

جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



الكفاءات الجامعية وعلاقتها بالتوجه إلى الأعمال الحرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الاستاذ :

د. مسعد فتح الله

من إعداد الطالبين :

عبد الرحمان حمو علي

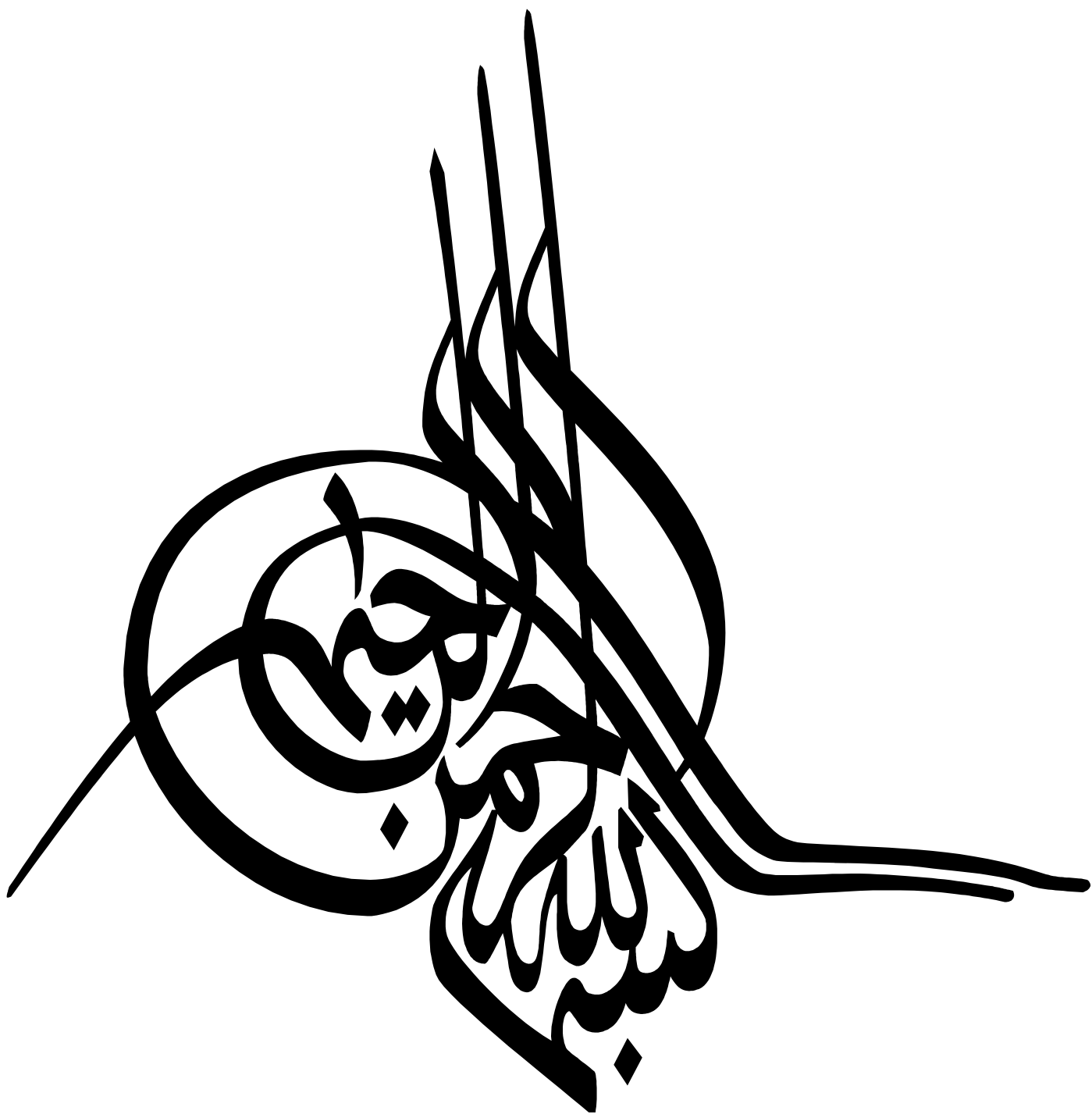
محمد لامين حمداوي

تاريخ التقييم: 2020/10/07

اعضاء لجنة التقييم

جامعة ادرار	الممتحن الأول	د. بوقرة عبد المجيد
جامعة ادرار	مشرفا	د. مسعد فتح الله
جامعة ادرار	الممتحن الثاني	د. جودي حمزة

الموسم الجامعي : 2020/2019م



اللهم لك الحمد حمدا كثيرا مباركا فيه،

ملء السموات وملء الأرض

نتقدم أولا بالحمد والشكر لله تعالى الذي أنار

لنا درب العلم والمعرفة ويسر لنا في إتمام

هذا البحث على الوجه الذي يرضى به عنا

نتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ

الفاضل الدكتور "مسعد فتح الله"

الذي تكرم بالإشراف على المذكرة وعلى كل ما قدمه

لنا من توجيهات ونصائح

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل

من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث

فلهم فقلوب منزلة لا يسع المقام لذكرهم

ونسأل الله ﷻ أن يجعل هذا العمل

خالصا لوجهه الكريم ويتقبله عملا جاريا

إلى يوم القيامة، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

# إهداء

الحمد لله الذي سدّد خطانا نحو تحقيق هدفنا وإتمام هذه المذكرة  
أهدي ثمرة هذا الجهد والعمل المتواضع إلى من قال الله سبحانه وتعالى في حقهم :  
"وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"الإسراء:24  
أبي الغالي " عبد الكريم " حفظه الله وبارك في عمره  
أمي رحمة الله عليها " سعدية "  
إلى أمي الثانية " فاطمة " أطال الله في عمرها  
إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد وأخص بالذكر  
الدكتور الفاضل " مسعد فتح الله "  
إلى رفيق دربي وزميلي فالمذكرة " حمو علي عبد الرحمان "  
إلى كل اصدقائي وصديقاتي تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل  
و إلى عائلتي الكريمة كل باسمه وكل من يحمل لقب "حمداوي"

محمد لامين حمداوي

# إهداء

إلى معلمنا وقدوتنا في الدنيا أفضل الخلق سيدنا وحبیبنا محمد ﷺ  
إلى قدوتي في الحياة الذي رباني على الأخلاق الفاضلة والصدق في القول وحب العلم  
والتعليم والذي حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم  
"أبي العزيز" \_ أدامه الله وحفظه \_

إلى التي منذ رحيلها جفت أرضنا وسقينا ورودها من دموعنا  
"أمي الحبيبة" \_ رحمت الله عليها \_  
إلى التي عوضتني عن أمي وحاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها  
"جدتي الغالية" \_ رحمت الله عليها \_

إلى من حبهم يجري في عروقي يلهج بذكرهم فؤادي إخوتي حفظهم الله إلى كل أعمامي  
وأخوالي وإلى الذين جمعنتي بهم الحياة أصدقائي الأعزاء  
إلى رفيقي وزميلي الذي تقاسم معي جهود إنجاز هذه المذكرة صديقي  
"حمداوي محمد لامين"

إلى الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة التي كانت عوناً لنا طيلة فترة البحث

الأستاذ الفاضل د"مسعد فتح الله" إلى كل من لم يذكر على السطور وهو في القلب  
محفور و إلى كل من علمني حرف يضيء الطريق أمامي أساتذتي الكرام في كل الأطوار

حمو علمي عبد الرحمن

## فهرس محتويات البحث

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	شكر وعرهان
	فهرس الجداول
أ - ب	المقدمة

### الفصل الأول : الاطار المنهجي

4	01- الاشكالية
5	02- الفرضيات
5	03- أسباب اختيار الموضوع
6-5	04- أهداف الدراسة
6	05- أهمية الدراسة
7-6	06- تحديد المفاهيم
9-8	07- الدراسات السابقة
10-9	08- صعوبات الدراسة

### الاطار النظري

### الفصل الثاني : الكفاءات الجامعية

12	تمهيد
12	المبحث الأول : ماهية الجامعة
13-12	المطلب الأول : تعريف الجامعة
18-13	المطلب الثاني : تاريخ تطور الجامعة الجزائرية

18	المطلب الثالث : أهداف الجامعة
21-19	المطلب الرابع : مشاكل وعوائق الجامعة الجزائرية
21	<b>المبحث الثاني : ماهية الكفاءات</b>
22-21	المطلب الأول : تعريف الكفاءات الجامعية
23-22	المطلب الثاني : أنواع الكفاءات الجامعية
24	المطلب الثالث : خصائص الكفاءات الجامعية
25	<b>خلاصة الفصل</b>

### الفصل الثالث : التشغيل وسوق العمل

27	<b>تمهيد</b>
27	<b>المبحث الأول : سوق العمل</b>
28-27	المطلب الأول : مفهوم سوق العمل
31-28	المطلب الثاني : أنواع سوق العمل
32-31	المطلب الثالث : مؤشرات سوق العمل
36-32	المطلب الرابع : النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر
36	<b>المبحث الثاني : التشغيل والعمل</b>
37-36	المطلب الأول : تعريف سياسة التشغيل
38-37	المطلب الثاني : أبعاد سياسة التشغيل
41-38	المطلب الثالث : مؤسسات التشغيل
41	<b>المبحث الثالث : العمل وقيمه في التاريخ الإنساني</b>
42-41	المطلب الأول : تعريف العمل
46-42	المطلب الثاني : نشأة وتطور العمل
49-46	المطلب الثالث : أهمية العمل ووظائفه

50	خلاصة الفصل
----	-------------

### الفصل الرابع : الإطار الميداني

52	تمهيد
52	المبحث الأول : الاجراءات المنهجية العلمية
52	01- تعريف مجال البحث
54-52	02- المنهج المتبع والتقنيات المستعملة
55-54	03- العينة وطرق اختيارها
55	المبحث الثاني : تحليل البيانات العامة
72-55	01- تحليل الجداول الاحصائيات للبيانات
73-72	02- الاستنتاج العام
75	الخاتمة
84-79	قائمة المصادر والمراجع
89-86	الملاحق

### فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
55	جدول توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
55	جدول توزيع المبحوثين حسب السن	02
56	جدول توزيع المبحوثين حسب طبيعة الشهادة متحصل عليها	03
57	جدول توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	04
57	جدول توزيع المبحوثين حسب طبيعة الاقامة	05
58	جدول توزيع المبحوثين حسب التخصيص العلمي	06
58	جدول توزيع المبحوثين حسب تلقى تربص مهني	07



59	جدول توزيع المبحوثين حسب وفق متغير البطالة	08
59	جدول توزيع المبحوثين حسب طريقة البحث عن العمل	09
60	جدول توزيع المبحوثين حسب النشاط الممارس قطاع غير رسمي	10
60	جدول توزيع المبحوثين حسب اختبار العمل الحر	11
61	جدول يوضح امكانية وجود لدى المبحوث دخل آخر	12
61	جدول يوضح رضى المبحوثين عن العمل الممارس	13
62	جدول يوضح استمرارية البحث عن العمل فالقطاع الرسمي	14
62	جدول يوضح هل سيتخلى المبحوث عن العمل الحر في حالة حصوله على منصب عمل فالقطاع الرسمي	15
63	جدول يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاريعهم المستقبلية	16
64	جدول يوضح هل من الاجدر توجه الكفاءات نحو العمل الحر	17
64	جدول يوضح اقتراحات المبحوثين لحل مشكلة البطالة	18
65	جدول يوضح العلاقة بين الجنس واختيارهم للعمل الحر	19
66	جدول يوضح علاقة بين السكن ونوع العمل الممارس	20
68	جدول يوضح علاقة بين الشهادة الجامعية واختيارها للعمل الحر كبديل عن العمل فالقطاع الرسمي	21
69	جدول يوضح علاقة بين الجنس والطريقة المعتمدة في البحث عن العمل	22
70	جدول يوضح العلاقة بين الصعوبات والتخصص في ايجاد فرصة عمل	23
71	جدول يوضح علاقة بين التخصص العلمي ومدى ملائمة مع طبيعة العمل	24

مقدمة

### مقدمة :

تعد الجامعة من اهم المؤسسات التعليمية والتكوينية التي لها دورا فعالا في تنشئة الفرد والمجتمع, فهي تسعى إلى تكوين إطارات وتنهض بالمجتمع في جميع مجالاته, وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الاكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الابداع والإتقان والكشف والابتكار مما يعود على المجتمعات بالنتفع وعلى العالم بالأمل المنشود, والجامعة منظومة خدماتية تضم عناصر بشرية لايمكن تستغني عنها اي جامعة كانت وهي من اهم دعائم القوة فيها والتي تعتبر من اهم المكونات الرئيسية لها, والمتمثلة في الطالب الجامعي حيث تخرج الجامعة في السنة العديد من الطلبة في العديد من التخصصات. وعندها يسعى الطالب المتخرج الى ايجاد فرصة عمل في سوق العمل. وتعد عملية ممارسة العمل من المميزات الهامة المراد تحقيقها لدى الشباب الجامعي بعد التخرج في مجالات متعددة. فالعمل هو كل ما يقوم به الانسان من مجهود عضلي كان او عقلي مقابل عائد مادي ومقابل اشباع رغباته وحاجياته. وقد يحاط الفرد عند اقدمه على اختيار عمل على مجموعة من الصعوبات والظروف والتي تجعله بدون عمل لسنوات وفي ظل هاته الظروف والنقص في مناصب العمل في القطاع الرسمي ظهر قطاع اخر يوازيه يسمى بالقطاع الغير الرسمي او العمل الحر وهو ان يقوم الفرد بتحديد العمل ونوعه وكيفية العمل فيه حسب امكانياته المادية وخبرته في هذا المجال, ولهذا نجد الكثير من المتخرجين الجامعيين يتوجهون نحو الاعمال الحرة كونها تخلق لهم منصب عمل.

وعليه تضمن بحثنا هذا جانبين رئيسيين هما الجانب النظري والميداني, حيث يشمل النظري على فصول منهجي وتم تحديد فيه اهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا والفصل الثاني خصص لدراسة الكفاءات الجامعية من

حيث التعريف والانواع والتطور ثم الفصل الثالث وتطرقنا فيه الى ماهية العمل تعريفه وقيمه الانسانية . اما الجانب الميداني فتطرقنا فيه الى تحليل البيانات العامة وتفسير نتائج البحث وختمنا الدراسة بعرضنا لاستنتاج والخاتمة .

