



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.

في علم الاجتماع العمل والتنظيم موسومة بـ

الاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت

تحت إشراف الاستاذ:

- أ.بن علي رابح

من اعداد الطلبة :

- بلحطابي ميلود عبد المالك

- طامبو هاجر

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	بريقل هاشمي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	بن علي رابح
مناقشا	أستاذ محاضر "ب"	بريم عبد القادر

السنة الجامعية: 2022 - 2023

شكر وتقدير

كلمة لابد منها

أحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض

على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة.

أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان

إلى الأستاذ « المشرف بن علي رابح » الذي أشرف على هذا العمل

حتى الأخير

فجزاه الله عنا خير الجزاء .





إهداء

إذا كان أول الطريق ألم فإن آخره تحقيق حلم، وإذا كانت أول الانطلاقة دمعة فنهايتها بسمة، وكل بداية لا بد لها من نهاية وها هي السنوات قد مرت والحلم يتحقق فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا لأنك وفققتني لإتمام هذا العمل.....
اهدي هذا العمل إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى:

﴿وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا (24)﴾

أمي

الإنسانة العظيمة التي طالما تمننت أن تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا

أبي

الرجل الذي حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

عمي (مبخوتي محمد

الذي كان عوناً وسنداً لي في هذا الطريق.

أختي (وهيبة)

التي أمسكت بيدي حين توقفت الحياة عن مد يدها لي)

صديقتي (فتيحة)

صديقة المواقف لا السنين، شريكة الدرب الطويل التي أزالته شوك الفشل من طريقي.

لاخوتي (رجاء، ياسين، أسماء) وبنات عمي (زهراء، نبيلة) وزوجة عمي وإلى كل من جمعني بهم

أجمل صدف الحياة

فألهم اجعله نهاية خير لبداية طريق أعظم



إهداء

"و آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

إذا كان أول الطريق الم فان أخره تحقيق حلم، وإذا كانت أول الانطلاقة دمعة فان نهايتها بسمه، وكل بداية لها نهاية وها هي السنوات قد مرت والحلم يتحقق فالهم لك الحمد قبل أن ترضى، ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا لأنك وفققتني لإتمام هذا العمل .اهدي هذا العمل :

أمي

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها قرة عيني و اعزما املك.. غاليتي التي سهرت و كانت معي طوال مشوار حياتي ،يكفي أن تعرفي أن ابنك قد أصبح خريجا ..شكرا لك أنت من صنعت لي ثوب الإرادة و النجاح ...حفظك الله و حماك و أدامك نورا يضئ بيتنا

أبي

إلى من احمل اسمه بكل فخر لذي لم ينل ولو جزء بسيط مما حصلنا عليه، من كان قوتي عندما تسلل الضعف في لحظات التعب الى قلبيالداعم الأول لي ، هذا إنتاجك يا أبي و ما هو إلا تربيتك أنت وهبتي القلم فشكرا

أخي <فاروق>

الذي وقف معي في الشدة و السرور من كان لي مؤنسا في الظروف الصعبة ...شكرا...

صديقي <عبد الهادي>

رفيق دربي مؤنس وحدتي من كان معي في وقت الضيق ذراعي الأيمن في هذه الدنيا ..شكرا....

إلى رفقاء السنين ، و إلى كل من كان عوننا و سندا في هذا الطريق ، أشكركم جميعا .

ملخص

ان هذه الدراسة جاءت من اجل توضيح، فعالية الاندماج المهني، بالنسبة لفئة الشباب، والتي تعتبر طاقة كامنة و قوة حقيقية دائمة في مجال التنمية البشرية، فهي العمود الأساسي لتقدم المجتمعات في جميع المجالات كالإقتصادية، الثقافية و الاجتماعية، وخاصة الفئة التي أخذت تكويننا و تعليما في الجامعات والتي بدورها هي مؤسسة هامة لتطوير المجتمع من خلال تأثيرها الفكري و المعنوي، وتساهم في إعطاء معلومات ومفاهيم نظرية وتطبيقية لتكوين إطارات بشرية مزودة بمعلومات ومعارف تساعد في استخراج شباب مؤهلين لسوق العمل .

نرى من خلال هذه الدراسة أن التعليم الجامعي في الجزائر اليوم يواجه تحديات كبرى تمتاز بتسارع العملية التعليمية و قصور التوظيف الجامعي، فكما نلاحظ في الجامعة الجزائرية وبالتحديد جامعة ولاية تيارت يتخرج منها الآلاف من خريجي جميع التخصصات العلمية والأدبية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من التخصصات التي توجه إلى سوق العمل وتطمح للحصول على عمل لتحقيق متطلباتها المعيشية، إلا أن مشكل تفاقم عدد خريجي الجامعات من إطار عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: الاندماج ، المهنة ، التكوين، الادمج، الجامعة ، التشغيل.

Abstract

This study was designed to clarify the effectiveness of professional integration. For the group of young people, which is a true and enduring force in the field of human development, It is the fundamental pillar of societies' progress in all areas such as economic, cultural and social, Especially the category that has taken composition and education in universities, which in turn is an important institution for the development of society through its intellectual and moral influence and contributes to theoretical and applied information and concepts for the formation of human frameworks with information and knowledge that help to extract qualified young people for a market.

Through this study we see that university education in Algeria today faces major challenges characterized by accelerated educational process and inadequate university recruitment As we note at the University of Algeria, specifically the State University of Tiaret, from which thousands of graduates of all scientific and literary disciplines in the humanities, social and economic sciences and other disciplines are graduating to the labour market and aspiring for employment to achieve their living requirements, However, the problem is exacerbated by the number of university graduates from the world of employment.

Keywords: integration, profession, composition, integration, university, employment.

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
35	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	الجدول رقم 01
36	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	الجدول رقم 02
37	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى العلمي	الجدول رقم 03
38	يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي	الجدول رقم 04
39	يوضح سنة التخرج	الجدول رقم 05
40	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	الجدول رقم 06
41	يوضح توزيع المبحوثين حسب تكوينهم الجامعي	الجدول رقم 07
43	يوضح المدة الزمنية لإيجاد مناصب العمل	الجدول رقم 08
44	يوضح كيفية البحث عن العمل	الجدول رقم 09
44	يوضح علاقة خريج الجامعة بوكالة التشغيل	الجدول رقم 10
45	يبين كيفية التسجيل في وكالة التشغيل	الجدول رقم 11
45	يوضح اذا كانت وكالة التشغيل معروفة	الجدول رقم 12
46	يوضح الموافقة على العمل مع مكتب التشغيل	الجدول رقم 13
46	يوضح اتصال المبحوثين بمكتب التشغيل	الجدول رقم 14
48	يوضح سيرورة الحصول على عمل	الجدول رقم 15
49	يوضح عن طريق ماذا وجد المبحوثين مناصب الشغل	الجدول رقم 16
49	يوضح حالة مناصب الشغل	الجدول رقم 17
50	يوضح قطاع العمل الحكومي	الجدول رقم 18
50	يوضح قطاع العمل الخاص	الجدول رقم 19
51	يوضح إطار المؤسسات الخاصة	الجدول رقم 20
51	يوضح طريقة قبول العمل	الجدول رقم 21
52	يوضح قيمة الاجر اذا كانت مناسبة ام لا	الجدول رقم 22
52	يوضح قيمة الدخل لأفراد العينة	الجدول رقم 23

53	يبين نسبة التوافق بين العمل والتكوين	الجدول رقم 24
53	يوضح الرضا الوظيفي لأفراد العينة	الجدول رقم 25
54	يوضح مشاعر الخريج في اطار العمل	الجدول رقم 26
54	يوضح الرغبة في البقاء أو التغيير	الجدول رقم 27

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
35	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	الشكل رقم 01
36	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب السن	الشكل رقم 02
37	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	الشكل رقم 03
39	اعمدة بيانية تمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي	الشكل رقم 04
40	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	الشكل رقم 05

خطة البحث

شكر

إهداء

ملخص الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

..... مقدمة

الفصل الأول

الإطار النظري والمنهجي للدراسة

- 03..... 1- الإشكالية
- 03..... 2- الفرضيات
- 04..... 2- أسباب اختيار الموضوع
- 04..... 3- أهمية الدراسة
- 04..... 4- أهداف الدراسة
- 04..... 5- تحديد مفاهيم الدراسة
- 07..... 6- الدراسات السابقة و التعقيب عليها
- 11..... 7- النظريات المفسرة للدراسة
- 12..... 8- مجال الدراسة
- 13..... 9- الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني

الاندماج المهني تعريفه وخصائصه

- 18..... 1- تعريف الاندماج المهني
- 19..... 2- خصائص و أنواع الاندماج المهني
- 20..... 3- أشكال الاندماج المهني
- 21..... 4- أهداف الاندماج المهني

- 5- مظاهر الاندماج المهني. 21
- 6- خلاصة الفصل الثاني 23

الفصل الثالث

نشأة الجامعة الجزائرية ومكوناتها

- 1- نشأة ومفهوم الجامعة 25
- 2- خصائص الجامعة ومبادئها 28
- 3- أهداف الجامعة. 29
- 4- تاريخ وتطور جامعة تبارت 30

الجانب التطبيقي

المبحث الأول: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الأولى

- عرض و تفسير البيانات الخاصة بالفرضية الأولى 35
- استنتاج الفرضية الأولى 42

المبحث الثاني: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثانية

- عرض و تفسير البيانات الخاصة بالفرضية الثانية 43
- استنتاج الفرضية الثانية 46

المبحث الثالث: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

- الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة 55
- الاستنتاج العام 56
- الخاتمة 57
- قائمة المصادر والمراجع 58

مقدمة

تعتبر الجزائر من الدول التي تسعى للالتحاق بركب الدول المتقدمة في العالم، ويظهر ذلك في الجهود المبذولة لتحقيق التنمية في كافة المجالات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية... الخ و للوصول الى هذا لا بد من تكافؤ كل الجهود المادية والبشرية منها حيث تشكل هاته الاخيرة الركيزة الاساسية للنمو، فالعنصر البشري هو الوسيلة التي تساعد على التنمية والاستثمار، ولهذا لا يتسنى له ذلك إن لم تكن لديه تنمية لقدراته و مهاراته العقلية والجسمية، وهذا ما يتطلب نظام تعليمي كفاء وفعال من اجل تحضير هذا الأخير للدخول لسوق العمل لتحقيق الاندماج المهني الذي يعتبر من اهم القضايا المطروحة في الوقت الحالي والتي يجب معالجتها وخاصة فيما يتعلق بالتأهيل والتكوين، و من هذا المنطلق فان فعالية نظام التكوين لا سيما التكوين الجامعي لا يرتبط بحجم مخرجاته بل تقاس بمدى قدراته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مدربة ومؤهلة ومتخصصة وفق متطلبات العمل لتستطيع الاندماج فيه بسرعة وتأدية المهام و الصعوبات .

وما نلاحظه في الوقت الراهن ان الجامعة الجزائرية يتخرج منها الالاف من الطلبة في مجموعة من التخصصات الجامعية المختلفة منها من يكون الاقبال على التوظيف في مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية ومنها من لا تربطه أي صلة بعالم الشغل، الشيء الذي ادى الى التباعد الكبير بين مخرجات الجامعات والوسط المهني و بروز ظاهرة البطالة في الجزائر و التأثير في مستوى التشغيل عموما وخاصة لدى فئات الجامعيين، ففرص الاندماج في سوق العمل الحالي اصبح اكثر من أي وقت مضى خاضعة لمعيار التأهيل والكفاءة و الخبرة من بين المتطلبات الاساسية للحصول على وظائف في سوق العمل، مما زاد من نسب البطالة في اوساط الشباب وكحلول مؤقتة ولعلاج هاته الظاهرة والتخفيف من حدتها وضعت الجزائر سياسة التشغيل لإدماج خريجي الجامعة وتعريفهم بعالم الشغل من جهة واكسابهم الخبرة و المهارة من جهة اخرى، هذه السياسة التشغيلية متمثلة في مجموعة من برامج التشغيل .

هذا ما دفعنا للقيام بهذه الدراسة من أجل معرفة مدى تحقيق الاندماج المهني لخريجي جامعة وأي التخصصات الجامعية التي من خلالها يستطيع خريجي الجامعة تحقيقه إضافة الى ذلك تأثير كل من عاملي الخبرة المهنية من خلال وكالة التشغيل على اندماج خريجي الجامعة في سوق العمل.

وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم دراستنا إلى جانبين:

أحدهما نظري ويضم ثلاثة فصول: الفصل الأول خاص بالاطار المنهجي للدراسة والذي تطرقنا فيه إلى تحديد اشكالية الدراسة وصياغة فروضها إضافة لتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ثم تحديد أسباب اختيار الموضوع واهدافه، ثم تطرقنا الى الدراسات السابقة ثم التعقيب عليها، ثم تطرقنا الى النظريات المفسرة للدراسة، ثم مجال الدراسة وفي الاخير الاطار المنهجي للدراسة.

أما الفصل الثاني الذي تحت عنوان* آليات الاندماج المهني لخريجي الجامعة* عرضنا فيه مفهوم الاندماج المهني، خصائص و أنواع الاندماج المهني ثم تطرقنا الى اشكال و اهداف الاندماج المهني وفي الاخير تحدثنا على مظاهر الاندماج المهني.

أما الفصل الثالث والمعنون "نشأة الجامعة الجزائرية و مكوناتها " عرضنا فيه نشأة ومفهوم الجامعة، خصائص الجامعة ومبادئها واهدافها وفي الاخير تحدثنا على تاريخ وتطور جامعة تيارت. اما فيما يخص الجانب الميداني فتضمن ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: كان لعرض خصائص العينة ثم تفسير وتحليلا لبيانات الخاصة بالفرضية الأولى ثم عرض النتائج المتحصل عليها .

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الفرضية الثانية و تفسيرها و عرض نتائج الاستنتاج الخاص بها.

المبحث الثالث: كان لعرض وتحليل البيانات الفرضية الثالثة وتفسيرها وعرض النتائج والاستنتاج الخاص بها ثم عرض النتائج العامة لدراسة ضمن استنتاج عام متبعا بالخاتمة ثم المراجع الخاص بالدراسة واخيرا الملاحق.

الفصل الأول

الإطار النظري و المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري و المنهجي للدراسة

- 1- الإشكالية .
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع .
- 4- أهمية و اهداف الدراسة .
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة .
- 6- الدراسات السابقة و التعقيب عليها
- 7- النظريات المفسرة للدراسة .
- 8- مجال الدراسة .
- 9- الإطار المنهجي للدراسة .

1- الإشكالية:

من المعروف إن فئة الشباب تعتبر طاقة كامنة و قوة حقيقية دائمة في مجال التنمية البشرية، فهي العمود الأساسي لتقدم المجتمعات في جميع المجالات كالاقتصادية، الثقافية و الاجتماعية، و خاصة الفئة التي أخذت تكوينها و تعليما في الجامعات والتي بدورها هي مؤسسة هامة لتطوير المجتمع من خلال تأثيرها الفكري و المعنوي، وتساهم في إعطاء معلومات ومفاهيم نظرية وتطبيقية لتكوين إطارات بشرية مزودة بمعلومات ومعارف تساعد في استخراج شباب مؤهلين لسوق العمل(رأس مال بشري مكون).

كما نرى أن التعليم الجامعي في الجزائر اليوم يواجه تحديات كبرى تمتاز بتسارع العملية التعليمية و قصور التوظيف الجامعي، فكما نلاحظ في الجامعة الجزائرية وبالتحديد جامعة ولاية تيارت يتخرج منها الآلاف من خريجي جميع التخصصات العلمية والأدبية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من التخصصات التي توجه إلى سوق العمل و تطمح للحصول على عمل لتحقيق متطلباتها المعيشية.

