وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Te ːssa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences



قسم علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر

دراسة ميدانية بقسم علم اجتماع

القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد بولحاف الدير .

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من اعداد الطالبة:

- ممو سعاد

اشراف الأستاذة:

- د. لعموري اسماء

أعضاء لجنة المناقشة:

الاســـم واللقـــب	الرتبـــة العلميـــة	الصفـــــة
مشير زوبيدة	أستاذ محاضر ب	رئيســـــا
لعموري أسماء	أستاذ التعليم العالي	مشرفـا ومقررا
براي توفيق	أستاذ محاضر ب	عضوا ممتحنـا

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم



شكروتقدير:

بسم الله الرحمان الرحيم

الذي من علي بتمام هذه المرحلة

وأعانني لإكمال هذا الجهد المتواضع

أما بعد يطب لي أن أتقدم بجزيل الشكروالثناء لأستاذتي الفاضلة بعد الله تعالى التي أشرفت على هذا العمل ومنحتني من جهدها ووقتها وعلمها

كما أتوجه بخالص شكري وتقديري الى الأساتذة الأفاضل من بينهم الأستاذ "وحيد دراوات" الذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته اتمنى أن ييسر الله طريقه وأن ينير دربه ويهبه الصحة والعافية كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر الى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة في تفضلهم لقبول دعوة المشاركة في مناقشة رسالتي.

ولا يسعني إلا أن أعبرعن امتناني لكل الزملاء والأصدقاء الذين ساندوني ووقفوا الى جانبي لإتمام هذا العمل.



الاهداء:

بسم الله الرحمان الرحيم

والحمد لله الذي خلق الإنسان علمه البيان

والصلاة والسلام على النبي الكريم الذي أرسله الله بالهدى والفرقان.

الى من قال فيه من علي قديروقل ربي احفظهما كما رباني صغيرا

أهدي ثمرة جهدي الى أمي حفظها الله

وأطال في عمرها قرة عيني ونبض قلبي وأمنية روحي.

الى والدي حفظه الله ورعاه

سندي و اتكائي

من تحمل الصعاب من أجلي

وتجرع مرارة الأيام الذي زرع في قلبي الحب والحنان

الى اغلى ما املك في الحياة

الذين تقاسمو معي مصاعب الحياة اخو اتي البنات رحمة وصبرينة

الى صديقاتي المخلصات: عبير، فاطمة، امال، ليندة.

سعاد



قائمة المحتويات	الصفحة
الشكروالتقدير	
الاهداء	
مقدمة	أ
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة	1
تمهيد	2
1: الإشكالية	2
2: فرضيات الدراسة	3
3: أسباب اختيار الموضوع	3
4: أهمية الموضوع	4
5: أهداف الدراسة	4
6: مفاهيم الدراسة	4
7: الدراسات السابقة	9
9: صعوبات الدراسة	21
خلاصة الفصل	22
الفصل الثاني: بناء وتكوين الاتجاهات	23
تمهيد	24
1: نمو الإتجاهات	24
2: مكونات الإتجاهات	24
3: خصائص الإتجاهات	25
4: طبيعة الإتجاهات	25
5: وظائف الإتجاهات	26
6: قياس الإتجاهات	26
خلاصة الفصل	28
الفصل الثالث: التحليل الهيكلي وو اقع سوق العمل في الجز ائر	29
تمهيد	30
1: التأصيل النظري لسوق العمل	30

2- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل	30
3- آليات سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه	31
4- التغيرات الديموغرافية للسكان	34
5- مراحل تطور سوق العمل في الجزائر	35
6- هيكلة وخصائص سوق العمل في الجزائر	37
7- معوقات سوق العمل في الجزائر	40
ثانيا: واقع سوق العمل في الجزائر (التعليم العالي والتكوين الجامعي)	40
I: التعليم العالي وعلاقته بسوق العمل .	40
1. مواءمة التعليم العالي لسوق العمل	41
2. صعوبات المواءمة بين سياسات التعليم ومتطلبات سوق العمل	42
3. سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر	42
II: التكوين الجامعي وعلاقته بسوق العمل	43
1. نماذج التكوين الجامعي	43
2. مشاكل التكوين الجامعي في الجزائر	44
3. معضلة المؤهلات الجامعية المحصلة	44
4. مخرجات الجامعة الجزائرية في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية وفرص العمل.	45
خلاصة الفصل	46
الفصل الرابع: عملية التوظيف وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر	47
تمهيد	48
أولا: التأصيل النظري لعملية التوظيف	48
1. مراحل عملية التوظيف	48
2. مبادئ التوظيف	53
3. عناصر التوظيف	53
4. أهداف التوظيف	54
5. شروط التوظيف	55
6. العوامل المؤثرة في عملية التوظيف	55

ثانيا: فعالية سياسة التشغيل من خلال برامج التشغيل في الجزائر.	57
1. جهاز الإدماج المهني للشباب	57
2. برنامج عقود ما قبل الإدماج	57
3. جهاز المساعدة على الإدماج المهني" Dap"	58
4. الوكالة الوطنية للتشغيل "Anem "	58
5. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Ansej	59
6. وكالة التنمية الاجتماعية	59
7. برامج ADs	59
8. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر AnGem	60
9. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة cnac	60
10. جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل.	61
11. صندوق الزكاة	61
خلاصة الفصل	62
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	63
تمهيد	65
- 1مجالات الدراسة	65
-2مجتمع الدراسة والعينة	66
3- المنهج المستخدم	66
-4أدوات جمع البيانات	66
-5الخصائص السيكومترية للإستبيان	67
الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	72
تمهيد	74
1. خصائص عينة الدراسة	74
2. تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	88
3. تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة	91
4. تحليل ومناقشة النتائج في ضوء النظريات	91
5. النتائج العامة للدراسة	93

خاتمة	94
قائمة المصادروالمراجع	
الملاحق	
ملخص الدراسة	

قائمة الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	منحنى عرض العمل	32
2	منحنى الطلب على العمل	32
3	هيكل سوق العمل في الجزائر	39
4	موائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل	41
5	العلاقة بين تحليل الوظيفة وتخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار	49
6	عملية الاختيار	52
7	يوضح استجابات مجتمع الدراسة لمتغير الجنس	75
8	يوضح استجابات مجتمع الدراسة وفق الفئة العمرية	75
9	يوضح استجابات مجتمع الدراسة لمتغير التخصص	77

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مستوى صدق المحكمين	67
2	يمثل استجابة المحكمين على بنود الاستبيان	68
3	يوضح ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	69
4	يوضح صدق الاتساق الداخلي	69
5	يوضح الصدق التمييزي للمتغير	70
6	يوضح توزيع افراد مجتمع البحث وفق الجنس	74
7	يوضح استجابات مجتمع الدراسة وفق الفئة العمرية	75
8	يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفق التخصص	76
9	يمثل استجابات مجتمع الدراسة للمحور الثاني "اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الاكاديمي"	77
10	يوضح استجابات مجتمع الدراسة للمحور الثالث	83
11	يوضح إختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات	88
12	يوضح اختيار الفرضية الأولى	88
13	يوضح اختيار الفرضية الثانية	89

مقدمة:

يشهد العالم تحولات جذرية مع التطور التكنولوجي المتسارع وخاصة بالنسبة لسوق العمل من خلال تغير متطلبات القطاعات الإنتاجية ما جعل المنظمات المعاصرة تنجذب نحو العناصر البشرية ذات الكفاءات والمهارات العالية .

تسعى الجزائر كغيرها من دول العالم إلى الاهتمام بسوق العمل باعتباره سبيل لتحقيق التنمية الإقتصادية ومواكبة الركب الحضاري العالمي من خلال قيامها بجملة من الإصلاحات في عالم الشغل بوضع مخططات التنمية الوطنية التي تحتاج لتحقيقها على أرض الواقع إلى الأخذ بعين الإعتبار تأهيل وتكوين وتدريب العنصر البشري الذي يشكل رأس مال فكري وبشري لأن بناء وتكوين أي قاعدة ذات مهارة في أي بلد لا يخلو من توفير أنظمة تعليمية وتكوينية ذات فعالية .

وفي هذا الصدد تحظى مؤسسات التعليم العالي والجامعات خاصة بأهمية بالغة باعتبارها نسق إجتماعي هادف لدورها في إعداد وتنمية كوادر المستقبل في مختلف المجالات فهي الركيزة الأساسية ودعامة التقدم لمختلف الدول، وقد حاولت الجزائر تطوير سياسات التعليم بإستحداث نظام LMD كبرنامج تطويري عام وعميق للتعليم العالي هادفة للتماشي والتوجهات العالمية والرقي بالنظام التعليمي للبلاد إلى جانب تبنيها جملة من الإستراتيجيات والآليات والبرامج المسطرة لدعم الشباب والقضاء على البطالة وفتح فرص عمل لهم .

ومن هنا تعتبر عملية التوظيف أحد العمليات المهمة بالنسبة للطلبة الذين يسعون عند استكمال دراستهم للحصول على وظيفة لائقة تتناسب ومؤهلاتهم وتخصصاتهم الأكاديمية حيث تعمل مختلف المنظمات على استقطاب أفضل وأكفئ الموارد البشرية التي تلبي الأهداف التي أنشأت من أجلها هاته المنظمات مما يجعل الطلبة الجامعيين في حيرة حول مستقبلهم المهني والتحديات والفرص التي تواجهه في ظل التغيرات والتحولات التي يشهدها سوق العمل فتتشكل لديهم إتجاهات مختلفة سواء إيجابية أو سلبية.

وبناءا على ما تم تناوله جاءت هذه الدراسة للبحث في موضوع حول إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر وتم تقسيم العمل إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي بالنسبة للجانب النظري فهو يحوي أربعة فصول :

-الفصل الأول : بعنوان الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة، والذي جاء فيه، تمهيد، الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب إختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة، المنهج المستخدم، صعوبات الدراسة، خلاصة الفصل .

الفصل الثاني: بعنوان بناء وتكوين الإتجاهات جاء فيه: تمهيد، نمو الإتجاهات، مكونات الإتجاهات، خصائص الإتجاهات، طبيعة الإتجاهات، وظائف الإتجاهات، قياس الإتجاهات، خلاصة الفصل .

الفصل الثالث: بعنوان التحليل الهيكلي وواقع سوق العمل في الجزائر والذي جاء فيه: تمهيد، التأصيل النظري لسوق العمل، المفاهيم المرتبطة بسوق العمل، آليات سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه، مراحل تطور سوق العمل في الجزائر، هيكلة وخصائص سوق العمل في الجزائر، معوقات سوق العمل في الجزائر، واقع سوق العمل في الجزائر (التعليم العالي والتكوين الجامعي)، التعليم العالي وعلاقته بسوق العمل، مواءمة التعليم العالي لسوق العمل، صعوبات المواءمة بين سياسات التعليم ومتطلبات سوق العمل، سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر، التكوين الجامعي وعلاقته بسوق العمل، نماذج التكوين الجامعي، مشاكل التكوين الجامعي في الجزائر، معضلة المؤهلات الجامعية المحصلة، مخرجات الجامعة الجزائرية في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية وفرص العمل، خلاصة الفصل .

الفصل الرابع: بعنوان: عملية التوظيف في ظل فعالية سياسة التشغيل في الجزائر، تمهيد، التأصيل النظري لعملية التوظيف، مراحل عملية التوظيف، مبادئ التوظيف، عناصر التوظيف، أهداف التوظيف، شروط التوظيف، العوامل المؤثرة في عملية التوظيف، فعالية سياسة التشغيل من خلال برامج التشغيل في الجزائر، أجهزة التشغيل في الجزائر، جهاز الإدماج المهني للشباب، برنامج عقود ما قبل الإدماج، جهاز المساعدة على الإدماج المهني"Dap "، الوكالة الوطنية للتشغيلanem ، برامجADS ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابAnSEG ، وكالة التنمية الإجتماعية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالةcnac ، جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل، صندوق الزكاة، خلاصة الفصل .

أما الإطار التطبيقي يشمل فصلين :

الفصل الأول: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وجاء فيه: تمهيد، مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة والعينة، أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية للإستبيان، خلاصة الفصل .

الفصل الثاني: بعنوان عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج وجاء فيه، تمهيد، تفريغ البيانات وتحليلها، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، في ضوء الدراسات السابقة، في ضوء النظريات، خلاصة الفصل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة

تمهيد :

إن دراسة أي موضوع تتطلب من الباحث تحديد الإطار العام والمنهجي من خلال الخطوات العلمية والطريقة المتبعة في معالجة هذا الموضوع حيث سأقوم في هذا الفصل بتقديم الموضوع من خلال صياغة الإشكالية ووضع التساؤلات وفرضيات الدراسة، مع محاولة تحديد الأسباب الذاتية والموضوعية لاختيار "اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر" إلى جانب إبراز أهمية الدراسة والهدف المراد تحقيقه منها، ثم تحديد المفاهيم الأساسية والمنهج المتبع في الدراسة مع التطرق لأهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ثم صعوبات الدراسة.

1: الإشكالية

في ظل التغيرات والتطورات التي يشهدها العالم تحاول جميع الدول التكيف مع متطلبات العولمة في كل المجالات التي تتميز بتباين كفاءة المنظمات والعمالة المنتجة وكذلك الهياكل الإنتاجية لمنافسة في الأسواق العالمية.

ولمواكبة هذه التطورات والتحولات سعت المجتمعات باختلاف إمكانياتها ومواردها المتاحة إلى زيادة الاهتمام بأسواق العمل باعتبار سياسة سوق العمل جزء لا يتجزء من الإطار السياسي والاقتصادي للدولة عن طريق حسن استغلال المعرفة وزيادة كفاءة العمل مما يضمن تطوير المهارات البشرية والاستثمار في رأس المال البشري بما يناسب احتياجات سوق العمل الحالي، والجزائر كغيرها من دول العالم تحاول جاهدة مسايرة هذه التغيرات من تكنولوجيات وأشكال التحول الرقمي التي تفرضها ثورة المعلومات من خلال قيامها برقمنة مختلف القطاعات والمؤسسات وتزويدها بالوسائل والآليات الحديثة التي تساهم في تسريع النمو الاقتصادي للبلاد.

فتوازن سوق العمل وتحقيق التنمية لا يتم إلا من خلال الاهتمام برأس المال البشري ضمن تطوير التعليم لإعداد كوادر المستقبل وفي هذا الإطار وبهدف النهوض بقطاع التعليم العالي وربطه بسياسة التشغيل قامت الدولة الجزائرية بتبني مجموعة من الأجهزة والبرامج لترقية التشغيل وفتح فرص عمل للشباب وضمان وصولهم إلى مكانة متميزة بهيكلة المعاهد والجامعات لتكوين وتدريب الطلبة وقد تمت هيكلة المؤسسات التعليمية لاسيما التعليم العالي منها والتي تعتبر بمثابة البنية الأساسية لتكوين الطلاب وإعدادهم كمخرجات لسوق الشغل.

وتمت هذه العملية من خلال وضع برامج ومناهج أكاديمية تسعى لتوجيه هذه الفئة نحو المسارات المناسبة إلى جانب استحداث جملة من التخصصات الجديدة مثل الذكاء الإصطناعي وإنشاء جامعة التكوين المتواصل وأنشاء دور المقاولاتية وحاضنات الأعمال.

وفي هذا السياق تعتبر عملية التوظيف بالنسبة للطلبة الجامعيين غاية وهدف يسعون لبلوغه من خلال اختيار التخصصات التي تتلاءم والمهن الجديدة في سوق العمل ومحاولة تحقيق التوافق بين مهاراتهم واحتياجات المنظمات المعاصرة التي تسعى حاليا الاستقطاب واختيار الموارد البشرية الأكثر كفاءة والمكونة تكوينا جيدا وهذا يساعدها على تحقيق أهدافها ومواكبة التوجهات العالمية ومن هنا سعت دراستي إلى معرفة اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل التغيرات الحالية وما إن كان التكوين الأكاديمي المقدم لهم من قبل الجامعات يناسب متطلبات سوق العمل ويواكب المهن الجديدة باعتبارهم طلبة مقبلين على التخرج راغبين في الظفر بمناصب عمل تتماشى ومؤهلاتهم المكتسبة وهذا ما يؤدي بنا إلى طرح التساؤل التالي: **ما اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر؟**

2- الأسئلة الفرعية:

-ما اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي؟

-ما اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل؟

1-1-: الفرضيات

1-1-1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس.

1-1-2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص.

2: أسباب اختيار الموضوع

2-1أسباب ذاتية:

-رغبتي الشخصية في دراسة هذا الموضوع.

-انشغالي كطالبة مقبلة على التخرج بالتوظيف ومختلف التغيرات في سوق العمل الحالي.

2-2-أسباب موضوعية:

-توفر المراجع الكافية التي تخدم موضوع الدراسة.

-تعريف الطلبة بأهم التحديات والفرص في عصرنا الحالي بالنسبة للتوظيف.

-فهم آراء الطلبة حول مصيرهم ومستقبلهم المهني.

3: أهمية الموضوع

تتمثل الأهمية التي يكتسيها الموضوع في ضرورة تحليل عملية التوظيف باعتباره جزءا أساسيا بالنسبة للطلبة الجامعيين إلى جانب المساهمة في تقديم رؤية واضحة حول التغيرات والتطورات التي يشهدها سوق العمل الحالي خاصة في علاقته بالتعليم العالي وكذلك الاهتمام بالتكوين الأكاديمي ومواءمته لمتطلبات سوق الشغل المعاصر، كما أن هذه الدراسة تعتبر مهمة للمجتمع والجامعات والطلبة على وجه الخصوص في ظل التغيرات في سياسات التوظيف والتشغيل.

4: أهداف الدراسة

-محاولة رصد اتجاهات الطلبة ووجهات نظرهم حول طبيعة التكوين الأكاديمي.

-الكشف عن آراء ووجهات نظر الطلبة نحو المدن الجديدة في سوق العمل.

5: مفاهيم الدراسة

1. تحديد المفاهيم :

-**الاتجاهات:** الاتجاه هو حالة من الاستعداد والتأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلاله خبرة الشخص وتكون ذات اثر توجيهي او دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تثير الاستجابة والاتجاهات قد تكون ايجابية او سلبية كما قد تكون عامة او نوعية[1].

-هو عبارة عن موقف الفرد حيال احدى القيم او المعايير السائدة في البيئة الاجتماعية .

-مجموعة تنظيمات محددة في الفرد تشمل مشاعره وافكاره ونزعاته التي تجعله يتصرف تجاه بعض مظاهر بيئته.[2]

[1] احمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، انجليزي، فرنسي، عربي**، مكتبة لبنان، د.ط، 1978، بيروت ص 30.31

[2] محمد عبد المجيد، فاروق عبده فيلة، **السلوك الاجتماعي، ادارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة، د.ط، ابريل، 2005.ص198

-يعرفه البورت allport الاتجاه بانه حالة من للاستعداد العقلي والعصبي التي تكونت خلال التجارب والخبرات السابقة التي مر بها الانسان والتي تعمل على توجيه الاستجابة نحو الموضوعات والمواقف التي له علاقة بها [1].

يعرفه بوغرداس:" هو ميل الفرد نحو سلوكه إتجاه بعض عناصر البيئة أو بعيدا عنها، متأثرا في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعا لقربه منها أو بعده عنها[2].

تعريف توماس: "إتجاه الشخص هو حصيلة مزاجه ونوع المفاهيم التي يفرضها عليه مجتمعه والصورة التي يدرك بها شتى المواقف في ضوء خبراته وتفكيره[3]"

التعريف الإجرائي للإتجاه:

هي مجموعة الانطباعات ووجهات النظر حول موضوع او قضية معينة تساعد في فهم الآراء وتكون ايجابية او سلبية وفي دراستي ركزت على اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف.

الطالب الجامعي :

لغة: طالب مطالب وطلابا فهو مطالب. والمفعول مطالب. طالب بالشيء. سال بإلحاح. ما يعتبره حقا له. طالبه بنصيبه. طلب منه ان يمنحه نصيبه. [4]

اصطلاحا:

الطالب الجامعي: هو الذي يتلقى دروس ومحاضرات ويتدرب على كيفية الحصول على المعلومات في مؤسسة التعليم العالي للحصول على شهادة جامعية. ونقصد بمفهوم الطلبة في هذه الدراسة طلبة ثاني ماستر علم الاجتماع لمختلف التخصصات الذين ينتمون الى كلية العلوم الاجتماعية. قسم علم الاجتماع. [5]

التعريف الاجرائي: هو الفرد الذي يدرس في الجامعة ضمن برنامج أكاديمي معين. بهدف الحصول على شهادة جامعية. تؤهله لدخول سوق العمل. والظفر بوظيفة لائقة.

2. عملية التوظيف:

---

[1] أبو النيل محمود السيد، **علم النفس الإجتماعي (سلسلة علم النفس)**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان،د. س، د. ط ص 446.
[2]: **العتوم عدنان يوسف، علم النفس الإجتماعي، ط1،إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009،ص 195.**
[3]: **عبد الحميد جابر، لخضيري سلمان الشيخ، دراسة نفسية في الشخصية العربية، الناشر عالم المعرفة، القاهرة، 1978،ص 98.**
[4] مسعود صبران. **الرائد معجم في اللغة والاعلام**. ط1دار العلم للملايين. بيروت لبنان 2003 ص 571.
[5] كريمة سعودي، **التنظيم الاكاديمي الجامعي واثره على الميول المهنية لدى طلبة جامعة الجزائر**. مجلة جسد المعرفة. المجلد ٣.العدد٣سبتمبر 2002ص210.

التوظيف لغة: التوظيف مصدر موظف، توظيف المال في خدمة التقدم، تشغيله واستثماره.

- وظف، يوظف، توظيف، موظف[1].

اصطلاحا: يقصد بالتوظيف توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والاعدادات المطلوبة، جذب واستقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة واختيار أفضلهم بالاستعانة بأساليب الاختيار كالاختبارات والمقابلات، اتخاذ قرار التعين[2].

تعريف أخر للتوظيف: هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها[3].

- جموعة من الأعمال الضرورية لإختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد المعنى الأول إستخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى تكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة. [4]
- مجموعة من العمليات التي بموجبها يتم إكتشاف أجدر وأفضل العناصر ثم يتم ترغيبهم فيها للإندماج داخل المؤسسة بفعالية في نشاطاتها، وتنمية الشعور بالولاء والإنتماء لها لتحقيق الميزة التنافسية، ويتبع كل هذا بإجراءات تسمح للمؤسسة بتهيئة نفسها لكي تجلب عدد كافي من المترشحين الذين يتصفون بمهارات وحوافز مقابل المنصب المعروض.[5]

التعريف الإجرائي: عملية التوظيف هي عبارة عن استقطاب المنظمات للعناصر البشرية القادرة على العمل باختيار الافضل منهم ذوي الكفاءات والمهارات التي تتناسب وشروط هاته المؤسسات.

3. **متطلبات سوق العمل**:

سوق العمل:

[1] **معجم اللغة العربية المعاصرة، التوظيف arabdict** بتاريخ 2025/02/02. على الساعة 14:03.

[2] أحمد الأمين يوسفي، بوبكر بوسالم، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها على التمكين الإداري**، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4،العدد 1، 2019،الأغواط الجزائر، ص39،57 ص 43.

[3] خطوط رمضان، جلاب مصباح، **مكونات عملية التوظيف َمصادر إختيار الكفاءة المهنية**، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12، عدد 01، ديسمبر 2017، ص 121- 131ص 122.

[4]خطوط رمضان، جلاب مصباح، مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12،العدد 1،ديسمبر 2017،جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص ص 121-131 ص 122.

[5]رحماني يوسف زكرياء، واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، العدد الأول، جامعة زيان عاشور الجلفة، مارس 2021،ص 587.

-السوق: لغة: سوق قوى عرض وطلب العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل[1].

اصطلاحا: تنظيم يتم بمقتضاه الاتصال الوثيق بين المشترين والبائعين أما مباشرة وإما عن طريق الوسطاء بحيث تؤثر الأسعار السائدة في جزء من السوق في الأسعار التي تدفع في الأجزاء الأخرى مما يترتب عليه وجود تجانس في أسعار السلعة الواحدة[2].

سوق العمل: هو المكان الذي يتفاعل فيه مختلف العوامل التي توثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه العمال عن العمل[3].

سوق العمل المعاصر :يقصد بها المهارات التي يتطلبها سوق العمل في ظل خضم المعلومات وسرعة وتيرة سير العمل فأصبحت هذه المهارات مطلب أساسي تميز بين المتقدمين والمنافسين في سوق العمل[4].

-هو المنطقة الجغرافية (مدينة، اقليم، دولة) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة العمل) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها[5].

-بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل[6].

متطلبات سوق العمل: الحد الأدنى من المهارات التي يحتاجها سوق العمل وهي متفق عليها ولا تتغير بشكل جزئي أو نسبي، ومهما اختلف تخصص أو نوعية خريج[7].

متطلبات سوق العمل المعاصر: يقصد بها حاجة سوق العمل ومتطلباته التقنية الحديثة، ما يوثق العلاقة بين التعليم وخدمة المجتمع ومتطلبات سوق العمل ويعد هذا التكامل والترابط عنصرا جوهريا في تنمية المجتمع وتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل واستيعاب الاعداد المتزايدة من الخريجين.

---

[1] معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي، **تعريف ومعنى سوق العمل**، من الموقع : https// www. almaany. Com تاريخ الزيارة 03_01_2025،على الساعة 20:00.

[2] أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية إنجليزي - فرنسي - عربي**، مكتبة لبنان، 1978، بيروت، ص 30،31.

[3] أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 238.

[4]: **صحيفة مال، آلاء نافع، مقال بعنوان متطلبات سوق العمل المعاصر، 29أغسطس 2023،من الموقع www.maal.comبتاريخ 17 جوان 2025 على الساعة 10:09.**

[5] مي كريستوفر، **مجتمع المعلومات وجهة نظر متشككة**، ترجمة نادر إدريس التل، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، عمان - الأردن، 2009 ص 208.

[6] شفية بوراش، **دور مراكز البحث في المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وإحتياجات سوق العمل في الدول العربية**، مجلة السياسة العالمية، مجلد 6، العدد1، 2022، جامعة محمد بوقرة بومرداس (الجزائر)، ص 5002- 5019، ص 5005.

[7] أمنة رمضان أبو شعالة ، **درجة ملائمة البرامج التعليمية بكلية التربية لمتطلبات سوق العمل**، المجلة العلمية لبحوث التعليم، مجلد 1، العدد1، سبتمبر، 2023، جامعة مصراتة، ليبيا، ص، 171-193. ص 175.

والمنظمات المعاصرة تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي ومهارات متنوعة ومحددة وخاصة تكوين يتماشى مع ما تحتاجه في الموارد البشرية[1].

- يقصد بها المهارات التي يتطلبها سوق العمل في ظل خضم المعلومات وسرعة وتيرة سير العمل فأصبحت هذه المهارات مطلب أساسي تميز بين المتقدمين والمنافسين في سوق العمل[2] .

التعريف الإجرائي لسوق العمل: هو المجال الذي يجتمع فيه الباحثون عن فرص عمل وطالبو العمالة من موارد بشرية مؤهلة وذات مهارات معينة تتناسب وأهداف المنظمات المعاصرة .

- **التعريف الإجرائي متطلبات سوق العمل المعاصر :**

هي مجموعة المهارات الحديثة والمؤهلات التي يجب ان تكون في عارضي العمل والتي يحتاجها أصحاب العمل لتطوير مؤسساتهم من خلال استقطاب الموارد البشرية المدربة والمكونة.