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي

- 01 الاشكالية
- 02 الفرضيات
- 03 أسباب اختيار الموضوع
- 04 أهداف الدراسة
- 05 أهمية الدراسة
- 06 تحديد المفاهيم
- 07 الدراسات السابقة
- 08 صعوبات الدراسة

01 - الإشكالية :

تعتبر الجامعة الجزائرية إطار تربوي فكري ومن اقدم الجامعات في الوطن العربي يتم فيها تناول مختلف المعلومات في العديد من التخصصات إضافة إلى ذلك فهي تمد المجتمع بالكفاءات واليد العاملة المؤهلة ، والتي تبحث عن سوق العمل والذي بدوره يسعى إلى توفير مناصب عمل لخريجي الجامعات. لكن الملاحظ في الواقع ان هناك اختلال في التوازن بين الكفاءات الجامعية المتخرجة ومتطلبات سوق العمل ، وهذا يرجع لعدة أسباب واستراتيجيات ومع تزايد حجم خريجي الجامعات كل سنة أدى ذلك الى تراكم عدد كبير من البطالين يصعب استيعابهم وتوفير مناصب شغل تليق وشهاداتهم وقد يرجع السبب لطبيعة تكوين الطلبة كما قد يعود الى طبيعة التسيير الذي لا يتماشى متطلبات السوق التي هي في تطور مستمر ومواكبة للعصر والذي يحتاج الى يد عاملة مؤهلة تتقن العمل أو لعدم نجاح برامج التشغيل في حد ذاتها فنجد الكثير من الكفاءات الجامعية والاطارات يمتهنون اعمال حرة بالرغم من ان لديهم شهادات عليا قد تجعلهم يتقلدون مناصب أحسن بكثير. وقد يعزى لأسباب شخصية وقد ترجع إلى السياسة المعتمدة من طرف الدولة في تشغيل القوى العاملة الجامعية أو هناك عناصر أخرى ساهمت في تفاقم أو انتشار هذا المشكل رغم الجهود والاصلاحات التي عملت على ضمان التوافق والتنسيق بين الجامعة وسوق العمل . ومن هنا نطرح التساؤل التالي : ماهي علاقة الكفاءات الجامعية بالأعمال الحرة ؟ منه نطرح التساؤلات التالية :

التساؤلات الفرعية :

- أ- ما علاقة مميزات الكفاءات الجامعية بالتوجه إلى الاعمال الحرة ؟  
 ب- ما علاقة مشاكل الكفاءات الجامعية بالتوجه إلى الاعمال الحرة ؟

## 02 - الفرضية الرئيسية :

-هناك علاقة بين الكفاءات الجامعية الاعمال الحرة .

## الفرضيات الجزئية :

أ- تؤثر مميزات الكفاءات الجامعية في التوجه إلى الأعمال الحرة .

ب- تؤثر مشكلات الكفاءات الجامعية في التوجه إلى الأعمال الحرة .

## 03 - أسباب اختيار الموضوع :

لقد كانت هناك اسباب عدة دفعتنا لاختيار هذا الموضوع لدراسة منها الموضوعية والذاتية وهي كالآتي :

### - الأسباب الذاتية :

- الرغبة والميل الذاتي نحو الموضوع والاقناع به

- رغبتنا في دراسة الموضوع والبحث فيه باعتباره واقع يصطدم فيه معظم خريي الجامعات نحن مقبلين على التخرج و الالتحاق بسوق العمل .

### - الأسباب الموضوعية :

- عدم توفر مناصب شغل مناسبة مع شهادات المتخرجين

- بعض القوانين البيروقراطية التي تقف حاجزا أمام توظيف الشباب الجامعي المتخرج حديثا

## 04 - أهداف الدراسة :

نهدف من خلال هاته الدراسة إلى :

- التعرف على اسباب توجه حاملي الشهادات الجامعية إلى العمل الحر

- لفت انتباه المسؤولين إلى أهمية خريجي الجامعات في سوق العمل

- بيان الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل

### 05 - أهمية الدراسة :

يأخذ موضوع البحث أهمية كبيرة من خلال الظاهرة المدروسة والمتمثلة في :

- تحديد بعض الإشكاليات والمعوقات التي تحول دون توظيف مخرجات الجامعة

- تعد هذه الدراسة مهمة للجامعة والمجتمع على حد سواء في ظل العالم المتغير

### 06 - تحديد المفاهيم والمصطلحات :

#### مفهوم قطاع العمل الرسمي :

ويطلق عليه قطاع الدولة ويتكون من كل الخدمات العامة والمؤسسات العامة الحكومية. ويصطلح العمل على كل نشاط ثقافي أو مكسب ذهني أو جسمي، وجاء في قاموس علم الاجتماع العمل بمعناه العام يشير إلى نشاط موجه لإنجاز أي هدف معين<sup>1</sup> يخضع لقواعد العمل من ضريبة وسجل ينظمه ويميزه عن قطاع العمل غير رسمي .

#### التعريف الاجرائي لقطاع العمل الرسمي :

العمل هو مجموعة من النشاطات ذات هدف اجرائي يقوم بها الانسان تبعا لمجموعة من الشروط الموقعة والمضبوطة من طرف رب العمل او الدولة وتخضع لضوابط منها تحديد الرتبة والأجر تهدف إلى العمل على الزيادة في

<sup>1</sup>عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع فرنسي-عربي، ترجمة ابراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2012، ص 265.



مدخلات الانتاجية العامة للمؤسسة والرفع من مستواها للأحسن سواء عن طريق المنافسة وغيرها من الاساليب المتبعة في ذلك محققة من وراء ذلك منفعة عامة للمجتمع.

### مفهوم قطاع العمل الغير رسمي :

هو مجموعة من الأنشطة التي لا تخضع لرقابة الحكومة ولا يتم تحصيل ضرائب عنها, كما انها لا تدخل في حسابات الناتج القومي الإجمالي على خلاف أنشطة القطاع الرسمي المسجل<sup>1</sup>

### التعريف الاجرائي لقطاع العمل الغير الرسمي :

قطاع العمل غير الرسمي هو عبارة عن مجموعة أنشطة اقتصادية والتي يمارسها فئة من الشباب خارج الإطار الضريبي المفروض من الدولة, والتي ربما لا تتطلب مهارات عالية في بعض الاحيان مقارنة بنظيره القطاع الرسمي

### مفهوم العمل الحر :

هو مصطلح يطلق على الاعمال التي تدار من طرف اشخاص يعملون لحساباتهم الشخصية . والجدير بالذكر ان العمل الحر قديم قدم البشرية وإن اختلفت مسمياته وتطورت أدواته<sup>2</sup>

### التعريف الاجرائي للعمل الحر :

هو عمل تختاره انت تديره بنفسك وتتقنه وانت حر في تحديد الوقت الذي تتجز فيه هذا العمل بالطريقة التي تحتاجها انت خال من الضرائب لا يخضع لقوانين بعيد عن العمل الرسمي قصد تحقيق هدف مرجو.

<sup>1</sup>قطاع العمل غير الرسمي: مقال منشور في الانترنت , نقلا عن الموقع الالكتروني <http://www.rawateb.org>

<sup>2</sup>[http //www.academy.hsoub.com](http://www.academy.hsoub.com)

07 - الدراسات السابقة :

تمثل الدراسات السابقة حجم معرفي هام يمكن الباحث من جمع المعلومات النظرية والمنهجية الضرورية لتتويجه بصفة كافية في مشروع بحثه فكل دراسة علمية بحثية لا تنطلق من فراغ بل لابد لها من خلفيات تستند عليها والتي من شأنها تحفز الباحث وتدفعه نحو المضي قدما في بحثه. ولهذا سوف نشير الى عدد من الدراسات التي يمكن اعتبارها كمقربات بحثية تقترب من دراستنا الحالية. في ما يلي نعرض بعض منها :

1- دراسة للباحثة : ليندة كحل الراس :

دراسة ليندة كحل الراس 2013-2014 لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: نقود وبنوك بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 . اشكالية الدراسة مامدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2000-2010 ؟ ويندرج تحت هذا التساؤلات فرعية مفادها : ماهو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة ؟ ماهي السياسات التي سطرته الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل ؟ وهل ساهمت في ترقية التشغيل واحتواء البطالة؟ ماهي العلاقة التي تربط بين النفقات العامة و التشغيل, وماهي الآثار المترتبة عن التوسع في الانفاق العام على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ؟ قد تمثلت أهداف هاته الدراسة إلى القاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر وبيان خصائصه. وكذلك التعرف على السياسات المطبقة من طرف الحكومة واعتمدت الباحثة على المنهج .... اما بالنسبة للنتائج فتمثلت في ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل اضافة الى سوء التنسيق بين مختلف اجهزة الشغل .

2- دراسة للباحثة : سعدية زايدي :

دراسة سعدية زايدي 2018-2019 لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان : سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي تضمنت الاشكالية التالية : كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟ وقد هدفت الدراسة الى إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الامن وكذلك التعرف على واقع التشغيل في الجزائر. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وخلصت إلى النتائج التالية ان ثمة علاقة واضحة على عدم شعور العاملين بالأمن الوظيفي.

### 08- صعوبات الدراسة :

سوف نحاول من خلال هذا العنصر تحديد أهم الصعوبات التي واجهتنا في إطار إعدادنا لمذكرة الماستر وذلك وفقا لشكل التالي :

#### أ-الصعوبات المرتبطة بالجانب النظري :

وتتضمن أساسا قلة المراجع بمختلف أنواعها والدراسات التي تناولت موضوع الشباب وقطاع العمل الغير الرسمي من الناحية السوسولوجية وبشكل معمق مما ساهم بدوره في عدم سرعة عمل الموضوع .

وكذلك من بين الصعوبات التي واجهتنا هي صعوبة تحديد الموضوع بدقة للمذكرة.

ب-الصعوبات المرتبطة بالجانب الميداني :من بين الصعوبات الميدانية التي واجهتنا في الدراسة الميدانية هي صعوبة ضبط أسئلة الاستمارة بكل دقة وكذلك عدم توزيع الاستمارات بسرعة بسبب جائحة كورونا وبطء جمع المعلومات في الوقت المحدد.

كذلك صعوبة تحديد مجتمع البحث بسهولة نظرا لحساسية العمل في بعض الأحيان.

# الفصل الثاني

## الإطار النظري

- تمهيد

المبحث الأول: ماهية الجامعة.

المطلب الأول: تعريف الجامعة.

المطلب الثاني: تاريخ تطور الجامعة الجزائرية.

المطلب الثالث : أهداف الجامعة.

المطلب الرابع : مشاكل وعوائق الجامعة الجزائرية.

المبحث الثاني: ماهية الكفاءات .

المطلب الأول: تعريف الكفاءات.

المطلب الثاني: أنواع الكفاءات.

المطلب الثالث: خصائص الكفاءات

خلاصة الفصل

### تمهيد :

إن للجامعة رسالة هامة و دور كبير في توجيه المجتمع حيث تعتبر منبع للعلم والمعرفة , وتسعى إلى تحقيق منفعة عامة . وذلك من خلال ما تقوم به من وظائف تكوينية التي تسعى للمحافظة على المعرفة العلمية ومن إعداد لطلاب نحو المستقبل.

وسوف نتناول في هذا الفصل مبحثين اولها ماهية الجامعة والمبحث الثاني حول الكفاءات الجامعية ويندرج تحت كل مبحث مطالب.

### المبحث الأول: ماهية الجامعة.

### المطلب الأول: تعريف الجامعة.

يمكن القول أن للجامعة عدة تعاريف مختلفة ومتنوعة ونجد أهمها:

وتعرف الجامعة أنها تعتبر مجتمعا علميا يتسم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا ما جاء في «معجم متن اللغة» أن الجامعة هي مدرسة كبرى تجمع مدارس أو فروعاً لعلوم شتى، يختص الطالب بما شاء من العلم فيلحق بفرعه فيها وليس بعدها مدرسة<sup>2</sup>.

ويعرفها «مراد بن أشنهو» الجامعة بأنها مؤسسة أوجدتها أناس لتحقيق أهداف ملموسة ومتعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>باشيخ أسماء، الجامعة الجزائرية واقع وإصلاح، دار الأوطان للثقافة والإبداع، الجزائر، 2017، ص14.

<sup>2</sup>سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الطبعة لاولى، 2001، ص25.

أما المشرع الجزائري فقد اعتبر " الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات الأئمة لتنمية البلاد"<sup>2</sup>.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الجامعة هي مؤسسة علمية تهدف إلى خلق المعرفة العلمية ونشرها، وتعتبر كذلك مصدرا للاستثمار والتنمية في المورد البشري من أجل خلق العناصر الفعالة في المجتمع وتخرج كفاءات وإطارات تساعد من تطوره

### المطلب الثاني: تاريخ تطور الجامعة الجزائرية.

بنيت أول جامعة في الجزائر سنة 1877م من طرف المستعمر الفرنسي لتكن نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية والتي أهتم فيها بتعليم النظري دون الاستجابة إلى مشاكل المجتمع الجزائري<sup>3</sup>

وقد مرت الجامعة الجزائرية بمجموعة مراحل عرفت خلالها عديد من التغيرات:

### 1- المرحلة الأولى 1962\_1970م:

بعد خروج المستعمر من الجزائر لم يخلف بعده سوى جامعة واحدة فرنسية المنهج والفكر والإدارة والبرامج واللغة والهدف إذ هي النسخة المصغرة عن الجامعة الفرنسية وعليه فقد كانت بعيدة عن المجتمع الجزائري ومتطلباته أما من

<sup>1</sup> بن أشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، ترمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص03.

<sup>2</sup> دليو فضيل واخرون، اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجزائر، جامعة منتور، قسنطينة، 2001، ص79.

<sup>3</sup> خلفي مريم حسناء، دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسات التعليم العالي، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2016/2017، ص102.

حيث الهيكلية فقد كانت تضم أربعة كليات، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الفيزياء وكلية الطب والصيدلة.

وبغرض التخلص من كل موروث استعماري سعت حكومة الثورة إلى إنشاء جامعات جديدة تماشيا مع سياسة التوازن الجهوي والتنمية الشاملة، حيث كانت أول جامعة أنشأت بعد الاستقلال هي جامعة وهران في 1966م ثم جامعة قسنطينة 1967م وجامعة العلوم والتكنولوجيا في وهران وجامعة التكنولوجيا في عنابة<sup>1</sup>.

وبالرغم من هذا التوسيع الجامعي عبر أرجاء الوطن إلا أن الهيكلية التنظيمية لم تعرف تغييرا حيث الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال على الهيكلية ذاتها فضمت إلى كليات وهي كلية الأدب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب وكلية العلوم الدقيقة وهذه الكليات مقسمة بدورها إلى أقسام ودوائر، كما حافظت الجامعة بعد الاستقلال على النظام البيداغوجي ذاته والذي كانت مراحلها متتالية على النحو التالي: مرحلة الليسانس، مرحلة الدراسات المعمقة، شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة، وشهادة دكتوراه دولة.<sup>2</sup>

حاولت الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إثبات وجودها كهيكل تنظيمي يسعى إلى تكوين كوادر تعمل على تنمية المجتمع الجزائري والنهوض به، وذلك من خلال الإصلاحات التي شهادتها ما بين 1962 و1970 إنشاء أقسام وكليات

<sup>1</sup> رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 147 إلى 150.

<sup>2</sup> بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1962، ص 62.