إلا أن مشكل تفاقم عدد خريجي الجامعات من إطار عالم الشغل، فحسب المعلومات الإحصائية الخاصة بالتقرير السنوي لجامعة ابن خلدون لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قد بلغت 2191 خريج لموسم 2022/2023 مما يصعب على المتخرجين إيجاد مناصب شغل تتناسب وتخصصهم، وهذا ما جعل الدولة الجزائرية تضع برامج لتشغيل إلا أنها لم توالم المتخرج نسبة لما درسه في تخصصه، أي أن الرجل المناسب في المكان غير مناسب، ومما سبق نطرح التساؤل التالي:

هل اندماج خريجي الجامعة شاق و غير مؤكد ؟

إلى ماذا يؤدي عدم استقرار الاندماج المهني ؟

هل عدم توافق المؤهل العلمي مع المهنة المقترحة يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي؟

2- الفرضيات

فرضيات الدراسة :

للإجابة على هذه التساؤلات المطروحة في الإشكالية ، وضعنا الفرضيات التالية :

- الفرضية الأولى ادماج خريجي الجامعة له علاقة بسوق العمل.

- الفرضية الثانية: العشوائية في الاندماج المهني يؤدي إلى شغل غير مستقر

- الفرضية الثالثة: عدم توافق المؤهل العلمي مع المهنة المقترحة تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي .

2- أسباب اختيار الموضوع :

لاختيار أي موضوع للدراسة و البحث في العلوم بصفة عامة و علم الاجتماع بصفة خاصة يتم دوما توفير للباحث الانطلاق في اختيار مشروع البحث فيه وتأتي هذه الدراسة من جملة من الأسباب والتي كان دافع البحث فيها:

- ارتفاع نسبة الشباب خريجي الجامعات في المجتمع وحصول البعض على منصب عمل مستقر ودائم.
- التعرف على طبيعة التكوين الجامعي الذي يتلقاه الشباب ومدى جودته في سوق العمل.
- محاولة التعرف على بعض الجوانب التي تؤثر على تحقيق الاندماج المهني لخريجي الجامعة وبتخصصاتها المختلفة ومناصب العمل لا تناسب و مؤهلاتهم العلمية.
- إثراء التراث السوسيولوجي في هذا المجال بتزويد المكتبة بمثل هذه الدراسات في مجال تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم.

3- أهمية و أهداف اختيار الموضوع :

إن لأي بحث علمي أهمية وأهداف يسعى الباحث أو الدارس لموضوع ما إلى تحقيقها والكشف عن حقائق جديدة فهدفها الرئيسي من خلال هذه الدراسة يتجلى في محاولة كشف معاناة خريجي الجامعة في سوق العمل كما تسعى هذه الدراسة إلى:

- توظيف و تطبيق كل ما تلقيناه من دراسة خلال مشوارنا الدراسي الجامعي خاصة من الناحية المنهجية.
- النظر إلى برامج تشغيل الشباب المقدمة لخريجي الجامعة ومدى جودة الاندماج المهني في تحقيق وتوفير مناصب الشغل.
- محاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى الخلل في التنسيق بين الجامعة التي تعتبر نسق مفتوح على المحيط الخارجي وبين الاندماج المهني الذي يعتبر مستقبل لمخرجات الجامعة .

4- تحديد مفاهيم الدراسة:

قبل الدخول في أي دراسة أو موضوع يجب تحديد المفاهيم الرئيسية والأساسية التي تشكل صلب الدراسة من الناحية النظرية الإجرائية و"يرجع الباحث أساسا إلى المفاهيم في العنوان للموضوع ثم إلى بعض المفاهيم المستترة غير ظاهرة في عنوان البحث ثم إلى بعض المفاهيم الواردة في خطة البحث ثم إلى بعض المفاهيم التي تستخدم في محتوى البحث"¹. من بين أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة نجد:

¹ - رشيد زواني، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، ط1، ص 86.

- الاندماج المهني :

الاندماج يختلف عن التكيف الاجتماعي، فالتكيف عملية فردية ذاتية والاندماج عملية اجتماعية و يعتبر التكيف مرحلة من مراحل الاندماج الاجتماعي، أما الاندماج المهني فهو مرتبط بالتأهيل المهني هذا الأخير الذي يقصد به مجموعة من المعارف التي يتمتع بها العامل والتي تحدد قدراته على القيام بمهمة تقنية محددة أو امتلاك العامل قدرة معترف بهاو تؤهله للاستجابة لمتطلبات وظيفة محددة.¹

أما ميشال فارنيا " Michel Verniere " فقد عرف الاندماج المهني "بالعملية التي تقود شخصان بدون تجربة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل²، بمعنى الاندماج هو الفترة التي تأتي بعد عملية التكوين " .

التعريف الإجرائي للاندماج المهني :

نقصد بالاندماج المهني في دراستنا هو الامتحان في وظيفة مستمرة لخريج الجامعة بعد عملية اكتساب خبرة مهنية ومعارف ومهارات مهنية جديدة حول مهنة أو وظيفة معينة وذلك بعد الاندماج بصيغة عقود ما قبل التشغيل. فقد تتناسب وظيفته مع تخصصه في الجامعة ويتخطى بعض الصعوبات.

تعريف خريج الجامعة :

لغة : خريج [مفرد] لصفة ثابتة للمفعول من خرج من أنهى مرحلة دراسية معينة، متدرب و متخرج "حضر حفل تكريم الخريجين ، خريج جامعة الأزهر "اتحاد يضم الخريجين³ .
خريج معهد ،من تلقى دراسته في معهد ما و أكملها بحصوله على شهادته⁴ .
خرج يخرج ،تخرجا ،فهو مخرج ،والمفعول مخرج و خريج .
اصطلاحا :

- خريج الجامعة هو الذي أتم دراسته الجامعية⁵ .

- الخريج من تخرج من الجامعة⁶ .

¹ - عادل عبد المهدي، حسن المهنوي، الموسوعة الاقتصادية، دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ط 1، ص 90.

² - أبو بكر دهيمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1993، ص 35 .

³ - <http://www.maajim.com/dictionary>.

⁴ - <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>.

⁵ -عربي انجليزي، الاردن، دار كنوز المعرفة، 2006، ص 50 حمدان محمد ، معجم المصطلحات، التربية والتعليم

⁶ - هوار راتب ،واخرون، المتقن "القاموس العربي : بيروت، دار راتب الجامعة ، ص 275.

التعريف الإجرائي

هو الطالب الذي تمكن من إتمام دراسته الجامعية و تحصل على شهادة تعكس قدراته و مؤهلاته، و متربص بالتكوين المهني.

تعريف الجامعة :

لغة : هي جامعة من فعل جمع ، يجمع ، جمعا ، جمع المتفرقين أي ضم بعضه لبعض ، و الجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم و الفنون و الإدارة و الآداب¹.

اصطلاحا : تعددت التعاريف التي تناولت الجامعة وقد اختلفت الآراء وتعددت التصورات والمفاهيم لأنه لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة، وذلك أن كل مجتمع ينشئ جامعتة ويجد له أهداف بناءً على ما تمليه عليه مشاكله وطموحاته فحسب "مراد بن اشنهو" يؤكد بأنه لا يوجد تعريف متفق عليه من طرف العلماء والمفكرين خاصة الذين يهتمون بالتنظيم التربوي ، ولا يوجد تعريف قائم بحد ذاته².

- يعرفها محمد حمدان أن الجامعة مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات في مختلف المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات³.

يعرف رامون ماسيبيا مانسو Ramone Masipia Manso. بأنها "مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسيق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى المعرفة العليا"⁴، ومن خلال خلال هذا التعريف قد اعتبرت الجامعة نسق مهمته تقديم معارف للأفراد المنتمين إليها.

- المشرع الجزائري عرفها بأنها مؤسسة ذات طابع ايداري تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد⁵.

لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة، لان كل مجتمع يقوم بإنشاء جامعة خاصة به وفقا لما يحتاجه و ما تطلبه أحواله، تبعا لنصائح اقتصادية، اجتماعية معينة.

¹ - أنيس إبراهيم، وآخرون، المعجم الوسيط، ج2 بيروت، دار الإحياء التراث العربي ، ط2، ص 135 .

² - بن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية ت: عايد أديب باية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ص11.

³ - حمدان محمد ، مرجع سابق ص 50.

⁴ - فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2001، ص79

⁵ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي 544/83 المؤرخ في 1983/9/24.

التعريف الإجرائي :

من خلال ما سبق من تعريفات للجامعة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي لمفهوم يتماشى واهتمامات الباحث، فهي مؤسسة ذات طابع علمي تتكون من كليات وأقسام تقوم بوظائف مختلفة من تعليم وبحث علمي . حيث تقدم للطلبة تكوين نظريا وتطبيقيا في مختلف التخصصات وهذا بتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات لتلبية حاجيات المجتمع .

5-الدراسات السابقة و التعقيب عليها :

إن الهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة :

هو الاستفادة منها سواء ما تعلق منها بالمضمون أو المنهجية فهي تمثل استطلاعاً يتضمن مناقشة وتلخيص الأفكار الهامة الواردة في الدراسات أو البحوث التي أنجزت في زمن معين سابقاً قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة.¹

- إن هذه الدراسات تفيد في توضيح و شرح خلفية موضوع البحث وكذا وضع خطة البحث في إطارها الصحيح أي تساعد في رسم فكرة واضحة عن موضوع البحث و تجنب الوقوع في الأخطاء والمشاكل التي تعرضت لها البحوث السابقة و لأجل إعداد هاته الدراسة اعتمدنا على الدراسات التالية:

1- الدراسة الأولى:

دراسة الطالبة نورة دريري بعنوان (خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين)²، تحدثت إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية أن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الآلاف سنوياً، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه في الجامعة، ومناصب 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.

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

¹ - فوزي غرايبة واخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2002، ص 29

² - نورة دريري، خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية ، معهد علم الاجتماع ، جامعة منتوري، قسنطينة 1999

من أجل التأكد من صحة الفرضيات، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، كونه الأنسب لمثل هذه الدراسات، كما استعانت بأدوات البحث التي تتناسب والمنهج المعتمد، تمثلت في الاستمارة، و قد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة، لا حبا في الدراسة، وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.
 - تدهور القيمة الاجتماعية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسساتي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي وتغيير المضمون الاجتماعي للجامعة .
 - تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الاولى، و قلة المراجع وصعوبة التطبيق.
- 2 - الدراسة الثانية :

دراسة الطالبة أعمار فضيلة بعنوان (تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا)¹ وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد الدور الذي يلعبه التكوين المهني في الجزائر و مدى تحقيقه اندماج الشباب مهنيا. و قد جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- هل لعدم توافق الجانب التطبيقي والوسط المهني أثر على اندماج الشباب مهنيا؟
- هل الحجم الساعي لبعض التخصصات أثر على التحصيل التطبيقي للمتربصين؟
- واعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والكمي في دراستها، استخدمت في عملية جمع البيانات أداة الاستمارة ووزعت على 80 محوث من طلبة مركز التكوين و التمهين بولاية الجلفة، وتوصلت في الأخير على النتائج التالية :
- فاعلية نظام التعليم و التكوين المهني تقاس بمدى قدرته على إدماج خريجه في عالم الشغل.
- إعداد الموارد البشرية المهنية والفنية تحتاج إلى مواكب التطورات والتغيرات التكنولوجية لضمان تجاوب التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة .

3- الدراسة الثالثة:

هي عبارة عن رسالة ماجستير للطالبة :حمود سعيدة، بعنوان:(برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة)²، تتمحور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مادية إدارية للقوى الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج، و التساؤل الرئيسي الذي تنطلق منه الدراسة كالتالي:

¹ - عمر فضيلة ، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، بوزريعة 2009

² - حمود سعيدة ،برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع ، جامعة بسكرة 2005

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى الجامعية العاملة ؟
- نظرا لطبيعة موضوع الدراسة ، كان المنهج الوصفي الأنسب، ومع أدوات جمع بيانات تتناسب والمنهج المتبع ،تمثلت في الاستمارة والتي هي أداة رئيسية في البحث ، كانت النتائج كالتالي :
- إن عملية إدماج خريجي الجامعة هي عملية حسابية إحصائية ؛تهدف إلى تحقيق توازن سوق العمل ،و بحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع إلا لمعايير كمية كيفية ولا تخضع لمقولة الرجل المناسب في المكان المناسب .

4 - الدراسة الرابعة:

رسالة ماجستير لطالبة شنافي رزيقة بعنوان(دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري)¹. تتكلم إشكالية الدراسة حول الدور الرئيسي للتكوين المهني لإدماج الشباب في المجتمع الجزائري ،و قد كانت التساؤلات كالتالي :

- هل لطبيعة دخول الشباب للتكوين المهني و التمهيين علاقة باندماج الشباب المتخرجين منه في مهنتهم؟
- هل يمتلك خريج التكوين المهني القدرات اللازمة لمهنته علاقة باندماجه فيها؟
- اعتمدت الباحثة على المهج الوصفي واستخدمت أداة الاستمارة في جمعها للبيانات بحيث وزعت على عينة تقدر ب 180 مبحوث من خريجي مركز التكوين المهني والتمهيين بالجزائر العاصمة ، وفي الأخير توصلت إلى النتائج التالية
- القدرة التي يمتلكها المتكون في مركز التكوين المهني و التي تختلف باختلاف التخصص تساعد المتخرج من الاندماج في عالم الشغل .
- اندماج الشباب بمراكز التكوين المهني والتمهيين بدون ضغط يستطيع خريج التكوين المهني تحقيق الاندماج في عالم الشغل بعد تخرجه .

¹شنافي رزيقة ،دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تغير اجتماعي، جامعة الجزائر 2 بوزريعة 2009 .

5- الدراسة الخامسة :

دراسة بعنوان : الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي لدى الموظف دراسة ميدانية في الإدارة المحلية لولاية الوادي، إعداد بوعلام أمينة، سنة 2018.

الهدف من هذه الدراسة هو:

- فهم واقع الاندماج المهني و العوامل المتحكمة و دورها في انضباط الموظف داخل المؤسسة .
- معرفة مدى وصول الموظف للوفاء للمؤسسة و كيفية تطوير مساره المهني على حسب احتياجاته.
- التساؤل الذي طرحته هذه الدراسة : ما مدى تأثير الاندماج المهني على الانضباط الوظيفي و أين يكمن دوره؟

كانت نتائج الدراسة :

- اندماج مهني للموظف ذو قاعدة اجتماعية، يكون لديه انضباط اجتماعي نابع عن ضبط الجماعة التي يعمل معها الموظف.

2 - التعقيب على النتائج الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسة الأولى التي كان عنوانها (خريج الجامعة بين التكوين والتمهين) حيث تترابط ودراستنا في نقطة خريجي الجامعة في التكوين والتشغيل، إن دراستها تبحث عن واقع خريجي الجامعة بين ما يلقونه من تكوين بالجامعة وبين مناصب الشغل، أما دراستنا فتقع في نقطة التشغيل بالذات، وما تتميز به هذه المرحلة من توفر الخريجين من الجامعة الذين قد تساعدهم في اندماجهم المهني بعد الحصول على مناصب شغل دائمة .

