

قسم: علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيماً وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل

دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع

القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد بولحاف الدير -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذة

- غرابيبة فضيلة

من إعداد الطالبة:

• زوريق نوال

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
قايدي مختار	أستاذ محاضر - أ	رئيس
غرابيبة فضيلة	أستاذ محاضر - أ	مشرفاً ومقرر
براي توفيق	أستاذ مساعد - ب	عضواً ممتحن

شكر وتقدير

إن الشكر ينبغي أن يكون أولاً و أخيراً إلى الله عز وجل فنحمده
حمدا كثيرا على توفيق لنا في هذا العمل
أتوجه بخالص شكري و عرفاني و تقديري للأستاذ "وحيد دراوات"
حفظه الله و رعاه على كل المجهودات التي قدمها و لم يبخلني
نصائحه و توجيهاته و بأي كلمة جزاه الله خير الجزاء متمنية له
الشفاء العاجل.

كما أتقدم بالشكر و التقدير للأستاذة المشرفة على هذه المذكرة
" غرايبية فضيلة" و التي أفادتي بتوجيهاتها القيمة طيلة إشرافها
على هذه المذكرة كما أتوجه بأسم عبارات الشكر و التقدير و
الامتنان إلى أعضاء اللجنة الموقرة" براي توفيق،
قايدي مختار" على خالص جهدهم المبذول في قراءة هذه المذكرة و
خالص شكرهم لسعيهم من أجل مناقشتها.

كما أوجه شكري الموصل إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع.

إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام
(وآخر دعوانهم ان الحمد لله رب العالمين)

باسم الله لرحمان الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين عليه أفضل الصلاة و
السلام

إلى من قال الله في حفهم " فلا نقل لهما أف و لا تتهرهما و قل لهما قولا كريما"

إلى من علمني روح التحدي و النجاح و غرس في مبادئ الفضيلة و الأمان، إلى فيض الحنان
و العطف "أبي العزيز رحمه الله و أسكنه فسيح جناته"

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى نبع الحنان، إلى أحلى كلمة ينطقها اللسان
أطال الله في عمرها لي و جعلها شمعة التي تنير دربي و تضيئ

طريقي " أُمي العزيزة حفظها الله و رعاها"

إلى قدوتي و سندي في الحياة إخوتي حفظهم الله و رعاهم

"جلال، محمد، السعيد"

إلى حبيبتي شقيقتي "كوثر و نعيمة"

إلى من جميع من ساندني من قريب أو بعيد

لهم مني كل التحية و الاحترام

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
/	شكر و التقدير
/	الإهداء
/	قائمة الفهارس
أ-ج	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة
18	أولاً: إشكالية الدراسة
21	ثانياً: تساؤلات الدراسة
21	ثالثاً: فرضيات الدراسة
21	رابعاً: أسباب إختيار الموضوع
22	خامساً: أهداف الدراسة
22	سادساً: أهمية الدراسة
23	سابعاً: تحديد المفاهيم
29	ثامناً: الدراسات السابقة
38	تاسعاً: المقاربات النظرية
41	عاشراً: صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني: أساسيات حول الجامعة والتكوين الجامعي
43	تمهيد
44	1. الجامعة
44	1.1 مفهوم الجامعة
45	2.1 نشأة وتطور الجامعة الجزائرية
47	3.1 هيكلية التعليم العالي في ظل نظام LMD:
48	4.1 خصائص الجامعة:
48	5.1 دور الجامعة في خدمة المجتمع:

فهرس المحتويات

49	6.1 علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل:
50	7.1 أهداف و وظائف الجامعة
52	8.1 أهمية الجامعة
53	9.1 مشاكل ومعوقات اندماج الجامعة ومخرجاتها بسوق العمل:
54	2. التكوين الجامعي
54	1.2 أسس ومقومات التكوين الجامعي
55	2.2 مكونات التكوين الجامعي
56	3.2 أنواع التكوين الجامعي
57	4.2 أهمية التكوين الجامعي
58	5.2 دور التكوين الجامعي في التحضير الوظيفي
59	6.2 المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي بالجزائر في ظل نظام "ل. م. د"
60	7.2 نماذج التكوين الجامعي
61	8.2 معوقات التكوين الجامعي في الجزائر
61	9.2 التدابير والآليات التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمحاولة الربط بين التكوين الجامعي ومخرجات الجامعة مع متطلبات سوق الشغل
63	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: عملية التوظيف في سوق العمل
65	تمهيد
66	1. التوظيف
66	1.1 مفهوم التوظيف
66	2.1 خطوات عملية التوظيف
67	3.1 شروط التوظيف
67	4.1 مراحل عملية التوظيف
75	5.1 أهمية التوظيف
75	6.1 أهداف عملية التوظيف
76	7.1 العوامل المؤثرة في عملية التوظيف
77	2. سوق العمل

فهرس المحتويات

77	1.2 مفهوم سوق العمل
77	2.2 خصائص سوق العمل
78	3.2 آليات جوانب سوق العمل
79	4.2 مميزات وأنواع سوق العمل
79	5.2 مصالغ وهيئات التشغيل في الجزائر
81	6.2 مراحل تطور سوق العمل في الجزائر
82	7.2 واقع سوق العمل في الجزائر
83	8.2 التحديات التي تواجهها الجزائر في عملية التشغيل
85	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الإطار المنهجي و الميداني للدراسة
87	تمهيد
88	1. الإطار المنهجي
88	1.1 مجالات الدراسة
89	2.1 مجتمع الدراسة
89	3.1 عينة الدراسة
90	4.1 المنهج المتبع فالدراسة
90	5.1 أدوات جمع البيانات
92	2. عرض و تحليل البيانات و صياغة النتائج
92	1.2 تحليل البيانات و تفسيرها
129	2.2 مناقشة و تفسير نتائج الدراسة في ضوء فروضها
135	3.2 النتائج العامة
137	الخاتمة
139	قائمة المصادر و المراجع
147	قائمة الملاحق
154	مخلص

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
92	الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس
92	الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن
93	الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص
95	الجدول رقم (04) : يمثل إجابة المبحوثين عن رضاهم لاختيار هذا التخصص
96	الجدول رقم (05): يمثل إجابة المبحوثين حول إعتقاداتهم ان تخصصهم الجامعي يمكن ان يوفر لهم منصب عمل.
97	الجدول رقم (06): يمثل ما إذا كان التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول علي وظيفة في سوق العمل
98	الجدول رقم (07): يمثل كفاية البرامج التكوينية المقدمة في الجامعة لتمكين الخريجين من شغل منصب عمل في سوق العمل.
100	الجدول رقم (08): يمثل ما إذا كان التكوين الجامعي يمكن المبحوثين من تطوير مهارتهم في التخصص المدروس.
101	الجدول رقم (09): يمثل صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصص الجامعي.
102	الجدول رقم (10) : يمثل القيمة النسبية لاجابات بنعم حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال التخصص وكيفية تأثير ذلك على عملية التوظيف في سوق العمل
104	الجدول رقم (11): يمثل برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة إذا ما خلقت روح الابتكار والإبداع لدى المبحوثين.
105	الجدول رقم (12): يمثل تأثير نظام LMD على قدرات ومؤهلات الطلاب العلمية والعملية .
106	الجدول رقم (13): يمثل مدى تغطية المقررات الدراسية لإحتياجات التخصص في سوق العمل.
107	الجدول رقم (14): يمثل أهمية المواد المقررة في تكوين الخريجين الجامعيين.
108	الجدول رقم (15): يمثل مدى مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة.
110	الجدول رقم (16): يمثل تبرير الاجابات بلا حول مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة.
111	الجدول رقم (17): يمثل دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على وعمل بعد التخرج.

قائمة الجداول

112	الجدول رقم (18): يمثل ضرورة توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل.
113	الجدول رقم (19): يمثل ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف.
114	الجدول رقم (20): يمثل إعتقاد مشاركة الخريجين في بعض النشاطات البحثية والعلمية بغرض حصولهم على وظائف.
115	الجدول رقم (21): يمثل آراء الخريجين حول ما إذا كانت الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة.
116	الجدول رقم (22): يمثل العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل.
117	الجدول رقم (23): يمثل مدى تماشي نظام LMD مع سوق العمل.
118	الجدول رقم (24): يمثل إعتقاد المبحوثين حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل.
120	الجدول رقم (25): يمثل تبرير المبحوثين الذين أجابو بنعم حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل.
121	الجدول رقم (26): يمثل تأثير نظام LMD على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.
122	الجدول رقم (27): يمثل الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل.
123	الجدول رقم (28): يمثل ما إذا كان تخصص المبحوثين الجامعيين سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في المستقبل.
124	الجدول رقم (29): يمثل آراء المبحوثين الذين أجابو بلا حول ما إذا كان التخصص الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في سوق العمل.
125	الجدول رقم (30): يمثل آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة العملية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل.
126	الجدول رقم (31): يمثل العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل.

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
74	شكل رقم (1): يوضح الخطوات التي تمر بها عملية اختيار للتعيين
78	الشكل رقم (2): يوضح آلية عمل جوانب سوق العمل
93	الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
94	الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص
95	الشكل رقم (05): يوضح إجابة المبحوثين عن رضاهم لاختيار هذا التخصص
96	الشكل رقم (06): يوضح إجابة المبحوثين حول إعتقاداتهم ان تخصصهم الجامعي يمكن ان يوفر لهم منصب عمل.
97	الشكل رقم (07): يوضح ما إذا كان التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول علي وظيفة في سوق العمل
98	الشكل رقم (08): يوضح كفاية البرامج التكوينية المقدمة في الجامعة لتمكين الخريجين من شغل منصب عمل في سوق العمل.
99	الشكل رقم (09): يوضح ما إذا كان التكوين الجامعي يمكن المبحوثين من تطوير مهارتهم في التخصص المدروس
100	الشكل رقم (10): يوضح صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصص الجامعي.
101	الشكل رقم (11): يوضح القيمة النسبية للإجابات بنعم حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال التخصص وكيفية تأثير ذلك على عملية التوظيف في سوق العمل
102	الشكل رقم (12): يوضح برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة إذا ما خلقت روح الابتكار والإبداع لدى المبحوثين.
104	الشكل رقم (13): يوضح تأثير نظام LMD على قدرات ومؤهلات الطلاب العلمية والعملية.
105	الشكل رقم (14): يوضح مدى تغطية المقررات الدراسية لإحتياجات التخصص في سوق العمل.
106	الشكل رقم (15): يوضح أهمية المواد المقررة في تكوين الخريجين الجامعيين
108	الشكل رقم (16): يوضح مدى مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة
109	الشكل رقم (17): يوضح تبرير الاجابات بلا حول مساهمة المقررات الجامعية في

قائمة الأشكال

	تحسين فرص الحصول على وظيفة
110	الشكل رقم (18): يوضح دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على وعمل بعد التخرج.
111	الشكل رقم (19): يوضح ضرورة توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل
112	الشكل رقم (20): يوضح ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف
113	الشكل رقم (21): يوضح إعتقاد مشاركة الخريجين في بعض النشاطات البحثية والعلمية بغرض حصولهم على وظائف.
114	الشكل رقم (22): يوضح آراء الخريجين حول ما إذا كانت الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة
115	الشكل رقم (23): يوضح العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل
116	الشكل رقم (24): يوضح مدى تماشي نظام LMD مع سوق العمل
117	الشكل رقم (25): يوضح إعتقاد المبحوثين حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل
118	الشكل رقم (26): يوضح تبرير المبحوثين الذين أجابو بنعم حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل
120	الشكل رقم (27): يوضح تأثير نظام LMD على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل
121	الشكل رقم (28): يوضح الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل.
122	الشكل رقم (29): يوضح آراء المبحوثين الذين أجابو بلا حول ما إذا كان التخصص الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في سوق العمل .
124	الشكل رقم (30): يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة العملية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل.
125	الشكل رقم (31): يوضح العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل

حكمة

مقدمة:

يعيش عالمنا اليوم تطورات متعددة في مختلف المجالات وقد انعكست تلك التأثيرات بشكل إيجابي وسلبي على المجتمع بشكل عام وعلى سوق العمل بشكل خاص، هذا الأخير الذي أضحى يواجه في الوقت الحالي تحولات ناتجة عن التحول الرقمي مثل الذكاء الاصطناعي، وكذلك تغير نمط العمل نتيجة للعولمة والتكنولوجيا، لذا كان لزاما على مختلف مؤسسات التعليم العالي أن تتبنى برامج تكوينية لتتماشى مع هذه التغيرات المستمرة في سوق العمل ومتطلباته من حيث الاحتياجات الوظيفية.

يعد التكوين الجامعي جزءا هاما من التعليم العالي و يمثل مرحلة مهمة في حياة الفرد، إذ يعمل على تزويد المجتمع بالكفاءات و الإطارات المناسبة التي من شأنها تغطية إحتياجات سوق العمل من الموارد البشرية، بحيث يعتبر العنصر البشري العامل الرئيسي في نجاح التعليم الجامعي و تحقيق أهدافه، إذ يؤدي التكوين الجامعي دورا هاما، إذ أنه يوفر للطلاب بيئة تعليمية مناسبة، و هو آلية من آليات الجامعة، هذه الأخيرة التي تزود الطلاب من معرفة و مهارات الضرورية لإعدادهم وتنمية كفاءاتهم في مختلف التخصصات الجامعية للانخراط في مختلف المجالات، عن طريق عملية التوظيف التي هي في الأساس عملية حيوية للمنظمات، إذ تعتمد على استراتيجيات محددة لضمان إختيار كوادر البشرية الأنسب لتلبية إحتياجات سوق العمل، وما يتم تكوينه اليوم من موارد بشرية في المؤسسات الجامعية في ظل ما يسمى نظام LMD لا بد أن يتناسب ويتوافق مع احتياجات سوق العمل لشغل مختلف الوظائف.

إنّ التخصصات الجامعية تلعب دوراً حيوياً في عملية التوظيف فهي تؤثر على فرص الحصول على وظيفة مناسبة ونوعية الوظيفة التي سيحصل عليها الطالب الجامعي، أي لها تأثير كبير على حياة الطلاب و توفر لهم الفرصة لاكتساب المهارات و الخبرات الضرورية للنجاح في سوق العمل، إذ يعتبر اختيار التخصص الجامعي من أهم القرارات التي يتخذها الفرد، فهو يحدد مسار حياته المهنية، و يؤثر بشكل كبير على فرص العمل التي



يمكنه الحصول عليها بعد التخرج، لكن مع التزايد المستمر في أعداد خريجي الجامعات في مختلف التخصصات ومتطلبات سوق العمل الحديثة التي تفضل ذوي الخبرة، تظل بعض المؤسسات مترددة في توظيف خريجي علم الاجتماع، إذ أصبح الخريجون في علم الاجتماع يواجهون صعوبات كبيرة في العثور على فرص عمل نظراً لقلّة المناصب.

إننا نسعى من خلال هذا الدراسة لمعرفة العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل كهدف أساسي إذ تناولنا في البحث أربعة فصول، وينقسم محتوى البحث إلى جانبين أحدهما نظري والثاني ميداني تطبيقي، حيث تضمن الجانب النظري ثلاث فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة تضمن: الإشكالية، تساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، والمقاربات النظرية.

الفصل الثاني: بعنوان أساسيات حول الجامعة والتكوين الجامعي، جاء فيه مفهوم الجامعة، نشأة الجامعة الجزائرية، هيكلية التعليم العالي، خصائص الجامعة، علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل، وظائف الجامعة، أهداف الجامعة، أهمية الجامعة، مشاكل ومعوقات إندماج الجامعة ومخرجاتها بسوق العمل، التكوين الجامعي، أنواع التكوين الجامعي، أهمية التكوين الجامعي، دور التكوين الجامعي في التحضير الوظيفي المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم العالي بالجزائر في ظل نظام ل. م. د نماذج التكوين الجامعي، معوقات التكوين الجامعي في الجزائر، التدابير والآليات التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمحاولة الربط بين التكوين الجامعي ومخرجات الجامعة مع متطلبات سوق الشغل.

الفصل الثالث: بعنوان عملية التوظيف في سوق العمل، جاء فيه مفهوم التوظيف، خطوات التوظيف، شروط التوظيف، مراحل عملية التوظيف، أهمية التوظيف، أهداف التوظيف، العوامل المؤثرة في عملية التوظيف، مفهوم سوق العمل، خصائص سوق العمل، آليات عمل جوانب سوق العمل، مميزات وأنواع سوق العمل، مصالح وهيئات التشغيل في

الجزائر، مراحل تطور سوق العمل في الجزائر، واقع سوق العمل في الجزائر، التحديات التي تواجهها الجزائر في عملية التشغيل.

أما الجانب التطبيقي تطرقنا فيه إلى المجال المكاني و الزماني للدراسة و إلى مجتمع الدراسة وعينة الدراسة و بالإضافة إلى منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات و تحليل بيانات الدراسة و إلى مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار التصوري

والمفاهيمي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

شهدت المجتمعات البشرية عدّة تطورات خاصة مع بروز الثورة الفكرية التي أدت إلى تحولات كبيرة في شتى المجالات لا سيما الثقافية والاجتماعية منها، نتج عن ذلك رغبة في إبراز التقدم لمواكبة التطورات الحاصلة ولذلك سعت كل الدول في السنوات الأخيرة على الاهتمام بالنظام التعليمي كونه أساسي في بناء أي مجتمع وبه يتحقق الرقي والإزدهار، هذا الأخير الذي يعكس تطلعات الفرد وقدرته على النجاح الأمر الذي صار تحدياً بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي التي تسعى جاهدة من أجل التكيف مع أحدث المستجدات خصوصاً ما تعلق الأمر باستخدام أنظمة الحاسوب والبرمجيات والتخلص من كل الأنظمة التقليدية التي لا تلبي احتياجات عصر المعرفة واستبدالها بأنظمة تعليمية رقمية، الأمر الذي دفع إلى القيام بإجراءات تصحيحية للبرامج التعليمية وعلى هذا تبنى كل ما هو متاح من أحدث التقنيات وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي من أجل توطيد صلة الجامعة بكل ما هو حديث في سوق العمل، حيث نجد أن سوق العمل هو البيئة التي يتم فيها تبادل الوظائف ويشمل ذلك كل الشركات والمؤسسات التي تقدم فرص عمل لطلابها.

تعتبر الجزائر سبّاقة من بين الدول العربية في إهتمامها بتنظيم سوق العمل من خلال مخططاتها التنموية الساعية إلى النهوض بالمستوى التعليمي الذي بدوره يمس نجاح سوق العمل، رغم كل التطورات والتحولات الكبرى في الاقتصاد العالمي والأنظمة العالمية الجديدة، هذا ما دفع بمؤسسات التعليم العالي إلى العمل جاهدة على تطوير مناهجها ومخرجاتها بما يتوافق مع ضروريات المجتمع عامة ومع احتياجات سوق العمل خاصة لذلك تبنت الجزائر نظام جديد في التعليم الجامعي، عرف بنظام LMD من أجل التكيف مع متغيرات و احتياجات سوق الشغل و ذلك عن طريق تدريب الفرد و تكوينه بطريقة تسمح له بالاندماج مع عالم الشغل.

الجامعة مؤسسة علمية تعليمية تضم عدّة تخصصات ومرافق مختلفة مثل المكتبات والمختبرات والمسكن الطلابية وغيرها وتهدف هذه المرافق إلى توفير بيئة ملائمة للتعلم،

كما تتضمن عل عدة مقررات دراسية تشكل جزءا أساسيا من تجربة الطلاب في الجامعة وتهدف هذه المقررات إلى تحقيق أهداف تعليمية محددة وتطوير مهارات ومعارف الطلاب في مجالات محددة وتتنوع هذه المقررات الدراسية في التكوين الجامعية بين المواد الأساسية والمواد الاختيارية، حيث يعمل الطالب الجامعي على اكتساب المهارات الضرورية في مجال تخصصه بالإضافة إلى تطوير قدراته، إذ أن الجامعة مصدر رئيسي لتأهيل المورد البشري وتأطيره إذ أصبح العنصر البشري اليوم ركيزة أساسية في نجاح أي منظمة ويشكل الرأس مال الفكري والمعرفي، وبذلك فالجامعة تستقطب الطلبة كمدخلات وتقوم بتحويلهم كمنتجات تقدمها من خلال آلاف الخريجين المؤهلين في جميع التخصصات يمكنهم تلبية احتياجات سوق العمل باستخدام المعرفة التي اكتسبوها من خلال دراستهم عن طريق توظيفهم حسب الكفاءات والخبرات المتوفرة لديهم، لذا كان لزاما عليها مراجعة تلك الموارد البشرية وإيجاد الآليات اللازمة لتنميتها وكسب الأكفأ منها بغية تحقيق الاستقرار داخلها من أجل التأقلم مع تطورات تكنولوجيا المعلومات.

يعدّ تهيئة الطلبة الجامعيين للإندماج في سوق العمل هو دور مهم للتعليم العالي ويشكل التوظيف أحد أهم الأهداف التي يسعى خريجوا الجامعات لتحقيقها، حيث تتم آلية توظيف الطلبة الخريجين عن طريق إعلان الوظائف الشاغرة، استقطاب المرشحين المناسبين، إجراء المقابلات الشخصية واختيار الشخص المناسب للمنصب وفقا للمعايير المطلوبة، ويكون الهدف من التوظيف هو تلبية متطلبات المؤسسات ولا يكون ذلك إلا باختيار الطلبة لتخصصات تتناسب اهتمامهم ومواهبهم عن طريق إرشادهم وتوجيههم من أجل اكتساب المهارات والتدريب العلمي اللازمين لتحسين فرصهم في سوق العمل من خلال هذه العملية يمكن تحقيق تكامل بين التعليم والعمل لضمان تخريج طلاب مؤهلين وكفؤين من أجل الحصول على منصب شغل معين، لذلك يجب على الجامعات والمؤسسات التعليمية أن تعمل على تحديث مناهجها التعليمية وتطويرها بشكل مستمر لضمان تلبية متطلبات سوق العمل وتحقيق توافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وذلك لتقليص الفجوة

بين مدخلات التكوين الجامعي وبين مخرجاته وما يتطلبه من موارد بشرية، إذ أن سوق الشغل بحاجة إلى تخصصات لم تكن موجودة من قبل حيث ترتبط قيمة الشهادات الجامعية بمدى قدرتها على توفير فرص عمل للخريجين، وهذا ما يتطلب إصلاح شامل للمناهج الدراسية في جميع التخصصات العلمية والتقنية والاجتماعية والإنسانية، وعلى الرغم من ذلك إلا أن هناك تراجع في بعض التخصصات نتيجة لتشبع الأسواق بخريجها أو قلة الطلب عليها مما يجعل فرص التوظيف محدودة في تلك المجالات مثل الحقوق والتربية والفلسفة واللغات وعلم الاجتماع، هذا الأخير الذي يرى نقص في فرص العمل نظراً للمنافسة الشديدة عليه ولعدم وجود الكثير من الوظائف المخصصة لهذا التخصص بالسوق.

إن المتطلبات المنبثقة من الثورة الفكرية والتكنولوجية لها أثر كبير على المؤسسات الجامعية، حيث تتطلب منها تخصصات متعددة واستجابة سريعة لمواكبة التطورات الحديثة، فتطور التكنولوجيا الحديثة يدفع الجامعات إلى تبني طرق تعليمية جديدة في مجال التعلم وتطلب مراجعة شاملة لأهدافها وطرق عملها، إذ أصبح التعليم العالي يعمل على استحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر وتكوين إطارات بقدرات ومؤهلات لمواكبة عصر الرقمنة ولذلك فإن كفاءة التعليم العالي بشكل عام ومؤسسات التعليم الفني بشكل خاص تعتمد على حسن اختيار التخصصات الجامعية المرتبطة بمتطلبات وحاجات سوق العمل لتوفير مخرجات لتواكب التحضر الجامعي، إذ أن الجامعة تزود سوق العمل بالتخصصات اللازمة حيث أنها تقدم اليد العاملة إلى سوق العمل وهو بدوره يسعى إلى توفير فرص عمل ووظائف للخريجين، لكن رغم الأهمية التي عليها والتي يمكن أن تضيقها الشركات المتعددة بتوظيف هؤلاء الأفراد أو الطلبة في سوق العمل ومنحهم فرصة عمل إلا أنهم رغم إمتلاكهم لشهادات معتمدة من طرف الجامعة، إلا أنه لا يوجد مناصب عمل كفيلة تسعى لإخراج مهاراتهم وأدائهم المخصصة في ظل التطور الرقمي والتي يمكن أن تكون سبباً بالنهوض بتلك المواهب الطموحة والتي هدفها الأول والأخير وجود وظيفة في سوق

الشغل تتناسب مع تخصصهم الجامعي، وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح السؤال الآتي: ما علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل؟

ثانياً: تساؤلات الدراسة

تتفرع منه التساؤلات التالية:

1. ما علاقة التكوين الجامعي بإعداد وإكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل؟
2. ما علاقة المقررات الدراسية بتنمية المؤهلات العلمية التي تبلي إحتياجات سوق العمل؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

1. هناك علاقة إرتباطية بين التخصصات الجامعية و بين عملية التوظيف في سوق العمل.
- الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إرتباطية طردية بين التكوين الجامعي وبين إعداد وإكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل .
2. هناك علاقة إرتباطية بين المحتوى الحديث للمقررات الجامعية المطورة وبين تنمية المؤهلات العلمية التي تلبي إحتياجات سوق العمل.

رابعاً: أسباب إختيار الموضوع

من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع ما يلي:

1. الميول الشخصي في دراسة موضوع التخصصات الجامعية والتعمق في معارف جوانبها.
2. الرغبة في دراسة ارتباط التخصصات الجامعية ومن بينها تخصصات علم الاجتماع بعملية التوظيف وأيضاً بإحتياجات سوق العمل.
3. باعتبار الموضوع يندرج ضمن إهتمامات الطلبة المقبلين على التخرج.
4. محاولة استكشاف آليات الربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

خامسا: أهداف الدراسة

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى النقاط التالية:

1. التعرف على علاقة التكوين الجامعي بإعداد وبإكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل.
2. التعرف على علاقة البرامج التكوينية بتطوير القدرات المعرفية لدى الطلاب للولوج مجال سوق العمل.
- الكشف عن علاقة المقررات الدراسية بتنمية المؤهلات المعرفية التي تلبي احتياجات سوق العمل.

سادسا: أهمية الدراسة

1. إثارة الجدل حول قلة الدراسات والبحوث التي تناقش العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل.
2. المساهمة في رصد العوامل التي أدت إلى اتساع الهوة بين المقررات الدراسية وبين متطلبات سوق العمل.
3. المساهمة من خلال دراسة هذا الموضوع للوقوف على سبل تحسين برامج التعليم الجامعي من خلال ربطها باحتياجات سوق العمل.
4. محاولة المساعدة عبر دراسة هذا الموضوع في التركيز على المؤهلات التي تلبي احتياجات سوق العمل.

سابعاً: تحديد المفاهيم

1. تحديد مفهوم الجامعة:

أ. لغة: مجموعة معاهد علمية، تسمى كليات، تدرس فيها الأدب والفنون والعلوم (محدثة) وقدر جامعة عظيمة، وجمعهم جامعة، أمر، جامع وكلمة جامعة، كثيرة المعاني على إيجازها.¹ ومن خلال هذا التعريف اللغوي نجد أن الجامعة هي مجموعة متنوعة من التخصصات الأكاديمية والمهنية.

ب. اصطلاحاً: يرى علماء التنظيم التربوي، أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته وعالمي لمفهوم الجامعة، ذلك أن كل مجتمع يؤسس جامعته بناء على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم تصبح الجامعة مؤسسة تكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد ومن داخل جهازها بل تتلقى هذه الأهداف من المجتمع الذي تقوم على أسسه ومبادئه والذي يعطيها هو وحدة حياة ومعنى ووجوداً.

تعرف منظمة اليونسكو (UNESCO) الجامعة على أنها "مؤسسة تعليمية تابعة للتعليم الجامعي، ترتبط بها مراكز بحثية وثقافية عامة أو خاصة ومعترف بها سواء بأنظمة أو من قبل السلطات المختصة للدولة."²

يمكن تعريف الجامعة على أنها تلك المؤسسة التربوية العلمية المنظمة التي تقع على قمة السلم التعليمي في المجتمع وتقوم بإعداد الفرد مهنيًا بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة، فهي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.³

¹ إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ج1، ط2، القاهرة، (د.س)، ص135.

² عذراء عيواج: العلاقات العامة في المؤسسة الجامعية بين النظرية والتطبيق، منشورات ألفا للوثائق، ط2، قسنطينة الجزائر، 2018، ص89-90.

³ نور الهدى عبادة: الجامعة والمجتمع، الأدوار والمعوقات، مجلة المجتمع والرياضة، العدد1، الجزائر، أكتوبر 2018، ص82.

نجد أنّ هذا التعريف اعتبر الجامعة مؤسسة تعليمية علمية وثقافية واجتماعية، هدفها نشر المعرفة وتعزيز البحث العلمي وتطوير المجتمع من خلال توفير التعليم والتدريب للطلاب وتشجيعهم على الابتكار والإبداع.

المفهوم الإجرائي للجامعة: هي بيئة أكاديمية وثقافية تقوم بتوفير البرامج الدراسية المتنوعة وتقدم البحث العلمي في مجموعة من التخصصات والمجالات المختلفة وتسمح للطلاب والباحثين بتطوير مهاراتهم والمساهمة في إثراء المعرفة والابتكار.

2. تحديد مفهوم التخصص الجامعي:

1. التخصص:

يشير هذا المصطلح إلى تقسيم العمل أو تقسيم المناصب إلى عدد من الوظائف الشخصية والمترابطة لجماعة أو مجتمع محلي أو مجتمع كبير، لذلك يوجد التخصص المهني ¹مثلاً.

نجد أنّ هذا التعريف حصر مفهوم التخصص على أنه مجموعة الوظائف حسب المجالات والمهارات المختلفة التي يمكن للفرد أن يكون متخصصاً فيها.

2. التخصص الجامعي:

يعرف بأنه ما يختاره الطالب في المرحلة الجامعية من توجهات علمية تحدد مسار حياته العلمية والعملية.

ويعرف أيضاً بأنه المجال أو الفرع العلمي الذي يلتحق به الطالب أو الطالبة لمواصلة تعليمه بعد اجتياز المرحلة الثانوية سواء كان في جامعة أو معهد صحي أو تقني أو مهني.² نجد أنّ هذا التعريف حصر مفهوم التخصص الجامعي في كونه مجال معين يختاره الطالب للدراسة سواء كان ذلك في العلوم الطبية، الهندسة العلوم الاجتماعية، الفنون أو أي تخصص آخر.

