

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير
الميدان: العلوم الاقتصادية ، التسيير والعلوم التجارية
شعبة: علوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
التخصص: ادارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل - دراسة ميدانية لعينة من المهنيين والطلبة بغرداية و ورقلة -

تحت اشراف /
د/عقبة مخنان

من إعداد الطالبتين:
= فطيمة بن عباس
= شهلة رجم

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2025/06/11
أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الرتبة	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/	عزوزة فاطمة الزهراء	جامعة غرداية	رئيسا
د/	عقبة مخنان	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د/	بن علي ميلود	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية ، التسيير والعلوم التجارية

شعبة: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

التخصص: ادارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل

- دراسة ميدانية لعينة من المهنيين والطلبة بغرداية و ورقلة -

تحت اشراف الدكتور/

عقبة مخنان

من إعداد الطالبتين:

= فطيمة بن عباس

= شهلة رجم

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2025/06/11

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الرتبة	الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د/	عزوزة فاطمة الزهراء	جامعة غرداية	رئيسا
د/	عقبة مخنان	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د/	بن علي ميلود	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

الى روح ابي الطاهرة رحمة الله عليه

اهدي ثمرة جهدي هذا الى اعز وأغلى انسانة في حياتي التي انارت دربي بنصائحها، وكانت بحرا صافيا يجري بفيض حب.

الى من زينت حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح، الى من منحتني القوة والعزيمة، لمواصلة الدرب، وكانت سببا في مواصلة دراستي الى من علمتني الصبر والاجتهاد، الى الغالية على قلبي = أمي =

الى زوجي العزيز

الى اخوتي واخواتي وابنائي حفظهم الله الى كل العائلة الكريمة وزملاء الدراسة والعمل، الى من ساعدني في كتابة هذه المذكرة، الى كل الأشخاص الذين احمل لهم المحبة والتقدير.

فطيمة



الإهداء

إلى من كانا سبب وجودي، وعنوان نجاحي،
إلى والديَّ الكريمين، رمز العطاء والبذل، ودعمهما اللامحدود، كل الامتتان والتقدير.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء،
شكرًا لوقوفكم إلى جانبي، ولما منحتُموني من حب ومساندة طوال مسيرتي.

إلى زوجي العزيز هشام،
رفيق الدرب، وداعم الخطى، شكرًا لصبرك وتشجيعك الدائم.

إلى أبنائي الأحباء حنين، لين، محمد كنان،
أنتم الحافز الأكبر والعون في كل لحظة تعب.

إلى فرح، ابنة أختي الغالية، وإلى وسيم وميلينا، أبناء أخي،
شكرًا لحضوركم النقي، الذي كان بلسماً في لحظات الإنهاك.

إلى كل من كان له أثر في هذا الإنجاز، أهدي هذا العمل عربون وفاء وامتنان.

شهلة

شكر وعرافان

الحمد لله الذي ما بدأ أو ختم جهدًا إلا بعونه، ولا تم سعي إلا بفضلته، لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم ويسرت لنا سبله، ومن يعيننا على تحصيله، ثم الصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

نتقدم بخالص الشكر والعرافان لمن خصنا بالنصح وتفضل علينا بقبول الإشراف على هذه المذكرة؛ الدكتور "عقبة مخنان" جزاه الله كل خير.

كما نتوجه بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الذين خصصوا جزءا من وقتهم الثمين لقراءة ومناقشة هذا البحث، واعطائهم خير النصائح والملاحظات.

إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية الذين أناروا عقولنا بعلمهم وأحسنوا إلينا بعملهم، ونخص بالذكر الأساتذة الذين شرفونا بتحكيم الاستبيان، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر على تلبية متطلبات سوق الشغل دراسة حالة عينة من المهنيين والطلبة وخريجي الجامعة بغرداية وورقلة، من خلال تسليط الضوء على أوجه القصور في المنظومة التكوينية الجامعية، ومدى توافقها مع الاحتياجات المهنية المتغيرة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على استخدام المنهج الوصفي، عبر توزيع استبيان على عينة مكونة من المهنيين (65)، وطلبة وخريجي الجامعات (184) بغرداية وورقلة.

توصلت الدراسة الى وجود اثر للسياسات والمناهج الجامعية، وكذلك لمخرجات التكوين الجامعي، في تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر أرباب العمل والطلبة والخريجين. في المقابل، لم تُظهر نتائج الدراسة وجود أثرًا لمواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق على تلبية هذه المتطلبات.

الكلمات المفتاحية: سوق الشغل، سياسات جامعية، مواءمة، شراكة.

Abstract:

This study aims to assess the impact of university training outcomes in Algeria on meeting the requirements of the labor market, by examining a sample of professionals, students, and graduates from the regions of Ghardaïa and Ouargla. The research highlights key shortcomings within the university training system and evaluates the extent to which it aligns with the evolving needs of the job market.

To achieve its objectives, the study adopted a descriptive research approach, utilizing a questionnaire distributed to a sample of 65 professionals and 184 students and graduates from Ghardaïa and Ouargla.

The findings reveal that university policies, academic curricula, and training outcomes play a significant role in meeting labor market demands, according to the perspectives of employers, students, and graduates. However, the results also indicate that the alignment between academic training and labor market needs does not have a measurable impact on fulfilling those demands.

Keywords: labor market, university policies, alignment, partnership.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
III	شكر وعرفان
IV	ملخص
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الادبيات التطبيقية والنظرية لمتغيرات الدراسة	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: المفاهيم النظرية لسوق الشغل ومخرجات التكوين الجامعي
03	المطلب الأول: المفاهيم النظرية لسوق الشغل
13	المطلب الثاني: مفهوم مخرجات التكوين الجامعي
14	المطلب الثالث: الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل
27	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
28	المطلب الأول: الدراسات العربية
31	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
34	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
37	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
39	تمهيد
40	المبحث الأول : الطريقة والاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة
40	المطلب الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات
40	المطلب الثاني: متغيرات الدراسة ونموذجها
41	المطلب الثالث : طريقة ومجتمع وعينة الدراسة

41	المطلب الرابع : أدوات الدراسة
43	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة
43	المطلب الاول : قياس ثبات أداة الدراسة.
45	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
52	المطلب الثالث: دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول محاور الاستبيان
59	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات وعرض النتائج
70	خلاصة الفصل الثاني
72	الخاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
84	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	قائمة التتقيط حسب مقياس ليكارت الخماسي	01
43	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات	02
44	نتائج اختبار الفاكرومباخ	03
44	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	04
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	05
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	06
46	توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي	07
47	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	08
48	تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة	09
49	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	10
50	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	11
51	توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي	12
52	تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة	13
53	اتجاه آراء أرباب العمل حول السياسة والمناهج الجامعية	14
54	اتجاه آراء الطلبة وخريجي الجامعات حول السياسات والمناهج الجامعية	15
55	دراسة اتجاه آراء المستجوبين (أرباب العمل) حول متطلبات سوق العمل	16
56	دراسة اتجاه آراء المستجوبين (الطلبة وخريجي الجامعات) حول متطلبات سوق العمل	17
57	اتجاه آراء أرباب العمل حول تعزيز ومواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل	18

58	اتجاه اراء الطلبة وخارجي الجامعات حول تعزيز ومواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل	19
61	نتائج معاملات الانحدار من وجهة نظر أرباب العمل	20
63	نتائج معاملات الانحدار من وجهة نظر الطلبة وخارجي الجامعات	21
66	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة من أرباب العمل حول مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل	22
67	قيم مستوى الدلالة لإجابات الطلبة وخارجي الجامعات حول مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل	23

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	نموذج الدراسة	01
45	تكرارات أفراد العينة حسب الجنس	02
46	تكرارات أفراد العينة حسب السن	03
47	تكرارات أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	04
48	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	05
49	تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة	06
50	تكرارات أفراد العينة حسب الجنس	07
50	تكرارات أفراد العينة حسب السن	08
51	تكرارات أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	09
52	تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة	10

قائمة الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
84	امتحان خاص بالطلبة وخريجي الجامعات	01
86	امتحان خاص بأرباب العمل	02
88	مخرجات SPSS	03
102	مخرجات SPSS	04
117	قائمة الأساتذة المحكمين للاختبار	05

المقدمة

تعد الجامعات احد ابرز ركائز التنمية البشرية والاجتماعية ، اذ تضطلع بدور أساسي في اعداد الكفاءات وتأهيلها بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل ومتغيرات العصر .

ومع الارتفاع المتزايد في نسبة خريجي الجامعات مقارنة بإجمالي السكان ، برزت الحاجة الملحة الى مراجعة فعالية التكوين الجامعي ومدى توافقه مع احتياجات التنمية الشاملة . فنجاح خريجي التعليم العالي لا يقاس فقط بمستوى التحصيل العلمي ، بل أيضا بمدى امتلاكهم للمهارات العملية والخبرات التطبيقية التي تؤهلهم للاندماج بفعالية في سوق الشغل والمساهمة في خدمة المجتمع .

غير ان الواقع الراهن في العديد من الدول العربية، ومنها الجزائر، يكشف عن فجوة ملحوظة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات السوق، مما أدى الى تفاقم ظاهرة البطالة، خاصة بين فئة الشباب المتخرجين. ويعود ذلك الى عدة عوامل، من أبرزها قصور السياسات التعليمية والتكوينية في الاستجابة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة الى عدم كفاية التكوين العملي والمهني مقارنة بالتكوين النظري.

ان هذه الإشكالية تفرض ضرورة تعزيز التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي والقطاعات الاقتصادية المختلفة، والعمل على تطوير البرامج والمناهج بما يضمن تحقيق تكامل بين المعرفة الأكاديمية والمهارات التطبيقية. كما تبرز أهمية التكوين المستمر، وتنمية الكفاءات التكنولوجية، لدعم جاهزية الخريجين لمواجهة تحديات سوق العمل والمساهمة بفعالية في تحقيق التنمية المستدامة.

1) إشكالية الدراسة:

يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الجوهرى التالي: ما مدى تأثير مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل وخريجي الجامعة، وماهي الإجراءات المطلوبة لتقليص الفجوة بين الجانبين؟

للإجابة على الإشكالية تم وضع التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات ومناهج الجامعات على تلبية متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنتوج التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لموائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق لتأثير مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر على تلبية متطلبات سوق الشغل في المؤسسة محل الدراسة تُعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل، الوضعية المهنية)؟

(2) الفرضيات:

تم طرح جملة من الفرضيات من أجل الوصول للإجابة وهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمخرجات التكوين الجامعي في الجزائر في تلبية متطلبات سوق الشغل في المؤسسة محل الدراسة.

تندرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي كالتالي:

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنتوج التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة .
- يوجد أثر ذو دلالة لمواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل حسب عينة الدراسة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير مخرجات التكوين الجامعي في الجزائري على تلبية متطلبات سوق الشغل في المؤسسة محل الدراسة تُعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل، الوضعية المهنية).

(3) أهمية الدراسة:

يمكن النظر إلى أهمية الدراسة من جانبين هما:

- **الأهمية العلمية:** تبرز أهمية الدراسة العلمية في كونها تناولت موضوعًا متعلقًا بميدان إدارة الموارد البشرية، وهي تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق العمل، إذ أن للموضوع أهمية بالنسبة للطلبة والتعليم العالي و للمؤسسات و الدولة بصفة عامة، وذلك لما تحققه من تنمية والنهوض بالإقتصاد الوطني.
- **الأهمية العملية:** تكمن أهميته في الإسهام في تحقيق التوازن بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التكوين الجامعي في ظل عصر المعرفة، كما تكسني أهميته العملية على إلقاء الضوء على واقع جودة مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر.

(4) أهداف الدراسة: نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مفاهيم تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية سوق الشغل.
- التعرف على واقع التكوين الجامعي في الجزائر.
- التعرف على ملائمة مخرجات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق الشغل.
- التعرف على مساهمة الدولة في دمج مخرجات التكوين الجامعي في سوق الشغل في الجزائر.
- الخروج بنتائج وتوصيات تساعد على تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية سوق الشغل.

(5) منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها والمعلومات المراد الحصول عليها للتعرف على مدى إسهام مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر في تلبية متطلبات سوق الشغل، والتعرف على الإجراءات المطلوبة لتقليص الفجوة بين الجانبين تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم ذلك من خلال:

- الجانب النظري: وتم استخدامه لبناء وصياغة الإطار النظري للدراسة وعرض المفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة، بالاستناد على عدة مراجع مختلفة أجنبية وعربية من: كتب، أطروحات ورسائل علمية، الدوريات المتنوعة، البحوث العلمية المقدمة إلى الملتقيات.
- الجانب التطبيقي: استخدمت الدراسة أداة الاستبيان خدمة لأهدافها، وتم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل وجهات نظر أفراد العينة المدروسة وتفسير نتائج الدراسة المتوصل إليها.

• صعوبات الدراسة :

- تفاوت درجة وعي الطلبة وأرباب العمل بأهمية الربط بين التكوين الجامعي وسوق الشغل، مما أثر في دقة بعض الاستجابات.
- محدودية الدراسات السابقة المحلية المرتبطة مباشرة بموضوع التكوين الجامعي وسوق العمل، ما شكّل تحدياً في بناء الإطار النظري المقارن.
- صعوبة في استرجاع الاستبيانات الموزعة خاصة بالنسبة للطلبة.

(6) أسباب اختيار الموضوع:

- تم اختيار الموضوع انطلاقاً من مجموعة من العوامل نذكر منها:
- يعد هذا الموضوع ذا صلة وثيقة بالتخصص الأكاديمي والممارسة المهنية.
- تحليل الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، واقتراح آليات عملية لسدها.

- بحكم التجربة المهنية وامتهان مناصب في مؤسسات الدولة على غرار مكتب التشغيل ومؤسسات اقتصادية وإدارية عمومية عملنا بها سابقا.

(7) حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اهتمت الدراسة بتفعيل التكوين الجامعي و مائزته من ابعاد لتلبية متطلبات سوق العمل؛
- **الحدود المكانية:** مجموعة من المؤسسات العمومية الادارية ، الاقتصادية و الخاصة لولايي غرداية و ورقلة ؛
- **الحدود الزمانية:** امتدت الفترة الزمنية لهذه الدراسة منذ شهر فيفري 2025 إلى غاية شهر أفريل 2025 ؛
- **الحدود البشرية:** اقتصر على عينة من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات العامة والاقتصادية والخاصة لولايي غرداية و ورقلة ، و طلبة و خريجي جامعتي غرداية و ورقلة.

(8) هيكل الدراسة :

من أجل الإلمام بالموضوع و معالجته من مختلف جوانبه فقد تم تقسيم هذا البحث إلى :

مقدمة: تعرض السياق العام للموضوع وإشكالياته وفرضياته والهدف منه.

- **الفصل الأول:** الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، واحتوى على مبحثين، المبحث الأول احتوى على المفاهيم النظرية لسوق العمل ومخرجات التكوين الجامعي، بحيث قُسم إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول تناول المفاهيم النظرية لسوق العمل، أما المطلب الثاني فكان حول الإطار النظري لمخرجات التكوين الجامعي، أما المطلب الثالث فتطرق إلى الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل، أما المبحث الثاني فخصص للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة من قبل باحثين سابقين، وختمناه بمقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** الدراسة الميدانية، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يوضح الطريقة والاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، بينما المبحث الثاني خصص لعرض نتائج الدراسة المتوصل إليها، وعليه عالج هذا الفصل إجمالاً تحليل نتائج استمارة الاستبيان، حيث اعتمدنا على الأساليب الإحصائية اللازمة لمعرفة آراء أرباب العمل والطلبة وخريجي الجامعات حول موضوع الدراسة وفق المتغيرات

المعتمدة وفي ضوء أداة القياس المعتمدة لمعالجة الموضوع، وهذا قصد معرفة وجهات نظرهم حول موضوع الدراسة والخروج بنتائج تخدم أهداف الدراسة.

- خاتمة: تلخص مجمل النتائج المتوصل إليها خلال المذكرة، سواء من جانبها النظري، والتطبيقي مع عرض بعض المقترحات وآفاق

الفصل الأول:

الأدبيات التطبيقية والنظرية

لمتغيرات الدراسة

تمهيد:

يُعد التكوين الجامعي سمة أساسية للاقتصاديات القائمة على المعرفة والمجتمعات المبتكرة، ومن خلاله يكتسب الخريجون المعرفة والمهارات والقيم التي تساعدهم في قيادة مهن منتجة، حيث تهدف مؤسسات التعليم العالي من خلال التكوين الجامعي إلى تحقيق أهداف مختلفة تشمل التدريس الفعال لإعداد إطارات وعمال في المستقبل والبحث عالي الجودة والمشاركة مع الشركات والمنظمات المجتمعية والقطاع العام.

ويتوقع الطلاب وأصحاب العمل والحكومات جميعًا أن يزود التعليم التكوين الجامعي المتعلمين بالمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها لقيادة حياة عمل منتجة ومجزية، والمساهمة في الرخاء الإقتصادي والرفاهية الاجتماعية للبلدان التي يعملون فيها. ونظرًا لما لتكوين الجامعي من أهمية فإن الخبراء يوصون بتوجيه سياسات التعليم العالي لتلبية متطلبات سوق العمل، وذلك بالتعاون مع المنظمات التي تربط التعليم العالي بأسواق العمل لتعزيز نتائج سوق العمل الجيدة لخريجي التعليم الجامعي اليوم، وتعزيز التكيف الناجح لأنظمة التعليم العالي مع التحول الجاري في العمل.

ومن خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى الاطار المفاهيمي لسوق العمل ومخرجات التكوين الجامعي في المبحثين التاليين::

- المبحث الأول: المفاهيم النظرية لسوق الشغل ومخرجات التكوين الجامعي
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: المفاهيم النظرية لسوق الشغل ومخرجات التكوين الجامعي

نتطرق في هذا المبحث لدراسة المفاهيم النظرية للموضوع المتمثلة في سوق العمل ومخرجات التكوين الجامعي، حيث نتطرق فيه إلى : المفاهيم النظرية لسوق العمل. الإطار النظري لمخرجات التكوين الجامعي. الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق العمل.

المطلب الأول: المفاهيم النظرية لسوق الشغل

في هذا الصدد نعرض المفاهيم النظرية لسوق الشغل، وذلك بالتطرق لمفهومه وأهم خصائصه واستعراض مركزاته الأساسية ومتطلباته والعوامل المؤثرة فيه، في الأخير نتطرق لسياسة التشغيل في الجزائر.

الفرع الأول: مفهوم سوق الشغل وخصائصه.

أولاً: مفهوم سوق الشغل

تعدد التعاريف المقدمة لمفهوم سوق الشغل من طرف الباحثين، ومن جملة التعاريف نذكر:

يُعرف الباحثون سوق العمل بأنه هو يمثل "كباقي الأسواق، فيه المشترون، وهم أصحاب الأعمال، والبائعون وهم العمال، لذا فإن سوق العمل يتكون من المشتريين، والبائعين لقوة العمل جميعاً، وبمعنى آخر يقصد به قوى العرض، وقوى الطلب للعنصر أو السلعة، ومن خلال تفاعل هذه القوى يتحدد الثمن، أو الأجرة، والكمية المبادلة"⁽¹⁾.

قدم ديريك بوسورت وبيتر داكوز وتورستن سترومباك Derek Bosworth, Peter Dawkins and Thorsten Stromback (1996) تعريفاً بسيطاً لسوق العمل، حيث ينصون على أن سوق العمل "هو المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب، ويعملان على تحديد سعر وكمية العمل المنجز"⁽²⁾.

يُعرف سوق العمل على أنه البيئة المؤسسية المتكاملة تنظيمياً، والتي يتفاعل بداخلها العرض والطلب والعمل، وبالتالي فإنه هو المكان المتسع لبيع وشراء الخدمات التي تقدمها الأيدي العاملة، وبحكم العرض والطلب يتم تقييم أسعار تلك الخدمات تلقائياً مع مراعات الجودة بالأداء والمهارات المختلفة⁽³⁾.

⁽¹⁾ جاسم يونس الحريري، التنافس الإقليمي والدولي في العراق وانعكاساته على علاقاته الخارجية بعد الاحتلال الأمريكي، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016م، ص: 211.

⁽²⁾ Paşca Cornelia Serena ; *LABOUR MARKET – CONCEPTS, FUNCTIONS, FEATURES, PATTE RNS*, Management Strategies Journal, Constantin Brancoveanu University, vol. 34, issue 4, 2016, P 201.

⁽³⁾ حسناء مشري، مدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على قسم المالية والمحاسبة بجامعة فرحات عباس (سطيف1)، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص266.

يُعرف أيضًا بأنه سوق افتراضي نظري ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يتواجد فيه الباحثون عن العمل والعارضون لفرص العمل من أصحاب الشركات وغيرهم الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة⁽⁴⁾.

يُعرف سوق العمل أيضًا على أنه أحد المكونات الرئيسية لاقتصاد السوق إلى جانب سوق السلع ورأس المال، ومن منظور إقتصادي يعد سوق العمل أحد مكونات قوى الإنتاج⁽⁵⁾.

من خلال التعريفات السابقة التي قدمها الباحثون نخلص إلى تعريف جامع لسوق الشغل على أنه "نوع من أنواع الأسواق الإقتصادية، وهو المكان المتسع لبيع وشراء الخدمات التي تقدمها الأيدي العاملة وبحكم العرض والطلب لأصحاب الشركات وغيرهم من الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة، يتم تقييم أسعار تلك الخدمات تلقائياً مع مراعات الجودة بالأداء والمهارات المختلفة.

وقد اعتاد الاقتصاديين منذ أمد قصير على إطلاق تعبير (سوق العمل) على المجالات التي تتقابل فيها الأيدي العاملة مع أصحاب العمل، أي على المكان الذي يتقابل فيه العرض والطلب على العمل، وذلك بحجة أن قوة العمل ما هي إلا سلعة من السلع تباع وتشترى في أماكن معينة كما تباع وتشترى أية سلعة من السلع الإقتصادية ولم يوجد لفظ (سوق العمل) حديثاً إلا منذ الحرب العالمية الثانية، وأول من استعمله اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال في أثناء الحرب، فقال: (سوق العمل) هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي أنه المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل على العمال، وكذلك هو المكان الذي يبحث فيه العمال عن العمل. وكذلك فإن سوق العمل هو المجال العام الذي نجد به أنواع عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمل وطلبهم والاختلافات المهنية في الأجور، واختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من الظروف لتشغيل العمال⁽⁶⁾.

ثانياً: خصائص سوق الشغل:

إن الوضع الإقتصادي الذي تمر به المنظمة يحدد موقفها من إدارة الموارد البشرية، فكلما زادت الثورة الإقتصادية والطلب على زيادة الإنتاج زاد الطلب على إدارة الموارد ووضعت في أعلى الهرم الإداري وذلك لأن سوق العمل يؤثر في إدارة الموارد البشرية، حيث تتعرض هذه الإدارة إلى تحجيم بعملها اعتماداً على استقرار سوق العمل أو عدمه، فعند عدم استقراره من خلال زيادة النشاط والمنافسة من قبل بقية المنظمات فإن ذلك سيعمل على زيادة الطلب على الموارد البشرية الكفاءة والماهرة وغير المكلفة مما يعمل ذلك على سعي المنظمات إلى توسيع دور إدارة الموارد البشرية في أن تأخذ دورها ونشاطها لتنفيذ هذه

⁽⁴⁾فارس محمد العمارات، دور المرأة الأردنية في الحياة العامة، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2021م، ص142.

⁽⁵⁾Paşca Cornelia Serena Op cité, P 202.

⁽⁶⁾ يوسف عبد علي الأسدي، حسين علي اللعيبي، اقتصاد العمل، ماهيته وخصائصه، مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، مركز المحور للدراسات والتخطيط الاستراتيجي، البصرة، العراق، ط1، 2018م، ص23.

الآليات الاستراتيجية للمنظمة، إن هذا المجال يعمل على وضع إدارة الموارد في قمة البناء التنظيمي للمنظمة، أما عند استقرار سوق العمل فذلك يعني قلة الطلب على الموارد البشرية مما يؤدي بالمنظمات إلى تحجيم دور إدارة الموارد البشرية في صيغة التنفيذ فقط لقرارات إدارة المنظمة⁽⁷⁾.

وبما أن سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل)، وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن من بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها⁽⁸⁾:

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحت على تبادل المعلومات وإجراء التعاقد).
- يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة.
- تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضاً إذ يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.
- يتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب) حسب المهارات والتعليم في إطار البنى والأقسام والتشريعات عدد من العناصر منها: أ) التشغيل، ب) البطالة، ج) الدخل عن العمل (الأجور).