اللغة والأدب والثقافة العربية، ما تم تطبيق مبدأ الجدارة مع الحفاظ على نظم الدراسة الموروثة.<sup>1</sup>

### 2- المرحلة الثانية 1970\_1980:

تزامنت هذه المرحلة مع تنفيذ المخطط الرباعي للتنمية حيث تم تكوين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970، والمنظومة الوطنية للبحث العلمي في 1973، ثم المجلس الوطني للبحوث العلمية والذي تتلخص مهمته في رسم المحاور الأساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية.<sup>2</sup>

كما شملت هذه المرحلة مشروع إصلاح التعليم العالي الذي شرع فيه سنة 1971، بهدف التخلص من الموروث الاستعماري حيث استقبلت الجامعة الجزائرية في الفترة الممتدة ما بين 1969 و1970 ما يفوق اثني عشر ألف طالب في مستوى التدرج وحوالي 317 طالب في مستوى ما بعد التدرج وهي الأرقام التي تضاعفت بعد عشر سنوات من ذلك أي ما بين 1970\_1980 حيث تجاوز عدد الطلاب المنتسبين للجامعة الجزائرية في مستوى التدرج الخمسون ألف طالب أما طلبة ما بعد التدرج فقد قارب عددهم الأربعة الألف طالب.

لقد ساهم هذا الإصلاح في إعادة تقسيم الكليات إلى معاهد تضم دوائر متجانسة إلى جانب اعتماد نظام السداسيات المستقلة وإدخال برامج الأعمال التطبيقية، ما عملت الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة على تسهيل عملية الالتحاق بها من

<sup>1</sup> محمد مقداد، قراءات في المناهج التربوية، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، الجزائر، 1995، ص 224.

<sup>2</sup> رابح تركي، مرجع سابق، ص 153.

خلال إدراج دورات الاستدراكية للكالوريا وفتح المجال لتقديم المجاهدين حتى يتمكنوا من القيام بالدراسات العليا<sup>1</sup>.

### 3- المرحلة الثالثة 1980\_1990م:

عرفت هذه المرحلة الخريطة الجامعية خلال سنتي 1983\_1984م حيث هدفت هذه الخريطة إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة 2000م وذلك من خلال الاعتماد على ما يتطلب الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة بفرض تحقيق التوازن بينهما وبين التخصصات التي يحتاجها سوق العمل في الجزائر وقد عرفت هذه المرحلة تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية كمعهد الطب الوطني مع المحافظة على الجامعات الكبرى، وبالرغم من التخطيط الذي عملت به الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة إلا أنه تم تسجيل نسبة كبيرة من بطالة خريجي الجامعة ما أدى إلى القول بعدم دوى هذا التخطيط الإجراءات الإصلاحية<sup>2</sup>.

### 4- المرحلة الرابعة 1990\_2000م:

وتميزت هذه المرحلة بالإصلاح في أكتوبر 1995م والتي ارتكزت على المبادئ التالية:

1/\_ مهمة الخدمة العمومية للجامعة بتحقيقها للمصلحة العامة

2/\_ استقلالية المؤسسة الجامعية والبعد عن التسيير المركزي

<sup>1</sup> محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، مجلة العلوم

الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 13، جوان 2000، ص 11.

<sup>2</sup> بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 64.

3/ نوعية التكوين وفيه تم الانتقال من الكم إلى الكيف وذلك من خلال إعادة النظر في طرق التدريس والبرامج ومحتواها.

لقد جاء هذا الإصلاح ليتماشى مع ما عرفته الجزائر من تحولات في المجال الاقتصادي باتجاهها نحو الاقتصاد الحر الذي اعتمد في بادئ الأمر على الخصوصية التي تستدعي تطورا تكنولوجيا سريعا في مختلف المجالات وبذلك شهدت هذه المرحلة محاولة جديدة للربط بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر وذلك من خلال إثراء البرامج الجامعية وإعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا من خلال الملتقيات البيداغوجية التي تنظمها مؤسسات التعليم العالي والبعثات التدريسية خارج الوطن<sup>1</sup>.

## 5- المرحلة الخامسة 2001\_2013م:

نتيجة للمشاكل والتغيرات العميقة التي عرفتها الجزائر في القرن 21 على جميع المستويات الاقتصادية، اجتماعية، سياسية،..... الخ أصبحت الجامعة الجزائرية لا تتلاءم التغيرات، الأمر الذي دفع اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة الجامعية بإصدار توصية لإصلاح التعليم العالي، والذي صادق عليه مجلس الوزراء المنعقد في أبريل 2002م ومن محاور الأساسية التي برمجت في إطار استراتيجية تطوير قطاع التعليم العالي لهذه الفترة وإعداد تطبيق شامل وعميق للتعليم العالي تمثل في نظام (LMD)، والذي أعطى هيكلة جديدة للجامعة وتنظيم جديد للتعليم حيث غيرت وعدلت المراحل الدراسية وأصبحت هناك تخصصات مهنية وأكاديمية، الهدف من كل هذا تقديم نوعي للمجتمع ومساره للمنظومة العالمية للتعليم العالي إضافة إلى التفتح على التطور العلمي

<sup>1</sup> لحسن بو عبد الله و محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، الجزائر 1998، ص5.

والتكنولوجي، وخلق الشروط الملائمة لإدماج أفضل في عالم الشغل لكوادر الجامعة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث : أهداف الجامعة.

تستمد كل جامعة تعريفها ومميزاتها من الأهداف التي حددها لها المجتمع التي تنتمي إليه بحكم العلاقة التي تربطها ببعضها، وأن أهم ما يهدف إليه التعليم الجامعي هو خدمة المجتمع به حضاريا وترقية الفكر، وتقدير العلم، وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة للمساهمة في بناء المجتمع وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية<sup>2</sup>.

وتتلخص أهداف الجامعة في ثلاثة مجموعات من الأهداف وهي:

1/\_ **أهداف معرفية:** وهي تتناول ما يرتبط بالمعرفة والبحث العلمي.

2/\_ **أهداف اقتصادية:** والتي من شأنها أن تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من خاصات بشرية وما يحتاج إليه من خيارات في معاونته للتغلب على مشكلاته الاقتصادية وتنمية ما يحتاجه إليه من مهارات وقيم اقتصادية.

3/\_ **أهداف اجتماعية:** والتي من شأنها أن تعمل على استقرار المجتمع وتخطي ما يواجهه من مشكلات اجتماعية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>بواب رضوان، الكفاءات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وجهة نظر الطلبة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة سطيف 02، 2013/2014، ص129.

<sup>2</sup>حسن شحاتة، التعليم الجامعي والقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مكتبة الدار العربية للكتاب، 1991، ص35.

<sup>3</sup>رابح تركي، أصول التربية والتعليم، الجزائر، دوان المطبوعات الجامعية، 2، 1990، ص147.

### المطلب الرابع : مشاكل وعوائق الجامعة الجزائرية.

رغم الجهود المبذولة من الدولة الجزائرية لتوفير الإمكانيات الضرورية للاستجابة للطلب المتزايد باستمرار على التعليم الجامعي ورغم الإنجازات المحققة في المؤسسة الجامعية إلا أن التعليم الجامعي لا يزال يعاني من مشكلات متعددة ونذكر منها<sup>1</sup>:

#### 1/\_ المشاكل المادية:

\_ نقص وعدم مناسبة الهياكل والبناءات فإن التوسع الكبير لقطاع التعليم العالي أدى إلى استعمال هياكل إضافية حولت من نشاطها الأصلي إلى التعليم العالي، ما تعاني الجامعات أيضا من نقص المدرجات والقاعات الدراسية ومكاتب الأساتذة<sup>2</sup>.

\_ تدني مستوى المكتبات الجامعية وافتقارها إلى الكتب والدوريات والمراجع الحديثة والرقمنة.

\_ افتقار المختبرات العلمية إلى وسائل والأجهزة المتطورة والضرورية للعمل المخبري<sup>3</sup>.

\_ عدم القدرة على تعميم الاتصال الإلكتروني وقلة الحواسيب في وقت أصبحت شبكة الانترنت تحقق مكاسب عديدة في مجال تطوير التعليم العالي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>باشيخ أسماء، مرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup>بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 83.

<sup>3</sup>باشيخ أسماء، مرجع سابق، ص 48.

<sup>4</sup>حاتم فرغلي ضاحي، الأدوار المستقبلية لتعليم الجامعي، الدار العالمية، الجيزة (القاهرة)، 2008، ص 38.

## 2/\_المشاكل البيداغوجية:

رغم تعديلات في المناهج الدراسية للجامعة إلا أنها كانت في غالبيتها دون المستوى المطلوب وذلك لعدة أسباب منها<sup>1</sup>:

\_صعوبة إجراء التعديلات لأن المناهج الدراسية موحدة عبرة كل جامعات الوطن وأي تغيير في البرامج يتطلب إجراء لقاءات واجتماعات على مختلف المستويات بين مختلف المسؤولين في مختلف الجامعات.

\_سوء التوجيه الجامعي فهناك الكثير من الطلبة يوجهون إلى تخصصات وهم غير راغبين فيها وهو ما يؤدي إلى ضعف حوافزهم ونقص رغبتهم في الاجتهاد حتى أن عمليتي الطعون والتسجيلات ومختلف التدخلات تأخذ وقتا طويلا أكثر من اللازم على حساب الوقت المخصص لدراسة.

\_جمود المناهج حيث يتغير المحيط بسرعة مذهلة ومعه تتطور البحوث والاكتشافات لكن تظل المناهج ذاتها لفترة فسيحة.

\_سوء طرق التقويم: تعاني الجامعة الجزائرية من سوء تنظيم الامتحانات وافتقار الكثير من الأساتذة لبيداغوجية إعداد الأسئلة وتقويم ناهي عن نقص وعي الطالب الذي يفعل الغش للنجاح بآليات مختلفة ومتشعبة في كل مرة

## 3/\_المشاكل التنظيمية:

\_العراقيل البيروقراطية داخل إدارة الجامعة وقد حذر في هذا المجال علماء الإدارة من الإنهاك البيروقراطي للجهاز التعليمي الذي يهدد بتحويل الجامعة إلى مراكز خدمات أولية أشبه بإدارقلبريد أو بألة تدور حول نفسها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 87.

\_ غياب التسيير بالأساليب الإدارية الحديثة.

\_ غياب الرقمنة بمختلف فضاءات الجامعة (إدارة، مكتبة....).

\_ ضعف التنسيق والاتصال بين مختلف المستويات الإدارية خاصة في الخطوط الأفقية<sup>2</sup>.

**المبحث الثاني: ماهية الكفاءات .**

**المطلب الأول: تعريف الكفاءات.**

**تعريف الكفاءة:** هي مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديدة ضمن حقل مهني فهي تشمل التنظيم والتخطيط، وقد تعددت التعاريف ونذكر منها ما يلي:

\_ تعريف ترومبلي: أنها قدرة الشخص على استعمال مكتسباته لشغل وظيفة أو مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها<sup>3</sup>.

\_ ويشير "اندري جثت" وهو مختص في المجال المهني أن مفهوم الكفاءة يقصد به "تطبيق المعرفة" والمعرفة الفعلية لتحقيق نشاط عملي، كما يمكن ملاحظة الكفاءة بموضوعية انطلاقاً من منصب العمل، حيث يمكن تثبيتها من خلال الأداء المهني<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص188.

<sup>2</sup> باشيخ أسماء، مرجع سابق، ص50.

<sup>3</sup> رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار البازوري لطباعة والنشر، عمان الأردن، 2012، ص21.

<sup>4</sup> فاطمة الزهراء بوكرمة، الكفاءات: مفاهيم ونظريات، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008، ص139.

أما المجموعة المهنية الفرنسية فقد عرفت الكفاءة بأنها تركيب من المعارف والمهارات، والخبرات والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل المبدئي، والذي يعطي له صفة القبول<sup>1</sup>.

ويعرفها (Mintzberg) في كتابه (Administrative Beauvoir) بأنها القدرة على اختيار المسلك الذي يحقق أحسن نتيجة بتطبيق الموارد المتاحة، أي أن الكفاءة تعني الوصول إلى المنظمة في أي هدف تسعى إليه المنظمة.

المطلب الثاني: أنواع الكفاءات.

### 1\_ الكفاءة الفردية:

تتمثل الكفاءات الفردية في كل من الموارد الباطنية والظاهرية التي يمتلكها الفرد، متمثلة في القدرات والمعارف والاستطلاعات والمعرفة العلمية، والقيم الاجتماعية التي يمكن أن تظهر أثناء العمل، فيعرفها كل من (Gilbert) و (parlier) بأنها مجموعة معارف وقدرات إجرائية وسلوكيات مهيكلة في إطار تحقيق هدف لوضعية ما<sup>2</sup>.

\* أما Bayatzis يرى بأنه: الكفاءة الفردية هي مجموعة المعارف المكتسبة التي تشكل الخصائص الفردية للأفراد، والتي يمن أن تنتمي إلى مجالات مختلفة، مثل: سمات شخصية، القدرة، الصورة الذاتية... الخ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خلفي مريم حسناء، دور التنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤات التعليم العالي، أم البواقي، جامعة أم البواقي، ص 04.

<sup>2</sup> كشاط أنيس وبرياش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية الى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف، ص 305.

<sup>3</sup> أبو القاسم حمدي، تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 004، ص 32.



### 2\_ الكفاءة الجماعية:

وتعرف على أنها: تلك المهارات الناجمة عن تضافر وتداخل بين مجموعة من أنشطة المنظمة، حيث تسمح هذه الكفاءات بإنشاء موارد جديدة للمؤسسة، فهي لا تحل محل الموارد بل تسمح كذلك بتطورها وتراكمها<sup>1</sup>.

ويعرفها leboter الكفاءة الجماعية هي نتيجة أو محصل ينشأ انطلاقاً من التعاون وأفضلية التجميع الموجودة بين الكفاءات الفردية وتتضمن الكفاءة الجماعية جملة من المعارف "معرفة التعاون، معرفة الخبرة المكتسبة"<sup>2</sup>

### 3\_ الكفاءة التنظيمية:

إن التحولات البيئية التنافسية، ودرجة تعقدها وتقرض على المؤسسة مرونة عالية في تسيير مواردها البشرية قصد إعطائها حرية الإبداع وتطوير كفاءاتها الفردية والجماعية، فالمؤسسات المتصفة بالمرونة هي تنظيمات غالباً ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية.

فالكفاءات التنظيمية واستجابتها للتغيرات الحاصلة فيها، ويتم ذلك من خلال امتلاكها لمهارات التواصل، وإدارة عمليات الإبداع والتطوير المستمر، والفعالية التنظيمية والوظيفية، وتمكين العاملين، وتطبيق نظم التفويض واللامركزية

<sup>1</sup> حرز الله محمد لخضر، المتطلبات المنهجية الحديثة لاستثمار وتسيير كفاءات الموارد البشرية في ل مجتمع المعرفة، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 14، جوان، 2016، ص334.

<sup>2</sup> ثابت الحبيب بن عبو الجيلاني، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، ط1، مؤسسة الثقافة الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص23.

والعبادة المرنة مما تتيح لها الاندماج أكثر وبصورة سريعة مع ديناميكية بيئتها التنظيمية ومواكبة كافة التحولات الطارئة والمرتبقة ضمن مناخها التنظيمي<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: خصائص الكفاءات

تتميز الكفاءات بما يلي:

1\_ الكفاءات ذات غاية (هادفة): هذه الكفاءة تتحقق من خلال تشغيل مجموعة من المعارف بغرض تحقيق هدف محدد، أو تنفيذ نشاط معين، ويصبح الشخص كفؤاً لأداء إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.