¹ فاروق مداس: مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، د.ب، 2003، ص59.

² أحمد جمال جواس: الاختيار المبكر للتخصص الجامعي لدى طلبة الثانوية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة الأثر للدراسات النفسية والتربوية، المجلد 02، العدد02، د.ب، فيفري 2021، ص75.

المفهوم الإجرائي للتخصص الجامعي: هو مجال دراسي أكاديمي يركز على دراسة وفهم العمليات التعليمية في المؤسسات الجامعية ويهدف إلى توفير المعرفة والمهارات اللازمة لتعزيز الجودة التعليمية.

3. تحديد مفهوم التكوين الجامعي:

قبل التطرق لمفهوم التكوين الجامعي، لابد تعريف التكوين

أ. التحديد اللغوي لمفهوم التكوين:

كون الشيء أي وجدته وأنشأه أو أحدثه، أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية Formation فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية والثقافة.¹

ب. التحديد الإصطلاحي لمفهوم التكوين:

عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله للإطلاع على وظيفة معينة، وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادر على متابعة عملة.² يعرفه "جمال الديم المرسي" على أنه إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعارف المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة المهارات.

أما فاتير (R. Vahir) أعطى تعريف يعتبر أكثر شمولاً وهو أنه "مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والمجموعات بكل كفاءة وظائفهم الحالية.

التكوين هو عملية منظمة ومخططة، تقوم بها المنظمة من أجل تزويد الأفراد بالمهارات والقدرات والخبرات وتطويرها، بهدف زيادة الكفاءة في أداء العمل وتغيير سلوك العاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة.³

¹ بوسعادة قاسم: تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد1، العدد2، د.ب، جوان 2001، ص296.

² حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، قالمة، الجزائر، 2004، ص99.

³ نجيب بلية ابن محمود: وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية، دار الريبة للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2018، ص107.

نجد أن هذا التعريف حصر مفهوم التكوين على أنه منظمة يهدف إلى تطوير المهارات وتصميم برامج تعليمية أو تدريبية مناسبة وتحسين أداء الأفراد وزيادة كفاءتهم، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

تحديد مفهوم التكوين الجامعي:

هو عبارة عن التكوين التدريجي، يشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، وتهدف مجموعة هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد، وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية.¹

نجد أن هذا التعريف حصر مفهوم التكوين الجامعي في كونه علمية تدريجية تشمل اكتساب المهارات والمعرفة عبر فترة زمنية محددة، يتم تقديم المواد الدراسية بشكل تدريجي، هذا ما يسمح للطلاب بفهم المواضيع وتطوير مهاراتهم خلال فترة الدراسة الجامعية.

المفهوم الإجرائي للتكوين الجامعي: هو مرحلة دراسية هدفه تحصيل المهارات اللازمة خلال فترة زمنية من خلال الدراسة في جامعة، ويتضمن الدراسات العليا، البكالوريا، الماجستير، الدكتوراه.

¹ أحسن صليحة، شابونية زهية: مخرجات التكوين الجامعي مدى مواقتها لمتطلبات سوق العمل، مجلة هيروودوث، العدد8، الجزائر، ديسمبر 2018، ص56.

تحديد مفهوم البرامج التكوينية:

تعرف البرامج التكوينية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والهادفة والتي تزيد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة لتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل إيجابي، فهي الأداة التي تربط الإحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التكوين، والمادة العلمية بالوسائل والأساليب التكوينية مع بعضها البعض بطريقة عقلانية تهدف لتنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة.¹

نجد أن هذا التعريف حصر مفهوم البرامج التكوينية في كونها هي أداة هامة في زيادة معارف الأفراد وتحسين مهاراتهم واتجاهاتهم في مجال معين، وتقوم بتوجيه الأفراد المشاركين نحو تحقيق الأهداف المحددة.

التحديد الإصطلاحي للمقرر الدراسي:

هو جزء من البرنامج الدراسي يتضمن مجموعة من الموضوعات الدراسية التي يلزم الطلاب بدراستها في فترة زمنية محددة، قد تتراوح بين فصل دراسي واحدة أو عام دراسي كامل وفق خطة محددة، ويعطي المقرر الدراسي -عادة- عنواناً ومستوى تعليمياً أو رقماً محدداً مثل: علوم الصف الخامس الابتدائي أو تخطيط المناهج وتطويرها.²

نجد أن هذا التعريف هو مفهوم المقرر الدراسي في كونه يتضمن مجموعة من الدروس التي يتعين على الطالب اجتيازها وتعلمها في إطار برنامج تعليمي معين.

تحديد مفهوم المقررات الدراسية:

تعرف بأنها تتضمن المخطط والبرامج الدراسية والتدريسية ومدى مؤماتها مع التخصص العلمي وحاجات الطلبة ومتطلبات المجتمع وكذلك مدى مناسبة الخطط التدريبية

¹ صاري محمد فايزة: البرامج التكوينية بين الإحتياجات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في تنظيم وإدارة المؤسسات، جامعة تلمسان، الجزائر، 2021-2022، ص17.

² محمد علي السيد: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2018، ص19.

بعناصرها (الأهداف والمحتوى والخبرات التعليمية والأنشطة والتقييم) لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة.¹

نجد أن هذا التعريف هو مفهوم المقررات الدراسية في كونها مجموعة من الموارد التعليمية أو الدروس التي يجب على الطلاب تعلمها لاكتساب المهارات والمعرفة الضرورية في مجالات معينة من أجل تحقيق أهداف تعليمية محدد.

المفهوم الإجرائي للمقررات الدراسية:

هي مجموعة من الفصول الدراسية الخاصة بكل مادة تعليمية في البرنامج الدراسي، هدفها توفير المعرفة والمهارات اللازمة للطلاب من أجل تحقيق أهدافهم التعليمية.

تحديد مفهوم التوظيف:

هو عبارة عن سيرورة يتم من خلالها الإختيار من بين عدة مترشحين من أجل شغل منصب شاغر، أي أن عملية التوظيف تتمثل في مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتخذها المؤسسة لإنتقاء الموارد البشرية اللازمة التي تتوفر فيها القدرة والكفاءة اللازمة لتولي منصب شاغره، وتعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفاعلية لأنه على أساسها وبموجبها يتحدد نجاح النشاطات الوظيفية الأخرى، وتشمل عملية التوظيف الاستقطاب والاختيار والتعيين.²

نجد أن هذا التعريف حصر مفهوم التوظيف في كونه عملية مستمرة التي تقتضي من المنظمة تحديد احتياجاتها من القوى البشرية العاملة الراغبة والقادرة على العمل من خلال البحث عن هذه العناصر ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين وترغيبهم في العمل فيها.

¹ أحمد منيغدا: دور المقررات الدراسية الجامعية في تعزيز الأمن الثقافي للطلاب، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 06، العدد 01، د.ب، 2020، ص912.

² المنصور موفق هاني: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام، دار الحامد للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، 2001، ص75.

المفهوم الإجرائي للتوظيف:

التوظيف هو عملية اختيار وتعيين أفراد سياسيين ومؤهلين لشغل وظائف محددة في المؤسسات، ويهدف إلى اختيار الأفراد الأنسب والأكثر ملاءمة لمتطلبات الوظيفة والمنظمة لضمان تحقيق أهداف مشتركة.

تحديد مفهوم سوق العمل

هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل، و من أبرز هذه التعريفات نجد تعريف "غودمان" الذي يعطي تعريفا عمليا لسوق العمل مفاده أنه المنطقة التي تفتش في المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين، أو هو المكان الذي يجتمع فيه كل المشتريين و البائعين لخدمات العمل، كما عرفه البعض الآخر على انه السوق المسؤول عن توزيع الوظائف و المهن و التنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة¹.

المفهوم الإجرائي لسوق العمل:

سوق العمل هو البيئة الذي يتم فيها تبادل العروض و الطلبات بين أصحاب العمل و العمال، إذ يهدف إلى توظيف القوى العاملة و توفير فرص العمل و تحسين مستوى المعيشة للأفراد و زيادة الانتاجية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع.

ثامنا: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: وهي عبارة عن دراسة للطالب حمدي أسعد الدلو، بعنوان استراتيجيات مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل فلسطين، قدمت هذه الرسالة لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة، 6(01)2.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع مخرجات التعليم العلي في فلسطين بين واقع موائمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات تعزي لمتغيرات الجنس طبيعة العمل

¹ جغروري كمال: سوق العمل في الجزائر، الخصائص و التحديات، مجلة مركز البحث العلمي و التقني، جامعة بسكرة، المجلد 11، العدد 1، الجزائر، 2023، ص04.

مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج ووضع استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي التالي:

ما الإستراتيجية المقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟
وانبثق من السؤال الرئيسي الفرعية التالية:

- ما واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين؟
- ما واقع موائمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المستجيبين لمدى موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج)؟
- ما الاستراتيجية المقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين؟
- وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف ظاهرة موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالب خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة وأرباب العمل من أصحاب الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة وأرباب العمل وأصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة والذي يبلغ (2715) مفردة، وقد اعتمدت الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخصا عبر استخدام موقع لحساب العينة أي نسبة 75% من مجتمع الدراسة الأصلي.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

إن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المطلوب والمناسب لاحتياجات المهنة وسوق العمل وتركزت هذه المهارات في الجوانب المعرفية

واستخدام المصطلحات والرموز والبيانات والقدرة على الإرشاد الصحي للمجتمع وأخصائي الرعاية والتركيز على الجوانب النظرية في التخصصات على حساب الجوانب التطبيقية في تخطيط وهيكل البرامج التخصصية، وإن نظرية أرباب العمل للخريجين في مجال الموائمة تحكمها عوامل كثيرة من المعايير والمهارات والقدرات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية ما يعني إن مجال المنافسة في السوق يعتمد على القدرة النوعية للخريج.

أوجه التشابه

تكمن نقطة التشابه في التطرق لموضوع سوق العمل.

أوجه الاختلاف:

تكمن نقطة الاختلاف في اعتماد هذه الدراسة على عينة طبقية من طلبة خريجي تخصص الصيدلة، بينما الدراسة الحالية اعتمدت على عينة من طلبة سنة ثانية ماستر تخصص علم الاجتماع.

أوجه الاستفادة:

نظرا لتشابه موضوع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية فإنها أخذت كدراسة سابقة تخدم الموضوع.

الدراسة الثانية: دراسة الطالب بلخيري مراد بعنوان إجراءات توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية بين النظرية والتطبيق، دراسة ميدانية بمركب هيكل الجزائر شلغوم العيد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006.

هدفت هذه الدراسة لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية وتوضيح تأثيرها ودورها في عملية التوظيف ومحاولة تقديمها في قالب متناسق للقارئ. والتساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة يتمثل في:

ما هي الإجراءات المعتمدة في توظيف الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية؟

وتم توضيحه بتساؤلات فرعية قام الباحث باقتراح إجابات لها في شكل فرضيات مفادها:

- هل يتم توظيف الأفراد وفق النماذج الكلاسيكية؟
 - هل تتم عملية التوظيف بالإحتكام إلى المعايير العلمية التي تقترحها نظرية إدارة الموارد البشرية (المقابلة الشخصية، الاختبارات النفسية)؟
 - ما هي الفروق التي يمكن أن تتضمنها عملية التوظيف بين الفئات المختلفة العاملة بالمؤسسة؟
 - ما مدى تأثيرات الاعتبارات غير الموضوعية على عملية التوظيف؟
- الفرضيات المقترحة: هي:

الفرضية الرئيسية: هناك تعدد وتداخل في استخدام الإجراءات العلمية في توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية.

الفرضيات الفرعية:

- يتم توظيف الأفراد وفق النموذج الفيبري المسابقة والشهادة العلمية.
 - يتم توظيف الأفراد وفق النموذج التايلوري (التكوين، التدريب، القوى الفيزيقية).
 - يتم توظيف الأفراد وفق الطرق العلمية في الإستقطاب الترقية، التحويل بناءً على نتائج المقابلات الشخصية فقط.
 - تتم المفاضلة بين المترشحين بناءً على نتائج الاختبارات النفسية فقط.
 - تطبيق أغلبية الإجراءات العلمية على الأطارات والمشرفين.
 - يمكن توظيف عمال التنفيذ دون الخضوع إلى الاختبارات النفسية أو المقابلات الشخصية.
 - تلعب الاعتبارات غير الموضوعية الدور في عملية التوظيف خاصة الترقية والتحول.
- مجتمع الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليل البيانات التي جمعها عن طريق عدّة أدوات تمثلت في الملاحظة، المقابلة، الإستمارة، وبحسب تحليل وتفسير البيانات، خرج الباحث بالنتائج أهمها:

- هناك تداخل كبير في استخدام واعتماد الإجراءات العلمية لتوظيف الموارد البشرية في المؤسسة حقل الدراسة.
- تلعب الإعتبارات اللاموضوعية دوراً كبيراً في عملية التوظيف بالمؤسسة وخصوصاً في فترة التسعينات.
- إنّ المؤسسات مهما كان حجمها أو نوع نشاطها تعتمد على الموارد البشرية رغم التطور التكنولوجي الهائل التي يشهده العالم وما دامت ثروة لا تقدر بثمن فلا بد من اعتماد الطرق العلمية والموضوعية لتوظيفها والإستفادة من مواهبها ومهاراتها عوض استفادة دول أخرى منها.

أوجه التشابه:

تلتقي دراستنا مع هذه الدراسة، في أن كلا الدراستين تطرقا إلى واقع عملية توظيف الموارد البشرية.

أوجه الإختلاف:

تكمن نقطة الاختلاف في أن الدراسة السابقة سلطت الضوء على إجراءات توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، أما الدراسة الحالية فتبحث في العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل.

أوجه الإستفادة:

الإستفادة منها لكونها دراسة سابقة تخدم الموضوع المدروس.

الدراسة الثالثة: دراسة الطالب معين شعبان حسين العيلة، بعنوان عملية التوظيف المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني بمحافظة غزة، رسالة مقدمة استكمالاً

لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التوظيف المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي ومعرفة مدى جودتها وملائمتها وانعكاساتها على عملية اختيار الموظفين والتعرف على مدى كفاءة الأشخاص القائمين على عملية التوظيف في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني وعلاقته بجودة عملية التوظيف والتعرف على معرفة مدى التزام الوزارة بتطبيق المعايير وانسجام وتوافق هذه المعايير المعمول بها في الوزارة مع معايير التوظيف الدولية، والتساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة تمثل في: ما مدى جودة عملية التوظيف المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني في اختيار الموظفين؟

فرضيات الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة عملية التوظيف وبين وجود تحليل للوظائف الموجودة بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة عملية التوظيف وبين وجود تخطيط للموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة عملية التوظيف وبين فاعلية الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني ومؤسساتها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة عملية التوظيف وبين كفاءة الأشخاص القائمين على عملية الإختيار والتعيين بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة عملية التوظيف المعمول بها بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني وبين المعايير الدولية.

- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المرشحين للوظائف الإدارية والتدريسية تعزى إلى بعض السمات الشخصية (المؤهل العلمي المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، النوع والفئة العمرية).

تكون مجتمع الدراسة من (565) موظف من العاملين بالوظائف الإدارية العليا بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة في العام (2008) متمثلة في المسميات الوظيفية التالية (مدير عام، نائب مدير عام، مدير دائرة، مدير تربية وتعليم، نائب مدير تربية وتعليم ومشرف تربوي، مدير مدرسي).

وقد تضمنت عينة الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة (الحصر الشامل).

- واستعمل الباحث في أداة جمع البيانات الإستبيان.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أظهرت الدراسة أن وزارة التربية (التعليم العالي الفلسطيني) تقوم بعمل تخطيط استراتيجي ودقيق للموارد البشرية، وتتبع الوزارة الموضوعية في تخطيطها للموارد البشرية لتحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها وبدرجة متوسطة.

بينت الدراسة أن وجود هيكل تنظيمي للوزارة يحدد المستويات التنظيمية المختلفة لها ولمديراتها ولمؤسساتها التابعة لها، ويوضح الخطوط العريضة للتعامل بين الرؤساء والمرؤوسين، ويحفز القدرة على مواكبة التغيرات التي تحدث في العمل، ويوضح الهيكل التنظيمي للوزارة من حيث الصلاحيات والمهام لكل موظف في كل مستوى من المستويات الموجودة بالهيكل التنظيمي ونسبة متوسطة إلى عالية.

توصلت الدراسة إلى أن وزارة التربية والتعليم العالي تستخدم معايير للتوظيف تتسم بالمرونة في اختيار وتعيين الموظفين، وبوزن نسبي قدرة (69%) أي أن النسبة تعتبر إيجابية نوعاً ما.

أوجه التشابه:

تلقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في تركيز كلاهما على جودة التعليم الجامعي.

أوجه الإختلاف:

تكمن نقطة الاختلاف في إعتقاد هذه الدراسة على عينة الدراسة جميع أفراد المجتمع (الحصر الشامل) من موظفي العاملين بالوظائف الإدارية العليا بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة بينما دراستنا الحالية اعتمدت على عينة عشوائية بسيطة من طلبة سنة ثانية ماستر تخصص علم الاجتماع.

أوجه الإستفادة:

الإستفادة من معرفة العلاقة بين التعليم العالي الجامعي والتكوين.
الإستفادة من الأدوات المستعملة.

الدراسة الرابعة: دراسة الطالبتين: أحسن صليحة، شابونية زهية، بعنوان مخرجات التكوين الجامعي ومدى موائمتها لمتطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام، مجلة هيرودوث، العدد الثامن، ديسمبر 2(01)8.

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء واقع التكوين الجامعي وتقييم مخرجاته والتعرف على مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام وخريجي قسم الإعلام، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي التالي: ما مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة التساؤلات الفرعية أهمها:

ما مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر رؤساء أقسام الإعلام؟

ما مدى موائمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية: هناك موائمة بين التكوين ومتطلبات سوق العمل.

الفرضية الفرعية: من وجهة نظر خريجي الإعلام هناك موافقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

منهج الدراسة: اعتماد على عينة عشوائية، واعتماد على أداة الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات.

نتائج الدراسة:

أشار أفراد العينة من رؤساء الأقسام وأرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية إلى أن الجامعة مؤسسة ذات أهداف واعية تمتلك خطة استراتيجية وعلى وعي بمواصفات الخريج الجديد لقسم الإعلام.

اتفق رؤساء الأقسام وأرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية على أن الجامعة تعمل على إعداد طالب الإعلام من أجل العمل بالمؤسسات الإعلامية من خلال القيام بالدورات التدريبية، كما أشار أرباب العمل بأن مؤسساتهم تحرص على توفير الإمكانيات الفنية لتدريب الإعلام قبل تخرجهم على التقنيات الإعلامية، كما أن مؤسساتهم تستفيد من الأبحاث العلمية الإعلامية في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها ولكنهم دعوا إلى تعديل محتوى التخصصات المطروحة حالياً في التكوين الجامعي لطلاب الإعلام لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

لم يصرح رؤساء أقسام الإعلام عن رأيهم في موافقة سياسة قبول الطلاب عددياً أو معرفياً أو سياسة برمجة تخصصات تكوين الطلاب في الجامعة الجزائرية لمتطلبات سوق العمل، وقد يعود ذلك لغياب سياسة واضحة موحدة للجامعات الجزائرية، وبالمثل إتجاه أرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية لاتخاذ موقف الحياد بشأن مؤهلات خريجي قسم الإعلام ليشير بذلك إلى تباين سياسة التكوين الجامعي من جامعة لأخرى مما أدى لتباين مؤهلاتهم، فجعلهم في حيرة من تقرير مستوى خريجي قسم الإعلام، كما أن موقفهم هذا يشير إلى أن المتخرجين من قسم الإعلام لم يحققوا مؤهلات جيدة تدفع أرباب العمل لتقييمهم بسهولة والحكم عليهم بإيجابية المؤهلات.

دعا رؤساء الأقسام إلى تقديم الجامعات الجزائرية لنفس برامج تخصص إعلام من أجل زيادة جودة خريجي الإعلام، كما دعا أرباب العمل بالمؤسسات الإعلامية إلى توطيد علاقات التعاون بين المؤسستين أكثر وذلك في سبيل تحديد احتياجات سوق العمل.

أوجه التشابه:

تكمن نقطة التشابه في التطرق إلى موضوع سوق العمل والتكوين الجامعي.

أوجه الاختلاف:

يكمن في أن دراستنا تبحث عن معرفة طبيعة العلاقة بين التخصصات الجامعية و بين عملية التوظيف في سوق العمل، بينما تبحث هذه الدراسة عن مخرجات التكوين الجامعي ومدى موائمتها لمتطلبات سوق العمل.

أوجه الاستفادة:

- الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد المفاهيم و الأدوات المستعملة.

تاسعا: المقاربات النظرية

1.9 المقاربة البنائية الوظيفية

تعالج هذه النظرية مسألة التكوين كإحدى المتطلبات الوظيفية للمجتمع لكي يحافظ على استقراره وتوازنه في ظل التغيرات التي تطرأ على الظواهر، هذه التغيرات لا يمكن بأية حال أن تتخطى حدود هذه البيئة فهي استجابة لمؤثرات قوى معينة كامنة، إذن فالتغيرات لا بد أن تحدث في إطار التوازن، هذا التوازن تعتبره هذه النظرية الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمة في رفع كفاءة الأفراد العاملين بها في إطار ما يعرف بحشد الموارد التنظيمية، وهذا للوصول لتحقيق أهدافها التي تتوقف على ملائمة الوسائل للغايات، فالمؤسسة هي وحدة إجتماعية تتكون من مجموعة أنساق لديها أهداف محددة وواضحة تسعى للوصول لها ولن تستطيع تحقيقها إلا في إطار التكامل الاجتماعي الذي تحدث عنه تالكوث بارسونز في ما يسمى بالنمو البارسوني.

فاعتبار الجامعة نسق اجتماعي جعله يدرس التكامل داخل هذه المؤسسة من خلال اهتمامه بالمكون الأساسي لهذا النمو وهو الجماعات المهنية التي تحقق وظيفة الجامعة الأساسية وهي "المعرفة" ومن وجهة نظر بارسونز أن الوصول إلى "الكفاءة المعرفية" لن يتحقق إلا بوجود تدريب مهني وفني كفاً لهذه الجامعات وهذا ما أسماه بالتخصص الأكاديمي للجامعيين¹.

يتضح من خلال ما سبق أن النظرية البنائية الوظيفية تعتبر المجتمع يتكون من مجموعة من الأنظمة التي تعمل لتحقيق أهداف محددة وتلبية متطلبات أفراد المجتمع والجامعة باعتبارها مؤسسة هامة في المجتمع، فهي تسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي من

¹ أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2009-2010، ص18.

خلال تعزيز التعليم وتطوير المهارات لدى الطلاب وتساهم في تحقيق التكامل، لذا اعتبر بارسونز الجامعة نسق اجتماعي تسعى لتحقيق التكامل والاندماج بين الأفراد والمجتمع من خلال توفير المعرفة، فخي حسبه تلعب دوراً هاماً في توجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

2.9 نظرية رأس المال البشري:

ركزت الدراسات في السنوات الأخيرة بصفة خاصة على الاستثمار في رأس المال البشري كتفسير لتدفقات التجارة من ناحية وكتبرير للغز "ليونتييف" من ناحية أخرى، فالدول كالأفراد تستثمر للمستقبل ليس فقط يتراكم رأس المال العيني في شكل عدد وآلات وإنشاءات ومخزون وغير ذلك ولكن أيضا الإنفاق على التعليم والتدريب، أي الاستثمار في البشر، ويترتب على هذا الاستثمار الأخير ارتفاع في مستوى إنتاجية ومهارة العاملين، وقدرتهم على إنتاج ما لا يستطيع غيرهم من العمالة العادية إنتاجه من سلع عالية التعقيد، وعليه يمكن تقسيم عنصر العمل إلى مجموعتين متميزتين بحسب مستوى المهارة والتدريب، فالمجموعة الأولى تضم العمل المفهوم التقليدي أو العامل غير الماهر، وتضم المجموعة الثانية العامل الماهر (أو رأس المال البشري).¹

تعد نظرية رأس المال البشري امتداداً فكرياً وإيديولوجياً للنظري الوظيفية بصفة عامة في صياغتها المحدثه، ويتمثل الإسهام الأساسي لهذه النظرية في محاولة تبرير التوسع الهائل في الأنساق التعليمية والاستثمارات الضخمة التي خصصت للتعليم، وتعتبر إسهامات "تيودور شولتز" من أهم الإسهامات في إطار تحليل العلاقة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها نوع من استثمار رأس المال، وقد أكد "تيودور شولتز" على أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي جاءت كنتيجة طبيعية لإعطاء الفرد القدرات والكفاءات اللازمة أو المؤهلات المطلوبة لتكوين الخبرات الشخصية للفرد من أجل الحصول على

¹ إسماعيل محمد بن قانة: اقتصاد التنمية، نظريات (نماذج إستراتيجيات)، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2012، ص128.

المهارات العلمية التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري إذ اعتبر "تيودور شولتز" التعليم هو رأس المال الذي يؤدي إلى التنمية الاقتصادية في الدول النامية.

ركزت نظرية رأس المال البشري على أهمية الإنفاق التعليمي كنوع من الاستثمار الإنتاجي الذي لا يوجه فقط بالنسبة للأفراد أنفسهم كما يحدث في التعليم الجامعي وإشباع حاجاتهم الذاتية والشخصية فقط بقدر ما يؤدي الإنفاق على كافة المستويات التعليمية، كما أكد "تيودور شولتز" على أهمية الإنفاق على البحوث العلمية وما يسمى بأنشطة بحوث التطوير أو التنمية التي تعزز من المكانة العلمية والاستثمارية الاقتصادية والتنمية في المجتمعات التي تنفق فيها على هذه الأنشطة من خلال الجامعات والمعاهد والمراكز البحثية المتخصصة.¹

يتضح من خلال ما سبق أن نظرية رأس المال البشري تعتبر أحد العوامل الرئيسية في تعزيز التنمية وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات لذا ركزت على الاستثمار في التعليم ذلك لأنه يساهم في تحسين جودة الحياة للأفراد، فعندما يتم رفع مستوى التعليم والمهارات لدى الفرد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة فرص العمل وبالتالي يساهم في تطوير المجتمع.

¹ بوعموشة نعيم: الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تربية، جامعة بابتة1، 2012، ص76.

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا في دراسة هذا الموضوع:

- توسع الموضوع و قلة المراجع و صعوبة الحصول عليها
- ضيق الوقت
- تغيير الأستاذ المشرف "شفاه الله"
- إنسحاب الطالبة من المذكرة في آخر المدة مما أثقل عليا الإنجاز

الفصل الثاني
أساسيات حول الجامعة
والتكوين الجامعي

تمهيد

تعد الجامعة هي بمثابة القلب النابض للمجتمعات لذا احتلت أهمية كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فهي تلعب دوراً حيوياً في تنمية المجتمع وتتأثر بغيرها من المؤسسات، فهي لذلك مؤسسة مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة فهي منتجاً رئيسياً للمعرفة والبحث العلمي وتستثمر إمكانياتها البشرية والمالية والمادية في تقديم عالي الجودة بهدف خدمة المجتمع، إذ أن التعليم الجامعي هو من أهم المنظمات في المجتمع، حيث يقوم بتأهيل الأفراد وتطوير قدراتهم ومهاراتهم في مختلف المجالات الأكاديمية، إذ يزود سوق العمل بالتخصصات والكفاءات المناسبة على اختلاف أنواعها العلمية منها والأدبية وبالتالي يمنحهم الفرصة لاختيار المسار الذي يتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، ومن هنا تتجلى علاقة مؤسسات التعليم العالي بسوق العمل إذ أن العلاقة تبادلية حيث أن سوق العمل يتغير باستمرار بحاجة إلى مخرجات التعليم العالي بمختلف تخصصاته الأكاديمية ما يحتم عليه التطوير والتحديث الدائم لبرامجه التعليمية وتخصصاته بانتظام لضمان تواكبها لمتطلبات سوق العمل المتغيرة من أجل تعزيز التنمية وبناء مجتمع يعتمد على المعرفة والابتكار.

1. الجامعة

1.1 مفهوم الجامعة

تعرف الجامعة بأنها "مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات في مختلف المجالات وتخول وتمنح درجات جامعية في هذه الدراسة".

كما يعرفها بعض الباحثين بأنها "مؤسسة للتعليم العالي إذ ينتظر أن يتم فيها بشكل من البحث وهي تمنح درجاتها مثل الدرجة الأولى والدرجات العليا بعض المؤسسات التي في مكانتها الجامعية، وتعرف بأنها مؤسسة للتعليم العالي".¹

الجامعة هي معهد للدراسات العالمية يتألف من كليات الآداب والعلوم ومدارس للمهنيين ومدرسة الخريجين، وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة، فالجامعة على حدّ تعبير الدكتور جميل ليست مادة وحسب، بل مادة وصورة، وهي كما يصفها الدكتور علي راشد ليست مكانا لتلقي التعليم العالي فقط وإنما بيئة ورسالة الجامعة هي المكان الذي يدرس أوضاع الدراسة والبحث لمعالجة المشكلات الاجتماعية وتعتبرها إعدادا للعمل.²

نستنتج مما تم ذكره أن الجامعة مؤسسة تعليمية رئيسية تهدف إلى خدمة المجتمع وتعتبر من أهم المؤسسات التي تلعب دوراً حيوياً في نقل المعرفة وتساعد الطلاب على اكتساب المهارات والمعرفة التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية.

¹ أحمد علي الفلاحي وآخرون: أخلاقيات العمل التدريسي والإداري في الجامعة، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2019، ص19.

² بركة بلاغماس: التمكين التنظيمي وواقعه في المؤسسة الجزائرية، منشورات ألفا للوثائق، ط1، قسنطينة الجزائر، 2019، ص40-41.

2.1 نشأة وتطور الجامعة الجزائرية

مرت الجامعة بعدة مراحل في إطار سيرة التطور، مسايرة للتحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي، يمكن تقسيم التطورات التي عرفها قطاع التعليم العالي إلى ثلاثة مراحل: المرحلة الأولى: وتمتد من الاستقلال سنة 1962 إلى سنة 1970، تتميز هذه المرحلة بفتح جامعات المدن الرئيسية بالجزائر.

- النظام البيداغوجي بالجزائر الذي كان منبعها فهو ما كان موروثا عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات وهي: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة كانت الكليات بدورها مقسمة إلى عدد من الأقسام تدرس تخصصات مختلفة وكان النظام البيداغوجي مطبقا للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي:

1. **مرحلة الليسانس:** تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات، تنتهي بالحصول على شهادة الليسانس.
 2. **شهادة الدراسات المعمقة:** تدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية.
 3. **شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة:** وتدوم سنتان على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
 4. **شهادة دكتوراه الدولة:** وقد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري أو التطبيقي لتخصصات الباحثين.
- لقد كانت المرحلة الأولى تهدف إلى توسيع التعليم العالي، والتعريب الجزئي الجراة، مع المحافظة على نظم الدراسة الموزونة.¹
- المرحلة الثانية:** بدأت من سنة 1970، إحداث وزارة متخصصة للتعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي 1971.