الفرع الثاني: المراكز الأساسية لسوق الشغل

يعتمد سوق العمل على عدة مراكز أساسية تضمن نجاحه واستدامته، أهمها:

أولاً: عرض العمل:

المقصود به عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً، أي المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين (15-65) سنة، ويسمى بالسكان الفعال (Active population) أو القوى البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوق القيام به وكذلك

(7) عبد الكريم أحمد جميل، إدارة الموارد البشرية، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2015م، ص23.

(8) يوسف عبد علي الأسدي، حسين علي اللعيبي، مرجع سبق ذكره، ص28-29.

الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن (15) سنة أو تزيد على (65) سنة ولا يقومون بأي نشاط إقتصادي، ويسمى بالسكان غير الفعال (Non active population)⁽⁹⁾.

وضمن هذا الموضوع لابد من الإشارة إلى العوامل المؤثرة في عرض العمل وهي:

أ- العوامل الديمغرافية: مثل الحجم الكلي للسكان، معدل النمو السكاني، طبيعة الهرم السكاني.

ب- العوامل الاقتصادية: وتتمثل بـ:

1- معدلات الأجور: حيث تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين مقدار العرض من السلعة أو الخدمة وسعرها في الأحوال الاعتيادية وبثبات العوامل الأخرى المؤثرة، حيث هناك علاقة طردية بين أعداد الأيدي العاملة ومستويات الأجور.

2- حالة الدورة الاقتصادية: أي حسب حالة الإقتصاد فإن كانت تمر بمرحلة الانتعاش مثلاً فإن ذلك يعني أن الأجور ستزداد والأخيرة ستؤدي إلى زيادة المعروض من العمل، والعكس صحيح في مرحلة الركود.

3- المستوى العام للأسعار: يؤثر المستوى العام للأسعار على عرض العمل، حيث مع ارتفاع المستوى العام للأسعار الذي يصاحبه انخفاض في مستوى المعيشة وذلك بسبب انخفاض الدخل الحقيقي فيسعى العامل إلى زيادة ساعات عمله أو إدخال أفراد آخرين من أسرته إلى سوق العمل وبالتالي فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة عرض العمل.

4- متغيرات أخرى: مثل مستوى الإنفاق الاستهلاكي أو معدل الاستثمار الكلي أو معدل الإنفاق الحكومي أو الضرائب المباشرة وغير المباشرة⁽¹⁰⁾.

ت- العوامل السياسية: وتتمثل بشكل عام بالعوامل السياسية الداخلية والتي تنحصر بالضغوط التي تمارسها النقابات العمالية على السلطات الحكومية لتخفيض عرض العمل مثلاً بهدف زيادة الأجور، من الممكن أن تؤثر النقابات على مستوى عرض العمل من خلال أمور كثيرة منها المطالبة بتخفيض ساعات العمل اليومية أو رفع الحد الأدنى لسن العمل... الخ⁽¹¹⁾.

ثانياً: الطلب على العمل:

يسمى الطلب على العمل في النظرية الاقتصادية بأنه طلب مشتق المقصود أن الطلب على هذه السلعة أو الخدمة لا يعني السلعة أو الخدمة في ذاتها وإنما هي مطلوبة بسبب الطلب على السلع التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها السلعة المذكورة

⁽⁹⁾ خالد حيدر عبد علي، البطالة المقنعة في إقليم كردستان -العراق، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد 86، 2011م، ص 198-199.

⁽¹⁰⁾ نفس المرجع ، نفس الصفحة

⁽¹¹⁾ نفس المرجع ص 200

(العمل). وبشكل عام فإن الطلب على العمل يمثل مجموع فرص العمل المتاحة في جيع أوجه النشاط الإقتصادي في بلد ما ويتأثر بمجموعة من العوامل هي⁽¹²⁾:

- أ- مستوى الأجور: حيث تكون العلاقة عكسية بين الطلب على العمل ومستوى الأجور.
- ب- الحجم الكلي للسكان: حيث أن زيادة حجم السكان تعني زيادة الطلب الفعال والتي تعني بدورها زيادة الطلب على العمل.
- ت- مستوى الدخل الكلي أو الفردي: حيث يزداد الطلب على العمل بسبب ارتفاع الطلب الكلي الاستهلاكي والاستثماري.
- ث- المستوى العام للأسعار: يؤثر هذا العامل بشكل مزدوج وباتجاهين متعاكسين: الأول: أن زيادة المستوى العام للأسعار تعني انخفاض مستوى الدخل الحقيقي وبالتالي فإن ذلك يعني انخفاض الطلب على العمل. الثاني: أن ارتفاع المستوى العام للأسعار يؤدي إلى زيادة معدلات الأرباح وبالتالي فإن ذلك سيعمل على زيادة الطلب على عناصر الإنتاج والتي تعني زيادة الطلب على عنصر العمل.
- ج- العوامل الإقتصادية: والمتمثلة بإدارة السياستين المالية والنقدية في الطلب على العمل.

ثالثًا: التوازن في سوق العمل:

يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة⁽¹³⁾.

الفرع الثالث: متطلبات سوق الشغل والعوامل المؤثرة فيه

تتعدد متطلبات سوق الشغل بتعدد القطاعات والوظائف، ويخضع سوق الشغل لتأثير عدة عوامل سنعرضها في ما يلي

أولاً: متطلبات سوق الشغل:

لسوق الشغل متطلبات يجب مواكبتها وتلبية احتياجاتها وهي:

- توفير قاعدة بيانات فعّالة لمتطلبات سوق العمل، وذلك بتعاون جهات ذات الاختصاص مع جميع القطاعات من جهة، والمؤسسات التعليمية من جهة أخرى.

(12) نفس المرجع ، نفس الصفحة

(13) مروة بوشلاغم، واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل -دراسة ميدانية لخريجي جامعة قالم-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945 قالم، الجزائر، 2022/2023م، ص62.

- تطوير المناهج بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وذلك بمشاركة المختصين والفنيين، والخبراء من سوق العمل، مع مراعاة جعل المناهج تتصف بالمرونة، ولذلك لتسهيل عملية التطوير بشكل مستمر بما يتوافق مع المستجدات المتسارعة لسوق العمل.
- التعاون المستمر بين مؤسسات التعليم وسوق العمل، والمحافظة على استمرار العلاقة التطويرية التكاملية التعليمية للخريجين بعد التحاقهم بسوق العمل مع المؤسسات التي يعملون بها، وذلك من أجل ضمان استمرارية ملاءمتهم ومواكبتهم للتطور في سوق العمل⁽¹⁴⁾.

ثانيًا: العوامل المؤثرة في سوق الشغل

- تعدد العوامل المؤثرة وتختلف من بلد إلى آخر، يمكن أن تكون هذه العوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها، كما يمكن أن تكون داخلية تعكس توجهات وخيارات السياسات الإقتصادية، من هذا المنطلق حاول المنظرون الإقتصاديون تحديد المتغيرات الرئيسية وانعكاساتها المباشرة وغير المباشرة على الطلب على العمل والتي تتمثل في⁽¹⁵⁾:
- 1- **معدل الأجور**: تختلف معدلات الأجور وطبيعتها من نظام إقتصادي إلى آخر، إلا أنها تعبر عن ثمن الجهد المبذول في عملية الإنتاج، ويعتبر معدل الأجر من أهم محددات الطلب على العمل، حيث يحدد هذا الأخير على أساس المقارنة بين الإنتاجية الحدية للعمل وبين الأجر. وقد اختلف أنصار المدرسة الكلاسيكية والكينزية حول أهمية دور الأجر في تحديد الطلب على العمل، فالمدرسة الكلاسيكية ترى أن معدل الأجر الحقيقي هو العامل الوحيد المحدد له، أما الفكر الكينزي فلا يعتبره العامل الوحيد المؤثر على العمل، فهناك عوامل أخرى لا يمكن إهمالها فانخفاض الأجر يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون الطلب في سوق المنتجات قادرا على امتصاص الزيادة في الإنتاج المترتبة على زيادة العمال⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁴⁾ أيمن سامي جميل المدهون، مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم المحاسبة والتمويل، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018م، ص 31-32.

⁽¹⁵⁾ حمادي خديجة، محددات الطلب على العمل في الجزائر خلال الفترة (1970-2014) وآفاقه المستقبلية -دراسة قياسية-، أطروحة مقدمة ينيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد كمي، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2016/2017م، ص 79.

⁽¹⁶⁾ عيسى شقيب، فتيحة زربي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمل في الجزائر خلال الفترة 1980-2014، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر 3، المجلد 1، العدد 8، 2019، ص 101.

2- الانفاق الحكومي: يلعب الإنفاق الحكومي دور هام في الطلب على العمالة، سواء لجهة الطلب المباشر عبر خلق مزيد من الوظائف في المؤسسات الحكومية أو بشكل غير مباشر عبر تأثير مضاعف الإنفاق الحكومي على مجمل النشاط الإقتصادي⁽¹⁷⁾.

3- التضخم: كما يمكن اعتبار معدل التضخم مؤشراً Benchmark لكفاءة السياسات الإقتصادية من جهة، ويمكن اعتباره أحد متغيرات دالة الطلب على العمل من جهة أخرى فما إذا أخذنا منحنى فيليبس Philips Curve بعين الاعتبار، وفي هذا السياق فإنه من المتوقع أن تكون العلاقة بين نمو الناتج المحلي الإجمالي ونمو الطلب على العمالة في الدولة العربية طردياً، كما يتوقع أن تكون العلاقة طردية أيضاً بين التضخم والطلب على العمالة⁽¹⁸⁾.

4- الناتج القومي الإجمالي: يستخدم الناتج القومي الإجمالي كمؤشر لقياس مدة تطور المجتمعات الحديثة ورفاهيتها، وقد يتعرض إلى تراجع في النمو بسبب تعرض جانب مهم من الثروات البشرية أو الإقتصادية أو كلاهما للعطل، وذلك بسبب سوء استخدام الإمكانيات المتاحة، كما يعتبر من المحددات الرئيسية للطلب على العمل حيث يؤدي دوراً بالغ الأهمية في التأثير الإيجابي عليه من خلال أثره المضاعف⁽¹⁹⁾.

5- أسعار عوامل الإنتاج الأخرى (رأس المال): يعتمد تأثير أسعار رأس المال على الطلب المحلي من القوى العاملة على طبيعة العلاقة بين العمل ورأس المال وإمكانية الإحلال بينهما في العمليات الإنتاجية، في حين ترى النظرية الإقتصادية بأن أثر أسعار رأس المال على الطلب من العمالة موجبا ويعود ذلك إلى أن الزيادة في استخدام رأس المال أكثر من العمل سوف يؤدي إلى زيادة الإنتاجية الحدية للعامل وبالتالي انتقال منحنى قيمة الإنتاجية الحدية الذي يمثل طلب المنشأة على القوى العاملة إلى أعلى، ولكن مثل هذا الأمر يمكن أن يكون في الدول المتقدمة صناعياً، أما في الدول النامية فإنه يرتبط بدرجة التطور في العمليات الإنتاجية في القطاعات الإقتصادية⁽²⁰⁾.

6- الطلب على العمل في الفترة السابقة: تستخدم بعض الدراسات الإقتصادية التطبيقية في مجال إقتصاديات العمل الطلب في الفترة السابقة كمتغير من المتغيرات المؤثرة في حجم الطلب على القوى العاملة في الفترة الحالية، ويعتمد تأثير هذا

(17) عماد الدين المصباح، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية خلال الفترة 1990-2011، مجلة الباحث الإقتصادي، العدد 02، 2014، لية الإقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، 2015، ص15.

(18) عماد الدين المصباح، محمد عبد الكريم المرعي، المرجع نفسه، ص15.

(19) حمادي خديجة، مرجع سبق ذكره، ص80-81.

(20) عيسى شقيب، فتحة زربي، مرجع سبق ذكره، ص101.

المتغير على طبيعة وحجم المشاريع الإنتاجية الموجهة للقطاعات الاقتصادية المختلفة والبعد الزمني لها، لذلك من الممكن أن يكون تأثيره موجبا أو سالبا⁽²¹⁾.

الفرع الرابع: سياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم ومن بينها الجزائر، وقد مرت سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال بعدة إصلاحات بدءاً بالنظام الإقتصادي الاشتراكي ثم الانفتاح على إقتصاد السوق من أجل تأمين فرص عمل جديدة لمجابهة الأعباء المتزايدة على سوق العمل والتخفيف قدر الإمكان من نسبة البطالة. وبهذا تكون الجزائر قد عرفت عدة إصلاحات في سياستها العام للشغل ومكافحة البطالة ومرت بعدة مراحل في ذلك، لكل مرحلة مميزات وأثر على واقع التشغيل والبطالة⁽²²⁾.

وفيما يلي نتطرق بإيجاز لسياسة التشغيل في الجزائر بالطرق لمفهومها وأنواعها واستعراض الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل، والتعرف على أهداف سياسة التشغيل في الجزائر والأجهزة الداعمة لها.

أولاً: تعريف سياسة التشغيل

تعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية OCDE سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"⁽²³⁾.

وتعرف أيضاً بأنها: "مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد⁽²⁴⁾.

ثانياً: أنواع سياسات التشغيل

هناك عدة تقسيمات لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما⁽²⁵⁾:

(21) عيسى شقبق، فتحة زري، مرجع سبق ذكره، ص101

(22) بن شيبان صبرينة، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر من 2000 إلى 2019، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية السياسة والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2020/2021م، ص105-106.

(23) عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 10، 2012، ص191.

(24) سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 13، 2014، ص118.

(25) فاطمة بوسالم، نضال يدروج، سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 1، العدد 2، سبتمبر 2017، ص10-11.

1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشرة على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تراعي حاجيات الإقتصاد. ووفق منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) تندرج ضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والأجهزة وهي: المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناول على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل، التشغيل المحمي وإعادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة، تقديم إعانات لخلق المؤسسات.

2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، وهي تسعى للتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو المحاولة للحد من الفئة النشطة، حسب منظمة، تضم هذه السياسة إجراءات وهما: منح تعويضات البطالة وكذا التقاعد النسبي.

ثالثًا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو إقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتمشم والإقصاء.

2- البعد الإقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

3- البعد التنظيمي والهيكلية: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدناً أم قرى (26).

رابعاً: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

- مكافحة البطالة.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات
- تحسين وعصرية تسيير سوق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب (27).

(26) عرامة رياض، بن خاوة مراد، سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل "دراسة حالة ملحقة تاجنانت"، مذكر مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة، 2021/2022، ص 14.

(27) سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، ص 188.

(2) المواد 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 96. 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 11/09/1996 ص 16.12.

(3) خلخال منال، عماري رحمة جميلة، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب شغل جديدة، دراسة حالة ولاية تيموشنت خلال الفترة (2018. 2005) مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار المجلد 7 العدد 2، اوت 2021، ص 41.

(4) إبراهيم ممبرك، سهيلة شيخاوي، الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI) كآلية لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة، الملتقي الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المنظم بجامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، يومي 06 و 07 ديسمبر 2017 ص 08

خامساً: الأجهزة الداعمة لسياسة التشغيل في الجزائر

قامت الجزائر بإنشاء مجموعة من الأجهزة لدعم الشباب وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف الحد من البطالة وتحقيق التنمية الشاملة. من أبرز هذه الأجهزة:

1. الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية: (ANADE)⁽²⁾ تأسست في 1996 لتشجيع الشباب على إنشاء مشاريع

صغيرة ومتابعتها، مع تقديم الاستشارات والدعم المالي. تم تعديل تسميتها في 2020 لدعم المقاولاتية في الجزائر.

2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (CNAC)⁽³⁾ أنشئ في 1994 لدعم البطالين من خلال تمويل المشاريع أو

توفير التدريب المهني، بهدف إعادة الإدماج في سوق العمل.

3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM) تأسست في 2004 لتقديم قروض صغيرة لفئات البطالين

والمحتاجين، بهدف تمويل مشاريعهم الخاصة.

4. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: (ANDI)⁽⁴⁾ تأسست في 2001 لدعم الاستثمارات الوطنية والأجنبية، وتسهيل

إنشاء أو توسيع المؤسسات.

بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، التي تعمل على

دعم الشباب الباحثين عن وظائف، سواء عبر برامج تدريبية أو عبر تسهيل دمجهم في سوق العمل من خلال عدة عقود دعم مثل

عقد العمل المدعم وجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تسهم هذه الأجهزة في زيادة عدد المشاريع الصغيرة وتحقيق الاستدامة الاقتصادية في الجزائر.

المطلب الثاني: مفهوم مخرجات التكوين الجامعي

نتطرق في هذا المطلب إلى الإطار النظري لمخرجات التكوين الجامعي، من خلال استعراض ماهية التكوين الجامعي،

وأسسه ومتطلباته، ثم نتعرف على واقع التكوين الجامعي في الجزائر وبعض نماذج التكوين الجامعي في العالم.

الفرع الأول: ماهية التكوين الجامعي

من خلال هذا الفرع نتطرق إلى ماهية التكوين الجامعي، باستعراض تعريفه وأهميته وأهدافه

أولاً: تعريف التكوين الجامعي:

يعتبر التكوين الجامعي من أعلى مستويات التكوين، ويطلق عليه التعليم العالي وكذلك التعليم الثالثي، ويأتي هذا النوع من

التكوين ليتوج مراحل سبقتها، فبعد التكوين أو التعليم الابتدائي وقبله التحضيري ثم التكوين المتوسط وبعدها التكوين الثانوي

الذي يتوج بامتحان شهادة البكالوريا، وعند الحصول عليها يتسنى لحامليها الدخول إلى الجامعة لإتمام الدراسة والتكوين الجامعي. لمفهوم التعليم الجامعي والتعليم العالمي نفس الدلالة ويعبران عن مفهوم محوري وهو التكوين الجامعي⁽²⁸⁾.

ويُعرف التكوين الجامعي بأنه التكوين التدريجي، ويشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، وتهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد، وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية⁽²⁹⁾.

ويعد التكوين الجامعي من الإستراتيجيات الهامة في سياسات الدول المتقدمة والنامية، إذ ينظر إلى التكوين الجامعية كضرورة للتطور والتنمية لما يقدمه للفرد والمجتمع من معارف وعلوم وبحوث وتكوين الإطارات المؤهلة في مختلف التخصصات وفق متغيرات العصر ومتطلباته، فيعتبر السبيل لمواجهة التحديات والمشكلات المختلفة للمجتمع⁽³⁰⁾.

ثانياً: أهمية التكوين الجامعي:

تكمن أهمية التكوين الجامعي في أنه تعليم كلي متكامل يؤدي إلى تحرير كل من الفرد والمجتمع من كافة أشكال العبودية، كذلك إدراك للوعي الإنساني، مما يؤدي بالفرد إلى تمكينه من الوصول إلى المعرفة بصورة مستقلة التفاعل معها وتوظيفها في حل المشكلات الآنية والمستقبلية، بما يؤدي للوعي المعرفي والاجتماعي والإنساني.

فالتكوين الجامعي هو تكوين للموارد البشرية تكويناً علمياً، تقنيا وثقافياً متكاملًا، ومتوافقاً مع متطلبات العصر ومتغيراته، وتوفير سبل التنمية المستمرة لتلك الموارد بما يهيئها للمشاركة الفاعلة المتميزة في تفعيل ثروات المجتمع وتحقيق نموه وتطوره، كذلك المشاركة المنظمة في تنمية وتطوير الرصيد المعرفي للمجتمع، وهذا من خلال البحث العلمي المنظم لحل مشكلات المجتمع والمساهمة في التنمية القومية، كذلك تنمية القدرات والموارد العلمية والبحثية بما يتناسب واحتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية، وله أهمية أيضاً من خلال استثمار العلم في تنمية علاقات التعاون والتفاعل الديمقراطي بين مختلف قطاعات المجتمع، كذلك تكوين إنسان إيجابي يشارك في شؤون مجتمعه

(28) شريفة يعقوبي، التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي والإذاعي دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2008م، ص33.

(29) شريفة يعقوبي، المرجع نفسه، ص22. نقلاً عن مراد بن اشنهو، عائدة بامية، نحو الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981م، ص08

(30) حمزة لعجال، اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير المكتبات ومراكز المعلومات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020/2021، ص115-116.

على كافة المستويات والقادر على النقد والحوار والذي يحترم الرأي الآخر وحقوق الإنسان والقدرة على اتخاذ القرار في مستويات مختلفة⁽³¹⁾.

ثالثاً: أهداف التكوين الجامعي:

1. تكوين الموارد البشرية تكويناً علمياً وتقنياً وفكرياً وثقافياً متكاملًا ومتوافقاً مع متطلبات العصر ومتغيراته ومرتكزا إلى تقنياته، وتوفير سبل التنمية المستمرة لتلك الموارد بما يهيئها للمشاركة الفاعلة المتميزة في تفعيل ثروات المجتمع وتحقيق نموه وتطوره ودعم قدراته.
2. المشاركة المنظمة والفاعلة في تنمية وتطوير الرصيد المعرفي للمجتمع ومباشرة البحث العلمي المنظم والتطوير التقني لحل مشكلات المجتمع والمساهمة في التنمية القومية، وذلك من خلال التوظيف المخطط والتنمية المستمرة للقدرات والموارد العلمية والبحثية بالجامعات بما يتناسب مع احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية الإقتصادية والاجتماعية، ويسهم في زيادة قدراته التنافسية.
3. استثمار العلم والتقنية في إدارة منظمات التعليم الجامعي والعالي وتنمية علاقات التعاون والتفاعل الديمقراطي بين عناصرها وإدماج مفاهيم وآليات التطوير المستمر والجودة الكاملة في نسيج المنظمة ونظمها بما يقدم نموذجاً في سائر منظمات وقطاعات المجتمع.
4. المساهمة الإيجابية في دراسة وحل مشكلات المجتمع، وتوفير المعرفة والثقافة والعمل على نشرها، والمشاركة في التوعية بالمحافظة على البيئة والإسهام في إصباحها وتقديم الرأي في القضايا القومية.
5. تعظيم دور الجامعات ومراكز التعليم العالي كمراكز تعليم وتثقيف وتنوير تشع مساهماتها العلمية والفكرية على العالم العربي والإفريقي والإسلامي، مع الاحتفاظ بالهوية والانتماء القومي.
6. تطوير منظومة التعليم الجامعي والعالي للتوافق مع المعايير والنظم العالمية، بحيث تتيح الفرص للدراسين في الالتحاق بأعمال في سوق العمل ثم العودة لاستكمال تعليمهم في أي وقت⁽³²⁾.

الفرع الثاني: أسس ومتطلبات التكوين الجامعي

لتكوين الجامعي أسس ومتطلبات نتطرق لتفصيل فيها من خلال هذا الفرع.

(31) أشرف الدين موادنة، آية بن قيراط، التكوين الجامعي وأثر على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين "دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة 8 ماي 1945-قائمة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قائمة، 2023/2022، ص27.

(32) رشيد أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، ط1، 2004، ص644-645.

أولاً: أسس التكوين الجامعي

يجمع المفكرون والمهتمون بالجامعة على أن الهدف الشامل للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، وبالتالي قيمة المجتمع وخدمة المجتمع، فخدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً وتقديم العلم أهم ما يهدف إليه التكوين الجامعي، وذلك بالاعتماد على الأسس التالية⁽³³⁾:

1. الشمول: يتناول هذا الأساس مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع، فعندما يتناول الهدف شخصية الطالب بأبعادها المختلفة النفسية والمعرفية والجسمية والاجتماعية فلا بد من الإحاطة بهذه الأبعاد المختلفة مجتمعة.

2. التكامل: يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع.

3. الواقعية: يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مثالية، وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية.

4. المستقبلية: يتضمن الهدف دائماً طموحاً وتوقعاً مستقبلياً وتطويراً للأحوال الراهنة وتجديداً واعتناءً بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.

5. القابلية للتطبيق: يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الأهداف العامة للتكوين الجامعي بشكل قابل لأن يطبق ويترجم إلى الواقع العملي، ولا تبقى هذه الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات الواقع وأن تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع.

ثانياً: متطلبات التكوين الجامعي

من منطلق كون التعليم بصفة عامة ضرورة حتمية لتنمية رأس المال البشري للمشاركة في الإنتاج والإبداع من خلال تنمية مستدامة، قوامها تنمية شخصية الطالب المعرفية والأخلاقية والبدنية والفنية، لذا لا بد للتكوين الجامعي أن يهتم بالآتي⁽³⁴⁾:

- ربط التكوين الجامعي بالإنتاج، ودعم التكوين الجامعي الفني الزراعي والصناعي والتجاري، على ضوء التجارب العالمية والاحتياجات التنموية، وتقدير المواهب والمهارات العلمية، وتطوير مناهج التكوين ومضامينها.

