقارن في حين اعتمدنا المنهج الوصفي. - العينة المستهدفة: مشرفين ومسؤولين على خريجي التعليم العالي بمختلف المؤسسات في حين دراستنا تخص مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. - حجم العينة: 152 مسؤول أما دراستنا تشمل 100 مسؤول. - الحدود المكانية للدراسة: تم اعتمادها في ولاية الجزائر بينما نجريها نحن بولاية غرداية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تم اعتماد الاستبيان كأداة للدراسة. - تم اعتماد سوق الشغل كمتغير مستقل.
دراسة بوشتي نجاة (2015) "مراجعة مدى ملاءمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف"	
<ul style="list-style-type: none"> - العينة المستهدفة: أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومسؤولي مؤسسات بقطاعات مختلفة في حين عينة دراستنا مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. - حجم العينة: 60 مسؤول أما دراستنا تشمل 100 مسؤول. - متغيرات الدراسة: تم اعتماد مخرجات التعليم العالي كمتغير مستقل وسوق الشغل كمتغير تابع في حين متغيرات دراستنا عكس ذلك تماما. 	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - اعتماد هذه الدراسة بولاية غرداية.

<p>- التركيز على الجامعات -إحدى مؤسسات التعليم العالي- بينما دراستنا تشمل مخرجات التعليم العالي بصفة عامة دون تحديد مؤسسة.</p>	
<p>دراسة مدوري عائشة نور الهدى، أمازور ليندة(2015) "مخرجات التعليم العالي وسوق العمل بالجزائر-دراسة ميدانية لمخرجات التعليم العالي وسوق العمل في ولاية سعيدة"</p>	
<p>- العينة المستهدفة: المتخرجين من الجامعة أما دراستنا تستهدف مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة. - حجم العينة: 65 متخرج أما دراستنا تشمل 100 مسؤول. - التركيز في هذه الدراسة على برنامج المساعدة على الإدماج المهني <i>DAIP</i>، ومدى استفادة خريجي التعليم العالي منه باعتباره أحد الحلول المعتمدة من طرف الدولة للمساعدة على الإدماج في سوق الشغل أما دراستنا فشملت سوق الشغل بصفة عامة. - الحدود المكانية للدراسة: تم اعتمادها في ولاية سعيدة بينما نجريها نحن بولاية غرداية.</p>	<p>- اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - اعتماد مخرجات التعليم العالي كمتغير تابع.</p>
<p>دراسة أحمد زرزور(2013) "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة الى عالم الشغل -دراسة ميدانية-</p>	
<p>-العينة المستهدفة: أساتذة الجامعة أما دراستنا تشمل مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. -حجم العينة: 120 أستاذ أما دراستنا تشمل 100 مسؤول. -الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في ولاية أم البواقي أما دراستنا نجريها بولاية غرداية.</p>	<p>- اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - اعتماد سوق الشغل كمتغير مستقل.</p>
<p>دراسة نادية ابراهيمي (2013) "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"</p>	
<p>- أداة الدراسة: إجراء مقابلات أما في دراستنا إضافة إلى المقابلات تم اعتماد الاستبيان. - العينة المستهدفة: أساتذة وإداريين بالجامعة بينما دراستنا تخص مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. - الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بولاية المسيلة بينما دراستنا بولاية غرداية.</p>	<p>- اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - اعتماد مخرجات التعليم العالي كمتغير تابع.</p>

دراسة نادية مهدي عبد القادر (2018)

"دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق متطلبات سوق العمل للمدة (2004-2013)"

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - أداة الدراسة: تم الاعتماد على تحليل المؤشرات المتعلقة بالموضوع في حين قمنا باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - التركيز على مخرجات إحدى الجامعات بينما دراستنا تشمل كل مخرجات التعليم العالي دون تحديد المؤسسة. - الحدود المكانية: لهذه الدراسة محافظة ديالى بالعراق بينما دراستنا نجريها بولاية غرداية بالجزائر. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - تم اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. |
|--|---|

دراسة هند عبد الرحمن الفتاح (2017)

"التعليم العالي وسوق العمل في قطر - الواقع والافاق -"

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الآثار السلبية لزيادة الطلب على مخرجات التعليم العالي باللجوء للعمالة الأجنبية والذي يؤدي إلى تهديد أمني للبلد، أما في دراستنا فسوق الشغل يعرف فائضا في فئة خريجي هذه المؤسسات. - أداة الدراسة: تم الاعتماد على تحليل المؤشرات المتعلقة بالموضوع في حين قمنا باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بدولة قطر بينما دراستنا نجريها بولاية غرداية بالجزائر. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي كمنهج للدراسة. - اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. - اعتماد مخرجات التعليم العالي كمتغير تابع. |
|---|--|

دراسة محمود منصور أبو عودة (2016)

"مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية-كليات التجارة في قطاع غزة -"

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - عينة الدراسة: تشمل ثلاث فئات: المشرفين الأكاديميين والمشرفين على المؤسسات الإدارية وطلبة كليات التجارة في حين دراستنا تشمل العينة مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة. - حجم عينة الدراسة: 50 مشرفا، 50 مؤسسة و 275 طالبا في حين دراستنا شملت 100 مسؤول. - في هذه الدراسة تم تسليط الضوء على طلبة كليات التجارة، أما نحن فندرس مخرجات مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة. - الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بقطاع غزة فلسطين في حين نجريها نحن بولاية غرداية بالجزائر. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - استخدام الاستبيان كأداة للدراسة. - اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. |
|---|--|

منبر بن مطني العتيبي (2011)

"تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي"

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - أداة الدراسة: إجراء مقابلات أما في دراستنا إضافة إلى المقابلات تم اعتماد الاستبيان. - العينة المستهدفة: أصحاب مؤسسات القطاع الخاص بينما دراستنا تخص مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة والخاصة. - التركيز على الجامعات - إحدى مؤسسات التعليم العالي - بينما دراستنا تشمل مخرجات التعليم العالي بصفة عامة دون تحديد مؤسسة. - الحدود المكانية لهذه الدراسة المملكة العربية السعودية في حين دراستنا بولاية غرداية بالجزائر. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. |
|--|--|

دراسة Kolesnikova Juliaa وآخرون (2015)

"Higher Education Demands Of The Labor Market "

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - أداة الدراسة: إجراء مقابلات أما في دراستنا إضافة إلى المقابلات تم اعتماد الاستبيان. - العينة المستهدفة: خريجي اختصاصات الاقتصاد، إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات واللغة، بينما دراستنا تخص مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. - ركزت هذه الدراسة على خريجي الاختصاصات المذكورة في حين دراستنا حول مخرجات التعليم العالي بصفة عامة دون تحديد التخصص. - الحدود المكانية: هذه الدراسة أجريت في تترستان بينما دراستنا نجريها في ولاية غرداية بالجزائر. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. |
|---|--|

دراسة Roseline O. Osagie (2014)

"Perspectives on Higher Education and the Labor Market Outcomes in Nigeria"

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - أداة الدراسة: تحليل الأرقام والإحصائيات في حين نعتمد في دراستنا على المقابلة والاستبيان. - التركيز على خريجي الجامعات - إحدى مؤسسات التعليم العالي - بينما دراستنا تشمل مخرجات التعليم العالي بصفة عامة دون تحديد مؤسسة. | <ul style="list-style-type: none"> - اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة. - اعتماد متطلبات سوق الشغل كمتغير مستقل. |
|---|--|

<p>- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بنيجيريا بينما دراستنا كانت ولاية غرداية بالجزائر.</p>	
<p>دراسة Egbert de weert (2011) "Perspectives on Higher Education and the labour market"</p>	
<p>- هدفت هذه الدراسة إلى تطوير قطاع التعليم العالي وموافقته لمتطلبات سوق الشغل من خلال التعرف على السياسات المطبقة بدول الجوار والاستفادة منها، أما دراستنا فتهدف للتعرف على واقع مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل.</p> <p>- أداة الدراسة: تحليل خصائص وتوقعات سوق الشغل ومناقشة السياسات والبرامج المطبقة في حين نعتد في دراستنا على المقابلة والاستبيان.</p> <p>- العينة المستهدفة: في دراستنا نعتمد على وجهة نظر مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بينما تقوم هذه الدراسة بتحليل سياسات دول الجوار في الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل.</p> <p>- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بهولندا بينما دراستنا نجريها في ولاية غرداية بالجزائر.</p>	<p>- اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة.</p> <p>- اعتماد سوق الشغل كمتغير مستقل.</p> <p>- اعتماد مخرجات التعليم العالي كمتغير تابع.</p>

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة المذكورة في أنها تدرس مخرجات التعليم العالي من حيث أعداد المتخرجين واختصاصاتهم وجودتهم بالتركيز على المعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية للخريجين ومدى ملاءمتها لمتطلبات سوق الشغل، في حين اهتمت الدراسات السابقة بأحد المحاور المذكورة أو تم الإشارة إليها بشكل عام فعلى سبيل المثال تركز دراسة خامرة بوعمامة على مخرجات التعليم العالي من زاوية الجودة والمهارات الواجب اكتسابها لتلبية متطلبات سوق الشغل بينما تهتم دراسة نادية مهدي عبد القادر بالجانب الكمي لهذه المخرجات.

في دراستنا ركزنا على خريجي التعليم العالي بصفة عامة بينما معظم الدراسات السابقة ركزت على خريجي الجامعات فقط كدراسة بوشتي نجاه ودراسة نادية ابراهيمي ودراسة منير بن مطني العتيبي ودراسة أحمد زرزور ودراسة (Roseline O. Osagie) 'روزلين أ. أوزاجي' أو على اختصاصات محددة مثل دراسة (Kolesnikova Juliaa) 'كوليسنيكوفيا وآخرون' ودراسة محمود منصور أبو عودة.

ركزنا في دراستنا في الجانب التطبيقي على المؤسسات الاقتصادية، والتي تقوم بتوظيف خريجي التعليم العالي بناء على احتياجاتهم، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على المؤسسات الإدارية التي توظف هذه الفئة وفق رزنامة محددة مثل دراسة **محمود منصور أبو عودة**، كما كان اهتمامنا بالقطاع العام والخاص بينما اهتمت دراسة **منير بن مطني العتيبي** بالقطاع الخاص فقط.

في دراستنا قمنا باستطلاع رأي مسؤولي التوظيف وهم على دراية واسعة بمتطلبات سوق الشغل ويمكنهم التصريح بمدى مساهمة خريجي التعليم العالي في تلبية هذه المتطلبات أما الدراسات السابقة فإن أغلبها قام باستطلاع رأي هيئة التدريس أو المشرفين الأكاديميين حول هذه المخرجات (مثل دراسة **أحمد زرزور** ودراسة **محمود منصور أبو عودة**) أو استطلاع رأي الخريجين ذاتهم (مثل دراسة **مدوري عائشة نور الهدى وأمازور ليندة**) أو بتحليل المؤشرات ودراسة المعطيات (مثل دراسة **نادية مهدي عبد القادر** ودراسة **هند عبد الرحمن الفتح** ودراسة **(Egbert de weert)** 'أغربت وويرت' ودراسة **(Roseline O. Osagie)** 'روزلين أ.أوزاجي'.

تعتبر دراستنا الثانية على المستوى المحلي بولاية غرداية على حد علمنا بعد دراسة **بوشقي نجاة** منذ سنة **2015** ولهذا تم إدراج هذه الأخيرة في الدراسات السابقة رغم أنها من نفس المستوى.

تجدر الإشارة إلى أننا استفدنا من الدراسات السابقة المذكورة في بناء خطة البحث وتحديد إشكالية الموضوع لتفادي التكرار، كما وجهتنا هذه الدراسات لجملة من المراجع التي استفدنا منها في الجانب النظري وكذا إعداد وتصميم الاستبيان.

خاتمة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل عرضاً للإطار النظري لسوق الشغل، من حيث المفهوم، المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها (العرض والطلب على الشغل)، وأهم ما يميزه عن غيره من الأسواق، كما قمنا بعرض أهداف دراسة سوق الشغل وبعض متطلباته في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، وبعض العوامل المؤثرة فيه. كما تم التطرق لمفهوم سياسة التشغيل وأهدافها وأهم الأجهزة المعتمدة في الجزائر في إطار هذه السياسة لتقليص البطالة وإدماج الأفراد، حيث أظهرت هذه الأجهزة دوراً مهماً في تخفيض نسبة البطالة من **27.3%** سنة **2001** إلى **11.1%** سنة **2018**.

كما تطرقنا إلى بعض المفاهيم المتعلقة بنظام التعليم العالي بتعريفه ومكوناته (مدخلات، عمليات ومخرجات مع التركيز على الطلبة)، ثم قمنا بعرض لواقع التعليم العالي بالجزائر وأهم الإصلاحات التي شهدتها بتبني نظام **LMD**، وزيادة عدد مؤسساته التي بلغت بحلول سنة **2018** (**106** مؤسسة) عبر مختلف ولايات الوطن، كما قمنا بعرض أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي بالجزائر والتي ساهمت في عدم مواءمة مخرجات هذا القطاع لمتطلبات سوق الشغل، نذكر منها الأعداد المتزايدة للخريجين بتخصصات غير مطلوبة وبكفاءة نوعية منخفضة، كما قمنا بعرض بعض من سبل التوفيق بين هذه المخرجات ومتطلبات سوق الشغل، وكذا نماذج لتجارب بعض الدول في هذا الإطار، والتجربة الجزائرية الحديثة من خلال برنامج آفاق، ثم تناولنا مساهمة الدولة الجزائرية في دمج مخرجات التعليم العالي من خلال برنامج إدماج حاملي الشهادات **PID** وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني **DAIP**، فرغم استفادة العديد من الخريجين من هذه البرامج إلا أنها تبقى حلولاً مؤقتة تعتمد على المعالجة الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة، فقد قمنا بعرض بعض الدراسات المحلية، العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات دراستنا، حيث قمنا بترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، كما قمنا بمقارنة الدراسات المذكورة مع هذه الدراسة بعرض أوجه الشبه والاختلاف من حيث منهج الدراسة المتبع، اعتماد متغيرات الدراسة، أداة الدراسة المستخدمة، العينة المستهدفة وحجمها والحدود المكانية للدراسة، لنستعرض في الأخير أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية بالمؤسسات
الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة
بولاية غرداية

تمهيد:

يعد الطلبة من أهم مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وعليهم تتركز دراستنا حيث نهدف من خلال هذا الفصل إلى تقييم مساهمة مخرجات التعليم العالي من حيث عدد الخريجين وتخصصاتهم ومستوى جودة هذه الفئة في تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

وللقيام بالدراسة وبغرض تحقيق أهدافها قمنا بإجراء مقابلة مع مجموعة من المسؤولين على قطاع التشغيل بولاية غرداية، كما قمنا باستخدام أداة الاستبيان وتوزيعها على عينة الدراسة.

وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: يتعلق بإجراءات الدراسة الميدانية حيث تم التطرق لوضعية التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية، كما تم عرض المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة من خلال وصف منهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينته وكذلك الأداة المستخدمة فيها، والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

المبحث الثاني: ويتعلق بنتائج الدراسة ومناقشتها حيث قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها من وجهة نظر أفراد العينة.

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

قمنا بتجزئة هذا المبحث لثلاث مطالب، الأول يشمل وضعية التشغيل والمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية، والمطلب الثاني يتضمن المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما المطلب الثالث فخصص لمناقشة صحة الفرضيات.

المطلب الأول: وضعية التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية

في هذا المطلب سنتطرق لأهم الإحصائيات المتعلقة بالتشغيل بولاية غرداية وكذا إحصائيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة بنفس الولاية.

الفرع الأول: وضعية التشغيل بولاية غرداية**1-1/ بعض الإحصائيات حول التشغيل بولاية غرداية:**

إنّ المتتبع لوضعية التشغيل بولاية غرداية يلاحظ أن سوق الشغل لهذه الولاية يشهد اختلالا في التوازن بين الطلب والعرض على الشغل خاصة في صفوف خريجي التعليم العالي، والإحصائيات التالية توضح ذلك: الجدول رقم (01-02): إحصائيات حول طلبات العمل المسجلة لحاملي الشهادات العليا وتخصصاتهم على مستوى ولاية غرداية من سنة 2014 إلى غاية سنة 2018

السنة	عدد طلبات العمل المسجلة من خريجي التعليم العالي	نسبة المسجلين من تخصصات العلوم الدقيقة منهم *	نسبة المسجلين من تخصصات التكنولوجيا منهم *	نسبة المسجلين من التخصصات الأدبية والعلوم الانسانية منهم *
2014	3414	5.94%	16.50%	60.66%
2015	4529	2.31%	26%	70%
2016	4654	2.27%	27.79%	67.60%
2017	5130	2.73%	25%	71%
2018	6911	2.10%	24%	70%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بولاية غرداية من سنة 2014 إلى غاية 2018

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد المسجلين من أصحاب الشهادات العليا في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى فبعدها كان سنة 2014 (3414 طالب عمل مسجل)، إرتفع سنة 2018 ليصبح 6911 طالب عمل مسجل أي أن الزيادة تفوق الضعف، كما نلاحظ ارتفاع نسبة المسجلين من تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية (تتراوح بين 60% و 71%) في كل سنة مقارنة بتخصص التكنولوجيا (تتراوح بين 16%

* تخصصات العلوم الدقيقة مثل علوم الزراعة، العلوم الطبيعية، ...

* تخصصات العلوم التكنولوجية مثل الالكترونك، الكتروميكانيك، ...

* التخصصات الأدبية مثل اللغات، أما تخصصات العلوم الإنسانية مثل علم الاجتماع، علوم التسيير، ...

و27%) والعلوم الدقيقة (تتراوح بين 2% و5%)، وهو ما يؤكد ما تم التعرض له في الجزء النظري من أن أعداد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي في تزايد مستمر بالإضافة لهيمنة التخصصات الأدبية على التخصصات العلمية.

الجدول رقم (02-02): إحصائيات حول تطور سوق الشغل بولاية غرداية بخصوص فئة حاملي الشهادات من

سنة 2014 إلى غاية 2018

السنة	عدد المسجلين من طالبي العمل	عدد عروض العمل في الإطار الكلاسيكي (العادي) *	عدد المنصبين في الإطار الكلاسيكي (العادي) *
2014	3414	551	490
2015	4529	568	441
2016	4654	422	257
2017	5130	434	350
2018	6911	475	323

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل بغرداية من سنة 2014 إلى غاية 2018

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات الإقتصادية في الإطار الكلاسيكي (العادي) في تناقص، فبعدما كان سنة 2014 (551 عرض عمل) أصبح سنة 2018 (475 عرض عمل)، وهذا يرجع لتفضيل المؤسسات الإقتصادية الاستفادة من برنامج المساعدة على الإدماج المهني وما يحمله من إمتيازات وبالتالي تناقص عدد المنصبين من حاملي الشهادات في الإطار الكلاسيكي (العادي)، كما نلاحظ التزايد الكبير والمستمر لأعداد المسجلين من حاملي الشهادات بالمقارنة بأعداد المنصبين من نفس الفئة، فسوق الشغل بولاية غرداية يشهد إختلالا في التوازن بين العرض والطلب على الشغل في فئة خريجي التعليم العالي.