¹ بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2002، ص109.

وقد أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

- 1.مرحلة الليسانس: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات.
- 2.مرحلة الماجستير: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التخرج الأولى وتدوم سنتين على الأقل.

- 3.مرحلة الدكتوراه: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التخرج الثانية وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

تميزت هذه المرحلة بفتح مجموعة من المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي.

المرحلة الثانية: تبدأ من 1998 إلى يومنا هذا، تتميز بالتوسع التشريعي والهيكلية والإصلاح الجزائري.

وقد عرفت إجراءات تتمثل فيما يلي:

- قرار بإعادة تنظيم الجامعة في صورة كليات
- إنشاء 6جنود مشتركة، يتم توجيه الطلبة الجدد إليها
- إنشاء 5 مراكز جامعية في كل من ورقلة، لغواط، أم البواقي، سكيكدة، جيجل وسعيدة.

وهكذا أصبح التعليم العالي يحتوي على 17 جامعة، 13 مركزا جامعيًا، 6 مدارس عليا للأساتذة، 11 معهدا وطنيا للتعليم العالي و12 معهدا ومدرسة متخصصة 1999.¹

¹ غيات بوفلجة: المرجع نفسه، ص12-13.

3.1 هيكلية التعليم العالي في ظل نظام LMD:

إن نظام (ل. م. د) هو نظام تعليمي مستوحى من السياسات التعليمية للدول الأنجلوساكسونية بحيث يحتوي على ثلاث شهادات هي ليسانس، ماستر ودكتوراه بدأ تطبيقه في الجزائر ابتداء من سنة 2004 بهدف مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وكذا تحديات العولمة والانفجار المعرفي والتطور العلمي السريع في مجال العلوم والتكنولوجيا.

نظام (ل. م. د) هو هيكلية جديدة لنظام التعليم العالي بالجزائر يتضمن ثلاث شهادات هي:

1.3.1 ليسانس: (بكالوريا + 3 سنوات) وهي نوعان ليسانس أكاديمية تسمح للمتخرجين

بمتابعة الدراسات العليا، وليسانس مهنية تمكن صاحبها بالاندماج مباشرة في سوق العمل.

2.3.1 ماستر: يدوم هذا التكوين سنتان ويسمح لكل حاصل على شهادة ليسانس "أكاديمية" والذي تتوفر فيه شروط الإلتحاق، هذا التكوني في اختصاصين مختلفين.

1.2.3.1 ماستر مهني: يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما، ويبقى

توجيه هذا المسار دائما مهنيا.

2.2.3.1 ماستر بحث: يمتاز بتحضير المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط

البحث في القطاع الجامعي.

3.3.1 دكتوراه LMD: تبلغ مدة التكوين الدنيا 3 سنوات، ويهدف إلى توسيع المعارف في

اختصاص معين.

يهدف النظام الجامعي الجديد إلى جعل متطلبات التكوين والتخصصات أكثر وضوحا، وبالتالي يساهم في تحسين نوعية التعليم الجامعي والتفتح على التطورات العالمية خاصة المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا وربط الجامعة الجزائرية بالفضاء العالمي واقتراح مسارات تكوينية متنوعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية.¹

¹ جميلة بن عمور وآخرون: جودة التكوين الجامعي لنظام LMD من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 5، 2 ديسمبر، الجزائر، 2021، ص 128.

4.1 خصائص الجامعة:

- تتمثل أهم خصائص الجامعة في مجموعة نقاط، نذكر أهمها:
 - تتميز بالحركية والتغيير ومواكبة التطور المحلي والعالمي؛
 - أنها روح العمر، وتعكس ما توصلت إليه البشرية من إبداع وتراكمات معرفية؛
 - هي المكان الوحيد الذي تجاوز الهوة بين الأجيال عن طريق السلوكيات والأخلاقيات؛
 - تتميز أيضا بالاستقلالية في الإدارة، والتنظيم ولو كانت بشكل نسبي ومتفاوت؛
 - تتميز بعدة مهام متكاملة، وهذا الذي قدم لها اتساعا كبيرا في الرؤية لمختلف المشاكل؛
 - أنها تنشأ في مجتمع يحدد أهدافها ووظائفها حيث تعتبر عنصرا متفاعلا معه.¹
- نستنتج مما سبق أن الجامعة تتميز بأنها مستقلة من خلال قدرتها على تحديد خطتها الأكاديمية وتطوير برامجها التعليمية بحسب متطلبات السوق، من خلال توفير بيئة ديناميكية تعزز النشاط الأكاديمي والثقافي.

5.1 دور الجامعة في خدمة المجتمع:

- يبرز دور الجامعة في المجتمع من خلال عدة نقاط نذكر أبرزها في الآتي:
- تنمية قدرة الخريجين والمتعلمين على المساهمة الجادة في حل مشاكل المجتمع؛
 - محاولة معرفة التطور العلمي والتكنولوجي والاتصال الحاصل في العالم؛
 - التكيف السريع مع الوظائف المطلوبة في سوق العمل ومتطلباته؛
 - إمداد الجامعة بالكوادر الفاعلة في المجتمع؛
 - احتضان الأفكار الابتكارية والإبداعية وجعلها أكثر عملية للمجتمع؛
 - إيجاد الحلول الواقعية والعملية لمشكلات المجتمع؛
 - نشر العلم والمعرفة بين أفراد المجتمع وترقية درجة وعيه وثقافته؛

¹ أحمد سويسي: دور الحركة الطلابية في استقرار الجامعة الجزائرية، دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 31، جامعة الأغواط، الجزائر ص68.

- العمل وفق أطر منهجية وعلمية تراعي الظروف الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية¹.

نستنتج مما سبق أن الجامعة تلعب دوراً حيوياً في توفير التعليم والتدريب اللازم للطلاب ليكونوا قادرين على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار وأيضاً تشجع على الابتكار من خلال دعم مشاريع الطلاب وتوفير البيئة المناسبة لتطوير الأفكار وتحويلها إلى حلول مبتكرة للمشاكل المجتمعية.

6.1 علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل:

إنه من المتعارف عليه أن مهمة التعليم العالي تكمن في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين أن مهمة سوق العمل تكمن في قدرته على استيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها، ما يحقق زيادات في الإنتاج والدخل ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع، بالتالي فإن إيجابية العلاقة بين الجامعة ومتطلبات سوق العمل تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوى العاملة والقدرة على استيعاب أعداد مناسبة وب تخصصات مختلفة مؤهل للتفاعل مع طموحاته وبما يؤدي في اتجاه التوظيف الأمثل للموارد البشرية المتاحة من ناحية أخرى.²

يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين وجب التوفيق بينهما لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي يقدمها التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي اختلال توازن مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بمتطلبات سوق العمل، وهدر الطاقات البشرية وعدم

¹ نسمة مسعودان: دور الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل و التنمية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، العدد 11، جامعة الجلفة الجزائر، سبتمبر 2018، ص15.

² فاطمة بومرزاق: مدى ملائمة برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 1، العدد 1، د.ب، 2022، ص666.

توجيهها إلى الوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، كما أن علاقة التعليم بسوق العمل لها جوانبها العلمية والاقتصادية والاجتماعية كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحددتها خطط واتجاهات اقتصادية تتحدد بناءا عليها مجالات المهن والتقنيات التكنولوجية المطلوبة بمؤسسات العمل، وفي إطار هذه العلاقة تتحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة التعليم العالي من خلال خطط وبرامج ومناهج دراسية علمية وتطبيقية.¹

7.1 أهداف و وظائف الجامعة

1.7.1 أهداف الجامعة

تتمثل أهداف الجامعة في:

- نشر المعرفة والثقافة واتساعها؛
- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراؤه داخل الجامعة وخارجها؛
- مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلوماتية الحادثة في العالم؛
- البحث عن حلول لمشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها؛
- سد حاجة المجتمع من الكوادر المتخصصة المدربة وإعدادها لمختلف مجالات الحياة؛
- المساهمة في خدمة المجتمع.²

نستنتج مما تم ذكره أن الجامعة تهدف إلى توفير بيئة تعليمية متنوعة وتعمل على توجيه الطلاب نحو التخصصات والمجالات التي تلبي متطلبات سوق العمل وتساهم في تحقيق التنمية.

¹ الزهراء معلم، أحمد دناقة: مخرجات التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية وميدان الشغل، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد9، العدد1، الجزائر، 2022، ص132.

² شارف أفروول نسرين: خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، تخصص علم وتنظيم، جامعة وهران2، 2015، ص17.

2.7.1 وظائف الجامعة:

نظرا للأهمية القصوى للجامعة في المجتمع فإن الجامعة لها مجموعة من الوظائف نحصرها في:

أ. **وظيفة التعليم:** يعتبر التعليم وتكوين الطلبة من أهم الوظائف الأساسية للجامعة وهذا لما لهذه الوظيفة من أهمية في تكوين للرأسمال البشري للمجتمع وإمداده باحتياجاته من الكفاءات والإطارات اللازمة لتنميته وترقيته في مختلف المجالات، وتعمل الجامعة دوما على تجديد نظمها وبرامجها التعليمية لتبقى وثيقة الملة بالمجتمع الذي تنتمي إليه، وذلك بتلبية متطلبات المجتمع من الكوادر والكفاءات بما يضمن التنمية المحلية.

ويعتبر تكوين الطلبة للحصول على شهادة عليت في تخصص معين أهم الوظائف الموكلة إلى الجامعة، وينقسم مسار التعليم العالي الجزائري إلى مرحلتين هما مرحلة التدرج: وهي متاحة لكل الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا، والذين يرغبون في مواصلة دراستهم الجامعية، وذلك في إحدى التخصصات المفتوحة لديها، مرحلة ما بعد التدرج: وهي مرحلة التكوين العالي المتخصص.¹

ب. **وظيفة البحث العلمي:**

إن الجامعات اليوم أصبحت تقدم البحث تقييم مدة تقدم البحث العلمي فيها، فالجامعة لا تصبح فعالة إذا نشط البحث العلمي فيها ومنه لا يصح لهيئة التدريس في جامعة ما أن تعطي نفسها من متاعب الإسهام في البحث العلمي لأن ذلك معناه أنها أعفت نفسها من الوجود كهيئة جامعة حقيقية، فالبحث العلمي يعتبر أساس لأي تطور اقتصادي واجتماعي، وإذا كان نجاح البحث العلمي يتوقف على كثير من العوامل والإمكانات البشرية والمادية، فإن أهم هذه العوامل هم الباحثين العلميين على اختلاف تخصصاتهم وفئاتهم ومستويات إعدادهم

¹ لخضر مداح: الجامعة أساس نشر المعرفة وخدمة المجتمع، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات تطبيقية، العدد 1، ص193.

وتدريبيهم، فالبحث العلمي هو المخطط والمنفذ والموجه والمقوم لمجهود ونشاط وعمليات البحث العلمي والمسخر لنتائجه ومعطياته لخدمة المجتمع.

ج. وظيفة خدمة المجتمع:

هذه الوظيفة تفرض على الجامعة كونها إحدى مؤسسات المجتمع التي تتبع به حاجاته، وتعتر عن آماله وتتفاعل مع ما يجري ويوجد فيه فتتأثر وتؤثر فيه، وتقود حركة تغييره ونموه وتقدمه وتساهم في حل مشكلاته وتزود بما يحتاجه وتنميته في مختلف المجالات من قوى بشرية مدربة تدريباً عالياً، وتساعد في ترقية ثقافته وتراثه وتنقيتها من الشوائب التي تكون قد لحقت بها ونقلها للأجيال وتجديدها وتطويرها باستمرار، ولذلك قيل أن الجامعة تستمد شرعيتها من مجتمعها.¹

8.1 أهمية الجامعة:

تعد الجامعة الركيزة الأساسية في أي مجتمع يطمح لتحقيق التنمية في كل المجالات، كم تعتبر الجامعة أهم صرح للبحث والتعلم وإنتاج الكفاءات العلمية للأمة، بحكم طبيعتها العلمية والثقافة، وتتمثل أهمية الجامعة كمؤسسة اجتماعية وتعليمية فيما يلي:

- تنمية الموارد البشرية علمياً وتقنياً وثقافياً حتى تتكامل وتتوافق مع متطلبات العمر ومتغيراته المتسارعة لتوفير سبل التنمية وتفعيل ثروات المجتمع.
- المساهمة في التنمية القومية من خلال التخطيط والتنمية المستمرة للقدرات والموارد العلمية والبحثية للجامعات، وتنمية وتطوير الرصيد المعرفي للمجتمع.
- استثمار العلم والتقنية في إدارة مؤسسات التعليم الجامعي في تنمية علاقات التفاعل والتعاون بين عناصرها.

¹ رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي والتنمية، دار الوفاء، د. ط، الإسكندرية، 2006، ص160.

- تطوير منظومة التعليم الجامعي، ليتوافق مع المعايير والنظم العالمية بحيث تتاح الفرص للدرسين في الالتحاق بسوق العمل.¹

9.1 مشاكل ومعوقات اندماج الجامعة ومخرجاتها بسوق العمل:

في ظل الظروف الحالية التي تعيشها الجامعة مع التحولات المتسارعة التي يعرفها مجتمعنا، أصبحت الجامعة غير ذاكفة في ميزان القوى مع المحيط الاجتماعي، ذلك أن تامين دورها ومنتجاتها، المعرفة والكفاءات التي يحملها خريجو الجامعات لا تحظى بالاعتراف الاجتماعي، فإذا أمعنا النظر في مخرجات ونوعية المنتج الذي تقدمه الجامعة ندرك أسباب اللاتوازن مع الحاجيات والطلب الاجتماعي، إذن أن المجتمع حسب الجامعيين لم يحدد طلبه بوضوح والجامعة لم تعد تعمل على البحث على هذا الطلب لتبني على إثره برامجها، الأمر الذي انعكس على نوعية الشهادة التي أصبحت نظرية في غياب الاتساق بين الواقع الاجتماعي وما تنتجه الجامعة، فالتخصصات الجامعية لا تخدم كلها المجتمع ومؤسساته الإنتاجية بدليل مؤسر البطالة للخريجين الجامعيين المتزايد كل سنة.

كما أن الجامعة تعرف مشاكل منها اللاتوازن بين مخرجاتها ومدخلاتها خصوصا بين أعداد الطلبة الوافدين إليها والمتخرجين منها وسوق العمل ومتطلباته، وبالتالي الذي يحصل في مخرجاتها هو اللاتوازن الدائم بين العرض والطلب الاجتماعي.

هناك غياب استراتيجية واضحة للتفاعل والانسجام بين الجامعة سواء في متطلبات السوق من حيث التخصصات أو من حيث العدد الممكن استقطابه سنويا في سوق العمل، إضافة إلى ذلك الانفصال الكبير من محتوى التكوين الجامعي ذي التكوين النظري ومتطلبات سوق

¹ بوعموشة نعيم: الكفايات التدريبية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2019، ص 285.

العمل مما أدى إلى عدم قدرة الجامعة الجزائرية على التلبية النوعية للتخصصات الأكاديمية لصالح الطلب الاجتماعي.¹

2. التكوين الجامعي

1.2 أسس ومقومات التكوين الجامعي

يجمع المفكرون والمهنيون المهتمون بالجامعة على أن الهدف الشامل للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، وبالتالي قيمة المجتمع وخدمة للمجتمع، فخدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا وتقدم العلم أهم ما يهدف إليه التكوين الجامعي وذلك بالاعتماد على الأسس التالية:

- الشمول: يتناول هذا الأساس مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع.²
- التكامل: يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع.
- الواقعية: يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مثالية، وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية.
- المستقبلية: يتضمن الهدف دائما طموحا وتوقعا مستقبليا وتطويرا للأحوال الراهنة وتجديدا واعتناء بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.³

¹ سومية هادف: مدى تماشي التكوين الجامعي في الجزائر مع متطلبات عالم الشغل، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 5، الجزائر، ديسمبر 2018، ص 115-116.

² أحمد جلول: بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر، الحلول والمقترحات، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (23)، جامعة الوادي-الجزائر، 2017، ص 19.

³ أحمد جلول: المرجع نفسه، ص 19.

1.1.2 مقومات التكوين الجامعي:

يعد التكوين من بين الوظائف الأساسية للجامعة، مما يتيح للطلاب ممن تتوفر فيهم الشروط للإلتحاق بالجامعة من أجل الحصول على المعرفة والعمل على مواصلة البحث العلمي من خلال الرسائل التي يعدونها، ومحاولة استيعاب أكبر قدر ممكن من التقدم العلمي أي أن التكوين يلعب دورا فعالا في تقدم البحث العلمي وإعداد الكوادر البشرية المتخصصة وكذا تلبية متطلبات المجتمع واحتياجات سوق الشغل، الأمر الذي يحافظ على ربط الجامعة بالمحيط الخارجي.

وبذلك تعتبر العملية التكوينية في المؤسسة الجامعية عبارة عن تفاعل وتبادل التأثيرات بين مجموعة المقومات التي هي المصدر الرئيسي الذي يبني عليه التكوين الجامعي، فنجاح هذه الأخيرة مرهون بالسير الحسن لمقومات التعليم الجامعي والذي يتمثل في الأستاذ الذي يمثل عضو هيئة التدريس والمناهج والبرامج والطالب والتقويم وطرق التدريس.¹

2.2 مكونات التكوين الجامعي:

يقوم التعليم الجامعي في أي دولة على أركان أساسية: وهي الطالب، هيئة التدريس، النظام التعليمي، الإدارة الجامعية، المستلزمات العلمية، وتتمثل أهم عناصر ومكونات التعليم الجامعي في:

1.2.2 الطالب الجامعي: إن الطالب الجامعي هو مادة التعليم الجامعي ومبرر وجوده

إذ تتوزع عبره وحوله العناصر المكونة للعملية التعليمية من منهج، وتدریس وإدارة، فالطالب هو هدف العملية التعليمية، لذا ينبغي على التكوين الجامعي أن يبذل فائق جهده وإمكاناته بتنشئة الطالب الجامعي تعليميا.²

¹ سيد عابد عبد القادر: التكوين الجامعي للأخصائي النفسي وعلاقته بمتطلبات المهنة من وجهة نظر المتخرجين، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 1، جامعة الجلفة، ص 232.

² علي عبد الرحيم صالح: ديمقراطية التعليم وإشكالية التسلط والأزمات في المؤسسات الجامعية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، د. ط، عمان (الأردن)، 2014، ص 27.

2.2.2 هيئة التدريس (الأستاذ): تحتاج المؤسسة الجامعية لأداء وظيفتها إلى عناصر ذي أهمية كبيرة، يتمثل في هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي الذي هو مسؤولاً عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة بوصفه ناقلاً للمعرفة، فالجامعة لا تمنح الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والباحثين الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقاً، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق لاستخدام تلك المعلومات وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع.¹

3.2.2 الهيكل الإداري والتنظيمي: إن الجامعة باعتبارها تنظيم اجتماعي رسمي يتم داخلها تفاعل اجتماعي بين عناصر مختلفة من علاقات وقوى اجتماعية وقيم سائدة، يسري على التنظيمات الاجتماعية الأخرى في المجتمع لها ما يسمى بالهيكل التنظيمي الذي يحدد المواقع الرئيسية التنظيمية داخل الجامعة، ويرسم لشاغلي تلك المواقع حدود اختصاصاتهم والمهام الموكلة إليهم، فالهيكل الإداري والتنظيمي هو تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقاً للنظام الهيكلي الوظيفي، التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية وتوسع من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها.²

3.2 أنواع التكوين الجامعي:

حسب المدة الزمنية المخصصة للتكوين: وينقسم ثلاثة إلى أقسام:

أ. التكوين قصير المدى: ويستهدف تنمية كفاءة العاملين، وتبلغ مدة التكوين كأقصى حد ستة أشهر.

¹ غربي صباح: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014، ص59.

² غربي صباح: نفس المرجع، ص61.

ب. التكوين متوسط المدى: ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات ويشمل فروع التكوين الصناعي والزراعي والخدماتي.

ت. التكوين طويل المدى: ومدة الدراسة فيه أربع سنوات فما فوق بحسب التخصص.¹

التكوين حسب نوع الوظائف:

أ. التكوين المهني والفني: يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية، ومن أمثلتها أعمال الكهرباء، التجارة، الصيانة، التشغيل وغيرها.

ب. التكوين التخصصي: ويتضمن هذا التكوين معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، المبيعات، هندسة الإنتاج، وهندسة الصيانة والمعارف والمهارات، هنا لا تركز كثيراً على الإجراءات الروتينية وإنما تركز على حل المشاكل المختلفة وتصميم الأنشطة والتخطيط لها واتخاذ القرار فيها.

ج. التكوين الإداري: هو النشاط التكويني الذي يخص شاغلي المناصب الإدارية (الإشرافية والوسطى والعليا)، والذي يهدف على تطوير سلوكهم الإداري وتنمية مهاراتهم القيادية.²

4.2 أهمية التكوين الجامعي:

- إن أهمية التكوين الجامعي تكمن في أنه عملية ملء فراغات معينة في سوق العمل بقوى بشرية، يتوقع أن تكون منتجة وذات قيمة نفعية في التنمية.
- ويجدر الإشارة إلى أن التكوين الجامعي، لا يقتصر موضوعه وأهميته على مجال العلماء والتكنولوجيا فقط بل هو مجال اجتماعي عام أي إنتاج قوى بشرية متعلمة تعلموا علمياً وتقنياً، تستطيع مواكبة التطور الحاصل.

¹ أحمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا 2010، ص265.

² شيباني فوزية: دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس والعلم والتنظيم، تخصص علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2001، ص39.

- يعدّ أفرادهم للانخراط في سوق العمل، ويزوده بمهارات لا يكتسبها إلا المتكفون والمختصون في تلك المجالات
- كما تكمن أهمية التكوين الجامعي في أنه المحرك الأساسي لتعليم وتنقيف المجتمع، بل ويتعدى ذلك إلى إحداث تغيير جوهري يحقق التغيرات الاجتماعية والسياسية على أساس عقلانية العمر بحيث يحدث تغيرات في حياة الفرد ويغير طريقة تفكيره وعلاقته بالمجتمع.¹

نستنتج مما تم ذكره أن التعليم الجامعي يلعب دوراً هاماً في تحقيق التقدم من خلال تأهيل الكوادر البشرية المؤهلة وزيادة مستوى الوعي والمعرفة في المجتمع ويوفر للطلاب المهارات والمعارف اللازمة ويمكنهم من تطوير قدراتهم وابتكاراتهم في مجالات مختلفة.

5.2 دور التكوين الجامعي في التحضير الوظيفي:

من المتعارف عليه أن التكوين والوظيفة وجهان لنشاط إنساني على اعتبار أن التكوين هو عملية اكتساب المعارف والمهارات التي تحضر الفرد للإندماج في عالم الشغل والمشاركة في النشاط الاجتماعي، وبما أن القطب الأساسي بين الجامعة والمحيط الخارجي هو رأس المال البشري والذي زادت أهميته .

إن الجامعة من خلال التعليم الجامعي وجدت نفسها أمام حتمية بناء رأس المال البشري بكل جودة حتى تساهم في تكوين رأس المال الاجتماعي الذي سينعكس على مختلف المجالات وعلى رأسها المجال الاقتصادي.

إنّ ما يشهده سوق العمل من تحولات وتغيرات عديدة نتيجة لما يدخل عليه باستمرار كالتكنولوجيا والتوجهات المهنية ذات الطبيعة المتجددة تفرض على أن يكون التكوين الجامعي متوافقاً مع ذلك ومساهماً في مواكبة ما يحدث من تحولات في العالم، فلا بد أن يتم بشكل مستمر مراجعة لما يتضمنه التكوين الجامعي من برامج تكوينية تحقق المواصفات

¹ هاشم فوزي دباس العيادي، يوسف حجيم الطائي: إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص31.

المطلوبة، بل وتستشرف التغيرات الممكنة وتعمل وفق ذلك، فمن المفترض أن الجامعة مطورة لسوق العمل وليست مواكبة له فحسب.¹

6.2 المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي بالجزائر في ظل نظام "ل. م. د":

يواجه التعليم الجامعي في وقتنا الحالي تحديات تفر منها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية من ترسيخ لمفهوم العولمة وسرع التواصل التقني والمعلوماتي، ومن أهم التحديات والعقبات التي تواجه التعليم العالي ما يلي:

- نقص المرافق البيداغوجية، المخابر، المكتبات المتخصصة، قاعات المطالعة والكتب العلمية المساهرة للتكور الحاصل في مجال التعليم مما يجعل الطالب لا يستغل الوقت الممنوح له.
- انعدام شبه كلي لدو الأستاذ الوحي وقلة التأطير في بعض الجامعات مما يجعل هذا النظام غير قادر على تحقيق الطموحات المرجوة منه.
- قلة من فرص إيجاد مناص شغل بالنسبة للخريجين خاصة أن غالبية الشهادات التي يحصلها المتخرجون لا تعكس فعلا مستواهم العلمي والمهني.
- غياب البحوث والخرجات العلمية ذات المستوى العلمي والتربصات الميدانية الي تؤهل الطالب.
- قلة الإعلام في الأوساط الطلابية جعل الطلبة المسجلين في نظام الـ ل. م. د لا يعرفون شيئا عنه وعن مستقبلهم التعليمي.
- انعدام القوانين الخاصة بهذا النظام نجم عنه عدّة مشاكل في قبول الشهادات الخاصة به مقارنة بشهادات النظام القديم.

¹ حمزة لعجال: اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه "ل. م. د"، تخصص إدارة وتسيير المكتبات ومراكز المعلومات، جامعة العربي التبسي، الجزائر، السنة الجامعية 2021، ص117-118.

- عزز الأسرة الجامعية على استيعاب تطبيق هذا النظام خاصة في كمية ونوعية
الإمكانات البشرية والمادية التي يطالبها.¹

نستنتج مما تم ذكره أن الجامعات في الجزائر بحاجة إلى التغلب على عدة تحديات من أجل
تحسين جودة التعليم العالي لذلك يجب تشجيع البحث العلمي في الجامعات وتوفير الموارد
اللازمة لدعم الأبحاث العلمية أيضا يجب توافر برامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل
وتوفير دعم أكاديمي ونفسي للطلاب.

7.2 نماذج التكوين الجامعي:

إن الطالب عند التحاقه بالجامعة لا يملك مكوناته الشخصية العلمية بصورة دقيقة وهنا يتجلى
دور التعليم والتكوين الجامعي من خلال طريقة التدريس التي تلعب دورا كبيرا في تطوير
شخصية الطالب العلمية، لكن طرائق التدريس في الجامعة الجزائرية لم تكن بهذه الصورة
التي عليها الآن، وإنما مرت بمراحل تكوينية تقليدية وأخرى حديثة:

1. النموذج التقليدي في التكوين:

ويتمركز هذا النموذج حول مسألة تبليغ أو تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل
الديداكتية وأساليب التقييم فهو غالبا ما يهدف إلى تهذيب سلوك المتعلم وخضوعه لسلطة
الواجب والحق مع تلقينه نماذج وصور جاهزة من المعارف غالبا تعتبر ماضية مع الحرص
على تحصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعرفة.²

2. النموذج الحديث للتكوين:

ويتمركز حول تعدي سلوك المتعلم من خلال برمجة وتخطيط تمكن من تحديد السلوكات
المراد تغييرها لدى المتعلم والعمل من خلال أنشطة ديداكتية على إحداث ذلك التغيير، لذا فقد
ظهر اتجاه جديد يدعو إلى التنظيم المعقلن للفعل التربوي الذي بدأ كع أبحاث تايلور 1934،

¹ بوحارة هناء: التكوين الجامعي في العلوم الاجتماعية في ظل تطبيق نظم L. M. D بين متطلبات الجودة وتحدي
المعوقات، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد9، عدد خاص، الجزائر، نوفمبر 2018، ص194.

² شريفة يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإبداعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في
تنمية الموارد البشرية- قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2008، ص13.

وبعد بلوم ومساعديه 1956 الذين وضعوا صنافاً للأهداف العقلية والتي شكلت منطلق الاهتمام بنماذج التدريس والتي أثمرت نموذجاً جديداً للتكوين يستهدف تنظيم العملية التعليمية بغية إحداث تغيير في سلوك المتعلم.

وبالتالي يهدف هذا النموذج إلى إعداد إطار ذي كفاءة عالية وحتى تكون العملية مجدية يجب مراعاة مردودية التكوين ومدى استجابة لمختلف احتياجات المجتمع الاقتصادية، وبذلك يصبح التعليم الجامعي عملية استثمارية هامة في ظل هذا النموذج.¹

8.2 معوقات التكوين الجامعي في الجزائر:

يواجه التعليم الجامعي مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافه يمكننا ذكر أهمها كالتالي:

- فقدان القدرة على التكيف مع المعطيات المعرفية الناتجة عن تسارع النمو العلمي والمعرفي والتكنولوجي الجاري في الدول المتقدمة.
- عدم نشر ثقافة الديمقراطية بأبعادها المختلفة مثل: ثقافة الحوار، ثقافة الرأي، ثقافة المادة، المشاركة الإيجابية لأبناء المجتمع بالخصوص الشباب والقضاء على الانغلاق.
- تهميش البحث العلمي وعدم الاستفادة منه حيث أن تطور الجامعة مرهون بما تدعمه للبحث العلمي.
- ضعف العملية التكوينية، ففشل العملية التكوينية تؤدي إلى الفشل في العالم المهني.²

9.2 التدابير والآليات التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمحاولة الربط بين التكوين

الجامعي ومخرجات الجامعة مع متطلبات سوق الشغل:

نجمها فيما يلي:

¹ شريفة يعقوبي: نفس المرجع، ص15.

² ذهبية سيد علي: أهمية التعليم الجامعي في الجزائر وعلاقته بالعالم المهني، المجلد (02)، العدد1، الجزائر، جوان 2023، ص47.