2\_ الكفاءة بمفهوم مجرد: الكفاءة غير ملموسة وغير مرئية وتظهر من خلال الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة ونتائج هذه الأنشطة، حيث يتم تحديدها من خلال تحليل الأنشطة.

3\_ الكفاءة مكتسبة: أي فرد لا يولد كفؤاً لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.

4\_ الكفاءات تكون مدركة: الكفاءات لا تكون مفيدة إذا لم تكن مدركة كون إدراك الفرد لما يملكه من معارف يسمح له بالحفاظ عليه وتطويره والاستفادة منه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حرز الله محمد لخضر، مرجع سابق، ص335.

<sup>2</sup> موساوي زهية وخالدي خديجة، نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الدولي حول الأداء المميز للمنظمات والحكومة، جامعة ورقلة، بوي8و9، مارس 2005، ص177.

خلاصة الفصل :

تم من خلال هذا الفصل التعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالجامعة باعتبارها لها أهمية كبيرة في بحثنا حيث تم التطرق إلى تطورها و أهدافها وبعض المشكلات التي تعاني منها كما تم التعرف على الكفاءات الجامعية من حيث مفهومها وانواعها والخصائص المنوطة لكل منها .

# الفصل الثالث

## التشغيل وسوق العمل

- تمهيد

- المبحث الأول: سوق العمل.

المطلب الأول: مفهوم سوق العمل.

المطلب الثاني: أنواع سوق العمل.

المطلب الثالث: مؤشرات سوق العمل.

المطلب الرابع: النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر.

- المبحث الثاني: التشغيل والعمل.

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل.

المطلب الثاني: أبعاد سياسة التشغيل

المطلب الثالث: مؤسسات التشغيل.

المبحث الثالث: العمل وقيمه في التاريخ الإنساني.

المطلب الأول: تعريف العمل.

المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل.

المطلب الثالث: أهمية العمل ووظائفه.

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

تعتبر دراسة سوق العمل هدف لتحديد متغيرات البيئية التي تؤثر في حركة العرض والطلب، كما يعتبر التشغيل من أهم المؤشرات الاقتصادية التي تثير الجدل الاقتصادي، وقد حاولنا في هذا الفصل ان نتحدث عن مفهوم سوق العمل انواعه ومؤشرات والتحدث عن التشغيل وسياسته وكذلك التعرف عن العمل من خلال تطوره وكذلك أهميته ووظائفه .

**المبحث الاول: سوق العمل.**

**المطلب الأول: مفهوم سوق العمل.**

ويعرف سوق العمل على أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل(أو العمل).<sup>1</sup>

ويمكن تعريفه أيضا اقتصاديا بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجر والتوظيف أي تفاعل الأقوى الطلب والعرض على خدمات العمل.<sup>2</sup>

ويمكن القول أن سوق العمل أنه من أنواع الأسواق الاقتصادية، يجتمع في هيكل من طالبي الشغل الذين يبحثون عن وظائف مناسبة مع عارضي

<sup>1</sup>ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000\_2010، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2013\_014، ص27.  
<sup>2</sup>مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(تجربة الجزائر)، دار الجامد للنشر والتوزيع، الطبع الأولى 2009، ص197.

الشغل(الشركات والمؤسسات المختلفة ) حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين الطرفين<sup>1</sup>.

وسوق العمل أيضا طبقا لتعريفات هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة ويطاق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل " سوق العمل المحكم "، ما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة بمصطلح " سوق العمل الراكدة " أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن الوظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو حديثي التخرج<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع سوق العمل:

وينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما:

أولاً: سوق العمل الرسمي.

وهو سوق مستقرة ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملازمة لأطراف التعاقد من بينها:

<sup>1</sup>جازية أوفة و سليمة مبارك، دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر، دراسة الحالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004\_2016، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة، 2016\_2017، ص06.

<sup>2</sup>Http://ksa-svpport. Blogspot. Com. 19:00، 2016/03/26.

1/ \_ القطاع العام:

أ/ \_ القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية توفر كبيراً من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي وبالتالي نجد إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والمرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين والخاصة بالإدارة الحكومية والقلّة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب تضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم من العمل آخر لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة<sup>1</sup>.

ب/ \_ قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ولكن الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب على ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم سماح بتعيين عمال جدد تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر وما أسرى من امتيازات في قطاع الإدارة تسري على

<sup>1</sup>مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 197.

القطاع العمومي إلا أنه يختلف من حيث مستوى الأجورية تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع البيئي بالمقارنة بقطاع الإدارة نتيجة استحداث بعض الحوافز<sup>1</sup>.

### 2\_ / القطاع الخاص.

وهي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن البيئي لهذه الطائفة من العاملين واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في مجال مستقرة لأي أساس نري وحاجته للكثير من الدراسات<sup>2</sup>.

### ثانياً\_ / سوق العمل غير الرسمي.

حيث يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وهو سوق تزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإن كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة في الصعود، إن العمل الغير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفع نسبة الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 16,04% إلى 17,10% من مجموع الوظائف لسنة 1994م و 1995م على التالي أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% من مجموع

<sup>1</sup> جازية أوفة و سليمة بن مبارك، مرجع سابق، ص12.

<sup>2</sup> جازية أوفة و سليمة بن مبارك، مرجع نفسه، ص12.



الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 26,06% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992م إلى 34,07% سنة 2000م<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: مؤشرات سوق العمل.

تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ مقاييس ومؤشرات في التحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط ومعدل التشغيل ومعدل البطالة.

**1\_ / معدل النشاط:** يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشيطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل فئة (100) ساكن.

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان النشيطين}}{\text{عدد السكان الإجمالي}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود وانتعاش<sup>2</sup>.

**2\_ / معدل العمالة:** هو نسبة السكان المشتغلين عدد سكان في سن العمل يعطي هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر لعنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> لحر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001\_2014م، دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2013/2014م، ص11.

<sup>2</sup> البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس(06)، ص181.

3\_ / **معدل البطالة:** عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية لنسبة من القوى العاملة ( الفئة الناشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من فئة النشاط حيث:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \times 100$$

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس فكلما كان المعدل منخفضا كلما كن الوضع أقرب إلى ما يعرف بالتشغيل الكامل.<sup>2</sup>

**المطلب الرابع: النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر.**

### 1\_ النظرية الكلاسيكية:

يعتبر الاقتصادي الفرنسي "جان باتيساي" من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظرية حول المنافذ وقانونه المعروف بقانون "ساي" الذي يقول "العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فالعرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقا لتوازن في سوق تنافسية"، ويعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض والطلب يتكون سوق العمل ويتجدد الأجر الحقيقي التوازني (ثمن العمل) الذي يستقر عنده العمل من خلال تعادل العرض والطلب ومن ذلك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهذا ما ندى به "أوم سميث" فإن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تركم رأس المال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ليندة كحل، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup> عبد القادر محمد عبد القادر، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310.

<sup>3</sup> فوجيل منير، سياسة التكوين المهني سوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013\_2014، ص 82.

## 2\_ النظرية الكينزية:

لقد جاء "كينز" بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذر أن طلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض وأن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي والميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار، إذ أن الميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام ومن ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية وليس العكس فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك والميل للاستثمار بالرغم من نقد "كينز" للنظرية الكلاسيكية إلا أنه أقر ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار والتوجه.<sup>1</sup>

من ناحية أخرى، يرفض "كينز" آلية الأجور كسبب للبطالة لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق، ولقد لاحظ "كينز" أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 141-142.

<sup>2</sup> جازية أوفة و سليمة بن مبارك، مرجع سابق، ص 13.

### 3\_ النظرية الحديثة: وتضم هذه النظرية عدة نظريات من أهمها ما يلي:

#### أ\_ نظرية البحث عن العمل:

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن وتتطلق هذه النظرية من الفرضيتين التاليتين:

\_ أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

\_ وجود أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل خصوصاً الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة<sup>1</sup>.

#### ب\_ نظرية اختلال سوق العمل:

تفترض هذه النظرية عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل، جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي، وتكون النتيجة الحتمية وجود فائض في العروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية ولا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة يأتي نتيجة

<sup>1</sup> جازية أوفة و سليمة بن مبارك، مرجع سابق، ص 14.

الاختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة متزامنة الاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل<sup>1</sup>.

### ج\_ نظرية تجزئة سوق العمل:

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديات "doerige و piore" خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971م والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستهما الميدانية أن قوة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرف، النوع، السن والمستوى التعليمي، وتهدف نظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق يختلفان من الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي:

**1\_ السوق الأول:** يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وأفاق مستقبلية مهيأة لامة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عملية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من الاستقرار الطلب على منتجاتها ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> لعريفي عودة، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2010\_2011، ص43.

<sup>2</sup> سليم عقون، قياس المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009\_2010، ص29.

2\_ السوق الثاني: يمتلك هذا السوق الخصائص العكسية للسوق الأول، أجور منخفضة، حركية عالية ليد العاملة، علاقات العمل فيها فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الأفاق مع عرض أغلب العمال إلى البطالة إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولى<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: التشغيل والعمل.

#### المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل.

تنقسم إلى كلمتين "سياسة" والتي تعني مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و"تشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء آخر.

كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية.

وقد عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1994م التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه وان يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتشغيل فيه المؤهلات.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات التلاقية الأطراف (الحكومة،

<sup>1</sup> سليم عقون، مرجع سابق، ص 29.

أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى تنظيم ووضوح الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أبعاد سياسة التشغيل.

لقد ركزت سياسة التشغيل في مختلف المخططات والبرامج على كيفية علاج مشكلة البطالة والحد من تفاقمها، وذلك للانعكاسات التي تحدثها على مستوى المجتمع من جهة ومؤسسة الدولة من جهة أخرى لهذا ركزت سياسة التشغيل على مجموعة من الأبعاد يمكن حصرها في البعد الاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي.

**1\_ البعد الاجتماعي:** يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي الكفاءات الجامعية خاصة والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الفئة في المجتمع وأبعادهم عن سلوكيات وتصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب والمجتمع معا نذكر منها الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى وما يتجر عنها من مخاطر الموت في البحر والإدمان وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه لما فيه الجرائم الإرهابية التي تفرزها ونسبة البطالة<sup>2</sup>.

**2\_ البعد الاقتصادي:** وينطلق من ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما الطاقات الثابتة المؤهل منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين التوعية والمردودية ومنافسة

<sup>1</sup> عبد الرزاق جبري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2007-2012م، رسالة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، سطيف، 2015، ص 41\_42.

<sup>2</sup> سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل ومفصلة البطالة، الملتقى الوطني حول "سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية" جامعة الجزائر، يومي 13 و14 أبريل 2011، 130.

المنتوج الأحسن، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور في القرن الحادي والعشرين<sup>1</sup>.

**3\_ البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل:** يرى هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن استخلاصها من المخططات الوطنية لترفيه التشغيل ومحاربة البطالة والهادفة إلى:

\_ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل.

\_ تكييف الطلب على التشغيل أي مخرجات التكوين والتعليم مع حاجيات السوق.

\_ تنمية روح المقاومة لدى الشباب.

\_ ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط.

\_ محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية والعمل على تخفيضها إلى أقصى مستوى ممكن.

\_ العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل<sup>2</sup>

**المطلب الثالث: مؤسسات التشغيل.**

**أولاً: برنامج تشغيل الشباب:**

انطلق عمله عام 1988 وأولت الحكومة اهتماماً بالغاً به، ووضعت له استراتيجية من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل<sup>1</sup>

<sup>1</sup>رزقي حنان و قالم سعاد، مشكلة البطالة وأثرها في توجيه الشباب إلى قطاع العمل الغير الرسمي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، البلدة، جامعة لونيبي علي، البلدة2، ص98.

<sup>2</sup>رزقي حنان و قالم سعاد، مرجع سابق، ص98.



ويتم تشغيل الشباب ضمن هذه البرامج بشكل مؤقت بورشات ذات منفعة عامة منظمة من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغايات والبناء والأشغال العمومية، وتكوين طالبي العمل مرة دون أي تأهيل مهني خاص، أغلبهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا التسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.

### ثانيا: جهاز الإدماج المهني:

يهدف جهاز الإدماج المهني للشباب إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها البرنامج السابق كما يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة والمقاولة لدى الشباب<sup>2</sup>.

ولقد كانت المبادئ الأساسية لهذا البرنامج تنمية الشباب سواء بطريقة مباشرة أو من خلال جمعياتهم، وتنمية المبادرات المحلية وتثمين الطاقات مع استغلال كل الامكانيات المتاحة للتشغيل بإعطاء الأولوية للعمل الدائم<sup>3</sup>

### ثالثا: عقود ما قبل التشغيل:

يتم تمويل جهاز ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لتشغيل الشباب باعتباره جهاز الإدماج للشباب، وتخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الحائزين على شهادة، والذين تفوق أعمارهم 19 سنة الحائزين على شهادة التعليم العالي

<sup>1</sup> سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه LMD في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية، سنة 2018-2019 ص104

<sup>2</sup> يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة (1970-2005)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2007، ص276.

<sup>3</sup> سناء قندوز، دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية،

معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص30

شهادة (البكلوريا + 4سنوات ) إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن منصب شغل لأول مرة<sup>1</sup>.

### رابعاً: القروض المصغرة:

في 1999 أدخل جهاز القروض المصغرة حيز التنفيذ، ويعتبر أداة لمكافحة البطالة والفقر ويخص هذا الجهاز الأشخاص الذين يسعون إلى إنشاء نشاطات مهما كانت منهم لكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات اللازمة.

### خامساً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدن عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في اطار التقليل من عدد العمال او إنهاء نشاط المستخدم سواء في القطاع الخاص أو العمومي<sup>2</sup>

و تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل والمساعدة على العودة إلى العمل وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات الآتية:  
\_ دفع تأمين عن البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة 23 شهر.  
\_ الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

<sup>1</sup>يحيات مليكة، مرجع سابق، ص276.

<sup>2</sup> المادتين:2.3 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994. الجريدة الرسمية .العدد34. السنة الواحدة والثلاثون، الصادرة في 01 جوان 1994، ص13، الموقع الالكتروني

المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني والتعليم العالي وحتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث: العمل وقيمه في التاريخ الإنساني.

#### المطلب الأول: تعريف العمل.

يعتبر العمل أحد عناصر الرئيسية للإنتاج ويعد الفرد أحد أبرز عناصر مساهم في هذا النشاط الإنتاجي الذي يؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية، ويمكن تعريف العمل بعدة تعاريف مختلفة أهمها:

العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين<sup>2</sup>.

ويعرف أيضا أن العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا<sup>3</sup>.

ويمكن تعريفه كذلك العمل هو بذل طاقة عقلية أو عصبية أو عضلية<sup>4</sup>.