سياسة التشغيل:

-السياسة: هي مجموعة البرامج التي تصاحبها مجموعة من القرارات تحدد الكيفية التي تصنع بها الأهداف أو الكيفية التي تنفذ بها .

-التشغيل : هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط جسدي أو فكري يشغل به وقته لقاء أجر محدد .

-سياسة التشغيل: حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDEفان سياسة التشغيل هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل اعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج .[3]

[1] عثمان علي أميمن، إشكالية غياب المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل في المجتمع الليبي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 29، سبتمبر 2024، كلية الأداب، جامعة المرقب، ليبيا ص 11.

[2]: صحيفة مال، آلاء نافع، مقال بعنوان متطلبات سوق العمل المعاصر، 29أغسطس 2023،من الموقع www.maal.com بتاريخ 17 جوان 2025 على الساعة 10:09.

[3] بن طجين محمد عبد الرحمان، دادان عبد الغني، **تنوع سياسات التشغيل وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13،العدد02 ،2020، ص، 1081-1114،ص1084

عرفها المكتب الدولي للعمل(Bit) : على أنها رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات إلى جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين[1] .

التعريف الإجرائي لسياسة التشغيل: هي جملة الإجراءات والمخططات والقوانين التي تسطرها الدولة بهدف خلق مناصب شغل وفرص عمل للباحثين عنه والنهوض بقطاع التشغيل وبذلك التوازن في سوق العمل وتحريك عجلة التنمية .

التكوين الجامعي :

-التكوين لغة: كون الشيء بمعنى ركبه بالتأليف بين أجزائه وتكون الشيء بمعنى حدث، ويقال كونه فتكون وتحرك[2] .

-اصطلاحا :

نقل المعارف والمهارات اللازمة من أجل الأداء الجيد[3] .

الجامعة :

لغة: هي جامعة من فعل جمع يجمع جمعا، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى بعض، ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة، مجموعة معاهد عظيمة تسمى كليات .

اصطلاحا :

مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود .

التعريف الإجرائي للتكوين الجامعي: هو مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية التي يتلقاها الطالب في المؤسسات التعليمية والتي تهدف لإعداده وتجهيزه لسوق العمل من خلال ما تلقاه من مكتسبات.

التكوين الأكاديمي :

[1] فاطمة بوسالم، نضال يدروج، **سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة**، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد الثاني، سبتمبر 2017،ص 10

[2] إبراهيم أنيس وآخرون، **المعجم الوسيط**، ج2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط2، د.ت، د.س، ص806

[3] عبد الله ابراهيمي وحميدة المختار، **دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد7، فيفري 2005 ، جامعة بسكرة، الجزائر، ص97

الدراسة المتخصصة في الجامعات لإكساب الطالب جملة من المعارف والمهارات وتطوير قدراته الفكرية والعقلية ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بها من وحدات في كلا الطورين ليسانس، ماستر ل. م. د[1] .

التعريف الإجرائي :

هو عبارة عن اكتساب الطالب لمجموعة من المعارف والخبرات من خلال الدراسة الأكاديمية في الجامعات والمعاهد من خلال مجموعة من المناهج والمقررات الدراسية.

6: الدراسات السابقة

- **الدراسة الأولى:**

دراسة للطالب بلخيري محمد، 2006 بعنوان إجراءات توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية بين النظرية والتطبيق دراسة ميدانية بمركب هنكل الجزائر -شلغوم العيد-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، هدفت هذه الدراسة إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية وتوضيح تأثيرها ودورها في عملية التوظيف. ومحاولة تقديمها في قالب متناسق للقارئ وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي: ماهي الإجراءات المعتمدة في توظيف الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية؟

تتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1. هل يتم توظيف الأفراد وفق النماذج الكلاسيكية (الفيبرية، التايلورية)؟
2. هل تتم عملية التوظيف بالاحتكام إلى المعايير العلمية التي تقترحها نظرية إدارة الموارد البشرية، (المقابلات الشخصية، الإختبارات النفسية)؟

أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين دراستي وهذه الدراسة في أن كلا من الدراستين تطرقتا إلى عملية التوظيف باعتبارها مهمة للعنصر البشري.

أوجه الاختلاف:

[1] كريمة سعودي، التكوين الأكاديمي الجامعي وأثره على الميول المهنية لدى طلبة جامعة الجزائر2، مجلة جسور المعرفة، المجلد 8،العدد 3،سبتمبر 2022،جامعة علي لونيسي، البليدة (الجزائر)، ص 207-218 ص210.

الدراسة السابقة ركزت على إجراءات توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية الجزائرية على عينة من العاملين في المصنع أما الدراسة الحالية ركزت على اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر على عينة من طلبة علم الاجتماع ثانية ماستر.

أوجه الاستفادة:

تمت الاستفادة من هذه الدراسة بأنها قدمت لي رؤية واضحة حول عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية إلى جانب أنها ساعدتني في كتابة الجانب النظري لبحثي.

- **الدراسة الثانية:**

دراسة للطالب نصر الدين كيرور 2006-2007 بعنوان علم الاجتماع وسوق العمل دراسة ميدانية لعينة من خريجي علم الاجتماع العاملين، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الثقافي والتربوي جامعة الجزائر، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة الأسباب الحقيقية المؤثرة لوضعية علم الاجتماع وخريجيه في سوق العمل وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي: هل لطبيعة العلم ومجالات اهتمامه علاقة بالوضعية التي يعرفها أو يعيشها خريجو علم الاجتماع في سوق العمل؟

-هل هناك عوامل أخرى ساهمت في ذلك؟

-هل يوجد ارتباط بين عملية توظيف المعرفة السوسيولوجية داخل المؤسسة بمدى إدراك الخريج لدوره والمهارات العلمية والعملية التي أكتسبها أثناء تكوينه؟

أم أن الأمر يتعلق بالقيادات التنظيمية ودورها في توظيف الموارد البشرية بما يخدم ويساهم في تطوير المؤسسة؟

الفرضيات:

1. ترجع وضعية خريج علم الاجتماع في سوق العمل إلى طبيعة العلم ومدى فعاليته في عرضه لخدماته.
2. تتعلق عملية توظيف المعرفة السوسيولوجية داخل المؤسسة بمدى أدراك الخريج لدوره والمهارات العلمية والعملية التي أكتسبها.
3. ترتبط عملية توظيف المعرفة السوسيولوجية داخل المؤسسة بدور القيادات التنظيمية في استثمار مواردها البشرية متمثلة في خريج علم الاجتماع.

المنهج المستخدم:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف الظاهرة المدروسة والتأكد من صحة الفرضيات التي وظفتها الدراسة وكذلك المنهج التاريخي بدراسة الأحداث الماضية.

مجتمع الدراسة والعينة:

أقتصر البحث على فئة حاملي شهادات علم الاجتماع العاملين في المؤسسات الوطنية المختلفة وفي كل القطاعات.

العينة:

اعتمدت الدراسة على العينة الثلجية وقد احتوت العينة على 146 مبحوث.

التقنيات ومجال الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على عدة تقنيات منها الملاحظة، المقابلة، الإستمارة احتوت على 63 سؤالا تتضمن 4 محاور.

أما **مجال الدراسة** اقتصر على ولايات محددة من الوطن نظرا لصعوبة التنقل إلى ولايات أخرى: الجزائر، العاصمة، سطيف، البليدة، قسنطينة، باتنة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-إن العلاقة بين علم الاجتماع وسوق العمل تبدو في حالة قطيعة شبه تامة فالطلب الاجتماعي على المعرفة السوسيولوجية من قبل المؤسسات ضعيف جدا.

عدم قدرة الخريج على فرض نفسه ومعرفته والذي يبقى بعيدا عن التعريف بعلمه وقدراته ومهاراته النظرية والتطبيقية وما يمكن أن يقدمه للمؤسسة فأغلب الخريجين في علم الاجتماع لا يقومون بهذه المهنة، خريج علم الاجتماع لا يقوم بالاتصال المباشر مع طالب العمل هذا الامر يدفع بالمسيرين إلى رفض طلبات التوظيف الواردة من خريجي علم الاجتماع خصوصا في القطاع الخاص.

-الضعف الكبير في تكوين الخريج العامل خاصة لما يتعلق الأمر بالمقررات المنهجية التي يدركها الخريج العامل جيدا.

أوجه التشابه:

تتقاطع دراستي مع هذه الدراسة في ربط علم الاجتماع بسوق العمل من خلال محاولة فهم وضع الدارسين لهذا التخصص في المؤسسات الجزائرية في سوق العمل.

أوجه الإختلاف:

تكمن نقطة الإختلاف في أن الدراسة السابقة سلطت الضوء على معرفة وضعية خريجي علم الاجتماع في سوق العمل وإختيار عينة من طلبة علم الاجتماع العاملين في المؤسسات الوطنية أما الدراسة الحالية تسعى للكشف عن إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر واختيار عينة من طلبة علم الاجتماع سنة ثانية ماستر.

أوجه الإستفادة:

لقد أفادتني هذه الدراسة في بناء الإشكالية عن طريق أخذ بعض الأفكار كذلك أهمية الدراسة ونظرا لتشابه موضوع الدراسة مع الدراسة الحالية فإنها أخذت كدراسة سابقة تخدم الموضوع.

الدراسة الثالثة: 2009 بعنوان

Rèlating higher education with the labor market: Graduates expectations and employers requesements

ربط التعليم العالي بسوق العمل: توقعات الخريجين ومتطلبات أصحاب العمل:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من جودة الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم العالي في رومانيا، من منظور الخريجين وأصحاب العمل.

والشفهي فإن أصحاب العمل يركزون على الصفات الأخلاقية والنفسية للفرد (التي هي في الواقع لا يتم التركيز عليها بشكل مباشر في التعليم العالي) ويأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لأرباب العمل القدرات العملية لكن يفضلون أن يتم الحصول على هذه القدرة العملية عن طريق الخبرة المهنية بدلا من الدراسة الجامعية.

- **الدراسة الرابعة:**

دراسة للطالب زقاوة أحمد 2017 بعنوان البرامج الجامعية ومدى استجابتها لإحتياجات سوق العمل المركز الجامعي غليزان، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى إستجابة برامج ومناهج التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين على ضوء متغير الجنس والتخصص وقد تمت صياغة التساؤل

الرئيسي التالي: ماهي درجة إستجابة برامج التعليم العالي في مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية لإحتياجات سوق العمل؟

فرضيات الدراسة:

1. سؤال الدراسة الرئيسي:

-ما مدى إستجابة برامج التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل ؟

2. فرضيات الدراسة:

-توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس (الذكور والإناث) في تقييم البرامج التعليمية على ضوء إحتياجات سوق العمل.

-توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى نوع التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية على ضوء إحتياجات سوق العمل.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها.

عينة الدراسة:

إختيرت عينة عشوائية طبقية من طلبة معهد العلوم الإجتماعية والإنسانية ومعهد الأدب واللغات بالمركز الجامعي غليزان، والبالغ عددها230.

أداة الدراسة:

قام الباحث بإختيار الإستبيان كأداة لجمع البيانات الموزع على أربع مجالات مجال المواءمة، مجال محتوى البرنامج، مجال الكفاءة والمهارة، مجال المشروع المهني.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-البرامج التعليمية في العلوم الإنسانية والإجتماعية تعاني من ضعف على مستوى إستجاباتها لإحتياجات سوق العمل وخصوصا في مجال محتوى البرامج وهذا يعني أن الإصلاحات العديدة التي مست التعليم الجامعي لاتزال تحتاج إلى تطوير وربط المضامين التربوية وأهدافها بمتطلبات عالم الشغل.

-مجال المشروع المهني لم يكن في مستوى تطلعات الطلاب حيث تبين أن أكثر ما يعانيه الطالب المتخرج هو صعوبة الإندماج المهني وعدم إلمامه بالمعارف والمعلومات الخاصة بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي وكذا نقص في إجراء التربصات الميدانية في حين أكدت النتائج أن البرامج الحالية تساهم نسبيا في بناء الأهداف الشخصية للطالب.

أوجه التشابه:

يكمن التقاطع بين دراستي وهذه الدراسة في أن كلا من الدراستين تطرقنا إلى محاولة الكشف عن مدى ملائمة البرامج الجامعية لمتطلبات وإحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

أوجه الإختلاف

تكمن نقاط الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة في أن الدراسة السابقة ركزت على مدى استجابة البرامج الجامعية لإحتياجات سوق العمل على مجموعة من التخصصات المختلفة أما الدراسة الحالية ركزت على اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر لطلبة علم الاجتماع سنة ثانية ماستر.

أوجه الإستفادة:

ساعدتني هذه الدراسة السابقة في تكوين رؤية موضوعية حول موضوع دراستي وقد تمت الإستفادة منها في صياغة أسئلة الدراسة.

الدراسة الخامسة:

دراسة ليلى البهنساوي 2018 بعنوان المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، دراسة على عينة من الخريجين بالحضر -كلية الآداب جامعة القاهرة، هدفت هذه الدراسة الى رصد ظاهرة الخريجين كما ونوعا في محاولة لوضع سيناريوهات لحلول مقترحة لهذه المشكلة وذلك من خلال عملية تحليل الواقع المرتبط بالمؤسسات التعليمية وسوق العمل وقياس لمخرجات التعليم والمهارات اللازمة السوق العمل وقد تم طرح التساؤلات التالية:

1. ما التحديات التي تواجه الخريجين مع سوق العمل؟
2. ما طبيعة الاستعدادات للخريجين قبل وبعد التخرج لسوق العمل؟
3. ما المعوقات المانعة لمزاولة المهنة الملائمة للتخصص الدراسي؟
4. ما آليات تكيف الخريج مع مشكلات العمل التي تواجهه؟
5. ما مدى تحقيق العدالة الاجتماعية للحصول على فرصة العمل ؟

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهجية البحث الكمي والكيفي.

العينة ومجتمع البحث:

كان التطبيق يتم بشكل فردي في اماكن الاقامة او العمل بمحافظتي القاهرة والجيزة على عينة عمدية من الشباب خريجي الجامعات ولا يتجاوز 35 عاما والعمل بالقطاع الحكومي والخاص.

-تم تصميم استبانة تقييم مدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر الشباب الخريجين المكونة من 82 سؤالا تنتظم في أربع محاور اساسية.

التوصيات:

-يتعين على الحكومات انشاء مراصد المراقبة توجهات عالم العمل على المدى القصير والبعيد والتنسيق الضروري بين هذه التوجهات وسياسات التعليم العالي وبرامجه.

-انشاء مركز او وحدة بالجامعات تتولى اجراء المسوحات للخريجين وأرباب الاعمال بشكل مستمر.

- **الدراسة السادسة:**

دراسة للدكتور لؤي صيوح 2020 بعنوان العوامل المؤثرة في إتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية وعلاقتها مع سوق العمل، مجلة جامعة تشرين، العلوم الإقتصادية والقانونية المجلد (42) العدد 6 هدف البحث إلى تحديد العوامل المؤثرة في إتجاهات طلبة المرحلة الثانوية والجامعية في محافظة اللاذقية نحو التخصصات الأكاديمية ومدى ارتباطها بمتطلبات سوق العمل الراهن في المحافظة، وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى إستجابة التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين ومن وجهة نظر سوق العمل ؟

تتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

-ما درجة التوافق بين إتجاهات كل من طلبة المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية وبين متطلبات سوق العمل؟

-ما درجة التوافق بين العوامل المؤثرة في إتجاهات كل من طلبة المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية نحو التخصصات الجامعية وبين متطلبات سوق العمل؟

-ما إتجاهات طلبة الجامعة نحو تخصصاتهم الجامعية ؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات الطلبة الجامعيين على إحتياجات سوق العمل المؤثرة في إتجاهاتهم نحو التخصص ومتوسط إجابات أرباب العمل حول الإمكانيات والمهارات التي يملكها الموظف الجديد لديهم.
2. لا يوجد فرق جوهري بين متوسط إجابات طلبة الجامعة (حسب التخصص) على محور إحتياجات سوق العمل المؤثرة في إحتياجاتهم ومتوسط إجابات الخريجين.
3. لا يوجد فرق جوهري بين متوسط أجابات الخريجين من جهة ومتوسط اجابات أرباب العمل حول محور إحتياجات سوق العمل.

منهجية البحث:

المنهج: قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف المتغيرات وتحليل العلاقات فيما بينها.

عينة الدراسة والأدوات المستخدمة:

قام الباحث بالإعتماد على أداة الإستبانة التي تم توزيعها على عينة البحث المكونة من سوق العمل (أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص) والخريجين الجامعيين والطلبة في مرحلتي المدرسة بوصفهم المستفيدين الرئيسيين من هذه الخدمات، حيث يمثل الطلاب عملاء مباشرين، في حين يمثل أرباب العمل عملاء غير مباشرين وذلك من خلال المقارنة بين توقعات الطلاب حول المهارات المطلوبة في سوق العمل ومقارنتها مع الواقع الفعلي الذي يحدده السوق وأرباب العمل وقد تم توزيع نموذجين من الإستبيانات للطلاب وأصحاب العمل.

أهم النتائج المتوصل إليها:

-وجود توافق جزئي في توقعات كل من الطلاب وأرباب العمل.

-هناك اختلافات ففي حين يركز الخريجون بشكل أكبر على القدرة على إستيعاب المعرفة الجديدة والقدرة على العمل في فريق والتواصل الكتابي والشفهي فإن أصحاب العمل يركزون على الصفات الأخلاقية والنفسية للفرد (التي هي في الواقع لا يتم التركيز عليها بشكل مباشر في التعليم العالي) .

أوجه التشابه:

تتشابه الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في أن كلاهما تطرقنا إلى دراسة الإتجاهات للطلبة الجامعيين وكذلك التطرق لموضوع سوق العمل ومتطلباته إلى جانب معرفة مدى مواءمة التخصصات الجامعية لما يطلبه سوق العمل الحالي من مهارات ومهن جديدة.

أوجه الإختلاف:

يكمن الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة في أن الدراسة السابقة سلطت الضوء على العوامل المؤثرة في إتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية وعلاقتها بسوق العمل وتم الإعتماد على عينة متنوعة من الطلبة الخريجين وطلاب الثانوية وكذلك أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص، أما الدراسة الحالية إهتمت بإتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر واختيار عينة من طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تخصصات مختلفة.

أوجه الإستفادة:

ساعدتني هذه الدراسة في اختيار عينة البحث وصياغة أسئلة الدراسة إلى جانب إزالة بعض الغموض حول موضوع الإتجاهات وتقديم فهم أعمق.

- **الدراسة السابعة:**

دراسة للطالبة سنوسي سمية 2022 بعنوان مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر دراسة ميدانية على خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة -أنموذجا-مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه تخصص علم الإجتماع والتنمية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة في التنمية المحلية وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

-ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة في التنمية المحلية؟

تتفرع عنه جملة من الأسئلة الفرعية:

-هل يتلاءم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل؟

-هل يختار الخريجون مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية؟

-ما هي أهم مجالات التنمية المحلية التي تنشط بها مؤسسات خريجي الجامعة ؟

-ما هي أهم العوائق والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

فرضيات الدراسة:

تمت صياغة فرضيات الدراسة كالاتي:

-يتلاءم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل؟

-يختار خريجي الجامعة مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية؟

-تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة.

-تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة عوائق وصعوبات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف ظاهرة معينة.

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على كل من الملاحظة المباشرة وإستمارة الإستبيان كأداة لجمع المعلومات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الإجتماعية.

عينة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على إختيار عينة كرة الثلج على عدد من خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي قدرت ب 50 خريج صاحب مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-عدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق.

-تخصصات خريجي الجامعة تنطبق مع طبيعة نشاط مؤسستهم.

-المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من طرف خريج الجامعة تساهم في مجالات التنمية المحلية المختلفة.

-تعاني هذه المؤسسات من صعوبات تحد من فاعليتها أهمها الصعوبات المالية.

أوجه التشابه:

يكمن التقاطع بين دراستي وهذه الدراسة في أن كلا من الدراستين تطرقنا إلى محاولة الكشف عن ملائمة التكوين الجامعي والأكاديمي لمتطلبات سوق العمل.

- **الدراسة الثامنة:**

قامت الباحثة مرابط أحلام، بن عمر سامية 2022، بدراسة بعنوان خريجي علم الإجتماع بين الإدماج المهني وإنتقائية سوق العمل في الجزائر. جامعة محمد خيضر بسكرة، دراسة ميدانية على خريجي علم الإجتماع مدينة بسكرة، هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع خريجي تخصص علم الإجتماع بمختلف فروعه وواقع إدماجهم المهني في المؤسسات الجزائرية في ظل الشروط التي وضعت لينتقي سوق العمل منهم.

وقد تمت صياغة التساؤل المركزي التالي:

-ما واقع خريجي علم الاجتماع من الإدماج المهني بالجزائر في ظل انتقائية سوق العمل ؟

وقد اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة محل الدراسة

أما أداة الدراسة فقد تم الإعتماد على الإستمارة لأن مجتمع الدراسة كبير.

عينة الدراسة:

إختيار العينة بشكل عشوائي من خلال اختيار خريجي علم الاجتماع بمدينة بسكرة، حيث تم توزيع الإستمارة الإلكترونية عن طريق الفايسبوك لمدة أربعة أيام حتى استوفت العدد المناسب للدراسة وتمثل في 37مبحوث.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-خريجي علم الاجتماع يعانون من عدم إندماجهم في الحياة المهنية وهذا ما ينعكس على حياتهم من معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة تجعل من شعور التميز عندهم قوي.

-خريج علم الاجتماع المتعاقد في برنامج الإدماج المهني يأمل إلى فرصة توظيف حقيقية ودائمة فهو حتما غير راض وغير مقتنع بهذا الصنف من الإدماج المهني لعدم وجود إستمرارية وإستقرار مهني في ظل شروط سوق العمل التي تتغير من أجل إقتناء الأكثر خبرة وتكيف مع منصبه.

-بين خيار الإدماج المهني وشروط الإنتقاء المفروضة يجد العديد من خريجي تخصص علم الإجتماع أنفسهم يتجهون نحو الدورات التكوينية في اللغات والإعلام الآلي.

أوجه التشابه:

تلتقي دراستي مع هذه الدراسة في أن كلا من الدراستين تطرقتا إلى تخصص علم الإجتماع ووضعه في سوق العمل من خلال إحتياج سوق العمل له كتخصص في ظل التغيرات في سوق العمل إلى جانب أن كلا منهما تطرقتا إلى موضوع سوق العمل.

أوجه الإختلاف:

يكمن الإختلاف في أن الدراسة السابقة سلطت الضوء وركزت على واقع خريجي علم الاجتماع من الإدماج المهني وإنتقائية سوق العمل اما بالنسبة للعينة تم اختيار عينة من خريجي علم الاجتماع، أما الدراسة الحالية ركزت على إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر واختيار عينة من طلبة علم الإجتماع المقبلين على التخرج.

أوجه الإستفادة:

نظرا لتشابه موضوع الدراسة مع الدراسة الحالية فقد تمت الإستعانة بها كدراسة سابقة تخدم الموضوع إستفدت منها في صياغة الإشكالية.

7: صعوبات الدراسة

-صعوبة تحديد مشكلة البحث.

-تغيير عنوان الدراسة والميدان مما أدى إلى إعادة تنظيم العمل .

-ضيق الوقت وصعوبة الوصول إلى كل المصادر والمراجع اللازمة .

-بطء استجابة المبحوثين للاستبيان الإلكتروني.

خلاصة الفصل :

لقد تم التطرق في هذا الفصل المعنون بالاطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة والذي يقدم لنا صورة شاملة عن سير البحث من خلال تمهيد للفصل، الإشكالية، التساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة، كذلك اسباب إختيار الموضوع، اهمية الدراسة وأهدافها، تحديد المفاهيم، المنهج المستخدم والدراسات السابقة وأخيرا صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: بناء وتكوين الإتجاهات

تمهيد :

الاتجاهات عبارة عن مجموعة من المعاني انفعالية التي تتكون لدى الأفراد تجاه مواقف أو قضايا أو موضوعات معينة، توجه سلوكهم وتوضح خياراتهم، وبهذا يكون لكل فرد اتجاه خاص به يسمح بمعرفة انطباعاته نحو مختلف القضايا، وقد حاولت في هذا الفصل التعريف بموضوع الاتجاهات من خلال التطرق لنمو الاتجاهات وكيفية تشكلها لدى الفرد، ثم مكونات الاتجاهات وأهم خصائصها، كذلك طبيعة هذه الاتجاهات ووظائفها وطرق قياسها.

1. نمو الاتجاهات

لقد ركز الكاتب في تعريفه الاتجاهات على أنها" طرق معتادة منظمة ومتسقة للتفكير والشعور وردود الأفعال تجاه الأحداث والأشخاص" .

هناك مجموعة من الأدلة التي تشير إلى أن الأفراد يكتسبون المشاعر ونزعات رد الفعل من خلال الارتباط وإشباع الحاجة عن طريق مشاعر الخوف من الناس الذي يرتبط تذكرهم بتفاصيل غير سعيدة ومحاولة الابتعاد عنهم، وعكس ذلك باختيار الارتباط بالخبرات والمواقف السارة والاقتراب منها، واكتساب الافكار والمعتقدات يكون بطريقة مغايرة للمشاعر المكونة نحو الآخرين، عن طريق الارتباط وإشباع الحاجة او في الواقع الاتجاهات التي يكتسبها الافراد إما بالارتباط واشباع الحاجة، لا يستطيع هذا الاخير فهم سبب شعوره وردود افعاله. مما يؤدي الى جعله أكثر انتباها للتعابير الخاصة بالآخرين، والتي تترجم افكارهم ومعتقداتهم. ومن الشائع ان الاتجاهات تكتسب من خلال التحويل، وهذا ما اشار إليه الكاتب "الذي يساعدنا على تفسير كيفية تعلم الافراد المكونات الفكرية الاعتقادية للاتجاهات من الاشخاص والآخرين ."

وتبني الاتجاهات لا يكون عادة خارج الاسرة، خاصة مع تقدم العمر يقوم الاشخاص باختيار اتجاهات مناسبة نحو الانتماء الى الجماعات المهمة بالنسبة لهم، وفي بعض الاحيان يتم استبدال الاتجاهات كطريق للخروج من جماعة معينة والدخول في اخرى[1] .

2. مكونات الاتجاهات

1. **المكون العاطفي الانفعالي:** يهتم بمشاعر الشخص ورغباته حول قضية اجتماعية معينة من خلال الاستجابة السلبية او الإيجابية، وهذا يعود الى الجانب العاطفي لكل شخص .

[1] وليم ولامينرت، ووولاس لامبرت، **علم النفس الاجتماعي**، ترجمة سلوى الملإ، دار الشروق، ط1 بيروت، 1989، ص131-134

2. **المكون المعرفي:** يرتبط بالمعلومات والحقائق والمعارف والقيم والآراء المرتبطة بموضوع الاتجاه، فالاتجاه ينضج أكثر عندما تكون معرفة الانسان به كبيرة نظرا للاستجابات التي يبديها الطالب حول الدراسات الاجتماعية ودورها في الحياة الاجتماعية مثلا، ووجوب تطويرها للارتقاء بالحياة المجتمعية.
3. **المكون السلوكي:** يرتبط باستجابة الافراد اتجاه موضوع الاتجاه بطريقة ما، إما سلبية او ايجابية، وهذا سبب ضوابط تنشئة الاجتماعية التي يتبناها هذا الفرد وهذه المكونات الثلاثة تتداخل من حيث قوتها وشدة شيوعها واستقلاليتها[1].