أولاً: التكوين حسب الطلب: استطاعت جامعة التكوين المتواصل أن تواكب الواقع الاقتصادي والاحتياجات الحقيقية للكفاءات في مختلف القطاعات من خلال تطوير وتوفير تكوينات حسب الطلب للمؤسسات العمومية والخاصة ويتمثل التكوين حسب الطلب الذي تقدمه جامعة التكوين المتواصل في الأنواع التالية:

- أ. تكوين لتحسين المستوى: يهدف إلى تحسين مستوى كل المستخدمين والإطارات كل في ميدان تخصصه لتحديث مؤهلاته وقدراته المهنية.
- ب. تكوين لتحديد المعارف: يتم أساساً لتقديم محاضرات من قبل أساتذة أخصائيين في مجالات محددة عبر تنظيم أيام دراسية، ندوات أو ملتقيات موجهة أساساً إلى فئة معينة من المستخدمين.
- ت. التكوين فيما بعد التدرج المتخصص: يتمثل في تكوين متخصص طويل الذي يجتمع بين الجانب النظري (المحاضرات) والجانب التطبيقي (أعمال موجهة) وينتهي بتحضير مذكرة التخرج، وفي الأخير يتحصل المتربص في نهاية التكوين على شهادة ما بعد التدرج المتخصص.¹

¹ ذبيح عادل: المسؤولية المجتمعية وتطبيقاتها على العلاقة بين الجامعة والمجتمع في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة- الجزائر، 2020، ص240.

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال هذا الفصل أن التعليم الجامعي يؤدي إلى تطوير مهارات الطلاب في مختلف التخصصات الجامعية وزيادة معرفتهم في مجالات معينة مما يزيد قدرتهم على تقديم إسهامات إيجابية لسوق العمل وتحسين الاقتصاد، إذ أنه يلعب دوراً حيوياً في تأهيل الشباب للولوج إلى سوق العمل.

الفصل الثالث

عملية التوظيف في سوق العمل

تمهيد:

تعدّ عملية التوظيف عملية هامة لكل شخص يبحث عن فرصة عمل، حيث يتم من خلالها اختيار الكوادر البشرية المناسبة لتوظيفها في سوق العمل، هذا الأخير الذي يتأثر بعوامل عدّة مثل العرض والطلب على الوظائف لذا يجب على الشركات اختيار الكوادر البشرية المناسبة والمؤهلة لأداء الوظائف بكفاءة وفعالية.

1. التوظيف:

1.1 مفهوم التوظيف:

يعرف التوظيف بأنه النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المكتبة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية ويعرف أيضا بأنه اجتذاب المرشحين المناسبين لملك الشواغر للوظيفة المعلن عنها.

ويعرف التوظيف بأنه سلسلة النشاطات أو العمليات أو الإجراءات التي يجب القيام بها لتزويد المكتبة بالكوادر البشرية اللازمة لإشغال الوظائف والعمليات الفنية وغير الفنية وهو من أهم العمليات الإدارية.

أما الهدف الأساسي للتوظيف فهو اختيار الشخص المناسب ووضعه في الوظيفة المناسبة ولهذا يجب الاهتمام بالشخص المتقدم للوظيفة من حيث مؤهلاته وشخصيته.¹

2.1 خطوات عملية التوظيف:

- تحليل الوظيفة المراد إشغالها، لوضع وصف وظيفي محدد وتحديد المواصفات الواجب توفرها في شاغل هذه الوظيفة، وتشمل هذه المواصفات، المؤهلات، المعرفة، المهارات والخبرة.
- الإعلان عن الوظيفة في وسائل الإعلام والصحف.
- تحديد المتطلبات الأساسية للوظيفة والمتطلبات المرغوب بها.
- تعريف المنظمة ومميزاتها.
- يجب أن يذكر بأن المرشحين للوظيفة سيخضعوا للإمتحان.
- تحديد الراتب والمنافع.
- تحديد موعد نهائي لاستقبال الطلبات.
- بعد فرز الطلبات يتم استدعاء المتقدمين الذين تتوفر فيهم الشروط إلى الامتحانات.²

¹ ربحي مصطفى عليان: إدارة المكتبات، الأسس والعمليات، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص183.

² رولا نايف المعاينة، صالح سليم الحموري: إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د. ط، عمان، 2012، ص58.

3.1 شروط التوظيف:

- إنّ عملية التوظيف كغيرها من الوظائف لديها شروط خاصة تتمتع ها، بحيث يجب عن تتوفر لدى المرشحين لشغل الوظائف المعطن عليها في المؤسسة الشروط التالية:
- توفر المؤهلات المعتمدة ومتطلبات شغل الوظيفة حسب الوصف الوظيفي لكل وظيفة، وتوثيق جميع متطلبات الوظيفة بوثائق أصلية.
 - اجتياز المرشح المقابلة الشخصية والاختبارات اللازمة.
 - أن يكون المرشح حسن السيرة والسلوك.
 - أن يكون لائقا محبا للعمل، وفق تقرير من الجهة الطبية الي تحدها المؤسسة.
 - أن يكون مرتبطا بعمل آخر لدى أي جهة أخرى، ولا يكون قد سبق فصله لأسباب تأديبية.¹

4.1 مراحل عملية التوظيف:

4.2 تمر عملية التوظيف بثلاث مراحل وهي:

1.4.1 **مرحلة الاستقطاب:** تعتبر عملية الاستقطاب أول مرحلة من مراحل النشاط الخاصة بعملية الاستخدام أو التوظيف، وهذه العملية هدفها البحث عن عاملين للعمل في المنظمة، وأن أهمية الجهود الاستقطابية لا يمكن أن يغالي المسؤولين في التوكيد عليها، ولكن يتطلب من المسؤولين التفتيش عن أيدي عاملة ماهرة وذات خبرة في القطاع الفندقي لغرض المساهمة في تعزيز نشاط الفندق في السوق ولذلك يتوج القياك بهذه الوظيفة بحذر ودقة.²

وتستعين أثناء بحثها عن اليد العاملة المؤهلة بمصدرين أساسيين هما:

أولاً: المصادر الخارجية: تتنوع مصادر استقطاب الموارد البشرية من خارج المنظمة ويرتبط اختيار المنظمة لمصدر من المصادر على عاملي الحاجة والسوق إذ تفرض الحاجة

¹ إسماعيل قيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2007، ص62.

² الطائي، حميد حميد عبد النبي: إدارة الموارد البشرية في صناعة الضيافة، دار زهران نشر وتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص121.

إلى موارد بشرية متنوعة المواهب والكفاءات وغير متوفرة داخل المنظمة، اللجوء إلى المصادر الخارجية التي تتمثل في سوق العمل، وأهم مصادر استقطاب الموارد البشرية الخارجية ما يلي¹:

1. وسائل الإعلام المختلفة من راديو وتلفزيون، صحافة ولوحات إعلان أو بعض هذه الوسائل حسب نوع الجهة ودرجة ندرة الكفاءة المطلوبة.
 2. وكالات الإستخدام وقد تكون مؤسسات توظيف حكومية وخاصة وتتولى مسؤولية التوفيق بين صاحب العمل وطالب العمل وتستخدم العديد من المؤسسات متعاقدين خارجيين ممثلين في الوكالات لجذب الأفراد الكفولين للمواقع الشاغرة.
 3. الإتصال بالجامعات والمعاهد العلمية العليا، إذ يتم الإتصال بإدارات هذه الهيئات الفرص للخريجين الجدد بإيجاد الوظائف المناسبة لمؤهلاتهم العلمية.
 4. المؤسسات المهنية كالنفايات والاتحادات حيث يتم الإتصال بهم وإعلامها بحاجتها إلى عاملين في مجالات عمل هذه المؤسسات وتكون النقابات المهنية والجمعيات مصادر للباحثين عن العمل حيث تقدم خدماتها الخاصة كنشر الإعلانات في دورياتها وإقامة برامج².
- المصادر الخارجية للاستقطاب: تتمثل مصادر الحصول على الكفاءات من خارج المنظمة فيما يلي³:

1. **طلبات التوظيف:** وهي طلبات العمل التي ترد إلى المنظمة من طالبي العمل، وهذه الطلبات يرسلها أصحابها إلى المنظمة حتى وإن لم تقم المنظمة بنشر إعلانات عن مناصب عمل شاغرة، إن المنظمات تتولى تحليل هذه الطلبات وتصنف البيانات الواردة بها وتحتفظ بها وترجع إلى المناسب منها لدى الحاجة.

1 الطائي، حميد عبد النبي: المرجع نفسه، ص122.

2 نصر الله حنا: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2013، ص30.

3 عبد الفتاح بوخمخ: تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2019، ص163-164.

2. إعلانات طالبي العمل: وتنتشر إعلانات طالبي العمل في الصحافة وهي خاصة بطالبي العمل يعرض فيها خصائصهم وشروط للقيام بوظائف معينة.

3. وكالات ومكاتب التوظيف: وتنقسم إلى وكالات ومكاتب التوظيف الخاصة ووكالات ومكاتب التوظيف العامة.

4. المدارس والجامعات: وتشكل الهيئات التعليمية مصدرا مهما لعناصر الموارد البشرية، حيث تلجأ بعض المنظمات إلى إقامة علاقات قوية مع ممثل هذه الهيئات بهدف استقطاب أحسن الكفاءات.

5. الإعلان في الصحافة: تلجأ المنظمة إلى الصحافة للتعبير عن حاجتها إلى الموارد البشرية وتشكل هذه الوسيلة الأسلوب الأساسي، للحصول على العدد الأكبر من المترشحين لشغل منصب معين، ويتم اختيار وسيلة الإعلان الملائمة على أساس طبيعة الوظيفة ومستواها.

6. المنظمات المنافسة: تشكل المنافسة مصدرا جيدا لاستقطاب عناصر الموارد البشرية لشغل الوظائف الشاغرة.

توجد عدة مزايا لتوظيف الأفراد المتسربين من المنظمات المنافسة، فقد يكون المنافس قد استثمر في هؤلاء الأفراد مبالغ معتبرة لتكوينهم وتأهيلهم إضافة إلى كونهم يشكلون مصدرا مهما للمعلومات عن سياسة المنظمات المنافسة.

7. الأنترنت: ظهر التوظيف على الخط مع تطور الأنترنت حيث أصبح هناك العديد من المواقع الإلكترونية العامة والخاصة بمهين معينة أو بجمهور معين، المتخرجين الجدد، الطلبة... إلخ، كما أصبح لبعض المنظمات مواقع إلكترونية خاصة والتوظيف الإلكتروني أصبح يأخذ مكانة هامة ويتطور بسرعة.¹

2.4.1 مرحلة الاختيار: المقصود بالاختيار هو اتخاذ القرار الخاص بتعيين عدد محدود من بين هؤلاء المتقدمين، والمتاحين لشغل وظائف المنظمة الشاغرة، ويتركز هدف

¹ عبد الفتاح بوخمم: المرجع نفسه، ص165.

هذه المرحلة بالطبع في استبعاد هؤلاء الذي ترى الإدارة أنهم غير مؤهلين للوفاء بمتطلبات الوظائف الشاغرة -بصفة خاصة- والمنظمة عامة، وبخصوص هذه المعايير أو الأساليب الممكن استخدامها في مجال الاختيار فإنها تشمل الآتي:¹

1. **طلب التوظيف:** يعدّ أول مصدر معلومات متاح للمنظمة عن الفرد المتقدم لشغل الوظائف الشاغرة، وعادة ما يوفر هذا المصدر معلومات وعادة ما يوفر هذا المصدر معلومات سريعة عن المؤهلات المتقدمة وخبرتها العلمية والاجتماعية والديموغرافية.
2. **اختبارات التوظيف:** يمكن تعريف اختبار التوظيف على أنه إجراء منظم يهدف إلى معاينة السلوك أو الاتجاهات أو الأداء الخاص بشكل معين أو المقارنة بين اتجاهات وسلوكيات شخصين أو أكثر وتقوم فلسفة اختبارات التوظيف على فرضين أساسيين:
أولهما: أن المهارات الإنسانية والقدرات عادة ما تكون موزعة على الأفراد توزيعاً يقترب من التوزيع الطبيعي، بمعنى تمتع أقلية بدرجة عالية من هذه القدرات والمهارات وهم الذين يحاول الاختيار الكشف عنهم بغرض تعيينهم بالمنظمة وأقلية بدرجة منخفضة من تلك المهارات.

بينما الأغلبية عادة ما تتمتع بدرجة متوسطة من تلك المهارات.

- وثانيهما: أن هناك درجة معقولة من الارتباط بين توافر القدرة أو المهارة أو محل الاختبار وبين احتمال النجاح في أداء متطلبات الوظيفة.²

خطابات التقدم للعمل أو السيرة الذاتية: يتمثل البديل الرئيسي لطلبات التوظيف في الدعوة لتقديم خطابات تقدم للعمل أو ما يطلق عليه السيرة الذاتية.

المقابلة الشخصية: تتمثل المقابلة الشخصية التي تم من خلالها اختيار الموظفين في نوع من المحادثة التي يتم التحكم فيها وتكون بين المتقدم للعمل وصاحب العمل أو شخص

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي: إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، ط1، القاهرة، 2013، ص120-121.

² محمد الفاتح محمود بشير المغربي: المرجع نفسه، ص122.

يمثله، والمقابلة الشخصية عبارة عن تبادل الطرفين للمعلومات بغية مساعدة الشخص الذي يعقد المقابلة في تكوين رأي عن المرشح ومساعدة المرشح في تكوين رأي عن المؤسسة.¹ هناك عدد من القواعد التي يجب اتباعها عند إدارة المقابلة الشخصية التي يتم من خلالها اختيار العمالة، وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

قبل المقابلة الشخصية:

- يجب عليك أن تضمن تقديم بعض المعلومات المختصرة للمرشحين للعمل عن المؤسسة.
- لا بد أيضاً من أن تقوم بالإعداد للمقابلة عن طريق قراءة طلبات العمل المتعلقة بالوظيفة.
- عليك أن تفكر بشأن كيفية ترتيب الجلسة في المقابلة وأن تتخذ قراراً بشأن نوع المقابلة التي ترغب في عقدها.
- عليك أن تقوم بالترتيبات المناسبة فيما يتعلق بعملية استقبال للأشخاص المتقدمين للعمل.

¹ باري كشواي: إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر، 2003، ص74.

في أثناء المقابلة:

- حاول أن تلتزم بالجدول الزمني
- ابدأ أولاً بالترحيب بالمرشح للوظيفة.
- قم بتحديد الهدف من الوظيفة.
- حاول أن تطرح أسئلة مفتوحة النهايات وأن تشجع المرشحين على المناقشة.
- قم بوضع ملاحظات عما يقال.
- في نهاية المقابلة، أطلب من المرشحين أن يطرحوا أية أسئلة عن الوظيفة أو المؤسسة.

بعد المقابلة:

- قم بمناقشة وتسجيل ما انتهت إليه من نتائج.
- قم بإخبار المرشحين بالنتيجة بأسرع ما يمكنك.
- قم بمباشرة بحث متابعة من خلال المقابلة أو بالإستعانة بعملية إدارة الأداء في المؤسسة حتى تتأكد من مدى دقة توقعات الاختيار.¹

أنواع اختبارات التوظيف:

- اختبارات القدرة على الإنجاز: يقيس هذا النوع من الإختبارات مقدرة الشخص على تأدية العمل.
- اختبارات الشخصية: يهدف هذا النوع من الإختبارات إلى الكشف عن جوانب شخصية الفرد لمعرفة مدى ملائمتها لطبيعة الوظيفة.
- اختبار الذكاء (القدرات الذهنية): تقيس هذه الإختبارات القدرات الذهنية والذكاء وطريقة تفكير الفرد لمواجهة مشاكل العمل.
- اختبار القدرات: يقيس هذا النوع من الاختبارات قدرة المتقدم للعمل على التذكر والإبتكار.²
- الاختبارات المتعلقة بمعرفة مدى القدرات والخبرات الإدارية للمتقدمين لهذه الوظيفة.
- الإختبارات الكتابية والتحريرية التي تكتب بجزء من قبل الموظف المتقدم للوظيفة.

¹ باري كشواي، المرجع نفسه، ص78-79.

² علي لطفي وآخرون: تكنولوجيا الموارد البشرية، إدارة وتنمية (تخطيط وتطوير)، السحاب للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008، ص154.

الإختبارات الشفهية المباشرة أثناء المقابلة الشخصية للموظفين المتقدمين لهذه الوظيفة.¹

3.4.1 التعيين:

يتضمن التعيين أربع نقاط أساسية:

أ. إصدار قرار التعيين: تتولى عادة الجهة المختصة إصدار قرار التعيين بعد الإنتهاء من عملية الاختيار والإتفاق مع المرشح على مقدار الراتب، وعادة يعين الأشخاص الجدد، تحت التجربة لمدة سنة أو أقل يجوز تمديدها فترة أخرى إذا ثبت عدم كفاءة عدم كفاءة الموظف.

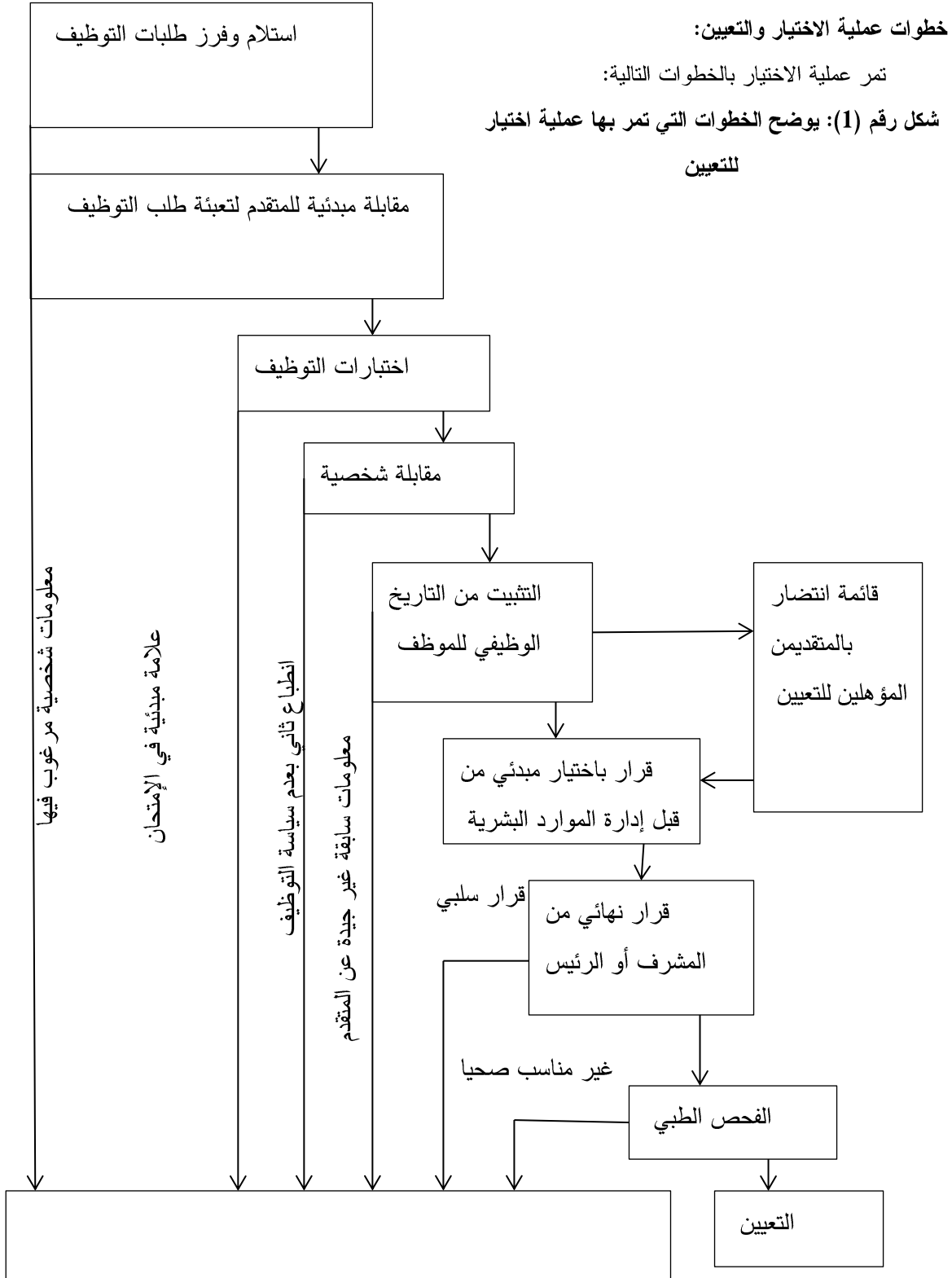
ب. التهيئة المبدئية: تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والوظيفة والعاملين معه ويتم ذلن تعريفه بالمسؤوليات وسلطات الوظيفة وبأهداف المنظمة وسياستها الرئيسية.

ج. متابعة وتقييم الفرد خلال فترة التجربة: سبق القول بأن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى السنة، ويبقى الموظف خلل هذه الفترة تحت الإختبار والملاحظة من قبل رئيسته المباشر— وفي نهاية الفترة يعدّ الرئيس تقريراً نهائياً يحدد فيه كفاءة الموظف الجديد.

د. تثبيت الموظف وتمكينه: بعد أن يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح وتثبيت كفاءته، تنتهي فترة الإختيار ويعين بصورة نهائية وهنا يتم تمكين الفرد من أداء العمل من خلال منحه الصلاحية الكاملة وهيئة الظروف المادية والمعنوية اللازمة لتنفيذ العمل.²

¹ محمد ضرور الحريري: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2012، ص69.

² فارس السيد عبد السلام: استراتيجية التوظيف، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2017، ص98-99.



المصدر: الحريري محمد سرور، طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية،

211، ص 140.

5.1 أهمية التوظيف:

تلعب عملية التوظيف دوراً هاماً في أي منظمة وذلك من خلال سعيها إلى استقطاب واختيار أفضل الكفاءات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها.

تلعب دور فعال في نجاح استراتيجيات الموارد البشرية السعي إلى توفير أفضل العناصر من ذوي المؤهلات الممتازة تساهم عملية التوظيف على جلب اليد العاملة المناسبة ليتم توظيفها داخل المؤسسة.

التقليل من توظيف الشخص الخطأ والغير مناسب والذي يكلف المؤسسة الكثير، فأهمية التوظيف تكمن من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.¹

نستنتج من خلال ما تم ذكره أن عملية التوظيف هي عنصر أساسي لضمان استمرارية العمل وتحقيق التطور والتقدم في أي مؤسسة وهي تساعد في جذب العمال المناسبة التي تتمتع بالمهارات لأداء الوظائف بفاعلية وكفاءة، وبالتالي عملية التوظيف تلعب دوراً هاماً في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.

6.1 أهداف عملية التوظيف:

- تأكيد فرص الجودة لتنمية وتحسين القدرات الذاتية للموظفين.
- استخدام أعلى المهارات والكفاءات التي تحتاج إليها المنظمة للتقدم نحو الأفضل.
- تحقيق درجة الإتساع المثالية لرغبات الأفراد واحتياجاتهم
- تحقيق الحد الأقصى في مساهمة الفرد في تنفيذ أهداف المنظمة.
- وضع المتقدم للوظيفة في المكان الذي يسمح له باستغلال قدراته وطاقته.
- جمع أكبر عدد ممكن من المتقدمين للوظيفة لإتاحة الفرصة للمنظمة لاختيار الأفضل من بينهم.²

¹ فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص86.

² بن سعيد غنية، أهداف سياسة التوظيف، <https://algeria.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/04/11 على

7.1 العوامل المؤثرة في عملية التوظيف:

أ. **سمعة المنظمة:** إن سمعة المنظمة وما تتسم به من مزايا جاذبة غالباً ما تحقق عنصر التنبؤ في استقطاب الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية من غيرها من المنظمات ضعيفة الجاذبية ومن الأمثلة على ذلك:

- التركيبات والتقدم السريع.
- الرواتب والأجور المجزية
- الموقع الملائم والسريع.

- الخدمات والتسهيلات المقدمة للعاملين عن بلوغ سن التقاعد والعجز.

ب. **الظروف الاقتصادية:** تلعب الظروف الاقتصادية دوراً فعالاً، ففي بعض المناطق التي يزداد عرض القوى العاملة فيها لأسباب اقتصادية كزيادة البطالة، فإن الأفراد يتوافدون على هذه المنظمات طلباً للعمل بينما المناطق التي يقل فيها العرض وتزداد المنافسة بين المنظمات في تعيين العاملين فإن المنظمات فيها تواجه العديد من الصعوبات في استقطاب العاملين الذين يرغبون في تعيينهم لدى هذه المنظمات.¹

ت. **الاتجاهات الاجتماعية السائدة:** إن المجتمع وطبيعة الاتجاهات السائدة فيه تلعب الدور الفعال في استقطاب العاملين، إذ أن المجتمع غالباً ما يشكل توجهاً إيجابياً نحو منظمة أو عمل ما ولأسباب عديدة أغلبها تعتمد على طبيعة الاتجاهات والقيم والأعراف السائدة.

ث. **الخصائص البيئية:** إن الخصائص البيئية السائدة والمتغيرات المقترنة بها ذات أثر كبير في الحصول على الموارد البشرية المطلوبة، إن أن سوق العمل وقوى العرض والطلب المتعلقة بالأفراد وحجم البطالة والمستوى الاقتصادي ووفرة المهارات والكفاءات العمالية كلها ذات أثر فعال في تحقيق الاستقطاب المطلوب للقوى البشرية في المنظمات.

¹ خضر كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، د.ب، ص 92-93.

ج. خصائص الوظائف المتوفرة لدى المنظمة: إن طبيعة الخصائص التي تتسم بها الوظائف المتوفرة في المنظمة يجعل من عملية استقطاب المورد البشري يتأثر بها.¹

2. سوق العمل:

1.2 مفهوم سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يتفاعل فيه متطلبات العرض والطلب، فالتعليم العالي يعتبر المصدر الرئيسي للموارد البشرية ذات الكفاءة العالية في مختلف التخصصات، كما أن هناك مجالات كبيرة في سوق العمل تحتاج إلى عدد كبير من خريجي التعليم العالي في مختلف المجالات منها الإدارة والطبية والصناعية.

ويعرف الدكتور علي الحوات سوق العمل بأنه هو مجموعة فرص العمل الفعلية المتاحة للراغبين فيها مما تقع أعمارهم ما بين سن 45-65 سنة وهي ما تعرف بسن الإنتاج أو فئة القوى المنتجة في المجتمع.²

2.2 خصائص سوق العمل:

يتميز سوق العمل بخصائص مختلفة هي:

- خدمة العمل تؤجر ولا تباع أي إنها ترتبط بالعامل ولا يمكن فصلها.
- عدم القدرة على تخزين هذه السلعة أو الخدمة.
- إختلاف القدرة التفاوضية لأصحاب جانبي العرض والطلب.
- يتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل من خلال عدد من العناصر وهي (التشغيل، البطالة، النمو السكاني، الأجور).
- سوق العمل يرتبط ويتأثر بالتقدم التكنولوجي، إذ تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين:
- ✓ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة.
- ✓ تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها لظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى.

¹ خيضر كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: المرجع نفسه، ص94.

² عبد الحي، رمزي أحمد: مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، د. ط، عمان، 2011، ص144.

✓ غياب المنافسة الكاملة.¹

3.2 آليات جوانب سوق العمل:

عرض العمل: ويقصد بعرض العمل "عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي يقع أعمارهم ما بين (15- 65 سنة) ويسمى بالسكان الفعال أو القوى البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات ويعد عرض العمل هو أحد جانبي سوق العمل، حيث يعرض العامل خدماته (سلعة قوة العمل) في السوق مقابل أجر يعده كافي للتخلي عن وقت الفراغ، أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو متغير من وقته للعمل في السوق المأجور.²

الشكل رقم (2): يوضح آلية عمل جوانب سوق العمل

الأجراء: هم الأشخاص الذين يعملون بالأنشطة الاقتصادية العامة أو الخاصة ويحصلون على تعويضاً على شكل أجور ورواتب.

أصحاب العمل: هم الأفراد الذين يديرون نشاطاً معيناً لحسابهم الخاص وآخرون يشتغلون تحت إدارتهم

العاملون العائليون: هم الأشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الأسرة بمقابل أو من دون مقابل.

العاملون لحسابهم: هم العمل الذين يديرون نشاطاً اقتصادياً لحسابهم الخاص.

آخرون: هم العاملون الذين يصعب تحديد حالتهم على ضوء التقسيمات الأخرى.

المصدر: حمدية شاكر الإيدامي، نادية لطفي جابر، المرجع نفسه، ص45

¹ حمدية شاكر الإيدامي، نادية لطفي جابر: الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2020، ص43 - 44.

² حمدية شاكر الإيدامي، نادية لطفي جابر: المرجع نفسه، ص45.

2.4 مميزات وأنواع سوق العمل:

1. مميزات سوق العمل:

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

أ. غياب المنافسة الكاملة: بمعنى عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة.

ب. سهولة التمييز بين خدمات العمل.

ت. تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال.

ث. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وذلك من خلال مظهرين عندما

تحل الآلة محل الأيدي العاملة يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي

أعلى.¹

أنواع سوق العمل: هناك نوعان من سوق العمل وهما كما يأتي:

أ. سوق العمل المحكم: ويقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة

والوظائف الشاغرة أعلى من عدد الراغبين بشغل هذه الوظائف.

ب. سوق العمل الراكد: هو عبارة عن سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن

عمل عدد الوظائف والفرص المتاحة.²

5.2 مصالح وهيئات التشغيل في الجزائر:

أ. الديوان الوطني لليد العاملة (CONAMO):

ابتداء من الأشهر الأولى من الاستقلال، وقصد الإستجابة لمتطلبات العمل الهامة،

باشرت السلطات العمومية، بموجب المرسوم رقم، 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر

¹ صابرين السعو: تعريف سوق العمل <https://www.mawdoo3.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/04/11 على

17:35

² الموقع نفسه، <https://www.mawdoo3.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/04/11 على 17:45.

11962، في إحداث مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بتسيير تدفق اليد العاملة ألا وهي الديوان الوطني لليد العاملة.

ومن ناحية أخرى، وبموجب المرسوم رقم 63-153 المؤرخ لي 25 أفريل 1963 المتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمل تم إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة لتسيير نشاط تنصيب العمل، وفي هذا الصدد يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة الأقرب أو بالبلدية محل إقامة.

ب. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

ابتداء من سبتمبر 1990 تم تعديل تسمية الديوان لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990، المعدل والمتمم للأمر رقم 72-42 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتعديل تسمية هذه المؤسسة.

وعلى المستوى القانوني، وفي سنة 2006 تغيير القانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

ج. برنامج تشغيل الشباب (PEJ): ويرمي هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه ابتداء من سنة 1988 إلى توفير مناصب شغل مؤقتة لفائدة الشباب العاطلين عن العمل في إطار ورشات ممولة على حساب ميزانية الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين.¹

¹ لينده كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2001، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات، نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نفود وبنوك، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2014، ص91-94.