⁽³³⁾ سامية مطعيق، كريمة عيطور، دور الجامعة في ترقية متطلبات الشغل في الجزائر "دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، 2021/2022، ص 23.

⁽³⁴⁾ مجيد شعباني، عقيلة عكوش، متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من أجل تنمية رأس المال البشري في الجامعة الجزائرية، المجلة العلمية المستقبل الإقتصادي، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، المجلد 03، العدد 01، 2015، ص 259.

- توفير الإمكانيات والحوافز اللازمة لضمان التعليم المستمر بالإمداد المنتظم للمتكون بالمعلومات المتجددة في التخصصات المختلفة، وباعتماد مبدأ القنوات التعليمية المفتوحة.
- إدخال التكنولوجيا باعتبارها عنصراً أساسياً في العملية التعليمية، ويشمل ذلك تعميم استخدام الكمبيوتر كوسيلة تعليمية، من خلال (الانترنت) إلى الجامعات، بحيث تتحقق عملية التعليم عن بعد.
- تحديث الجامعات بما يواكب تطور العلوم الحديثة، سواءً باستحداث جامعات أهلية، مع التركيز على البحث العلمي وربطه باحتياجات التنمية والمجتمع.
- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- توفير التجهيزات والبنى الأساسية اللازمة لتمكين أعضاء هيئة التدريس والطلبة من استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم.
- التمويل الكافي الذي يوفر المكتبات الحديثة والمختبرات جيدة التجهيز وتقنيات المعلومات والاتصال المختلفة.
- تحسين الوضعية المادية لهيئات البحث والتدريس، وتسهيل فرص التأهيل الأكاديمي والتربوي المستمر بما يمكن من التطوير الذاتي للقدرات المعرفية والبحثية وأساليب التدريس والتقويم، والمساعدة على التفكير النقدي والإبداع⁽³⁵⁾.

الفرع الثالث: واقع التكوين الجامعي في الجزائر وبعض نماذج التكوين الجامعي في العالم

من خلال هذا الفرع نتطرق إلى واقع التكوين الجامعي في الجزائر، ثم نستعرض بعض نماذج التكوين الجامعي في العالم.

أولاً: واقع التكوين الجامعي في الجزائر.

عرف التكوين الجامعي في الجزائر عدة مراحل نستعرض فيما يلي:

1. المرحلة الأولى: (1962-1969)

- تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- إنشاء الجامعات الأولى مثل جامعة وهران (1966) وجامعة قسنطينة (1967).
- النظام التعليمي كان موروثاً من الاستعمار الفرنسي مع تركيز على التوسع والتعريب الجزئي.
- هيكلية التعليم الجامعي تضم مراحل: الليسانس (3 سنوات)، شهادة الدراسات المعمقة (1 سنة)، دكتوراه الدرجة الثالثة (سنتين على الأقل)، و دكتوراه دولة (قد تصل 5 سنوات).

2. المرحلة الثانية: (1970-1997)

- إصلاح التعليم العالي (1971) بتقسيم الكليات إلى معاهد.
- نظام السداسيات (6 أشهر لكل وحدة دراسية).

⁽³⁵⁾ مجيد شعباني، عقيلة عكوش، مرجع سبق ذكره، ص 259-260.

- تم تقديم الليسانس (4 سنوات) و الماجستير (2 سنوات) و دكتوراه علوم (5 سنوات)
- إنشاء مراكز جامعية في ولايات عديدة.

3. المرحلة الثالثة: (1998-2003)

- وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي (1998) وإعادة تنظيم الجامعات.
- إنشاء 6 جذوع مشتركة في الجامعات و 6 مراكز جامعية جديدة.
- زيادة عدد الجامعات إلى 17 جامعة و 13 مركز جامعي.

4. المرحلة الرابعة (من 2004):⁽¹⁾

- الانتقال إلى نظام "ل.م.د" (ليسانس، ماستر، دكتوراه) لمواكبة العولمة والتطورات التكنولوجية.
- تطبيق هذا النظام من سبتمبر 2004 في بعض الجامعات وبدء تنفيذه بشكل شامل.

ثانيا - إيجابيات وسلبيات نظام "ل.م.د":

الإيجابيات:

- يسمح للطلاب باكتساب معارف متنوعة.
- يمكن للطلاب الانتقال بين التخصصات وفقاً لمستوياتهم الأكاديمية.
- يعزز الربط بين الجانب النظري والتطبيقي في التعليم.
- توحيد الشهادات الجامعية ويسهل انتقال الطلاب بين الجامعات العالمية.

⁽¹⁾ سرير فروحة ، مرجع سبق ذكره ، ص 201

السلبيات:

- عدم استقرار القوانين والإصلاحات مما يؤثر على استيعاب النظام.
- نقص المخابر والكتب العلمية والموارد المساعدة على التطور الأكاديمي.
- قلة العقود مع مؤسسات الاقتصاد ونقص التربصات الميدانية.
- نقص التنسيق بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل.

ثالثا - نماذج التكوين الجامعي في العالم:

1. الولايات المتحدة الأمريكية:

- تقدم برامج دراسات متنوعة في جميع المجالات.
- تشتهر بالكفاءة في البحوث العلمية، والاعتراف الدولي بالشهادات.

2. النموذج الأوروبي:

- الجامعات الأوروبية تركز على التعليم التقليدي مثل الأدب والقانون .
- النظام الألماني يركز على الدراسات الإنسانية والفلسفية.
- النموذج البريطاني يعتمد على الامتحانات والانتقائية في القبول.

3. النموذج الياباني:

- تأثرت بالأنظمة الأوروبية والأمريكية.
 - تركز على تدريب الكوادر الفنية التي تحتاجها الصناعة، مع أهمية للبحوث التطبيقية.
 - نظام التعليم الياباني متأثر بالسياسة الوطنية ومتطلبات السوق المحلي.
- لذا تسعى الجزائر من خلال إصلاحاتها في التعليم العالي إلى موازنة بين تطور النظام الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل. رغم التطور الكبير في النظام الجامعي، لا يزال هناك تحديات مرتبطة بنقص الموارد والتنسيق بين التعليم واحتياجات السوق.

رابعا - إصلاحات منظومة التكوين الجامعي بالجزائر :

في إطار الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية التي باشرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر شهر جانفي 2023، تم إطلاق مجموعة من المشاريع الرامية إلى عصنة الجامعة وتطوير نظامها البيداغوجي، بما يتماشى مع التطورات المحلية والدولية . تتمحور هذه الإصلاحات حول أربعة محاور رئيسية :

1. إعادة تنظيم ميادين التكوين

تسعى الوزارة إلى تقليص عدد ميادين التكوين من 15 إلى 05 ميادين كبرى، وذلك لتسهيل توجيه الطلبة وتعزيز التخصصات المتقاربة .الميادين المقترحة تشمل:

- علوم وتكنولوجيا؛
- علوم الحياة والصحة؛
- علوم الإنسان والمجتمع؛
- الاقتصاد والحقوق والعلوم السياسية؛
- فنون وترجمة.

هذا التنظيم الجديد يهدف إلى تمكين الطلبة من استكشاف التخصصات المختلفة خلال السنة الأولى، مما يسهل عليهم اختيار التخصص الأنسب لقدراتهم واهتماماتهم .

2. تحضير شهادة مزدوجة

تعمل الوزارة على دراسة إمكانية تمكين الطلبة من الحصول على شهادتين جامعتين في تخصصين متقاربين خلال نفس الفترة الدراسية. يهدف هذا المشروع إلى تعزيز فرص التوظيف وتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة. سيتم دراسة آليات تطبيق هذا النظام، مثل الجمع بين التعليم الحضوري والتعليم عن بعد، أو تنظيم التخصصين داخل نفس المؤسسة الجامعية.

3. إنشاء ليسانس 4 سنوات "بachelor"

في إطار مراجعة نظام "أل أم دي"، تم اقتراح تمديد مدة التكوين في مرحلة الليسانس من ثلاث إلى أربع سنوات. يهدف هذا التعديل إلى تعزيز جودة التكوين وتوفير وقت كافٍ للطلبة لاكتساب المهارات والمعارف الضرورية، خاصة في ظل تقليص عدد ميادين التكوين. يُعتبر هذا التمديد خطوة نحو تحسين انسجام عروض التكوين وتطوير قدرات الطلبة في مجال التعلم.

4. استحداث أقطاب الامتياز "الأقطاب الجامعية"

تسعى الوزارة إلى إنشاء أقطاب امتياز تجمع بين عدة مؤسسات جامعية ومراكز بحث ومدارس عليا، بهدف تحسين جودة التعليم العالي والبحث العلمي. تهدف هذه الأقطاب إلى تعزيز التعاون بين المؤسسات، وتكييف عروض التكوين مع الاحتياجات المحلية، وترسيخ ثقافة التكوين والبحث حسب البيئة المحيطة. سيتم تقييم المشاريع المقترحة وفقًا لمعايير محددة، على أن تدخل حيز التنفيذ بعد المصادقة عليها.

تُعد هذه الإصلاحات جزءًا من استراتيجية شاملة تهدف إلى تحديث نظام التعليم العالي في الجزائر، وتعزيز دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير تكوين نوعي يتماشى مع المعايير الدولية.

المطلب الثالث: الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل

علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل علاقة مترابطة ومتكاملة تحددها الخطط والسياسات والتوجهات الاقتصادية تحدد بناءً عليها مجالات الأعمال والمهن والتقنيات والتكنولوجيا المطلوبة لسوق العمل وفق متطلبات التنمية وفي هذه العلاقة تحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة التكوين الجامعي من خلال برامج وخطط ومناهج دراسية علمية وتطبيقية، تتمثل مهمة التكوين الجامعي في إعداد قوة عاملة ذات قدرات عالية وتخصصات مختلفة مؤهلة قادرة على شغل مناصب متقدمة ومتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين مهمة سوق العمل تكمن قدرته على إستيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لإحتوائها والإستفادة منها بما يحقق زيادة في الإنتاج والدخل ورفع مستوى معيشة الفرد والمجتمع. وعليه فإن مزايا العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل تعتمد على قدرة مخرجات التكوين الجامعي على تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من حيث كمية ونوعية العمالة المطلوبة⁽³⁶⁾.

(36) مصطفى بوفاتح، حسين شنيبي، دور التكوين الجامعي السياحي في الإستجابة لمتطلبات سوق العمل السياحي - دراسة تحليلية بطريقة DEMATEL، مجلة المقرري للدراسات الاقتصادية والمالية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو، المجلد 07، العدد 01، 2023، ص183.

من خلال هذا المطلب نستعرض الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق العمل، حيث نتطرق إلى مواءمة مخرجات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل، ثم نتعرف على التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الجزائر وأهم المشاكل التي تواجه علاقته بسوق العمل، ثم نستعرض التحديات التي تواجه خريجي التكوين الجامعي في سوق العمل، وفي الأخير نتطرق إلى مساهمة الدولة في دمج مخرجات التكوين الجامعي في سوق العمل في الجزائر.

الفرع الأول: مواءمة مخرجات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل

المواءمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل من مؤهلات معرفية ومتطلبات بشرية، مطلب أساسي تسعى مختلف المجتمعات لتحقيقه، والجزائر بدورها سعت لذلك فقامت بعدة إصلاحات جذرية، خاصة في ظل ظهور مشكلة بطالة الخريجين وذلك بسبب غياب تخطيط حقيقي من قبل وزارة التعليم العالي لاحتياجات وتوجهات السوق المحلي وتعدد الأقسام الجامعية وتوسعها، بحيث أصبحت الجزائر تعاني من مستويات بطالة غير مسبقة لخريجها⁽³⁷⁾.

ولقد قامت الدولة الجزائرية في سبيل تخطي هذه المشكلة سواء في هذا القطاع أو غيره باستحداث هيئات جديدة لتوفير فرص العمل، وجميع هذه الهيئات تنصب في هدف وغاية واحدة، وهي مساعدة ودعم تشغيل الشباب، ومحاربة البطالة والفقر والنهوض بالدولة الجزائرية من أجل التنمية، مثل فتح فرص عمل بعقود ما قبل التشغيل ومشاريع المقاولاتية⁽³⁸⁾.

أولاً: أسباب ضعف المواءمة بين التكوين الجامعي وسوق العمل:

يرجع ضعف المواءمة بين التكوين الجامعي وسوق العمل إلى مجموعة من الأسباب المتمثلة فيما يلي⁽³⁹⁾:

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد الخريجين بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.
- نسبة الزيادة السنوية في ميزانية التعليم العالي غير متكافئة مع الزيادات المستمرة في إعداد الطلاب.
- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير.
- عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية والبرامج التطبيقية.

(37) أحسن صليحة، شابونية زهية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام- مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالم، العدد 8، ديسمبر 2018، ص53-54.

(38) نفس المرجع نفس الصفحة .

(39) بوخاري فريال، تراس ديهية، مخرجات منظومة التعليم العالي وسوق الشغل -دراسة حالة الجزائر-، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/2017، ص38.

- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع؛ إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.
- ضعف الارتباط بين التخطيط التروي والتخطيط للقوى العاملة.
- حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل.

ثانيًا: آليات ربط التكوين الجامعي بسوق العمل:

يشير مجموعة من الباحثين إلى وجود آليات لربط التعليم الجامعي بسوق العمل والمتمثل في⁽⁴⁰⁾:

- تفعيل مشاركة مؤسسات العمل والإنتاج في رسم سياسات التعليم والتدريب المهني.
- تشكيل اللجان الاستشارية للمناهج والبرامج التدريبية على مستوى مراكز معاهد التدريب.
- الإسهام في تمويل برامج التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن نظام واضح يحدد الواجبات والحقوق.
- إنشاء علاقات توأمة بين مؤسسات إنتاجية ومؤسسات تعليمية.
- تصميم برامج التعليم الفني والتدريب المهني.
- تطوير مجالات التعاون والمشاركة بين المؤسسات التعليمية الفنية ومؤسسات سوق العمل.
- وضع الإمكانيات التعليمية والتدريبية المتوفرة لدى مؤسسات التعليم والتدريب المهني في خدمة المجتمع.
- إدخال أنماط ومسارات تعليمية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتدريب.

الفرع الثاني: التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الجزائر وأهم المشاكل التي تواجهه علاقته بسوق العمل

من خلال هذا الفرع نتطرق إلى التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الجزائر، ثم نستعرض أهم المشاكل التي تواجه علاقته بسوق العمل.

أولاً: التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الجزائر

رغم ما عرفه التعليم في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا من تطورات أفرزت نتائج ملموسة خاصة من الناحية الكمية (ارتفاع عدد الطلبة، الهياكل، تنوع الفروع والتخصصات) إلا أن نمواً سريعاً كهذا طرح عدة اختلالات على مستوى نوعية التكوين والمردودية والتي تمثلت في أربع مشكلات أساسية⁽⁴¹⁾:

(40) بوخاري فريال، تراس ديهية، مخرجات منظومة التعليم العالي وسوق الشغل. دراسة حالة الجزائر. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية، جامعة ملود معمر تيزي وزو 2017/2016، ص 39.

(41) فاطمة الزهراء سي الطيب، التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر: من أجل تحقيق تنمية وطنية، مجلة الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، العدد 17، جوان 2020م، ص 73.

- الاكتظاظ داخل الأقسام والمدرجات، أضف إلى ذلك نقص الوسائل والتجهيزات العصرية المساهمة للتطور الهائل للمعارف والعلوم والتكنولوجيا.
- مشكلة التأطير: وتتمثل في النقص الكبير الذي تعرفه الجامعات في عدد الأساتذة المؤطرين خاصة في الرتب العليا مقارنة بعدد الطلبة المتزايد سنويا، فمثلا بلغت نسبة التأطير سنة 2011 أستاذا واحدا لكل 31 طالب، في حين كانت سنة 1980 بمعدل أستاذ واحد لكل 9 طلاب، وهو ما يشير إلى الخلل الواضح بين وتيرة التحاق الطلبة لجامعات ونسبة الأساتذة المكلفين لتأطير وهذا ما يمكنه أن يهدد جودة العملية التكوينية في مؤسسات التعليم العالي.
- إن مشكل التأطير يعرقل البحث العلمي الذي يعد الوظيفة الأساسية للجامعة بعد التكوين، الشيء الذي يضع الجامعة الجزائرية في تحد مخيف، خاصة وأن عدد الأساتذة الدائمين والقائمين على عملية التأطير يبقى قليلا مقارنة لأعداد الهائلة للطلبة (56800) أستاذ لنسبة 1315744 طالب حسب إحصائيات 2015/2016 في ظل التوزيع غير العادل للكفاءات.
- مشكلة الهياكل والتجهيز: يعتبر تزايد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية لنقص ضبط الهياكل والتجهيز، فقد أصبحت ظاهرة الاكتظاظ هي السمة الملازمة لكل الجامعات رغم الزيادة الملاحظة في عدد المؤسسات المنشأة، والتي أصبحت لا تفي بحاجات الطلب المتزايد سنويا، إضافة إلى هذا نجد نقصا كبيرا على مستوى التجهيزات والوسائل الحديثة التي تعد اليوم الأداة الرئيسية لاكتساب المعارف واللاحاق بعجلة التطور.
- كل هذه المشاكل والعقبات جعلت الجامعة الجزائرية شئنها في ذلك شأن الجامعات في الوطن العربي، لا تتلاءم والتغيرات العميقة التي تشهدها مجتمعاتها على مختلف المستويات، وغير قادرة على الاستجابة للتحديات الكبرى التي يفرضها التطور السريع للعلوم والتكنولوجيا وعولمة الاقتصاد والاتصال، في سياق التكيف مع هذه التغيرات والتحديات المحلية والعالمية أصبح وضع منظومة التعليم العالي في حركية إصلاحات جديدة أمر لا مناص منه⁽⁴²⁾.
- ثانياً: أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل:
- يواجه التعليم العالي في علاقته مع سوق العمل عدة مشاكل متنوعة ومتشابهة في كل أنحاء العالم، فدول عالم النامية تعاني منها أكثر من الدول المتقدمة، وذلك لعدة عوامل نستطيع ذكر أهمها⁽⁴³⁾:
- ارتفاع عدد الطلبة بصفة كبيرة، وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي في كل دول العالم.
- مركزية التسيير، مما يستدعي مرونة أكثر ومشاركة كل المعنيين في عملية القرار.

(42) نفس المرجع، ص 74.

(43) أميرة أسماء برتيمية، مرجع سبق ذكره، ص 49.

- غياب العلاقات الوثيقة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام.
- ضعف جهاز التوجيه للطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي بالنسبة إلى قدراتهم واهتماماتهم.
- ظروف الأساتذة الموظفين، فرغم الاختلافات الكبيرة بين الدول حول هذا الموضوع، لكن من المؤكد هو أنه في الكثر من الدول النامية تبقى ظروف أساتذة التعليم العالي أضعف بكثير مما تنص عليه المعايير الدولية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي.
- تزايد الطلب على الموظفين الأساتذة والباحثين القادرين على تقوية التعاون مع القطاع الصناعي وعلى التكوين المتواصل لحاملي الشهادات وذلك بالتوازي مع التطورات العالمية في المجال العلمي والتكنولوجي.
- عدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات مما أدى إلى بطالة خريجي التعليم العالي أو إلى التوظيف الأدنى، أي العمل في منصب أدنى نسبة للشهادة المتحصل عليها.
- فقدان برامج ومشاريع مطابقة يمكن تقديمها للجامعات التي يمكن أن تساهم في تطوير هذه البرامج.
- اختلال في توازن الميزانية بين قدرات الاستقبال وارتفاع عدد الطلبة.
- انخفاض نسبة التأطير والإشراف وعواقبها على متابعة الطلبة.
- عدم وجود حوافز لدى الأساتذة الباحثين والذي يرجع إلى ضعف الأجور، والذي بدوره يؤدي إلى هجرة الأدمغة.
- ضعف التخطيط والتسيير التقديري لنشاطات التعليم والبحث العلمي.
- انعدام وضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة وضعف تكوين المسيرين الإداريين والمسؤولين.
- توجيه البرامج التعليمية المركزة في أغلب الأحيان على نقل وإرجاع المعارف.
- نقص كبير في الأجهزة والوسائل البيداغوجية.
- الارتفاع السريع في عدد الطلبة من جهة والنقص في الوسائل من جهة أخرى تولد عنهما عدة ظواهر أدت إلى تدهور الملائمة والنوعية والنجاعة للتعليم العالي.

أهم ما يمكن ملاحظته للمشاكل التي تواجه علاقة التعليم بسوق العمل أنه بالرغم من جهود الدولة التي قطعتها في سبيل تحسين القطاع الجامعي باعتباره منبع الكفاءات ومورد بشري لتسيير الدولة إلا أنه مزال يواجه عراقيل معظم البحوث تشير إلى أن أغلب البحوث المنجزة من أجل نيل شهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي لها مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي. كما أن التحدي الأساسي الذي يواجه نظام التكوين الجامعي في الجزائر هو توفير عرض مناسب من مخرجات

ومهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل والأهم هو العمل على تطوير الموارد البشرية للحفاظ على مستويات مرتفعة من الإنتاجية والتوظيف⁽⁴⁴⁾.

الفرع الثالث: التحديات التي تواجه خريجي التكوين الجامعي في سوق العمل

هناك العديد من التحديات التي تواجه خريجي التكوين الجامعي في سوق العمل، ومن الأسباب التي أدت إلى ظهور بطالة خريجي الجامعات ومازالت تزيد في تفاقم الظاهرة، نذكر:

أولاً: الانتقاء الصعب وعامل الخبرة:

بعد التدني الذي عرفه مستوى التعليم العالي، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل لأنهم على دراية تامة بنوع التعليم الذي تلقاه هؤلاء الأشخاص، لهذا يخضعونهم لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر. ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصاً في الآونة الأخيرة أين أصبح العمل على بقاء المؤسسة شيء ملح بعد تحرير التجارة الخارجية في بداية التسعينات، مما زاد من حدة المنافسة بين المؤسسات. هنا يكون حامل الشهادة الجامعية أمام هذه المتطلبات لسوق مصيره البطالة⁽⁴⁵⁾.

ثانياً: ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة:

أصل هذا السبب هو ضعف المستوى التعليمي في الجزائر، لأننا نجد ظاهرة الطلب على اليد العاملة الأجنبية متفشية في جميع البلدان ذات المستوى التعليمي الجيد وخير مثال على ذلك ما قامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد لليد العاملة ذات المستوى العالي من الاتحاد السوفييتي سابقاً وألمانيا الشرقية واليابان لتكوين اليد العاملة الجزائرية، لكن العكس لا نلاحظه في الجزائر ماعدا بعض الإستثناءات المتمثلة في هروب الأدمغة.

ثالثاً: التقويم الخاطي لحاجيات السوق من اليد العاملة المؤهلة:

غياب إستراتيجية واضحة ذات معالم شفافة تربط بين التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة بسوق الشغل، أي علاقة صريحة بين مخرجات التعليم العالي وأحد مدخلات المؤسسات الإنتاجية. وإذا أردنا أن نبحث عن الخلل نجده في كلا الطرفين المؤسسات الإنتاجية لا تعرف عدد المؤهلين الذين يلزمونها وجهاز التعليم العالي يزيد في الإنتاج وكأنه مؤسسة إنتاجية حقيقية دون مراعاة ما يحتاجه المجتمع والاقتصاد الوطني، حيث نرى بصفة صارخة أن المهمة الأساسية لجهاز التعليم العالي

(44) أميرة أسماء برتيمية، مرجع سبق ذكره، ص 51.

(45) سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 10.

أصبحت إنتاج حاملي الشهادات العليا دون الأخذ بعين الاعتبار خاصية "التخصص". إذن ما هو مهم بالنسبة للجهاز التعليمي هو الكم وليس الكيف الذي يطلبه سوق الشغل المتمثل في المؤسسات التي تجهل عدد الكيف المطلوب. النتيجة هي القطيعة بين جهاز التعليم العالي وسوق الشغل، والتي يدفع ثمنها حامل الشهادة ببقائه في حالة بطالة⁽⁴⁶⁾.

رابعاً: التوسع الكمي في حملة الشهادات العليا:

كون ظاهرة البطالة تتكون من قطبين، جهاز التعليم العالي وسوق الشغل. فإن مسؤولية الخلل مقسمة على الطرفين، الأول الذي تحول من التكوين إلى الإنتاج دون مراعاة أي معيار علمي، والثاني الذي لا يمكنه تحديد ما يلزمه من اليد العاملة المؤهلة.

