

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة زيان عاشور – الجلفة  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع:

الإندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية في  
المؤسسة الاقتصادية العمومية  
دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بالوسط (SDC)  
بولاية الجلفة

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:  
عز الدين بوكربوط

إعداد الطالبة:  
مجبري سلمة

الموسم الجامعي: 2010/2009

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة زيان عاشور – الجلفة  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية

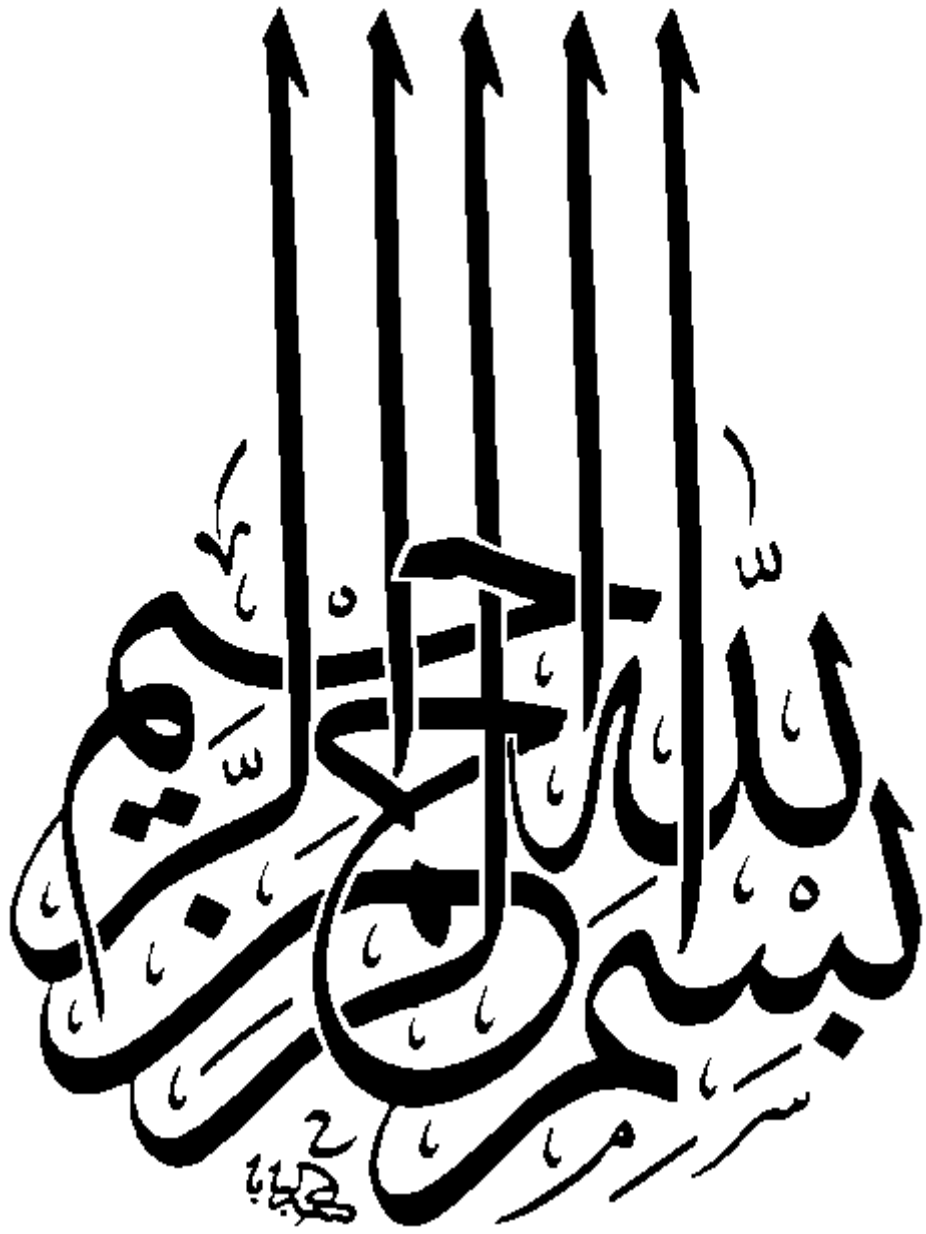
الموضوع:

الإندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية في  
المؤسسة الاقتصادية العمومية  
دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بالوسط (SDC)  
بولاية الجلفة

إشراف الدكتور:  
عز الدين بوكربوط

إعداد الطالبة:  
مجبري سلمة

الموسم الجامعي: 2010/2009



الفه — رس:

## - مقدمة

أ

### الباب الأول: الجانب النظري

#### الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة

07	1- أسباب اختبار الموضوع.
08	2- أهمية الموضوع.
09	3- أهداف الدراسة.
10	4- الإشكالية
13	5- الفرضيات.
14	6- تحديد المفاهيم.
18	7- المقاربات النظرية.
21	8- الدراسات السابقة.

#### الفصل الثاني: المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

42	-تمهيد:
43	1- مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية.
43	1-1 - تعريف المؤسسة الاقتصادية.
45	1-2- خصائص المؤسسة الاقتصادية.
45	1-3- أهداف المؤسسة الاقتصادية.
47	1-4- تصنيفات المؤسسة الاقتصادية.
52	2- مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية منذ الاستقلال في ظل التنمية الاقتصادية.
52	1-2- المرحلة الأولى: من الاستقلال إلى نهاية السبعينيات.
55	2-2- المرحلة الثانية: إحداث المؤسسات العمومية (1980-1990).
56	2-3- المرحلة الثالثة: اقتصاد السوق (1990 إلى يومنا هذا).
59	3- تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
60	1-3- أهمية التكوين.
61	2-3- أهداف التكوين.
62	3-3- أنواع التكوين.



63	4-3- أساليب التكوين.
65	3-5- واقع التكوين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
69	خلاصة

### الفصل الثالث: الجامعة و التكوين الجامعي الجزائري

72	- تمهيد
73	1- الجامعة: خصائصها، وظائفها و أهدافها.
73	1-1- مفهوم الجامعة.
74	1-2- وظائف الجامعة.
76	1-3- أهداف الجامعة.
78	2- نبذة تاريخية عن مراحل تطور الجامعة الجزائرية.
78	1-2- الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي (1877-1962).
81	2-3- الجامعة الجزائرية في عهد الاستقلال (1962- إلى يومنا هذا)
92	3- الجامعة الجزائرية و دورها التنموي:
93	1-3- التنمية الاجتماعية.
95	2-3- التنمية الاقتصادية.
97	3-3- التنمية البشرية.
98	4-3- التنمية التكنولوجية.
100	4- الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح:
100	1-4- الجامعة الجزائرية و مجتمع المعرفة.
103	2-4- الجامعة الجزائرية و اقتصاد المعرفة.
105	3-4- الجامعة الجزائرية و العولمة.
108	4-4- الجامعة الجزائرية و إدارة الجودة.
113	خلاصة.

### الفصل الرابع: الجامعة و سوق العمل.

116	- تمهيد:
-----	----------

116	1- الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
117	1-1- منافع الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
118	1-2- منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
119	1-3- آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
121	2- بعض التجارب العالمية حول منهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
122	1-2- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية.
122	2-2- تجربة ألمانيا.
123	2-3- تجربة السويد.
124	2-4- تجربة اليابان.
124	3- العلاقة بين سياسة التكوين الجامعي و سياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر.
125	1-3- المرحلة الأولى (1962-1970).
126	2-3- المرحلة الثانية (1971-1980).
127	3-3- المرحلة الثالثة (1981-1989).
128	3-4- مرحلة ما بعد 1990.
130	4- مشكلات تفعيل العلاقة بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر.
131	1-4- الاختلال بين التخطيط للموارد البشرية و حاجات سوق العمل.
132	2-4- الجامعة بين التكوين النظري و التكوين التطبيقي.
134	3-4- سوء استخدام المناصب الموفرة في سوق العمل.
134	4-4- البحث العلمي و وضعيته في سوق العمل.
140	خلاصة.

## الباب الثاني: الجانب الميداني

### الفصل الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة و الإجراءات المنهجية.

144	- تمهيد:
144	1- لمحة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز
144	1-1 نشأة المؤسسة
147	2-1 خصائص و مميزات سونلغاز
148	3-1 مهام و أهداف سونلغاز (الأفاق و التحديات)

151	4-1 قسم الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز
154	2- الإجراءات المنهجية للدراسة
154	1-2 منهج الدراسة
155	2-2 التقنيات المستخدمة في الدراسة
156	2-3 العينة و كيفية اختيارها

### الفصل السادس: تحليل النتائج

160	1- تحليل الفرضيات:
160	1-1 خصائص مجتمع البحث
165	2-1 تحليل الفرضية الأولى
187	3-1 تحليل الفرضية الثانية
197	4-1 تحليل الفرضية الثالثة
217	- الاستنتاج العام للدراسة
221	خاتمة
224	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

فهرس الجـداول:

رقم الصفحة	عناوين الجداول	أرقام الجداول
157	توزيع الجامعيين في فروع مؤسسة سونلغاز حسب الشهادات.	01
160	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس.	02
160	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب فئات السن.	03
161	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الأقدمية في المؤسسة.	04
161	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب سنة التخرج.	05
162	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب اللغة التي يتقنونها.	06
162	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب نوع المؤسسة التي تخرجوا منها.	07
163	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الشهادة التي يحملونها.	08
163	يوضح ما إن كان هذا أول عمل للخريج أم لا.	09
164	يوضح الفترة التي استغرقها الخريج للبحث عن فرصة عمله الأولى.	10
165	صعوبات استخدام الأجهزة المستخدمة في العمل و علاقتها بتقدير التكوين التطبيقي في الجامعة	11
168	مواجهة الخريج الصعوبات في عمله و علاقتها بقيام بأعمال تطبيقية داخل الجامعة .	12
170	طبيعة الصعوبات التي يتلقاها المتخرج في العمل و علاقتها بنوع المؤسسة التي تخرج منها.	13
172	تقييم خريج الجامعة للتكنولوجيا داخل المؤسسة و علاقتها بتقييمه للوسائل داخل الجامعة من حيث الحداثة.	14
173	تقييم التكنولوجيا داخل الجامعة من طرف خريج الجامعة و علاقتها بتقييمه للوسائل داخل الجامعة من حيث الكفاية.	15
176	عدم كفاية التكوين الجامعي و علاقتة بالصعوبات التي يواجهها خريج الجامعة في المؤسسة المستخدمة.	16
178	المبادرة و علاقتها بتقدير خريج الجامعة للتكوين النظري في الجامعة	17
180	أسباب عدم المبادرة و علاقتها بنوع الشهادة.	18
183	انجاز العمل في وقته و علاقتة بعمل الأعمال التطبيقية	19
184	عدم انجاز العمل في وقته و علاقتها بنوع الشهادة التي يحملها خريج الجامعة.	20
188	القيام بالرسكلة و علاقتها بتقييم التكنولوجيا.	21
189	عدد مرات الرسكلة و علاقتها بالصعوبات التي يواجهها خريج	22

	الجامعة.	
190	مدة الرسكلة و علاقتها بتقييم التكنولوجيا	23
192	مدة الرسكلة و علاقتها بإستعاب المهام المنوطة للخريج الجامعة	24
193	عدد مرات الرسكلة و علاقتها برضى الخريج على أداءه	25
194	عدد مرات الرسكلة و علاقتها برضى الرؤساء على أداءه	26
195	عدد مرات الرسكلة و علاقتها بتلقي انتقادات من طرف الرؤساء	27
197	العلاقة بين الأقدمية في العمل و علاقتها بالصعوبات التي يواجهها خريج الجامعة داخل مكان العمل.	28
199	الأقدمية في العمل و علاقتها بطبيعة الصعوبات.	29
202	الأقدمية في العمل و علاقتها بإتقان لغة العمل.	30
204	العلاقة بين الأقدمية في العمل و مدى تحكم خريجي الجامعة في الإعلام الآلي.	31
205	العلاقة بين الأقدمية في العمل و تقييم خريجي الجامعة للتكنولوجيا المستعملة في المؤسسة.	32
206	الأقدمية في العمل و مدى رضى العامل على أدائه في العمل.	33
209	العلاقة بين الأقدمية في العمل ومدى رضى المسؤولين على خريج الجامعة.	34
211	علاقة الأقدمية في العمل بالانتقادات التي توجه من طرف الرؤساء إلى خريجي الجامعة.	35
212	الأقدمية في العمل و علاقتها بمدى استيعاب المهمات المنوطة إلى خريج الجامعة.	36
213	العلاقة بين الأقدمية في العمل و المبادرة في إنجاز الأعمال.	37

## فهرس الأشكال:

رقم الصفحة	عناوين الأشكال	أرقام الأشكال
150	المخطط التنظيمي الهيكلي للشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.	01
154	هيكل تنظيمي لأقسام الموارد البشرية.	02

شكــــــــــــر:

أولاً: أشكر الله عزوجل الذي لولاه ما تم هذا العمل.  
أتقدم بالشكر الجزيل و الامتنان للأستاذ المشرف الدكتور "عزالدين بوكربوط" على توجيهاته العلمية القيمة و على متابعته في كل مرة للعمل بملاحظاته الجادة و انتقاداته العلمية السديدة .  
و كل التقدير و العرفان لـ:

- الأستاذ الدكتور "جمال معتوق" على مده يد العون لنا في جامعة البليدة.  
- الدكتور "فضيل رتيمي" على توجيهاته و تشجيعاته لنا في كل مرة لإتمام بحثنا هذا.  
- الدكتور "هشام حسان" على تقديم لنا المساعدة و كل التسهيلات في كل مرة نقصده فيها رغم انشغالاته و مسؤولياته في الجامعة.  
- الدكتور "بكاوي الميلود" على توجيهاته العلمية الثرية التي زادت من ثراء العلمي للبحث.  
كما لا يفوتني تقديم كل التشكرات الخالصة إلى كل من الدكاترة: عزوزي بلال، خالدي خيرة، خواجه عبد العزيز عرفاناً لهم لما قدموه لنا و لزملائي على مدار سنتين من العطاء العلمي.  
كما أود أن أتوجه بشكر لكل من: السيد "بلقاسم" و الأنسة غزباوي جميلة بمؤسسة سونلغاز على حسن الاستقبال و العون و إلى كل مسؤولي و عمال المؤسسة بمدينة الجلفة، حاسي بحبح، مسعد، عين وسارة على مساعدتنا و تسهيلهم لنا المهمة و تذليل الصعاب أمامنا لإنجاز هذا البحث.

