

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

قسم: علوم التسيير

تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير

إعداد الطالبة: بوشتي نجاة

العنوان

مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق  
العمل من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس و مسؤولي  
التوظيف

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2015/05/18

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ محاضر (أ) جامعة غرداية	أ. بهاز جيلالي
مقررا-مشرفا	أستاذ محاضر (أ) جامعة غرداية	أ. شرقي مهدي
مناقشا	أستاذ محاضر (ب) جامعة غرداية	أ. شرع مريم

السنة الجامعية: (1435-1436هـ / 2014-2015م)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

اللهم يا من أجاب نوح حين ناداه و كشف الضر عن أيوب في بلواه ، و أرجع لسيدنا يعقوب يوسف وأخاه و أسرى بعده ليلا لسابع سماه صلي على الروح الأمين سيدنا و حبيبنا محمد صلي الله عليه وسلم .

إلى رمز الثبات و قدوتي في الحياة إلى رمز التضحية و العطاء والدي العزيز التي أتمنى من المولى العلي القدير ان يحفظه إلى أصدق دليل يرشدني وقت الضياع و إلى الشمعة التي تذوب لتتير دربي و غمرة قلبي بالحب و الحنان و شجعتني وجاهدت لأجلي أُمي الغالية .

إلى إخوتي واخواتي

و إلى الكتايت :ملك ، عبد السلام ،سهيلة ،دعاء

و إلى صديقة الدرب نهال

و كل من ساعدني بكلمة طيبة من قريب أو بعيد.

و إلى كل زملائي في مشواري الدراسي .

إلى كل من وسعه قلبي ولم يكتبه قلمي

فجاعة

# شكر و عرفان شكر و عرفان

من حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر ...

فبعد شكر المولى عز وجل، المتفضل بجليل النعم، وعظيم الجزاء

انطلاقاً من العرفان بالجميل، فإنه ليسرني وليثلج صدري أن أتقدم بالشكر

والامتنان إلى أستاذي ومشرقي الأستاذ شرقي مهدي الذي مدني من منابع

علمه بالكثير، والذي ما تواني يوماً عن مد يد المساعدة لي وفي جميع المجالات،

وحمداً لله بأن يسره في دربي ويسر به أمري وعسى أن يطيل عمره ليبقى نبراساً

متألقاً في نور العلم والعلماء.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة المحكمين وعلى رأسهم الأستاذ الفاضل

نور الدين طالب أحمد فله مني خالص الشكر والتقدير وفقه الله .

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى السيد بن قايد زيقم رئيس مصلحة المعطيات

والإحصائيات لووكالة التشغيل على جهوده وقد أفدت من توجيهاته فجزاه الله خير الجزاء

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساندي من قريب أو بعيد بدعواته الصادقة،

أو تمنياته المخلصة ...

أشكرهم جميعاً وأتمنى من الله عز وجل أن يجعل ذلك في موازين حسناتهم



## ملخص

هدفنا من خلال هذه المذكرة إلى دراسة مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف وكذا التعرف على أهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات وسوق العمل وكذا تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته.

لتحقيق هذا الهدف تم عرض الإطار النظري و المفاهيمي للموضوع قصد الوقوف على خلفيته النظرية وتطرق للدراسات السابقة بشأنه والاستفادة منها في تحديد المتغيرات المؤثرة في إشكالية الدراسة بوضوح ثم صياغتها في سؤال جوهري ألا وهو هل ما مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف.

في حين عرضنا الإطار الميداني و الذي يعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع ، حيث تم في هذا الصدد اجراء مقابلات بالوكالة الولائية للتشغيل وتصميم 60 استبانة لغرض جمع البيانات و المعلومات و توزيعها على عينة موجهة لأعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف لتقصي في آرائهم و توجهاتهم، وباستخدام الأساليب الإحصائية تم تحليل الإستبانة التي تمكننا من الإجابة على إشكالية الدراسة و فرضياتها ومن ثم استخلاص النتائج وتقديم مقترحات و آفاق بشأن الموضوع.

## Résumé

Notre objectif à travers ce mémorandum d'étudier d'examiner la pertinence des diplômés universitaires aux besoins du marché du travail du point de vue des membres du corps professoral et des fonctionnaires de l'emploi, ainsi que d'identifier les facteurs les plus importants qui empêchent assurer la compatibilité entre les diplômés du collégial et du marché du travail, ainsi que offrant une gamme de propositions qui pourraient contribuer à surmonter la les raisons de l'insuffisance de diplômés universitaires aux exigences et aux besoins du marché du travail.

Pour atteindre cet objectif a été le cadre théorique et le thème conceptuel afin de se tenir sur sa théorie de fond et touché sur des études antérieures sur elle et profiter d'eux pour déterminer les variables qui influent sur le problème de l'étude alors clairement formulé dans la question fondamentale, à savoir est-ce que la pertinence des diplômés universitaires aux besoins du marché du travail du point de vue des membres de l'organisme l'enseignement et les recruteurs.

Alors que notre cadre de champ de l'offre et qui est l'incarnation du cadre théorique sur le terrain, où il était à cet égard les entrevues par État proxy pour le fonctionnement et la conception de 60 questionnaire dans le but de recueillir des données et de l'information et distribué à un échantillon destiné aux membres du corps professoral et des fonctionnaires de l'emploi fait de leurs opinions et attitudes, et à l'aide Les méthodes statistiques étaient questionnaire qui nous permet de répondre au problème de l'étude et l'analyse des hypothèses, puis de tirer des conclusions et faire des propositions sur le sujet et les perspectives.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الإهداء.....
IV	شكروعرفان.....
V	الملخص.....
VI	قائمة المحتويات.....
IX	قائمة الجداول.....
XI	قائمة الأشكال البيانية.....
XIII	قائمة الملاحق.....
أ-هـ	المقدمة.....
17-47	<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمراجعة خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل</b>
17-41	المبحث الأول: مخرجات التعليم وسوق العمل.....
41-47	المبحث الثاني: الدراسات السابقة وما يميزها عن الدراسة الحالية.....
48-73	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.....
50-56	المبحث الأول: الدراسة التطبيقية الطريقة والإجراءات.....
57-73	المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها والتوصيات.....
74-77	الخاتمة.....
78-81	المراجع.....
83	الملاحق.....
87	الفهرس.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
45	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	1-1
55	مقياس ليكارت الخماسي	1-2
56	قياس ثبات الاستبيان	2-2
57	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3-2
58	توزيع أفراد العينة حسب العمر	4-2
59	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	5-2
60	توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة	6-2
62	توزيع أفراد العينة حسب منصب العمل	7-2
63	تحليل فقرات المحور الأول حول مخرجات التعليم	8-2
64	تحليل فقرات المحور الثاني حول احتياجات سوق العمل	9-2
65	تحليل فقرات المحور الثالث حول مدى ملاءمة مخرجات التعليم	-2
	لمتطلبات سوق العمل	10
68	تحليل محاور الدراسة	-2
		11



قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	مكونات العملية التعليمية	1-1
27	المواصفات الخريج الذي نريد	2-1
38	المهارات المطلوبة في سوق العمل	3-1
52	الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل	1-2
57	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	2-2
59	توزيع أفراد العينة حسب العمر	3-2
60	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	4-2
61	توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة	5-2
62	توزيع أفراد العينة حسب منصب العمل	5-2

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
87	استمارة استبيان	01

المقدمة العامة

أ- توطئة:

يساهم التعليم العالي بشكل أساسي في خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا لتصبح مؤسسات التعليم العالي فيه موطنًا للفكر الانساني على ارقى مستوياته ومصدرا لتنمية الموارد البشرية ومن هذا المنطلق يستمد التعليم العالي اهميته، يواجه التعليم العالي في وقتنا الحاضر عدة تحديات لم تكن معهودة حتى وقت قريب، فبعد أن كان دور الجامعة الأساسي الذي أنشأت من أجله هو نشر المعرفة والعلم بالإضافة إلى الإعداد والبحث العلمي وتقديم ما هو صالح للمجتمع وما ييسر لهم سبل حياتهم، هذا الوضع لم يبقى على حاله خاصة مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحالي، ومما لا شك فيه فإن أي اقتصاد لدولة ما في هذا العالم يقاس بكمية الإنتاج، وهذا الأخير يرتبط ارتباطا وثيقا بكمية ونوعية القوى العاملة الماهرة والذي يصطلح عليها برأس المال البشري.

إن الجامعة أو المؤسسة التعليمية غير مسؤولة عن توظيف هؤلاء الأفراد لأن مهمتها تقتصر على تكوينهم وإعدادهم لسوق العمل، إن عملية الإعداد والتأهيل هي مرحلة مهمة في حياة الطالب الجامعي لأنها هي التي سوف تحدد مستوى مهارته وقدراته في ظل تنامي القطاع الخاص الذي يتسم بالمنافسة حتى في مجال استقطاب

الأفراد الذين يمكنهم تحقيق الميزة التنافسية لهذه المنظمات.

ومن تلك التحديات التي لازال يعاني منها التعليم العالي هي مسألة عدم التوافق بين مخرجات التعليم من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة اخرى وهو الأمر الذي نتج عنه بقاء أعداد كبيرة من خريجي الجامعات دون عمل ويعانون من البطالة الأمر الذي ما يتسبب في إشكاليات ذات التأثيرات بالغة الخطورة على البنية الاقتصادية والاجتماعية .

لذلك أصبحت الحاجة الماسة إلى التأكيد على ضرورة ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل وذلك لضمان حصول خريجي الجامعات على فرص وظيفية مناسبة من ناحية ومن ناحية أخرى مساهمة التعليم الجامعي في تحقيق التنمية الشاملة في البلاد.

ب- إشكالية الدراسة:

إن الملاحظة البسيطة للواقع تبين أن هناك إشكالا لا بد من طرحه، حيث وجود أعداد هائلة تحمل شهادات جامعية، لكنها تصطدم بواقع متطلبات سوق العمل، في حين نجد هذا الكم الهائل من الخريجين يبحثون عن وظائف ولا يتمكنون من الحصول عليها، يقابله وجود مؤسسات لديها وظائف شاغرة وتبحث عن أشخاص ذوي مؤهلات خاصة مواصفات الجودة والنوعية ومن خلال هذه الفقرة البسيطة نطرح الإشكالية الرئيسية التالية والتي سوف تتفرع منها التساؤلات الفرعية:

ما مدى ملائمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

و مسؤولي التوظيف بولاية غارداية ؟

تحت هذا السؤال المحوري والرئيسي تدرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى ملاءمة خريجي التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض قطاعات العمل المختلفة؟
- ما أهم العوامل التي تسهم في عدم ملاءمة خريجي التعليم الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟
- ما مدى توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعات من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ؟

● ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في وضع استراتيجية تعليمية للجامعات تفي باحتياجات

سوق العمل في التخصصات المختلفة وفقا لآراء أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف؟

ت- فرضيات الدراسة: انطلاقا من التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية، والتي من شأنها أن تساعد على إيجاد حلول لهاته المشكلة.

الفرضية الرئيسية:

- تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل تساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية. هو ما يدفعنا إلى وضع فرضيات التالية:

الفرضية الأولى: عدم وجود دراسات دقيقة خاصة لمعرفة احتياجات سوق العمل يؤدي وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل وتخصصات أو اتجاهات الخريجين.

الفرضية الثانية: يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية.

الفرضية الثالثة: الجامعة تهتم بالكم أكثر من اهتمامها بالنوعية في إعداد خريجي الجامعات .

ث - مبررات اختيار موضوع الدراسة: إن الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع يمكن إرجاعها إلى أسباب شخصية وأسباب موضوعية.

مبررات ذاتية:

- رغبة الطالب في البحث في هذا الموضوع باعتباره أنه قريب من هذه الفئة - رأس المال البشري الجامعي - وكذلك هو واقع معاش يصعب تجاهله.
- هذا الموضوع يساعدنا في مواصلة البحث في الدكتوراه "إن شاء الله".

- الموضوع حديث وجدير بالدراسة والبحث خاصة في مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل .

#### مبررات موضوعية:

- تزويد المؤسسات والجامعات والمجتمع بصفة عامة بالدراسات التي تسمح من خلالها اتباع طرق وإجراءات تمكنها من إيجاد الحلول وطرق للتضييق الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل
- المساهمة في إثراء المكتبة بمثل هذه المواضيع .
- ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في الجزائر خاصة ما يتعلق بمراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل تحديدا.

#### ج - أهداف الدراسة و أهميتها :

يمكن تلخيص الأهداف التي يمكن التوصل إليها من خلال هذا البحث فيما يلي:

- ✓ التعرف على مدى قدرة الجامعات على الوفاء باحتياجات سوق العمل.
- ✓ التعرف على أهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات وسوق العمل.
- ✓ الكشف عن الأسباب التي تجعل مسؤولى التوظيف بقطاعات العمل المختلفة ينصرفون عن تعيين خريجي الجامعات في هذه القطاعات.
- ✓ الوقوف على أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في الخريجين الجامعيين حتى يسهل لهم الحصول على مكان في سوق العمل.
- ✓ تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته.

#### ح- أهمية الدراسة:

- أننا نبحث في مجالين مهمين لتحقيق التنمية وهما مجال خريجي الجامعة ومجال احتياجات سوق العمل بغية معرفة نوعية العلاقة بين هذين الجانبين المهمين لتحقيق التنمية البشرية والاقتصادية التي ينشدها المجتمع.
- أننا نسعى لتوفير قاعدة من المعلومات والبيانات اللازمة للجهات المعنية بإعداد وتنمية القوى العاملة في ولاية غارداية وذلك من أجل تيسير فرص التعاون والتنسيق بين هذه الجهات لكي تكون قادرة على توفير العناصر المطلوبة والتخصصات التي يتعين توافرها لسد احتياجات سوق العمل من العمالة المؤهلة والمزودة بالمعارف والمهارات اللازمة لمواجهة التغيرات الحالية والمستقبلية في سوق العمل .

- أننا نحاول إتاحة الفرصة أمام المسؤولين عن رسم سياسة التعليم الجامعي للتركيز على التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وإعداد خريجين جامعيين يتوفر فيهم القدرة على القيام بالمهام الوظيفية التي تنتظرهم، الأمر الذي قد يساهم في رفع الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي.

### خ- حدود الدراسة: وتتضمن

الحدود الموضوعية: اقتصر هذا البحث على دراسة مختلف الجوانب المتعلقة باحتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم ومدى ملائمتهم .

الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى الجامعة و بعض وكالات التشغيل ومختلف القطاعات بولاية غرداية

الحدود الزمانية: مدة الدراسة الميدانية استغرقت من 06 أفريل 2015 إلى غاية 04 ماي 2015.

الحدود البشرية: اشتملت العينة على اعضاء هيئة التدريس بالجامعة غرداية وبعض مسؤولي التوظيف من مختلف القطاعات.

### د- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

إن المنهج المتبع تحدده طبيعة الموضوع الذي نعالجه قصد الإحاطة بأهم جوانبه. ولذلك سنعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي فيما يخص الجانبين النظري والتطبيقي لهذه الدراسة واعتمدنا طريقة الاستبيان الذي يتميز بجمع المعلومات المختلفة وتحليل نتائجها.

### ذ- صعوبات الدراسة:

تتلخص أهم الصعوبات التي واجهتنا لأنجاز هذا العمل فيما يلي:

✓ صعوبة الحصول على المراجع المتخصصة ذات الصلة بالموضوع.

✓ استغراق وقت طويل نسبيا لتعلم استخدام برنامج spss.

✓ عدم توفر الكتب في المكتبة في هذا الموضوع و عدم استعارة أكثر من ثلاث كتب مما صعب

عملية التنسيق في المعلومات.

### ر- تقسيمات البحث:

للإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية واختبار الفرضيات، والوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة وإيضاح أهميتها. اقتضت الضرورة تناول الموضوع في فصلين، فصل الأول الخاص بالدراسة النظرية الخاص بمخرجات التعليم وسوق العمل ومدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل بحيث تناولنا في المبحث الأول: مفاهيم اساسية حول مخرجات التعليم وسوق العمل ثم تناولنا في المبحث الثاني : الدراسات السابقة (أخذنا حوالي 06 دراسات عربية وأجنبية)، بعد الانتهاء من

الفصل الأول نتطرق إلى الفصل الثاني والأخير من الدراسة والذي كان حول " مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف " .  
والذي يتضمن دراسة ميدانية تطبيقية التي بدورها تعكس الإطار النظري الذي يتمثل في مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل.



# الفصل الأول

الأدبيات النظرية الخاصة  
بمخرجات التعليم وسوق  
العمل

## تمهيد :

إن التعليم العالي وباعتباره آخر مرحلة في المنظومة التعليمية، يمد سوق الشغل برأس المال البشري المكون تكويننا عاليا والمتخصص في مختلف الميادين والمؤهل والقادر على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المحلية والعالمية والذي يحقق النمو الاقتصادي المرجو لذلك أصبحت الجامعة اليوم تحديات حقيقية لمواكبة العولمة والتحديث وتعاضم دورها في تحقيق تنمية المجتمع ومعالجة قضاياها ومشاكله، التي من بينها مشكلة البطالة، مما كان لزاما عليها اعداد اكفاءات المتمكنة من التعامل مع المعطيات الجديدة، والمتطلبات المتغيرة لمفاهيم سوق العمل وبيئاته، التي تتميز بسرعة التغير وتنوع المهارات التي يجب أن تتوفر عند الخريجين الباحثين عن فرص العمل .

لذا لا بد من تضافر الجهود والتعاون بين الجهات التعليمية والصناعية والإنتاجية في وضع المعايير المناسبة لنوعية المخرجات التي يتطلع لها سوق العمل والكفاءات المهنية والوظيفية والقيم الأخلاقية التي ينبغي أن يكتسبها طالب العلم , في الجامعة حتى يكون مستعدا وجاهزا لمساهمة بفعالية في العمل والإنتاج سواء كان ذلك مباشر في مؤسسات الإنتاج أو من خلال خلق فرص وظيفية ذاتية.

ومن أجل هذا سنحاول في هذا الفصل التعرض إلى مفاهيم أساسية حول مخرجات التعليم وسوق العمل

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسية :

**المبحث الأول:** مراجعة مخرجات التعليم وسوق العمل

**المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية الخاصة بالدراسات السابقة

## المبحث الأول: مراجعة مخرجات التعليم وسوق العمل

## المطلب الأول: مخرجات التعليم

يعتبر التعليم العالي ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستهدفة في مختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية ورافدا مهما للنمو والتقدم ومجالا للاستثمار في التنمية البشرية ويتحقق هذا الدور في اطار العلاقة بين التعليم وسوق العمل وتعتمد هذه العلاقة على مدى مواءمة مخرجات التعليم كميًا ونوعيًا لاحتياجات سوق العمل الكمية و النوعية. ونظرًا لأهمية تحقيق هذه المواءمة وإيجاد التوازن لهذه العلاقة فقد انتهجت مختلف دول العالم السياسات والبرامج والأساليب لربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، وسيظل استمرار هذه الجهود باستمرار التغييرات والتطورات المتسارعة في مجال الأعمال من جهة والزيادة الكمية في مخرجات التعليم العالي من جهة أخرى وتزداد أهمية مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل .

## الفرع الاول : مفهوم المراجعة وأهميتها:

## اولا : تعريف المراجعة

توجد عدة تعاريف للمراجعة يمكن ان نوجزها في التعاريف التالية:

**التعريف الاول:** تعرفها لجنة المفاهيم الاساسية للمراجعة المنبثقة عن جمعية المحاسبة الامريكية بأنها: عملية منظمة لجمع و تقييم ادلة اثبات بشكل موضوعي على تأكيدات تتعلق بنتائج تصرفات و احداث اقتصادية التي يرتبط بها الفرد او التنظيم الذي يقوم بعمل تلك التأكيدات لتحديد مدى وجود تطابق بين تلك التأكيدات و المعايير المقررة و توصيل النتائج الى مستخدمي التقارير المتضمنة تلك التأكيدات<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** المراجعة هي نشاط تقييمي مستقل مهمته فحص الاعمال المختلفة في مجالات مختلفة و تقييم أداء الادارات والأقسام في المؤسسة و ذلك كأساس لخدمة الادارة العليا<sup>2</sup>.