* النظام الكلاسيكي (العادي): هو النظام الذي تتحمل فيه المؤسسة الموظفة أعباء الأجرة والتصريح لدى الضمان الاجتماعي للموظف، عكس برنامج الإدماج المهني DAIP والذي تكون فيه هذه الأعباء على عاتق الدولة، أما في عقود CTA فتتحملها المؤسسة بمساهمة من طرف الدولة.

* التنصيب في الإطار الكلاسيكي: أي التوظيف في إطار هذا النظام

الجدول رقم (02-03): إحصائيات حول المنصبين في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني *DAIP* وعقود العمل

المدعمة *CTA* بخصوص حاملي الشهادات

المنصبين في إطار عقود العمل المدعمة <i>CTA</i>	المنصبين في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني <i>DAIP</i> من حاملي الشهادات			السنة
	المجموع	القطاع الإداري *	القطاع الاقتصادي *	
164	547	393	154	2014
141	180	03	177	2015
175	146	04	142	2016
99	296	54	242	2017
128	251	03	248	2018

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على إحصائيات مديرية التشغيل لولاية غرداية من سنة 2014 إلى غاية 2018

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العدد الإجمالي للمنصبين في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني لفئة حاملي الشهادات العليا في انخفاض مستمر وهذا يرجع لتقليل الوزارة من حصة التنصيبات في القطاع الإداري بسبب التقشف، في حين نلاحظ ارتفاع عدده في القطاع الاقتصادي، حيث تعمل الدولة الجزائرية في إطار سياسة التشغيل التي تنتهجها لتشجيع مؤسسات القطاع الاقتصادي للإستفادة من البرنامج، وكذا تشجيع التنصيب في إطار عقود العمل المدعمة *CTA*، لأن مثل هذه العقود قد توفر مناصب عمل دائمة للمستفيدين منها، من هنا نستنتج أن الدولة تعمل على أن يكون برنامج الإدماج المهني حلاً إقتصادياً وليس إجتماعياً.

1-2/ مقابلة مع بعض المسؤولين على قطاع التشغيل بولاية غرداية*:

بهدف إثراء بحثنا والوصول إلى إجابة للتساؤلات والإشكالية المطروحة في هذا البحث قمنا بإجراء عدة مقابلات تفاعلية مع مجموعة من المسؤولين في قطاع التشغيل بولاية غرداية وكانت إجاباتهم كالتالي:

1-2-1/ مقابلة مدير التشغيل بولاية غرداية: باعتباره المسؤول الأول عن قطاع التشغيل بالولاية،

حيث نوه إلى أن المديرية هي ممثل لوزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي بالولاية وأن دورها الرئيسي متابعة مدى تطبيق سياسة التشغيل للدولة بالولاية، فهي تقوم بدور إداري سياسي وأنها هيئة إستشارية، وعن سؤالنا للسيد المدير عن رأيه حول مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل نلخص إجابته في النقاط التالية:

- التوزيع الهرمي الطبيعي للوظائف يتسع في القاعدة والتي تحوي العمال البسطاء وذوي المستويات المتوسطة ويضيق كلما إتجهنا إلى القمة والتي تخص خريجي التعليم العالي، لكن ما يشهده سوق الشغل اليوم كمّ الهائل من الخريجين مقابل وظائف محدودة؛

*القطاع الاقتصادي: يشمل المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الربحي سواء كانت عامة مثل البريد، الاتصالات، شركة المياه، ...، أو خاصة.

*القطاع الإداري: يشمل المؤسسات التابعة للتوظيف العمومي مثل البلديات، المستشفيات والجامعات ...

* أنظر الملحق رقم (01-01): معلومات حول المسؤولين المعنيين بالمقابلة

- العلاقة المنفصلة بين التكوين النظري والجانب التطبيقي في الميدان إذ على مؤسسات التعليم العالي أن تُنشئ علاقات مع مؤسسات الأعمال لإجراء تربيصات لطلبتها طيلة سنوات الدراسة وليس سنة التخرج فقط ليتمكن الطالب من التحكم في الجانب التطبيقي أكثر؛
- تشجيع الإختصاصات التقنية بات ضروريا، وأن يكون التكوين بناءا على الطلب ليضمن الخريجون مناصب عمل تليق بهم، كما يجب مراعاة الدقة في التكوين لضمان تخرج طلبة بكفاءات عالية؛
- وفي سؤالنا حول برامج الدولة في إدماج خريجي التعليم العالي بسوق الشغل يقول السيد المدير بأن الدولة أصبحت غير قادرة على استيعاب هذا الكم الهائل من المتخرجين ودمجهم في مناصب شغل، إذ يجب تشجيع روح المقاولاتية لدى الشباب وإنشاء المشاريع لتوسيع حوض التشغيل.

1-2-2/ مقابلات مع عدة مستشارين في التشغيل بمختلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الولائية

- للتشغيل بقرديّة* وعن سؤالنا حول رأيهم في مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي لتلبية متطلبات سوق الشغل باعتبارهم وسطاء بين الخريجين طالبي العمل ومؤسسات سوق الشغل، نلخص إجاباتهم في النقاط التالية:
- العدد الهائل للمسجلين من خريجي التعليم العالي مقابل عروض عمل أقل، حيث تعتبر شريحة العمال البسطاء الأكثر طلبا من المؤسسات مقارنة بفرقة الخريجين خاصة الأقل خبرة؛
- كثرة المسجلين من خريجي التعليم العالي من التخصصات الأدبية والعلوم الإنسانية مقارنة بالتخصصات العلمية مقابل عروض عمل تطلب تخصصات تقنية وعلمية أكثر من الأدبية؛
- نظام الوسيط الذي تطبقه الوكالة الوطنية للتشغيل منذ سنة 2015 والذي يعمل بالمقاربة بالكفاءات، إذ يجب على طالبي العمل المسجلين بوكالة التشغيل تدعيم دراستهم بتكوينات وتربيصات حتى يتمكنوا من تطوير قدراتهم وكفاءاتهم العلمية والمهنية؛
- ضرورة استفادة خريجي التعليم العالي من ورشات التكوين التي يقوم بها المستشارين بمختلف الوكالات المحلية للتشغيل لمرافقة الشباب للحصول على منصب شغل، منها ورشة لتوضيح كيفية تحرير بيان السيرة الذاتية، ورشة لكيفية إجراء مقابلة مهنية والتي توضح الخطوات الأولى للولوج لسوق الشغل.

1-2-3/ مقابلة مع المفتش الرئيسي بمديرية الوظيف العمومي لولاية غرداية حيث طرحنا عليه

- إشكالية البحث فأجاب أن المشكل الأساسي يكمن في عدم إستيعاب وظائف المؤسسات لهذا العدد الهائل من الخريجين فمقابل كل منصب نجد الآلاف من المرشحين، كما أوضح أن التعليم العالي نوعان، الأول تعليم عام وتقدمه الجامعات، أما الثاني تعليم متخصص تقدمه المعاهد والمدارس العليا وهو ما يجب التركيز عليه لتمكّن خريجه من إختصاصهم بشكل دقيق، فجودة خريجي التعليم العالي تلعب دورا مهما في الظفر بمنصب شغل بالتالي ضرورة الاهتمام بالتكوين المتخصص وحسب الطلب لتخريج دفعات بكفاءات عالية ولمناصب مضمونة.

*أنظر الملحق رقم (01-02) الوكالات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الولائية للتشغيل بقرديّة

الفرع الثاني: المؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية

1-2/ تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: عرفها المشرع الجزائري لأول مرة في المادة 4 من القانون 18/01 المؤرخ في 2001/12/12، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها كل مؤسسة إنتاج تُشغل من واحد إلى 250 شخصا، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليار (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار، تستوفي معايير الإستقلالية¹، وقد تم تعديل هذا التعريف بموجب القانون 02/17، بسبب ارتفاع معدل التضخم وتدهور قيمة الدينار في السوق الوطنية والدولية، ما تطلب ضرورة تحيين القيم المالية، ليصبح تعريفها وفق المادة 5 من القانون 02/17 المؤرخ في 2017/01/11 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات: تشغل من واحد إلى 250 شخصا، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة ملايين دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية (1) مليار دينار جزائري، تستوفي معيار الإستقلالية²، ويمكن تلخيص تعريف كل صنف حسب معايير تصنيفه وفق نفس القانون في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-04): معايير تصنيف المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	عدد العمال(عامل)	رقم الأعمال (دج)	مجموع الحصيلة السنوية(دج)	الإستقلالية
المؤسسة المصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 40 مليون	لا يتجاوز 20 مليون	ضرورة توفر معيار
المؤسسة الصغيرة	من 10 إلى 49	لا يتجاوز 400 مليون	لا يتجاوز 200 مليون	الإستقلالية في
المؤسسة المتوسطة	من 50 إلى 250	ما بين 400 مليون و 4 ملايين	بين 200 مليون و 01 مليار	التسيير

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على المواد 8، 9، و 10 من القانون 02/17، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،

العدد 02، الصادر بتاريخ 2017/01/11، ص 06.

وحسب المادة 11 من نفس القانون المذكور أعلاه فإنه إذا صنفت مؤسسة في فئة معينة وفق عدد عملها، وفي فئة أخرى طبقا لرقم أعمالها أو مجموع حصيلتها، تعطى الأولوية لمعيار رقم الأعمال أو لمجموع الحصيلة لتصنيفها.

2-2/ أهم الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ما يلي

- سهولة التأسيس والانتشار: وذلك بفضل تديني حجم رأس المال المطلوب لإنشائها نسبيا مع سهولة تمويلها وكذا قصر الوقت اللازم لتأسيسها؛
- الإستقلالية في الإدارة وسهولة وبساطة التنظيم: لكون إدارتها غالبا ما تتم من قبل المالك شخصياً ما يؤدي إلى بساطة هيكلها التنظيمي؛

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 18/01 المؤرخ في 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 77، الجزائر، سنة 2001، ص 6.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 02/17 المؤرخ في 2017/01/11 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 2، الجزائر، سنة 2017، ص 5.

- تتوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد: وهو ما يسمح بالاتصال السريع صعودا ونزولا بين إدارة المؤسسة وعمالها، أما خارجيا فنظام المعلومات يتميز بدوره بالبساطة نتيجة قرب السوق جغرافيا؛¹
- مصدرا مُهما لاستحداث فرص عمل جديدة: فهي تعتمد على تكنولوجيا أقل مقارنة بالمؤسسات الكبيرة وبالتالي تركز على عنصر العمل.²

يعتبر تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من السياسات التشغيلية التي تنتهجها الدولة الجزائرية، فقد بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر إلى غاية 30 جوان 2017 (1.060.289 مؤسسة)، حيث كانت السيطرة المطلقة للقطاع الخاص بنسبة مئوية تقدر ب 99.98%، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام فبلغ عددها 264 مؤسسة أي 0.04% من العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.³

وتحصى ولاية غرداية إلى غاية 2018/12/31 حسب إحصائيات مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمديرية الصناعة والمناجم لنفس الولاية 5423 مؤسسة مصغرة و 318 مؤسسة صغيرة و 60 مؤسسة متوسطة* من مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

وقد ركزنا في دراستنا على المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية، مع استثناء المؤسسات المصغرة لأنها لا تستقطب عددا كبيرا من العمال، بالتالي دراستنا تخص 378 مؤسسة اقتصادية صغيرة ومتوسطة بولاية غرداية.

1- عبد المجيد قدي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري"، مجمع الأعمال، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الاغواط، الجزائر، 8-9 أبريل 2002، ص 143.

2- بن جيمة عمر، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار"، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 29، بتصرف.

3- ياسر عبد الرحمان، براشن عماد الدين، "قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-الواقع والتحديات-"، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، الجزائر، العدد 03، جوان 2018، ص 223.

*أنظر الملحق رقم (02): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي الى غاية 2018/12/31.

المطلب الثاني: المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا العنصر تم التطرق للإطار المنهجي للدراسة بعرض منهج ومجتمع وعينة الدراسة كما تم التطرق للأدوات والأساليب المستخدمة في هذه الدراسة وكذا التأكد من صدق وثبات أداة الاستبيان واتساقها الداخلي.

الفرع الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1-1/ منهج الدراسة:

إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيراً كمياً وكيفياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها بينما التعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها، وقد اعتمدنا على نوعين أساسيين من البيانات:

1-البيانات الأولية: وذلك من خلال الدراسة الميدانية بإجراء المقابلات وجمع الإحصائيات والمعطيات حول الموضوع من مختلف المديریات وكذا جمع المعلومات اللازمة من عينة الدراسة، ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS* بهدف التحقق من فرضيات الدراسة.

2-البيانات الثانوية: وتشمل جميع الكتب والمجلات والمذكرات في المكتبات والجرائد الرسمية والبحوث المنشورة في شبكة الانترنت والمراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

2-1/ مجتمع وعينة الدراسة:

بما أن دراستنا الميدانية تخص **378** مؤسسة إقتصادية صغيرة ومتوسطة متواجدة بولاية غرداية، حيث نسعى من خلالها لمعرفة وجهة نظر مسؤولي التوظيف بهذه المؤسسات حول مخرجات التعليم العالي، بالتالي فإن مجتمع الدراسة يضم جميع مسؤولي التوظيف بكل هذه المؤسسات، باعتبارهم المتعاملين بشكل مباشر مع مخرجات التعليم العالي، ونظراً لاتساع مجتمع الدراسة وصعوبة القيام بالمسح الشامل فقد تم تحديد عينة من هذا المجتمع قُدرت ب**115** مستجوب من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بمختلف بلديات ولاية غرداية، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان ميدانياً واسترجاعها على فترات، لكننا لم نتمكن من استرجاع جميع الاستبيانات لامتناع بعض أفراد العينة عن الإجابة واستقر العدد عند **100** استبيان.

الجدول رقم (02-05): إحصائيات خاصة باستمارة الإستبيان

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة والمهملة	عدد الاستمارات الملغاة	عدد الاستمارات الصالحة	
115	15	00	100	عدد الاستبيانات
%100	%13.04	%00	%86.95	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على ما سبق

الفرع الثاني: الأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة:

2-1/ أداة الدراسة:

يهدف التعرف على مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل، قمنا بإجراء مقابلة مع مدير التشغيل لولاية غرداية باعتباره المسؤول الأول عن قطاع التشغيل بالولاية وكذا مقابلة مجموعة من المستشارين في التشغيل بمختلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الولائية للتشغيل بغرداية، كما أجرينا مقابلة مع المفتش الرئيسي بمديرية التوظيف العمومي لولاية غرداية.

كما تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة حيث قمنا بتصميمه على ضوء الإطار النظري للبحث وبالاطلاع على الدراسات السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار فرضيات الدراسة، حيث تم بناء الاستبيان وعرضه في شكله الأولي على المشرف من أجل تقييمه وتعديله، ثم قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين* المختصين في المجال والذين قدموا نصائح وإرشادات بإضافة وتعديل وحذف ما يلزم.

وقد تم توزيع الاستبيان* في صورته النهائية على عينة الدراسة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وأخذ موافقة الأستاذ المشرف.

يتكون الاستبيان من جزأين كما يلي:

الجزء الأول: يحتوي على معلومات عامة ويشمل محورين الأول متعلق بالمعلومات الخاصة بالمؤسسة التي تنتمي إليها عينة الدراسة من حيث معيار الملكية (عام-خاص)، نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة وأقدمية المؤسسة، أما المحور الثاني فيتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ممثلة في: الجنس، السن، المستوى الدراسي، سنوات الأقدمية في منصب مسؤول الموارد البشرية (DRH).

الجزء الثاني: ويتعلق بمتغيرات الدراسة تم تقسيمه إلى محورين، المحور الأول يخص متطلبات سوق الشغل ويضم 10 عبارات، أما المحور الثاني فيتعلق بمخرجات التعليم العالي ويتكون من ثلاثة أجزاء الأول يتعلق بتخصصات خريجي التعليم العالي ويضم 4 عبارات والثاني يخص أعداد الخريجين ويضم 4 عبارات أما الثالث يخص جودة الخريجين وتم تقسيمه إلى ثلاث أبعاد: بُعد المعارف المكتسبة (يضم 4 عبارات)، بُعد المهارات المهنية (يضم 5 عبارات) وبُعد القدرات الشخصية (يضم 6 عبارات).

2-2/ متغيرات الدراسة: تم الإعتماد على متغيرين للدراسة وهما:

المتغير المستقل والمتمثل في "متطلبات سوق الشغل".

المتغير التابع والمتمثل في "مخرجات التعليم العالي".

* أنظر الملحق رقم (03) قائمة الأساتذة المحكمين

* أنظر الملحق رقم (04) شكل الاستبيان النهائي

2-3/ الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، إتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية وهذا بالإستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" النسخة رقم 20، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

2-3-1/ مقاييس الإحصاء الوصفي: لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، بالإعتماد على النسب المئوية والتكرارات، مع ترتيب متغيرات الدراسة من خلال إجابات أفراد العينة حسب أهميتها بالإعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2-3-2/ معامل الثبات ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الإستبيان، حيث يأخذ هذا المعامل قيمته بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد دل على ثبات أكبر للأداة وفق ما يلي:

- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أقل من (0.6) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، ما يتطلب إعادة النظر في أداة بناء الدراسة.
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0.6 و 0.7) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول؛
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0.7 و 0.8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات جيد؛
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0.8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

2-3-3/ معامل الصدق الكلي لأداة البحث: والذي يقيس صدق أداة البحث ومدى صلاحيتها لقياس ما أعدت له؛

2-3-4/ إختبار التوزيع الطبيعي: تم إستخدام كلموجروف-سميرنوف (*Kolmogorov-Smirnov test*) للتحقق ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؛

2-3-5/ معاملات الارتباط: تم حساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للإستبيان؛

2-3-6/ إختبار (*T-Test*): لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة؛

2-3-7/ إختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*): لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات وأكثر؛

2-3-8/ مقياس ليكارت الخماسي: ويعتبر أكثر المقاييس شيوعا، حيث يُطلب من المستجوب تحديد درجة موافقته على عبارات الاستبيان وفق خمس خيارات محددة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد تم إعطاء أوزان لإحتمالات الإجابات السابقة من أجل تحديد الإتجاه العام للإجابات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-06): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في الاستبيان

الرأي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على ما سبق

لمعالجة مقياس ليكارت الحماسي قمنا بحساب طول الفئة حيث:

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى للفئة} - \text{الحد الأدنى للفئة}) / \text{عدد مستويات أي} = (5-1) / 3 = 1.33$$

وعليه يمكن تحديد الإتجاه العام للإجابات وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02-07): درجة الموافقة

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
2.33-1	ضعيفة
3.66-2.34	متوسطة
5-3.67	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول أعلاه تُحدد درجة الموافقة كما يلي:

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين (1 و 2.33) فإن درجة الموافقة تكون ضعيفة؛
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين (2.34 و 3.66) فإن درجة الموافقة تكون متوسطة؛
- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين (3.67 و 5) فإن درجة الموافقة تكون مرتفعة.

الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي:**3-1/ الصدق الظاهري:**

ويقصد به مدى خضوع الاستبيان للتحكيم من طرف الأساتذة المختصين فبعد تصميم الاستبيان وبناء فقراته وعباراته قمنا بعرضه على الأستاذ المشرف، وبهدف التأكد من مدى إنسجام هذه العبارات مع ما أعدت لقياسه تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمختصين في المجال وذلك لإبداء رأيهم من حيث عدد العبارات وشموليتها ومدى مناسبتها للمحتوى وكفاءتها في القياس ووضوح فقراتها ومفرداتها، حيث تمّ تعديله وفقاً للتوجيهات والمقترحات التي اتفق عليها أغلب المحكمين، سواء بتعديل الصياغة أو حذف بعض العبارات أو إضافة عبارات جديدة، حيث تم تعديل الاستبيان على ضوءها ليصبح أكثر فهما وتحقيقاً لأهداف الدراسة، وقد استقر بصورة نهائية على (33) عبارة موزعة على مجالات الدراسة حسب ما تم عرضه سلفاً.

3-2/ الصدق البنائي (صدق وثبات أداة الدراسة):

ويشير إلى مدى الثقة بالمعطيات التي توفرها الأداة وإمكانية الحصول على نفس المعلومات في حالة توزيعها على نفس العينة وبنفس الظروف، ومن أجل ذلك تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداة

الدراسة، وحساب الجذر التربيعي لنفس المعامل لقياس صدق الأداة والتأكد من استقرارها وعدم تناقضها، حيث كانت النتائج حسب ما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-08): الصدق البنائي لأداة الدراسة حسب معامل ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	الثبات بمعامل ألفا كرونباخ	الصدق
المعامل الكلي لمتطلبات سوق الشغل	10	0.670	0.818
المعامل الكلي لمخرجات التعليم العالي	23	0.846	0.919
القيمة الكلية	33	0.864	0.929

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 05)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية للأداة بلغت (0.864) وهي قيمة جيدة وقوية، كما تراوحت قيمة هذا المعامل لمحاور الدراسة بين (0.670 و 0.846) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول 60%، كما بلغت قيمة الصدق الكلي للأداة (0.929) وهي قيمة ممتازة تشير إلى استقرار الأداة وعدم تناقضها مع نفسها، وتراوحت قيمة الصدق لمحاور الدراسة بين (0.818 و 0.919)، وهذا يدل أن الاستبيان ومحاوره التي يحتويها تتمتع بدرجة من الثبات والصدق يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

3-3/ إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تم إجراء إختبار كولمنجروف-سمرنوف لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ($Sig > 0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ($Sig < 0.05$).

والجدول التالي يوضح النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02-09): نتائج إختبار كولمنجروف-سمرنوف في توزيع البيانات

حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي	قيمة كولمنجروف	قيمة مستوى الدلالة Sig
100	59.31	0.082	0.090

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 06)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة Sig تساوي 0.090 وهي أكبر من 5%، إذاً نقبل الفرضية الصفرية التي تؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ونرفض الفرضية البديلة.

3-4/ صدق الإتساق الداخلي للأداة: ويقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع

البعد الذي تنتمي إليه، ومن أجل القيام بهذا الإختبار تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد نفسه، وذلك لكل بُعد ومجال ومحور للدراسة.

3-4-1/ صدق الإتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: متطلبات سوق الشغل:
الجدول رقم (02-10): صدق المحور الأول: متطلبات سوق الشغل

المحور الأول: متطلبات سوق الشغل					
رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.558**	0.01	06	0.639**	0.01
02	0.448**	0.01	07	0.694**	0.01
03	0.520**	0.01	08	0.529**	0.01
04	0.521**	0.01	09	0.224*	0.05
05	0.773**	0.01	10	0.181*	0.05

** المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

* المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 07)

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أنّ معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة الكلية للمحور دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، حيث تراوح معامل الارتباط بين 0.224، 0.181 و0.448 كقيم أقل من مستوى 0.5 من إجمالي عشر قيم تقع فوق هذا المستوى وتراوح معامل ارتباطها بين 0.520 و0.773 وهو معامل إرتباط مقبول يدل على صدق المحور.

3-4-2/ صدق الإتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: مخرجات التعليم العالي

3-4-2-1/ صدق الإتساق الداخلي لعبارات المجال الأول: تخصصات الخريجين

الجدول رقم (02-11): صدق المجال الأول: تخصصات الخريجين

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.829**	0.01
02	0.770**	0.01
03	0.855**	0.01
04	0.571**	0.01

** المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 08)

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أنّ معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة الكلية للمجال الأول دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، حيث تراوح معامل الارتباط بينها بين (0.571 و0.855)، وهو معامل ارتباط قوي مما يدل على صدق المجال الأول.

3-4-2-2/ صدق الإتساق الداخلي لعبارات المجال الثاني: أعداد الخريجين

الجدول رقم (02-12): صدق المجال الثاني: أعداد الخريجين

رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.664**	0.01
02	0.583**	0.01
03	0.796**	0.01
04	0.571**	0.01

** : المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق 09)

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أنّ معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة

الكلية للمجال الثاني دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.571

و0.796)، وهو معامل ارتباط قوي مما يدل على أن المجال الثاني صادق.

3-4-2-3/ صدق الإتساق الداخلي لعبارات المجال الثالث: جودة الخريجين

الجدول رقم (02-13): صدق أبعاد المجال الثالث: جودة الخريجين

البعد	رقم العبارة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
المعارف المكتسبة	01	0.548**	0.01
	02	0.524**	0.01
	03	0.668**	0.01
	04	0.561**	0.01
المهارات المهنية	01	0.569**	0.01
	02	0.562**	0.01
	03	0.521**	0.01
	04	0.707**	0.01
	05	0.523**	0.01
القدرات الشخصية	01	0.737**	0.01
	02	0.574**	0.01
	03	0.668**	0.01
	04	0.724**	0.01
	05	0.800**	0.01
	06	0.626**	0.01

** : المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 10)

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا ما يلي:

معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد الأول المتعلق بالمعارف المكتسبة دال إحصائياً عند المستوى 0.01، حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.524 و 0.668)، وهو معامل ارتباط مقبول مما يدل على أن البعد الأول للمجال الثالث صادق.

معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد الثاني المتعلق بالمهارات المهنية دال إحصائياً عند المستوى 0.01، حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.521 و 0.707)، وهو معامل ارتباط مقبول مما يدل على أن البعد الثاني للمجال الثالث صادق أيضاً.

معامل الإتساق الداخلي بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد الثالث الخاص بالقدرات الشخصية دال إحصائياً عند المستوى 0.01 ، حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.574 و 0.800)، وهو معامل ارتباط قوي مما يدل على أن البعد الثالث للمجال الثالث صادق كذلك. وبهدف التحقق من صدق الإتساق الداخلي للمجال الثالث الخاص بجودة الخريجين قمنا بحساب معاملات الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمجال الثالث كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-14): الصدق الكلي للمجال الثالث: جودة الخريجين

البعد	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
المعارف المكتسبة	0.735**	0.01
المهارات المهنية	0.805**	0.01
القدرات الشخصية	0.906**	0.01

** : المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 11) يتضح من الجدول السابق أن معامل الإتساق الداخلي بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمجال الثالث دال إحصائياً عند المستوى 0.01 ، حيث تراوح معامل الارتباط بين (0.735 و 0.906)، وهو معامل ارتباط قوي مما يدل على أن المجال الثالث صادق لما وُضع لقياسه.

3-4-2-4 / صدق الإتساق الداخلي الكلي لعبارات محور مخرجات التعليم العالي

الجدول رقم (02-15): صدق محور مخرجات التعليم العالي

المجال	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
من حيث التخصصات	0.692**	0.01
من حيث الأعداد	0.593**	0.01
من حيث الجودة	0.905**	0.01

** : المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 12) من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أنّ معامل الإتساق الداخلي بين درجات المجالات والدرجة الكلية للمحور الثاني للدراسة دال إحصائياً عند المستوى 0.01 ، حيث تراوح معامل الارتباط بينها (0.593 و 0.905)، وهو معامل ارتباط قوي مما يدل على صدق المحور الثاني.

3-4-3/ صدق الإتساق الداخلي الكلي:

الجدول رقم (02-16): صدق الإتساق الداخلي بين درجات المحاور والدرجة الكلية للإختبار

المحور	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
متطلبات سوق الشغل	0.723**	0.01
مخرجات التعليم العالي	0.965**	0.01

** : المعامل دال عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 13)

من الجدول أعلاه يتضح لنا أنّ معامل الإتساق الداخلي بين درجات المحاور والدرجة الكلية للإختبار دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.723 و 0.965)، وهي معاملات ارتباط عالية وقوية ما يدل على أن الاختبار الكلي صادق لما وُضع لقياسه.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان في صورته النهائية، وكونه صالحا للتطبيق على عينة الدراسة، سيتم عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها بدءا بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة وتوزيعها على المؤسسات، ثم القيام بدراسة الإتجاه العام للعينة نحو مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل، وفيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للعوامل الشخصية للعينة أو لطبيعة المؤسسة، ثم التأكد من صحة الفرضيات.

المطلب الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة واتجاهها نحو محاور الاستبيان

في هذا المطلب نقوم بتحليل الوصفي للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة وتوزيعها على المؤسسات وكذا تحليل عبارات الإستبيان للتعرف على اتجاه هذه العينة نحو محاوره.

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

إنّ الإلمام بجوانب الدراسة يتطلب عرضا مفصلا لأهم الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، بهدف التعرف على بعض الحقائق الأساسية المتعلقة بهذه العينة الممثلة لمجتمع الدراسة، وكذا التعرف على أهمية البيانات المراد معالجتها إذا كانت صادرة من أشخاص مختصين أم لا وإذا كانت تمثل مجتمع الدراسة أم لا، والجدول التالي يبين خصائص هذه العينة:

الجدول رقم (02-17): الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	البيانات الشخصية	
96%	96	ذكر	الجنس
4%	4	أنثى	
100%	100	المجموع	
11%	11	أقل من 30 سنة	السن
51%	51	30-40 سنة	
32%	32	41-50 سنة	
6%	6	51 سنة فأكثر	
100%	100	المجموع	
1%	1	أقل من ثانوي	المستوى الدراسي
21%	21	ثانوي	
78%	78	جامعي	
100%	100	المجموع	
46%	46	أقل من 5 سنوات	سنوات الأقدمية في منصب DRH
37%	37	5-10 سنوات	
17%	17	أكثر من 10 سنوات	
100%	100	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

1-1/ توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الذكور إذ بلغت نسبتهم 96%، في حين

كانت نسبة الأفراد من الإناث 4%، والشكل أدناه يبين ذلك بوضوح:

الشكل رقم (01-02): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



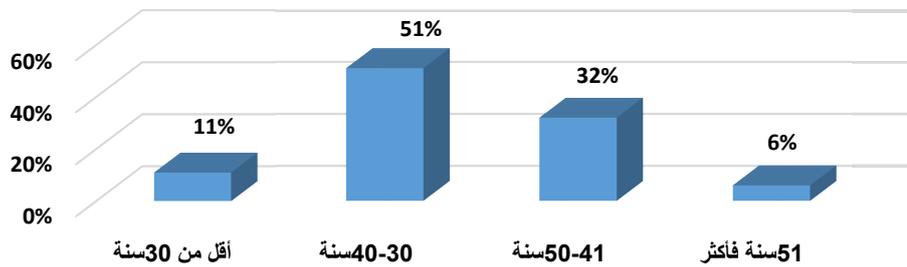
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 14)

تُبين النتائج أن نسبة الإناث منخفضة مقارنة بنسبة الذكور، رغم أن سياسة التوظيف لا تفرق بين الجنسين، ويرجع ذلك ربما لرغبة الذكور أكثر من الإناث في تولي مناصب المسؤولية نظرا لحساسية هذه المناصب. كما نلاحظ أن عينة الدراسة شملت الذكور والإناث، وهذا يبين أن هذه العينة تعكس مجتمع الدراسة الذي يُفترض أن يشمل كلا الجنسين.

2-1/ توزيع عينة الدراسة حسب السن:

من الجدول رقم (02-17) نلاحظ أن نسبة 51% من أفراد عينة الدراسة تراوح سنهم بين (30 و40 سنة)، تليها نسبة 32% تراوح سنهم بين (41 و50 سنة)، بينما بلغت نسبة 11% للأفراد الأقل من 30 سنة، ولم تتجاوز نسبة 6% للفئة العمرية الأكثر من 51 سنة، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-02): توزيع عينة الدراسة حسب السن



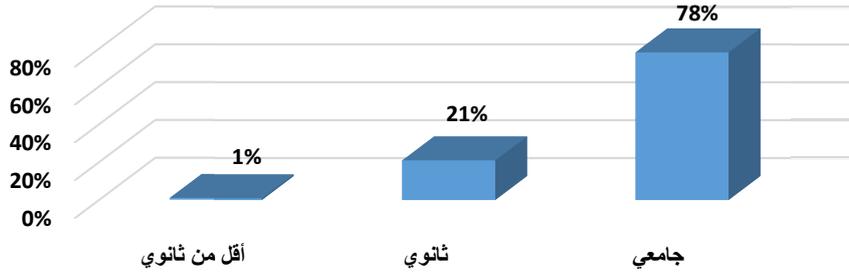
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 15)

من الشكل أعلاه يتبين أن عينة الدراسة شملت كافة الفئات العمرية لمجتمع الدراسة، وبما أن فئة الشباب تمثل غالبية أفراد العينة فهذا ما يُفسر فتح المجال أمام الشباب لتولي مناصب المسؤولية، كما قد يكون لدى هؤلاء إجابات كافية حول إشكالية البحث خاصة وأن غالبية عينة الدراسة من حاملي شهادات التعليم العالي.

3-1/ توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي:

من خلال الجدول رقم (02-17) نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من حاملي شهادات التعليم العالي بنسبة 78%، ثم تليها نسبة 21% من أصحاب المستوى الثانوي، ثم نسبة 1% من ذوي المستوى أقل من الثانوي، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-03): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي



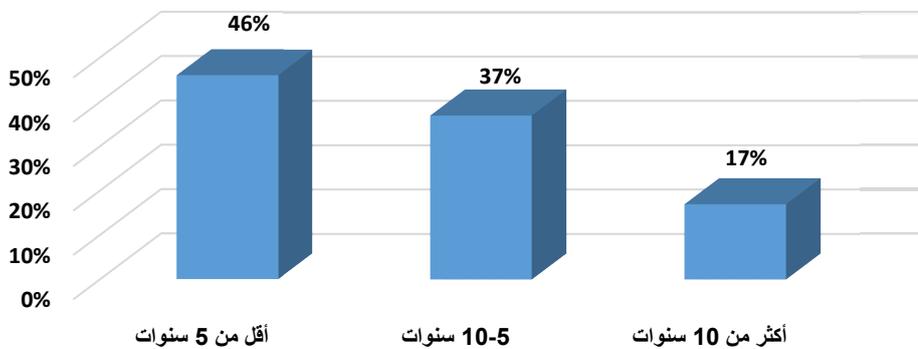
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 16)

من الشكل أعلاه يتضح أن عينة الدراسة شملت كافة المستويات، وأن غالبية المستجوبين كانوا من حاملي شهادات التعليم العالي وهي الفئة الأكثر تأهيلا لتولي مناصب المسؤولية، كما أنهم على دراية أكثر بالجانب التكويني لمؤسسات التعليم العالي من جهة ومتطلبات سوق الشغل من جهة أخرى بحكم الوظائف التي يشغلونها، وهذا يخدم أهداف هذه الدراسة.

4-1/ توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الأقدمية في منصب DRH:

من خلال الجدول رقم (02-17) يتبين أن نسبة 46% من أفراد العينة لديهم أقل من 5 سنوات أقدمية في منصب DRH، تليها نسبة 37% لديهم من 5 إلى 10 سنوات أقدمية في منصب DRH، ثم نسبة 17% لأكثر من 10 سنوات أقدمية بالمنصب المذكور، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-04): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الأقدمية في منصب DRH



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 17)

من الشكل أعلاه يتضح أن 54% من المستجوبين لديهم أكثر من 5 سنوات أقدمية في منصب DRH، وهي خبرة معتبرة تسمح لأصحابها بتقديم إجابات موضوعية، كما يعد أمراً إيجابياً يدعم صدق النتائج المتوصل إليها.