كما أشكر عمال مكاتب كل من: جامعة الجلفة، جامعة البليدة جامعة الجزائر (بوزريعة)، جامعة الجزائر (يوسف بن خدة)، جامعة الأغواط، جامعة المسيلة، المركز الجامعي بالمدينة، على كل التسهيلات و حسن الاستقبال.  
ولا تفوتي الفرصة أن أشكر كاتب هذا النص على اهتمامه بالعمل و حرصه على أن يظهر بأحسن حلة و لكل من قدم يد العون من قريب أو بعيد.

## إهداء:

أهدي هذا العمل إلى والديا الكريمين حفظهما الله و أطال في عمريهما.  
إلى إخوتي و أخواتي: حسان، محمد وزجته، ساعد و زوجته، حفصة و زوجها الصحراوي.  
فاطنة، أمينة، حورية، فرح "صغيرة البيت".  
و إلى براعم العائلة المشاغبين "بلال" و "صهيب" و "هيثم"  
إهداء خاص إلى القرية إلى قلبي معلمتي دائما "بحر".  
إلى كل صديقاتي خاصة: "بن الطاهر نوال، بشيري أمال، ناجي غينة، عبد الرحيم فاطنة،  
عرعار هجيرة، بن غربي شريفة، قرميطي حياة، حواطي أمال، .....  
كما أهدي هذا العمل المتواضع إلى أستاذي العزيز " زبيري حسين" و إلى كل أستاذات و  
أساتذة جامعة زيان عاشور بالجلفة.  
و إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد.

سنة



مقدمة

## مقدمة:

لقد شهدت الجزائر في العشرية الأخيرة عدة تحولات على جميع الأصعدة خاصة على المستوى الاقتصادي، إذ دخلت في اقتصاد السوق وفتحت المجال أمام الاستثمار الأجنبي و أصبحت المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية مجبرة على مواجهة المنافسة الأجنبية و المواكبة، هذه المهمة تبقى صعبة لأن المؤسسات الأجنبية تتميز بإتباعها أحدث طرق التنظيم و التسيير، كما أنها تعتبر العنصر البشري كعامل أساسي في نجاحها كما أن فعاليتها تتجسد بتوافر شروط مادية و معنوية مختلفة و متكاملة و من بينها اندماج العامل في وسطه المهني.

يعتبر العنصر البشري في أي تنظيم اقتصادي العنصر الأكثر أهمية و عليه يتوقف نجاح و نجاعة كل مشروع اقتصادي اجتماعي و تنموي، بشرط العمل على تحويل الكفاءة و الاحترافية الذي قد يمتاز بها الفرد و يتم إستغلالها إلى مواد و خدمات تخضع لمعايير الجودة الذي تتطلبها المنافسة الحادة ، خاصة إذا كان هذا الفرد من حاملي الشهادات الجامعية التي تساعد على التحكم أكثر في التسيير و الإشراف... الخ و تنمية قدرات المؤسسة الاقتصادية التي يفعلها و يتفاعل معها باستمرار.

تسعى المؤسسة الاقتصادية العمومية الوطنية على إصلاح أنشطتها من الداخل عن طريق إعادة تثمين القدرات البشرية و خاصة المتخرجين من الجامعة و الإعتماد على استغلال و توظيف مهاراتهم المتخصصة و كفاءاتهم المهنية الرائدة و لابد من تحفيزهم و كسب رضاهم عن طريق ولائهم العقلاني للتنظيم و انماذجهم اللين مع آلياته، إذ قد يشكل سوء الإنتاج إحباط لمعنوياتهم و حاجزا لإبراز قدراتهم مما يؤثر على مردوديتهم المتوقع و بالتالي التأثير على إنتاجية المؤسسة ككل.

إن الاهتمام بدراسة عملية إندماج فئة -خريج الجامعة- في النسق الاقتصادي الكلي - المؤسسة العمومية كنسق فرعي- أصبح أكثر من ضروري خاصة ذوي الاختصاصات

التقنية (كالمهندسين و التقنيين و الخبراء) مع التوجه العام للمجتمع الجزائري في إطار الانغماس في ما يسمى بالعولمة التي تعتمد على التقنية و التكنولوجيا الدقيقة بصفة أساسية. كما أن الأمر يجرنا إلى دراسة العلاقة بين نسقين فرعيين و هما نسق الجامعة الجزائرية بما تقدمه من إطارات توكل إليهم أدوار فنية، إنتاجية، وإدارية من خلال مؤهلاتهم و تخصصاتهم ونسق المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية التي من شأنها تعزيز هذه الفئة بإدماجها و الاستفادة منها و من خدماتها.

و باعتبار الاندماج المهني مفهوم واسع يشمل عدة مظاهر و متغيرات فإننا أردنا التطرق من خلال دراستنا الحالية إلى الاندماج المهني لفئة خريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية من خلال الآليات الآتية: التكوين التطبيقي الجامعي، الرسكلة التي تقوم بها المؤسسة، أو الاعتماد على السنوات الذي يقضيها الجامعي في منصبه ليندمج مع وظيفته أي أقدميته الوظيفية.

و لدراسة موضوعنا هذا قمنا بتقسيمه إلى بابين، الباب الأول يتعلق بالجانب المنهجي و الجانب النظري، و قد قمنا بتقسيمه إلى أربعة فصول، الفصل الأول، يتعلق بالجانب المنهجي للبحث أي أسباب اختيار الموضوع و أهداف الدراسة و أهميتها، الإشكالية الفرضيات و تحديد المفاهيم المستخدمة بالإضافة إلى المقاربات النظرية، أما الفصل الثاني فيتعلق بتطور المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، بدءا من تعريفها، خصائصها، إلى أهدافها، ثم التطرق إلى عنصر التكوين وواقعه في ذات المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية.

أما الفصل الثالث فقد تطرقنا فيه إلى دراسة نسق الجامعة الجزائرية بداية من تعريفها و أهم خصائصها، و أهدافها، ثم نبذة تاريخية عن ظهورها و تطورها و أهم الإصلاحات التي مرت بها، كما تم التعرض إلى أهم تحديات التي تواجهها أمام دورها الذي تزاوله في هذه الفترة. أما الفصل الرابع فقد تم فيه التعرض إلى دراسة الشراكة بين الجامعة كمؤسسة

للتعليم و التكوين و مؤسسات الإقتصادية العمومية و أهم تجارب الشراكة في العالم (السويد، الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان....) بالإضافة إلى أهم المشكلات التي تعيق من تفعيل العلاقة بين الجامعة الجزائرية و سوق العمل.

من خلال: تخطيط التوظيف، التكوين التطبيقي، البحث العلمي ووضعية في سوق العمل الجزائرية ... الخ، أما الباب الثاني و المتعلق بالجانب الميداني، فقد تم تناولنا في الفصل الخامس نبذة عن تاريخ المؤسسة محل الدراسة – سونلغاز في ولاية الجلفة- بالإضافة إلى مجتمع البحث و كيفية اختيار العينة و خصائصها، أما الفصل السادس فقد تم فيه التطرق إلى تحليل الفرضيات من خلال الجداول وصولاً إلى النتائج العامة ثم الخاتمة.

الباب الأول  
الجانب النظري

# الفصل الأول

# الفصل الأول:

## الجانب النظري العام للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع.
- 2- أهداف الدراسة.
- 3- أهمية الموضوع.
- 4- الإشكالية.
- 5- الفرضيات.
- 6- تحديد المفاهيم.
- 7- المقاربات النظرية.
- 8- الدراسات السابقة.

## الفصل الأول: الإطار النظري العام للدراسة.

### 1- أسباب اختيار الموضوع :

في بداية الأمر يمكن أن ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى ما هي ذاتية وأخرى موضوعية و تفسير كما يأتي :

### 1-2 الأسباب الذاتية :

معايشة الكثير من فئة خريجي الجامعة و الإحساس بمعاناتهم للصعوبات التي تعترضهم في العمل في المؤسسة المستخدمة لهم.

الميل و الاهتمام الشخصي بمثل هذه الدراسات بدراسة " نسق الجامعة " هذه التي تكوّن النخبة في المجتمع، و محاولة إشباع فضولي الشخصي بالإجابة على الكثير من التساؤلات في مدى نجاح الجامعة الجزائرية في إنتاج هذه النخبة الفاعلة في المجتمع بمختلف مستوياته أو بناءاته بالإضافة إلى مدى كفاية التكوين الجامعي الذي تلقته للخوض به في ميدان العمل- عالم الشغل - بدون عقدة أو عرقلة .

إيماني الراسخ بأنه لا يمكن إحداث تغيير و التنمية الشاملة، دون التركيز و الاهتمام بدراسة الموارد البشرية لأن تحقيق نجاح أي مؤسسة اقتصادية يبدأ من المحافظة على جدية استغلال تلك الموارد، لأن الموارد البشرية في أي مؤسسة كانت غير مستقل عن التغيرات الجارية، و على هذا الأساس ترى أن نجاح أي مؤسسة مرهونة بالتحاق المورد البشري بباقي الموارد الأخرى، ضمن إطار واحد من التنظيم و المنهجية في التسيير، لأن المشكل الذي تعاني منه أغلب المؤسسات الجزائرية لا يعود إلى نقص الكفاءات و كيفية الحصول عليها مثلما كان في السابق، و إنما يمكن في كيفية استغلالها و حسن توجيهها، ووضعها في المنافسة التي تتلاءم مع تكوينها و تخصصها و الحرص على كسب رضاها و اندماجها في العمل من أجل الحصول على أحسن النتائج.



### 1-3 الأسباب الموضوعية :

يعتبر كتنمة لموضوع سبق و أن تناولناه في مذكرة شهادة الليسانس فأردنا أن نستثمر قاعدة المعطيات في هذا الموضوع لنخوض به غمار موضوع مكمل للبحث عن أسباب عدم الاندماج المهني لفئة خريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسات المستخدمة و كذلك قياس مدى التنسيق بين الجامعة الجزائرية و سوق العمل لمؤسساته المستخدمة .  
بالإضافة أنه عند مسحنا لكثير من الدراسات أكثر سواء من جانبها النظري (دراسات سابقة مشابهة) أو ميدان الدراسة اتضحت لنا ملامح أخرى وجب علينا أن نأخذ بها هذا ما زاد من ضرورة إعداد هذا البحث ليكشف عن بعض الغموض الذي يعتري العلاقة بين النسقين الجامعة وسوق العمل .

### 2- أهمية الموضوع :

تكتسي أهمية الموضوع المتمحور حول دراسة العلاقة بين التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل، تبعا لما للتكوين و للتأهيل العنصر البشري من دور في التنمية، إذ يشكل فيه الاستثمار غاية و وسيلة في أن واحد، فأهمية تكوين العنصر البشري يتطلب التفكير الدائم و المراجعة المستمرة لعملية التنسيق بين مؤسسة الجامعة بصفتها موردا لباقي المؤسسات بالإطارات من جهة و سوق العمل كمستقبل لمخرجاتها من جهة أخرى المتمثلة في المؤسسة المستخدمة. هذه الأخيرة التي باتت تفقد ثقتها في تكوين المتخرج الجامعي كإطار و تعتمد على توظيفها الأولى على الخبرة السابقة على أساس ما تلقاه في الجامعة غير كاف لمزاولة العمل في أي مؤسسة.