من هذه الناحية نقول إن التوسع الكمي في حملة الشهادات هو سبب من أسباب بطالة هذه الفئة، لكن إذا علمنا أن معدل الالتحاق بالجامعة في الجزائر لا يفوق 25%، هنا نقول إن الخلل يكمن في جهة واحدة هي جهة سوق الشغل التي تعبّر عن قوة الاقتصاد هذا السوق الذي أصبح غير قادر على امتصاص حجم بسيط من حملة الشهادات العليا مقارنة بدول متخلفة أخرى مثل تونس أو المغرب.

من هنا يمكن القول أن ضعف سوق الشغل الناجم عن ضعف الاقتصاد الوطني هو سبب بطالة حملة الشهادات وليس التوسع الكمي لهذه الفئة، رغم التطور الملاحظ في حجمها⁽⁴⁷⁾.

الفرع الرابع: مساهمة الدولة في دمج مخرجات التكوين الجامعي في سوق العمل في الجزائر.

من خلال هذا الفرع نحاول نتطرق إلى مساهمة الدولة في دمج مخرجات التكوين الجامعي في سوق العمل في الجزائر، من خلال تدعيم توجه الجامعة نحو سوق العمل، ومشاركة المؤسسات والجماعات المحلية.

أولاً: تدعيم توجه الجامعة نحو سوق العمل

تبلور هذا الدور الجديد للجامعة من خلال المراسيم التنظيمية التي تدعم توجه الجامعة نحو سوق العمل وجعلها أكثر انفتاحاً على المهن الجديدة خاصة القانون 99-05 المؤرخ في 4 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المتمم والمعدل من خلال:

- تفعيل التربصات الميدانية في الوسط المهني والانفتاح على عالم الشغل باعتبارها عنصر أساسيا لمخطط التكوين لا ينفصل عن المسار البيداغوجي، والتي تم إثراءها وتفعيلها بمقتضى المرسوم التنفيذي 13-306 المؤرخ في 31 أوت 2013 يتضمن التربصات الميدانية وفي الوسط المهني للطلبة.

(46) سميرة عبد الصمد، سهام العقون، مرجع سبق ذكره، ص 10.

(47) سميرة عبد الصمد، سهام العقون، المرجع نفسه، ص 11.

- إدراج برنامج للمرافقة وهي التي تعتبر آلية للاستقبال والتوجيه، والمساندة موجهة لمساعدة الطالب في اكتشاف قدراته ومهاراته، واختيار المسار الدراسي الذي يوافق هذه الخصائص قصد تحسين حظوظه في بناء مشروعه المهني المستقبلي وإنجاحه، انطلاقاً من تحويل فكرة الطالب عن الجامعة من أداة للتوظيف إلى أداة لخلق فرص العمل.

- التوجه نحو إبرام اتفاقيات شراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وعدد من المؤسسات والهيئات العمومية المعنية بتشغيل الشباب، وتوفير فرص العمل لحاملي الشهادات الجامعية، من خلالها يتم تأسيس مجمع شراكة بين المؤسسات الجامعية للتكوين ومؤسسات البحث من جهة، والهيئات الاجتماعية والإقتصادية لمختلف القطاعات المهنية من جهة أخرى. وبموجب هذه الاتفاقية تحظى كل المؤسسات المعنية بالاتفاقية بمقرات على مستوى الجامعات ومراكز البحث، لتقديم الدعم المادي والتقني لأصحاب المشاريع من خريجي الجامعات، وقد بدأ بتجسيد هذا التوجه بإنشاء "دار المقاولاتية" ببعض الجامعات.

- إبرام اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل لفتح مكاتب للتشغيل بالجامعات تسمح بتفادي فترة البطالة وطول الانتظار التي يقضيها الطالب مباشرة بعد تخرجه من الجامعة، وفي إمام الطالب الجامعي المتخرج حديثاً بمعطيات عالم الشغل وآليات الحصول على وظيفة تتجاوب مع مؤهلاته وتطلعاته، انطلاقاً من قاعدة البيانات التي توفرها هذه المكاتب بمختلف مناصب الشغل المتوفرة سواء في القطاع العمومي أم الخاص في مختلف المجالات المهنية مما يسمح بتوجيه الطالب مباشرة إلى المؤسسة المعنية، وهو ما ستساهم به هذه المكاتب حتى قبل تخرج الطلبة بفتح آفاق مهنية، وربطهم بعالم الشغل بتوجيهه وتأطيره..(48).

ثانياً: الاعتماد على المؤسسات المستخدمة (الإدارية والإقتصادية) في توفير مناصب شغل

لقد كان لمخططات الإنعاش الإقتصادي التي سخرت لها ميزانيات مالية ضخمة دور مهم في تحسين البنية التحتية للبلاد، ومن هنا أصبح الاعتماد على المؤسسات الإدارية والإقتصادية في توليد مناصب الشغل، ومواجهة البطالة الأولية الأولى لسياسة التشغيل الوطنية بدءاً بالاستقرار المالي لهذه المؤسسات، وتحريرها من مختلف الضغوطات الإدارية والقانونية بسن تشريعات جديدة، تحدد طبيعة المهام التي أسندت إليها في إطار السياسة العامة للدولة، حيث أصبحت بمقتضاها هذه المؤسسات عنصراً فعالاً في عملية الإدماج المهني من خلال(49):

- التفاعل الإيجابي والتنسيق مع مختلف البرامج الوطنية للتشغيل، ومرافقة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار برامج الإدماج المهني وذلك بـ:

✓ تنمية القدرات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل حتى يمكن خلق فرص عمل لهم.

(48) محود سمالي، معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشارو التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميلة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، الجزائر، العدد 21، ديسمبر 2015، ص214.

(49) محود سمالي، مرجع سبق ذكره، ص215.

- ✓ تمكينهم من ربط علاقات مهنية داخل وخارج المؤسسات المنصبيين فيها.
- ✓ توعيتهم بثقافة العمل ومفهومه وتنظيمه.
- ✓ التدريب الميداني في مناصب العمل على امتلاك المهارات الأساسية للعمل.
- تطوير المبادرات الفردية للمنتسبين إليها في إطار هذه البرامج كأساس لإقامة مشاريعهم الخاصة والاعتماد على النفس.

ثالثاً: تنمية الاستثمارات المحلية من طرف الجماعات المحلية

تعتبر الجماعات المحلية في الجزائر الأداة التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الوطنية المتعلقة بالشغل وترقيته، وهذا نجدها توليها أهمية كبيرة من خلال مختلف القوانين والبرامج المعدة في هذا الإطار خاصة في السنوات الأخيرة، حيث تعتمد هذه الإستراتيجية الجديدة على تنمية الاستثمارات المحلية، بحيث تساهم فيها المجموعات المحلية لتوظيف الطاقات البشرية والمالية، ودعم المشاريع المختلفة من أجل النهوض بمختلف القطاعات الحيوية على المستوى المحلي، الشيء الذي سيساعد على وضع قواعد إقتصادية جديدة في مجال الاستثمارات الإقتصادية لدى كثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال (50):

- تنشيط البيئة الإقتصادية المحلية بجلب الاستثمارات المولدة لمناصب الشغل.
- تحفيز المؤسسات المحلية على خلق مناصب شغل.
- دعم وتنمية المبادرة المقاولاتية كحل بديل للنسيج الإقتصادي الذي أصبح عاجزاً عن تلبية حاجيات الشغل.
- توفير الوعاء العقاري قصد تهيئة بنيات استقبالية للأنشطة الصناعية، والسياحية المولدة لفرص الشغل.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

توفر الدراسات السابقة أرضية ملائمة للباحثين لإكمال الدراسة بكل سهولة، حيث لها أهمية كبيرة، ومن بينها أنها تساعد الباحث على معرفة الأفكار التي تمت دراستها، وبالتالي استبعادها والتركيز على أفكار إبداعية ولم تدرس من قبل، وكذا الاطلاع على الطريقة التي استخدمها الباحثون في دراساتهم لصياغة أسئلة الدراسة وبالتالي يستفيد الباحث من هذا الأمر، ويصبح لديه الخبرة الكافية لصياغة أسئلة بحثه العلمي، حيث قُسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول الدراسات العربية، أما المطلب الثاني فتناول في الدراسات الأجنبية، في المطلب الثالث والأخير مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

(50) محود سمايلي، المرجع نفسه، ص 215.

المطلب الأول: الدراسات العربية:

1. دراسة (حسناء مشري. 2022) بعنوان "مدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل -

دراسة ميدانية على قسم المالية والمحاسبة بجامعة فرحات عباس (سطيف1)"، مجلة الدراسات الاقتصادية

المعاصرة، المجلد 07، العدد 01، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة التي وُزعت على أعضاء هيئة التدريس، ممثلي سوق العمل، وحديثي التخرج من قسم المالية والمحاسبة بجامعة فرحات عباس (سطيف 1). حيث كانت العينة مكونة من 50 استبانة، تم استرجاع 45 منها، واستُبعدت 5 استبانات لعدم الصلاحية، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 40 استبانة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وحديثي التخرج؛
- تزايد أهمية التعليم المحاسبي نتيجة التغيرات المهنية والمعرفية؛
- ضرورة تطوير التعليم المحاسبي ضمن إطار استراتيجي شامل؛
- التأكيد على إدماج البعد الأخلاقي في البرامج التعليمية.

2. دراسة (بوعمامة خامرة، 2018)، بعنوان "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، أطروحة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3.

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة مخرجات التعليم العالي ومدى تلبيتها لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر، إضافة إلى اختبار الفروق حسب ملكية المؤسسة والقطاع الذي تنشط فيه، وتحديد السبل الكفيلة بتحقيق توافق نوعي بين مخرجات التعليم وسوق العمل.

وقد تم ذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى المنهجين الاستنباطي والمقارن، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان التي تضمنت محاور فرضيات البحث، حيث كانت العينة مكونة من 300 مستجوب من مديري ومسؤولي مصالح في مؤسسات تنتمي إلى قطاعات مختلفة من الاقتصاد الوطني، ممن يشرفون مباشرة على موظفين من حاملي الشهادات العليا.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مخرجات التعليم العالي لم ترتق بعد إلى مستوى تلبية متطلبات الوظائف في سوق العمل.

- هناك فرص متعددة لتعزيز التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل لتحسين جودة المخرجات.
- أوصت الدراسة بضرورة تفعيل الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لضمان مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق.

3 دراسة (أحسن صليحة، شابونية زهية. 2018)، بعنوان "مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام- مجلة هيودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، ديسمبر 2018.

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع التكوين الجامعي في تخصص الإعلام، وتقييم مخرجاته، ومعرفة مدى مواءمته لمتطلبات سوق العمل، وذلك من وجهة نظر خريجي قسم الإعلام وأرباب العمل في مؤسسات الإعلام. تم ذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي، واعتماد أداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، مع تطبيق عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج، من بينها معامل "ألفا كرونباخ"، التكرارات، المتوسط المرجح، النسبة المئوية، والانحراف المعياري. حيث كانت العينة مكونة من 120 فردًا من رؤساء أقسام وأساتذة جامعات مختلفة، بالإضافة إلى توزيع 100 استبيان على أرباب عمل في مؤسسات إعلامية متنوعة (قنوات، إذاعات، صحف، وغيرها).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تم إثبات وجود مواءمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في قطاع الإعلام؛
- اعتبر 86.66% من أرباب العمل أن المؤسسات التي تملك خطة استراتيجية لاستيعاب خريجي الإعلام هي مؤسسات ذات أهداف واضحة؛
- أظهرت مواقف محايدة لدى أرباب العمل بخصوص تقييم مؤهلات الخريجين التقنية واللغوية، ما يشير إلى تباين واضح في كفاءة الخريجين؛
- أكد 93.66% من المشاركين أن التخصصات الجامعية الحالية في مجال الإعلام تحتاج إلى تعديل لتتلاءم مع متطلبات السوق؛
- أظهرت النتائج وجود علاقة تعاون إيجابية بين الجامعات ومؤسسات الإعلام، تمثلت في الاستفادة من الأبحاث العلمية، تنظيم تدريبات عملية، وتوفير الإمكانيات التقنية للطلبة، حيث أكد 92.66% من أرباب العمل أن هذا التعاون يسهم في تحديد احتياجات سوق العمل الإعلامي.

4- دراسة طه عبد الله كوقان، وآخرون (2022)، بعنوان: "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق مدينة دهوك نموذجاً" العراق، المجلة الدولية للأداء الإقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقة، بومرداس، المجلد 05، العدد 01،

هدفت الدراسة إلى وصف وتحليل مشكلة ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مدينة دهوك بالعراق، والتعرف على متطلبات سوق العمل من القوى العاملة. تم ذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتماد استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزعت على عينة شملت 20 مؤسسة (10 من القطاع العام و10 من القطاع الخاص) ضمن الحدود المكانية لمدينة دهوك، ممثلة لسوق العمل، وجامعة دهوك كمؤسسة تعليمية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- غياب التنسيق الفعّال بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل؛
 - ضعف في الدور الحكومي لتفعيل العلاقة بين الطرفين؛
 - تدني مستوى مهارات الخريجين وغياب القدرة على الإبداع، مما يعكس ضعف المناهج وطرق التدريس؛
 - غياب التخطيط في سياسة القبول الجامعي بما لا يتماشى مع متطلبات سوق العمل؛
 - ارتفاع الطلب على خريجي كليات الإدارة، الاقتصاد، الطب، والهندسة مقارنة بنسبة مخرجاتها، خاصة في كلية الطب.
- 5- دراسة ليلي البهنساوي (2018) بعنوان "المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل -دراسة على عينة من الخريجين بالحضر-"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، المجلد 78، العدد 01.

هدفت الدراسة إلى وصف وتشخيص مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم رؤية لتطوير ثقافة العمل لدى الشباب بما يحقق التنمية المستدامة، من خلال عدة أهداف فرعية تتعلق بمشكلات التعليم، التحديات، وآليات التطوير.

تم ذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومنهجيتي البحث الكمي والكيفي، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان الموجهة إلى الشباب الخريجين من محافظتي القاهرة والجيزة ممن لا يتجاوز عمرهم 35 عامًا ويعملون في القطاعين الحكومي والخاص، خلال الفترة من 2016/7/1 إلى 2016/10/1.

حيث كانت العينة مكونة من 506 خريجًا وخريجة، بنسبة 54.9% من الإناث و45.1% من الذكور، غالبيتهم من خريجي الكليات النظرية (79.6%)، وكان 47% منهم يعملون في القطاع الخاص، و40.7% في القطاع الحكومي، والباقي في القطاع غير الرسمي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- صرّح 63.8% من الخريجين بأنهم يعملون في وظائف متوافقة مع تخصصاتهم، دون وجود فروق دالة حسب النوع الاجتماعي، مع وجود فروق دالة لصالح خريجي الكليات العملية؛
- للقطاع الخاص دور مهم في تطوير التعليم الجامعي من خلال التمويل، وتحديد مواصفات الخريج، وزيادة التنافسية عبر الجامعات الخاصة.

6- أيمن سامي جميل المدهون (2018) بعنوان "مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم المحاسبة والتمويل، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى مواءمة مهارات خريجي التعليم المحاسبي مع متطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة، من خلال تقييم أداء المحاسبين في البنوك من وجهة نظر فئة المدراء في البنوك، وكذلك من خلال تقييم المحاسبين الموظفين لأداء التعليم المحاسبي الجامعي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع أداة الاستبيان لجمع البيانات. حيث تم تصميم استبانتيين؛ الأولى استهدفت المدراء العاملين في البنوك، والثانية استهدفت المحاسبين الموظفين في البنوك في قطاع غزة. تم توزيع (192) استبياناً، بواقع (59) استبياناً للمدراء و(123) للمحاسبين. وتم استرداد (168) استبياناً، منها (52) للمدراء و(116) للمحاسبين.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود دور مهم للتعليم المحاسبي الجامعي في تأهيل المحاسبين من خلال إكسابهم المهارات المهنية والعلمية، والقدرة على مواكبة متطلبات سوق العمل المصرفي؛
- أهمية التأهيل التقني والتكنولوجي في تعزيز كفاءة المحاسبين في العمل المصرفي؛
- ضرورة تحديث وتطوير المناهج الدراسية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل المصرفي، مع إشراك أصحاب العمل في تصميم المناهج؛
- ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب العملي وتطبيق المعرفة النظرية في الواقع العملي؛
- أهمية تحسين المعرفة بتكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في تطبيقات المحاسبة والتحليل المالي.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1- دراسة: Jesús García Alvarez et al بعنوان: "الكفاءات العرضية لقابلية التوظيف لدى خريجي الجامعات: مراجعة منهجية منظور أصحاب العمل"، مقال منشورة في مجلة علوم التربية، جامعة سانتياغو دي كومبوستيلا، إسبانيا، المجلد 12، العدد 3، مايو 2022.

Jesús García Alvarez et al, *Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective*, journal Education Sciences, University of Santiago de Compostela, Spain, Vol. 12, No. 3, 2022.

هدفت الدراسة إلى تقديم مراجعة منهجية للكفاءات العرضية وقابلية التوظيف لدى خريجي الجامعات من منظور أصحاب العمل. تم استخدام بيان PRISMA لتوجيه المنهجية وإعداد التقارير للمراجعة المنهجية. تم جمع البيانات من 52 مقالاً تم استخراجها من قواعد بيانات Scopus و Web of Science JCR، وذلك في الفترة من 2008 إلى 2018. كانت العينة تتكون من المقالات المنشورة في تلك الفترة والتي تناولت تقييم الكفاءات العرضية. تم تحليل خصائص أصحاب العمل والمنظمات، والأساليب والأدوات المستخدمة لتقييم الكفاءات العرضية، كما تم تحديد الكفاءات الأكثر قيمة على المستوى الدولي وحسب القارة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أهمية الكفاءات في الأبعاد التالية: المهارات الأساسية المرتبطة بالوظيفة، المهارات الاجتماعية العلائقية، ومهارات إدارة الذات، والتي يعتبرها أصحاب العمل الأكثر قيمة؛
- ضرورة دمج "أساليب التدريس من أجل قابلية التوظيف" في مؤسسات التعليم العالي لتعزيز الارتباط بين البيئة الأكاديمية والواقع المهني، مما يساعد على ضمان انتقال مناسب للخريجين إلى عالم العمل.
- تم إنشاء تصنيف مكون من 41 كفاءة عرضية مجمعة في خمسة أبعاد رئيسية.

2- دراسة: Lim Khong Chiu et al بعنوان: "تقييم كفاءة الطلاب في المعرفة والمهارات الشخصية في برنامج التدريب الصناعي: وجهة نظر أصحاب العمل"، مقال منشورة في المجلة الدراسات الأوروبية، المركز الكندي للعلوم والتعليم، المجلد 8، العدد 1، 2016.

Lim Khong Chiu, et al, *Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective*, Review of European Studies; Vol. 8, No. 1, 2016

هدفت الدراسة إلى تقييم كفاءة المعرفة والمهارات الناعمة من وجهة نظر أصحاب العمل بشأن طلاب جامعة أوتارا ماليزيا (UUM) المشاركين في برنامج التدريب الصناعي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات. تم تقسيم الاستبيان إلى خمسة أبعاد للمهارات: المعرفة الأساسية، مهارات الاتصال، المهارات العملية، القيادة، والموقف.

كانت العينة عبارة عن 438 منظمة من مختلف القطاعات، حيث تجاوزت 61.5% من المنظمات المشاركة في الاستطلاع. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- كان أصحاب العمل راضين عن المعرفة والمهارات الناعمة التي يظهرها طلاب جامعة أوتارا ماليزيا في إعدادات أنفسهم لبيئة العمل الحقيقية؛
- أصحاب العمل في قطاعات الخدمات كانوا راضين عن أداء الطلاب في جميع أبعاد المهارات الشخصية؛
- أصحاب العمل في قطاعات المصانع والتجارة كانوا راضين بشكل معتدل عن جميع أبعاد المهارات الشخصية؛
- قدم أصحاب العمل في قطاع المصانع والتجارة أدنى درجات الرضا عن المهارات "العملية"، لكنهم كانوا راضين بشكل عام عن مهارات الاتصال لدى الطلاب؛
- أظهرت الدراسة أن المعلومات التي تم جمعها تقدم رؤى مهمة من منظور المنظمات التي يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة المهارات الشخصية والصعبة للمهنيين والمديرين المستقبليين.

3- دراسة: Herath H.M.T.S and Ranasinghe A بعنوان: "أفاق سوق العمل لخريجي إدارة الأعمال

في سريلانكا"، مقال منشورة في المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، دلهي، الهند، المجلد 1، العدد 1، مايو 2011.

Herath H.M.T.S and Ranasinghe A, *Labour Market Prospects for Business Graduates in Sri Lanka*, International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 1, No. 1, May 2011

هدفت الدراسة إلى تقييم اتجاهات أصحاب العمل في القطاع الخاص تجاه توظيف خريجي إدارة الأعمال في سريلانكا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت المقابلات الشخصية وأداة الاستبانة لجمع المعلومات من أرباب

العمل. تم تصميم الاستبيان ليشمل محورين؛ الأول خصص لقياس أولوية التوظيف للعاملين، بينما الثاني خصص لقياس مستوى جودة خريجي إدارة الأعمال من وجهة نظر أرباب العمل. كانت العينة عبارة عن 65 شركة في القطاع الخاص، تعد أرباب عمل محتملين لتوفير فرص عمل للخريجين في سريلانكا. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يفضل أرباب العمل توظيف العمال المؤهلين، معتقدين أن المهنيين يتمتعون بمهارات أعلى وأكثر توجيهًا للعمل من خريجي إدارة الأعمال؛
- هناك اعتقاد سائد بين أرباب العمل بأن خريجي إدارة الأعمال يفتقرون إلى المهارات اللازمة للعمل بكفاءة في القطاع الخاص؛
- لوحظت ضعف العلاقة بين قطاع الصناعة والجامعات، ما يؤدي إلى تباين بين احتياجات السوق الأكاديمية؛
- تعتبر البرامج الدراسية في مجال إدارة الأعمال ضعيفة وقديمة، ولا تلبّي توقعات أرباب العمل.

4- المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

هناك تباين فيما بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث نجد أن الدراسات تشابهت في معظمها تناولها لمتغير المستقل ألا وهو "مخرجات التكوين الجامعي"، وتشابهت أيضًا في جلها في تناول المتغير التابع "متطلبات سوق العمل"، وفيما يلي سنقوم بدراسة أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث (موضوع الدراسة والمكان والزمان، منهج الدراسة، أداة الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، من حيث المتغير التابع والمستقل)، بالإضافة إلى بيان الاستفادة من الدراسات السابقة.

أولاً: من حيث المتغير المستقل والتابع

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة بدراسة المتغير المستقل "مخرجات التكوين الجامعي" ما عدا دراسة حسناء مشيري (2022)، التي تطرقت لمتغير لمدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل، ودراسة أيمن سامي جميل المدهون (2018)، التي تناولت متغير مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة.

أما أبعاد المتغير التابع، فنجد دراستنا ودراسة كل من حسناء مشيري (2022)، ودراسة بوعمامة خامرة (2018)، ودراسة أحسن صليحة وشابونية زهية (2018)، ودراسة طه عبد الله كوفان (2022)، ودراسة ليلي البهنساوي (2018)، ودراسة أيمن سامي جميل المدهون (2018) تطرقت كلها لمتطلبات سوق العمل. أما دراسة Jesús García (2022) Alvarez et al، فتعرضت إلى الكفاءات العرضية لقابلية التوظيف لدى خريجي الجامعات: مراجعة منهجية منظور أصحاب العمل، ودراسة Lim Khong Chiu et al (2016)، تناولت تقييم كفاءة الطلاب في المعرفة والمهارات الشخصية في

برنامج التدريب الصناعي: وجهة نظر أصحاب العمل، أما دراسة (2011) Herath H.M.T.S and Ranasinghe A ، تطرقت لدراسة أفاق سوق العمل لخريجي إدارة الأعمال في سريلانكا.

ثانيًا: من حيث الحدود المكانية

طبقت الدراسات السابقة في مؤسسات مختلفة ومتنوعة جامعة فرحات عباس سطيف¹ (قسم المالية والمحاسبة، 2022) دراسة (حسنا مشري)، مؤسسات تنشط في مختلف قطاعات الإقتصاد الوطني وتشغل حاملي الشهادات العليا الجزائر، دراسة (بوعمامة خامرة، 2018)، مؤسسات الإعلام (رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل)، دراسة (أحسن صليحة، شابونية زهية، 2018)، مؤسسات القطاع العام ومؤسسات القطاع الخاص بمدينة دھوك، دراسة (طه عبد الله كوقان، وآخرون، 2022)، البنوك، القطاع المصرفي، دراسة (أيمن سامي جميل المدهون، 2018)، أرباب العمل في القطاع الخاص، دراسة (Herath H.M.T.S and Ranasinghe A 2011).