ويمكن القول أن العمل هو ذلك المجهود الإنساني للاختيار الواعي والهادف والذي يقوم به إنسان من أجل الوصول إلى غرض نافع أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج الخيرات المادية وسد الحاجيات البشرية الضرورية منها والمالية، وينقسم العمل إلى نوعين، عمل إنتاجي والذي هو عبارة عن نشاط يقوم به

<sup>1</sup>سايح حنان و بوعناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص61.

<sup>2</sup> جلال محمد النعيمي، دراسة للعمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، إثناء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص17.

<sup>3</sup>بوحفص مبارك، العمل البشري، طبعة الثانية، دار الغزب للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ص43.

<sup>4</sup> محمد فارق و محمد الشبول، العمل وأثر الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، 2009، ص35-36.

الإنسان لأجل إنتاج منتجات مادية، وعمل خدماتي للدلالة على أي نشاط إنساني لا يترتب عنه إنتاج أشياء مادية، كعمل التاجر، المدرس، الطبيب، والفنان وغيرهم، أي تلك الأعمال التي يترتب عنه إنتاج سلع نهائية بصورة مباشرة والتي تسمى بالخدمات<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: نشأة وتطور العمل.

تقتضي دراسة نشأة وتطور ظاهرة العمل إلى التطرق إلى مختلف مراحل التي مر بها عبر العصور القديمة مروراً بالعصور الوسطى ثم العصر الإسلامي إلى العصر الحديث وهي:

**أولاً: نشأة وتطور العمل في العصور القديمة:** من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه البسيطة إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل حيث اقتصر في البداية على قطاع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها العامل لتأمين عيشه ومع التطور أصبح صنعه بالأدوات أكثر إتقاناً وتطور فكانت أول المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر والجنس حيث أدى ذلك استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة ، ثم انتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض.

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدنا دالة عن عصرنا الراهن منها الحضارة الرومانية إلى اشتغالها بإنتاج مادي متنوع في عدة مجالات صناعية مثل صناعة الخشب وصناعة الونز... الخ وقد

<sup>1</sup> علي أحمد صالح، المدخل للعلوم الاقتصادية، السداسي الأول، دار بلقيس للنشر، عمارة دار البيضاء-الجزائر - 2016، ص15.

اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية بإنجاز مشاريع وأعمال في غاية الإتقان منها بناء الأهرامات في مصر وبعض المشاريع في مجال الزراعة والري<sup>1</sup>.

حيث ظهر أول أساس مادي للعمل في الرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية أي ظل النظام الطبقي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على البعيد لأداء العمل وظل هذا المفهوم المادي سائد لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرة طبقة الأسياد والأشراف للمحافظة على النظام الطبقي والامتيازات التي منحوها لأنفسهم بالقهر والاستغلال<sup>2</sup>.

### ثانيا: نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى:

اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقه تحت ضغط وذل من خلال عدة عوامل منها العامل الديني على وجه الخصوص فاتخذ شكلا آخر من العبودية أخف وطأة نعي بنظام الإقطاع ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل:

1\_ في المجتمع الزراعي حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية وطبقة الأفنان المتميزة بتبعية الفن للأراضي المملوكة للسيد تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال مليتها لذلك اختلف هذا النظام من سابقه من حيث أنه خفف نوعا ما من حدة العبودية كإيجاد نظام تبعية الغنى للأرض والمساحة له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض إضافة إلى سنه وأثائه الخاصة.

<sup>1</sup> سرقة حورية و شرفة خديجة، نظام العمل بال عقود محددة المدة وتأثيرها على ظروف عمال الإدماج، مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية(الجزائر)، 2016\_2017، ص20.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل والعلاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، جسور للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2003، ص15-16.

2\_ في المجتمع الصناعي والتجاري، حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة تتدرج تدريجاً هرمياً من حيث التخصص (شيخ المهنة، المعلمون،...ألخ) فشيخ المهنة يعتبر أعلى سلطة للطائفة كانت مهمته تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل ومعاقبته عند مخالفة اللوائح وأنظمة العمل كما ان دور المعلمين أو العرف يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم أو رفضهم في الانضمام إلى الطائفة<sup>1</sup>.

وظل هذا النظام سائداً حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي أخذت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقاً من المبدأ العام للحرية، إذ ألقت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها<sup>2</sup>.

### ثالثاً: نشأة وتطور العمل في العصر الحديث:

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل إلى حدوث إجحاف في حقوق العمل وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل في تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضاً من المنافسة الحرة، هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل وإقامة نوع من التوازن في المصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن

<sup>1</sup> سرقة حورية و شرفة خديجة، مرجع سابق، ص21.

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص17-18.

التاسع عشر بعض المذاهب الفرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية<sup>1</sup>.

#### رابعا : مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

يحتل العمل في الشريعة الإسلامية مكانة مرموقة حيث ذكر في ما لا يقل ثلاث مئة وستون آية قرآنية، كما أعطى سيدنا محمد عليه السلام العمل مكانة هامة في سنته الشريفة من أقوال وأفعال، ولكثرة هذه الآيات الكريمة وغازرة الأحاديث النبوية الشريفة لا يمكننا ذكرها كلها وهذا من اختصاص باحثي علم الحديث والشريعة لكنه لا يضعنا من الاستدلال ببعضها وقد ارتبط العمل في الإسلام بالإيمان وهذا دلالة على رفعة شأنه وتعظيمه له وهو أمر طبيعي لأن الإسلام جاء لتنظيم أحوال الناس والمجتمع والربط بين أمر الدنيا (علم وممل ومتاع) والآخرة (عبادة وثواب) وخير دليل على هذا في قوله تعالى ﴿فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله﴾ صدق الله العظيم<sup>2</sup> ولم يكتفي القرآن الكريم بالحث على العمل والسعي لاكتساب قوت العيش بمختلف السبل المشروعة بل جعل فيه درجات من حيث الجزاء على إتقان العمل والإخلاص فيه<sup>3</sup> فيقول ﴿من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾ صدق الله العظيم<sup>4</sup> وقد ذكر القرآن أصنافا شتى للعمل ومجالات متعددة كالصيد، الصناعة، البناء، الزراعة، وهذا يدل على الخطوة والمكانة العظمى التي منحها الله سبحانه وتعالى للعمل.

<sup>1</sup> سرقة حورية و شرفة خديجة، مرجع سابق، ص22.

<sup>2</sup> سورة الجمعة، الآية 10.

<sup>3</sup> أدمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات

الجامعية، الطبعة الثانية بن عكنون الجزائر، 2004، ص30.

<sup>4</sup> سورة النحل، الآية97.

كما نجد أن السنة النبوية تضمنت أحاديث تشيد بمعنى العمل وأهميته وتحت عليه حيث يقول عليه الصلاة والسلام: «ما أكل أحدا قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه»<sup>1</sup>، «وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه»<sup>2</sup> وكذلك دعا إلى إتقان العمل والإخلاص له في قوله عليه الصلاة والسلام «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا فليتقنه». إذن جاء الإسلام ليكرم بن آدم فحثة ودعاه إلى العمل بأنواعه وربطه بالعبادة ليعزز صورته وقيمه لدى الإنسان فاعتبر العمل طاعة لله سبحانه، بالإضافة إلى كونه مورد رزق ويصون كرامة الإنسان وشرفه<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: أهمية العمل ووظائفه.

يكتسي العمل أهمية بالغة في حياة الإنسان فهو الطابع المميز لإنسانيته ولبدايته ونهايته فالبداية الأزلية للإنسان كان أساسها العمل يقول جونة "في فلسفيته عن الحياة والإنسان والوجود إن البداية كانت عمل، فالعمل هو الحياة والدعوة للعمل هي أيضا دعوة إلى الحياة وممارستها، اجتماعيا وبيولوجيا واقتصاديا وثقافيا " فمفهوم العمل في مختلف المجتمعات المعاصرة يشكل مركز اهتمام الأفراد بحيث يحقق وظائف مادية ونفسية واجتماعية كما أشار إليها كل من "كينز بارق" و"رونباقجاكار"<sup>4</sup>، ومن هنا سوف نتطرق إلى وظائف العمل الرئيسية وهما:

<sup>1</sup> أخرجه البخاري: النووي ج I الحديث رقم 543/5، ص 471.

<sup>2</sup> أخرجه البيهقي في شعب الإيمان والطبراني.

<sup>3</sup> حروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة باجي مختار، عنابة، 2005\_2006، ص 64\_65.

<sup>4</sup> سرقة حورية و شرفة خديجة، نظام العمل بالعقود محددة المدة وتأثيرها على ظروفها عمال الإدماج، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية، أدرار (الجزائر)، 2016\_2017، ص 24\_25.



أولاً: الوظيفة الاقتصادية: إن العمل كما هو معروف مصدر إشباع الحاجات الاقتصادية فهو وسيلة لكسب العيش عن طريق كسب النقود التي توفر للفرد كل حاجاته الاقتصادية في المجتمع المعاصر، بل وقد تحقق له إشباعاً نفسياً واجتماعياً تقريباً فتحدد المكانة الاجتماعية خاصة في المجتمعات البرجوازية تقاس بما يكسبه الفرد من مال فالكسب الكثير يعطي الفرد الشعور بالتحصيل لذا فإن أول ما يأخذه معظم الناس بعين الاعتبار أثناء البحث عن العمل هو مقدار الأجر الذي يوفره فكل فرد يسعى لصنع طريقه الخاص في هذا العالم لأن وضعية الفرد في المجتمع تحسب بناء على درجة نجاحه وبهذا أصبح العمل وسيلة لذلك فنجد الفرد يبحث عن العمل الذي يوفر له أعلى دخل<sup>1</sup>.

ثانياً: الوظيفة النفسية: من أهم الحاجات النفسية التي يشبعها العمل هي تحقيق وتقدير الذات، الشعور بالإنجاز، الإبداع، الهوية، المكانة، الاستقرار النفسي وتنظيم الوقت السيكولوجي فالأفراد يسعون في كل الحالات إلى تعزيز وصيانة تقربهم لأنفسهم على أنهم أكفاء وذوي أهمية فالتقدير يحصل من خلال وعي الفرد بفاعلية كفاءته وأيضاً عندما يشعر بأن ما يقوم به من عمل يقدم خدمات للآخرين فتقدير مجهودات شخص معين يمكن أن تكون مصدراً مهماً لسعادته ورضائه فالعمل يوفر فرصة كسب مصادقة وتقدير الآخرين خاصة أفراد العائلة وزملاء العمل ونجد أن كل عامل يريد أن يترك بصمته في أي عمل لذلك فالعمل يعتبر طريقاً للإشباع النفسي من خلال الإبداع الذي يحقق شعوراً بالإنجاز وبذلك فإن النظر لآلية العمل دفعت علماء النفس بالاهتمام بالعمل

<sup>1</sup> جورج فريدمان وآخرون، ترجمة بولاندعمانوثيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، الجزء 1، الطبعة 1، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 289.

واعتباره محور العمل والإنتاج فظهرت سيكولوجية العمل والشغل التي تبحث في الأسباب الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية وأثرها على العمل والإنتاج<sup>1</sup>.

لذلك فإن قيمة العمل ترتبط بمدى ما يحققه من رضا داخلي، وقيمة العمل تحقق عن طريق إنجاز والتنمية مهارات والقدرات التي من خلالها ينمو الفرد نفسيا واجتماعيا وينضج خلقيا مما يجعله قادرا على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات في عمله، في حين أن العمل الذي لا يمنح للفرد القدرة على اختيار واتخاذ القرارات يتحمل المسؤولية هو ذلك العمل الذي لا يحقق للفرد نموا نفسيا واجتماعيا، فالعمل هو أيضا هو سيد الفراغ من خلال نشاط يتحدد للعمال وقت العمل عن الراحة أما العاطل عن العمل لمدة طويلة فينتابه شعور بالامتداد الوقت وباقتراب الفراغ الذي يقتل عن طريق النوم المفرط وقد أكد علماء النفس أن التخلي عن العمل يؤدي إلى مشكلات واضطرابات نفسية تضر بصاحبها فقد وصل "غييت" في بحثه عن البطالة والانتحار أن هناك علاقة واضحة ومباشرة بين البطالة والانتحار<sup>2</sup>.

**ثالثا: الوظيفة الاجتماعية:** أن العمل لا يمثل مصدر للدخل فحسب بل هو أيضا وسيلة لتحقيق عدة حاجات اجتماعية مثل:

**1\_** أن يكون شبكة اجتماعية داخل محيط العمل كما أن العمل يوفر فرصا للقاء الناس وتكوين الصداقة بينهم، بحيث أن الأوقات التي يقضيها العامل مع زملائه أكثر من الأوقات التي يقضيها مع عائلته.

<sup>1</sup> عبد الحافظ مقدم، مفهوم العمل ووظائفه، مجلة علم الاجتماع، العدد 5، الجزائر، 1993، ص 89.

<sup>2</sup> زكية سبتي، البطالة الاقصاء الاجتماعي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 7، مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية، قسنطينة، 2006، ص 129.

2\_ أن يوفر الجو الحقيقي الذي يستطيع فيه الأفراد إشباع قيمهم في التعاون والمساعدة ويوفر لهم الشعور بالانتماء إلى جامعة لذلك فالعمال الذين ينتمون إلى جماعات صغيرة ومتكاملة تتميز بمعنوية مرتفعة مقارنة بالذين يعملون لوحدهم ضمن مجموعات كبيرة وقليلة الارتباط فيقول ألتونمايو "أن العمل نشاط اجتماعي وهو يغذي العالم الاجتماعي العام للعمال".

3\_ أن العمل يحقق المكانة الاجتماعية للعامل فالشباب يبحثون عن الأعمال ذات المكانة الاجتماعية المعتبرة والأعمال التي توافق قيمهم وتوقعاتهم فنجد مثلا الشباب الجزائري يفضلون عمل الياقات البيضاء على الياقات الزرقاء والعمل في الورشة ذلك أن بعض النتائج تدل على أن الفرد ليعيش طول حياته في رفاهية وبدون عمل فإنه سيستمر في العمل<sup>1</sup>.

4\_ هناك نوع من الالتزام يجعل الناس يندفعون نحو العمل والناس يعملون ليس للإشباع رغباتهم الشخصية أو استجابة للحوافز المادية فحسب وإنما نزولا عند بعض الالتزامات الاجتماعية، فعمل مهما مخصصا ماديا فهو وسيلة لكسب العامل للحياة الكريمة وتطور النفس من البطالة وما بينهم منها من مشاكل وانحرافات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup> زكية سبتي، مرجع سابق، ص 129.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى مفاهيم عامة حول سوق العمل في الجزائر وإلى وضعيته في ظل الإصلاحات التي تسعى إلى تحقيقها والتعرف على مؤسسات التشغيل المهمة بالخريجين الحاملين لشهادات الجامعية وهدفها ادماجهم في سوق العمل وتوفير مناصب شغل لهم للحد من ظاهرة البطالة.