بمعنى هل يعتبر التكوين غير كاف في مزاولة العمل في مؤسسة ما مباشرة ؟  
و منه التساؤل عن هدف الجامعة وتكوينها وعموما يمكن إدراج الأهمية فيما يأتي:

## 2-1 الأهمية العلمية:

كشفت المطلعات الدعوية للتقرب إلى موضوع البحث ، أن هناك نقص في تناول مثل هذا الموضوع بالدراسة. إلا في ما يخص الدراسات المتعلقة بالقراءة النقدية والتحليلية لواقع الجامعة الجزائرية ( أساتذة ، طلبة ، ... ) و النظر إليها كنسق مغلق أي أن هذا النوع خاص بعلم الاجتماع التربوي لكن في اختصاص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، نجد نقص مثل هذه الدراسات خاصة المتعلقة بربط الجامعة بالتنمية وسوق العمل . مما يزيد من أهمية هذه الدراسة .

وتكمن أهمية الموضوع في مد الباحثين بهذه الموضوعات بمادة أولية قد تفيدهم في بحوث قادمة .

## 2-2 الأهمية العملية :

- إثراء المكتبة العلمية .

- نقطة ارتكاز قوية قد يعمل بها كل من المسؤولين في النسق الجامعي والمؤسسات المستخدمة ، من خلال النتائج التي سنتوصل إليها .

## 3- أهداف الدراسة :

تحاول هذه الدراسة تحقيق بعض الأهداف المرتبطة بتحليل وتفسير العلاقة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل بمؤسساته المستخدمة، وقد تلخصت الأهداف في ما يأتي:

1 - محاولة الاقتراب المنهجي من خلال تبني جملة من الأدوات المنهجية للتقصي عن أسباب إيجاد المتخرج صعوبات في مزاولة عمله خاصة فئة المهندسين والتقنيين رغم أن العمل داخل مجال اختصاصه الذي من المفروض أن مستوى تأهيله وتكوينه يؤهله للممارسة دون غيره .

2 - معرفة أبعاد التكوين الجامعي ومدى ملاءمته وتوافقه للتطور التكنولوجي الحاصل في المؤسسات الاقتصادية التي تستقطب المتخرجين الجامعيين.

3 - محاولة معرفة الأسباب التي أدت إلى وجود الخلل في التنسيق بين الجامعة التي

تعتبر نسق مفتوح على المحيط الخارجي هذا الأخير الذي يؤثر ويتأثر بها وبين المؤسسات الاقتصادية التي تعتبر مستقبلة لمخرجات هذه الجامعة.

#### 4- الإشكالية:

يعيش عصر التنظيمات الحديثة تغيرات سريعة (اجتماعية، اقتصادية، ثقافية ...) بفعل انتشار المعرفة العلمية و التقنية و نموها المتزايد، و أن أهم ما يميز هذا العصر هو التطور الحاصل لوسائل إنتاجه و أساليبها و التغير السريع في مستوى المهارات لأداء الأعمال المختلفة الأمر الذي يتطلب التفكير الجدي في موضوع العمالة و توزيعها بعد تدريبها و اكتسابها المهارات و تأهيلهم بمهارات و تخصصات متنوعة تقوم بالعمل و تؤديه على أكمل وجه ممكن والقدرات التي تساعدها على إحداث التطور المنشود و منه تحقيق النمو الاقتصادي.

لقد فرضت التغيرات السريعة في مستويات تنظيم الجامعة مهامًا جديدة خاصة فيما يتعلق بتأهيل العنصر البشري وفقًا لحاجات المجتمع المتجددة، فالجامعة باعتبارها نسقًا اجتماعيًا مفتوحًا، فمن أهم سماتها التفاعل مع البيئة المحيطة بها، فهي لا تؤثر فحسب في مجتمعها بل تتأثر به كذلك، فمن مجتمعها تشتق قيمتها و أهدافها و مواردها و معلوماتها و إلى مجتمعها تعمل على تحويلها إلى إنجازات علمية و إنتاج قوى عاملة مؤهلة و مدربة. إن الجامعة تقوم بوظيفتين أساسيتين: الوظيفة الداخلية و الوظيفة الخارجية فالأولى تعمل على تكريس الجانب الثقافي بإعطائه شرعية البقاء و نقله من جيل إلى جيل أما الوظيفة الثانية فتكمن في اندماج الجامعة و التأقلم مع المعطيات الواقعية<sup>1</sup> إن الوظيفة الثانية للجامعة تحتم عليها البحث عن آليات استجابتها للمتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية و مدى نجاعة النظام التكويني فيها بهدف، مواكبة التحديات الراهنة خاصة في المستوى الاقتصادي المعولم و من ثم البحث عن أهمية المتخرجين من الجامعة و تموقع دورهم الريادي في ضبط و تسيير المؤسسة الاقتصادية العمومية الوطنية في ظل

<sup>1</sup> - Bourdieu (P), Passeron (J), les héritiers, ed de Minuit, Paris, 1966, P.101.

التحولات الجذرية التي تشهدها الأبنية الاقتصادية العالمية و مدى انعكاس هذه التحولات على مسارات أداء المؤسسة الاقتصادية العمومية التي أصبحت تعيش اليوم تحديًا من أجل المواكبة.

تمر الجامعة الجزائرية بمرحلة تختلف عن الفترة التي مرت بها بعد الاستقلال إلى مرحلة أواخر الثمانينيات حيث كانت هي المنتج الوحيد للمؤهلات البشرية التي يحتاجها المحيط الاجتماعي الاقتصادي بينما تتميز الفترة الحالية بتغييرات و إصلاحات فرضتها عوامل خارجية متعددة من أهمها ظهور القطبية العالمية و المتمثلة في العالم الرأسمالي التنافسي القائم على النجاعة و المرودية الإنتاجية و تحكمه في التكتلات الدولية الاقتصادية و ما تتطلبه من جدوى مشاريع المجتمع و بالأخص منظومته التكوينية و ربطها بحاجات سوق العمل وربما يحتم ذلك إعادة صياغة "دور الجامعة الجزائرية" بما يتماشى مع المؤسسة الاقتصادية العمومية هذه الأخير التي كان لها تأثيرات واضحة في التحولات العالمية الأمر الذي أدى بأغلبية المؤسسات الوزارية إلى إنشاء معاهد و مدارس متخصصة بها و ذلك قصد ضمان تكوين بعض إطاراتها و مواجهة النقص الموجود في سوق العمل، و أبعد من ذلك لجأت بعض الشركات الكبرى مثل سوناكوم و سونطراك إلى التعاقد مع عدد من الطلبة أثناء دراساتهم ليتم توظيفهم مباشرة مع بعض الامتيازات التي تقدمها المؤسسات لهؤلاء الطلبة أما المتخرجون الجامعيون الجدد الموجودون في المؤسسة المستخدمة (التقنيون خاصة) تقوم في غالب الأحيان، بعد توظيفهم إلى رسكلتهم داخل المؤسسة أو خارج المؤسسة لاكتساب مهارات أنجع لتتماشى مع طبيعة المنصب الموكل إليهم.

إن الاهتمام بدراسة العلاقة بين النسقين الجامعة الجزائرية بما تقدمه من إطارات توكل إليهم أدوار و مهام فنية، إنتاجية و إدارية من خلال المؤهلات و الخبرات التي يتم إكتسابها من خلال العملية التكوينية و نسق المؤسسة الاقتصادية العمومية التي من شأنها توفير مناصب العمل الملائمة لهم، و تحليل مكونات هذا الارتباط الوثيق الذي يخدم النسق

الاجتماعي، فلا يمكننا بطبيعة الحال في عصر التنظيمات الحديثة أن نتصور نسق اقتصادي يسير في اتجاه بعيد عن النسق التكويني أو العكس.

و تبرر أهمية التكامل العلائقي بين النسقين فيما يوفره سوق العمل (المؤسسات الإقتصادية) للجامعة مع إمكانات تكنولوجية و تقنية في حين سيستفيد الجهاز الاقتصادي من التكوين الجامعي من خلال تثمين ما يقدمه من مخرجات. (خريجي الجامعة)، هذه الأخيرة التي تواجه صعوبات عديدة في ميدان عملها (اللغة، التحكم في الإعلام الآلي و صعوبة الإدماج في الوسط المهني) نظرًا لضعف تكوينها الجامعي، فالجامعة الجزائرية أصبحت تهتم بالكم لا بالنوع "فلم تكن الغاية من وجود المؤسسة إنتاج الأعداد الهائلة من الطلبة و التخصص في توزيع الشهادات لقد أصبح هذا الانحراف عند البعض بل الأغلبية مفخرة و مباهاة إذ أصبحت لغة الأرقام و الأعداد الهائلة للطلبة و حاملي الشهادات المبينة عبارة عن سلاح يشهر في وجه الآخر و ذلك لإخفاء العجز التستر عن الضياع و الانحطاط في كل الأصعدة"<sup>1</sup>.

فالتقني و المهندس - خريج الجامعة. مثلاً ليس مطالب فقط بأن يتقن استخدام التكنولوجيا أو التقنيات المعتمدة في المؤسسة بحجة أنه لم يتعرض لدراساتها في الجامعة و لكن التفتح العقلي للاستيعاب الجديد من التقنيات هو المطلوب، بمعنى أنه من المفروض أن يكون الجامعي المؤهل دون غيره من لم يطرق أبواب الجامعة بسهولة التقبل و الإستعاب و إعادة الإنتاج و الاندماج في وسط عمله.

إن المطلوب من خريج الجامعة الجزائرية هو الاندماج بسهولة في مسيرة الإنتاج الذي يحمل مظاهر تقنية و أيضًا اجتماعية، و هذا حتى يتمكن من احتواء دوره الاجتماعي كفرد فاعل و فعال في آن واحد<sup>2</sup>.

1 - جمال معتوق، "قراءة نقدية لأزمة التعليم العالي بالجزائر"، دفاثر المخبر، العدد 02، محمد خيضر، بسكرة، 2006، ص 29.

2 - مراد بن أشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 05.

تبحث هذه الدراسة في إشكالية الفهم و التفسير للعلاقة بين التوجه التقني في السياسة التعليمية التكوينية في الجامعة الجزائرية بالتركيز على التخصصات التقنية لما لها من ارتباط بالتنمية الاقتصادية، و البحث عن أهم الآليات التي تستخدمها المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية لسد عجز أو نقص التكوين الجامعي لتحقيق الاندماج المهني لعمالها و إطاراتها.

و بناء على خلفية الطروحات السابقة يتحدد إشكالنا وفقاً لهذه التساؤلات المحورية:

- هل يمكن التكوين التطبيقي الجامعي للخريجين من تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية؟
- هل تلجأ المؤسسة لآليات (الرسكلة) لتحقيق الاندماج المهني لعمالها - خريجي الجامعة - في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية؟
- هل تساعد الأقدمية المتخرجين من الجامعة على تحقيق الاندماج مهنيًا في المؤسسة التي ينتمون إليها؟

#### 5- الفرضيات:

##### الفرضية الأولى:

إن التكوين التطبيقي الجامعي الجزائري غير كاف لاندماج خريج الجامعة مهنيًا في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

##### الفرضية الثانية:

تلجأ المؤسسة الاقتصادية العمومية لتبني رسكلة المتخرجين من الجامعة لتحقيق اندماجهم المهني.

##### الفرضية الثالثة:

تساعد الأقدمية المتخرجين من الجامعة على الاندماج في وسطهم المهني بفعالية.

6- تحديد المفاهيم:

6-1 تعريف الاندماج المهني:

يعرف الاندماج في الجانب الاقتصادي "بالتوسع الرأسي" و تؤدي شركات المساهمة إلى التركيز بالاندماج، إذا تنشأ غالباً شركة مساهمة جديدة تحل محل الشركات القديمة تعطي للمساهمين أسهما جديدة بدل الأسهم القديمة.

أما الجانب السوسيولوجي فإننا نجد دور كايم في كتابه العلوم الاجتماعية و الفعل فيعرفه كما يأتي هو: "تبني القيم المشتركة عن طريق التآلف أو الانسجام في التراضي".

لقد أدى موضوع الدخول إلى عالم الشغل و الاندماج في الحياة المهنية، انتباه العديد من الباحثين حول الاندماج، كما ظهرت أعمال عديدة ذات صبغة امبريقية و يعتبر (فيسانس) أول من عالج بدقة مشكل تحديد مصطلح الاندماج من منصب العمل (L' emploi d'insertion) عالجه انطلاقاً من فكرتين.<sup>1</sup>

1- الدخول إلى عالم الشغل الذي يتميز بتغيرات تخص استغلال الفرد لقوته و التي تتناسب مع الفترة التي تفصل بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية و اقتناء أول منصب.

2- من جانب كونه مشروع حياة "بالمعنى الاقتصادي" و يقصد الباحث هنا أن الفرد تعدى مرحلة البحث عن العمل بحيث تحصل عليه و هي يسعى الآن للانتماء إلى فئة الأجراء، في الحالة يمكن تناول الاندماج كسيرورة من خلال أبحاث طويلة المدى، أين يجب تحديد بدقة الفترة التي ينتهي عندها الاندماج بحيث يقول أن منصب الاندماج (L' emploi d'insertion) هو الذي يسمح للفرد بالتوقف عن البحث عن منصب عمل آخر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - Dubaquier (M), L'introuvable relation formation/emploi, La documentation française, Paris, 1986, P.65.