● من خلال ما سبق يمكننا القول ان المراجعة هي عملية منهجية من خلالها يمكن للمدقق الحكم على وضعية المؤسسة باستخدامه ادلة اثبات من داخل و خارج المؤسسة ينتج من خلالها تقرير محايد حول وضعية معينة للمؤسسة.

بعد ما تطرقنا إلى مفهوم المراجعة سوف نقوم بتعريف مراجعة الموارد البشرية باعتبار ان خريجي الجامعة

هم موارد بشرية:

1- أمين السيد احمد لطفي، فلسفة المراجعة،الدار الجامعية،ط01، مصر،2009، ص 23.

2- وجدي حامد حجازي،اصول المراجعة الداخلية مدخل عمل تطبيقي،دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع،بدون طبعة، مصر، 2010، ص11.

## ثانيا: تعريف مراجعة الموارد البشرية:

**التعريف الاول:** عرفها تورنس 1962 بأنها عبارة عن تحليل للسياسات و التطبيقات في المجال المتعلق بتسيير الافراد المؤسسة ما لتحديد الاسناد الجيد لهذه السياسات<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** هو فحص مهني استنادا الى معايير ذات صلة من اجل ابداء رأي على الجوانب المختلفة لمساهمة الموارد البشرية في تحقيق اهداف المؤسسة و تقديم توصيات لتحسين نوعية الادارة كما يساعد على تنسيق عمليات التدقيق من قبل مديري الموارد البشرية في كل خدماتها مثل التوظيف التدريب... الخ من أجل ضمان قدر أكبر من الاتساق في الاجراءات العلاجية المقترحة لتحسين الاداء العام<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق نستنتج أن مراجعة ادارة الموارد البشرية هي عملية رقابية و مراجعة و تقييم للمؤسسة من طرف الادارة العليا بواسطة خلية التدقيق لجميع الانشطة التي تمارسها وظيفة ادارة الموارد البشرية من اجراءات و وظائف و نظم و ممارسات و استراتيجيات و وثائق.

## ثالثا:اهمية مراجعة الموارد البشرية

تساهم مراجعة ادارة الموارد البشرية على وجه الخصوص في وضع الخطط و البرامج و رسم الاهداف الاستراتيجية في ميدان تسيير الموارد البشرية في المدى القصير و المتوسط و الطويل و يعمل على بلوغها في اجالها المحددة من خلال توفير الوسائل المادية و البشرية المناسبة في الوقت المناسب و قياس مدى تناسقها مع اهداف المؤسسة ، كما يمكن للمؤسسة الاعتماد عليه في قياس فاعلية تسيير مواردها البشرية لأنه يستوجب وضع نظام معلومات سليم و صادق يزود الادارة في الوقت المناسب بالمعلومات الصادقة حول الوضعية الاجتماعية للمؤسسة حتى تتمكن من اتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة في الوقت المناسب،و يتحقق لها ذلك من خلال استحداث اجهزة لتدعم تسيير الموارد و القيام بتدقيقات دورية خاصة لبعض الانشطة التي تظهر فيها اختلالات جوهرية و عميقة و متابعة دائمة للإجراءات المتخذة<sup>3</sup>.

1-مراد سكا، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العملي الدولي حول الازمة المالية و الاقتصادية و الحوكمة العالمية، يومي 20 - 21 أكتوبر، جامعة فرحات عباس، 2009.

2- Bouchra BAKADIR، **Audit des Ressources humaines et performance des entreprises Maghrebines: Essai d'ANALYSE**، Maroc، sans année، p5.

3- مراد سكا، التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي و استراتيجي في تحسين اداء الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 14.

## الفرع الثاني: مفهوم التعليم العالي ومكوناته

## أولاً: مفهوم التعليم العالي

يقصد بالتعليم العالي: هو التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي. " فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى كمؤسسات التعليم العالي المعترف بها من طرف السلطات الرسمية للدولة"<sup>1</sup>.

ويعرف أيضاً بالتعليم العالي: جميع أنواع التعليم الجامعي والمهني والتقني والتربوي الذي يعطي مؤسسات التعليم العالي (الجامعات والكليات والمعاهد التربوية والتكنولوجية) حيث يقبل المرشحون في هذا النوع من التعليم بعد انتهاء الدراسة الثانوية ويحصلون في نهاية دراستهم العالية على درجة علمية معينة، وتشرف وزارة التعليم العالي على هذه المؤسسات حيث تتولى اقتراح السياسة التربوية والثقافية والعلمية والتكنولوجية العليا ووضع الخطط لرفع المستويات العلمية وتطوير المناهج<sup>2</sup>.

وهو كذلك " مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاية والنبوغ وتنمية لمواهبهم وسداً لحاجات المجتمع المختلفة في حاضرة ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة، وهو كل أنماط التعليم وأنواعه التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات والكليات الجامعية والكليات المتوسطة والمعاهد والأكاديميات للحصول على شهادات الدبلوم أو الشهادة الجامعية أو الدرجات الجامعية لما فوق الشهادة الجامعية .

1 -UNESCO World conference on higher education Higher Education in the Twenty-First Century Vision and Action 9 October 1998 p01.

2 -علاء الدين عبد الرحمن وآخرون، تحديد معايير الجودة في مخرجات التعليم التقني الهندسي، دراسة بحثية، معهد تكنولوجيا بغداد، 2011، ص 04.

## ثانياً: مكونات التعليم العالي

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

## ❖ مدخلات ومخرجات و العملية التعليمية

أ- المدخلات : وتمثل المدخلات في <sup>1</sup> :

■ الطلبة :

- هنالك طلبة دراسات التدرج وما بعد التدرج والدراسات العليا، فالطلاب في مرحلة التدرج هم الذين يلتحقون بالجامعة للحصول على درجة الليسانس، أما طلبة الدراسات العليا هم الذين حصلوا على الشهادة الجامعية الأولى ويدرسون للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه

- يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي من خلالها يتم إعدادهم والتأثير في سلوكهم ، واتجاهاتهم وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهاماتهم أكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي أُتيح لهم حصول عليه، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء أُربط هذا الهدف بكون التعليم استهلاكاً، أي أنه يمثل حق الفرد في الحصول عليه أو أُربط بالتعليم كاستثمار، من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأس مال بصري حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين رأس مال بشري.

■ هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءته ( تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة على ما يتاح من أساتذة ) بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم، فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض أو استخدام جزئي للبعض منهم وهو يؤدي إلى هدر و ضياع للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم وتقتضي تكاليف مرتفعة في الغالب كما أن توفر عدد أقل من الأساتذة بالقياس إلى حاجة هذه العملية يؤدي إلى إعاقة و عرقلة العملية التعليمية وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي لا يتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية ولا يتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية من ناحية أخرى <sup>2</sup>.

1 - فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 146-147.

2 - نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012، ص 18 .

■ الوسائل المادية :

تتمثل في الفضاء البيداغوجي والتي تشمل المباني بكل مرافقها، ولا بد أن تكون مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصاً أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل... التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة وبأخرى والتي تحدد بمعايير ومواصفات عالمية تحدد مقدار وكيف ما تحتاجه المؤسسة تبعاً لطبيعة تخصصها وأعداد الطلبة والعاملين بها وطبيعة العمل الذي يمارسها طلبتها. هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل في: المطبوعات الكتب، أجهزة العرض... الخ .

ب - العملية التعليمية:

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

ثم إن من عناصر المنهج بمفهومه الواسع أساليب وطرق التدريس التي هي الوسائط لنقل المعرفة إلى أذهان الطلبة، لذا لا بد أن تكون لدى المدرسين الذخيرة الكافية من هذه الطرق وكذلك القدرة على استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة المساندة لمفردات المنهج، كي يكون بالإمكان إيصال المعرفة إلى الطلبة باقتدار وكفاءة عالية وهو الشرط الأساسي لتحقيق الجودة .

والعنصر الآخر في المنهج هو التقويمات والاختبارات التي تتبع من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم العلمي، لذلك ينبغي عد الركون إلى نمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في اختبارات الفصلية أو النهائية<sup>1</sup>.

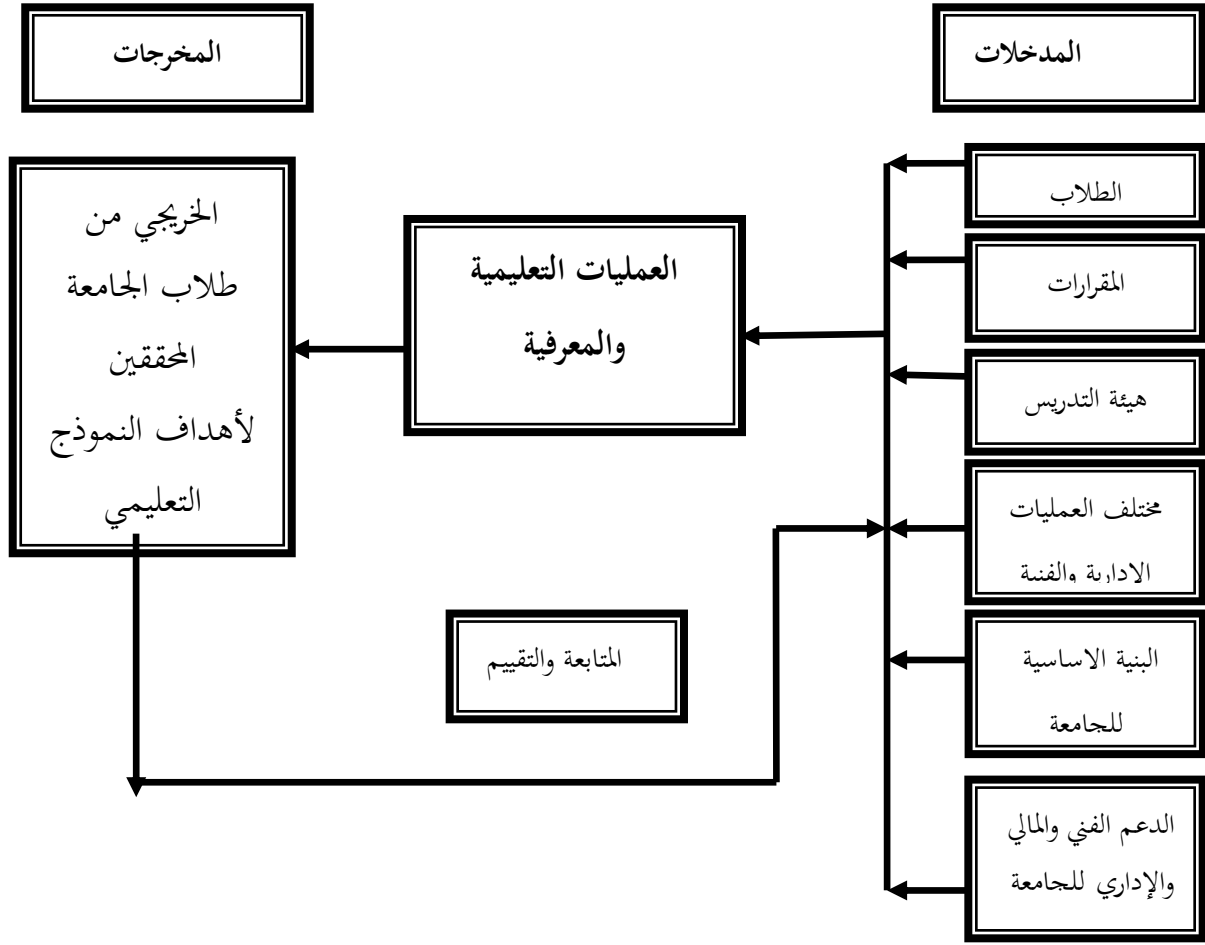
ج- المخرجات :

وهي النتائج النهائية للعمليات التي أُجريت على المدخلات وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخرجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية ( مخرجات العملية تتمثل في إعداد الخريجين من ناحية الكمية، وكفاءتهم من الناحية النوعية )<sup>2</sup>.

1- مهدي السمراي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي والخدمي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 131.

2- نوال غفور، كفاءة هيئة التدريس وأثره على جودة التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص 19

الشكل رقم 1-1: يوضح مكونات العملية التعليمية



المصدر : أبو الرب عماد وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص75.



## الفرع الثالث: مفهوم المورد البشري الجامعي

عندما نتحدث عن المورد البشري فإننا نتكلم عن أهم المكونات العملية الإنتاجية في المؤسسة ما، ونظرا للأهمية التي يحظى بها المورد البشري اليوم في سوق العمل، فإن العديد من التخصصات العلمية خصته بالدراسات العلمية المتنوعة في محاولة منها لوضع الأسس السليمة لاختياره ودراسة مختلف الأساليب التي تمكنه من الإبداع والابتكار في مجال عمله، وتعتبر الجامعة بحكم الإمكانيات المادية والعلمية التي يمتلكها من أكبر هذه المؤسسات التي تسهر على توفير متطلبات سوق العمل من المورد البشري المؤهل، وهو الذي يقتضي بالضرورة على تسليط الضوء على مفهوم الجامعة والمورد البشري الجامعي (خريجي الجامعي) والمواصفات التي تتوفر فيه.

## قبل أن نتطرق إلى مفهوم المورد البشري الجامعي نقوم بتعريف الجامعة:

**تعريف الجامعة :** لم يتم الاتفاق بين الباحثين والدارسين حول تعريف موحد ودقيق للجامعة فقد تعددت التعاريف بشأن هذه النقطة، ويعود هذا التنوع في التعاريف إلى اختلاف الزوايا التي ينظر من خلالها كل مفكر.

- هي مصطلح يعود في الاصل إلى اللغة اللاتينية، وهي مأخوذة من كلمة (University) يعني الإتحاد ولقد بدأ التداول أو استعمال هذا المصطلح (Universitas) ابتداء من القرن الرابع عشر ميلادي للدلالة على الجامعة بمعناها الحالي<sup>1</sup>.

- وهناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم الجامعة وسنحاول إعطاء بعض أهم هذه التعاريف، ثم بعدها نحاول إعطاء تعريف شامل للجامعة:

وهناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم الجامعة وسنحاول إعطاء بعض أهم هذه التعاريف، ثم بعدها نحاول إعطاء تعريف شامل للجامعة:

■ فيعرفها رابح تركي بأنها الجامعة هي عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد و المجتمع<sup>2</sup>. ونلاحظ أن هذا التعريف قد ربط الجامعة بالجماعة، وعليه فإن الجامعة وجدت خدمة الجماعة (المجتمع)، وأن منطلقه هو الهدف تسعى هذه المؤسسة إلى تحقيقه ألا وهو البحث عن الحقيقة والسعي عن الحياة الفاضلة، الأمر الذي كانت تسعى إليه جامعات.

1- سلمى الإمام، صنع السياسات العامة في الجزائر دراسة حالة السياسة التعليمية الجامعية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص التنظيم السياسي والإداري جامعة الجزائر، غير منشورة، 2007، ص 88 .

2- تركي رابح، أصول التربية والتعليم. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص 73 .

■ وهناك تعريف آخر الجامعة فهي "نظام اجتماعي، إداري، مفتوح، فريد من نوعه"<sup>1</sup>.

وانطلاقاً من هذا التعريف فإننا نستنتج ما يلي :

- 1- الجامعة هي عبارة عن نظام: ويعرف النظام على أنه " عبارة عن مزيج مترابط من العناصر المشتركة وظيفياً والمصممة لتحقيق هدف معين"<sup>2</sup>.
- 2- اجتماعي: كونه نظام يتكون من مجموعة أفراد (أساتذة، طلبة، عمال) ذو خلفيات وثقافات وقيم وأعراف متباينة تتفاعل فيما بينها من جهة وتسعى إلى تحقيق أهداف اجتماعية من جهة أخرى.
- 3- إداري: كونه يحتوي على هيكل إداري يوضح اختصاصات وصلاحيات متخذي القرارات فيه.
- 4- مفتوح: كون الجامعة تتفاعل مع البيئة التي توجد فيها، إذ تستقبل مدخلاتها من البيئة (الأهداف القيم، الطاقات) لتخضعها للمعالجة ينتج عنها مخرجات تقدم إلى البيئة مرة أخرى (إنجازات علمية، خدمات إدارات).
- 5- فريد من نوعه: بمعنى أنه نظام يختلف عن الأجهزة البيروقراطية الأخرى نظراً لطبيعته هدفه ومكوناته.

■ ويعرف قاموس أكسفورد الجامعة بأنها: "معهد يقدم مستويات عالية من البحث ويقدم تكوين نوعي للطلبة الملتحقين به"<sup>3</sup>. وتعد المملكة المتحدة بريطانيا من أولى الدول التي عملت على تشييد الصروح الجامعية وتعد جامعة أكسفورد وكامبريدج من أعرق الجامعات العالمية، ولقد كانت الدراسة في هذه الجامعات مقتصرة على أبناء الطبقات الغنية بالدرجة الأولى والمتفوقين الذين تقدم لهم الدولة منحا ليكملوا دراساتهم، ليتغير الوضع بعد الحرب العالمية الأولى<sup>4</sup>.

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن الجامعة هي تكوين عالي على المستوى المعرفي لتزويد الطلاب بالمهارة وإعداد رأس المال البشري الذي يتمتع بالكفاءة ورفع مستوى الأداء لدى الطالب أثناء فترة الدراسة، فالجامعة تعمل على إنتاج رأس مال بشري الذي يتنافس عليه الطلب في سوق العمل .

#### أولاً: مفهوم المورد البشري الجامعي :

باعتبار أن خريجي الجامعات في الأصل هم موارد البشرية، أو ما يطلق عليهم بالمفهوم الحديث برأس المال البشري، لقد اختلفت وجهات النظر في إعطاء تعريف موحد ومن ابرز التعريفات ما يلي :

- 1\_ يعرف بأنه: "هم جميع الناس الذين يعملون داخل المنظمة من رؤساء ومرؤوسين، عبر مختلف مستويات الإدارة ( العليا، الوسطى، الدنيا) سواء كانوا يؤدون جهداً فكرياً أو عضلياً أو هما معا والذين يشكلون قوة عمل المنظمة، ويلتزمون بثقافة التنظيمية للمنظمة التي توجد أنماطهم السلوكية، كما يخضعون إلى سياسات والإجراءات

1- حسين محمد علي علوي، الوصف الوظيفي كبناء للمدخل التنظيمي، جامعة الدول العربية، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1981، ص6.

2- جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة، الجزائر، دار هومة، ط1، 2006، ص34.

3 - Oxford Advanced Learners Dictionary.p1420.

4 -Jean Dulck ,L'enseignement en Grande-Bretagne, paris, Libraire Armand Colin Deuxième édition 1968, p15 .

التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائفهم داخل المنظمة ،وفي المقابل فإن هذا المورد البشري مقابل التزامه بمهامه المؤكدة إليه يتحصل على امتيازات مادية ومعنوية كتقاضيه راتب شهري لقاء أعماله وتمتعه بالرعاية الاجتماعية التي تكفلها له المنظمة حتى بعد انتهاء فترة عمله التقاعد بالإضافة إلى الترقية داخل المنظمة ومشاركته في اقتسام الأرباح وتقدم هذه الموارد البشرية للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية وخبرات ومهارات جهد... الخ ، وبالرغم من وجود الموارد المادية داخل المنظمة إلا أن الموارد البشرية تبقى هي الأهم لأنها هي العنصر المحرك لعملية الإنتاج<sup>1</sup>.

2- وكذلك هم أفراد يلتحقون بالجامعة بعد نجاحهم في شهادة البكالوريا بحيث يتخصصون في أحد التخصصات التي تكون لها علاقة بمسار دراستهم في مرحلة الثانوية، كما تمكنهم الدراسة في المرحلة الجامعية من الحصول على شهادات علمية عليا، حيث يلعب نمط التكوين الجامعي وكيفية تطبيقه في الميدان دورا أساسيا في تحديد مدى كفاءة التي تكتسبها خريجو الجامعة في مختلف التخصصات العلمية<sup>2</sup>.

