



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع التنظيم و العمل

اتجاهات الطلبة اتجاه سياسة التشغيل في الجزائر

دراسة ميدانية بقسم العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية جامعة ابن خلدون - تيارت -

أ. أم رتم نور الدين

• داودي سعيد سعد الدين

• سايس عمر

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر	زهواني عمر
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	أم رتم نور الدين
مناقشا	أستاذة محاضرة	بن براهيم دليلا

السنة الجامعية: 2021 - 2022

شكر وتقدير

"اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا" أولا نحمد الله حمدا كثيرا وله الشكر الجزيل على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل الذي نتمنى أن ينال رضا الجميع . بكل محبة وصدق وامتنان واعتراف بالجميل نتقدم بشكرنا الجزيل إلى الأستاذ الفاضل "أم رتم نور الدين" الذي ساهم بشكل كبير في بلوغنا ما نحن به اليوم فلم يبخل علينا بأفكاره المنيرة ونصائحه القيمة وتوجيهاته الهادفة التي ساعدتنا على إنجاز هذا العمل. كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة في تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة لأجل تقييمها وإثرائها . كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل وكل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة جازاهم الله خيرا.

إهداء

أهدي تخرجي إلى من أوصاني الله بهم برأ وإحساناً وأهدوا لي سنين

عمري الذي كان لهم الفضل بعد الله في بلوغي لهذه المرحلة

والذي رحمه الله تعالى الذي لطالما كان سنداً لي و أول منابع العلم

التي ارتويت بها و أمي بحر الحب والحنان والنبض الساكن في عروقي

التي لم تنام يوماً إلا ورفعت يدها للسماء تدعوا الله ليحقق حلمي أمي

الحنونة

إلى أخواتي اللواتي لطالما سهرن لأجل خدمتي ومساعدتي

إلى إخوتي الذين لطالما كانوا سنداً لي بعد والدي

إلى كل أصدقائي ومعارفي الذين لطالما وقفوا بجانبني

شكراً لكم

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى معرفة اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر لدى طلبة جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تيارت-، وعليه تبلورت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما اتجاهات طلبة جامعة نحو طرق التوظيف في الجزائر؟
 - ما اتجاهات طلبة جامعة نحو قطاع التوظيف في الجزائر؟
 - ما اتجاهات طلبة جامعة نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟
- وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية و هي:
- لطلبة الجامعة اتجاه إيجابي نحو طرق التوظيف في الجزائر
 - لطلبة الجامعة اتجاه إيجابي نحو قطاع التوظيف في الجزائر
 - لطلبة الجامعة اتجاه إيجابي نحو سياسة التشغيل في الجزائر
- طبقنا كباحثين أداتين تمثلت في استبيانين هما:

الأول يقيس طرق التوظيف والثاني يقيس قطاع التوظيف على عينة مكونة من 100 طالب جامعي.

وقد استخدمنا النسبة المئوية والمتوسط الحسابي واختبارات لتأكد من فرضيات البحث. أما منهج المستخدم في هذه الدراسة فهو المنهج الوصفي. و كانت نتائج البحث كالآتي:

- مستوى اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر منخفض.
- مستوى اتجاهات الطلبة نحو قطاع التوظيف في الجزائر متوسط.
- مستوى اتجاهات الطلبة نحو طرق التوظيف في الجزائر منخفض.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات، طلبة، التوظيف، جامعة، سياسة التشغيل، قطاع.

Keywords: Trends, students, employment, university, employment policy, sector.

Abstract:

Study summary:

The current study aims to know the students' attitudes towards employment policy in Algeria among the students of Ibn Khaldun University, Faculty of Humanities and Social Sciences - Tiaret. Accordingly, the problem of the study crystallized in the following questions:

- What are the attitudes of university students towards employment methods in Algeria?
- What are the attitudes of university students towards the employment sector in Algeria?
- What are the attitudes of university students towards employment policy in Algeria?

In order to answer the study questions, the following hypotheses were formulated:

University students have a positive attitude towards employment methods in Algeria

University students have a positive attitude towards the employment sector in Algeria

University students have a positive attitude towards employment policy in Algeria

As researchers, we applied two tools that consisted of two questionnaires:

The first measures employment methods and the second measures the employment sector on a sample of 100 university students.

We used percentage, arithmetic mean, and tests to confirm the research hypotheses. The method used in this study is the descriptive method. The search results were as follows:

The level of students' attitudes towards employment policy in Algeria is low.

The level of students' attitudes towards the employment sector in Algeria is average.

The level of students' attitudes towards employment methods in Algeria is low.

قائمة المختصرات

01	صندوق دعم تشغيل الشباب	(FAEJ)
02	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	(CNAC)
03	وكالة التنمية الإجتماعية	(ADS)
04	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	(ANSEJ)
05	عقود ما قبل التشغيل	(CPE)
06	الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار	(ANDI)
07	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	(ANGEM)
08	الوكالة الوطنية للتشغيل	(ANEM)
09	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	(OCDE)

قائمة الأشكال:

الرقم	الشكل يوضح	الصفحة
01	درجة استجابة العينة للفقرة 01	91
02	درجة استجابة العينة للفقرة 02	92
03	درجة استجابة العينة للفقرة 03	93
04	درجة استجابة العينة للفقرة 04	94
05	درجة استجابة العينة للفقرة 05	95
06	درجة استجابة العينة للفقرة 06	96
07	درجة استجابة العينة للفقرة 07	97
08	درجة استجابة العينة للفقرة 08	98
09	درجة استجابة العينة للفقرة 09	99
10	درجة استجابة العينة للفقرة 10	100
11	درجة استجابة العينة للفقرة 01	101
12	درجة استجابة العينة للفقرة 02	102
13	درجة استجابة العينة للفقرة 03	103
14	درجة استجابة العينة للفقرة 04	104
15	درجة استجابة العينة للفقرة 05	105
16	درجة استجابة العينة للفقرة 06	106
17	درجة استجابة العينة للفقرة 07	107
18	درجة استجابة العينة للفقرة 08	108
19	درجة استجابة العينة للفقرة 09	109
20	درجة استجابة العينة للفقرة 10	110

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	78
02	يمثل درجات مقياس ليكرت الثلاثي لإدارة الصراع التنظيمي في المؤسسات الصناعية	80
03	يبين طول فئات لمقياس ليكرت الثلاثي ومستواها	81
04	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان طرق التوظيف في الجزائر	82
05	يوضح ثبات استبيان طرق التوظيف في الجزائر بطريقة التجزئة النصفية	82
06	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قطاع التوظيف	83
07	يوضح ثبات استبيان طرق التوظيف في الجزائر بطريقة التجزئة النصفية	83
08	يبين مستوى الثبات لمحاول استبيان بطريقة الفا كرونباخ	84
09	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	86
10	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01	91
11	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02	92
12	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03	93
13	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04	94
14	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05	95
15	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06	96
16	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07	97
17	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08	98
18	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09	99
19	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10	100
20	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01	101

102	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02	21
103	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03	22
104	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04	23
105	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05	24
106	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06	25
107	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07	26
108	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08	27
109	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09	28
110	يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10	29
111	يمثل مستوى اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر	30
112	يمثل مستوى اتجاهات الطلبة نحو طرق التوظيف في الجزائر	31
113	يمثل مستوى اتجاهات الطلبة نحو قطاع التوظيف في الجزائر متوسط	32

الفهرس

أ - ب

مقدمة

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

5	تمهيد
6	1. أسباب اختيار الموضوع
7	2. أهداف الدراسة
7	3. أهمية الموضوع
8	4. اشكالية الدراسة
11	5. الفرضيات
11	6. تحديد مفاهيم الدراسة
25	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإتجاهات

27	تمهيد
28	1. مفهوم الاتجاهات
29	2. مكونات الاتجاه
31	3. خصائص الاتجاه
33	4. العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات
37	5. أنواع الاتجاهات
37	6. تكون الاتجاهات
39	7. وظائف الاتجاهات
42	8. تصنيف الاتجاهات
44	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: سياسة التشغيل

47	1. مفاهيم عامة حول العمل والتشغيل
56	2. أنواع سياسات التشغيل
59	3. أهداف سياسة التشغيل
60	4. الإطار القانوني للتشغيل
61	5. اجهزة التشغيل وبرامج الادمج المهني في الجزائر
69	6. النظريات المفسرة لمفهوم الشغل وسوق التشغيل
72	7. أهم التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر

73	 8. معوقات سياسة التشغيل في الجزائر
75	 خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

77	 تمهيد
78	 1. مجالات الدراسة
78	 2. المنهج
80	 3. أدوات جمع البيانات
82	 4. صدق الاتساق الداخلي
85	 5. ثبات الاستبيان
86	 6. المجال الزمني
86	 7. المجال المكاني
90	 8. عرض و تحليل و مناقشة بيانات نتائج الدراسة
88	 خلاصة

الفصل الخامس مناقشة وتحليل الفرضيات

90	 تمهيد
91	 1. وصف خصائص مجتمع الدراسة
111	 2. مناقشة الفرضية الفرعية الأولى
112	 3. مناقشة الفرضية الثانية
113	 4. مناقشة الفرضية العامة
114	 خلاصة

الملاحق

قائمة المراجع

مقدمة

إن الشغل كمفهوم في علم الاجتماع و كظاهرة يعد كحجر الأساس في البناء الاجتماعي ومحرك الدفع لسيرورة الأنظمة الاجتماعية، بأدواره، وظائفه، آلياته وكل ما يتعلق به من الأهمية في المجتمع، تتجلى هذه الأهمية في الاقتصاد، السياسة... إلخ، تتداخل مع كل المجالات وتؤثر في تنمية المجتمع و على كل ما يحيط به، مع دخول الصناعات الأخرى، والتجارة، والمنظمات، والتقنيات، وتزداد قيمة العمل مع نمو السكان إلا أنه يواجه ظاهرة البطالة و التي تعد من المشكلات الرئيسية التي تواجه المجتمعات حول العالم و التي لها أثر سلبي بليغ على نظم سيرورة المجتمع من كل جوانبه، بالرغم من الاختلاف في مستويات التقدم و الأنظمة الاقتصادية و السياسية، ولمواجهة البطالة لا بد من تكثيف البحث و طرح أفكار لوضع سياسات عملية أكثر و ترجمتها إلى خطط عمل محددة. حيث أصبحت تمثل أحد التحديات الأساسية للنظام العالمي الجديد في ظل العولمة. ويشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية على أن البطالة بين الشباب وخاصة الطلبة لها تأثير قوي على سوق العمل وعلى المجتمع بصفة عامة، وإنها تؤثر على الوضع الاقتصادي وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي مجتمع.

وإذا تكلمنا عن البطالة في بلاد الجزائر، نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية. لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية خريجي الجامعة. و تعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات ، واتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي ، فمنذ الاستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف ميادين الحياة ، الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، حيث عرف القطاع الاقتصادي منذ مطلع الثمانينات عدة تغيرات نوعية و هيكلية، امتدت إلى أكثر القطاعات حيوية و حساسية ألا و هي قطاعات الشغل ، حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات و إصلاحات بدءا بمخططات التنمية التي أخذت على عاتقها القضاء على البطالة و فتح فرص عمل تتسع لكل المواطنين القادرين على العمل و الراغبين فيه و تمثلت هذه السياسات في تنفيذ سياسة مالية توسعية منذ سنة 2001 متمثلة في برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 ، برنامج دعم النمو 2005 - 2009، البرنامج التنموي



الخماسي 2010-2014، من أجل بناء وطن بأوضاع اقتصادية و اجتماعية بمؤشرات تنموية إيجابية. لكن وبالرغم من كل الإصلاحات المنتهجة، إلا أنّ الجزائر شهدت في السنوات الأخيرة تراجعاً كبيراً في عملية التشغيل، ولعل أكثر الترابطات الأشد أهمية تلك التي تتواجد في مخرجات التعليم العالي و سوق العمل، إن الهدف من التعليم العالي هو تخريج طلبة لهم القدرة على الاندماج بيسر في سوق العمل بغرض المساهمة تدقيق التنمية المحلية، و أداء وظائفهم بأسلوب ابتكاري و إبداعي، لذلك من الضروري تحقيق هذا التواصل بن القطاعين، قطاع التعليم العالي و قطاع التشغيل من أجل تحقيق أهداف تنموية و تربية مشتركة.

ومما سبق تهدف هذه الدراسة للاهتمام باتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل في الجزائر، لأجل ذلك تم تقسيم الدراسة إلى خمس فصول:

الفصل الأول: تضمن أسباب اختيار الموضوع، الإشكالية، أهمية الدراسة، أهدافها، فرضياتها، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: اهتم بموضوع الاتجاهات من حيث مفهوم الاتجاهات، الاتجاهات والمصطلحات المشابهة، وظائف الاتجاهات، أنواع الاتجاهات، تصنيف الاتجاهات، مكونات الاتجاهات، أساليب قياس الاتجاهات ونظرياتها.

الفصل الثالث: يعالج موضوع سياسة التشغيل من حيث ماهية سياسة التشغيل، مفهوم سياسة التشغيل، مفاهيم عامة حول العمل و التشغيل، أنواع سياسة التشغيل، أهداف سياسة التشغيل، الإطار القانوني للتشغيل، أجهزة التشغيل و برامج الإدماج المهني في الجزائر، نظريات مفسرة لمفهوم الشغل و سوق التشغيل، أهم التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر و في الأخير تطرقنا إلى معوقات سياسة التشغيل في الجزائر.

الفصل الرابع: تحت عنوان "الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تناولنا فيها المنهج،

ثم أدوات جمع البيانات والتي تتمثل في الملاحظة، الاستمارة، وأخيرا عينة الدراسة.



الفصل الخامس: كما اختتم بحثنا هذا بخاتمة تتناول حوصلة ما تضمنه البحث، وتليها كل من قائمة المراجع والملاحق تحت عنوان مناقشة نتائج الدراسة مما تم عرض نتائج الفرضيات و مناقشتها.

الفصل الأول:

الإطار التصوري للدراسة

تمهيد:

تعد الدراسة النظرية من المرتكزات الأساسية التي يستند إليها أي باحث من أجل إعداد بحثه، حيث قمنا في هذا الفصل بوضع إطار التصوري للدراسة أبرزنا من خلاله أهم الأسباب التي أدت إلى اختيار موضوع الدراسة، وتحديد أهمية الدراسة وأهدافها، وصولاً إلى بناء إشكالية الدراسة، ومن ثم صياغة الفرضيات بالإضافة إلى ذلك تم التطرق إلى جملة من المفاهيم التي تتضمنها الدراسة وفي الختام قمنا باستعراض جملة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

يعود دائماً اختيارنا لموضوع الدراسة إلى أسباب واعتبارات كثيرة، منها ما يكون ذاتياً والتمثلة في الرغبة الشخصية الشديدة لتجسيد فكرة أو التحقيق أغراض معينة نهدف إليها ونسعى إلى تحقيقها من خلال خطوات علمية محددة، أو قد تكون لاعتبارات وأسباب موضوعية يقدمها ويفرضها واقع اجتماعي معين والذي يعتبر المحفز الأساسي للبحث.

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في الاطلاع على موضوع اتجاهات الطلبة وسياسة التشغيل والتعمق فيه وإضافة ما هو جديد إلى رصيدنا المعرفي.
- ارتباط موضوع الدراسة بمجال تخصصنا والسعي إلى فهم خلفيات الموضوع.
- تسليط الضوء على ظاهرة التشغيل كأحد الظواهر الهامة في مجال تخصصي علم الاجتماع العمل والتنظيم.

ب- الأسباب الموضوعية:

- كون الموضوع يفرض نفسه في الحياة اليومية للطلّاب.
- الاهتمام بالموارد البشرية.
- ندرة الدراسات التي تتناول كل من متغيرين اتجاهات الطلبة وسياسة التشغيل بشكل مباشر.
- الضعف الذي تشهده المؤسسات الوطنية في مجال تشغيل الطلبة المتخرجين ، وعدم التزام أغلب المؤسسات في توفير الامكانيات اللازمة التي تساهم في تشغيل الطلبة المتخرجين من خلال ما توصلت اليه الدراسات السابقة.
- فهم الموضوع ودراستها ميدانياً بالاعتماد على التراث النظري.

ثانيا: أهداف الدراسة:

من خلال المبررات السابقة وبعد اطلاعنا على مختلف النظريات والدراسات المتوفرة حول موضوع اتجاهات الطلبة وفي ضوء احتكاكنا بالمؤسسة محل الدراسة تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الاهداف التالية:

- محاولة التعرف على واقع سياسة التشغيل والعوامل المتحكمة فيها من خلال التراث

النظري

- التدريب على خطوات البحث العلمي وإجراءاته المنهجية.
- محاولة تشخيص الواقع الفعلي لاتجاهات الطلبة وخبرجي الجامعات.
- محاولة التعرف على اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو سياسة التشغيل في الجزائر.

ثالثا: أهمية الموضوع:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيث قيمه الموضوع الذي تعالجه وهو اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو سياسة التشغيل في الجزائر هذا من جهة، ومن جهة اخرى انها تسلط الضوء على موضوع الدراسة على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون، كما ان الدراسة تسعى لتكون اضافة علمية يمكن اعتمادها كمقدمه لدراسات اخرى تتناول المتغير مما يثري الرصيد النظري لهذا الموضوع، اضافة الى توفير معلومات دقيقة حول الظاهرة مبنية على أسس علمية.

رابعاً: اشكالية الدراسة:

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة، على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس Marcel Mauss (1872م-1950م) ذات أبعاد متعددة، منها البعد البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعله مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل .

ويمثل العمل قاسماً مشتركاً بين جميع البشر، فهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.

ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تنجز مقابل أجر أو بدون أجر مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعقلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية¹

كما أن العمل له أثر كبير على اقتصاد الدولة بحيث يساعدها على أن تكون دولة منتجة بدلاً من أن تكون مستهلكة، فكل دولة دربت مواطنيها على أن يكونوا قوى عاملة أصبح لها شأن كبير في سوق العمل، ولا شك أن كل دولة تواجه تحديات في مختلف المجالات الاجتماعية، اقتصادية وسياسية والتي يبنى عليها تقدم الدول وتطورها، ومن ضمن هذه التحديات تبرز مشكلة البطالة كظاهرة اجتماعية شغلت مجالا واسعا من اهتمام رجال علم الاجتماع، الاقتصاد والسياسة، فرضت نفسها كأحد مواضع الساعة لارتباطها

¹ عائشة النايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2011، ص15.

بالاستقرار العام للمجتمع، لذلك نجد أن معظم دول العالم تسعى لوضع سياسة تشغيل تمكنها من محاربة البطالة.

إن أبرز التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي، بما فيها الجزائر قضية التشغيل، لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرفي الاجتماعي، على اعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة الإنسانية وتجسيم المواطنة الفعالة، وبناءً على ذلك يعتبر التشغيل عاملاً من العوامل التي تساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية،¹ فالتشغيل من الأولويات التي تسعى إليها دولة الجزائر و التي تعتبر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى النهوض باقتصادها، ومحو آثار التخلف الذي خلفه الاستعمار، وعلى هذا الأساس حاولت الجزائر جاهدة القضاء على المشكلات التي واجهتها جراء هذا ومن بينها مشكل البطالة، حيث أن مجال التشغيل مر بعدة مراحل، كانت في بدايتها بإعطاء العمال المبادرة بفسح المجال في التسيير، وهو ما أطلق عليه بالتسيير الذاتي، ثم أتت بعدها مرحلة المخططات التنموية، والتي ركزت بدورها على تبني أهداف التنمية الوطنية، والحرص على اكتساب المعارف التكنولوجية والعلمية لبناء قاعدة اقتصادية قوية، حيث أن سياسة التشغيل ارتكزت خلال هذه المرحلة على عاملين هما:

الحرص على إحداث فرص العمل وخلق مناصب الشغل تكون موجهة لكل العمال القادرين على العمل.

¹ بخوش هشام، الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، مداخلة في إطار الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011.

العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسعي لكون المناصب المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية.

وخلال هذه المرحلة لم يطرح مشكل التشغيل، بل أظهرت الحاجة ملحة في ضرورة تقديم أيادي عاملة وبأسرع وقت ممكن للقطاع الاقتصادي، خاصة إطارات تكون قادرة على تلبية المتطلبات التنمية الاجتماعية كما وكيفا. كخريجي الجامعة فهذه الفئة بالذات تعتبر من أهم الفئات التي تركز عليها استراتيجيات التنمية الراهنة وحسب وزير التعليم العالي والبحث العلمي فقد بلغ عدد الطلاب الذين تخرجوا من المؤسسات الجامعية منذ الاستقلال إلى غاية السنة الجامعية 2021/2020، ما يزيد عن 5 ملايين متخرج حامل لشهادة جامعية، وتضاعف عدد المتخرجين ليصل في السنة الجامعية 2021/2020، لأكثر من 400 ألف متخرج من بينهم أزيد من 225 ألف حامل لشهادة ليسانس وأزيد من 165 ألف لشهادة ماستر .