<sup>2</sup> - op.cit. P.66.ibid

وهنا يحتفظ الفرد بمنصبه الحالي دون أن يعني ذلك أنه مندمج فعلا إذا لم تتوفر الشروط الثلاث الآتية:

1- أن يكون للفرد منصب عمل دائم و ليس له معلومات جديدة تظهر له إمكانية تغيير منصبه في المستقبل القريب.

2- هذا المنصب المستقر الذي يحتفظ به حاليًا ينطبق على طموحاته فهو لا يتوجب تركه متى أراد و إن تحصل على معلومات أخرى تساعده على تحقيق ذلك.

3- يتوقف الفرد عن استغلال بعض من وقته في البحث عن عمل أو أخذ دروس أي تكوين معين، يسمح له بتغيير منصبه.<sup>1</sup>

يمكن القول إن التحليل السوسيولوجي للمنظمات التي تعنتي بدارسة الإستراتيجية الخاصة بالفاعلين داخل التنظيم فأعمال "ميشال كروزيه" تصنف في مضمون هذا الاتجاه فقد سلطت الأضواء على جانب التفاوض بين الفرد و المؤسسة و هذا ما يظهر من خلال الاهتمام المتزايد بالاندماج السوسيو اقتصادي<sup>2</sup>، أو السوسيو مهني أين يحتل الارتباط بين المشاكل الإنسانية و فعالية المؤسسة مكانة هامة، بمقابل تراجع (الاهتمام بالتكيف التقني أو الاندماج عن طريق تكيف الإنسان مع منصب عمله الذي يمثل مرحلة حتمية سواء بالنسبة للفرد أم المؤسسة.

#### - التعريف الإجرائي:

على ضوء التعاريف سألقة الذكر يحدد المعنى الذي يأخذه الاندماج المهني في الدراسة الحالية على كون أن العامل -خريج الجامعة- مندمجًا مهنيًا بمعنى أكثر تفاعلا و تكيفًا مع عمله ووسطه الاجتماعي الصناعي المتنقل إليه و المتمثل في التنظيم، و تقبله التأقلم في حالة دخول التغيرات على مستوى المؤسسة الاقتصادية كالتغيرات التكنولوجية الحاصلة كاستخدام آلات و تقنيات جديدة و في هذه الحالة، لابد من عوامل من شأنها هي

1- Op,cit, P.66.

2 - Crozier (M), La société Bloquée, Edition du Seuil, Paris, 1970.P.79.



الأخرى العمل على مساعدة العامل للتكيف مع هذه التطورات الحديثة تهدف اندماجه أكثر في وسطه (تحقيق التوافق ثم التكيف).

**6-2- تعريف التكوين:** تعددت تعاريف التكوين و تداخلت مع كل من التدريب و التعليم و فيما يأتي سنتطرق إلى بعض هذه التعارف و إلى أوجه التفريق بين التكون و كل من التعليم و التدريب.

يعرف التكوين على أنه "عملية تزويد بمهارات و معارف، و قواعد و سلوك يمكنه من أداء وظيفته، و لاستعمال تقنية حديثة تتعلق بها أو بأهميته لشغل وظيفة أعلى في المستقبل".<sup>1</sup>

كما يعرف التكوين على أنه "عملية منظمة مستمرة، محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية فنية و ذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية و مستقبلية يتطلبها الفرد و العمل الذي يؤديه و المؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الكبير".<sup>2</sup> و يعرف أيضاً على أنه عملية منظمة و مستمرة يكتسب الفرد من خلالها المعارف، المهارات و القدرات و الأفكار و الآراء اللازمة لإدارة عمل معين أو بلوغ هدف محدد.<sup>3</sup>

1 - حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين، مطابع الإدارة العامة، الشعبوية، 1991، ص 113.  
2 - على محمد عبد الوهاب، التدريب و التطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1981، ص 19.  
3 - عمر غنايم، على الشرفاوي، التنظيم و الإدارة، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة نشر، ص 606.

و عموماً فإن الفرق بين التكوين و كل من التدريب و التعليم، فيمكن عرض وجهتي النظر التاليتين:

- التكوين و التدريب "لا يختلف مدلول الكلمتين في شيء ما عدا أن الأولى تعني كل أجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم و مهارات و ثقافات و أفكار و معلومات عامة و الثانية يسري مفهومها على التعلم أيضاً، لكن في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك من ناحية واقعية، فإن التدريب هو الأكثر استخداماً من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة"<sup>1</sup>.

- التكوين و التعليم: "يختلف التكوين عن التعليم في أن الأول يسعى لإكساب المتكون معلومات و خبرات و اتجاهات خاصة بالعمل في حين أن الثاني يركز على إعطاء الفرد معارف و معلومات و قدرات عامة و ذلك باستثناء بعض أنواع التعليم التي تشمل بطبيعتها على تكوين عملي، كالطب و الزراعة،..."<sup>2</sup>

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة التعريف الإجرائي للتكوين الذي نقصد به في دراستنا تلك العملية المنظمة و المقصودة التي يتلقها الفرد من معارف و مهارات في تخصص معين تسمح له بأداء وظيفة معينة تتلاءم مع تخصصه مما يزيد من كفاءته في الوظيفة التي يشغلها و بالتالي تحقيق اندماجه بصورة أفضل في المؤسسة التي ينتمي إليها.

- إعادة التكوين (الرسكلة): يعتبر مصطلح إعادة التكوين أو الرسكلة كنوع من أنواع التكوين، مع أن البعض يستعمله مرادفاً للمصطلح باللغة الفرنسية (Recyclage) (الرسكلة)، و تعد عملية إعادة التكوين عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة نظراً لضرورة إلمامه و إحاطته بالمعلومات المتخصصة إلى سوق يحتاجها في الوظيفة الجديدة كما أن هذه العملية تستهدف أحياناً ترقية الأفراد أو ضرورة إتقانهم لفنيات و تقنيات جديدة أدخلت

<sup>1</sup> - أحمد طرطار، الترشيد الإقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 88.

<sup>2</sup> - حسين حسن عمار، مرجع سابق، ص 114.

على طرق و أساليب العمل.<sup>1</sup> وهي عادة ما تكون مستحدثة لا بد للعامل من الإلمام بخلفياتها و حتمية توظيفها في محيط إنتاجه حفاظاً على الميزة التنافسية التي يفرضها سوق العمل و شدة تقلباته الآتية أو البعيدة المدى.

#### 7- المقاربات النظرية:

من الأمور التي تصادف الباحث إزاء الزخم المفاهيمي و النظري المتمايز بل و المتناقض أحيانا تحليل الواقع الاجتماعي محل الاستيعاب ذلك أن النظريات المتعارف على أنها أكثر شمولية في الاستيعاب و التحليل تبقى جزئية نظرا لارتباطها بواقع معين أفرزتها خصوصيته مما يجعل محاولة إسقاطها على واقع آخر عملية قسرية قد تعطي للدراسة منحى آخر هذا لا يمنع القول "إن النظرية هي بالنسبة للبحث معالم تحدد الزمان و المكان، دون أن يعني الأفضلية بل مدى "الملائمة"<sup>2</sup> و هذا ما يدعو للقول بأن النظرية تساعدنا على تجاوز التكميم الإحصائي إلى التفسير و فهم الظاهرة بدل البرهنة عليها بطرق إحصائية عقيمة فقط تفتقر للتفسير السوسيولوجي.

وبناءً على الدور الهام للنظرية في ميدان البحث اعتمدنا في دراستنا على النظرية النسقية، التي ينظر فيها بارسونز على أن النسق يعبر عن مجموعة من الأفعال الاجتماعية المتداخلة و المتكررة و التي تبرز في نفس الوقت مجموعة الضرورات الوظيفية التي تحكم كل الأنساق الاجتماعية و التي تعبر في نفس الوقت عما يسمى بالشروط الضرورية لبقاء الأنساق و لوجود المجتمع و استمراره.<sup>3</sup>

كما يعرف النسق الاجتماعي على أنه عبارة عن نمط منتظم يحكم العلاقات بين الأفراد و ينظم حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، كما أنه يعتبر إطاراً من المعايير

<sup>1</sup> - LAKHDAR (S), *Gestion du personnel*, Les édition L'organisation québec 4<sup>eme</sup> édition, 1993,P.313.

<sup>2</sup> - علي غربي "خطة نموذجية للبحث الاجتماعي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية"، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص 90.

<sup>3</sup> - قباري محمد إسماعيل، *مناهج البحث في علم الاجتماع*، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001، ص 277.

أو القيم المشتركة بالإضافة إلى أنه يشمل على أنماط مختلفة من الرموز و الموضوعات الثقافية المختلفة.<sup>1</sup>

لقد أدرج بارسونز ضمن تحليلاته للتعليم العالي أو الجامعي من خلال نسق الجامعة و ذلك في إطار السوسيولوجية العامة و أطلق عليها مصطلح "نسق هادف" فلقد حاول بارسونز تناول الجامعة بالتحليل على ضوء نظرية النسق و الفعل الاجتماعي لمعرفة مالها من دور كونها و كما أسماها مؤسسة أم – و ذلك لكونها تقوم بتغذية غيرها من الأنساق بالإطارات (فنية، مهنية، أكاديمية...) و يؤكد عدم إمكانية فهم نسق الجامعة إلا ضمن السياقات الاجتماعية و الثقافية الخاصة بالمجتمع – خصوصية مجتمعها- الذي أنشئت فيه بالتكامل في أدوارها البنائية الوظيفية مع بقية الأنساق الأخرى<sup>2</sup>

إن منهجية دراسة نسق الجامعة بمنظور بارسونزي يتميز عن غيره باعتماده على مستويين، المستوى الماكرو سوسيولوجي و هو ما يعطي إمكانية أكبر لتفعيل العلاقة بين الجامعة و محيطها و يوجه أدق سوق العمل – المؤسسة المستخدمة – و مستوى الميكرو سوسيولوجي - النمط البنائي- الذي يتناول و يركز على تناول القضايا المتعلقة بالبناءات الداخلية للجامعة و هنا تندرج أهمية إبرازنا لجزئية التكوين الجامعي و بالأخص التكوين التطبيقي لأن هذا الأخير يحدد نجاح العملية التكوينية الجامعية خاصة لدى اختصاصات معينة – مهندسين و تقنيين-.

لقد ركز بارسونز في توجهه النظري – نسق الجامعة- ضمن الرؤية الشمولية للأدوار و الوظائف و العلاقات دون أن يعني ذلك أنه أولاها تحليلا تفصيليا كيف تتفاعل مؤشراتنا بغير ذات الصلة بالأنساق الأخرى في المجتمع الواحد، لكنه أكد على ضرورة الرؤية السوسيولوجية النوعية لقضايا التعليم العالي، و ذلك بإسناد التفسير و التحليل في السياقات الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية التي تتمايز من خلال المجتمعات (لكل مجتمع

1 - عبد الرحمن محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، الجزء 2، دار المعرف، 2000، ص 277.

2 - عبد الرحمن محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم العالي، الإسكندرية، ط1، 1991، ص 113.

خصوصيته) و قد تناول أكثر بالتحليل و الدراسة الإشكاليات التي تطرح داخل الجامعة في تفاعلها في ما بينها.

و بالتالي فإن مثل هذا الطرح النسقي يلزم الجامعة كنسق اجتماعي متكامل أن يكون كل عنصر فيه بما فيه الفعل الاجتماعي -التكوين- بوظيفة معينة هدفها استمرار النسق و تكيفه مع بيئته- سوق العمل.

و انطلاقاً من فكرة أن المواضيع السوسيولوجية مواضيع تدرس الفعل الاجتماعي فإن الاندماج المهني يعبر عن فعل هادف و موجه - فعل اجتماعي باعتبار الخريج الجامعي فاعل أساسي في عملية التنمية و يتفاعل مع محيطه الداخلي و الخارجي في إطار النسق الاجتماعي الكلي الذي يحويه.

فالفاعل الاجتماعي الذي يعبر هو الآخر على بلوغ الهدف مع الوعي بالطرق المؤدية إلى هذا الهدف فماكس فيبر يرى أن الفعل الاجتماعي يتضمن تفاعل بين الفاعلين الاجتماعيين -خريجي الجامعة باعتبارهم العاملين- فلا يمكن تفسيره على أنه إجابة وضعية اجتماعية فقط بل هو إبداع يؤدي إلى ظهور نزعات و علاقات اجتماعية جديدة و يصنف أن الفعل لا يمكن إدراكه إلا إذا كان موجهاً نحو أهداف معينة.<sup>1</sup>

فلا يمكن تفسير الفعل الاجتماعي -الاندماج المهني- على أنه خاضع لنوايا فردية بل لجماعات -جماعة العمل داخل المؤسسة- أما "ألان توران" فيرى أن الفاعل يكون ضمن نظام من العلاقات الاجتماعية و يصبح التفاعل إيصال باستعمال أنظمة رمزية و يظهر ذلك من خلال اللغة و الحوار، و يضيف أن الفعل الاجتماعي لا يمكن إدراكه إلا إذا كان موجه نحو أهداف معينة فلا يمكن تفسير الفعل الاجتماعي على أنه فعل فردي بل خاضع لأفعال جماعته، و قد جمع "توران" بين المظاهر الذاتية و الموضوعية للفعل الاجتماعي عند وصفه على أنه حركة تجمع جماعات أو أفراد على هدف واحد موحد و هو حماية مصالحهم و تصوراتهم الفكرية الخاصة.