3. خصائص الاتجاهات: الاتجاهات لها عدة خصائص منها:

-الاتجاهات ذات طبيعة تقييمية اذ تعبر عن درجة قبول الفرد او رفضه لأمر ما.

-تختلف الاتجاهات في مدتها وقوتها" كلما زادت الاتجاهات زادت قوة دفعها للسلوك وقلت معها امكانية تغييره.

-يغلب عليها الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواها[2].

-تتمتع بخاصية الثبات والاستقرار النسبي.

-توج سلوك الافراد والجماعات في احيان كثيرة[3].

4. طبيعة الاتجاهات

"الاتجاه أسلوب منظم متسق في التفكير والشعور وردود الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية، أو اتجاه أي حدث في البيئة بصورة عامة[4] "

-تنشأ الاتجاهات عن طريق الاختلاط مع البيئة الاجتماعية والتوافق معها، وعندما تبدأ هذه الأخيرة بالتكون تتشكل ردود الأفعال لدى الأفعال ويسهل التوافق بينهم، فالوعي بالاتجاهات لا يكون كاملا ولكن تحليل الأشخاص لذواتهم يجعلهم يكشفون عن وظيفة الاتجاهات القوية، فعندما ينشأ اتجاه إيجابي أو سلبي لدى الأفراد نحو قضية معينة مثلا نظرته للشيوعية، فأي فعل يقوم به هؤلاء يقيمه بطريقة متحيزة، كذلك فإن معظم الأشخاص يحسون بمشاعر حسنة تجاه أي شخص له نفس الآراء والمواقف حول قضية معينة.

[1] حسين صديق، **الاتجاهات من منظور علم الاجتماع**، مجلة جامعة دمشق، المجلد28، العدد4،3، 2018، قسم علم الاجتماع كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة دمشق ص305-306

[2] فاروق عبده فلية، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، د. ط، المنصورة، ابريل2005، ص199

[3] حسن صديق، مرجع سابق، ص307

[4] وليم و. لامبرت، وولاس إ. لامبرت، مرجع سبق ذكره ص 113.

"ومن الخواص الإنسانية الشائعة أن نكون الاستنتاجات عن اتجاهات الآخرين. ثم ننظم تصرفاتنا طبقا لها ."

ويشير الكاتب هنا الى أن الأفراد يتصرفون حسب ما يرونه من تصرفات للآخرين ومن هنا تتشكل اتجاهاتهم .

فبعض الأشخاص حساسون تجاه اتجاهات الآخرين وهذا يجعلهم يفقدون القدرة على إحداث أي تفاعل اجتماعي مثل الشخص المرتبك اجتماعيا الذي لا يفهم الاتجاهات بشكل صحيح مما يجعله يستخلص استنتاجات غير صحيحة تابعة لاتجاهاته وآرائه هو فيظن أنه على صواب[1] .

5. وظائف الاتجاهات

من أهم هذه الوظائف :

- يوضح اتجاه السلوك ويفسره .

-ينظم اتجاه العمليات الدافعية والإدراكية والمعرفية عن بعض الجوانب الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد .

- تنظم الاتجاهات العلاقة بين الأشخاص وبيئتهم الاجتماعية .

-يتيح الاتجاه للأفراد التفكير ومناقشة الموضوعات والمشكلات المختلفة حتى معتقدات مجتمعه .

-المساعدة في اتخاذ القرارات في مختلف المواقف الاجتماعية والنفسية .

وهذه الوظائف متكاملة ومتداخلة مع بعضها في كثير من الأحيان[2] .

6. قياس الاتجاهات

هناك طرق مباشرة وغير مباشرة لقياس الاتجاهات :

1. مقياس بوجاردوس (مقياس البعد الاجتماعي) :

يحتوي المقياس على سبع وحدات تمثل درجات متفاوتة لمواقف الحياة الواقعية، من خلالها يمكن الاستدلال على شعور الفرد بالبعد أو بالقرب الاجتماعي نحو جنس أو شعب آخر .

ويمكن الاعتماد على هذا المقياس للتعرف على قبول أو رفض جماعة نحو جماعة أخرى أو فرد نحو فرد آخر.

[1] وليم ولامبرت، ووﻻس إ. لامبرت، المرجع نفسه ص 115.
[2] حسين صديق، مرجع سابق ص ص 309،308.

2. مقياس ليكرت :

ابتكر ليكرت طريقة لقياس الاتجاهات وهي تصلح لقياس كل الموضوعات مثل المحافظة والتقدمية والزواج والمرأة، يعتمد هذا المقياس على اختيار عدد من العبارات تحتوي على الاتجاه المراد قياسه وعلى المبحوثين تحديد العبارة (أوافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وبالتالي إذا كان الاتجاه موجب فإن الدرجة مرتفعة وإذا كان الاتجاه سالب فالدرجة منخفضة، ويتم جمع جميع الدرجات والعبارات لتبيان الدرجة الكلية العامة التي توضح اتجاه المبحوث العام في ظل درجات الأشخاص الآخرين[1] .

3. مقياس ثرستون :

تركز هذه الطريقة على الجانب العاطفي، حيث يعتمد ثيرستون على جمع عدد من العبارات التي تحوي درجات مختلفة موافقة ومعارضة، ويتم منح الدرجة رقم (1)للعبارة التي تحمل رفضا شديدا لموضوع الاتجاه، وعلى العكس منح الدرجة (11) للعبارة التي تحمل قبولا شديدا أما الدرجة (6)فتمنح للعبارة الحيادية، ويكون وزن كل عبارة حسب آراء عدد من المحكمين الذين تعرض عليهم هذه العبارات بعد أن تتم صياغتها مع حذف العبارات التي لا يتفق الحكام بخصوص الدرجة التي تتناسب معها .

-قام ثرستون بتحديد عدد مرات ظهور كل عبارة في جدول، ثم قام بحساب قيمة الوسيط لكل عبارة، وأطلق على هذه القيمة اسم (القيمة السلمية) وإذا تم التأكد من وضوح العبارات وثباتها يوضع سلم الاتجاهات بصفة نهائية[2] .

4. مقياس جتمان :

قام جتمان بإنشاء مقياس متدرج يحقق فيه شرطا هاما هو أن الفرد إذا وافق على عبارة معينة فهذا يعني أنه وافق على العبارات الأقل منها (التي قبلها) ولم يوافق على العبارات التي فوقها[3] .

[1] فاروق عبده فيلة، السيد محمد عبد المجيد، مرجع سابق ص 204.
[2] حسين صديق، مرجع سبق ذكره ص 317.
[3] فاروق فيليه، محمد عبد المجيد، مرجع سابق ص 205.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول أن الاتجاهات تنمو وتتشكل عن طريق اكتساب الأفكار والمعتقدات التي تنمي هذه الاتجاهات وإن الاتجاه يجتمع بناءا على ثلاث مكونات: المكون العاطفي، المكون المعرفي، المكون السلوكي. ومن هنا لها مجموعة خصائص تميزها الى جانب جملة الوظائف التي تقوم بها الاتجاهات، عن طريق تمكين الفرد من فهم آرائه ومعتقداته، كما أن طبيعة الاتجاهات تظهر من خلال اختلاط الفرد مع بيئته الاجتماعية وبذلك الوعي بالاتجاه ثم التطرق إلى قياس الاتجاهات. ومن بين أهم هذه المقاييس. مقياس بوجاردوس، مقياس ليكرت، مقياس ثرستون، مقياس جتمان.

الفصل الثالث: التحليل الهيكلي وواقع سوق العمل في الجزائر

تمهيد :

يعتبر سوق العمل أحد أهم الأسواق التي تهدف لتنظيم عرض العمل والطلب عليه، وفي والجزائر يشكل هذا الأخير جزءا من سياسة الدولة واقتصادها، من خلال الاهتمام بتنمية رأس المال البشري في إطار المجهودات التي تقوم بها الدولة الجزائرية لضمان حركية سوق الشغل، بالعمل على هيكلة واضحة ووضع استراتيجيات مختلفة. وقد تناول هذا الفصل التأصيل النظري لسوق العمل من خلال أهم المفاهيم المرتبطة به، آليات السوق والعوامل المؤثرة فيه، إلى جانب أنواع سوق العمل، مراحل تطور سوق العمل في الجزائر، هيكلته وخصائصه، وأخيرا معوقات سوق العمل في الجزائر.

أيضا تناولت واقع سوق العمل من خلال علاقته بالتعليم العالي والتكوين الجامعي ومدى مواءمة مؤهلات الطالب الجامعي لما يتطلبه سوق العمل.

أولا: التأصيل النظري لسوق العمل

1) المفاهيم المرتبطة بسوق العمل

- البطالة: هي ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج، إذ تقوم على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عملا لها[1] .

-التشغيل: يعني كافة المجهودات الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين[2] .

-العمالة الكاملة: هي الحالة التي يتساوى عندها عدد الأعمال الشاغرة مع عدد العمال العاطلين وأن تكون الأعمال المتوافرة أعمالا منتجة بقدر الإمكان[3] .

-قوة العمل (القوى العاملة): تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الانتاج والخدمات وهي تشير الى مجتمع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي[4] .

[1] عبد الحليم جلال، **إتجاهات سوق العمل في الجزائر**، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2017،جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2،ص280.

[2] فاطمة بوسالم، نضال يدروج، **سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة**، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد 2،سبتمبر 2017،جامعة جيجل وجامعة الجزائر3،ص10

[3] **توضيح مفهوم العمالة في الإقتصاد الوضعي**، من الموقع http://tthayan.blogspot.com بتاريخ 2025/2/27 على الساعة 16:35

[4] عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، **السكان والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998،ص113.

-الاجر: يعرف على انه ذلك العقد الذي يعطى للفرد مقابل الوظيفة التي يشغلها[1] .

-عقد العمل: اتفاق يلتزم بموجبه أحد الاشخاص بالعمل بحساب شخص آخر لصحاب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر معين ومحدد سلفا[2] .

2) آليات سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه :

آليات سوق العمل :

1. عرض العمل: يقصد بعرض العمل ذلك الجهد الانساني المعبر عنه في شكل ساعات عمل والذي يرغب الفرد وضعه تحت تصرف طالبي العمل او المنتجين، مقابل اجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة الفراغ، فالفرد عندما يقبل بمستوى معين من الاجر، فهو يضحي بمنفعته الحالية من وقت الفراغ من اجل منفعة اكبر ومنفعة احسن في وقت لاحق يضمنها له الاجر الذي قبل به، حيث ان لكل فرد منحنى سواء يفاضل فيه بين ساعات الفراغ والدخل، ويعبر عن مستوى معين من الاشباع لديه، فالفرد والتفضيل الاكبر لساعة اضافية من وقت الفراغ وقد يكون للفرد منحنى سواء شاقولي يصل به الى ما يعرف بالحل الركني الذي يعبر عن قرار عدم العمل، كما ان الفرد يقوم بإحلال ساعات الفراغ بساعات العمل كلما ارتفع الاجر ولكن حتى مستوى معين، ثم بعد ذلك يطلب استعمال اكبر لوقت الفراغ .

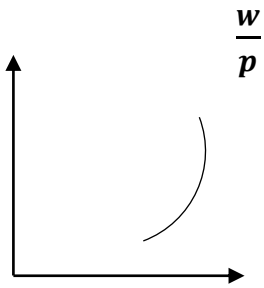
يعتبر هيكل القوى العاملة من اهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع، والسكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هذه التركيبة. وتضم قوة العمل جميع الافراد الذين يساهمون فعلا في انتاج السلع والخدمات، والذين يقدرون على اداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه، ويبحثون عنه، وتنقسم قوة العمل تبعا لذلك الى قسمين :

أ. المشتغلون: هم الافراد الذين يباشرون عملا مثمرا لصالح ارباب العمل، والافراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، ويشملون كذلك الافراد الذين يعملون بدون اجر .

ب. المتعطلون: هم الاشخاص الذين لا يعملون ويشتملون على الذين سبق لهم العمل والذين لم يسبق لهم ذلك .

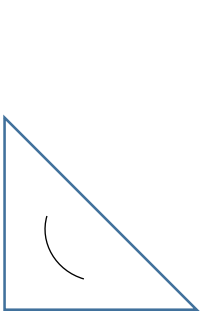
[1] سالم شرماط، **نظام الاجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية**، المجلد13، العدد3 (2021)ص160.
[2] بوعيطة مليكة،" **عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري** "مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29/03/2022ص03.

الشكل(1): منحنى عرض العمل[1]



2. **الطلب على العمل:** يعتبر الطلب على العمل مشتقا من الطلب على السلع والخدمات وبالتالي فالمؤسسة وسعيا منها الى تحقيق اهدافها واشباع حاجات عملائها، تقوم باستئجار والاستعانة بالجهد الذي يعرضه الافراد في سوق العمل مقابل اجر معين، يفترض ان يكون اقل من العائد من ورائه، ذلك ان الطلب على العمل في المدى القصير مرتبط بإنتاجيته الحدية، مقارنة بالأجر الحقيقي الذي يمثل نسبة الاجر الاسمي الى المستوى العام للأسعار .

باعتبار العمل هو العنصر المتغير في المدى القصير، بينما يكون كل من رأس المال والتكنولوجيا ثابتين. ويستمر التوظيف الى ان تتساوى التكاليف المختلفة لوحدة العمل الاخيرة مع قيمة انتاجيتها الحدية، اما في المدى الطويل تصبح كافة عناصر الانتاج متغيرة، وبالتالي تقوم المؤسسة بالمفاضلة بينها بالشكل الذي يسمح لها بتحقيق أعلى مستوى من الكاسب وذلك بإحلال عنصر انتاج مكان آخر.



الشكل رقم (2): منحنى الطلب على العمل.[2]

[1] عمر صخري، **التحليل الاقتصادي الكلي**، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص43
[2] عمر الصخري، **التحليل الاقتصادي الكلي**، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص42

-التوازن في سوق العمل: يحدث التوازن نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب في السوق الامر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الاجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة[1] .

-العوامل المؤثرة في سوق العمل: هناك مجموعة من العوامل والمتغيرات التي تؤثر في العرض والطلب على الموارد البشرية، وهذا يتحكم في الجهود الاستقطابية الممارسة من طرف ادارات الموارد البشرية وحاجة المنظمات من قوى عاملة .

1. **المتغير الاقتصادي والاتجاهات الاقتصادية العاملة:** تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي دورا مؤثرا في سوق العمل ونشاط الاستقطاب ففي فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات كبيرا، وتسعى المنظمات الى زيادة انتاجها كي تلبي هذه الزيادة المتوقعة، ولا شك ان هذا الوضع يتطلب من المنظمات التوسع في استخدام الموارد البشرية، فالمنظمة التي تتنبأ بأن الوضع الاقتصادي سائر نحو فترة رواج عليها ان تتوسع في عملية التوظيف والاستخدام، وان تتوقع وجود طلب كبير على الموارد البشرية في سوق العمل، ويحدث العكس في حالة التنبؤ بالانكماش الاقتصادي فالطلب على السلع سيقل، وبالتالي ستعمل المنظمات على تقليص انتاجها وبالتالي وجود فائض في العمالة لديها، فالمنظمات في هذه الحالة لا تلجأ الى توظيف موارد بشرية جديدة، وقد تلجأ الى بعض الحالات (كما هو الحال في الدول المتقدمة) الى الاستغناء عن جزء من الموارد البشرية التي هي فائضة عن حاجتها.[2]

2. **التطور التقني:** ان التقدم التكنولوجي في مختلف المجلات، له تأثير كبير في حجم ونوعية الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اختلافها وانواعها، وبصفة خاصة الاختراعات في مجال الانسان الآلي، الذي أصبح يحتل تدريجيا محل العنصر البشري في العمل، فالعالم الصناعي يسوده اليوم سباق في مجال التصنيع الآلي الذي يعتمد على الآلية الكاملة في اداء العمل وتخفيض تكلفة العمل ويمكن تلخيص تأثير التطور التكنولوجي في الموارد البشرية في نقاط اساسية هي :

-انخفاض حجم الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات بشكل عام، على اعتبار ان انجاز العمل يتم فيها بشكل آلي، دون الحاجة الى العنصر البشري .

[1] نسرين شارف افرول، **خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع 2014.2015، ص45

[2] ماي كريستوفر، مرجع سابق ذكره، ص279،280.

-الاتجاه الى توظيف موارد بشرية ماهرة تنسجم مع طبيعة العمل الآلي، اذ لم تعد هناك حاجة إلى العمل العضلي، ففرص العمل المتاحة اليوم هي للخبرات والمهارات الفنية المؤهلة والمدربة التي تمتلك عدة مهارات وليس مهارة واحدة، والتي تتوافق مع طبيعة العمل الآلي.

-التغير في حجم ونوعية العرض والطلب في سوق العمل، فالطلب الآن يتجه إلى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية الماهرة والابتعاد عن العمالة اليدوية بحركة العرض فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والتدريبية (باعتبارها الممول الرئيس لسوق العمل بالموارد البشرية) الى تعديل برامجها بما ينسجم مع التطور التكنولوجي وطبيعة احتياجاته في المنظمات، فقد أصبحت تسعى الى توفير عمالة ماهرة فنية قادرة على العمل الآلي.[1]

3. التغيرات الديمغرافية للسكان

تتمثل التغيرات الديمغرافية في مجموعة التغيرات التي تحدث في خصائص السكان، يترتب عليها تغيير إما في هيكل السكان أو في توزيعه الجغرافي وتشكل هذه التغيرات تحديا آخر لأسواق العمل في الدول التي تعرف تقدما كبيرا ويبدو هذا التحدي جليا من خلال :

- تباين تركز السكان في معدلات النمو موزعين على الأقاليم المختلفة، يعتبر أحد أهم التغيرات الديمغرافية التي تؤثر في سوق العمل، ومن المتوقع أن تشمل كل من إفريقيا وآسيا بحلول عام 2100 أكثر من 80٪ من سكان العالم، ينتج عن ذلك أن نسبة السكان غير الأفارقة وغير الآسيويين قليلة وثابتة نسبيا.
- الهجرة عبر الحدود: وتقع بسبب عدم التطابق الجغرافي لسوق العمل، حيث يظهر انخفاض في العمالة، خاصة الماهرة في مناطق أو أقاليم وتعتبر الهجرة خاصة الدولية من أهم المعيقات التي تسبب عديدا من التوترات الاجتماعية والسياسية الناتجة عن خوف العمال المحليين من الانقطاع عن العمل ونقص الوظائف اللائقة.
- اختلاف التركيبة العمرية للسكان: زيادة أعداد الشباب في سن العمل، حيث يشكل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15-24)سنة، نسبة مرتفعة وسريعة النمو من السكان في العالم[2] .

[1] مي كريستوفر، المرجع نفسه، ص 280.

[2] أماني عبد الحميد محمد أحمد شكر، **انعكاسات سياسات التعليم العالي على مواكبة سوق العمل**، journal of university performance development(dvpd)، 2 أبريل 2024، ص 144-145

4. مراحل تطورسوق العمل في الجزائر :

تطور سوق العمل في الجزائر لمحة تاريخية:

عرف سوق العمل الجزائري تطورات عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا كما شهد تغيرات اقتصادية وسياسية وديمغرافية واجتماعية وأمنية، شكلت بمجموعها اتجاهات ومسارات تطور القوة العاملة عبر قرابة خمسة عقود مضت .

أولا تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني من سنة 1967 إلى سنة 1978 التي تميزت بنسب استثمارات مرتفعة وصلت إلى 86,4 خلال الفترة(1967-1969) و 33,5%في الفترة (1970,1973) و 46,8 % خلال الفترة التي توافقت والمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) وأخيرا 55% سنة 1978 مما أدى إلى زيادة النمو في نسبة التشغيل يقدر ب 4,4% سنويا وهذا ما يعني زيادة عدد مناصب الشغل سنويا بحوالي 100000.

الفترة الأولى من 1985-1989: تزامنت هذه الفترة مع المخطط الخماسي الثاني وقد شهدت الجزائر أزمة وتدهور في وضعيتها بسبب انخفاض المداخيل البترولية مما أدى إلى محاولة البحث عن طرق أخرى للخروج من هذه الحلقة المفرغة ما نتج عنه تضييق التمويل الخارجي والضغط بصفة فعلية على تموين الجهاز الإنتاجي، وبسبب التخفيض الضروري للوسائل المالية للحكومة إلى تقليص حجم الاستثمارات وانخفاض هام في نسب النمو إلى 1% آنذاك، مما أثر على وضعية سوق العمل وحدوث تراجع في توفير مناصب العمل حيث لم يتجاوز 75000 منصب شغل سنويا في هذه الفترة، وظهور فائض في العمالة بالنسبة لبعض المؤسسات العمومية التي شهدت تراجعا ملحوظا في النشاط.

الفترة الثانية من (1990-2001): إن ما يميز هذه الفترة ظهور الحراك الاجتماعي والأزمات السياسية خلال سنوات السبعينيات[1].

حيث كانت بداية التحولات النظامية التي تهدف إلى وضع آليات اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة .

[1] ز هراوي محمد أنور، **التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل. م. د تخصص إحصاء اجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2019، ص97

حيث نتج عن الركود الاقتصادي تراجع كبير لمناصب العمل الجديدة التي بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 40000 منصب شغل سنويا ما بين سنة 1990 و1993 تمحورت أساسا في قطاعين الإدارة والخدمات .

وقد تتابع هذا الانخفاض في استحداث مناصب العمل، بداية تسريح العمال من قبل المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبات هامة في التموين وتم تسجيل أكثر من 5000000 منصب شغل حسب سوق العمل العمومي في الفترة ما بين 1990-1998 إلى جانب التغير في طبيعة علاقة العمل من خلال هيمنة توفير مناصب العمل المؤقتة في حين أنها لم تتجاوز المناصب الدائمة من 1990 إلى 1998 وتتركز في القطاع العمومي[1] .

الفترة الثالثة (من 2001-2015) :

تعد هذه الفترة مرحلة التحول الكبرى أو المرحلة الانتقالية من النموذج الاقتصادي من خلال اعتماده على التسيير الذاتي إلى النموذج الرأسمالي بالانفتاح على الأسواق الخارجية فاعتبرت أولى بوادره تنفيذ مشروع الإنعاش الاقتصادي الذي صاحبه جملة من السياسات والبرامج منها البرنامج الخماسي 2010-2014، مما أدى إلى خلق مجموعة معتبرة من مناصب العمل وانتقل معدل التشغيل من (72,7)% سنة 2001 ليصل إلى 90,3% سنة 2011.

وبهدف بلوغ الأهداف المسطرة يتطلب مخطط النشاط العمل على محاور عدة هي :

-العمل على دعم الاستثمار الوطني خاصة في القطاع الاقتصادي لمناصب العمل .

-ترقية التكوين المؤهل لتسهيل الاندماج في عالم الشغل .

-الاهتمام بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[2] .

-ترقية تشغيل الشباب .

-العمل على تطوير وعصرنة سوق العمل[3] .

[1] ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010** مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3،ص 35

[2] زكرياء جرفي، **أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر**، أطروحة دوكتوراه، الطور الثالث، ل. م. د، في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر بسكرة 2019-2020، ص 74.

[3] محمد حتحاتي، **ترقية التشغيل في الجزائر**، دراسة الآليات المستحدثة في سوق العمل، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد 14، مارس 2017، جامعة الجلفة، الجزائر ص 140

كما تم تدعيم هذا البرنامج بمجموعة من الاستراتيجيات بهدف محاربة البطالة والفقر منها مخطط الحكومة ل سنة 2015 الذي تضمن ما يلي :

-تبسيط وتكييف جهاز المساعدة على الادماج المهني في إطار مقاربة اقتصادية بحتة بتفضيل التشغيل الدائم للشباب طالبي العمل لأول مرة .

-العمل على تطوير وتعزيز المرفق العمومي للتشغيل من خلال الموازنة بين العرض والطلب[1].

وقد تم في 2017 مواصلة ضبط سوق العمل وزيادة قدرات الدعم للتقليل من البطالة وذلك بعزم الحكومة على استحداث مناصب الشغل وخلق الثروات في جميع القطاعات لتحسين عرض العمل إلى جانب المساهمة في احتواء البطالة والعمل على دعم أكثر من 23000 الف مشروع في كل سنة من السنتين 2018-2019 بتوفير 150000 منصب في السنة من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة فالأمر يتعلق باطلاق أزيد من 30000 على مدى السنتين 2018-2019 مع استحداث نحو 80000 منصب شغل[2] .

5. هيكلة وخصائص سوق العمل في الجزائر:

- هيكلة سوق العمل في الجزائر :

-سوق العمل الرسمي: هو عبارة عن سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة يتضمن مجموعة من القوانين التي يلتزم أطراف التعاقد بها من بينها :

أ. القطاع العام :

القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ظل أوضاع تعاقدية تضمن الاستقرار والثبات في العمل والدخل، إلى جانب أنها تفتح فرص زيادة التأهيل وبذلك الترقية، ومن أهم الميزات لهذه المجموعة أنها تتمتع بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي، وهذا ما يسمح بإيجاد معلومات إحصائية منها حساب نسبة مشاركة فئة ما من الأطفال والمرأة في قوة العمل لكن زيادة الموارد البشرية والخاصة بالإدارة الحكومية، وقلة ساعات العمل الى جانب اختلال الأجر الحقيقي للعاملين نتيجة التضخم

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، **السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي**، سبتمبر 2015 ص02، متوفرة على موقع www.mtess.gov.dz 2011-2017.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مصالح الوزير الأول، **مخطط عمل الحكومة، من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية**، سبتمبر ، 2047،ص38-2011.www.premier minister.gov.dz ص17 ،20

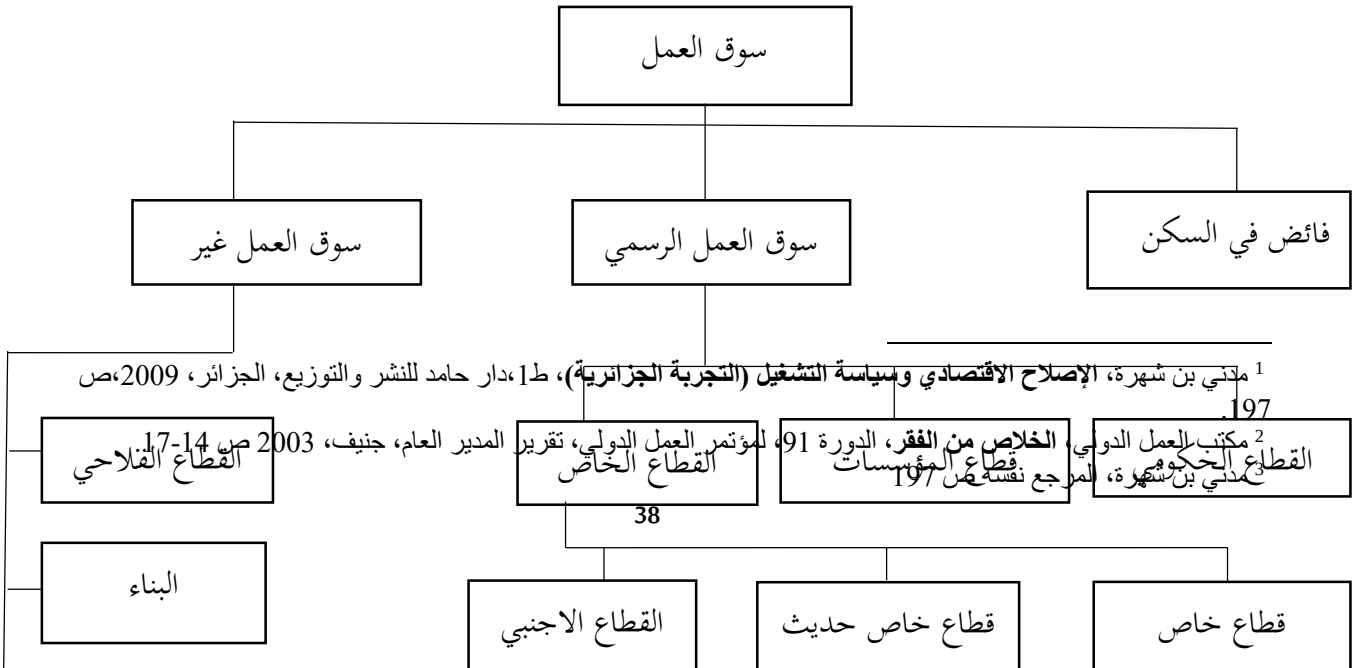
تحاول فئة كبيرة منهم اللجوء لعمل آخر مما لا يسمح بإجراء إحصاء حقيقي وصادق لهذا العمل وبهذا يتم التحفظ على هذه الفئة .