6.2 مراحل تطور سوق العمل في الجزائر:

1.6.2 المرحلة الإنتقالية: يمكن أن نؤرخ لهذه المرحلة من الإستقلال إلى بداية السبعينات، حيث نجد أن إدارة الدولة حينها تمثلت في إحداث قطيعة مع كل أسباب التخلف والأسلوب الاستعماري، هذا الطّموح الذي لن يتحقق إلا بخلق مصادر جديدة للتراكم وتوزيع الاقتصاد فتميزت هذه المرحلة بهيكل اقتصادي رأسمالي متوارث واجهته صعوبات إقتصادية، فكانت إشكالية التشغيل تحضى باهتمام كبير في السياسة التخطيطية للدولة بسبب العدد الهائل للبطالين مقابل ما شهده سوق العمل من قبل قلة عروض التوظيف.

1.6.2 مرحلة التصنيع: تمتد هذه المرحلة إلى نهاية الثمانينات، حيث كان التركيز فيها متمثل في بناء قاعدة اقتصادية ضخمة تعتمد على التصنيع كوسيلة لتحقيق التراكم وإحداث ديناميكية اجتماعية بمساعدة تكنولوجيات وتقنيات البلدان المصنعة وملائمتها للمتطلبات المحلية والإقليمية، هذا التراكم الذي اعتمد عليه لتمويل بقية المشروع الاجتماعي وأمام هذ الوضع أصبحت مسألة التعليم والتكوين ضرورة ملحة، إذ وجب دمج النظام التربوي في عملية التصنيع كأحد أهم الشروط الضرورية للسير الحسن للعمليات الاقتصادية بغرض توفير اليد العاملة.¹

3.6.2 إعادة الهيكلة الصناعية وتنظيم سوق العمل:

في هذه المرحلة ظهرت تحولات جذرية على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتي كانت نتيجة لمؤثرات دولية كان أهمها تدهور أسعار النفط سنة 1968، لذا كان لزاما على الدولة أن تتبع عدّة إجراءات لإعادة تنظيم بناءها الداخلي ليتماشى ومستجدات الساحة الدولية، بدءا بإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية للمؤسسات لكن الأمور زادت صعوبة وتعقيدا حيثما ظهر توجه عالمي لإعادة صياغة نسق العلاقات الدولية، الذي أصبح يعرف فيما بعد بالنظام العالمي الجديد مع بداية التسعينات.

¹ علي بريمة: وضعية سوق العمل في الجزائر بين النظرية والواقع، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد4، جامعة عنابة الجزائر، ديسمبر 2021، ص457-458.

لقد أعدت الكثير من البحوث بغرض معرفة حقيقة سوق العمل في هذه المرحلة (التي تشبه إلى حد ما مرحلة ما بعد الاستقلال التي تميزت بالإنقال من نظام مجتمعي إلى آخر) وتوصلت هذه البحوث إلى إبراز خاصيتين ميزتا سوق العمل الجزائري، تتمثل في: أن القطاع العمومي قد فقد مكانته نتيجة لعمليات إعادة الهيكلة، فقد شهد كل من قطاعي البناء والأشغال العمومية تدهوراً معتبراً.¹

7.2 واقع سوق العمل في الجزائر:

يعدّ مصطلح سوق العمل من المصطلحات التي ظهر استعمالها حديثاً أثناء الحرب العالمية الثانية حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال وعرفته هذه اللجنة بأنه "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه العمال عن عمل.

إن واقع العمل في الجزائر يجعل المرء يلاحظ أن الجزائر لا توظف العمل في العمل، ويتضح ذلك من خلال أن الجامعات أصبحت تقوم بتكديس الإطارات دون معرفة التخصصات الدقيقة والاحتياجات الحقيقية المطلوبة في سوق العمل لدى لقطاعين الخاص والعمومي، وهذا ما يجعل المتخرجون من الجامعة لا يجدون من هم في حاجة إلى تخصصهم، وعلى هذا الأساس فإننا نجد كثيراً من حاملي الشهادات الجامعية يعملون كل ما بوسعهم من أجل الظفر بمنصب عمل وتوظيف المعارف التي اكتسبوها من خلال دراستهم الجامعية، غير أن ذلك لا يتحقق لأن الطلب عليهم قليل وتوظيفهم في المسابقات المختلفة فيها معايير صعبة وغير مرضية لأكثرهم.²

نستنتج من خلال ما تم ذكره أن الجزائر تواجه العديد من المشاكل من بينها ضعف التواصل بين الجامعات وسوق العمل وذلك بسبب عدم توجيه الطلبة نحو التخصصات

¹ علي بريمة: المرجع نفسه، ص459.

² حسنية زايددي: واقع إدماج خريجي نظام ل. م. د في سوق العمل، مجلة الحوار الفكري، مجلد 16، العدد 02، د.ب، 2021، ص7.

المطلوبة في سوق العمل مما يؤدي إلى قلة فرص العمل المتاحة في بعض القطاعات والتي قد تجعل بعض الطلاب يختارون تخصصات غير مرغوب فيها في سوق العمل، لذلك يجب تحسين بيئة العمل وتشجيع الاستثمار لزيادة فرص العمل، كما يجب محاربة الفساد في عملية التوظيف لضمان توظيف الكفاءات الحقيقية.

8.2 التحديات التي تواجهها الجزائر في عملية التشغيل:

- تواجه عملية التشغيل في الجزائر مجموعة من التحديات، لا سيما في مجال تشغيل الشباب، ومن أهم هذه التحديات ما يلي:
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وعجز في اليد العاملة المؤهلة.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل وضعف الوساطة في سوق العمل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لا سيما عند الشباب.
- عدم تلبية بعض عروض العمل، لا سيما في المناطق المحرومة بسبب ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة.
- ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة.
- عدم الإنسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل.
- الإرتفاع المستمر لظاهرة الإنحراف نحو الأعمال الإجرامية والهجرة والعنف منذ المجتمع وتعاطي المخدرات.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات العالمية السريعة.¹

¹ فريدة شلوف: واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر، الأسباب والتحديات، الباحث الاجتماعي، العدد 13، جامعة قسنطينة الجزائر، 2017، ص 445-446.

نستنتج من خلال ما تم ذكره أنه يمكن تخطي العديد من التحديات التي تواجه عملية التشغيل في الجزائر من خلال تحديث المناهج التعليمية لتناسب مع متطلبات سوق العمل وتقديم دعم للشباب الراغب في بدء مشاريعهم الخاصة من خلال توفير فرص للحصول على قروض بنكية للقضاء على البطالة وتعزيز فرص العمل للشباب.

خلاصة الفصل:

في نهاية هذا الفصل يمكننا القول أن التوظيف وسوق العمل يعتبران عنصراً هاماً في تطوير الاقتصاد، لذا يجب على الأفراد الاستثمار في تطوير مهاراتهم التي تساعدهم على التنافس في سوق العمل المتغير باستمرار، فنجاح المؤسسة يعتمد بصورة مباشرة على إمكانيات ومؤهلات الأفراد التي تتناسب مع متطلبات المناصب الحالية والمستقبلية.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي

والميداني للدراسة

تمهيد

بعد أن تطرقنا إلى الأطار النظري لموضوع الدراسة من خلال جمع المعلومات عن الظاهرة المدروسة من مراجع و مصادر مختلفة، اتجهنا إلى الجانب الميداني لمحاولة ربط الظاهرة المدروسة و كل ما هو نظري فالواقع، و عليه من خلال هذ الفصل استعرضنا الطريقة المعتمدة في الدراسة التطبيقية، بدءا من مجالات الدراسة و التعرف على مجتمع الدراسة و عينة الدراسة والمنهج المتبع وصولا إلى تحليل بيانات الدراسة و مناقشة نتائج الدراسة.

1. الإطار المنهجي**1.1 مجالات الدراسة:****1.1.1 المجال المكاني :**

ويقصد به المكان الذي أجريت به الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع أجريت بقسم علم الاجتماع جامعة بولحاف الدير تبسة.

2.1.1 المجال الزماني:

يقصد به الفترة الزمنية المستغرقة في إنجاز هذا البحث والتي امتدت من شهر فيفري إلى غاية شهر ماي وفق أربعة مراحل :

المرحلة الأولى: منذ قبول الموضوع 2023/11/21 قمنا بالدراسات الاستكشافية وجمع المعلومات والمراجع حول الموضوع والقراءات الاستطلاع.

المرحلة الثانية: من 2024/04/16 وقمنا بالنزول إلى الميدان وتم فيها جمع الإحصائيات من جامعة بولحاف الدير تبسة حول تخصصات سنة ثانية ماستر علم الاجتماع **المرحلة الثالثة:** امتدت هذه المرحلة في شهر افريل تم فيها إعداد الاستمارة .

المرحلة الرابعة: من 2024/05/02 وفيها تم توزيع استمارة البحث على عينة الدراسة والذي بلغ عددهم 69 من طلبة سنة ثانية ماستر، وفي 2024/05/06 تم جمع الاستمارات ومباشرة تحليلها وتفسيرها في ضوء الفرضيات.

3.1.1 المجال البشري:

ينحصر المجال البشري لدراسة في فئة طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع بمختلف تخصصاتهم بجامعة بولحاف الدير تبسة.

2.1. مجتمع الدراسة:

إقتصر المجال الدراسي لدراستنا على مجموعة طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع المقبلين على التخرج بمختلف تخصصاتهم من القطب الجامعي دريد عبد المجيد بولحاف الدير تبسة، كونهم الفئة المقبلة على سوق العمل إذ يقدر عددهم ب138 طالب.

3.1. عينة الدراسة

تعرف العينة على أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد و طرق عملية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا¹.

إستهدفت الدراسة عينة عشوائية بسيطة قدرت ب69 طالب و يعود سبب عدم الاعتماد على مجتمع الدراسة كاملا لكبر حجمه حيث قدر ب138 طالب، قمنا بأخذ نسبة قدرت ب50% من المجتمع الكلي و قد تم تحديد حجم العينة كما يلي:

$$138 \rightarrow 100\%$$

$$X \rightarrow 50\%$$

$$\text{نسبة الإختبار } X \text{ عدد أفراد مجتمع الدراسة} \\ \text{عدد أفراد العينة} = \frac{100}{100}$$

$$x = \frac{138 \times 50}{100} = 69$$

و منه نتحصل على حجم العينة ب69 مفردة.

* خصائص العينة البسيطة

تعطي جميع عناصر المجتمع الأصلي للدراسة نفس فرصة الظهور في العينة المختارة

¹ كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 1، الأردن، 2009، ص139.

- تكون فرصة الظهور معروفة و محددة مسبقا

- تتفادى التحيز مع سهولة سحب مفرداتها

- تمثل جميع فئات المجتمع المدروس¹

4.1. المنهج المتبع فالدراسة:

تم الاعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي و هذا لملائمة طبيعة الدراسة، إذ أنه يعرف بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصغير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، كما أنه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة و التفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل و أدق و يهدف المنهج الوصفي إلى وصف ظواهر أو أشياء معينة و جمع الحقائق و المعلومات و الملاحظات عنها و وصف الظروف الخاصة بها و تقرير حالتها كما توجد عليه فالواقع²، و هذا ما جعلنا نتبنى المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

5.1. أدوات جمع البيانات

- استمارة الاستبيان

تعرف بأنها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب من المفحوص الاجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث، كما أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة و التي تعد بقصد الحصول على معلومات المبحوثين حول ظاهرة معينة كما أنها أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إستمارة معينة تحتوي على

¹ شكرين ديلمي: خطوات البحث العلمي، مجلة الصدى للدراسات القانونية و السياسية، العدد السادس، مارس د ب، 2021، ص 129.

² محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، الطبعة 3، اليمن، 2019، ص46.

عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها¹.

تم بناء هذه الاستمارة على ثلاث محاور رئيسية بمجموع 36 سؤال، منها المغلقة و منها المفتوحة:

- فالمغلقة، تم استخدامها في شكل دقيق و محدود سمحت للمبحوثين بتطبيق اجابتهم المتمثلة ب(نعم أو لا)، أما الأسئلة المفتوحة و التي تفتح مجال المبادرة للتعبير عن رأيهم بحرية بغرض الاجابة أكثر.

¹ عثمان غنيم: مناهج و أساليب البحث العلمي، النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000، ص82.

2. عرض و تحليل البيانات و صياغة النتائج

1.2. تحليل البيانات و تفسيرها

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

التكرارات	% النسب	
16	30,2	ذكر
37	69,8	انثى
53	100,0	المجموع

يمثل الجدول أعلاه بيانات عن التخصصات الجامعية وعلاقتها بالتوزيع حسب الجنس في سوق العمل وذلك بناء على النسب والتكرارات المقدمة، حيث نجد أن 30,2% من المشاركين في الاستبيان هم من الذكور أي ما يعادل 16 فردا، بينما 69,8% من المشاركين في الاستبيان هم من الإناث، وهذا راجع الى وجود فجوة بين التخصصات الجامعية المفضلة للذكور واحتياجات سوق العمل، في حين أن الإناث والتي جاءت 37 مفردة تخصصاتهم الجامعية تتوافق مع احتياجات سوق العمل.

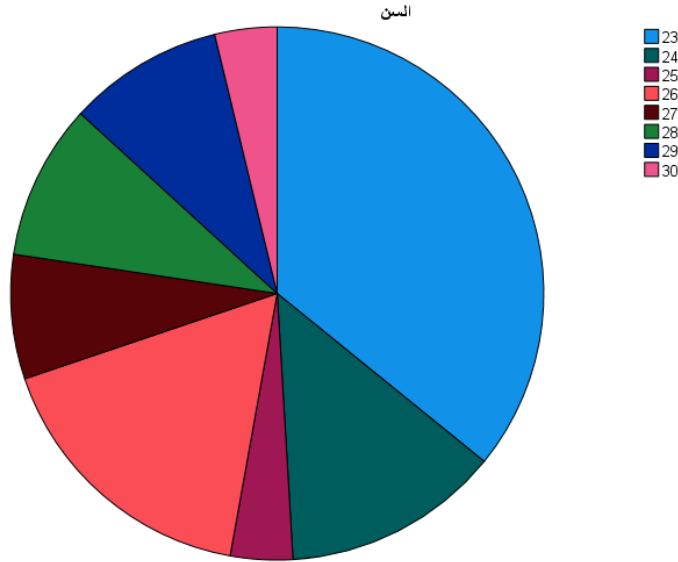
نستخلص من هذه المعطيات أن غالبية الخريجين من الإناث أي أن الإناث يواصلون دراستهم دون انقطاع عكس الذكور .

الجدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

التكرارات	% النسب	
19	35,8	23 سنة
7	13,2	24 سنة
2	3,8	25 سنة
9	17,0	26 سنة
4	7,5	27 سنة
5	9,4	28 سنة
5	9,4	29 سنة

30 سنة	2	3,8
المجموع	53	100,0

الشكل رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



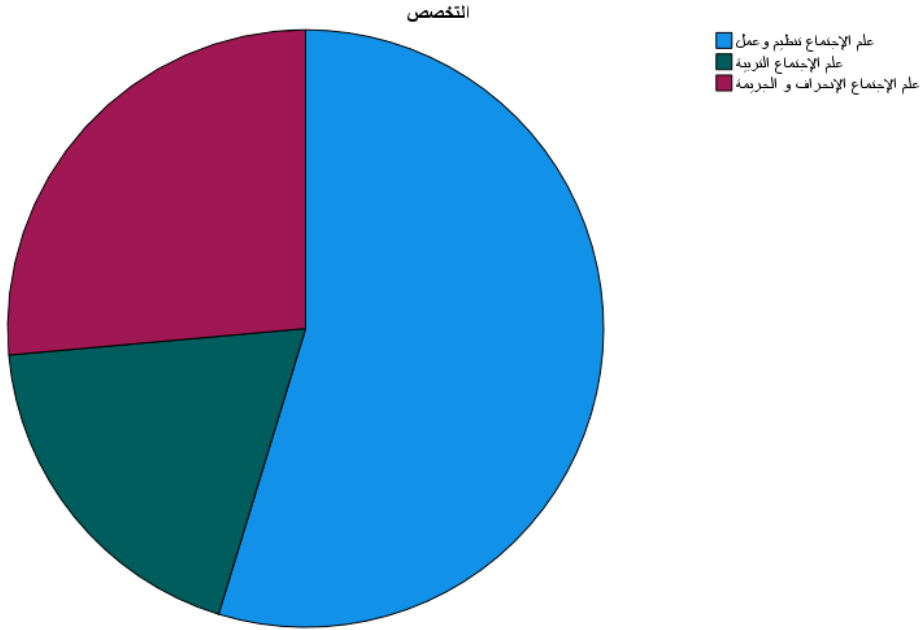
المصدر: إعداد الطالبة

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اغلب المبحوثين يتراوح أعمارهم 23 سنة بنسبة 23,8% تليها نسبة 13,2% كانت أعمارهم 24 سنة, حيث كانت النسب الأخرى تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 30 سنة بنسبة 3,8% من المجموع الكلي للمبحوثين . نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هذه الفئة العمرية تمثل خريجي الجامعات الجدد الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة, اما النسب القليلة هي تفوق نسبة 3,8% ما يبين أن هذه الفئة تواجه صعوبة في الحصول على وظائف مناسبة تتوافق مع مؤهلتهم وخبرتهم, بالإضافة إلى ذلك فالجامعة تستقطب الفئة الفتية أكثر من الفئات الأخرى باعتبارها العنصر الفعال في المجتمع.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص

النسب %	التكرارات	
54,7	29	علم الإجتماع تنظيم وعمل
18,9	10	علم الإجتماع التربوية
26,4	14	علم الإجتماع الإنحراف و الجريمة
100,0	53	المجموع

الشكل رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص



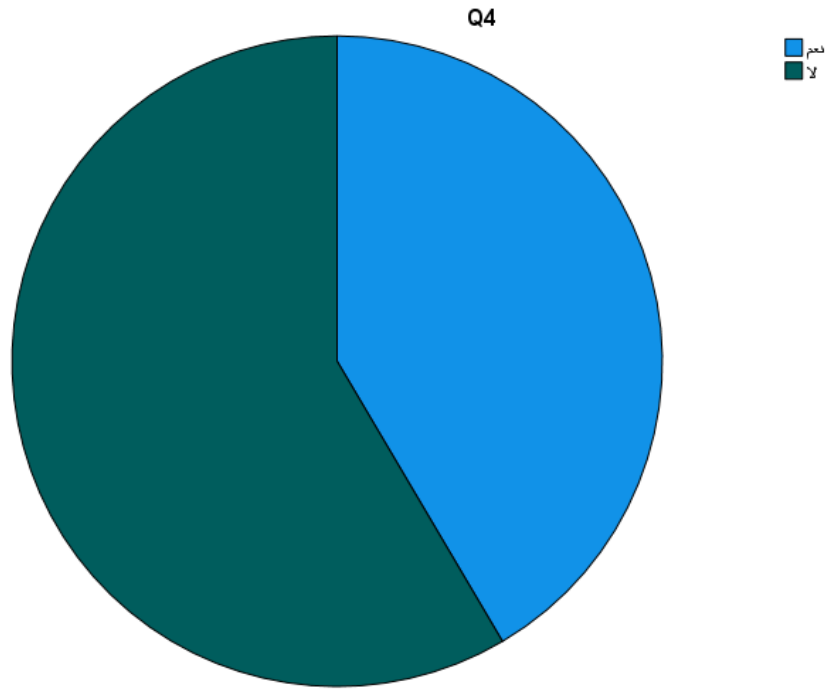
المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات عن التخصصات الجامعية وعلاقتها بعملية التوظيف في سوق العمل وذلك بناء على توزيع التخصصات ونسبها بين خريجي علم الاجتماع، حيث نجد أن 52,7% من المشاركين في الاستبيان هم من خريجي التخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، بينما 8,9% من خريجي علم الاجتماع التربوية، تليها نسبة 26,4% من خريجي علم الاجتماع الانحراف و الجريمة نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هناك اختلاف في توجهات خريجي علم الاجتماع في التخصصات المختلفة وذلك اعتمادا على العوامل الشخصية وظروف سوق العمل في كل دفعة.

الجدول رقم (04): يمثل إجابة المبحوثين عن رضاهم لاختيار هذا التخصص

التكرارات	% النسب	
22	41,5	نعم
31	58,5	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم 05: يوضح إجابة المبحوثين عن رضاهم لاختيار هذا التخصص



المصدر: من إعداد الطالبة

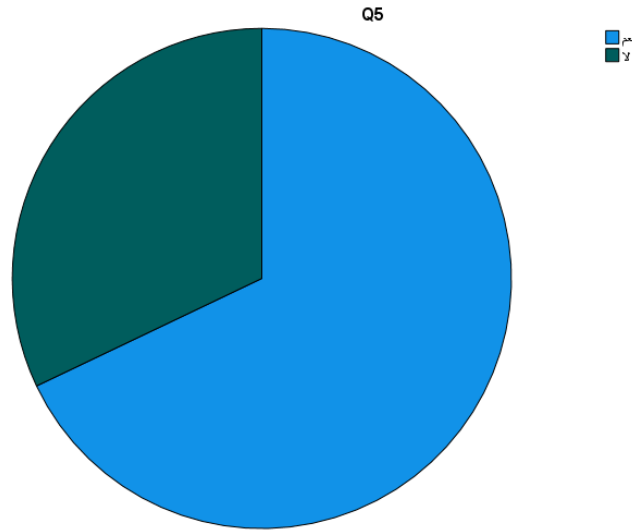
يمثل الجدول أعلاه بيانات عن نتائج رضا الخريجين عن اختيار تخصصاتهم الجامعية وذلك في إطار علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن 58,5% من المبحوثين صرحوا عن عدم رضاهم، في حين أن نسبة 41,5% من الخريجين فقط راضون عن اختيار تخصصاتهم الجامعية.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن أغلبية الخريجين غير راضين عن تخصصاتهم وهذا راجع الى متطلبات سوق العمل وعملية التوظيف .

الجدول رقم (05): يمثل إجابة المبحوثين حول إعتقاداتهم ان تخصصهم الجامعي يمكن ان يوفر لهم منصب عمل.

التكرارات	% النسب	
36	67,9	نعم
17	32,1	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم 06: يوضح إجابة المبحوثين حول إعتقاداتهم ان تخصصهم الجامعي يمكن ان يوفر لهم منصب عمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

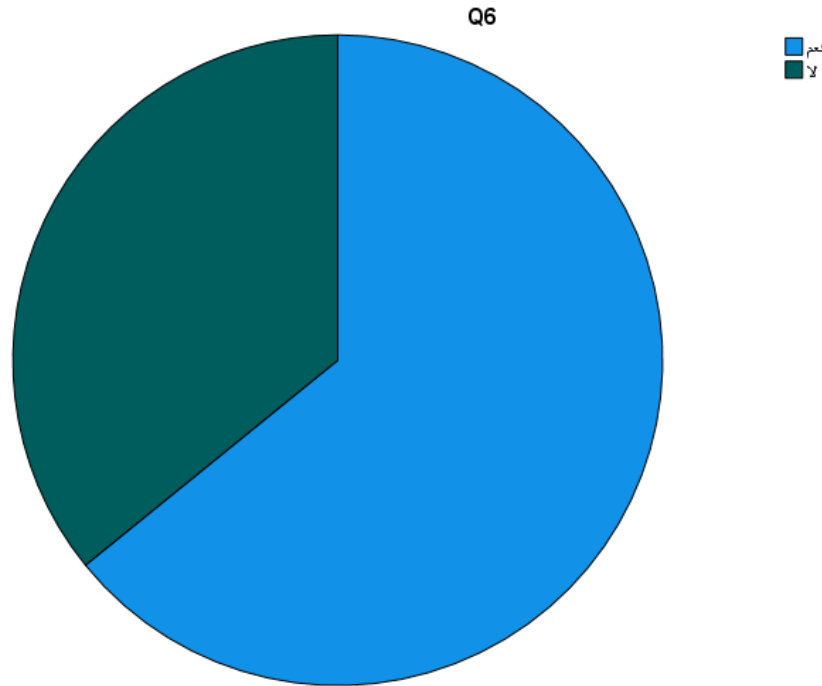
يمثل الجدول أعلاه بيانات إجابة المبحوثين حول إعتقاداتهم ان تخصصهم الجامعي يمكن ان يوفر لهم منصب عمل حيث أن 67,9% من المبحوثين صرحوا أن تخصصهم الجامعي يمكن أن يوفر لهم منصب عمل، بينما 32,1% من المبحوثين صرحوا أن تخصصهم الجامعي لا يمكن أن يوفر لهم منصب عمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن غالبية المبحوثين يعتقدون أن تخصصهم الجامعي سيساعدهم في العثور على وظيفة، أي أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين التخصص الجامعي وفرص الحصول على وظيفة، كما ان هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على علاقة التخصص الجامعي بعملية التوظيف بما في ذلك متطلبات الوظيفة إذ يجب أن يتطابق التخصص الجامعي مه متطلبات الوظيفة المتقدم لها .

الجدول رقم (06): يمثل ما إذا كان التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل

التكرارات	% النسب	
12	22,6	نعم كثرة المتخرجين و أصحاب الشهادات
7	13,2	بسبب المحسوبة
19	35,8	المجموع
34	64.2	لا
53	100.0	المجموع

الشكل رقم 07: يوضح ما إذا كان التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل هذا الجدول أعلاه بيانات حول التكوين الجامعي إذ يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل أم؟ حيث نجد أن 22,6% من المبحوثين يرون أن التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل، في حين أن نسبة

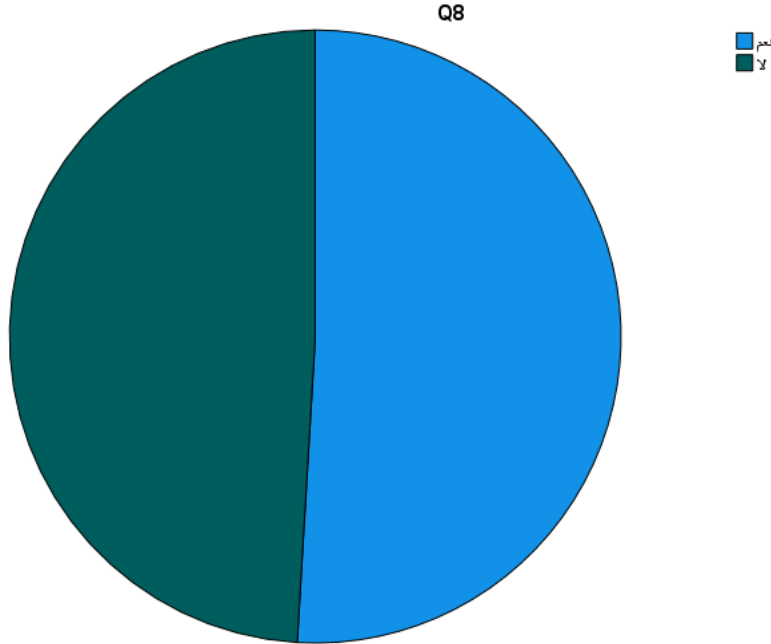
13,2% من المبحوثين يرون أن التوظيف يتم بسبب المحسوبة وأن التكوين الجامعي لا يلعب دورا هاما في ذلك ،تليها نسبة 64,2% من المبحوثين يرون أن التكوين الجامعي لا يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن بعض المبحوثين يرون أن سوق العمل مشبع بالخريجين الجامعيين وأن هناك حاجة إلى مهارات وخبرات عملية أكثر من الشهادات الجامعية ،ونجد أن نسبة كبيرة من المبحوثين تعتقد أن التكوين الجامعي لا يؤهل الطلاب بشكل كافي لسوق العمل ،وهذا يعني أن التكوين الجامعي حسب هذه الفئة لا يوفر لهم المعرفة والمهارات اللازمة للولوج إلى سوق العمل ومع ذلك لا يمكن ضمان الحصول على وظيفة بمجرد الحصول على شهادة جامعية.

الجدول رقم (07): يمثل كفاية البرامج التكوينية المقدمة في الجامعة لتمكين الخريجين من شغل منصب عمل في سوق العمل.

التكرارات	% النسب		
11	20,8	عدم ملائمتها لمتطلبات سوق العمل	نعم
07	13,2	برامج تقليدية لم تعد تساير التطورات التكنولوجية الحديثة	
08	15,1	نركز على الجانب التطبيقي	
26	49,1	المجموع	
27	50,9	لا	
53	100,0	المجموع	

الشكل رقم 08: يوضح كفاية البرامج التكوينية المقدمة في الجامعة لتمكين الخريجين من شغل منصب عمل في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

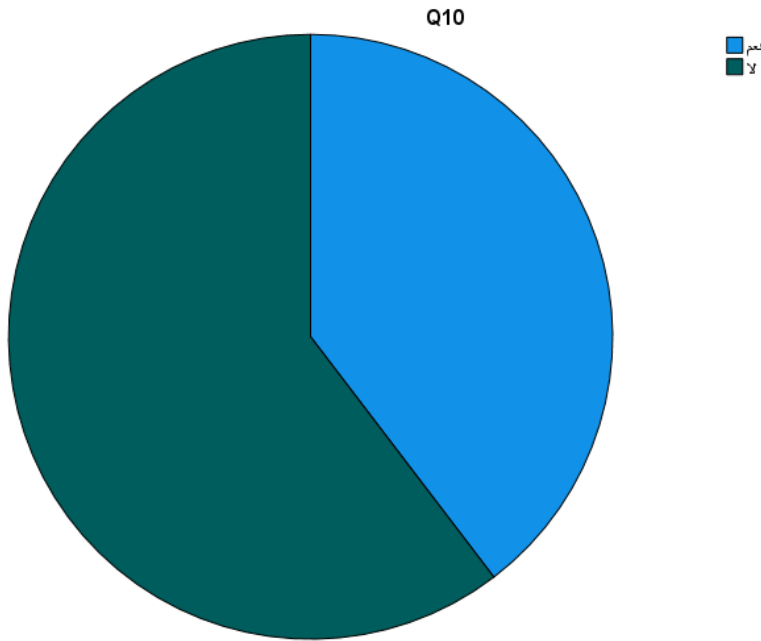
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول كفاية البرامج التكوينية المقدمة في الجامعة لتمكين الخريجين من شغل منصب عمل في سوق العمل، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة 50,9% من المبحوثين صرحوا بأن البرامج التكوينية المقدمة في مجال تخصصهم كفيلة بشغل منصب عمل، في حين أن نسبة 20,8% من المبحوثين صرحوا بأن البرامج التكوينية المقدمة في مجال تخصصهم غير كافية بشغل منصب عمل، وهذا راجع الى وجود فجوة بين توقعات الطلاب ومتطلبات سوق العمل، نجد أن نسبة قليلة من المبحوثين تعتقد أن البرامج الجامعية لا تقدم لهم المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في سوق العمل اي أن البرامج التكوينية تقليدية ولا تواكب التطورات الحديثة.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن البرامج التكوينية كافية للحصول على منصب عمل، أي أن البرامج التكوينية تلعب دورا هاما في زيادة معارف الطلاب وتحسين مهاراتهم وقدراتهم .