ثالثًا: من حيث المجال الزمني:

المجال الزمني للدراسة الحالية هو 2025/2024 وهي بذلك تختلف عن الدراسات السابقة.

رابعًا: من حيث المنهج المستخدم في الدراسة

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي.

خامسًا: من حيث أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان في الدراسات السابقة وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية.

سادسًا: من حيث الهدف

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن "تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق العمل من خلال دراسة حالة بمختلف المؤسسات الاقتصادية والعامة والخاصة لولايي غرداية وورقلة"، وقد شابته دراسة كل من دراسة أحسن صليحة، شابونية زهية (2018)، التي هدفت إلى "إلقاء الضوء على واقع التكوين الجامعي وتقييم مخرجاته والتعرف على مدى مواءمة التكوين الجامعي لخريجي الإعلام لمتطلبات السوق من وجهة نظر خريجي قسم الإعلام، ومن وجهة نظر أرباب العمل بمؤسسات الإعلام". إلا أن دراسة حسنا مشري (2022) هدفت إلى معرفة "مدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على قسم المالية والمحاسبة بجامعة فرحات عباس، سطيف¹، وكذا دراسة بوعمامة خامرة (2018)، التي هدفت إلى "التعرف على جودة مخرجات التعليم العالي ومدى تلبيتها إلى متطلبات سوق الشغل من خلال وجهة نظر عينة الدراسة واختبار الفروق حسب ملكية المؤسسة والقطاع الذي تنشط فيه وأخيرًا تحديد السبل الكفيلة لتحقيق التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر". ودراسة طه عبد الله كوقان، وآخرون

(2022) هدفت إلى وصف وتحليل مشكلة هدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي في دهبك واحتياجات سوق العمل، كما هدفت إلى التعرف على متطلبات سوق العمل من القوى العاملة. ودراسة ليلي البهناوي (2018) هدفت إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وفي نفس الإطار هدفت إلى تقديم رؤية لتطوير ثقافة العمل لدى الشباب بما يحقق التنمية المستدامة للخريجين من خلال عدة أهداف فرعية. ودراسة أيمن سامي جميل المدهون (2018) هدفت إلى تحديد مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة، من وجهة نظر المدراء في البنوك، ومن وجهة نظر المحاسبين الموظفين بالبنك من خلال تقييمهم للتعليم المحاسبي الجامعي. ودراسة (Jesús García Alvarez et al (2022)، التي هدفت إلى تقديم مراجعة منهجية للكفاءات العرضية القابلة للتوظيف لدى خريجي الجامعات من منظور صاحب العمل. ودراسة (Lim (2016)، التي هدفت الدراسة إلى تقييم كفاءة المعرفة والمهارات الناعمة من وجهة نظر صاحب العمل بشأن طلاب جامعة أوتارا ماليزيا (UUM) المشاركين في برنامج التدريب الصناعي. ودراسة (Herath H.M. T.S (2011)، التي هدفت إلى تقييم أصحاب أرباب العمل في القطاع الخاص اتجاه توظيف خريجي الأعمال and Ranasinghe A، التي هدفت إلى تقييم أصحاب أرباب العمل في القطاع الخاص اتجاه توظيف خريجي الأعمال في سريلانكا.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الاطار المفاهيمي لسوق الشغل ومخرجات التكوين الجامعي، حيث تناول المطلب الأول إلى المفاهيم النظرية لسوق العمل، بتعريفه وذكر خصائصه ومركزاته الأساسية ومتطلباته والعوامل المؤثرة فيه واستعراض سياسة التشغيل في الجزائر، أما المطلب الثاني فتناول الإطار النظري لمخرجات التكوين الجامعي، بالتطرق لمفهومه وأهميته وأهدافه وأأسسه ومتطلباته، واستعراض واقع التكوين الجامعي في الجزائر وبعض نماذج التكوين الجامعي في العالم.

ضم المطلب الثالث على الإطار النظري لتفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل، ابتداءً باستعراض علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل، ثم التطرق لمواءمة مخرجات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل، والتعرف على التحديات التي تواجه التكوين الجامعي في الجزائر وأهم المشاكل التي تواجه علاقته بسوق العمل، وكذا استعراض التحديات التي تواجه خريجي التكوين الجامعي في سوق العمل، ومساهمة الدولة في دمج مخرجات التكوين الجامعي في سوق العمل في الجزائر.

أما المبحث الثاني فقد احتوى على أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوعنا، ثم عقدنا مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث نجد أن الدراسات تبينت في تناولها لمتغير المستقل ألا وهو "مخرجات التكوين الجامعي"، إلا أنها تشابهت في تناول المتغير التابع "سوق العمل"، كما اختلفت الدراسة في الأهداف وكذا في الحدود المكانية والزمانية.

وفي الأخير وكإطار نظري لموضوع تفعيل مخرجات التكوين الجامعي، من خلال إعداد قوة عاملة ذات قدرات عالية وتخصصات مختلفة، مؤهلة قادرة على شغل مناصب متقدمة ومتميزة في النشاط الإقتصادي، لها دور في تلبية احتياجات النشاط الإقتصادي من حيث كمنية ونوعية العمالة المطلوبة وبالتالي فهي تسهم في تلبية متطلبات سوق العمل.

في هذا الإطار قامت الدولة الجزائرية بعدة إجراءات من أجل دمج مخرجات التكوين الجامعي بسوق العمل وتقليص الفجوة بين الجانبين، وذلك من خلال تدعيم توجه الجامعة نحو سوق العمل ومشاركة المؤسسات الإدارية والإقتصادية في توفير مناصب شغل.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية حول متغيري الدراسة: مخرجات التكوين الجامعي و متطلبات سوق الشغل ، بالاضافة إلى استعراض الدراسة السابقة للموضوع وتحليل جوانب الاتفاق والاختلاف معها. يأتي هذا الفصل الذي نحاول فيه معرفة مساهمة مخرجات التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل لدى ارباب العمل (المهنيين) و طلبة وخريجي الجامعة ، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي :

المبحث الاول : الطريقة والاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة

المبحث الأول : الطريقة والاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة، حيث سنتطرق إلى طريقة واجراءات الدراسة، بدءا بمنهج الدراسة وأدواتها، مروراً بمجتمع وعينة الدراسة والاساليب الاحصائية المستخدمة، إلى نموذج الدراسة، وسنقوم في الأخير باختبار صدق وثبات الأداة المستخدمة.

المطلب الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات

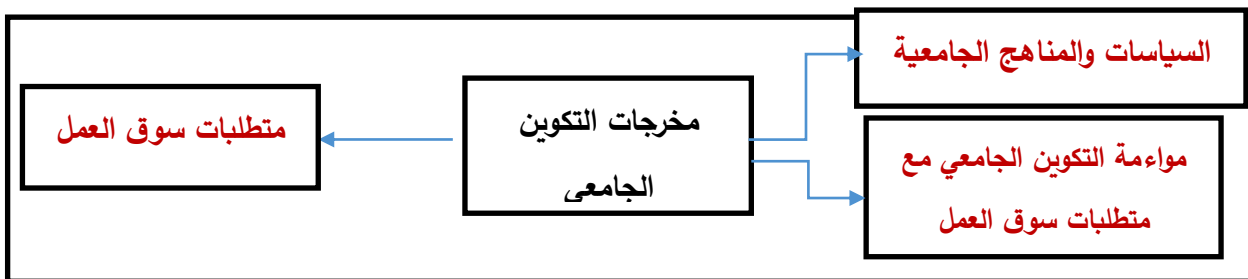
بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعيها لتحقيقها، استخدمنا المنهج الوصفي واسلوب التحليل الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة، موضوع الدراسة كما يوجد في الواقع وتحليل بياناته، والعلاقة بين مكوناته، والآراء التي تطرح حوله والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثه. ويعرف المنهج الوصفي بأنه ينطلق البحث الوصفي من دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كمياً أو كيفياً، ويكتسب هذا المنهج أهمية خاصة في الدراسات التربوية، والتي أغلبية هذه الدراسات تنتمي إلى هذا النوع من البحث¹.

المطلب الثاني: متغيرات الدراسة ونموذجها

تركز الدراسة على معرفة تأثير مخرجات التكوين الجامعي على متطلبات سوق العمل ، وبناء عليه تحدد متغيرات الدراسة كالتالي:

- المتغير المستقل: مخرجات التكوين الجامعي و المتمثلة في الابعاد التالية: السياسات والناهج الجامعية، مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل
- المتغير التابع: متطلبات سوق العمل.

سنختبر في هذه الدراسة علاقة وتأثير كل بعد من مخرجات التكوين الجامعي على متطلبات سوق الشغل وفق النموذج التالي:



الشكل رقم 01 نموذج الدراسة

¹صالح بلعيد، في المناهج اللغوية وإعداد الابحاث ، دار هومة، الجزائر، دط، 2005م، ص55.

المصدر : من اعداد الطالبتين، انطلاقا من معطيات الدراسة.

المطلب الثالث : طريقة ومجتمع وعينة الدراسة

للحصول على معلومات من مجتمع ما يقوم الباحث باختيار عينة ملائمة تحمل نفس خصائصه ومميزاته المجتمع، سنتطرق في هذا الفصل الى طرق واجراءات الدراسة اضافة الى عينة الدراسة.

الفرع الأول : طريقة إجراء الدراسة :

أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2024-2025 موزعة بين الدراسة النظرية والميدانية، وهذا بعد اختيار الموضوع وعرضه على اللجنة العلمية للقسم والموافقة عليه، حيث كان التركيز على الجانب النظري من خلال جمع المراجع من كتب ومقالات ودراسات سابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة إضافة إلى إعداد بيانات الاستبانة بهدف اسقاط ماتم التطرق اليه في الشق النظري ميدانيا، و بعدها إعداد استمارة الاستبيان النهائية تم توزيعه على عينة من ارباب العمل و طلبة وخريجي الجامعات.

الفرع الثاني : عينة الدراسة:

بهدف دراسة مخرجات التكوين الجامعي وعلاقته بمتطلبات سوق العمل ، تم اختيار مجتمع الدراسة من ارباب العمل حيث شملت العينة على(65) مهني، و 184 مكونة من طلبة وخريجي الجامعات.

المطلب الرابع : أدوات الدراسة

بعد ما تم عرض طرق و عينة الدراسة في المطلب السابق سنعرض خلال هذ المطلب اداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان انطلاق من خطوات اعداده، والاشارة الى محتوى الاستبيان

الفرع الاول :خطوات إعداد الاستبيان :

تم الاعتماد على الإستبيان في هذه الدراسة للحصول على البيانات، وقد اتبعنا الخطوات التالية لبناء الإستبيان:

- الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان.
- استشارة المشرف وبعض أساتذة الكلية في تحديد محاور الاستبيان وفقراته.
- تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور.
- تصميم الاستبيان في صورته النهائية أنظر الملحق .

- مراجعة الاستبيان من قبل مشرف الدراسة.
 - عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية .
- وقد تم توزيع الاستبيان بعد ذلك على العينة المستهدفة وفق المعطيات التالية.

الجدول رقم (01) : معطيات توزيع الاستبيان

الاستبانات	الموزعة	المسترجعة	الغير مسترجعة	الصالحة للدراسة
العدد	80	70	10	65
النسبة %	200	188	12	184

المصدر : من اعداد الطالبتين ، انطلاقا من معطيات الدراسة.

الفرع الثاني : محتوى الإستبيان:

اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على الأقسام والمحاور التالية:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة متمثلة في (: الجنس، المؤهل العلمي , الوظيفية المهنية.

المحور الثاني : يشتمل على فقرات الاستبيان، ويتضمن :

- أولا السياسات والمناهج الجامعية: و المتمثلة في بعد القيادة والذي يحتوي على 5 عبارات
- ثانيا متطلبات سوق العمل: يحتوي هذا الجزء على 5 عبارات .
- ثالثا: موائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل.

وللإجابة على العبارات بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس " ليكارت" ذو 5

درجات . كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم(03) : قائمة التنقيط حسب مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من اعداد الطالبتين، انطلاقا من سلم ليكارت الخماسي

تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارث الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(04) : مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات

الاتجاه العام	المجال
منخفض جدا	] 1.8 - 01]
منخفض	] 2.6 - 1.8]
متوسط	] 3.4 - 2.6]
مرتفع	] 4.2 - 3.4]
مرتفع جدا	[05 - 4.2]

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

سنتطرق خلال هذا المبحث الى قياس ثبات الدراسة و استعراض خصائص الدراسة والتعرف على اتجاهات اراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وصولا الى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الاول : قياس ثبات أداة الدراسة.

صدق المحتوى في البحث العلمي ويعني الدرجة التي يقيس بها الاختبار المحتوى المراد قياسه. ويتطلب صدق المحتوى شيان هما: صدق الفقرات وصدق المعاينة. ويهتم صدق الفقرات في هل فقرات الاختيار تمثل المحتوى أم لا؟².

الجدول رقم (05) نتائج اختبار الفاكرومباخ

- حنان بشته، نعيم بوعموشة، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان و المجتمع،²

العبارة	القيمة
39	0.827

المصدر من اعداد الطالبتين، انطلاقا من مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول السابق أن معامل الفا كرومباخ لمحور الدراسة بلغ 82.7 %، و هو أكبر من 70% مما يدل على ان أداة الدراسة تتميز بثبات عالي، أي انها تقيس ما وضعت لأجله. أي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطيهما الإستبانة مرة أخرى، وبعبارة أخرى فإنه في حالة إعادة توزيع الإستبيان من جديد على نفس العينة وفي نفس الظروف فإنه من المقدر أن يعيد (82.7%) منهم نفس الإجابات، وهي نسبة تعبر على ثبات عالي لأداة الدراسة وتظهر بالأساس مدى إتساق الفقرات التي تقيس متغيري الدراسة وهما : مخرجات التكوين الجامعي و متطلبات سوق الشغل.

التوزيع الطبيعي:

جدول رقم (06): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

shapiro-willk			Kolmogorov-Smirnov				
Sig.	df	Statistique	Sig.	df	Statistique		
0,002	65	0,936	0,001	65	0,151	السياسات والمناهج الجامعية	ارباب العمل
0,000	65	0,448	0,000	65	0,350	متطلبات سوق العمل	
0,073	65	0,966	0,003	65	0,139	مواءمة مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل	
0,000	184	0,968	0,005	184	0,081	مخرجات التكوين الجامعي	طلبة وخريجي الجامعات
0,000	184	0,600	0,000	184	0,392	متطلبات سوق العمل	
0,001	184	0,971	0,000	184	0,108	مواءمة مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات SPSS

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية لمعظم محاور الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المحاور لا تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد إمكانية تطبيق خطة النموذج حيث تم استخدام الاختبارات الا معلمية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة:

سنتطرق خلال هذا المطلب الى عرض خصائص الدراسة بالاعتماد على عدد التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لفئة ارباب العمل و طلبة وخريجي الجامعات و المتمثلة في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الوظيفة .

1- بالنسبة لأرباب العمل:

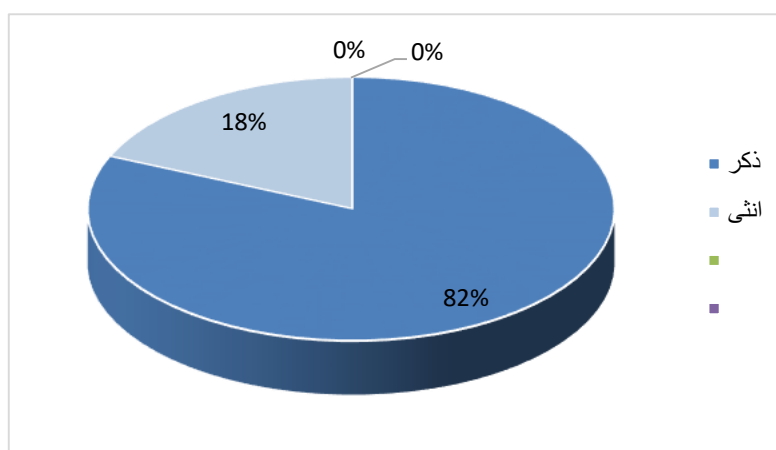
- الجنس: من مجموع 65 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

الجدول رقم (07): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكر	53	82
انثى	12	18
المجموع	65	100

المصدر: من اعداد الطالبتين، بلا اعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 02 : تكرارات أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبتين، بلاء اعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة (82%) من مجتمع الدراسة من الذكور والبالغ عددهم 53 وتمثل نسبة (18%) من الإناث والبالغ عددهم 12 ومنه نلاحظ أنه يوجد فرق كبير بين النسبتين، ويعود ذلك الى طبيعة و مجال عمل المؤسسة.

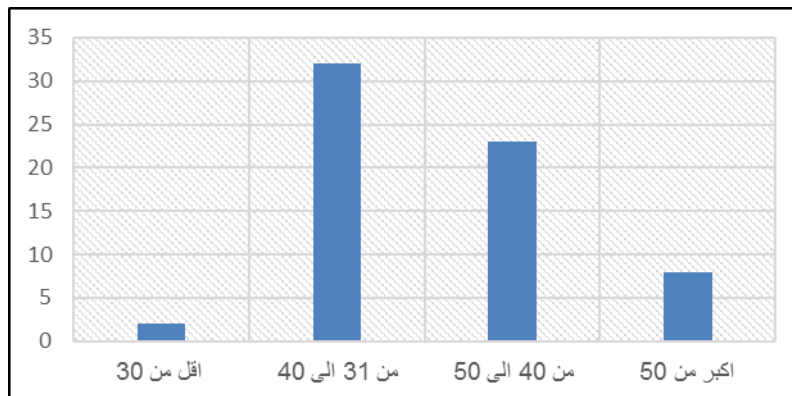
• السن: من مجموع 65 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

جدول (08): توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

السن (سنة)	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	3,1
من 31 إلى 40 سنة	32	49,2
من 41 إلى 50 سنة	23	35,4
أكبر من 50 سنة	8	12,3
المجموع	65	100,0

المصدر: من اعداد الطالبتين، بلاء اعتماد على مخرجات spss

الشكل 03 : تكرارات أفراد العينة حسب السن



المصدر: من اعداد الطالبتين، بلاء اعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابق، ان نسبة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 31 الى 40 سنة بلغت (49.2%) و البالغ عددهم 32 فردا، وبلغت نسبة الافراد الذين اعمارهم تتراوح بين 41 الى 50 سنة (35.4%) و البالغ عددهم 23 ، وتمثل نسبة الافراد الذين اعمارهم اكبر من 50 سنة (12.3%)، في حين نجد فئة الافراد الذين تقل اعمارهم عن 30 سنة تمثل (3.1%) من مجتمع الدراسة.

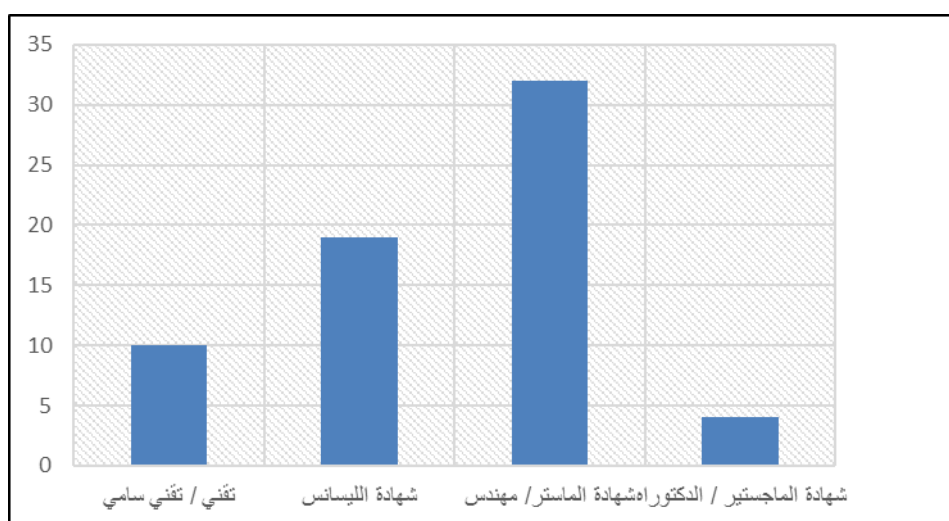
- المؤهل العلمي : من مجموع 65 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

الجدول (09): توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

الحالة	التكرار	النسبة
تقني / تقني سامي	10	15,4
شهادة الليسانس	19	29,2
شهادة الماستر/ مهندس	32	49,2
شهادة الماجستير / الدكتوراه	4	6,2
Total	65	100,0

المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات ال spss

الشكل 04 : تكرارات أفراد العينة حسب المستوى الدراسي



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نلاحظ أن غالبية افراد العينة هم حملة شهادة الماستر او شهادة مهندس دولة حيث بلغ عددهم 32 ويمثلون 49,2 % من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الافرد الحاصلين على شهادة الليسانس 19 وهم يمثلون مانسبته 29.2 %، ثم تليهم فئة التقنيون والتقنيون الساميون فهم يمثلون 15,4 %، وسجلت اقل نسبة في المجتمع المدروس لدى الحاصلين على شهادة الماجستير أو الدكتوراه حيث يمثلون 6.2 %.

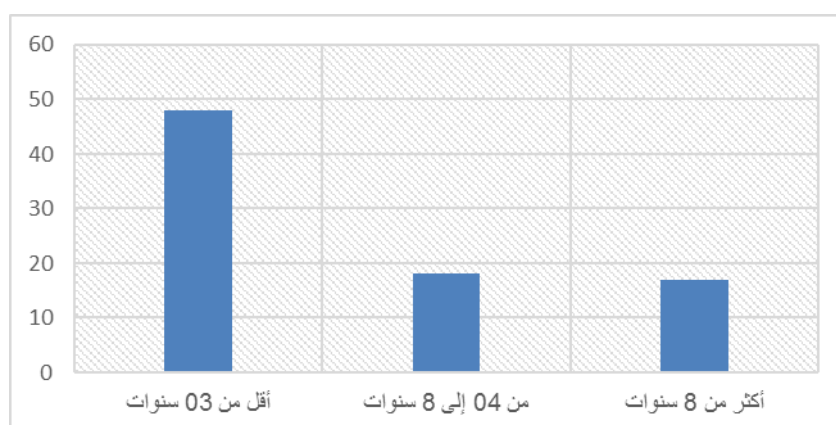
عدد سنوات الخدمة : من مجموع 65 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول رقم (10) : تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 03 سنوات	2	3,1
من 04 إلى 8 سنوات	6	9,2
أكثر من 8 سنوات	57	87,7
Total	65	100

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (05): تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نلاحظ أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية مدة خبرتهم المهنية تتجاوز 8 سنوات ، وهم يمثلون نسبة 87.7% من مجموع الأفراد، في حين نجد فئة الافراد الذين تتراوح خدمتهم من 4 الى 8 سنوات تمثل نسبة 9.2% ، اما النسبة الاخيرة فتمثلت في فئة الافراد الذين خبرتهم تقل عن 8 سنوات حيث تمثل نسبته 3.1%.

الوظيفة : من مجموع 65 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

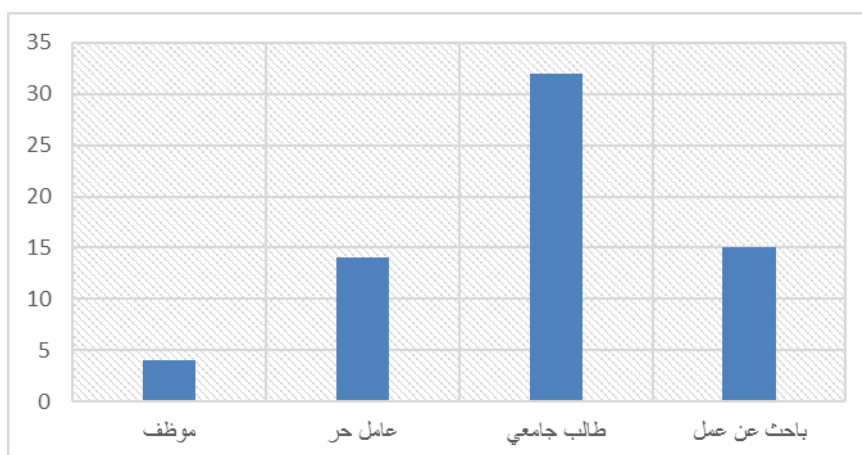
الجدول رقم (11): تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة

الفئة	التكرار	النسبة
موظف	4	6,2
عامل حر	14	21,5

طالب جامعي	32	49,2
باحث عن عمل	15	23,1
Total	65	100,0

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (06): تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل أعلاه، أن غالبية أفراد العينة الاحصائية تتكون من الطلبة الجامعيين والبالغ عددهم 32 و يمثلون 49.2 % من المجتمع، وتليهم فئة الباحثين عن العمل والبالغ عددهم 15 ويمثلون 23.1 %، في حين نجد فئة الافراد الذين يمارسون نشاطات واعمل خاصة يمثلون 21.5 % وكانت النسبة الاقل في العينة تتجسد في فئة الموظفين فهم يمثلون 6.2 % من المجتمع.