من هذا المنطلق سنحاول من خلال هذا البحث الكشف عن اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل في ظل المفارقة بين مواصفات وخصائص شهاداتهم الجامعية واحتياجات سوق العمل من خلال طرح التساؤل التالي:

أسئلة فرعية:

- ✓ ما اتجاهات طلبة الجامعة نحو معايير التوظيف في الجزائر؟
- ✓ ما اتجاهات طلبة الجامعة نحو مجالات التوظيف في الجزائر؟

السؤال الرئيسي:

- ✓ ما اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟

خامسا: الفرضيات:

تعتبر الفرضية حل أولي محتمل يضعه الباحث ويعمل على التأكد منه لإثباته، إذ هي همزة وصل بين الجانب النظري يتم اختباره في واقع ميداني لإثبات صحته أو نفيه، وعليه فقد عمدت مجموعة البحث الى وضع فرضية للدراسة كالتالي:

✓ لطلبة الجامعة الجزائرية اتجاه إيجابي نحو سياسة التشغيل في الجزائر.

و فرضيات فرعية كالتالي:

✓ لطلبة الجامعة اتجاه إيجابي نحو معايير التوظيف في الجزائر.

✓ لطلبة الجامعة اتجاه إيجابي نحو مجالات التوظيف في الجزائر.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

باعتبار أن المفاهيم قد تحمل أكثر من معنى لارتباطها بالواقع، لذلك فإن تحديدها يكتسي أهمية بالغة في دراستنا الحالية وهي ضرورة معرفية لهذا وجب تحديدها، ومن بين أهم مفاهيم الدراسة ما يلي:

1- الاتجاه:

لغة: اتجه من مصدر الفعل وجه، يتجه، اتجاها، توجه.¹

¹ يوسف شكري فرحات، معجم الطالب (عربي، عربي)، دار الكتب العلمية، لبنان، ط2، 2001، ص63.

اصطلاحاً: لم يتفق العلماء والباحثون حول تعريف واحد لمصطلح الاتجاه وذلك يرجع

لاختلاف وجهات النظر ويمكن ذكر بعض تعاريف لاتجاه فيما يلي:

يعرف "Attitude" على انه: "ميل أو نزعة يتعلمها الفرد من بيئته الاجتماعية ويستعملها في تقييم الأشياء بطريقة متميزة ومتماسكة حيث تم في هذا التعريف على التركيز على الجانب الاجتماعي المتمثل في البيئة الاجتماعية إلا أن هذا ال يكفي بل يتضمن التطوير.

كما عرفه دويدار بأنه: "استعداد يكتسب نتيجة لما يمر به الفرد من خبرات ثم تتبلور بالتدريج، حتى يتخذ صوراً ثابتة نسبياً تؤثر على سلوك الفرد، وعلاقاته بالناس ونظرته إلى شتى نواحي الحياة، وهو يبدأ على صورة نزاعات جزئية مشتقة ثم لا تلبث أن تتألف وتتربط وتتماسك في شكل واضح".¹ حيث ركز دويدار في تعريفه على الجانب النفسي الذي يمر به الفرد من استعداد وخبرات

التعريف الإجرائي: وعلى ضوء هذه التعريفات يمكن حصر الاتجاه بأنه عبارة عن موقف أفراد سواء بالقبول أو الرفض نحو سياسة التشغيل.

سياسة التشغيل: انطلاقاً من كون التشغيل مسألة ذات أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي ومنها ما هو ذو أبعاد اجتماعية، وفيها حتى ما يمس الجانب السياسي فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل، ورغم ذلك يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى تعريف

¹ عبد الفتاح دوارد، علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص157.

شامل ملخصه أن "سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل ، أي تندرج ضمن كل سياسات الاقتصاد الكلي ، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل" ¹

التعريف الاجرائي: وعلى ضوء هذه التعريفات يمكن حصر مفهوم التشغيل والسياسة المتعلقة به على أنهما عبارة عن مجموعة من السياسات التي تتضمن الإجراءات التي من شأنها استغلال القوى العاملة الكامنة في المجتمع بما يتناسب مع التوجهات العامة (السياسية، الاقتصادية والاجتماعية) بهدف الوصول إلى تنمية شاملة وتحقيق التوازن بين مختلف قطاعات النشاط وبالتالي خلق توازن وديناميكية تنعكس على الناحية الاجتماعية.

سوق العمل هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل، ومن أبرز هذه التعريفات نجد:

تعريف Goodman الذي يعطي تعريفا عمليا لسوق العمل مفاده أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين ²

¹ بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، 2004، 2005، ص164.

² ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.

"إنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل"¹

أو هو "السوق المسئول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة"²

"هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له ، مقابل الطلبات التي تصرح مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة ، وتشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية"³

التعريف الإجرائي:

وعلى ضوء هذه التعريفات يمكن حصر مفهوم سوق العمل على أنه سوق افتراضي نظري، ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية وهو المجال العام الذي توجد فيه أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلال العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال.

¹ 21. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل، عمان، الأردن، ط 1، 2007، ص

² محمد طاقة وحسين عجلان، اقتصاديات الأعمال، إثراء للنشر، الأردن، ط 1، 2008، ص 31.

³ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4، 2011، ص

تعريف الجامعة:

أخذت كلمة جامعة من كلمة Universtas والتي تعني الاتحاد أو التجمع الذي يضم

أقوى الأسر نفوذا في المجال السياسي في المدينة من أجل ممارسة السلطة.¹

الجامعة لغة: مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل

على معاهد التعليم العالي في أهم فروعها، كاللاهوت والفلسفة والطب والحقوق والهندسة

والأدب.²

اصطلاحاً: فقد تعددت واختلقت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها على

أنها " كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى

مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات

الرسمية للدولة.³

وهناك من يعرفها على " أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير

التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية

الإدارية والتقنية.⁴

والبعض الآخر يعرفها "هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على

شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً ثقافياً تبني أسساً إيديولوجية وإنسانية

يلازمه تدريب مهني، يهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلاً عن مساهمتها

¹ محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص 09.

² لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط 21، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1986، ص 101.

³ محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، ط 1، دار الجيل، بيروت، 2000، ص 10.

⁴ فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط 1، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري،

قسنطينة، 2006، ص 79.

في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة".¹

التعريف الإجرائي:

وعلى ضوء هذه التعريفات يمكن حصر مفهوم الجامعة على أنها إحدى مؤسسات التعليم والتنشئة في المجتمع، وأعلى درجات الهرم بعد مرحلة التعليم في مؤسسة الثانوية بحيث تقدم لطلابها أسس إيديولوجية يلزمه تدريب مهني لإخراجهم كأفراد منتجين.

تعريف الطالب:

لغة: ورد في المعجم الموسوعي لمصطلح التربية أن الطالب الجامعي "هو الذي يدرس في أحد معاهد التعليم ولم ينل بعد شهادته الجامعية الأولى والدرجة المهنية في حقل دراسته".²

اصطلاحاً: هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية أو مرحلة التكوين المهني أو الفني العالي إلى الجامعة، تبعاً لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية، والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ أنه يمثل عددياً النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية.³

التعريف الإجرائي: هو كل طالب تحصل على شهادة البكالوريا، ويدرس في أحد معاهد التعليم العالي، ولم ينل شهادته الجامعية بعد، أو هو شخص يتابع دروساً في الجامعة أو أحد فروعها أو مؤسسة تعليمية مكافئة لها في الغالب يكون هذا الشخص قد انتهى من الدراسة في أطوار سابقة يكون مستواها التعليمي أدنى من المستوى الجامعي، ويسعى الطالب الجامعي في الحصول على إحدى الشهادات الجامعية مثل: الليسانس، الماستر، الدكتوراه،

¹ . وفاء محمد البر ادعي، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ط1، دار المعرفة الجامعية،

الإسكندرية، 2002، ص290

² فريد نجار، المعجم الموسوعي لمصطلح التربية، ط1، مكتبة لبنان للنشر، بيروت، 2003، ص964.

³ محمد شعباني، دور الإذاعة المحلية في نشر الوعي الصحي لدى الطالب الجامعي، رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2005 - 2006، ص41.

ومصطلح جامعي أطلق عليه نسبة إلى المكان الذي يحصل منه على العلم أو نسبة إلى الجامعة.

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسة السابقة جزء من عمل الباحث، إذ يستمد أهميتها من كونها الموجه الأساسي للباحث الذي يحدد من خلاله تموضع دراسته بالنسبة لباقي الدراسات، كما تساعده على الانطلاق من حيث انتهى الباحثين الذين سبقوه كصياغة الفروض وتحديد العينة وأدوات والمنهج ... وقد قمنا بانتقاء مجموعة من الدراسات التي نراها مساعدة في بحثنا هذا وسنعرضها كما يلي:

الدراسة الأولى:

عبارة عن مذكرة ماجستير للطالبة: حمود سعيدة، الموسومة ب: "برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة" وقد قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بقسم علم الاجتماع بجامعة بسكرة وكان ذلك خلال السنة الجامعية 2005-2006.

تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوي العاملة ضمن هذه البرامج، والتساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة يتمثل في الآتي:

✓ هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوي العاملة؟

✓ وتفرعت عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية، مفادها:

✓ هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوي

الجامعية العاملة؟

✓ هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوي الجامعية العاملة ضمن إطارها؟

✓ هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوي العاملة الجامعية؟

وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث مكون من القوي الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE (50 مفردة)، الشغل المأجور بمبادرة محلية ANIL (21 مفردة)، وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ (13 مفردة)، بمجموع 82 مفردة.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة، كان المنهج الوصفي الأنسب وبطبيعة الحال مع أدوات جمع بيانات تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في:

- **المقابلة:** وقد استخدمت الطالبة هذه الأداة مع المسؤولين المكلفين بتسيير برامج التشغيل، وتضمنت محاور تخص أهداف البرامج سبب تعددها والنتائج المرجوة منها.
- **الاستمارة:** الأداة الرئيسية في البحث، وقد تضمنت محاور خاصة بتساؤلات الدراسة:

أولا: البيانات الأولية، وتتضمن أسئلة حول المعطيات الشخصية لمفردات العينة.

ثانيا: طبيعة العمل، يقصد بها نوع النشاطات التي يمارسها أفراد العينة ضمن برامج التشغيل.

ثالثا: ويخص المؤشرات التي تحدد الامتيازات الإدارية للتوظيف.

رابعا: ويخص المؤشرات التي تحدد التأهيل المهني للقوي العاملة الجامعية.

خامسا: ويخص الأوضاع المادية المخصصة لأفراد العينة ضمن البرامج التشغيلية.

سادسا: الأسئلة التقييمية للأوضاع المهنية حسب رأي أفراد العينة وهنا، يجب الإشارة إلى أن طبيعة الأسئلة تختلف حسب طبيعة البرنامج ولكنها لا تخرج عن إطار المحاور السابقة.

❖ **الوثائق والسجلات:** تعتبر تكميلية لم تم الحصول عليه من خلال الاستمارة والمقابلة وتضمنت محورين:

➤ الاطلاع على النصوص التشريعية الخاصة بإنشاء برامج التشغيل.

➤ الإحصاءات الرسمية للتشغيل والبطالة على المستوى المحلي.

كما استخدمت الطالبة أيضا أساليب المعالجة الإحصائية، مثل:

التوزيع التكراري، النسب المئوية، اختبار كاي.

وبالنسبة للنتائج، كانت كالتالي:

✓ تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة إلى هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عدم توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

✓ عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل، على الرغم من إن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة. - عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوي العلمي، ولا للجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي، هذا بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل، يتم في مرحلة لاحقة تحويله لمستوي تشغيلي أفضل.

✓ إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوي العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره ووضعه في إطاره التشغيلي الصحيح.

✓ إن عملية تشغيل القوي العاملة هي عملية حسابية إحصائية تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وبحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل كعملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية والنفعية التبادلية بين الأفراد، ولا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب¹

الدراسة الثانية:

وهي عبارة عن دراسة للباحثة نورة دريدي، بعنوان "خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل"، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة، وتم إنجاز أو تقديم هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 1998-1999.

تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية إن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الآلاف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة لتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

وقد احتوت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها: للتكوين النظري الجامعي انعكاسات في واقع التشغيل.

ومنها تفرعت الفرضيتان الفرعيتان:

- تعتبر الدراسات العليا تكويننا من أجل التكوين.

¹ سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005 2006.

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

وللتأكد من صحة الفرضيات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كونه الأنسب لمثل هذه الدراسات.

وقد قسم مجتمع الدراسة إلى قسمين:

الأول: طلبة الدراسات العليا في فروع علمية، إنسانية، وتقنية تخرجوا أو على أبواب التخرج.

الثاني: معلمو وأساتذة التعليم الأساسي من خريجي الجامعة، الذين لم يكن يتوقع عملهم في هذا المجال، باعتبارهم نموذجاً للبطالة التقنية.

هذا، كما استعانت الطالبة بأدوات بحثية تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في:

الملاحظة بالمشاركة: قامت بها في مؤسستين تعليميتين خلال فترة التدريس، ولمدة تفوق السنة، إلى جانب الملاحظة بالمشاركة في مجتمع الدراسات العليا، باعتبارها أحد أفراد. -
الاستمارة: وكانت مقسمة إلى 20 سؤالاً، تنوعت بين الأسئلة الشخصية أسئلة عن مرحلة التدرج، والدراسات العليا وعن التشغيل، وكانت موجهة أساساً لطلبة الدراسات العليا. -
المقابلة: وكانت مع المعلمين والإداريين، وهي عبارة عن مقابلة مقننة حول البيانات الشخصية، وكيفية الالتحاق بالعمل والمشاكل المهنية. - المقابلات مع الخبراء من أهل الاختصاص والخبرة: بهدف توضيح العلاقة بين التكوين والتشغيل، وقد ضمت مقابلات مع أساتذة من علم الاجتماع، علم النفس والعلوم الاقتصادية. - الوثائق: اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على بعض ملفات المعلمين، التي استطاعت الحصول عليها (كملف التوظيف، الملف المالي.....)

وأخيراً، جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هروباً من البطالة، لا حبا في الدراسة، حيث بلغت النسبة 43,3 % وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.

- تدهور القيمة العلمية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي وتغيير المضمون الاجتماعي للجامعة.
- تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، وهو قلة المراجع وصعوبة التطبيق.
- توصلت الدراسة إلى أن نسبة 100% من المبحوثين لن تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الأساسي، وعلى الرغم من ذلك فهم راضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تنذر بالخطر وتعكس تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك تباينا كبيرا بين الدراسات الجامعية النظرية والممارسات العملية في عالم الشغل.¹

الدراسة الثالثة:

عبارة عن الدراسة للطالبة: ليليا بن صويلح، بعنوان " دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات - المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، وقد أنجزت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، وكان ذلك بقسم علم الاجتماع، جامعة عنابة خلال السنة الجامعية: 2002-2003.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد دور برامج تشغيل الشباب والتي تضم: المؤسسة المصغرة وعقود ما قبل التشغيل والقرض المصغر في التخفيف من مشكلة البطالة وخلق

¹ نورة دريدي، خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة،

الجزائر، 1999، (د.ص)

مناصب عمل دائمة تكون موجهة بالخصوص لفئة الشباب البطال، مما يسمح بتطوير كفاءاته واستثمار قدراته، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي التالي:

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات؟

وقد انبثق من هذا التساؤل، تساؤلات فرعية على النحو التالي:

ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو سر تعددها؟

ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟

إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث توازن في سوق العمل، وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموماً وبطالة الشباب بوجه خاص؟

ونظراً لطبيعة الموضوع، قسمت الباحثة المجتمع الكلي إلى فئات متجانسة متعددة بذلك على مقياس أساسي يتعلق بنوع البرنامج المستفاد منه، وبالتالي كانت عينة البحث تحتوي على 29 مفردة موزعة على ثلاث فئات أو طبقات على النحو التالي:

(1) فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل (55 فرد).

(2) فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر (10 افراد).

(3) فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة (27 فرد).

وقد اعتمدت الطالبة على منهج تحليل الخطاب، والذي اعتبرته الأنسب للدراسة، مع استعمال أدوات بحثية تمثلت في:

الملاحظة بالمشاركة: وقد استعملت - حسب الطالبة - في ملاحظة سلوك وتصرفات المستفيدين من هذا البرنامج، مما خلق نوعاً من الارتياح بين الطالبة وعينة البحث، وهو ما سهل عملية جمع البيانات والمعلومات.

السجلات والوثائق: لقد شكل الاعتماد على هذه الأداة مادة أساسية لجمع البيانات، وقد استخدمت هذه الأداة من خلال الاطلاع على الجرائد الرسمية، المراسيم التنفيذية والمناشير الوزارية المتعلقة بإنشاء مختلف برامج التشغيل.

المقابلة: كان الاعتماد على هذه الأداة وتطبيقها في مرحلتين:

المرحلة الأولى: في هذه المرحلة، تم إجراء مقابلات حرة في شكل حوارات ومناقشات حول موضوع برامج تشغيل الشباب، وتم ذلك أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية وأجريت مع المسؤولين والمديرين، كمدير مندوبية تشغيل الشباب ومدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المرحلة الثانية: خلال هذه المرحلة تم توجيه المقابلات وجعلها مقننة بالاعتماد على دليل مقابلة موجهة للمسؤولين على برامج التشغيل، وقد تضمن دليل المقابلة ست أسئلة مفتوحة للإجابة على تساؤلات الدراسة مع اختلاف الأسئلة من برنامج لآخر.

وبالنسبة لنتائج الدراسة، توصلت الطالبة إلي:

- ✓ محدودية برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل وخلق مناصب شغل وبالتالي مساهمته مساهمة ضئيلة في إحداث توازن على سوق الشغل.
- ✓ المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب، وغياب إمكانية واضحة لترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.
- ✓ بالنسبة للقرض المصغر، أظهرت النتائج محدودية هذا البرنامج في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك، مما يدعو إلى إعادة النظر في الممارسات البنكية.¹

¹ ليليا بن صويلح، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2002-2003.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض للموضوع الدراسة والإحاطة بجميع جوانبه الممكنة من تحديد للإشكالية المراد دراستها وتسطير الهدف الذي نريد الوصول إليه وبيان أهميتها، وتحديد المفاهيم البارزة والمرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرة ومواصلة السير على أفكارها وتطويرها، سنستعرض فيما سيأتي فصلين خاصين بمتغيري الدراسة، وذلك توضيحا لهما من ناحية التطور التاريخي.

الفصل الثاني:

الإتجاهات

تمهيد:

تعتبر الإتجاهات من المواضيع البالغة الأهمية، حيث أنها ذات صفة وثيقة بحياة الإنسان وبأفكاره وقيمه. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى الإتجاهات من تبيان مفهومها ومكوناتها ومن ثم عرض أنواعها و وظائفها و تصنيفاتها، بالإضافة إلى الأهمية والعوامل المؤثرة على سلوك المستهلك.

1- مفهوم الاتجاهات

الاتجاه النفسي "Attitude" استعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا يميل بالفرد الى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويحبذها أو يرحب بها ويحبها، أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها أو يرفضها أو يكرهها. هذه الموضوعات قد تكون:

- 1.1. أشياء كالميل إلى كتاب معين أو النفور من طعام معين.
- 1.2. أشخاصا كحب شخص لآخر أو كره مرؤوس لرئيسه أو إعجاب.
- 1.3. جماعة كالتعصب لشعب معين أو طائفة أو سلالة معينة.
- 1.4. أفكارا أو مبادئ ونظما اجتماعية كالميل الى النظام الديمقراطي، أو تحبيذ تحديد النسل أو تأميم الطب أو نظرية التطور، أو الاعراض عن حركات التجديد.
- 1.5. بل قد تكون «ذات» الفرد نفسه موضوعا لاتجاه نفسي، كحب الذات أو احترامها أو الرضاء عنها أو استصغارها أو تنزيهها أو إدانتها أو السخط عليها أو كرهها أو ضعف الثقة فيها وهذه الاتجاهات هامة وذات أثر كبير في شعور الفرد وسلوكه. فمن كره نفسه كره غيره، ومن استصغر نفسه استصغر غيره، ومن شك في نفسه ساوره الشك في الناس، ومن ظن بنفسه السوء مال الى الظن بأن الآخرين يظنون به السوء، ومن فقد الثقة بنفسه فقد الثقة في الناس.¹

¹ أحمد عزة راجح، أصول علم النفس، ط07، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968، ص 95.