قطاع المؤسسات العمومية : لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في الاحتفاظ باليد العاملة إلى جانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، في حين أنه يسبب إعادة الهيكلة للقطاع مرات عديدة أدى بالمؤسسات العمومية إلى التخلي بصفة تدريجية عن التوظيف خاصة عند تطبيق مبدأ القيام بتنفيذ برنامج الخصخصة مع الاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث يتم بيع عدد من المؤسسات وبالتالي تقلص عدد العاملين بشركات القطاع العام عن طريق النظر في سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم الموافقة على تعيين عمال جدد واستبدال دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى مصدر مهم لتفشي البطالة في الجزائر وما طبق من امتيازات في قطاع الإدارة، طبق على القطاع العمومي إلا أنه يتباين من حيث مستوى الأجور .

ب. القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص إلى جانب من عمل معهم من أفراد العائلة وينحصر ذلك في الأرياف أو في المدن، وهذه الفئة من العاملين تعد العنصر الأساسي من مجمل العمالة في المجتمع فكلما ارتفع نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن البيئي لفئة العاملين وقد كثرت التفسيرات في هذا المجال مما يستوجب المزيد من الدراسات[1] .

-سوق العمل غير الرسمي: يمثل السوق الأساسي الثاني للعمل وهو سوق تكثر فيه حركية العمل بحيث لا تحكمه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة القابلية في السوق الرسمي قليلة فإنه يزيد ويتسع عندما تتجه الدورة نحو الصعود، فالعمل غير الرسمي في الجزائر تزايد بشكل غير ملحوظ حيث زادت نسبة العاملين في القطاع إلى 15,25 سنة 1993[2].

شكل رقم (3): هيكل سوق العمل في الجزائر:[3]



[1] مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، ط1،دار حامد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009،ص 197.

[2] مكتب العمل الدولي، **الخلاص من الفقر**، الدورة 91، لمؤتمر العمل الدولي، تقرير المدير العام، جنيف، 2003 ص 14-17

[3] مدني بن شهرة، المرجع نفسه، ص 197

خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل في الجزائر بمجموعة من الخصائص أهمها :

-ضعف مرونة العمل.[1]

-عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف .

-عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات العمل .

-ضعف الوساطة في سوق الشغل .

- انتشار ظاهرة البطالة[2] .

5. معوقات سوق العمل في الجزائر :

هناك مجموعة من التحديات والمعيقات الكبيرة والمعقدة التي تواجه سوق العمل في الجزائر منها :

- عجز اليد العاملة المؤهلة وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- انعدام التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- غياب المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .

[1] رماش هاجر، **إتفاق الشراكة الأوروبية الجزائرية وسوق العمل في الجزائر**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، ل.م.د، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2 ص 85.

[2] عيشة علة، **مدى مواكبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في تعزيز التنمية المستدامة بالجزائر لدى الأستاذ والطالب الجامعي**، مجلة الحقيقة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 22،العدد 02،2023،جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر ص 233-243 ص 256.

- ضعف قدرة المنظمات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية .
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب العمل .
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية خاصة عند الشباب وغياب العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور .
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل[1] .

ثانيا: و اقع سوق العمل في الجزائر (التعليم العالي والتكوين الجامعي):

I: التعليم العالي وعلاقته بسوق العمل: ان التطور الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الحالي وما ينجم عليها من متطلبات جديدة تفرض على هذه المجتمعات القيام بإصلاحات في التعليم العالي للاستجابة الى متطلبات سوق العمل والتمهين وما يتطلبها من وظائف ومهام جديدة وقد زاد هذا الاهتمام وأصبح واضحا من خلال العديد من الابحاث المنشورة والمؤتمرات الدولية . فتطور التكنولوجيا الحديثة والجديدة اصبحت تظفع بمؤسسات التعليم العالي للتفكير بطرق بيداغوجية جديدة في ميدان التعليم والتعلم والعلاقة بين الاستاذ والطالب وتصميم واستعمال مختلف وسائل التعليم وتأثيرها على عملية التعلم والتكوين، ان المتطلبات المنبثقة من الثورة العلمية والتكنولوجية لديها أثر كبير على المؤسسات الجامعية وتفرض عليها اختصاصات متعددة وتفرض عليها مراجعة جذرية على مستوى اهدافها وعلى مستوى مهامها وكذلك على مستوى طرق العمل.

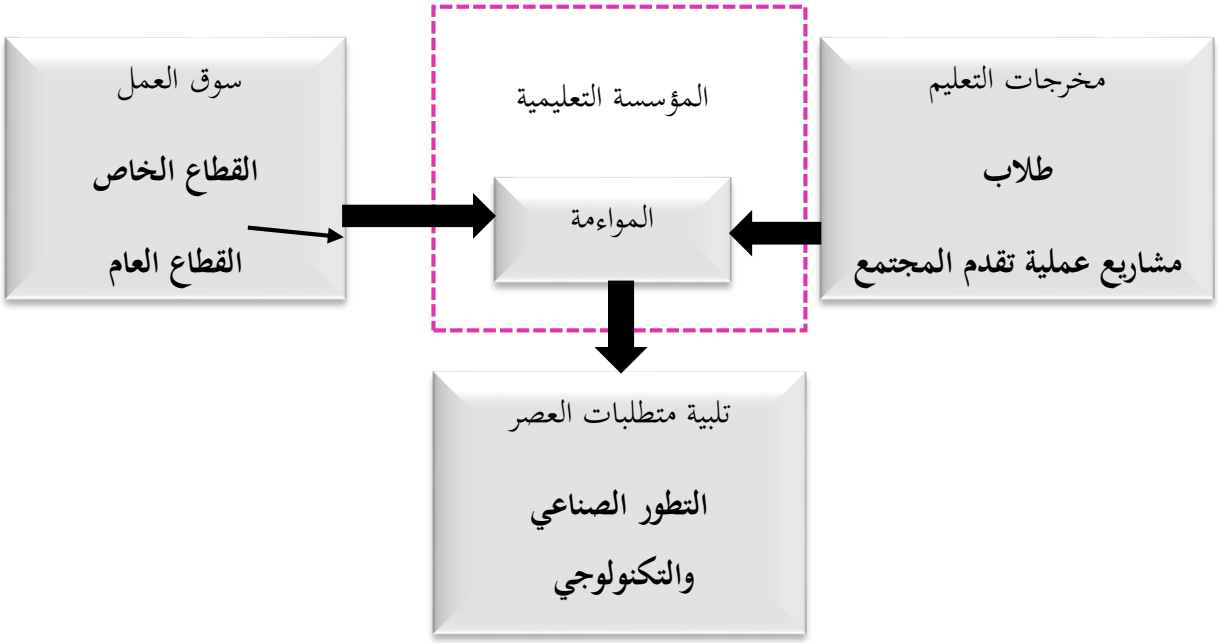
والتعليم العالي معرض لضغوطات جديدة للاهتمام أكثر بدوره الاقتصادي والاجتماعي وخاصة بمهمتها ووظيفتها الأساسية والمتمثلة في تحضير الطلبة الى عالم الشغل وسوق العمل الذي هو في تغير مستمر[2] .

1.**مواءمة التعليم العالي لسوق العمل:** ويقصد بها انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحامل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الاعمال ومؤسساته حول اهمية ان تكون سعادة الانسان والمجتمع محور لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي، يعتبر موضوع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل المتغير ضرورة تعكس الهدف الاسمى

[1] رماش هاجر، **إتفاق الشراكة الأوروبية الجزائرية وسوق العمل في الجزائر**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، ل.م.د، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2 ص 85.

[2] حسينة زايدي، **واقع ادماج خريجي نظام ل. م. د في سوق العمل تخصص علم المكتبات والمعلومات نموذجا**. مجلة الحوار الفكري العدد2، السنة 2021، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية تخصص تقنيات الارشيف والتوثيق، جامعة ادرار، الجزائر ص8

من منظمة التعليم العالي لتنمية عجلة الاقتصاد في الدولة فمعظم الجامعات تسعى لدراسة مدى مواءمة البرامج المقدمة من طرف اقسامها ومتطلبات سوق العمل من الخريجين، فقضية الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل تعد من اهم قضايا التنمية التي تواجهها دول العالم بشكل عام، بالتالي ضرورة التحسين والتطوير خاصة في المجال التعليمي[1] .



الشكل رقم (4) موائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل[2]

2. صعوبات المواءمة بين سياسات التعليم ومتطلبات سوق العمل :

ونقصد بها أن مخرجات التعليم العالي لا تواكب متطلبات سوق العمل، إما من خلال زيادة الخريجين في تخصص ما، أو أنفسهم في تخصصات أخرى ما يؤدي إلى عدم توظيف التعليم العالي بما يخدم تطور وتقدم

[1] عيشة علة، مرجع سابق ص 243-244.
[2] المصدر: إيمان الصفار، **متطلبات سوق العمل، المؤتمر الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي**، 1-3 أفريل 2014،جامعة الزرقاء، الأردن ص 795.

المجتمع ويخلق فرص العمل لخريجيه وهو ما يستلزم ضرورة ربط المدخلات التعليمية بالتعليم العالي بمتطلبات التنمية وسوق العمل[1] .

- القصور في سياسة التعليم والتشغيل: الاختلالات بين العرض والطلب يتسبب فيها نظام التعليم بنسبة كبيرة، ورغم اعتماد مجموعة من الدول العربية بعد تحررها من الاحتلال سياسة مجانية التعليم التي حدت من الحرمان الذي عانت منه الشعوب من التعليم والتدريب إلا أن هذه السياسة أدت إلى تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل الأمر الذي أدى إلى انتشار البطالة بمختلف أشكالها .
- عدم توافر بنك معلومات عن سوق العمل ومتطلباته من المهن المختلفة: وهذا ما يؤثر على التكوين والتدريب وتنامي مهن ليس عليها طلب في سوق العمل[2] .
- عدم توفر وتوازن آليات العرض مع الطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلي .
- المهارات التي يمتلكها خريجي الجامعات لا تتناسب مع الأعمال في التوظيف خاصة في القطاعين العام والخاص .
- انعدام وقلة الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التوظيف .
- تزايد أعداد الخريجين وبالمقابل نقص في فرص العمل التي تناسب اختصاصاتهم .
- عدم استقرار حركة السوق نتيجة ارتباطه بالوضع الاقتصادي والمحلي والدولي .
- صعوبة في التخطيط لجعل العرض يتناسب مع الطلب من حيث الكمية والنوعية[3] .

3. سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر :

- تشجيع المبادرة المقاولاتية لتجسيد وتبني أكبر عدد من المؤسسات الصغيرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المسطرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .
- اتخذت الجزائر مجموعة من الترتيبات في إطار تطوير القطاع الخاص الذي يحتاج يد عاملة مؤهلة وذات كفاءة من خلال تحسين التوازنات على المستوى الاقتصادي الكلي وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية إلى جانب تشجيع الاستثمار في القطاع الخاص .

---

[1] عثمان علي أميمن، **إشكالية غياب المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل في المجتمع الليبي**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، ليبيا، سبتمبر 2024 ص10.

[2] محمد كريم قروف، **سبل المواءمة بين مناهج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر**، مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، العدد رقم واحد، 2016 ص 20.

[3] حريزي منال، هامل مهدية، **العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد**، دراسة تحليلية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الرابع، جويلية 2020، الطارف، الجزائر ص 131.

- العمل على مراجعة برامج الجامعات والكليات ومحاولة تحسين مناهجها وتطويرها لتلاءم أكثر توجهات الطلاب .
- فتح تخصصات جديدة تسعى للتوافق بين التعليم وحاجات سوق العمل على غرار جامعة التكوين المتواصل، الذكاء الاصطناعي، المقاولاتية .
- العناية بالتعليم الجامعي التقني والمهني، لإعداد كوادر متخصصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة[1] .

II: التكوين الجامعي وعلاقته بسوق العمل :

1. نماذج التكوين الجامعي :

- النموذج التقليدي للتكوين: يتمركز هذا النموذج حول مسألة تبليغ أو تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل الديداكتية وأساليب التقييم فهو غالبا ما يهدف إلى تهذيب سلوك المتعلم وخضوعه لسلطة الواجب والحق مع تلقينه نماذج وصور جاهزة من المعارف غالبا تعد ماضية مع الحرص على اكتساب أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعرفة .

  وللتطبيق يجد الطالب نفسه عند نقطة المعرفة والتذكر والتحصيل والاستظهار لا غير .

ونظرا لعدم جدوى هذا النموذج جاء النموذج الموالي :

- **النموذج الحديث للتكوين :**

ينصب التركيز على تعديل سلوك المتعلم من خلال التخطيط والبرمجة اللذان يساعدان في تحديد السلوكيات التي يجب تغييرها عن طريق أنشطة ديداكتية .

لذلك فقد ظهر اتجاه جديد يدعو إلى التنظيم المعقلن للفعل التربوي الذي بدأ مع أبحاث ر. تايلور 1934 وبعده بلوم ومساعديه الذين وضعو صنافة الأهداف العقلانية والتي شكلت فيما بعد منطلق الاهتمام بنماذج التدريس بواسطة الأهداف والتي أثمرت نموذجا جديدا للتكوين يستهدف تنظيم العملية التعليمية بغية إحداث تغيير في سلوك المتعلم[2] .

---

[1] سنوسي سمية، **مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع والتنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي 2022، ص 47،48

[2] شريفة يعقوبي، **التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، ص 42-43

2. مشاكل التكوين الجامعي في الجزائر :

- ✓ ضعف التخطيط في التحاق الطلبة بالجامعة تبعا لاحتياجات سوق العمل .
- ✓ عدم المواءمة بين التخصصات واحتياجات سوق العمل الناتجة عن سياسة القبول العشوائية أو ما يعرف بسياسة الباب المفتوح في الجامعات التي لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات السوق كما أن الشهادة الجامعية لم تعد كافية للحصول على منصب شغل وهذا يعود الى وجود تباين بين مستوى الشهادة والكفاءة مما أدى إلى عدم التوافق ما بين الطلب والعرض في سوق العمل فالجامعات تعطي الخريجين تكوينا نظريا أكثر منه تطبيقيا لا يتلاءم ومؤهلات الطلب على العمل .

هذا ما طرحه Gary Becker في دراسته المتعلقة بالرأسمال البشري يظهر الفرق بين التكوين العام والخاص، إضافة الى أن التكوين الذي يحصل عليه الطلبة في الجامعة، تنقص قيمته مع مرور الوقت إذ لم يستكمله بتربصات ميدانية على مستوى المؤسسات التي تهدف إلى رفع كفاءة الطلبة وتنمية مهاراتهم[1] .

3.معضلة المؤهلات الجامعية المحصلة:

يرتبط التحول الحاصل في النظام التكويني بالجامعة إلى نشوء علاقة مباشرة بينها وبين العقل الاقتصادي المتمثل في بروز روح جديدة للواقع الاقتصادي يتمثل في المقاولة، حيث لا يوجد معنى للتكوين الجامعي إلا في الخدمات التي يمكن أن يقدمها للمقاولة والاقتصاد النفعي تحت عنوان "الإنسان المرن والعامل المرن" الذي يتكيف بسرعة مع روح العصر.

ومن هنا قد تم تجاوز المصطلحات والمفاهيم السائدة مثل التربية والتعليم إلى المرافقة والتأهيل والتكوين، والمقصود أن ينظر للتعليم الجامعي كتكوين أولي يهيأ الفرد للحياة المهنية، بحيث الجامعة مرحلة أولية للتكوين لكن المسؤولية تقع على كاهل الطالب فقط أو ما يعرف بالمسؤولية عن التكوين الذاتي من أجل الإستمرار في الحياة التي تخضع للسوق وهذا يدل على خطر يهدد الطلبة بالنسبة لمستقبلهم المهني بعدم الإهتمام بتكوينهم الذاتي مما ينتج بطالة خريجي المؤسسات الجامعية الذي يعتبر من أهم المعضلات التي تواجهها هذه المؤسسة حاليا وبالتالي التأثير على التحصيل المعرفي للطلبة[2].

4. مخرجات الجامعة الجزائرية في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية وفرص العمل :

[1] عين سوية ليليا، غلاب صليحة، **مداخلة بعنوان واقع الجامعة الجزائرية وآفاق دفعها نحو مسارات التنمية والإصلاح**، تجربة سينغافورة أنموذجا، الملتقى الدولي حول "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، يومي 29و 30 افريل 2018 ص 13.

[2] حسين مشطر، **المؤهلات المعرفية للخريج الجامعي وعلاقتها بالإدماج لسوق العمل، الملتقى الدولي حول "الجامعة والإنفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات**، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 29و 30 أفريل 2018، ص 7

يسعى الطالب الجامعي عند ولوجه إلى الجامعة إلى تكوين يتلاءم مع ما يطمح إليه للحصول على وظيفة تتناسب ومؤهلاته الجامعية التي تلقاها خلال تكوينه الجامعي.

إن مخرجات الجامعة تتعدد وتختلف حيث تتمثل في إعداد الطلبة الخريجين الذين يتم تأهيلهم في مختلف التخصصات وكذلك نتائج الجامعة من دراسات وأبحاث والتي ينشرها أعضاء هيئة التدريس والباحثين والخدمات والاستشارات التي تقدمها مراكز الأبحاث المختلفة فيها، أما المنتفعين من خدمات الجامعة فجهات تستقطب الخريجين لتوظيفهم، هذه الأخيرة تنشط في سوق العمل وتتطلع إلى موارد بشرية مؤهلة ذات كفاءة .

ومما لاشك فيه أن الطلاب الجدد إختارو تخصصات نظرا لما يطلبه سوق العمل من مهارات، لكن من الواضح أن العديد من التخصصات لا تتناسب مع المقاييس والمعايير التي تضعها بعض المؤسسات التي تحتاج موارد بشرية محددة حيث تعتبر شعبة العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تندرج ضمنها عدة تخصصات (تاريخ، صحافة، فلسفة، علم النفس بفروعه، علم الاجتماع بفروعه) ذات إقبال كبير للطلبة خاصة الذين ينتمون إلى الشعب الأدبية في الطور الثانوي، ومع ذلك تفتح مسألة التوازن بين مدخلات هذا التخصص ومخرجاته مجموعة من التساؤلات حول المصير المهني للطلاب بعد التخرج على إعتبار أن أهم وظائف الجامعة هو إعداد القوى العاملة المدربة مهنيا بغرض الملائمة لمختلف الاحتياجات التي تحتاجها المهن .

فالمهن التي يوجه لها خريجي هذه التخصصات تنحصر في قطاع التعليم والإدارة وذلك حسب التخصص لكن بسبب العدد الهائل للخريجين يجعل فرص العمل ضئيلة من قبل المؤسسات التي تطلب خمس أو ست مناصب عمل ومن هنا يصدم الطالب الجامعي بواقع سوق العمل الذي يحتاج عمالة ماهرة من مهندسين وفنيين وغيرهم مما يجعله يلتحق بالبرامج والأجهزة التي تتمثل في صيغ عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني تحت وصاية الدولة[1].

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التعرض له في هذا الفصل تم التوصل إلى أن سوق العمل في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات والمشاكل التي تحول دون السير الحسن للخطط المرسومة والأهداف التي وضعتها الحكومة.

[1] بختة زيان، عبد الرزاق برقوث، **الطالب الجامعي بين تحديات التكوين الجامعي ورهانات سوق العمل في الجزائر**، مجلة مدرات للعلوم الإجتماعية والإنسانية، الصادرة عن المركز الجامعي، غليزان، الجزائر، العدد1، جانفي 2020، ص 90

الفصل الرابع: عملية التوظيف وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر

تهميد:

تعتبر عملية التوظيف من أهم العمليات التي يسعى من خلالها الأفراد للبحث عن منصب عمل يتناسب مع مؤهلاته ونخص بالذكر الطلبة الجامعيين ومن تقوم المنظمات بمجموعة من المراحل لإختيار العنصر البشري الأكثر كفاءة لخدمة أهدافها التي أنشأت من أجلها وهذا لا يتم إلا من خلال سياسة تشغيل مؤطرة من قبل الدولة للتحكم في عملية التشغيل وذلك بإستحداث جملة من الآليات والإستراتيجيات لترقية الشغل ومنح فرص عمل.

أولا: التأصيل النظري لعملية التوظيف

1. **مراحل عملية التوظيف**

تمر عملية التوظيف بثلاث مراحل أساسية هي الإستقطاب، الاختيار، التعيين .

- الإستقطاب: هو مجموعة المراحل والعمليات التي تعتمد عليها المنظمات للحصول على مرشحين مناسبين لملئ الوظائف الشاغرة في المنظمة ولهذه العملية مصدرين أساسيين :

أ. المصادر الداخلية: هي المصادر المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء لها في حال طلب خبرات غير موجودة خارج المنظمة وفي حالة الوظائف الإشرافية وهناك عدة وسائل للكشف عن الكفاءات تستخدمها المنظمة أهمها :

-مخزون المهارات : يكشف بالتفصيل عن مهارات ورغبات الأشخاص ويقوم المسؤول بتحليل هذا المخزون لتحديد الأشخاص الذين يمكن نقلهم أو ترقيتهم ثم يقترح المناسبين بعد التأكد من ملائمتهم للمناصب الشاغرة .

-الترقية الداخلية: توفر هذه الطريقة المعلومات عن الوظائف الشاغرة لكل عمال المنظمة بواسطة المعلقات وتقديم طلبات العمال للترشح للوظائف الشاغرة وهي تمثل إنتقال الموظف من مركز أدنى إلى مركز أعلى مما يمنحه صلاحيات ومسؤوليات وحقوق إضافية وغالبا ما تتضمن مزايا وإمتيازات جديدة.

-النقل الوظيفي : تستعمل هذه الوظيفة عندما تكون سياسات المنظمة قائمة على تشجيع تنويع خبرات العاملين ويتم نقلهم من وظيفة إلى أخرى للحصول على خبرات متنوعة .

ب. المصادر الخارجية: تلجأ المنظمة لها في حال عدم إيجاد مرشحين مناسبين لشغل الوظائف عن طريق المصادر الداخلية أو رغبتها في توظيف أشخاص يتميزون بنظرة جيدة ومن أهمها ما يلي :

-التقدم المباشر للمنظمة : تقوم المنظمة بالإحتفاظ بطلبات الترشح التي يقدمها الأفراد (السيرة الذاتية، المستوى التعليمي، الخبرات السابقة، المهارات، القدرات والرغبات) .

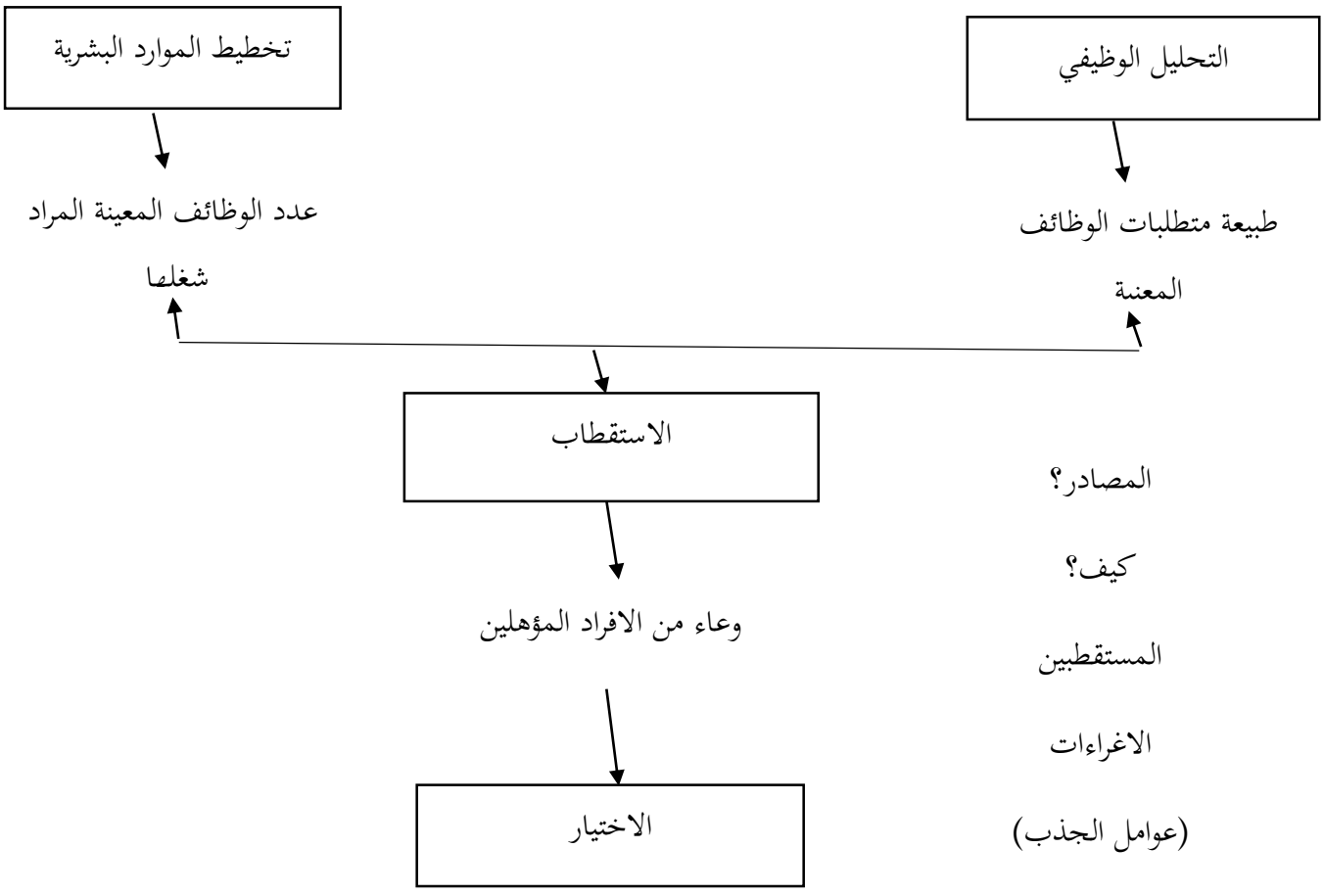
-الإعلان : حيث تختار المنظمة وسيلة الإعلان المناسبة .

-الجامعات والمعاهد : حيث تقوم المنظمات بتقييم الأفراد والإختيار من بينهم بعد تخرجهم من خلال إجراء التربصات الميدانية من طرف الطلبة كجزء من الدراسات العلمية .

-وكالات العمل (التشغيل) : تساعد هذه الوكالات في المطابقة بين الباحثين عن وظيفة والمؤسسات الباحثة عن الأفراد .