<sup>1</sup> - عبد الله عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 162.

8- الدراسات السابقة:

أما الدراسات السابقة التي قد تتجانس أو تتباعد مع وجهات نظرنا المفاهيمية و التحليلية فقد ارتأينا إلى الاعتماد فيها على بعض الدراسات و لقد كانت كلها جزائية و أهم هذه الدراسات.

8-1 الدراسات الحرة:

الدراسة الأولى: (هل يجب غلق الجامعة؟) للباحث إلياس ميري التي انطلق فيها بعد معاينته لواقع جامعي مزري و بعد أن أكدت له السلبيات التي رصدها، أن الجامعة الجزائرية قد بلغت مرحلة الفشل.<sup>1</sup>

فلقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة معالجة هذا الوضع معالجة علمية مبررًا أهم العوامل التي تسببت في حالة الفشل معتمدًا في الأساس على حقائق ميدانية من بداية الدراسة إلى نهايتها.

و قد اعتمد في دراسته لهذه الأخيرة على ثلاث تقنيات هي الاستمارة و المقابلة و الملاحظة المباشرة لحصص الامتحانات و هذا لأجل الحصول على المعلومات الأساسية حول الظاهرة و تحليلها.

- بالنسبة للعينة فقد اعتمد الباحث على العينة التطبيقية الممثلة حيث قدرت بـ 144 طالب (باستثناء طلبة أولى تدرج و طلبة ما بعد التدرج) موزعين على 18 مؤسسة جامعية (جامعات، معاهد، مدارس عليا) و لقد توصل إلى النتائج بعض النتائج و هي حسب الباحث تتحدد في ثلاث مستويات مسببة للغش:<sup>2</sup>

- أسباب متعلقة بالعمل البيداغوجي، عدم تحفيز الطالب و عدم توفير الوقت له للمراجعة و تحضير الدروس.

- المستوى الأخلاقي: الطالب الذي يغش هو الطالب الذكي و الفطن ... إلخ.

<sup>1</sup> - Lies (M), Faut' il fermer L'université?, ENAL ,Alger,1994.P.11.

<sup>2</sup> - Op,cit ,P.P. 117.210.

- المستوى الاقتصادي: الطالب الذي يغش و يلجأ إلى هذا النوع أو الأسلوب ليتخرج لن يكون له أي مردودية في القطاع الذي يلتحق له.
- و في خاتمة الدراسة قدم الباحث جملة من التوصيات تخص النسق الجامعي في كل جوانبه و التي من شأنها أن تعيد للجامعة مكانتها و دورها الريادي.
- التسيير العقلاني، الصارم و الفعال للموارد الخاصة بالجامعة.
- وضع نظام يتضمن انتقاء الأفراد للالتحاق بالجامعة وفق الاستحقاق الأكاديمي و مقاييس الاستيعاب.
- وضع لجنة مكونة من أساتذة بنوعية أخلاقية تعمل على ردع و معاقبة الأخطاء المهنية (تقديم و بيع مواضيع الامتحان تزوير النقاط ... الخ).

تعتبر الدراسة التي اطلعنا عليها للباحث الياس ميري فيما يخص الجامعة الجزائرية، عرض تحليلي و تشريحي لواقعها و صورة نقدية حقيقية موضوعية للجامعة قد لا نجدها في دراسة أخرى، و لكن يبقى غير كاف أن نتناول الجامعة الجزائرية كنسق مغلق للحكم عن مخرجاتها (بفعاليتهم أو عدم فعاليتهم) إلا إذا ربطناها بمحيطها الخارجي مما يعطي الفرصة أكثر للحكم على هذا النسق - الجامعة - و مدى نجاعته في بلوغه للأهداف المسطرة في إخراج فاعلين في نسق آخر يعتبر غاية، و هو سوق العمل و هنا تبرز قوة تساؤلنا و فرضياتنا في هذه الدراسة و التي تختلف في تصوراتها عما حلله الباحث ذاته.

**الدراسة الثانية:** هي تحت عنوان "تقويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري" للباحثان لحسن بوعبد الله و محمد مقداد<sup>1</sup>.

فلقد إنطلقت هذه الدراسة هي الأخرى من واقع الجامعة الجزائرية محاولة وصفها و تفسيرها، حيث قدم الباحثان في هذه الدراسة مسار تطور الجامعة الجزائرية منـهاج التكوين، ... الخ.

1 - لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري، 1998 ص ص 26، 30 .

لقد أجريت هذه الدراسة على أربعة جامعات من الشرق الجزائري و ذلك بتوزيع استمارة الاستبيان على طلبة العينة المختارة من هذه الجامعات.

حيث بلغت عينة الدراسة 421 طالبًا و طالبة و قد توزعوا على الجامعات كالاتي:<sup>1</sup>  
جامعة قسنطينة (ن=206)، جامعة باتنة (ن=91)، جامعة سطيف (ن=71)، جامعة عنابة (ن=63).

- علوم إنسانية 212.

- علوم تكنولوجية 209.

ثم تحليل النتائج بإستخدام النسب المئوية و ك<sup>2</sup> لمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين النتائج المختلفة و قد تم تحليل النتائج وفقًا:  
أولاً: حسب عدد العينة الكلي: ن=421.

بعد ذلك تم تحليل النتائج و فق المتغيرات الجامعة (قسنطينة، عنابة، سطيف، باتنة) علوم إنسانية و اجتماعية/ علوم تكنولوجيا.

و تتلخص أهم النتائج التي تم التحصل لها من خلال هذه الدراسة:

- هدف الجامعة المتمثل في إعداد إطارات كفؤة في الميدان تحقق إلى حد ما البرامج التي يدرسها الطلبة في الجامعة لم تحقق الأهداف المهنية للعمل المستقبلي و من أهم الأسباب - كما يبين أفراد العينة - كان نقص العمل الميداني (التدريب من حيث مدته و طبيعته).

- طرائق التدريس شائعة في الجامعة الجزائرية هي طريقة المحاضرة تليها طريقة العرض.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 30.



- أما فيما يخص التقييم التربوي فالنتائج بينت أن الطلبة لا يقومون باستمرار و أن التقييم الشائع هي الامتحانات التي تأخذ شكل المقال التي تعتمد على الحفظ و التذكر.

وقد بينت النتائج التي تم التوصل إليها من قبل الباحثين من خلال هذه الدراسة أن التكوين الممارس في ذلك سنة 1998 في الجامعة الجزائرية لا ينسجم مع ما يجب أن يكون في الأهداف و البرامج طرق التدريس و التقييم حيث يتم التفكير في ربط الجامعة بالقطاع المستخدم خصوصاً.

ومن جهة نظرنا عموماً فإن الباحثين لم يتطرقا إلى ذكر المنهج المستخدم في الدراسة و كذا عدم إبراز نوع العينة المختارة في اختيار مفردات مجمع البحث رغم ذكر الطريقة.

- بالإضافة إلى أن الحكم على نجاعة الجامعة يكون بدراستها خارج نسقتها و ربطها بأنساق فرعية مختلفة و متكاملة و منها سوق العمل.

**الدراسة الثالثة:** الاندماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية من معهد العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر:

"هي عنوان الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث جمال فروخي سنة 1989 و هذا البحث يخص مسار حاملي شهادات العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر منذ تخرجهم ما بين سنوات 1984 و 1985 إلى غاية 1989 تاريخ إجراء البحث"<sup>1</sup>

في البداية ركز الباحث اهتمامه على العلاقة بين الجامعة و سوق العمل و أشار إلى غياب التخطيط العقلاني في ربط الجمعة بعالم الشغل و عدم مساهمتها للتقدم التكنولوجي لينتقل بعد ذلك إلى جوهر الموضوع ففي الفترة ما بين التخرج و تاريخ إجراء البحث يمكن أن نتصور عدة حالات منها، من هو في حالة بطالة، هناك من اتجه

<sup>1</sup> - Ferroukhi (D): L'insertion professionnelle des diplômés de l'institut des sciences économiques d' Alger. In Les cahiers du cread, n° 26. 1991. P 105.

إلى مزاولة الدراسات العليا، القيام بتكوينات إضافية، أداء الخدمة الوطنية، هناك من يشتغل ... إلخ.

و عموماً فإن الأهداف الرئيسية للبحث يمكننا تلخيصها كما يأتي:

- تقييم متوسط الوقت في البحث عن الشغل حسب كل تخصص.
  - معرفة نسبة الخريجين الذين و صلوا الدراسات العليا و طموحاتهم.
  - معرفة القطاعات الاقتصادية الأكثر جذبا لتخصص علم الاقتصاد.
  - معرفة كيفية الحصول على منصب الشغل و الوضعية في نظام الشغل.
- أما بالنسبة لعينة البحث فقد قدرت بـ 235 عنصرا و مميزاتا تتلخص في النقاط الآتية:
- حملة شهادات العلوم الاقتصادية من معهد علم الاقتصاد بجامعة الجزائر العاصمة.
  - ضمن التخصصات المعروفة آنذاك و هي: العلوم المالية، التسيير، التخطيط و التنمية، الاقتصاد القياسي، الاقتصاد المالي.
  - دفعتي التخرج هما سنتي 1984 و 1985 حيث تم استخراج 106 مبحوث من دفعة سنة 1984 و 128 مبحوث في دفعة 1985.
  - شهري التخرج هما جوان و سبتمبر حسب كل دفعة.
  - أكملوا دراستهم الجامعية لأربع سنوات كاملة.
- بالنسبة لتقنيات البحث فقد استعمل الباحث "الاستبيان البريدي" حيث تم الحصول على عناوين المبحوثين من المعهد.
- أما فيما يتعلق بالمنهج المستعمل فقد إستخدم الباحث المنهج الكمي بالاعتماد على جمع الحقائق و تصنيفها في جداول إحصائية و ارتباطه عن طريق الربط بين المتغيرات الأساسية في التحليل قصد الإجابة عن الأهداف المسطرة في بداية بحثه.
- أما عن نتائج هذه الدراسة فنلخصها كما يأتي:
- مصير خريجي معهد علم الاقتصاد يختلف حسب الجنس و التخصص.

- كلما كانت مدة البحث عن الشغل أطول كلما كان ذلك عائقا في الاندماج المهني و هذه المدة هي تسعة أشهر كمعدل أدنى.
- دفعة سنة 1985 أكثر اندماجا من دفعة 1984 في سوق العمل.
- الإناث حسب الدفعتين يجدن صعوبة في الاندماج أكبر من الذكور في الظفر بمنصب العمل الأولي.
- تخصص "التسيير و العلوم المالية" هما الأكثر اندماجا في سوق العمل من التخصصات الأخرى نظرا لتطابق برامجها مع متطلبات الشغل، ففي دفعة سنة 1984 مثلا نجد نسبة (85%) من شعبة العلوم المالية يندمجون في الشغل.
- مدة البحث عن الشغل الأولي تختلف حسب كل تخصص فنجد مثلاً "التسيير" كتخصص بارز ففي خلال ستة أشهر أو أقل يتحصل المتخرج على شغل مقارنة مع تخصص التخطيط و هي ثمانية عشر شهرا و الاقتصاد القياسي لا أكثر من ستة أشهر.
- بالنسبة للتقنيات المستعملة من أجل الحصول على الشغل تأتي في الأهمية الأولى الاتصالات الشخصية ثم تأتي الطرق الأخرى، كقراءة الإعلانات في الجرائد و القيام بالتسجيل في مكاتب اليد العاملة.
- من بين الصعوبات التي واجهت خريجي معهد علوم الاقتصاد نجد عاملين، أحدهما الخبرة المهنية و الثاني يتعلق باللغة الفرنسية لأن دفعة سنة 1984 هي أول دفعة مغربية "أم بالنسبة للذكور الذين لم يؤدوا الخدمة الوطنية فهذا عائق آخر بالنسبة إليهم.
- هناك من تحصل على شغل ثم توقف و عن أسباب هذا التوقف نجد ما يأتي: المكافآت غير المرضية، بعد مكان العمل، ظروف العمل غير لائقة، عدم تناسب منصب العمل مع التكوين و هذا الترتيب حسب الأهمية.