فإن كان الاتجاه مشحونا بشحنة انفعالية قوية سمي sentiment كعواطف الحب والكره والصداقة والطموح والوطنية وعواطف احترام الذات.

وان كان الاتجاه أعمى عنيدا يحول دون الفرد أن يزنه وزنا صحيحا وأن يتقبل الأدلة على خطئه انحياز Préjudice.¹

2- مكونات الاتجاهات:

يتكون الاتجاه بشكل عام من ثلاثة مكونات: المكون العاطفي affective ، والمكون المعرفي cognitive ، والمكون السلوكي behavioral يشير المكون العاطفي إلى المشاعر feelings التي يحملها الشخص اتجاه الشيء موضوع الاتجاه، أما المكون المعرفي فيتضمن معتقدات beliefs الفرد اتجاه الشيء موضوع الاتجاه، أما المكون السلوكي فيشير إلى التصرفات actions التي يقوم بها الفرد حيال الشيء موضوع الاتجاه.²

1.2 المكون المعرفي: الذي يتضمن جميع معتقدات ومعلومات المستهلك عن الشيء موضوع

الاتجاه (متجر، سلعة / خدمة، رجل بيع...الخ) حيث قد يعتقد المستهلك أن السلعة

¹ أحمد عزة راجح، مرجع سابق، ص 96.

² لينا ناصر، اتجاهات المستهلكين نحو الإعلان عبر خدمة الرسائل القصيرة من خلال الهاتف المحمول، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 37، العدد 3، 2015، ص 362.

مرتفعة الثمن تكون دائما مرتفعة الجودة، ومن ثمة تتأثر اتجاهاته نحو كافة السلع لهذه

المعتقدات

وعليه يعتبر هذا المكون أول عنصر من العناصر المكونة للاتجاهات ملخصة في تلك المعتقدات التي يتبناها المستهلك تجاه أشياء معينة و مواضيع معينة سواء كانت صحيحة أم خاطئة. ذلك أن المعتقدات هي مجموع الخصائص التي يدركها أو يكتسبها المستهلك و التي يسند لها الموضوع الاتجاه و يعتبر هذا البعد من أهم مكوت الاتجاه التي تستخدم في تطوير الاستراتيجية التسويقية.¹

2.2 المكون العاطفي أو الوجداني:

الذي يعتبر نظاما للمعتقدات و المفاهيم و المشاعر التي تؤدي إلى ميل سلوكية نحو مواقف معينة، لذا فإنه يعبر عن مشاعر الفرد نحو شيء محدد من حيث صفاته الحسنة أو السيئة مثال ذلك ما هو متعلق لقطن الطبيعي الذي و كما هو معلوم فإنه لا يسبب الحساسية، مما يعطي الفرد شعورا حسنا تجاهه، كما يتضمن هذا المكون ردود الأفعال العاطفية و شعور الفرد وإحساسه نحو شيء معين حيث يحدد التقدير العام للاتجاه سواء كان إيجابيا أو سلبيا و هذه الردود تصحب جزءا من شخصية الفرد و تظهر بشكل واضح و هو إن دل فإنما يدل على أن

¹ فاتح مجاهدي، شراف براهيمي، دراسة اتجاهات المستهلك الجزائري نحو علامة المؤسسة الوطنية للصناعات الالكترونية ENIE، مجلة الردة لاقتصاديات الأعمال، العدد 01، ص 91، 2015.

الاتجاهات عند تكوينها تتأثر بجملة من المؤثرات تنعكس على مشاعر الفرد مشكلة جانبا شعور مما يؤدي إلى تشكل الاتجاهات في الأخير.

3.2 المكون السلوكي: هو المكون الناتج عن المكونين السابقين اللذين يوجهان سلوك

المستهلك نحو فعل معين، و يعبر الاتجاه عن متوسط هذه المكون الثلاثة، و هو ما يشترك فيه هذين الأخيرين مع أغلب ما جاء في أدبيات دراسة سلوك المستهلك. وتجدر الإشارة إلى أن هذا المكون يعتبر مؤشرا قو عن نية المستهلك في الشراء، أي هو ذلك السلوك الذي يختاره الفرد لترجمة البعدين المعرفي و العاطفي لديه أو في نتيجة للموافق الذي يتعرض لها الفرد حيث يمثل هذا المكون السلوك الفعلي له. لكن هذا لا يمنع من أن هناك حالات لا يتطابق فيها المكون السلوكي مع المكونين السابقين نظرا لارتباط السلوك كما سلف ذكره فمحددات خارجية أخرى كمستوى الدخل مثلا، و هو ما أشارت إليه نظرية التعارض الإدراكي.¹

3 - خصائص الاتجاهات:

نتصف الاتجاهات بمجموعة من الصفات وهي:

¹ فاتح مجاهدي، شراف براهيم، مرجع سابق، ص 92.

1.3. الجاهزية: أي أن الاتجاهات يتم تشكيلها في وقت سابق، ليست وليدة اللحظة أو الساعة، إنما تم تشكيلها عبر مراحل وعبر خبرات كثيرة ومختلفة وبالتالي أخذت شكلها النهائي بحيث يتم التعبير عنها، وتصبح مرافقة وملازمة للشخص.

2.3. مستقرة نسبياً عبر الزمن: بمعنى أنه ليس من السهل تغييرها أو تعديلها، حيث يمكن تغيير الاتجاه لكن هذا التغيير لا يتم بشكل مباشر أو فوري، إنما لابد من بناء اتجاه آخر يحل محل الاتجاه السابق وهذا يحتاج إلى وقت وجهد أي أنها عملية صعبة.¹

الاتجاه يمكن أن يكون عنصراً أو عاملاً مرافقاً للسلوك سواء توافقت مع هذا السلوك أم لم يتوافق معه. فإذا توافقت سلوك الفرد مع اتجاهه معنى ذلك أنهما يسيران مع بعضهما البعض على نفس الخط وأنه متمسك باتجاهه، لكن إذا اختلفت ولم يتوافق سلوك الفرد مع اتجاهه فهذا لا يعني أنه تخلى عن هذا الاتجاه وإنما مازال هذا الاتجاه موجوداً حتى وإن اختلف السلوك معه، فيكون مرافقاً دائماً.

3.3. الاتجاه متعلم أو مكتسب: أي يمكن أن يتم تعلمه واكتسابه من قبل الآخرين ويمكن أن يكتسبه الفرد من أيامه وأشهره الأولى وسنواته الأولى من حياته. فنجد أننا كأفراد نتعلم ونكتسب مجموعة من القيم والعادات والتقاليد ومجموعة من الإشارات التي تبين لنا الصواب من الخطأ وما

¹ رانية مجني، نريمان عمار، سلوك المستهلك، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 89.

يجوز وما لا يجوز عمله وما هو الشيء المقبول والشيء غير المقبول.... وبالتالي نجد أن جميع هذه الأمور نتعلمها من الأسرة بداية ثم من المجتمع المحيط بنا كالمدرسة والرفاق والمجموعة التي ينتمي إليها كل فرد.

4.3. الاتجاه يتكيف مع الظروف والأوضاع: لقد ذكرنا أن الاتجاه يتصف بالاستقرار وأنه صعب التغيير، لكن يمكن الشخص أن يكيف اتجاهه ويتعامل مع ما هو موجود ويرضى به بغض النظر عن مدى اختلاف اتجاهه مع ما هو موجود فعلا. وهذا يعني أنه في كثير من الحالات يمكن أن نخفي اتجاهاتنا الحقيقية التي تعبر عن شعورنا وعن أمور متعلمة ومكتسبة¹ وتتماشي مع معطيات الواقع أو المحيط الذي نعيش فيه ونرضى بها لأنها معطيات من الممكن أن لواقع أو المحيط، فنكيف اتجاهنا وسلوكنا معها.²

4. العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

من العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات ما يلي:

1.4. الدوافع والحاجات:

تعمل الحاجات والدوافع والرغبات والأهداف على تكوين وتشكيل الاتجاهات، فهي تعتبر بمثابة القوى المحركة للفرد على العمل والنشاط وهي التي توجهه نحو الأشياء والأهداف المرغوب

¹ رانية مجني، نريمان عمار، مرجع سابق، ص 90.

² رانية مجني، نريمان عمار، نفس المرجع، ص 91.

فيها. كما أنها تحدد مدى استجابته للمؤثرات المحيطة به، فتوجهه إلى أشياء بعينها وينجذب إلى أهداف خاصة لأنها تحقق له حاجاته. ومن هنا كان اختلاف اتجاهات الأفراد في المجتمع الواحد.

2.4. المؤثرات الثقافية:

تلعب الثقافة دورا هاما في تشكيل اتجاهاتنا بها تشتمل عليه من نظم دينية أخلاقية واقتصادية وسياسية واجتماعية مختلفة.¹

فالإنسان يعيش في إطار ثقافي يتألف من العادات والتقاليد والمعتقدات والقيم هذه جميعا تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية مع بيئته سواء أكانت أسرية أو مدرسته. بمعنى اختلاف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته، ويؤكد العلماء أن المدرسة بها تقدمه للتلميذ من ثقافة تساعد على تشكيل اتجاهاته.

3.4. الأنماط الشخصية العامة:

تؤثر بعض الصفات المزاجية والشخصية في تكوين الاتجاهات فتجعل الفرد محصنا ضد التأثير ببعض الاتجاهات في حين يكون عرضة للتأثر الشديد باتجاهات أخرى، وقد ذكر بلير (1959) أنه قد أجريت دراسية لفحص الارتباط بين صفات² الاتجاهات النفسية والاجتماعية، أنواعها

¹ سناء حسن عماشه، الاتجاهات النفسية والاجتماعية أنواعها ومدخل لقياسها، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، 2010، ص 28.

ومدخل لقياسها الشخصية الخاصة بالانطواء والانبساط والاتجاهات. واتضح من نتائج هذه الدراسة أن صفة الانطواء تساعد على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات محافظة. بينها تساعد صفة الانبساط على أن يكون الفرد أميل إلى تكوين اتجاهات تقدمية ثورية وإن كان هذا لا يمثل قاعدة عامة.

4.4. ما يتعرض له الفرد من حقائق ومعلومات:

تنمو الاتجاهات وتتشكل تلبية الحاجات وتبعاً لما يتعرض له الفرد من حقائق ومعلومات. فقد يكون لدى الطلاب معلومات قليلة عن الحرب الكيماوية والبيولوجية لذلك فإنه لا تتكون عندهم اتجاهات نحو تلك الأمور. أما إذا نشرت إحدى الصحف سلسلة من المقالات عن حقائق هذا اللون من الحرب، وعرف الناس من خلال تلك المقالات الآثار التدميرية الشاملة التي تحدثها الغازات السامة على الأعصاب وكذلك الجراثيم والفيروسات، فقد ينمو لديهم اتجاه سلبي قوي ضد الحرب الكيماوية، وقد ينمو اتجاه موجب قوي نحو نزع السلاح والتحكم في تلك الأسلحة ومهما يكن من أمر فإن المعلومات قلا تحدد اتجاهها إلا إذا كانت في سياق الاتجاهات الأخرى السابقة وأن المعلومات الجديدة غالباً ما تستخدم في تشكيل الاتجاهات التي تتفق مع اتجاهات سابقة وترتبط بها.

5.4. المؤثرات الوالدية والجماعية:¹

يعتبر الوالدان من أقوى العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد وسائر أعضاء الأسرة حيث وجد أن أكثر اتجاهات الفرد تتأثر إلى حد كبير باتجاهات والديه وذلك من خلال عملية التطبيع الاجتماعي. وقد بنيت الدراسات التي انصببت على طريقة تكوين التحيز الجنسي في الطفل الناشئ أن اتجاهات التعصب ضد بعض الأجناس لا تكون موجودة عند الطفل الصغير وإنما تتكون بالتدريج عنده بعد أن يبدأ في التعرف على اتجاهات والديه ومعتقداتها، وهذه الاتجاهات تبقى آثارها في شخصية الفرد وفي توجيه سلوكه حتى في الكبر.

وهنا نجد أن اتجاهات الأفراد ذوي التأثير المهمة على الطفل لا تقل أهمية كعوامل غير مباشرة عن تأثير تلك العوامل ذات التأثير المباشر مثل صحة الأم والتغذية والسن والعوامل الأخرى. وصحيح أن الأم لا يمكنها أن تؤثر مباشرة على طفلها الذي لم يولد بعد عن طريق أفكارها أو مشاعرها إلا إذا كانت مصحوبة بضغوط وجدانية حادة ومستمرة. وتعد الاتجاهات الموجودة في هذه الفترة مهمة لأنها تعمل كأسس لاتجاهات الأمومة نحو الطفل بعد الميلاد. وكذلك نحو الدور الذي سيقوم به الوالدان، ونحو طريقة تهذيب الطفل خلال السنوات التكوينية المبكرة من

¹ سناء حسن عماشه، نفس المرجع ص29.

حياته. وما يصدق على اتجاهات الأم يصدق على اتجاهات الأب وبدرجة أقل على اتجاهات الأشقاء وباقي أعضاء الأسرة.¹

5. أنواع الاتجاهات:

هناك عدة أنواع للاتجاهات:

1-الاتجاهات الجماعية والاتجاهات الفردية: إذ تعبر الاتجاهات الجماعية عن آراء عدد

كبير من أفراد المجتمع، في حين الاتجاهات الفردية هي التي تميز فرداً عن آخر.

2-الاتجاهات الموجبة والاتجاهات السالبة: إذ تقوم الاتجاهات الموجبة على تأييد الفرد

وموافقته، في حين الاتجاهات السلبية تقوم على معارضة الفرد وعدم موافقته.²

3-الاتجاهات القوية والاتجاهات الضعيفة: فالاتجاه القوي هو ذلك الاتجاه الذي يبقى قوياً

على مر الزمان، أما الاتجاه الضعيف فيمكن للفرد أن يتخلى عنه بسهولة.³

6. تكون الاتجاهات:

يعد الفصل بين عمليتي تكون الاتجاهات، وتغيرها فصلاً تحكيمياً. فاتجاهات الأفراد نحو

الموضوعات والأشخاص، والقضايا تتكون في حالة حدوث أي من الحالات التالية:

¹ سناء حسن عماشه، نفس المرجع، ص 30.

² حسين صديق، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 3-4، 2012.

³ حسين صديق، نفس المرجع.

- 1- عندما يحصل الأفراد على معلومات، ويطورون معتقداتهم عن موضوع الاتجاه.
 - 2- عندما يصبح الوجدان مرتبط ارتباطا مباشرة بالهدف من خلال عدة عمليات كالتعرض المباشر، والتشريط الكلاسيكي.
 - 3- عندما يقوم الأفراد بعملية إدراك الذات Self perception عن طريق تحليلهم للسلوكيات والأفعال الماضية أو السابقة نحو الهدف، ويستنتجون اتجاهاتهم من هذه الأفعال.
- وفي ضوء ذلك يتضح أنه بنفس الطريقة التي تتكون بها الاتجاهات يحدث تغيير في الاتجاهات عندما يكون الأفراد معتقدات جديدة عن موضوع الاتجاه، أو مشاعر جديدة نحو الهدف، أو السلوك بطرق جديدة نحو الهدف.¹
- وعلى الرغم من التشابه بين عملية تكون الاتجاه، وعملية تغييره فإن هناك فرقة هامة بينهما، ففي حالة تغيير الاتجاه توجد مسبقا التقويمات نحو الهدف. وهذا من شأنه أن يجعل الفرد أكثر مقاومة للتغيير في اتجاهه. حيث تؤثر التقويمات السابقة في تفسير الشخص للمعلومات الجديدة ومدى تقبله لها. أما في حالة تكون الاتجاه فلا توجد هذه التقويمات المسبقة.²

¹ عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاته محمود، سيكولوجية الاتجاهات (المفهوم-القياس-التغيير)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1994، ص 48.

² عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاته محمود، نفس المرجع.

7. وظائف الاتجاهات:

تعد الاتجاهات من المكونات الأساسية للشخصية، ويحقق وجودها لدى الشخص مجموعة من الوظائف أهمها ما يلي:

1.7. وظيفة إرضاء الحاجات أو إشباعها:¹ يكشف فحص تكوّن الاتجاهات عن أنها ترتبط بمكافآت أو عقوبات رافقت استجابات لدى الشخص بدت في قوله أو فعله مما يتصل بشخص أو فكرة أو مؤسسة أو موضوع اجتماعي، وحين ينال التعزيز دعم استجابته، أي قوله أو فعله أو الأمرين معاً، فإن تكوّن الاتجاه يستمر ويتعمق. فقد غدا يلبي حاجة لدى الفرد، أي غدا له نفع خاص. ويبدو النفع أحياناً في وصول الفرد إلى أهداف عن طريق إظهار اتجاهه، كما يبدو في مساعدة الفرد، أحياناً أخرى، على التكيف مع أوضاع حياتية. ويسمح النفع بالقول عن الاتجاه إنه نفعي، كما تسمح الخدمة التي يقيمها الاتجاه في تكيف صاحبه مع ظروف طارئة بالقول إنه- أي الاتجاه- تكيفي، وظهور السلوك المعبر عن الاتجاه، في الحالين، هو دليل على أن السلوك يلبي أو يشبع حاجة أو حاجات لدى الفرد. ومثال ذلك الاتجاه الإيجابي القوي الذي ظهر عند طالب نحو الرياضيات، على صورة تفضيل مرتفع الشدة، والذي بدأ يتكون بعد حصوله على علامات عالية في امتحانات الرياضيات، وبعد تعزيز جاء من ثناء صدر عن

¹ <https://arabpsychology.com/> إطلع عليه بتاريخ 2022/06/19 على الساعة 11:00

المعلم. ومثال ذلك أيضاً تفضيل عامل ما حزباً سياسياً بعد أن عرف أن ذلك الحزب يناضل في سبيل مصلحة الإنسان العامل.

2.7. الوظيفة التقييمية: تظهر الوظيفة التقييمية للاتجاه من ناحيتين: الأولى متضمنة في تفضيل الاتجاه أمراً -أو عدم تفضيله- مما يدل على أن لذلك الأمر قيمة ما لدى صاحب الاتجاه (قيمة إيجابية أو قيمة سلبية). من هذه الزاوية فإن الفرد الذي يكون اتجاهه نحو الديمقراطية اتجاه تفضيل، وهو يعبر عن حسنات الديمقراطية اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وغير ذلك، يرى أن في تفضيله تعبيراً عن تقويم عال للديمقراطية. أما الناحية الثانية فتكون في دلالة الاتجاه على قيم معينة لدى الشخص، أو نظام قيم، ويبدو الشخص في اتجاهه كأنه يقول معتزلاً: هذا أنا، والمثال على هذه الناحية الثانية الاتجاه الظاهر لدى الشخص نحو المساواة بين الرجل والمرأة والذي يكشف فحصه (أي فحص الاتجاه) أنه موجود لدى شخص تكون العدالة في مكان عال بين قيمه ويكون احترامه لإنجازات المرأة في الأسرة واقتصاد الأسرة في المجتمع وفئاته احتراماً يقع في الصدارة في قيمه.

3.7. وظيفة الدفاع عن «الأنا»:¹ الأصل في الاتجاه أنه نظام يظهر في أنماط من السلوك بينها تناسق وفيها مستوى مقبول من الثبات، وذلك على الرغم من وجود اختلاف في الظروف التي يمكن أن يظهر فيها موضوع الاتجاه. ومثال هذه الحال اتجاه شاب نحو مهنة التعليم

¹ <https://arabpsychology.com/> / مرجع سابق.

وكيف يبدو هذا الاتجاه في مناقشة يسهم بها هذا الشاب وفي تعامله مع المعلمين وفي سلوكه المعبر عن اختيار المهنة. إن هذه الوظيفة يؤديها الاتجاه في توفير التناسق بين مكونات «الأنا»، الذي يتعامل مع الواقع لدى صاحب الاتجاه، وفي دعم تقرير الذات لدى هذا الشخص وهو يدافع عن نفسه أمام ظروف الحياة ولاسيما حين يكون هذا الاتجاه الحجة التي بها يواجه الشخص ظروف الواقع وحين يقول: «هذا أنا».