أما الدراسة الثانية التي كان عنوانها (تأثير برامج التكوين المهني اندماج الشباب مهنيًا) فتعتبر دراسة مهمة لدراستنا بحيث أن نتائجها تمدنا بمزيد من الفهم و التحليل لموضوع دراستنا نظرا للتشابه ،حيث كلا الدراستين تحدثتا عن الاندماج المهني إلا أن مجتمعي الدراستين مختلفتين، فدراسة الطالبة كان مجتمع الدراسة فيه هو الشباب الذين خضعوا لبرامج التكوين المهني، أما دراستنا الحالية فمجتمع الدراسة فيها هو خريجو الجامعة .

بالنسبة لدراسة حمود سعيدة و التي هي بعنوان (برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية) تتحدث اشكالياتها على ما تقدمه برامج التشغيل من امتيازات تسهل عملية التوظيف لخريجي الجامعة والتأهيل المهني ،فهناك تشابه بين دراستنا و هذه الدراسة في نقطة التشغيل وخاصة عقود ما قبل التشغيل ومدى مساهمتها في تسهيل عملية توظيف خريجي الجامعة واندماجه في الوسط المهني .

أما هذه الدراسة الأخيرة للطالبة شنافي رزيقة بعنوان (دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري)، تتشابه ودراستنا في متغير الاندماج المهني، فهاته الدراسة تبحث عن معرفة مدى فعالية برامج التكوين المهني للشباب في تحقيق الاندماج المهني .

أما دراستنا فكانت تبحث عم مدى تحقيق خريج الجامعة و اندماجه في الوسط المهني .

6- النظريات المفسرة للدراسة :

6-1- نظرية ابن خلدون :

تحدث ابن خلدون في نظريته هذه عن أصول الاندماج الاجتماعي للأفراد، وذلك من خلال تحليل الاجتماع البشري الذي تناول في مقدمته العلاقة التفاعلية بين الفرد والمجتمع، قد قام بمقارنة علمية بين الكائن الاجتماعي والكائن الحيواني من ناحية البناء والوظائف وتكامل الأجزاء، هذا لم يكتفي بدراسته لنمو الحركة و تطور المجتمع ورسم قوانين التحول الديناميكية الاجتماعية، التي تحكم المسيرة التاريخية للمجتمع¹.

لقد ركز ابن خلدون على مفهوم الاندماج الاجتماعي من خلال تحليله لأصول الاجتماع البشري، وأهم نقطة ركز عليها في دراسته هي العصبية كمفهوم جوهري للتحليل الاجتماعي الخلدوني .

حيث يتضح من خلال نظرية ابن خلدون بان العصبية ناتجة عن حركة اجتماعية وأن المجتمعات الأكثر اندماجا هي المجتمعات البدائية التي يربطها نوع من التعاون و التضامن الاجتماعي فيما بينهما أكثر من المجتمعات الحضارية، و من هنا نستنتج من نظرية ابن خلدون إن من أهم عوامل الاندماج الاجتماعي ومنه المهني العلاقات الاجتماعية بين أفراد جماعات العمل وأساسها القرابة والنسب الذي بدوره يخلق التعاون والتضامن بين أفراد الجماعة.

6-2 - نظرية هنري فايول:

عمل كمدير لأحد المنشآت الصناعية الكبرى والتي كانت تعمل في قطاع التعدين سنة 1888، حرص فايول على أن يعرض أفكاره في كتابه الإدارة العلمية العامة الصناعية الذي نشر سنة 1916.

حدد فايول عدة مبادئ اعتمد تطبيقها لزيادة الانتاج و هي²:

- تقسيم العمل على اساس التخصص .

- الانضباط و التوازن .

- توازن السلطات ومستويات وعدم الاخلاء بهذا التوازن.

¹ - محمد علي محمد: المفكرون الاجتماعيون، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1992 ص105 .

² محمد صاحب سلطان : إدارة المؤسسات الإعلامية: دار المسيرة، ط2، عمان، الأردن، 2015، ص125.

- اولوية المصالح العامة على المصالح الشخصية.
- وحدة الأوامر ووحدة الهدف .
- التسلسل الرئاسي.
- المركزية و الاستقرار.
- ضرورة دفع الأجور العادلة للعاملين.
- المبادرة والابتكار.

إن المبادئ التي ركز عليها فايول هي جد مهمة في أي تنظيم أو مؤسسة تسعى لتحقيق الاستقرار، فكلما زاد تطبيقها تحقق الاندماج المهني للعامل.

6-3- نظرية إميل دوركايم :

عالج إميل دوركايم موضوع التضامن الاجتماعي في ضوء دراسته لتفسير العمل، ولذلك اعتبر تقسيم العمل متغير و حاول أن يربط أشكاله وصوره المختلفة وأنواعه بالظواهر الاجتماعية الأخرى ، كما انه يرى أن تقسيم العمل أيضا ينظم الأخلاق ، و كقاعدة عامة انه كلما زادت الكثافة الاجتماعية يتجه تقسيم العمل إلى الزيادة. يعتبر إميل دوركايم من ابرز علماء الاجتماع الذين اثروا في المعرفة حول سيران الاندماج في المجتمعات الحديثة، و هذا ليس الاندماج بحد ذاته، إنما الكيفيات التي تتخذها مختلف سيروات وأبعاد المستويات الحياة الاجتماعية . يرى دوركايم أن تقسيم العمل ينظم أيضا الأخلاق، و كقاعدة عامة أنه كلما زادت الكثافة الاجتماعية يتجه تقسيم العمل إلى الزيادة وهذه الزيادة تدعو إلى التأثير في العمليات الاجتماعية والتنظيم الاجتماعي ونفسية الأفراد¹.

7- مجال الدراسة :

يعتبر مجال الدراسة الخطوة الأساسية لبناء منهجي لاي بحث علمي كونه يساعد على تحقيق المعارف النظرية في الميدان، و لقد اتفق الكثير من مستعملي البحث الاجتماعي لكل دراسة ثلاثة حدود أساسية وهي: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.

7-1- المجال المكاني :

لقد تمت الدراسة الميدانية في ولاية تيارت و هي ولاية جزائرية تقع في الجهة الغربية من البلاد، تقريبا وسط الشمال الجزائري .يحدها من الشرق كل من ولاية الجلفة في جنوبها الشرقي ولاية المدية ،يحدها من الغرب ولاية

¹ مهى سهيل مقدم: محاكمة دوركايم في الفكر الاجتماعي العربي، دار النهضة، بيروت، 1992، ص 33.

معسكر، و يجدها من الشمال ولاية تسمسيت، ويجدها من الجنوب ولاية اغواط، تبعد عن الجزائر العاصمة ب 280 كلم كما انها تعتبر من اقدم الولايات التي تأسست سنة 144هـ من قبل عبد الرحمان ابن رستم.

7-2- المجال البشري:

المجتمع الاصلي لهذه الدراسة هو خريجي الجامعة، و يختلف من حيث السمات و الخصائص، بالنظر لكبر حجم مجتمع البحث و تنوع خصائصه قمنا باختيار عدد محدد من المتخرجين حيث تم توزيع الاستمارات عليهم.

7-3- المجال الزمني :

يتمثل المجال الزمني في المراحل التي مر بها العمل حتى وصل إلى شكله النهائي و المدة التي استغرقها الباحثين لإنجاز دراستهم و هذه المدة امتدت من بداية شهر نوفمبر سنة 2022 إلى غاية شهر فيفري 2023.

8- الإطار المنهجي للدراسة :

العمل الميداني ضروري للبحث العلمي السوسيوولوجي للتأكد من صحة الفرضيات والنظريات ومدى تطابقها مع الواقع.

8-1- منهج الدراسة :

يجتهد الباحث دائما في ميدان علم الاجتماع إلى التحقق العلمي من وقوع الظاهرة عن طريق استعمال مناهج معينة لبلوغ الهدف المنشود من البحث والدراسة الميدانية للموضوع محل الدراسة، فتمثل قيمة البحث العلمي بالأسلوب الذي يعتمده الباحث ليصل إلى الأهداف المراد الوصول إليها، فالطريقة الصحيحة للمنهجية تؤدي للوصول إلى الحقيقة و تمكننا من إعطاء تفسيرات صادقة¹.

فحسب طبيعة موضوع البحث والدراسة هو الذي يفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب و الأدوات المنهجية التي يعتمد عليها لجمع البيانات. وعلى هذا الأساس اعتمدنا في دراستنا على منهج التحليل الكمي، هذا المنهج يهدف إلى قياس ظاهرة موضوع الدراسة نظرا لارتباط هذا المنهج بالجانب الميداني، فان اغلبه البحوث الاجتماعية تستعمله لكونه يصف الظاهرة و يكممها من خلال أرقام تجمع المعطيات وتحوها إلى نسب مع إبراز مختلف خصائص هذه المعطيات والقيام بتفسيرها والتعامل معها إحصائيا ليشكل منظم لغرض الوصول إلى استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة.

¹عمار بوخوش، دليل الباحث في المنهجية والرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999، ص 22.

الهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف ظاهرة الاندماج المهني لخريجي الجامعة لولاية تيارت سواء من حيث التخصص الذي قد درسه خريج الجامعة أو من حيث الخبرة والمهارة المكتسبة من خلال العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، ومعرفة طبيعة هذه العلاقة .

وقد استعملنا هذا المنهج في دراستنا هاته هو الشرح الدقيق والموضوعي وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب والبيانات الكيفية الخاصة بموضوع الدراسة والمتحصل عليها في الميدان عن طريق الاستمارة.

8-2- التقنيات المستعملة :

لكل بحث تقنيات وسائل وتقنيات لجمع المعطيات، خاصة وأن المعطيات يوظفها الباحث من أجل التحقق من فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلات الإشكالية، فطبيعة البحث تفرض على الباحث انتقاء المنهج وتقنياته حيث يشترط أن يكون هذان الأخيران متجانسان.

كما تقول غرافيش مادلين Grawitz Madeline "لا يمكن اختيار المنهج الذي سيتم توظيفه والتقنية التي ستستعمل بطريقة عشوائية بل يجب أن يتميز كل من المنهج والتقنية بدقة التجانس، عند دراسة مواضيع تحمل طبع التعقيد¹، وهذا ما يضمن للباحث سلامة نتائج بحثه.

وقد قمنا في بحثنا هذا باستعمال أداة المنهجية التالية:

- الاستمارة :

" تعتبر الاستمارة من الأدوات الهامة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى ما تقدمه هذه الاداة من اختصار للجهد والتكلفة وسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، وهي عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع المشكلة، ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية، أو إرسالها للمبحوثين عن طريق البريد"². والهدف من الاستمارة هو الوصول إلى قدر كبير من المعلومات وبيانات وراء حول الظاهرة المدروسة في وقت قصير .

اعتمدنا في دراستنا على أداة الاستمارة التي احتوت على أسئلة مختلفة و متنوعة تتعلق بموضوع البحث، وقد ضمت 25 سؤالاً تم تصميمها وتنظيمها بتقسيمها إلى محاور مرتبة في الشكل التالي:

- المحور الأول: ويضم أسئلة من 1 إلى 5 تتعلق بأسئلة البيانات العامة والشخصية للمبحوثين، من أجل وصف العينة و معرفة خصائصها.

¹ Gravitez madleine, méthodes des sciences social,Dellez ,Paris,11eme etition,2001,p :351

² - حسين عبد الحميد رشوان، العلم والبحث والعلمي - دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر ط 1، 2004، ص 77 .

- المحور الثاني: ويضم بيانات خاصة بالمتغير المستقل للفرضية الجزئية في الأولى و المتمثلة في نوعية التكوين الجامعي و خصائصه، و احتوى هذا المحور على أسئلة من 6 إلى 7 .

- المحور الثالث: ويضم بيانات خاصة بالبحث عن العمل، و احتوى هذا المحور على أسئلة من 8 إلى 13.

-المحور الرابع: ويضم بيانات خاصة بسيرورة الحصول على العمل، و احتوى هذا المحور على أسئلة من 14 إلى

25

و قد تم تطبيق هذه الاستمارة في هاته الدراسة على عينة متكونة من 30 مبحوث اعتمدنا عليها في عملية التحليل و استخلاص نتائج الدراسة.

الفصل الثاني

الاندماج المهني تعريفه وخصائصه

الفصل الثاني : الاندماج المهني تعريفه وخصائصه

- 1- تعريف الاندماج المهني .
- 2- خصائص و أنواع الاندماج المهني .
- 3- أشكال الاندماج المهني.
- 4- أهداف الاندماج المهني.
- 5- مظاهر الاندماج المهني.
- 6- خلاصة الفصل الثاني

تمهيد

كما يعرف أن الشباب خريجي الجامعة يعتبرون قوة أساسية في البحث عن العمل والحصول على وظيفة دائمة في سوق العمل، والتي من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه وطموحاته المادة والمعنوية ككسب قوة العيش ودخل يساعد في تأمين الحياة وإثبات الذات لتحقيق الاندماج في المجتمع وذلك من خلال الاندماج في العمل والمساهمة في التنمية الوطنية الشاملة .

فخريج الجامعة الذي تلقى تكوين وتعليم جامعي من خلال تلقي الدروس واكتساب المعارف في مختلف التخصصات من اجل الدخول في الحياة المهنية الذي يختلف من نسق التكوين الجامعي بعدة فوارق جوهرية مما يخلق لها عوائق وصعوبات تمنعه من الاندماج المهني، وبالتالي فإننا سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى الاندماج المهني وخصائصه ومميزاته ،أهمية الاندماج المهني و مظاهره.

1- مفهوم الاندماج المهني خصائصه وأنواعه

1-1- مفهومه:

يعرف الاندماج بأنه "ضم جماعات ذات أهداف متجانسة إلى حد ما، ولكن توجد بينها بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب قادتها، وقد يكون الاندماج مؤقت لمواجهة حالة طارئة¹.

أما بايت موريس Payet, Mourice فيعرف الاندماج المهني الذي هو موضوع دراستنا هاته بأنه اندماج الشباب في مناصب عملهم ولا يحقق هذا إلا من خلال توفير أربعة متغيرات أساسية وهي² :

1. ارتباط العمال بعملهم: ويتمثل ذلك في عاملي التعب والرضا حيث أن الرؤى ابتدأت تتضح حول الآلات باعتبارها لم تصنع من أجل أن تنتج فقط ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا.
2. ارتباط العمال بالقيادة: يتلقى العمال بعض من الضغوطات حيث إن حريتهم تصبح محدودة .
3. ارتباط العمال بضغط العمل: العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال في الاحتكاك مع اتباعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي.
4. المؤشرات الخارجة عن الوحدة: تتمثل في الحي والمكان الجغرافي الذي ينتمي إليه العمال ،أي الوسط الاجتماعي.

¹ - بدوي احمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتب لبنان، بيروت 1978 ،ص 171.

² Payet Murice, l'integration de trvaleur dans.edtionnpayot,paris,1961,p 289

دولفن لكازوسرج بيغوا Delphin Lacaze. يتحدث عن الاندماج المهني ويحصره في أربعة جوانب وهي: الصلة + الثقافة + الإيضاح + الامتثال ويحدد مفاتيح الاندماج المهني وهي التدخل على حسب درجة تقبل الموظف والتوضيح والاستيعاب لكل من (القيم، الثقافة، القواعد، المعايير، القوانين ..) والامتثال: يعني أن الموظف يبرز الطاعة والخضوع لكل القوانين والمعايير¹.

- أما مادلين غرافيتش " عالمة الاجتماع فتعرف الاندماج ب"الاندماج هو مصطلح غامض يراد به جزء أو جماعة تدخل في الكل لكن بدرجات متفاوتة، وبشكل مختلف تبعاً للميادين، فالاندماج هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها ودرجته تختلف من وحدة لأخرى ويتخذ اشكال مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لان الاندماج يمثل ايضاً احد اهم الوظائف للنظام الاجتماعي².