الجدول رقم (08): يمثل ما إذا كان التكوين الجامعي يمكن المبحوثين من تطوير مهارتهم في التخصص المدروس.

التكرارات	% النسب	
21	39,6	نعم
32	60,4	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (09): يوضح ما إذا كان التكوين الجامعي يمكن المبحوثين من تطوير مهارتهم في التخصص المدروس



المصدر: من إعداد الطالبة

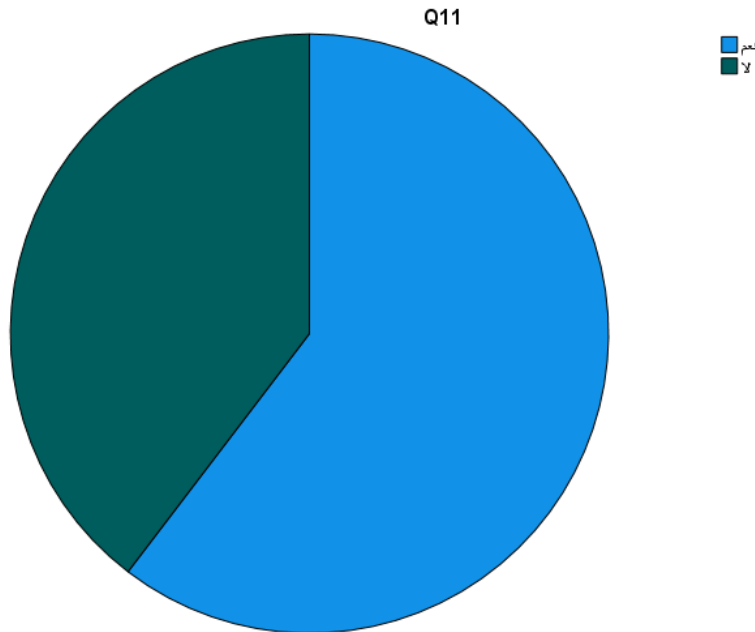
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول التكوين الجامعي إذ يمكن المبحوثين من تطوير مهارتهم في التخصص المدروس أم لا؟ حيث نجد 60,4% من المبحوثين صرحوا أن التكوين الجامعي لا يمكنهم من تطوير مهاراتهم في التخصص المدروس، في حين نسبة اقلية 39,6% من المبحوثين صرحوا ان التكوين الجامعي يساهم في تطوير مهاراتهم وهذا راجع الى المهارات العملية .

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن غالبية أفراد العينة من المبحوثين يعتقدون أن التكوين الجامعي لا يمكن من تطوير مهاراتهم في التخصص المدروس وعليه فالعملية التكوينية في الجامعة حسب هذه الفئة تعتمد على الطرق التقليدية وحشو الازهان بالمعلومات، أي غياب الطرق الحديثة وهذا يعود الطالب على الكسل وتحرمهم من تنمية مهارتيه والاعتماد على نفسه.

الجدول رقم (09): يمثل صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصص الجامعي.

النسب %	التكرارات	
60.4	32	نعم
39.6	21	لا
100,0	53	المجموع

الشكل رقم (10): يوضح صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصص الجامعي.



المصدر: من إعداد الطالبة

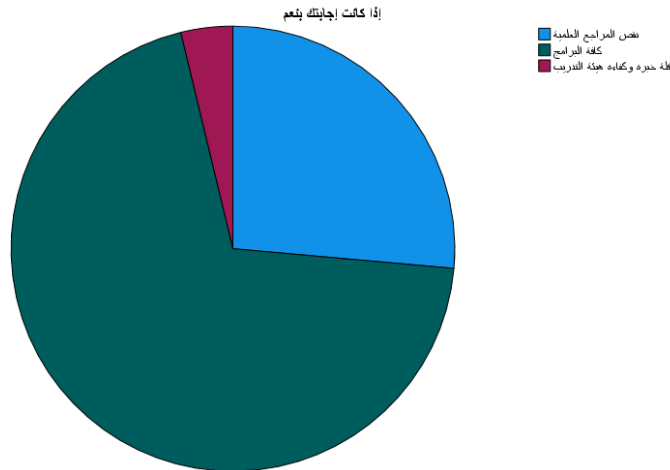
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصص الجامعي حيث نلاحظ أن أعلى نسبة 604% من المبحوثين صرحوا بأن هناك صعوبة في استيعاب البرنامج المقررة، في حين أن نسبة 39,06% من المبحوثين صرحوا بأنه لا يوجد صعوبة في استيعاب البرنامج المقررة.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هناك صعوبة في المواد الدراسية المقدمة قد تعود في الغالب إلى طرق التدريس الممنهجة من طرف الأساتذة وقد تعود في بعض الأحيان إلى كثافة البرامج، لذا قد تكون بعض المواد الدراسية معقدة بطبيعتها وتتطلب مهارات تفكير نقدي عالية وأسلوب التدريس في الغالب لا يكون أسلوب تدريس مناسب لجميع الطلاب، مما قد يؤدي إلى صعوبة في فهم المواد وعليه فقدره الاستيعاب قد تختلف لدى الطلاب من شخص لآخر وهذا راجع الى الفروقات الفردية.

الجدول رقم (10): يمثل القيمة النسبية للإجابات بنعم حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال التخصص وكيفية تأثير ذلك على عملية التوظيف في سوق العمل

النسب %	التكرارات	
26,4	14	نقص المراجع العلمية
69,8	37	كافة البرامج
3,8	2	قلة خبرة وكفاءة هيئة التدريس
100,0	53	المجموع

الشكل رقم (11): يوضح القيمة النسبية للإجابات بنعم حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال التخصص وكيفية تأثير ذلك على عملية التوظيف في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

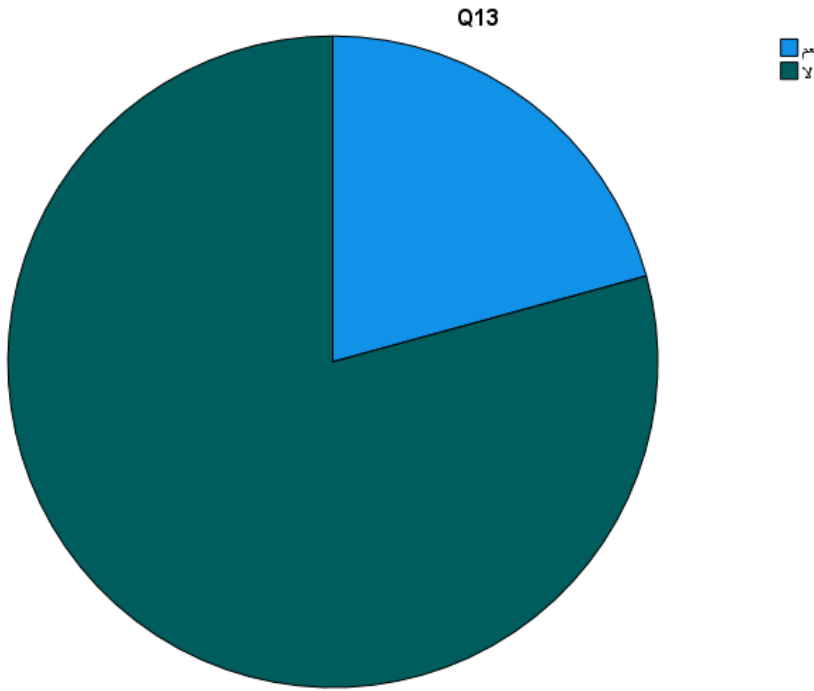
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول قيمة الاجابات بنعم حول صعوبة استيعاب البرامج المقررة في مجال التخصص وكيفية تأثير ذلك على عملية التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 69,8% يعتقدون أن هناك صعوبة في استيعاب البرامج المقررة بسبب جميع البرامج الدراسية، هذا ما يشير إلى أن غالبية المبحوثين يواجهون صعوبة في استيعاب البرامج المقررة في مجال تخصصهم، في حين نجد أن نسبة أقلية 26,4% من المبحوثين يعتقدون أن هنالك نقص في المراجع العلمية.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هناك تحديات تواجه الطلاب في استيعاب البرامج الدراسية في تخصصاتهم مما قد يؤثر سلباً على فرصهم في التوظيف في سوق العمل.

الجدول رقم (11): يمثل برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة إذا ما خلقت روح الابتكار والإبداع لدى المبحوثين.

التكرارات	% النسب	
11	20,8	نعم
42	79,2	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (12): يوضح برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة إذا ما خلقت روح الابتكار والإبداع لدى المبحوثين.



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة إذا ما خلقت روح الابتكار والإبداع لدى المبحوثين، حيث نجد أن نسبة أقلية 20,8% من المبحوثين صرحوا أن برامج التكوين الجامعي خلقت لديهم روح الابتكار والإبداع ، بينما نسبة عالية 79,2% من المبحوثين صرحوا أن برامج التكوين الجامعي لم تخلق لديهم روح الابتكار والإبداع وهذا راجع الى تركيز البرامج الأكاديمية على الجانب النظري، إذ قد تركز

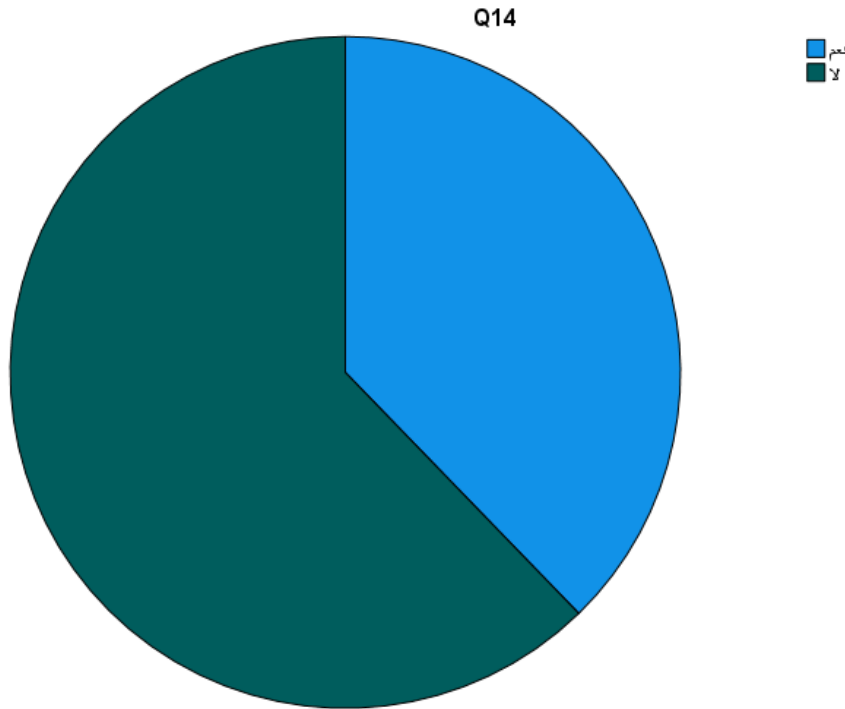
بعض البرامج على المعرفة النظرية دون التركيز بشكل كافي على التطبيق العملي وتنمية مهارات التفكير الإبداعي اي غياب بيئة تعليمية محفزة على الابتكار .

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أنه قد لا تتوفر بعض المؤسسات التعليمية بيئة مناسبة لتحفيز الطلاب على الابتكار والإبداع مثل نقص الموارد أو عدم وجود ثقافة تدعم المخاطرة وتجربة أفكار جديدة، وهذا ما يستدعي الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود من قبل الجامعات لتعزيز مهارات الابتكار والإبداع لدى الطلاب لتلبية احتياجات سوق العمل.

الجدول رقم (12): يمثل تأثير نظام LMD على قدرات ومؤهلات الطلاب العلمية والعملية.

التكرارات	% النسب	
20	37,7	نعم
33	62,3	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (13): يوضح تأثير نظام LMD على قدرات ومؤهلات الطلاب العلمية والعملية.



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول تأثير نظام LMD على قدرات ومؤهلات الطلاب العلمية والعملية إذ يوضح الجدول آراء المبحوثين، حيث أن نسبة 62,3% صرحوا أن نظام

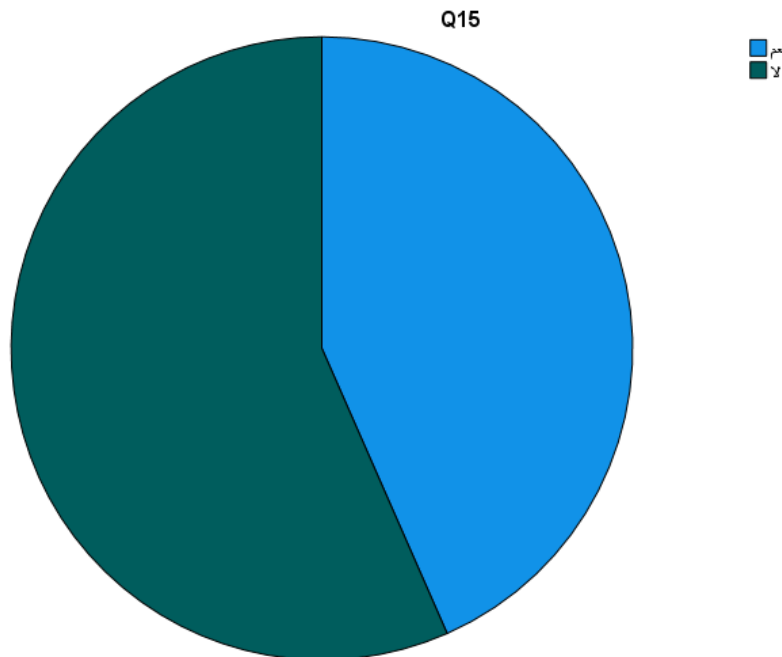
LMD لا يزيد من قدراتهم ومؤهلاتهم ، بينما نسبة 37,7% من المبحوثين صرحوا بأن نظام LMD يزيد من قدراتهم ومؤهلاتهم.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات إلى أن هناك إنقسام في آراء المبحوثين حول تأثير نظام LMD على قدراتهم ومؤهلاتهم، بالإضافة إلى التنوع في المناهج الدراسية و التركيز على التطبيق العملي ، حيث أن غالبية المبحوثين يرون إن نظام LMD لا يقدم فائدة كبيرة لتعزيز قدراتهم ومؤهلاتهم ، قد يعود ذلك إلى قلة الخبرة العملية للطلبة أو صعوبة ربط المناهج الدراسية بإحتياجات سوق العمل أو ضعف البنية التحتية في بعض المؤسسات التعليمية التي تطبق نظام LMD

الجدول رقم (13): يمثل مدى تغطية المقررات الدراسية لإحتياجات التخصص في سوق العمل.

التكرارات	% النسب	
23	43,4	نعم
30	56,6	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (14): يوضح مدى تغطية المقررات الدراسية لإحتياجات التخصص في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

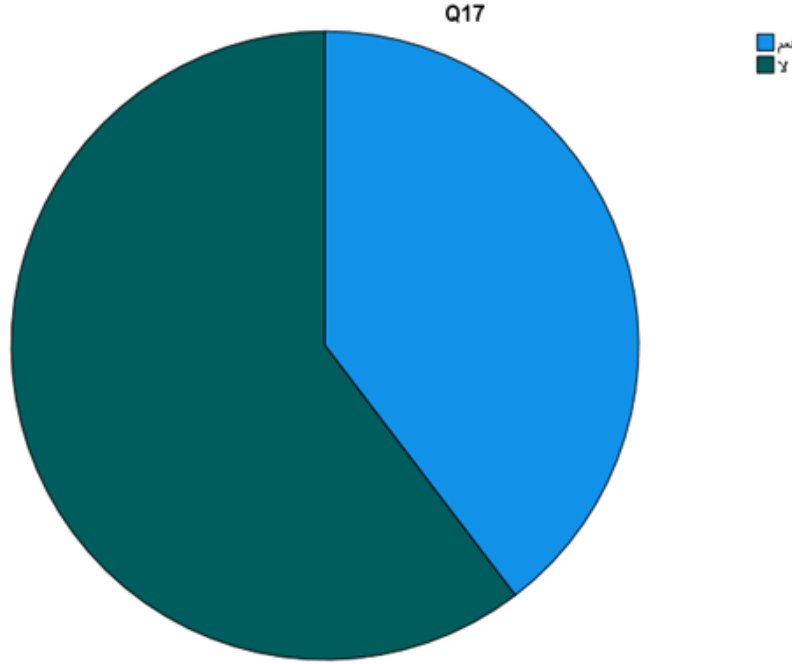
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول مدى تغطية المقررات الدراسية لإحتياجات التخصص في سوق العمل ، حيث نجد أن نسبة 56,6% من المبحوثين صرحوا أن المقررات الدراسية لا تغطي الإحتياجات بشكل كاف ، بينما نسبة 43,4% من المبحوثين صرحوا أن المقررات الدراسية تغطي الإحتياجات بشكل كاف ، نجد أن أغلبية المبحوثين يعتقدون أن المقررات الدراسية تركز بشكل كبير على الجانب النظري إذ لا تمنحهم فرصا كافية لتطبيق ماتعلموه في بيئة العمل ، كما يعتقد بعض المبحوثين أيضا أن المقررات الدراسية لا تواكب أحدث التطورات في مجال تخصصهم .

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هناك حاجة إلى تحسين تغطية مقررات الدراسة الجامعية لإحتياجات سوق العمل ، إذ يمكن تحقيق ذلك من خلال زيادة التركيز على التطبيق العملي وتحديث المقررات الدراسية بشكل دوري .

الجدول رقم (14): يمثل أهمية المواد المقررة في تكوين الخريجين الجامعيين.

التكرارات	% النسب	
21	39,6	نعم
32	60,4	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (15): يوضح أهمية المواد المقررة في تكوين الخريجين الجامعيين



المصدر: من إعداد الطالبة

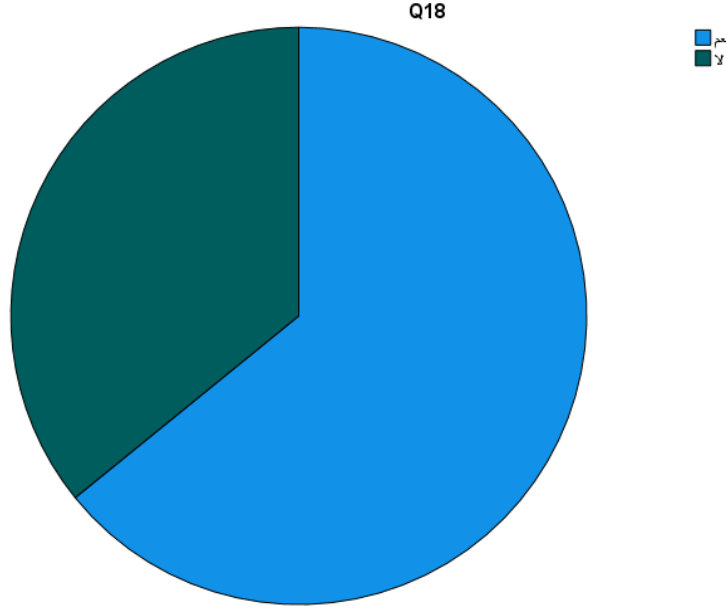
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول أهمية المواد المقررة في تكوين الخريجين الجامعيين ، حيث نجد أن نسبة 60,4% من المبحوثين صرحوا أن المواد المقررة ليست مهمة في تكوينهم العلمي ، في حين نجد أن نسبة 39,6% صرحوا أن المواد المقررة مهمة في تكوينهم العلمي.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن أغلبية المبحوثين يعتقدون أن المواد المقررة ليست مهمة في تكوينهم العلمي ، أي قد تكون المواد المقررة مرتبطة في بعض التخصصات بسوق العمل ، بينما قد تكون في تخصصات أخرى أقل إرتباطاً، أي قد تختلف أهمية المواد المقررة في نظر المبحوثين من تخصص لآخر.

الجدول رقم (15): يمثل مدى مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة.

النسبة %	التكرارات	
64,2	34	نعم
35,8	19	لا
100,0	53	المجموع

الشكل رقم (16): يوضح مدى مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة

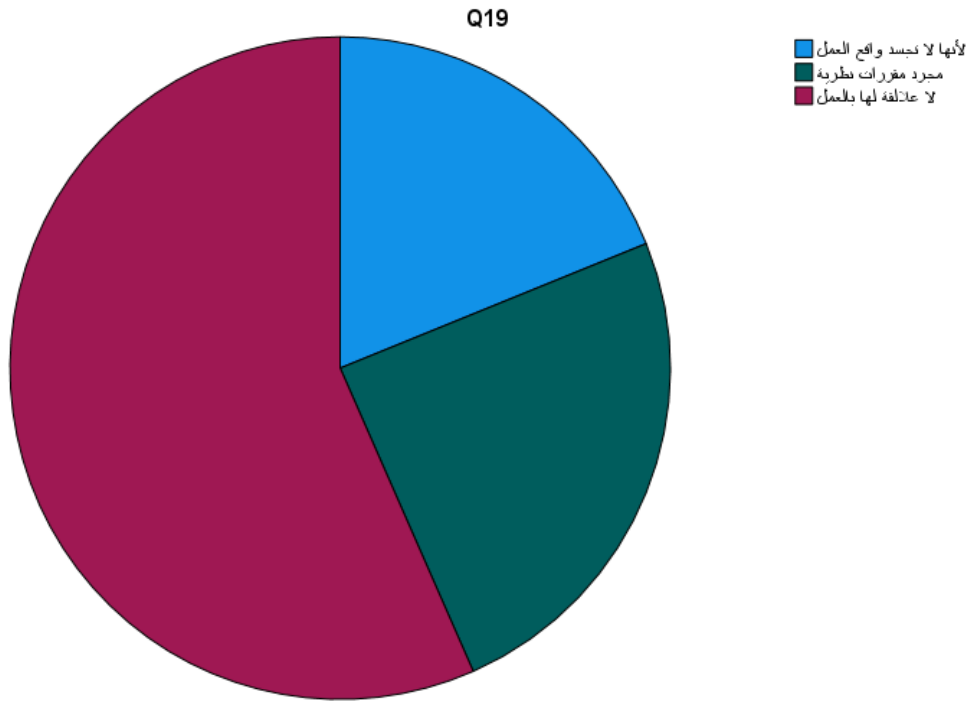
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول مدى مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة، حيث أن أغلب المبحوثين 64,2% صرحوا أن المقررات الدراسية تساهم في تحسين فرصهم في الحصول على عمل، في حين نجد أن نسبة 35,8% من المبحوثين صرحوا أن المقررات الجامعية لا تساهم في ذلك.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن أغلبية المبحوثين يعتقدون أن المقررات الجامعية تساهم في تحسين فرصهم على وظيفة، وهذا ما يوضح لنا فكرة أن التكوين الجامعي يقدم لطلاب مهارات ومعارف تساعد في النجاح في سوق العمل، تشمل هذه المهارات مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات، كما تقدم العديد من البرامج الجامعية لطلاب فرصا لتدريب العملي وإكتساب الخبرة العملية، مما يعزز من فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة.

الجدول رقم (16): يمثل تبرير الاجابات بلا حول مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة.

التكرارات	% النسب	
10	18,9	لأنها لا تجسد واقع العمل
13	24,5	مجرد مقررات نظرية
30	56,6	لا علاقة لها بالعمل
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (17): يوضح تبرير الاجابات بلا حول مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول تبرير الاجابات بلا حول مساهمة المقررات الجامعية في تحسين فرص الحصول على وظيفة ، حيث نجد أن نسبة 56,6% من المبحوثين يعتقدون أن المقررات الدراسية لا علاقة لها بالعمل، بينما نسبة 24,5% يعتقدون أن المقررات الدراسية مجرد مقررات نظرية، تليها نسبة 18,9% تميل إلى الاعتقاد بأن المقررات الدراسية لا تجسد واقع العمل، وهذا راجع الى وجود فجوة بين التخصصات

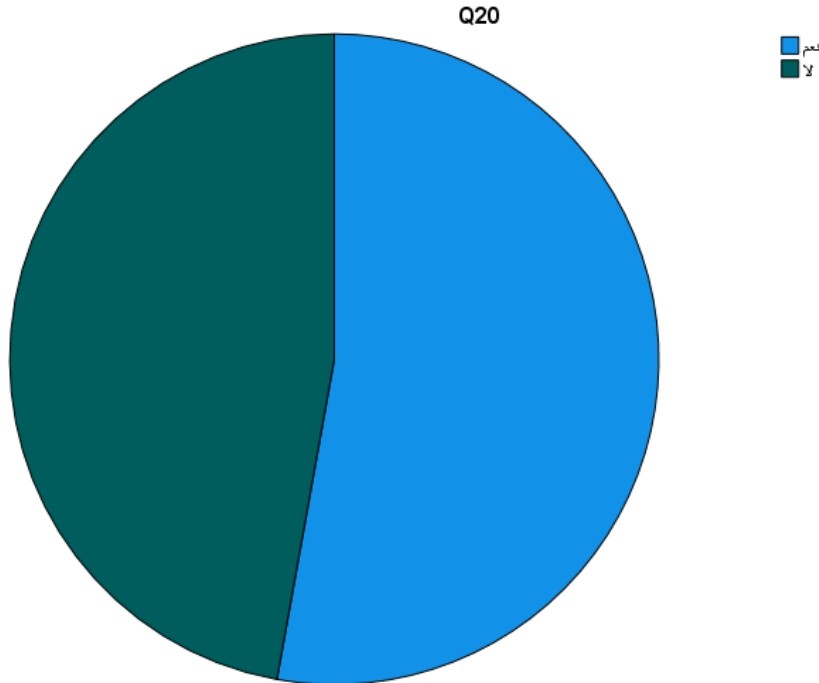
الجامعية ومتطلبات سوق العمل، إذ يجي على الجامعة إتخاذ خطوات لتحديث المناهج الدراسية و توفير فرص التدريب العملي وتحسين مهارات التواصل والتركيز على المهارات الشخصية للخريجين لضمان حصولهم على وظائف في مجالاتهم .

الجدول رقم (17): يمثل دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على وعمل بعد التخرج.

في رأيك هل توجد برامج تدريبية أو تأهيلية تعزز فرصتك في الحصول علي عمل بعد تخرجك؟

التكرارات	% النسب	
28	52,8	نعم
25	47,2	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (19): يوضح دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على وعمل بعد التخرج.



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على وعمل بعد التخرج، حيث نجد أن نسبة 52,8% من المبحوثين صرحوا أن هناك برامج تدريبية وتأهيلية تعزز فرصهم في الحصول على عمل بعد التخرج، في مقابل يعتقد 47,2% من المبحوثين أن هذه البرامج لا تعزز فرص الحصول على عمل .

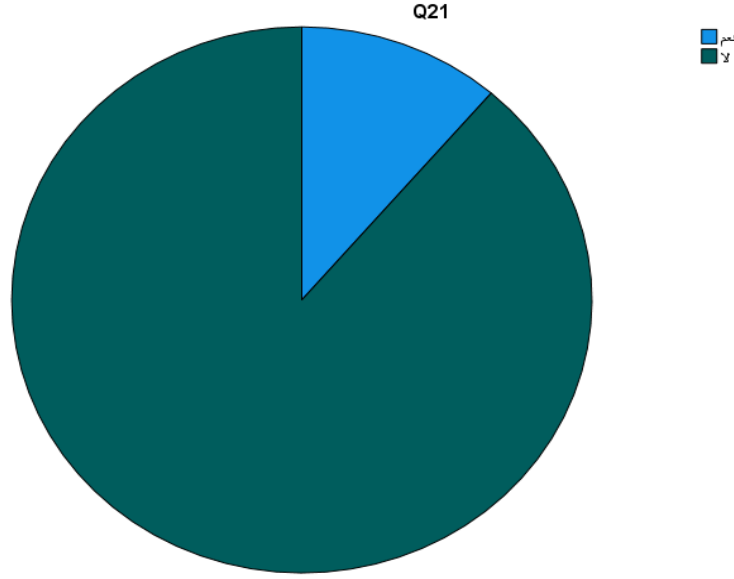
نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن هناك وجود إنقسام بين آراء المبحوثين حول دور برامج التدريب والتأهيل في تعزيز فرص الحصول على عمل ، حيث يرى بعض المبحوثين أن هذه البرامج مفيدة في إكتساب المهارات والخبرات اللازمة لدخول سوق العمل، بينما يرى البعض الآخر أنها غير ضرورية أو غير فعالة، أي أنه قد يختلف نوع ومدى جودة برامج التدريب والتأهيل المتاحة من تخصص لآخر ، كما تختلف توقعات الخريجين من حيث نوع الوظائف التي يمكن الحصول عليها من خلال هذه البرامج.

الجدول رقم (18): يمثل ضرورة توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل.

التكرارات	% النسب	
6	11,3	نعم
47	88,7	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (19): يوضح ضرورة توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول في مجال

عملية التوظيف في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

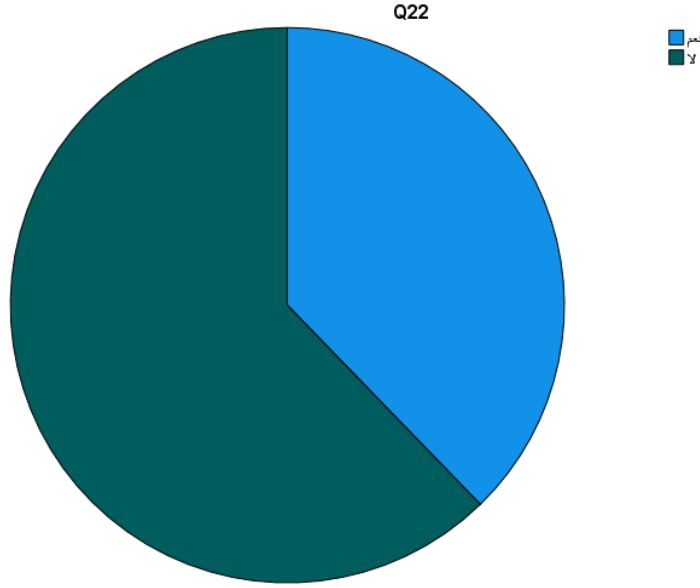
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول آراء الباحثين حول ضرورة توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن غالبية الباحثين 88,7% صرحوا أن المؤهلات العلمية ليست ضرورية للدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل، في المقابل يعتقد عدد قليل من الباحثين 11,3% أن المؤهلات العلمية ضرورية للدخول في مجال عملية التوظيف في سوق العمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن الشهادة هي عامل مهم ولكن ليس العامل الوحيد في الحصول على وظيفة، إذ أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل الأخرى التي تدعم الحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل.

الجدول رقم (19): يمثل ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف.