4.7. الوظيفة المعرفية:¹ تساعد الاتجاهات صاحبها في فهم عالمه فهماً يسهم في تكوين الاطمئنان لديه، وفي جعل حوادث هذا العالم ذات معنى خاص. إنها توفر للشخص نوعاً من الثبات والوضوح في رؤية العالم وتفسير حوادثه. إن هذا القول لا يعني أن الاتجاهات تقدم صورة صحيحة عن العالم، بل يعني أن الصورة ذات معنى لمن يدرك العالم بوساطة اتجاهاته. وأن هذه الصورة تقدم نوعاً من الإطار أو الأساس لمعارف جديدة يصل إليها صاحب الاتجاه ويسعى إلى إدخالها في نظام اتجاهاته أو قناعاته. أي أن يضمها ضم تنسيق إلى ما كان لديه من قبل. من هذه الزاوية يؤدي الاتجاه الإيجابي لدى الشخص نحو العمل اليدوي خدمة في الوصول إلى مجموعة غنية من المعارف عن قيمة العمل اليدوي في الدخل القومي وفي خدمة مجتمعه وخدمة الإنسانية، ومن هذه الزاوية كذلك يمكن فهم سعي صاحب الاتجاه نحو نظام اقتصادي ما إلى الحصول على مزيد من المعارف عن ذلك النظام.

¹ <https://arabpsychology.com/> / مرجع سابق.

5.7. وظيفة الانتماء والتوحد مع الآخرين: يربط الاتجاه بين الفرد ومجتمعه، أو فئة من ذلك المجتمع، ويدعم شعور ذلك الفرد بالانتماء إلى ذلك المجتمع أو تلك الفئة وشعوره بأنه مثل الآخرين ويؤلف وحدة معهم، بهذه الصورة يمكن فهم وظيفة الاتجاه الإيجابي نحو القومية الموجود لدى الشخص في توحده مع الآخرين في مجتمع سادته الفكر القومي، كما يمكن فهم وظيفة الاتجاه الإيجابي نحو حكومة الخدمات في مجتمع يغلب على مظاهر حياته الأخذ بسياسة حكومة الخدمات. وحين يراجع الباحث ما جاء في دراسات الشخصية من أن الانتماء حاجة عميقة من حاجات الشخص، فإنه يدرك أهمية هذه الوظيفة التي يقوم بها الاتجاه في خدمة صاحبه.¹

8. تصنيف الاتجاهات:

صنفت الاتجاهات على عدة أسس هي:²

1.8. على أساس الموضوع: وقد صنفت إلى

اتجاه عام: وهو الاتجاه الذي يكون معمماً نحو موضوعات متعددة متقاربة مثل الاتجاه نحو

الأجانب وهذا الاتجاه أكثر ثباتاً واستقراراً

اتجاه خاص: وهو الاتجاه الذي يكون محدداً نحو موضوع نوعي محدد وهو أقل ثباتاً واستقراراً

من الاتجاه العام

2.8. على أساس الأفراد: ويصنف إلى

¹ <https://arabpsychology.com/> / مرجع سابق.
² <https://lamya.yoo7.com/> أطلع عليه بتاريخ 2022/06/19 على الساعة 13:02

اتجاه جماعي: يشترك فيه جماعة أو عدد كبير من الناس.

اتجاه فردي: ويوجد لدى فرد ولا يوجد لدى باقي الأفراد كما هو الحال لدى الأفراد المبتكرين والفنانين وبعض المرضى النفسيين .

3.8. ويصنف إلى:

اتجاه علني: وهو الاتجاه الذي يجهر به الفرد ويعبر عنه سلوكيا دون حرج أو خوف

اتجاه سري: وهو الاتجاه الذي يخفيه الفرد وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه

4.8. على أساس القوة: ويصنف إلى

اتجاه قوي: ويتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم وهذا الاتجاه أكثر ثباتاً واستمراراً ويصعب تغييره نسبياً

اتجاه ضعيف: ويكمن وراء السلوك المترخي المتردد وهذا الاتجاه سهل التغيير والتعديل

5.8. على أساس الهدف: ويصنف إلى

اتجاه موجب: وهو الاتجاه الذي يتجه بالفرد نحو موضوع الاتجاه كالاتجاه المعبر عن الحب، والتأييد.

اتجاه سالب: وهو الاتجاه الذي ينحو بالفرد بعيداً عن موضوع الاتجاه كالاتجاه المعبر عن الكره والمعارضة.¹

¹ <https://lamya.yoo7.com/> مرجع سابق.

تناولنا في هذا الفصل متغير الإتجاهات كما تم تداوله في التراث النظري لمختلف الباحثين في الموضوع، وعليه ومن خلال ما تم عرضه يمكن القول إن الإتجاهات تعكس وجهة نظر الأفراد و ميولاتهم نحو مواضيع معينة لا سيما وأنه تتدخل عدة عوامل في تشكيل تلك الإتجاهات، والتي بدورها تؤدي وظائف وأدوار محددة للشخصية بشكل عام.

سياسة التشغيل

تمهيد:

يعد التشغيل من بين أهم المطالب التي يحقق بها الأفراد ذواتهم و أهدافهم في حياتهم الاجتماعية، و يعد من أهم المواضيع التي شغلت الدول و المجتمعات حول العالم و هي أحد مؤشرات الحراك الاجتماعي و عليه يتم وضع إيديولوجية معينة و مؤيدة للنظام السياسي القائم للدولة، و تعتبر أحد مخرجات النظم السياسية المرتبطة بالحاجات الأساسية للمواطنين، و عليه نسعى لتسليط الضوء على حوكمة سياسات التشغيل في الجزائر لذلك تطرقنا لمفهوم سياسة التشغيل.

1- مفاهيم عامة حول العمل والتشغيل:

يعتبر الكشف على مفهوم سوق العمل خطوة مهمة وضرورية، بالنظر إلى أهمية هذا المفهوم وارتباطه الوثيق بالمفاهيم الأخرى، لا سيما سياسة التوظيف، حيث أن سوق العمل هو المكان الذي توجد فيه العوامل المختلفة التي تؤثر على حالة التوظيف. التفاعل، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال الذي يبحث عنه العمال، وسوق العمل هو: نتيجة التطابق بين العرض والطلب على العمالة. يمكن التنبؤ بوضع أو حالة سوق العمل من كلا طرفي المعادلة في حالة زيادة العرض عن الطلب، يشهد سوق العمل حالة من التوسع والانتعاش والعكس صحيح.¹

1.1. سوق العمل:

يعتبر سوق العمل من أهم الأسواق في اقتصاد أي دولة باعتباره العصب الحساس للعملية الإنتاجية لما ينتج عنه من سلع وخدمات تحدد مستوى الناتج الوطني. ويعتبر سوق العمل هو السوق الذي تباع وتشترى فيه خدمات العمل، أي يتم فيه التفاعل بين العرض والطلب الخاص بسلعة العمل مقابل ثمن محدد وهو الأجر، ولسوق العمل أهمية كبيرة في اقتصاد أي دولة كونه يشتمل على أحد أهم عناصر الإنتاج وهي عنصر العمل.

¹ بقاط حنان، أثر الاقتصاد غير الرسمي على التشغيل في الجزائر دراسة تقييمية للفترة 1990-2017، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، العدد الثامن، السنة الثامنة، 2017، ص 699.

يقوم قانون العرض والطلب على شرح الظواهر الاقتصادية التي تؤثر على الحياة اليومية، ويمثل سوق العمل نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، التي تقوم على أساس العرض والطلب، فهو المكان الذي يلتقي فيه طالبوا العمل مع عارضوه، حيث الفئة الأولى تمثل الأشخاص النشيطين الذين تتوفر فيهم شروط العمل ويبحثون عنه ولا يجدونه، أما الفئة الثانية تتمثل في كل المؤسسات العمومية أو الخاصة التي تسمح بإعطاء فرصة عمل. يقوم سوق العمل بإحصاء القوة العاملة الراغبة في العمل وفق شرطين هما:¹

- ✓ تحديد وضعية العامل ومدى استعداداته للعمل من خلال وضع معايير ثابتة و دقيقة حسب القدرات الفكرية والفيزيولوجية للعامل، وبعدها يتم جمع البيانات وتصنيفها وفق معايير من بينها: السن، الجنس، التخصص، والمؤهلات و المهارات العلمية.
- ✓ تقوم الهيئات المختصة بإحصاء حجم العمالة المتاحة، من خلال تقديم البيانات التي تسمح بتشخيص الوضعية الحالية والتنبؤ لاحتياجات المستقبل. و في الجزائر يتم الاعتماد على الديوان الوطني للإحصاء الذي يعطي تحقيقات سنوية حول التشغيل.

¹ بروبة فتيحة، سياسة الإنفاق الحكومي الاستثماري وأثرها على التشغيل حالة الجزائر (1990-2017)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كلي نقدي ومالي، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، 2020، ص 72.

2.1. سوق العمل الرسمي:

ويمكن تقديم تعريف شامل لسوق العمل انطلاقاً من تعاريف مختلفة فهو: يمثل دائرة للتبادل الاقتصادي أين يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف وتبحث فيها المؤسسات عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة، ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسب للعمال كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.

سهولة التمييز بين خدمات العمل: سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة.

تأثر عرض العمل: وذلك بسؤال العمال وتقضياتهم المختلفة . كمية وقت الفراغ، مستوى

الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.¹

¹ عباسي سلوى، محدد اختيار التخصص الجامعي وانعكاساته على مهنة لمستقبل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التربية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - ، 2019، ص ص 207-208.

تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتتبع آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

- عند تحل الأقل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

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

ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب أو تأهيل عن السوق العمل كأى سوق آخر: يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.¹

3.1. سوق العمل غير الرسمي:

يشكل هذا القطاع ركيزة الحوار الأكاديمي منذ بداية السبعينات نظرا لفهم تعقيدات الواقع الحضري، وقبوله السريع من طرف بعض الأنظمة السياسية باعتباره الوسيلة العملية لتطبيق استراتيجية تنمية تعتمد على العمل الكثيف، وترشيد الاقتصاد "الهامشي"²

كما يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، هو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث يضبط أي تشريع أو تنظيم قانوني يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإن درجة حركية السوق الغير رسمية كثيرة، إن نمو العمل

¹ عباسي سلوى، مرجع سابق، ص ص، 207-208.

² سامية بن رمضان، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر - باتنة -، 2011، ص 184.

في القطاع الغير رسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود.

ويتميز هذا السوق بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا إلى القيود لقانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق الولوج فيه بسهولة هو ما ساعد على اتساعه بشكل واضح على مستوى العالم الثالث خلال الثمانينات التسعينات من القرن العشرين.¹

وقد عرف الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر سوق العمل غير الرسمي على أنه مجموعة الأفراد رجالا كانوا أو نساء، الذين يمارسون عملا إما داخل إطار البيت أو في مؤسسة غير شرعية أو نشاط تجاري في السوق السوداء، ويستفيدون من هذه النشاطات بحيث تسمح لهم بالحصول على عوائد وغالبا ما تكون العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم وفق عقد عرفي وهذه الحالة تجعل من العامل أو الأجير يأخذ صفة الموظف الخفي.²

¹ دليخ سيد أحمد، توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية الزامية التعامل مع الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية

بمؤسسة انرفا بيوفاريك، مذكرة ماجستير تخصص علم إجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب العلوم الاجتماعية جامعة

سعد دحلب- البليدة ، 2011، ص 40.

² بقاط حنان، مرجع سابق، ص 700.

4.1. التشغيل:

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث، فالمفهوم التقليدي يعني أنه "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"، أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون، فالتشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.¹

كما يمكن القول أنه ان يحصل الفرد على منصب عمل يمكنه من الاستفادة من الامتيازات المالية وغير المالية من جراء اشتغاله بهذا المنصب، مما يتطلب ضرورة توفير وخلق مناصب عمل من أجل استغلال اليد العاملة.²

¹ سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 187.

² مشوك لامية، سياسة الإنعاش الاقتصادي و أثرها على التشغيل والبطالة (2001-2014)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018، ص 610.

أيضا يمكن أن نعرف التشغيل على أنه: " كل نشاط يقدم موردا معيناً للفرد الذي يقوم به،
فالتشغيل يضم مختلف النشاطات التي يقوم بها الفرد القادر على العمل و بالمقابل يتحصل على
مورد معين ويكون على شكل أجر".¹

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على
منصب شغل، يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير، يتحصل على منصب عمل
آخر إذا كان يرغب في ذلك يتم تسريحه.

كما عرف التشغيل بأنه كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني او جسدي
يشغل بها وقته لقاء أجر.

وايضا يعرف التشغيل بأنه ذاك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع
حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.²

من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول أن التشغيل هو عمل يكون الهدف منه تقديم خدمة
مقابل مبلغ مالي.

¹ حورية مقفوجي، دور عقود ما قبل التشغيل في إدماج خريجي الجامعة مهنياً، مذكرة ماجستير التخصص: علم اجتماع
التنظيم و العمل، جامعة سعد دحلب، 2012، ص 75.

² خطاب الهروشي، حازم حسنين محمد، فطيمة نسرين، قياس وتحليل سياسة التشغيل بماليزيا وتجربتها في الحد من
البطالة، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مارس 2018، ص 212.

5.1. سياسة التشغيل:

سياسة التشغيل تعني مجموع البرامج و المناهج المتبعة من قبل الدول من أجل خلق فرص عمل للبطالين. كما أنها تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تصمم وتطبق على مستوى كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق بحيث يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل، في تهدف إلى تطوير وتحسين فرص العمل وهيكلية الاقتصاد إضافة إلى محاولة تقليص معدلات البطالة و الحد من آثارها و إعادة التوازن الاقتصادي.¹

كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين."²

¹ بروبة فتيحة، مرجع سابق، ص 73.

² عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس - سطيف، 2015، ص 42.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، سياسة التشغيل : "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"¹

وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا وتعرف أيضا بأنها: هي مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد.²

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني: جميع البرامج أو الأجهزة و التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا و ماليا تحت مظلة الأجهزة و البرامج التالية:

- ✓ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ✓ A.N.S.E.J الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- ✓ C.N.A.C الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 200-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 191.

² سعدية زابدي، مرجع سابق، ص 188.

✓ A.N.G.E.M البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية.

✓ P.N.D.A برنامج عقود ما قبل التشغيل.

✓ C.P.E الشغل المأجور بمبادرة محلية.

✓ تشغيل الشباب E.S.I.L.

✓ الشبكة الاجتماعية.

✓ A.I.G. ابرامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO

✓ مشروع الجزائر البيضاء.

✓ مشاريع صندوق الزكاة .

✓ المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات.¹

يتضح لنا من خلال التعريفات السابقة أن سياسة التشغيل هي البرامج والآليات التي تتبعها الدولة لتوفير مناصب عمل والهدف منها القضاء على البطالة وتوفير حياة كريمة للمواطنين.

2-أنواع سياسات التشغيل:

هناك قسمان لسياسة التشغيل، لكن الأكثر شيوعاً هو أنها تقسم سياسة التوظيف إلى نوعين، اعتماداً على ديناميكيات سوق العمل وقدرته على استيعاب العمالة. البطالة من خلال خلق فرص العمل، وهي أيضاً على النحو التالي:

¹ عباسي سلوى، محدد اختيار التخصص الجامعي وانعكاساته على مهنة لمستقبل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التربية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - ، 2019، ص 209.

أ. سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل ، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد ؛ ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تتدرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل ؛ التكوين المهني؛ التناوب على الوظائف وتقسيم العمل؛ حوافز العمل؛ التشغيل المحمي وإعادة التأهيل؛ خلق فرص عمل مباشرة؛ إعانات لخلق المؤسسات.¹

ب. سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة سياسة التشغيل السلبية):

و تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل و التخفيف من الآثار الي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية أو محاولة الحد من الفئة النشيطة ومن الإجراءات الواردة في هذا التصنيف و التي تتمثل في :

- منح التعويضات البطالة.

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص ص 43-44.

• التقاعد المسبق.¹

أيضا يمكننا أن نميز سياستين للتشغيل من جانب الشق الاقتصادي وهما:

أ. سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الاشتراكي: الدولة "قطاع موظف" / "منصب شغل"

تتولى الدولة عملية تخطيط هذه السياسة التشغيلية وتحدد آليات وبرامج تنفيذها في سبيل توفير منصب عمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة، فالدولة هي القطاع الموظف الذي يتكفل بخلق فرص عمل جديدة يفترض فيها أن تتسم بالديمومة، وإلا تحول الأمر إلى سياسة تشغيلية ذات منحنى ترقيعي لجأت إلى اعتمادها عدد من الدول في مسيرة إصلاحاتها الاقتصادية.

ب. سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الحر : الفرد القطاع الخاص" / "خلق مؤسسة خاصة"

تقوم الدولة برسم الخطوط العريضة لهذه السياسة، غير أن عملية تنفيذها لا تتم إلا بمشاركة القطاع الخاص باعتبارها شريكا أساسيا في هذه السياسة، وينحصر دور الدولة في تشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لذواتهم وللآخرين، من خلال تأسيسهم لمشاريع اقتصادية في ظل استفادتهم من إجراءات تحفيزية. لم يعد المجال للحديث عن منصب عمل توفره الدولة التي

¹ بن النوي عائشة، إتعاكات الإنتقال الديموغرافي على الفشة النشيطة في الجزائر للفترة ما بين 1992-2008، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الديموغرافيا تخصص النتية والسكان، جامعة باتنة 01، 2018، ص 132.

سقطت صفة الموظف عنها في أغلب القطاعات ما عدا بعض المجالات وعبر برامج محددة

لفئات اجتماعية خاصة.¹

3-أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- تستهدف سياسة التشغيل التخفيف من حدة أزمة البطالة والتخفيف من أثارها السلبية بقدر

الإمكان.²

- تكوين وإعداد القوى العاملة من أجل تحقيق تأهيل مني واكتساب مهارة في الأداء.
- الرفع من المستوى المعيشي من خلال زيادة الدخل الفردي، وزيادة الناتج القومي.
- توفير فرص العمل لكل مواطن في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفاية حرية

اختيار العمل.

- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.³

¹ ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري - قسنطينة، 2011، ص 16.

² سعدي زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة 1، 2019، ص ص 68-69.

³ بروية فتيحة، مرجع سابق، ص 77.

- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل.¹

- رفع عدد مناصب الشغل.

- خلق مناصب أكثر إنتاجية.²

4- الإطار القانوني للتشغيل:

إن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف، فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة، الديمقراطي والديكتاتوري، وعليه فإن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد، والمشرع الجزائري ركز في الكثير من أحكامه على القواعد الموضوعية، مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إدارة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة

¹ خطاب الهروشي، مرجع سابق، ص 213.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 192.

تعاقدية، وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة فإنه من حق هذه الأخيرة أن تحفظ من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.¹

كما أن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر سنة 1990 أحكام دستور سنة 1989 حيث أنه كان لها علاقة بالالتزامات التي قدمتها الجزائر تجاه الهيئات المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية كان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية (اتفاقية 98) الحرية النقابية للعمال أرباب العمل (اتفاقية 1987) حق الإضراب (اتفاقية 87) دور مفتشية العمل إدارة الشغل (اتفاقية 81) بالتالي فان تشريع 1990 الذي ينفذ المبادئ المذكورة في بنود الاتفاقية المحمية من قبل دستور 89 جعل من العمال أرباب العمل المؤسسات التابعة للدولة وجوب الامتثال لها تطبيقها.²

5- أجهزة التشغيل وبرامج الإدماج المهني في الجزائر:

للتشغيل سياسات وأدوات يتم من خلالها، حيث أن الجزائر تبنت وأنشأت العديد من المؤسسات للمساعدة على التشغيل والحد من البطالة، هذه المؤسسات تختلف من مؤسسة إلى أخرى، لذلك إرتأينا أن نذكر كل واحدة على حدى وهي على الشكل التالي:

¹ سعدي زايدي، مرجع سابق، ص 65.

² دليخ سيد أحمد، مرجع سابق، ص 37.

1.5. الوكالة الوطنية للتشغيل A.N.E.M:

انشأت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعد والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وتتحصر مهام الوكالة في الآتي:

- تطلع على وضعية السوق الوطنية للتشغيل لليد العاملة وتنظمها وتطورها، وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:
- ✓ تضع نظاما للمعلومات يساعد على تقديم معلومات دقيقة، منظمة وموثوق بها، عن تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- ✓ تقوم بالدراسات والتحقيقات التي لها ارتباط بتأدية مهامها وتقوم بجميع التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة التي تدخل في صلاحياتها.
- ✓ تطور ادوات تسيير سوق العمل وادوات التدخل في عرض الشغل وطلبه، وتضبط مقاييسها.
- تتلقى عروض الشغل وطلباته وتقرب بين هذه وتلك، وبهذه الصفة تقوم على الخصوص بما يأتي:
- ✓ تتولى استقبال طلاب الشغل واعلامهم وتوجيههم وترتيبهم.

✓ تبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وتجمعها.

✓ تسهل الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتنظيم

حركات اليد العاملة وتسييرها طبقا للتنظيم المعمول به، كما تشارك مع المؤسسات

والمقاولات.¹

2.5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر " ANGEN

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 04/14 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع

خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن

الوطني، تعود بداية إلى 1999 إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه

السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة

إنجازها، وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "

تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي

ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير

القرض المصغر.²

¹ كلثوم مسعودي، التكوين والغدماج المهنيين في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص

تتمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 153-154.