# الفصل الرابع

## الجانب الميداني

- تمهيد

المبحث الاول : الاجراءات المنهجية العلمية

1 - تعريف مجال البحث

2 - المنهج المتبع والتقنيات المستعملة

3 - العينة وطرق اختيارها

المبحث الثاني : تحليل البيانات العامة

1 - تحليل الجداول الاحصائية للبيانات

2 - الاستنتاج العام

**تمهيد :**

إن ما يميز البحوث العلمية هي الدراسة الميدانية والتي تكون مكملتها لسابقتها النظرية إذ لا يمكن الفصل بين الاثنين وذلك للحصول على نتائج ومعارف دقيقة لظاهرة المدروسة. وعليه قسمنا هذا الفصل الى مبحثين وتطرقنا في المبحث الأول الى معرفة مجال البحث والتعرف على العينة وطريقتنا في اختيارها اما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى تحليل الجداول واستنتاج نتائجها

**المبحث الأول : الإجراءات المنهجية العلمية**

**1- تعريف مجال البحث :**

يمثل ميدان البحث الحقل الذي يطبق فيه الباحث تصوره الامبريقي للموضوع المراد دراسته ولذلك كان لزاما علينا استكمال موضوع بحثنا بالنزول إلى أرض الميدان لتطبيق أسئلة الاستمارة. وقد كان ميدان بحثنا يتمثل اساسا في القطاع الغير رسمي بشكل عام, وبشكل خاص الموجودين في بعض المناطق الجغرافية الموزعة بولايتي ادرار و الولاية المنتدبة تيميمون, حيث كان مجتمع بحثنا مكونا من جميع الاشخاص المنخرطين في هذا القطاع والممارسين لأنشطة أو اعمال بصفة غير رسمية

**2 - المنهج المتبع والتقنيات المستعملة :**

إن أي بحث علمي لكي يصل إلى حقيقة معينة أو هدف منشود لابد على الباحث استعمال منهج محدد او عدة مناهج في بحثه وهذا يرجع إلى طبيعة الموضوع الذي هو قيد الدراسة, ولهذا اذا اراد الباحث تحقيق بحثه وجب عليه الاعتماد على مجموعة العمليات والخطوات المتضمنة في المنهج المتبع. وعليه يعرف المنهج على أنه: "الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة"<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية, المؤسسة الوطنية للكتاب, ط2, الجزائر, 1990,

وقد اعتمدنا في دراستنا للموضوع المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع المعلومات دون زيادة أو نقصان ثم يحلل تلك المعلومات ويصل الى حكم حول تلك الظاهرة المدروسة، ويرى "كارل أوج" بأن المنهج الوصفي يتصف بثلاث خصائص رئيسية وهي على النحو التالي :

أ- ان المنهج الوصفي يقوم على تعريف ظاهرة معينة دون زيادة  
ب- يعد البحث الوصفي وصف عميق مركز لمشكلة معينة، فهو ليس مجرد وصف عابر بل يتعدى ذلك ليصل إلى أعماق المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها.

ت- المنهج الوصفي ليس مجرد حصر شامل او جرد لما هو قائم بالفعل فحسب، بل انه عملية تحليلية لتوضيح الطبيعة الحقيقية للظاهرة المراد دراستها عن طريق تحليلها والوقوف على الظروف المحيطة بها والاسباب الدافعة لانتشارها.

وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه اسلوب من اساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة او فترات زمنية معلومة وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية لظاهرة<sup>1</sup>

كما ان المنهج الوصفي يعتبر اكثر المناهج ملائمة لطبيعة الموضوع المتناول بالبحث حيث اعتمدنا عليه في تحليل معطيات وتفسيرها بشكل منظم، كما استخدمنا أيضا الاسلوب الكمي والكيفي وهذا من خلال تحويل الارقام إلى نسب مئوية في الجداول الاحصائية واجراء التحليل عليها الاحصائي وكذلك السوسيولوجي.

اما ما يتعلق بالتقنيات المستعملة في الدراسة الميدانية فقد استخدمنا تقنية الاستمارة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات من ميدان البحث حيث

<sup>1</sup> عبد الفتاح محمد العيسوي وعبد الرحمان محمد العيسوي: مناهج البحث العلمي، دار الراتب الجامعية، الاسكندرية،

1997-1998، ص186.

فرض علينا ميدان البحث استخدام هذه التقنية باعتبارها المناسبة للموضوع . كما استخدمنا ايضا تقنية الملاحظة كأداة ثانوية لملاحظة عن قرب الشباب وهم يزاولون نشاطهم.

تضمنت استمارة البحث 26 سؤالاً موزعة على ثلاث محاور رئيسية وهي:

**المحور الاول:** وتضمن البيانات الشخصية

**المحور الثاني:** ويشمل البيانات المتعلقة بالكفاءات الجامعية

**المحور الثالث:** وشمل البيانات الخاصة بالأعمال الحرة

### 3- العينة وطريقة اختيارها :

تعرف العينة على " انها مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية, وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى انها تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي, على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة, فهي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي, لتعمم نتائج الدراسة فيما بعد على المجتمع كله<sup>1</sup>

نشير في البداية لكون مجتمع بحثنا غير معرف من الناحية الاحصائية من جهة ونظرا لاتساع رقعته من جهة اخرى, فقد تم الاقتصار على جزء من هذا المجتمع وذلك من خلال الانتقاء الاحتمالي للعينة ممثلة والذين يشتركون في خاصية اساسية وهي العمل ضمن القطاع الغير رسمي والذي يشكل محور اساسيا لموضوع بحثنا. وقد استخدمنا للوصول الى افراد عينتنا على تطبيق مايسمى بطريقة عينة كرة الثلج, إذ قمنا في بادئ الامر بالاتصال بأول من صادفناه عشوائيا من هؤلاء الشباب الناشطين بطريقة غير رسمية والذي طبقنا عليه الاستمارة حيث قام بدوره بإرشادنا إلى شباب اخرين ينشطون في نفس

<sup>1</sup> الذنبيات محمد وآخرون: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث, ديوان المطبوعات الجامعية, ط1, 1995,



القطاع, وهكذا بدأت السلسلة في التوسع من حيث عدد مفرداتها حتى انتهينا بهذه الكيفية إلى تكوين عينة مقدره بحجم (26) وحدة.

### المبحث الثاني : تحليل البيانات العامة

#### 1-تحليل الجداول البسيطة :

#### الجدول رقم (01) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
69.2%	18	ذكر
30.8%	8	انثى
100.0%	26	المجموع

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا ان توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس ان الغالبية العظمى من الطلاب الخريجي الجامعة من الذكور بنسبة 69.2% في حين نسبة الإناث 30.8% .

نستنتج من هذه المعطيات أن غالبية الخريجين من الذكور وذلك راجع إلى أن بعض الاناث لا يواصلون الدراسة فينقطعون في البداية أو النصف دون اكمالالدراسة .

#### الجدول رقم (02) يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
38.5%	10	اقل من 30 سنة
57.7%	15	من 31 سنة الى 40
3.8%	1	من 41 سنة فما فوق
100.0%	26	Total

يتضح من خلال الجدول رقم (02) ان اغلب المبحوثين تتراوح اعمارهم من 31 سنة الى 40 سنة حيث قدرت نسبتهم ب 57.7% تليها الذين اعمارهم اقل من 30 سنة بنسبة 38.5% ونسبة اصغر المتراوحة اعمارهم من 41 سنة فما فوق حيث قدرت بنسبة 3.8% .

نستنتج مما سبق ومن خلال تحليل معطيات الجدول ان معظم المبحوثين من فئة الشباب في مقتبل العمر وبنسبة قليلة جدا الفئة من 41 سنة فما فوق وهذا يدل على نسبة كبيرة من الشباب المتخرج من الجامعة لم يجد منصب عمل.

**الجدول رقم (03) يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة الشهادة المتحصل عليها**

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة الشهادة المتحصل عليها
42.3%	11	ليسانس
53.8%	14	ماستر
3.8%	1	دكتورا
100.0%	26	Total

من الجدول رقم (03) نلاحظ ان طبيعة الشهادة المتحصل عليها بعد التخرج هي ماستر بنسبة 53.8% في حين أن اصغر نسبة هي 3.8% دكتورا. ثم فالوسط نسبة الليسانس قدرت ب 42.3%

نستنتج من هذه المعطيات ان خريجي الجامعات معظمهم تحصلوا على شهادة ماستر تليها الماستر ثم اخيرا دكتوراه. وقد يرجع هذا الى الشروط التي يجب ان تتحقق من اجل الوصول إلى درجة الدكتوراه مما يجعل الطلبة يتوقفون عند الماستر كأكبر تقدير.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
57.7%	15	اعزب
42.3%	11	متزوج
100.0%	26	المجموع

يتضح من خلال رقم (04) ان توزيع العينة وفقا للحالة العائلية نجد ان غالبية خريجي الجامعة عزاب حيث قدرت نسبتهم 57.7% في حين أن البعض الآخر من المبحوثين متزوجين نسبتهم 42.3%

نستنتج مما سبق ان غالبية خريجي الجامعات غير متزوجين وذلك راجع ربما لعزوفهم عن الزواج او لظروف التي يمرون بها رغم تحصلهم على مؤهل جامعي.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة الإقامة

النسبة المئوية	التكرار	مكان الإقامة
23.1%	6	شبه حضري
15.4%	4	حضري
61.5%	16	ريف
100.0%	26	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ ان معظم خريجي الجامعة من سكان الريف بنسبة 61.5% تليها الساكنين في شبه الحضري حيث قدرت بنسبة 23.1% و أخيرا الحضر بنسبة 15.4% .

نستنتج مما سبق ان فالريف معظم الافراد يتوجهون الى الجامعة على عكس المدن الذي تتوفر فيه العديد من الانشطة المختلفة مثل : الشبه الطبي ودراسات المعاهد والتكوين المهني مما يجعل اصحاب الريف اكثر اقبالا على الجامعات.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة التخصص
61.5%	16	ادبي
30.8%	8	علمي
7.7%	2	تقني
100.0%	26	المجموع

من الجدول رقم (06) نلاحظ ان غالبية المبحوثين ادبيين بنسبة 61.5% وبنسبة اقل تخصص علمي حيث قدرت ب 30.8% واخيرا تخصص التقني بنسبة 7.7%

نستج من الجدول ان اغلبية المبحوثين تخصصاتهم ادبية وهذا راجع الى طبيعة التخصص والتوجه وربما لسهولة مواده مقارنة بالتخصص العلمي او التقني.

الجدول رقم (07) يوضح توزيع افراد العينة حسب تلقي تربص مهني

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
61.5%	16	نعم
38.5%	10	لا
100.0%	26	Total

من خلال الجدول يتضح لنا ان نسبة 61.5% من المبحوثين اجرؤا تربصات بعد التخرج في حين 38.5% لم يجرؤا تربص.

نستنتج من البيانات ان نسبة كبيرة من المتخرجين يقومون بتربص قصد اعطاءهم خبرة ومساعدتهم في الولوج الى سوق العمل .

الجدول رقم (08) يوضح توزيع المبحوثين وفق متغير البطالة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
92.3%	24	نعم
7.7%	2	لا
100.0%	26	Total

نلاحظ من الجدول ان معظم المبحوثين عانو من البطالة بنسبة 92.3% بينما 7.7% من المبحوثين لم يعانوا من البطالة.

نستنتج من الجدول ان جل المبحوثين عانو من البطالة بعد التخرج وهذا راجع ربما لسياسة التوظيف او غيرها بينما نسبة قليلة جدا ممن وجدو فرصة عمل مباشرة بعد التخرج.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع المبحوثين وفق طريقة البحث عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	الطريقة
38.5%	10	التسجيل في وكالة التشغيل
38.5%	10	التقدم بطلب الى المؤسسة
23.1%	6	المشاركة في المسابقات
100.0%	26	Total

نلاحظ من الجدول تساوي عدد المبحوثين بنسبة 38.5% في طريقة البحث عن العمل من خلال التسجيل في وكالات التشغيل وكذلك التقدم بطلب إلى المؤسسات بينما نسبة المشاركة في المسابقات كانت اقل بنسبة 23.1%

نستنتج مما سبق ان عدد قليل من المبحوثين ممن يشاركون في المسابقات وذلك راجع الى كثرة الشروط وتعقدها وليس لديهم أمل فيها بينما يسجلون في وكالات التشغيل ويتقدمون بطلب الى المؤسسات باعتبارها الطرق الأنجح

الجدول رقم (10) يوضح توزيع افراد العينة حسب النشاط الممارس فالقطاع غير الرسمي

النشاط الممارس	التكرار	النسبة المئوية
تجارة	14	53.8%
مقاولاتية	3	11.5%
اعمال منزلية	9	34.6%
Total	26	100.0%

نلاحظ من الجدول ان 53.8% من المبحوثين يمارسون نشاط التجارة (بيع, شراء) بينما

34.6% يمارسون اعمال منزلية (خياطة, صناعة الحلويات وغيرها فالمنزل) ثماخيرا 11.5% من المبحوثين يمارسون مقاولاتية (اشغال البناء وغيرها).

نستنتج من الجدول ان المبحوثين توجهوا الى التجارة بنسبة كبيرة او الى الاعمال المنزلية وذلك راجع الى سهولة الولوج إليها بينما نسبة قليلة يمارسون مقاولاتية وذلك راجع إلى ثقافة المبحوثين وعدم تفهمهم لها والتخوف من الخسارة

الجدول رقم (11) يوضح توزيع المبحوثين حسب اختيار العمل الحر

سبب الاختيار	التكرار	النسبة المئوية
عدم توفر مناصب شغل	18	69.2%
الرغبة	8	30.8%
Total	26	100.0%

من خلال الجدول يتضح لنا ان معظم المبحوثين اختاروا العمل الحر بسبب عدم توفر مناصب الشغل بنسبة 69.2% والبعض الاخر اختاروا العمل الحر برغبتهم بنسبة 30.8%

نستنتج من الجدول ان عدم توفر مناصب الشغل هو السبب الاساسي لتوجه المبحوثين نحو العمل الحر وتأتي الرغبة فالدرجة الثانية وذلك يرجع لسياسة المتبعة من الدولة ويعتبرون أن العمل الحر يعتبر بديلا عن العمل فالقطاع الرسمي في ايجاد الوظيفة.

**الجدول رقم (12) يوضح امكانية وجود لدى المبحوث دخل اخر**

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
15.4%	4	نعم
84.6%	22	لا
100.0%	26	Total

من خلال الجدول يتضح لنا ان معظم المبحوثين ليس لديهم مصدر دخل اخر بنسبة 84.6% وان 15.4% هي نسبة المبحوثين الذين لهم مصدر دخل اخر .

نستنتج من معطيات الجدول ان غالبية راضين بعملهم الحالي وذلك راجع الى الظروف الجيدة والاكتفاء الذي يتمتعون به. بينما فئة قليلة لديها دخل من مصدر اخر وذلك يرجع إلى حاجتهم لتحسين ظروفهم المعيشية.

**الجدول رقم (13) يوضح رضى المبحوثين عن العمل الممارس**

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
57.7%	15	نعم
42.3%	11	لا
100.0%	26	Total

من خلال بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح مدى رضى المبحوثين عن العمل الذي يمارسونه يتضح لنا نسبة 57.7% راضيين عن العمل الذين يمارسونه حاليا ثم تليها نسبة 42.3% غير راضون عن العمل الذين يمارسونه.