- الحراك المهني في غاية الأهمية بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل، حيث "نجد نسبة (56%) من دفعة سنة 1984 تحافظ على منصب الشغل الأولي مقارنة بدفعة سنة 1985 التي تقدر نسبة محافظتها عليه بـ (58%)، أما البقية فقد غيرت مناصب عملها و هي تنتظر شغلاً أحسن و أرقى من الأول.
- الأغلبية من المبحوثين يعتبرون الشغل الأول مؤقت في انتظار الحصول على منصب عمل دائم.<sup>1</sup>
- الحراك المهني بالنسبة للإناث أضعف من ما هو عليه بالنسبة للذكور بفعل تدخل الأسرة التي غالباً ما تحد من عملية تغيير مناصب العمل خاصة إذا كان هذا الأخير بعيداً عن المنزل.
- عامل الخدمة الوطنية يؤدي إلى تأخير الاندماج المهني بالنسبة للذكور.
- نسبة (82%) من المتخرجين اتجهوا إلى القطاع العمومي، أم القطاع الخاص فكان مهمشاً من طرف السلطات آنذاك".<sup>2</sup>
- "أما عن الوضعية في الشغل فمن خلال الدفعتين نجد 67.85% يشتغلون كمرسمين أما البقية فهم متعاقدين أو مستخلفين أو مؤقتين".<sup>3</sup>
- بالنسبة للقطاعات الأكثر جذباً لشعبة العلوم الاقتصادية هي: الصناعة، التجارة الخدمات الإدارية و هذا الترتيب حسب الأهمية.
- "بالنسبة لمواصلة الدراسات العليا نجد نسبة (40.62%) من دفعة 1984 و نسبة (43.54%) من دفعة 1985 اتجهوا إلى قسم الدراسات العليا لما بعد التدرج".<sup>4</sup>
- نسبة (80%) من الاقتصاد القياسي هم الأكثر توجهاً إلى مواصلة الدراسات العليا ثم يأتي التسيير بنسبة (70%) و العلوم المالية بنسبة (37.46%).<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - Ferroukhi (D). Opcit, P, 151.

<sup>2</sup> - Ibid, P.157.

<sup>3</sup> - Ibid, P.160

<sup>4</sup> - Ibid, P.170

<sup>5</sup> - Ibid, P.172.

- من بين المحفزات التي أدت إلى التوجه نحو مواصلة الدراسات العليا نجد الأهمية في تعميق المعارف و هذا بنسبة (87%) و نسبة(10%) من جراء عدم التوظيف و نسبة(2.5%) لأسباب أخرى.

الواقع قدمت لنا هذه الدراسة صورة حية عن تحركات حاملي شهادات العلوم الاقتصادية في مدة تتراوح ما بين 4 إلى 5 سنوات ابتداء من سنة التخرج إلى غاية إجراء البحث و بينت أنه لكل تخصص سوق عمل خاص به ففي الشعبة الواحدة أي "العلوم الاقتصادية" نجد اختلافا واضحا في عملية الاندماج المهني بالنسبة لتخصصاتها. إلا أن هذه الدراسة لا تخلو من نقائص نجملها فيما يأتي:

- بالنسبة للعينة، لم يحدد الباحث حجم المجتمع الأصلي الذي أخذ منه حجم العينة و لا حتى نوع العينة التي اعتمد عليها مما يقلل من موضوعية البحث.
- محدودية استعمال "الاستبيان البريدي" و الذي يؤكد هذا ضعف نسبة الرد التي أشار إليها الباحث ذاته في عمله، مما ينعكس سلبا على مجريات و نتائج البحث.
- لم يوضح لنا الباحث محتوى الاستبيان أو على الأقل الخطوط العريضة له حتى نتمكن من الفهم الموضوعي لطبيعة الأسئلة المطروحة مما يوحي لنا بأن الباحث طرفاً في الظاهرة.

## 8-2 الدراسات الأكاديمية:

- **الدراسة الأولى:** تحت عنوان (توظيف خريجي الجامعات) التي قام بها الباحث "عيسات محمد الطاهر"<sup>1</sup> سنة 1992م، يتناول فيها عينة من حملة الشهادات الجامعية منذ تخرجهم من الجامعة إلى غاية ممارسة الشغل أي دراسة الاندماج المهني و كيفية التفاعل مع منصب العمل بالإضافة إلى البطالة و طرق البحث عن الشغل.

و عن إشكالية البحث فقد حصرها في معرفة مدى إمكانية تأكيد الذات في منصب العمل و قياس درجة الرضا الوظيفي و تساءل عن مدى ارتباط حالات التوافق أو عدم

1 - عيسات محمد الطاهر، توظيف خريجي الجامعات، رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1992م، ص 2.

التوافق المهني مع نوع القدرات الشخصية و ما هي الفروق الموجودة في درجات الرضا تبعا لنوع القدرات.

و حاول الباحث إعطاء و صياغة الفرضيات على النحو الآتي:

- "تتوقف عملية توظيف خريجي الجامعات على مدى توافقهم المهني أي يتناسب مع درجات الرضا في العمل.
- تتناسب درجة الرضا الوظيفي في العمل مع مستوى التوافق المهني الذي يرتبط بنوع القدرات الشخصية.
- تتناسب درجة الرضا الوظيفي مع مستوى التوافق المهني الذي يتأثر بمدى نمو القدرات الشخصية.<sup>1</sup>

أما عن المنهج المستخدم فحسب الباحث يرى أن الأنسب لمثل هذه المواضيع هو المنهج الوصفي التحليلي و مرده استحالة تطبيق معايير الموضوعية عن طريق الاختبارات المهنية.

و عن العينة فقد تم اختبارها عشوائيا من معاهد علم الاجتماع، علم النفس و علم الاقتصاد، حيث كان المجموع في بداية الأمر أي "قبل الإرسال 250 وحدة تحليل و هذا بعد حذف الذين لا يحملون الجنسية الجزائرية و الذين يتعذر الاتصال بهم خاصة الذين يقيمون خارج الجزائر أم عن العينة بعد الإرسال فقد بلغت 233 مبحوث".<sup>2</sup>

ثم يشير الباحث إلى أنواع التقنيات التي استعملها في هذه الدراسة و هي:

- المقابلة الحرة: ذات الطابع الاستطلاعي مع عدد من المتخرجين في أوضاع مختلفة من العمل كما طبقت هذه التقنية مع عدد من المستخدمين.
- المقابلة المنظمة: شملت 12 خريج في حالة ممارسة الشغل و هذا من أجل حصر المتغيرات و صياغة أسئلة الاستمارة.

1 - نفس المرجع، ص 08.

2 - نفس المرجع، ص 17.

- **الملاحظة:** عن طريق التوغل في حياة الخريج المهنية و مشاهدة سلوكياته و انفعالاته مثل الدخول و الخروج، الحوارات و الكلام مع الزملاء، الرؤساء، الجهد في العمل
  - **الاستبيان:** هو استبيان بريدي احتوى على 42 سؤال تعددت فيه أنواع الأسئلة بين المفتوحة و المغلقة تناولت مجموعة من الأسئلة قصد الإجابة عن الفرضيات المطروحة ثم يتكلم الباحث عن مراحل النزول إلى الميدان نلخصها فيما يأتي:
  - **المرحلة الاستطلاعية:** هي مرحلة أولية سمحت بتكوين تصور أولي للموضوع.
  - **المرحلة سبرية:** تم فيها حصر المتغيرات و تشكيل الفرضيات و بالتالي صياغة أسئلة الاستبيان.
  - **مرحلة جمع البيانات:** ثم إعداد الاستبيان و صياغته في شكله النهائي و قبل أن نتكلم عن نتائج هذه الدراسة، نشير إلى أن الباحث ذكر في الجانب النظري ما يسمى بالخلفية النظرية المساعدة على فهم عملية توظيف خريجي الجامعة و سماها بمنظور توظيف القدرات البشرية الذي يتلخص فيما يأتي:
  - المنظور الاقتصادي التنظيمي لـ "فريدريك تايلور".
  - منظور الدافعية لـ "هنري هرزبرج".
  - منظور المؤسسة البشرية لـ "فرنسيس ليكرت".
- أما عن نتائج هذه الدراسة فنلخصها كما يأتي:
- مستوى نوعية توظيف خريجي الجامعة يتوقف على مدى توافقهم مع العمل الممارس فبقدر ما يتيح هذا الأخير من فرص إشباع الحاجات النفسية و الاجتماعية المتعلقة بتأكيد الذات بقدر ما تتعمق اتجاهات الرضا.
  - "شملت الرغبة في تغيير العمل الممارس بنسبة (57.1%) من العينة و السبب في ذلك يرجع إلى عدم تطابق العمل مع التكون المحصل عليه في الجامعة"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - - نفس المرجع، ص109.

- يعمل معظم أفراد العينة في مؤسسات إدارية، صناعية، تربية و يشغلون مناصب الإطارات المتوسطة كموظفين إداريين.
- "نجد أن نسبة (46.1%) من العينة مروا بفترة بطالة لا تزيد مدتها عن سنة كما اشترط الحصول على تكوين خاص قبل التوظيف بنسبة (85.7%) من العينة".<sup>1</sup>
- تبدو مجموعة العلوم الاقتصادية أقل معاناة في الحصول على منصب العمل من غيرها.
- ظهرت مجموعة علم الاجتماع أكثر معارضة إزاء الرغبة في الهجرة إلى خارج الوطن اختيار الفرع نفسه بالنسبة للأبناء في حالة الزواج و الرغبة في تفضيل اللغات الأجنبية و العلوم التجارية، كما أنها لا تنوي ترك العمل لممارسة عمل آخر.
- ظهرت مجموعة العلوم الاقتصادية أكثر معارضة اتجاه الرغبة في البقاء في منصب العمل، توافق المرتب مع الجهود المبذولة، في حين نجد أنها أكثر موافقة إزاء اختيار الفرع نفسه و اعتبار العمل ذو صلة وثيقة مع الدراسة الجامعية.
- ظهرت مجموعة علم النفس أكثر موافقة إزاء الهجرة إلى الخارج، توافق العمل مع الميول الشخصية و ترك العمل الممارس من أجل عمل آخر أحسن.
- كما تزداد درجات الرضا بتباعد سنوات التخرج عندما يحدث هناك توافق العمل مع الميول الشخصية و الشعور بالفخر في العمل.
- و تتزايد درجات عدم الرضا بتباعد سنوات التخرج إزاء ارتباط العمل بالدراسة الجامعية و توافق المرتب مع الجهود المبذولة.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 113.



عمومًا يبدو لنا من وجهة نظرنا بأن عنوان الدراسة نفسها لا يعكس بصورة كاملة محتوى الدراسة هذا الأخير إتجه إلى دراسة أكثر فأكثر مسألة الرضا الوظيفي لخريجي الجامعات كما تبينه فرضيات البحث و نتائج الدراسة.

- الخلفية النظرية التي اعتمدها الباحث بعيدة نوعا ما عن فئة خريجي الجامعات بإستثناء منظور الدافعية لأن كل من (مايو) و (تايلور) و (ليكرت) الذي يحللون الأفراد كأدوات إنتاج دون ذكرهم للتكوين الجامعي.
- لم يكن التحكيم في العينة بصورة دقيقة و بالتالي فهي غير ممثلة و يمكن تعميمي النتائج فقط على مستوى المجتمع الأصلي إذا اعتبرنا الذي أجابوا كعينة محصورة جدًا في الوسط الجامعي.
- استعمل الباحث تقنية المقابلة و كذلك الملاحظة، لكن عندما رجعنا في نهاية الدراسة إلى كيفية إستخدامها لم نجد دليل المقابلة و لا حتى شبكة الملاحظة.

#### الدراسة الثانية:

تحت عنوان (الإدماج التوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي) الدراسة التي قام بها الباحث "أبو بكر دهيمي" من معهد العلوم الاقتصادية و قدمها لنيل شهادة الماجستير في فرع الاقتصاد القياسي و قد أتم هذه الدراسة الميدانية سنة 1995<sup>1</sup>.  
يقتصر الاهتمام في هذا البحث على دراسة العلاقة الوظيفية لخريجي الجهاز التربوي المتمثل في الجامعة مع الجهاز الاقتصادي و هذا في إطار بحثه عن منافذ الشغل من لحظة تخرجهم إلى لحظة اندماجهم و هذا ما نسميه بعملية الإدماج الوظيفي في سوق العمل.

انطلق الباحث في البداية من تجديد جملة من التساؤلات عن الكيفية التي يتم بها إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل و كيف يتصرف حاملو الشهادات عند تخرجهم

<sup>1</sup> - أبو بكر دهيمي، الإدماج التوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، فرع الاقتصاد القياسي، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص (أ).

من الجامعة في مواجهه سوق العمل؟ ما هي مدة بطالتهم؟ كيف يتحركون داخل نظام الشغل؟  
و هل من استقرار داخل هذا النظام؟

ثم يحدد لنا الباحث العينة و تتلخص كما يأتي:

- البحث يقتصر على حاملي الشهادات الليسانس في علم الاجتماع، علم النفس و الحقوق دون غيرهم.
  - سنوات التخرج لكل فرع هي: (1985 و 1986 و 1987).
  - نوع العينة هي العينة العشوائية.
  - "حجم العينة بعد الرد هو 559 مبحوث منهم 66 من علم الاجتماع، 378 من معهد علم النفس و 115 من معهد الحقوق و العلوم الإدارية.
  - من كلا الجنسين أي ذكور و إناثا<sup>1</sup>.
- أما عن المنهج فقد استعمل الباحث المنهج الكمي بإتباع أسلوب التحليل الإحصائي و تعمق كثيرا في هذا المجال نظرا لتخصصه في فرع الاقتصاد القياسي.
- و عن التقنيات المستعملة، يبرز في مثل هذه الدراسات تقنية الاستبيان البريدي و هذا بأخذ عناوين المبحوثين من معاهدهم و إرسال الاستمارة عن طريق البريد و يرى الباحث أن تقنية الاستبيان البريدي مكلفة نظرا لحجم العينة و أيضا عامل الوقت، يحتوي على مجموعة من الأسئلة قصد الإجابة عن الأسئلة المطروحة في الإشكالية.
- أما عن نتائج دراسته الميدانية فنلخصها كما يأتي:
- إن الإدماج التوظيفي لحاملي الشهادات يختلق حسب فروع تكوينهم من حيث مجال مدة البحث عن الشغل، متوسط مدة البطالة، مدة عبور الشغل المؤقت و كيفية الحركة داخل نظام الشغل.