وبناء على ما سبق نستطيع أن نعرف المورد البشري الجامعي بأنه "كل طالب أو طالبة تلقى تكويننا جامعا في أحد التخصصات العلمية المتاحة في ظل الهيكل الجديدة للتعليم العالي الجزائري والمتمثلة في نظام L.M.D بحيث يكونون قد تحصلوا بموجب هذا التكوين على شهادة جامعية التي من المفترض أن تسمح لهم بالاندماج في سوق العمل من خلال سعيهم للحصول على وظيفة سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص هذين الأخيرين اللذين يشترط عامل الكفاءة المهنية كشرط أساسي لتوظيف مختلف المورد البشري المؤهل.

### ثانيا : المواصفات المتوفرة لدى خريج الجامعة:

إن مواصفات الخريج الذي تسعى المؤسسة التعليمية إلى إعدادة وتخرجه لسوق العمل من خلال تعريض طالب اليوم الذي هو خريج الغد لعملية وإدارية متكاملة العناصر تكسبه المواصفات المرغوبة إلى ما يلي<sup>3</sup>:

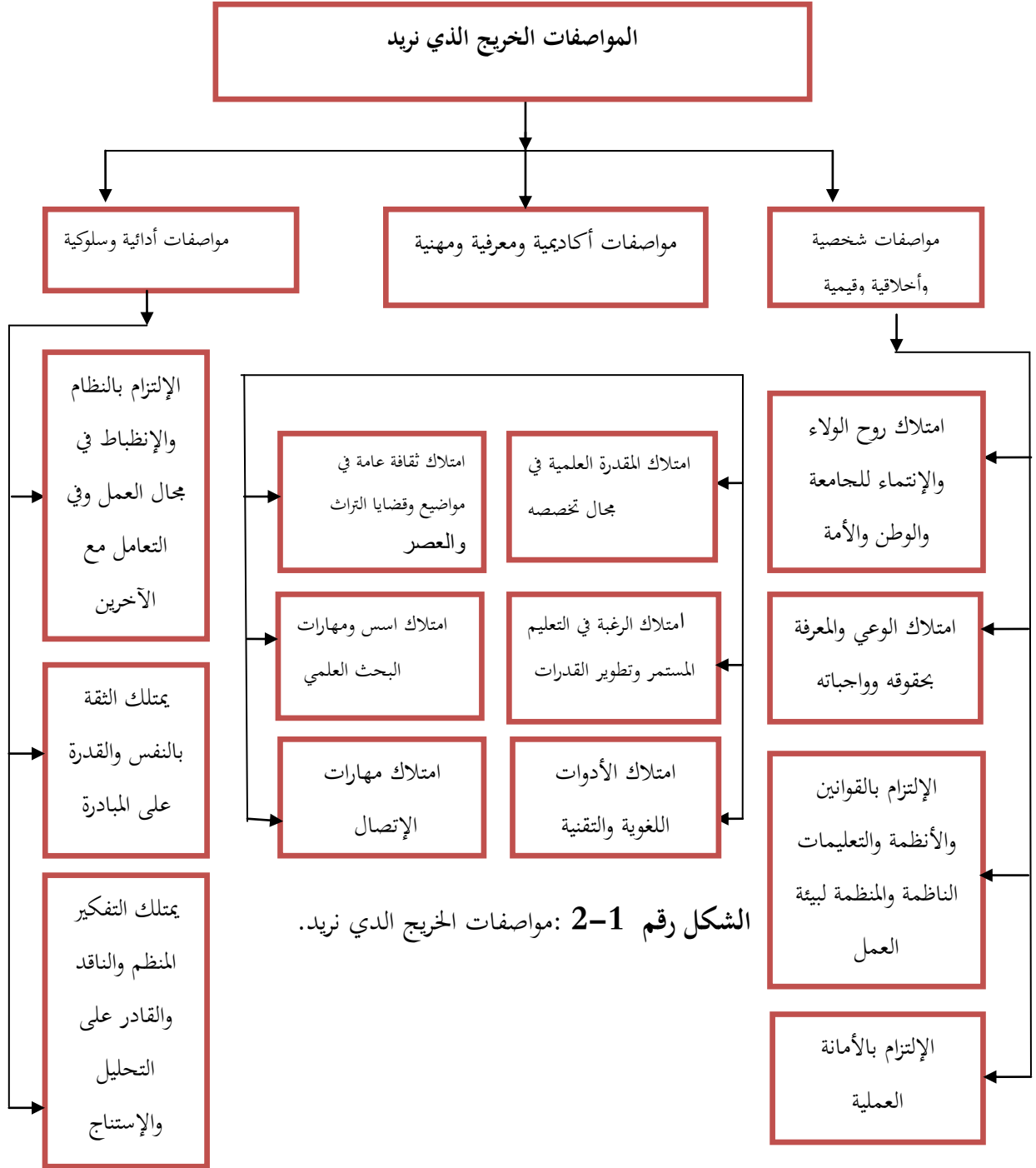
- ❖ يكون للخريج شخصية ذات هوية وله رؤية ورسالة وأهداف وآليات عمل.
- ❖ يكون الخريج قادرا على حل المشكلات.
- ❖ ينجح الخريج في الانخراط بسوق العمل والقدرة على المنافسة والحصول على فرض أفضل.
- ❖ يكون الخريج قادرا على الإنجاز بدقة وكفاءة وضمن الأطر الزمنية المحددة.
- ❖ أن يكون لديه معرفة عميقة ودقيقة في مجال تخصصه، إضافة إلى ثقافة مناسبة في مجالات ذات علاقة.

1- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2005، ص11.

2 - نجاح بوالهوشات ، مداخلة بعنوان التكوين بالجامعة الجزائرية في توفير موارد بشرية ذات كفاءة لسوق العمل في ظل هيكل الجديدة لنظام التعليم العالي،الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، يومي 23-24/2011،ص122.

3- الحاج حسن محمد،خطة مقترحة لتطوير العملية الأكاديمية وجودة،جامعة الشرق الأوسط،عمان،الأردن،2010،ص1-53.

- ❖ أن يكون قد اكتسب الرغبة والخبرة في مواكبة التطورات العلمية الحديثة في مجاله.
  - ❖ أن يتمتع بمهارات بحثية مناسبة ناتجة عن تكليفه بمشاريع بحثية أثناء دراسته.
  - ❖ أن يتحلى بالتفكير الناقد والتحليلي.
  - ❖ أن تكون لديه مهارات الاتصال مع الآخرين مدعومة بامتلاك الأدوات اللغوية بلغته الأم إضافة إلى لغة عالمية حية أخرى على الأقل.
  - ❖ أن يمتلك الأدوات التقنية التي تساعد على إعداد واجباته الدراسية البحثية، والنجاح في الحصول على المعلومة من قواعد المعلومات العالمية.
  - ❖ أن تكون لديه ثقة عالية بالنفس نتيجة لما تزود به من معلومات وخبرة أثناء دراسته.
  - ❖ أن يكون قادرا على الاعتماد على الذات استنادا إلى الخبرات والمهارات التي يكون قد اكتسبها من إنجازهِ لواجبات ومشايخ بحثية بشكل ذاتي موجه من أساتذته.
  - ❖ أن يكون قادرا على العمل ضمن فريق نتيجة انخراطه في العمل ضمن مجموعات وامتلاك روح الفريق أثناء دراسته .
  - ❖ أن يكون قادرا على الاندماج في بيئة العمل ويمتلك القدرة على المبادرة واتخاذ القرار أثناء عمله ونشاطه.
  - ❖ أن يمتلك الاهتمام بقضايا العصر الوطنية والإقليمية والعالمية، وأن يكون لديه معلومات مناسبة عنها.
  - ❖ أن يحترم الأنظمة والتعليمات الناظمة والمنظمة للعمل والتعامل، سواء أثناء وجوده على مقعد الدراسة أو عند انخراطه في بيئة العمل التي تنظم إليها، وأن يتصف بالنظام والانضباط في مجال العمل والتعامل .
  - ❖ أن يكون لديه معرفة بأخلاقيات المهنة وأن يلتزم باحترامها والتقيد بها.
  - ❖ أن يتصف بالأمانة العلمية في مجال عمله وتعامله.
  - ❖ أن يكون قد تعلم وامتلك الانتماء والوفاء لجامعته التي احتضنته سنوات عديدة لوطنه ولأمتة.
- ويمكن تلخيصها في الشكل التالي :



المصدر : الحاج حسن محمد، خطة مقترحة لتطوير العملية الأكاديمية وجودة، مرجع سبق ذكره، ص16.

### الفرع الرابع : مفهوم ومبادئ وأهداف الجودة في التعليم

1- مفهوم الجودة في التعليم: مفهوم واسع يفتقد الاتفاق العام حول تعريفه لأنه يختلف إدراك ما يعنيه من سياق إلى سياق ومن شخص إلى شخص، فلا يوجد تعريف محدد ومن أبرز التعريفات نذكر منها :

➤ الجودة في التعليم هي "جمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية وهي التي تستطيع أن تفي باحتياجات الطلاب"<sup>1</sup>.

➤ وهي كذلك "جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين وحدة المنتج التعليمي وبما يتناسب مع رغبات المستفيد ومع قدرات وسمات وحدة المنتج التعليمي".

➤ في حين يعرفها رودس (Rhodes) بأنها: "عملية استراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسن المستمر في المنظمات"<sup>2</sup>.

➤ إنّ الجودة في التعليم تعني قدرة المؤسسة التعليمية على تقديم خدمة بمستوى عال من الجودة المتميزة، وتستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات ورغبات ( عملائها، الطلبة، أولياء الأمور، أصحاب العمل، المجتمع وغيرهم)، وبالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم وبما يحقق الرضا والسعادة لديهم. ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفاً لتقييم المخرجات، والتحقق من صفة التميز فيها"<sup>3</sup>.

➤ وتعرف الجودة بأنها تحسين نوعية التعليم وجعله أكثر مناسبة للاحتياجات الفردية والجماعية وجعله أكثر فعالية لتحقيق أهدافه بما له من مصادر محدودة كما يقصد بها ايضاً جودة خدمة التعليم بتكلفة معينة لتحقيق هدف يتفق مع طبيعة ووظيفة العملية التعليمية .

ولعل تعدد هذه التعريفات لمفهوم الجودة يقودنا إلى تعريف أكثر شمولية والذي يعني جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في المؤسسات التعليمية لرفع مستوى المنتج التعليمي من خريجين وبحوث بما يتناسب مع متطلبات المجتمع وبما تستلزمه هذه الجهود من تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية التربوية ، لرفع مستوى المنتج التعليمي من خلال تضافر جهود كل العاملين في هذه المؤسسات.

1- ردمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي عالم، التنمية المهنية لأعضاء التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 1، 2008، ص 09 .

2- الرشيد محمد، الجودة الشاملة في التعليم، مجلة المعلم، 1995، ص 07.

3- محمد عبد الغني حسن هلال، إدارة الجودة الشاملة في التعليم والتدريس، بدون دار طبع ولا سنة، ص 45.

- ب- مبادئ الجودة في التعليم:** هناك مجموعة من مبادئ الجودة في التعليم نوجزها على النحو التالي:<sup>1</sup>
- ✓ التركيز على رضا و سعادة العميل من خلال تلبية توقعاته الحالية و المستقبلية كما هي و كما يجب أن تكون من الناحية الإجرائية.
  - ✓ دعم كامل من قيادات المؤسسات التعليمية و آليات الجودة الشاملة.
  - ✓ تشجيع و تبني الأفكار المبدعة و المبدعين.
  - ✓ التغيير في أسلوب الإدارة من أسلوب التسلط و التخويف إلى أسلوب التفويض.
  - ✓ شمولية الجودة حيث أنها تشمل جميع مجالات الخدمة.
  - ✓ تكامل السياسات لتحقيق الجودة و التميز في سلسلة عمليات الجودة.
  - ✓ التركيز على روح الفريق من خلال استخدام الهياكل التنظيمية المفلطحة.
  - ✓ الاستخدام الرشيد لآليات الدارة الفعالة للوقت و التعامل الايجابي مع الصراعات.
  - ✓ تزويد العاملين بثقافة و مهارات "السلوك التوكيدي " بمعنى اكسب و ساعد الآخرين على الكسب.
  - ✓ استحداث و تفعيل نظام للحوافز يراعي تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية.

### ج - أهداف الجودة في التعليم:

- لا يمكن للجودة أن تتحقق في التعليم إلا من خلال تأسيس المنهج الفكري السليم الذي تسير عليه هذه العملية التعليمية، و التي تضمن إضافة للعلوم و المعارف التي يتلقاها الطالب، منظومة القيم الخلقية، و نظم العلاقات الإنسانية، و وسائل الاتصال المتطورة و غيرها من الضروريات التي تجعل من حياة الطالب في المؤسسة التعليمية متعة فضلا عن المادة العلمية التي يتلقاها، و من الأهداف التي يسعى هذا المنهج إلى تحقيقها نذكر<sup>2</sup>:
- 1- تطوير أداء جميع أفراد المنظمة (أساتذة و طلبة و إداريين و عمال) باعتماد أسلوب العمل الجماعي التعاوني، و مقدار ما يمتلكه العنصر البشري في المؤسسة من قدرات و مواهب و خبرات.
  - 2- ترسيخ مفاهيم الجودة تحت شعارها الدائم " تقليل الأخطاء من منطلق أداء العمل الصحيح من أول مرة و في كل مرة " الأمر الذي يؤدي إلى تقليل التكلفة في الحد الأدنى مع الحصول على رضي المستفيدين من العملية التعليمية.
  - 3- تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم العالي تقوم على أساس التوثيق للبرامج و الإجراءات و تفعيل اللوائح و التوجيهات و الارتقاء بمستويات الطلاب.
  - 4- الاهتمام بمستوى الأداء للأساتذة و الطلبة و الموظفين في الجامعة من خلال المتابعة الفاعلة و إيجاد الإجراءات التصحيحية اللازمة و تنفيذ برامج التدريب المقننة و المستمرة و التأهيل الجيد.
  - 5- اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية لتلافي الأخطاء قبل وقوعها و العمل على تحسين الأداء بصفة مستمرة.

1 - [http:// valrocha. Com/web/quality/14.htm](http://valrocha.com/web/quality/14.htm) 23:25 على الساعة 2015/04/11

- الدراكة مأمون و طارق آل الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار صفاء للنشر، عمان، ص 2.50

6- الوقوف على المشاكل ودراستها وتحليلها بالأساليب والطرق العلمية المعروفة واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تنفيذها في الجامعات التي تطبق نظام الجودة مع تعزيز الايجابيات والعمل على تلافي السلبيات.

7- الحرص على حساب تكلفة الجودة داخل المؤسسة لتشمل كافة الأعمال المتعلقة بالخدمة المقدمة مثل تكاليف الفرص الضائعة، تكلفة الأخطاء، عمليات التقييم، سمعة الجامعة.

8- النهج الشمولي لكافة المجالات في النظام التعليمي الجامعي كالأهداف والميكل التنظيمي وأساليب العمل والدافعية والتحفيز والإجراءات.



## المطلب الثاني: سوق العمل

لقد حظي سوق العمل باهتمام كبير منذ القدم من طرف علماء الاقتصاد، كما تعمقت الدراسات الأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق محاولة تخفيض البطالة، يتكون اقتصاد كل مجتمع من مجموعة اسواق مكتملة لبعضها البعض، ومن بين هذه الأسواق نجد سوق العمل والذي يعتبر اهم الأسواق بصفته العصب الحساس للعملية الإنتاجية لما ينتج عنه من سلع وخدمات تحدد مستوى الناتج الوطني، والذي يعبر عن قوة الدولة بقوة اقتصادها .

يتكون سوق العمل كغيره من الاسواق من طالبي العمل وعارضي ومن أهم الشروط التي يجب توفرها في طالب العمل نجد: السن، القدرة الجسدية، الرغبة في العمل.... وغيرها من الشروط.

## الفرع الأول : مفهوم سوق العمل ومركزاتها الأساسية

تأتي الأهمية البالغة التي يؤديها العمل من كونه يلعب أدوارا مختلفة في الحياة الاقتصادية للدولة فالعمل هو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج، وبدون عمل لا وجود للإنتاج سواء كان إنتاجا مادي ممثلا في سلع موجهة للاستهلاك أو عبارة عن خدمات موجهة للصالح العام، فاليد العاملة تمثل أحد عناصر الإنتاج الأربعة إلى جانب الأرض ورأس المال والتنظيم.

اختلفت وجهات النظر حول تحديد مفهوم العمل وسوق العمل وذلك على النحو التالي :

## اولا: العمل

## 1- مفهوم العمل :

- هو الجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا، الذي يهدف إلى خلق المنفعة أو زيادتها، أي انه يمثل في الجهد الذي يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وهنالك عمل الإدارة والتنظيم<sup>1</sup> .
- ويعرف العمل على أنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد العمل كما اعتبره الاقتصاديين آدم سميث ودافيد هليوم أنه أساس ثروة الامم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها<sup>2</sup>.
- يمكن الاستخلاص من خلال ما تقدم من مفاهيم العمل بأنه: هو ذلك الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله الفرد لخلق منفعة ما مقابل اجر يتلاءم و الجهد المبذول من اجل تلبية حاجياته المتزايدة باستمرار.

1- طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص24.

2- محمد طاقة و آخرون، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص19 .

## ثانيا :سوق العمل

يعتبر سوق العمل احد اشكال السوق بشكل العام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين وذلك بسبب تعدد وتنوع المرجعيات النظرية والفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، ومن ابرز التعريفات التي اعطيت لهذا المفهوم هي :

- إنه " المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل".
- . عرف سوق العمل على أنه " ذلك المكان او المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل والباحثون عن العمال، ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة"<sup>1</sup> . ،لقد ركز هذا التعريف على أهم عنصرين مكونين لسوق العمل ألا وهما : أرباب العمل والباحثون عنه حيث أن سوق العمل هو المجال الذي يلتقي فيه هذان الطرفان من أجل تحديد مستوى الأجور والعدد اللازم من الموارد البشرية المطلوب توظيفها.
- في حين يذهب بعض المختصين الى تعريف سوق العمل بأنه " دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الافراد الراغبون في العمل عن الوظائف، ويبحث فيها اصحاب الاعمال عن الافراد المؤهلين للذين ويمكنهم من شغل الوظائف الشاغرة، و يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل سوق العمل اسم سوق المحكم، و يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الراغبين في العمل عن عدد الوظائف المتاحة عن سوق العمل اسم سوق الراكد". ولقد عرف سوق العمل أيضا بأنه "المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات و الأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة"<sup>2</sup> .
- أو هو" السوق المسؤول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين القرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة"<sup>3</sup> .
- "هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية".

من خلال ما تقدم نستطيع ان نعرف سوق العمل انطلاقا من انه ذلك المجال الذي تتوفر فيه مناصب عمل مختلفة في القطاع العام او في القطاع الخاص ، والتي من ممكن يشغلها المورد البشري الجامعي الذي تكون في احد

1- نجاح بواهوشات، مداخلة بعنوان التكوين بالجامعة الجزائرية في توفير موارد بشرية ذات كفاءة لسوق العمل في ظل هيكلية الجديدة لنظام التعليم العالي، مرجع سبق ذكره، ص123 .

2- نجاح بواهوشات، مرجع سابق، ص124 .

3- أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص56\_57.

التخصصات المتاحة وذلك في حال تخرجه من اجل ممارسة وتطبيق معارفه ومهاراته التي اكتسبها طوال فترة التكوين الجامعي الذي تلقاه . حيث تختلف هذه الفترة باختلاف نوع الشهادة التي تيم الحصول عليها والذي من المفروض ان يتماشى مع المتطلبات الحالية لسوق العمل في الجزائر . إذن فسوق العمل هو المجال الذي تبرز فيه القدرات المورد البشري الجامعي ومهارته التي سوف تعكس بضرورة مستوى كفاءة أدائه الوظيفي وبالتالي يمكن من إجراء تقييم لمدى استجابة التكوين الجامعي في ظل الهيكلية الجديدة للتعليم العالي لمتطلبات سياسة التشغيل .