² سعدي زايد، مرجع سابق، ص 100.

3.5. الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)

التسمية السابقة للوكالة (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ).

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ، بالاختصار ANADE ، التي تم إنشاؤها في عام 1996 ، هي هيئة عامة ذات طابع خاص ، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي ، تخضع لرئيس الوزراء المسؤول عن المشاريع الصغيرة.

ترافق ANADE مروجي المشروع لإنشاء وتوسيع المشاريع الصغيرة التي تنتج السلع والخدمات.

ANADE لديها شبكة من 61 وكالة ، تقع في جميع ولايات الدولة ، بالإضافة إلى الفروع الموجودة في المناطق الرئيسية.¹

1.3.5. مهام وأهداف الوكالة:

✓ تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

✓ تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل

الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها

الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

¹ <https://anade.dz> إطلع عليه بتاريخ 2022/06/14 على الساعة 21:00.

- ✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- ✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- ✓ تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من
- ✓ تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- ✓ تشجيع كل الإشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولى.¹

4.5. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تتوقف هذه الآلية أكثر من سابققتها على الإرادة الفردية للعامل المسرح بحيث في هذه الحالة يجب أن يقوم بنفسه بالبحث عن مجال إدماجه وبطبيعة الحال هذا لا يتم تلقائيا إلا بالتحاقه إما بوكالة التشغيل وبانضمامه إلى جمعيات ويمكن للهيئات المحلية من النقابة أو

¹ رضوان شافو، جور مؤسسات الدولة الجزائرية في التنمية السوسيو - إقتصادية للشباب الجزائري، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، (د.س)، ص 8.

مراكز محددة لذلك (CRE) التابع للصندوق الوطني لتأمين البطالة والتغلب على هذه الآلية أن الشكل الذي تتم فيه هو التوظيف عبر عقود عمل أو محددة (CDD).¹

1.4.5. الأهداف الأساسية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

تتركز وظيفة الصندوق أساساً في المساعدة، والتكفل بإعادة إدماج المسرحين في سوق العمل بحيث أن هذه المبالغ الهائلة المخصصة للتعويضات يمكن أن تستخدم بطريقة عملية، ونشطة أكثر لحماية العمل وهذا من خلال :

- محاولة تكييف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر والذي يقدمه السوق.
- المساعدة على إعادة إدماج من خلال التمويل الجزئي.
- المساعدة على خلق نشاطات لمساعدة البطالين حيث يتكفل الصندوق بتمويل
- الدراسات لهذه المشاريع الجيدة، التي يحاول المسرحون خلقها.
- التحكم في قيمة التعويض.

حماية القدرة الشرائية أي إعطاء تعويضات للعمال الذين فقدوا عملهم من خلال التكفل الفترة معينة وتوفير الحماية لهم بحيث يجب ضمان الحماية على القدرة الشرائية بالإضافة إلى ضمان القدرة على البحث عن عمل جديد.²

¹ سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص 253.

² سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص 255.

5.5. وكالة التنمية الاجتماعية A.D.S:

انشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية، وتتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لما يأتي:

- الاعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية.
- كل مشروع اشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.
- تنمية المؤسسات الصغرى.

والهدف الأساسي للوكالة هو ايجاد وجمع كل المساعدات المالية والتبرعات والهبات ومن كل نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو اجنبي دولي أو متعدد الأطراف اللازمة لتحقيق هدفها الاجتماعي، اما من الناحية التنظيمية ومن اجل القيام بمهامها فانها تتوفر على 11 فرعا جهويا و254 خلية جوارية على مستوى الولايات، اما متابعة نشاطها فيكون على عاتق وزير التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة.¹

¹كلثوم مسعودي، مرجع سابق، ص 155.

6.5. الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI):

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها، وتعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولقد حدد الإطار العام والأسس المنظمة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في عدة نقاط أهمها :

- ضمان ترقية الاستثمارات ومتابعتها.
- تزويد المستثمر بكل الوثائق الضرورية لإنجاز الاستثمار.
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.
- أن يتولى وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار سياسة الحكومة وبرنامج عملها المصادق عليهما، إعداد الاستراتيجية على المديين المتوسط والطويل.¹

7.5. الوكالات المحلية للتشغيل:

مهامها:

- ضمان تنظيم سوق التشغيل المحلية عن طريق لاسيما، التقريب بين عرض طلب التشغيل.
- تسييرها.

¹ بصدار زوليخة، إقتصاديات البطالة والتشغيل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر إقتصاديات العمل، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة معسكر، 2020، ص 72.

- المشاركة في تنفيذ الأجهزة برامج التشغيل على المستوى المحلي.
- تقديم شهريا كل المعطيات المعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية إعداد تقرير عن نشاطاتها.

تضم كل وكالة محلية للتشغيل ثلاثة مصالح:

- مصلحة طالبي الشغل.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية متابعتها.¹

6- النظريات المفسرة لمفهوم الشغل وسوق التشغيل:

توجد العديد من التيارات التي تناولت موضوع التشغيل، نذكر منها:

1.6. المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت مع الثورة الصناعية في إنجلترا، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، لهذه المدرسة مجموعة من الأفكار

¹ دليخ سيد أحمد، مرجع سابق، ص 49.

الاقتصادية التي وضع أصولها "آدم سميث" وساهم في تطويرها كل من ريكاردو، مارشال، جون ستيوارت ميل ومالتوس، تركزت معظم أفكار "آدم سميث" في الثروة وتقسيم العمل.

فالثروة حسب سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع حاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، إذن المصدر الرئيسي للثروة هو العمل.¹

2.6. نظرية التشغيل عند كينز:

هي مدرسة تقوم أساسا على أفكار الاقتصادي الإنجليزي جون مينارد كينز (1883-1946) المتضمنة في كتابه "النظرية العامة في الاستخدام والفائدة والنقد" والذي نشره سنة 1936. أنصبت أفكار كينز بشكل أساسي على إيجاد حلول لأزمة البطالة والكساد التي أصابت العالم آنذاك أو ما يعرف الأزمة الاقتصادية (1929-1933)، وهذا من خلال محاولته تقديم حلولاً موضوعية للأزمة عن طريق اقتراح سياسات اقتصادية فعالة جديدة لا تتوافق ولا تتناسق مع منطلقات الفكر الاقتصادي الكلاسيكي المرتكزة أساسا على سرياً مبدأ قانون المنافذ لساي والتي أصبحت غير قادرة على إيجاد الحلول المناسبة للركود الاقتصادي.²

¹ حورية مقفوجي، مرجع سابق، ص ص 77-78.

² سعودي عبد الصمد، تقييم برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2004)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016، ص 141.

3.6. نظرية التشغيل عند المدرسة النيوكلاسيكية:

التوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية، ونفهم من هذه النظرية أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين وهي التي تعادل أليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.

في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة: البطالة الإرادية، عندما يرفض طالبوا العمل من أجل أجر حدد في السوق وهو لا يرضيهم، لأنه كسب ضعيف ويفضلون التسلية، ومن جهة هذه البطالة الإرادية الدائمة لا يمكن أن تتجم إلا من اختلال في كيان سير سوق الشغل، والبطالة الانتقالية الناجمة عن المدة اللازمة لتلاءم العرض مع الطلب من جهة أخرى.

إن تسلسل الأفكار الاقتصادية عبر الزمن يقودنا إلى نتيجة مهمة رغم اختلاف اتجاهات المدارس الاقتصادية، فرغم اختلاف الظروف الاقتصادية والتحليل فان النتيجة نفسها، حيث لا وجود لمناصب شغل بدون استثمارات، فالتشغيل محو شاسع ومتفرع تعرضت له مختلف المدارس.¹

¹ حورية مقفوجي، مرجع سابق، ص 80.

7- أهم التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر

1.7. التكتلات الاقتصادية:

سينجم عن النظام الدولي الجديد خلق تحالفات اقتصادية، وسيعزز من توجه الدول صوب التكامل الاقتصادي للقدرة على البقاء والاستمرار، مما سيؤدي إلى تأجيج درجة المنافسة بين تلك التكتلات الاقتصادية التي تتميز بكفاءات عالية واقتصاديات تشغيل غير مسبقة ، الأمر الذي يستوجب على العامل الجزائري أن يقوم بتدعيم قدراته التنافسية بكافة الوسائل الممكنة.

2.7. ثورة المعلوماتية:

تشير الدلائل أن سمة القرن الحادي والعشرين هي المعلوماتية، حيث أن المعلومات ستشكل عنصرا إنتاجيا جديدا سيتفوق على عناصر الإنتاج الأخرى التقليدية وستصبح العنصر الحاسم في النمو الاقتصادي الحديث، هذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الاعتماد المتصاعد على تكنولوجيا المعلومات ووسائلها المتقدمة، بقصد توسيع وتطوير خدماتها بما يحقق التأقلم مع الاحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها.

3.7. التنافسية العالمية:

تعرف القدرة التنافسية بأنها " قدرة الدولة على إنتاج السلع والخدمات التي تنجح في اختراق السوق الدولية، وفي الوقت نفسه تزيد من الدخل الحقيقي للأفراد، وتحقق معدلات نمو مرتفعة

ومستديمة، وعليه فإن التحدي الأساسي أمام سوق التشغيل يكمن في تحسين القدرة التنافسية للعمالة لضمان الاستمرارية في الإنتاج بأكثر جودة وقل تكلفة.¹

8-معوقات سياسة التشغيل في الجزائر:

ويمكن القول بأن المعوقات التي تؤدي إلى فشل سياسة التشغيل تتعلق بهشاشة التشغيل وهو مظهر أصبح يميز التشغيل في العالم في الآونة الأخيرة وقد أشارت إليه الكثير من تقارير المكتب الدولي للعمل (CNES, 2016) والتي من بينها:

✓ ضعف التشغيل الذي يؤدي إلى إهدار جزء من القوى العاملة حيث أن 10.3 % يعملون أقل من 25 ساعة في الأسبوع وأن 51.4 % فقط يعملون العدد الاعتيادي من الساعات (40 إلى 48 ساعة في الأسبوع).

✓ عدم التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي ويحدث هذا غالبا في القطاع الخاص الذي يتهرب من دفع

✓ مستحقات الضمان الاجتماعي حيث حسب إحصائيات (CNES, 2016) عدم التصريح في الجزائر يصيب حوالي 42.5% من المشغلين، وذلك له تأثير سلبي على الحياة الاجتماعية للعمال؛

¹ بن النوي عائشة، مرجع سابق، ص 130.

✓ ما يعاب على سياسات التشغيل في الجزائر كما سبق الذكر أنها ظرفية وتوفر حلولاً قصيرة المدى ، مما يجعل طلبات العمل تزيد بمجرد انتهاء عقود التشغيل المؤقتة من خلال سياسة ملأ الفراغ التي تقدم عقوداً الإدماج المهني التي غالباً ما تنتهي بفسخ العقد بانتهاء المدة المحدودة ففي ظل زيادة العدد الهائل لخريجي الجامعات تعتبر تلك العقود مجرد مسكنات خوفاً من انفجار الأزمة.¹

✓ التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الآراء والحسابات السياسية، دون الدراسة الدقيقة لمتطلبات سوق العمل وخريجي الجامعات الذين أصبحوا يشكلون طبقة البطالين ذوي الخبرة المهنية الذين حتم عليهم الواقع المر التوجه إلى العمل غير الرسمي والتشغيل الهش الذي طغى على سوق العمل الجزائري.

✓ عند وضع سياسات التشغيل من قبل الحكومة لا تراعي في ذلك الأخذ بعين الاعتبار تركيبة محفزات الاقتصاد الكلي، وتأثيرها الكلي على النمو (منظمة العمل الدولية، 2013)، فمثلاً عليها التخطيط للبرامج المنتجة التي تستوعب أكبر قدر من مناصب الشغل.

✓ غالباً ما تكون مناصب الشغل المتوفرة لا تتناسب مع المؤهلات الموجودة، لذا وجب العمل على تحديث الأنظمة العلمية، وتسطيرها وفق متطلبات السوق ، وضرورة وضع قاعدة حديثة تعمل على الإحصاء الفعلي للعاطلين عن العمل وتخصصاتهم لتكوين صورة واضحة عن المجتمع البطال.²

¹ بروية فتيحة، مرجع سابق، ص ص 183-184.

² بروية فتيحة، مرجع سابق، ص ص 183-184.

خلاصة:

مما تقدم من أهداف و سياسات و برامج تشغيل و تحديات و نجد أن سياسة التشغيل في الجزائر ما هي إلا سياسة ترقيعية هدفها الهروب إلى الأمام فنجد أنه لا جدوى من الاستفادة من عقود العمل التي لا تفي بأدنى متطلبات المعيشة في ظل غلاء المعيشة، كما أنها لا تستجيب إلى الكم من متطلبات التشغيل المودعة على مستوى الهيئات المختصة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

سوف نحاول في هذا الفصل توضيح استراتيجيات الإجراءات المنهجية للدراسة
الراهنة، وتحديد مجتمع البحث واختيار عينة الدراسة وفق ما تتطلب طبيعة البحث، سنحاول
تفسير البيانات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد المستخدمة في استمارة البحث

1. مجالات الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي يعتبر اختيار المنهج خطوة أساسية في البحث العلمي فهو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها بغية تحقيق أهداف بحثه، ومن المعروف أن تحديد المنهج الذي يستخدمه الباحث مرتبط بموضوع ومحتوى الظاهرة المدروسة أو محل الدراسة. وانطلاقاً من طبيعة الموضوع المتمثل العلاقة بين طرق التوظيف وقطاع التوظيف في الجزائر، وعلى ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها التي نسعى للإجابة عليها ..

2. المنهج:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي

1.2 المكان والمدة:

من نهاية 2022/05/16 الى غاية 2022/05/19، تم توزيع الاستمارة التجريبية على 30 مفردة من طلبة ابن خلدون محل دراسة وبعد استرجاعها قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة التي يمكن الاعتماد عليها في جمع بيانات الدراسة.

المرحلة الأولى: في نهاية مارس أين تم اختيار موضوع الدراسة

المرحلة الثانية: كانت في نهاية ماي الانتقال الى الجانب الامبريقي تحديد مكان الدراسة

2.2. العينة المتاحة وخصائصها:

طلبة جامعة ابن خلدون تيارت

استخدمت الدراسة الراهنة عينة العشوائية حيث يكون لكل فرد من مجتمع البحث فرصة معروفة وغير صفرية يتم اختيارها كجزء من العينة.

3.2. الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة:

الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
الإناث	08	26.67%
الذكور	22	73.33%
المجموع	30	100%

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الذكور

وتمثل نسبة 73.33% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الإناث التي تمثل 26.67%

من عينة الدراسة، ولعل ذلك ما يمكن تفسيره بالوجود القوي للذكور بجامعة ابن خلدون

تيارت

3. أدوات جمع البيانات:

الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الفقرات والأسئلة والعبارات التي تقوم كباحث بإعدادها من أجل الحصول على البيانات التي تحتاج إليها من أجل الوصول إلى النتائج التي من خلالها تحقق أهداف كتابة البحث العلمي، وتتميز الأسئلة والفقرات في الاستبيان بأنها مترابطة مع بعضها البعض بحيث تتمكن كباحث من خلالها من الحصول على البيانات التي تحتاج إليها، وبعدها تم إخضاعها للأسس العلمية من اختبارات الثبات والصدق وعليه فقد اشتملت استمارة بحثنا على 04 أسئلة الخاصة بالبيانات الشخصية وإضافة إلى استبيان طرق التوظيف في الجزائر وقطاع التوظيف مكون من 20 عبارة، تمحورت حول موضوع واقع طرق التوظيف في الجزائر وقطاع التوظيف لدى طلبة جامعة ابن خلدون، حيث تكونت أداة الدراسة من 20 فقرة توزعت كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: يتعلق طرق التوظيف في الجزائر ويتكون من 10 فقرات

المحور الثالث: قطاع التوظيف ويتكون من 10 فقرات.

وقد تم إعداد استمارة استبيان إدارة الموارد البشرية وفقا لمقياس (ليكرت الثلاثي)

الجدول رقم (07) يمثل درجات مقياس ليكرت الثلاثي لإدارة الصراع التنظيمي في المؤسسات الصناعية

الدرجة الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
إيجابية	درجة واحدة 01	درجتان 02	ثلاث درجات 03

للتأكد من فرضيات الدراسة ومعالجة بيانات الاستمارة تم الإعتماد على برنامج الحزم

الإحصائية للعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية لأنه الأكثر ملائمة لمعالجة موضوعنا

والحصول على نتائج أكثر عمق وأكثر دقة، حيث تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي وحساب

طول الخلايا كالتالي:

- حساب المدى بطرح أكبر درجة من أقل درجة من المقياس كالتالي:

$$\text{الحد الأعلى (3) - الحد الأدنى (1) = 2.}$$

- لتحديد طول الفئة تمت العملية التالية: المدى (2) / عدد الفئات (3) = 0.67

- ومنه فإن طول الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي = 0.67+1 = 1.67

- طول الفئة الثانية لقيم المتوسط الحسابي = 0.67+1.67 = 2.34.

- طول الفئة الثالثة لقيم المتوسط الحسابي = 0.67+2.34 = 3.

كما موضحة في الجدول التالي

الجدول رقم (08) يبين طول فئات لمقياس ليكرت الثلاثي ومستواها

المتوسط المرجح	الاستجابة	المستوى
1 الى 1.67	غير موافق	ضعيف
1.67 الى 2.34	محايد	متوسط
2.34 الى 3	موافق	مرتفع

كما تمت معالجة الدراسة عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل فقرات كل من أبعاد إدارة الموارد البشرية التي توصلت إليها الدراسة الميدانية ومعالجة معطياتها للإجابة على فرضيات البحث.

4. صدق الاتساق الداخلي:

وقد تم إعداد الاستبيان وفقا لمقياس (ليكرت الثلاثي) حيث تم توزيع الاستبيان التجريبي على عينة قدرها 30 مفردة لتحديد التجانس الداخلي ومدى فهم عينة البحث لعباراتها ثم قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج spss vr21.0 للتأكد من مدى صدق الداخلي للاستمارة

جدول رقم (09) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان طرق التوظيف في الجزائر

البعد الاول	رقم العبارة	العلاقة ما بين الفقرة والبعد	العلاقة بين البعد والدرجة الكلية
طرق التوظيف في الجزائر	01	**0.60	**0.81
	02	**0.76	
	03	**0.88	
	04	**0.90	
	05	**0.95	
	06	**0.71	
	07	**0.70	
	08	**0.69	
	09	**0.51	
	10	**0.57	

في الجدول رقم (09) تم حساب صدق الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا

الى ان جميع عبارات محور طرق التوظيف في الجزائر صادقة ودالة احصائيا عند 0.01

و 0.05، وهي صادقة وتؤكد على صلاحية المحور طرق التوظيف في الجزائر.

جدول رقم (10) يوضح ثبات استبيان طرق التوظيف في الجزائر بطريقة التجزئة
النصفية

معامل سبيرمان براون Coefficient De Spearman-Brown	معامل غوتمان Coefficient De Guttman Split-half
0.87	0.80

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) ان استبيان طرق التوظيف في الجزائر يتمتع

بدرجة عالية من الثبات أي أنه صالح نظرا لقيمة معامل غوتمان وقيمة معامل سبيرمان

العالية.

جدول رقم (11) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان قطاع التوظيف

البعد الاول	رقم العبارة	العلاقة ما بين الفقرة والبعد	العلاقة بين البعد والدرجة الكلية
قطاع التوظيف	01	**0.66	**0.86
	02	**0.75	
	03	**0.88	
	04	**0.98	
	05	**0.95	
	06	**0.76	
	07	**0.71	
	08	**0.70	
	09	**0.51	
	10	**0.58	

في الجدول رقم (11) تم حساب صدق الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا الى ان جميع عبارات محور قطاع التوظيف صادقة ودالة احصائيا عند 0.01 و 0.05، وهي صادقة وتؤكد على صلاحية المحور قطاع التوظيف.

جدول رقم (12) يوضح ثبات استبيان طرق التوظيف في الجزائر بطريقة التجزئة النصفية

معامل سبيرمان براون Coefficient De Spearman-Brown	معامل غوتمان Coefficient De Guttman Split-half
0.88	0.83

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان استبيان قطاع التوظيف يتمتع بدرجة عالية من الثبات أي أنه صالح نظرا لقيمة معامل غوتمان وقيمة معامل سبيرمان العالية.