بعد تحليل العناصر الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة سنتطرق لتحليل توزيع هذه العينة على المؤسسات التي يشتغلون بها، حسب معيار ملكية المؤسسة، نوع القطاع الذي تنشط فيه وأقدميتها، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-18): توزيع عينة الدراسة على المؤسسات

النسبة	التكرار	طبيعة المؤسسة	
		عام	معيار الملكية
99%	99	عام	معيار الملكية
1%	1	خاص	
100%	100	المجموع	
5%	5	الفلاحة	نوع القطاع الذي تنشط فيه
58%	58	الصناعة	
24%	24	الخدمات	
13%	13	الأشغال العمومية	
100%	100	المجموع	
9%	9	أقل من 5 سنوات	سنوات الأقدمية
29%	29	5-10 سنوات	
38%	38	11-20 سنة	
24%	24	21 سنة فأكثر	
100%	100	المجموع	

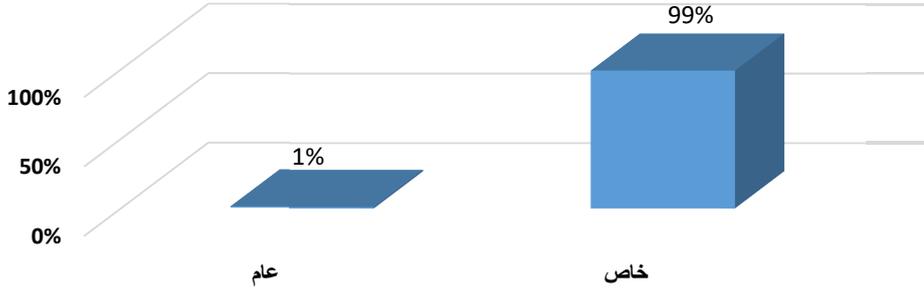
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

1-5/ توزيع عينة الدراسة حسب ملكية المؤسسة:

تتوزع عينة الدراسة على المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية في القطاعين العام والخاص، حيث تصل نسبتها في القطاع الخاص 99% أما نسبتها بمؤسسات القطاع العام شكلت 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-05): توزيع عينة الدراسة حسب ملكية المؤسسة



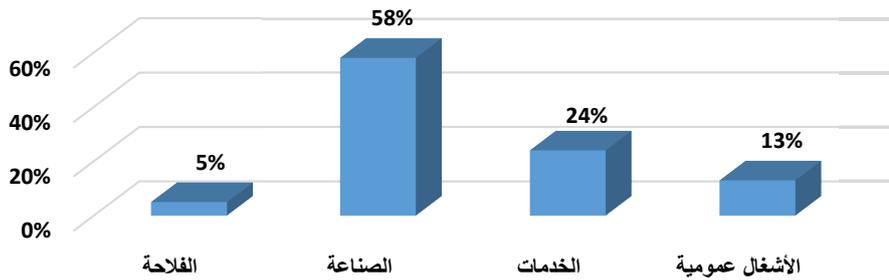
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 18)

تشير النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة تتوزع على القطاعين العام والخاص، رغم أن غالبيتها تتركز في القطاع الخاص بينما شكل القطاع العام النسبة الأقل، ذلك أن ولاية غرداية تشمل على مؤسسة عمومية وحيدة مصنفة ضمن المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة وهي المؤسسة الوطنية للأنايب *ENAC* (حسب إحصائيات مديرية الصناعة والمناجم بولاية غرداية).

1-6/ توزيع عينة الدراسة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة:

تتوزع عينة الدراسة على مختلف قطاعات النشاط، إذ تصل نسبتها في قطاع الفلاحة 5%، وفي قطاع الصناعة تصل إلى 58%، بينما قطاع الخدمات بلغت 24%، في حين لم تتجاوز في قطاع الأشغال العمومية نسبة 13%، والشكل الموالي يبين ذلك:

الشكل رقم (02-06): توزيع عينة الدراسة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة



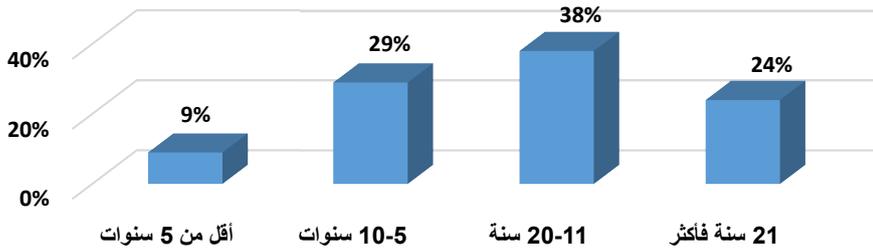
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 19)

نلاحظ من الشكل أعلاه أن عينة الدراسة تتوزع على كافة قطاعات النشاط وبنسب متفاوتة، وعليه يمكن اعتبار عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل جيد، وهو ما يعزز النتائج المتوصل إليها.

7-1/ توزيع عينة الدراسة حسب أقدمية المؤسسة:

تتوزع عينة الدراسة بشكل أكبر في المؤسسات ذات الأقدمية من 11 إلى 20 سنة بنسبة 38%، ثم بنسبة 29% في المؤسسات ذات الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات، تليها المؤسسات ذات الأقدمية من 21 سنة فأكثر بنسبة 24%، ثم المؤسسات التي تقل أقدميتها على 5 سنوات بنسبة لا تتعدى 9%، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-07): توزيع عينة الدراسة حسب أقدمية المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 20)

من الشكل أعلاه يتبين أن أفراد عينة الدراسة غالبيتهم يشغلون في مؤسسات تفوق أقدميتها 5 سنوات، أي أنها مؤسسات قوية ولها خبرة في مجال التوظيف، فاستمراريتها تعني استقطاب وتوظيف خريجين بجودة عالية.

الفرع الثاني: تحليل اتجاه العينة نحو محاور الاستبيان

قمنا بتحليل إتجاهات عينة الدراسة لمعرفة مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي من حيث عدد الخريجين واختصاصاتهم وجودة هذه الشريحة في تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية، وذلك بالاستعانة بالاستبيان وبعض المقابلات التي قمنا بها مع المستجوبين أثناء ملتهم للاستمارات للاستفسار عن بعض الجزئيات الهامة في التحليل.

وفيما يلي نقوم بعرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية للعبارات المتعلقة بكل محور:

2-1/ إتجاه عينة الدراسة نحو محور متطلبات سوق الشغل:

الجدول رقم (02-19): نتائج تحليل عبارات محور متطلبات سوق الشغل

الترتيب	درجة الموافقة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
10	ضعيفة	0.676	1.74	يوجد تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.	01
7	ضعيفة	0.677	1.81	تتشارك مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل في تحديد المواصفات والمهارات المطلوب توفرها في الخريجين	02
8	ضعيفة	0.553	1.76	تقوم مؤسسات التعليم العالي بقياس وتقييم مستوى الرضا عن خريجها من مؤسسات سوق الشغل بشكل مستمر ودوري.	03
9	ضعيفة	0.495	1.76	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.	04
3	متوسطة	0.889	2.41	تتوافق البرامج التدريسية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.	05
6	ضعيفة	0.827	2.23	تقوم مؤسسات التعليم العالي بتعديل برامجها التدريسية وفقا لتغيرات سوق الشغل.	06
5	ضعيفة	0.851	2.27	تتلاءم تخصصات خريجي التعليم العالي مع التوجهات المستقبلية لسوق الشغل.	07
4	متوسطة	0.913	2.34	تحرص مؤسسات التعليم العالي على إقامة ورشات عمل تكوينية بالاشتراك مع مؤسسات سوق الشغل.	08
2	مرتفعة	0.745	4.01	توافق مؤسستكم على إجراء تربيصات لطلبة التعليم العالي قبل التخرج.	09
1	مرتفعة	0.816	4.04	تقوم مؤسستكم بمرافقة طلبة التعليم العالي وإمدادهم بالمعلومات لانجاز بحوثهم.	10
متوسطة		0.379	2.43	الإتجاه العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 21)

يتبين لنا من الجدول أعلاه ما يلي:

تمت الموافقة على العبارتين 9 و 10 من مجموع العبارات العشرة التي تم عرضها على أفراد العينة بدرجة مرتفعة وفقا لمقياس أداة الدراسة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارتين بين (4.01 و 4.04) وإنحراف معياري (0.745 و 0.816)، ما يدل على تعاون مؤسسات سوق الشغل ومساهمتها في مرافقة طلبة التعليم العالي ومساعدتهم بإجراء التربيصات الميدانية، وهذا من وجهة نظر عينة الدراسة.

بينما جاءت العبارات 1، 2، 3، 4، 6، 7 والتي تخص علاقة مؤسسات التعليم العالي بسوق الشغل من مجموع العبارات العشرة التي تم عرضها على أفراد العينة بدرجة ضعيفة حيث تراوحت قيمة متوسطاتها الحسابية

بين (1.74 و 2.23) وانحراف معياري بين (0.495 و 0.851)، وتشير هذه القيم لوجود درجة منخفضة من الموافقة على هذه العبارات وفقا لمقياس أداة الدراسة من وجهة نظر العينة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي للإتجاه العام للمحور الأول المتعلق بمتطلبات سوق الشغل 2.43 والانحراف المعياري 0.379، ويشير ذلك لوجود درجة متوسطة من الموافقة على عبارات المحور الأول وفقا لمقياس أداة الدراسة من وجهة نظر العينة.

يتبين لنا من نتائج الجدول أعلاه أن هناك فجوة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات سوق الشغل فيما يتعلق بالتنسيق والتعاون بينهما حسب رأي عينة الدراسة، وقد توصلت معظم الدراسات السابقة المذكورة سلفا لنفس النتيجة، إذ يُرجع الباحثون في هذه الدراسات سبب عدم الإستجابة الفعلية لمتطلبات سوق الشغل إلى ضعف العلاقة بين هذا الأخير ومؤسسات التعليم العالي.

2-2/ إتجاه عينة الدراسة نحو محور مخرجات التعليم العالي:

2-2-1/ من حيث التخصصات:

الجدول رقم (02-20): نتائج تحليل عبارات مجال التخصصات

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	تقومون باستقطاب خريجي التعليم العالي في جميع التخصصات دون مواجهة أي صعوبات.	2.88	1.057	متوسطة	1
02	تقوم مؤسسات التعليم العالي باستحداث تخصصات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل.	2.53	0.969	متوسطة	3
03	تتلاءم التخصصات الحالية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.	2.62	1.033	متوسطة	2
04	تحدد مؤسسات التعليم العالي التخصصات بناء على دراسات دقيقة ومستندة إلى متطلبات سوق الشغل.	1.78	0.596	ضعيفة	4
الإتجاه العام		2.45	0.711	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 22)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبارة رقم 1 جاءت في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة من الموافقة وبأعلى متوسط حسابي قدر ب 2.88 وانحراف معياري بلغ 1.057 ما يعني أن إجابات أفراد العينة متباينة بين موافق وغير موافق على هذه العبارة، وهذا يدل على أن هناك اختصاصات متوفرة بشكل كبير يسهل على مؤسسات سوق الشغل استقطابها بسهولة، بالمقابل هناك اختصاصات تحتاجها هذه المؤسسات ويصعب عليها الوصول إليها، كما أن صعوبة الإستقطاب قد يكون سببها انخفاض في جودة المخرجات أو في قلة العدد المطلوب من الخريجين.

وتوضح البيانات الواردة في نفس الجدول أن العبارة رقم 3 جاءت بدرجة متوسطة من الموافقة حسب مقياس أداة الدراسة من وجهة نظر العينة، حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.62 وانحرافها المعياري 1.033 ما يشير لتباين آراء أفراد العينة وإجاباتهم حول التخصصات المتوفرة، فهناك مؤسسات تتلاءم التخصصات الحالية مع احتياجاتها، وأخرى تحتاج تخصصات حديثة لكنها غير متوفرة.

كما نلاحظ من نفس الجدول أن العبارة رقم 4 احتلت المرتبة الأخيرة بأضعف متوسط حسابي قدر ب 1.78 وانحراف معياري بلغ 0.596، وبدرجة موافقة ضعيفة تشير لعدم استناد مؤسسات التعليم العالي لدراسات دقيقة في تحديد التخصصات المطلوبة في سوق الشغل حسب رأي أفراد عينة الدراسة، وهذا بسبب ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.

وعليه فإن الإتجاه العام لمجال التخصصات سجل متوسطا حسابيا بلغ 2.45 وانحرافا معياريا قدر ب 0.711 ودرجة موافقة متوسطة حسب مقياس أداة الدراسة، وهذا يبين أن أفراد عينة الدراسة غير راضين بشكل كامل على التخصصات التي تخرجها مؤسسات التعليم العالي، وتتوافق هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في بعض الدراسات السابقة حيث توصلت دراسة نادية ابراهيمي إلى أن مؤسسات التعليم العالي لا تهتم بمدى ارتباط التخصصات بمتطلبات سوق الشغل، كذلك دراسة هند عبد الرحمن الفتح ودراسة منير بن مطني العتيبي إذ توصلت الدراستان لضرورة توجيه الطلبة لاختصاصات تخدم اقتصاد الدولة بتفادي التخصصات النظرية والتوجه نحو التخصصات ذات الطابع العلمي والتي تلي متطلبات سوق الشغل.

2-2-2/ من حيث عدد الخريجين:

الجدول رقم (02-21): نتائج تحليل عبارات مجال عدد الخريجين

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
3	ضعيفة	0.631	2.08	تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير أعداد هائلة من الخريجين وبجودة عالية.	01
2	ضعيفة	0.715	2.12	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالمحافظة على التوازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات.	02
1	متوسطة	1.123	3.03	توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم.	03
4	ضعيفة	0.644	1.90	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد أعداد الخريجين من الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل.	04
	ضعيفة	0.524	2.28	الإتجاه العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 23)

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن العبارة رقم 3 " توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم"، جاءت في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 3.03

وانحراف معياري **1.123** وبدرجة موافقة متوسطة، كما نلاحظ تباين إجابات أفراد العينة وهذا يشير إلى أن هناك اختصاصات متوفرة بأعداد كبيرة، وأخرى تحتاجها المؤسسات لكن عدد الخريجين منها قليل أو معدوم.

كما نلاحظ من نفس الجدول أن العبارة رقم **1** جاءت بمتوسط حسابي قدر ب **2.08** وانحراف معياري بلغ **0.631** وبدرجة موافقة ضعيفة حسب مقياس الأداة، وتشير هذه النتيجة لوجود اختلال في التوازن بين أعداد الخريجين وجودتهم، إذ تقوم مؤسسات التعليم العالي بتخريج أعداد هائلة على حساب الجودة حسب رأي عينة الدراسة.

أما العبارة رقم **2** جاءت بمتوسط حسابي بلغ **2.12**، وانحراف معياري **0.715**، وبدرجة موافقة ضعيفة حسب مقياس الأداة، وتشير لعدم موافقة أفراد العينة على وجود توازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات فهناك تخصصات تشهد فائضا في عدد المتخرجين وأخرى تعاني من النقص.

أما العبارة رقم **4** والتي جاءت بأضعف متوسط حسابي قدر ب **1.90** وبانحراف معياري بلغ **0.644** وبدرجة موافقة ضعيفة، تدل على عدم متابعة مؤسسات التعليم العالي لخريجياتها من أجل تحديد أعدادهم في الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل، وهذا من وجهة نظر عينة الدراسة.

وعليه بلغ المتوسط الحسابي للاتجاه العام لهذا المجال **2.28** والانحراف المعياري **0.524**، ما يشير لعدم موافقة أفراد العينة على الأعداد الهائلة للمتخرجين من اختصاصات دون أخرى تحتاجها مؤسسات سوق الشغل، وأن هذه الأعداد الهائلة تؤثر بشكل سلبي على جودة هذه المخرجات، وهذا يُعد هدرا للطاقات البشرية والإمكانات المادية، ويرجع السبب في ذلك لضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.

وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة، إذ توصلت دراسة بوشقي نجاة ودراسة نادية ابراهيمي إلى اهتمام مؤسسات التعليم العالي بالكم أكثر من النوعية في إعدادها للخريجين، كما توصلت دراسة نادية مهدي عبد القادر إلى أن الأعداد الهائلة للخريجين فوق ما يطلبه سوق الشغل أدى إلى زيادة معدلات البطالة، وكذلك دراسة (*Roseline O. Osagie*) 'روزلين أ. أوزاجي' التي توصلت إلى ضرورة توجيه العرض الكمي للخريجين حسب متطلبات سوق الشغل لمكافحة عدم التطابق.

2-2-3/ من حيث جودة الخريجين:

2-2-3-1/ البعد الأول: المعارف المكتسبة

الجدول رقم (02-22): نتائج تحليل عبارات بُعد المعارف المكتسبة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
3	متوسطة	0.989	2.54	يملك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم.	01
1	ضعيفة	0.802	1.94	يملك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل.	02
2	متوسطة	1.027	2.42	يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل.	03
4	متوسطة	1.073	3.20	خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر (التكنولوجية، الاجتماعية، ...)	04
	ضعيفة	0.562	2.52	الإتجاه العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 24)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

جاءت العبارة رقم 2 "يملك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل" بأضعف متوسط حسابي قدر ب 1.94 وانحراف معياري بلغ 0.802، بالتالي فإن درجة الموافقة ضعيفة حسب مقياس الأداة، ويرجع ذلك لعدم إدراج مؤسسات التعليم العالي لمقررات لها علاقة بقوانين العمل، حتى وإن تم إدراجها في بعض التخصصات لا تخصص لها ساعات وحصص كافية للإلمام بكامل جوانب هاته القوانين.

ثم تليها العبارة رقم 3 "يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل" بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (1.027)، وبدرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة، وهذا رغم إدراج مؤسسات التعليم العالي للغات الأجنبية كوحدات ومقاييس تُدرس للطلبة في أغلب التخصصات، لكن لا تخصص لها الساعات والحصص الكافية التي تمكن الطالب من التحكم فيها وإتقانها.

ثم تأتي العبارة رقم 1 "يملك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم" بمتوسط حسابي 2.54 وانحراف معياري 0.989، وبدرجة موافقة متوسطة، ويمكن أن نرجع ذلك لضعف استجابة مؤسسات التعليم العالي لتغيرات العالم السريعة والمستمرة وعدم تحيين مناهجها ومقرراتها بما يتوافق مع هذا التطور، بالإضافة لانعدام الترقيات الميدانية التي تسهم في زيادة المعارف بمجال التخصص.

ثم تليها العبارة رقم 4 "خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر (التكنولوجية، الاجتماعية، ...)" بمتوسط حسابي بلغ 3.20 وانحراف معياري قدر ب 1.073، وبدرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة.

وعليه فإن الإتجاه العام لهذا البعد بلغ متوسطه الحسابي **2.52** وانحرافه المعياري **0.562**، وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يدل على أن المعارف المكتسبة لخريجي التعليم العالي لم ترق بعد لتلبية الحاجات والتطلعات المستقبلية لسوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة.

2-2-3-2/ البعد الثاني: المهارات المهنية

الجدول رقم (02-23): نتائج تحليل عبارات بُعد المهارات المهنية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	يملك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.	3.57	0.879	متوسطة	1
02	لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكييف الجانب النظري من دراستهم في ميدان العمل.	2.24	0.767	ضعيفة	5
03	يعمل خريجو التعليم العالي على تحسين مهاراتهم المهنية في مجال تخصصهم.	3.29	0.957	متوسطة	2
04	يملك خريجو التعليم العالي المهارات العملية والتطبيقية في إنجاز العمل في الوقت المطلوب.	2.49	1.010	متوسطة	3
05	يملك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي.	2.28	0.817	ضعيفة	4
الإتجاه العام		2.77	0.521	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 25)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

المتوسط الحسابي للإتجاه العام لعبارات بُعد المهارات المهنية بلغ **2.77** والانحراف المعياري قدر ب **0.521**، وعليه فإن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة لبعد المهارات المهنية جاءت متوسطة، ما يعني أن الخريج لا يتحكم في المهارات المهنية كلها، ويرجع ذلك لقلة التربصات الميدانية ونقص الخبرة في المجال المهني.