-التوظيف الإلكتروني : عن طريق إعلانات الجرائد ووكالات العمل فأصبحت معظم المنظمات تعتمد على الأنترنت في عملية التوظيف بإضافة موقعها الإلكتروني أو تطوير مواقع أنترنت خاصة للتوظيف.

الشكل رقم (5): العلاقة بين تحليل الوظيفة وتخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار. [1]



[1] خالد عبد المجيد تعيلب، محمد عبد العليم صابر، **إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)**، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، د. ط، الإسكندرية، 2011 ص 82،83

الاختيار والتعيين:

هي تلك العملية التي تقوم من خلالها المنظمات بتقييم قدرات الأفراد والعمل إختيار الأفضل والمناسبين لشغل الوظيفة حسب معايير محددة.

-خطوات عملية الاختيار :

- الفحص الأول (المقابلة المبدئية):

عن طريق إجراء فحص أولي للمترشحين، وإقصاء كل مترشح لديه نقص في معيار معين مثل نقص في الخبرة.

- استكمال نموذج الطلب:

بعد الفحص الأولي يقوم المترشح بطلب من أدارة الموارد البشرية يحتوي على معلومات تحتاجها المنظمة كالإسم، العنوان، رقم الهاتف .

- اختبار العمل:

هناك العديد من الإختبارات التي يمكن استعمالها مثل الذكاء، القدرات الحركية، الفهم الميكانيكي، مهارات الإدراك والسمات الشخصية .

- مقابلات شاملة:

عند نجاح المترشحين في المراحل السابقة، تقوم المنظمة بإجراء مقابلات شاملة مع مشرف أو زميل عمل...، هذه المقابلات تهدف لمعالجة معلومات او صفات لا يمكن معرفتها ببساطة عن طريق الإختبارات والاستمارة .

- عرض عمل شرطي:

هو عرض عمل مؤقت يتحول إلى طلب عمل دائم في حالة إذا تحققت بعض الشروط .

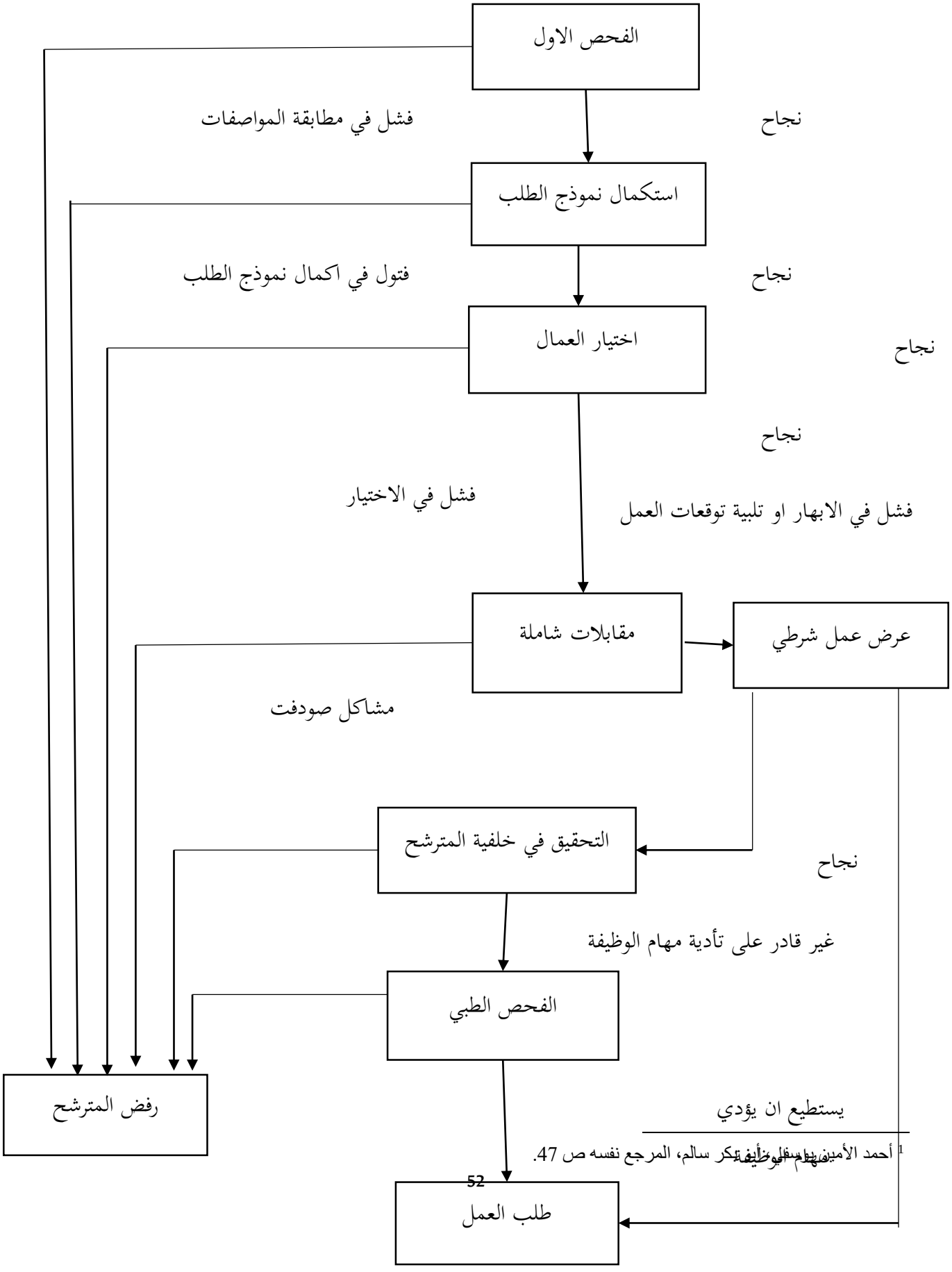
- التحقيق في خلفية المترشح:

يتم القيام بهذا التحقيق بهدف التحقق من المعلومات المقدمة من طرف المترشح التي قدمت في المرحلة الثانية .

- الفحص الطبي: ينجز هذا الاختبار بهدف تحديد القدرة الجسدية للقيام بالوظيفة، وتتم على حسب متطلبات واحتياجات الوظيفة[1] .

[1] أحمد الأمين يوسفي، أبو بكر سالم، **إستراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها على التمكين الإداري**، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4، العدد رقم واحد، 2019،االجزائر، ص من 44 -46

الشكل رقم (6): عملية الاختيار[1]



[1] أحمد الأمين بلوظيفة، ذكر سالم، المرجع نفسه ص 47.

- التعيين: يرى السيد عبد السلام أن" التعيين هو العمل الذي يتم بموجبه انتقاء أفضل وأنسب المتقدمين للتوظف في المنظمة، لشغل وظائف خالية فيها وذلك على أساس موضوعي وعادل." ويتضح من خلال هذا التعريف أن التعيين مرحلة مهمة لتثبيت الموارد البشرية في عملهم بصفة نهائية.[1]

يتضمن التعيين أربع نقاط أساسية:

أ. إصدار قرار التعيين: بعد استكمال عملية الاختيار والاتفاق مع المترشح على مقدار الراتب والمميزات التي سيحصل عليها تقوم الجهة المختصة بإصدار قرار التعيين .

ب. التهيئة المبدئية: يتم في هذه المرحلة تعريف الموظف بالمنظمة والوظيفة والأشخاص العاملين معه من خلال المسؤوليات والسلطات وسياسات المنظمة الرئيسية .

ت. متابعة وتقويم الفرد خلال فترة التجربة: عندما تتم مدة التجربة التي قد تصل إلى سنة، يقوم الرئيس بإعداد تقرير نهائي يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد وإما تثبيته أو فصله أو تحويله إلى عمل آخر .

ث. تثبيت الموظف وتمكينه: بعد أن يجتاز الموظف الجديد فترة التجريب بنجاح ويثبت كفاءته تنتهي فترة الاختبار ويعين بشكل نهائي وهنا يتم منح الفرد الصلاحية الكاملة لتنفيذ العمل[2] .

2. مبادئ التوظيف :

- مبدأ الديمومة: يقصد به أن التوظيف عملية متواصلة .
- مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة: منح فرصة متساوية لجميع المترشحين .
- مبدأ الكفاءة: اختيار أحسن المترشحين للوظائف التي تم الإعلان عليها وأكثرهم قابلية على القيام بها[3] .

3. عناصر التوظيف :

- التخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية: تعاني الكثير من التنظيمات مشكلة الزيادة أو النقص في الموارد البشرية، فهناك منظمات تعاني من نقص الموارد الناتجة عن ضغط العمل وعدم

[1] فارس السيد عبد السلام، **استراتيجية التوظيف ما لا يسع مدير التوظيف جهله**، ط 1، مؤسسة يسطرون للتشر والتوزيع، الجيزة، 2017، ص 98

[2] فارس عبد السلام، المرجع نفسه، ص 99-100.

[3] خطوط رمضان، جلاب مصباح، **مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية**، محلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12، العدد 1، ديسمبر 2017، جامعة محمد بوضياف المسيلة ص 124.

استطاعتها على تحقيق أهدافها أو مبتغياتها، وعندما تكون محاولة المعالجة للمشاكل أو التحديات بعد حدوثها فهذا يسبب صعوبات أكثر حيث نجد الكثير من الصعوبات التي تواجهها المؤسسات مما يحتم عليها إجراء تغييرات حيث أن الموارد البشرية تتأثر بهذه العوامل مما يجعل الإدارة العليا تكون على استعداد لتطبيق استراتيجيات جيدة لتفادي التحديات .

- تحليل الوظائف: يعتبر مدخلا أساسيا لتحديد الواجبات والمسؤوليات اللازمة للأداء الجيد والسليم للوظيفة الشاغرة ويمثل المعيار الذي يستخدم فيما بعد لشغل كل وظيفة أو المفاضلة بين طالبي النقل أو الترقية إلى وظيفة لتحليلها والخروج بوصف لها .
- وصف الوظائف: بعد التحليل وجمع البيانات ودراستها، يتم الشروع في إعداد وصف لكل المؤهلات الواجب توفرها لشاغل الوظيفة، وهناك عناصر يجب توفرها في التقرير النهائي :

-مسمى الوظيفة.

-موقع الوظيفة في الهيكل التنظيمي.

-الشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة.

-الأدوات المستخدمة لتحليل ووصف الوظائف.

-الدراسات السابقة.

-الملاحظة.

-المقابلة.

-قوائم الاستقصاء.

-قائمة تحليل المركز.

-قوائم وصف المراكز الإدارية[1].

4. **أهداف التوظيف:** وتتمثل في :

- ✓ ضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين.

[1] إبراهيم حاج عمر، **دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الإنضباط الوظيفي**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص من 34-38.

- ✓ إشباع حاجات ورغبات الأفراد.
- ✓ العمل على تشجيع مبدأ إشراك العمال في إتخاذ القرارات.
- ✓ بلوغ الحد الأقصى من مساهمة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة.
- ✓ ضمان مستوى عال من الأمان الاقتصادي للعمال.
- ✓ تحقيق كفاية المنظمة من اليد العاملة المطلوبة.[1]

5. شروط التوظيف :

-بموجب القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11 أفريل 1990:

- ➢ لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به .
- ➢ لا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وصيه الشرعي .
- ➢ لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه .

-حسب المادة 18 يمكن أن يخضع العامل الجديد في توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترتفع إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي .

-بموجب المادة 21 يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة بموجب الشروط المحددة في التشريع المعمول به[2].

6. العوامل المؤثرة في عملية التوظيف :

أ. العوامل الداخلية :

- ➢ السياسة التي تتبعها المنظمة: تعتبر الخطوة الدائمة لتحقيق الأهداف المسطرة وذلك بهدف الإرتقاء بمكانة الفرد في هيكلة المؤسسة من شأنه أن يمنح أهمية كبيرة لسياسة التوظيف .

[1] رمضان خطوط، مصباح جلاب، المرجع نفسه، ص 123.
[2] وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، **تشريع العمل**، تمت زيارته بتاريخ 2025/05/9، على الساعة 17:30، https://www.mtess.gov.dz/.

- سمعة المنظمة: أن سمعة المنظمة وما يميزها من مزايا جاذبة غالبا ما تحقق عنصر التنبؤ في عملية إستقطاب الموارد البشرية بطريقة أكثر فاعلية من غيرها من المنظمات التي لديها جاذبية ضعيفة ومن أمثلة ذلك :

-التركيبات والتقدم السريع.

-الموقع الملائم والسريع .

-الخدمات والإمتيازات المقدمة للموظفين عند بلوغ سن التقاعد[1] .

- حجم المؤسسة: تهتم المؤسسات الكبيرة بتخصص جانب لإدارة الموارد البشرية بتعيين الأفراد الأكفاء، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز فيها إجراءات التوظيف بالبساطة بإكتفاءها بالبحث عن اليد العاملة في المصادر القريبة منها .
- تخطيط الموارد البشرية: نقصد بها أداة لضمان الحصول على الموارد البشرية، فعملية التخطيط تؤثر على التوظيف عن طريق تحديد أنواع الوظائف التي تحتاجها المنظمة وتحديد عدد الموارد البشرية التي تحتاجها كل وظيفة من تلك الوظائف .

ب. **العوامل الخارجية :**

- التقدم التكنولوجي: على المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار التطور التكنولوجي في عملية التوظيف لأن إدخال وسائل التكنولوجيا وطرق الإنتاج المتطورة ستؤثر على العامل بطبيعة الحال.
- الظروف الاقتصادية:" تلعب الظروف الاقتصادية دورا فعالا، ففي بعض المناطق التي يزداد عرض القوى العاملة فيها لأسباب اقتصادية كزيادة البطالة، فإن الأفراد يتوافدون على هذه المنظمات طلبا للعمل بينما المناطق التي يقل فيها العرض وتزداد لمنافسة بين المنظمات في تعيين العاملين فإن المنظمات فيها تواجه العديد من الصعوبات في استقطاب العاملين الذين يرغبون في تعيينهم لدى هذه المنظمات"

وهنا يقصد الكاتب أن العامل الاقتصادي يؤثر بشكل كبير على استقطاب الموارد البشرية حسب مناطق تواجد المنظمات[2] .

[1] محمود خضر كاظم، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 6، عمان، 2015، ص 92.
[2] محمود خضر كاظم، ياسين كاتب الخرشة، المرجع نفسه، ص 92، 93.

- التشريعات القانونية :يتم التسطير لسياسات وإجراءات التوظيف التي تتعلق بالسن والجنس والجنسية عن طريق التشريعات القانونية.
- المتغير الثقافي: على الأفراد احترام العادات والتقاليد في المنظمة التي ينتمون إليها[1] .

ثانيا: فعالية سياسة التشغيل من خلال برامج التشغيل في الجزائر :

-اجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر :

تعد سياسة التشغيل السياسة التي تسعى لتحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، اما في الجزائر فيمكن تعريف سياسة التشغيل على انها مختلف البرامج والاجهزة التي وضعت بهدف ادماج البطالين في سوق الشغل ومن بين هذه البرامج والاجهزة :

1. جهازالادماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينات بغرض التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية والاعانة على انشاء نشاطات يتبناها الشباب تتمثل في مشاريع على شكل تعاونيات فردية او جماعية، ويهدف هذا الجهاز لتصحيح النقائص واكساب الشباب خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية او ادارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و97 شهرا[2] .

2. **برنامج عقود ما قبل الادماج:**

انشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم402-98 المؤرخ في 2ديسمبر1998 الذي يتضمن الادماج المهني للشباب حاملي شهادات التعليم العالي الى جانب التقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين .

يتيح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب الشغل لأول مرة، والهدف منه التصدي للبطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه في حال دمجهم مهنيا، وتستمر فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 6اشهر عن طريق الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذلك من جهة المستفيد[3] .

[1] رمضان خطوط، مصباح جلاب، مرجع سبق ذكره، ص 129-130.
[2] لزهاري زواويد، عبد الجليل طواهير، مختار بو نقاب، **سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الاصلاح)**، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، العدد2، جوان2018، مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية، جامعة ورقلة، المركز الجامعي اليزي، الجزائر ص51.
[3] لزهاري زواويد، عبد الجليل طواهير، مختار بو نقاب، المرجع نفسه ص ص106-107

3. **جهاز المساعدة على الإدماج المهني** :"Dap "

يعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث البرامج التي تسعى الحكومة الجزائرية للسهر على تطبيقه، وهو قيد التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، والهدف منه حسب المادة 2 من المرسوم :

- العمل على تشجيع الإدماج المهني لفئة الشباب طالبي الشغل المبتدئين .
- دعم مختلف أنماط النشاط والتدابير الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب خاصة برامج التكوين، التشغيل والتوظيف .
- من أهم الخصائص التي تميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة أنه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل حسب المستويين التعليمي والتكويني والمهني :

-الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .

-فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تربصا تمهينيا .

-فئة الشباب بدون تكوين ولا تأهيل[1] .

4. **الوكالة الوطنية للتشغيل**Anem :

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 وذلك في ظل ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، ليتم إستبدال إسمه سنة 1990 إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990[2].

تلعب الوكالة الوطنية دور الوساطة في عروض وطلبات العمل إلى جانب قيامها بتطبيق سياسة الدولة للتشغيل مثل مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة، تتكون من المديرية العامة، الوكالات الولائية التي تحتوي على وكالات محلية كملاحق لها، أما بالنسبة لمهامها فهي تسعى لتنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطني واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي.[3]

[1] سعدية زايدي، **سياسات التشغيل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه LMD، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة واحد 2019/2018، ص من 106-109.

[2] عبد الغني عليوان، **دراسة قياسية لسير سوق العمل في الجزائر**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه علوم، تخصص إقتصاد كمي، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2017/2018 ص 69.

[3] محمد عبد الرحمان بن طجين، عبد الغني دادان، **تنوع سياسات التشغيل وانعكاساتها على سوق العمل في الجزائر**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13، العدد 2،2020، جامعة غرداية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، ص 1081-1087-1114.

5. **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Ansej :**

تم استحداث هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996، تضم 53 فرعا على المستوى الوطني، من أبرز مهامها :

- العمل على نشر ثقافة المقاولاتية .
- تشجيع حاملي المشاريع بتقديم النصح والدعم المادي .
- متابعة الشباب حاملي فكرة إنشاء مؤسسة إلى حين تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع .
- العمل على متابعة المؤسسات الصغيرة لضمان استمراريتها .
- منح تكوين لحاملي المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل[1] .

6. وكالة التنمية الاجتماعية:

هيئة عامة محددة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية، أنشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 يونيو 1996، بهدف المساهمة في تعزيز النظام المؤسسي المنشأ من طرف الدولة للتخفيف من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن التغيرات الهيكلية خلال التسعينات .[2]

7. برامج ADs:

تسير وكالة التنمية الاجتماعية مجموعة متنوعة من البرامج اعتمادا على مختلف المصالح والمديريات الولائية إضافة إلى الحركات الجمهورية بهدف مساعدة الفئات المحرومة ومن هذه البرامج :

-المنحة الجزافية للتضامن AFs .

-تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة LaIG .

-جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات PID .

-أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TvP-HiMo .

-جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DiAS .

[1] فاطمة بوسالم، نضال يدروج، **سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة**، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد الثاني، سبتمبر 2017، جامعة جيجل، جامعة الجزائر 3، ص 14.
[2] سعدية زايدي، مرجع سبق ذكره، ص 96.

-الجزائر البيضاءBlanche Algérie .

-التنمية الاجتماعية الاشتراكيةDEv-CoM .[1]

8. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرAnGem :

أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، حيث تنص المادة الأولى من المرسوم على إنشاء الوكالة، وقد أسندت للوكالة المهام التالية :

- تسيير جهاز القرض المصغر ودعم المستفيدين ومرافقتهم في أنشطتهم .
- منح قروض بدون فوائد .
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع وجوب احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم وتساعدهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعينة تنفيذ مشاريعهم[2] .

9. الصندوق الوطني للتأمين على البطالةcnac :

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو هيئة حكومية أنشأت سنة 1994 للتخفيف من العواقب الاجتماعية الناجمة عن التسريحات الجماعية للأجراء العاملين بالقطاع الاقتصادي والمقررة على أثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي[3] .

تأسست بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 01/94 المؤرخ في 11 ماي 1994، يشتمل هذا الصندوق على 3 مديريات جهوية وكل مديرية جهوية تضم عددا من الوكالات الولائية[4] .

يقوم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بثلاث مهمات :

-التأمين على البطالة حيث نشأ هذا النظام لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بالتسريح الإجباري أم بتوقف نشاط المستخدم .

---

[1] أحلام مرابط، زكرياء جرفي، **دور وكالة التنمية الاجتماعية الجزائرية في توفير مناصب الشغل**، الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر، بعنوان "التدريب من أجل التشغيل والتنمية" 9-10 ديسمبر 2018، الجزائر، ص 1433-1434.

[2] حياة بن سماعين، سارة بركات، حسيبة زايدي، **دور الأجهزة الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مجلة الإقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 3، العدد 1 (2014)، بعد أعمال الملتقى الدولي الرابع، المقاولاتية عند الشباب فئات المتعاملين، إختلاف الظروف ومحيطات الأعمال أيام 23-24-25 أفريل 2013،ص 08.

[3] حياة بن سماعين، سارة بركات، حسيبة زايدي، المرجع نفسه، ص 7.

[4] فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سبق ذكره، ص 15.

-دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين وخمسة وخمسين سنة .

-في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات وهذا تبعا :

للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتعلق بإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 وخمسين سنة.

10. جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل :

القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 هجري الموافق ل 11 ديسمبر 2006 الخاص بإجراء تحفيز ودعم ترقية التشغيل .

- المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428 هجري الموافق ل 5 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون .

يحدد الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل، تطبق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي[1] .

11. صندوق الزكاة :

هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بدأ نشاطه سنة 2003، حيث يتمثل عمله في جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، وهو عبارة عن مشروع أساسي ذو بعد إسلامي يعتمد على مورد واحد وهو الزكاة[2] .

خلاصة الفصل :

[1] وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، **إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة**، شوهد بتاريخ 4/4/2025، الساعة 11:00، من الموقع، https://glorious algeria. Dz.

[2] لزهاري زواويد، مختار بونقاب، عبد الجليل طواهير، مرجع سبق ذكره، ص 53.

يمكن القول في نهاية هذا الفصل أن سياسة التشغيل لها دور مهم في سير عملية التوظيف من خلال البرامج والآليات التي تهدف لتوفير مناصب عمل وتحديد المهارات المطلوبة لتلبية احتياجات سوق العمل وهذا يدفع أصحاب المنظمات لاختيار عناصر بشرية ملائمة.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1: مجالات الدراسة

2: مجتمع الدراسة والعينة

3: المنهج المستخدم

4: أدوات جمع البيانات

5: الخصائص السيكومترية للإستبيان

تمهيد:

تعد الإجراءات المنهجية للدراسة من أهم الخطوات في البحث الميداني لأنها تمكن الباحث من التحكم السليم في سير بحثه من خلال الطرق والأساليب المنهجية المتبعة ومن خلال هذا الفصل سأحاول التطرق إلى مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة والعينة، أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية للإستبيان، الأساليب الآحصائية المعتمدة.

1. **مجالات الدراسة:**

-**المجال الزماني :** هو الفترة التي يجري فيها الباحث دراسته الميدانية، أي عند النزول إلى الميدان لجمع المعلومات والبيانات مع مفردات العينة التي اختارها في بحثه[1].

وقد امتدت مجالات الدراسة من شهر فيفري آلى غاية شهر ماي.
المرحلة الأولى: منذ قبول الموضوع في 21 ديسمبر 2024 تم جمع المعلومات حول الجانب النظري لموضوع الدراسة المعنونة ب "إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر" وكان هذا في بداية شهر جانفي ومحاولة غربلة المعلومات والإحتفاظ بما يخدم الدراسة وتم بناء فصول مناسبة للجانب النظري.
المرحلة الثانية: تمثلت في الدراسة الإستطلاعية حيث تم النزول لميدان الدراسة للحصول على آحصائيات حول مجتمع البحث تخصصات سنة ثانية ماستر علم الاجتماع.
المرحلة الثالثة: تم فيها صياغة الإستبيان الأولي وعرضه على خمسة من الأساتذة المحكمين وبعد الأخذ بملاحظات الأساتذة تم تعديل بعض العبارات وحذف البعض منها.
المرحلة الرابعة: وتم فيها توزيع الإستبيان التجريبي على 10 من المبحوثين من مختلف التخصصات التي تضمنتها الدراسة (علم الاجتماع تنظيم وعمل، علم الاجتماع التربية، علم الاجتماع إنحراف وجريمة).
المرحلة الأخيرة: وتم فيها صياغة الإستبيان الإلكتروني النهائي وتوزيعه في 3 ماي 2025 عبر مواقع التواصل الاجتماعي إلى غاية 5 ماي 2025 ثم القيام بتحيل البيانات وتفسيرها عبر برنامج التحليل الإحصائي.spss

-**المجال المكاني** : وهو المكان الذي أجريت فيه الدراسة نظرا لطبيعة الموضوع وهو قسم علم الاجتماع القطب الجامعي بولحاف الدير الذي يعتبر ملحقا جامعيا تابعا لجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تم تدشين القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد ببلدية "بولحاف الدير" بقرار من وزير التعليم العالي في 27 جوان 2023 الذي يضم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الآداب واللغات، معهد النشاطات الرياضية والبدنية، ملحق الطب.

[1] محمد الجوهري، عبد الله الخريجي، **طرق البحث الاجتماعي**، دار الثقافة، القاهرة، ط5، 1985، ص119.

-المجال البشري: يمثل المجال البشري طلبة علم الاجتماع سنة ثانية ماستر(علم الاجتماع تنظيم وعمل، علم الاجتماع التربية، علم الاجتماع إنحراف وجريمة) البالغ عددهم 109 طالبا.

2. **مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من 115 مبحوثا من طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع (علم الاجتماع تنظيم وعمل 52، علم الاجتماع التربية 21،علم الاجتماع إنحراف وجريمة 42) وبعد التأكد من الإحصائيات تبين أن هناك طلبة لايزاولون دراستهم تم إستبعادهم من المجتمع ليتبقى 109 طالبا وطالبة تم إجراء مسح شامل عليهم.

أسلوب المسح الشامل:

تعد المسوح أكثر أساليب جمع البيانات شيوعا في البحوث الإجتماعية وهي طرائق لجمع البيانات يتم بها جمع المعلومات بواسطة أسئلة شفوية أو مكتوبة عن المقابلات أو الإستبيانات التي توزع على المبحوثين بالبريد أو يسلمها الباحث إليهم شخصيا وفي هذه الدراسة تم إعتماد المسح الشامل لصغر حجم المجتمع المدروس[1].

3.المنهج المستخدم

إن القيام بأي دراسة علمية يحتاج إلى اختيار منهج يتناسب وطبيعة الموضوع المدروس .

ويعرف المنهج على أنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج وتعميمها عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث[2] .

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهدف لوصف الظاهرة وصفا دقيقا ومتكاملا وهذا ويتقاطع مع موضوع دراستي "اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر" من خلال دراسة آراء الطلبة وفهم اتجاهاتهم بعمق كذلك جمع بيانات نوعية وكمية لمعرفة كيفية تفكيرهم ووجهات نظرهم حول التوظيف في سياق معين وهو سوق العمل المعاصر[3] .

4. أدوات جمع البيانات:

يعتمد الباحثون على مجموعة من الأساليب والتقنيات في فهم طبيعة الظاهرة الإجتماعية ومتغيراتها وذلك بهدف إختيار وإنتقاء الأداة والتقنية المناسبة لموضوع الدراسة.