❖ وبعد التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية لسوق العمل، سوف نتقل إلى مركزاتها الأساسية، على ما يقوم سوق العمل:

### أ- الطلب على سوق العمل:

هو أحد جانبي سوق العمل ويشترى أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق أي رب العمل ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى، ويتم التمييز عادة بين طلب بين طلب المنشأة وطلب السوق<sup>1</sup> .

والطلب على العمل هو كذلك الحد الأقصى لسعر الوحدة الذي يمكن أن يدفعه المشتري في شراء كمية معينة من هذه السلعة او الخدمة، مع العلم أن البائع هم العمال والمشتري أرباب العمل<sup>2</sup> . ويعتمد تحديد الطلب على الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وتعتمد على تحديد عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلا، مواصفاتهم الشخصية، الوقت المناسب لتعيينهم في المنظمة. والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل، يعكس رغبة صاحب العمل في التوظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة<sup>3</sup> .

وينص قانون الطلب على العمل ( Law of Demanda ) على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي هي العلاقة العكسية، أي كلما زاد مستوى الأجر الحقيقي كلما انخفضت كمية العمل المطلوبة والعكس صحيح، ويعكس منحني طلب السوق على إجمالي عدد العاملين الذي تطلبه المنشأة في سوق معينة عند كل مستوى للأجور وأن منحني طلب سوق ينحدر إلى الاسفل كدالة الأجر الحقيقي، فعندما ينخفض الأجر الحقيقي يزداد عدد العاملين المطلوب من قبل المنشأة القائمة.

1- شريط كمال، عنوان المداخلة، دور الاصلاحات الجامعية في الجزائر ( نظام ل م د ) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص الأردن ، يومي 28أفريل -1ماي، 2014، ص05.

2- نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدر الجامعية للطباعة والنشر، ط1، مصر، 2002، ص24.

3- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب، ط02، عمان، 2006، ص64 .

**ب- عرض سوق العمل**

إن مفهوم عرض العمل يتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين يتقاضونه شهرياً، وهنالك من يرى أن عرض العمل، هو عدد ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة<sup>1</sup>.

هو أحد جانبي سوق العمل ويعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كافي لتخلي عن سلعة، أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة التي يحصل عليها م الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغير من وقته للعمل السوقي المأجور. ويختلف منحى عرض الكلي بأن الأول يمكن أن يكون راجعاً بحيث يتزايد العرض الفردي للعمل مع ارتفاع الأجر حتى مرحلة معينة ثم يلتف متناقصاً بعدها مع زيادة الأجر. ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، تكلفة الفرصة، تفضيلات الأفراد<sup>2</sup>.

إن منحى عرض العمل يعكس العلاقة بين مستوى الأجر وساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، ويمثل عرض العمل ما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة التي تملك المؤهلات والمهارة اللازمة والقادرة على العمل وتبحث عنه، وذلك خلال فترة زمنية معينة.

وينص قانون عرض العمل على أن كميات العمل التي يرغب الأفراد في تقديمها تزداد مع زيادة مستوى الأجر فالزيادة في الأجر تؤدي إلى انخفاض كميات العمل التي يرغب العمال في تقديمها، أي أن العلاقة في الحالة الاعتيادية هي علاقة طردية بين الأجر وكمية العرض.

**ج- المستوى التوازني للعمالة**

مثل أي سوق أخرى فإن العرض والطلب يجريان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة توازن كمية العمل المطلوب والعرض والأجر الذي يرافق تلك الكمية. ومن المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة/العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما)، فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور ونقطة توازن جديدة والعكس صحيح أيضاً ويمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق، تدخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكون رأس المال البشري، تكلفة الانتقال وغيرها<sup>3</sup>.

1- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 1، 2007، ص 21.

2 - DAVID Begg et autres, Macro économie, 2e Edition, Dunod, Paris, 2002, PP: 213-214.

3- شريط كمال، عنوان المداخلة: دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (نظام ل م د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 06.

## الفرع الثاني: انواع وخصائص ومميزات سوق العمل

اولا :انواع سوق العمل<sup>1</sup> :

وتتحدد اسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك اسواق محلية ،والأسواق الإقليمية وأسواق قطرية، وكذلك أسواق عالمية وأسواق الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم .

- فالأسواق العالمية هي اسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم ، وتمثل اقتصاديات جميع دول العالم .
- اما الأسواق الإقليمية فهي تمثل بأسواق دول إقليم معين وهي اقل اتساعا من اسواق العالمية.
- اما الأسواق المحلية :فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية التي تتمثل في دولة او القطر، وهي الأصغر في المنظومة الأسواق ،حيث يعمل بعض هذه الأسواق بشكل منظم،وفق تشريعات وقوانين محددة،وتعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي ( سوق السوداء).

وهناك أنواع اخرى سوق العمل يقسم سوق العمل حسب:

## 1- الوضع القانوني للعمل:

- السوق القانوني: ونعني به العمل وفقا للقانون ويحصل الدفع فيه وفقا لأقساط الضمان الاجتماعي والصحي .
- المنطقة الرمادية: أي العمل في السوق السوداء،والحصول على العمل دون تسديد أي قسط يعود بالنفع لصاحب العمل أما للموظفين فهي غير نافعة لهم وهذا يعود إلى أسباب عدة:أنه لا يمكننا أن نشككي على صاحب العمل عند وقوع حادث فهو غير متكفل بدفع العلاج الطبي،وعلى الموظف أن يدفع العلاج بنفسه.

## 2- تغطية سوق العمل:

- السوق المحلي: العمل في مكان قريب من محل السكن (60-70 كم)
- السوق الإقليمي: يتعلق بالمنطقة مثل المقاطعة.
- السوق القطري: يتعلق بالبلد بأكمله.
- السوق الأجنبي: أي العمل خارج حدود البلد الام.

1- مركز نجد رياض للإشراف والتدريب التربوي ،التهيئة لسوق العمل ،دار المؤلف للنشر والتوزيع ،2006،ص16.

ثانيا: خصائص سوق العمل :

سوق العمل كأى سوق تتضمن بائعين ومنتسوقين وأسعار سلع، تمتاز بعدة خصائص وهي<sup>1</sup> :

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع .
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل .
- ظروف العمل لا تقل عن السعر او الأجر ، في تفسير قرارات العرض و الطلب والحركة.
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع يبيعها وخدمات يتم.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (اضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشترين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات.

• ثالثا : مميزات سوق العمل

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ- غياب المنافسة الكاملة : تعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ، ومن اسباب غياب المنافسة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال كذلك هنالك بعض العمال ليست لديهم الرغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني من حيث الأجر العالية .

ب - سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن والثقافة.....

ج- تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتها المختلفة (ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).

د - تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في

سوق العمل

في أحد المظهرين التاليين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة؛
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليم أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

1- مركز نجد رياض للإشراف والتدريب التربوي ،التهيئة لسوق العمل ،مرجع سبق ذكره ،ص 17.

### الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

تتحكم في سوق العمل عوامل مختلفة تؤثر في قراراتها ومواقفه، حيث تؤثر بسلوك وقرارات الآخرين سواء من خلال الرواتب أو مزايا العمل أو المهارات التي تقدمها. ومن العوامل المؤثرة في أسواق العمل هي<sup>1</sup>:

- ✓ الأيدي العاملة مختلف المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة.
- ✓ أصحاب العمل أو أصحاب رؤوس الأموال الراغبين في توظيف أيدي عاملة مدربة وخبيرة، تؤمن لهم منتجات محليا وإقليميا وحتى عالميا.
- ✓ النقابات العمالية التي تسعى لتحقيق برامجها وأهدافها وغاياتها والتي تمثل في الدفاع عن العمال وأصحاب الحرف وإنصافهم وتحصيل حقوقهم، والتحسين من أوضاعهم سواء من داخل العمل أو خارجه.
- ✓ التنظيمات المهنية منها تنظيمات أصحاب العمل والممثلة في الغرفتين التجارية والصناعية وجمعيات اصحاب العمل ومنظماتهم، ومنها الملاك المدارس الخاصة.
- ✓ الدولة صاحبة السلطة والسيادة بما تقوم به باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب.

### الفرع الرابع: المهارات المطلوبة في سوق العمل

هنالك عدة مهارات مطلوبة في سوق العمل نذكر منها ما يلي<sup>2</sup>:

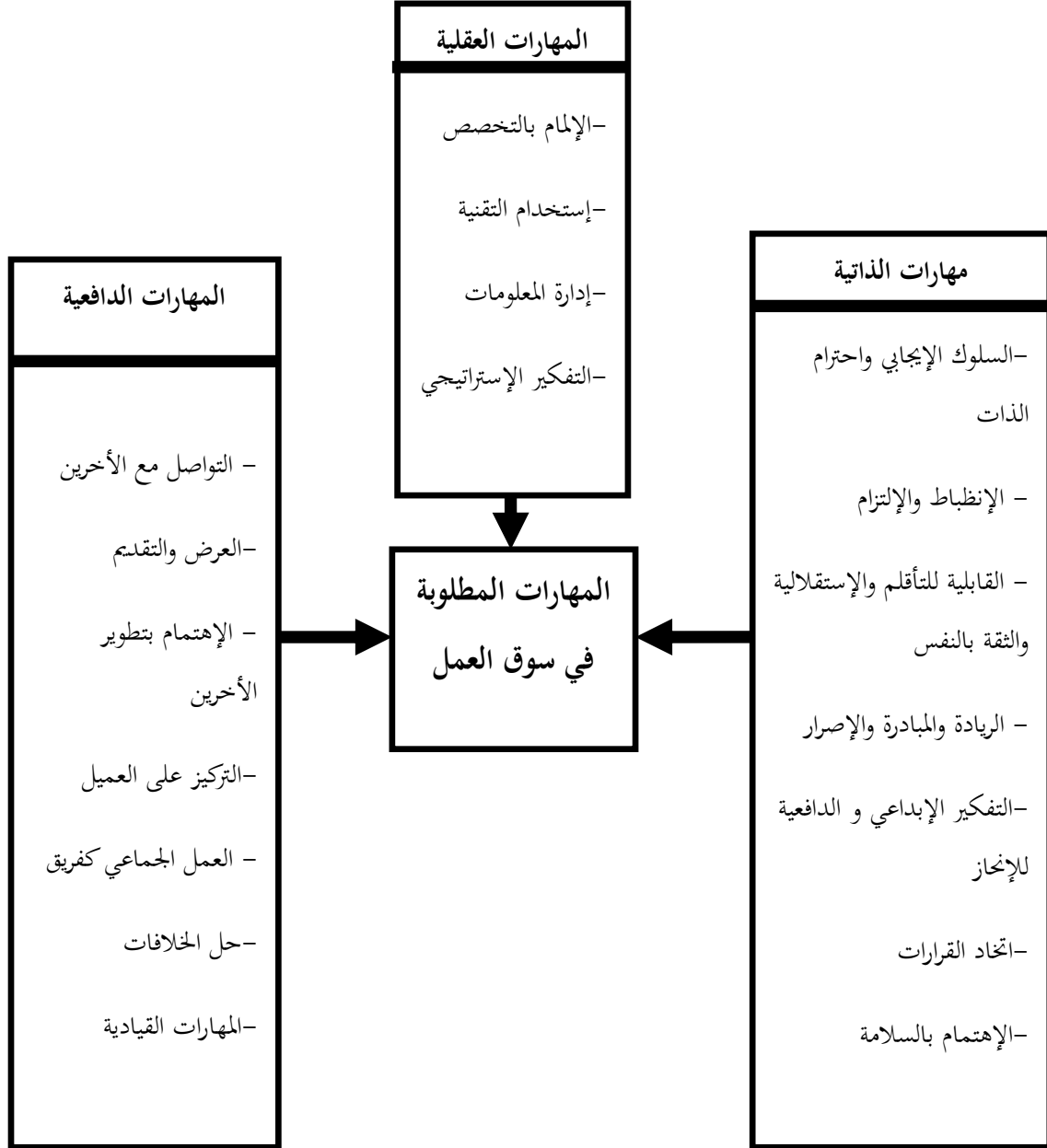
- القدرة على التواصل مع الآخرين بفاعلية عالية.
- التوجه والاستعداد لعمل الفريق.
- التسليح بالمهارات الاجتماعية في بناء علاقات ذات معنى مع الآخرين.
- التزود بالقدرة على التكيف مع المتغيرات في عالم العمل وفي الحياة الاجتماعية.
- تحويل المعرفة إلى ابتكارات، وعلى خلق فرص جديدة للعمل، وعلى إدارة الأزمات وحلها عند حدوثها.
- التمكن من المهارات القرائية الأساسية بشكل وظيفي.
- أجادة اللغة الإنجليزية.
- التعامل مع التكنولوجيا والقدرة على استيعاب التغيرات السريعة التي تطرأ عليها وتوظيفها لصالح العمل.
- التفكير الإيجابي أو على الأقل القدرة على تبني أنماط تفكير إيجابية.
- الالتزام بالوقت والقدرة على ادارته بطريقة منتجة تحقق أهداف المنظمة.

1- مركز نجد رياض للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص18.

2- اسامة عبيدات، المهارات المتوفرة لدى مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه السوق العمل المحلي، مجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 5، 2010، ص84.

ويمكن ان نلخصها في الشكل التالي:

الشكل رقم 1-3 :المهارات المطلوبة في سوق العمل



المصدر :من إعداد الطلبة بناء على المعلومات السابقة.



المطلب الثالث : أسباب عدم الملائمة وسبل تحقيقها

الفرع الأول :المواءمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل

يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين، ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية .ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات الشبابية، وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، و إيجاد بطالة مقنعة من خلال أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مرغوب فيها و بهذا تكون عالة على المجتمع. كما يلزم عدم المواءمة، نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية المستدامة، ولذا فإن المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية، بحيث تكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن الجامعات من إعادة هيكلته<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل

تعود مسألة عدم المواءمة بين المخرجات و الاحتياجات لعدد من الأسباب من أهمها<sup>2</sup>:

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.
- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة الجامعة لهذا تغير .
- عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية البرامج التطبيقية.
- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.
- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.
- حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل .

1- الربيعي سعيد، التعليم العالي في عصر العولمة، دار الشروق، الاردن، 2008، ص 170.

2- السلطان خالد بن صالح، المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات وثيقة الأمير عبد الله بن عبد العزيز يوم، 30 / 01 / 2005، السعودية، ص 67.

## الفرع الثالث: سبل تحقيق التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل

ولتحقيق المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل لا بد من<sup>1</sup>:

- ✓ تركيز الجامعات على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته مثل تغير السكان، الأوضاع الاقتصادية، التغيرات المجتمعية، التغيرات في مجال الصناعة والتقنية وخذ ذلك في الاعتبار.
- ✓ العناية بالتعليم الجامعي التقني والمهني لإعداد إطارات متخصصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة
- ✓ مراجعة البرامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها لتصبح أكثر التصاقا بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية الابتكارين وتقوية ثقتهم بأنفسهم و إعدادهم للعمل المنتج.
- ✓ تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل وذلك لوضع الخطط والسياسات و الاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية، وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية،
- ✓ مراجعة الجامعات للتخصصات البرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها، مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.
- ✓ تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون موافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع ويفرضها الواقع المعاصر و التوقعات المستقبلية وهو ما يمكن تحقيقه عن طريق إعادة النظر في محتوى البرامج الحالية وتجديده ليتوافق مع ظروف ومعطيات العصر ويتواءم مع ما فيه من مستجدات متغيرات، بحيث لا يتعارض مع ثوابت المجتمع ومبادئه
- ✓ التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسة للجامعة في ظل مفهوم التعليم المستمرة.
- ✓ الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة الجامعات، ومن تحقيق رفع كفاءة الأداء المؤسسات والقيام بوظائفها بصورة مرضية.
- ✓ التأكيد على التقييم المستمر للأداء من أجل الإنتاجية على جميع المستويات.
- ✓ دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات ممثلا في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية وتبني نظام تقديم برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج من أجل منح درجات علمية مشتركة وخاصة على مستوى الماجستير و دكتوراه وبما يكفل الجودة والتميز.

1- سيلان جبران العبيدي، ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي" بيروت 6 - 10 ديسمبر 2009.

✓ التأكيد على أن التعليم الجامعي ليس عملية خدمية ولكنه عملية إنتاجية لأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية الدراسات السابقة

يعد الاهتمام بموضوع خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل موضوعا حديثا نوعا ما خاصة بالنسبة للموضوعات الجزائرية لكن ومع ذلك توجد بعض الإسهامات والمبادرات التي عاجلت بعض جوانبه حيث أن هناك العديد من الدراسات التي أعطت أهمية كبيرة للموضوع وسنذكر ذلك من خلال الدراسات الآتية:

### المطلب الأول: الدراسات العربية

الدراسة الأولى: قام بها التركستاني حول " دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي "

فقد حاولت الدراسة الإجابة عن تساؤلين:

- 1- عن أسباب عدم قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم العالي.
  - 2- عن الجهة التي تتحمل مسؤولية عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق.
- وقد استنتجت دراسة التركستاني وجود أربعة أسباب جوهرية تحول دون قبول سوق العمل لمخرجات التعليم وتمثل في الجانب السلوكي و الأكاديمي و القدرات الفردية والجانب المالي.
- فالجانب السلوكي للطلاب تجاه العمل يحتاج إلى إعادة نظر في سياسة قبول الطلاب في الجامعات. كما أن الجانب الأكاديمي يحتاج أيضا إلى مراجعة، فالعديد من أستاذة الجامعات يفتقرون لمقومات عديدة مهمة ينبغي توافرها في الأستاذ الجامعي، كما لا يخفي علينا أيضا أن الطلاب في حاجة إلى المساعدة في تطوير مهاراتهم الفردية التي تؤهلهم للحصول على وظائف، وهو ما ينقلنا إلى السبب الثالث وهو القدرات الفردية.
- أما السبب الرابع والمرتبط بالأجور فهو من مسؤوليات الجهات الرسمية التي تحتاج إلى إيضاح المزايا التي يتحصل عليها الخريج والقضاء على الفروق الكبيرة في الأجور بين المنشآت الخاصة بحيث لا يؤثر على سوق العمل.
- ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة ما يلي :

- ينبغي إجراء دراسة وافية مستفيضة عن احتياجات سوق العمل من الوظائف و التخصصات ثم ترتيبها حسب الأهمية و الإمكانية التطبيقية.
- أن تقوم الجامعات بربط بحوثها العلمية مع واقع المجتمع و مشكلاته والعمل على حلها .
- تطوير مفهوم التعليم الجامعي بإعادة النظر في وحدات مخرجات التعليم وتحويلها إلى طرق عملية أكثر تطورا.
- بناء أواصر التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل لتبادل الخبراء وبناء المعلومات.
- توجيه التخصصات نحو سوق العمل بما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي.

- **الدراسة الثانية:** قام بها **لعلي الحوات** تهدف هذه الورقة إلى دراسة العلاقة بين مخرجات نظام التعليم والتربية وعلاقتها بسوق العمل في ليبيا، 25-26/12/2013 ويتطلب ذلك فحص طبيعة ونوعية المخرجات، أي خريجي هذا النظام التعليمي ومدى ملاءمته لطبيعة سوق ليبيا، ويتطلب ذلك منهجا بمستويين من التحليل: الأول يركز على المخرجات والثاني سوق الليبي، وعلى ضوء هذا التحليل حاولت هذه الورقة اقتراح بدائل أو مشاهد محاولة التوفيق و المواءمة بين المخرجات التعليمية وما يحتاجه سوق العمل الليبي من كفاءات و مهارات ونوعية محددة من الخريجين.