العبرة رقم **1** "يملك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي" جاءت بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ **3.57** وانحراف معياري قدر ب **0.879**، وبدرجة تكاد تكون مرتفعة، ما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على امتلاك خريجي التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي، ويمكن تفسير ذلك من خلال إدراج مؤسسات التعليم العالي لمقياس الإعلام الآلي في جميع التخصصات، وكذا الانتشار الواسع لاستعمال الحاسوب والتكنولوجيا في أوساط الطلبة، إضافة إلى رغبة الخريج في تنمية مهاراته في استخدام هذا الجهاز.

جاءت العبرة رقم **2** "لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكييف الجانب النظري من دراستهم في ميدان العمل" بأضعف متوسط حسابي حيث بلغ **2.24** وانحراف معياري مقداره **0.767**، وبدرجة موافقة ضعيفة، ويمكن إرجاع ذلك لقلة التربصات الميدانية لخريجي مؤسسات التعليم العالي وانحصار التكوين في الجانب النظري فقط.

كما جاءت العبارة رقم 5 " يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي " في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 2.28 وانحراف معياري قدر ب 0.817، وبدرجة موافقة ضعيفة، ويمكن إرجاع السبب للتكوين التلقيني الذي يتلقاه الطالب بمؤسسات التعليم العالي والذي يُضعف مهارات التحليل والتقييم لدى الخريج.

2-2-3/ البعد الثاني: القدرات الشخصية:

الجدول رقم (02-24): نتائج تحليل عبارات بُعد القدرات الشخصية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
5	متوسطة	1.090	2.38	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية.	01
2	متوسطة	1.016	3.33	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين.	02
4	متوسطة	0.891	2.43	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل.	03
3	متوسطة	0.978	2.45	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الإبداع والابتكار.	04
6	ضعيفة	0.898	2.32	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل.	05
1	متوسطة	0.801	3.62	خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات.	06
متوسطة		0.651	2.75	الإتجاه العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 26)

يتبين من تحليل البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن العبارة رقم 6 "خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات" جاءت بأعلى متوسط حسابي قدره 3.62، وانحراف معياري بلغ 0.801، وبدرجة موافقة قريبة من المرتفعة من وجهة نظر عينة الدراسة، تدل هذه النتيجة على أن خريجي التعليم العالي لديهم القدرة لتطوير ذاتهم، وهو ما يجعلهم على اطلاع دائم بمستجدات العصر في ظل التكنولوجيا المتاحة.

كما تشير نفس نتائج الجدول إلى أن العبارات "يملك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية، يملك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين، يملك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل، لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الإبداع والابتكار" حصلت على موافقة بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.33 و 2.38) وانحرافاتها المعيارية بين (0.891 و 1.090).

كما نلاحظ من نفس الجدول أن العبارة رقم 5 "لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل" وهي الوحيدة في عبارات هذا البعد حصلت على درجة موافقة ضعيفة من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.32 وانحرافها المعياري 0.898، ويمكن إرجاع ذلك لنقص الخبرة لدى الخريج.

يتضح كذلك من خلال تحليل بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي لبعده القدرات الشخصية بلغ **2.75** وبانحراف معياري قدره **0.651**، بذلك تكون موافقة أفراد عينة الدراسة على توفر القدرات الشخصية لدى خريج التعليم العالي قد تمت بدرجة متوسطة وفقا لمقياس أداة الدراسة، ما يدل على أن الخريج لا يزال في طور صقل قدراته الشخصية.

بناء على ما سبق وبعد تحديد الاتجاه العام لكل بعد من أبعاد جودة مخرجات التعليم العالي المتمثلة في المعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية، يمكن تحديد مستوى الإتجاه العام لجودة هذه المخرجات وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02-25): نتائج تحليل عبارات مجال جودة الخريجين

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	الرقم
3	متوسطة	0.562	2.52	المعارف المكتسبة	01
1	متوسطة	0.521	2.77	المهارات المهنية	02
2	متوسطة	0.651	2.75	القدرات الشخصية	03
متوسطة		0.488	2.68	الإتجاه العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 27)

من خلال تحليل البيانات في الجدول أعلاه يتبين أن جميع الأبعاد المتعلقة بجودة مخرجات التعليم العالي تمت الموافقة عليها بدرجة متوسطة وفقا لمقياس أداة الدراسة، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد بين (2.52 و 2.77) والانحراف المعياري بين (0.521 و 0.651)، وعليه بلغ المتوسط الحسابي للإتجاه العام لجودة الخريجين **2.68**، والانحراف المعياري **0.488**، وبدرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر العينة، وتشير هذه النتيجة إلى أن جودة مخرجات التعليم العالي لم تصل بعد إلى درجة التوافق مع ما يطلبه سوق الشغل حسب رأي عينة الدراسة.

وتتوافق هذه النتيجة مع تم التوصل إليه في بعض الدراسات السابقة سألقة الذكر حيث توصلت دراسة **خامرة بوعمامة** إلى أنّ جودة مخرجات التعليم العالي لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب الذي يلي متطلبات سوق الشغل، كما توصلت دراسة **أحمد زرزور** إلى أن خريجي التعليم العالي غير مُهيئين لعالم الشغل نظرا لتدني كفاءتهم، وكذا دراسة **(Kolesnikova and all)** 'كوليسنيكوف و آخرون' التي توصلت إلى أن بطالة المتخرجين الجدد سببها انخفاض جودة العمل الذي يقدمونه.

وفيما يلي سنقوم بعرض وتحليل نتائج الاتجاه العام لمحور مخرجات التعليم العالي بناء على ما سبق من نتائج لمجالات هذا المحور، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-26): نتائج تحليل مجالات محور مخرجات التعليم العالي

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
01	من حيث التخصصات	2.45	0.711	متوسطة	2
02	من حيث عدد الخريجين	2.28	0.524	ضعيفة	3
03	من حيث جودة الخريجين	2.68	0.488	متوسطة	1
الاتجاه العام		2.47	0.460	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 28)

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه إلى رأي أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي، إذ نلاحظ أن مجال التخصصات جاء بمتوسط حسابي قدر ب **2.45** وبانحراف معياري بلغ **0.711** وبدرجة موافقة متوسطة لأفراد عينة الدراسة، ما يعني أن هناك اختصاصات متوفرة بشكل كبير في سوق الشغل وأخرى يحتاجونها لكنها قليلة أو معدومة وغير متاحة لأرباب العمل.

كما توضح البيانات من نفس الجدول أعلاه أن مجال جودة الخريجين جاء بمتوسط حسابي قدر ب **2.68** وبانحراف معياري بلغ **0.488** وبدرجة موافقة متوسطة لأفراد عينة الدراسة، ما يعني أن خريجي التعليم العالي يمتلكون معارف ومهارات وقدرات لكنها لم ترق بعد إلى المستوى الذي يطلبه سوق الشغل.

أما فيما يتعلق بمجال عدد الخريجين والذي جاء بمتوسط حسابي قدر ب **2.28** وبانحراف معياري بلغ **0.524** وبدرجة موافقة ضعيفة لأفراد عينة الدراسة، ما يعني وجود اختلال في التوازن لأعداد الخريجين في بعض الاختصاصات، كما أثرت هذه الأعداد الهائلة بشكل سلبي على جودة المخرجات، ما تسبب في زيادة الفجوة بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي، وهو ما تم التركيز عليه أثناء مقابلاتنا لبعض المسؤولين عن قطاع التشغيل بالولاية حيث أكدوا على ضرورة مسايرة مؤسسات التعليم العالي لما يطلبه سوق الشغل من أعداد المتخرجين، فالتوزيع الهرمي الطبيعي للوظائف يتسع في القاعدة والتي تحوي العمال البسطاء وذوي المستويات المتوسطة ويضيق كلما اتجهنا إلى القمة والتي تخص خريجي التعليم العالي، لكن ما يشهده سوق الشغل اليوم كم هائل من الخريجين مقابل وظائف محدودة.

وعليه يظهر من نفس الجدول أعلاه أن الاتجاه العام لمخرجات التعليم العالي جاء بمتوسط حسابي كلي مقداره **2.47** وبانحراف معياري بلغ **0.460** وبدرجة موافقة متوسطة حسب رأي عينة الدراسة، وتبين هذه النتيجة أن مخرجات التعليم العالي لا تحقق كل متطلبات سوق الشغل.

المطلب الثاني: تحليل الفروق في درجة الإختلاف حول مخرجات التعليم العالي

في هذا الجزء قمنا بدراسة وتحليل الفروق في درجة إختلاف إتجاهات عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي باختلاف العوامل الشخصية لأفراد عينة الدراسة وكذا طبيعة المؤسسة التي يشتغلون بها، وذلك باستخدام الإختبار الإحصائي (*T-Test*) لدراسة وجود الفروق بين مجموعتين من البيانات المستقلة، وإختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*) لدراسة وجود الفروق بين ثلاث مجموعات وأكثر.

الفرع الأول: تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية

تم في هذا العنصر دراسة وتحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي حسب الجنس، السن، المستوى الدراسي والأقدمية في منصب مسؤول الموارد البشرية *DRH*.

1-1/ تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير الجنس:

وذلك باستخدام الإختبار (*T-Test*) حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير الجنس ($Sig < 0.05$).
- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير الجنس ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-27): نتائج إختبار (*T-Test*) لمتغير الجنس

عدد العينة (ن)	درجة الحرية <i>DDL</i>	<i>T</i> المحسوبة	المتوسط الحسابي		متوسط دلالة الإختبار <i>Sig</i>	مستوى الدلالة
			أنثى	ذكر		
100	98	0.448	61.50	59.22	0.655	أكبر من 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 29)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة مستوى دلالة الإختبار *Sig* يساوي 0.655 أي بنسبة مقدارها 65% وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 5%، ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير الجنس، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، ومنه نستنتج أن آراء العينة وإتجاهاتهم نحو مخرجات التعليم العالي لا تختلف باختلاف الجنس، وقد قمنا بإجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي وكانت نفس النتيجة أي أن مستوى دلالة الإختبار أكبر من 0.05، ما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير الجنس.

1-2/ تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير السن:

وذلك باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير السن ($Sig < 0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير السن ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-28): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن

مستوى الدلالة <i>Sig</i>	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.352	1.102	108.396	3	325.188	بين المجموعات
		98.377	96	9444.202	داخل المجموعات
		-	99	9769.390	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 30)

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى دلالة الإختبار *Sig* يساوي 0.352 أي بنسبة مقدارها 35% وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 5%، ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير السن، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وقد قمنا بإجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي وكانت النتيجة أن مستوى دلالة الإختبار *Sig* أكبر من 5%، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير السن.

1-3/ تحليل الفروق حول مخرجات التعليم العالي حسب المستوى الدراسي:

وذلك باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير المستوى الدراسي ($Sig < 0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير المستوى الدراسي ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-29): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى الدراسي

مستوى الدلالة <i>Sig</i>	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.714	0.339	33.879	2	67.758	بين المجموعات
		100.017	97	9701.632	داخل المجموعات
		-	99	9769.390	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 31)

من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين أن مستوى الدلالة *Sig* يساوي 0.714 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 0.05، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات

التعليم العالي تُعزى لمتغير المستوى الدراسي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وعند إجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي تحصلنا على مستوى دلالة *Sig* أكبر من **0.05**، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير المستوى الدراسي.

1-4/ تحليل الفروق حول مخرجات التعليم العالي حسب الأقدمية في منصب *DRH*:

باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير الأقدمية في منصب *DRH* ($Sig < 0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير الأقدمية في منصب *DRH* ($Sig > 0.05$).

وقد توصلنا للنتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-30): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الأقدمية في منصب *DRH*

مستوى الدلالة <i>Sig</i>	قيمة <i>F</i>	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.735	0.309	30.880	2	61.760	بين المجموعات
		100.079	97	9707.630	داخل المجموعات
		-	99	9769.390	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 32)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة *Sig* يساوي **0.735** وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعياري **0.05**، ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير الأقدمية في منصب *DRH*، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وعند إجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي كانت النتيجة أن مستوى دلالة الإختبار أكبر من **0.05**، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير الأقدمية في منصب *DRH*.

مما سبق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تعزى للعوامل الشخصية باختلاف الجنس، السن، المستوى الدراسي والأقدمية في منصب مسؤول عن الموارد البشرية *DRH*، حيث أجمع أفراد العينة على وجهة نظر متشابهة إذ كانت درجة الموافقة على مخرجات التعليم العالي متوسطة من حيث الاختصاصات، العدد والجودة بأبعادها الثلاثة المعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية، حيث أن هذه المخرجات لا تتوافق بشكل كلي مع متطلبات سوق الشغل.

الفرع الثاني: تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لاختلاف طبيعة المؤسسة

تم في هذا العنصر دراسة وتحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي باختلاف طبيعة المؤسسة التي تنتمي إليها العينة حسب معيار الملكية ونوع القطاع الذي تنشط فيه، وكذا أقدمية المؤسسة.

1-2/ تحليل الفروق حول مخرجات التعليم العالي حسب ملكية المؤسسة:

وذلك باستخدام الإختبار (*T-Test*) حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير ملكية المؤسسة ($Sig < 0.05$).
- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير ملكية المؤسسة ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-31): نتائج إختبار (*T-Test*) لمتغير معيار الملكية

عدد العينة (ن)	درجة الحرية <i>DDL</i>	<i>T</i> المحسوبة	المتوسط الحسابي		متوسط دلالة الإختبار <i>Sig</i>	مستوى الدلالة
			عام	خاص		
100	98	0.434	55.00	59.35	0.665	أكبر من 0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 33)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة مستوى دلالة الإختبار *Sig* يساوي 0.665 أي بنسبة مقدارها 66% وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري 5%، ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير معيار الملكية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، كما قمنا بإجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي وتحصلنا على مستوى دلالة أكبر من 5%، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمعيار الملكية وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة خامرة بوعمامة.

2-2/ تحليل الفروق حول مخرجات التعليم العالي حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة:

وذلك باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (*OneWayAnova*)، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة ($Sig < 0.05$).
- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-32): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لنوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة <i>F</i>	مستوى الدلالة <i>Sig</i>
297.427	3	99.142	1.005	0.394
9471.963	96	98.666		
9769.390	99	-		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 34)

يتضح من الجدول المبين أعلاه أن قيمة مستوى دلالة الإختبار *Sig* بلغت **0.394** أي بنسبة مقدارها **39%** وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري **5%**، ما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لنوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، كما قمنا بإجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي وتحصلنا على مستوى دلالة أكبر من **5%**، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

بينما توصلت دراسة خامرة بوعمامة لوجود فروق دالة إحصائية حول جودة مخرجات التعليم العالي في بُعد المهارات المهنية، حيث توصل الباحث إلى أن مستوى المهارات المهنية لدى خريج التعليم العالي في قطاع الصناعة أقل مستوى مما هو عليه في قطاع الفلاحة والخدمات.

يمكن إرجاع هذا الاختلاف بين نتيجة هذه الدراسة ونتيجة دراسة خامرة بوعمامة لحجم المؤسسة التي تنتمي إليها عينة الدراسة، فدراستنا تخص مؤسسات صغيرة ومتوسطة تتعامل مع تكنولوجيا بسيطة وتحتاج كفاءات عادية في حين دراسة خامرة بوعمامة كانت في مؤسسات كبرى مثل شركة سوناطراك والمؤسسة الوطنية لحفر الآبار *ENTP* التي تستخدم تكنولوجيا عالية بالتالي تحتاج كفاءات عالية، وعليه كانت إجابات عينة الدراسة مختلفة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة.

2-3/ تحليل الفروق حول مخرجات التعليم العالي حسب أقدمية المؤسسة:

وذلك باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، حيث افترضنا ما يلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : توجد فروق تُعزى لمتغير أقدمية المؤسسة ($Sig < 0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : لا توجد فروق تُعزى لمتغير أقدمية المؤسسة ($Sig > 0.05$).

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-33): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأقدمية المؤسسة

مستوى الدلالة <i>Sig</i>	قيمة <i>F</i>	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.800	0.336	33.802	3	101.407	بين المجموعات
		100.708	96	9667.983	داخل المجموعات
		-	99	9769.390	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج *SPSS* (أنظر الملحق رقم 35)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة مستوى دلالة الإختبار *Sig* تساوي **0.800** أي بنسبة مقدارها **80%** وهي أكبر من مستوى الدلالة **0.05**، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لأقدمية المؤسسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وقد قمنا بإجراء نفس الإختبار على كل مجالات وأبعاد محور مخرجات التعليم العالي وكانت نفس النتيجة أي أن مستوى دلالة الإختبار أكبر من **0.05**، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمتغير أقدمية المؤسسة.

مما سبق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مخرجات التعليم العالي تعزى لطبيعة ملكية المؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة، وباختلاف القطاعات، وحسب أقدمية المؤسسة، وتشير هذه النتيجة لعدم اختلاف مخرجات التعليم العالي باختلاف ملكية المؤسسة أو اختلاف قطاعات النشاط الاقتصادي (فلاحة، صناعة، خدمات، أشغال عمومية) وحتى أقدمية المؤسسة فمخرجات التعليم العالي لا تتوافق بشكل كلي مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة.

المطلب الثالث: مناقشة صحة الفرضيات

بعد استعراضنا لمختلف الاختبارات الإحصائية لهذه الدراسة وتحليل آراء وتوجهات أفراد العينة نحو متغيري الدراسة، ثم تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حسب العوامل الشخصية وباختلاف طبيعة المؤسسة نحو مخرجات التعليم العالي، نقوم في هذا الجزء بمناقشة صحة فرضيات الدراسة وهي كالتالي:

الفرضية الأولى: مخرجات التعليم العالي أغلبها بتخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؛

الفرضية الثانية: مؤسسات التعليم العالي توفر أعدادا من الخريجين غير خاضعة لدراسات دقيقة تفي بمتطلبات سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة؛

الفرضية الثالثة: جودة خريجي التعليم العالي لا ترقى لتلبية متطلبات سوق الشغل فهي دون المستوى المطلوب من وجهة نظر عينة الدراسة؛

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي وسنوات الأقدمية في منصب DRH)؛

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لمعيار ملكية المؤسسة ونوع القطاع الذي تنشط فيه وكذا أقدميتها.

الفرع الأول: مناقشة صحة الفرضية الأولى

ف1: مخرجات التعليم العالي أغلبها بتخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر

عينة الدراسة

من خلال تحليل آراء عينة الدراسة فيما يخص تخصصات خريجي التعليم العالي حيث جاءت إجاباتهم بدرجة موافقة متوسطة، ما يشير إلى أن بعض مؤسسات سوق الشغل تواجه صعوبات في استقطاب خريجين في بعض التخصصات التي تحتاجها إما لقلة العدد أو لضعف جودة الخريجين، كما تحتاج بعض هذه المؤسسات تخصصات لكنها غير متاحة في سوق الشغل، فبعد مؤسسات التعليم العالي عن سوق الشغل المتجدد والمتغير باستمرار وعدم استنادها لدراسات دقيقة في تحديد التخصصات المطلوبة أدى إلى تخريج طلبة أغلبهم باختصاصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل، وعليه نقبل الفرضية الأولى.