ومن هنا تم الإعتماد على مجموعة من التقنيات منها:

---

[1] سوتيريوس سارانتاكوس، ترجمة شحدة فارغ، **البحث الإجتماعي**، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، يناير 2017،ص 421.

[2] إحسان محمد أكسن، مناهج البحث الاجتماعي، ط1،دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006،ص11.

[3]: المرجع نفسه , **إحسان محمد أكسن، مناهج البحث الاجتماعي.** ص 11

- **الملاحظة:**

تعد الملاحظة من أقدم طرق البحث الإجتماعي وعلى الرغم من أنها تدرس الأشخاص، يمكنها أيضا أن تركز على الأشياء بصفتها جزءا من البيئة المادية وفي هذه الدراسة إستخدمت الملاحظة في رصد ردود الطلبة على الإستمارة الإلكترونية من خلال نسب الإستجابة من طرف المبحوثين (مجتمع الدراسة).[1]

- **الإستبيان:**

وهو أداة تستخدم في البحوث الإجتماعية والنفسية والتربوية للحصول على معلومات حول آراء أو مواقف أو إتجاهات أو ميولات أو مستوى ولاء والتزام المبحوث أو حول سلوكه نحو موضوع ما أو حول توقعاته أو تفضيلاته أو إحتياجاته وغيرها[2].

وقد تم الاعتماد على الإستبيان لأنه الأنسب لدراسة هكذا مواضيع، وقد تضمنت أسئلة الإستبيان 21 سؤالا جاءت موزعة على الشكل الآتي:

-**المحور الأول:** وهو المحور الخاص بالبيانات السوسيو ديموغرافية بهدف وصف مجتمع البحث ومعرفة سماته وخصائصه حيث شملت، الجنس، الفئة العمرية، التخصص.

-**المحور الثاني:** الذي يتعلق بالفرضية الأولى "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس"

تضمن 10 أسئلة

المحور الثالث: يتعلق بالفرضية الثانية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص" تضمن 8 أسئلة.

5: **الخصائص السيكومترية للإستبيان:**

-صدق الإستبيان:

والذي يعني أن يقيس الإختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه[3].

قائمة الأساتذة المحكمين:

بعد صياغة الإستبيان في صورته الأولى مع الأستاذ المشرف حسب أبعاد المشكلة وفرضياتها ومؤشرات كل فرضية تم توزيعه على 5 محكمين.

جدول رقم (1) مستوى صدق المحكمين

[1] سيوتيريوس سارانتاكوس، المرجع نفسه، ص391.

[2] وحيد دراوات، **مهارات تصميم الإستبيان في البحوث التربوية والإجتماعية والإعلامية**، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، المجلد الأول، العدد 3و 4، ديسمبر 2017، جامعة تبسة ص 323.

[3] فاطمة عوض عابر، ميرفت علي صفاجة، **اسس ومبادئ البحث العلمي**، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002 ص 127.

أسماء الأساتذة المحكمين	التخصص	الرقم
بن دار نسيمة	علم الإجتماع تربية	01
منصر عز الدين	علم الإجتماع تنظيم وعمل	02
شبابكي حاتم	علم الإجتماع تنظيم وعمل	03
غرايبية فضيلة	علم الإجتماع تنظيم وعمل	04
مالك محمد	علم الإجتماع تنظيم وعمل	05

المصدر: إعداد الطالبة .

-مستوى صدق المحكين للإستبيان: صدق المحتوى

من خلال قائمة الأساتذة المحكمين سيتم حساب صدق الإستبيان من خلال المعادلة التالية:

معادلة لاوشي laushi

$$CVR=\frac{ne-\frac{n}{2}}{\frac{n}{2}}$$

-جدول رقم (2)يمثل استجابة المحكمين على بنود الاستبيان

رقم العبارة	n تقيس	n' لا تقيس	$\frac{n-n'}{x}$
4	**4**	**1**	**0 .6**
5	**5**	**0**	**1**
6	**4**	**1**	**0.6**
7	**5**	**0**	**1**
8	**5**	**0**	**1**
9	**3**	**2**	**0 .2**
10	**5**	**0**	**1**
11	**5**	**0**	**1**
12	**9**	**0**	**1**
13	**5**	**0**	**1**

14	5	0	1
15	5	0	1
16	4	1	0.6
17	5	0	1
18	5	0	1
19	4	1	0.6
20	5	0	1
21	3	2	0.2
			المجموع 14،8

المصدر: من اعداد الطالبة .

X100 مجموع صدق البنود.

على عدد البنود

14.8 x100= 82.22%.

18

وبعد القيام بكل الخطوات والحساب بالإعتماد على المعادلة أعلاه تحصلنا على قيمة 0،82 وهذا يدل على صدق هذه الأداة البحثية.

الثبات:

يشير إلى إتساق أداة القياس أو إمكانية الإعتماد عليها وتكرار إستخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج.[1]

-جدول رقم (3)يوضح ثبات الإستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

المتغير	ثبات ألفا كرونباخ
الإستبيان	0،66

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

[1] محمد منير عجاب، **الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية**، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 35.

يتضح من خلال الجدول الأتي أن الإستبيان يتمتع بالثبات نظرا لقيمة الثبات المقدرة ب 0،66 .

الصدق

-جدول رقم (4)يوضح صدق الإتساق الداخلي

المحاور	شدة الإرتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
طبيعة التكوين الأكاديمي	0،82	0،00	دال إحصائيا
المهن الجديدة في سوق العمل	0،75	0،01	دال إحصائيا

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن المحاور لها علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بالإستبيان نظرا،حيث قدر شدة إرتباط محور طبيعة التكوين بدلالة إحصائية 0،00 وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الثقة 0،01 قإن هذا دال على وجود علاقة دالة إحصائيا ،كما قدر شدة إرتباط محور المهن الجديدة في سوق العمل ب 0،75 وبدلالة إحصائية قدرت ب 0،01 وبما أن مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية 0،05 فإن هذا يبين على وجود علاقة دالة إحصائيا.

-جدول رقم (5)يوضح الصدق التمييزي للمتغير

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة إختباراليفين	الدلالة الإحصائية لإختبار ليفين	قيمة إختبارت المحسوبة	الدلالة الإحصائية لقيمة ت المحسوبة
الدرجات الدنيا	03	51،33	5،50753	2،26	0،20	5،85-	0،00
الدرجات العليا	03	70،66	1،52753				

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول الآتي أن قيمة إختبار ليفين قدرت ب 2،26 فهي غير دالة إحصائيا نظرا لقيمة دلالتها المقدرة ب 0،20 والتي هي أكبر من مستوى المعنوية 0،05 وبالتالي نشير إلى وجود تجانس ، بينما نرى أن المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا قدر ب 51،33 بانحراف معياري 5،50753، بينما الدرجات العليا

متوسطها الحسابي 70،66بانحراف معياري 1،52753 ، ومنه نشير إلى أن قيمة ت المحسوبة قدرت ب - 5،85بدلالة إحصائية 0،00 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية المعتمد عليه في دراسة الفروق 0،05 فإننا نشير إلى أن الإستبيان يميز بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا،فهذا المؤشر جد إيجابي يوحي لنا بإمكانية الإعتماد على بنود المحاور في الدراسة الأساسية.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولت توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة والتعرض لأهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جميع وتحليل البيانات الميدانية، وقد شكلت هذه العناصر والأموات منا منهجيا ساعتي في شير ومعالجة الموضوع ميدانيا وتوفير بيانات عامة ومتنوعة عنه وكانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي يمكنني من المرير إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني والمشكلة في مرحلة تفسير وتحليل البيانات المنطقة بالدراسة ومن تم الحصول والتوصل إلى نتائج مسابقة واجابات الأسئلة الدراسة.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- خصائص مجتمع الدراسة
2- تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
3- تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
4- تحليل ومناقشة النتائج في ضوء النظريات
5- النتائج العامة للدراسة

خاتمة

قائمة المصادروالمراجع

الملاحق

ملخص الدراسة

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني الجزء المتمم للجانب النظري الذي من خلاله تسعى إلى التأكد من صحة الفرضيات التي بنينا عليها دراستا الحالية هذا وبعد تفريغ الجداول، تم جمع المعطيات وفرزها وفق الإطار و المنهجي الذي تم تحديده في الفصل السابق وفق منهجية البحث ثم تبويب البيانات في الجداول والوصول إلى النتائج ثم تفسيرها ومناقشها وهذه المرحلة تعثير من أهم مراحل البحث العلمي الأكاديمي لكونها ستكشف عن مدى صحة أو خطأ ما جاء به في فصول سابقة.

1. خصائص مجتمع الدراسة:

استجابات مجتمع الدراسة المفحوصة

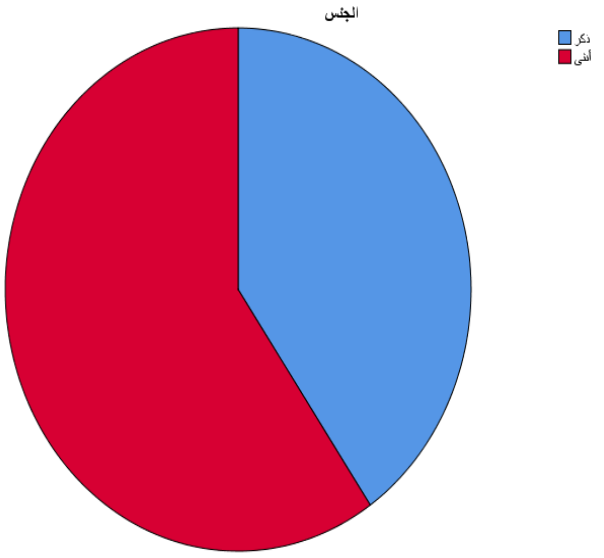
استجابات مجتمع الدراسة على ضوء البيانات الشخصية

-جدول رقم (6)يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث وفق الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	40	%40،4
الإناث	59	%59،6
المجموع	99	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

تشير قراءة الجدول الأتي إلى أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور،حيث قدرت نسبة الإناث ب 59،6 بالمئة ما يقابلها 59 طالبة ،في حين بلغت النسبة المئوية للذكور ب 40،4 بالمئة ما يقابلها 40،4بالمئة ،وفيما يلي شكل بياني يوضح التوزيع الخاص للعينة في متغير الجنس. وهذا يدل على أن الإناث يواصلون الدراسة دون إنقطاع إلى جانب إهتمامهم بالتوظيف في مجالات لا ينجذب إليها الذكور.



الشكل رقم (7)يمثل إستجابات مجتمع الدراسة لمتغير الجنس

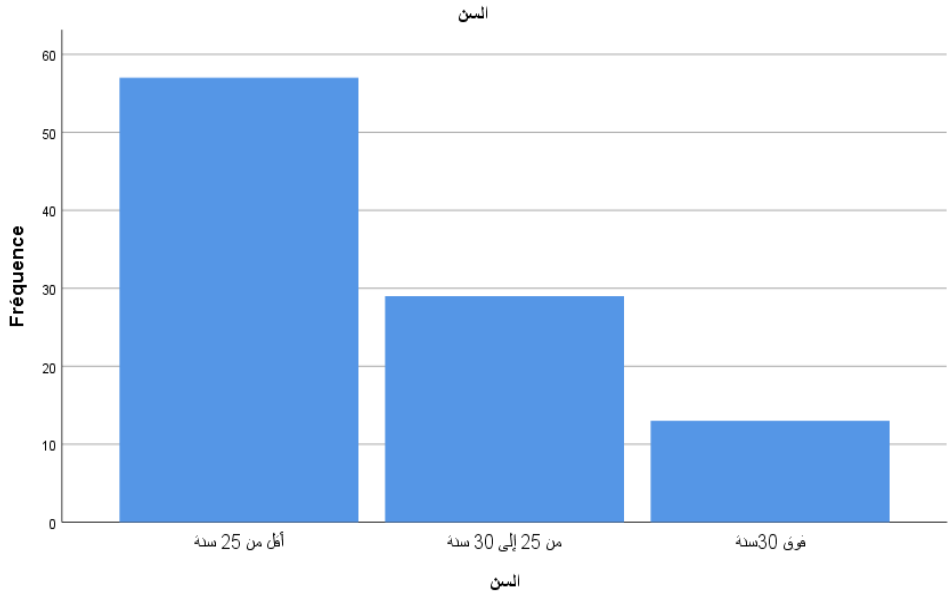
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

-جدول رقم (7)يوضح إستجابات مجتمع الدراسة وفق الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	57	%57،6
من 25 إلى 30سنة	29	%29،3
فوق 30سنة	13	%13،1
المجموع	99	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أن غالبية مجتمع الدراسة أعمارهم تحت 25 سنة، حيث بلغت النسبة المئوية لديهم ب 57،6 بالمئة ما يقابلها 57 طالب جامعي، ثم تليها في الرتبة الثانية فئة {من 25 إلى 30 سنة} بنسبة مئوية 29،3 بالمئة ما يقابلها 29 طالب وفي الأخير نجد نسبة ضئيلة قدرت ب 13،1 يمثلها 13 مفحوص للفئة الذين أعمارهم أكثر من 30 سنة، وفيما يلي الشكل البياني يوضح هذا التوزيع. وهذا يدل على أن الفئة العمرية الأقل من 25 سنة هم من فئة الشباب الذين يرغبون في فهم طبيعة التكوين الأكاديمي لأنهم مقبلون على سوق العمل وهذا يرتبط بمستقبلهم المهني أما باقي الفئات الذين تتراوح اعمارهم من 25- 30 سنة و من 30 فأكثر فمن الممكن أنهم يدرسون ويعملون في آن واحد وهذا يعني أن لديهم دراية بمتطلبات سوق العمل.



الشكل رقم (8)يمثل استجابات مجتمع الدراسة للفئة العمرية

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

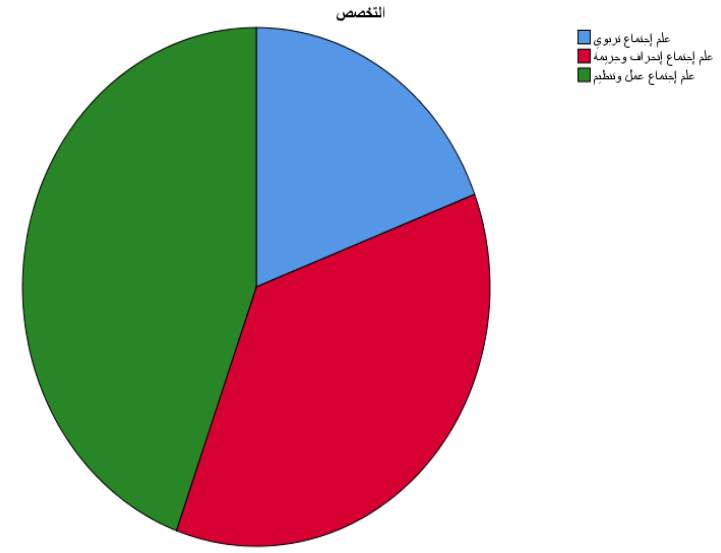
-جدول رقم (8)يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفق التخصص

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
علم الإجتماع التربية	19	%19،2
علم الإجتماع إنحراف وجريمة	36	%36،4
علم الإجتماع التنظيم والعمل	44	%44،4
المجموع	99	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن أكثرية الطلبة ينتمون للتخصص الدراسي علم الاجتماع تنظيم وعمل بنسبة 44،4 بالمئة ما يمثلها 44 طالب ،ثم تليها فئة الطلبة الذين يدرسون في تخصص علم الإجتماع جريمة وإنحراف بنسبة 36،4 بالمئة ما يقابلها 36 طالب وفي الأخير فئة الطلبة المنتمين لتخصص علم الإجتماع التربية بنسبة 19،2 بالمئة ما يقابلها 19 طالب ، وفيما يلي شكل بياني يعبر عن توزيع المفحوصين حول متغير التخصص. وهذا يدل على أن فرص التوظيف في تخصص تنظيم وعمل أكبر من فرص التوظيف في التخصصات الأخرى وهذا يعكس رغبة الطلبة في مواكبة التوجهات الحالية للمنظمات التي تهتم بكفاءة المورد البشري خاصة في مجال الإدارة والتنظيم.

نستخلص أن الجامعة كمؤسسة تعمل على منح تخصصات تبعا لرغبة الطلبة في اختيارها كتمهيد للوظيفة المستقبلية.



الشكل رقم (9)يوضح استجابات مجتمع الدراسة لمتغير التخصص

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

جدول (9): يمثل إستجابات مجتمع الدراسة للمحور الثاني "إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي"

العبارة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التوازن النسبي
	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م			
01	04	04	06	6،1	20	20،2	42	42،4	27	27،3	3،82	1،03056	موافق
02	33	33،3	48	48،5	9	9،1	7	7،1	2	2	1،95	0،94674	غير موافق

03	01	01	05	5،1	11	11،1	37	37،4	45	45،5	1،78	0.90658	موافق بشدة
04	07	7،1	10	10،1	19	19،2	39	39،4	24	24،2	3،63	1،16457	موافق
05	03	03	09	9،1	17	17،2	43	43،4	27	27،3	3،82	1،03056	موافق
06	10	10،1	16	16،2	16	16،2	35	35،4	22	22،2	3،43	1،27904	موافق
07	08	8،1	15	15،2	23	23،2	31	31،3	22	22،2	3،44	1،22243	موافق
08	03	03	15	15،2	14	14،1	45	45،5	22	22،2	3،68	1،07520	موافق
09	02	02	11	11،1	17	17،2	39	39،4	30	30،3	3،84	1،04358	موافق
10	02	02	06	6،1	13	13،1	42	42،4	36	36،4	4،05	0،96229	موافق
											33،50	5،30763	موافق

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول الآتي أن المتوسط الحسابي لمحور طبيعة التكوين الأكاديمي قدر ب 33،50 بانحراف معياري 5،30763 وبوزن نسبي "موافق" ، كما تمثلت إستجابات مجتمع الدراسة حول أسئلة محور التكوين الأكاديمي أن غالبية الإستجابات مالت للدرجة "موافق" ، كما تم تسجيل أكبر متوسط حسابي في العبارة رقم10 ب 4،05و بانحراف معياري 0،96229، وأدنى متوسط حسابي لوحظ في العبارة 03 ب 1،78بانحراف معياري 0،90658 ، أما من حيث العبارات فتوصلنا إلى ما يلي :

العبارة 01: التي مفادها " يؤهلني التكوين الأكاديمي الذي أتابعه للحصول على وظيفة جيدة " وهذا يدل على أن الطلبة يعتبرون التكوين الأكاديمي فرصة لأكسابهم مهارات ومؤهلات للدخول إلى سوق العمل ما يؤكد على أنهم يحملون وعيا جماعيا بأهمية التعليم والجامعة لإعدادهم لسوق العمل، ومن هنا يمكن اعتبار ان للتكوين الاكاديمي دور فعال في تهيئة الطلبة وهذا يعود لجهود الجامعة باعتبارها نسق إجتماعي متكامل يسعى لإعداد عناصر بشرية ذات كفاءة، أما بالنسبة لفئة غير الموافقين (غير موافق، غير موافق بشدة) أنهم فئة دخلت سوق العمل وفشلت في الحصول على وظيفة مناسبة. حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،82 وبانحراف معياري 1،03056 ،كما نجد أن نسبة 42،4 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق" و 27،3بالمئة أجابوا ب "موافق بشدة " كما أن هناك نسبة 20،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 6،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 04بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية أفراد المجتمع يؤهلهم التكوين الأكاديمي الذي يتابعونه للحصول على وظيفة جيدة.

العبارة02: التي مفادها " المقررات الدراسية في التخصص الذي أزاوله تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي .قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 1،95 وبانحراف معياري 0،946 ،كما نجد أن نسبة 7،1 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق" و 02 بالمئة أجابوا ب "موافق بشدة " كما أن هناك نسبة 9،1بالمئة أجابوا ب "محايد " و 48،5 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 33،3بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة غير موافقين بأن المقررات الدراسية في التخصص المدروس تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي. " ما يدل على أن الجامعة تقدم للطلبة فرصة للقيام بتربصات ميدانية من خلال زيارة المؤسسات وهذا من المعروف أنه يندرج ضمن إعداد مذكرات التخرج مما يساهم في إكتساب المعارف حول كيفية العمل وتنمية المهارات، وهذا يزيد من فرص الطلبة في تكوين رأس مالهم البشري، أما بالنسبة للذين تنحصر إجاباتهم بين (موافق، موافق بشدة)، ويعود إلى أنهم يشعرون بأن المناهج تحتاج إلى تطبيقها في ميدان العمل فهم يرغبون في تعليم يوازن بين النظرية والتطبيق

العبارة 03: التي مفادها " محتوى المقررات الدراسية يحتاج إلى تحديث ليتماشى مع متطلبات سوق الشغل " قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 1،78 وبانحراف معياري 0،90658 ،كما نجد أن نسبة 45،5 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 37،4 بالمئة أجابوا ب "موافق" كما أن هناك نسبة 11،1بالمئة أجابوا ب "محايد " و 5،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 01بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون بأن محتوى المقررات الدراسية يحتاج إلى تحديث ليتماشى مع متطلبات سوق الشغل. مما يدل حسب رأي أغلبية الطلبة أن المقررات الدراسية وأنها تحتاج لمكتسبات جديدة تواكب تطورات سوق العمل، وهذا يعكس وجود اختلال وظيفي في النظام التعليمي الى جانب التركيز على الوظائف الكامنة التي يمكن لمسها في رغبة الطلبة في استحداث مهارات جديدة تفيدهم في

بيئة العمل مستقبلا، أما بالنسبة للذين تنحصر استجاباتهم بين (غير موافق، غير موافق بشدة).. فربما أنهم غير واعين بسوق العمل الحالي وتغيراته والحاجة لتكييف المناهج والمقررات الدراسية معه. يمكن ان نستخلص أن الجامعة كنسق إجتماعي يجب أن تعمل على تحديث المقررات الدراسية لتتوافق من متطلبات الوظائف وبذلك ضمان التكامل بين الجامعة وسوق العمل.

العبارة 04: التي مفادها " المناهج الدراسية تعزز المهارات العملية مثل (الإبداع، حل المشكلات)، قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،63 وبانحراف معياري 1،16457 ،كما نجد أن نسبة 24،2 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 39،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 19،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 10،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 7،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"،مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المناهج الدراسية تعزز المهارات العملية مثل (الإبداع،حل المشكلات). وهذا يدل على أن الجامعة تسعى للتركيز على أساليب تساعد الطلبة على التفكير الإبداعي ومواجهة المشكلات من خلال المحاضرات التي يتفاعل فيها الطلبة مع بعضهم البعض مما يعزز المشاركة، اعتبار ان هذه المهارات العملية تعتبر جزءا من الافراد المهمة للنظام التعليمي الذي يهدف لتكوين مهارات مختلفة تزيد من قيمة رأس المال البشري في اطار مواءمتها للتطور التكنولوجي، أما بالنسبة للمبحوثين الذين كانت استجاباتهم على نحو (غير موافق، غير موافق بشدة). فالمناهج حسب رأيهم لا تساعدهم على إكتساب مهارات يمكن تطبيقها في بيئة العمل نظرا لمعرفتهم بسوق العمل وما يحتاجه من معارف ومهارات .

يمكن إستخلاص أن أكثرية الطلبة يرغبون في تطوير مهاراتهم والقدرة على مواجهة التحديات العملية من خلال رغبتهم في التدريب والتعليم المستمر.

العبارة 05: التي مفادها " المناهج الدراسية تعزز العمل الجماعي في بيئة العمل مستقبلا " بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،82 وبانحراف معياري 1،03056 ،كما نجد أن نسبة 27،3 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 43،3بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 17،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 9،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 03 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المناهج الدراسية تعزز العمل الجماعي في بيئة العمل مستقبلا. مما يدل على أن هناك طلبة يعملون وقد أفادتهم المناهج الدراسية في إكتساب روح الجماعة من خلال المناقشات والحوارات في إطار إعداد المشاريع والبحوث التي يقومون بإنجازها في الجامعة، فالعمل الجماعي يساعد على توزيع الادوار على اساس المهارات وبالتالي هذه المهارات بمثابة استثمار يرفع من فرص الطلبة الوظيفية، أما بالنسبة للفئة الرافضة او المعارضة كون المناهج الدراسية تعزز العمل الجماعي في بيئة

العمل مستقبلا، فمن الممكن أنهم لم يكونوا منخرطين في الأعمال الجماعية ويعتمدون على العمل الفردي في دراستهم مما أثر على آرائهم.

يمكن استخلاص أن المناهج الدراسية لها دور فعال في إعداد الطلبة أكاديميا ومهنيا في بيئة تعليمية محفزة.

العبارة 06: التي مفادها" وجهتني الجامعة المؤسسات لتلقي التدريب مما يمكنني من الولوج لسوق العمل " ، قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،43 وبانحراف معياري1،27904 ،كما نجد أن نسبة 22،2 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 35،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 16،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 16،2 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 10،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون بأن الجامعة وجهتهم للمؤسسات لتلقي التدريب، مما يمكنهم من الولوج لسوق العمل. وهذا يدل على أن الجامعة تعمل على مساعدة الطلبة على الإندماج في سوق العمل من خلال توجيههم للمؤسسات ما يمكنهم من زيادة فرص التدريب وإكتساب معارف يحتاجونها في وظائفهم المستقبلية، فالطلبة لديهم معرفة بأن التدريب الميداني يكسبهم مهارات عملية مما يجعلهم محل استقطاب من طرف اصحاب العمل كقوى مؤهلة. أما بالنسبة للذين أجاباتهم (غير موافق، فير موافق بشدة)، هذا يعكس عدم استفادتهم من أي تربص ميداني طيلة فترة دراستهم .

يمكن استخلاص أن الجامعة يجب أن توفر فرص للطلبة لإبراز قدراتهم وصقل معارفهم وتجسيدها ميدانيا.

العبارة07: التي مفادها " تقدم لي المرافقة البيداغوجية الدعم اللازم في دراستي " أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،44 وبانحراف معياري 1،22243 ،كما نجد أن نسبة 22،2 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 31،3 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 23،2 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 15،2 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 8،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المؤسسة تقدم لهم المرافقة البيداغوجية للدعم اللازم في دراستي. مما يدل على أن الجامعة تحفز الطلاب وتقدم لهم الدعم من خلال إرشادهم وتوجيههم في إطار تنظيم الملتقيات، الورش، المؤتمرات العملية، وغيرها من الأساليب التي توفر معلومات قيمة للطلاب. فالطلبة يرون أن المرافقة البيداغوجية كأداة تقدم لهم الدعم مثل فهم المناهج ومحتوياتها وبذلك اعدادهم لأدوارهم مستقبلا. أما في ما يخص للمبحوثين الذين كانت استجاباتهم على النحو (غير موافق، غير موافق بشدة)، يدل على أن الطلبة يرغبون في دعم أكاديمي لا يتوفر في المؤسسة الجامعية على غرار الدعم النفسي لمواجهة ضغوط الدراسة مثلا. ما يمكن استخلاصه هو ان للمرافقة البيداغوجية عنصر مهم يقدم الدعم للطلاب ويشعرهم بقيمتهم وأهميتهم داخل المؤسسة الجامعية.