تستطيع أن تجد فرصة عمل في هذه السوق وتساهم في حركة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخلصت هذه الدراسة إلى أن هناك ضرورة لبناء مجتمع المستقبل الذي يعتمد على العلم و التقنية في كل المجالات، ويتطلب ذلك تجديد وتطوير نظام التعليم الليبي خاصة من حيث إعداد المعلم ومحتوى المناهج والمقررات التعليمية والاهتمام الشديد بالتقنيات التعليمية والتربوية وإشراك رجال الاقتصاد والأعمال و المؤسسات الاقتصادية في تصميم المناهج التعليمية والتخصصات والمهن المطلوبة في سوق العمل، وهذا بالضرورة يتطلب تحديد هوية الاقتصاد الليبي واحتمالات تطوره وشكله في المستقبل.

- **الدراسة الثالثة:** قام بها الدكتور صباح فيحان و الدكتور فائق مشعل قدوري وهي دراسة جد مهمة، وهي ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة بعنوان "نحو رؤية للتوافق بين مواصفات الخريج وسوق العمل" حالة دراسية في التخصصات الإدارية والاقتصادية، وهي عبارة عن ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول حول استشراف مستقبل التعليم، المنعقد في شرم الشيخ بجمهورية مصر العربية في 17-21 أبريل 2005. وكان محور الدراسة يدور حول فكرة التالية " إن التوافق عمل المؤسسة التعليمية ومتطلبات سوق العمل في إعداد وتهيئة المهارات و القدرات المستجيبة لاحتياجاته المتطورة، بات مطلباً مهماً للنهوض بالكفاءة الداخلية و الخارجية لتلك المؤسسات التعليمية، وإن غياب هذا المنطق يقف وراء أغلب الصعوبات و التحديات التي تواجهها.

- **الدراسة الرابعة :** قام بها كاهي مبروك لنيل شهادة ماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان "مخرجات التعليم العالي وتحديات سوق العمل مع دراسة ميدانية خريجي جامعة قاصدي مرباحي" ورقة 2011 بالجزائر، وحيث طرح إشكالية موضوعه بصياغ التالي: هل هنالك علاقة بين ما يملكه الخريجون الجامعيون من تكوين مهني وإداري واكتسابهم لمهارات وقدرات وبين ما تتطلبه سوق العمل في بيئة تتسم بالتطور السريع والحاجات المتعددة والمتنوعة والمهدف من الدراسة هو محاولة التعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين والأسباب التي تقف عائقاً في عملية تكوينهم الجيد . يشتمل مجتمع الدراسة على فئتين، الأولى تضم حوالي ( 10 ) من رؤساء أقسام ومصالح الموارد البشرية في عدد من المديرية الجهوية بمنطقة ورقلة، حيث تم توزيع (10) استمارات لرؤساء مصالح، أما الفئة الثانية فتكونت من حوالي ( 200 ) خريج عامل بهذه المؤسسات . حيث تم توزيع حوالي ( 200 ) استمارة استقصاء. توصلت إلى العديد من النتائج أهمها:

- 1-التعليم بوجه عام والتعليم الجامعي بشكل خاص هو عنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد، وذلك من خلال إيجاد علاقة ترابطية وتوافقية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وعدم الاهتمام بالوضع الجامعي وحل مشاكل الأستاذ الجامعي خاصة الاجتماعية منها.
- 2-ضرورة الاعتماد على المقاربات الحديثة التي من شأنها أن تحسن من دور وأداء المؤسسة التعليمية، وخاصة مدخل إدارة الجودة الشاملة الذي أثبت نجاحه في الجامعات التي تبنت هذا الطرح وخاصة الأمريكية والأوروبية منها، فمدخل إدارة الجودة الشاملة ينعكس بطبيعة الحال على نوعية المخرجات بالنظر إلى المفاهيم التي يتضمنها هذا المدخل، بالإضافة إلى مدخل إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية.
- 3-التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات من شأنه أن يساهم في زيادة فرص الأفراد في الحصول على وظائف.
- 4- الفجوة الموجودة بين الواقع ومتطلبات سوق العمل يرجعها أفراد العينة إلى عدة أسباب لعل أهمها ضعف المشاركة بين الجامعة والمجتمع، والاعتماد على الجانب النظري للدراسة أكثر من الجانب التطبيقي. وأهم التوصيات التي توصل إليها هي:
  - 1- تحديد إستراتيجية وسياسة عامة واضحة المعالم فيما يخص التعليم العالي والبحث العلمي، بعيدا عن الغموض.
  - 2- تغيير المقررات الدراسية على فترات كتغيير جزئي في المدى القصير وتغيير كلي على فترات متباعدة.
  - 3- الاهتمام أكثر بمخرجات التعليم الأساسي والتعليم الثانوي على اعتبار أن هذه الأخير هي مدخلات للتعليم العالي.
  - 4- إعادة النظر في سياسة القبول في الجامعات من أجل أن تضمن الطلبة المؤهلين فقط لضمان نوعية الخريج دون إغفال النظر عن الحاجات المتجددة لسوق العمل.
  - 5- الرفع من ميزانية التعليم العالي لأن ميزانية التعليم العالي مقارنة بالدور الذي تؤديه الجامعة هي متواضعة.

## المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

- الدراسة الأولى: قام بها Praveen أجريت في الهند حول " نوعية التعليم المتوافر في ضوء احتياجات العصر " وسلطت الدراسة الضوء على أهمية تكيف برامج المعلمين لتلاءم التطورات التعليمية في ظل العولمة، وضرورة تأهيل المدرسين بمجموعة المهارات اللازمة ليستطيعوا مواكبة هذا التطور ومن ثم نقل هذه المهارات لشريحة الطلبة. ويأتي في هذا السياق تحفيز المعلمين وترغيبهم لتفعيل التكنولوجيا في التعليم ثم في الحياة خارج حدود المؤسسة التعليمية.
- وخلصت الدراسة إلى أنه يجب إعادة النظر في البرامج تدريب المعلمين لبناء منظومة مهارتية قوية لدى الجيل الجديد من الطلبة.
- الدراسة الثانية: أجراها Hart في أمريكا بعنوان حول " انطباع أرباب العمل عن موظفيهم الجدد من خريجي الجامعات" وقد بلغ عدد عينة الدراسة 301 موظف، بالإضافة إلى مجموعة من المدراء و الرؤساء المباشرين وغير المباشرين.
- وخلصت الدراسة إلى أنه من بين كل خمسة مدراء يعتقد اثنان فقط بأن نسبة الموظفين من الخريجين الحديثين الذين يمتلكون المهارات الأساسية لاحتياجات سوق العمل تتراوح بين %6 إلى %3 أما %57 من أفراد العينة يعتقدون بأن %27 فقط من الموظفين يمتلكون هذه المهارات.
- كما خلصت الدراسة على مجموعة المهارات التي تحتاج مزيد من التطوير والعمل وهي: المعرفة بالعالم المحيط، وإدارة الذات، والمهارات الكتابية، والتفكير الناقد والتغيير.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة.

يتضح ما تتميز به الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة كما هو مبين في الجدول رقم 01 التالي:

المجال	الدراسات السابقة	الدراسات الحالية
الهدف	هدفت الدراسات السابقة إلى محاولة التعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين والأسباب التي تقف عائقا في عملية تكوينهم الجيد، وبالإضافة إلى مساعدة خريج الجامعة في تطوير مهاراته الفردية التي تؤهله للحصول على وظيفة.	التعرف على أهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات وسوق العمل وكذا تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملاءمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته.
المجتمع	اقتصرت بعض الدراسات على رؤساء أقسام ومصالح الموارد البشرية وكذا الطلبة المتخرجين وموجهين للعمل .	اشتملت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف من بعض المؤسسات ووكالات التشغيل وبعض إدارات وغيرها .
المنهجية	استخدمت منهجية البحث الميداني والوصفي لمديرين ولبعض المؤسسات في الدول التي اجريت فيها..	دراسة وصفية تحليلية والتي تهدف إلى مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لإحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف
التحليل	استخدمت طرق التحليل الوصفي للبيانات، والبعض الآخر دراسة ميدانية، واستخدام طرق لجمع المعلومات عن طريق الاستبيان خاص بمجتمع الدراسة	اعتمدت على مصادر جمع المعلومات الأولية و الثانوية التي تم جمعها من خلال الاستبيان وزع على أعضاء هيئة التدريس وبعض مسؤولي التوظيف

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على ما سبق.

## خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل حاولنا التعرف على بعض او اهم المفاهيم الاساسية المتعلقة بسوق العمل الذي هو المجال الذي تبرز فيه القدرات المورد البشري الجامعي ومهارته التي سوف تعكس بضرورة مستوى كفاءة أداءه الوظيفي وبالتالي يمكن من إجراء تقييم لمدى استجابة التكوين الجامعي في ظل الهيكلة الجديدة للتعليم العالي لمتطلبات سياسة التشغيل، ومخرجات التعليم التي هي كل طالب او طالبة تلقى تكويننا جامعيًا في أحد التخصصات العلمية المتاحة في ظل الهيكلة الجديدة للتعليم العالي الجزائري والمتمثلة في نظام L.M.D بحيث يكونون قد تحصلوا بموجب هذا التكوين على شهادة جامعية التي من المفترض أن تسمح لهم بالاندماج في سوق العمل من خلال سعيهم للحصول على وظيفة سواء في القطاع العام او في القطاع الخاص هذين الأخيرين اللذين يشترط عامل الكفاءة المهنية كشرط أساسي لتوظيف مختلف المورد البشري المؤهل، ومن بين اسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة الجامعة لهذا تغير وكذلك اهم سبل التي تؤدي إلى تحقيق الملائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل تساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية، وكذا قمنا بتسليط الضوء على الدراسات السابقة الخاصة بالدراسة ومقارنتها بالدراسة الحالية .



## الفصل الثاني

دراسة ميدانية حول مراجعة مدى ملائمة  
مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل  
من وجهة نظر اعضاء هيئة  
التدريس ومسؤولي التوظيف

**تمهيد:**

بعد عرض الجانب النظري الإطار المرجعي الخاص بمراجعة خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل ومنه ننتقل إلى الجانب الميداني الذي يعد أهم خطوة في البحث العلمي، والذي يتطلب منا معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة بدأ بالمنهج المتبع في الدراسة وتقديم عينة الدراسة بجميع مواصفاتها وأدوات الدراسة التي من بينها استمارة الإستبيان واجراء مقابلات ومدى دقتها بإظهار خصائصها للوصول إلى نتائج صادقة بعدها نعرض على الإجراءات الأساسية للدراسة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة لعرض وتحليل البيانات المتحصل عليها، تم تقسيم الفصل إلى ثلاث مبحثين :

**المبحث الأول: الدراسة الميدانية**

**المبحث الثاني : مناقشة النتائج وصياغة التوصيات**

المبحث الأول: الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسات محل الدراسة

الفرع الأول: نبذة عامة حول جامعة غرداية

كان المشروع إنشاء أو إنجاز مركز جامعي لغرداية حافزا كبيرا لتخفيف أعباء التنقل إلى الجامعات الأخرى لاسيما الإناث منهم، مما يسهل لهن مواصلة الدراسة قريبا من محل سكنهن مع توفير جميع الخدمات، لهذا نتطرق لمراحل نشأة المركز مع الهياكل البيداغوجية وكذا الأقسام المفتوحة.

الآن بعد مرور ثماني سنوات من إنشاء هذا الصرح وبفضل الجهود المبذولة من طرف الطاقم الإداري والبيداغوجي وبمعية السلطات المركزية والمحلية حقق عدة منجزات على المستوى المحلي والوطني، مما جعلته محل اهتمام وطني ودولي، وفر له الشروط الأساسية لترقيته إلى مصاف الجامعة.

**1- مراحل نشأة جامعة غرداية:**

**1-1- مرحلة الملحقة:**

أصبحت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية واقعا ملموسا مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق ل: 24 أوت 2004، وعليه تمت الانطلاقة الأولى للموسم الجامعي 2005/2004م بفتح تخصصين: التاريخ وعلم الاجتماع مع عدد إجمالي للطلبة يقدر ب: 212 طالبا يؤطروهم 14 أستاذا من جامعة الجزائر وذلك بمقر المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني (محمد شريف مساعديه).

**1-2- مرحلة الانتقال إلى مركز الجامعي:**

تميز افتتاح الموسم الجامعي 2006/2005 بارتقاء ملحقة جامعة الجزائر بغرداية إلى مركز جامعي وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في: 05 أوت 2005 أنشئ بمعهدين: معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية ومعهد العلوم التجارية، مع فتح ثلاث تخصصات جديدة بداية من الموسم الجامعي 2006/2005 وهي: الأدب العربي، الحقوق وعلم النفس مع انضمام ملحق المعهد الوطني للتجارة للمركز، ووصل عدد الطلبة إلى مجموع 836 طالبا، بينما ارتفع عدد الأساتذة إلى 79 أستاذا زائرون ومحليون.

كما تميز الموسم الجامعي 2007/2006م باستلام الهياكل البيداغوجية بالمقر الجديد للمركز الجامعي، حيث تم انطلاق الدروس في الوقت المحدد مع تسجيل 660 طالبا جديدا ليصل العدد الكلي للطلبة إلى 1303 طالبا، كما شهد هذا الموسم توظيف وتحويل 25 أستاذا، إضافة إلى الأساتذة المؤقتين الذين يقدر عددهم بـ 68 أستاذا تمت الاستعانة بهم ليصل العدد الإجمالي للأساتذة إلى 93 أستاذا مؤطرا.

أما الموسم الجامعي 2008/2007، تميز بفتح المكتبة الجامعية و التي تتسع إلى 500 طالب، كما تم تسجيل 1177 طالب جديد ليصل العدد الكلي للطلبة إلى 2268 طالب، بالإضافة إلى توظيف 17 أستاذا ليصل عدد الدائمين 40 أستاذا والمؤقتين 47 أستاذا.

وفي الموسم الجامعي 2009/2008 تميز بفتح تخصصات جديدة ضمن نظام L.M.D و قد تم تسجيل 108 طالب جديد في النظام الكلاسيكي، و1067 طالب جديد في نظام L.M.D ليصل العدد الكلي للطلبة إلى 3090 طالب.

كما تميز بفتح 04 مخابر خاصة ب: اللغات، علم النفس، البيولوجيا، والإعلام الآلي، و قاعة الانترنت، وقد تمت الاستعانة بمتوسطة السبخة بمتليلي كملحقة للمركز مؤقتا، وتم فتح أيضا تخصصات فيما بعد التدرج: ماجستير في التجارة الدولية: 15 منصب، التاريخ: 15 منصب، وعلم الاجتماع: 12 منصبا، بالإضافة إلى توظيف 42 أستاذا ليصبح عدد الأساتذة الدائمين 73 أستاذا، والمؤقتين 53 أستاذا.

### 1-3- مرحلة التوسع:

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز السالف الذكر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-18 المؤرخ في 2010/01/12، بإضافة معهدين وأصبح المركز يتكون من معهد الآتية: الآداب واللغات، معهد علوم الطبيعية والحياة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية وفي الموسم 2010/2009، كما شهد المركز في هذا الموسم إقبالا كبيرا للطلبة، وهذا لما يوفره من إمكانيات وهياكل وجميع الظروف الملائمة لإنجاحها وهذا ما تحقق فعلا، حيث تم تسجيل حاملي شهادة البكالوريا لسنة 2009 بـ 1792 طالبا مسجلا في النظام الكلاسيكي و1731 طالب في نظام LMD.

أما بالنسبة للأساتذة فقد استفاد المركز في إطار ميزانية 2009 من 40 منصب مالي، حيث تم تخصيص 31 منصب للتوظيف الخارجي عن طريق المسابقة 199 منصب للتحويل في مختلف الرتب، بعد إتمام عمليات التوظيف والتحويلات والترقيات، أصبح التعداد الحقيقي للأساتذة إلى غاية 2009/12/31 بـ 111 أستاذا. إذ تميز الموسم الجامعي 2011/2010: بفتح تخصصات جديدة ضمن نظام LMD، وقد تم تسجيل 1963 طالب جديد ضمن هذا النظام ليصل العدد الإجمالي للطلبة 4990 طالب.

كما تم فتح تخصصات ما بعد التدرج: ماجستير، دكتوراه، علم الاجتماع، أما بالنسبة للأساتذة فقد استفاد المركز من 29 منصب مالي جديد، حيث تم تخصيص 27 منصب للتوظيف الخارجي عن طريق المسابقة و2 عن طريق التكوين.

### 1-4- مرحلة الترقية إلى جامعة:

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433هـ الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 يتضمن إنشاء جامعة غرداية.

### 2- مهام وأهداف الجامعة :

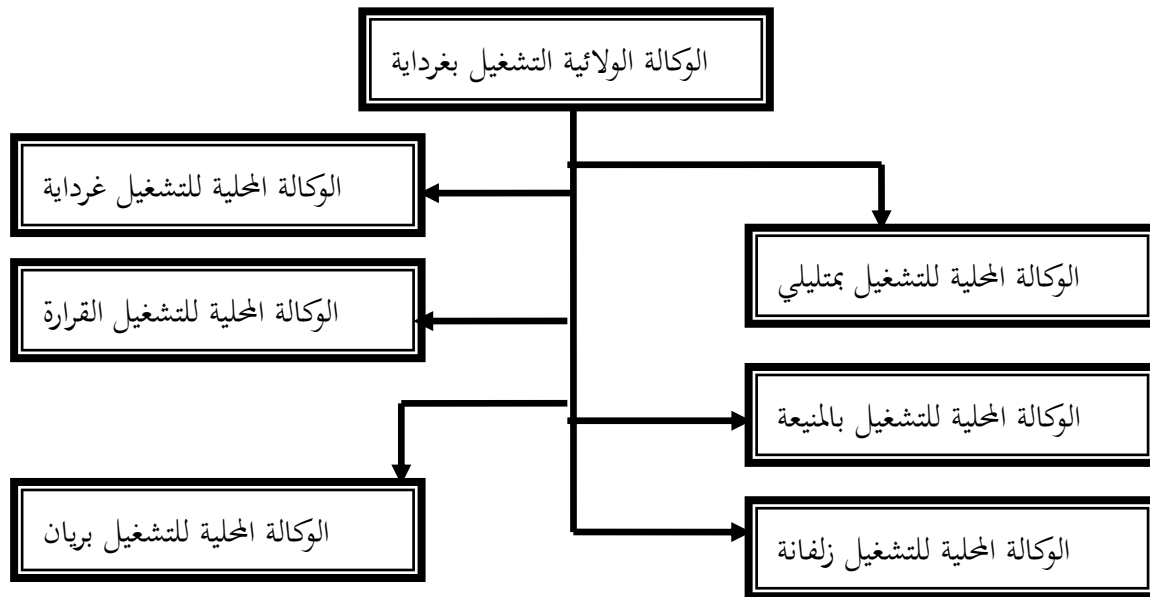
- تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره
- الترقية الاجتماعية التي توفر فيهم المؤهلات اللازمة .
- رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن عن طريق نشر الثقافة .

- نشر العلم والمعرفة .
- تحسين نتائج ليسانس من سنة لأخرى.
- السهر على تحسين نتائج الطلبة.
- الفرع الثاني : نبذة عن الوكالة الولائية للتشغيل.
- 1 تعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل:

- أنشئت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري وهي بذلك هيئة عمومية مكلفة بتنظيم سوق الشغل وتلعب دور وسيط أساسي بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العام والخاص باستثناء الإدارات العمومية التي يخضع فيها التوظيف لإجراءات قطاع التوظيف العمومي.

- وبموجب القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل أصبحت الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص لتعزيز بذلك مكانة الوكالة ودورها في سوق العمل وحتى تواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية ولتقوم بتوفير فرص عمل حسب المعايير الدولية وذلك بتطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.

- 2 الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل بغرداية:
- الشكل رقم 1-2: يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة.



المصدر: رئيس مصلحة معطيات والإحصائيات للوكالة للتشغيل

### 3- مهام الوكالة الولائية للتشغيل :

- في إطار تنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة الوطنية، تتكفل الوكالة بالمهام التالية:
- ✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة منتظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل على المستوى المحلي الولائي الجهوي.
  - ✓ القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمة الوكالة.
  - ✓ تحصيل العروض ووضعها في علاقة بين طالبي العمل وعارضيه أي المؤسسات .
  - ✓ القيم بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة.
  - ✓ تنظيم المقاصة بين عروض وطلبت العمل على المستوى الجهوي والوطني.
  - ✓ المشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التكوين المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
  - ✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير هذه البرامج وإنجازها.
  - ✓ البحث عن الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين.