2- بالنسبة للطلبة وخريجي الجامعة:

- الجنس: من مجموع 184 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

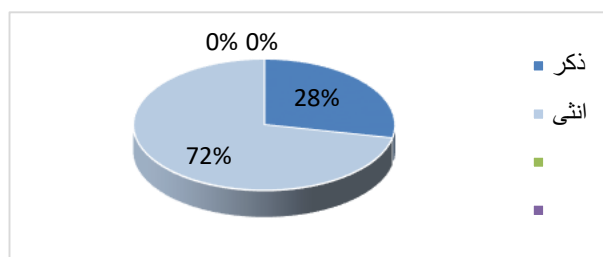
الجدول رقم (12): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
-------	---------	------

28	52	ذكر
72	132	انثى
100	184	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 07 : تكرارات أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبته (72%) من مجتمع الدراسة من الاناث والبالغ عددهم 132 وتمثل نسبة (28%) من افراد المجتمع والبالغ عددهم 52 ومنه يمكن القول أنه يوجد فرق كبير بين النسبتين،.

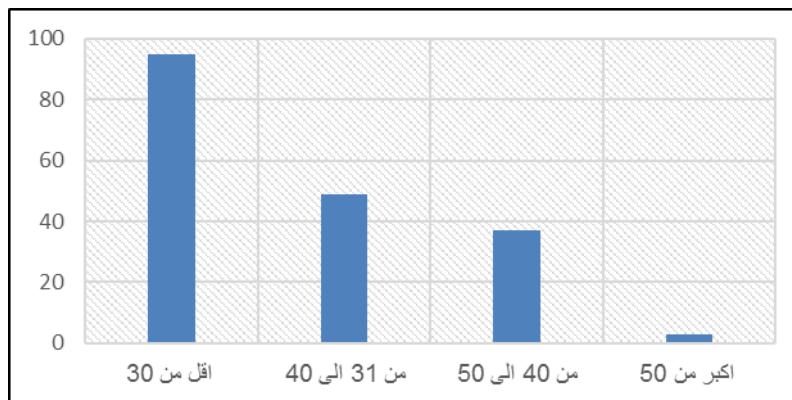
• العمر: من مجموع 184 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

جدول (13): توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	السن (سنة)
51,6	95	أقل من 30 سنة
26,6	49	من 31 إلى 40 سنة
20,1	37	من 41 إلى 50 سنة
1,6	3	أكبر من 50 سنة
100	184	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل 08 : تكرارات أفراد العينة حسب السن



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابق، ان غالبية افراد العينة تقل اعمارهم عن 30 سنة وهم يمثلون 51.6%، تم تليهم فئة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 31 الى 40 سنة و البالغ عددهم 49 فردا وهم يمثلون 26.6%، وبلغت نسبة الافراد الذين اعمارهم تتراوح بين 41 و 50 سنة (20.1 %) والبالغ عددهم 37 ، وتمثل نسبة الافراد الذين اعمارهم اكبر من 50 سنة (1.6%)،

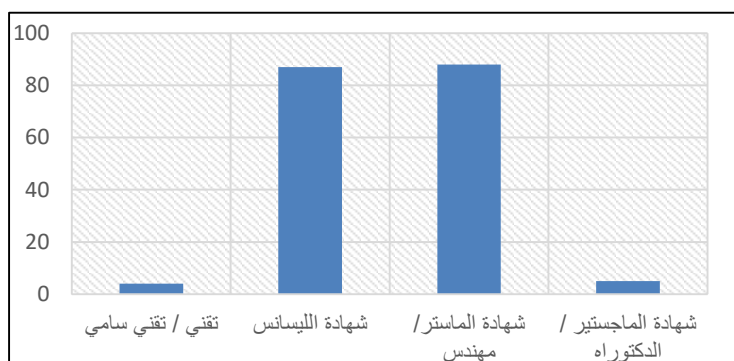
• المؤهل العلمي : من مجموع 184 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

الحالة	التكرار	النسبة
تقني / تقني سامي	4	2,2
شهادة الليسانس	87	47,3
شهادة الماستر/ مهندس	88	47,8
شهادة الماجستير / الدكتوراه	5	2,7
Total	65	100,0

المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات ال spss

الشكل 09 : تكرارات أفراد العينة حسب المستوى الدراسي



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نلاحظ أن غالبية افراد العينة من طور التدرج في التعليم العالي حيث تنقسم النسبة الكبر بالتساوي تقريبا بين حملة شهادة الماستر او مهندس دولة و حملة شهادة الليسانس حيث نجد حملة شهادة الماستر او شهادة مهندس دولة بلغ عددهم 88 ويمثلون 47,8 % من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الافرد الحاصلين على شهادة الليسانس 87 وهم يمثلون مانسبة 47.3 %، وسجلت النسب الاقل لدى فئة حملة شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه و يمثلون 2.7 %، و التقنيون والتقنيون الساميون الذين يمثلون 2,2 %.

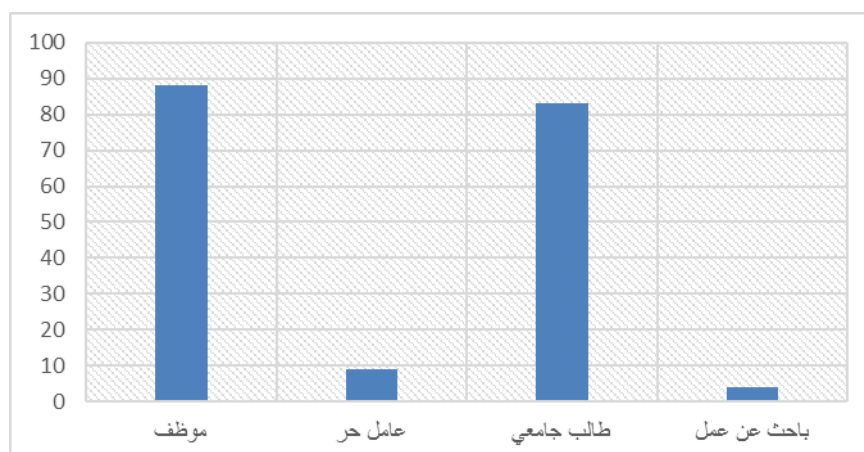
الوظيفة : من مجموع 184 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول رقم (15): تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة

الفئة	التكرار	النسبة
موظف	88	47,8
عامل حر	9	4,9
طالب جامعي	83	45,1
باحث عن عمل	4	2,2
Total	184	100,0

المصدر: من اعداد الطالبتين، بلاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (10): تكرارات أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات بلا اعتماد على برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية تتكون من الموظفين والبالغ عددهم 88 و يمثلون 47.8 % من المجتمع، وتليهم فئة الطلبة الجامعيين والبالغ عددهم 83 ويمثلون 45.1 %، في حين نجد فئة الافراد الذين يمارسون نشاطات واعمل حرة يمثلون 4.9 % وكانت النسبة الاقل في العينة تتجسد في الباحثين عن عمل فهم يمثلون 2.2 % من المجتمع.

المطلب الثالث: دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول محاور الاستبيان

سننظر خلال هذا المبحث الى تحديد اتجاهات اراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في السياسة والمناهج الجامعية و متطلبات سوق العمل و مواءمة مخرجات التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وصولاً الى اختبار فرضيات الدراسة.

اولا : دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول السياسة والمناهج الجامعية

نستعرض آراء و اتجاهات ارباب العمل والطلبة وخريجي الجامعة حول محور السياسة والمناهج التعليمية، من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1- اتجاه اراء ارباب العمل حول السياسة والمناهج الجامعية:

الجدول رقم (16) اتجاه اراء ارباب العمل حول السياسة والمناهج الجامعية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحرف ف المعياري	الاتجاه	الترتيب
----------------	---------	--------------------	--------------------------	---------	---------

Q1	الخريجون الجدد يمتلكون المهارات التقنية اللازمة للعمل في المؤسسة.	2,95	0,959	محايد	03
Q2	هناك نقص في المهارات العملية لدى الخريجين الجدد.	3,63	0,977	موافق	01
Q3	المناهج التعليمية تلبي احتياجات سوق الشغل الحالي.	2,81	1,013	محايد	05
Q4	يتم تدريب الخريجين الجدد بسرعة داخل المؤسسة بسبب استعدادهم الأكاديمي الجيد.	3,30	0,967	محايد	02
Q5	مستوى اللغات الأجنبية لدى الخريجين يلبي متطلبات سوق العمل.	2,86	1,143	محايد	04
السياسة والمناهج الجامعية		3,11	0,539	محايد	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور السياسات والمناهج الجامعية محصور بين (2.81 و 3.63) وهي تتجه الى درجة محايد وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.959 و 1.143)، وكانت العبارة رقم 02 والتي تنص على " هناك نقص في المهارات العملية لدى الخريجين الجدد." في المرتبة الاولى بمتوسط 3,63 والذي يتجه الى درجة موافق وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,977 ونجد العبارة رقم 04 التي تنص على " يتم تدريب الخريجين الجدد بسرعة داخل المؤسسة بسبب استعدادهم الأكاديمي الجيد." في المرتبة الثانية بمتوسط 3,30 والتي تتجه الى درجة محايد وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,967، ثم تليه العبارة 01 والتي تنص على " الخريجون الجدد يمتلكون المهارات التقنية اللازمة للعمل في المؤسسة." بمتوسط قدره 2.95 وانحراف معياري 0,959 والتي تتجه الى درجة محايد، ثم العبارة رقم 05 والتي تنص على " مستوى اللغات الأجنبية لدى الخريجين يلبي متطلبات سوق العمل." في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 2.86 وانحراف معياري 1.143 وهي تتجه الى درجة محايد، وحلت العبارة رقم 03 والتي تنص على " المناهج التعليمية تلبي احتياجات سوق الشغل الحالي." في المرتبة الاخيرة بمتوسط 2.81 وانحراف معياري 1.013 وهي تتجه الى محايد.

2- اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول السياسة والمناهج الجامعية:

الجدول رقم (17) اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول السياسة والمناهج الجامعية:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
Q1	المناهج الدراسية تواكب التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة.	2,98	1,055	محايد	01
Q2	توفر الجامعة فرصاً كافية للتدريب العملي خلال الدراسة.	2,61	1,094	محايد	06
Q3	أساليب التدريس الحالية تعزز التفكير النقدي وحل المشكلات.	2,86	0,977	محايد	02
Q4	البرامج الدراسية تشمل مواد تركز على المهارات المهنية والتقنية.	2,85	1,035	محايد	04
Q5	يتم تحديث البرامج التعليمية بانتظام لتلبية احتياجات سوق العمل.	2,81	1,070	محايد	05
Q6	يتم إشراك الشركات وأرباب العمل في تصميم عروض التكوين.	2,85	1,029	محايد	03
السياسة والمناهج الجامعية		2,83	0,761	محايد	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور السياسات والمناهج الجامعية محصور بين (2.61 و 2.98) وهي تتجه الى درجة محايد وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.977 و 1.094)، وكانت العبارة رقم 01 والتي تنص على " المناهج الدراسية تواكب التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة." في المرتبة الاولى بمتوسط 2.98 والذي يتجه الى درجة محايد وبلغت قيمة الانحراف معياري 1.055 ونجد العبارة رقم 03 التي تنص على " أساليب التدريس الحالية تعزز التفكير النقدي وحل المشكلات. " في المرتبة الثانية بمتوسط 2,86 والتي تتجه الى درجة محايد وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,9770، ثم تليه العبارة Q6 والتي تنص على " يتم إشراك الشركات وأرباب العمل في تصميم عروض التكوين." بمتوسط قدره 2.83 وانحراف معياري 0,761 والتي تتجه الى درجة محايد، ثم العبارة رقم 4 والتي تنص على " البرامج الدراسية تشمل مواد تركز على المهارات المهنية والتقنية." في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 2.85 وانحراف معياري 1.070 وهي تتجه الى درجة محايد وحلت

العبارة رقم 02 والتي تنص على " توفر الجامعة فرصًا كافية للتدريب العملي خلال الدراسة." في المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.61 وانحراف معياري 0.977 وهي تتجه الى محايد.

ثانيا : دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول متطلبات سوق العمل

نستعرض آراء و اتجاهات ارباب العمل والطلبة وخريجي الجامعة حول محور متطلبات سوق العمل، من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1- اتجاه اراء ارباب العمل حول متطلبات سوق العمل:

الجدول رقم (18) دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول متطلبات سوق العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
Q1	يفضل أصحاب العمل توظيف الخريجين الذين لديهم خبرة عملية مسبقة	4,13	0,768	موافق	03
Q2	توفر الجامعات تكوينًا كافيًا في المهارات.	2,72	1,053	محايد	05
Q3	يحتاج الخريجون إلى مزيد من التكوين في المهارات الرقمية والتكنولوجية.	4,36	0,740	موافق بشدة	02
Q4	تعزيز التدريب الميداني خلال الدراسة الجامعية أمر ضروري.	4,46	0,772	موافق بشدة	01
Q5	تنكيف الجامعات بسرعة مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية.	3,23	1,195	محايد	04
متطلبات سوق العمل		3,78	0,489	موافق	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور متطلبات وسوق العمل محصور بين (2.81 و 3.63) وهي تتجه الى درجة محايد وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.959 و 1.143)، وكانت العبارة رقم 04 والتي تنص على " تعزيز التدريب الميداني خلال الدراسة الجامعية أمر ضروري " في المرتبة الاولى بمتوسط 4.46 والذي يتجه الى درجة موافق بشدة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,772 ونجد العبارة رقم 03 التي تنص على " يحتاج الخريجون إلى مزيد من التكوين في المهارات الرقمية والتكنولوجية." في المرتبة الثانية بمتوسط 4,36 والتي تتجه

الى درجة موافق بشدة وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0.740، ثم تليه العبارة 01 والتي تنص على " يفضل أصحاب العمل توظيف الخريجين الذين لديهم خبرة عملية مسبقة." بمتوسط قدره 4,13 وانحراف معياري 0,768 والتي تتجه الى درجة موافق، ثم العبارة رقم 05 والتي تنص على " تتكيف الجامعات بسرعة مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية." في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3,23 وانحراف معياري 1,195 وهي تتجه الى درجة محايد، وحلت العبارة رقم 02 والتي تنص على " توفر الجامعات تكوينًا كافيًا في المهارات" في المرتبة الاخيرة بمتوسط 2,72 وانحراف معياري 1.053 وهي تتجه الى محايد.

2- اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول متطلبات سوق العمل:

الجدول رقم(19) دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول متطلبات سوق العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
Q1	المهارات المكتسبة خلال الدراسة تتماشى مع متطلبات الوظائف المتاحة.	2,64	1,041	محايد	03
Q2	التكوين الجامعي يشمل مواد تركز على المهارات العملية savoir faire و على المهارات السلوكية savoir être	2,85	0,992	محايد	01
Q3	توفر الجامعة فرصًا كافية للاندماج في سوق الشغل بعد التخرج.	2,42	1,037	محايد	04
Q4	التدريب الميداني الذي تلقينه ساعدني في تحسين فرصتي في التوظيف	2,84	1,065	محايد	02
	متطلبات سوق العمل	2,69	0,790	محايد	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور متطلبات وسوق العمل محصور بين (2.42 و 2.85) وهي تتجه الى درجة محايد وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.992 و 1.065)، وكانت العبارة رقم 02 والتي تنص على " التكوين الجامعي يشمل مواد تركز على المهارات العملية savoir faire و على المهارات السلوكية savoir être " في المرتبة الاولى بمتوسط 2,85 والذي يتجه الى درجة محايد وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,992 ونجد العبارة رقم 04 التي تنص على " التدريب الميداني الذي تلقينه ساعدني في تحسين فرصتي

في التوظيف " في المرتبة الثانية بمتوسط 2,84 والتي تتجه الى درجة محايد وبلغت قيمة الانحراف المعياري 1,065، ثم تليه العبارة 01 والتي تنص على " المهارات المكتسبة خلال الدراسة تتماشى مع متطلبات الوظائف المتاحة." بمتوسط قدره 2,64 وانحراف معياري 1,041 والتي تتجه الى درجة محايد، وحلت العبارة رقم 02 والتي تنص على " توفر الجامعة فرصاً كافية للاندماج في سوق الشغل بعد التخرج." في المرتبة الاخيرة بمتوسط 2,85 وانحراف معياري 0,992 وهي تتجه الى محايد.

ثانيا : دراسة اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول محور تعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق الشغل

نستعرض آراء و اتجاهات ارباب العمل والطلبة وخريجي الجامعة حول محور تعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1-اتجاه اراء ارباب العمل حول مواءمة التكوين الجامعي تعزيز ومواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل:

الجدول رقم (20)اتجاه اراء ارباب العمل حول مواءمة التكوين الجامعي تعزيز ومواءمة التكوين الجامعي مع

متطلبات سوق العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحاف هـ	الترتيب
Q1	تعزيز الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية عبر برامج تدريبية مخصصة.	4,48	0,666	موافق بشدة	02
Q2	تحقيق توافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات الوظائف المتاحة.	4,25	0,796	موافق بشدة	05
Q3	تحسين الإرشاد والتوجيه المهني داخل الجامعات.	4,43	0,663	موافق بشدة	03
Q4	تشجيع المشاريع المشتركة بين الطلبة وأرباب العمل يعزز فرص التشغيل.	4,34	0,717	موافق بشدة	04
Q5	توفير دورات تدريبية للخريجين الجدد قبل التحاقهم بالوظائف.	4,50	0,690	موافق بشدة	01
	مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل	4,40	0,551		

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل محصور بين (4.25 و 4.50) وهي تتجه الى درجة موافق بشدة وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.663 و 0.796)، وكانت العبارة رقم 05 والتي تنص على " توفير دورات تدريبية للخريجين الجدد قبل التحاقهم بالوظائف." في المرتبة الاولى بمتوسط 4,50 والذي يتجه الى درجة موافق بشدة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,690 ونجد العبارة رقم 01 التي تنص على " تعزيز الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية عبر برامج تدريبية مخصصة." في المرتبة الثانية بمتوسط 4,48 والتي تتجه الى درجة موافق بشدة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0.666، ثم تليه العبارة 03 والتي تنص على " تحسين الإرشاد والتوجيه المهني داخل الجامعات." بمتوسط قدره 4,43 وانحراف معياري 0.663 والتي تتجه الى درجة موافق بشدة، ثم العبارة رقم 04 والتي تنص على " تشجيع المشاريع المشتركة بين الطلبة وأرباب العمل يعزز فرص التشغيل." في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 4.34 وانحراف معياري 0.717 وهي تتجه الى درجة موافق بشدة، وحلت العبارة رقم 03 والتي تنص على " تحقيق توافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات الوظائف المتاحة." في المرتبة الاخيرة بمتوسط 4.25 وانحراف معياري 0.796 وهي تتجه الى موافق بشدة.

2- اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل:

الجدول رقم (21) اتجاه اراء الطلبة وخريجي الجامعات حول مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق

العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
Q1	تطوير الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لتعزيز فرص التوظيف.	3,82	0,593	موافق	05
Q2	توفير دورات تدريبية إضافية لتعزيز المهارات التقنية والمهنية.	3,83	0,605	موافق	04
Q3	ينبغي تقديم المزيد من الإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي داخل الجامعة.	3,97	0,376	موافق	01
Q4	التركيز على المهارات الرقمية لتعزيز قدرة	3,96	0,409	موافق	02

				الخريجين على التكيف مع المتغيرات الحديثة.	
Q5	تحسين تدريس اللغات الأجنبية (الإنجليزية مثلا) لتعزيز قدرة الخريجين على التنافس في سوق العمل.	3,92	0,501	موافق	03
	مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل	3,90	0,395	موافق	

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل محصور بين (3.82 و 3.97) وهي تتجه الى درجة محايد وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0.376 و 0.605)، وكانت العبارة رقم 03 والتي تنص على " ينبغي تقديم المزيد من الإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي داخل الجامعة " في المرتبة الاولى بمتوسط 3.97 والذي يتجه الى درجة موافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0.376 ونجد العبارة رقم 04 التي تنص على " التركيز على المهارات الرقمية لتعزيز قدرة الخريجين على التكيف مع المتغيرات الحديثة." في المرتبة الثانية بمتوسط 3.96 والتي تتجه الى درجة موافق وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0.409، ثم تليه العبارة 05 والتي تنص على " تحسين تدريس اللغات الأجنبية (الإنجليزية مثلا) لتعزيز قدرة الخريجين على التنافس في سوق العمل " بمتوسط قدره 3.92 وانحراف معياري 0.501 والتي تتجه الى درجة موافق، ثم العبارة رقم 02 والتي تنص على " توفير دورات تدريبية إضافية لتعزيز المهارات التقنية والمهنية " في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3.83 وانحراف معياري 0.605 وهي تتجه الى درجة موافق وحلت العبارة رقم 02 والتي تنص على " تطوير الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لتعزيز فرص التوظيف." في المرتبة الاخيرة بمتوسط 3.82 وانحراف معياري 0.593 وهي تتجه الى موافق.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات وعرض النتائج

في هذا المطلب، سيتم اختبار فرضيات الدراسة بناءً على البيانات التي تم جمعها وتحليلها. ويهدف هذا الاختبار إلى التحقق من مدى صحة الفرضيات المطروحة ومدى توافقها مع النتائج المتوصل إليها.

الفرع الأول: اختبار الفرضيات

يعد نموذج الانحدار الخطي (Linear Regression Model) الأسلوب الإحصائي الملائم لتحديد أثر السياسة والمناهج التعليمية وتعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق الشغل كمتغيرات مستقلة في متطلبات السوق كمتغير تابع، ومعرفة فيما إذا كان ذلك الأثر ذا دلالة إحصائية. وفي ضوء نتائج اختبار الفرضيات يمكن الحكم بقبول أو رفض الفرضية وتحدد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي.

الفرضية الرئيسية الاولى:

H_0 : لا يوجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل والطلبة وخريجي الجامعات.

H_1 : يوجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل والطلبة وخريجي الجامعات.

اولا: أثر مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل

الجدول رقم(22) نتائج معاملات الانحدار

معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الرئيسية
3,394	11,522	0,612	0,155	0,393		
مستوى الدلالة						
0.001						
Y=(0.517)X+1,997					معادلة النموذج	
معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الفرعية الاولى
3.762	14.155	0.517	0.183	0.428		
مستوى الدلالة						
0.000						

Y=(0.517)X+1,997					معادلة النموذج	
معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الفرعية الثانية
-0,367	0,135	-0,020	0.002	0,046		
مستوى الدلالة						
0.715						
////////////////					معادلة النموذج	

المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرضية الرئيسية الأولى:

H_0 : لا يوجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

H_1 : يوجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

تبين من خلال الجدول السابق ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.393 تشير الى وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، كمأن 15.5 % من التغير الحاصل في متطلبات السوق يعود الى مخرجات التكوين الجامعي، وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.612 وهو ذو تأثير معنوي لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.000، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة 3.394 وهي اكبر من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من خلال قيمة F التي كانت اكبر من القيمة الجدولية والتي بلغت 11.522 ان النموذج يتميز بجودة معنوية وبالتالي يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفر أي " توجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل"

الفرضيات الفرعية الاولى:

H_0 : لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

H_1 : يوجد اثر ذات دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

تبين من خلال الجدول السابق الذي يعرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.428 تشير الى وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين السياسات ومناهج الجامعية ومتطلبات سوق العمل، و أن 18.3 % من التغير الحاصل في متطلبات السوق يعود الى السياسات والمناهج الجامعية، وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.517 وهو ذو تأثير معنوي لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.000، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة 3.765 وهي اكبر من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من خلال قيمة F التي كانت اكبر من القيمة الجدولية والتي بلغت 14.155 ان النموذج يتميز بجودة معنوية وبالتالي يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفر أي " توجد اثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل"

الفرضيات الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز موائمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

H_1 : يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز موائمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل.