نستنتج مما سبق نسبة كبيرة من المبحوثين راضين بعملهم الحالي لعدة اسباب وهي عدم توفر مناصب عمل او رغبتهم بالعمل هذا في حين بنسبة اقل غيرراضون بعملهم الحالي ويحاولون ايجاد طريقة اخرى لسد حاجياتهم

**الجدول رقم (14) يوضح استمرارية البحث عن العمل فالقطاع الرسمي**

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
96.2%	25	نعم
3.8%	1	لا
100%	26	Total

من خلال بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح مدى استمرار المبحوثين في البحث عن العمل في القطاع الرسمي حيث نلاحظ أن نسبة 96.2% يواصلون البحث عن عمل في القطاع الرسمي ثم تليها نسبة 3.8% لم تعد لهم رغبة في البحث عن العمل في القطاع الرسمي.

نستنتج مما سبق ان معظم المبحوثين يردون العمل في القطاع الرسمي نظرا لمعاهدات والضمانات التي يقدمها مقارنة بالفئة القليلة جدا التي لا تواصل البحث عن العمل في القطاع الرسمي بل تزيد البقاء فالعمل الغير الرسمي لأسباب.

**الجدول رقم (15) يوضح هل سيتخلى المبحوث عن العمل الحر في حالة حصوله على منصب عمل رسمي**

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
65.4%	17	نعم
34.6%	9	لا
100%	26	المجموع



من خلال بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح عن مدى تخلي المبحوثين عن العمل الحر في حالة إيجاد عمل في القطاع الرسمي حيث نلاحظ أن نسبة 65.4% الذين قالوا بأنهم إذا سمحت لهم الفرصة في إيجاد منصب عمل رسمي سيتخلون عن العمل الحر ثم تليها نسبة 34.6% الذين صرحوا بأنهم إذا سمحت لهم الفرصة في إيجاد منصب عمل رسمي لن يتخلوا عن العمل الحر وهذا راجع عن نوعية العمل الممارس وقدرة المبحوثين على التنسيق بين العمليين (العمل الحر والعمل في القطاع الرسمي) حيث تبين ان اغلبية المبحوثين بنسبة كبيرة انهم سيتخلون عن العمل الحر في حالة إيجاد منصب عمل رسمي وبنسبة قليلة من المبحوثين يرون عكس ذلك.

**الجدول رقم (16) يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاريعهم المستقبلية**

النسبة المئوية	التكرار	المشاريع المستقبلية
61.5%	16	انشاء مشروع خاص
38.5%	10	متابعة تكوين في تخصص مطلوب في سوق العمل
100.0%	26	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 61.5% تريد إنشاء مشروع خاص ونسبة 38.5% من المبحوثين يتابعون تكوين في تخصصات مطلوبة في سوق العمل.

تستنتج ان عدد كبير من المبحوثين لديهم رغبة في انشاء مشاريع خاصة بهم وايجاد فرصة عمل تليق بهم نظرا لعدم توفر مناصب عمل واخرون يتابعون تكوينات خاصة مطلوبة في سوق العمل قصد مسايرة الوضع الراهن والخروج من شبح البطالة.

الجدول رقم(17) يوضع هل من الاجدر توجه الكفاءات نحو العمل الحر

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
69.2%	18	نعم
30.8%	8	لا
100.0%	26	Total

من خلال بيانات الجدول أعلاه الذي يوضح ان على المبحوثين التوجه للعمل الحر بنسبة 69.2% ويرون اخرون أنه ليس من الأجدر على الكفاءات التوجه للعمل الحر وذلك بنسبة 30.8%

ونستنتج من معطيات الجدول ان اغلبية المبحوثين يشجعون فكرة توجه الكفاءات للعمل الحر وهذا راجع لقلّة مناصب العمل في القطاع الرسمي ونسبة اقل من يرون عكس ذلك لعدة اسباب.

الجدول رقم (18) يوضح اقتراحات المبحوثين لحل مشكلة البطالة

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
34.6%	9	حسن اختيار التخصص وتكييف شهادات مع سوق العمل
30.8%	8	التوجه الى الاعمال الحرة
19.2%	5	تسهيل منح المشاريع لشباب
15.4%	4	زيادة مناصب العمل
100.0%	26	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه يوضح اقتراحات المبحوثين لحل مشكلة البطالة حيث نلاحظ أن نسبة 34.6 % ارجعوها الى حسن اختيار التخصص وتكييف شهادات مع سوق العمل ثم نسبة 30.8%الذين يرون الحل في التوجه على الأعمال الحرة ثم تليها نسبة 19.2% من المبحوثين الذين اسندوا الحل بالتسهيل

منح المشاريع لشباب وفئة اقل منها تقدر بنسبة 15.4% اقترحوا زيادة مناصب العمل.

من ما سبق نستنتج ان هناك اقتراحات وحلول لحل مشكلة البطالة وفق المبحوثين وتبقى اقتراحات مشجعة في انتظار ان تجسد على ارض الواقع لحل مشاكل التوظيف والقضاء على مشكلة البطالة.

## 2- تحليل الجداول المركبة :

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين الجنس واختيارهم للعمل الحر

المجموع	لمادا اخترت العمل الحر		التكرار	النسبة المئوية	الجنس
	عدم توفر مناصب شغل	الرغبة			
18	5	13	التكرار	50.0%	ذكر
69.2%	19.2%	50.0%	النسبة المئوية		
8	3	5	التكرار	19.2%	انثى
30.8%	11.5%	19.2%	النسبة المئوية		
26	8	18	التكرار	69.2%	المجموع
100.0%	30.8%	69.2%	النسبة المئوية		

من خلال معطيات الجدول نلاحظ ان 69.2% تمثل نسبة افراد الذكور الذين اختاروا العمل الحر لعدم توفر مناصب الشغل و 30.8% اناث ممن اختاروا العمل الحر رغبة في العمل الحر وان 50% من الافراد ذكور اختاروا العمل الحر لعدم توفر مناصب شغل وكذلك 19.2% اناث اختاروا العمل الحر لعدم توفر مناصب شغل وفي المقابل نجد ان 19.2% من الذكور اختاروا العمل الحر لرغبتهم الخاصة فيه و 11.5% من الاناث اختاروه لنفس السبب.

نستنتج من الجدول ان نصف المبحوثين ذكور اختاروا العمل الحر لعدم توفر مناصب شغل فالقطاع الرسمي وبنسبة اقل فئة الاناث وذلك راجع الى ان العمل الحر يتماشى وجنس الذكور ونجد هذا الاخير اختاروا العمل الحر برغبتهم بنسبة اقل وهذا راجع إلى فقط الى الظروف المحيطة بهم لعدم توفر مناصب شغل ولكون القطاع الرسمي يمنح ضمانات لعدم توفر مناصب شغل سبب رئيسي في توجه الى الاعمال الحرة

الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين السكن ونوع العمل الممارس

المجموع	مانوع العمل الذي تمارسه			التكرار	النسبة المئوية	شبه حضري	ريف	المجموع
	اعمال منزلية	مقاولاتية	تجارة					
6	2	0	4	التكرار	النسبة المئوية	شبه حضري		
23.1%	7.7%	0.0%	15.4%	التكرار	النسبة المئوية	شبه حضري		
4	0	0	4	التكرار	النسبة المئوية	شبه حضري	السكن	
15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	التكرار	النسبة المئوية	شبه حضري	السكن	
16	7	3	6	التكرار	النسبة المئوية	ريف		
61.5%	26.9%	11.5%	23.1%	التكرار	النسبة المئوية	ريف		
26	9	3	14	التكرار	النسبة المئوية	المجموع		
100.0%	34.6%	11.5%	53.8%	التكرار	النسبة المئوية	المجموع		

يتضح من الجدول ان 61.5% من الافراد يقطنون في الريف و23.1% يسكنون في مناطق شبه حضرية بينما نسبة 15.4% يسكنون في مناطق حضرية. كما يشير ايضا ان 53.8% يمارسون التجارة و34.6% يمارسون اعمال منزلية ونجد 11.5% يمتنون اعمال مقاولاتية.

23.1% من الافراد لديهم سكن ريفي يمارسون التجارة ويليها تساوي بنسبة 15.4% لمن يسكنون فالحضر او شبه حضري. في المقابل نجد 11.5% لديهم سكن ريفي يعملون في المقاولاتية. كما يوجد 26.9% من الافراد يسكنون

سكنات ريفية يمارسون اعمال منزلية ويليها 7.7% لديهم سكن شبه حضري يعملون اعمال منزلية.

نستنتج من الجدول ان سكان الريف يمارسون بشكل كبير التجارة وذلك لان التجارة خاصة البيع والشراء كانت متأصلة فيهم منذ القدم ولسهولة ممارستها ويمارسون الاعمال المنزلية لكونهم قريبون دائما من سكناتهم وبنسبة ضعيفة ممارستهم للمقاولاتية وذلك لانعدام ثقافة المقاولاتية لديهم في حين نجد التجارة فالحضر والشبه الحضري تتساوى لقرب ثقافتهما ولوجود حركة مستمرة وتقل الاعمال المنزلية والمقاولاتية لوجود اشياء ومرفقات اخرى يجذبها سكان المدن والشبه الحضري

الجدول رقم (21) يوضح العلاقة بين الشهادة الجامعية واختيارها للعمل الحر كبديل عن العمل الرسمي

المجموع	هل العمل الحر يعتبر بديل عن العمل الرسمي في ايجاد وظيفة		التكرار	النسبة المئوية	ليسانس	الشهادة الجامعية
	لا	نعم				
11	1	10	التكرار	النسبة المئوية	الشهادة الجامعية	
42.3%	3.8%	38.5%	التكرار	النسبة المئوية		
14	1	13	التكرار	النسبة المئوية		
53.8%	3.8%	50.0%	التكرار	النسبة المئوية		
1	1	0	التكرار	النسبة المئوية	دكتورا	
3.8%	3.8%	0.0%	التكرار	النسبة المئوية		
26	3	23	التكرار	النسبة المئوية	المجموع	
100.0%	11.5%	88.5%	التكرار	النسبة المئوية		

من خلال بيانات الجدول نلاحظ ان 88.5% اعتبروا ان العمل الحر يعتبر بديل عن العمل في القطاع الرسمي في ايجاد وظيفة, منها 50% حاملي شهادة ماستر تم تليها نسبة 38.5% لحاملي ليسانس ثم نسبة 10% من حاملي شهادة دكتورا, في حين ان نسبة 11.5% صرحوا بأنه لايمكن ان يعتبر بديل عن العمل الرسمي في ايجاد وظيفة منها 3.8% من حاملي شهادة الماستر والدكتوراه, ثم 1% هي نسبة حاملي شهادة ليسانس.

نستنتج من خلال معطيات ان معظم المبحوثين اوضحوا ان العمل الحر اصبح بديلا عن العمل في القطاع الرسمي خاصة لحاملي الشهادات وذلك يرجع لعدة اسباب منها نقص التوظيف في القطاع الرسمي وكذلك لعدم توافق الشهادات مهما كان مستواها مع سوق العمل فاصبح القطاع الغير الرسمي يوفر ذلك كبديل عن العمل في القطاع الرسمي.

الجدول رقم (22) يوضح العلاقة بين الجنس والطريقة المعتمدة في البحث عن العمل

المجموع	ماهي الطرق التي اعتمدت عليها في البحث عن العمل			التكرار	النسبة المئوية	الجنس
	المشاركة في المسابقات	التقدم بطلب الى المؤسسة	التسجيل في وكالة التشغيل			
18	3	7	8	التكرار	30.8%	ذكر
69.2%	11.5%	26.9%	30.8%	النسبة المئوية		
8	3	3	2	التكرار	7.7%	انثى
30.8%	11.5%	11.5%	7.7%	النسبة المئوية		
26	6	10	10	التكرار	38.5%	المجموع
100.0 %	23.1%	38.5%	38.5%	النسبة المئوية		

يتضح لنا من خلال الجدول ان 69.2% من المبحوثين ذكور من بينهم 30.8% اناث، كما يشير ايضا تساوي نسبة الافراد الذين اعتمدوا على طريقة التسجيل وفق وكالة التشغيل و التقدم بطلب الى المؤسسة بنسبة 38.5% بينما 23.1% هي نسبة الافراد اتخذوا طريقة المشاركة فالمسابقات للبحث عن العمل. حيث 30.8% من جنس ذكور اعتمدوا طريقة التسجيل في وكالة التشغيل، و 26.9% ذكور كذلك اعتمدوا على التقدم بطلب الى المؤسسة. وفي المقابل نجد تساوي في النسبة ب 11.5% افراد الذين اعتمدوا على المشاركة في المسابقات من ذكور واناث للحصول على العمل

من الجدول نستنتج تساوي بين طريقة التسجيل في وكالات التشغيل والتقدم بطلب الى المؤسسات باعتبارها احد الطرق الموضوعية والتي يعتبرونها همزة

وصل بين العرض وطالب العمل واعتبارها كذلك هيئة رسمية بينما نجد نسبة قليلة ممن يشاركون فالمسابقات وهذا يرجع ربما لتزمر الافراد من كثرة المسابقات بلا جدوى وكذلك لكثرة العلاقات الشخصية (المعرفة) للحصول على منصب عمل جعل من الكثير من الافراد يمتنعون عن المشاركة.

الجدول رقم (23) يوضح العلاقة بين الصعوبات والتخصص في ايجاد فرصة عمل

المجموع	هل التخصص له دور في ايجاد فرصة عمل		التكرار	النسبة المئوية	هل واجهت صعوبات في البحث عن العمل في القطاع الرسمي نعم
	لا	نعم			
26	6	20	التكرار	النسبة المئوية	هل واجهت صعوبات في البحث عن العمل في القطاع الرسمي نعم
100.0 %	23.1%	76.9%	التكرار	النسبة المئوية	المجموع

ان الملاحظ للجدول يتبين له ان نسبة 76.9% من افراد العينة صرحوا بأنهم واجهوا صعوبات في البحث عن العمل في القطاع الرسمي وبالمقابل نجد 23.1% صرحوا بأنهم لم يجدوا اي صعوبات في البحث عن العمل في القطاع الرسمي.

نستنتج من خلال معطيات الجدول ان نسبة كبيرة صرحوا بانهم وجدوا صعوبات فالبحث عن العمل فالقطاع الرسمي بينما نسبة اقل لم تجد صعوبة وهذا مايفسر ان للتخصص دور مهم في ايجاد فرصة عمل في السوق الخارجي.



الجدول رقم (24) يوضح العلاقة بين التخصص العلمي ومدى تلائمه مع طبيعة التخصص

المجموع	هل يتلائم هذا العمل مع طبيعة تخصصك		التكرار	النسبة المئوية	ادبي	التخصص العلمي
	لا	نعم				
16	16	0	التكرار	النسبة المئوية	ادبي	التخصص العلمي
61.5%	61.5%	0.0%	التكرار	النسبة المئوية	علمي	
8	7	1	التكرار	النسبة المئوية	تقني	
30.8%	26.9%	3.8%	التكرار	النسبة المئوية	المجموع	
2	2	0	التكرار	النسبة المئوية		
7.7%	7.7%	0.0%	التكرار	النسبة المئوية		
26	25	1	التكرار	النسبة المئوية		
100.0%	96.2%	3.8%	التكرار	النسبة المئوية		

من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين التخصص العلمي ومدى تلائمه مع التخصص يتضح لنا ان اكبر نسبة هي 96.2% من الاجابات صرحوا ان تخصصهم لا يتلائم مع طبيعة العمل منها 61.5% تخصصهم ادبي، تليها نسبة 7.7% تخصصهم تقني ثم نسبة 7% تخصصهم علمي، فالمقابل نجد أن نسبة 3.8% فقط صرحوا ان عملهم ملائم لتخصصهم وذلك في تخصصات ادبي، تقني، علمي.