**المطلب الثاني: الطريقة وإجراءات**

سيتم من خلال هذا المطلب عرض منهجية الدراسة المستخدمة، ومجتمع الدراسة و عينته، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات والمعالجات الإحصائية المستخدمة وفحص صدف أداة الدراسة وثباتها.

**الفرع الأول: منهجية الدراسة**

اعتمدنا على المنهج التحليلي في تحليل المعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها لدراسة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف باعتباره النهج الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة والأسلوب المناسب للوصول إلى الأهداف المحدد تم الاعتماد على جملة من الأدوات للوقوف على الجوانب التي تكفل أفضل معالجة للموضوع، للوصول إلى النتائج المراد تحقيقها من خلال الأدوات المستخدمة التالية: المقابلة والاستبيان.

**الفرع الثاني: مجتمع الدراسة**

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة غارداية ومسؤولي التوظيف من مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية من بينها (الوكالة الوطنية للتشغيل، البريد و المواصلات، مؤسسة ألقابايب، مؤسسة نفضال سونلغاز، مديرية التجارة، واتصالات الجزائر، مديرية الفلاحة ووكالة الوطنية للتشغيل الشباب... الخ). قمنا بتوزيع 70 استبانة شملت أفراد العينة المدروسة.

حيث اعتمدنا عن طريق التسليم المباشر لاستمارة الاستبيان لأعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف وقد قمنا باسترجاع 60 استمارة استبيان لتكون محل التحليل والتفسير.

**الفرع الثالث: أداة الدراسة ومصادر الحصول على المعلومة.**

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية له، تم الاعتماد على طريقة الاستبيان كأداة رئيسية للبحث تم تصميمها خصيصا لذلك الغرض وزعت على مستوى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غارداية وبعض مسؤولي التوظيف بولاية غارداية لتقصي آراء المستجوبين حول مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل وبالإضافة إلى إجراء مقابلة مع رئيس الوكالة الولائية للتشغيل بولاية غارداية من أجل التعرف أكثر على سوق الشغل بولاية وكيفية توزيعه و احتياجاته ومدى ملائمته لخريجي الجامعات.

بالاستناد إلى ما سبق سيتم في من خلال هذا التعرض لتفاصيل حول الأدوات المستعملة والكيفية التي تمت بها.

## 1\_ المقابلة:

تعتبر المقابلة من بين وسائل الدراسة المستخدمة لمعرفة سوق العمل، وقد تم الاعتماد عليها في بحثنا هذا وذلك للإلمام بمجموعة من المعلومات المتعلقة بسوق العمل والتي تخص الدراسة. وقد شملت هذه المقابلة مع رئيس الوكالة محل الدراسة، كما تم من خلال هذه المقابلات توجيه بعض الأسئلة لهم تخص سوق العمل .

### 2- الاستمارة (الإستبيان) :

الاستمارة هي الوسيلة الأساسية التي استخدمت لجمع البيانات والمعلومات وقياس المؤشرات الكيفية والتي تتكون من مجموعة أسئلة موجهة لأفراد العينة، بهدف التعرف على آرائهم حول مدى ملائمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل. كما تضمنت الاستمارة جزئين هما :

**الجزء الأول:** يتضمن المعلومات الشخصية حول المستجوب، والمتثلة في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة ومنصب العمل. ويكمن هدف هذا الجزء في معرفة طبيعة وخصائص أفراد عينة البحث.

**الجزء الثاني:** يضم 23 سؤال خصص حول مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل موزعة على ثلاثة محاور وهي :

**المحور الأول:** يضم ثمانية أسئلة حول مخرجات التعليم .

**المحور الثاني:** يضم أيضا سبعة أسئلة خصصت لاحتياجات سوق العمل.

**المحور الثالث:** يضم ثمانية أسئلة حول مدى ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل .

وقد تم اعتماد إجابات الفقرات على مقياس ليكارت الخماسي كمايلي:

### الجدول رقم 2- 1: يبين مقياس ليكارت خماسي

التصنيف	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

### الفرع الرابع: المعالجات الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال استمارة الإستبانة بإستخدام البرنامج الإحصائي ( SPSS ) والذي يعد اختصارا للأحرف الأولى من Statistical Package for Social Sciences والذي يعرف على أنه نظام إحصائي يسهل القيام بمختلف التحليلات الإحصائية والقيام بهذه التحليلات الإحصائية بالطرق اليدوية ليس سهلا خاصة إذا كان حجم البيانات كبيرا.



أما الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- معامل الارتباط بيرسون .

- معامل الفا كرونباخ.

### الفرع الخامس: صدق وثبات الاستبيان

يقصد بصدق الاستبانة أن تكون استبانة الدراسة قادرة على إنجاز قياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف

الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضيتها وقد تم قياس صدق الاستبانة من خلال كما يلي:

**1- صدق المحكمين:** عرضنا الاستبيان على مجموعة من المحكمين تمثلت في مجموعة من الأساتذة بجامعة غارداية، من اجل الاسترشاد بأرائهم حول الأسئلة والفقرات التي تضمنتها إستبانة الدراسة، وقد تم الأخذ بأراء المحكمين حيث تم حذف بعض فقرات الدراسة التي لا ترتبط بموضوع الدراسة والفرضيات كما تم التعديل فقرات أخرى وإعادة تصنيف بعض الفقرات في المجالات التي تضمنتها إستبانة الدراسة وإعادة صياغتها حسب الفرضيات المطروحة حتى تم التوصل إلى الصورة النهائية للإستبيان

### 2- قياس ثبات الاستبانة

فيما يخص ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام معامل الثبات وذلك للتأكد من ثبات المقياس المستخدم

### الجدول رقم 2-2: يبين قياس ثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,663	23

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على بيانات spss.

من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغ 0,663 وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية في مثل هذه الدراسات .

وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة الدراسة والمتعلقة بمدى مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

المبحث الثاني: مناقشة النتائج الدراسة وصياغة التوصيات

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة.

الفرع الأول: وصف خصائص عينة الدراسة.

من خلال هذا المبحث سوف يتم تحليل فقرات الدراسة وتفسيرها والتي توصلت إليها الدراسة الميدانية، وهي مقسمة كالتالي: محور حسب المعلومات العامة والشخصية، محور خاص بالمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً .

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

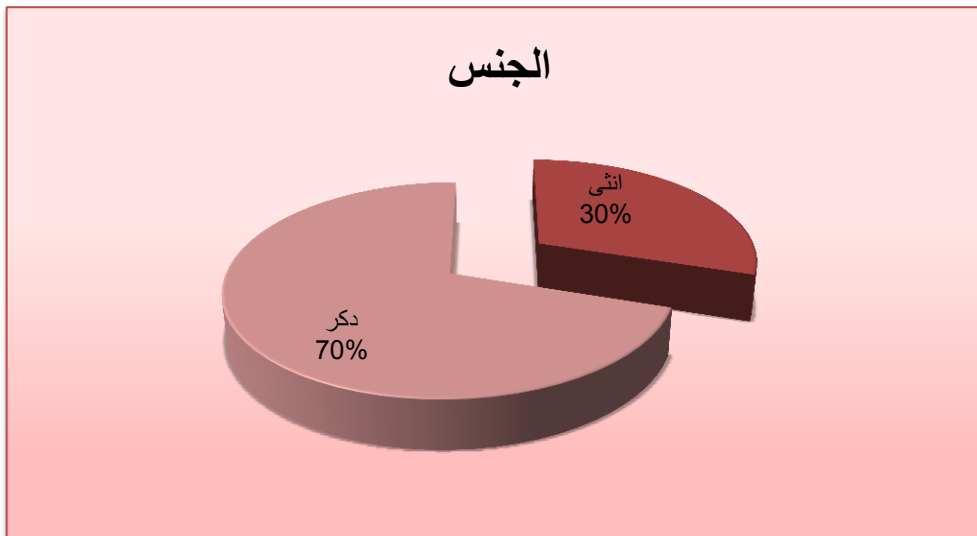
الجدول رقم 2-3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس

	Fréquence	Pourcentage
Valide ذكر	42	70,0
انثى	18	30,0
Total	60	100,0

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

الشكل رقم 2-2: التمثيل البياني لخصائص العينة المدروسة وفق الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول (2-3) والشكل (2-2) أعلاه أن نسبة 70% من الذكور يمثلون جل أفراد العينة المبحوثة، في حين بلغت نسبة الإناث 30% من عينة الدراسة، ويلاحظ أن نسبة الإناث بعيدة جدا عن نسبة الذكور ذلك أن الفارق بينهما 40 فرد بنسبة 40% من عينة الدراسة، ويرجع هذا الفارق إلى عدة أسباب منها، توجه نسبة الذكور إلى الرئاسة والمسؤولية في أغلب الوظائف على عكس الإناث، وأن الرجل هو صاحب القرار والرأي الصائب في كافة المجالات والتخصصات .

## 2\_ توزيع أفراد العينة حسب العمر:

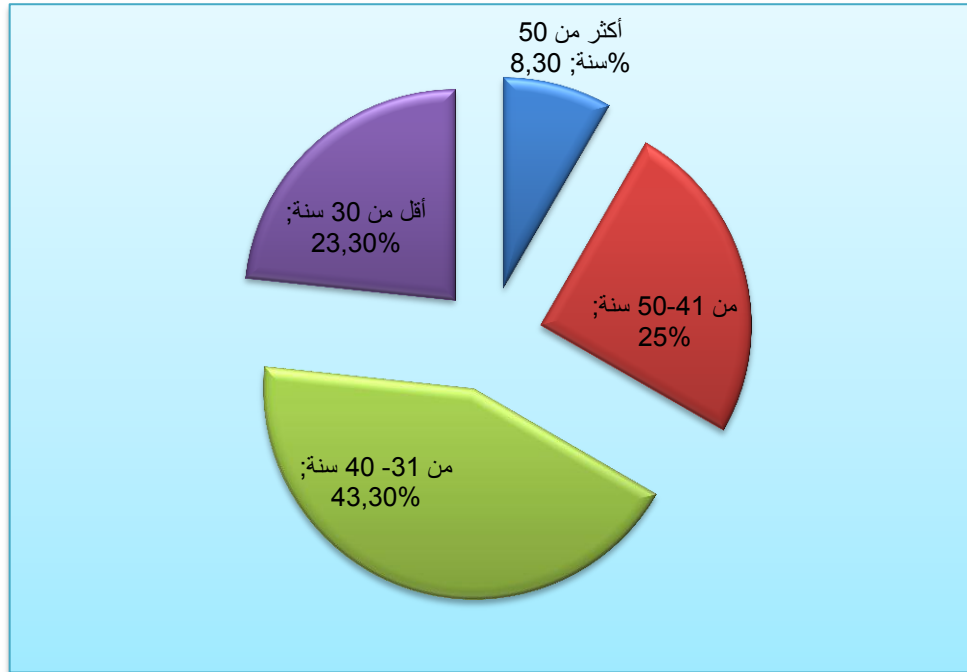
الجدول رقم 2-4 : توزيع أفراد العينة حسب العمر.

العمر		Fréquence	Pourcentage
Valide	اقل من 30 سنة	14	23,3
	من 31 - 40 سنة	26	43,3
	من 41 - 50 سنة	15	25,0
	أكثر من 50 سنة	5	8,3
	Total	60	100,0

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج بيانات SPSS.

ويمكن تمثيل ذلك بيانيا كما يلي:

الشكل رقم 2-3: التمثيل البياني لخصائص العينة المدروسة وفق العمر.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الجدول السابق.

من خلال الجدول (2-4) والشكل (2-3) أعلاه يمكن القول أن الفئة الأكثر تكرارا بالنسبة للمستجوبين كانت الفئة العمرية من 31-40 سنة حيث بلغت نسبة 43.3%، وتليها الفئة العمرية التي حددت من 41-50 سنة بنسبة بلغت 25% من إجمالي العينة وتأتي بعدها الفئة العمرية أقل من 30 سنة والتي حددت بمقدار 23,3%، وتليها في الأخير الفئة العمرية أكثر من 50 والتي تقدر بنسبة 8,3% من إجمالي العينة الدراسة. ومن خلال ما سبق بأن القول المؤسسات تعتمد بشكل كبير على عنصر الشباب وهذا يعود إلى سياستهم في توظيف هم في فئة القادرين على العطاء والتكيف مع المتغيرات الحديثة والمستجدات التكنولوجية.

### 3\_ توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

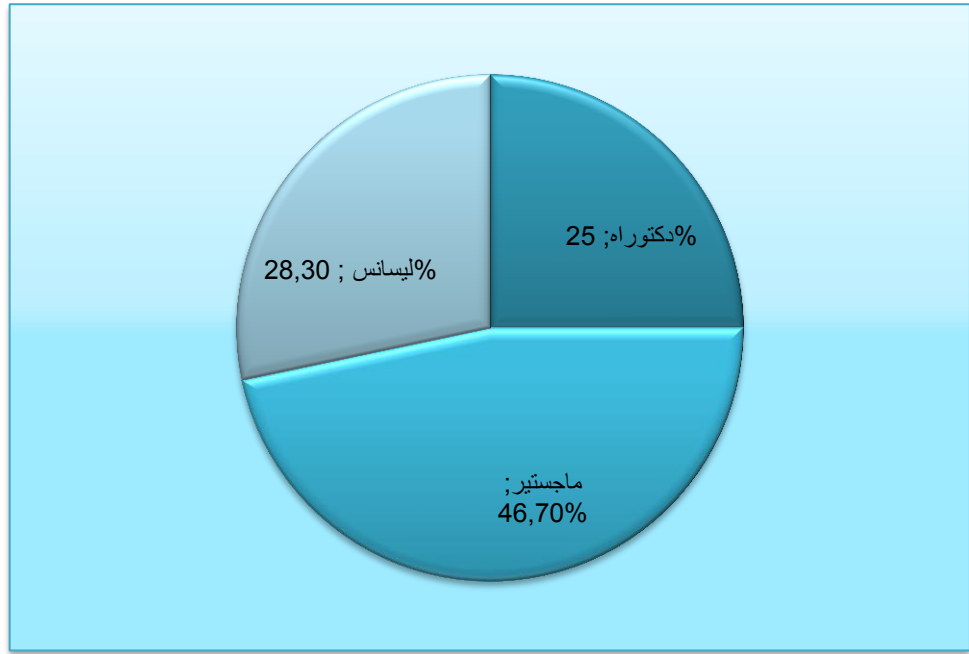
الجدول (2-5): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المتغير	ليسانس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	17	28	15	60
النسبة المئوية	28,3%	46,7%	25%	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss.

ويمكن تمثيل ذلك بيانيا كما يلي:

الشكل رقم 2-4: التمثيل البياني لخصائص العينة المدروسة وفق المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستمارة.

من الجدول (2-5) والشكل (2-4) نلاحظ أن فئة المستوى ماجستير هي التي تمثل النسبة الكبيرة حيث بلغت نسبة 46,7 %، فيما بلغت فئة المستوى ليسانس بنسبة 28,3 %، وتليها في الأخير الفئة دكتوراه في حين بلغت نسبتها ب 25% من إجمالي العينة. وبذلك نستنتج أن المؤسسات والجامعات تراعي معيار الشهادة العلمية في توظيف الأفراد وهذا أمر طبيعي مع ما تحتاجه هذه الأخيرة من كفاءات علمية متخصصة.

4\_ توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

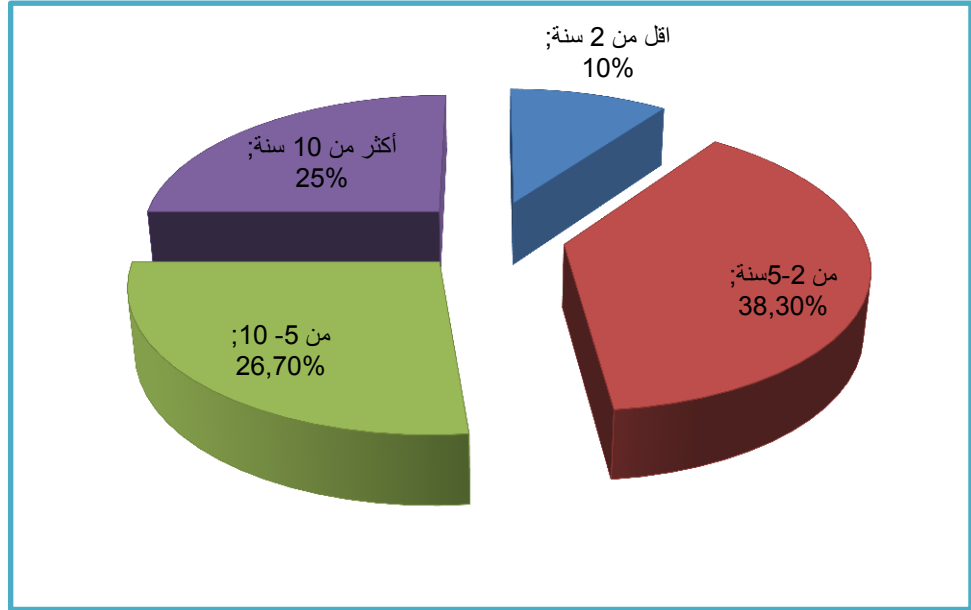
الجدول 2-6: توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة.

المتغير	أقل من 02 سنة	من 2- 5	من 5- 10	أكثر من 10	المجموع
التكرار	6	23	15	16	60%
النسبة المئوية	10 %	38,3 %	26,7 %	25 %	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

ويمكن تمثيل ذلك بيانيا كما يلي:

الشكل رقم 2-5: التمثيل البياني لخصائص العينة المدروسة وفق مدة الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الجدول السابق.

نلاحظ من (2-6) والشكل (2-5) أن توزيع الأفراد حسب مدة الخبرة من أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف يشير إلى أن الفئة الأكثر تكراراً هي فئة (من 2-5 سنة) حيث بلغت بنسبة 38,3% من أفراد مجتمع الاطارات لديهم خبرة وهم الفئة الغالبة مقارنة بالنسب الاخرى، وتليها النسبة التي تقدر ب 26,7% الحائزة على سنوات الخبرة من 5-10 سنوات خبرة، وتأتي من بعدها نسبة تقارب 25% من أفراد العينة لديهم سنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات، وفي الأخير تأتي النسبة الأدنى بلغت نسبتها ب 10% من إجمالي العينة المدروسة لديهم سنوات الخبرة أقل من 2 سنة توحى لنا هذه النتائج أن أغلبية افراد العينة 38.3%. خبرتهم تقل عن 5 سنوات هذا ما يعني أن جل افراد العينة محل الدراسة جدد في المهنة سواء في التوظيف او التدريس.

5\_ توزيع أفراد العينة حسب منصب العمل :

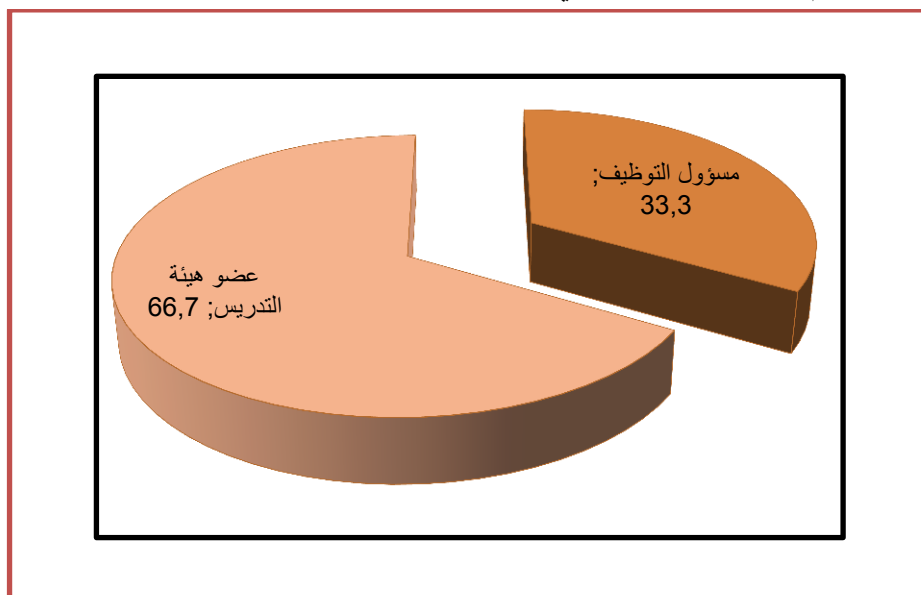
الجدول (2-7): توزيع أفراد العينة حسب منصب العمل .