ومن هنا نجد ان الاندماج يتعلق باندماج الفرد داخل مكان او مجموعة العمل، أي داخل البيئة المهنية ليصبح عنصر يؤثر ويتأثر بالمؤسسة التي ينتمي اليها ليحقق الانسجام، التكيف والاستحقاق ولا يتحقق الا من خلال ارتباط العامل بعمله .

2- خصائصه و انواع الاندماج المهني :

للاندماج المهني عدة خصائص تمثلت في مستويات أساسية وهي ثلاثة:

المستوى الفيزيولوجي للاندماج المهني :

للعمل في وظيفة من الوظائف يتطلب جهداً ذهنياً ونفسياً، وهذا الجهد يتحدد من خلال طبيعة العمل، فالعامل يجب عليه ان يكيف نفسه وجسده للخضوع لمتطلبات العمل، وعلى المؤسسة المستخدمة تهيئة ظروف عمل صحية مناسبة من أجل تحقيق خبرة عالية، لأنها متعلقة بالعامل نفسه "فكمية و نوعي العمل تتأثر بدرجة اولى بحالته الفيزيائية"³.

إن مجهود العامل وعدم تركيزه اثناء القيام بعمله يؤدي به في الوقوع في حوادث تضر بصحته وتوقعه في مشاكل داخل مكان العمل، فحالته الفيزيولوجية تبين لنا اندماجه في عمله أو لا .

¹ بيتر دراكر، 1995، ص 294 .

² Grawitz Madeline...p255

³ Payet,Mourice,opcit,P41

1) المستوى النفسي للاندماج المهني:

عندما يشعر العامل بالقلق والتوتر لعدم توفر الشروط الفيزيائية المناسبة للعمل يتأثر نفسيا ،فتتغير سلوكياته وتصرفاته فيقوم بتلبية حاجياته فيقوم بتحقيق اهدافه على حساب المؤسسة التي يعمل فيها ومن أهم هذه الحاجيات¹:

- الحاجة إلى العمل: ونقصد بذلك ان العامل يستعد إلى تقديم كل الجهود لتحقيق الاهداف.

- الحاجة الى التعبير عن الذات: وذلك من خلال:

- الحاجة الى الأمن: وتعني الاستقرار في العمل.

- الحاجة المادية: تتمثل في الاجرة الخاصة للعمل.

- الحاجة الجمالية : ويقصد بها تقديم الافضل في العمل.

- الحاجة الى الابداع في العمل: تقديم الافضل في العمل .

المستوى الاجتماعي للاندماج المهني :

يتكون الوسط الاجتماعي من مجموعة من الافراد تربطهم علاقة عمل، فالعلاقة التي تربط العامل بالوسط المهني هي التي تساهم في تحقيق الرضى الاجتماعي .

فكما نعلم عندما تكون العلاقة جيدة بين المسؤول او الرئيس مع العمال، فيخلق جو يسوده الاحترام و تقوى الروابط فيشعر العامل باثقة في نفسه ،فيشعر بالأمن الاجتماعي فيحقق الرضى المهني، وتسهل عملية الاندماج.

3- أشكال الاندماج المهني :

للاندماج المهني اشكال مختلفة وهذا يرجع لشجاعته، من اهم اشكال الاندماج مثلا المشاركة في تسيير المؤسسة و يتم ذلك من خلال المجالات التالية:²

- مجال التسيير الاجتماعي: ويعني التحكم في تسيير الخدمات الاجتماعية من خلال:

- استشارة العمال حول كمية الانتاج المرغوب في تحصيلها: تتمثل في اعطاء العمال الحرية في التعبير، وابداء آرائهم وافكارهم.

- المراقبة: فحق الاستشارة يتبع حق المراقبة.

- حق الاعتراض: أي القيام بالاحتجاجات والاعتراض.

¹ Lbid p 55

² - شنافي رزيقة ، مرجع سابق ص 75.

مجال التسيير التقني: يقصد به التحكم في سياسة التغيير التنظيمي.

مجال التسيير الاقتصادي: وهو تسيير العمال الكلي في المنشأة، من حيث البرمجة والتخطيط والتسيير.

4- أهداف الاندماج المهني:

من أهم الاهداف التي يحققها الاندماج المهني في أي مؤسسة والتي تسعى إلى رفع مستوى اندماج العامل في عمله من أهمها :

- بث روح التعاون: وذلك عن طريق بث روح الفريق في العمل ودعم الأنشطة التعاونية، دفع العامل نحو مساعدة زملائه¹.

- الشعور بالانتماء : وهو شعور الفرد بانتمائه لوظيفته وللمؤسسة، وينتج ذلك تحسن في المستويات الانتاجية.

- تحقيق المساوات الاجتماعية : ويحدث ذلك بمشاركة الموظفين باتخاذ القرار ، و تقليل الفوارق بينهم مه ضمان نظام الاجور و هذا ما يدعم اندماج العامل أكثر في عمله .

- المشاركة الفاعلة: وذلك بتقديم للعامل الفرصة بتقديم الافكار والآراء الجديدة التي قد تساعد في تطوير المنظمة.

- الشعور بأهمية العمل :من خلال اندماج العاملين وذلك بإعطائهم الصلاحية ومسؤولية أكبر وتزويدهم بالمعرفة لأداء العمل .

- تطوير الاداء: من خلال منح العاملين الفرصة من تحسين مهاراتهم و ذلك بفضل توفير دورات التشغيل وورشات العمل التي تدعم الاندماج المهني .

- تحقيق الرضا الوظيفي :من خلال منح العامل الحرية و تنويع الادوار، والتركيز على دقة العمل، وهذه بدورها قد تساعد في تحقيق الاندماج المهني.

5- مظاهر الاندماج المهني :يعتبر الاندماج المهني ظاهرة لها سلبيات وإيجابيات وتظهر من خلال سلوك العمال في الاعمال التي يقومون بها، ونذكر من هذه المظاهر :

المظاهر السلبية للاندماج المتكونة من:²

- التغيب :إن نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين يؤدي إلى غيابهم عن اعمالهم مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية.

¹ - مليكة عرعور: سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015 ، ص51.

² - بو مخلوف محمد، انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة (الاندماج والاغتراب)، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1984، ص 266.

- عدم الاستقرار: عندما لا يندمج الفرد في مجتمعه سواء في علاقاته الاجتماعية أو المهنية تجعله يعيش في عدم الاستقرار.
- المشاكل المختلفة: يصاب الفرد بعدة مشاكل نتيجة لعدم اندماجه، وما هو مهني هو موضع دراستنا .
- المظاهر الايجابية للاندماج : تتمثل في:¹
- نقص التعب وقلة حوادث العمل : "إن اندماج الأفراد في مجتمعهم يؤدي إلى نقص تغيبتهم، و قلة حوادث العمل.
- ارتفاع مستوى العمل: عندما يشعر الفرد في المجتمع باعتزاز النفس، نتيجة لإدراك قيمة العمل وإحساسه بأنه في وسط يحميهم من الأخطار .
- الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الفرد بهذا الشعور نتيجة لتلبية حاجياتهم وتلبية مطالبهم فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.

¹ - نفس المرجع، ص277.

خلاصة الفصل الثاني:

وما نخلص اليه في هذا الفصل؛ ان الاندماج المهني احد اهم المفاهيم التي اضيفت بحيث أنه يشكل مصدرا هاما لدعم الافراد والاستقرار، فيحفز العمال على المشاركة الفعالة في تحقيق الاهداف للمؤسسة من خلال مساهمتهم في تطوير ادائهم وتعاونهم، ومن هنا نجد ان الاندماج المهني يوفر للعمال الاستقرار المهني والرضا عن الوظيفة، ولا يتحقق الا بتوفير الامكانيات اللازمة للاندماج، لاكتساب مهارات وقدرات بمختلف الاشكال .

الفصل الثالث

نشأة الجامعة الجزائرية ومكوناتها

الفصل الثالث

نشأة الجامعة الجزائرية ومكوناتها

- 1- نشأة ومفهوم الجامعة .
- 2- خصائص الجامعة ومبادئها
- 3- أهداف الجامعة.
- 4- تاريخ وتطور جامعة تبارت

تمهيد

تعتبر الجامعة من اهم المؤسسات للتعليم في المجتمع الحديث، لأنها اعلى درجات سلم التعليم و اخر مرحلة فيه، واذا غابت هذه المرحلة قد تحدث خللا في هذا السلم، باعتبارها اهم التنظيمات الاجتماعية، وتتميز بعدم ارتباطها بجيل أو زمان معين، وكذلك لكونها تقوم بتدريب الطلبة على مختلف المهن والتدريس، ومن خلال هذا الفصل سنتحدث على نشأة الجامعة، ومكوناتها ومراحل تطور الجامعة في العالم، ثم نتخصص بالجامعة الجزائرية حيث سنتحدث على مراحل تطورها واهدافها ومبادئها وكأخر عنصر سنتعرف على جامعة تيارت بمختلف تعاريفها.

يعتبر العلم والمعرفة من أهم مميزات التي يتنافس عليها بلدان العالم، كما يعد التعليم العالي ذو أهمية و ذلك من خلال تبنيه وتكوينه لمختلف الإطارات والمستويات العالية التي تلبى متطلبات المجتمع. إن الجامعة قمة هرم المؤسسات التعليمية فمن خلالها يمنح حاملي شهادتها مجموعة من المعارف والمهارات التي تخدم المجتمع.

فمن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى نشأة الجامعة، مفهومها، أهميتها، والتطرق إلى الجامعة في ولاية تيارت تاريخها، وأنظمة التكوين الموجودة فيها ثم المشاكل التي تعاني منها.

1- نشأة الجامعة:

مرحلة النشأة¹: عندما ننظر إلى تاريخ الحضارات القديمة وباختلافها، فانه في كل محاولات هذه الحضارات في تجميع الطلبة والأساتذة في مكان واحد لتلقين العلوم و المعارف في ذلك العصر.

فكانت بداية الجامعات في الهند قديما، في حوالي 1500 (ق،م) تتمثل في إن بعض الحكماء كانوا يلجؤون إلى الغابات بحثا عن الهدوء ، فيلحقهم بعض الشباب الراغبين في مناقشتهم في امور الفلسفة والدين.

أما في الحضارة المصرية القديمة عرفت بدورها هذا النمط من المدارس العليا، حيث كان يجتمع كبار رجال الدين في المعابد وتعليم الطلبة مختلف العلوم ، كالطب و الفلك والآداب والحكمة .

أما في الصين القديمة فقد اصدر أحد بباطرها انظمة المؤسسات التعليم العامة كما حدد فيه نظام خاص بالامتحانات العامة .

وكذلك لم تخلو الحضارة اليونانية من الهيئات العلمية، حيث اعتبرها بعض الباحثين اساس الجامعة المعاصرة حيث انشا أرسطو مؤسسة التعليم العالي سميت ب:الليكوم وكان يدرس فيها الادب والتاريخ والعلوم الطبيعية، وقد أنشأ كذلك افلاطون اكاديميته المعروفة في اثينا سنة 387(ق،م) لتعليم التراث الاغريقي و تعليم الشباب فن الخطابة. ومن جهة اخرى طور العرب المسلمون من القرن الثاني واطلقو تعليما جامعيًا متقدما بعد الاحتكاك من الحضارة اليونانية من الطب والفلسفة.

وبدون ان ننسى أن المؤسسات للتعليم الجامعي في الحضارة الاسلامية وخاصة في الاندلس قد ساهمت في تطوير التعليم الجامعي الاوروبي، بحيث أن الأوروبيين قد درسوا في هذه المؤسسات ونقلو ايضا بعض من افكار المسلمين في تنظيم مؤسسات التعليم الجامعي .

¹ - أحمد جلول: دور الجامعة في نشر نظام Imd بين الطلبة، دراسة ميدانية على عينة بالمركز الجامعي بالوادى، دراسة غير منشورة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي - الجزائر 2009، ص47.

1-1- مفهوم الجامعة :

تعد الجامعة حسب الموسوعة البريطانية بانها معهد للدراسات العالمية يتألف من كليات للآداب والعلوم ومدارس للتمهين، ومدرسة خريجي الدراسات العليا، وهذا المعهد يمتلك الحق في منح الدرجات العلمية في مختلف الدراسات¹.

1-2- مكونات الجامعة:

تتكون الجامعة من عدة مكونات ناتي على ذكرها ما يلي :

أ. الاستاذ الجامعي عضو هيئة التدريس :

- تعريف الاستاذ الجامعي : هو ذلك المفكر وصانع القرار وصاحب الرأي الحر الذي يتعب بعقله وجسده لينير طريق الآخرين، فهو قارئ المستقبل، يتطلع على طموحات الاجيال، المتفق العضوي الملتزم بالموضوعية، وهو الفيلسوف المؤرخ الاكاديمي الاقتصادي ورجل القانون، فكل هذه المواصفات جعلته يسعى في البحث عن الحقيقة ويجتهد في توصيل الرسالة داخل وخارج اروقة الجامعة وخارجها²، من المهام التي يقوم بها الاستاذ الجامعي:

- القيام بالبحوث العلمية لأجل تقديم العلم وترقيته والأستاذ الجامعي الكامل، هو الذي يجمع بين وظيفة البحث العلمي ووظيفة التدريس.

- يدرس الطلبة في الجامعات وفي مختلف التخصصات.

- المشاركة في الملتقيات العلمية والدولية، وتأليف الكتب .

- الاشراف على مذكرات التخرج في اليسانس، الماجستير والدكتوراه.

ب. الطالب الجامعي:

يعرفه فضيل دليو:

هو الشخص الذي دفعته كفاءته العلمية بالأنقال من المرحلة الثانوية الى المرحلة الجامعية وفقا لتخصصه بواسطة شهادة تؤهله لذلك، ويعتبر الطالب الجامعي احد العناصر الأساسية الفعالة في العملية التربوية بحيث أنه ينمي مهاراته ويطور قدراته، بهدف التزويد بالمعرفة اللازمة³.

¹ عريفج سامي سلطي، الجامعة والبحث العلمي، الاردن دار الفكر، 2001، ص50.

² محمد صالح ربيع العجيلي، التعليم العالي في الوطن العربي الواقع واستراتيجيات المستقبل، ط1(عمان الاردن، دار صفاء للنشر والتوزيع سنة 2013) ص92.

³ فضيل دليو واخرون: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مجلة الباحث الاجتماعي، دورية تصدر عن دائرة البحث معهد علم الاجتماع بجامعة قسنطينة، ص26.

ج) أنواع الطالب الجامعي :¹

- الطلبة العاديون أو النظاميون: وهو الطالب المنتقل من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية، بحيث ان الطالب يبقى مقيد بالدراسة لمدة لا تقل عن خمس سنوات مما يسمح لهم بمتابعة الدراسة وفق ظروف حياتهم الخاصة.

- الطلبة غير مقيدين لدرجات علمية: بحيث يبقى هؤلاء الطلبة يتابعون دراستهم لمدة سنة واحدة او فصل واحد، وهذا يقتصر على أي فرد قد بلغ 18 سنة.

- الطلاب ذو الحالات الخاصة: كما نعلم ان الجامعة تشترط حصول الطالب على شهادة البكالوريا للتقيد بها، ولكن هنا قد استحدثت نظاما يسمح للأفراد الذين لم يتحصلوا على الشهادة بالولوج إلى الجامعة لمدة ستة عشر ساعة.

هـ. الهيكل الاداري: تعتبر الجامعة كتنظيم اجتماعي رسمي تتكون من عدة عناصر مختلفة (ادارة، هياكل) تتضامن فيما بينها من اجل تحقيق اهداف خاصة بهذا التنظيم.