5. ثبات الاستبيان:

1.5. ثبات ابعاد الاستبيان:

جدول رقم (13) يبين مستوى الثبات لمحاور استبيان بطريقة الفا كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	قيمة ألفا
طرق التوظيف في الجزائر	10	0.85
قطاع التوظيف	10	0.87

مخرجات spss vr21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أنه جميع المحاور لها مستوى عالي من الثبات

وهي تدل على أن مقياس ثابت وصالح للقياس.

وبما أن الاحصاءات تدعم مصداقية أداة الدراسة ومنه يمكن لنا اعتماد على النتائج

المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

ومن خلال هذه النتائج المحصل عليها نجد أنها مؤشرات تدعم مصداقية أداة الدراسة

وتسمح لنا باعتماد النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

6. **المجال الزمني:** ويقصد به الوقت الذي استغرقتة الدراسة من تحديد الإطار النظري

للدراسة إلى غاية تحليل النتائج حيث تمت على المراحل الآتية:

✓ **المرحلة الأولى:** نهاية شهر مارس أين تم اختيار موضوع الدراسة.

✓ **المرحلة الثانية:** كانت بداية شهر ماي الانتقال الى الجانب الامبريقي تحديد مكان

الدراسة جامعة ابن خلدون تيارت

✓ **المرحلة الثالثة:** من بداية شهر جوان، قمنا بتوزيع الاستمارة التي تم الاعتماد عليها

في جمع بيانات الدراسة والتي كانت بعدد 120 استمارة ما تمثل من مجتمع البحث، حيث تم استرجاع 100 استمارة.

7. **المجال المكاني:** كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة ابن خلدون.

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية هي كلية تابعة للمركز الجامعي ابن خلدون المتواجد في ولاية تيارت، فطبقا للمرسوم التنفيذي 13-102 المؤرخ في 14/03/2013 المتضمن إنشاء جامعة تيارت الذي انبثق عنه 8 كليات منهم كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. يحتوي هذين القسمين على أكثر من 20 قسم و ما يقارب 115 منهج دراسي البكالوريوس والماجستير في 10 مجالات مختلفة، يوجد 6289 طالب، 177 أستاذ و 20 أقسام لدى كليتنا القسمين.¹

¹ موقع www.univ-tiaret.dz.com أطلع عليه بتاريخ 2022/06/08 على الساعة 14:12

8. عرض و تحليل و مناقشة و تبويب بيانات الدراسة:

الجدول رقم (14) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
30	30	الذكور
70	70	الإناث
100%	100	المجموع

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث

وتمثل نسبة 70% و هي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 30% من

عينة الدراسة.

خلاصة:

تضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الراهنة، وتحديد مجتمع البحث واختيار عينة الدراسة وفق ما تطلبته طبيعة الموضوع.

الفصل الخامس:

عرض و تحليل و مناقشة

بيانات نتائج الدراسة

تمهيد:

تم في هذا الفصل تحديد مجتمع البحث واختيار عينة الدراسة وفق ما تتطلب طبيعة البحث، سنحاول تفسير البيانات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد المستخدمة في استمارة البحث، وكذا سنعرض نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي للبيانات، حيث اعتمدنا على الأساليب الإحصائية من متوسط حسابي، انحراف معياري، نسب المئوية، التي تسمح لنا بتحويل كل ما هو كمي إلى صياغة كيفية تعبر عما تحمله البيانات من دلائل من أجل التحقق من فرضيات الدراسة

1. وصف خصائص مجتمع الدراسة:

1.1. عرض وتحليل مستوى استجابة أفراد العينة لأبعاد الدراسة:

1.1.1. عرض وتحليل مستوى استجابة أفراد العينة لمقياس طرق التوظيف في الجزائر

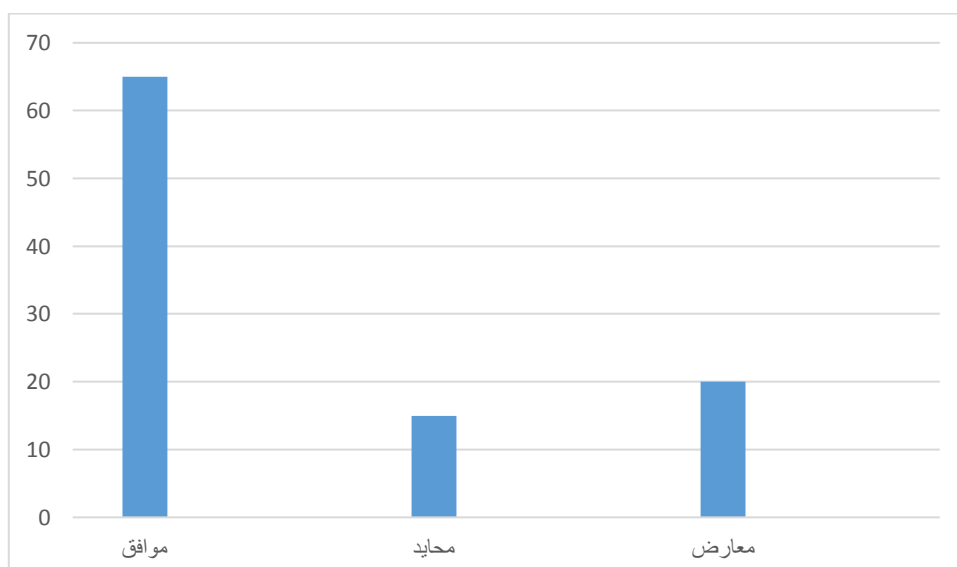
جدول رقم (15) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
01	توجد وظائف تناسب تخصصك في سوق العمل.	التكرار	النسبة	التكرار
		65	65%	15
				20
				20%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 65%، تليها درجة معارض بقيمة تقدر بـ 20%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 15%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن سوق العمل توجد بها وظائف تناسب تخصصي وهذا يعني أن هناك توافق بين سوق العمل والتخصص الوظيفية.

شكل رقم (01) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01.



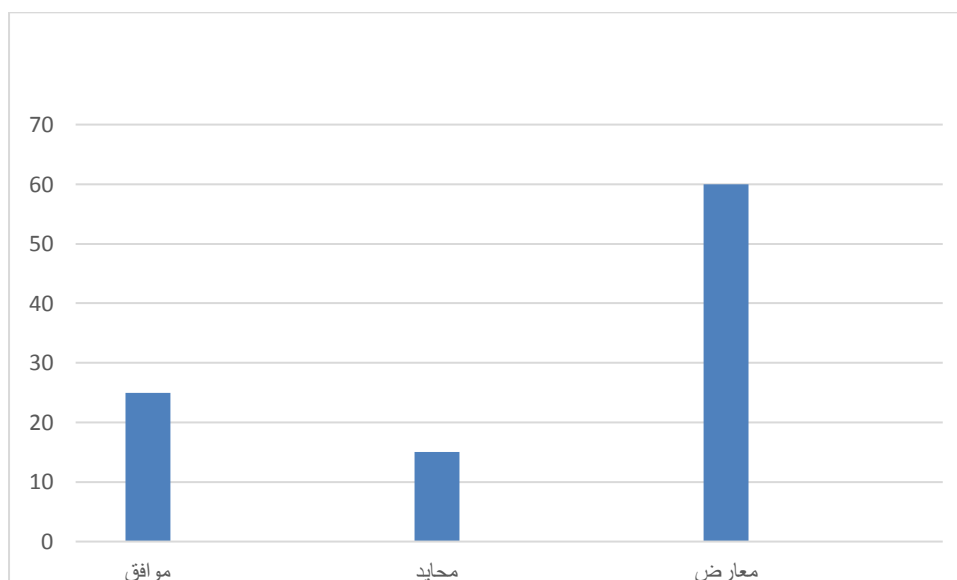
جدول رقم (16) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
02	أغلبية الطلبة المتخرجين في الدفعات السابقة تحصلوا على وظيفة.	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
		25 25%	15 15%	60 60%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 60%، تليها درجة موافق بقيمة تقدر بـ 25%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 15%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أغلبية الطلبة المتخرجين في الدفعات السابقة لم يتحصلوا على وظيفة وهذا لعدة أسباب منها جائحة كورونا والازمة.

شكل رقم (02) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02.



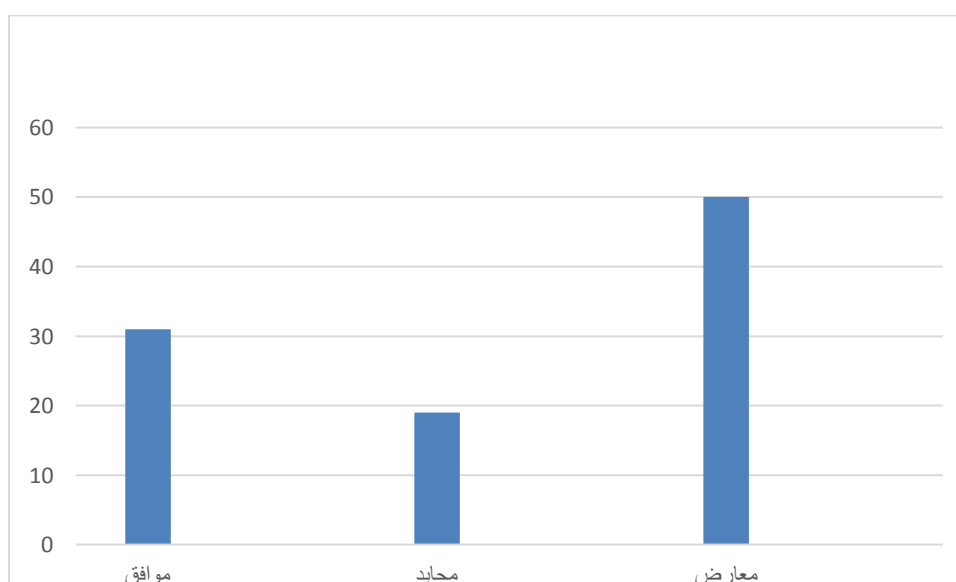
جدول رقم (17) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
03	تمنح في الجزائر الأولوية في التوظيف لأصحاب الشهادات العليا.	النسبة	النسبة	النسبة
		31%	19%	50%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 50%، تليها درجة موافق بقيمة تقدر بـ 31%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 19%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أنه لا تمنح الأولوية في التوظيف لأصحاب الشهادات العليا وهذا لعدة أسباب منها قانون العمل الجزائري وكذا عمليات الاستقطاب الخارجي الذي تقوم بها المؤسسة أغلبها على أساس الاختبار.

شكل رقم (03) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03.



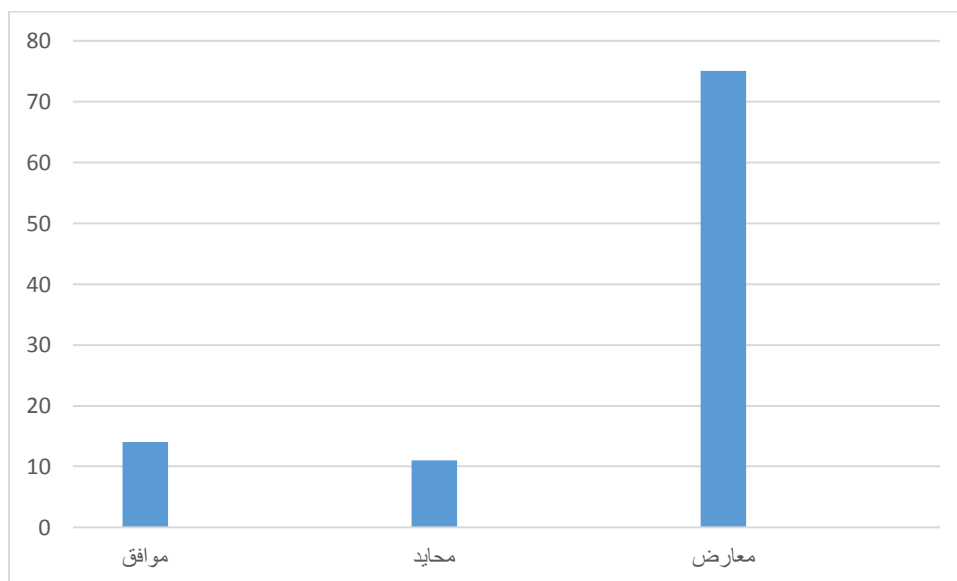
جدول رقم (18) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
04	تعتبر برامج التوظيف المعمول بها في الجزائر ناجحة .	التكرار	التكرار	التكرار
		النسبة	النسبة	النسبة
		14	11	75
		14%	11%	75%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 75%، تليها درجة موافق بقيمة تقدر بـ 14%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 11 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أنه لا تعتبر برامج التوظيف المعمول بها في الجزائر ناجحة وهذا لكونها تمتاز بالثبات والجمود إذ لم تساير وتواكب سياسات التشغيل في العصر الحالي.

شكل رقم (04) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04.



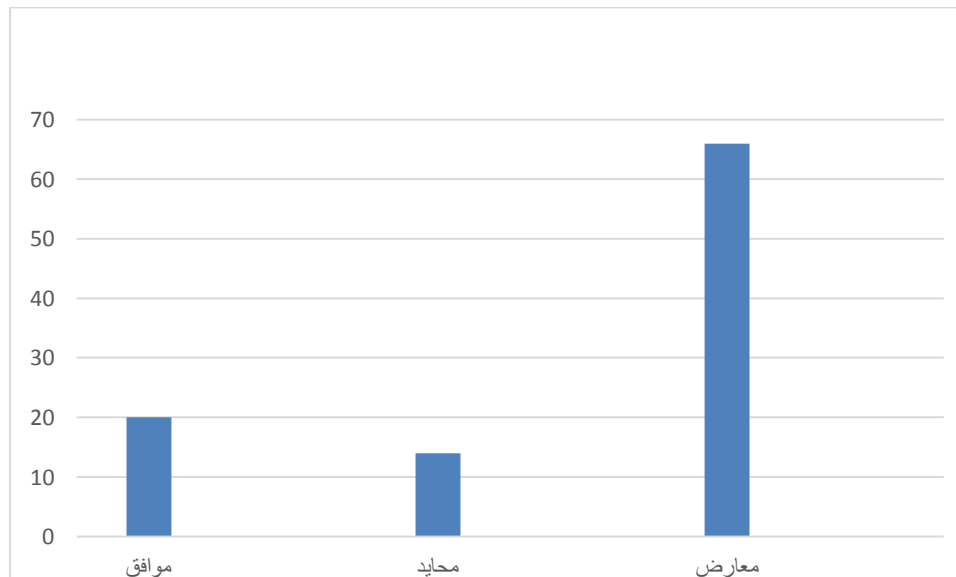
جدول رقم (19) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
05	يعلن عن الوظائف الشاغرة دائماً.	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		20	20%	14	14%	66	66%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 66%، تليها درجة موافق بقيمة تقدر بـ 20%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 14%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أنه لا يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة وهذا مؤشر على أن الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM لا تقوم بوظيفتها على أكمل وجه والقائمين عليها غير قادرين على نشر معلومة تخص سوق العمل وهذا ما يؤثر عليه بالسلب.

شكل رقم (05) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05.



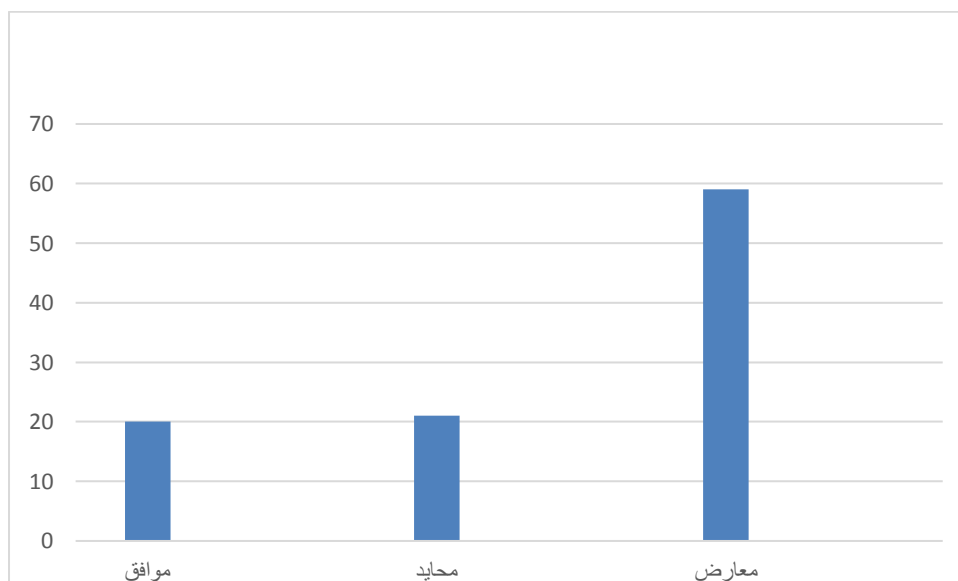
جدول رقم (20) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
06	تطبق المؤسسات في عملية التوظيف مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
		20 20%	21 21%	59 59%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 59%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 21%، ثم سجلت لدى درجة موافق أدنى نسبة مئوية بقيمة 20 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أنه لا يتم العمل بمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهذا مؤشر على أن التوظيف يمتاز بعشوائية في أغلب المؤسسات الوطنية مما يؤثر على المؤسسة من جانب مستوى المردودية.

شكل رقم (06) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06.



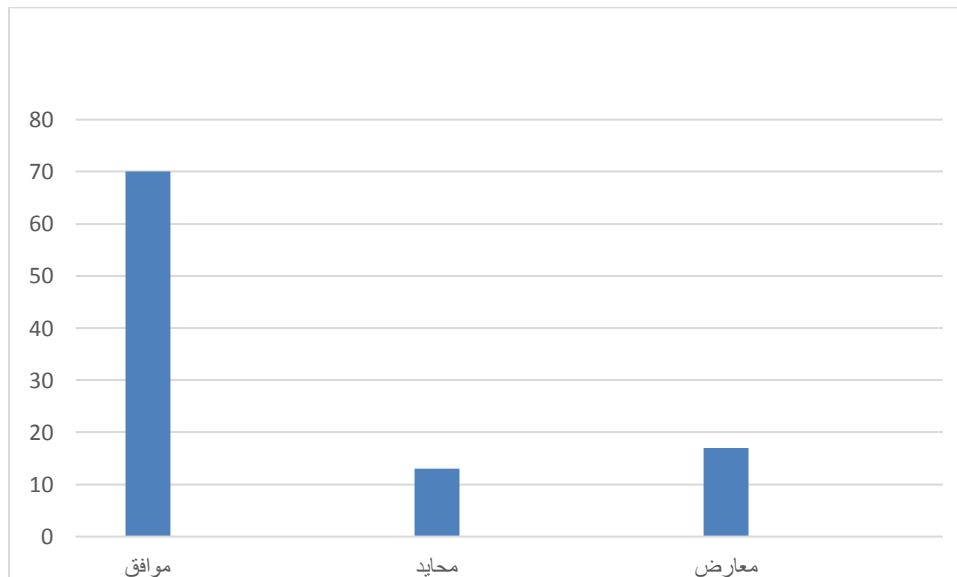
جدول رقم (21) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
07	الشهادة معيار من معايير التوظيف .	التكرار	التكرار	التكرار
		النسبة	النسبة	النسبة
		70	13	17
		70%	13%	17%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 70%، تليها درجة معارض بقيمة تقدر بـ 17%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 13 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الشهادة معيار من معايير التوظيف وهذا مؤشر على أنه يخضع لقانون الشهادة أي أن الشهادة حجر أساس في عملية التوظيف وهي سابقة للكفاءة.

شكل رقم (07) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07.



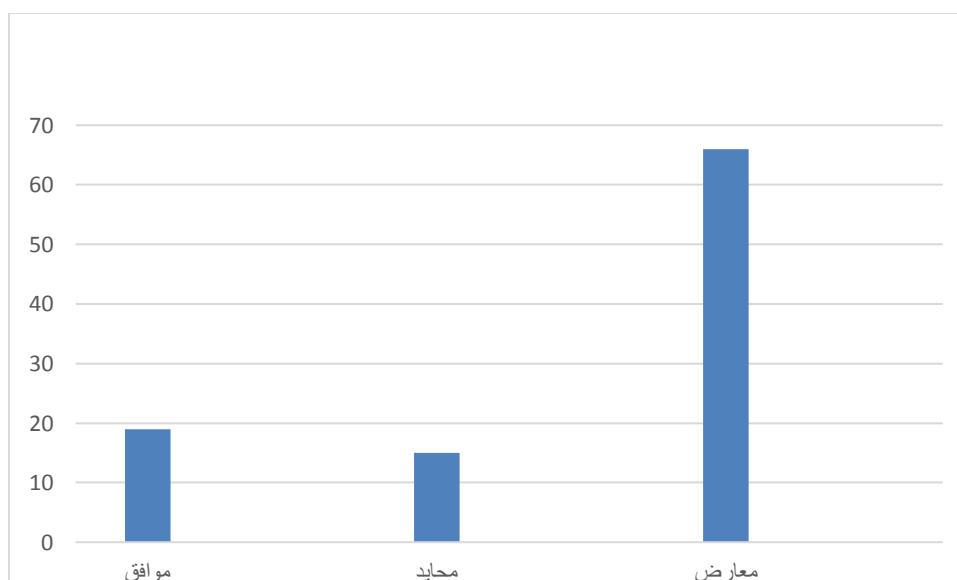
جدول رقم (22) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
08	أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من فرص الحصول على وظيفة.	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		19	19%	15	15%	66	66%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 66%، تليها درجة موافق بقيمة تقدر بـ 19%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 15%.