منصب العمل					
		Fréquen ce	Pource ntage	Pourcen tage valide	Pourcen tage cumulé
Valide	عضو هيئة التدريس	40	66,7	66,7	66,7
	مسؤول التوظيف	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss.

ويمكن تمثيل ذلك بيانيا كما يلي:

الشكل رقم 2-6: التمثيل البياني لخصائص العينة المدروسة وفق منصب العمل .



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

من الجدول (2-7) والشكل (2-6) نلاحظ أن الفئة الأكثر تكرارا هي فئة عضو هيئة التدريس بنسبة

بلغت 66,7% من إجمالي العينة الدراسة، في حين بلغ نسبة مسؤولي التوظيف 33,3% .

الفرع الثاني : تحليل فقرات الدراسة الخاصة بالجزء الثاني.  
الجدول رقم 2- 8:تحليل فقرات المحور الأول حول مخرجات التعليم .

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	وافق	وافق تماما	المقياس	عبارات المحور الأول
04	1,336	3,67	4	12	6	16	22	التكرار	السؤال 1
			6,6	20,0	10,0	26,7	36,7	النسبة	
01	1,150	4,00	4	4	3	26	23	التكرار	السؤال 2
			6,7	6,7	5,0	43,3	38,3	النسبة	
02	1,277	3,88	5	6	4	21	24	التكرار	السؤال 3
			8.3	10,0	6,7	35,0	40,0	النسبة	
06	1,200	3,50	8	9	14	19	14	التكرار	السؤال 4
			6,7	15,0	23,3	31,7	23,3	النسبة	
05	1,238	3,60	5	7	11	21	16	التكرار	السؤال 5
			8.3	11,7	18,3	35,0	26.7	النسبة	
07	1,371	3,05	13	8	9	23	7	التكرار	السؤال 6
			21,7	13.3	15.0	38.3	11.7	النسبة	
08	1,162	2,85	10	12	18	17	3	التكرار	السؤال 7
			16.7	20,0	16,7	28,3	5,0	النسبة	
02	1,250	3,88	3	9	5	18	25	التكرار	السؤال 8
			5,0	15,0	8,3	30,0	41.7	النسبة	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

الملاحظة : بالنسبة للأسئلة الإستبيان انظر الملحق 01



من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الأوساط الحسائية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتفاق بين الفقرة 02 بمتوسط حسابي ( 4,00) وبانحراف معياري يقدر (1,150) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، وهذا يعني أن معظم أفراد العينة كانوا موافقين على عدم قدرة الجامعة على استيعاب الأعداد المطلوبة في مختلف التخصصات، وتحديدتها وفقاً لاحتياجات المجتمع تؤدي إلى ضعف مساهمة الجامعة في خدمة المجتمع ، في حين بلغت الفقرة 3 و الفقرة 8 بوجه التشابه بين أفراد العينة بمتوسط حسابي بلغ (3.88) وبانحراف معياري يحدد ب (1.27) و(1.25) على التوالي مما يدل على ان الجامعة يمكن ان تؤثر على جانب عرض العمل بشكل يجعل معظم مخرجات الجامعة الجزائرية موظفة في عملية التنمية وأنها تهتم بالكم أكثر من اهتماماتها بالتنوع في اعداد خريجي الجامعات، في حين تليها الفقرات 01 و 05 و 04 بمتوسطات حسائية بلغت (3,67) و(3,60) و(3,50) وبانحراف معياري حدد ب(1,336) و(1,238) و(1,200) وهذا يعني ان جودة مخرجات التعليم في الجامعة ترتبط بشكل وثيق بتطبيق نظام الجودة الشاملة في التعليم الجامعي وان اغلبية افراد العينة كانت ارائهم تصب في نفس السياق ان برامج التكوين والتدريب بالمؤسسات تعمل على سد النقص الحاصل في مهارات موظفين الجدد خريج الجامعات، وأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تمتع بالكفاءة المهنية اللازمة لتأهيل الخريجين. وفي الأخير تأتي الفقرة 06 و 07 يوجد شبه الاتفاق بمتوسطات حسائية بلغت (3,05) و(2,85) وبانحراف معياري حدد ب (1,371) و(1.162) مما يدل على ان التعليم الجامعي يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي، و يمتلك خريج الجامعة الاهتمام بقضايا العصر الوطنية والإقليمية والعالمية، و لديه معلومات عنها.

الجدول رقم 2-9: تحليل فقرات المحور الثاني احتياجات سوق العمل .

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا أوافق تماماً	لا أوافق	محايد	اوافق	اوافق تماماً	المقياس	عبارات المحور الثاني
01	1,055	4,15	3	2	5	23	27	التكرار	السؤال 1
			5,0	3,3	8,3	38,3	45,0	النسبة	
06	1,268	2,95	9	15	13	16	7	التكرار	السؤال 2
			15,0	25,0	21,6	26,7	11,7	النسبة	
04	1,144	3,25	6	5	27	12	10	التكرار	السؤال 3
			10,0	8,3	45,0	20,0	16,7	النسبة	
07	1,282	2,50	16	18	11	10	5	التكرار	السؤال

			26,7	30,0	18,3	16,7	8,3	النسبة	4
05	1,228	3,13	8	9	18	17	8	التكرار	السؤال
			13,3	15,0	30,0	28,3	13,3	النسبة	5
03	1,273	3,65	6	5	11	20	18	التكرار	السؤال
			10,0	8,3	18,3	33,3	30,0	النسبة	6
02	0,885	4,12	1	4	2	33	20	التكرار	السؤال
			1,7	6,7	3,3	55,0	33,3	النسبة	7

#### المصدر : من إعداد طالبة بناء على بيانات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود اتفاق تام بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد هذا الاتفاق بين الفقرة 01 بمتوسط حسابي (4,15) وبانحراف معياري يقدر (1,055) و الفقرة 07 بمتوسط حسابي (4,12) وبانحراف معياري يقدر (0,0885) والتي احتلتا المرتبة الأولى والثانية من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، وهذا يعني أن معظم أفراد العينة كانوا موافقين على استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة المساندة لمفردات المنهج التدريسي هو الشرط الأساسي لتحقيق الجودة بالإضافة إلى أن السبب في قلة المهارات والقدرات التي يحتاجها العمل لدى بعض الخريجين هو الضعف في التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية، في حين يتضح توافق شبه تام للفقرتين 6 و 3 بين أفراد العينة بمتوسط حسابي بلغ (3.65)، (3,25) بانحراف معياري يحدد ب (1.273) و (1.144) على التوالي مما يدل على أنه لا تتناسب المناهج التعليمية مع احتياجات سوق العمل خاصة في الجانب التطبيقي مع مواجهة صعوبات في استقطاب خريجي الجامعات في بعض التخصصات بمؤسسات. وتليها الفقرات 05 و 02 و 04 بمتوسطات حسابية بلغت (3,13) و (2,95) و (2,50) وبانحراف معياري حدد ب (1,228) و (1,268) و (1,282) يعني أن من متطلبات شاغل كل وظيفة أن يكون لديه مؤهل ومهارة وقدرة وتدريب وخبرة ، مع تدبب الرأي حول وجود تقارب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات واحتياجات سوق العمل وعدم تحكّم خريجي الجامعة في لغة اجنبية.

الجدول رقم 2-10: تحليل فقرات المحور الثالث حول مدى ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل .

عبارات المحور الثالث	المقياس	اوافق تماما	اوافق	محايد	لا اوافق	لا تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
السؤال 1	التكرار	28	24	5	1	2	4,25	0,932	05
	النسبة	46,7	40,0	8,3	1,7	3,3			
السؤال 2	التكرار	26	18	9	4	3	4,00	1,150	07
	النسبة	43,3	30,0	15,0	6,7	5,0			
السؤال 3	التكرار	28	20	7	2	3	4,13	1,081	06
	النسبة	46,7	33,3	11,7	3,3	5,0			
السؤال 4	التكرار	45	12	2	1	-	4,68	0,624	01
	النسبة	75,0	20,0	3,3	1,7	-			
السؤال 5	التكرار	38	15	6	-	1	4,48	0,813	02
	النسبة	63,3	25,0	10,0	-	1,7			
السؤال 6	التكرار	24	25	3	5	3	4,03	1,119	08
	النسبة	40,0	41,7	5,0	8,3	5,0			
السؤال 7	التكرار	28	29	2	1	-	4,40	0,643	03
	النسبة	46,7	48,3	3,3	1,7	-			
السؤال 8	التكرار	30	23	5	1	1	4,33	0,837	04
	النسبة	50,0	38,3	8,3	1,7	1,7			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

من خلال الجدول أعلاه يبين لنا ان معظم افراد العينة المدروسة يعتبرون ان التعليم والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية، وإن المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية المستدامة، و تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل تحقق التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، وكذا مراجعة البرامج الجامعات ومناهجها وتحسينها وتطويرها تسهم في تضيق الفجوة بين خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وهذا بمتوسط حسابي (4,68) وبانحراف معياري حدد (0.624) بالنسبة سؤال 04 الذي احتل المرتبة الأولى، أما بالنسبة لسؤال الخامس بمتوسط حسابي يقدر ب(4.48) وبانحراف معياري يبلغ (0,813) الذي احتل المرتبة الثانية، أما بالنسبة للسؤال 07 بمتوسط حسابي حدد ب ( 4,40) وبانحراف معياري ( 0.643) في المرتبة الثالثة أما بالنسبة للسؤال 08 بمتوسط حسابي حدد ب ( 4,33) وبانحراف معياري ( 0,837)، ويأتي بعدهم شبه اتفاق بين الفقرات 01 و 02 و 03 و 06 على التوالي بالمتوسطات الحسابية بلغت (4,25) و(4,13) و(4,00) و(4,03) وبانحرافات معيارية (0,932) و(1,125) و(1,081) و(1,119) وهذا راجع إلى أن معظم افراد العينة المدروسة كانوا على اتفاق بأن عدم التنسيق بين الجامعة ومكاتب التوظيف تعتبر عائق امام ملائمة خريجي الجامعات الاحتياجات سوق العمل، وعدم اعتماد الجامعة تخصصات جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحالية تؤثر على فرص الخريجين في سوق العمل، وكذا سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة الجامعة تؤثر على الملائمة، ضعف العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل هي عدم التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع في كافة القطاعات.

المطلب الثاني: تحليل محاور الدراسة  
الجدول رقم 2-11: يوضح تحليل محاور الدراسة

الترتيب	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	Ecart-type الانحراف المعياري	Moyenne المتوسط الحسابي	البيان	المحاور
03	0,000	0,766	0,55587	3,5542	مخرجات التعليم	المحور 01
04	0,000	0,500	0,44916	3,3929	احتياجات سوق العمل	المحور 02
01	0,000	0,587	0,47305	4,2896	مدى ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل	المحور 03
02	-	-	0,31296	3,7609	الاستبيان ككل	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على بيانات spss.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 2-11 ان المحور مدى ملائمة خريجي الجامعة لمتطلبات سوق العمل يحتل الرتبة الأولى في الوسط الحسابي حيث يبلغ (4,2896) وانحراف معياري (0,47) ثم يليه محور مخرجات التعليم بوسط حسابي (3,55) وانحراف معياري (0,55) وفي الأخير يأتي بعده المحور متطلبات سوق العمل حيث بلغ سوق العمل بوسط حسابي (3,39) وانحراف معياري (0,44).

وكما تشير نتائج التحليل الوصفي لمحاور الدراسة، إلى أن الوسط الحسابي الإجمالي بلغ (3.76) وبالانحراف المعياري (0,31) مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة تتفق إلى حد كبير على فقرات الاستبيان.  
معامل الارتباط T: لمعرفة العلاقة بين المحاور الدراسة وبين الاستبيان ككل من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بالمحاور الدراسة، وجدت أن المحور الاول الذي احتل المرتبة الأولى بمعامل ارتباط (r=0,776)

وهذا مما يدل على هنالك علاقة بين علاقة جيدة وإيجابية مخرجات التعليم والاستبانة ككل ،أما بالنسبة للمحور الثالث احتل المرتبة الثانية لمعامل ارتباط حدد ب ( $r=0,58$ ) وبالتالي يعني أن هناك علاقة بين مدى ملاءمة خريجي الجامعات وسوق العمل والاستبانة ككل، وفي الأخير بالنسبة للمحور الثالث لمعامل ارتباط حدد ب ( $r=0,500$ ) وهذا يدل على ان هنالك علاقة حسنة بين متطلبات سوق العمل والإستبانة ككل .

### الطريقة 1: تحليل المقابلة

تم إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة المعطيات و الاحصائيات بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية غارداية من أجل معرفة واقع خريجي الجامعات وما يقابلهم في سوق العمل ومعرفة كيفية توزيع سوق الشغل في الولاية توصلنا إلى:

- تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانونيا واحترام الاتفاقيات المبرمة والالتزام بتنفيذها فيما يخص طرق التوظيف حسب قانون التشغيل .

- تم إصدار برنامج جديد تحت عنوان الوسيط والذي يعني ويمثل العلاقة بين المستخدمين و طالبي العمل حيث أن هذا البرنامج لا يتماشى مع الشهادات العلمية أي بمعنى آخر أنه كل طالب عمل يكون العمل المطلوب متوفر (مناصب الشغل ) متوفرة في كل المجالات و التخصصات و إن لم توجد فهم يحرصون على توفيرها في أقرب الآجال:

- وجاء هذا البرنامج ليتم تطبيقه على أرض الواقع حيث نظمت الوكالة الولائية للتشغيل ندوة دامت يومي 03-04 ماي 2015 وتم من خلالها تثبيت هذا البرنامج في أجهزة المتوفرة في الوكالة حيث بدأ العمل به في خلال نفس الأسبوع من شهر ماي مع العلم أن هذا البرنامج يخدم ويستعمل عبر كامل القطر الجزائري. وجاء لوضع الحل النهائي لمشكلة البطالة و بالأخص مشكل خريجي الجامعات في فرص حصولهم على مناصب الشغل تتماشى مع الشهادات المتحصلين عليها .

### المطلب الثالث :اختبار صحة الفرضيات:

من أجل دراسة جودة وفعالية تمثيل نموذج الدراسة للفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل نُجري ما يسمى باختبار المعنوية الإحصائية ووظيفة هذا الاختبار هي التأكد من أن نموذج الدراسة المقترح يعبر بصفة جيدة وفعالة عن ملائمة خرجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل ويتكون هذا الاختبار من مقياس معامل الارتباط. ومما سبق يمكن لنا اختبار صحة فرضيات الدراسة كالتالي:

#### - الفرضية الرئيسية:

- تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل تساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.

وبدورها تنفرع إلى فرضيات جزئية هي:

**الفرضية الأولى:** عدم وجود دراسات دقيقة خاصة لمعرفة احتياجات سوق العمل يؤدي إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل واتجاهات الخريجين.

**الفرضية الثانية:** يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية.

#### الفرضية الثالثة: .

#### أ- اختبار الفرضية الأولى التي تنص بأن:

عدم وجود دراسات دقيقة خاصة لمعرفة احتياجات سوق العمل يؤدي إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل واتجاهات الخريجين.

وبالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للمتغير التابع المتمثل في احتياجات سوق العمل المتضمنة في برنامج (SPSS) والمعبر عنها في الجدول السابق توصلنا إلى مايلي .

أن عدم وجود دراسات دقيقة خاصة بمعرفة احتياجات سوق العمل يؤدي إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل واتجاهات الخريجين، وبعد إجرائنا لقياس احتياجات سوق العمل خرجنا بالتالي بلوغ المتوسط الحسابي قيمة (3,39) والانحراف المعياري قدر ب (0,44) و معامل الارتباط حدد ب (0,500).

وما سبق يدل على ان وجود دراسات حول احتياجات سوق العمل يساهم في تضيق الفجوة بين المتغيرين والعكس صحيح، وهذا يعني أن سوق العمل هو المجال الذي يلتقي فيه هذان الطرفان من أجل تحديد مستوى الأجور والعدد اللازم من الموارد البشرية المطلوب توظيفها . وبهذه النتائج تعتبر الفرضية الأولى محققة ومقبولة والتي تنص على عدم وجود دراسات دقيقة خاصة لمعرفة احتياجات سوق العمل يؤدي إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل واتجاهات الخريجين.

**ب- الفرضية الثانية والتي تنص على:**

- يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية.

كانت أهم نتائج التحليل بين المتغير التابع المتمثل في سوق العمل المتضمنة في برنامج SPSS والمتغير المستقل المتمثل في خرجي الجامعة وبلاستناد إلى البرنامج الإحصائي بالجدول السابق:

يتبين لنا وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين سوق العمل ومخرجات التعليم (خلال فترة الدراسة) فقد بلغ معامل الارتباط (0,58)، وهذا يعني أن هذه المعادلة يجب أن تكون متكافئة ومحاوله الابقاء على تكافئها وفي حالة عدم الملائمة يؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطة التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات الشبابية، وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، و إيجاد بطالة مقنعة من خلال أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مرغوب فيها و بهذا تكون عالية على المجتمع. كما يلزم عدم المواءمة، نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية المستدامة، ولذا فإن المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية، بحيث تكون هناك رؤية واضحة عند المخططيين للاحتياجات المستقبلية تمكن الجامعات من إعادة هيكلة. ولهذا النتائج تقبل الفرضية والتي تنص على يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية.

**ج- الفرضية الثالثة والتي تنص على :**

. الجامعة تهتم بالكم أكثر من اهتماماتها بالنوعية في اعداد خريجي الجامعات

- وبالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي للمتغير المستقل المتمثل في مخرجات التعليم المتضمنة في برنامج (SPSS) والمعبر عنها في الجدول السابق توصلنا إلى ما يلي :

- تهتم الجامعة بالكم أكثر من اهتماماتها بالنوعية في اعداد خريجي الجامعات ،وبعد إجرائنا لقياس مخرجات التعليم خرجنا يبلغ الوسط الحسابي قيمة (3,55) والانحراف معياري قدر ب (0,55) و معامل الارتباط حدد ب (0,76).

وما سبق يدل على ان الجامعة تسعى إلى زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى، وتهتم بالكم على حساب النوع دون مراعاة متطلبات سوق الشغل. وبهذه النتائج تعتبر الفرضية الثالثة محققة والتي تنص على الجامعة تهتم بالكم أكثر من اهتماماتها بالنوعية في اعداد خريجي الجامعات.



## المطلب الرابع: نتائج الدراسة :

انطلاقاً من إشكالية وفرضياتها ومن المعلومات المتحصل عليها من الإستبانة وتحليل بياناتها توصلنا إلى النتائج التالية:

- نستنتج أن نسبة الذكور تتفوق على نسبة الإناث بنسبة 70% وهذا راجع بأن الذكور يتراسون مناصب الشغل.

- يمكن القول بأن معظم المؤسسات والجامعات محل الدراسة تعتمد بقوة على عنصر الشباب إذ يمثلون نسبة 43,3% من إجمالي أفراد العينة.

- إن أغلبية إشارات المؤسسة هم من حملة الشهادات الجامعية ماجستير إذ بلغت نسبتهم أكثر من 46,7% من إجمالي العينة المدروسة.

- (38.5%) النسبة الأكبر من أفراد العينة لديهم مدة الخبرة من (2-5) سنوات إذ يمثلون 23 من إجمالي أفراد العينة.

- إن عدم اعتماد الجامعة تخصصات جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحالية تؤثر على فرص الخريجين في سوق العمل بمتوسط حسابي (4,13).