<sup>1</sup> - نفس، المرجع سابق، ص (ج).

- إن سوق العمل بالنسبة لحاملي شهادات علم الاجتماع يمتاز بالثبات ذلك أن متوسط مدة بطالتهم ثابت من دفعة إلى أخرى و نلاحظ تدهور سوق العمل بالنسبة لحاملي شهادات علم النفس لأن معدل بطالتهم يتزايد من دفعة إلى أخرى.
- "إن الشغل المؤقت عبارة عن مجال عبور يسلكه حاملوا الشهادات الجامعية من أجل الحركة داخل نظام الشغل و يرجع ذلك إلى محدوديته التي تدفع الخريجين إلى الحركة أكثر منه إلى الثبات و تتراوح نسبتهم في العبور ما بين نسبتي (34%) و (94.11%) من مختلف الفروع"<sup>1</sup>.
- إن غاية حاملي الشهادات من البحث عن الشغل هي الحصول على مناصب توفر لهم استقرارهم في نظام الشغل.
- "إن معظم مناصب الشغل المتحصل عليها ذات الطبيعة العمومية و يشغل هذه المناصب حاملوا الشهادات بنسب (80%) و (92.3%) من مختلف الفروع و دفعات التخرج"<sup>2</sup>.
- "يمارس حاملوا الشهادات وظائفهم في عدة قطاعات من النشاط الاقتصادي بنسب (57.15%) في قطاع الإدارة و (26.35%) في التجارة و الخدمات و (20%) في قطاع الصناعة و (3.25%) في البناء و الأشغال العمومية أما قطاع الزراعة فلم يشتغلوا فيه"<sup>3</sup>.
- أغلب خريجي المعاهد الثلاثة يشغلون وضعية "مرسم" في آخر شغل لهم بنسب تبلغ ما بين نسبتي (44.76%) و (58.33%) مما يعني بأن الوضعية مستقرة في نظام الشغل"<sup>4</sup>.

1 - نفس المرجع، ص 124.

2 - نفس المرجع، ص 142.

3 - نفس المرجع، ص 143.

4 - نفس المرجع، ص 144.

- تطول مدة البحث عن الشغل بالنسبة لتخصص "الحقوق" خاصة الإناث بسبب الوضعية العائلية المزرية منها عدم اشتغال الأب، و من بين العوامل التي تؤثر في مدة البحث عن الشغل نجد عامل الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور، الحالة العائلية حالة الشغل المؤقت، وضعية الإخوة و كذلك الأخوات من حيث العمل أو البطالة طبيعة الوسائل المستعملة في عملية البحث عن الشغل.
- يرى الباحث أن هذه الدراسة محدودة و لا يمكن تعميم نتائجها إلا بعد توسيع مجال الدراسة إلى حاملي الشهادات من كل الفروع.

يتبين من وجهة نظرنا أن عملية الإدماج تتأثر بطبيعة التكوين الجامعي و كذلك بسياسة التشغيل في نفسها و بآليات تحرك سوق العمل، لكن هل يمكن أن تخضع هذه العملية لنظرية معنية أم أنها ظاهرة مستقلة بنفسها؟

- فسر الباحث طول مدة البطالة بالنسبة للمبحوثين بالمعنى الكينزي أي البطالة الإجبارية لكن هل ينطبق عليهم هذا النوع فقط، أم أن المسألة معقدة حيث تتداخل فيها أنواع أخرى كالبطالة الاندماجية، الهيكلية، الاحتكاكية كما أن المعنى الكينزي يتسع أكثر و يظهر في الاقتصاد الكلي مقارنة مع الاقتصاد الجزئي و اعتمد الباحث في التحليل على الجانب الإحصائي بقوة، نظرا لتخصصه لكن بالمقابل نلاحظ في بعض الجداول نقص في التحليل و الاعتماد فقط على لغة الأرقام و هي في الأصل غير كافية لفهم طبيعة الظاهرة المدرسية.

**الدراسة الثالثة:** و هي الدراسة الميدانية تحت عنوان (خريجو الجامعة و سوق العمل) التي قام بها الباحث "قاسيمي ناصر" و أنجزت سنة 1992<sup>1</sup> حاول معالجة الموضوع من زاويا عديدة كإبراز العلاقة بين سياسة التشغيل و مسألة التوظيف و تحليل سوق العمل و أيضا معرفة الخصائص النفسية – الاجتماعية للبطال

<sup>1</sup> - قاسيمي ناصر، «خريجو الجامعة و سوق العمل»، رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1992، ص (أ).

و كذلك التركيز على مختلف النشاطات المزولة و في البداية طرح الباحث مجموعة من الأسئلة تتعلق بإشكالية البحث كالعلاقة بين مؤهلات الوظائف، التنسيق بين الجامعات و مؤسسات الدولة، الفروع الأكثر بطالة، العلاقة بين التوجيه، الاختيار و التوظيف كما تساءل عن العلاقة بين البطال و محيطه الاجتماعي كأسرته و أهم النشاطات التي يزاولها و عند تطرقنا لفرضيات البحث فإنه حصر هذه الأسئلة في ثلاث فرضيات هي:

- 1- بعض الأمراض البيروقراطية كالمحسوبية، بعض شروط التوظيف كالخبرة، نوع الاختصاص الدراسي ... الخ، تؤدي إلى تمديد فترة البحث عن العمل.
- 2- يلجأ البطال بدافع اقتصادي إلى حلول مختلفة فيعمل نشاطات غير قانونية كالتهريب، العمل في السوق السوداء حتى يتجنب الاعتماد على غيره.
- 3- قد تؤدي البطالة إلى التفكير في الهجرة، تخفيض العلاقة بين الأهل و الأصدقاء تأخر سن الزواج.

أما عن العينة فقد اختار الباحث في البداية بطريقة عشوائية تقدر بـ 350 مبحوث من معاهد الحقوق، علم النفس، علم الاجتماع، علوم سياسية، تاريخ و فلسفة، علم الآثار و هذا بجامعة الجزائر و بلغت نسبة الرد (51.42%) بعد محاولتين للإرسال<sup>1</sup> و المبحوثين مقسمين إلى دفعتين ما بين سنتين (1988/1987) و (1989/1988).

ويقول الباحث أنه أمام نوع جديد من العينات على حد تعبيره و هي العينة المفروضة أو الإجبارية لأن بعض المعاهد رفضت إعطائنا عناوين بعض الأشخاص خاصة الإناث و هذا ما يتناقض مع احترام القواعد المنهجية لكيفية اختيار العينة. و عن المنهج المستعمل فقد استعمل التحليل الكمي لعرض و تحليل البيانات الإحصائية للبحث الميداني ثم ربطها و مقارنتها فيما بينها و تحليل مضمونها لإيجاد ما يبررها في الفرضيات و في الجانب النظري.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 77.

و فيما يخص التقنيات المستعملة فقد جمع الباحث بين تقنيتين أحدهما تكمل الأخرى و هما:

- **المقابلة:** من أجل تغطية بعض عيوب الاستبيان البريدي مع بعض المسؤولين و بعض الخريجين الجامعيين خارج العينة.

- **الاستبيان البريدي:** عن طريق أخذ عناوين المبحوثين من معاهد التخرج لكن الباحث يشير إلى بعض الصعوبات التي واجهته خاصة في الميدان منها رفض المعهد تسليم بعض عناوين المبحوثين خاصة الإناث، كما أن الذكور يتحركون كثيرًا لعدة أسباب منها البحث عن الشغل، الهجرة، الخدمة الوطنية ... إلخ.

كما أن هناك من المبحوثين من لم يفهم بعض الأسئلة مما تعذر عليهم الإجابة رغم مستواهم الجامعي و هناك من تعطل في إرسالها و هناك من غير مقر الإقامة كما أن هناك من لم يرد أصلاً.

كما قام الباحث بزيارات ميدانية إلى وزارة التعليم العالي، الديوان الوطني للإحصائيات، فرع مكتب العمل الدولي بالجزائر كما التقى ببعض موظفين و المسؤولين قصد إعطائه نظرة عن كيفية توظيف حاملي شهادات التعليم العالي. و بالنسبة للنتائج التي توصل إليها الباحث نلخصها كما يأتي:

- من حيث طرق البحث عن العمل اتضح جليا أن المحسوبة هي أكثر الطرق غير الرسمية استعمالا و انتشارا كما تم رفض المؤسسات لبعض التخصصات بجدوى عدم فعاليتها أو عدم احتياجها لها، زيادة على أسباب أخرى كاشتراط الخبرة المهنية و تبين أن عدم الرد على طلبات العمل هو الأكثر شيوعا هذا ما أدى إلى النظرة التشاؤمية عند المبحوثين أم عن أسباب البطالة فقسمها المبحوثون إلى ثلاثة أقسام وهي:

- أسباب سياسية: كالأخطاء من طرف المسؤولين و قلة كفاءتهم في تسير أمور الدولة.

- أسباب اقتصادية: مثل شيوع فكرة الأزمة الاقتصادية العالمية.

- أسباب تتعلق بالمؤسسات المستقبلية: مثل الرد بأن التوظيف قد توقف أو عدم وجود مناصب مالية أو اشتراط الإعفاء من واجب الخدمة الوطنية.
- أسباب فردية-اجتماعية: مثل ضعف تحرك الإناث بسبب الوضع العائلي.
- من ناحية العلاقة مع الأهل فهناك من يفضل تخفيض هذه العلاقة بهدف تجنب السؤال عن العمل و هو نوع من الإحراج سببه كذلك نقص المال من أجل التنقل حتى أن نسبة (58%) من المبحوثين صرحوا بالرغبة في الابتعاد عن أسرهم بسبب البطالة كما نجد كذلك الرغبة في الهجرة حيث يراها البعض حلا ضروريا كما استنتج الباحث بعض الأمور الخطيرة و هي التفكير في السرقة و الانتحار لدى البعض و زيادة ممارسة الرغبة في التهريب، هذا ما يعكس نوعا من التهميش و عدم الاهتمام كصاحب شهادة جامعية من المفروض أن تعطى له قيمته في السلم الاجتماعي.
- من بين الانعكاسات النفسية من جراء البطالة نجد: التعقيد، شلل الفكر، كثرة التفكير، الإحساس بأنه عالية على الغير، التفكير في الانتحار بسبب فقدان التام للثقة في المستقبل.
- من بين الانعكاسات الاجتماعية نجد: الابتعاد عن الأسرة، تخفيض العلاقة بين الأصدقاء، التفكير في الهجرة، ممارسة التهريب.
- في الأخير يشير الباحث إلى جملة من الحلول و الاقتراحات التي يراها مناسبة تخص حاملي الشهادات الجامعية منها، تشجيع الاستثمار المحلي، تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، تشجيع مبادرات الجامعيين و تدعيمها، إعادة النظر في دور مكاتب اليد العاملة، تحسيس المجتمع بوضعية البطال فالبطالة مفروضة عليه و ليس هو الذي يتسبب فيها.

- عمومًا حاولت الدراسة من وجهة نظرنا أن تعطينا صورة واقعية عن بعض الحقائق التي تتعلق بحاملي شهادات التعليم العالي من خلال التطرق إلى العناصر الآتية:
- البحث عن أسباب بطالة خريجي الجامعات.
  - الانعكاسات النفسية – الاجتماعية على وضعية البطال.
  - النشاطات التي يمارسها البطالون في ظل حالة اللاشغل.
- وهذا من خلال الجمع بين ثلاث زوايا لتناول الموضوع و التي أشرنا إليها في بداية الدراسة، لكن هذه الأخيرة لا تخلو من نقائص منها:
- أشار الباحث إلى نوع جديد من العينات و هي العينة الإجبارية المخالفة للقواعد المنهجية لكننا نرى بأن هذا النوع ليس له أثرا في كتب المنهجية بل العينة غير تمثيلية و لا يمكننا تعميم النتائج.
- استعمال الباحث لتقنية المقابلة من أجل تغطية عيوب الاستبيان البريدي كان له الأثر الإيجابي على غرار الدراسات السالفة الذكر لكننا لم نعثر على دليل المقابلة في النسخة التي اعتمدنا عليها.



# الفصل الثاني

# الفصل الثاني:

## المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

### تمهيد

#### 1- مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية:

1-1 تعريف المؤسسة الاقتصادية.

1-2 خصائص المؤسسة الاقتصادية.

1-3 أهداف المؤسسة الاقتصادية.

1-4 تصنيفات المؤسسة الاقتصادية.

#### 2- المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية.

1-2 تعريف المؤسسة العمومية الاقتصادية.