تعرف الادارة الجامعية بانها ذلك النشاط الخاص بقيادة وتوجيه الجامعة، وتخطيط ونظيم ومراقبة التصرفات الخاصة بالعناصر الرئيسية الموجودة في الجامعة، قيد تحقيق اهداف الجامعة بأفضل الطرق.

فمن خلال المكونات الهيكل الايداري نجد البنى المادية كالمنشآت وهياكل وابنية الجامعة وهي موجودة من أجل تحقيق وظائف الجامعة، بالإضافة الى العناصر البشرية المتكونة من العمال الاداريين والعاملين في المناصب الادارية، والعمال البسطاء.

د- المناهج والمقررات الدراسية: تترجم الأهداف العلمية في كل كلية أو معهد وحسب التخصص إلى مقررات ومناهج تحتوي على معلومات ومهارات والقيم، ويعتبر المنهج الترجمة العلمية لأهداف التربية وخططها، وقد يسعى المجتمع إلى تعديل جذري في مختلف اهدافه التعليمية نتيجة التطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والسياسية، ولما كانت المناهج والمقررات الدراسية هي الاداة التي تحمل المحتوى المعرفي والخبرات التربوية .

- المستلزمات العلمية:

لا يمكن للتعليم الجامعي أن يستمر ويتطور إلا اذا توفرت مستلزمات ضرورية سواء على مستوى التدريس أو على مستوى البحث، ومن أهمها:

- الامكانيات والمكافآت المالية لنشر البحوث وتطبيقها.

¹ - أحمد اسماعيل حجي: التعليم الجامعي المفتوح عن بعد من التعليم بالمراسلة إلى الجامعة الافتراضية مدخل الى تعليم الراشدين المقارن، ط1 (القاهرة، مصر، عالم الكتاب للنشر والتوزيع والطباعة سنة 2009)ص245.

- المكتبات والمطبوعات العلمية الحديثة.
- الاجهزة العلمية والوسائل الايضاحية.
- المرافق الصحية والترفيهية.
- القاعات الدراسية و قاعات المؤتمرات.

2- خصائص الجامعة:

- للجامعة مجموعة من الصفات التي لا تتصف بها باقي المؤسسات التعليمية الاخرى و من ابرز خصائصها:
- تعتبر الجامعة ملتقى للبحث فيه عن القضايا الاقليمية والوطنية والدولية، وتجد الحلول لمشكلاتها، ويتم ذلك كله بروح النقد العالمية البناءة.
 - الجامعة مجتمع يصدق اعضائها باستمرار للبحث عن الثقة، وحقوق الانسان الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، والمشاركة في نشر ثقافة الاسلام بين الشعوب.
 - السلعة الرئيسية التي تنتجها الجامعة هي المعرفة، وحتى تتمكن من انتاجها يتعاون افرادها كلهم، وخاصة الاساتذة وتكون الوسيلة الرئيسية التي تستخدم في البحث العلمي.
 - جامعة لعناصر التميز في اعداد النخب واعتبر ذلك مهمة أساسية من مهماتها في المنظومة التعليمية وفي السباق المجتمعي العام.
 - الجامعة قبل ان تكون بنيانا هي مؤسسة تعليمية، ومركز بحثي ومنارة للإشعاع تعكس مستوى حضاريا تدعو لتقدمه، بحيث يكون هذا المستوى دائم الحركة دائم الفعل دائم النظر إلى ما هو افضل¹.
 - يلتقي فيها مجموعة من الاساتذة ومعلمين، موجهين يمثلون فريقا علميا في مجال تخصصهم ويسهرون على خدمة طلابهم تعلمًا وتعليمًا، محاضرة ومناقشة كما يعملون على خدمة مجتمعهم من خلال انتاج المعرفة ونشرها .

¹ - أحمد جلول: دور الجامعة في نشر نظام Imd بين الطلبة، دراسة ميدانية بالمركز الجامعي بالوادي/ المرجع سبق ذكره، ص 52.

2-1- المبادئ العامة للجامعة:

لا بد من الاشارة إلى العديد من المبادئ والاجراءات التي تتناولها اليات التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص للوصول بالجامعة إلى المستوى المطلوب وهذه المبادئ معروفة ولكنها حبر على ورق اذا لم تطبق وهي¹ :
- مساهمة جميع المعنيين بالتعليم العالي بتطويره وتحديثه وتمويله وتحقيق مبدا الشراكة بين الدول وسائر المؤسسات الاجتماعية، والقطاع الخاص.

- التأكيد على استقلالية الجامعة استقلالاً حقيقياً لرسم دورها وتقديم ابداعاتها.
- توفير الامكانيات اللازمة للبحوث ولا سيما عن طريق المشاركة بين مؤسسات التعليم العالي.
- اعادة النظر في التعليم الثانوي، بحيث يستطيع أن يكون المقدمة اللازمة لتحقيق مطالب التعليم العالي المتجددة والاستجابة لحاجات السوق المتغيرة.

- التأكيد على الديمقراطية عبر ممارسة الانتخاب على صعيد الانسانية والطلبة يتهيؤون لقيادة المجتمع.

3- اهداف الجامعة :

حدد المختصون في أن للجامعة ثلاثة مجموعات من الأهداف وتتلخص فيما يلي² :

* الاهداف الاقتصادية:

والتي من شأنها ان تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع و العمل على تروييضه بما يحتاج إليه من حاجات بشرية وخيارات لمساعدته على التغلب من مشاكله الاقتصادية وتنمية ما يحتاج اليه من مهارات وقيم اقتصادية .

* الأهداف المعرفية:

وهي تتناول ما يرتبط بالمعرفة تطورا او انتشارا.

* الأهداف الاجتماعية :

والتي من شأنها أن تعمل على استقرار المجتمع وتخطي ما يواجهه من مشكلات اجتماعية وتمثل في

- تقديم خدمات مميزة للمجتمع العربي الحاضر والمستقبل

- نشر ثقافة الجودة، ومستوى وعي الطلاب واعضاء هيئة التدريس والاداريين بمتطلبات التنمية.

- تدريب الطلاب على ممارسة الانشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية، الادمان ونشر الوعي الصحي

- تفسير نتائج الابحاث العلمية ونشرها للاستفادة منها في المجتمع.

¹ -رامي جمال اندراوس وعادل سالم معاينة الادارة بالثقة والتمكين ط1 (عمان-الأردن عالم الكتاب الحديث سنة 2008) ص 195 .

² - رمزي أحمد عبد الحي مستقبل التعليم العالي في ظل التحديات العالمية، ط1 (عمان -الأردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع سنة 2012) ص304.

- الربط بين نوعية الابحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي

4- تاريخ و تطور جامعة تيارت :

لقد شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت في اول انطلاقة له الى السنة الدراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في اولى تسجيلاته أكثر من 1200 طالب، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي :

المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في 18/8/1984 المتضمن انشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة بتيارت.

المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في 18/8/1984 المتضمن انشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 اعيد انشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 298-92 المؤرخ في 07/07/1992، ثم كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والادارية و المالية ووضعها تحت وصاية ادارة مركزية واحدة.

بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصدر المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي الى جامعة تحوي ثلاث كليات (كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم والهندسة، كلية العلوم الزراعية والبيطرة)

وفي سنة 2010 تم اعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 37/10 المؤرخ في 25/01/2010 المتضمن انشاء جامعة تيارت وإلي انبثق عنه (06) كليات و معهد وهما كالتالي:

- كلية العلوم و التكنولوجيا وعلوم المادة

- كلية علوم الطبيعة والحياة.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير.

- كلية الحقوق و العلوم السياسية.

- كلية الآداب و اللغات .

- كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية.

وفي سنة 2013 تم اعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 13-102 المؤرخ في 14/3/2013 المتضمن

انشاء جامعة تيارت .و الذي نتج عنه (08) كليات ومعهدين وهما :

- كلية العلوم التطبيقية.
- كلية علوم المادة
- كلية الرياضيات والاعلام الآلي.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية العلوم الاقتصادية ولتجارية وعلوم التسيير .
- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- كلية الآداب و اللغات.
- معهد علوم البيطرة.
- معهد التكنولوجيا.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : تفسير وتحليل بيانات الفرضية الأولى

المبحث الأول : تفسير و تحليل بيانات الفرضية الأولى

1- عرض و تفسير البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

2- استنتاج الفرضية الأولى

المبحث الثاني: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثانية

1- عرض و تفسير البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

2- استنتاج الفرضية الثانية

المبحث الثالث: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

1- عرض و تفسير البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

2- الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة

3- الاستنتاج العام

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لخصائص عينة الدراسة، إضافة إلى عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى و تفسيرها، و دراسة العلاقة بين التخصص الجامعي و التكوين المعتمد و طبيعة الاندماج المهني، و قد اعتمدنا على بعض المؤشرات الخاصة بمتغير الفرضية سنقوم بعرض النتائج التي توصلنا إليها بعد تحليل و تفسير بيانات الفرضية في نهاية هذا الفصل.

المبحث الأول : تفسير و تحليل بيانات الفرضية الأولى

1- عرض وتفسير البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

عرض البيانات الخاصة بالفرضية الأولى و تفسيرها:

الجدول 01: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

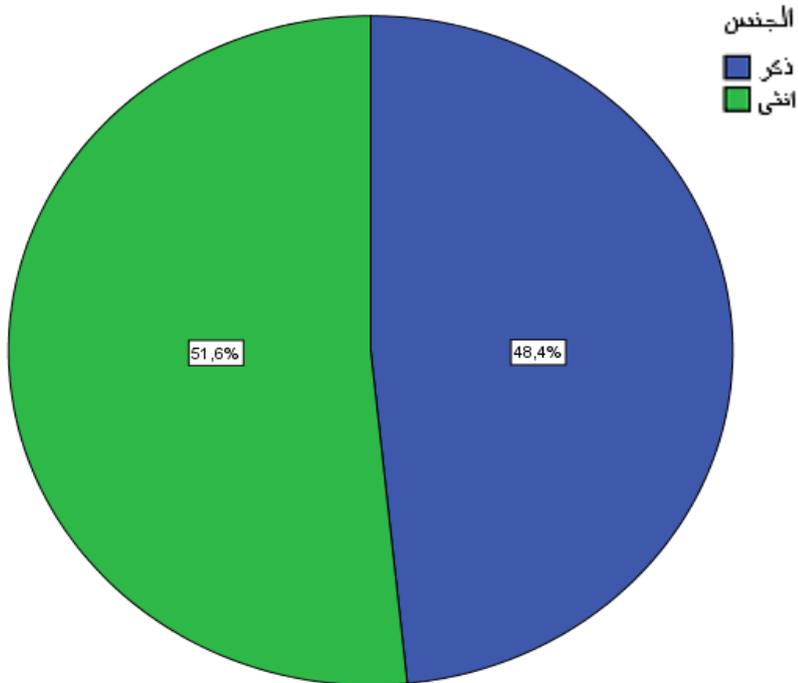
النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%48.4	15	ذكر
%51.6	16	انثى
%100	31	مجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (01) تبين أن نسبة الذكور قد بلغت %48 مقابل نسبة %51 من

الإناث يرجع هذا التفاوت بين نسبة الجنسين إلى أن المرأة قد دخلت إلى عالم الشغل و ركزت على تحصيلها العلمي

بعدما كانت مرتبطة بالدور التقليدي المتمثل في التربية و مشاغل البيت

الشكل رقم 01: دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

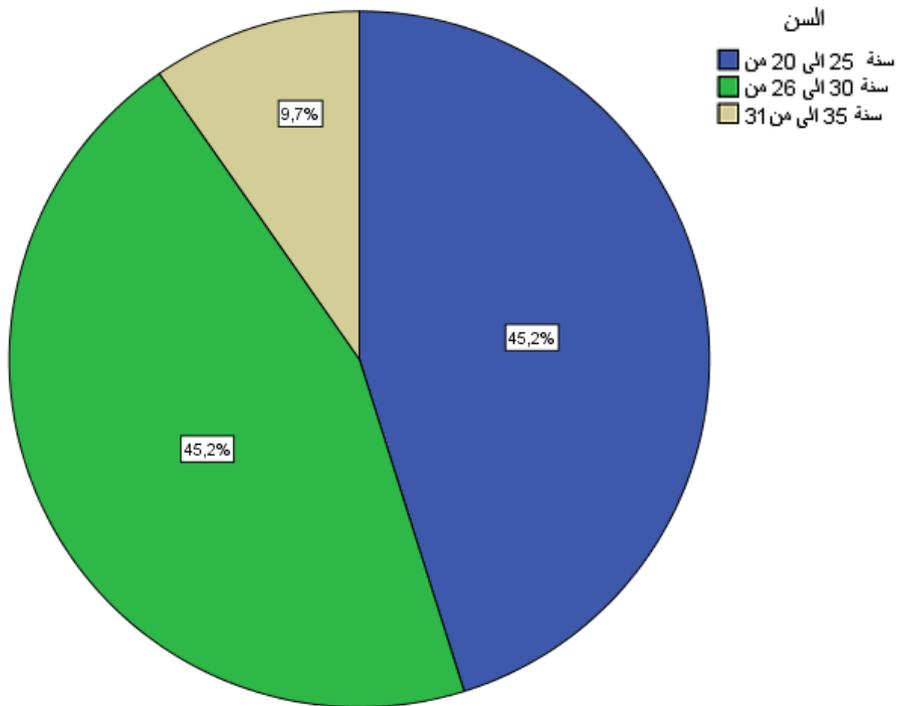


الجدول 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
45.2	14	من 20 إلى 25 سنة
45.2	14	من 26 إلى 30 سنة
9.7	3	من 31 إلى 35 سنة
100	31	مجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (02) يبين لنا أن المبحوثين كلهم ينتمون إلى فئة الشباب و التي تتفاوت من فئة عمرية إلى أخرى، حيث نجد فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 20-25 و 26-30 هي الفئة الغالبة المجموعة بنسبة 90% وتليها فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 31-35 بنسبة 9.7% و هي الأقل نسبة نظرا لان الفئة العمرية الشبابية هي التي لها فرص التوظيف من غيرها .

الشكل رقم (2) : دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب السن



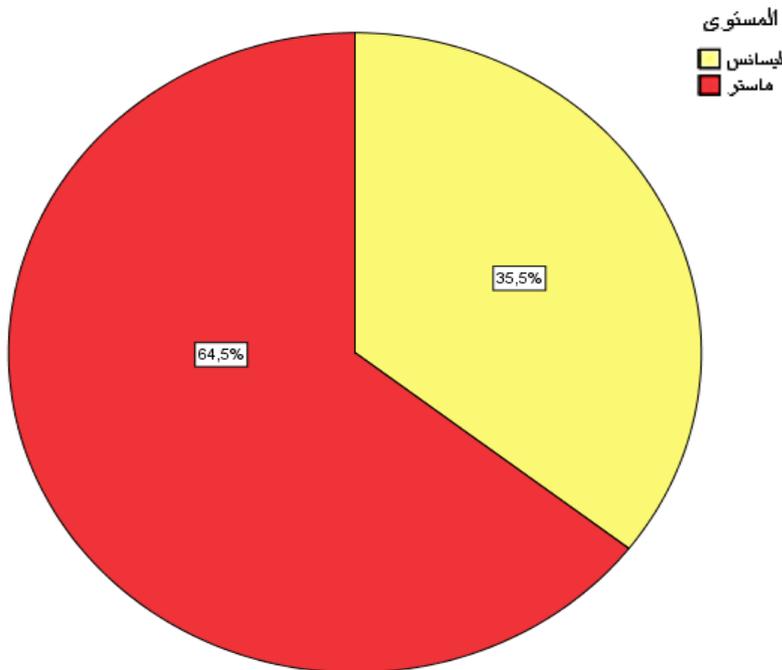
الجدول رقم 03: يوضح توزيع الباحثين حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
35.5	11	ليسانس
64.5	20	ماستر
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (03) يبين لنا أن أكثر نسبة من الباحثين ذوي المستوى العلمي ماستر حيث بلغت نسبتهم 64.5% وتليها نسبة 35.5% من ذوي المستوى العلمي ليسانس.