وهذا يشير الى ان أقدمية الشهادة ليست معيار للتوظيف حسب ما جاء في إجابات المبحوثين وهو ما يتعارض مع قانون العمل الجزائري وهذا يدل على اعتبارية التوظيف.

شكل رقم (08) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08



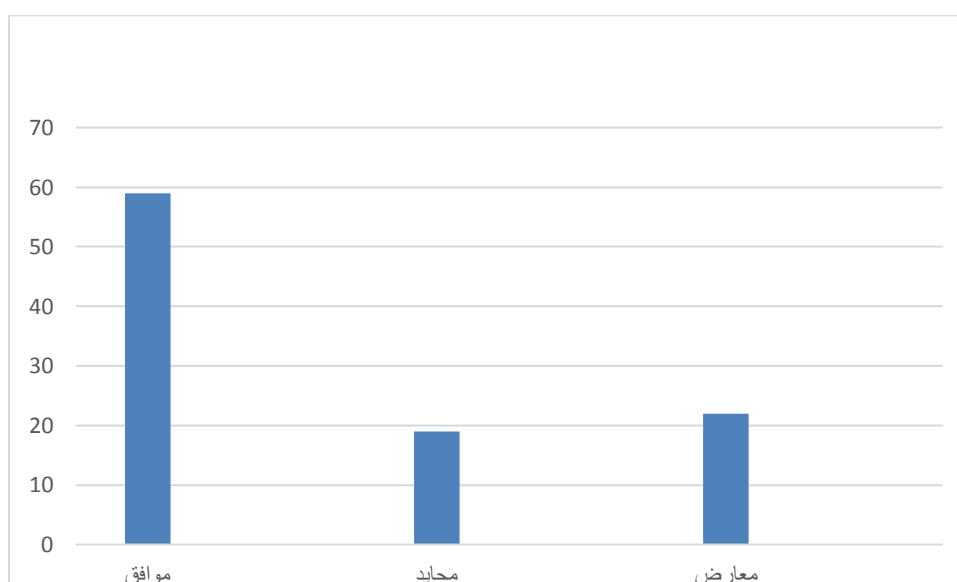
جدول رقم (23) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
09	امتلاك شهادة في تخصصات معينة تمنح الأفضلية في التوظيف .	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		59	59%	19	19%	22	22%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 59%، تليها درجة معارض بقيمة تقدر بـ 22%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 19 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن امتلاك شهادة في تخصصات معينة تمنح الأفضلية في التوظيف وهذا يشير إلى أن نوع الشهادة المتحصل عليها حسب التخصص سيكون له افضلية لطالب العمل..

شكل رقم (09) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09.



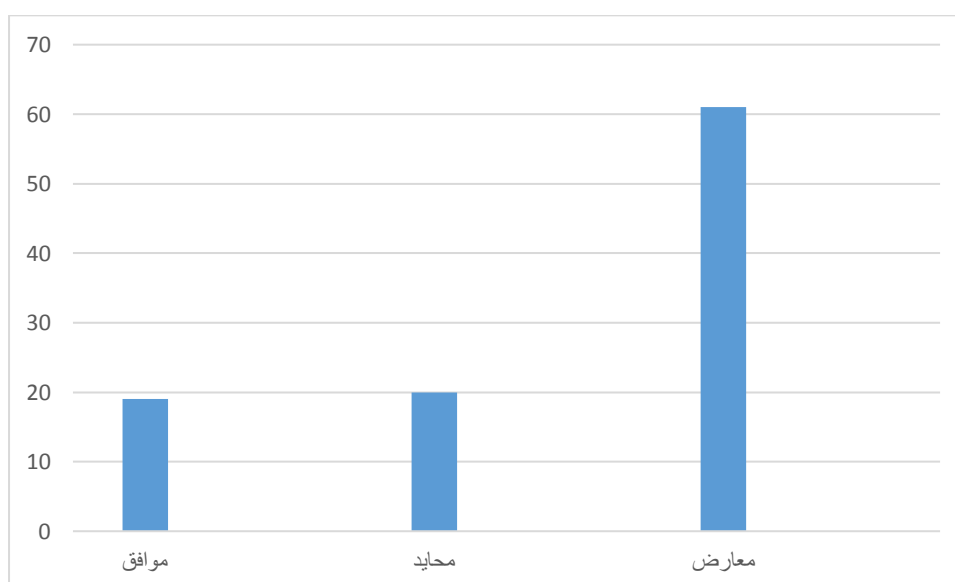
جدول رقم (24) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
10	يعد التفوق العلمي عامل أساسي للحصول على الوظيفة.	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة
		19 19%	20 20%	61 61%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 61%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 20%، ثم سجلت لدى درجة موافق أدنى نسبة مئوية بقيمة 19 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أنه ليس لبعد التفوق العلمي عامل أساسي للحصول على الوظيفة. وهذا يشير إلى أن التفوق على مستوى التحصيل العلمي لا علاقة له بعمليات التوظيف.

شكل رقم (10) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10.



2.1.1. عرض وتحليل مستوى استجابة أفراد العينة لمقياس قطاع التوظيف

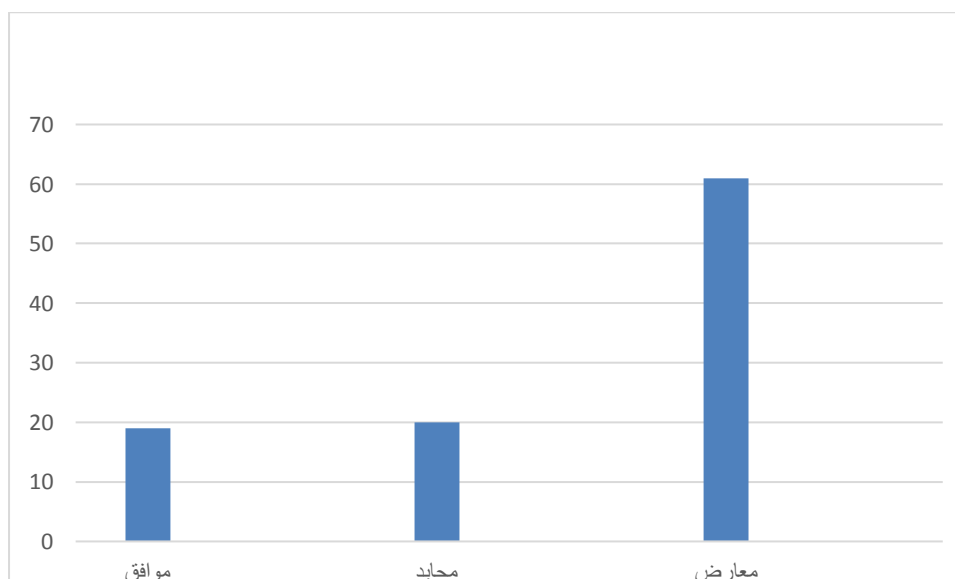
جدول رقم (25) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
01	تعتقد أن القطاع العمومي يوفر فرص توظيف أكثر.	التكرار	النسبة	التكرار
		19	19%	20
				61
				61%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة معارض بقيمة تقدر بـ 61%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 20%، ثم سجلت لدى درجة موافق أدنى نسبة مئوية بقيمة 19%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن القطاع العمومي لا يوفر فرص توظيف أكثر. وهذا يشير إلى أن التوظيف العمومي لا دور له في سوق العمل من حيث فتح مناصب عمل إذ أن ما يحكم سير قانون التوظيف والعمل بالقطاع العام بطبيعته يتفق مع فكرة فتح مناصب أقل.

شكل رقم (11) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 01.



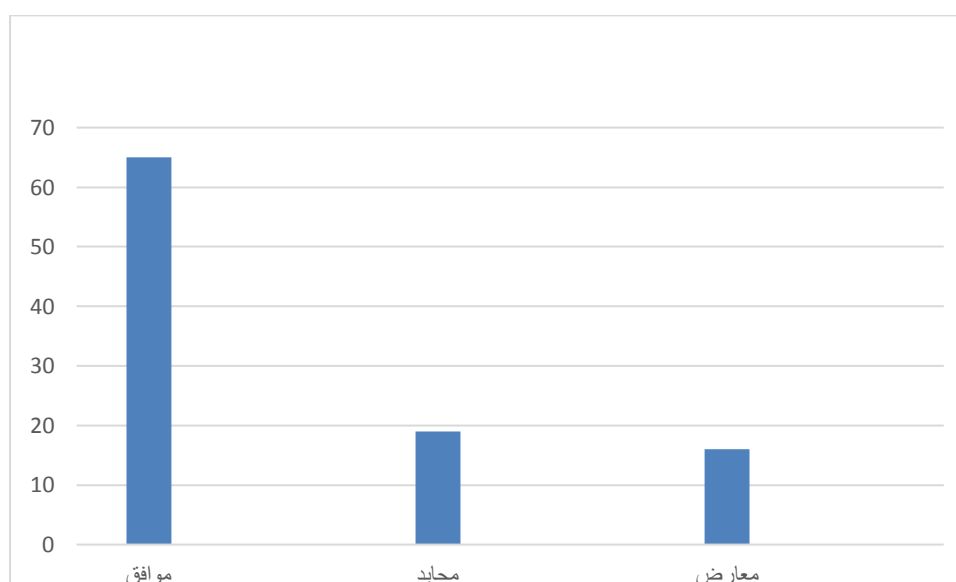
جدول رقم (26) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
02	يفضل الطالب المتخرج التوظيف في القطاع الخاص بسبب الأجر .	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
		65%	65	19%	19	16%	16

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 65%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 19%، ثم سجلت لدى درجة معارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 16 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الطالب المتخرج يفضل التوظيف في القطاع الخاص بسبب الأجر. وهذا يشير إلى أن أهم دافع للطالب في عملية التوظيف أو القطاع الذي يريد أن يكون به عاملاً يتم تحديده على أساس الأجر.

شكل رقم (12) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 02.



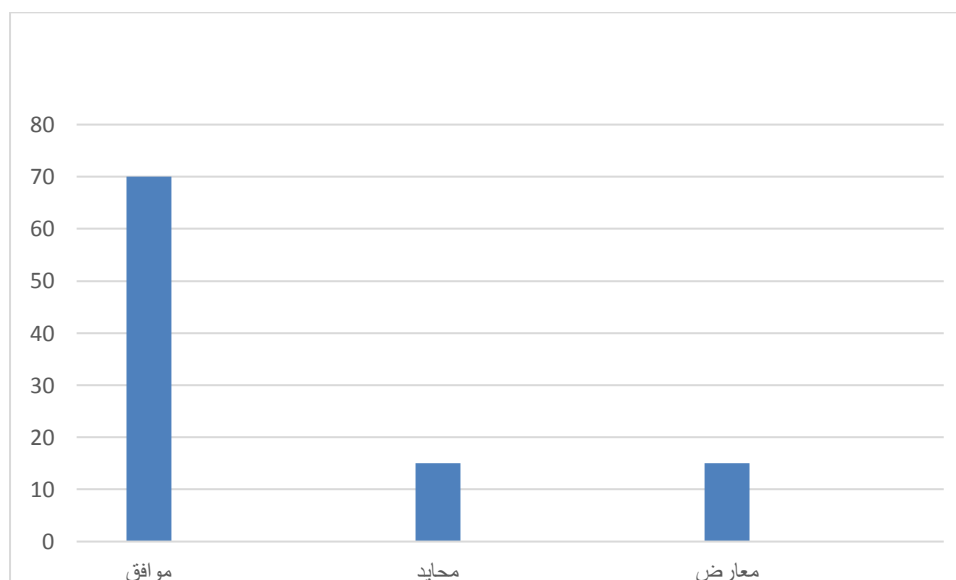
جدول رقم (27) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
03	ترى أن فرصة الحصول على وظيفة في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام.	النسبة	النسبة	النسبة
		التكرار	التكرار	التكرار
		70	15	15
		%70	%15	%15

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 70%، ثم سجلت لكل من درجة محايد ومعارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 15 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الطالب المتخرج يرى أن فرصة الحصول على وظيفة في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام. لكون هذا القطاع أصبح يفرض نفسه بقوة على ساحة سوق العمل.

شكل رقم (13) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 03.



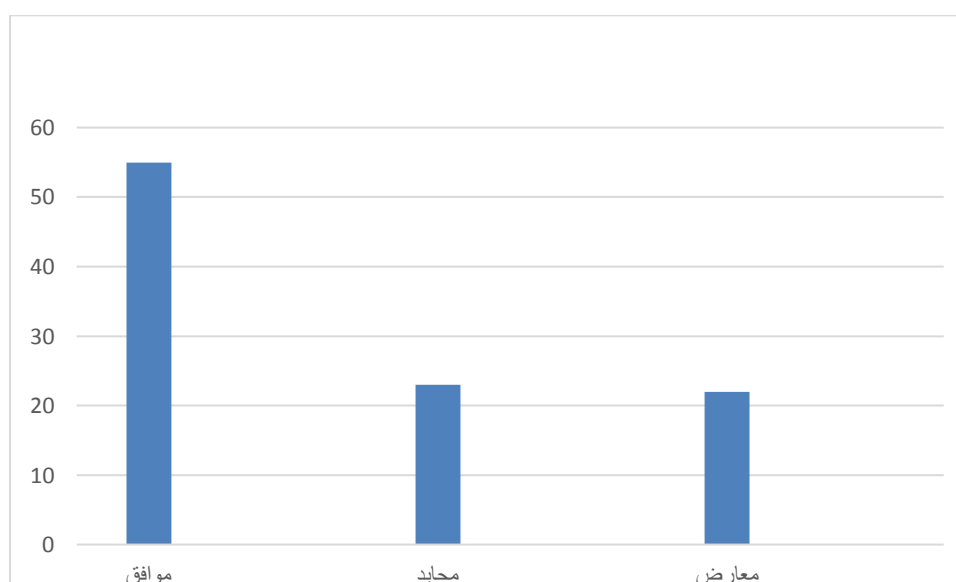
جدول رقم (28) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
04	يفضل الفرد القطاع العام لأنه يفضل التأمين الاجتماعي دائماً.	النسبة 55%	التكرار 23	النسبة 22%
		55	23	22

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 55%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 23%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 22%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن الفرد يفضل القطاع العام لأنه يفضل التأمين الاجتماعي دائماً. إذ أن أغلب نصف العينة أكدت هذا فما يجذب الباحث عن العمل في القطاع العام هو التأمين أي أنه لا يشبع الحاجات النفسية والمادية للعامل.

شكل رقم (14) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 04.



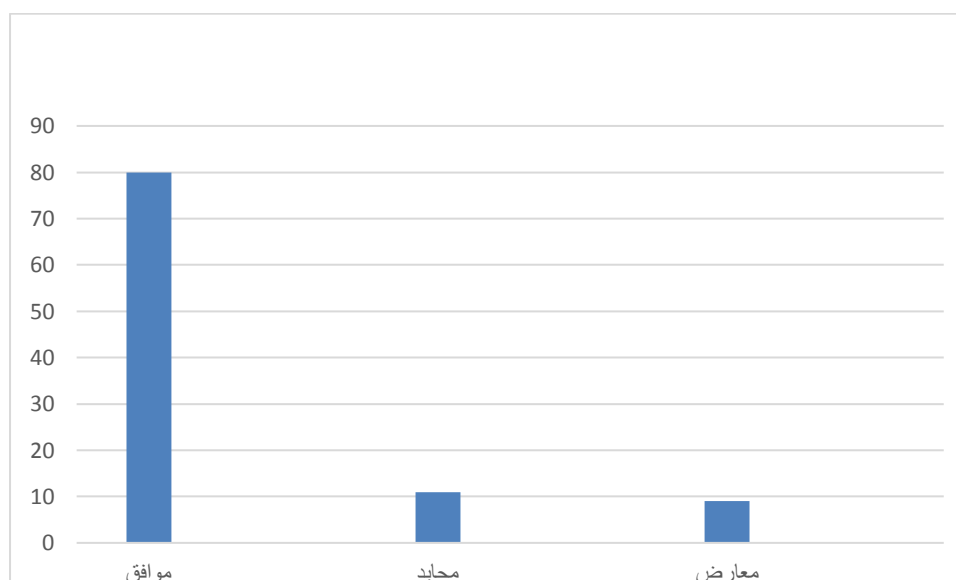
جدول رقم (29) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
05	يعد التقاعد سبب رئيسي في تفضيل الفرد القطاع العام.	التكرار	التكرار	التكرار
		النسبة	النسبة	النسبة
		80	11	09
		80%	11%	09%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 80%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 11%، ثم سجلت لدى درجة معارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 09%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن التقاعد سبب رئيسي في تفضيل الفرد القطاع العام. وهذا مؤشر على أن محفزات العمل في القطاع العام تكاد تكون شبه محدودة.

شكل رقم (15) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 05.



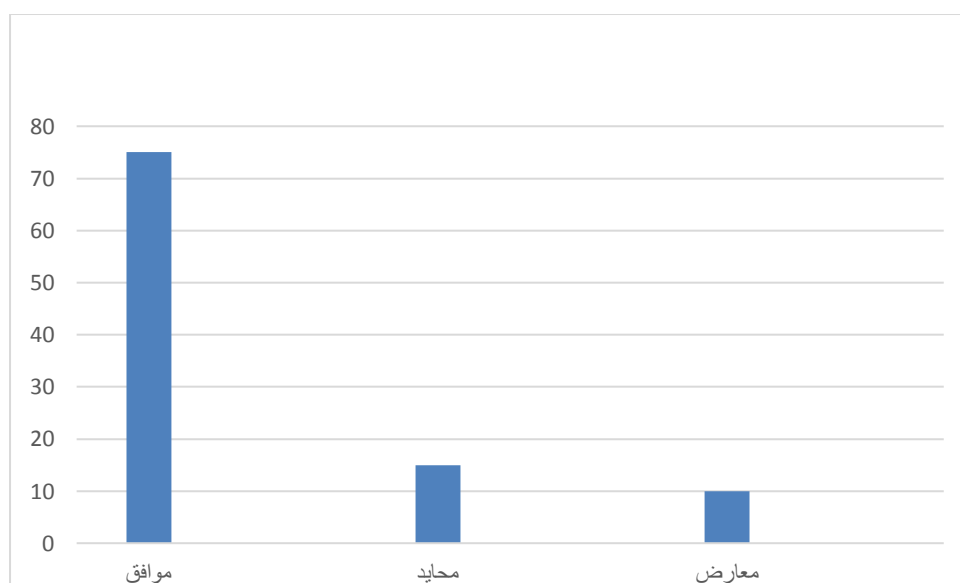
جدول رقم (30) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
06	يعد نظام العطل المعمول به في القطاع العام سبب في تفضيل الفرد العمل في هذا القطاع.	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		75	75%	15	15%	10	10%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 75%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 15%، ثم سجلت لدى درجة معارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 10%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن نظام العطل المعمول به في القطاع العام سبب في تفضيل الفرد العمل في هذا القطاع. وهذا مؤشر على أن نظام العطل يعد حافزا من حوافز القطاع العام لاستقطاب اليد العاملة.

شكل رقم (16) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 06.



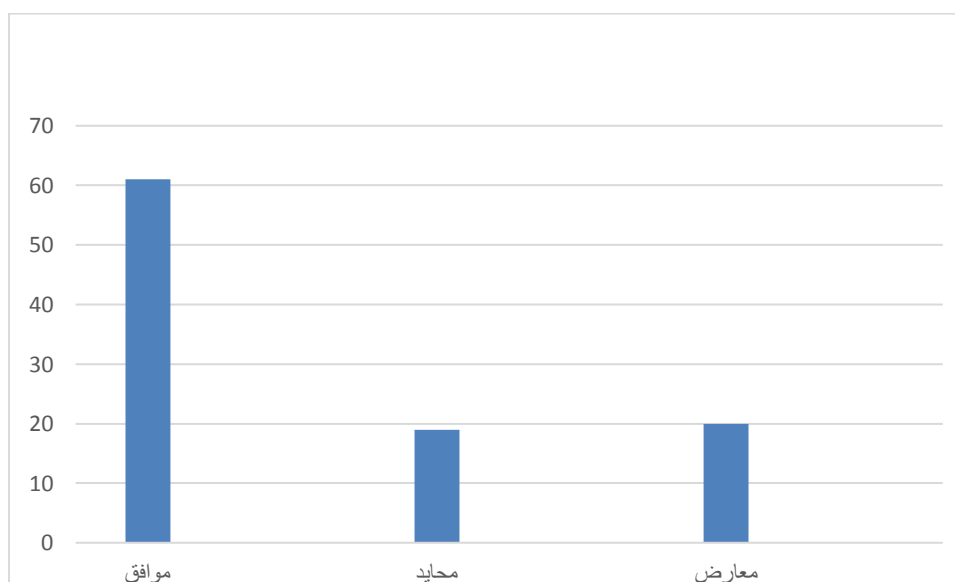
جدول رقم (31) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07.