الفرع الثاني: مناقشة صحة الفرضية الثانية

ف2: مؤسسات التعليم العالي توفر أعدادا من الخريجين غير خاضعة لدراسات دقيقة تفي بمتطلبات

سوق الشغل من وجهة نظر عينة الدراسة

من خلال تحليل آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بأعداد الخريجين حيث جاءت إجاباتهم بدرجة موافقة ضعيفة ما يدل على عدم رضا أفراد العينة على الأعداد الهائلة من خريجي التعليم العالي والتي تؤثر بشكل سلبي على جودة هذه المخرجات، كما تشهد بعض التخصصات فائضا في عدد المتخرجين مقابل تخصصات أخرى مطلوبة في سوق الشغل لكنها تعاني نقصا أو انعداما في عدد الخريجين، ما يشير إلى أن مؤسسات التعليم العالي توفر أعدادا من الخريجين دون القيام بدراسات دقيقة حول متطلبات سوق الشغل من هذه الأعداد، وعليه فإننا نقبل الفرضية الثانية.

الفرع الثالث: مناقشة صحة الفرضية الثالثة

ف3: جودة خريجي التعليم العالي لا ترقى لتلبية متطلبات سوق الشغل فهي دون المستوى المطلوب

من وجهة نظر عينة الدراسة.

من خلال تحليل آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بجودة الخريجين حيث جاءت إجاباتهم بدرجة موافقة متوسطة، تشير هذه النتيجة إلى أن جودة خريجي التعليم العالي لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب لتلبية متطلبات سوق الشغل وهذا راجع لقلة معارفهم المكتسبة وتدني مهاراتهم المهنية وعدم كفاية قدراتهم الشخصية ما تسبب في تدني كفاءتهم وضعف مستوى الجودة لديهم، وعليه نقبل الفرضية الثالثة.

الفرع الرابع: مناقشة صحة الفرضية الرابعة

ف4: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي

تُعزى للعوامل الشخصية (الجنس، السن، المستوى الدراسي وسنوات الأقدمية في منصب DRH)

بعد إجراء إختبار (*T-Test*) وإختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، أظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس، السن، المستوى الدراسي والأقدمية في منصب مسؤول عن الموارد البشرية DRH، لديهم وجهات نظر متشابهة إذ كانت درجة الموافقة على مخرجات التعليم العالي متوسطة من حيث التخصصات، العدد والجودة بأبعادها الثلاثة المعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية، ما يعني أن مخرجات التعليم العالي لا تتوافق بشكل كلي مع متطلبات سوق الشغل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية، وعليه نفي صحة الفرضية الرابعة.

الفرع الخامس: مناقشة صحة الفرضية الخامسة

ف5: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول مخرجات التعليم العالي

تُعزى لمعيار ملكية المؤسسة، نوع القطاع الذي تنشط فيه وأقدميتها

بعد إجراء إختبار (*T-Test*) وإختبار تحليل التباين الأحادي (*One Way Anova*)، أظهرت النتائج أنه رغم اختلاف طبيعة المؤسسة من حيث معيار الملكية عامة أو خاصة، وباختلاف نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة (فلاحة، صناعة، خدمات، أشغال عمومية) وكذا أقدميتها، فمخرجات التعليم العالي بمجالاتها الثلاثة التخصصات، العدد والجودة بأبعادها الثلاثة المعارف المكتسبة، المهارات المهنية والقدرات الشخصية لا تتوافق بشكل كلي مع متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر العينة.

وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف طبيعة المؤسسة حول مخرجات التعليم العالي

تُعزى لمعيار ملكية المؤسسة أو للقطاع الذي تنشط فيه أو لأقدميتها، وعليه ننفي صحة الفرضية الخامسة.

كما سبق يمكن القول بأننا نقبل الفرضية الرئيسية:

تساهم مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل إلى حد ما فيما يخص العدد والتخصص ودرجة أقل فيما يتعلق بالجودة.

خاتمة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الجزء التطبيقي للبحث حيث قمنا بعرض بعض الإحصائيات حول وضعية التشغيل بولاية غرداية، أين لاحظنا وجود اختلال في التوازن بسوق الشغل بالولاية بين فئة حاملي الشهادات، ثم تناولنا تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المشرع الجزائري وأهم معايير تصنيفها، ثم عرضنا مجموعة من الإحصائيات حول هذه المؤسسات عبر الوطن والولاية.

بعدها تطرقنا لإجراءات الدراسة الميدانية حيث أجرينا مقابلات مع مجموعة من المسؤولين عن قطاع التشغيل بالولاية واستطلعنا آراءهم حول إشكالية البحث، كما قمنا بتوزيع استبيان على عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

وبالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** وبعد عرض نتائجه وتحليلها ومناقشتها للتعرف على آراء عينة الدراسة حول إشكالية البحث تم التوصل إلى أن أغلب خريجي مؤسسات التعليم العالي بتخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل، كما أن هذه المؤسسات لا تقوم بدراسات دقيقة لتحديد العدد المطلوب من خريجها إذ نجد تخصصات تشهد فائضا في أعداد المتخرجين وأخرى تعاني من النقص، وقد أثرت هذه الأعداد الهائلة سلبا على جودة المخرجات فأصبحت دون المستوى المطلوب وهذا يُعد هدرا للطاقات البشرية والإمكانات المادية، ويرجع السبب في ذلك لضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.

كما توصلت الدراسة لأنه لا توجد فروق دالة إحصائية لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية أو لاختلاف طبيعة المؤسسة.

خاتمة

حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل المتجددة والمتغيرة باستمرار، وهذا من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

ولالإحاطة بالموضوع والإمام بجوانبه قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين كالتالي:

الفصل الأول ويشمل الإطار النظري والتطبيقي لمتغيرات الدراسة حيث قمنا بتقسيمه لمبحثين، تعرضنا في الأول لمختلف المفاهيم النظرية لكل من سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي وأهم السبل لتحقيق الملاءمة بينهما وأبرز البرامج المستحدثة من طرف الدولة لدمج هذه المخرجات في سوق الشغل.

كما تناولنا في المبحث الثاني بعض الدراسات السابقة التي عاجلت متغيري الدراسة، حيث تم استعراض خمس دراسات محلية أُجريت بالجزائر، وأربع دراسات عربية تمت على مستوى الدول العربية وثلاث دراسات أجنبية تمت على مستوى الدول الأجنبية، كما قمنا بإجراء مقارنة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية بعرض أبرز أوجه الشبه والإختلاف من حيث منهج الدراسة المتبع، اعتماد متغيرات الدراسة، أداة الدراسة المستخدمة، العينة المستهدفة وحجمها والحدود المكانية للدراسة، نستعرض في الأخير أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الفصل الثاني خصصناه للجانب التطبيقي حيث قمنا بتقسيمه لمبحثين تناولنا في الأول إجراءات الدراسة الميدانية بالتطرق لوضعية التشغيل والمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية، كما تم عرض المنهجية والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

أما المبحث الثاني فيتعلق بنتائج الدراسة الميدانية حيث قمنا بعرضها وتحليلها ومناقشتها من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية.

وقد أفضت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

النتائج النظرية:

- تشمل سياسة التشغيل بالجزائر عدة أجهزة تعمل على ترقية الشغل ومحاربة البطالة من خلال دعم خلق النشاطات أو دعم الشغل المأجور؛
- شهد قطاع التعليم العالي بالجزائر عدة إصلاحات لمواكبة التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم، حيث تم تبني نظام **LMD** سنة **2004** وتوسع شبكة مؤسسات التعليم العالي لتشمل بحلول سنة **2018** كل ولايات الوطن بتعداد **106** مؤسسة، وهذا بهدف استيعاب الكم الهائل من الطلبة الذي تجاوز **1.500.000** طالب؛
- اهتمام مؤسسات التعليم العالي بالتكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وتركيزها على تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية على حساب الهندسة والعلوم التطبيقية التي تعد أكثر طلبا في سوق الشغل؛
- تنامي معدلات البطالة في صفوف خريجي التعليم العالي بسبب ضعف الملاءمة والتوافق بين مخرجات التعليم العالي وما يطلبه سوق الشغل؛

- تسعى الجزائر من خلال برنامج آفاق لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي وما يطلبه سوق الشغل، وقد انطلق هذا المشروع شهر مارس 2018 ويهدف لتكثيف الكفاءات لتلبية متطلبات سوق الشغل؛
- ساهمت الدولة الجزائرية في دمج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل في إطار سياستها التشغيلية من خلال عدة برامج حيث بلغ عدد المستفيدين من برنامج *PID* خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و 2014 (295325 مستفيد)، كما تم تنصيب (665524 مستفيد) خلال نفس الفترة في إطار عقود حاملي الشهادات *CID*، أما عن عقود العمل المدعمة *CTA* فقد تم استحداث (78166 منصبا) منذ سريان هذه الصيغة سنة 2009 إلى غاية 2014.

النتائج التطبيقية: توصلنا من خلال الدراسة الميدانية للنتائج التالية:

- سوق الشغل بولاية غرداية يشهد إختلالا في التوازن بزيادة العرض فيما يتعلق بفتة حاملي الشهادات، حيث بلغ عدد المسجلين منهم خلال سنة 2018 (6911 طالب عمل مسجل)، 70% منهم باختصاصات أدبية وعلوم إنسانية، مقابل عدد ضئيل من عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات؛
- تحصي ولاية غرداية 378 مؤسسة إقتصادية صغيرة ومتوسطة واحدة منها فقط عمومية؛
- هناك فجوة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات سوق الشغل فيما يتعلق بالتنسيق والتعاون بينهما؛
- هناك تخصصات متوفرة بشكل كبير يسهل على مؤسسات سوق الشغل استقطابها، مقابل أخرى تحتاجها هذه المؤسسات ويصعب عليها الوصول إليها، كما أن صعوبة الإستقطاب قد يكون سببها انخفاض جودة المخرجات وعليه فإن التخصصات التي توفرها مؤسسات التعليم العالي أغلبها لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل؛
- تخريج أعداد هائلة من خريجي التعليم العالي دون إخضاعها لدراسات دقيقة ما تسبب في هدر الطاقات البشرية والإمكانات المادية؛
- جودة مخرجات التعليم العالي لا ترقى إلى المستوى المطلوب لتلبية احتياجات سوق الشغل وتحقيق تطلعاته المستقبلية؛

الاقتراحات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة نقترح ما يلي:
- إجراء دراسات دقيقة ومعقدة لتحقيق التوازن بين أعداد الخريجين واختصاصاتهم حتى نضمن تخريج طلبة بالجودة المطلوبة لمناصب شغل مضمونة؛
- التحديث المستمر للمناهج التدريسية ومحتوياتها بحيث تتماشى مع التغيرات التكنولوجية، الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم؛
- دمج البعد المهني في برامج التعليم العالي بتكثيف التربصات الميدانية للطلبة خلال سنوات الدراسة لضمان توظيفهم بعد التخرج؛

- مرونة مؤسسات التعليم العالي في التعامل مع التخصصات ما يسمح بفتح التخصصات المطلوبة في سوق الشغل وغلق التي يشهد منها تشبعا؛
- تكييف الاختصاصات حسب ما يطلبه سوق الشغل في كل منطقة، فولاية غرداية مثلا منطقة سياحية وجامعتها لا تحوي تخصصا حول السياحة؛
- التوجه نحو التكوين تحت الطلب خاصة في الاختصاصات التي يحتاجها في سوق الشغل والغير متوفرة؛
- إنشاء بنك معلومات حول سوق الشغل ومتطلبات الوظائف فيه، من شأنه التسهيل على مؤسسات التعليم العالي وتوجيهها نحو التخصصات والمهارات المطلوبة؛
- ربط سياسة التكوين في مؤسسات التعليم العالي بسياسة التشغيل والعمل على تحقيق التوافق المستمر بينهما؛
- إشراك أرباب العمل في تصميم وتقديم وتمويل برامج التعليم العالي لسد الفجوة بين سوق الشغل ومؤسسات التعليم العالي وتوطيد العلاقة بينهما؛
- اعتماد سياسات تشغيل مدروسة على المدى البعيد تُقدم حلولاً اقتصادية وليست اجتماعية فقط؛
- تشجيع روح المقاولاتية لدى الشباب حاملي الشهادات وتسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمامهم.

آفاق الدراسة:

- ختاما نضع بين أيديكم مجموعة من العناوين لمواضيع نرى أنها قد تساعد الباحثين في مواصلة جهود هذا البحث كما يلي:
- نوعية مدخلات التعليم العالي وأثرها على جودة مخرجاته؛
 - دراسة قياسية لمتطلبات سوق الشغل بالجزائر؛
 - مدى نجاعة سياسة التشغيل بالجزائر في امتصاص بطالة حاملي الشهادات؛
 - واقع الفكر المقاولاتي لدى الشباب خريجي التعليم العالي في ظل برامج التشغيل المستحدثة - *ANSEJ* .*CNAC*

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية

الكتب:

1. أحمد الأشقر، "الاقتصاد الكلي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
2. زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية - إنكليزي، فرنسي، عربي -"، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994.
3. عدي عطا، "معايير الجودة والأداء والتقييم في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التجارب المعاصرة للجامعات الرصينة في العالم"، عمان، دار البداية، 2011.
4. مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
5. ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
6. نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.

مذكرات وأطروحات:

7. نادية ابراهيمي، "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2013.
8. محمود منصور أبو عودة، "مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسة - كليات التجارة في قطاع غزة -"، مذكرة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة -، فلسطين، 2016/1437.
9. بن جيمة عمر، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار"، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
10. بوشتي نجاة، "مراجعة مدى ملاءمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف"، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، غرداية، 2015.
11. خامرة بوعمامة، "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2018.
12. مدوري عائشة نور الهدى، أمازور ليندة، "مخرجات التعليم العالي وسوق العمل بالجزائر - دراسة ميدانية لمخرجات التعليم العالي وسوق العمل في ولاية سعيدة"، مذكرة ماستر، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، 2015.
13. نوال نمور، "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة -"، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012.

14. يوسف مريم، "أثر راس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجاً -"، أطروحة دكتوراه ل م د، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، 2016.
- المقالات المنشورة:
15. عبد الحكيم بزاوية، عبد الله بن منصور، "تجربة صندوق الزكاة الجزائري كآلية لبعث المشاريع المصغرة ومعالجة مشكلة البطالة"، مجلة *Les Cahiers du MECAS*، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، العدد 8، ديسمبر 2012، ص.ص: 88-102.
16. نصر الدين بن نذير، فائزة بعيليش، "دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر - جامعة المدية نموذجاً -"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة 2، العدد 13، ديسمبر 2015، ص.ص: 10-37.
17. دلال بوعتروس، مُجّد بوكرب، "إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي ميله، الجزائر، العدد الأول، 2015، ص.ص: 93-109.
18. شفاء بلاسم حسن، "تأثير الاعتماد الأكاديمي في تلبية احتياجات سوق العمل - بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من التدريسيين في الكلية التقنية الإدارية/بغداد"، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 41، العدد 115، العراق، 2018، ص.ص: 68-87.
19. نعم حسين نعمة، لؤي ناصر الخفاجي، "جودة المخرجات التعليمية لتلبية متطلبات سوق العمل - دراسة استطلاعية على عينة من كلية اقتصاديات الأعمال وبعض منظمات سوق العمل -"، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية - العراق، السنة 39، العدد 106، 2016، ص.ص: 106-132.
20. رباح رمزي عبد الجليل، "دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)"، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، ج1، جامعة القاهرة، مصر، أكتوبر 2014، ص.ص: 278-712.
21. عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 05، 2011، ص.ص: 66-73.
22. أحمد زرزور، "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة الى عالم الشغل - دراسة ميدانية -"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، العدد العاشر، 2013، ص.ص: 87-103.
23. الداوي الشيخ، بن زرقة ليلي، "تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004/2012"، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر 3، الجزائر، العدد 04، 2015، ص.ص: 07-26.

24. عدي صابور مُجّد، "انعكاسات مخرجات التعليم الأهلي في سوق العراق"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 54، العراق، 2018، ص.ص: 223-250.
25. مُجّد صالي، فضيل عبد الكريم، "النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 17، ديسمبر 2014، ص.ص: 119-136.
26. سميرة العابد، زهية عبا، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 11، 2012، ص.ص: 75-84.
27. ياسر عبد الرحمان، براشن عماد الدين، "قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-الواقع والتحديات-"، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، جامعة مُجّد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، العدد 03، جوان 2018، ص.ص: 214-232.
28. هند عبد الرحمن الفتاح، "التعليم العالي وسوق العمل في قطر -الواقع والآفاق-"، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر-الدوحة، فبراير 2017، ص.ص: 01-43.
29. الازهر العقي، بلعربي أسماء، "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014، ص.ص: 131-140.
30. نادية مهدي عبد القادر، "دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية على وفق متطلبات سوق العمل للمدة (2004-2013)"، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العراق، العدد 42، 2018، ص.ص: 136-159.
31. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر "2000-2011"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص.ص: 191-204.
32. منير بن مطني العتيبي، "تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي"، تاريخ الاطلاع 2018/07/10 على الساعة: 22:35، ص.ص: 01-33، على الرابط:
https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Skills%2018_5.pdf
الملتقيات والمؤتمرات:
33. مُجّد أحمد الأغا، "بطالة الخريجين واقعها وسبل الحد منها"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية اعمال المؤتمرات، التعليم العالي العربي وسوق العمل، الأردن، 2013، ص.ص: 216-249.

34. عمر أحمد سعيد، "جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمتها لسوق العمل"، المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، يومي 3/2 سبتمبر 2012، القرية الذكية، القاهرة، مصر، ص.ص: 107-118.
35. حميد بوزيدة، "مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، بحوث وأوراق عمل ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات، السياسات، الآليات)، المنامة مملكة البحرين أكتوبر 2010، 2011، ص.ص: 69-90.
36. حاجي فطيمة، "متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية"، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 14/13 أبريل 2011، ص.ص: 71-82.
37. علاء رواشدة، "دور التعليم العالي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمملكة الأردنية الهاشمية في ظل العولمة"، الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قلمة، يومي 3/4 ديسمبر 2012، ص.ص: 22-36.
38. منصور الزين، "الرهانات الأساسية لتفعيل الإصلاح الجامعي الجزائري في تجسير الفجوة بين التعليم وسوق العمل"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية أعمال المؤتمرات، التعليم العالي العربي وسوق العمل، الأردن، 2013، ص.ص: 286-294.
39. عبد المجيد قدي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري"، مجمع الأعمال، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الاغواط، الجزائر، 8-9 أبريل 2002، ص 143.
40. مقدم وهيب، "الحاجة إلى تجديد المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر"، ملتقى وطني حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، يومي 19 و 20 ماي 2010، ص.ص: 01-19.
- القوانين والمراسيم:
41. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 05/99 المؤرخ في 4 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، العدد 24، الجزائر، سنة 1999.
42. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 18/01 المؤرخ في 12/12/2001 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 77، الجزائر، سنة 2001.
43. الأمانة العامة للحكومة، قانون الاستثمار، الجزائر، 2007، ص.ص: 01-40.
44. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، العدد 22، الجزائر، سنة 2008.

45. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 2008/04/30 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، العدد 23، الجزائر، سنة 2008.
46. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 02/17 المؤرخ في 2017/01/11 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 02، الجزائر، سنة 2017.
- مواقع الانترنت:
47. موقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تاريخ الاطلاع 2019/02/19 على الساعة 10:23، على الرابط:
https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx
48. موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، *présentation de l'ANSEJ*، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 10:30، على الرابط:
<http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej>
49. موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تقديم الوكالة، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 13:26، على الرابط:
<https://www.angem.dz/ar/article/presentation/>
50. موقع وكالة التنمية الاجتماعية، *Présentation*، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 16:20، على الرابط:
http://www.ads.dz/documents/ads_organisation.html#PRESENTATION
51. موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، نبذة تاريخية، تاريخ الاطلاع 2019/02/20 على الساعة 18:00، على الرابط:
<http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>
52. موقع وزارة التعليم العالي، *réseaux-universitaires*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31 على الساعة 13:53، على الرابط:
<https://www.mesrs.dz/ar/reseaux-universitaires>
53. موقع وزارة التعليم العالي، *agregats_mesrs*، تاريخ الاطلاع 2019/02/13 على الساعة 22:30، على الرابط:
https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs
54. موقع تقرير شنغهاي لتصنيف الجامعات، *Academic Ranking of World Universities 2018*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 19:15، على الرابط:
<http://www.shanghairanking.com/ARWU2018.html>
55. *Top 200 Universities in Africa , 2019 African University Ranking, voir le 01/02/2019 à 19:32, sur le lien: https://www.4icu.org/top-universities-africa/*
56. موقع جامعة قاصدي مرباح بورقلة، برنامج آفاق *AFEQ*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 10:35، على الرابط:
<https://it.univ-ouargla.dz/fr/2-uncategorised/591-afeq-27-01-2019.html>
57. موقع جامعة قاصدي مرباح بورقلة، برنامج آفاق *AFEQ*، تاريخ الاطلاع 2019/01/31، على الساعة 10:30، على الرابط:
<https://www.univ-ouargla.dz/index.php/fr/toutes-les-actualites/item/3437-afeq.html>

58. موقع وكالة التنمية الاجتماعية، PID، تاريخ الاطلاع 2019/02/21 على الساعة 20.10، على الرابط:

http://www.ads.dz/documents/prg_pid.html#DEFINITION

59. موقع الوكالة الوطنية للتشغيل، برنامج المساعدة على الإدماج المهني، تاريخ الاطلاع 2019/02/22 على

الساعة 07:00، على الرابط: <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

الجرائد:

60. جريدة "أخبار اليوم"، تصريح لكاتب الدولة لدى الوزير الأول للاستشراف والاحصائيات السابق مصيطفى

بشير، "50 مليون وظيفة مهددة بالاختفاء آفاق 2030"، العدد 3389، بتاريخ 30 جوان 2018.

ثانيا: باللغة الأجنبية

61. *Françoise vasselin, "Economie générale Microéconomie Macroéconomie", éditions ESKA, 5^e édition, Paris, 2014.*

62. *International Labour Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, Gender, "employment and the informal economy, Glossary of terms", ILO Publication, Geneva, 2009.*

63. *Pedro Uetela, "Higher education and developement in Africa", Palgrave macmillan, Maputo, Mozambique, 2017.*

64. *Egbert de weert, "Perspectives on Higher Education and the labour market", Center for Higher Education Policy Studies Netherlands, December 2011, P.P 01-62.*

65. *Kolesnikova Juliaa, Kamasheva Anastasiaa, Fakhrutdinova Anastasiaa, "Higher ducation Demands Of The Labor Market", Procedia - Social and Behavioral Sciences 191 (2015), P.P 1183-1186.*

66. *Roseline O. Osagie, "Perspectives on Higher Education and the Labor Market Outcomes in Nigeria", Journal of Educational and Social Research, MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol.4 N°3, May 2014, P.P 125-130.*

67. *UNESCO, "Higher Education in the Twenty-First Century Vision and Action, Working Document at the World Conference on Higher Education", UNESCO, Paris, 5-9 October 1998.*

68. *Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, "Présentation, Evaluation et Habilitation des Offres de Formation dans le Cadre du Dispositif L.M.D", Circulaire N°7, Alger, 2005.*

الصفحة	فهرس المحتويات
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
XII	قائمة الإختصارات والرموز
مقدمة	
أ	إشكالية الدراسة
ب	فرضيات الدراسة
ب	مخطط الدراسة
ب	أسباب اختيار الموضوع
ت	أهداف الدراسة
ت	أهمية الدراسة
ت	حدود الدراسة
ث	منهج الدراسة والأدوات المستخدمة
ث	مرجعية الدراسة
ث	صعوبات البحث
ث	هيكل الدراسة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لسوق الشغل ومخرجات التعليم العالي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: سوق الشغل ومخرجات التعليم العالي
03	المطلب الأول: الإطار النظري لسوق الشغل
03	الفرع الأول: أساسيات حول سوق الشغل

06	الفرع الثاني: متطلبات سوق الشغل والعوامل المؤثرة فيه
08	الفرع الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر
14	المطلب الثاني: مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل
14	الفرع الأول: واقع التعليم العالي بالجزائر
20	الفرع الثاني: ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق الشغل
26	الفرع الثالث: مساهمة الدولة الجزائرية في دمج مخرجات التعليم العالي في سوق الشغل
30	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
30	المطلب الأول: الدراسات السابقة المحلية، العربية والأجنبية
30	الفرع الأول: الدراسات السابقة المحلية
33	الفرع الثاني: الدراسات السابقة العربية
36	الفرع الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية
38	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
38	الفرع الأول: أوجه الشبه وأوجه الاختلاف
42	الفرع الثاني: أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
44	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بالمؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية	
46	تمهيد
47	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
47	المطلب الأول: وضعية التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية
47	الفرع الأول: وضعية التشغيل بولاية غرداية
51	الفرع الثاني: المؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية
53	المطلب الثاني: المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة
53	الفرع الأول: الإطار المنهجي للدراسة
54	الفرع الثاني: الأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة
56	الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي
63	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
63	المطلب الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة واتجاهها نحو محاور الاستبيان

63	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
69	الفرع الثاني: تحليل اتجاه العينة نحو محاور الاستبيان
79	المطلب الثاني: تحليل الفروق في درجة الاختلاف حول مخرجات التعليم العالي
79	الفرع الأول: تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى للعوامل الشخصية
82	الفرع الثاني: تحليل الفروق لتصورات أفراد العينة حول مخرجات التعليم العالي تُعزى لاختلاف طبيعة المؤسسة
84	المطلب الثالث: مناقشة صحة الفرضيات
84	الفرع الأول: مناقشة صحة الفرضية الأولى
85	الفرع الثاني: مناقشة صحة الفرضية الثانية
85	الفرع الثالث: مناقشة صحة الفرضية الثالثة
85	الفرع الرابع: مناقشة صحة الفرضية الرابعة
86	الفرع الخامس: مناقشة صحة الفرضية الخامسة
87	خاتمة الفصل
خاتمة	
89	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	
93	أولاً: باللغة العربية
98	ثانياً: باللغة الأجنبية
فهرس المحتويات	
99	فهرس المحتويات
الملاحق	
103	الملاحق

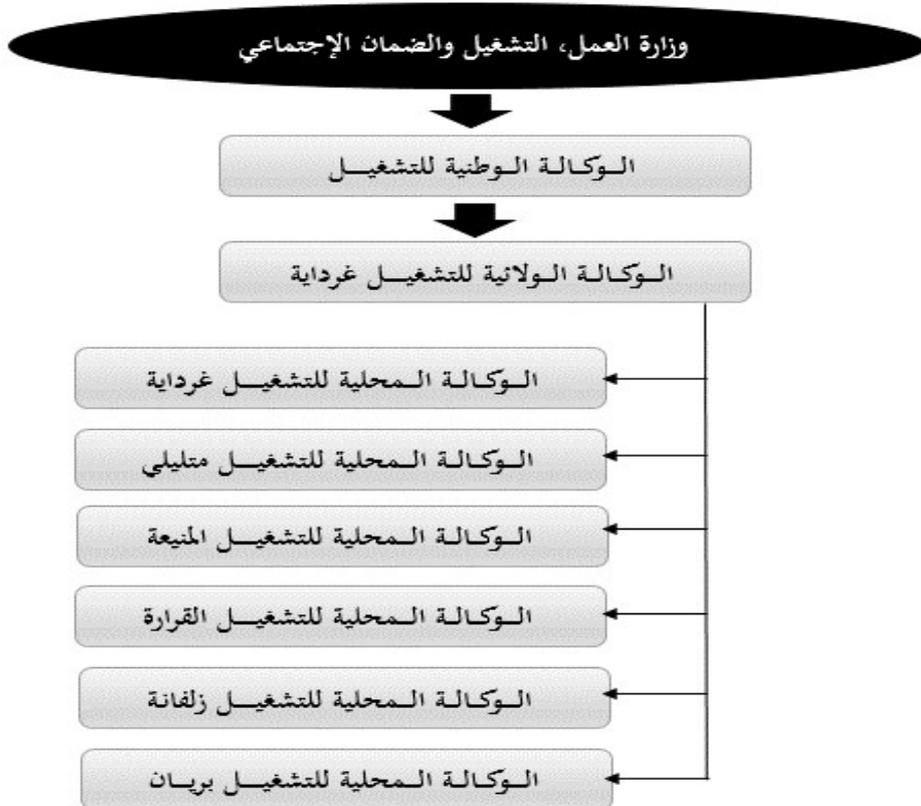
الملاحق

الملحق رقم (01-01): معلومات حول المسؤولين المعنيين بالمقابلة

مدة المقابلة	تاريخ المقابلة	المؤسسة التي يعمل بها	صفة المسؤول	
55 دقيقة	2019/03/20	مديرية التشغيل بغرداية	المدير الولائي للتشغيل	01
55 دقيقة	2019/03/18	مديرية الوظيف العمومي بغرداية	مفتش رئيسي	02
20 دقيقة	2019/03/12	الوكالة المحلية للتشغيل القرارة	مستشار في التشغيل	03
20 دقيقة	2019/03/18	الوكالة المحلية للتشغيل غرداية		04
20 دقيقة	2019/03/18	الوكالة المحلية للتشغيل متليلي		05
20 دقيقة	2019/04/02	الوكالة المحلية للتشغيل بريان		06
20 دقيقة	2019/04/09	الوكالة المحلية للتشغيل المنيعه		07

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معلومات المقابلة

الملحق رقم (02-01) الوكالات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الولائية للتشغيل بغرداية



المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل غرداية

الملحق رقم (02): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط الإقتصادي إلى غاية

2018/12/31

إحصائيات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
مديرية الصناعة والمناجم لولاية غرداية

توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2018:

النسبة %		إحصائيات					قطاع النشاط
العمال	المؤسسات	متوسطة	صغيرة	متوسطة	العمال	المؤسسات	
0,96	1,28	0	6	68	222	74	الزراعة والصيد البحري
1,29	0,09	2	2	1	297	5	المياه و الطاقة
0,25	0,22	0	1	12	57	13	المحركات
3,09	0,24	4	1	9	713	14	خدمات الأشغال البترولية
1,36	0,28	1	7	8	313	16	المناجم و المعاجير
4,05	2,29	4	19	110	935	133	الحديد و الصلب
1,22	1,43	1	4	78	281	83	مواد البناء
27,30	29,24	14	100	1582	6302	1696	البناء و الأشغال العمومية
3,01	1,34	3	12	63	695	78	كيمياويات - مطاط بلاستيك
2,13	2,43	1	9	131	491	141	الصناعة الغذائية
3,09	2,21	2	17	109	714	128	صناعة النسيج
0,06	0,09	0	0	5	13	5	صناعة الجلود
1,71	2,36	1	6	130	394	137	صناعة الخشب والفلين و الورق
0,09	0,33	0	0	19	21	19	صناعة مفتلة
8,21	8,71	5	16	484	1896	505	النقل و المواصلات
13,01	26,20	3	31	1486	3004	1520	التجارة
2,99	3,52	3	5	196	690	204	الفنقة و الإطعام
14,83	10,31	7	28	563	3422	598	خدمات للمؤسسات
2,60	5,17	0	9	291	601	300	خدمات للعمليات
2,37	0,59	1	18	15	548	34	مؤسسات مالية
1,33	0,36	1	7	13	306	21	أعمال عقارية
5,06	1,33	7	20	50	1167	77	خدمات للمرافق الجماعية
100	100	60	318	5423	23082	5801	المجموع

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم بولاية غرداية

الملحق رقم 03: قائمة الأساتذة المحكمين:

الرقم	الإسم الكامل للمحكم	الدرجة العلمية
01	خنيش يوسف	دكتور
02	بوقرة نور الهدى	دكتورة
03	بوقليمينة عائشة	دكتورة

المصدر: من إعداد الطالبة

الملحق رقم (04): شكل الإستبيان النهائي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال

إستبيان

أخي الفاضل ... أختي الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة تخرج ماستر إدارة أعمال قمنا بإعداد هذا الاستبيان والذي يتعلق بدراسة موضوعها "مساهمة مخرجات التعليم العالي في تلبية متطلبات سوق الشغل - من وجهة نظر عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية-"، ولتحقيق أهداف البحث نرجو منكم التكرم بالإجابة بموضوعية عن كل عبارات الاستبيان باختيار إجابة واحدة وواحدة فقط للإجابات المحددة، مع العلم أن هذه المعلومات ستكون في نطاق السرية التامة ولن تستخدم لغير أغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الطالبة: فاطمة الزهراء لكعص

الرجاء التفضل بوضع العلامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم

الجزء الأول: المعلومات العامة

المحور الأول: معلومات خاصة بالمؤسسة

معيار الملكية: عام خاص

نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة: الفلاحة الصناعة الخدمات الأشغال العمومية

أقدمية المؤسسة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 10-11 سنوات 11-20 سنة 21 سنة فأكثر

المحور الثاني: معلومات تخص المسؤول عن التوظيف

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 30 سنة 30-40 سنة 40-50 سنة 50 سنة فأكثر

المستوى الدراسي: أقل من ثانوي ثانوي جامعي

سنوات الأقدمية في منصب DRH: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: متطلبات سوق الشغل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يوجد تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.					
02	تشارك مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل في تحديد المواصفات والمهارات المطلوب توفرها في الخريجين					
03	تقوم مؤسسات التعليم العالي بقياس وتقييم مستوى الرضا عن خريجها من مؤسسات سوق الشغل بشكل مستمر ودوري.					
04	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.					
05	تتوافق البرامج التدريسية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.					
06	تقوم مؤسسات التعليم العالي بتعديل برامجها التدريسية وفقا لتغيرات سوق الشغل.					
07	تتلاءم تخصصات خريجي التعليم العالي مع التوجهات المستقبلية لسوق الشغل.					
08	تحرص مؤسسات التعليم العالي على إقامة ورشات عمل تكوينية بالاشتراك مع مؤسسات سوق الشغل.					
09	توافق مؤسساتكم على إجراء تربصات لطلبة التعليم العالي قبل التخرج.					
10	تقوم مؤسساتكم بمرافقة طلبة التعليم العالي وإمدادهم بالمعلومات لإنجاز بحوثهم.					

المحور الثاني: مخرجات التعليم العالي

1/ من حيث التخصصات

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	تقومون باستقطاب خريجي التعليم العالي في جميع التخصصات دون مواجهة أي صعوبات.					
12	تقوم مؤسسات التعليم العالي باستحداث تخصصات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل.					
13	تتلاءم التخصصات الحالية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.					
14	تحدد مؤسسات التعليم العالي التخصصات بناء على دراسات دقيقة ومستندة إلى متطلبات سوق الشغل.					

2/ من حيث عدد الخريجين

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير أعداد هائلة من الخريجين وبجودة عالية.					
16	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالمحافظة على التوازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات.					
17	توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم.					
18	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد أعداد الخريجين من الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل.					

3/ من حيث جودة الخريجين

البعد الأول: المعارف المكتسبة

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
19	يملك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم.					
20	يملك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل.					
21	يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل.					
22	خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر (التكنولوجية، الاجتماعية، ...)					

البعد الثاني: المهارات المهنية

23	يملك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الالى.					
24	لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكييف الجانب النظري من دراستهم في ميدان العمل.					
25	يعمل خريجو التعليم العالي على تحسين مهاراتهم المهنية في مجال تخصصهم.					
26	يملك خريجو التعليم العالي المهارات العملية والتطبيقية في إنجاز العمل في الوقت المطلوب.					
27	يملك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي.					

البعد الثالث: القدرات الشخصية

28	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية.					
29	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين.					
30	يملك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل.					
31	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الإبداع والابتكار.					
32	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل.					
33	خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات.					