هاته النسب توضح المستوى العلمي لمجتمع البحث فكما هو موضح الفئة المتحصلة على شهادة الماستر هي الأكثر طلبا للعمل من خلال الاندماج المهني الذي يعتبر برنامج من برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعة كحل مؤقت.

الشكل رقم (3): دائرة نسبية تمثل توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي

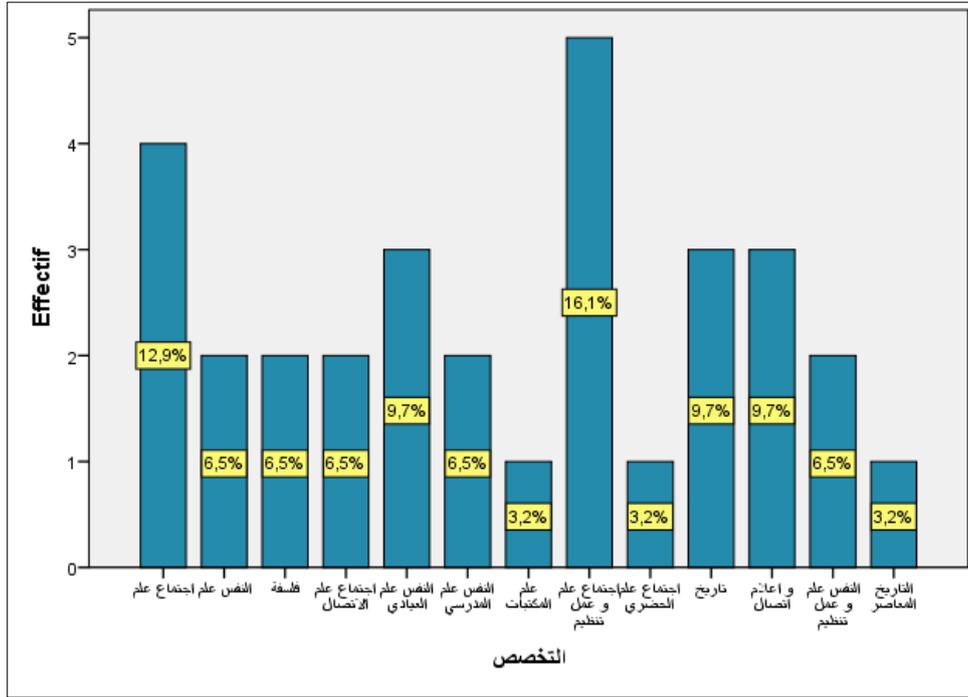


الجدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص الجامعي
12.9	4	علم اجتماع
6.5	2	علم النفس
6.5	2	فلسفة
6.5	2	علم اجتماع اتصال
16.1	5	علم اجتماع عمل و تنظيم
3.2	1	علم اجتماع نظري
9.7	3	علم النفس العيادي
6.5	2	علم النفس عمل و التنظيم
6.5	2	علم النفس المدرسي
3.2	1	علم المكتبات
9.7	3	تاريخ
9.7	3	اعلام و اتصال
3.2	1	تاريخ معاصر
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (04) يبين لنا أن نسبة أفراد العينة في تخصص علم اجتماع عمل و تنظيم قد بلغت أكبر نسبة بحيث قد بلغت 16.1% و ذلك راجع إلى الرؤية المستقبلية في الحصول على مناصب توافق تخصصهم ثم يليها تخصص علم الاجتماع بنسبة 12.9% ثم تليه التخصصات الأخرى بنسب شبه متقاربة كفئة علم النفس العيادي وتخصص تاريخ و فئة الإعلام والاتصال بنسبة 9.7% ثم فئة تخصصات علم النفس والفلسفة ،علم اجتماع الاتصال بنسبة 6.5% وفي الأخير تخصص علم المكتبات وعلم الاجتماع الحضري و تخصص التاريخ المعاصر بنسبة 3.2% و هي الفئة الأقل و يرجع ذلك إلى سياسة التشغيل وفرص التوظيف في سوق العمل.

الشكل رقم (4) : اعمدة بيانية تمثل توزيع الباحثين حسب التخصص الجامعي



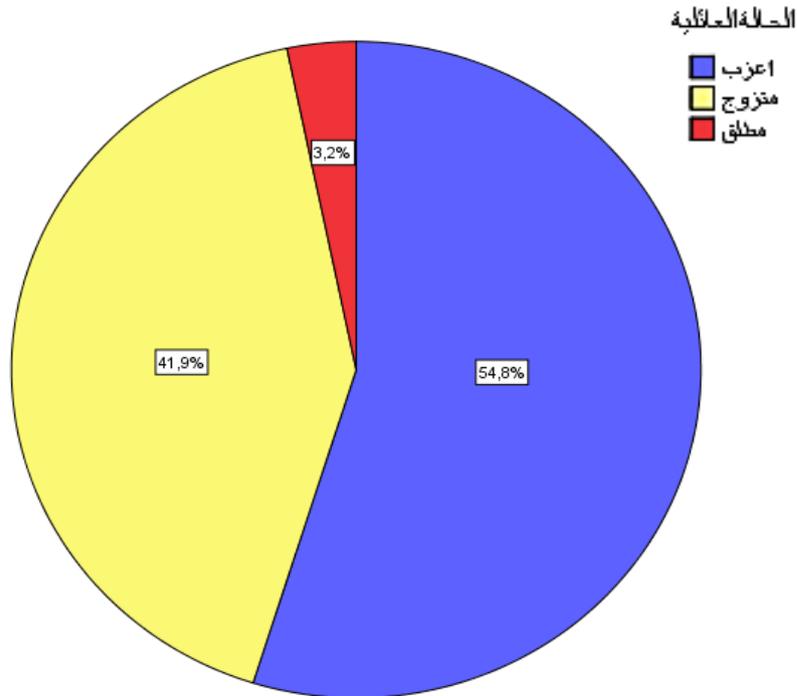
الجدول رقم 05 : يوضح سنة التخرج

النسبة المئوية	التكرار	سنة التخرج
100	31	2022
100	31	المجموع

الجدول 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
54.8	17	اعزب
41.9	13	متزوج
3.2	1	مطلق
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (06) يتضح لنا أن نسبة العزاب من أفراد العينة هي النسبة الأكثر ارتفاعاً حيث بلغت 54.8% وهذا راجع إلى عدم توفر مسؤوليات تشغل بالهم سوى دراستهم أما بالنسبة للمتزوجين فقدرت ب 41.9% وتليها نسبة المطلقين ب 3.2% وهي الفئة القليلة من أفراد عينة الدراسة، و يرجع انخفاض نسبة المتزوجين إلى تدهور الجانب المادي وعدم استقرارهم المهني نتيجة عدم حصولهم على وظائف دائمة.



الشكل رقم (06): دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الجدول رقم 07: يوضح توزيع المبحوثين حسب تكوينهم الجامعي

فترة دراستك بالجامعة كانت لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصك						امتاز برنامج
المجموع		لا		نعم		التكوين في المرحلة الجامعية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
51.6	16	29	9	22.6	7	النظري
22.6	7	6.5	2	16.1	5	التطبيقي
25.8	8	19.4	6	6.5	2	الشفوي
100	31	54.8	17	45.2	14	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام له يشير إلى نسبة 54,8% من فئة المبحوثين الذين صرحوا أن فترة دراستهم بالجامعة لم تكن كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم بالمقابل نجد نسبة 45,2% من أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا على أن فترة الدراسة بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم.

و عند إدخال المتغير المتمثل في نوع برنامج التكوين في المرحلة الجامعية نجد أنها تدعم الاتجاه العام للجدول في حين أن نسبة 29% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا على أن برنامج التكوين في المرحلة الجامعية امتاز بالنظري و يرون أن فترة الدراسة بالجامعة لم تكن كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم ، تليها نسبة 22,6% من المبحوثين الذين صرحوا عكس ذلك بأن برنامج الدراسة في المرحلة الجامعية امتاز بالنظري في أن فترة الدراسة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم .

أما نسبة 19,6% من أفراد العينة أقرروا أن برنامجهم التكويني بالجامعة اعتمد على الشفوي في حين أن فترة دراستهم بالجامعة لم تكن كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم ، تليها نسبة قليلة بلغت 6,5% مثلت المبحوثين الذين بدو رأي مخالف تمثل في أن برنامج التكوين الجامعي اعتمد على الشفوي في حين صرحوا أن فترة الدراسة بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم. أما نسبة 16,1% فهي نسبة المبحوثين الذين صرحوا على أن برنامج التكوين الجامعي كان تطبيقي في

حين أن فترة الدراسة بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم. لتأتي في الأخير نسبة 6,5% وهي فئة قليلة صرحت بأن برنامج التكوين الجامعي اعتمد على التطبيقي في حين يرون أن فترة الدراسة بالجامعة لم تكن كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصهم. من خلال الجدول وما صرح به أغلب المبحوثين نستنتج أن الجامعة كل ما اعتمدت على البرنامج و المتمثل في النظري كلما قل تحصيل المعلومات للطالب الجامعي .

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا لنتائج جدول الفرضية الأولى القائلة :

إن اندماج خريجي الجامعة شاق وغير مؤكد لان ظروف سوق العمل صعبة ومنه توصلنا إلى الاستنتاج التالي: أن اختلاف في طبيعة التكوين الجامعي يؤثر في اندماج خريجي الجامعة كفاءة عاملة جامعية في سوق العمل، بمختلف قطاعاته و مؤسساته المستخدمة .

وحسب نتائج الجدول رقم (04) والجدول رقم (07) يتبين لنا أن التخصصات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتميز طبيعة التكوين بها حيث أن هذا الأخير يغلب عليه الطابع النظري بنسبة 16% وبالتساوي بين التطبيقي 7% و الشفوي 8%، والذي من خلاله لا يستطيع الطالب الجامعي المنتمي الى تلك التخصصات اكتشاف عالم الشغل ، و ها لعدم توفر تربصات ميدانية ، مما يصعب عليه بعد تخرجه وعدم حصوله على عمل أو وظيفة عملية للاندماج فيها.

إضافة لذلك فان فترة التكوين الجامعي الكافية لتحصيل كل المعارف العلمية التخصص هي الأخرى تؤثر في عملية اندماج خريجي الجامعة في الوسط المهني، هذا ما يظهره الجدول رقم (07) والذي يبين لنا أغلبية المبحوثين يؤكدون أن مدة تكوينهم الجامعي لم تكن كافية لتحصيل المعلومات النظرية و التطبيقية لممارسة عملهم ضمن تخصصهم، إضافة لعدم وجود تربصات ميدانية التي من خلالها يكتشفون المحيط المهني بكل مميزاته، لكي يؤديوا عملهم بكل أريحية .

ومن خلال ما سبق يمكننا استخلاص أن التكوين الجامعي في تخصصات العلوم الإنسانية و الاجتماعية لا يحقق بشكل كاف الاندماج المهني لخريجي الجامعة في سوق العمل، و هذا نتيجة لعدم إمكانية حصولهم على مناصب عمل دائمة و مستقرة، وبالتالي الفرضية الأولى و التي مضمونها: أن اندماج خريجي الجامعة شاق و غير مؤكد لان ظروف سوق العمل صعبة تحققت بنسبة كبيرة.

المبحث الثاني: تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثانية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل تفسير للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية و تحليلا و ذلك من خلال معرفة العلاقة بين المدة الزمنية و الخبرة المكتسبة لخريجي الجامعة من خلال عملهم عن طريق وكالة التشغيل و مدى تحقيقهم للاندماج المهني في مناصب عملهم الحالية.

و قد اعتمدنا في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بالمتغير المستقل و التغير التابع، و سنعرض في هذا الفصل النتائج التي توصلنا اليها بعد تفسير و تحليل البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثانية و تفسيرها :

الجدول 08: يوضح المدة الزمنية لإيجاد مناصب العمل :

النسبة المئوية	التكرار	مدة البحث عن العمل
51.6	16	منذ تخرجك
38.7	12	منذ بضعة اشهر
9.7	3	منذ عام
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (08) الذي يبين لنا المدة الزمنية التي يقضيها خريج الجامعة بعد حصوله على الشهادة التي تسمح له بإيجاد مناصب شغل فكما نلاحظ ان النسبة الاكثر هي نسبة المتخرجين التي تقدر ب 51.6% ثم تليها الفئة التي تحصلت على العمل منذ بضعة اشهر من التخرج بنسبة 38.7% و في الأخير الفئة التي تحصلت على الشغل بعد مدة عام من التخرج بنسبة 9.7%، فكما لاحظنا ان معظم خريجي الجامعة يقومون بالبحث على مناصب شغل بعد التخرج مباشرة لتجنب مشكلة البطالة

الجدول رقم 09: يوضح كيفية البحث عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	أنت بحثت عن العمل
32.3	10	بمفردك
25.8	8	بمساعدة أخ أو احد أقاربك
29	9	بمساعدة احد الأصدقاء
12.9	4	بمساعدة أصدقاء شبكة التواصل الاجتماعي
100	31	المجموع

تبين لنا نتائج الجدول رقم (09) عن طريق ماذا يجد خريجي الجامعة مناصب الشغل التي و ربما قد توافق تكوينهم الجامعي، فكما نرى ان الطالب الجامعي غالبا ما يجد منصبه بمفرده و ذلك بنسبة 32.3% ثم تليها طريقة اخذ المساعدة من احد الاصدقاء بنسبة 29% و بنسبة متقاربة 25% الاخذ بمساعدة الاقارب و في الاخير تأتي طريقة ايجاد مناصب الشغل عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة 12.9%، و من هنا نجد ان معظم خريجي الجامعة يعتمدون على انفسهم في البحث على مناصب العمل

الجدول رقم 10: يوضح علاقة خريج الجامعة بوكالة التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	انت سجلت نفسك بوكالة التشغيل
74.2	23	نعم
25.8	8	لا
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (10) نلاحظ ان ثقافة برنامج وكالة التشغيل موجودة لدى معظم خريجي الجامعة فكما نرى ان نسبة التسجيل في الوكالة بلغت 74.2% ثم تأتي نسبة 25.8% من نسبة الخريجين الذين لم يسجلوا انفسهم بالوكالة .

الجدول رقم 11: يبين كيفية التسجيل في وكالة التشغيل

النسب المئوية	التكرار	كان عن طريق
8	2	اصدقاء
36	9	اقارب
56	14	بمفردك
100	31	المجموع

الجدول رقم (11) يوضح لنا من خلال نتائجه كيفية تسجيل خريجي الجامعة في وكالة التشغيل، فكما نلاحظ ان نسبة التسجيل بمفردهم قد بلغت 56% ثم تليها طريقة التسجيل من خلال الاقارب بنسبة 36% و في الاخير عن طريق الاصدقاء بنسبة 8%، وهذا راجع الى برامج التشغيل التي ساعدت في انتشار ثقافة وكالة التشغيل.

الجدول رقم 12: يوضح اذا كانت وكالة التشغيل معروفة

النسبة المئوية	التكرار	كنت تعلم بوكالة التشغيل
51.6	16	نعم
48.4	15	لا
100	31	المجموع

يبين لنا الجدول رقم (12) من نتائجه ثقافة وكالة التشغيل لدى خريجي الجامعة حيث بلغت بنسبة 51.6% على عكس بعض الخريجين الذين لا يعلمون بوجود هكذا برنامج حيث بلغت بنسبة 48.4% فمن هنا نجد ان معظم الخريجين يعلمون بوجود هكذا برنامج الذي يهدف الى تقديم المساعدة في ايجاد مناصب الشغل.