رقم	الفقرة	موافق		محايد		معارض	
07	الاستقرار الوظيفي يجذب الأفراد للتوظيف في القطاع العام.	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
		61	61%	19	19%	20	20%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 61%، تليها درجة معارض بقيمة تقدر بـ 20%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 19 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن نظام العطل المعمول به في القطاع العام سبب في تفضيل الفرد العمل في هذا القطاع. وهذا مؤشر على أن نظام العطل يعد حافزا من حوافز القطاع العام لاستقطاب اليد العاملة.

شكل رقم (17) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 07.



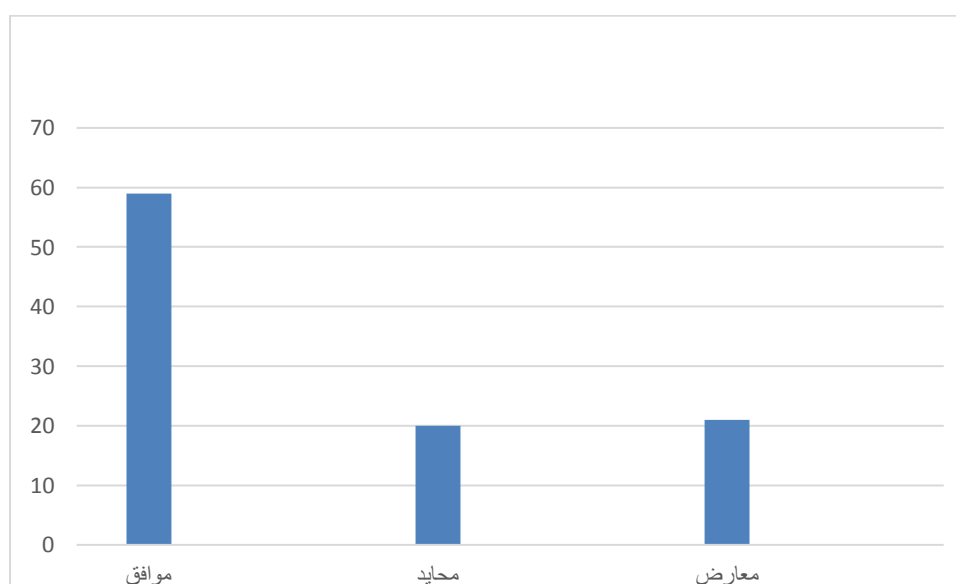
جدول رقم (32) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
08	فرص التوظيف في القطاع العام محدودة مقارنة بالقطاع الخاص .	التكرار 59	التكرار 20	التكرار 21
		النسبة 59%	النسبة 20%	النسبة 21%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 59%، تليها درجة معارض بقيمة تقدر بـ 21%، ثم سجلت لدى درجة محايد أدنى نسبة مئوية بقيمة 20 %.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن فرص التوظيف في القطاع العام محدودة مقارنة بالقطاع الخاص. وهذا مؤشر على أن القطاع الخاص يسعى لاستقطاب أكبر فئة عمالية من أجل تحقيق أهدافه والسعي لملأ الفراغ بسوق العمل الذي عرف ركوداً بسبب جائحة كورونا.

شكل رقم (18) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 08.



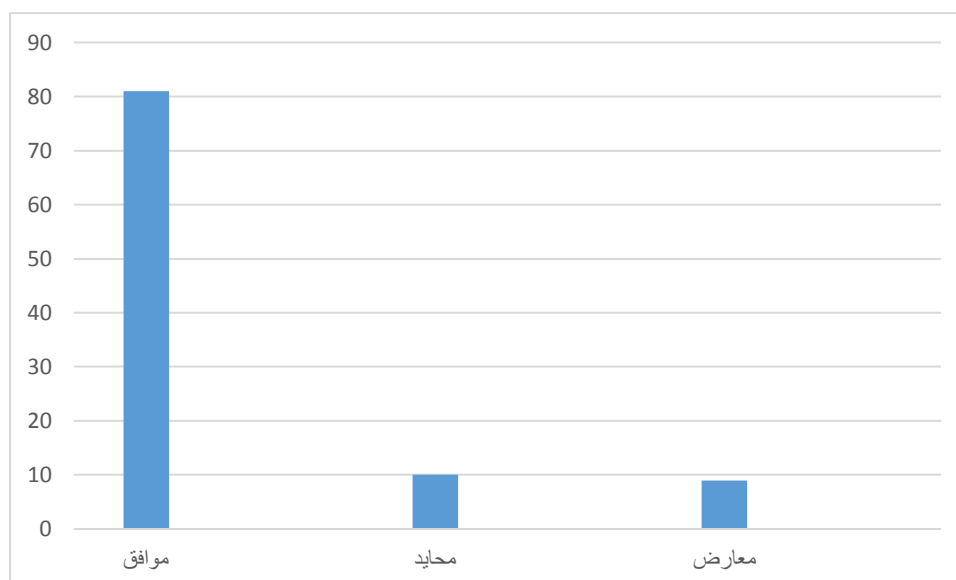
جدول رقم (33) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
09	تعتبر مجالات الإبداع والتميز في القطاع العام قليلة.	التكرار	التكرار	التكرار
		النسبة	النسبة	النسبة
		81%	10%	09%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 81%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 10%، ثم سجلت لدى درجة معارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 09 %

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن مجالات الإبداع والتميز في القطاع العام تعتبر قليلة. وهذا مؤشر على أن القطاع العام لا يدعم مجالات الإبداع والتميز من جهة ومن جهة أخرى أن هذا يعود لخوف المسؤولين الخروج عن العرف الإداري بالمؤسسة الجزائرية.

شكل رقم (19) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 09.



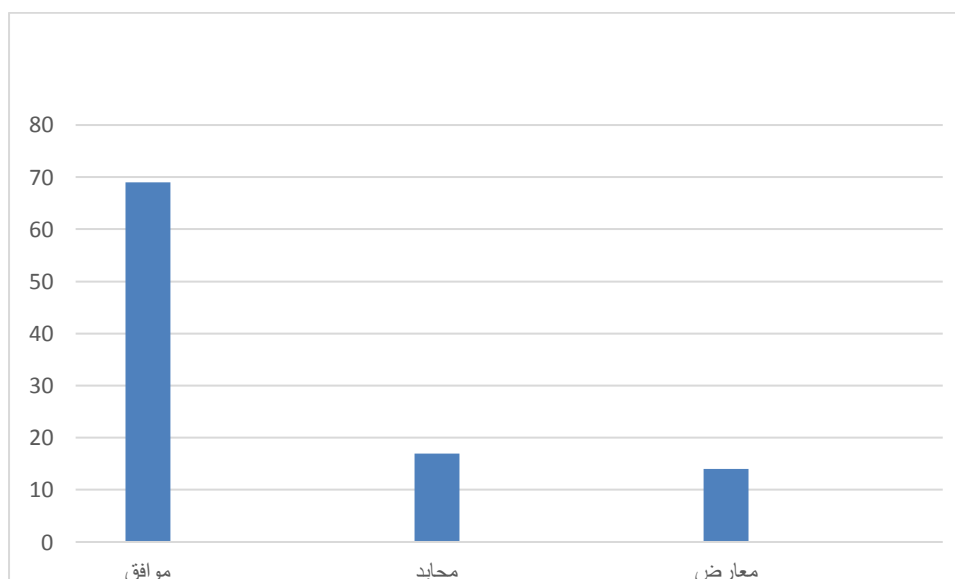
جدول رقم (34) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10.

رقم	الفقرة	موافق	محايد	معارض
10	توقيت العمل المعمول به في القطاع العام سبب تفضيل هذا القطاع.	التكرار النسبة 69	التكرار النسبة 17	التكرار النسبة 14

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة مئوية سجلت لدى درجة موافق بقيمة تقدر بـ 69%، تليها درجة محايد بقيمة تقدر بـ 17%، ثم سجلت لدى درجة معارض أدنى نسبة مئوية بقيمة 14%.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن توقيت العمل المعمول به في القطاع العام سبب تفضيل هذا القطاع. وهذا مؤشر على أن القطاع العام يسعى لخلق حوافز مادية ومعنوية تجذب اليد العاملة على الرغم من كونه يعاني في السنوات الخمس الأخيرة بسبب الازمات الاقتصادية وجائحة كورونا.

شكل رقم (20) يوضح درجة استجابة العينة للفقرة 10.



2. مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

والتي مفادها: يوجد مستوى اتجاهات الطلبة نحو طرق التوظيف في الجزائر منخفض

من خلال النتائج المحصل عليها من البيانات السابقة انه على الرغم من توفر وظائف

شاغرة تناسب تخصصات الطلبة في سوق العمل الا أن فئة كبيرة من الطلبة المتخرجين

سابقا لم يتحصلوا على وظيفة وذلك راجع لمجموعة من الأسباب:

عدم الاعتماد على أقدمية الشهادة في التوظيف، بالرغم من أن أقدمية الشهادة تعني أن

الفرد المتخرج قد اكتسب خبرة و تجربة في سوق العمل أو على الأقل لديه الدافع للعمل من

أجل مواجهة هاجس البطالة.

فشل برامج التوظيف المعمول بها في الجزائر على القيام بعمليات استقطاب للطلبة

ذوي الشهادات العليا كونها تتميز بالثبات والجمود وعدم قدرتها على مسايرة سياسات التشغيل

في العصر الحالي

اعتماد بعض القطاعات في عملية التوظيف على المحسوبية و المحاباة لأشخاص

عديمي الكفاءة على حساب طلبة متخرجين من ذوي الكفاءة العلمية.

عدم الإعلان عن المناصب الشاغرة أو مسابقات التوظيف، والاقتصار على التوظيف

بالمحسوبية عوض عن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وهذا ما نراه في على

مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل.

3. مناقشة الفرضية الثانية:

والتي مفادها: يوجد مستوى متوسط لإتجاهات الطلبة نحو قطاع التوظيف في الجزائر.

من خلال النتائج المحصل عليها من البيانات السابقة، إن القطاع العمومي لا يوفر فرص توظيف أكثر بسبب تزايد عدد المتخرجين، أو بسبب نقص الاعتمادات المالية المخصصة لسوق الشغل العمومي، إلا أنه يعد الخيار الأول لكثير من الطلبة المتخرجين لما يضمنه من حقوق للموظف. كالتأمين الاجتماعي، نظام العطل، التقاعد، الاستقرار الوظيفي، دوام العمل..

وعلى الرغم من تقديمه القطاع العام من حوافز للباحثين عن عمل إلا أنه لم يوفر الحجر الأساس في عملية التوظيف وجذب اليد العاملة له وهذا يدل على أن أهم دافع للطلاب المتخرج في عملية التوظيف أو القطاع الذي يريد أن يكون به عاملا، يتم تحديده على أساس الأجر. ونظرا لكون القطاع الخاص يفرض نفسه بقوة على ساحة سوق العمل عن طريق الحوافز المادية المقدمة لموظفيه جعل منه الملجأ الأول للباحثين عن العمل.

4. مناقشة الفرضية العامة:

والتي مفادها أن مستوى اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر منخفض.

من خلال النتائج المحصل عليها و من خلال مناقشة الفرضيتين الجزئيتين يتبين لنا

من الفرضية العامة أن مستوى اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر منخفض

ومنه يمكن القول أن الطلبة المتخرجين يفضلون العمل في القطاع العام لكونه آمن،

ثابت ومستمر ويحفظ حقوق العمال ويسعى لإشباع احتياجاتهم النفسية إلا أنه فشل في

إشباع حاجيات العمال المادية التي نجح فيها القطاع الخاص وهذا ما جعل عينة البحث

منقسمة بين فئة تميل للقطاع العام وأخرى تميل للقطاع الاقتصادي.

خلاصة:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل جداول بيانات مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة لكل بعد من أبعاد الدراسة وتحليل نتائجه اعتمادا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقد تم عرض نتائج الدراسات الإحصائية لكل فرضية من فرضيات الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية، كما تم أيضا مناقشة واستخلاص النتائج في ضوء الفرضيات.

خاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع اتجاهات طلبة الجامعة اتجاه سياسة التشغيل في الجزائر، حيث أجرينا دراستنا الميدانية على طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت، لإسقاط الجانب النظري على الجانب العملي، وفيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها:

- مستوى اتجاهات الطلبة نحو سياسة التشغيل في الجزائر منخفض
- مستوى اتجاهات الطلبة نحو مجالات التوظيف في الجزائر متوسط
- مستوى اتجاهات الطلبة نحو معايير التوظيف في الجزائر منخفض

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

السن: أقل من 25 سنة ☐ من 25 سنة إلى 30 ☐ من 30 إلى 35 سنة ☐ من 35 إلى 40 سنة ☐

التخصص:

هل تمارس وظيفة ما؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، هل في:

☐ القطاع العام ☐ القطاع الخاص

المحور الثاني: طرق التوظيف في الجزائر.

العبارات	موافق	محايد	معارض
توجد وظائف تناسب تخصصك في سوق العمل.			
أغلبية الطلبة المتخرجين في الدفقات السابقة تحصلوا على وظيفة .			
تمنح في الجزائر الأولوية في التوظيف لأصحاب الشهادات العليا.			
تعتبر برامج التوظيف المعمول بها في الجزائر ناجحة .			
يعلن عن الوظائف الشاغرة دائما.			
تطبق المؤسسات في عملية التوظيف مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.			
الشهادة معيار من معايير التوظيف .			
أقدمية الشهادة الجامعية تزيد من فرص الحصول على وظيفة.			
امتلاك شهادة في تخصصات معينة تمنح الأفضلية في التوظيف .			
يعد التفوق العلمي عامل أساسي للحصول على الوظيفة.			

الثالث: قطاع التوظيف:

العبارات	موافق	محايد	معارض
تعتقد أن القطاع العمومي يوفر فرص توظيف أكثر.			
يفضل الطالب المتخرج التوظيف في القطاع الخاص بسبب الأجر .			
ترى أن فرصة الحصول على وظيفة في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام.			
يفضل الفرد القطاع العام لأنه يفضل التأمين الاجتماعي دائما.			
يعد التقاعد سبب رئيسي في تفضيل الفرد القطاع العام.			
يعد نظام العطل المعمول به في القطاع العام سبب في تفضيل الفرد العمل في هذا القطاع.			
الاستقرار الوظيفي يجذب الأفراد للتوظيف في القطاع العام.			
فرص التوظيف في القطاع العام محدودة مقارنة بالقطاع الخاص .			
تعتبر مجالات الإبداع والتميز في القطاع العام قليلة.			
توقيت العمل المعمول به في القطاع العام سبب تفضيل هذا القطاع .			

أولاً: كتب:

- 1- أحمد عزة راجح، أصول علم النفس، ط07، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968 .
- 2- رانية مجني، نريمان عمار، سلوك المستهلك، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020
- 3- سناء حسن عماشه، الاتجاهات النفسية والاجتماعية أنواعها ومدخل لقياسها، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، 2010.
- 4- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 5- عائشة النايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2011.
- 6- عبد الفتاح دوارد، علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998.
- 7- عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاته محمود، سيكولوجية الاتجاهات (المفهوم-القياس-التغيير)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1994.
- 8- فريد نجار، المعجم الموسوعي لمصطلح التربية، ط1، مكتبة لبنان للنشر، بيروت، 2003.
- 9- فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، ط 1، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
- 10- لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط21، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1986.

- 11- محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، ط1، دار الجيل، بيروت، 2000.
- 12- محمد طاقة وحسين عجلان، اقتصاديات الأعمال، إثراء للنشر، الأردن، ط 1، 2008.
- 13- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، ط 1، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
- 14- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل، عمان، الأردن، ط 1، 2007.
- 15- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4، 2011.
- 16- وفاء محمد البر ادعي، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 17- يوسف شكري فرحات، معجم الطالب (عربي، عربي)، دار الكتب العلمية، لبنان، ط2، 2001.

ثانيا: اطروحات ماجستير ودكتوراه :

- 1- بروبة فتيحة، سياسة الإنفاق الحكومي الاستثماري وأثرها على التشغيل حالة الجزائر (1990-2017)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كلي نقدي ومالي، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، 2020.
- 2- بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، 2004، 2005.
- 3- حورية مقفوجي، دور عقود ما قبل التشغيل في إدماج خريجي الجامعة مهنيا، مذكرة ماجستير التخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل، جامعة سعد دحلب، 2012.
- 4- دليخ سيد أحمد، توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية إلزامية التعامل مع الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية بمؤسسة انرقا ببوفاريك، مذكرة ماجستير تخصص علم

إجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب العلوم الاجتماعية جامعة سعد دحلب - البليدة ، 2011.

5- سامية بن رمضان، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر - باتنة -، 2011.

6- سعودي عبد الصمد، تقييم برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2004)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016.

7- سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوي العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006 2005.

8- عباسي سلوى، محددات اختيار التخصص الجامعي وانعكاساته على مهنة لمستقبل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التربية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - ، 2019.

9- عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس - سطيف، 2015 .

10- ليليا بن صويلح، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2003-2002.

11- محمد شعباني، دور الإذاعة المحلية في نشر الوعي الصحي لدى الطالب الجامعي، رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2005 - 2006.

- 12- نورة دريدي، خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999.

ثالثا: مقالات و مجلات و ملتقيات:

- 1- بخوش هشام، الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج المختلفة التي وضعت لتجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، مداخل في إطار الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011.
- 2- بقاط حنان، أثر الاقتصاد غير الرسمي على التشغيل في الجزائر دراسة تقييمية للفترة 1990-2017، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، العدد الثامن، السنة الثامنة، 2017 .
- 3- بن النوي عائشة، إتحكاسات الإنتقال الديموغرافي على الفشة النشيطة في الجزائر للفترة ما بين 1992-2008، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الديموغرافيا تخصص التنية والسكان، جامعة باتنة 01، 2018.
- 4- حسين صديق، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 3-4، 2012.
- 5- خطاب الهروشي، حازم حسانين محمد، فطيمة نسرين، قياس وتحليل سياسة التشغيل بماليزيا وتجربتها في الحد من البطالة، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مارس 2018.
- 6- سعدي زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة 1، 2019.
- 7- سعدي زايدي، سساسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 187 .

8- عباسي سلوى، محدد اختيار التخصص الجامعي وانعكاساته على مهنة لمستقبل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التربية، جامعة الحاج لخضر - باتنة - ، 2019.

9- فاتح مجاهدي، شراف براهيم، دراسة اتجاهات المستهلك الجزائري نحو علامة المؤسسة الوطنية للصناعات الالكترونية ENIE، مجلة الردة لاقتصاديات الأعمال، العدد.2015.

10- كلثوم مسعودي، التكوين والغدماج المهنيين في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الإجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 153-154.

11- ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري - قسنطينة، 2011.

12- لينا ناصر، اتجاهات المستهلكين نحو الإعلان عبر خدمة الرسائل القصيرة من خلال الهاتف المحمول، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 37، العدد 3، 2015.

13- مشوك لامية، سياسة الإنعاش الإقتصادي ةأثرها على التشغيل والبطالة (2001-2014)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، جوان 2018.

14- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 200-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.

رابعا: مطبوعات علمية:

1- بصدار زوليخة، إقتصاديات البطالة والتشغيل، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر إقتصاديات العمل، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة معسكر، 2020.

2- رضوان شافو، جور مؤسسات الدولة الجزائرية في التنمية السوسيو-اقتصادية للشباب الجزائري، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، (د.س).

خامسا : مواقع الالكترونية:

1- موقع www.univ-tiaret.dz.com أطلع عليه بتاريخ 2022/06/08 على الساعة 14:12

2- [/https://anade.dz](https://anade.dz) إطلع عليه بتاريخ 2022/06/14 على الساعة 21:00.

3- <https://arabpsychology.com> / إطلع عليه بتاريخ 2022/06/19 على الساعة 11:00

4- <https://lamya.yoo7.com> / أطلع عليه بتاريخ 2022/06/19 على الساعة 13:02