الملحق رقم (05): معامـل الثبات ألفا كرونباخ
معامـل الثبات الكلي لمحور متطلبات سوق الشغل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,670	,683	10

معامـل الثبات الكلي لمحور مخرجات التعليم العالي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,846	23

معامـل الثبات الكلي للمحاور

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,864	33

الملحق رقم (06): نتائج إختبار كولمنجروف-سمرنوف لتوزيع البيانات

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
Tot_bcd	,082	100	,090	,983	100	,214

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (07): صدق المحور الأول: متطلبات سوق العمل

Corrélations

	يوجد تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل	تتشارك مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل في تحديد المواصفات والمهارات المطلوب تفرها في الخريجين	تقوم مؤسسات التعليم العالي بقياس وتقييم مستوى الرضا عن خريجها من مؤسسات سوق العمل بشكل مستمر ودوري	تتوافق البرامج التدريبية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل	تقوم مؤسسات التعليم العالي بتعديل برامجها التدريبية وفقاً لتغيرات سوق العمل	تتلاءم تخصصات خريجي التعليم العالي مع التوجهات المستقبلية لسوق العمل	تحرص مؤسسات التعليم العالي على إقامة ورشات عمل تكوينية بالاشتراك مع مؤسسات سوق العمل	توافق مؤسستكم على اجراء تريصات لطلبة التعليم العالي قبل التخرج	تقوم مؤسستكم بمراقبة طلبية التعليم العالي وامدادهم بالمعلومات لانجاز بحوثهم	Total_A		
يوجد تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,354 100	,399 ,000 100	,234 ,019 100	,347 ,000 100	,451 ,000 100	,299 ,003 100	,161 ,109 100	-,095 ,347 100	-,182 ,069 100	,558 ,000 100	
تتشارك مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل في تحديد المواصفات والمهارات المطلوب تفرها في الخريجين	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,354 ,000 100	1 ,000 100	,498 ,000 100	,345 ,000 100	,198 ,048 100	,223 ,026 100	,230 ,377 100	,089 ,050 100	-,196 ,062 100	,448 ,000 100	
تقوم مؤسسات التعليم العالي بقياس وتقييم مستوى الرضا عن خريجها من مؤسسات سوق العمل بشكل مستمر ودوري	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,399 ,000 100	,498 ,000 100	1 ,000 100	,674 ,000 100	,243 ,015 100	,343 ,000 100	,247 ,013 100	,043 ,669 100	-,166 ,099 100	-,180 ,073 100	,520 ,000 100
تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,234 ,019 100	,345 ,000 100	,674 ,000 100	1 ,000 100	,387 ,000 100	,334 ,001 100	,347 ,000 100	-,019 ,853 100	-,076 ,455 100	-,151 ,133 100	,521 ,000 100
تتوافق البرامج التدريبية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,347 ,000 100	,198 ,048 100	,243 ,015 100	,387 ,000 100	1 ,000 100	,461 ,000 100	,653 ,000 100	,387 ,832 100	-,022 ,360 100	-,093 ,733 100	,733 ,000 100
تقوم مؤسسات التعليم العالي بتعديل برامجها التدريبية وفقاً لتغيرات سوق العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,451 ,000 100	,223 ,026 100	,343 ,000 100	,334 ,001 100	,461 ,000 100	1 ,000 100	,471 ,007 100	,270 ,133 100	-,151 ,054 100	-,194 ,000 100	,639 ,000 100
تتلاءم تخصصات خريجي التعليم العالي مع التوجهات المستقبلية لسوق العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,299 ,003 100	,230 ,021 100	,247 ,013 100	,347 ,000 100	,653 ,000 100	,471 ,000 100	1 ,000 100	,388 ,192 100	-,132 ,190 100	-,132 ,000 100	,694 ,000 100
تحرص مؤسسات التعليم العالي على إقامة ورشات عمل تكوينية بالاشتراك مع مؤسسات سوق العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,161 ,109 100	,089 ,377 100	,043 ,669 100	-,019 ,853 100	,387 ,000 100	,270 ,007 100	,388 ,000 100	1 ,960 100	-,005 ,826 100	,022 ,000 100	,529 ,000 100
توافق مؤسستكم على اجراء تريصات لطلبة التعليم العالي قبل التخرج	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,095 ,347 100	-,196 ,050 100	-,166 ,099 100	-,076 ,455 100	-,022 ,832 100	-,151 ,133 100	-,132 ,192 100	-,005 ,960 100	1 ,000 100	,847 ,000 100	,224 ,025 100
تقوم مؤسستكم بمراقبة طلبية التعليم العالي وامدادهم بالمعلومات لانجاز بحوثهم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,182 ,069 100	-,187 ,062 100	-,180 ,073 100	-,151 ,133 100	-,093 ,360 100	-,194 ,054 100	-,132 ,190 100	,022 ,826 100	,847 ,000 100	1 ,000 100	,181 ,045 100
Total_A	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,558 ,000 100	,448 ,000 100	,520 ,000 100	,521 ,000 100	,733 ,000 100	,639 ,000 100	,694 ,000 100	,529 ,000 100	,224 ,025 100	,181 ,045 100	1 100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (08): صدق المجال الأول: تخصصات الخريجين

		تقومون باستقطاب خريجي التعليم العالي في جميع التخصصات دون مواجهة أي صعوبات	تقوم مؤسسات التعليم العالي باستحداث تخصصات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل	تتلاءم التخصصات الحالية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل	تحدد مؤسسات التعليم العالي التخصصات بناء على دراسات دقيقة ومستندة الى متطلبات سوق الشغل	Total_B
تقومون باستقطاب خريجي التعليم العالي في جميع التخصصات دون مواجهة أي صعوبات	Corrélation de Pearson	1	,457**	,643	,327	,829**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100
تقوم مؤسسات التعليم العالي باستحداث تخصصات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل	Corrélation de Pearson	,457**	1	,526**	,326**	,770**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100
تتلاءم التخصصات الحالية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل	Corrélation de Pearson	,643**	,526**	1	,355**	,855**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
تحدد مؤسسات التعليم العالي التخصصات بناء على دراسات دقيقة ومستندة الى متطلبات سوق الشغل	Corrélation de Pearson	,327**	,326**	,355**	1	,571**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Total_B	Corrélation de Pearson	,829**	,770**	,855**	,571**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (09): صدق المجال الثاني: أعداد الخريجين

Corrélations**

		تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير أعداد هائلة من الخريجين ووجوده عالية	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالمحافظة على التوازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات	توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد أعداد الخريجين من الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل	Total_C
تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير أعداد هائلة من الخريجين ووجوده عالية	Corrélation de Pearson	1	,449**	,296**	,169	,664**
	Sig. (bilatérale)		,000	,003	,092	,000
	N	100	100	100	100	100
تهتم مؤسسات التعليم العالي بالمحافظة على التوازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات	Corrélation de Pearson	,449**	1	,172	,048	,583**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,088	,633	,000
	N	100	100	100	100	100
توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم	Corrélation de Pearson	,296**	,172	1	,368**	,796**
	Sig. (bilatérale)	,003	,088	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد أعداد الخريجين من الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل	Corrélation de Pearson	,169	,048	,368**	1	,571**
	Sig. (bilatérale)	,092	,633	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Total_C	Corrélation de Pearson	,664**	,583**	,796**	,571**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (10): صدق أبعاد المجال الثالث: جودة الخريجين

1/ صدق بُعد المعارف المكتسبة

Corrélations

		يمتلك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم	يمتلك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل	يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل	خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر التكنولوجية، الاجتماعية، ...	Total_Da
يمتلك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,079 100	,079 ,432 100	,083 ,413 100	,088 ,386 100	,548** ,000 100
يمتلك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,079 ,432 100	1 ,001 100	,325** ,001 100	-,033 ,745 100	,524** ,000 100
يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,083 ,413 100	,325** ,001 100	1 ,001 100	,125 ,216 100	,668** ,000 100
خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر (التكنولوجية، الاجتماعية، ...)	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,088 ,386 100	-,033 ,745 100	,125 ,216 100	1 ,216 100	,561** ,000 100
Total_Da	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,548** ,000 100	,524** ,000 100	,668** ,000 100	,561** ,000 100	1 ,000 100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2/ صدق بُعد المهارات المهنية

Corrélations

		يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.	لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكييف الجانب النظري من دراساتهم في ميدان العمل	يعمل خريجو التعليم العالي على تحسين مهاراتهم المهنية في مجال تخصصهم	يمتلك خريجو التعليم العالي المهارات العملية والتطبيقية في إنجاز العمل في الوقت المطلوب	يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي.	Total_Db
يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,095 100	,095 ,349 100	-,175 ,082 100	,046 ,647 100	-,028 ,786 100	,569** ,007 100
لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكييف الجانب النظري من دراستهم في ميدان العمل.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,095 ,349 100	1 ,273 100	,111 ,273 100	,368** ,000 100	,439** ,000 100	,562** ,000 100
يعمل خريجو التعليم العالي على تحسين مهاراتهم المهنية في مجال تخصصهم.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,175 ,082 100	,111 ,273 100	1 ,000 100	,364** ,000 100	,179 ,074 100	,521** ,000 100
يمتلك خريجو التعليم العالي المهارات العملية والتطبيقية في إنجاز العمل في الوقت المطلوب.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,046 ,647 100	,368** ,000 100	,364** ,000 100	1 ,000 100	,419** ,000 100	,707** ,000 100
يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,028 ,786 100	,439** ,000 100	,179 ,074 100	,419** ,000 100	1 ,000 100	,523** ,000 100
Total_Db	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,569** ,007 100	,562** ,000 100	,521** ,000 100	,707** ,000 100	,523** ,000 100	1 ,000 100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

3/ صدق بُعد القدرات الشخصية

Corrélations								
		يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية	يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين	يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الإبداع والابتكار	لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل	خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات	Total_Dc
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	1	,305**	,319**	,359**	,659**	,317**	,737**
		100	,002	,001	,000	,000	,001	,000
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,305**	1	,188	,185	,249	,404**	,574**
		100	,002	,061	,066	,013	,000	,000
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,319**	,188	1	,518**	,496**	,288**	,668**
		100	,001	,061	,000	,000	,004	,000
لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الإبداع والابتكار	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,359**	,185	,518**	1	,582**	,362**	,724**
		100	,000	,000	,000	,000	,000	,000
لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,659**	,249	,496**	,582**	1	,311**	,800**
		100	,013	,000	,000	,000	,002	,000
خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,317**	,404**	,288**	,362**	,311**	1	,626**
		100	,000	,004	,000	,002	,000	,000
Total_Dc	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (11): الصدق الكلي للمجال الثالث: جودة الخريجين

Corrélations				
	Total Da	Total Db	Total Dc	Total D
Corrélation de Pearson	1	,410**	,531**	,735**
Total_Da Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,410**	1	,586**	,805**
Total_Db Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,531**	,586**	1	,906**
Total_Dc Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,735**	,805**	,906**	1
Total_D Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (12): صدق محور مخرجات التعليم العالي

Corrélations				
	Total B	Total C	Total D	Tot bcd
Corrélation de Pearson	1	,649**	,359**	,692**
Total_B Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,649**	1	,262**	,593**
Total_C Sig. (bilatérale)		,000	,009	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,359**	,262**	1	,905**
Total_D Sig. (bilatérale)		,000	,009	,000
N	100	100	100	100
Corrélation de Pearson	,692**	,593**	,905**	1
Tot_bcd Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
N	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (13): صدق الإتساق الداخلي الكلي

Corrélations		Total A	Tot bcd	Tot ABCD
Total_A	Corrélation de Pearson	1	,516**	,723**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	100	100	100
Tot_bcd	Corrélation de Pearson	,516**	1	,965**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	100	100	100
Tot_ABCD	Corrélation de Pearson	,723**	,965**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	100	100	100

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (14): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	96	96,0	96,0	96,0
	أنثى	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (15): توزيع عينة الدراسة حسب السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 أقل من	11	11,0	11,0	11,0
	سنة 30-40	51	51,0	51,0	62,0
	سنة 41-50	32	32,0	32,0	94,0
	سنة 51 وأكثر	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (16): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من ثانوي	1	1,0	1,0	1,0
	ثانوي	21	21,0	21,0	22,0
	جامعي	78	78,0	78,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (17): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في منصب DRH

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 أقل من	46	46,0	46,0	46,0
	سنوات 5-10	37	37,0	37,0	83,0
	سنوات 10 أكثر من	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (18): توزيع عينة الدراسة حسب ملكية المؤسسة

معيار الملكية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عام	1	1,0	1,0	1,0
Validé خاص	99	99,0	99,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (19): توزيع عينة الدراسة حسب نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
الفلاحة	5	5,0	5,0	5,0
الصناعة	58	58,0	58,0	63,0
Validé الخدمات	24	24,0	24,0	87,0
الأشغال العمومية	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (20): توزيع عينة الدراسة حسب أقدمية المؤسسة

أقدمية المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 أقل من	9	9,0	9,0	9,0
سنوات 5-10	29	29,0	29,0	38,0
Validé سنة 11-20	38	38,0	38,0	76,0
سنة أكثر من 21	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

الملحق رقم (21): إتجاه عينة الدراسة نحو محور متطلبات سوق الشغل

Statistiques

	يوجد تنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل.	تتشارك مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل في تحديد المواصفات والمهارات المطلوب توفرها في الخريجين	تقوم مؤسسات التعليم العالي بقياس وتقييم مستوى الرضا عن خريجها من مؤسسات سوق الشغل بشكل مستمر وودوري.	تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها.	تتوافق البرامج التدريبية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.	تقوم مؤسسات التعليم العالي بتعديل برامجها التدريسية وفقا لتغيرات سوق الشغل.	تتلاءم تخصصات خريجي التعليم العالي مع التوجهات المستقبلية لسوق الشغل.	تحرص مؤسسات التعليم العالي على إقامة ورشات عمل تكوينية بالاشتراك مع مؤسسات سوق الشغل.	توافق مؤسساتكم على اجراء تربصات لطلبة التعليم العالي قبل التخرج.	تقوم مؤسساتكم بمراقبة طلبية التعليم العالي وامدادهم بالمعلومات لانجاز بحوثهم.	moy_A
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	1,74	1,81	1,76	1,76	2,41	2,23	2,27	2,34	4,01	4,04	2,4370
Ecart-type	,676	,677	,553	,495	,889	,827	,851	,913	,745	,816	,37943

الملحق رقم (22): إتجاه عينة الدراسة نحو مجال التخصصات

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تقومون باستقطاب خريجي التعليم العالي في جميع التخصصات دون مواجهة أي صعوبات.	100	1	4	2,88	1,057
تقوم مؤسسات التعليم العالي باستحداث تخصصات تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل.	100	1	5	2,53	,969
تتلاءم التخصصات الحالية لخريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.	100	1	4	2,62	1,033
تحدد مؤسسات التعليم العالي التخصصات بناء على دراسات دقيقة ومستندة الى متطلبات سوق الشغل.	100	1	4	1,78	,596
moy_B	100	1,25	4,00	2,4525	,71129
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (23): إتجاه عينة الدراسة نحو مجال أعداد الخريجين

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تهتم مؤسسات التعليم العالي بتوفير أعداد هائلة من الخريجين وجوده عالية	100	1	5	2,08	,631
تهتم مؤسسات التعليم العالي بالمحافظة على التوازن بين أعداد الخريجين في جميع التخصصات	100	1	4	2,12	,715
توفر مؤسسات التعليم العالي أعدادا كافية من المتخرجين في اختصاصات تحتاجونها بمؤسساتكم	100	1	5	3,03	1,123
تتابع مؤسسات التعليم العالي خريجها لتحديد أعداد الخريجين من الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل	100	1	4	1,90	,644
moy_C	100	1,00	3,50	2,2825	,52423
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (24): إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد المعارف المكتسبة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
يمتلك خريجو التعليم العالي معارف واسعة في مجال تخصصهم	100	1	4	2,54	,989
يمتلك خريجو التعليم العالي المعرفة العامة بقوانين العمل	100	1	4	1,94	,802
يتقن خريجو التعليم العالي لغة أجنبية واحدة على الأقل	100	1	5	2,42	1,027
خريجو التعليم العالي على اطلاع دائم بمستجدات العصر (... التكنولوجيا، الاجتماعية)	100	1	5	3,20	1,073
moy_Da	100	1,50	4,00	2,5250	,56239
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (25): إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد المهارات المهنية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي	100	2	5	3,57	,879
لدى خريجي التعليم العالي مهارة تكيف الجانب النظري من دراستهم في ميدان العمل	100	1	4	2,24	,767
يعمل خريجو التعليم العالي على تحسين مهاراتهم المهنية في مجال تخصصهم	100	2	5	3,29	,957
يمتلك خريجو التعليم العالي المهارات العملية والتطبيقية في إنجاز العمل في الوقت المطلوب	100	1	5	2,49	1,010
يمتلك خريجو التعليم العالي مهارات تحليل وتقييم المعلومات بشكل موضوعي	100	1	5	2,28	,817
moy_Db	100	1,80	4,20	2,7740	,52158
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (26): إتجاه عينة الدراسة نحو بُعد القدرات الشخصية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على تحمل المسؤولية	100	1	4	2,38	1,090
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على التواصل مع الآخرين	100	1	5	3,33	1,016
يمتلك خريجو التعليم العالي القدرة على استشراف المستقبل	100	1	5	2,43	,891
لدى خريجي التعليم العالي القدرة على الابتكار والابداع	100	1	5	2,45	,978
لدى خريجي التعليم العالي القدرة على حل المشاكل	100	1	5	2,32	,898
خريجو التعليم العالي على استعداد للتعلم وتطوير الذات	100	2	5	3,62	,801
moy_Dc	100	1,33	4,67	2,7550	,65153
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (27): إتجاه عينة الدراسة نحو مجال الجودة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Total_Da	100	6	16	10,10	2,250
Total_Db	100	4	21	13,74	2,769
Total_Dc	100	8	28	16,53	3,909
moy_D	100	1,82	4,06	2,6847	,48861
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (28): إتجاه عينة الدراسة نحو محور مخرجات التعليم العالي

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Total_B	100	5	16	9,81	2,845
Total_C	100	4	14	9,13	2,097
Total_D	100	27	62	40,37	7,426
moy_BCD	100	1,54	3,52	2,4732	,46036
N valide (listwise)	100				

الملحق رقم (29): نتائج إختبار (T-Test) لمتغير الجنس

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Tot_bcd	,100	,752	-,448	98	,655	-2,281	5,090	-12,382	7,820
			-,342	3,141	,754	-2,281	6,678	-23,004	18,442

الملحق رقم (30): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن

ANOVA à 1 facteur

Tot_bcd

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	325,188	3	108,396	1,102	,352
Intra-groupes	9444,202	96	98,377		
Total	9769,390	99			

الملحق رقم (31): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى الدراسي

ANOVA à 1 facteur

Tot_bcd

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	67,758	2	33,879	,339	,714
Intra-groupes	9701,632	97	100,017		
Total	9769,390	99			

الملحق رقم (32): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الأقدمية في منصب DRH

ANOVA à 1 facteur

Tot_bcd

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	61,760	2	30,880	,309	,735
Intra-groupes	9707,630	97	100,079		
Total	9769,390	99			

الملحق رقم (33): نتائج اختبار (T-Test) لمتغير معيار الملكية

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Tot_bcd										
Hypothèse de variances égales										
Hypothèse de variances inégales										

الملحق رقم (34): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لنوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

ANOVA à 1 facteur

Tot_bcd

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	297,427	3	99,142	1,005	,394
Intra-groupes	9471,963	96	98,666		
Total	9769,390	99			

الملحق رقم (35): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأقدمية المؤسسة

ANOVA à 1 facteur

Tot_bcd

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	101,407	3	33,802	,336	,800
Intra-groupes	9667,983	96	100,708		
Total	9769,390	99			