الجدول رقم 13: يوضح الموافقة على العمل مع مكتب التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	تريد العمل عن طريق مكتب التشغيل
74.2	23	نعم
25.8	8	لا
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول (13) نرى أن نسبة خريجي الجامعة يؤيدون على العمل مع مكتب التشغيل و ذلك لان نسبة الموافقة قد بلغت 74.2% أما بالنسبة لغير الراغبين في العمل مع المكتب قد بلغت 25.8%، قد يرجع سبب الموافقة إلى أن أغلبية المتخرجين الذين سبق و أن اتجه والى هذا المكتب قد وجدوا مناصب التي بدورها توفر لهم الخبرة المهنية.

الجدول رقم 14: يوضح اتصال الباحثين بمكتب التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	انت لا تريد الاتصال بمكتب التشغيل
25.8	8	نعم
74.2	23	لا
100	31	المجموع

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا لنتائج جداول الفرضية الثانية القائلة :

إن عدم استقرار الاندماج المهني يؤدي إلى وظائف لا تتناسب مع الشهادة المتحصل عليها توصلنا إلى

النتائج التالية:

من خلال نتائج الجدول رقم (08) تبين لنا نسبة 51.6% من الباحثين باسروا في البحث عن مناصب عمل منذ تخرجهم لكي يجدوا مناصب توافق تكوينهم و شهادتهم المتحصل عليها، فأغلبية الباحثين قد حاولوا أن يجدوا العمل الذي يناسبهم و ذلك ما يبينه الجدول رقم (09) فنسبة الباحثين الذين بحثوا عن العمل بمفردهم

32.2% وهي أعلى نسبة ثم تليها نسبة الباحثين الذين قد استعانوا بأصدقاء بنسبة 29% او احد الأقارب بنسبة 25.8% وهي نسب متقاربة. فخريج الجامعة بعد أن يقوم يأخذ المؤهل العلمي الخاص به يكون قد بدأ بمهمة البحث عن عمل لكي يتفادى البطالة التي تهدد أغلبية الخريجين، فمن خلال الجدول رقم (10) الذي يبين لنا علاقة الخريج مع وكالة التشغيل حيث قد بلغت نسبة الباحثين الذين قد سجلوا أنفسهم في وكالة التشغيل 74.2%، فخريج الجامعة وبعد أن يلتحق بوكالة التشغيل يستطيع ان يكتسب الخبرة المهنية وذلك بفضل الإرشادات والتعليمات التي تقدمها له و هذا يسهل عليه الاندماج في عمله بكل سهولة، هذا الاندماج الذي يمكن قياسه ميدانيا بعدة مؤشرات منها المساهمة في حل المشاكل في العمل، السرعة في تنفيذ الأعمال، و لهذا نجد أغلبية الباحثين يريدون الاتصال بوكالة التشغيل وذلك الذي يبينه الجدول رقم (14) بنسبة 74.2% و لكن لا تضمن لهم العمل وفق تكوينهم أو مؤهلهم العلمي .

من خلال ما سبق يمكننا ان نستنتج ان الخبرة التي تقدمها وكالة التشغيل تساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الاندماج المهني و خاصة إذا كانت في التخصص الجامعي و من هنا نجد ان الفرضية الثانية لم تتحقق نسبيا.

المبحث الثالث : تفسير و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضا وتحليلا للبيانات الخاصة بالفرضية الثالثة و تفسيرها، و ذلك بعرض طريقة سيرورة الحصول على العمل و اعتمدنا على مجموعة من المؤشرات ، كما سنعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل اليها من خلال تفسير و تحليل الخاصة بهذه الفرضية. عرض البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها:

من خلال نتائج الجدول (14) التي تبين لنا ان معظم الخريجين الذين يريدون الاتصال بمكتب التشغيل قد بلغت 74.2% في العكس هناك فئة لا تريد الاتصال بمكتب التشغيل و ذلك بنسبة 25.8% ومن هنا نجد ان الفئة الغالبة هي التي سبق لها و ان اتصلت بمكتب التشغيل لتلقيها مناصب و تحطت مشكل البطالة.

الجدول 15: يوضح سيرورة الحصول على عمل

انت تعمل منذ	التكرار	النسبة المئوية
منذ مرحلة الدراسة	2	6.5
منذ تخرجك	9	29
منذ بضعة اشهر بعد تخرجك	13	41.9
منذ عام من تخرجك	7	22.6
المجموع	31	100

تبين لنا نتائج الجدول (15) ان نسبة الخريجين الذين قد وجدو مناصب شغل منذ بضعة اشهر من تخرجهم هي النسبة الاكبر حيث قد بلغت 41.9% ثم تليها نسبة الطلبة الذين قد تحصلوا على العمل منذ تخرجهم بنسبة 29% ثم بنسبة غير بعيدة للذين تحصلوا على العمل منذ عام من التخرج ب 22.6% و في الاخير الطلبة الذين قد اشتغلوا و هم في مرحلة الدراسة بنسبة قليلة 6.5% وهذا راجع إلى طلب الوقت والكفاءة في الشغل.

الجدول رقم 16: يوضح طريقة الحصول على العمل

النسبة المئوية	التكرار	تحصلت على منصب شغل الذي انت فيه بواسطة
29	9	شهادتك الجامعية
48.4	15	معارفك الشخصية
22.6	7	الخبرة المكتسبة سابقا
100	31	المجموع

من خلال نتائج جدول (16) التي تبين لنا طريقة ايجاد مناصب الشغل فكما نرى ان اغلبية الخريجين قد وجدو مناصب الشغل عن طريق المعارف الشخصية و ذلك بنسبة 48.4% ثم عن طريق الشهادة الجامعية بنسبة 29% وبنسبة غير بعيدة تأتي طريقة الخبرة المكتسبة سابقا، فكما نعلم كلنا ان الطريقة السهلة و الاكثر شيوعا في بلادنا هي عن طريق المعارف حيث انه لا يوجد للمؤهل العلمي المتحصل عليه.

الجدول رقم 17: يوضح حالة مناصب الشغل

النسبة المئوية	التكرار	منصب عملك
58.1	18	مؤقت
41.9	13	دائم
100	31	المجموع

من خلال نتائج جدول (17) التي تبين لنا ان مناصب العمل التي قد توفرت معظمها مؤقتة و ذلك بنسبة 58.1% و تليها المناصب الدائمة و ذلك بنسبة 41.9% و التي ايضا تعتبر نسبة جيدة على الرغم من الطريقة التي قد وجدها بها خريج الجامعة .

الجدول رقم 18: يوضح قطاع العمل الحكومي

النسبة المئوية	التكرار	في القطاع الحكومي
34.6	9	بعقد دائم
50	13	بعقد غير دائم
15.4	4	بعقد وكالة التشغيل
100	26	المجموع

من خلال نتائج جدول (18) الذي يبين لنا القطاع الحكومي المشتغل فيه من طرف خريجي الجامعة فنجد ان الاغلبية يشتغلون بعقود غير دائمة وذلك بنسبة 50%، ثم تأتي نسبة العقود الدائمة بـ 34.6% وفي الاخير فئة الذين يشتغلون بعقود وكالة التشغيل بنسبة 15.4% وهذا نظرا لتزايد في عدد الخريجين الذين يريدون مناصب التي قد تلي حاجياتهم المستقبلية .

الجدول رقم 19: يوضح قطاع العمل الخاص

النسبة المئوية	التكرار	في القطاع الخاص
33.3	4	بعقد دائم
50	6	بعقد غير دائم
8.3	1	بعقد وكالة التشغيل
8.3	1	بعقد مشاريع التكوين المقترح من طرف وكالة التشغيل
100	12	المجموع

من خلال نتائج جدول (19) الذي يوضح لنا القطاع الخاص المشتغل فيه من طرف خريجي الجامعة فنجد ان الاغلبية يشتغلون بعقود غير دائمة وذلك بنسبة 50% ثم تليها الفئة التي تعمل بعقود غير دائمة بنسبة 33.3% وفي الاخير الذين قد توجهوا لوكالة التشغيل والتي بدورها قد وجهتهم الى قطاع خاص وذلك بنسبة 8.3%.

الجدول رقم 20: يوضح إطار المؤسسات الخاصة

النسبة المئوية	التكرار	انشات مؤسسة خاصة بك في اطار
29	9	الخدمات
41.9	13	التجارة
29	9	الصناعة
100	31	المجموع

من خلال نتائج الجدول (20) نلاحظ ان اطار التجارة هو الاطار الاول الذي يتجه اليه خريجي الجامعة وذلك بنسبة 41.9% ثم تليه الاطارات الأخرى بنسب متشابهة 29% وذلك باطار الصناعة والخدمات. ومنه نستنتج ان الاطار الخاص بالتجارة هو الاطار الذي يتميز بنسبة الخريجين الجامعيين.

الجدول رقم 21 : يوضح طريقة قبول العمل

النسبة المئوية	التكرار	كان قبولك لهذا الشغل
58.1	18	قبول و قناعة شخصية
41.9	13	قبول اضطراري و قهري
100	31	المجموع

من خلال معطيات الجدول (21) نلاحظ ان نسبة قبول العمل عن طريق قناعة شخصية قد بلغت 58.1% وهذا ما يفسر ان العمل المقترح قد ناسب بعض فئات الخريجين على عكس ما نجد ان نسبة العينات التي قد قبلت قبول اضطراري و قهري قد بلغت 41.9% وذلك قد يرجع لعدم تناسب العمل مع التكوين الجامعي.

الجدول رقم 22: يوضح قيمة الاجر اذا كانت مناسبة ام لا

المرتب او الاجر يناسبك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	41.9
لا	18	58.1
المجموع	31	100

من خلال نتائج الجدول (22) نجد ان فئة افراد العينة التي قيمة الاجر لا تتناسب و احتياجاتهم قد بلغت 58.1% و تقابلها لفئة التي قد تقبلت قيمة اجرها و التي قد بلغت 41.9% و تعتبر الفئة التي و ربما قد وجدت مناصب وافقت تكوينهم الجامعي .

الجدول رقم 23: يوضح قيمة الدخل لأفراد العينة

أجرك هو	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10.000 دج	5	16.1
من 10.000 إلى 20.000 دج	16	51.6
أكثر من 30.000 دج	10	32.3
المجموع	31	100

نلاحظ من خلال المعطيات الاحصائية للجدول أن 51,6% من أفراد عينة البحث صرحت بأنهم يتقاضون من 10.000 إلى 20.000 دج تليها مباشرة نسبة 32,3% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتقاضوا شهريا أكثر من 30.000 دج فيأ أن 16,1% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا أنهم يتقاضون شهريا أقل من 10.000 دج .

الجدول رقم 24 : يبين نسبة التوافق بين العمل و التكوين

عملك الان	التكرار	النسبة المئوية
يوافق تكوينك الجامعي	8	25.8
لا يوافق تكوينك الجامعي	23	74.2
المجموع	31	100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب الباحثين صرحوا بأن عملهم لا يوافق تكوينه الجامعي حيث قدرت نسبتهم ب 74,2% بالمقابل نجد النسبة المتبقية تمثلت في الباحثين الذين صرحوا أن عملهم الحالي يوافق تكوينهم الجامعي و ذلك بنسبة 25,8% . وعليه من خلال الأرقام الاحصائية نستنتج أن الطالب الجامعي لا يعمل وفق تكوينه ربما هذا راجع الى ظروف العمل التي تناسبه أو الأجر الذي يتقاضاه .

الجدول رقم 25: يوضح الرضا الوظيفي لأفراد العينة

انت راض عن منصبك الحالي	التكرار	النسبة المئوية
راضي	12	38.7
غير راضي	19	61.3
المجموع	31	100

من خلال المعطيات الاحصائية نلاحظ أن 61,3% من مجموع الباحثين الذين صرحوا أنهم غير راضين على منصبهم الحالي، في حين أن 38,7% من أفراد عينة الدراسة بدو رأي مختلف والذي تمثل في أنهم راضين على منصبهم الحالي. ومنه نستنتج أن أغلب الباحثين غير راضين عن منصبهم الحالي وذلك يرجع إلى أن الظروف الصعبة التي يعيشونها تتطلب العمل .

الجدول رقم 26 : يوضح مشاعر الخريج في اطار العمل

النسبة المئوية	التكرار	شعورك و انت تؤدي عملك
32.3	10	القوة و القدرة و الاعتزاز
16.1	5	الحرية و التفاؤل
25.8	8	التعب و عدم الكفاءة
25.8	8	عدم الامن و الاستقرار
100	31	المجموع

يبين تحليل الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين مثلث المبحوثين الذين صرحوا أنهم يشعرون بالقوة والقدرة والاعتزاز حيث قدرت نسبتهم ب 32,3%، تليها مباشرة نسبة 25,8% وهي مثلت فئة المبحوثين الذين أقروا بأنهم يشعرون بالتعب وعدم الكفاءة، وهي نسبة متساوية مع المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشعرون بعدم الأمن والاستقرار، في حين أن آخر نسبة مثلت رأي من أفراد عينة البحث أنهم يشعرون بالحرية والتفاؤل بحيث بلغت نسبتهم . 16,1%.

الجدول رقم 27 : يوضح الرغبة في البقاء او التغيير

النسبة المئوية	التكرار	اتاحت لك فرصة في تغيير مكان العمل
64.5	20	تفضل البقاء و الاستمرار في عملك
35.5	11	تفضل الانتقال الى مؤسسة اخرى
100	31	المجموع

من البيانات الاحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثين أقروا بأنهم يفضلون البقاء و الإستمرار في عملهم حيث قدرت نسبتهم 64,5% من مجموع المبحوثين في حين أن النسبة المتبقية مثلت أفراد العينة الذين بدو رأي مخالف بحيث أنهم يفضلون الانتقال إلى مؤسسة أخرى .

و عليه نستنتج من خلال المعطيات الاحصائية أن طبيعة العمل تناسب مع أغلب المبحوثين

الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة :

من خلال نتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة التي تبين أن عدم توافق المؤهل العلمي مع المهنة المقترحة تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي توصلنا إلى الاستنتاج التالي :

من خلال نتائج الجدول رقم (15) ، تبين لنا ان فئة الباحثين التي قد حصلت على مناصب العمل منذ بضعة اشهر من التخرج بنسبة 41.9% قد تكون نفسها الفئة التي يوضحها لنا الجدول (16) التي قد وجدت تلك المناصب عن طريق المعارف الشخصية بنسبة 48.4% التي وربما قد تتناسب مع تكوينهم الجامعي و التخصص الجامعي، وهذا قد ظهر عند الباحثين كما يبين لنا الجدول رقم (24) ان معظم الذين هم في مناصب العمل المقترحة يعملون في مناصب لا تتناسب تخصصهم و هذا مظهر بنسبة 74.2% مما أدى إلى عدم الرضا الوظيفي أي ان الباحثين غير راضين على مناصبهم الحالية و ذلك من خلال النتائج في الجدول رقم (25) الذي يبين نسبة عدم الرضا ب 61.3%، ورغم ذلك إلا اننا نرى من خلال الاحصائيات التي قدمها الباحثون في جانب البقاء أو تغيير مكان العمل نجد أن الاغلبية يفضلون البقاء في مناصبهم وذلك بنسبة 64.5% ويرجع للخوف من مشكل العطل عن العمل.