العبارة 08:

التي مفادها " تفيدني المشاريع البحثية التي اقوم بها في تحصيل معلومات حول سوق العمل" أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،68 وبانحراف معياري 1،07520 ،كما نجد أن نسبة 22،2بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 45،5 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 14،1 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 15،2 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 8،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة على دراية بأن المشاريع البحثية تفيدهم في تحصيل معلومات حول سوق العمل. مما يدل على أن الطلبة يستفيدون من البحوث التي يتم تقديمها في قاعات الدراسة من خلال التعرف على المهارات المطلوبة خاصة في مقياس سوق العمل وبذلك أعطاء فكرة او لمحة عن مستقبل الوظائف وحركية سوق الشغل في مجالهم، فبواسطتها يستطيع فهم متطلبات سوق العمل مثل المهارات المطلوبة، اتجاهات التوظيف الى جانب ادارتهم للمعلومات المتعلّقة بسوق العمل الذي يعد بمثابة فرصة لتحقيق مكسب، اما بالنسبة للمعارضين (غير موافق، غير موافق بشدة) فهذا يعود الى أن الطلبة يشعرون بأن المشاريع لا تعكس الواقع العملي بشكل جيد حيث أن محتواها لا يرتبط بسوق العمل. يمكن ان نستخلص أن المشاريع البحثية حسب آراء أغلبية مجتمع الدراسة هي وسيلة فعالة لتنمية الصلة بين التعليم وسوق العمل.

العبارة 09: التي مفادها " المشاريع البحثية (البحوث) تساهم في زيادة معارفي حول عالم المهن " تشير قراءة نتائج العبارة أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،84 وبانحراف معياري 1،04358 ،كما نجد أن نسبة 30،3بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 39،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 17،2 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 11،1بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 02 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون بأن المشاريع البحثية(البحوث) تساهم في زيادة المعارف حول عالم المهن، مما يدل على أن الجامعة تساعد الطلبة على إكتساب معارف جديدة من خلال إنفتاحها على التوظيف لتتواكب مخرجاتها معه من خلال تجسيد بعض متطلبات سوق العمل في شكل بحوث، الى جانب ان المشاريع البحثية تعطي الطلبة معرفة متخصصة تمكنهم من سد فجوات سوق العمل، أما في ما يخص الذين كانت إستجاباتهم (غير موافق، غير موافق بشدة). فحسب وجهات نظرهم من الممكن أن المشاريع البحثية بالنسبة لهم لها وقت محدد اي انها تنحصر في إلقاءها فقط ومن تطبيق فعلي لما تم عرضه أو التطرق له في تلك البحوث وهذا يتفق مع ما تشير اليه البنائية الوظيفية في ان المعرفة تتشكل من خلال التفاعل الاجتماعي.

العبارة10: التي مفادها " المشاريع البحثية فرصة جيدة لتطبيق المعارف النظرية مستقبلا " تشير قراءة نتائج العبارة أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،05 وبانحراف معياري 0،96229 ،كما نجد أن نسبة 36،4بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 42،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة

13،1بالمئة أجابوا ب "محايد " و 6،1بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 02 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة على دراية بأن المشاريع البحثية فرصة جيدة لتطبيق المعارف النظرية في ميدان العمل مستقبلا. مما يدل على أن الطلبة يستفيدون من معارف نظرية قابلة للتطبيق في مجال عملهم مستقبلا من خلال مواجهة التحديات عن طريق أفكار تم إكتسابها مسبقا، فعند انجاز الطلبة للمشاريع البحثية يعتمدون على منهجية معينة من الممكن ان تساعدهم في مجالات وظيفية معينة تتطلب تطبيقها. أما بالنسبة لغير الموافقين فهذا يدل على أنهم فئة عاملة وأنهم يرون أن المشاريع البحثية بالنسبة لهم من دون جدوى وأنها لا تفيدهم في ميدان العمل.

يمكن استخلاص أن الطلبة بفضل المشاريع البحثية لديهم إستعداد وجاهزية مسبقة للتأقلم مع بيئة العمل مستقبلا.

-إستجابات مجتمع الدراسة للمحور الثالث "إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل"

-جدول رقم (10)يوضح استجابات مجتمع الدراسة للمحور الثالث

العبارة	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي
	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م	ت	ن.م			
11	00	00	03	03	06	6،1	40	40،4	50	50،5	4،38	0،73827	موافق بشدة
12	03	03	12	12،1	15	15،2	46	46،5	23	23،2	3،74	1،04338	موافق
13	05	5،1	23	23،2	17	17،2	36	36،4	18	18،2	3،39	1،17645	موافق
14	01	01	09	9،1	11	11،1	41	41،4	37	37،4	4،05	0،97283	موافق

15	02	02	01	01	05	5،1	34	34،3	57	57،6	4،44	0،81092	موافق بشدة
16	02	02	04	04	16	16،2	34	34،3	43	43،4	1،86	0،96517	موافق بشدة
17	01	01	05	5،1	14	14،1	36	36،4	43	43،4	4،16	0،92259	موافق بشدة
18	05	5،1	02	02	17	17،2	37	37،4	38	38،4	4،02	1،04958	موافق بشدة
										30،07	3،38138		موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يشير الجدول الأتي إلى أن المتوسط الحسابي لمحور المهن الجديدة في سوق العمل قدر ب 30،07بانحراف معياري 3،38138 وبدرجة نسبية "موافق بشدة"، ، كما تمثلت إستجابات مجتمع الدراسة حول أسئلة محور المهن الجديدة في سوق العمل أن غالبية الإستجابات مالت للدرجة "موافق بشدة" ، كما تم تسجيل أكبر متوسط حسابي في العبارة رقم15 ب 4،44و بانحراف معياري 0،81092، وأدنى متوسط حسابي لوحظ في العبارة 16 ب 1،86بانحراف معياري 0،96517.

العبارة 11:

التي مفادها " أطمح من خلال التخصص الذي أدرسه في الحصول على مهنة تتوافق مع ميولاتي في المستقبل ". أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،38 وبانحراف معياري 0،73827 ،كما نجد أن نسبة 50،5 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 40،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 6،1 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 03 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 00 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يطمحون من خلال التخصص الذي يدرسونه في الحصول على مهنة تتوافق وتنسجم مع ميولاتهم في المستقبل. هذا يدل على أن الطلبة يختارون تخصصاتهم بناءا على ما تتيحه لهم من فرص عمل في المستقبل وكذلك رغبتهم في أن تكون هذه الوظائف عاكسة لميولاتهم لأن متطلبات الوظيفة ترتبط بالتخصص الجامعي، وهذا بالتالي يتوافق مع فكرة ان التعليم

يوجه الافراد الى مواقع تتناسب وقدراتهم ويزيد من دافعية الطلبة لربط ميولهم بمتطلبات اسواق العمل أما فيما يخص الذين كانت استجاباتهم (غير موافق). فهم يرون أن التخصص الذين يدرسونه لا يوفر لهم مناصب عمل في المستقبل فمن الممكن أنه تم توجيههم إلى تخصصهم دون رغبة منهم وأن لديهم ميولات أخرى لا يلبيها هذا التخصص.

العبارة12: التي مفادها" المجال العلمي الذي أتابعه يحظى بإهتمام أرباب العمل ". أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،74 وبانحراف معياري 1،04338 ،كما نجد أن نسبة 23،2 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 46،5 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 15،2 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 12،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 03 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المجال العملي الذي يتابعونه يحظى باهتمام أرباب العمل. وهذا يدل على أن مجتمع الدراسة لديهم خلفية بأن التخصص المختار يضمن لهم رفع كفاءاتهم ومهاراتهم ويساهم في إكسابهم معارف في التعامل مع المؤسسات ما يزيد من فرص قبولهم من طرف أرباب العمل الذين يبحثون على موارد بشرية مكونة وذات كفاءة تساهم في تحقيق أهداف المنظمات، فالتخصص الدقيق اذاة للتقدم حسب ما جاءت به البنائية الوظيفية فهو بمثابة استجابة لمتطلبات المجتمع تضمن الاستقرار الوظيفي للطلبة وبالتالي تفضيلهم من قبل المنظمات، اما بالنسبة للذين كانت استجاباتهم بين (غير موافق، غير موافق بشدة). فهم يرون أن المجال العلمي الذي يتابعونه لا يحظى باهتمام أرباب العمل باعتبار أن المنظمات اليوم أصبحت تستقطب أصحاب الخبرة وذوي تخصصات معينة خاصة التخصصات التي تعتمد على التكنولوجيا مثل الإعلام الآلي وغيره.

العبارة 13: التي مفادها " لدي معرفة كافية بالمهن الجديدة التي ظهرت في سوق العمل الحالي مثل (الأمن السيبراني، محلل بيانات)، بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 3،39 وبانحراف معياري 1،17645 ،كما نجد أن نسبة 18،2 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 36،4بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 17،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 23،2 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 5،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون بأن لديهم معرفة كافية بالمهن الجديدة التي ظهرت في سوق العمل الحالي مثل (الأمن السيبراني، محلل بيانات) وهذا يدل على أن أغلبية الطلبة مطلعين على التحديثات والتطورات التي يشهدها سوق العمل الحالي من خلال ظهور مهن جديدة تستقطب الطلبة بشكل كبير خاصة التي تعتمد على التكنولوجيا والرقمنة ويمكن ارجاع عدم موافقة بعض الطلبة (غير موافق، غير موافق بشدة) إلى عدم وجود اطلاع كاف على التحديثات الحاصلة في سوق العمل كذلك عدم إدراج هذه التخصصات غي المناهج الدراسية والاكتفاء بالتخصصات التقليدية.

يمكن أن نستخلص أن معرفة الطلبة بالمهن الجديدة يعكس الرغبة في الإلتحاق بهاته المهن لأنها باتت محل اهتمام بالنسبة للجيل الصاعد.

العبارة14: التي مفادها " المهن الجديدة تواكب التطور التكنولوجي بشكل كبير ". بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،05 وبانحراف معياري 0،97283 ،كما نجد أن نسبة 37،4 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 41،4بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 11،1بالمئة أجابوا ب "محايد " و 9،1بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 01 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المهن الجديدة تواكب التطور التكنولوجي بشكل كبير. مما يدل على أن الطلبة لديهم رغبة في إضافة أدوات تكنولوجية تساعدهم في تعلم مهارات جديدة بأساليب حديثة لأن التحكم في التكنولوجيا عنصر أساسي للظفر بهذه المهن أما بالنسبة للذين تنحصر إجاباتهم بين (موافق، غير موافق بشدة) و أن التغير والتطور السريع في سوق العمل قد يؤثر على آرائهم.

ما نستخلصه من هذه العبارة هو أن إتقان التكنولوجيات الحديثة أساسي لتنمية رأس المال الفكري.

العبارة15: التي مفادها " يتطلب سوق العمل الحالي مهارات حديثة مثل (الذكاء الاصطناعي، الرقمنة، التسويق الإلكتروني) ". حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،44 وبانحراف معياري 0،81092 ،كما نجد أن نسبة 57،6 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 34،3بالمئة أجابوا ب "موافق " كما أن هناك نسبة 5،1بالمئة أجابوا ب "محايد " و 01 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة02 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية أفراد المجتمع يرون أن سوق العمل الحالي مهارات حديثة مثل (الذكاء الإصطناعي، الرقمنة، التسويق الإلكتروني). وهذا يدل على أن الطلبة لديهم وعي بالمهارات الحديثة في سوق العمل ومن الممكن أنهم خاضوا تجارب عملية سابقة سواء كانت ناجحة ام فاشلة فهناك من مجتمع الدراسة من يعملون في قطاعات مختلفة وهذا يعني أن لديهم معرفة ودراية بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل المعاصر، فاتجاهات الطلبة تشير الى ضرورة التعلم المستمر بمواكبة التطورات التكنولوجية من خلال تلبية برامج الجامعات لاحتياجات سوق العمل والاستثمار كرأس مال بشري. أما بالنسبة للطلبة الذين كانت إجاباتهم ب (غير موافق، غير موافق بشدة) فهذه الإستجابات تدل على أن مجتمع الدراسة يميلون إلى المهن التقليدية او أنهم لا يتقنون المهارات الحالية ولا يهتمون بها. رغبة الطلبة تفسر استثمار الافراد عن رأس مالهم البشري والرغبة في تعلم واكتساب مهارات جديدة. يمكن استخلاص أن موافقة أكثرية الطلبة تعكس إتجاهاتهم الإيجابية نحو ضرورة إكتساب وتعلم المهارات الحديثة لمواجهة التحولات بالنسبة لعملية التوظيف.

العبارة16: التي مفادها " أرى أن المهن الجديدة تحتاج مهارات لا توفرها الجامعات بشكل كاف ". حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة ب 1،86 وبانحراف معياري 0،96517 ،كما نجد أن نسبة 43،3 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 34،3بالمئة أجابوا ب "موافق " كما أن هناك نسبة 16،2بالمئة أجابوا ب "محايد " و 04 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة02 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية أفراد المجتمع يرون أن المهن الجديدة تحتاج مهارات لا توفرها الجامعات بشكل كاف، وهذا يدل على أن الجامعة لا توفر مهارات تعتمد على التكنولوجيا وأنها لم تفتح تخصصات تلبي هذه المهارات، وهذا يشير الى وجود خلل وظيفي بطئ المناهج التي تتبعها الجامعة التي لا تتماشى مع التطور التكنولوجي وبالتالي وجود فجوة بين التعليم وسوق العمل. ومن هنا يسعى الطلبة للحصول على خبرات وكفاءات من مصادر اخرى للتمكن من الدخول الى المهن الجديدة، اما بالنسبة للذين كانت إستجاباتهم نحو (غير موافق، غير موافق بشدة) فحسب وجهة نظرهم أن المهن الجديدة تحتاج مهارات لا توفرها الجامعات بشكل كاف ما يدل على أنهم استفادوا من معارف او اكتسبوا خبرات من خلال الملتقيات والفعاليات التي تنظمها الجامعة على غرار ملتقى الذكاء الاصطناعي، كذلك ملتقى المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال.

العبارة17: التي مفادها " أشعر بالحماس لتعلم المهارات المرتبطة بالمهن الرقمية والحديثة ". أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،16 وبانحراف معياري 0،92259 ،كما نجد أن نسبة 43،4 بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 36،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 14،1 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 5،1 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 01 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يشعرون بالحماس لتعلم المهارات المرتبطة بالمهن الرقمية والحديثة. وهذا يدل على أن اغلبية الطلبة لديهم رغبة ووعي بالرهانات والتحديات المستقبلية في الوظائف التي تفرض الإبتكار والإبداع كذلك فالمهارات الرقمية تفتح فرص وظيفية مختلفة وجديدة، رغبة الطلبة تفسر استثمار الافراد عن رأس مالهم البشري والرغبة في تعلم واكتساب مهارات جديدة. الى جانب أنه تم تسجيل استجابات ضئيلة كانت ب (غير موافق بشدة، غير موافق) مما يتيح إمكانية خوض هذه الفئة لتجارب سابقة في إطار تعلم المهارات الحديثة أو انهم يعتقدون أن هذه المهارات لا جدوى منها لأن البيئة التي ينتمون إليها أو يدرسون فيها لا تولي اهتماما بتطبيق هكذا مهارات.

العبارة18: التي مفادها " المهن الجديدة تتيح فرص عمل أكبر للعمل عن بعد ". أسفرت نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للعبارة ب 4،02 وبانحراف معياري 1،04958 ،كما نجد أن نسبة 38،4بالمئة من مجتمع الدراسة أجابوا ب "موافق بشدة" و 37،4 بالمئة أجابوا ب "موافق " " كما أن هناك نسبة 17،2 بالمئة أجابوا ب "محايد " و 02 بالمئة "غير موافقين " على ذلك وكذلك نسبة 5،1 بالمئة أجابوا ب "غير موافق بشدة"، مما يدل على أن أكثرية مجتمع الدراسة يرون أن المهن الجديدة تتيح فرصا أكبر للعمل عن بعد. مما

يدل على أن الطلبة لديهم خبرة في العمل عن بعد من خلال التسويق الإلكتروني مثلا أو إنشاء مشاريع عبر مواقع الانترنت، فالعمل عن بعد اصبح فرصة لتطوير الجانب المعرفي والمهاري دون بذل جهد كبير يعكس العمل الحضوري وهذا يعد استثمارا في المهارات، أما بالنسبة للاستجابات التي لا تتفق على أن المهن الجديدة تتيح فرصا أكبر للعمل عن بعد فهذا يعود إلى نقص الخبرة وعدم توفر فرص تتيح لهم تجربة العمل عن بعد كذلك على الأرجح عدم معرفتهم بالمهن الجديدة.

يمكن استخلاص من هذه العبارة أن أكثرية الطلبة لديهم إلمام بواقع سوق العمل وما تحتاجه المهن الحالية.

إختبار التوزيع الطبيعي

-جدول رقم (11) يوضح إختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات	حجم المجتمع	قيمة إختبار كولموغروف سمير-نوف	الدلالة الإحصائية	مستوى الثقة
محور طبيعة التكوين الأكاديمي	99	0،11	0،00	0،05
محور المهن الجديدة في سوق العمل	99	0،10	0،00	0،05

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول الآتي أن قيمة إختبار كولموغروف سمير نوف لمحور طبيعة التكوين الأكاديمي قدرت ب 0،11 وبدلالة إحصائية 0،00 ، أما محور المهن الجديدة في سوق العمل قدر قيمة الإختبار ب 0،10 بدلالة إحصائية 0،00 وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية لكلا المحورين أقل من مستوى الثقة 0،05 فإن هذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي سيتم الإعتماد على الأساليب الإحصائية اللابارامترية.

تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

-إختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

-إختبار الفرضية الأولى

التذكير بالفرضية :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس .

-جدول رقم (12) يوضح إختبار الفرضية الأولى

المتغيرات	قيمة إختبار مان ويتني	الدلالة الإحصائية	مستوى الثقة	القرار الإحصائي
التكوين الأكاديمي/الجنس	1114،00	0،63	0،05	لا توجد فروق دالة إحصائيا

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

تشير قراءة الجدول الإحصائي إلى نتائج الفرضية الأولى ،حيث أوضحت النتائج أن قيمة الإختبار الإحصائي اللابارامتري مان ويتني قدرت ب 1114،00 وبدلالة إحصائية 0،63 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للإختبار أكبر من مستوى الثقة المعتمد عليه في قياس الفروق 0،05 فإننا نشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا ،بمعنى أخر أن ليس هناك إختلافات بين الذكور والإناث في إتجاهاتهم نحو طبيعة التكوين المعمول به في الجامعة ،بل هناك إتفاق في البيانات حول الأسئلة دون أي تمييز ، ومنه فإننا نرفض الفرض البديل ،ونقبل الفرض الصفري الذي مفاده :{لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس}.

-إختبار الفرضية الثانية

التذكير بالفرضية :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص.

-جدول رقم (13)يوضح إختبار الفرضية الثانية

المتغيرات	قيمة إختبار كروسكال وليس	الدلالة الإحصائية	مستوى الثقة	القرار الإحصائي
المهن الجديدة في سوق العمل/التخصص	3،34	0،18	0،05	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول الإحصائي الآتي نتائج الفرضية الثانية ،حيث أوضحت النتائج أن قيمة الإختبار الإحصائي اللابارامتري كروسكال وليس قدرت ب 3،34وبدلالة إحصائية 0،18 وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للإختبار أكبر من مستوى الثقة المعتمد عليه في قياس الفروق 0،05 فإننا نشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا ،ما يدل على أن ليس هناك إختلافات بين الطلبة الذين يدرسون تخصص "علم الإجتماع التربوي"أو ""علم الإجتماع إنحراف وجريمة" أو "علم الإجتماع العمل والتنظيم" في إتجاهاتهم نحو المهن الجديدة في سوق العمل ،بل هناك إتفاق في البيانات حول البنود دون أي تمييز ، ومنه فإننا نرفض الفرضية البديلية ،ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها :{لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب للتخصص}.

مناقشة فرضيات الدراسة

مناقشة الفرضية الأولى

أسفرت نتائج الفرضية الأولى على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس، ما يدل على عدم وجود تباين وإختلافات بين الذكور والإناث حول أراءهم لطبيعة التكوين المعمول به في الجامعة وإنما هناك أراء متقاربة بين الفئتين ،حيث أن غالبية الأفراد يرون أن التكوين المقدم من طرف الجامعة يؤهلهم للحصول على وظيفة جيدة ،كما أن الجامعة لا تركز فقط على الجانب النظري ، بل تسعى إلى تكوين الطلبة من الناحية الميدانية التطبيقية ،كما أن إستجابات غالبية مجتمع الدراسة أوضح أن المقررات الدراسية تحتاج إلى تحديث من أجل أن تتماشى مع متطلبات سوق الشغل، كما أن الجامعة تقوم بتوجيه الطلبة للتدرب من أجل تطوير مهاراتهم، وتعزز العمل الجماعي وتقدم لهم المرافقة البيداغوجية للدعم اللازم في الدراسة ،كما أن كلا المشاريع لها مساهمة فعالة في زيادة المعارف حول المهن الجديدة و كذا تتيح فرصة جيدة لتطبيق المعارف النظرية في ميدان العمل مستقبلا ،كما تختلف دراستنا مع دراسة الباحث "زقاوة أحمد"2017 كون أن الباحث توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس (الذكور الإناث) في تقييم البرامج التعليمية على ضوء إحتياجات سوق العمل.

يدل على أن الجنس ليس عاملا مؤثرا في اتجاهات الطلبة حيث ان التكوين الاكاديمي يجهز الطلبة لسوق العمل الذي هو بالنسبة لهم قاسم مشترك مما يؤدي إلى آراء متقاربة لديهم حول أهميته .

مناقشة الفرضية الثانية

تشير نتائج الفرضية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل تعزى للتخصص، ما يدل على أن أراء الطلبة الذين يدرسون تخصص علم الإجتماع التربوي وكذا علم

الإجتماع إنحراف وجريمة بالإضافة إلى طلبة تخصص علم الإجتماع العمل والتنظيم ليس لديهم أراء متمايزة ومتباينة حول المهن الجديدة في سوق العمل ،بل لديهم وجهات نظر وإتجاهات متقاربة جدا ،نظرا لكون الغالبية منهم لديهم طموح من خلال تخصصهم الدراسي مهما كان نوعه في الحصول على مهنة تتوافق مع ميولاتهم وكذلك المجال العملي الذي يتابعونه الطلبة يحضى باهتمام أرباب العمل في الميدان المهني ، كما أن بديهم معرفة كافية بالمهن الجديدة التي ظهرت في سوق العمل الحالي ،حيث أن التخصص الدراسي لم يكن لديه الأثر البالغ في إحداث فروق بين الطلبة في إتجاهاتهم ،حيث أن الغالبية منهم أشاروا إلى أن المهن الجديدة تواكب التطور التكنولوجي بشكل كبير بالإضافة إلى أن سوق العمل يتطلب مهارات حديثة مثل الذكاء الإصطناعي فهذا شيء طبيعي من أجل توسيع نطاق التسويق، كما أن هناك إتفاق بين أكثرية الطلبة فيما يتعلق بضرورة إكتساب مهارات لا توفرها الجامعات بشكل كاف ولديهم حماس في تعلم مثل هذه المهارات ذات الصلة بالمهن الرقمية والحديثة ، كما يرون أيضا أن المهن الجديدة تتيح فرصا أكبر للعمل عن بعد ،ومنه فإننا نشير إلى وجود إختلاف بين نتائج الفرضية مع نتائج دراسة الباحث "زقاوة أحمد"2017 حيث توصل إلى وجود فروق دالة إحصائيا تعزى إلى نوع التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية على ضوء إحتياجات سوق العمل.

وهذا يدل على ان التخصص ليس عاملا مؤثرا في اتجاهات الطلبة حيث ان المهن الجديدة في سوق العمل تحتاج مهارات وكفاءات بدلا من الشهادات من خلال ما يوضحه اهتمام الطلبة باكتساب المهارات الحديثة كرأس مال بشري.

تحليل ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

لقد تم التطرق في الفصل النظري لمجموعة من الدراسات السابقة التي كانت انطلاقة هذه الدراسة وقد أسفرت عنها مجموعة من النتائج منها ما يتفق مع الدراسة الحالية ومنها ما يختلف وسنقوم بذكر أهم هذه الفروقات بين نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

أولا: دراسة بعنوان ربط التعليم العالي بسوق العمل والتي اتفقت مع الدراسية الحالية في أن أرباب العمل يركزون على القدرات العملية عن طريق الخبرة المهنية وليس الشهادة الجامعية وهذا ما تطرقت اليه الدراسة الحالية في أن الجامعات يجب ان توفر تكوين وتدريب يلاءم متطلبات سوق العمل لتهيئة الافراد لشغل وظائف تتناسب ومؤهلاتهم التي تحصلوا عليها في الجامعة.

ثانيا: دراسة أحمد زقاوة بعنوان البرامج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل، وقد إختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أن نتائجها خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية اما بالنسبة

لنقاط الإتفاق فتكمن في أن كلا الدراستين توصلتا إلى أن البرامج والمناهج التعليمية تحتاج إلى تحديث لتواكب متطلبات سوق العمل.

ثالثا: دراسة لؤي صيوح بعنوان العوامل المؤثرة في إتجاهات الطلبة نحو التخصصات الجامعية وعلاقتها بسوق العمل، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها رأت انه لا يوجد توافق بين دوافع الطلبة في اختيار تخصصاتهم الجامعية ومتطلبات سوق العمل لكن نتائج الدراسة الحالية اسفرت على أن إختيار الطلبة لتخصصاتهم يتم عن طريق الأخذ بعين الإعتبار متطلبات سوق العمل وما يحتاجه من مؤهلات يوفرها لهم التخصص المختار.

تحليل ومناقشة النتائج في ضوء النظريات:

أكد تايلور في نظريته الإدارة العملية على أنه من الضروري توظيف العامل المناسب بقدراته وكفاءته المهنية التي يكتسبها من التكوين والتدريب الذي يتلقاه، وعليه فإن التوظيف في هذه النظرية يتم إنطلاقا من وصف المراكز بدقة وإختيار أفضل الموارد المتاحة.[1]

وحسب نتائج الدراسة الحالية فعدم وج ود فروق في إتجاهات الطلبة حسب الجنس والتخصص يعكس تركيز ورغبة الطلبة على إكتساب مهارات تمهد وتساعدهم في مستقبلهم المهني وهذا ما يتفق مع نظرية تايلور المبنية على تحسين الكفاءة.

*** نظرية النظم:**

يكمن فحوى هذه النظرية في أن النظام لا يمكن فهمه إلا بتحليل تفاعل أجزائه مع البيئة 1ومن هنا يمكن تطبيقها على نتائج الدراسة من خلال موافقة الطلاب على تحديث المناهج لمواكبة سوق العمل في ظل تفاعل وتداخل الجامعة كنظام مع البيئة الخارجية (متطلبات سوق العمل) وهو ما تدعو إليه النظرية.

وتتوافق هذه النظرية مع نتائج الدراسة في تأييد الطلاب حسب الجنسين بأن التكوين الأكاديمي يؤهلهم للحصول على وظيفة جيدة من خلال أن المؤسسات التعليمية (الجامعات) يجب أن تعمل كوسيلة تحديثية لربط الأفراد بسوق العمل الحديث من خلال تكييف هذه المؤسسات مع التحولات الرقمية والإقتصادية وهذا هو مضمون النظرية.

[1] علي غريبي وآخرون، **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى، 1998،الجزائر ص 45.

.5النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة التي تم القيام حول موضوع اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها :

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص .

-أغلبية الإجابات كانت ب موافق وهذا يدل على أنها إيجابية.

-كما تشير النتائج أن أغلبية الطلبة موافقين على تحديث المناهج والمقررات الدراسية مما يدل على إرتباطها بالمستقبل المهني لهم من خلال إكتساب معارف ومؤهلات تساعدهم على الإندماج في سوق العمل.