الإجابة	النسبة (%)	التكرارات
نعم	37,7	20
لا	62,3	33
المجموع	100,0	53

الشكل رقم (20): يوضح ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف



المصدر: من إعداد الطالبة

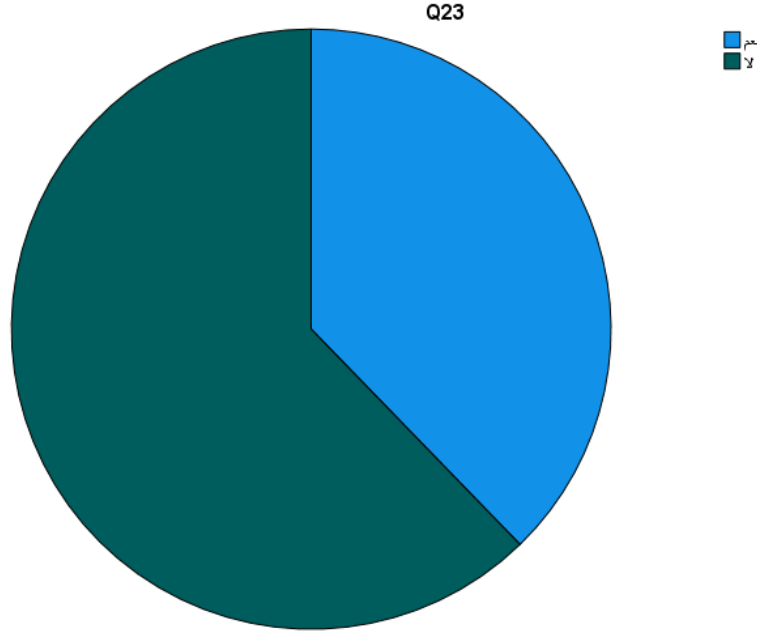
يمثل الجدول أعلاه بيانات آراء المبحوثين حول ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف، حيث نجد أن نسبة 62,3% من المبحوثين صرحوا بأن التكوين في تخصصات أخرى لا يمنحهم الأفضلية في التوظيف، بينما نسبة 37,7% من المبحوثين صرحوا أن تكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات إلى وجود انقسام بين آراء المبحوثين حول ما إذا كان التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف أم لا، إذ أن غالبية من المبحوثين يميلون إلى الاعتقاد بأن امتلاك تخصصات جامعية متعددة يعزز فرصهم في الحصول على وظائف، أي أن سوق العمل الحالي يتطلب مهارات متنوعة من الموظفين.

الجدول رقم (20): يمثل إعتقاد مشاركة الخريجين في بعض النشاطات البحثية والعلمية بغرض حصولهم على وظائف.

النسبة %	التكرارات	
37,7	20	نعم
62,3	33	لا
100,0	53	المجموع

الشكل رقم (21): يوضح إعتقاد مشاركة الخريجين في بعض النشاطات البحثية والعلمية بغرض حصولهم على وظائف.



المصدر: من إعداد الطالبة

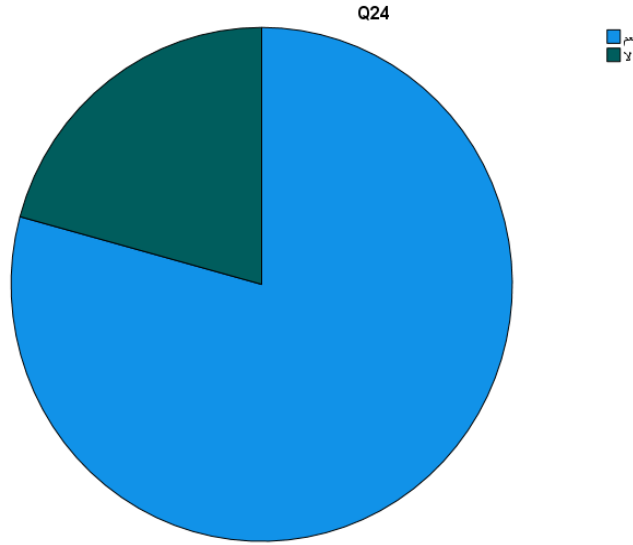
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول إعتقاد مشاركة الخريجين في بعض النشاطات البحثية والعلمية بغرض حصولهم على وظائف، حيث نجد أن نسبة 62,3% من المبحوثين لا يعتقدون بأن مشاركتهم في النشاطات البحثية والعلمية تعزز من فرصهم في الحصول على وظائف، بينما نسبة 37,7% يعتقدون أن مشاركتهم في بعض النشاطات البحثية والعلمية تزيد من فرصتهم في التوظيف .

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن النشاطات البحثية والعلمية أنه قد لا يكون أصحاب العمل على دراية كافية بأهمية مشاركة الخريجين في النشاطات البحثية والعلمية كدليل على مهاراتهم وامكانتهم حيث قد يركز أصحاب العمل على معايير أخرى مثل الخبرة العملية أو المهارات التقنية أو الدرجات العلمية عند اختيار الموظفين، دون إعطاء أهمية كبيرة لمشاركة الخريجين في النشاطات البحثية والعلمية.

الجدول رقم (21): يمثل آراء الخريجين حول ما إذا كانت الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة

الإجابة	التكرارات	% النسب
نعم	42	79,2
لا	11	20,8
المجموع	53	100,0

الشكل رقم (22): يوضح آراء الخريجين حول ما إذا كانت الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة

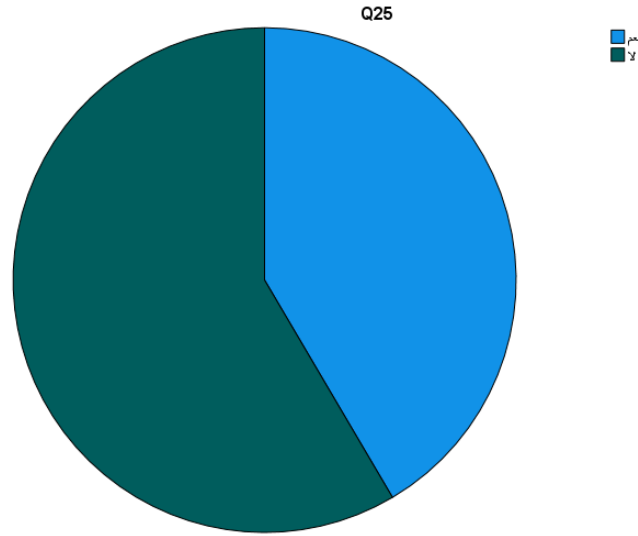
يمثل الجدول أعلاه بيانات يوضح آراء الخريجين حول ما إذا كانت الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة ، حيث نجد أن نسبة 79,2% من المبحوثين صرحوا أن الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة، في حين نجد أن نسبة 20,8% من المبحوثين لا يرون أن الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن الشهادة الجامعية تلعب دورا هاما في تعزيز فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل، أي أن التعليم الجامعي يُعزز مهارات وخبرات الفرد مما يجعله أكثر تنافسية في سوق العمل، ولكن لا ينبغي اعتبار الشهادة الجامعية العامل الوحيد المؤثر في عملية التوظيف، كما يجب على الجامعات بذل الجهود لتعزيز الترابط بين المناهج الدراسية واحتياجات سوق العمل وتوفير فرص تدريبية لطلاب، ونشر الوعي بأهمية المهارات والخبرات لإعداد خريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل.

الجدول رقم (22): يمثل العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل

التكرارات	% النسب	
22	41,5	نعم
31	58,5	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (23): يوضح العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

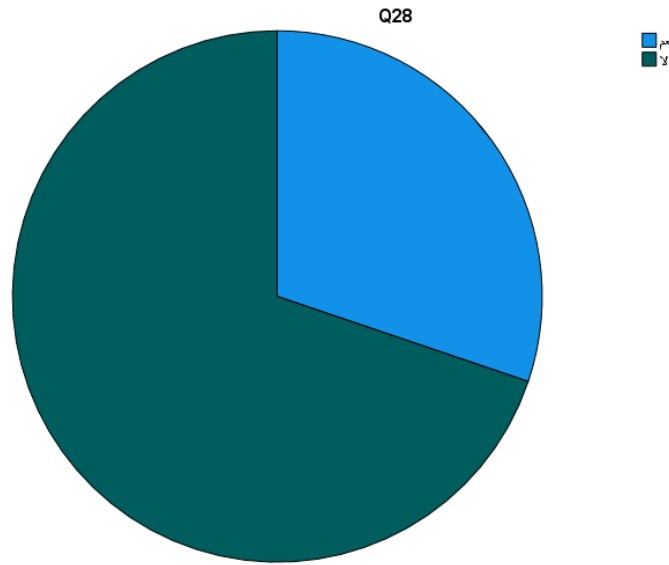
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل، حيث نجد 58,5% من المبحوثين يرون أنه لا توجد علاقة بين تكوينهم الجامعي وسوق العمل، أي أن تخصصهم الجامعي لا يؤثر على فرص حصولهم على وظائف، بينما نسبة 41,5% من المبحوثين يرون أن هناك علاقة إيجابية بين تكوينهم الجامعي وسوق العمل، أي أن تخصصهم الجامعي يساعدهم في الحصول على وظائف.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات إلى أن هناك انقسام بين آراء المبحوثين حول العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل وهذا راجع إلى نوع التخصص الجامعي، فقد تكون بعض التخصصات الجامعية أكثر طلبا في سوق العمل من غيرها، منا يؤدي إلى حصول خريجها على فرص عمل أفضل، كما قد لا يكون التخصص الجامعي كافي لضمان حصول الخريج على وظيفة مناسبة، بل قد يلعب مستوى مهارتيه وخبارتيه دورا هاما في ذلك.

الجدول رقم (23): يمثل مدى تماشي نظام LMD مع سوق العمل

التكرارات	% النسب	
16	30,2	نعم
37	69,8	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (25): يوضح مدى تماشي نظام LMD مع سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول مدى تماشي نظام LMD مع سوق العمل حيث أن نسبة 30,2% مؤيدي نظام LMD من المبحوثين صرحوا أن نظام LMD يتماشى مع سوق العمل، أي أن أقلية ترى أن النظام الحالي يتوافق مع متطلبات سوق العمل، بينما نسبة 69,8% من المبحوثين صرحوا أن نظام LMD لا يتماشى مع سوق العمل.

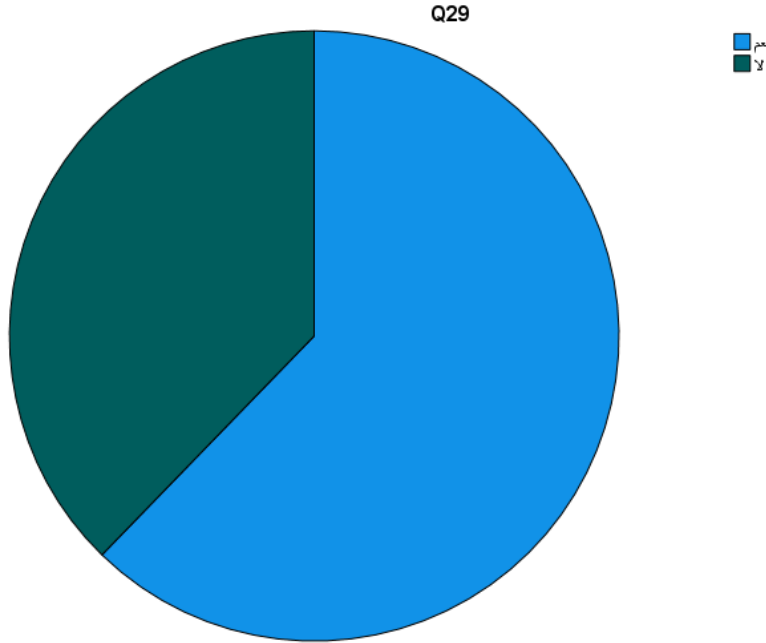
نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن غالبية المبحوثين يرون أن النظام الحالي لا يلبي احتياجات سوق العمل، إذ يعد نظام LMD خطوة هامة في تطوير التعليم العالي، لكنه يتطلب تقييماً مستمراً وتعديلات لضمان ملاءمته لمتطلبات سوق العمل المتغير .

الجدول رقم (25): يمثل إعتقاد المبحوثين حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظاً في مجال التوظيف في سوق العمل.

التكرارات	% النسب
-----------	---------

نعم	33	62,3
لا	20	37,7
المجموع	53	100,0

الشكل رقم 25: يوضح إعتقاد المبحوثين حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول إعتقاد المبحوثين ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 62,3% يعتقدون أن الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل، بينما نسبة 37,7% من المبحوثين لا تعتقد أن الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل.

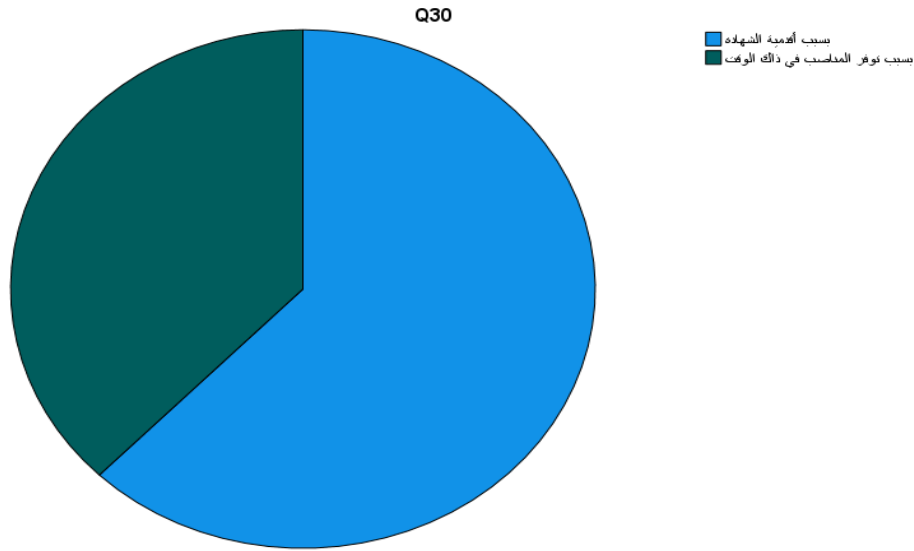
نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن غالبية المبحوثين يعتقدون أن الدفعات الأولى في نظام LMD الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل، هذا راجع الى مميزات الدفعات الأولى، قد يكون لدى الدفعات الأولى في نظام LMD بعض الميزات التي تمدحهم أفضلية في مجال التوظيف، كما قد يكون لدى خريجي الدفعات الأولى خبرة عملية سابقة من خلال برامج التدريب أو التوظيف المؤقت مما يمنحهم ميزة تنافسية في سوق

العمل، وقد يكون أيضا لدى خريجي الدفعات الأولى فهم أفضل لنظام LMD ومتطلباته مما قد يجعلهم أكثر استعدادا لسوق العمل.

الجدول رقم 25: يمثل تبرير المبحوثين الذين أجابو بنعم حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل.

التكرارات	% النسب	
33	62,3	بسبب أقدمية الشهادة
20	37,7	بسبب توفر المناصب في ذلك الوقت
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (26): يوضح تبرير المبحوثين الذين أجابو بنعم حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

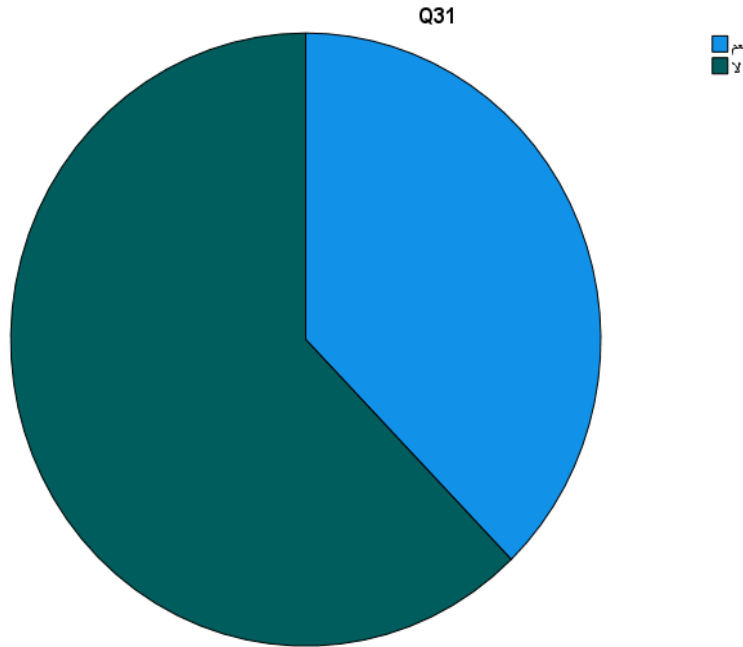
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول تبرير المبحوثين الذين أجابو بنعم حول ما إذا كانت الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن أكثر من نصف المبحوثين يعتقدون أن الدفعات الأولى في نظام LMD تتمتع بمزايا أفضل في الحصول على فرص العمل في سوق العمل، ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين : أقدمية الشهادة: يرى بعض المبحوثين أن حصول خريجي الدفعات الأولى على شهادتهم يمنحهم الأفضلية في التقدم لوظائف معينة، خاصة تلك التي تتطلب خبرة عملية .

توفر المناصب في ذلك الوقت: يعتقد بعض المبحوثين أن سوق العمل شهد نقص فب أصحاب الخبرات في مجالات معينة في وقت تخرج الدفعات الأولى مما سهل حصولهم على وظائف.

الجدول رقم (26): يمثل تأثير نظام LMD على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل

التكرارات	% النسب	
20	37,7	نعم
33	62,3	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (27): يوضح تأثير نظام LMD على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول تأثير نظام LMD على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، حيث نجد أن نسبة 37,7% من المبحوثين صرحوا أن نظام LMD

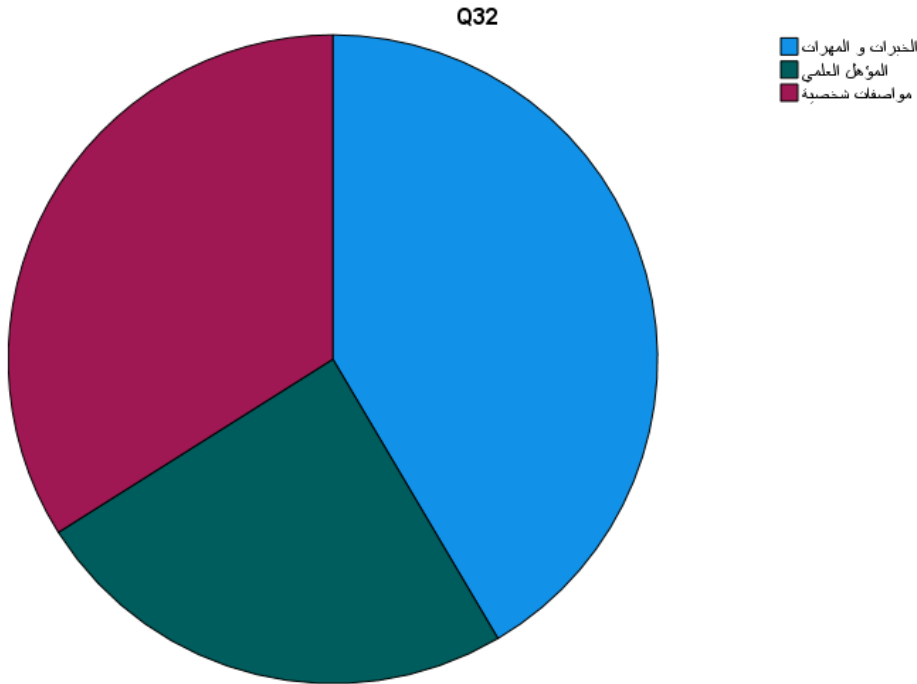
يؤثر على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، بينما نسبة 62,3% من الباحثين صرحوا أن نظام LMD له تأثير على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن غالبية الباحثين يعتقدون أن نظام LMD له تأثير على عدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

الجدول رقم (27): يمثل الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل.

التكرارات	% النسب	
22	41,5	الخبرات و المهارات
13	24,5	المؤهل العلمي
18	34,0	مواصفات شخصية
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (28): يوضح الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 41,5% يعتقدون أن الخبرات و المهارات هي أكثر الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل، بينما نسبة 24,5% يعتقدون أن المؤهل العلمي هو الشرط الأساسي لتوظيف في سوق العمل، تليها نسبة 34,0% يميلون إلى الموصفات الشخصية هي الشرط الأهم لدخول لتوظيف في سوق العمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أن سوق العمل يتطلب مزيج من الخبرات و المهارات و السؤال العلمي و الموصفات الشخصية لحصول على وظيفة.

الجدول رقم (28): يمثل ما إذا كان تخصص الباحثين الجامعيين سيعود بالإيجاب

على حياتهم المهنية في المستقبل

التكرارات	% النسب	
38	71,7	نعم
15	28,3	لا
53	100,0	المجموع

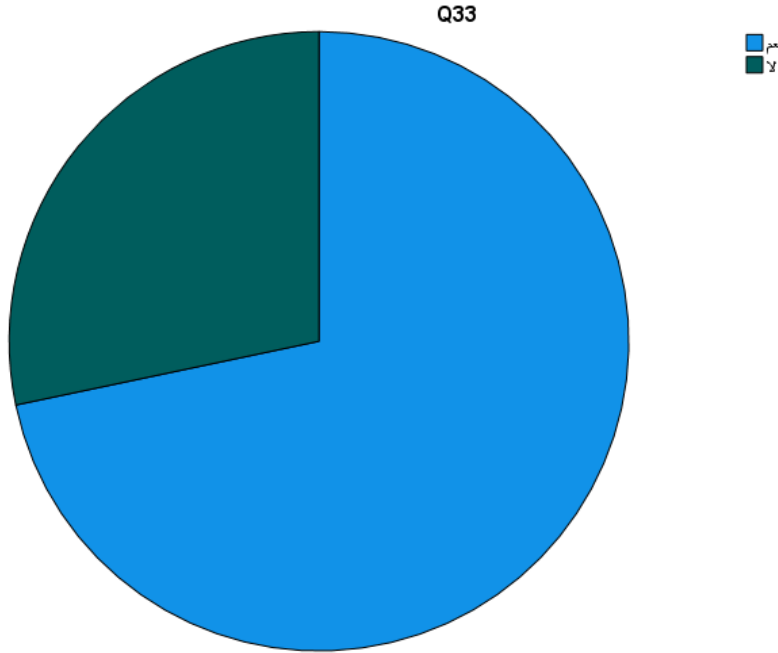
يمثل الجدول أعلاه بيانات حول ما إذا كان تخصص الباحثين الجامعيين سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في المستقبل، حيث نجد نسبة عالية 71,7% من الباحثين صرحوا أن تخصصهم الجامعي سيكون له تأثير إيجابي على حياتهم المهنية، بينما نجد أن نسبة 28,3% من الباحثين صرحوا أن تخصصهم الجامعي لن يكون له تأثير إيجابي على حياتهم المهنية في المستقبل

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات وجود علاقة إيجابية متصورة بين التخصصات الجامعية والحياة المهنية في المستقبل، حيث أن غالبية من الباحثين يعتقدون أن تخصصهم الجامعي سيعود بالنفع على حياتهم المهنية في المستقبل، ومع ذلك من المهم ملاحظة أن هذه العلاقة ليست حتمية وأن هناك العديد من العوامل الأخرى التي تساهم في تحقيق النجاح المهني .

الجدول رقم (29): يمثل آراء المبحوثين الذين أجابو بلا حول ما إذا كان التخصص الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في سوق العمل.

التكرارات	% النسب		
5	9,4	لا	كثرة البطالة
5	9,4		كثرة حاملي الشهادات
5	9,4		قلة الوظائف
15	28,3		المجموع
38	71,7	نعم	
53	100,0	المجموع	

الشكل رقم (29): يوضح آراء المبحوثين الذين أجابو بلا حول ما إذا كان التخصص الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

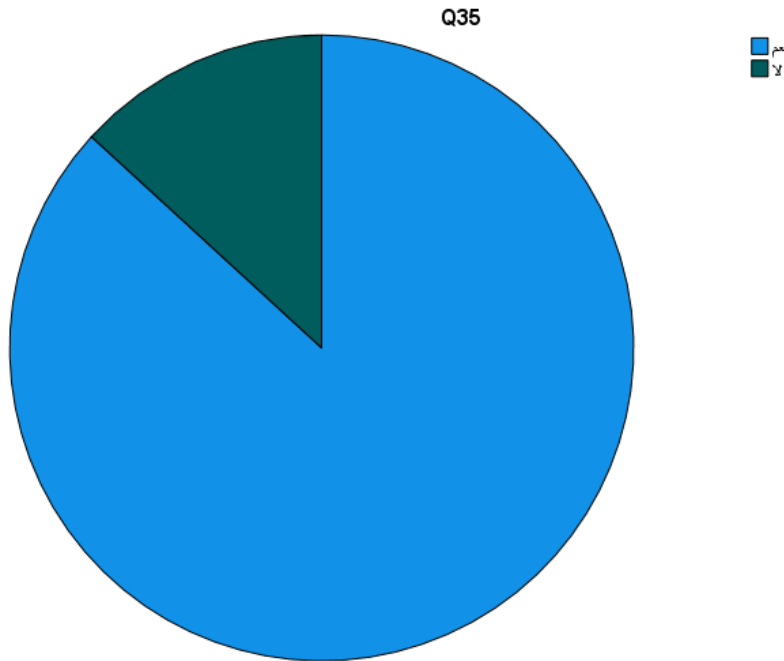
يمثل الجدول أعلاه بيانات آراء المبحوثين الذين أجابو بلا حول ما إذا كان التخصص الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 94% من المبحوثين يرون أن كثرة البطالة هي السبب وراء عدم توقعهم التأثير الإيجابي لتخصصهم

الجامعي، بينما نسبة 9,4% من المبحوثين يرون أن كثرة حاملي الشهادات في نفس التخصص هي السبب وراء عدم توقعهم التأثير الإيجابي لتخصصهم الجامعي، في حين نجد 9,4% من المبحوثين يرون أن قلة الوظائف المتاحة في مجال تخصصهم هي السبب وراء عدم توقعهم التأثير الإيجابي لتخصصهم الجامعي، وهذا راجع إلى أن هناك بعض التحديات التي تواجه الخريجين في سوق العمل مثل البطالة وكثرة حاملي الشهادات في نفس التخصص وقلة الوظائف المتاحة .

الجدول رقم (30): يمثل آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة العملية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل.

التكرارات	% النسب	
46	86,8	نعم
7	13,2	لا
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (30): يوضح آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة العملية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول آراء المبحوثين حول ما إذا كانت الخبرة العملية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 86,8% من المبحوثين صرحوا أن الخبرة العلمية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند التقدم لوظيفة في سوق العمل، بينما نسبة اقلية 13,2% من المبحوثين صرحوا أن الشهادة الجامعية هي الأهم عند التقدم لوظيفة في سوق العمل.

نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات أنه في كثير من الحالات الخبرة العملية أكثر أهمية من الشهادة عند إختيار موظف جديد، والسبب وراء ذلك هو أن الخبرة العملية تظهر قدرة المرشح على التعامل مع التحديات التي قد تواجهه في بيئة العمل، على الرغم من ذلك الا أنه لا يمكن تجاهل أهمية الشهادة أيضا فقد تكون الشهادة ضرورية لبعض الوظائف التي تتطلب مهارات خاصة ومعرفة تخصصية، بشكل عام يعتبر تواجد الخبرة العملية والشهادة التعليمية مع أيضا للحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل.

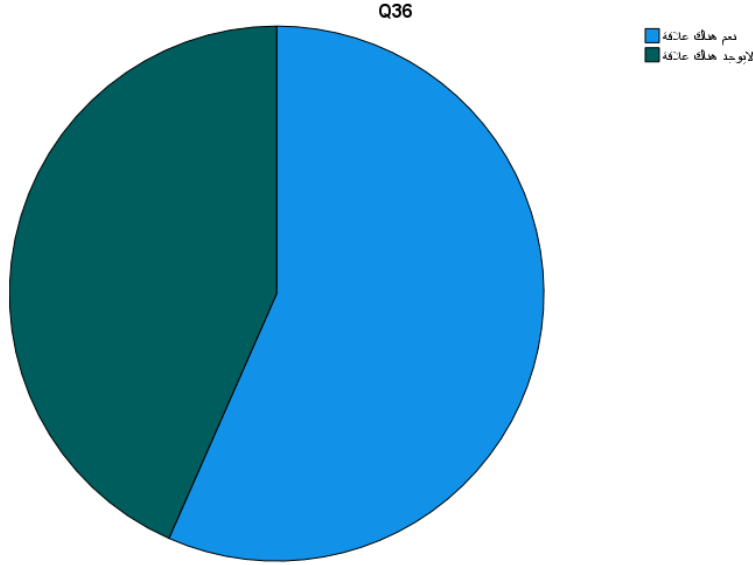
الجدول رقم (31): يمثل العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق

العمل

التكرارات	% النسب	
30	56,6	نعم هناك علاقة
23	43,4	لايوجد هناك علاقة
53	100,0	المجموع

الشكل رقم (31): يوضح العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق

العمل



المصدر: من إعداد الطالبة

يمثل الجدول أعلاه بيانات حول العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل، حيث نجد أن نسبة 56,6% من المبحوثين صرحوا أن هناك علاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل، بينما نجد أن نسبة 43,4% صرحوا بأنه لا توجد علاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل. نستخلص من خلال تحليل هذه المعطيات بأن العلاقة بين التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل تعتبر أمرا حاسما ومهما، فاختيار التخصص الجامعي المناسب يمكن الفرد زيادة فرص الحصول على وظيفة مناسبة، ومن المهم أيضا مراعاة احتياجات سوق العمل ومتطلبات الوظائف المتاحة والاتجاهات الإقتصادية والتكنولوجية المستقبلية.

2.2. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء فروضها:

1.2.2 مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

- هناك علاقة ارتباطية طردية بين التكوين الجامعي وبين إعداد واكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل من خلال تطرقنا إلى المؤشرات التي تناولناها في المحور الثاني والثالث من الاستمارة ومن خلال تحليلها وتفسيرها وإسقاطها على الفرضية الأولى ومن خلال الجدول (4 إلى 9) توصلنا إلى أن:

- 41,5 % من المبحوثين راضون عن اختيارهم لتخصصهم الجامعي بينما عبر 58,5% عن عدم رضاهم لاختيارهم لتخصصهم الجامعي وهذا راجع إلى عدم ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل وعدم التوافق مع ميولاتهم واهتماماتهم، والتالي قد يؤدي انخفاض الرضا عن التخصصات الجامعية إلى التأثير سلباً على عملية التوظيف في سوق العمل.

- 67,9% من المبحوثين يرون بأن تخصصهم الجامعي يمكن أن يوفر لهم منصب عمل، ما يبين لنا بأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين التخصص الجامعي وفرص الحصول على وظيفة في سوق العمل.