من خلال ما سبق يمكننا أن نقول ان عدم العمل وفق المؤهل العلمي أو التكوين الجامعي قد يؤدي إلى عدم الرضا وتكون مردودية العمل سيئة وهذا راجع إلى العمل في المكان الغير مناسب وهذا ما يؤثر على اندماج خريجي الجامعة و عليه نجد ان الفرضية الثالثة قد تحققت نسبيا .

الاستنتاج العام :

بناء على ما جاء في عرض و تحليل النتائج الثلاث السابقة توصلنا اليها:

الفرضية الاولى :

تبين لنا ان التكوين في التخصصات للعلوم الانسانية والاجتماعية لا تحقق لخريجي الجامعة اندماج مهني في العمل، خاصة ان هذه التخصصات الطلب عليها قليل في سوق العمل ،اضافة الى التكوين ذو الطابع النظري، ونقص التربصات الميدانية والتي تساعد بدورها في تعريف خريجي الجامعة بعالم الشغل .

الفرضية الثانية:

اتضح لنا أن الخبرة المكتسبة من خلال برامج التشغيل تساهم بدور كبير في حصول خريجي الجامعة على منصب دائم، وخاصة الفئة التي لا يتناسب عملها تخصصهم ويظهر ذلك الاندماج من خلال ادائهم في المنصب أو المؤسسة، والعمل على تحقيق اهدافها وهذا ما يعكس الاندماج المهني فيها.

الفرضية الثالثة :

توصلنا الى ان عدم توافق المؤهل العلمي مع مناصب العمل قد تؤدي الى سوء المردودية وعدم الرضا، وكيف ان للمؤهل العلمي دور في الاندماج المهني لخريجي الجامعة لأنه نتيجة المهارات التي تتمثل في القوة على العمل وفق المكتسبات المهنية لكي يصبح قادرا .

إن كل من التكوين الجامعي والخبرة المهنية تساهم في الاندماج المهني لخريجي الجامعة في سوق العمل ، و هذا الاندماج يظهر لنا بدرجة كبيرة عند اولئك الذين يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية .

خاتمة

كان من بين الأهداف الرئيسية لهذا البحث هو التعرف عن أسباب و دوافع التحاق خريجي الجامعات بالاندماج المهني، ولفهم وتفسير هذا الفعل للخريجين من خلال معرفة نظرتهم للجامعة ومراكز الاندماج المهني، وكذا التوصل مدى احتكاكهم و تجاربهم مع سوق العمل المحلية.

ففي دراستنا هذه الشرط الأول للاندماج المهني محقق ومضمون، فحاولنا البحث عن الشرط الثاني الذي يتمثل في الرضا المهني، و ذلك بتقديم مجموعة من مؤشرات الاندماج المهني المتمثلة في (الانسجام في العمل، الأداء الجيد، و طبيعة العلاقات الاجتماعية في العمل) بالإضافة إلى العوامل التي تساعد في الاندماج المهني لخريجي الجامعة، والبحث عن العمل والعوامل التي تقف وراءه. و قد توصلت الدراسة إلى نتائج تبين أن الجامعة أصبحت كمؤسسة تربوية وتعليمية لا تقدم إلا المجالات النظرية، إضافة إلى ذلك نجد الخبرة المهنية والمهارة المكتسبة من خلال برامج التشغيل الموجهة إلى خريجي الجامعات، و التي تعتبر كحلول مؤقتة لمعالجة بطالة الشباب وخاصة الفئة المتخرجة من الجامعات واندماجهم في الوسط المهني من اجل إكسابهم المهارات لتسهيل اندماجهم المهني في سوق العمل خاصة في التخصصات التي يقل عليها الطلب مثل تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية .

فالخبرة المهنية والمهارة المكتسبتان حول العمل وفي الوسط المهني سواء كانت في التخصص الجامعي أو بعيدة عن التخصص فتساعد على الاندماج والتكيف مع الوسط المهني، إلا أن درجة الاندماج تختلف من فئة إلى أخرى، فبالنسبة لفئة العمال الذين يعملون في تخصصاتهم الجامعية فتكون درجة اندماجهم ورضاهم عن العمل كبيرة، أما بالنسبة للعمال الذين لا يعملون وفق تخصصاتهم الجامعية فان درجة اندماجهم قليلة .

وما يمكن التوصل إليه من نتائج:

- أنه يجب التركيز الكلي على التكوين الجامعي.
- إعادة النظر فيه خاصة في التخصصات الغير مطلوبة في سوق العمل من أجل تحقيق التنمية والتقدم.
- تحقيق التنمية في ميدان الشغل والتشغيل لبلورة وتدعيم الكفاءات عن طريق الاندماج.
- نوصي بإعطاء نظرة إيجابية عن الاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. أحمد اسماعيل حجي: التعليم الجامعي المفتوح عن بعد من التعليم بالمراسلة الى الجامعة الافتراضية مدخل إلى تعليم الراشدين المقارن، ط1 (القاهرة، مصر، عالم الكتاب للنشر والتوزيع و الطباعة سنة 2009..
2. أحمد جلول: دور الجامعة في نشر نظام lmd بين الطلبة، دراسة ميدانية بالمركز الجامعي بالوادي.
3. بن اشتهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية ت: عايد أديب باية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية .
4. بو مخلوف محمد، انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة (الاندماج و الاغتراب)، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1984.
5. حسين عبد الحميد رشوان، العلم والبحث والعلمي- دراسة في مناهج العلوم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر ط 1، 2004.
6. رشيد زواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، ط1.
7. عادل عبد المهدي، حسن الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، دار ابن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ط1.
8. عريفج سامي سلطي، الجامعة والبحث العلمي، لأردن دار الفكر، 2001.
9. عمار بوخوش، دليل الباحث في المنهجية و الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999.
10. فضيل دليو واخرون، اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منشوري، قسنطينة، الجزائر، ط1 ، 2001.
11. فوزي غرايبة واخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002 .
12. محمد صاحب سلطان :ادارة المؤسسات الاعلامية :دار المسيرة، ط 2، عمان، الأردن، 2015.
13. محمد صالح ربيع العجيلي، التعليم العالي في الوطن العربي الواقع واستراتيجيات المستقبل، ط1(عمان الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع سنة 2013.
14. محمد علي محمد: المفكرون الاجتماعيون، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1992.
15. مليكة عرعور: سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015 .
16. مهى سهيل مقدم: محاكمة دوركايم في الفكر الاجتماعي العربي، دار النهضة، بيروت، 1992.
17. هوار راتب ، واخرون، المتقن " القاموس العربي : بيروت، دار راتب الجامعة .

قائمة المصادر و المراجع:

رسائل جامعية:

18. أبو بكر دهيمي، الادماج الوظيفي لحاملي شهادة التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1993.
 19. اعمر فضيلة ، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، بوزريعة 2009.
 20. حمود سعيدة ، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة 2005.
 21. شنافي رزيقة ، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تغير اجتماعي، جامعة الجزائر 2 بوزريعة 2009 .
 22. عمار بوخوش ، دليل الباحث في المنهجية والرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999.
 23. نورة دريري ، خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية ،معهد علم الاجتماع ،جامعة منتوري، قسنطينة 1999.
- مجالات وجرائد :

24. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي 544/83 المؤرخ في 1983/9/24.
25. فضيل دليو و اخرون: المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة،مجلة الباحث الاجتماعي،دورية تصدر عن دائرة البحث معهد علم الاجتماع بجامعة قسنطينة.

المعاجم :

26. حمدان محمد ،معجم المصطلحات ، التربية والتعليم، عربي انجليزي، الاردن ، دار كنوز المعرفة، 2006.
 27. أنيس ابراهيم، وآخرون، المعجم الوسيط، ج 2 بيروت، دار الاحياء التراث العربي ، ط2.
 28. بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتب لبنان، بيروت 1978.
- مراجع باللغة الفرنسية:

29. Gravitez madleine, méthodes des sciences social,Dellez ,Paris,11eme etition,2001,p :351

30. Payet Murice, l'intégration de travailleur dans.edtionnpayot, Paris,1961,p 289

6- مواقع انترنت :

31- نقلا عن موقع www.mtess.gov.dz/mts_ar_N/index.ht تاريخ الاطلاع 15 فيفري 2022 على الساعة 30: 14

32 - <http://www.maajim.com/dictionary>.

33 - <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

ملاحق

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



استمارة بحث بعنوان

لاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت

نحن طلبة علم الاجتماع بجامعة تيارت يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة لجمع البيانات

الازمة للدراسة حول موضوع الاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت.

ونظرا لأنكم تمثلون مجتمع الدراسة نرجو منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستمارة بدقة وعناية عن طريق

اختيار الاجابة المناسبة وذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة .

وفي الأخير نشكركم تجاوبكم وحسن تعاونكم معنا مسبقا وتقدير كم لأهمية البحث العلمي الجاد.

استمارة بحث بعنوان للاندماج المهني لخريجي جامعة تيارت:

بيانات عامة:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2 - السن.....
- 3- المستوى التعليمي: ليسانس ماستر أخرى
- اذكرها.....
- 3- التخصص الجامعي :
- 4- سنة التخرج.....
- 5- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

بيانات خاصة بالتكوين الجامعي:

- 6- بماذا امتاز برنامج التكوين في المرحلة الجامعية؟
- النظري
- التطبيقي
- الشفوي
- 7- هل فترة دراستك بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لممارسة عمل يتماشى مع تخصصك؟
- نعم
- لا

بيانات تخص البحث عن العمل:

- 8- فمنذ متى وانت تبحث عن العمل ؟ هل كان هذا :
- منذ تخرجك
- منذ بضعة اشهر بعد التخرج
- منذ عام من التخرج
- منذ عامين من التخرج

- منذ ثلاث سنوات من التخرج

- او منذ أكثر من ثلاث سنوات

9- انت بحثت عن العمل، هل كان هذا

- بمفردك

- بمساعدة اخ او أحد اقاربك

- بمساعدة أحد الأصدقاء

- بمساعدة أصدقاء شبكة التواصل الاجتماعية

- او اخر.....

10 - أنت سجلت نفسك بوكالة التشغيل

نعم لا

- اذا كانت بنعم كان ذلك عن طريق:

أصدقاء أقارب بمفردك

11- هل كنت تعلم بوكالة التشغيل؟

نعم لا

12- هل تريد العمل عن طريق مكتب التشغيل؟

نعم لا

13- هل انت لا تريد الاتصال بمكتب التشغيل؟

نعم لا

بيانات خاصة بسيرورة الحصول على عمل:

14- فممنذ متى وانت تعمل؟ هل كان هذا:

- منذ مرحلة الدراسة

- منذ تخرجك

- منذ بضعة أشهر بعد التخرج

- منذ عام من التخرج

- منذ عامين من التخرج

- منذ ثلاث سنوات من التخرج

- أو منذ أكثر من ثلاث سنوات

15- كيف تحصلت على منصب الشغل الذي انت فيه؟ هل هو بواسطة:

- شهادتك الجامعية

- معارفك الشخصية

- الخبرة المكتسبة سابقا

- أم آخر

16- منصب عملك هل هو:

- مؤقت - دائم

17- في أي قطاع انت الان تشغل:

في القطاع الحكومي: هل هو

- بعقد دائم

- بعقد غير دائم

- بعقد وكالة التشغيل

في القطاع الخاص: هل هو

- بعقد دائم

- بعقد غير دائم

- بعقد وكالة التشغيل

- بعقد مشاريع التكوين المقترح من طرف وكالة التشغيل

- او آخر فما هو

18- أنت انشأت مؤسسة خاصة بك: هل هي في إطار:

- الخدمات

- التجارة

- الصناعة

- موقع الكتروني متعلق بالإعمال أي في الخدمات او التجارة او الصناعة

- او آخر فما هو

19- كيف كان قبورك لهذا الشغل: هل هو

- قبول وقناعة شخصية

- قبول اضطراري وقهري

20- هل المرتب او الاجر يناسبك؟

نعم لا

21- فما هو أجرك:

- أكثر من 30.000 دج

- من 10.000 إلى 20.000 دج

- أقل من 10.000 دج

22-هل عملك الآن؟

- يوافق تكوينك الجامعي

- لا يوافق تكوينك الجامعي

23- هل أنت راض عن منصبك الحالي؟

- راض

- غير راض

24- ما هو شعورك وأنت تؤدي عملك؟

- القوة والقدرة والاعتزاز

- الحرية والتفاؤل

- التعب وعدم الكفاءة

- عدم الأمن والاستقرار

25- إذا أتاحت لك الفرصة في تغيير مكان العمل هل؟

- تفضل البقاء والاستمرار في عملك

- تفضل الانتقال إلى مؤسسة أخرى

- في حالة التغيير لماذا؟

جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،
السيد(ة)
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ:
المسجل(ة) بكلية: قسم:
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:
.....
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:
إمضاء المعني
.....
المصادقة
عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
عبد الحفيظ بن سني
عضو المجلس البلدي
السيد: أفديليس ميلود

جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،
السيدة) ذليحطالبي صليحة عبدالمالك
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 207301041 والصادرة بتاريخ: 2021/12/27
المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:
الإحصاء المدين الحزبي جامعة تيارت

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 13 جوان 2023
إمضاء المعنى: [Signature]

المصادقة: [Signature]
المصادقة: [Signature]
المصادقة: [Signature]

قد شوهت للمصادقة على الإضاء
من السيدة) ذليحطالبي صليحة عبدالمالك
الرقم الوطني: 207301041
تاريخ: 2021-12-27
المصادقة: [Signature]

ملخص

ان هذه الدراسة جاءت من اجل توضيح، فعالية الاندماج المهني، بالنسبة لفئة الشباب، والتي تعتبر طاقة كامنة و قوة حقيقية دائمة في مجال التنمية البشرية، فهي العمود الأساسي لتقدم المجتمعات في جميع المجالات كالإقتصادية، الثقافية و الاجتماعية، وخاصة الفئة التي أخذت تكويننا و تعليما في الجامعات والتي بدورها هي مؤسسة هامة لتطوير المجتمع من خلال تأثيرها الفكري و المعنوي، وتساهم في إعطاء معلومات ومفاهيم نظرية وتطبيقية لتكوين إطارات بشرية مزودة بمعلومات ومعارف تساعد في استخراج شباب مؤهلين لسوق العمل .

نرى من خلال هذه الدراسة أن التعليم الجامعي في الجزائر اليوم يواجه تحديات كبرى تمتاز بتسارع العملية التعليمية و قصور التوظيف الجامعي، فكما نلاحظ في الجامعة الجزائرية وبالتحديد جامعة ولاية تيارت يتخرج منها الآلاف من خريجي جميع التخصصات العلمية والأدبية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من التخصصات التي توجه إلى سوق العمل وتطمح للحصول على عمل لتحقيق متطلباتها المعيشية، إلا أن مشكل تفاقم عدد خريجي الجامعات من إطار عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: الاندماج ، المهنة ، التكوين، الادمج، الجامعة ، التشغيل.

Abstract

This study was designed to clarify the effectiveness of professional integration. For the group of young people, which is a true and enduring force in the field of human development, It is the fundamental pillar of societies' progress in all areas such as economic, cultural and social, Especially the category that has taken composition and education in universities, which in turn is an important institution for the development of society through its intellectual and moral influence and contributes to theoretical and applied information and concepts for the formation of human frameworks with information and knowledge that help to extract qualified young people for a market.

Through this study we see that university education in Algeria today faces major challenges characterized by accelerated educational process and inadequate university recruitment As we note at the University of Algeria, specifically the State University of Tiaret, from which thousands of graduates of all scientific and literary disciplines in the humanities, social and economic sciences and other disciplines are graduating to the labour market and aspiring for employment to achieve their living requirements, However, the problem is exacerbated by the number of university graduates from the world of employment.

Keywords: integration, profession, composition, integration, university, employment.