تبين من خلال الجدول السابق الذي يعرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.046 وهي تشير الى وجود علاقة ارتباط ضعيفة جدا بين تعزيز موائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل ومتغير متطلبات السوق، وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.02 - وهي غير معنوية لان القيمة الاحتمالية اكبر من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.715، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة -0.367 وهي اقل من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من خلال قيمة F التي كانت اقل من القيمة الجدولية والتي بلغت 0.135 ان النموذج غير معنوي وبالتالي يمكن قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة أي " لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز موائمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل."

ثانيا: أثر مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر الطلبة وخريجي الجامعات.

الجدول رقم(23) نتائج معاملات الانحدار

معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الرئيسية
9,885	97,719	1,103	0,349	0,591		
مستوى الدلالة						
0.000						
Y=(1.103)X-1.022					معادلة النموذج	
معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الفرعية الاولى
10,685	114,173	0,645	0,385	0,621		
مستوى الدلالة						
0.000						
Y=(0,645)X+0,867					معادلة النموذج	
معاملات نموذج الانحدار						
اختبار T	F المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	متطلبات سوق العمل	الفرضية الفرعية الثانية
1,051	1,105	0,156	0,006	0,078		
مستوى الدلالة						
0.259						
////////////////					معادلة النموذج	

المصدر : من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا توجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر الطلبة وخريجي الجامعات.

H_1 : توجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر الطلبة وخريجي الجامعات.

تبين من خلال الجدول السابق ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.591 تشير الى وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، كمأن 34.9 % من التغير الحاصل في متطلبات السوق يعود الى مخرجات التكوين الجامعي، وبلغت قيمة معامل الانحدار 1.103 وهو ذو تأثير معنوي لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.000، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة 9.885 وهي اكبر من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من خلال قيمة F التي كانت اكبر من القيمة الجدولية والتي بلغت 97.719 ان النموذج يتميز بجودة معنوية وبالتالي يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفر أي " توجد اثر و علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات "

الفرضيات الفرعية الاولى:

H_0 : لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات.

H_1 : يوجد اثر ذات دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات.

تبين من خلال الجدول السابق الذي يعرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.621 تشير الى وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين السياسات ومناهج الجامعية ومتطلبات سوق العمل، و أن 38.5 % من التغير الحاصل في متطلبات السوق يعود الى السياسات والمناهج الجامعية، وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.645 وهو ذو تأثير معنوي لان القيمة الاحتمالية اقل من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.000، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة 10.685 وهي اكبر من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من

خلال قيمة F التي كانت اكبر من القيمة الجدولة والتي بلغت 114.173 ان النموذج يتميز بجودة معنوية وبالتالي يمكن قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية أي " توجد اثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات "

الفرضيات الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات.

H_1 : يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات.

تبين من خلال الجدول السابق الذي يعرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية ان قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.046 وهي تشير الى وجود علاقة ارتباط ضعيفة جدا بين تعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل ومتغير متطلبات السوق، وبلغت قيمة معامل الانحدار 0.02 - وهي غير معنوية لان القيمة الاحتمالية اكبر من مستوى معنوية 0.05 والتي تساوي 0.715، وبلغت قيمة الاختبار T المحسوبة -0.367 وهي اقل من القيمة الجدولية 1.96 ويتضح من خلال قيمة F التي كانت اقل من القيمة الجدولة والتي بلغت 0.135 ان النموذج غير معنوي وبالتالي يمكن قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة أي " لا يوجد اثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل."

اختبار الفروق:

سنتطرق الى اختبار وجود الفروق في الاجابات بين مجموعات المتغيرات الشخصية والوظيفية، وقبل اختبار الفرضيات وجب التأكد من اعتدالية التوزيع من عدمه ومن خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov الذي يوضح ان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي كما أشرنا سابقا، وبالتالي سنعتمد على اختبار Mann-Whitney في اختبار الفروق بالنسبة للجنس اما بالنسبة للمتغيرات الاخرى فسنعتمد على اختبار Kruskal-Wallis حيث سنقوم برفض الفرضية الصفرية إذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من مستوى الدلالة اقل من 5%.

- هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات ارباب العمل حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية.

للإجابة على السؤال السابق يمكن صياغة الفرضيات الاحصائية التالية:

بالنسبة لارباب العمل:

H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات ارباب العمل حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية

H_1 توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات ارباب العمل حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية.

الجدول (24) : قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل

مستوى الدلالة			
المتغير	نوع الاختبار	مخرجات التكوين الجامعي	متطلبات سوق الشغل
الجنس	Mann-Whitney	0,569	0,242
العمر	Kruskal-Wallis	0,666	0,382
سنوات الخبرة	Kruskal-Wallis	0,712	0,547
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	0,228	0,741
الوضعية المهنية	Kruskal-Wallis	0,220	0,137

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

• هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية.

للإجابة على السؤال السابق يمكن صياغة الفرضيات الاحصائية التالية:

H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للعمر، المؤهل، سنوات الخبرة، الوظيفة.

H_1 توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للعمر، المؤهل، سنوات الخبرة، الوظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لاختبار الفروق بالنسبة لاجابات الافراد نحو محور مخرجات التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل كانت محصورة بين 0.220 و 0.666 وهي اكبر من مستوى المعنوية وبالتالي نقبل الفرضية الصفري ونقبل الفرضية البديلة ومنه يمكن القول انه " لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات ارباب العمل حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للعمر، المؤهل ، سنوات الخبرة، الوظيفة.

بالنسبة لطلبة وخريجي الجامعات:

H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية

H_1 توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية.

الجدول (25) : قيم مستوى الدلالة لإجابات الطلبة وخريجي الجامعات حول مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل

مستوى الدلالة			
المتغير	نوع الاختبار	مخرجات التكوين الجامعي	متطلبات سوق الشغل
الجنس	Mann-Whitney	0.345	0,366
العمر	Kruskal-Wallis	0,890	0,932
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	0,578	0,854
الوضعية المهنية	Kruskal-Wallis	0,886	0,474

المصدر: من اعداد الطالبتين، بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لاختبار الفروق بالنسبة لاجابات الافراد نحو محاور الدراسة كانت محصورة بين 0.345 و 0.932 وهي اكبر من مستوى المعنوية وبالتالي نقبل الفرضية الصفري ونقبل الفرضية البديلة ومنه يمكن القول انه " لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة حول

مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل تعزى (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الوظيفة) " .

الفرع الثاني: عرض نتائج الدراسة

محور السياسات ومناهج الجامعية:

يتبين من خلال الجدولين ان ارباب العمل والطلبة وقيّمون مخرجات التكوين الجامعي من خلال المناهج والسياسات بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور لذي الفئتين (3.11، 2.88) والذي يقع ضمن مجال (2.60-3.4) والتي تتجه الى محايد ويعزى ذلك الى ان التكوين الجامعي يعتمد على مقربات نظرية بشكل أساسي من جهة وان الطالبة الجامعي لا يملك المهارة الكافية للقيام بإسقاط ما يتلقاه من تعليم أكاديمي على الواقع

محور متطلبات سوق العمل:

يتبين من خلال الجدولين ان ارباب العمل يقيمون متطلبات سوق العمل بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3,78) والذي يتجه الى موافق مما يدل على ان ارباب العمل يفضلون توظيف خريجين ذو كفاءة الا انهم يجمعون على ان التكوين الجامعي غير كافيا لمنح الخريج مهارات متنوعة وبهذا يعتبرون انه بحاجة الى التكوين بصفة مستمرة عند التحاقه بالعمل اما طلبة وخريجي الجامعات يرون ان متطلبات سوق العمل لا تتوافق مع مخرجات التكوين الجامعي حيث بلغ متوسطة الاجابات حول المحور 2.69 والذي يتجه الى درجة محايد ويتفقون مع ارباب العمل في ان الجامعة لا تتكيف بسرعة مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية

محور مواءمة التكوين مع متطلبات سوق العمل

يتبين من خلال الجدولين ان ارباب العمل يقيمون مخرجات التكوين الجامعي من خلال مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل بمستوى قبول مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.40) والذي يتجه الى موافق مما يدل على ان ارباب العمل يعتبرون ان مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل يتوقف على تعزيز الشراكة بين الجامعات و المؤسسات سواء في القطاع الاقتصادي او الصناعي او الخدماتي اضافة الى تعزيز فرص الشغل من خلال العمل المشترك بين ارباب العمل والطلبة وفي اطار تحسين مهارات الطلبة والرفع من كفاءتهم المهنية يجب توفير دورات تدريبية اضافة الى الارشاد والتوجه المهني داخل الجامعة و يقيم الطلبة وخريجي الجامعات

الحدود بمستوى قبول مرتفع جدا حيث يعتبرون ان الشركة بين الجامعة ومختلف المؤسسات يعد احد السبل لتوظيف اضافة الى توفير دورات تدريبية لتعزيز مهاراتهم الفنية والتقنية مثل المهارة الرقمية واللغوية .

الفرضية الفرعية الاولى: توجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل وطلبة وخريجي الجامعات"

من خلال نتائج الدراسة يتبين انه يوجد اتفاق بين الفئتين في وجود اثر للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل فحينما تكون المناهج الجامعية والسياسات تقدم تكوينا مواكب لمتطلبات سوق العمل فان مهارات الخريج تكون اكثر توافق مع متطلبات الفنية والتقنية المطلوبة في السوق، واذ كانت المناهج والسياسات لا تتماشى مع متطلبات السوق قد يصعب عليه الحصول على منصب عمل وبالتالي تعتبر المناهج والسياسات الجامعية دعامة اساسية في تزويد الخريجين بالمعارف والمهارات المطلوبة في الشغل.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل وطلبة وخريجي الجامعات"

من خلال نتائج الدراسة يتبين انه يوجد اتفاق بين الفئتين في عدم وجود أثر لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل. " أي ان الجهود المبذولة من طرف الجامعة لم تؤثر بشكل ملموس على متطلبات سوق العمل وهو راجع الى اعتبار ارباب العمل ان الخريجين يفتقرون للمهارات الفنية والتقنية للقيام بالعمل وبالتالي لاتزال البرامج من وجهة نظرهم لا تواكب متطلبات سوق العمل وهو ما يؤكد الطلبة حيث يعتبرون ان ما يتلقوه من تعليم لا يواكب متطلبات سوق العمل مما يخلق فجوة في المهارات لديهم وما يطلبه اصحاب العمل

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمخرجات التكوين الجامعي على متطلبات السوق من وجهة نظر ارباب العمل وطلبة وخريجي الجامعات"

من خلال نتائج الدراسة يتبين انه يوجد اتفاق بين الفئتين في وجود اثر ذات لمخرجات التكوين الجامعي على متطلبات سوق الشغل من وجهة. " أي ان مخرجات التكوين الجامعي، مثل المهارات والمعارف والكفاءات التي يكتسبها الطلبة خلال مساهمهم الدراسي، لها أثر على تلبية متطلبات سوق الشغل

خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل التطرق الى اسقاط ما تم التطرق اليه في الجانب النظري على الواقع من خلال القيام بدراسة تطبيقية تهدف الى معرفة تأثير مخرجات التكوين الجامعي على متطلبات سوق العمل لدى ارباب العمل وطلبة وخريجي الجامعات، حيث تم عرض فيه العينة المستهدفة في الدراسة والاعتماد على كل من الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتأكيد المعلومات من خلال إخضاع هذه الأخيرة إلى الاختبارات الإحصائية المناسبة بغرض تحويلها إلى معلومات تمكننا من تفسير النتائج المتوصل إليها. وتوصلت الدراسة الى ما يلي:

- يوجد أثر وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل؛
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل؛
- توجد أثر وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التكوين الجامعي في الجزائر وتلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة تلبية وخريجي الجامعات؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والمناهج الجامعية على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر طلبة وخريجي الجامعات؛
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لتعزيز مواءمة التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل من وجهة نظر ارباب العمل؛
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات ارباب العمل حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للعمر، المؤهل ، سنوات الخبرة، الوظيفة؛
- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في إجابات الطلبة وخريجي الجامعة حول مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل تعزى للعمر، المؤهل ، سنوات الخبرة، الوظيفة.

الخاتمة

إن التطورات المتسارعة في سوق العمل، بفعل التحولات التكنولوجية والرقمية والاقتصادية، فرضت على مؤسسات التعليم العالي في العالم عامة، وفي الجزائر بشكل خاص، تحديًا حقيقيًا يتمثل في ضرورة تحديث أنظمتها البيداغوجية ومحتوياتها المعرفية، بما يضمن تهيئة خريجين قادرين على مواكبة هذه التحولات والاندماج الفعال في الحياة المهنية. وانطلاقًا من هذه الإشكالية، سعت هذه الدراسة إلى تفكيك العلاقة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل، من خلال تحليل الأثر الفعلي لهذه المخرجات على قدرة الخريجين في ولوج سوق العمل، والكشف عن مستوى مواءمة البرامج الجامعية لمتطلبات البيئة الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

أولاً: خلاصة الجانب النظري

استعرضت الدراسة من خلال الإطار النظري مختلف المفاهيم المرتبطة بمخرجات التكوين الجامعي، بدءًا من تعريفها ومكوناتها (المعارف، المهارات، الكفاءات)، وصولًا إلى تحليل واقع سوق العمل ومتغيراته الهيكلية والمهنية. وتبين من خلال المراجعة النظرية أن هناك إجماعًا أكاديميًا على أن فعالية الجامعة لم تعد تُقاس فقط بقدرتها على تخريج الطلبة، بل بمدى مساهمتها في إعدادهم لاحتياجات السوق. كما أظهرت الدراسات السابقة أن الدول التي نجحت في تقليص الفجوة بين التعليم والعمل هي التي اعتمدت على أنظمة تكوين مرنة، تستجيب للتغيرات القطاعية، وتعزز الشراكات مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

ثانيًا: خلاصة الجانب التطبيقي

■ وصف المتغيرات:

كشف الجانب الميداني من الدراسة، بالاستناد إلى آراء عينة مكونة من أرباب العمل وطلبة وخريجي الجامعات، عن عدة مؤشرات مهمة:

- **السياسات والمناهج الجامعية:** قُيِّمت من طرف الفئتين بمستوى متوسط، وهو ما يعكس إدراكًا لوجود فجوة بين ما يُلقَّن نظريًا وما يُطلب عمليًا. ويُعزى ذلك إلى تركيز التكوين على الجوانب النظرية وغياب المقاربات التطبيقية داخل الفصول الدراسية.
- **متطلبات سوق الشغل:** أظهر أرباب العمل رغبة في توظيف خريجين ذوي كفاءات عالية، لكنهم في الوقت نفسه عبّروا عن عدم كفاية التكوين الجامعي الحالي، مما يجعل التكوين المستمر داخل المؤسسة أمرًا ضروريًا. بالمقابل، أقرّ الطلبة بعدم توافق ما تلقّوه مع متطلبات الواقع المهني، وأبرزوا افتقارهم للمهارات التقنية واللغوية اللازمة.

- موائمة التكوين وسوق الشغل: أبدى الطرفان تفاؤلاً مشروطاً بإمكانية تعزيز موائمة التكوين من خلال الشراكات بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية. وقد عبّروا عن أهمية التربصات المهنية والدورات التطبيقية والأنشطة المرافقة في سد الفجوة بين الجانبين.

■ نتائج التحقق من فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية أكدت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمخرجات التكوين الجامعي على تلبية متطلبات سوق الشغل، وهو ما يشير إلى أهمية مخرجات التعليم في تشكيل الملامح المهنية للخريج.
- الفرضية الأولى أثبتت وجود أثر لسياسات ومناهج الجامعات، أي أن المنظومة التعليمية تملك القدرة على التأثير الإيجابي إذا ما تم توجيهها وفق متطلبات السوق.
- الفرضية الثانية (الموائمة) كشفت عن إدراك الفاعلين لأهميتها، لكن دون تحقق فعلي على مستوى الأداء المؤسساتي، مما يشير إلى محدودية الإجراءات الحالية وعدم كفايتها لتوليد تأثير ملموس.
- كما تم رصد فروق دالة إحصائية في بعض المتغيرات الشخصية، مثل المؤهل والوضعية المهنية، ما يفتح المجال لتحليل أعمق في دراسات لاحقة.

ثالثاً: توصيات الدراسة

في ضوء ما سبق، توصي الدراسة بما يلي:

1. مراجعة السياسات والمناهج الجامعية لجعلها أكثر مرونة ومواءمة للواقع الاقتصادي.
2. إدماج المهارات العملية والتقنية ضمن البرامج التكوينية، مع تخصيص وحدات للمهارات الناعمة.
3. توسيع فرص التربصات والتكوين التطبيقي في المؤسسات، عبر تفعيل اتفاقيات التعاون مع مختلف القطاعات الاقتصادية.
4. إنشاء مراكز للتوجيه المهني والريادة داخل الجامعات لمرافقة الطلبة نحو متطلبات السوق.
5. تحفيز أرباب العمل للمشاركة في التكوين الجامعي من خلال برامج الشراكة، والتكوين المزدوج، والتدريب المهني المشترك.

رابعاً: آفاق الدراسة

نظراً لأهمية الموضوع، تقترح الدراسة التوسع في البحث مستقبلاً في المجالات الآتية:

- دراسة أثر الرقمنة والمهارات التكنولوجية في قابلية توظيف الخريجين.
- تحليل دور التكوين المهني المشترك (التكوين المزدوج) في تقليص الفجوة المهارية.

- مقارنة بين الجامعات الجزائرية وجامعات دولية في مجال إدماج الكفاءات.
- دراسة الفعالية الفعلية لبرامج التربص الجامعي من وجهة نظر الطلبة والمؤسسات.
- اقتراح نموذج وطني متكامل لقياس مواءمة التكوين الجامعي مع السوق، بناءً على معايير مهنية دقيقة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. جاسم يونس الحريري، التنافس الإقليمي والدولي في العراق وانعكاساته على علاقاته الخارجية بعد الاحتلال الأمريكي، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016م.
2. رشيد أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، ط1، 2004.
3. طارق عبد الرؤوف عامر، الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم: اتجاهات معاصرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014.
4. عبد الكريم أحمد جميل، إدارة الموارد البشرية، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2015م.
5. فارس محمد العمارات، دور المرأة الأردنية في الحياة العامة، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2021م.
6. مراد بن اشنهو، عائدة بامية، نحو الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981م.
7. يوسف عبد علي الأسدي، حسين علي اللعبي، اقتصاد العمل، ماهيته وخصائصه، مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، مركز المحور للدراسات والتخطيط الاستراتيجي، البصرة، العراق، ط1، 2018م.

ثانياً: الملتقيات:

8. إبراهيم مبرك، سهيلة شيخاوي، الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI) كآلية لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة، الملتقى الوطني حول: إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسط في الجزائر، المنظم بجامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، يومي 06 و 07 ديسمبر 2017.
9. سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

ثالثاً: أطروحات ورسائل جامعية:

- أ. أطروحات الدكتوراه:

10. بن شيبان صبرينة، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر من 2000 إلى 2019، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية السياسة والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2021/2020م.

11. بوعمامة خامرة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018/2017.

12. حمادي خديجة، محددات الطلب على العمل في الجزائر خلال الفترة (1970-2014) وآفاقه المستقبلية -دراسة قياسية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد كمي، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2017/2016م.

13. حمزة لعجال، اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص إدارة وتسيير المكتبات ومراكز المعلومات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020.

ب. رسائل الماجستير:

14. أيمن سامي جميل المدهون، مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم المحاسبة والتمويل، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018م.

15. أيمن سامي جميل المدهون، مدى مواكبة مهارات خريجي التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل المصرفي في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم المحاسبة والتمويل، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2018م.

16. شريفة يعقوبي، التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي والإذاعي دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007م.

ت. مذكرات الماستر:

17. أشرف الدين مودانة، آية بن قيراط، التكوين الجامعي وأثر على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين "دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة 8 ماي 1945-قائمة"، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قائمة، 2023/2022.
18. أميرة أسماء برتيمّة، تواؤم التكوين الجامعي مع سوق العمل "دراسة ميدانية بمركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية. جامعة محمد خيضر بسكرة"، مذكرة تخرج مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019.
19. بوخاري فريال، تراس ديهية، مخرجات منظومة التعليم العالي وسوق الشغل -دراسة حالة الجزائر-، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017/2016.
20. حامدي صورية، واقع وتحديات إصلاح سياسة التعليم العالي في الجزائر من 2004-2014، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص: السياسة العامة والإدارة المحلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
21. سامية مطيع، كريمة عيطور، دور الجامعة في ترقية متطلبات الشغل في الجزائر "دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة"، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميلة، 2022/2021.
22. عرامة رياض، بن خاوة مراد، سياسة التشغيل في الجزائر ودور الوكالة الوطنية في تنظيم سوق الشغل "دراسة حالة ملحقّة تاجنانت"، مذكر مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة، 2022/2021.
23. مروة بوشلاغم، واقع خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل -دراسة ميدانية لخريجي جامعة قائمة-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945 قائمة، الجزائر، 2023/2022م.

رابعاً: المجلات العلمية:

24. أحسن صليحة، شابونية زهية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام- مجلة هيودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، العدد 8، ديسمبر 2018.
25. أحمد غراب، حمزة سالمي، دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر "دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد 04، العدد 01، 2019.
26. حسناء مشري، مدى ملائمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على قسم الحالية والمحاسبة بجامعة فرحات عباس (سطيف1)-، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، المجلد 07، العدد 01، 2022.
27. خالد حيدر عبد علي، البطالة المقنعة في إقليم كردستان -العراق، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد 86، 2011.
28. خلخال منال، عماري رحمة جميلة، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في استحداث مناصب شغل جديدة، دراسة حالة ولاية عين تيموشنت خلال الفترة (2005-2018)، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار، المجلد 7، العدد 2، أوت 2021.
29. سرير فروجة، واقع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، العدد 02، جوان 2018.
30. سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2014.
31. سعود عبد الكريم، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية "الواقع والمأمول"، مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 02، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة طاهري محمد، بشار، 2019م.

32. طه عبد الله كوقان، المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل -مدينة دهب نموذجاً، المجلة الدولية للأداء الإقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، المجلد 05، العدد 01، 2022.
33. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 10، العدد 10، 2012.
34. عماد الدين المصباح، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية خلال الفترة 1990-2011، مجلة الباحث الإقتصادي، العدد 02، 2014، لية الإقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، 2015.
35. عيسى شقبق، فتحة زري، العوامل المؤثرة في الطلب على العمل في الجزائر خلال الفترة 1980-2014، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر 3، المجلد 1، العدد 8، 2019.
36. فاطمة الزهراء سي الطيب، التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر: من أجل تحقيق تنمية وطنية، مجلة الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والإقتصاد التطبيقي، الجزائر، العدد 17، جوان 2020م.
37. فاطمة بوسالم، نضال يدروج، سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 1، العدد 2، سبتمبر 2017.
38. كلثوم مرقوم، فاطمة فوقة، دور الأجهزة الحكومية في دعم وترقية المقاولاتية في الجزائر حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 06، العدد 02، جانفي 2020.
39. ليلي البهنساوي، المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل -دراسة على عينة من الخريجين بالحضر-، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، المجلد 78، العدد 01، 2018.
40. مجيد شعباني، عقيلة عكوش، متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من أجل تنمية رأس المال البشري في الجامعة الجزائرية، المجلة العلمية المستقبل الإقتصادي، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، المجلد 03، العدد 01، 2015.

41. محمود سمايلي، معوقات الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشارو التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميلة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، الجزائر، العدد 21، ديسمبر 2015.

42. مصطفى بوفاتح، حسين شنيني، دور التكوين الجامعي السياحي في الإستجابة لمتطلبات سوق العمل السياحي - دراسة تحليلية بطريقة DEMATEL -، مجلة المقريري للدراسات الإقتصادية والمالية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو، المجلد 07، العدد 01، 2023.

43. موسى قصابي، بشير قصابي، برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (DAIP. CTA) كآلية لدعم التنمية المحلية ولايات الجنوب الغربي الجزائري نموذجا للفترة (2010 إلى 2020)، مجلة مجاميع المعرفة، معهد العلوم الاقتصادية، التسيير و العلوم التجارية، المركز الجامعي، تندوف، المجلد 10، العدد 01، أفريل 2024.