-أيضا من خلال النتائج تبين أن المهارات الحديثة والتكنولوجية تستقطب الطلاب بشكل كبير وهذا ما أظهرته النتائج من خلال رغبتهم في تعلم مهارات جديدة تساعدهم على مواجهة التحديات والتغيرات التي يشهدها سوق العمل.

- إضافة إلى أن النتائج تشير إلى أن الجامعات تحتاج لتطوير المهارات التي تقدمها للطلبة بإعتبار أنهم مهتمون بالمهن الحالية ورغبتهم في الدخول لها.

الخاتمة :

وفي ختام هذا البحث العلمي والذي تم التوصل إلى محموعة من النتائج يمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي مفاده ما اتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر؟ حيث أن إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر إتجاهات متشابهة وإيجابية رغم ما يوضحه لنا الواقع بالنسبة لقصور المناهج التي تقدمها الجامعات الجزائرية مما يوجب تحديثها لتتلاءم ومؤهلات الطالب الجامعي فالتوعية بأهمية سوق العمل أمر ضروري لأنه حجر الأساس لتطوير رأس المال البشري لأي دولة.

قائمة المعاجم:

- إبراهيم أنيس وآخرون، **المعجم الوسيط**، ج2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط2، د.ت، د.س.
- بدوي احمد زكي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، انجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، د.ط، 1978، بيروت .
- صبران مسعود . **الرائد معجم في اللغة والاعلام**. ط1دار العلم للملايين. بيروت لبنان 2003 .
- **معجم اللغة العربية المعاصرة**، التوظيف arabdict بتاريخ 2025/02/02. على الساعة 14:03.
- **معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي، تعريف ومعنى سوق العمل**، من الموقع : https// www. almaany. Com تاريخ الزيارة 03_01_2025،على الساعة 20:00.

قائمة الكتب:

- أبو النيل محمود السيد، **علم النفس الإجتماعي (سلسلة علم النفس)**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان،د. س، د. ط.
- إحسان محمد أكسن، **مناهج البحث الاجتماعي**، ط1،دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006،.
- تعليب خالد عبد المجيد ، محمد عبد العليم صابر، **إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)**، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، د. ط، الإسكندرية، 2011.
- الجوهري محمد ، الخريجي عبد الله، **طرق البحث الاجتماعي**، دار الثقافة، القاهرة، ط5، 1985.
- سوتيريوس سارانتاكوس، ترجمة شحدة فارغ، **البحث الإجتماعي**، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت، يناير 2017.
- صخري عمر، **التحليل الاقتصادي الكلي**، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- عبد الباسط عبد المعطي وآخرين، **السكان والمجتمع**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998.
- عبد المجيد محمد، فاروق عبده فيلة، **السلوك الاجتماعي، ادارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة، د.ط، ابريل، 2005.
- عبده فلية فاروق، السيد محمد عبد المجيد، **السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية**، دار المسيرة، د. ط، المنصورة، ابريل2005.
- عجاب محمد منير، **الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية**، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.

- عوض عابر فاطمة، ميرفت علي صفاجة، **اسس ومبادئ البحث العلمي**، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002.
- غريبي علي وآخرون، **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى، 1998،الجزائر .
- فارس السيد عبد السلام، **استراتيجية التوظيف ما لا يسع مدير التوظيف جهله**، ط 1، مؤسسة يسطرون للتشر والتوزيع، الجيزة، 2017.
- كريستوفر مي، **مجتمع المعلومات وجهة نظر متشككة**، ترجمة نادر إدريس التل، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، عمان - الأردن، 2009.
- محمود خضر كاظم، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 6، عمان، 2015.
- مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- وليم ولاميرت، وولاس لامبرت، **علم النفس الاجتماعي**، ترجمة سلوى الملإ، دار الشروق، ط1 بيروت، 1989.

قائمة المجلات:

- ابراهيمي عبد الله، حميدة المختار، **دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد7، فيفري 2005، جامعة بسكرة، الجزائر.
- أبو شعلة منة رمضان، **درجة ملائمة البرامج التعليمية بكلية التربية لمتطلبات سوق العمل**، المجلة العلمية لبحوث التعليم، مجلد 1، العدد1، سبتمبر، 2023، جامعة مصراتة، ليبيا.
- أميمن عثمان علي، **إشكالية غياب المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل في المجتمع الليبي**، مجلة العلوم الانسانية، العدد 29، سبتمبر 2024، كلية الأداب، جامعة المرقب، ليبيا.
- بختة زيان، عبد الرزاق برقوث، **الطالب الجامعي بين تحديات التكوين الجامعي ورهانات سوق العمل في الجزائر**، مجلة مدرات للعلوم الإجتماعية والإنسانية، الصادرة عن المركز الجامعي، غليزان، الجزائر، العدد1، جانفي 2020.
- بن سماعين حياة، سارة بركات، حسيبة زايدي، **دور الأجهزة الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، مجلة الإقتصاديات

المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 3، العدد 1 (2014)، بعد أعمال الملتقى الدولي الرابع، المقاولاتية عند الشباب فئات المتعاملين، إختلاف الظروف ومحيطات الأعمال أيام 23-24-25 أفريل 2013.

- بن طجين محمد عبد الرحمان، دادان عبد الغني، **تنوع سياسات التشغيل و انعكاساتها على سوق العمل في الجزائر**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13، العدد02 ،2020.
- بوسالم فاطمة، نضال يدروج، **سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة**، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد 2، سبتمبر 2017، جامعة جيجل وجامعة الجزائر3.
- بوسفي أحمد الأمين، بوبكر بوسالم، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية و أثرها على التمكين الإداري**، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4، العدد 1، 2019،الأغواط، الجزائر.
- حتحاتي محمد، **ترقية التشغيل في الجزائر، دراسة الآليات المستحدثة في سوق العمل**، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد 14، مارس 2017، جامعة الجلفة، الجزائر.
- حريزي منال، هامل مهدية، **العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد**، دراسة تحليلية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الرابع، جويلية 2020، الطارف، الجزائر.
- حسين صديق، **الاتجاهات من منظورعلم الاجتماع**، مجلة جامعة دمشق، المجلد28، العدد4،3، 2018، قسم علم الاجتماع كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة دمشق.
- دراوات وحيد، **مهارات تصميم الإستبيان في البحوث التربوية والإجتماعية والإعلامية**، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، المجلد الأول، العدد 3و 4، ديسمبر 2017، جامعة تبسة.
- رمضان خطوط، جلاب مصباح، **مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية**، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12، العدد 1، ديسمبر 2017، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- زايدي حسينة، **و اقع ادماج خريجي نظام ل. م. د في سوق العمل تخصص علم المكتبات والمعلومات نموذجا.** مجلة الحوار الفكري العدد2، السنة 2021، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية تخصص تقنيات الارشيف والتوثيق، جامعة ادرار، الجزائر.

- سعودي كريمة، **التكوين الأكاديمي الجامعي و أثره على الميول المهنية لدى طلبة جامعة الجزائر2**، مجلة جسور المعرفة، المجلد 8، العدد 3، سبتمبر 2022، جامعة علي لونيسي، البليدة (الجزائر).
- سعودي كريمة، **التنظيم الأكاديمي الجامعي و أثره على الميول المهنية لدى طلبة جامعة الجزائر**. مجلة جسد المعرفة. المجلد ٣.العدد٣سبتمبر 2002.
- شرماط سالم، **نظام الاجوروعلاقته بإدارة الموارد البشرية**، المجلد13، العدد3 (2021).
- شفية بوراش، دور مراكز البحث في المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وإحتياجات سوق العمل في الدول العربية، مجلة السياسة العالمية، مجلد 6، العدد1، 2022، جامعة محمد بوقرة بومرداس (الجزائر).
- عبد الحليم جلال، **إتجاهات سوق العمل في الجزائر**، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2017، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2.
- عبد الحميد أماني محمد أحمد شكر، **انعكاسات سياسات التعليم العالي على مواكبة سوق العمل**، journal of university performance development(dvpd)، 2 أبريل 2024.
- علة عيشة، **مدى مواكبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في تعزيز التنمية المستدامة بالجزائرلدى الأستاذ والطالب الجامعي**، مجلة الحقيقة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 02،2023، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- لزهاري زواويد، عبد الجليل طواهير، مختار بو نقاب، **سياسات التشغيل في الجزائر(قراءة تقييمية لبرامج الاصلاح)**، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، العدد2، جوان2018، مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية، جامعة ورقلة، المركز الجامعي اليزي، الجزائر.
- محمد عبد الرحمان بن طجين، عبد الغني دادان، **تنوع سياسات التشغيل و انعكاساتها على سوق العمل في الجزائر**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 13، العدد 2،2020، جامعة غرداية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).
- محمد كريم قروف، **سبل المواءمة بين مناهج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر**، مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، العدد رقم واحد، 2016.

قائمة الملتقيات او المؤتمرات:

- الصفار إيمان، **متطلبات سوق العمل**، المؤتمر الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، 1-3 أفريل 2014، جامعة الزرقاء، الأردن.
- مكتب العمل الدولي، **الخلاص من الفقر**، الدورة 91، لمؤتمر العمل الدولي، تقرير المدير العام، جنيف، 2003.
- مرابط أحلام، جرفي زكرياء، **دوروكالة التنمية الاجتماعية الجزائرية في توفير مناصب الشغل، الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر**، بعنوان "التدريب من أجل التشغيل والتنمية" 9-10 ديسمبر 2018، الجزائر.
- بوعيطة مليكة،**" عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري** "مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29/03/2022.
- عين سوية ليليا، غلاب صليحة، **مداخلة بعنوان و اقع الجامعة الجزائرية و آفاق دفعها نحو مسارات التنمية والإصلاح**، تجربة سينغافورة أنموذجا، الملتقى الدولي حول "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، يومي 29و 30 افريل 2018.
- حسين مشطر، **المؤهلات المعرفية للخريج الجامعي وعلاقتها بالإدماج لسوق العمل**، الملتقى الدولي حول "الجامعة والإنفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات والرهانات، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، يومي 29و 30 أفريل 2018.

قائمة المذكرات:

- رماش هاجر، **إتفاق الشراكة الأوروبية الجزائرية وسوق العمل في الجزائر**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، ل.م.د، في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2.
- نسرين شارف افرول، **خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع 2014.2015.
- زهراوي محمد أنور، **التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل. م. د تخصص إحصاء اجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2019.

- ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3.
- جرفي زكرياء، **أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر**، أطروحة دوكتوراه، الطور الثالث، ل. م. د، في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر بسكرة 2019-2020.
- سنوسي سمية، **مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع والتنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي 2022.
- يعقوبي شريفة، **التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- إبراهيم حاج عمر، **دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز سلوك الإنضباط الوظيفي**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- زايدي سعدية، **سياسات التشغيل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراهLMD ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة واحد 2018/2019.
- عليوان عبد الغني، **دراسة قياسية لسير سوق العمل في الجزائر**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه علوم، تخصص إقتصاد كمي، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2017/2018.

قائمة المو اقع الالكترونية:

- **توضيح مفهوم العمالة في الإقتصاد الوضعي**، من الموقع http://tthayan.blogspot.com.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، **السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي**، سبتمبر 2015، متوفرة على موقع.www.mtess.gov.dz .2011-2017.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مصالح الوزير الأول، **مخطط عمل الحكومة، من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية**، سبتمبر، 2011.www.premier minister.gov.dz.
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، **تشريع العمل**، https://www.mtess.gov.dz.
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، **إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة**، من الموقع، https://glorious algeria. Dz.

الملحق(1):

وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ
العربي التبسي - كلية
العلوم الإنسانية
والإجتماعية

استبيان موجه لطلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع
بحث بعنوان : إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر
دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع القطب الجامعي بولحاف الدير - تبسة -

زملائي زميلاتي الطلبة

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان المصمم للحصول على بعض المعلومات من أجل إتمام دراستنا، ونأمل منكم منحنا جزءا من وقتكم للإطلاع عليه وإبداء رأيكم بموضوعية من خلال إختيار الإجابة المناسبة التي تعبر عن مدى صحة كل عبارة.

ونحيطكم علما أن المعلومات التي سنتحصل عليها هي لغرض البحث العلمي فقط، وسوف نتعامل معها بالسرية التامة، وتقبلوا منا فائق الشكر والتقدير على تعاونكم.

من إعداد الطالبة:

ممو سعاد

إشراف الأستاذة:

لعموري أسماء

المحور الأول: البيانات السوسيو ديموغرافية

الجنس

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

الفئة العمرية

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ من 25 الى 30 سنة
- ☐ من 30 فأكثر

التخصص

- ☐ علم إج تنظيم وعمل
- ☐ علم إج التربية
- ☐ علم إج إنحراف وجريمة

المحور الثاني: اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس.

يؤهلني التكوين الأكاديمي الذي أتابعه للحصول على وظيفة جيدة

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المقررات الدراسية في التخصص الذي أزاوله تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

محتوى المقررات الدراسية يحتاج إلى تحديث ليتماشى مع متطلبات سوق الشغل

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

(المناهج الدراسية تعزز المهارات العملية مثل (الإبداع، حل المشكلات

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المناهج الدراسية تعزز العمل الجماعي في بيئة العمل مستقبلا

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

وجهتني الجامعة للمؤسسات لتلقي التدريب مما يمكني من الولوج لسوق العمل

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

تقدم لي المرافقة البيداغوجية الدعم اللازم في دراستي

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

تفيدني المشاريع البحثية التي أقوم بها في تحصيل معلومات حول سوق الشغل

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المشاريع البحثية (البحوث) تساهم في زيادة معارفي حول عالم المهن

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المشاريع البحثية فرصة جيدة لتطبيق المعارف النظرية في ميدان العمل مستقبلا

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المحور الثالث: اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص

أطمح من خلال التخصص الذي أدرسه في الحصول على مهنة تتوافق مع ميولاتي في المستقبل

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المجال العملي الذي أتابعه يحظى بإهتمام أرباب العمل

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

لدي معرفة كافية بالمهن الجديدة التي ظهرت في سوق العمل الحالي مثل (الأمن السيبراني، محلل بيانات)

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

المهن الجديدة تواكب التطور التكنولوجي بشكل كبير

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

يتطلب سوق العمل الحالي مهارات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الرقمنة، التسويق الإلكتروني

- [ ] موافق بشدة
- [ ] موافق
- [ ] محايد
- [ ] غيرموافق
- [ ] غيرموافق بشدة

أرى أن المهن الجديدة تحتاج مهارات لانوفرها الجامعات بشكل كاف

- [ ] موافق بشدة
- [ ] موافق
- [ ] محايد
- [ ] غيرموافق
- [ ] غيرموافق بشدة

أشعر بالحماس لتعلم المهارات المرتبطة بالمهن الرقمية والحديثة

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

أرى أن المهن الجديدة تتيح فرصا أكبر للعمل عن بعد

- ☐ موافق بشدة
- ☐ موافق
- ☐ محايد
- ☐ غيرموافق
- ☐ غيرموافق بشدة

الملحق (2):



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

قسم علم الاجتماع
المرجع رقم 353 / 2025

الى السيد (ة): ... كلية العلوم الانسانية والاجتماعية -

إذن بالدخـــول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال تربص التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطالب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسستكم .

الطالب1 : ... التخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

الطالب2 : ..... التخصص : .....

موضوع البحث :

إرجاعات الطلبة في عملية التوظيف في ظل حتميات سوق العمل الجزائري

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : .....

المؤسسة المستقبلة

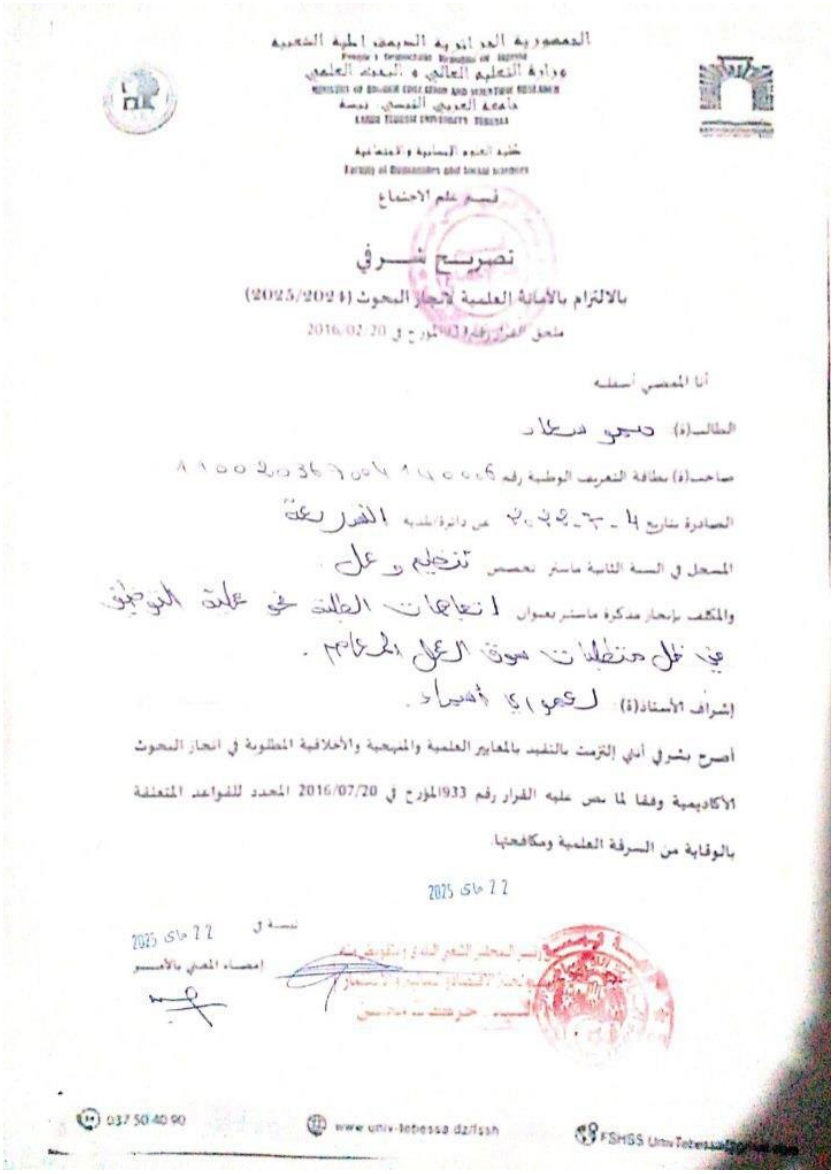
رئيس القسم

الأستاذ المشرف

الملحق(3):


المكتبة
تتوفر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية على مكتبة غنية جدا بالكتب والمصادر والمراجع الهامة تغطي مختلف تخصصات الكلية، بما يزيد عن 2500 عنوان و 35000 نسخة. وتتاح للمطالعة الداخلية والمارجبة حسب نوع وأهمية الكتاب وهذه المجموعة تزداد كل سنة.
الهياكل البيداغوجية
تتوفر الكلية على ثلاث مدرجات، بإجمالي قدرة استيعاب تقدر بـ 772 مقعد بيداغوجي، إضافة إلى أربع قاعات محاضرات تتسع في إجمالها 400 مقعد بيداغوجي، اضافة إلى عدد 30 قاعة للدروس والأعمال الموجهة، ومخبرين للإعلام الآلي مزودين بشبكة الانترنت
التكوين فيما بعد التدرج
تتوفر الكلية على مشاريع دكتوراه في معظم التخصصات بتعداد طلبة يتجاوز المئة طالب في السنة الجامعية الحالية. في تخصصات علم الاجتماع وعلوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات والتاريخ مع العمل على تدعيم الكلية بمشاريع في الفلسفة والإرشاد والتوجيه
قسم التكوين الأساسي علوم اجتماعية
الطالب الذي يختار قسم التكوين الاساسي علوم اجتماعية سيكون بوسعه بعد النجاح في السنة الاولى ليسانس وبناء على رغبته أولا وبناء على معدله تابيا سيتنمي إلى أحد الأقسام التالية:
قسم علم اجتماع
السنة الثالثة ليسانس: علم اجتماع
أو
-السنة الثانية ليسانس: انثروبولوجيا
-السنة الثالثة ليسانس: تخصص علم اجتماع
-السنة الثالثة ليسانس: تخصص انثروبولوجيا عامة
الماستر
-تخصص ماستر تنظيم وعمل أو
-تخصص ماستر علم اجتماع التربية أو
-تخصص ماستر علم اجتماع الأحراف والجريمة أو
-تخصص ماستر انثروبولوجيا اجتماعية وثقافية
قسم علم النفس
-السنة الثانية ليسانس علوم التربية
-السنة الثالثة ليسانس: إرشاد وتوجيه
الماستر
-تخصص ماستر ارشاد وتوجيه
قسم الفلسفة
-السنة الثانية ليسانس: فلسفة
-السنة الثالثة ليسانس: فلسفة عامة
الماستر:
-تخصص ماستر فلسفة [illegible] ومعاصرة أو
-تخصص ماستر [illegible]
التأطير
تتوفر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية على هيئة تدريس هامة متنوعة على مختلف الرتب تعداد 125 أستاذا منهم 115 حاصلا على شهادة الدكتوراه
037 -50 -40 -90
www.univ-tebessa.dz/fssh

الملحق(4):



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث (2025/2024)

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20

أنا المعضي أسفله

الطالب(ة) حجو مرعاد

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم [illegible]

الصادرة بتاريخ 4 - [illegible] عن دائرة/بلدية الشريعة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم و عمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان اتجاهات الطلبة في عملية التوجيه في ظل متطلبات سوق العمل الجزائري .

إشراف الأستاذ(ة) لعمورا أمينة .

أصرح بشرفي أني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

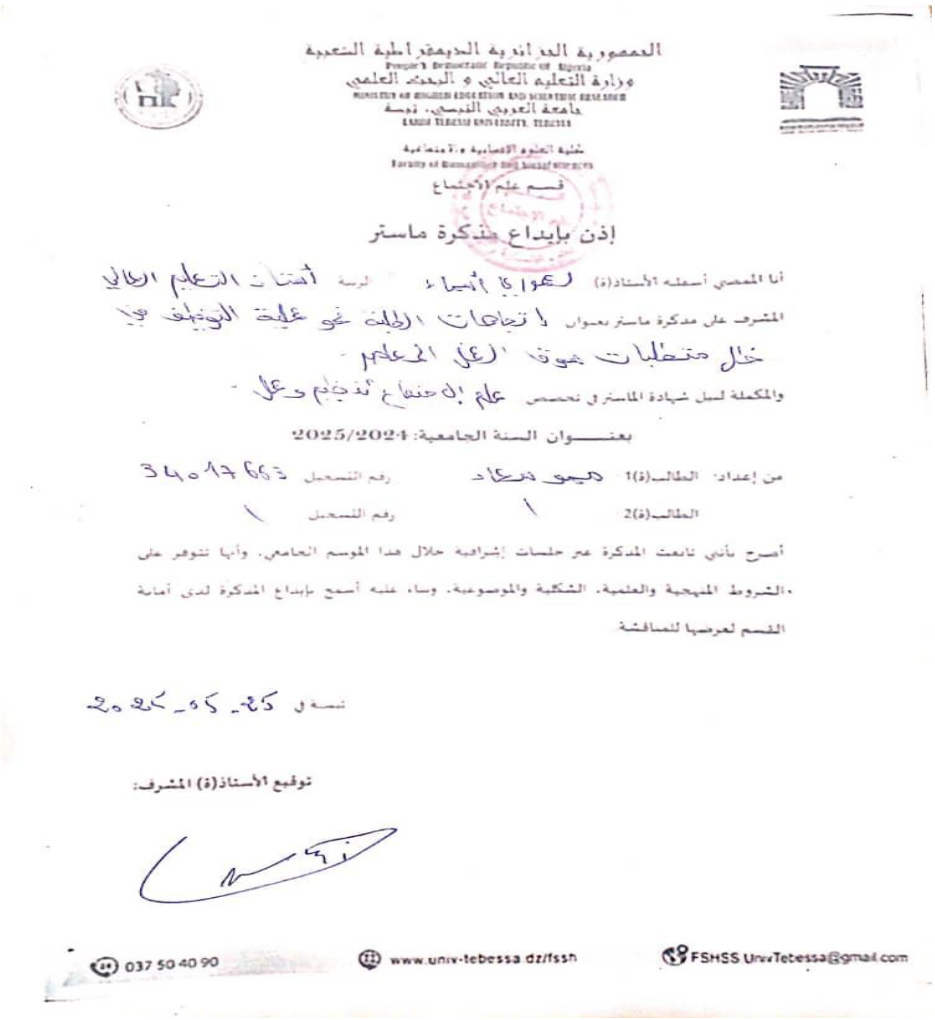
تبسة في 22 ماي 2025

امضاء المعني بالأمر

22 ماي 2025

037 50 40 90 www.univ-tebessa.dz/fssh FSHSS Univ-Tebessa

الملحق(5):



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي- تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة) لعوارم أسماء الرتبة أستاذ التعليم العالي
المشرف على مذكرة ماستر بعنوان إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في
ظل متطلبات سوق العمل المعاصر
والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنـــــوان السنة الجامعية: 2025/2024

من إعداد: الطالب(ة)1 مسعي عبد الحكاد رقم التسجيل 34017663

الطالب(ة)2 \ رقم التسجيل \

أصرح بأني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال هذا الموسم الجامعي. وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية. وبناء عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم لعرضها للمناقشة

تبسة في 20/05/2025

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

ملخص الدراسة:

-هدفت هذه الدراسة إلى رصد إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد بولحاف الدير، وهذا من خلال الإجابة عن التساؤل الذي مفاده ما إتجاهات الطلبة نحو عملية التوظيف في ظل متطلبات سوق العمل المعاصر؟

وقد انبثق عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت في:

-ما إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي

- .ما إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل.

-ما إتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي - .ما إتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل

وفي سبيل الإجابة عن تساؤلات الدراسة صيغت مجموعة من الفرضيات - :توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس - .توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص .تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتم إستخدام إستمارة إستبيان موزعة على 99 طالب وطالبة مستوى سنة ثانية ماستر علم الاجتماع، وبعد تحليل إستجابات المبحوثين،

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو طبيعة التكوين الأكاديمي حسب الجنس.

- .لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو المهن الجديدة في سوق العمل حسب التخصص.

- .أغلبية الإجابات كانت ب موافق وهذا يدل على أنها آيجابية.

الكلمات المفتاحية:

الاتجاهات، عملية التوظيف، متطلبات سوق العمل المعاصر، التكوين الأكاديمي، التعليم العالي، البطالة.

Abstract :

This study aimed to monitor students' attitudes toward the employment process in light of the demands of the contemporary labor market. A field study conducted in the Department of Sociology at the University Pole of Martyr Drid Abdelmajid Boulhaf Al-Dir. This study was conducted by answering the question: "What are students' attitudes toward the employment process in light of the demands of the contemporary labor market?" This question gave rise to a set of sub-questions, including: To answer the study's questions, a set of hypotheses were formulated:

- There are statistically significant differences in students' attitudes toward the nature of academic training by gender.

- There are statistically significant differences in students' attitudes toward new professions in the labor market by specialization. This study adopted the descriptive approach, and a questionnaire was distributed to 99 males and emales students in the second year of the Master's degree in Sociology.

After analyzing the respondents' responses, the study reached a set of results, the most important of which are:

There were no statistically significant differences in students' attitudes toward the nature of academic training by gender.

- There were no statistically significant differences in students' attitudes toward new professions in the labor market by specialization.

- The majority of responses were "yes," indicating a positive response.

Keywords: trends, recruitment process, contemporary labour market requirements, academic formation, Higher education, unemployment.