- إن نسبة 40% من إجمالي العينة تعتبر أن الفجوة الموجودة بين الواقع ومتطلبات سوق العمل إلى عدة أسباب لعل أهمها ضعف المشاركة بين الجامعة والمجتمع، والاعتماد على الجانب النظري للدراسة أكثر من الجانب التطبيقي.

- كذلك ان مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف هي نسبة 40%.

## خلاصة الفصل :

يعتبر هذا الفصل محور الدراسة ولقد تناولنا فيه الجانب التطبيقي أو الميداني للدراسة، إذ أخذنا نبذة تعريفية عن جامعة غرداية وعن مهامها ومراحل توسعها وعن وكالة الوطنية للتشغيل بولاية غرداية .

أما نتائج الاستمارة الإستبيان وهي الموجهة لأعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف وهي نتائج مستخلصة من إجابات العينة المدروسة حيث تشير هذه النتائج إلى أن آراءهم وإجاباتهم في معظمها محل اتفاق بين الجميع، أما النقطة الجوهرية التي أثارها المستجوبين وهي ضرورة الموازنة بين الدراسة النظرية والأعمال التطبيقية، وعلى الطالب الجامعي أن تكون لديه ثقافة سوق العمل قبل تخرجه، كما أشار البعض إلى أهمية التكوين ودوره في تحسين مهارات وقدرات الطالب، واعتماد أساليب جديدة غير التقليدية المعروفة، كما ألح البعض على ضرورة فتح تخصصات جديدة، وطرح عدة أفكار من بينها نقل بعض التخصصات الموجودة في التكوين المهني إلى الجامعة وتطويرها لتحقيق التوافق والتلاؤم بين مخرجات التعليم وبين احتياجات سوق العمل وما يطلبه .

الخاتمة العامة

من خلال هذه الدراسة لموضوع مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر عضو هيئة التدريس، أردنا أن نسلط الضوء على واقع الأمر بين الجامعة ومسؤولي التوظيف بما في ذلك المؤسسات العمومية والخاصة، إن معالجة موضوع بهذا الحجم يتطلب جهداً أكبر ومزيداً من البحوث والدراسات وعليه فالنتائج المتوصل إليها ليست نهائية أو قطعية وإنما يمكن اعتبارها نتائج أولية يمكن الانطلاق منها لمعالجة هذا الموضوع.

عمدت الجامعة الجزائرية إلى زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى، واهتمت بالكم على حساب النوع دون مراعاة متطلبات سوق الشغل، فأصبحت هناك فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل وقد عمق هذه الفجوة تطبيق نظام LMD ليسانس، ماجستير، دكتوراه، الذي جاء كصورة من صور الإصلاحات التي مست الشهادات وطرق تقييم المعارف والمكتسبات والمعارف بصورة تمكن من خلق تناغم كبير بين خريجي نظام التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل، غير أن الفترة الوجيزة لتطبيق هذا النظام كشفت عن اختلالات كبيرة بين مخرجات النظام التعليمي الجامعي ومدخلات سوق العمل المطلوبة والمستهدفة، نظراً لعدم وجود سياسات واستراتيجيات واضحة ومحددة ومقننة بصورة تمكن من دراسة مخرجات نظام التعليم العالي والتي هي في نهاية الأمر مدخلات سوق الشغل، وتعاني مؤسسات التعليم العالي في الدول النامية تحديات تتصل بتدني نوعية مخرجاتها وعدم ملائمتها لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية، وإن كثيراً من تخصصات وبرامج هذه المؤسسات لم تعد تشكل ذات أولوية لحاجة المجتمع وأصبح سوق العمل المحلي مشبعاً منها، وتعاني مخرجاتها من البطالة وخاصة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأصبحت بعض الأنظمة مثقلة بتوظيف مخرجات هذه التخصصات في المؤسسات والهيئات والوزارات بهدف حل مشكلة البطالة لمثل هذه المخرجات، إلا أن القطاع الخاص يشترط لتوظيف هذه المخرجات توفر المهارات الإضافية الأخرى مثل اللغات الأجنبية والقدرة على استخدام الحاسب الآلي، إضافة إلى بعض المهارات والقدرات الشخصية الأخرى .

وبالعودة إلى الإشكالية الأساسية المطروحة في المقدمة حول ما مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل، وبعد الدراسة الميدانية التي قمت بها من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف بغرداية، اكتشف انه هنالك خلل بين هذين المتغيرين ( خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل ) مما انعكس سلباً على وضعية هؤلاء الخريجين في سوق العمل، وان كانت الجامعة لا تتحمل المسؤولية لوحدها فهي مشكلة مجتمعية تتطلب تضافر جهود الجميع لحلها، والحل لا يتم إلا من خلال عملية التنسيق بين المؤسسة التعليمية وسوق العمل من خلال وضع خطط إستراتيجية لواقع السوق وضرورة التحكم في أعداد الخريجين، وعملية التحكم لا تعني خفض نسبة المتخرجين وإنما المقصود بها نوعية الخريجين وهو ما يطلق عليه

بالتسيير العقلاني أو الرشادة في تسيير الموارد البشرية، فمن غير المعقول أن يتخرج من الجامعة أعداد هائلة من خريجي بينما يوجد فائض في سوق العمل من هذه النوعية، و يعاني سوق العمل من عجز ويقابله في ذلك شح المخرجات الجامعية.

### اولا: عرض نتائج الدراسة

- التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات من شأنه أن يساهم في زيادة فرص الأفراد في الحصول على وظائف، خاصة في ظل تنامي القطاع الخاص وتراجع القطاع العمومي، مع العلم أن القطاع الخاص يركز على المهارات والقدرات المكتسبة الموجودة لدى الأفراد الذين يمكنهم تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.
- أن الفجوة الموجودة بين الواقع ومتطلبات سوق العمل إلى عدة أسباب لعل أهمها ضعف المشاركة بين الجامعة والمجتمع، والاعتماد على الجانب النظري للدراسة أكثر من الجانب التطبيقي، وإن كان من المنطق أن تكون الدروس النظرية أكثر من التطبيقية، إلا أنه يجب رفع من الحصص التطبيقية بشكل يعيد معه التوازن وهو الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على تكوين الطالب ويؤهله للدخول إلى عالم سوق العمل بقوة .

### ثانيا: عرض التوصيات الدراسة

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها نقدم مجموعة من التوصيات فيما يتعلق بموضوع الدراسة ويمكن إجمالها فيما يلي :

- ضرورة تبني استراتيجية واضحة لتقليص سد الفجوة الحاصلة بين مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل.
- توثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل مما لا يطلبه سوق العمل، والعمل على تأهيل الطالب القادر على خلق فرص العمل.
- التوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التكويني، وتوقع ما يقوم به في سوق العمل، للتخفيف من البطالة، وتضخم التخصصات غير المطلوبة.
- ضرورة الأخذ بالأساليب المستحدثة في التدريس والتقييم، مع توفير التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس لممارسة تلك الأساليب، توجيه الطلاب في الوقت نفسه إلى أسلوب التعليم الذاتي.
- ضرورة انفتاح مؤسسات التعليم العالي على المحيط للمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات التي تتصل بتخطيط البرامج الدراسية، وتقييم الأداء وتقديم العون المادي والمعنوي، وتمويل البرامج والمشروعات البحثية.
- استحداث أنواع جديدة من التعليم تواجه التغيرات الجديدة بغية زيادة فعاليته في التنمية الشاملة. كفتح مراكز التعليم المفتوح، التعليم عن بعد لمن لم تمكنهم ظروفهم من الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.
- مرونة الأنظمة التربوية بحيث تزيد فيها نقاط التداخل والتواصل وتسمح للمتعلمين بالانتقال والالتحاق بالتخصصات التي تلائمهم.

-التخطيط المستمر للتحكم في التدفقات الطلابية بالتدقيق في التكوين في مختلف الأطوار مع التركيز على النوعية.

-ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في مجال التنسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات نظام التعليم العالي، عن طريق تبادل الخبرات والاتفاقيات التعاونية.

### رابعاً: أفاق الدراسة

وفي الختام نقترح مجموعة من المواضيع التي تعتبر كبحوث مستقبلية للمزيد من الإثراء والتجديد ونذكر على سبيل المثال :

- تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص.
- أهمية مراجعة وظيفة الموارد البشرية لتحسن أداء العاملين .
- دراسة قياسية لاحتياجات سوق العمل في الجزائر
- كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي .

# قائمة المراجع

المراجع بالعربية

أولاً : الكتب

1. أحمد هني، دروس في التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
2. الحاج حسن، محمد، خطة مقترحة لتطوير العملية الأكاديمية وجودة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن، 2010.
3. أمين السيد احمد لطفي، فلسفة المراجعة، الدار الجامعية، ط01، مصر، 2009.
4. تركي رباح، أصول التربية والتعليم. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
5. جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة، الجزائر، دار هومة، ط1، 2003 .
6. حسين محمد علي علوي، الوصف الوظيفي كبناء للمدخل التنظيمي، جامعة الدول العربية، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1981.
7. الدراكة مأمون وطارق آل الشبلي، الجودة في المنظمات الحديثة، دار صفاء للنشر، عمان.
8. الربيعي سعيد، التعليم العالي في عصر العولمة، دار الشروق، الاردن، 2008.
9. طارق الحاج، علم الإقتصاد ونظرياته، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
10. عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب، ط02، عمان، 2006.
11. علاء الدين عبد الرحمان ،تحديد معايير الجودة في مخرجات التعليم التقني الهندسي ،دراسة بحثية، معهد تكنولوجيا بغداد، 2011.
12. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر ط1 عمان، 2005.
13. فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
14. محمد طاقة و آخرون، اقتصاديات العمل، ، إثراء للنشر و التوزيع، ط1، عمان ،الأردن، 2008 .
15. محمد عبد الغني حسن هلال، إدارة الجودة الشاملة في التعليم والتدريس، بدون دار طبع ولا سنة.
16. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
17. مركز نجد رياض للإشراف والتدريب التربوي ،التهيئة لسوق العمل ،دار المؤلف للنشر والتوزيع ، 2006.
18. نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدر الجامعية للطباعة والنشر، ط1، مصر، 2002.
19. وجدي حامد حجازي، اصول المراجعة الداخلية مدخل عمل تطبيقي، دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع، بدون طبعة، مصر، 2010.



ثانيا: مؤتمرات:

1. السلطان خالد بن صالح، الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات وثيقة الأمير عبد الله بن عبد العزيز يوم، 30 / 01 / 2005، السعودية.
2. سيلان جبران العبيدي، ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي" بيروت 6 - 10 ديسمبر 2009.
3. شريط كمال، عنوان المداخلة، دور الاصلاحات الجامعية في الجزائر ( نظام ل م د ) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص الأردن، يومي 28 أبريل - 1 ماي، 2014،
4. مراد سكا، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعي في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العملي الدولي حول الازمة المالية و الاقتصادية و الحوكمة العالمية، يومي 20 - 21 أكتوبر، جامعة فرحات عباس، 2009.
5. نجاح بوهوشات، مداخلة بعنوان التكوين بالجامعة الجزائرية في توفير موارد بشرية ذات كفاءة لسوق العمل في ظل هيكلية الجديدة لتنظيم التعليم العالي ، الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، يومي 23-24/2011، ص 122 .

ثالثا: مذكرات

1. سلمى الإمام، صنع السياسات العامة في الجزائر دراسة حالة السياسة التعليمية الجامعية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص التنظيم السياسي والإداري جامعة الجزائر، غير منشورة، 2007 .
2. نوال ثمر، كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012.

رابعا: مجلات

1. أسامة عبيدات وسائدة سعادة، المهارات المتوفرة لدى مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه السوق العمل المحلي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 5، 2010.
2. ردمان محمد سعيد غالب وتوفيق علي عالم، التنمية المهنية لأعضاء التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 01، 2008.
3. الرشيد محمد، الجودة الشاملة في التعليم، مجلة المعلم، 1995.

4. مراد سكاڤ، التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي و استراتيجي في تحسين اداء الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009.

المراجع بالأجنبية

- 1-UNESCO World conference on higher education Higher Education in the Twenty-First Century Vision and Action, 9 October 1998.
- 2- Bouchra BAKADIR, **Audit des Ressources humaines et performance des entreprises Maghrebines: Essai d'ANALYSE**, Maroc, sans année.
- 3-Oxford Advanced Learners Dictionary .
- 4-Jean Dulck , **L'enseignement en Grande-Bretagne**. paris, Libraire Armand Colin Deuxième édition 1968 .

موقع انترنت

- 1-[http// valrocha. Com/web/quality/14.htm](http://valrocha.Com/web/quality/14.htm) على الساعة 2015/04/11

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
جامعة غارداية

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

تحية طيبة وبعد:

إن التطور والتقدم العلمي لا يمكن تحقيقه إلا من خلال ربط الجانب النظري بالجوانب الواقعية والتطبيقية، وبما أنني بصدد القيام بإنجاز بحث علمي يدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تدقيق ومراقبة التسيير الذي يدور حول "مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر هيئة اعضاء التدريس ومسؤولي التوظيف"، فإن تعاونكم الفعال سيكون له بالغ الأثر في الحصول على أفضل النتائج. وأود أن أحيطكم علماً بأن كل ما تذكرونه من آراء أو بيانات ستكون بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

ونشكركم مسبقاً على مساهمتكم القيمة وعلى مشاركتكم الفعالة في إثراء هذا الموضوع بأجوبتكم الصادقة، والتي

من فضلك ضع علامة (X) أمام الإجابة التي توافق رأيك:

الجزء الاول :معلومات خاصة بالمستجيب

- 1- الجنس : ذكر  انثى
- 2- العمر :اقل من 30 سنة  من 31 - 40  من 41 - 50  اكثر من 50
- 3- المؤهل العلمي : ليسانس  ماجستير  دكتوراه
- 4- مدة الخبرة :أقل من 02 سنة  من 02 إلى 5  من 5 - 10  أكثر من 10
- 5- منصب العمل :عضو هيئة التدريس  مسؤول التوظيف

الجزء الثاني : يتضمن هذا الجزء اسئلة حول "مراجعة مدى ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق

العمل من وجهة نظر هيئة اعضاء التدريس ومسؤولي التوظيف".

قائمة الملاحق

- المحور الأول: مخرجات التعليم

الرقم	العبارة	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
01	ترتبط جودة مخرجات التعليم في الجامعة بشكل وثيق بتطبيق نظام الجودة الشاملة في التعليم الجامعي .					
02	عدم قدرة الجامعة على استيعاب الأعداد المطلوبة في مختلف التخصصات، وتحديدًا وفقاً لاحتياجات المجتمع أدى إلى ضعف مساهمة الجامعة في خدمة المجتمع .					
03	يمكن ان تؤثر الجامعة على جانب عرض العمل بشكل يجعل معظم مخرجات الجامعة الجزائرية موظفة في عملية التنمية .					
04	تمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالكفاءة المهنية اللازمة لتأهيل الخريجين.					
05	برامج التكوين والتدريب بالمؤسسات تعمل على سد النقص الحاصل في مهارات موظفين الجدد خريجي الجامعات.					
06	التعليم الجامعي عملية يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي.					
07	يملك خريج الجامعة الاهتمام بقضايا العصر الوطنية والإقليمية والعالمية، و لديه معلومات عنها					
08	الجامعة تهتم بالكم أكثر من اهتماماتها بالتنوع في اعداد خريجي الجامعات.					

المحور الثاني: احتياجات سوق العمل

الرقم	العبارة	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق تماما
01	استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة المساعدة لمفردات المنهج التدريسي شرط أساسي لتحقيق الجودة					
02	توجد تقارب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات واحتياجات سوق العمل					
03	تواجهون صعوبات في استقطاب خريجي الجامعات في بعض التخصصات بمؤسستك.					
04	يتحكم خريج الجامعة في لغة اجنبية ولديه مهارات الاتصال مع الآخرين .					
05	تحديد متطلبات شاغل كل وظيفة من مؤهل ومهارة وقدرته وتدريب وخبرة ( التوصيف الوظيفة) .					
06	المناهج التعليمية لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل خاصة في الجانب التطبيقي .					
07	قلة المهارات والقدرات التي يحتاجها العمل لدى بعض الخريجين بسبب الضعف في التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية .					

## قائمة الملاحق

### المحور الثالث: مدى ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل

الرقم	العبارة	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق تماما
01	عدم التنسيق بين الجامعة ومكاتب التوظيف عائق أمام ملائمة خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل.					
02	عدم اعتماد الجامعة تخصصات جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحالية تؤثر على فرص الخريجين في سوق العمل .					
03	سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة الجامعة يؤثر على الملائمة.					
04	يعتبر التعليم والعمل عنصرتين متلازمين، ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية .					
05	إن المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية المستدامة.					
06	ضعف العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل هي عدم التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع في كافة القطاعات.					
07	تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل تحقق التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.					
08	تسهم مراجعة برامج الجامعات ومناهجها وتحسينها وتطويرها في تضيق الفجوة بين خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل .					

## الفهرس

الصفحة	الفهرس
III	الإهداء.....
IV	الشكر والعرفان.....
V	الملخص.....
VI	قائمة المحتويات.....
IX	قائمة الجداول.....
XI	قائمة الأشكال البيانية.....
XIII	قائمة الملاحق.....
أ-هـ	المقدمة.....
16	<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمراجعة خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل....</b>
17	المبحث الأول: مخرجات التعليم وسوق العمل.....
17	المطلب الاول: مخرجات التعليم مفاهيم اساسية.....
18	الفرع الاول: مفهوم المراجعة واهميتها.....
19	الفرع الثاني: مفهوم التعليم العالي ومكونات العملية التعليمية.....
23	الفرع الثالث: مفهوم المورد البشري الجامعي والمواصفات المتوفرة لدى خريج الجامعة.....
28	الفرع الرابع: مفهوم الجودة التعليم ومبادئها واهدافها.....
31	المطلب الثاني: مفاهيم عامة عن سوق العمل.....
32	الفرع الاول: مفهوم سوق العمل ومرتكزاته أساسية.....
36	الفرع الثاني: أنواع وخصائص ومميزات سوق العمل.....
36	الفرع الثالث: المهارات الاساسية المطلوبة في سوق العمل.....
37	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة في سوق العمل.....
38	المطلب الثالث: أسباب عدم الملائمة وسبل تحقيقها.....
39	الفرع الاول: ملائمة مخرجات التعليم وسوق العمل.....
39	الفرع الثاني: أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل.....
40	الفرع الثالث: سبل تحقيق الملائمة.....
41	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية الدراسات السابقة.....
41	المطلب الاول: الدراسات العربية.....
44	المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية.....



## الفهرس

45	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة .....
47	.....خلاصة الفصل
48	.....الفصل الثاني: الدراسة ميدانية
49	.....تمهيد:
50	.....المبحث الاول: الدراسة الميدانية
50	.....المطلب الاول: التعريف بالدراسة محل الدراسة
50	.....الفرع الاول: نبذة عامة حول جامعة غرداية
52	.....الفرع الثاني: نبذة عن الوكالة الولائية للتشغيل
54	.....المطلب الثاني: الطريقة واجراءات
54	.....الفرع الاول: منهجية الدراسة
54	.....الفرع الثاني: مجتمع الدراسة
54	.....الفرع الثالث: أداة الدراسة ومصادر الحصول على المعلومة
54	.....الفرع الرابع: المعالجات الاحصائية المستخدمة
56	.....الفرع الخامس: صدق وثبات الاستبيان
57	.....المبحث الثاني: مناقشة نتائج وصياغة التوصيات
57	.....المطلب الاول: تحليل فقرات الدراسة
57	.....الفرع الاول: وصف خصائص عينة الدراسة
63	.....الفرع الثاني: تحليل نتائج اسئلة الدراسة
68	.....المطلب الثاني: تحليل محاور الدراسة
70	.....المطلب الثالث: اختيار صحة الفرضيات
73	.....خلاصة الفصل
75	.....الخاتمة
79	.....قائمة المراجع
82	.....قائمة الملاحق
77	.....الفهرس