64,2% من المبحوثين يرون بأن التكوين الجامعي لا يساعد على تحسين فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل وهذا ما يوضح لنا بأن الشهادة الجامعية ليست معياراً لضمان الحصول على وظيفة في سوق العمل، بل يجب أن يكتسب الطلاب مهارات وخبرات عملية بالإضافة إلى الشهادة الجامعية لتمكنهم من الدخول إلى سوق العمل.

- 50,9% من المبحوثين يقرون بأن البرامج التكوينية كفيلة بشغل منصب عمل، ما يبين لنا بأن البرامج التكوينية يمكن أن تساعد بشكل كبير في تأهيل الطلاب للعمل وتعزيز فرصهم في التوظيف، لكن في المقابل عبر بعض المبحوثين من الطلاب أن البرامج التكوينية المقدمة في مجال تخصصهم غير كافية بشغل منصب عمل فيرى 13,2% من الطلاب أنها برامج تقليدية ولم تعد تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في حين يعتقد 15,1% من

الطلاب البرامج التكوينية تفتقر إلى تحديث الأساليب والتقنيات التعليمية الحديثة التي تساعد في تحسين جودة التعليم وتلبية احتياجات الطلاب في عصر التكنولوجيا الحديثة.

– 60,4% من المبحوثين لا يعتقدون أن التكوين الجامعي يمكنهم من تطوير مهاراتهم في التخصص المدروس ما يوضح لنا بأن أغلبية الطلبة من المبحوثين لا يشعرون بأنهم اكتسبوا المهارات اللازمة في مجال تخصصهم فهذا يعني أن هناك ثغرة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

ومن الجداول (13- 14) توصلنا إلى:

– 72,2% من المبحوثين يقرون بأن برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة لم تخلق روح الابتكار والإبداع ما يوضح لنا بأن برامج التدريب في الجامعة غير مخصصة بشكل كافي لتنمية مهارات الابتكار لدى الطلاب.

– 62,3% من المبحوثين من الطلاب يعتقدون بأن نظام LMD لا يزيد من قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والعملية ما يوضح لنا بأن هناك صعوبة في ربط المناهج الدراسية باحتياجات سوق العمل وقلة كفاءة وخبرة بعض الطلبة الجامعيين أيضا ضعف البنية التحتية في بعض المؤسسات التعليمية التي تطبق نظام LMD.

ومن الجداول (22-28-28-29-31-33) توصلنا إلى:

– 62,3% من المبحوثين لا يرون بأن التكوين في تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف ما تبين لنا قلة فرص العمل في تخصصات أخرى، لكن في المقابل عبر بعض المبحوثين من الطلاب 37,7% أن التكوين ي تخصصات أخرى يمنحهم الأفضلية في التوظيف ما يوضح لنا أن سوق العمل يتغير باستمرار لذا يجب امتلاك مهارات قابلة للتكيف مع هذه التغيرات.

– 58.5% من المبحوثين يقرون بأنه لا توجد علاقة بين تكوينهم الجامعي وسوق العمل، بينما عبر بعض المبحوثين من الطلبة 5'41% بأن هناك علاقة بين تكوينهم الجامعي

وسوق العمل ما يوضح لنا بأن هناك إنقسام في آراء المبحوثين حول العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل.

- 69.8% من المبحوثين يقرون بأن نظام LMD لا يتماشى مع سوق العمل ما يبين لنا بأن البرامج الدراسية في نظام LMD لا تلبي مهارات التوظيف في سوق العمل أي هناك فجوة بين نظام LMD ومتطلبات سوق العمل.

- 62,3% من المبحوثين يقرون بأن الدفعات الأولى في نظام LMD هي الأوفر حظاً في مجال التوظيف في مجال سوق العمل ما يبين لنا بأن الدفعات الأولى في نظام LMD حسب رأيهم لديها بعض الميزات التي تمنحهم أفضلية في مجال التوظيف.

- 62,3% من المبحوثين يقرون بأن نظام LMD لا يؤثر على عدم التوافق بين المخرجات وسوق العمل، في مقابل ذلك يرى بعض الطلبة من المبحوثين 37,7% أنه لا يؤثر عدم التوافق.

- 77,1% من المبحوثين ثقرون بأن تخصصهم الجامعي سيعود بالنفع على حياتهم المهنية في المستقبل ما يبين لنا بأن التخصصات الجامعية تلعب دوراً هاماً في تحقيق النجاح المهني في المستقبل لكن في مقابل ذلك يرى بعض الطلبة من المبحوثين 28,3% أن تخصصهم الجامعي لن يعود بالإيجاب على حياتهم المهنية في المستقبل ما يوضح لنا كثرة حاملي الشهادات في نفس التخصص و قلة الوظائف المتاحة في مجال تخصصها.

- 56,6% من المبحوثين يقرون بأن هناك علاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل ما يبين بأن هناك مهارات ومعارف محددة يتم اكتسابها من خلال الدراسة الجامعية، وفي المقابل عبر بعض المبحوثين من الطلبة 43,4% بأنه لا يوجد هناك علاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل ما يوضح لنا أن بعض التخصصات الجامعية لا تركز على المهارات غير التقنية التي يبحث عنها أصحاب العمل كما أنها لا تواكب تغيرات سوق العمل.

2.2.2 مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة ارتباطية بين المحتوى الحديث للمقررات الجامعية المطورة وبين تنمية المؤهلات العلمية التي تلبي احتياجات سوق العمل.

ومن خلال الجداول (11-15-17-18-20) توصلنا إلى:

- 60,4% من المبحوثين يقرون بأن هناك صعوبة في استيعاب البرامج المقررة ما يبين لنا بأن هناك تحديا تواجه الطلاب في فهم المواد المدرسية في تخصصاتهم الجامعية فيعتقد 26,4% أن هناك صعوبة في استيعاب البرامج بسبب نقص المراجع العلمية، في حين يعتقد 3,8% أن هناك صعوبة في استيعاب البرامج المقررة بسبب قلة خبرة وكفاءة هيئة التدريس، لكن في المقابل عبر بعض الطلبة من المبحوثين 39,06% بأنه لا يوجد هناك صعوبة في استيعاب البرامج المقررة ما يوضح لنا بأن هناك فجوة بين الطلاب في قدرتهم على استيعاب البرامج المقررة.

- 56,6% من المبحوثين يقرون بأن المقررات الدراسية لا تغطي احتياجات التخصص المدروس بشكل كافٍ، ما يبين لنا بأن المناهج الدراسية لا تكون بمستوى كافٍ لتغطية جميع جوانب التخصص بشكل كامل، لكن في المقابل عبر بعض المبحوثين من الطلاب 43,4% أن المقررات الدراسية تغطي الاحتياجات بشكل كافٍ ما يوضح لنا بأن هناك برامج دراسية متميزة تعتمد على أحدث المعارف والتقنيات في مجالات مختلفة.

- 60,4% من المبحوثين يقرون بأن المواد المقررة ليست مهمة في تكوينهم العلمي، بينما يرى بعض الطلبة من المبحوثين، 39,6% بأن المواد المقررة مهمة في تكوينهم العلمي ما يوضح لنا بأنه لا يوجد إجماع بين الطلبة الخريجين حول أهمية المواد المقررة في تكوينهم العلمي.

- 64,2% من المبحوثين يقرون بأن المقررات الجامعية تساهم في تحسين فرصهم في الحصول على عمل ما يبين لنا بأن التكوين الجامعي يقدم بطلاب مهارات ومعارف تساعدهم

على النجاح في سوق العمل، لكن في المقابل عبر بعض المبحوثين من الطلاب 35,8% أن المقررات الجامعية لا تساهم إلى تحسين فرصهم في الحصول على عمل.

- فيرى 18,9% بأنها لا تجسد واقع العمل في حين يعتقد 56,6% من الطلاب أنها مجرد مقررات نظرية لا علاقة لها بالعمل ما يوضح لنا بأنها لا توفر لهم المهارات والخبرات اللازمة للحصول على وظيفة في مجال سوق العمل.

- 52,8% من المبحوثين يقرون بأن هناك برامج تدريبية أن تأهيلية تعزز فرصهم في الحصول على عمل بعد التخرج، بينما يرى بعض المبحوثين من الطلبة 72,4% أن البرامج التدريبية أو التأهيلية لا تعزز فرصهم في الحصول على عمل ما يبين لنا بأن هناك اختلاف في نوع ومدى جودة برامج التدريب والتأهيل المتاحة من تخصص لآخر واختلاف في توقعات الطلبة الخريجين من حيث نوع الوظائف التي يمكنهم الحصول عليها من خلال هذه البرامج.

ومن الجداول (21-23-24-32-35) توصلنا إلى:

- 79,2% من المبحوثين يقرون بأن الشهادة الجامعية تعتبر سبباً رئيسياً للحصول على وظيفة ما يبين لنا بأن الشهادة الجامعية معيار أساسي في تعزيز فرص الحصول على وظيفة في سوق العمل لكن في المقابل يرى بعض المبحوثين من الطلبة 20,8% أن الشهادة الجامعية ليست سبباً رئيسياً للحصول على وظيفة، ما يوضح لنا بأن هناك العديد من فرص العمل المتوفرة لا تتطلب شهادة جامعية.

- 88,7% من المبحوثين يقرون بأن المؤهلات العلمية ليست ضرورية للدخول مجال عملية التوظيف في سوق العمل ما يوضح لنا بأن هناك العديد من فرص العمل المتاحة لا تتطلب شهادة جامعية.

- 37,7% من المبحوثين يقرون بأن مشاركتهم في بعض النشاطات البحثية والعلمية تزيد من فرصهم في التوظيف ما يبين لنا بأن مهاراتهم واكتساب خبرة قيمة في مجالات الدراسة الخاصة بهم.

- 41,5% من المبحوثين يقرون بأن الخبرات والمهارات هي أكثر الشروط المطلوبة في سوق العمل، بينما يرى بعض الطلبة من المبحوثين 24,5% بأن المؤهل العلمي هو الشرط الأساسي للتوظيف في سوق العمل، في حين يعتقد بعض الطلبة من المبحوثين 34,0% بأن المواصفات الشخصية هي الشرط الأساسي للتوظيف في سوق العمل.

86,8% من المبحوثين يقرون أن الخبرة العلمية تعتبر أهم من الشهاد الجامعية عند الإقبال على عملية التوظيف في سوق العمل ما يبين لنا بأن الخبرة العلمية أكثر ملائمة لتلبية احتياجات العمل الحالية.

3.2. النتائج العامة

من خلال هذه الدراسة السيسولوجية التي درسنا فيها علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل تم التوصل إلى نتائج عامة نلخصها فيما يلي:

- التخصصات الجامعية تلعب دوراً هاماً في عملية التوظيف في سوق العمل وأن اختيار الطلبة لتخصص يتوافق مع احتياجات سوق العمل يمكن أن يساهم في زيادة فرص الحصول على وظيفة مرغوبة بعد التخرج لذلك تشير النتائج إلى أهمية تحديث المناهج الدراسية.

- التكوين الجامعي له تأثير مباشر على قدرة الطلاب على اكتساب المهارات والمعرفة الضرورية لمواجهة تحديات سوق العمل، لذلك تشير النتائج إلى ضرورة توفير بيئة تعليمية توفر فرصاً لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب من خلال برامج تدريبية وتعليمية.

- كما توصلنا إلى أن الطلاب الذين يحصلون على تدريب عملي في ظل نظام LMD خلال دراستهم الجامعية يكونون أكثر نجاحاً في العثور على عمل بعد التخرج، مما يشير إلى دور الجوانب العملية والتطبيقية في تعزيز قدرات الطلاب على التوظيف.

- كما تشير النتائج إلى ضرورة تصميم المقررات الدراسية بشكل مبتكر و استخدام أساليب تدريس حديثة لتعزيز تنمية مؤهلات العلمية للطلاب و تجهيزهم لمواجهة تحديات سوق العمل المتغيرة.

- كما تشير النتائج إلى أن المؤهلات العلمية لا تعكس بالضرورة قدرات ومهارات الفرد في العمل، قد تكون للخبرة العملية والمهارات الشخصية أهمية أكثر في نجاح الفرد في الحصول على وظيفة في سوق العمل، على الرغم من كون الشهادة الجامعية مهمة وضرورية في بعض المجالات إلا أنها ليست العامل الوحيد المؤثر في اختيار الموظفين لدخول سوق العمل.

الختامة

كخلاصة لهذه الدراسة يمكننا القول أن سوق العمل يعد مجال يتصف بالتنافس الشديد والتغيرات المستمرة، إذ يلعب التكوين الجامعي والاختصاص دوراً في تطوير سوق العمل إذ يوفر للطلاب المعرفة والمهارات اللازمة التي تؤهلهم في تلبية احتياجات سوق العمل، لكن في مقابل ذلك يواجه خريجي التخصص علم الاجتماع تحديات عند البحث عن وظيفة على اختلاف مؤهلتهم العلمية وقدراتهم في سوق العمل، حيث توصلنا من خلال الدراسة التطبيقية التي أجريناها على عينة من طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع بمختلف تخصصاتهم، أنه يمكن أن يكون هناك صعوبة في العثور على فرص ذات صلة بالتخصص بسبب عدم وجود وضائف كافية في هذا المجال أو بسبب تشبع سوق العمل بخريجيه، وحتى يكون التكوين الجامعي أكثر مواءمة لحاجات ومتطلبات سوق العمل، لا بد من إعادة النظر في البرامج والتخصصات التي تقدمها مع مراعاتها لتطورات الاجتماعية والاقتصادية والظروف السياسية المحيطة بسوق الشغل.

قائمة المصادر

والمراجع

1. أحمد علي الفلاحي وآخرون: أخلاقيات العمل التدريسي والإداري في الجامعة، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2019، ص19.
2. أحمد مصطفى: مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ط1، ليبيا 2010.
3. إسماعيل قيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2007.
4. إسماعيل محمد بن قانة: اقتصاد التنمية، نظريات (نماذج إستراتيجيات)، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2012.
5. باري كشواي: إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر، 2003.
6. بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2002، ص109.
7. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د. ط، قالمة، الجزائر، 2004.
8. حمدية شاكر الإيدامي، نادية لطفي جابر: الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2020.
9. خضر كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، د.ب.
10. ذهبية سيد علي: أهمية التعليم الجامعي في الجزائر وعلاقته بالعالم المهني، المجلد (02)، العدد1، الجزائر، جوان 2023.
11. ربحي مصطفى عليان: إدارة المكتبات، الأسس والعمليات، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
12. رمزي أحمد عبد الحي: التعليم العالي والتنمية، دار الوفاء، د. ط، الإسكندرية، 2006.

13. رولا نايف المعايطه، صالح سليم الحموري: إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د. ط، عمان، 2012.
14. الطائي، حميد حميد عبد النبي: إدارة الموارد البشرية في صناعة الضيافة، دار زهران نشر وتوزيع، ط1، عمان، 2013.
15. عبد الحي، رمزي أحمد: مستقبل التعليم في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، د. ط، عمان، 2011.
16. عبد الفتاح بوخمخ: تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2019.
17. عثمان غنيم: مناهج و أساليب البحث العلمي، النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000.
18. علي عبد الرحيم صالح: ديمقراطية التعليم وإشكالية التسلط والأزمات في المؤسسات الجامعية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، د. ط، عمان (الأردن)، 2014.
19. علي لطفي وآخرون: تكنولوجيا الموارد البشرية، إدارة وتنمية (تخطيط وتطوير)، السحاب للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008.
20. فارس السيد عبد السلام: استراتيجية التوظيف، مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2017.
21. فاروق مداس: مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، د.ب، 2003.
22. فريدة شلوف: واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر، الأسباب والتحديات، الباحث الاجتماعي، العدد13، جامعة قسنطينة الجزائر، 2017.
23. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
24. كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 1، الأردن، 2009.
25. محمد الفاتح محمود بشير المغربي: إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، ط1، القاهرة، 2013.

قائمة المصادر و المراجع

26. محمد سرحان علي المحمودي: **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب، الطبعة 3، اليمن، 2019.
27. محمد ضرور الحريري: **إدارة الموارد البشرية**، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2012.
28. المنصور موفق هاني: **التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام**، دار حامد للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، 2001.
29. نجيب بلية إبن محمود: **وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية**، دار الرية للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2018.
30. نصر الله حنا: **إدارة الموارد البشرية**، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، د.ب، 2013.
31. هاشم فوزي دباس العيادي، يوسف حجيم الطائي: **إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

ب/ مجلات:

32. أحسن صليحة، شابونية زهية: **مخرجات التكوين الجامعي مدى مواظمتها لمتطلبات سوق العمل**، مجلة هيرودوث، العدد8، الجزائر، ديسمبر 2018.
33. أحمد جلول: **بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر، الحلول والمقترحات**، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 23، جامعة الوادي-الجزائر، 2017.
34. أحمد جمال جواس: **الاختيار المبكر للتخصص الجامعي لدى طلبة الثانوية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات**، مجلة الأثر للدراسات النفسية والتربوية، المجلد 02، العدد02، د.ب، فيفري 2021.
35. أحمد سويسي: **دور الحركة الطلابية في استقرار الجامعة الجزائرية**، دراسة تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 31، جامعة الأغواط، الجزائر.
36. أحمد منيغد: **دور المقررات الدراسية الجامعية في تعزيز الأمن الثقافي للطلاب**، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 06، العدد01، د.ب، 2020.

37. بوحارة هناء: التكوين الجامعي في العلوم الاجتماعية في ظل تطبيق نظم L. M. D بين متطلبات الجودة وتحدي المعوقات، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد9، عدد خاص، الجزائر، نوفمبر 2018.
38. بوسعادة قاسم: تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد1، العدد2، د.ب، جوان 2001.
39. جغروري كمال: سوق العمل في الجزائر، الخصائص و التحديات، مجلة مركز البحث العلمي و التقني، جامعة بسكرة، ، المجلد 11، العدد 1، الجزائر، 2003.
40. جميلة بن عمور وآخرون: جودة التكوين الجامعي لنظام LMD من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد5، 2 ديسمبر، الجزائر، 2021.
41. حسنية زايددي: واقع إدماج خريجي نظام ل. م. د في سوق العمل، مجلة الحوار الفكري، مجلد 16، العدد02، د.ب، 2021.
42. ذبيح عادل: المسؤولية المجتمعية وتطبيقاتها على العلاقة بين الجامعة والمجتمع في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة- الجزائر، 2020.
43. الزهراء معلم، أحمد دناقة: مخرجات التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية وميدان الشغل، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد9، العدد1، الجزائر، 2022.
44. سومية هادف: مدى تماشي التكوين الجامعي في الجزائر مع متطلبات عالم الشغل، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد5، الجزائر، ديسمبر 2018.
45. سيد عابد عبد القادر: التكوين الجامعي للأخصائي النفسي وعلاقته بمتطلبات المهنة من وجهة نظر المتخرجين، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، ، المجلد05، العدد1، جامعة الحلفة.
46. شكرين ديلمي: خطوات البحث العلمي، مجلة الصدى للدراسات القانونية و السياسية، العدد السادس، مارس د ب، 2021.

47. علي بريمة: **وضعية سوق العمل في الجزائر بين النظرية والواقع**، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد4، جامعة عنابة الجزائر، ديسمبر 2021.
48. فاطمة بومرزاق: **مدى ملائمة برامج التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل**، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد1، العدد1، د.ب، 2022.
49. لخضر مداح: **الجامعة أساس نشر المعرفة وخدمة المجتمع**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات تطبيقية، العدد1.
50. نسمة مسعودان: **دور الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل و التنمية**، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، العدد 11، جامعة الجلفة الجزائر، سبتمبر 2018.
51. نور الهدى عبادة: **الجامعة والمجتمع، الأدوار والمعوقات**، مجلة المجتمع والرياضة، العدد1، الجزائر، أكتوبر 2018.

ج/ الرسائل الجامعية:

1. أسماء هارون: **دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2009-2010.
2. بوعموشة نعيم: **الكفايات التدريبية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2019.
3. بوعموشة نعيم: **الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تربية، جامعة باتنة1، 2012، ص76.
4. حمزة لعجال: **اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه "ل. م. د"، تخصص إدارة وتسيير المكتبات ومراكز المعلومات، جامعة العربي التبسي، الجزائر، السنة الجامعية 2021.

5. شارف أفروول نسرين: خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، تخصص علم وتنظيم، جامعة وهران2، 2015.
 6. شريفة يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإبداعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية— قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2008.
 7. شيباني فوزية: دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس والعلم والتنظيم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2001.
 8. صاري محمد فايزة: البرامج التكوينية بين الاحتياجات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في تنظيم وإدارة المؤسسات، جامعة تلمسان، الجزائر، 2021-2022.
 9. غربي صباح: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014.
 10. لينده كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2001، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات، نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2014.
- و/ المنشورات:

1. عذراء عيواج: العلاقات العامة في المؤسسة الجامعية بين النظرية والتطبيق، منشورات ألفا للوثائق، ط2، قسنطينة الجزائر، 2018.
 2. بركة بلاغماس: التمكين التنظيمي وواقعه في المؤسسة الجزائرية، منشورات ألفا للوثائق، ط1، قسنطينة الجزائر، 2019، ص40-41.
- ه/ المعاجم و المصطلحات:

1. إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ج1، ط2، القاهرة، (د.س).

قائمة المصادر و المراجع

2. محمد علي السيد: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2018، ص19.
3. إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط، ج1، القاهرة، مجمع اللغة العربية، ط2، (د.س).
ي/ المواقع الالكترونية:

1. صابرين السعو: تعريف سوق العمل <https://www.mawdoo3.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/04/11 على 17:35
2. بن سعيد غنية، أهداف سياسة التوظيف، <https://algeria.com> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/04/11 على 17:30.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: يمثل إستمارة الإستماتان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية

إستمارة إستماتان

سيدي الفاضل..... سيدتي الفاضلة..... تحياتي لكم

في إطار الإعداد لمذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم الإجتماع.:

علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل

نضع بين أيديكم هذه الإستمارة بهدف إستماتان مذكرة التخرج لتعرف على علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل للمساهمة في إثراء هذا الموضوع بأجوبتكم.

ونرجوا منكم المساعدة بملأ هذه الإستمارة وتزويدنا بأرائكم القيمة من خلال وضع إشارة (X) على الإجابة التي ترونها ملائمة، ونعدكم بأن المعلومات تبقى سرية وتستعمل لأغراض البحث العلمي فقط، مع شكرنا المسبق لتعاونكم معنا في إثراء هذه الدراسة.

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

غرايبية فضيلة

• زوريق نوال

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- التخصص:
- علم الاجتماع تنظيم وع علم الاجتماع التربوية علم الاجتماع الانحراف والجريمة

المحور الثاني: التخصصات الجامعية (تخصصات علم الاجتماع) وعملية التوظيف في سوق العمل

- 4- هل انت راض لاختيار هذا التخصص؟
- نعم
- 5- هل تعتقد ان تخصصك الجامعي يمكن ان يوفر لك منصب عمل؟
- نعم
- اذا كانت إجابتك ب: لا
- لماذا؟.....
- 6- حسب إعتقادك أن التكوين الجامعي يساعد على تحسين فرص الحصول علي وظيفة في سوق العمل؟
- نعم
- 7- إذا كانت إجابتك ب: لا
- لماذا؟.....
- 8- هل تعتقد أن البرامج التكوينية المقدمة لك في مجال تخصصك كفيلة يشغل منصب عمل؟
- نعم لا

9- إذا كانت أجابتك ب-لا

فهل هذا راجع الى:

-عدم ملائمتها لمتطلبات سوق العمل

-برامج تقليدية لم تعد تساير التطورات التكنولوجية الحد

-نركز علي الجانب التطبيق

-أخري نذكر-

10- هل تعتقد أن التكوين الجامعي يمكنك من تطوير مهارتك في التخصص المدروس؟

لا

ن

11- هل تعتقد أن هناك صعوبة في استيعاب البرامج المقررة المقدمة لك في مجال

تخصصك؟

نعم

12- إذا كانت إجابتك ب-نعم الي ما يرجع سبب ذلك؟

-نقص المراجع العلمية

-كافة البرامج

-قلة خبرة وكفاءة هيئة التدريب

-أخري نذكر:.....

13- هل برامج التكوين المتحصل عليها في الجامعة خلقت الابتكار ولابداع لديك؟

لا

نعم

14- حسب اعتقادك هل التكوين في نظام lmo يزيد من قدراتك ومؤهلاتك العلمية والعملية؟

نعم

15- في رأيك هل تعتقد أن مقررات الدراسة تغطي احتياجات التخصص المدروس

نعم

17- هل ترى أن المواد المقررة مهمة في تكوينك العلمي؟

نعم

18- في رأيك هل تعتقد أن المقررات تساعدك في تحسين في الحصول علي عمل؟

نعم

19- إذا كانت إجابتك ب-لا

لماذا

20- في رأيك هل توجد برامج تدريبية أو تأهيلية تعزز فرصتك في الحصول علي عمل بعد تخرجك؟

نعم

المحور الثالث: عملية التوظيف في سوق العمل

21- في رأيك هل من الضروري توفر المؤهلات العلمية من أجل الدخول مجال عملية التوظيف في سوق العمل؟

نعم

22- هل ترى بأن التكوين في تخصصات أخرى تمنحك الأفضلية في التوظيف؟

نعم

إذا كانت إجابتك -نعم-

- لماذا

23- في رأيك هل تعتقد أن شراكتك بعض النشاطات البحثية والعلمية تزيد من حضك في التوظيف؟

نعم لا

24- حسب رأيك هل الشهادة الجامعية تعتبر سببا رئيسيا للحصول على وظيفة؟

نعم لا

-إذا كانت إجابتك بـ "لا"

-لماذا:

25- هل توجد علاقة بين تكوينك وسوف العمل؟

نعم لا

27- هل توجد علاقة بين تكوينك وسوق العمل؟

نعم لا

28- حسب رأيك هل نظام lmd يتماشى وسوق العمل؟

نعم لا

29- هل تعتقد بأن الدفعات الأولى في نظام lmd هي الأوفر حظا في مجال التوظيف في سوق العمل؟

نعم لا

30- إذا كانت إجابتك بـ "نعم"

-فما سبب ذلك؟

.....

31- هل تعتقد بأن نظام lmd يؤثر على عدم التوافق بين المخرجات وسوق العمل؟

نعم لا

32- حسب رأيك ماهي الشروط المطلوبة للتوظيف في سوق العمل؟

- الخبرة والمهارات

- - المؤهل العلمي؟

- مواصفات شخصية؟

- أخرى نذكر:

33- هل تعتقد أن تخصصك الجامعي سيعود بالإيجاب على حياتك المهنية في المستقبل؟

نعم

34- إذا كانت إجابتك بـ "لا"

- لماذا:.....

35- حسب رأيك الخبرة العلمية تعتبر أهم من الشهادة الجامعية عند الإقبال على

عملية التوظيف في سوق العمل؟

نعم

36- حسب رأيك هل هناك علاقة نجم بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف

في سوق العمل؟

.....



الملحق رقم 02: إذن بالدخول



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

المرجع رقم: 144/ق ع ا ج 2024

إلى السيد (ة): الجنينة العام العبد
العلوم الإنسانية والاجتماعية

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب

بإجراء زيارات ميدانية لمكتبكم للإطلاع على الكتب والمذكرات في إطار إعداد مذكرة الماستر.

الطالب 1: ورقة توماس التخصص: علم الاجتماع الشغيم والعمل

الطالب 2: التخصص:

موضوع البحث: علاقة التخصصات الجامعية بعصيلة التوظيف في سوق العمل

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في:

رئيس القسم

الأستاذ المشرف



الأستاذ: بوعزة محمد
بالنيابة عن الأستاذ
داوات مراد

مخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين التخصصات الجامعية وعملية التوظيف في سوق العمل القطب الجامعي بولحاف الدير تبسة، وهذا من خلال الإجابة على التساؤل الذي مفاده، ما علاقة التخصصات الجامعية بعملية التوظيف في سوق العمل؟
قد انبثق عن هذا التساؤل مجموعة تساؤلات فرعية تمثلت في:

- ما علاقة التكوين الجامعي بإعداد وإكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل؟
 - ما علاقة المقررات الدراسية بتنمية المؤهلات العلمية التي تلبي احتياجات سوق العمل؟
 - في سبيل الإجابة عن تساؤلات الدراسة صيغة مجموعة فرضيات جاءت بالشكل التالي:
- ✓ هناك علاقة ارتباطية فردية بين التكوين الجامعي وبين إعداد وإكساب الطلاب مهارات التوظيف لدخول سوق العمل.

✓ هناك علاقة ارتباطية بين المحتوى الحديث للمقررات الجامعية المطورة وبين تنمية المؤهلات العلمية التي تلبي احتياجات سوق العمل .

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام استمارة استبيان موزعة على عينة من الطلبة الجامعيين قدرت 69 طالب وطالبة في مستوى سنة ثانية ماستر علم الإجتماع بمختلف تخصصاتهم، وبعد تحليل إجابات المبحوثين خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج:

التكوين الجامعي له تأثير مباشر على قدرة الطلاب على إكتساب المهارات والمعرفة الضرورية لمواجهة تحديات سوق العمل .

التخصصات الجامعية تلعب دورا هاما في عملية التوظيف في سوق العمل، وأن اختيار الطلبة لتخصص يتوافق مع احتياجات سوق العمل يمكن أن يساهم في زيادة فرص الحصول على وظيفة مرغوبة بعد التخرج.

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، المقررات الدراسية، التوظيف ، سوق العمل.

Abstract :

This study aimed at knowing the nature of the relationship between university pole disciplines and the employment process in the labour market at BOULHAF EDDIR TEBEESA, and this is by answering the question, what does university disciplines relate to the employment process in the labour market?

This question has arisen from a sub-set of questions:

- What does university training relate to the preparation and acquisition of job skills by students to enter the labour market?

- What does the curriculum relate to the development of scientific qualifications that meet the needs of the labour market?

- In order to answer the study's questions, the wording of a set of hypotheses was as follows:

- + There is an individual correlation between university composition and the preparation and acquisition of recruitment skills by students to enter the labour market.

- + There is a correlation between the modern content of developed university courses and the development of scientific qualifications that meet the needs of the labour market.

This study was based on the prescriptive curriculum. A questionnaire form distributed to a sample of university students estimated at 69 students at the level of second year Master sociology in their various disciplines. After analysing the responses of the researchers, the study produced a set of results:

University training has a direct impact on students' ability to acquire the skills and knowledge necessary to meet the challenges of the labour market.

Undergraduate disciplines play an important role in the recruitment process in the labour market, and the choice of students for a specialty that corresponds to the needs of the labour market can contribute to increasing opportunities for a desired post-graduate job.

Keywords: University training, curricula, employment, labours market.