خامسًا: المراجع باللغة الأجنبية:

44. Herath H.M.T.S and Ranasinghe A, ***Labour Market Prospects for Business Graduates in Sri Lanka***, International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 1, No. 1, May 2011.

45. Jesús García Álvarez et al, ***Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective***, journal Education Sciences, University of Santiago de Compostela, Spain, Vol. 12, No. 3, 2022.

46. Lim Khong Chiu, et al, ***Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective***, Review of European Studies; Vol. 8, No. 1, 2016

47. Paşca Cornelia Serena ; ***LABOUR MARKET – CONCEPTS, FUNCTIONS, FEATURES, PATTERNS***, Management Strategies Journal, Constantin Brancoveanu University, vol. 34, issue 4,2016.

الملاحق

الملحق رقم (01) الاستبيان الموجه لعينة الدراسة.

خاص بالطلبة وخريجي الجامعة

الزميلات و الزملاء الكرام

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته، تحية طيبة، أما بعد...

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً لحصولنا على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة موارد بشرية بعنوان:

" تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل "

تهدف هذه الدراسة للتعرف على تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل أحد أهم القضايا التي تهم الطلبة، الجامعات، وأصحاب العمل على حد سواء. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آرائكم وملاحظاتكم لتحديد أبرز التحديات والاقتراحات لتعزيز ارتباط التكوين الجامعي بسوق الشغل. نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بصراحة واقتناع، و بكل موضوعية، بعد قراءة كل عبارة بعناية و وضع علامة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم، حيث إن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم التي لنا ثقة بها، لذلك نهيب بكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم، فمشاركتكم ضرورية و رأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها. و نحيطكم علماً أن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة، ولايستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط..

لكم جزيل الشكر على مساهمتكم القيمة، وعلى مشاركتكم الفعالة في إثراء هذا الموضوع.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية :

1. الجنس	ذكر	أنثى		
2. السن	أقل من 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 الى 50 سنة	أكثر من 50 سنة

3. المؤهل العلمي	شهادة الليسانس	شهادة الماستر / مهندس	شهادة الماجستير / الدكتوراه

موظف	عامل حر	طالب جامعي	باحث عن عمل
4. الوضعية المهنية (طبيعة العمل) (			

الجزء الثاني: السياسات والمناهج الجامعية

الرقم	تقييم البرامج التعليمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	المناهج الدراسية تواكب التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة.					
02	توفر الجامعة فرصًا كافية للتدريب العملي خلال الدراسة.					
03	أساليب التدريس الحالية تعزز التفكير النقدي وحل المشكلات.					
04	البرامج الدراسية تشمل مواد تركز على المهارات المهنية والتقنية.					
05	يتم تحديث البرامج التعليمية بانتظام لتلبية احتياجات سوق العمل.					
06	يتم إشراك الشركات وأرباب العمل في تصميم عروض التكوين.					

الجزء الثالث: متطلبات سوق العمل

الرقم	المهارات والممارسات العملية لسوق العمل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
07	المهارات المكتسبة خلال الدراسة تتماشى مع متطلبات الوظائف المتاحة.					
08	التكوين الجامعي يشمل مواد تركز على المهارات العملية savoir faire و على المهارات السلوكية savoir être					
09	توفر الجامعة فرصًا كافية للاندماج في سوق العمل بعد التخرج.					
10	التدريب الميداني الذي تلقينته ساعدني في تحسين فرصتي في التوظيف					

الجزء الرابع: تعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل

الرقم	التحديات والفرص المستقبلية والمقترحات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
-------	---------------------------------------	------------	-------	-------	-----------	----------------

بشدة						
					تطوير الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لتعزيز فرص التوظيف.	11
					توفير دورات تدريبية إضافية لتعزيز المهارات التقنية والمهنية.	12
					ينبغي تقديم المزيد من الإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي داخل الجامعة.	13
					التركيز على المهارات الرقمية لتعزيز قدرة الخريجين على التكيف مع المتغيرات الحديثة.	14
					تحسين تدريس اللغات الأجنبية (الإنجليزية مثلا) لتعزيز قدرة الخريجين على التنافس في سوق العمل.	15

ملاحظات و أجوبة أخرى يمكنها المساهمة في تحقيق نتائج الدراسة :
و في الأخير اقدر إخلاصكم و تعاونكم معنا و شكرا.

الملحق رقم (02) الاستبيان الموجه لعينة الدراسة.

خاص بأرباب العمل

الزميلات و الزملاء الكرام

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته، تحية طيبة، أما بعد...

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً لحصولنا على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة موارد بشرية بعنوان:

" تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل "

تهدف هذه الدراسة للتعرف على تفعيل مخرجات التكوين الجامعي لتلبية متطلبات سوق الشغل أحد أهم القضايا التي تهم الطلبة، الجامعات، وأصحاب العمل على حد سواء. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آرائكم وملاحظاتكم لتحديد أبرز التحديات والاقتراحات لتعزيز ارتباط التكوين الجامعي بسوق الشغل. نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبانة بصراحة واقتناع، و بكل موضوعية، بعد قراءة كل عبارة بعناية و وضع علامة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم، حيث إن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم التي لنا ثقة بها، لذلك نهيب بكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم، فمشاركتكم ضرورية و رأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

نحيطكم علماً أن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة، ولا يستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط. لكم جزيل الشكر على مساهمتكم القيمة، وعلى مشاركتكم الفعالة في إثراء هذا الموضوع.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

1. الجنس	ذكر	أنثى	2. السن	أقل من 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة

1. المؤهل العلمي	تقني / تقني سامي	شهادة الليسانس	شهادة الماستر / مهندس	شهادة ماجستير / الدكتوراه

2. سنوات الخبرة	أقل من 03 سنوات	من 04 إلى 08 سنوات	أكثر من 08 سنوات	3. الوظيفة	مدير	رئيس مصلحة	إطار	عون تنفيذ	عون تحكم

الجزء الثاني: السياسات والمناهج الجامعية (منتج التكوين الجامعي)

الرقم	تقييم البرامج التعليمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	الخريجون الجدد يمتلكون المهارات التقنية اللازمة للعمل في المؤسسة.					
02	هناك نقص في المهارات العملية لدى الخريجين الجدد.					
03	المناهج التعليمية تلبي احتياجات سوق الشغل الحالي.					
04	يتم تدريب الخريجين الجدد بسرعة داخل المؤسسة بسبب استعدادهم					

					الأكاديمي الجيد.	
					مستوى اللغات الأجنبية لدى الخريجين يلبي متطلبات سوق العمل.	05
					الجزء الثالث: متطلبات سوق الشغل	
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المهارات والممارسات العملية لسوق الشغل	الرقم
					يفضل أصحاب العمل توظيف الخريجين الذين لديهم خبرة عملية مسبقة	06
					توفر الجامعات تكوينًا كافيًا في المهارات.	07
					يحتاج الخريجون إلى مزيد من التكوين في المهارات الرقمية والتكنولوجية.	08
					تعزيز التدريب الميداني خلال الدراسة الجامعية أمر ضروري.	09
					تتكيف الجامعات بسرعة مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية.	10
					الجزء الرابع: تعزيز مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق الشغل	
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التحديات والفرص المستقبلية والمقترحات	الرقم
					تعزيز الشراكة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية عبر برامج تدريبية مخصصة.	11
					. تحقيق توافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات الوظائف المتاحة.	12
					تحسين الإرشاد والتوجيه المهني داخل الجامعات.	13
					تشجيع المشاريع المشتركة بين الطلبة وأرباب العمل يعزز فرص التشغيل.	14
					توفير دورات تدريبية للخريجين الجدد قبل التحاقهم بالوظائف.	15

ملاحظات و أجوبة أخرى يمكنها المساهمة في تحقيق نتائج الدراسة :
و في الأخير اقدر إخلاصكم و تعاونكم معنا و شكرا.

Reliability Statistics

الملحق رقم (03) مخرجات SPSS

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	27

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	65	,001	,936	65	,002
x2	65	,000	,448	65	,000
y2	65	,003	,966	65	,073

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	65	1,00	5,00	2,9538	,95902
Q2	65	1,00	5,00	3,6308	,97739
Q3	65	1,00	5,00	2,8154	1,01385
Q4	65	1,00	5,00	3,3077	,96700
Q5	65	1,00	5,00	2,8615	1,14396
Q6	65	2,00	5,00	4,1385	,76805
Valid N (listwise)	65				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q7 Q8 Q9 Q10

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q7	65	1,00	5,00	2,7231	1,05338
Q8	65	2,00	5,00	4,3692	,74097
Q9	65	1,00	5,00	4,4615	,77211
Q10	65	1,00	5,00	3,2308	1,19595
Valid N (listwise)	65				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q11 Q12 Q13 Q14 Q15
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q11	64	2,00	50,00	5,1875	5,72900
Q12	64	2,00	5,00	4,2500	,79682
Q13	64	2,00	5,00	4,4375	,66368
Q14	64	3,00	5,00	4,3438	,71755
Q15	64	2,00	5,00	4,5000	,69007
Valid N (listwise)	63				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 x1 x2 y2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q11	64	2,00	50,00	5,1875	5,72900

Q12	64	2,00	5,00	4,2500	,79682
Q13	64	2,00	5,00	4,4375	,66368
Q14	64	3,00	5,00	4,3438	,71755
Q15	64	2,00	5,00	4,5000	,69007
x1	65	1,50	4,33	3,2846	,46652
x2	65	2,60	14,00	4,5477	1,31019
y2	65	2,50	5,00	3,6962	,56335
Valid N (listwise)	63				

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y2

/METHOD=ENTER x1.

Variables Entered/Removed^a

Mod el	Variables Entered	Variables Removed	Metho d
1	x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-----------	---	-------------	----------------------	----------------------------------

1	,428 ^a	,183	,170	,51309
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,726	1	3,726	14,155	,000 ^b
Residual	16,585	63	,263		
Total	20,312	64			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	1,997		4,380	,000
x1	,517	,428	3,762	,000

a. Dependent Variable: y2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,046 ^a	,002	-,014	,56720

a. Predictors: (Constant), x2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,043	1	,043	,135	,715 ^b
Residual	20,268	63	,322		
Total	20,312	64			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1 (Constant)	3,787	,256		14,794	,000
x2	-,020	,054	-,046	-,367	,715

a. Dependent Variable: y2

NPAR TESTS

/M-W= x1 x2 y2 BY الجنس (1 2)

/MISSING ANALYSIS.

Ranks

الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
x1 1,00	53	33,89	1796,00
2,00	12	29,08	349,00
Total	65		
x2 1,00	53	33,30	1765,00
2,00	12	31,67	380,00
Total	65		
y2 1,00	53	34,29	1817,50
2,00	12	27,29	327,50
Total	65		

Test Statistics^a

x1	x2	y2
----	----	----

Mann-Whitney U	271,00	302,00	249,50
	0	0	0
Wilcoxon W	349,00	380,00	327,50
	0	0	0
Z	-,804	-,275	-1,171
Asymp. Sig. (2-tailed)	,422	,783	,242

a. Grouping Variable: الجنس

NPAR TESTS

/K-W=x1 x2 y2 BY العمر (1 4)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	العمر	N	Mean Rank
x1	1,00	2	31,75
	2,00	32	34,16
	3,00	23	28,70
	4,00	8	41,06
	Tota	65	
x2	1,00	2	26,25
	2,00	32	34,80
	3,00	23	35,83
	4,00	8	19,38
	1		

	Tota	65	
	1		
y2	1,00	2	11,00
	2,00	32	32,78
	3,00	23	35,09
	4,00	8	33,38
	Tota	65	
	1		

Test Statistics^{a,b}

	x1	x2	y2
Kruskal- Wallis H	2,839	5,397	3,061
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,417	,145	,382

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: العمر

NPAR TESTS

/K-W=x1 x2 y2 BY المؤهل_العلمي (1 3)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	المؤهل_العلمي		Mean
	مي	N	Rank
x1	1,00	10	32,25
	2,00	19	28,39
	3,00	32	32,16

	Total	61	
x2	1,00	10	28,75
	2,00	19	31,47
	3,00	32	31,42
	Total	61	
y2	1,00	10	36,90
	2,00	19	31,95
	3,00	32	28,59
	Total	61	

Test Statistics^{a,b}

	x1	x2	y2
Kruskal-Wallis H	,609	,198	1,788
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,738	,906	,409

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: المؤهل_العلمي

NPAR TESTS

/K-W=x1 x2 y2 BY سنوات_الخدمة (1 3)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	سنوات_الخ دعة	N	Mean Rank
x1	1,00	2	45,50

	2,00	6	46,67
	3,00	55	29,91
	Total	63	
x2	1,00	2	26,00
	2,00	6	27,42
	3,00	55	32,72
	Total	63	
y2	1,00	2	23,00
	2,00	6	33,92
	3,00	55	32,12
	Total	63	

Test Statistics^{a,b}

	x1	x2	y2
Kruskal-Wallis H	5,770	,697	,563
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,056	,706	,755

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: سنوات_الخدمة

NPAR TESTS

/K-W=x1 x2 y2 BY الوظيفة (1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	الوظيفة	N	Mean Rank
x1	1,00	3	31,33
	2,00	14	28,71
	3,00	32	28,11
	4,00	8	32,19
	Tota 1	57	
x2	1,00	3	28,50
	2,00	14	30,39
	3,00	32	28,19
	4,00	8	30,00
	Tota 1	57	
y2	1,00	3	23,50
	2,00	14	27,82
	3,00	32	27,55
	4,00	8	38,94
	Tota 1	57	

Test Statistics^{a,b}

	x1	x2	y2
Kruskal-Wallis H	,461	,215	3,589
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,927	,975	,309

- a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: الوظيفة

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q11	64	2,00	5,00	4,4844	,66648
Q12	64	2,00	5,00	4,2500	,79682
Q13	64	2,00	5,00	4,4375	,66368
Q14	64	3,00	5,00	4,3438	,71755
Q15	64	2,00	5,00	4,5000	,69007
Valid N (listwise)	63				

COMPUTE EE=mean(Q11 to Q15).

EXECUTE.

DESCRIPTIVES VARIABLES=EE

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE	65	2,60	5,00	4,4092	,55162
Valid N (listwise)	65				

W.

Regression

1	W ^b	.	Enter
---	----------------	---	-------

a. Dependent Variable: y2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,155	,52207

a. Predictors: (Constant), W

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,140	1	3,140	11,522	,001 ^b
Residual	17,171	63	,273		
Total	20,312	64			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), W

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	1,342		1,927	,058

W	,612	,180	,393	3,394	,001
---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y2

الملحق رقم (04) مخرجات SPSS

		الجنس			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	ذكر	52	28,3	28,3	28,3
	انثي	132	71,7	71,7	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

		العمر			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	أقل من 30 سنة	95	51,6	51,6	51,6
	من 31 إلى 40 سنة	49	26,6	26,6	78,3
	من 41 إلى 50 سنة	37	20,1	20,1	98,4
	أكثر من 50 سنة	3	1,6	1,6	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

		المؤهل العلمي			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent

Vali	تقني / تقني سامي	4	2,2	2,2	2,2
d	شهادة الليسانس	87	47,3	47,3	49,5
	شهادة الماستر / مهندس	88	47,8	47,8	97,3
	شهادة الماجستير / الدكتوراه	5	2,7	2,7	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

الوظيفة

		Freque ncy	Percen t	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Vali	موظف	88	47,8	47,8	47,8
d	عامل حر	9	4,9	4,9	52,7
	طالب جامعي	83	45,1	45,1	97,8
	باحث عن عمل	4	2,2	2,2	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

DATASET ACTIVATE DataSet1.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percen t	N	Percen t	N	Percen t
x1	184	100,0 %	0	0,0%	184	100,0 %

y1	184	100,0 %	0	0,0%	184	100,0 %
x2	184	100,0 %	0	0,0%	184	100,0 %

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statisti			Statisti		
	c	df	Sig.	c	df	Sig.
x1	,081	184	,005	,968	184	,000
y1	,108	184	,000	,971	184	,001
x2	,392	184	,000	,600	184	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptive Statistics

	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Q1	184	1,00	4,00	2,9891	1,05576
Q2	184	1,00	5,00	2,6196	1,09487
Q3	184	1,00	4,00	2,8696	,97753
Q4	184	1,00	5,00	2,8587	1,03577
Q5	184	1,00	5,00	2,8152	1,07051
Q6	183	1,00	5,00	2,8525	1,02982
x1	184	1,00	4,17	2,8333	,76127
Valid N (listwise)	183				

Descriptive Statistics

	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Q7	184	1,00	5,00	2,6413	1,04103
Q8	184	1,00	4,00	2,8587	,99267
Q9	184	1,00	5,00	2,4293	1,03776
Q10	184	1,00	5,00	2,8478	1,06545
y1	184	1,00	4,50	2,6943	,79097
Valid N (listwise)	184				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q11Q Q12 Q13 Q14 Q15 x2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Q11Q	184	1,00	5,00	3,8261	,59338
Q12	184	1,00	5,00	3,8370	,60557
Q13	184	2,00	5,00	3,9783	,37630
Q14	184	2,00	5,00	3,9620	,40981
Q15	184	1,00	5,00	3,9293	,50181
x2	184	1,60	5,00	3,9065	,39500
Valid N (listwise)	184				

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y1

/METHOD=ENTER x1.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,382	,62175

a. Predictors: (Constant), x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44,136	1	44,136	114,173	,000 ^b
Residual	70,356	182	,387		
Total	114,492	183			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,867	,177		4,893	,000
x1	,645	,060	,621	10,685	,000

a. Dependent Variable: y1

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y1

/METHOD=ENTER x2.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,078 ^a	,006	,001	,79074

a. Predictors: (Constant), x2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,691	1	,691	1,105	,295 ^b
Residual	113,800	182	,625		
Total	114,492	183			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1 (Constant)	2,087	,581		3,591	,000
x2	,156	,148	,078	1,051	,295

a. Dependent Variable: y1

NPAR TESTS

/M-W= x1 y1 x2 BY الجنس (1 2)

/MISSING ANALYSIS.

Mann-Whitney Test

Ranks

	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
x1	ذكر	52	86,09	4476,50
	انثي	132	95,03	12543,50
	Total	184		
y1	ذكر	52	86,88	4517,50
	انثي	132	94,72	12502,50
	Total	184		
x2	ذكر	52	88,41	4597,50
	انثي	132	94,11	12422,50
	Total	184		

Test Statistics^a

	x1	y1	x2
--	----	----	----

Mann-Whitney U	3098,500	3139,500	3219,500
Wilcoxon W	4476,500	4517,500	4597,500
Z	-1,028	-,904	-,860
Asymp. Sig. (2-tailed)	,304	,366	,390

a. Grouping Variable: الجنس

NPAR TESTS

/K-W=x1 y1 x2 BY العمر (1 4)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	العمر	N	Mean Rank
x1	أقل من 30 سنة	95	91,89
	من 31 إلى 40 سنة	49	95,12
	من 41 إلى 50 سنة	37	89,20
	أكثر من 50 سنة	3	109,67
	Total	184	

y1	أقل من 30 سنة	95	94,03
	من 31 إلى 40 سنة	49	88,86
	من 41 إلى 50 سنة	37	94,16
	أكثر من 50 سنة	3	83,17
	Total	184	
x2	أقل من 30 سنة	95	94,66
	من 31 إلى 40 سنة	49	92,00
	من 41 إلى 50 سنة	37	88,76
	أكثر من 50 سنة	3	78,50
	Total	184	

Test Statistics^{a,b}

	x1	y1	x2
Kruskal-Wallis H	,588	,440	,953
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,899	,932	,813

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: العمر

NPART TESTS

/K-W=x1 y1 x2 BY المؤهل_العلمي (1 3)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	المؤهل_العلمي	N	Mean Rank
x1	تقني / تقني سامي	4	96,63
	شهادة الليسانس	87	88,59
	شهادة الماستر/ مهندس	88	91,09
	Total	179	
y1	تقني / تقني سامي	4	103,88
	شهادة الليسانس	87	90,22
	شهادة الماستر/ مهندس	88	89,15
	Total	179	
x2	تقني / تقني سامي	4	121,88
	شهادة الليسانس	87	91,57
	شهادة الماستر/ مهندس	88	87,00
	Total	179	

Test Statistics^{a,b}

	x1	y1	x2
Kruskal-Wallis H	,170	,316	3,256
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,919	,854	,196

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: المؤهل_العلمي

NPART TESTS

/K-W=x1 y1 x2 BY الوظيفة (1 4)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

الوظيفة	N	Mean Rank
---------	---	-----------

x1	موظف	88	88,80
	عامل حر	9	96,22
	طالب جامعي	83	97,92
	باحث عن عمل	4	53,13
	Total	184	
y1	موظف	88	91,35
	عامل حر	9	101,61
	طالب جامعي	83	94,57
	باحث عن عمل	4	54,38
	Total	184	
x2	موظف	88	93,32
	عامل حر	9	94,06
	طالب جامعي	83	88,16
	باحث عن عمل	4	161,13
	Total	184	

Test Statistics^{a,b}

	x1	y1	x2
Kruskal-Wallis H	3,531	2,508	12,502
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,317	,474	,006

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الوظيفة

```

GET
FILE='D:\TRAVOU\الخريجين.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
COMPUTE W=MEAN(Q1,Q2,Q3,Q4,Q5,Q11Q,Q12,Q13,Q14,Q15).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y1
/METHOD=ENTER W.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	W ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,346	,63977

a. Predictors: (Constant), W

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,997	1	39,997	97,719	,000 ^b
	Residual	74,494	182	,409		
	Total	114,492	183			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), W

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,022	,379		-2,698	,008
	W	1,103	,112	,591	9,885	,000

a. Dependent Variable: y1

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\TRAVOU\هشام\الخريجين.sav'

/COMPRESSED.

NPART TESTS

/K-W=y1 W BY العمر(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	العمر	N	Mean Rank
y1	أقل من 30 سنة	95	94,03
	من 31 إلى 40 سنة	49	88,86
	من 41 إلى 50 سنة	37	94,16
	أكثر من 50 سنة	3	83,17
	Total	184	
W	أقل من 30 سنة	95	93,12

من 31 إلى 40 سنة	49	94,82
من 41 إلى 50 سنة	37	86,97
أكثر من 50 سنة	3	103,17
Total	184	

Test Statistics^{a,b}

	y1	W
Kruskal-Wallis H	,440	,628
df	3	3
Asymp. Sig.	,932	,890

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: العمر

NPART TESTS
(3 1) المؤهل_العلمي W BY /K-W=y1
/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	المؤهل_العلمي	N	Mean Rank
y1	تقني / تقني سامي	4	103,88
	شهادة الليسانس	87	90,22
	شهادة الماستر/ مهندس	88	89,15
	Total	179	
W	تقني / تقني سامي	4	115,75
	شهادة الليسانس	87	88,29
	شهادة الماستر/ مهندس	88	90,52
	Total	179	

Test Statistics^{a,b}

	y1	W
Kruskal-Wallis H	,316	1,098
df	2	2
Asymp. Sig.	,854	,578

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: المؤهل_العلمي

NPART TESTS
(4 1) الوظيفة W BY /K-W=y1
/MISSING ANALYSIS.

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	الوظيفة	N	Mean Rank
y1	موظف	88	91,35
	عامل حر	9	101,61
	طالب جامعي	83	94,57

	باحث عن عمل	4	54,38
	Total	184	
W	موظف	88	89,30
	عامل حر	9	92,67
	طالب جامعي	83	95,63
	باحث عن عمل	4	97,63
	Total	184	

Test Statistics^{a,b}

	y1	W
Kruskal-Wallis H	2,508	,647
df	3	3
Asymp. Sig.	,474	,886

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الوظيفة

NPAR TESTS
/M-W= y1 W BY الجنس(1 2)
/MISSING ANALYSIS.
Mann-Whitney Test

Ranks				
	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
y1	ذكر	52	86,88	4517,50
	انثي	132	94,72	12502,50
	Total	184		
W	ذكر	52	86,62	4504,00
	انثي	132	94,82	12516,00
	Total	184		

Test Statistics^a

	y1	W
Mann-Whitney U	3139,500	3126,000
Wilcoxon W	4517,500	4504,000
Z	-,904	-,944
Asymp. Sig. (2-tailed)	,366	,345

a. Grouping Variable: الجنس

الملحق رقم (05) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
شخوم رحيمة	أستاذ محاضر - ب	جامعة غرداية
جرفي زكرياء	أستاذ محاضر - أ	المركز الجامعي ايليزي
لزهاري زواويد	أستاذ محاضر - أ	جامعة غرداية