نستنتج من خلال الجدول ان معظم المبحوثين يعملون في عملا لا يتلائم مع تخصصهم وهذا يرجع الى اختيار التخصص او التكوين الذي لا يتلائم ومتطلبات سوق العمل الخارجية وبالمقابل نجد نسبة قليلة جدا ممن تمكنوا بالعمل وفق تخصصهم ويرجع هذا الى ندرة الوظائف وعدم توفرها في جميع التخصصات ولا بد من اعادة النظر في التخصصات الجامعية

## الاستنتاج العام :

من خلال الدراسة الميدانية وتحليلنا للبيانات العامة تحت عنوان الكفاءات الجامعية وعلاقتها بالتوجه الى الاعمال الحرة توصلنا إلى النتائج التالية:

أن عينة البحث يغلب عليها جنس الذكور والذين يعملون بهذا القطاع بنسبة عالية وهي أنشطة تتواءم أكثر مع هذا الجنس مقارنة بجنس الإناث وان الفئة المسيطرة هي فئة العزاب الذين لم يتمكنوا من الزواج تحت تأثير ظروفهم المادية والاجتماعية، وان أكثر الفئات توجها لهذا القطاع هم المتحصلين على شهادة الماستر بدافع البطالة التي عانت منها لسنوات وقد لجأ بعضهم لمتابعة تخصص آخر لإيجاد حل لبطالته وان أكثر الأنشطة التي يمارسونها كانت التجارة ثم تليها الأعمال المنزلية من خياطة وغيرها. فوجدنا ان الطالب المتخرج يواجه مشاكل عدة بعد تخرجه وذلك راجع لعدة اسباب نذكر منها التكوين وكذلك طبيعة التخصص بغض النظر عن المشاكل الأخرى التي جعلت منه يجد صعوبات للعمل في القطاع الرسمي وتحقيق اماله التي كان ينتظرها بعد التخرج فوجد نفسه أمام واقع مغاير.

وانطلاقا من تحليل النتائج السابقة توصلنا إلى ان الفرضية الثانية قد اثبتت صحتها بحيث وجدنا أن مشكلات الكفاءات الجامعية كانت سبب رئيسي في توجه الكفاءات الجامعية إلى الأعمال الحرة حيث وجدنا ان بعض التخصصات لا نجد لها اثر في سوق العمل أو يكاد ينعدم وكذلك بعد تخرج الطالب الجامعي يجد أمامه مشكل الخبرة التي لا بد من توفرها في بعض المسابقات.

وتوصلنا كذلك من خلال التحليل والتفسير عدم تحقق الفرضية الأولى حيث أن مميزات الكفاءات الجامعية ليست سبب في التوجه إلى الاعمال الحر وهو ما اتضح لنا من خلال تحليل الجداول الاحصائية فليس هناك ارتباط واضح يجعل من المتخرجين الولوج إلى الاعمال الحرة إلا اذا كان هناك مشكل.

خاتمة

### خاتمة :

حاولنا في دراستنا لهذا الموضوع تسليط الضوء على فئة هامة من المجتمع تتمثل في خريجي الجامعات و آليات ادماجهم في عالم الشغل بداية من القطاع العام إلى الخاص ووكالات منح القروض.

ولقد مررنا في دراستنا هذه بعدة محطات من استكشافية ثم جمع المادة العلمية إلى استخلاص النتائج وقد اعترضتنا في هذا البحث عدة صعوبات نذكر منها نقص المادة العلمية والظروف التي شهدها العالم (مرض كورونا) وصعوبة التنقل للوصول ببسر إلى افراد مجتمع الدراسة

إلا اننا رغم ذلك حاولنا أن نصل إلى نتائج نعتبرها ذات قيمة علمية ومقبولة لدى الباحثين على قدر المستطاع.

ونأمل من هذه الدراسة ان تكون ذخرا لطلبة المهتمين و الاساتذة الدارسين لهذا الموضوع. وقد توصلنا إلى جملة من التوصيات نذكر منها :

- ضرورة اعادة النظر فالتخصصات الجامعية وملائمتها مع السوق الخارجي
- اهتمام الجامعة بالمهارات التكوينية والتطبيقية , وذلك من أجل ان يصبح الطالب قادرا على العمل حين يتخرج
- تشخيص الصعوبات والعراقيل التي تواجه الطالب الجامعي بعد التخرج
- حذف بعض الشروط التعجيزية التي تقف عارضا أمام المتخرج الجامعي
- التوظيف وفق مبدأ الكفاءة والشهادة
- تسهيل وتوفير فرص متنوعة لخريجي الجامعات سواءا فالقطاع العام أو الخاص وجعل القضاء على البطالة

# ملخص الدراسة

لقد هدفنا من خلال هذه الدراسة لموضوع الكفاءات الجامعية وعلاقتها بالتوجه إلى الأعمال الحرة إلى :

- التعرف على أسباب توجه حاملي الشهادات الجامعية إلى العمل الحر و إلى نقت انتباه المسؤولين إلى أهمية خريجي الجامعات في سوق العمل وما يعانوه وكذلك بيان الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل تحت سؤال رئيسي اعتبرناه هو المدخل لدراستنا للموضوع وهو : ماهي علاقة الكفاءات الجامعية بالأعمال الحرة ؟

وقد استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي والذي يعتبر مناسباً لهذه الدراسة ومسيطرًا لجمع البيانات من عينة التي تم اختيارها وفق طريقة عينة الثلج حيث كان الأمر صعباً قليلاً نظراً لعدة ظروف التي واجهتنا حيث ان مجتمع البحث غير معروف وصعب الوصول إليه في بعض الأحيان

إلا اننا استطعنا أن نصل إلى نتائج وتوصيات واثبات الفرضية أن للمشكلات الجامعية علاقة بالتوجه إلى الاعمال الحرة وقدمنا مجموعة توصيات نأمل ان تأخذ بعين الاعتبار.

# قائمة المصادر والمراجع

أ- القرآن الكريم

ب- المصادر والمراجع

- 1- الذنبيات محمد وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 2- أدمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون الجزائر، 2004.
- 3- باشيخ أسماء، الجامعة الجزائرية واقع وإصلاح، دار الأوطان للثقافة والابداع، الجزائر، 2017.
- 4- بن أشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 5- بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 6- بوحفص مباركي، العمل البشري، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران 2004.
- 7- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 8- ثابت الحبيب بن عبو الجيلاني، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مؤسسة الثقافة الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- 9- جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 10- جورج فريدمان وآخرون، ترجمة بولاند عمانوئيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية. حسن شحاتة، التعليم



- الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مكتبة الدار العربية للكتاب، 1991.
- 11- حاتم فرغلي ضاحي، الأدوار المستقبلية لتعليم الجامعي، الدار العالمية، الجيزة (القاهرة)، 2008.
- 12- دليو فضيل وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجزائر، جامعة منشور، قسنطينة، 2001.
- 13- رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 14- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1990.
- 15- رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار البازوري لطباعة والنشر، عمان الأردن، 2012.
- 16- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر للتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2001.
- 17- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
- 18- علي أحمد صالح، المدخل للعلوم الاقتصادية، السداسي الأول، دار بلقيس للنشر، عمارة دار البيضاء-الجزائر - 2016.
- 19- عبد الحفيظ مقدم، مفهوم العمل ووظائفه، مجلة علم الاجتماع، العدد 5، الجزائر، 1993.
- 20- عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط2، الجزائر، 1990.
- 21- عبد الفتاح محمد العيسوي وعبد الرحمان محمد العيسوي: مناهج البحث العلمي، دار الراتب الجامعية، الاسكندرية، 1997-1998.

- 22- كشاط أنيس وبرباش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف.
- 23- فاطمة الزهراء بوكرمة، الكفاءات مفاهيم ونظريات، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008.
- 24- لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، الجزائر، 1998.
- 25- لحرر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001\_2014، دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2013\_2014.
- 26- محمد مقداد، قراءات في المناهج التربوية، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، الجزائر، 1995.
- 27- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية المدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 28- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الجامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2009.
- 29- محمد فارق ومحمد الشبول، العمل وأثر الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، 2009.

### المذكرات والرسائل العلمية:

- 30- أبو القاسم حمدي، تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

- 31- بواب رضوان، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة سطيف 02، 2014/2013.
- 32- جازية أوفة وسليمة بن مبارك، دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر، دراسة الحالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004\_2016، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة، 2016\_2017.
- 33- حروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة باجي مختار- عنابة- 2005\_2006.
- 34- خلفي مريم حسناء، دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسات التعليم العالي، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2016/2017.
- 35- رزقي حنان وقالم سعاد، مشكلة البطالة وأثرها في توجه الشباب إلى قطاع العمل غير الرسمي، ماستر، البليدة، جامعة لونيبي على\_ البليدة2.
- 36- سرقة حورية وشرفة خديجة، نظام العمل بالعقود محددة المدة وتأثيرها على ظروف عمال الادماج، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، 2016/2017.
- 37- سليم عقون، قياس المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009\_2010.
- 38- عبد الرزاق جبري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2007\_2012، رسالة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، سطيف، 2015.

- 39- فوجيل منير، سياسة التكوين المهني سوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013\_2014.
- 40- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000\_2010، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2013\_2014.
- 41- لعريفي عودة، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2010\_2011. نصراوي صباح، الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام (IMD)، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي أم البواقي، مذكرة نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، 2011/2012.
- 42- يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970\_2005، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير 2007.

### المقالات والبحوث العلمية:

- 43- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 06.
- 44- حرز الله محمد لخضر، المتطلبات المنهجية الحديثة لاستثمار وتسيير كفاءات الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة مجلة دفا تر السياسة والقانون، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 14، جوان 2016.
- 45- زكية سبتي، البطالة الاقصاء الاجتماعي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 7، مركز البصيرة للبحوث والدراسات الإنسانية، قسنطينة، 2006.

46- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني حول "سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية" جامعة الجزائر، يومي 13 و14 افريل 2011.

47- محمود أبو سنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن

العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 13، جوان 2000.

48- موساوي زهية، خالدي خديجة، نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الدولي حول الأداء المميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة يومي 8 و9، مارس 2005.

49- نعيمة نصيب، الجامعة الجزائرية والمتغيرات المعاصرة، مجلة الحقيقة، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار (الجزائر) عدد خاص بالملتقى الدولي السابع، 2004.

الموقع الالكتروني:

50- [http://ksa\\_spvpport.blogspot.com](http://ksa_spvpport.blogspot.com).19:00.2016/03/26

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص ماستر تنظيم وعمل

استمارة بحث

تحية طيبة وبعد :

في اطار إنجاز مذكرة تدخل تحت متطلبات نيل شهادة ماستر تحت عنوان :  
"الكفاءات الجامعية وعلاقتها بالتوجه إلى الأعمال الحرة " نرجو منكم التفضل  
بمساعدتنا في ملء هاته الاستمارة وذلك بوضع علامة ( X ) أمام الاقتراح  
المناسب لإجاباتكم والتعليق على الاسئلة المفتوحة ونحيطكم علما ان هذه  
المعلومات التي ستدلون بها ستضل في سرية تامة ولن تستغل إلا لأغراض  
البحث العلمي فقط .

ولك منا جزيل الشكر والتقدير على تفهمك وتعاونك معنا .

الموسم الجامعي : 2019\2020

المحور الاول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر  , انثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة  من 31 سنة الى 40  من 41 سنة فما فوق
- 3- الشهادة الجامعية: ليسانس  , ماجستير  , دكتوراه
- 4- الحالة المدنية: اعزب  , زوج  ,  , ارملة
- 5- السكن: شبه حضري, حضر  , ريف (  )

المحور الثاني: الكفاءات الجامعية

- 6- التخصص العلمي : .....
- 7- هل أجريت تربص ميداني بتخصصك : نعم  لا
- في حالة الاجابة ب "نعم" ماهي مدة التربص ؟  
سنة أشهر  , سنة  , أخرى أذكرها .....
- 8- هل عانيت من البطالة :نعم  , لا
- في حالة الإجابة ب "نعم" حدد عدد السنوات .....
- 9- هل واجهت صعوبات في البحث عن العمل في القطاع الرسمي : نعم,
- في حالة الإجابة ب "نعم" حدد نوعها : - عدم توفر المناصب
- كثرة شروط التوظيف
- اخرى اذكرها .....
- 10- ماهي الطرق التي اعتمدت عليها في البحث عن العمل :
- التسجيل في وكالة التشغيل
- التقدم بطلب إلى المؤسسات
- طرق أخرى أذكرها .....
- 11- كيف كانت الشروط : سهلة  معقدة
- 12- هل تعتقد أن الشباب البطال بحاجة الى مرافقة لإيجاد فرصة عمل :  ,



في حالة الإجابة ب "نعم" \_\_\_\_\_ "لا" \_\_\_\_\_ ماذا؟

13- هل التخصص له دور في إيجاد فرصة عمل : نعم  لا

في حالة الإجابة ب "نعم" لماذا ؟

المحور الثالث : الأعمال الحرة

14- ماهو مفهومك لقطاع العمل غير الرسمي : عمل مريح  , عمل حر  , اخرى اذكرها

15- مانوع العمل الذي تمارسه : تجارة  , مقاولاتية  , اخرى اذكرها

16- هل يتلاءم هذا العمل مع طبيعة تخصصك : نعم  لا

17- لماذا اخترت العمل الحر : عدم توفر مناصب شغل  , الرغبة  , اخرى اذكرها

18- هل العمل الحر يعتبر بديل عن العمل الرسمي في إيجاد وظيفة : نعم  لا

19- هل ترى أن العمل الذي تمارسه يحتاج إلى خبرة : نعم  لا

20- هل لديك مصدر دخل آخر: نعم  لا

في حالة الإجابة ب "نعم" " لا" اذكرها

21-هل انت راض عن العمل الذي تمارسه حاليا : نعم  لا

22-هل تواصل البحث عن عمل في القطاع الرسمي : نعم  لا

23- اذا سمحت لك الفرصة في إيجاد منصب عمل رسمي هل ستتخلى عن العمل الحر: نعم  لا

في حالة الإجابة ب "لا" اذكرها

24- ما هي مشاريعك المستقبلية : - إنشاء مشروع خاص

- متابعة تكوينين في التخصص المطلوب في سوق العمل

- أخرى أذكرها .....

25- هل ترى أنهن الأجدد على الكفاءات التوجه إلى العمل الحر :  نعم ,  لا

في كلتا الحالتين . اذكر ..... اذا ؟

.....

.....

.....

26- ماهي مقترحاتك لحل مشكلة البطالة :

.....

.....

.....

.....

.....

.....