2-2 أنواع المؤسسة العمومية الاقتصادية.

#### 3- مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية منذ الاستقلال:

1-2 المرحلة الأولى ( من الاستقلال إلى نهاية السبعينات).

2-2 المرحلة الثانية ( إحداث المؤسسات العمومية 1980-1990).

3-2 المرحلة الثالثة ( اقتصاد السوق 1990 إلى يومنا هذا).

#### 3- تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية:

1-3 أهمية الموارد البشرية.

2-3 أهمية التكوين و أهدافه.

3-3 أنواع التكوين.

4-3 أساليب التكوين.

5-3 واقع التكوين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

### خلاصة

### تمهيد:

يعرض هذا الفصل جانبا نظريا عن أهم جانب يمس التنمية عموما، و التنمية الاقتصادية خصوصا، و هي تطورات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، و لأن التنمية هي التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية و الاقتصادية من خلال إيديولوجية معينة لتحقيق التغير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة الوصول إليها، و هذا يعني أن عملية التنمية تستهدف تغييرا أساسيا في البناء الاجتماعي، فيما تتضمنه تنظيمات مختلفة الأهداف و تعديلا للأدوار و المراكز، و تحريك الإمكانيات الاقتصادية بعد تحديدها و موازنتها إلى جانب العمل على تغيير الموجهات الفكرية و القيمة و بناء القوة، تلك التي تعيق التجديدات و الاهتمامات الجديدة.

و بالتالي نستطيع القول أن التنمية الاقتصادية تتطلب تغييرا كبيرا في عمليات الإنتاج و الخدمات، بالإضافة إلى التفكير الجدي في موضوع العمالة، و توزيع القوى البشرية بعد تدريبها و إكسابها المهارات و القدرات التي تساعد على إحداث التطور المنشود، و منه فإن تحقيق النمو الاقتصادي يتطلب تكوين القوى العاملة و تأهيلها بمهارات و تخصصات متنوعة بالعمل و تويده على أكمل وجه.

تعتبر المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لبنة التنمية الاقتصادية - فإننا سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى بعض حيثياتها و عمومياتها لمساعدتنا في تحليلها كنسق، بداية من تاريخها و أهم عملية تقوم بها على مستوى الموارد البشرية ألا و هو التكوين، إلى غير ذلك من بعض الجوانب.

## 1- مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية:

لا يمكن تحليل واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إلا بالنظر الشامل لبعض العناصر المتعلقة بمكوناتها، و كذلك تطورها التاريخي، و في هذا العنصر سوف نتعرض إلى بعض النقاط المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية عموماً.<sup>1</sup>

### 1-2 تعريف المؤسسة الاقتصادية:

لقد تعددت تعاريف المفكرين للمؤسسة الاقتصادية عبر الزمان، و حسب الاتجاهات و المداخل التي يتبناها كل واحد منهم، و فيما يلي نستعرض مجموعة من التعريف: يعرفها M.Truchy بأن " المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها و تنسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي"

و يعرفها François Peroux كما يأتي: " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما، و التي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته"<sup>2</sup>

كما تعرف أيضا بأنها: " جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، و هي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات، و يمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"<sup>3</sup>

و فضلا عن ذلك فهي " كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية و المادية و الإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني و مكاني"<sup>4</sup>

1 - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص09.

2 - نفس المرجع، ص10.

3 - إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص13.

4 - عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص24.

و تعتبر أيضاً المؤسسة " كوحدة إقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الإقتصادي"<sup>1</sup>

و لعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي: " المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه و تبعاً لحجم و نوع نشاطه"<sup>2</sup>

و من خلال التعاريف السابقة، يتضح لنا أن المؤسسة كياناً اعتبارياً مستقلاً و يتحدد نشاطها بالإنتاج و المشكل من أحد العنصرين السلع أو الخدمات، و لها موارد مالية و بشرية، و رغم ذلك تبقى التعاريف الواردة غير شاملة، خاصة مع التطور الذي شهدته نظرية المؤسسة و نظريات الإدارة.

نستخلص مما سبق ذكره، أن المؤسسة مكونة من العناصر الآتية<sup>3</sup>:

- **الموارد المادية:** و هي الوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية من آلات و مباني و مواد أولية.
- **الموارد البشرية:** و هي تلك الموارد المتمثلة في الطاقات العضلية و الفكرية لعمال المؤسسة.
- **مركز القرار:** و هو المكلف بتسيير النشاط الإنتاجي للمؤسسة.
- **التنسيق:** هو ناتج نشاط المؤسسة المتولد عن عنصر العمل المبذول لتحويل المواد الأولية إلى سلع مادية، أو عنصر العمل المبذول لتقديم خدمات للأفراد أو الجماعات.

1 - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص24.

2- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص11.

3- إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص16.

## 1-2 خصائص المؤسسة الاقتصادية:

كما سبق و رأينا، أن هناك عدة تعاريف للمؤسسة الاقتصادية اختلفت بحسب الزمان و الإيديولوجيات، و قد توصلنا إلى أن التعريف الجاري مفاده أن المؤسسة الاقتصادية المعنية بالدراسة هي كل منظمة تتفاعل فيها الموارد البشرية و المادية و المالية و تنشط في المجال الاقتصادي تهدف إلى تحقيق الاستمرارية و الربح، و رغم اختلاف التعريف إلا أن المؤسسة الاقتصادية تكاد تشترك في بعض الخصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات هذه الخصائص حاولنا تلخيصها – حسب ما ورد عن عمر صخري- كالآتي<sup>1</sup>:

- 1- تتمتع المؤسسة الاقتصادية بشخصية قانونية مستقلة تترتب عليها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات.

2- القدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.

3- القدرة على البقاء و التكيف مع الظروف المحيطة بها في حدود إمكاناتها.

## 1-3 أهداف المؤسسة الاقتصادية:

هناك عدة أهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، و غالبا ما تكون هذه الأهداف متداخلة فيما بينها، و يمكن إجمالها فيما يأتي<sup>2</sup>:

1-3-1 الأهداف الاقتصادية: و أهم هذه الأهداف التي يمكن أن تحققها المؤسسة الاقتصادية هي:

أ- تحقيق الربح: يعتبر الربح من الأهداف الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة اقتصادية، لأنه بفضلها تستطيع تمويل نشاطاتها من دفع للأجور لعمالها و تسديد التزاماتها اتجاه شركاتها، و يسمح لها بتحديد وسائل الإنتاج لديها، و يعتبر الربح أهم معيار على نجاح المؤسسة.

<sup>1</sup> - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص25.

<sup>2</sup> - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص17-21.

ب- **تحقيق متطلبات المجتمع:** و يكون هذا من خلال السلع و الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية إلى المجتمع الذي تنشط فيه.

ج- **عقلنة الإنتاج:** و ذلك بالاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج، حتى تتفادى المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية، و بالتالي تسبب الخسارة لملاكها و للمجتمع ككل، و ذلك من خلال حرمانه من السلع و الخدمات و مناصب العمل التي كانت توفرها.

**1-3-2 الأهداف الاجتماعية:** و يمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يأتي:

أ- توفير مناصب الشغل في المناطق التي تنشط فيها هذه المؤسسات الاقتصادية، مع ضمان مستوى مقبول من الأجور للعمال الذين تشغلهم.

ب- تحسين مستوى معيشة العمال، و ذلك من خلال الزيادة المستمرة في الأجور تماشياً مع زيادة تطور المؤسسة و نجاحها، و كذا مع الزيادة في الاحتياجات المعيشية لهؤلاء العمال.

ج- إحداث أنماط استهلاكية جديدة في المجتمع، و ذلك من خلال المنتجات الجديدة التي تقترحها المؤسسة على زبائنها و التي لم يتعودوا على استهلاكها من قبل.

د- العمل على ضمان تماسك العاملين و تآلفهم، و ذلك من خلال الحوار و التشاور بين كل الأطراف داخل المؤسسة و احترام نظامها.

هـ- توفير التأمين لسلامة العمال و صحتهم ، كالتأمين الصحي و التأمين من الحوادث و التقاعد، كما توفر المرافق الضرورية لراحة العمال كالسكنات الوظيفية، المخيمات الصيفية و غيرها.

**1-3-3 الأهداف التكنولوجية:** و تعتبر من الأهداف الضرورية التي تسعى إليها المؤسسة

لتحقيقها، لأنها تضمن لها التطور و النمو و البقاء، و أهم هذه الأهداف:

أ- البحث و التطوير في أساليب و طرق الإنتاج، و هذا من خلال إنشاء مصلحة و مخابر خاصة بهذا الجانب، الشيء الذي يسمح للمؤسسة بتحسين إنتاجها و الرفع من قدراتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

ب- المساهمة في الخطة العامة للبلاد في مجال البحث العلمي و التطوير التكنولوجي و ذلك من خلال التنسيق و التعاون في مختلف مؤسسات و مراكز البحث العلمي و الجامعي في مشاريع بحث مشتركة تعود بالفائدة على المؤسسة و المجتمع ككل.

### 1-3-4 الأهداف الثقافية و الرياضية: و يمكن إيجازها فيما يأتي:

أ- توفير الوسائل الترفيهية و التثقيفية التي تسمح لعمال المؤسسة و أولادهم بالترفيه و التثقيف من مسرح و مكتبات و رحلات، و ذلك لما لهذا الجانب من تأثير إيجابي و فعال على المستوى الفكري للعامل.

ب- تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى، و هذا ما يؤثر على مردودية المؤسسة بالإيجاب خاصة و على الدخل الوطني عامة.

ج- تخصيص أوقات للرياضة التي تعتبر من بين العناصر الجد مفيدة في الاستعداد للعمل و التحفيز عليه، و دفع الإنتاج و الإنتاجية.

### 1-4-1 تصنيف المؤسسة: يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية حسب عدة معايير أهمها:

المعيار القانوني، معيار الملكية، معيار الحجم و المعيار الاقتصادي... الخ

و فيما يأتي سنتطرق لأصناف المؤسسة الاقتصادية حسب كل معيار:

### 1-4-1 تصنيف المؤسسة حسب المعيار القانوني: حسب هذا المعيار يمكن تصنيف

المؤسسات الاقتصادية إلى صنفين هما:<sup>1</sup>

أ- المؤسسة الفردية: و هي المؤسسة التي يمتلكها شخص واحد، و هو المسؤول الأول و الأخير عن نتائج أعمالها، و عادة ما يتولى هو إدارة و تسيير شؤونها، و في الغالب ما تكون هذه المؤسسة من الحجم الصغير.

ب- الشركة: و هي عبارة عن مؤسسة يشترك فيها شخصان أو أكثر، حيث يقدم كل واحد منهما حصة من رأسمال أو قوة عمل، و يحصل في المقابل على نصيبه من الربح أو الخسارة، و يمكن تصنيف الشركة إلى نوعين رئيسيين و هما:

<sup>1</sup> - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص26.



\* شركة الأشخاص: كشركات التضامن، شركات التوصية و الشركات ذات المسؤولية المحددة.

\* شركات الأموال: كشركات التوصية بالأسهم و شركات المساهمة.

1-4-2 تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الملكية: و تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع: <sup>1</sup>

أ- المؤسسة الخاصة: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص معين أو مجموعة من الأشخاص، مثل المؤسسات الفردية، شركات الأشخاص و شركات الأموال.

ب- المؤسسة العمومية: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، و يمكن أن تكون هذه المؤسسات وطنية أو تابعة للجماعات المحلية.

ج- المؤسسة المختلطة: و هي المؤسسات التي تكون ملكيتها مختلطة بين الدولة و الأفراد، سواء كانوا أفراد وطنيين أو أجانب، و تنشأ عادة هذه المؤسسات نتيجة الخصخصة الجزئية للمؤسسات العمومية.

1-4-3 تصنيف المؤسسة حسب معيار الحجم: يعتبر معيار الحجم من أهم المعايير التي تصنف بها المؤسسات الاقتصادية ، و يمكن تصنيفها وفقا لهذا المعيار إلى نوعين هما<sup>2</sup>:

أ- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: و تدخل ضمن هذا التصنيف كل المؤسسات التي تشغل أقل من 500 عامل، و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع:

- المؤسسة المصغرة: و هي التي تشغل أقل من 10 عمال .

- المؤسسة الصغيرة: و هي التي تشغل ما بين 10 و 200 عامل.

- المؤسسة المتوسطة: و هي التي تشغل ما بين 200 و 500 عامل.

<sup>1</sup> - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص ص 29، 28.

<sup>2</sup> - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 64-65.

و تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها الأكثر انتشارا في كل دول العالم و خاصة المتقدمة منها، حيث تصل نسبتها إلى (99%) من مجموع المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان و الدول الأوروبية و الرأسمالية.

**ب- المؤسسة الكبيرة:** و هي المؤسسات التي تشغل أكثر من 500 عامل، و هي ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد و ذلك من خلال النشاط التي تقوم به، و الذي قد تعجز الدولة عن أدائه، كالتنقيب عن البترول و استخراجها و تكريره و تسويقه.

**1-4-4 تصنيف المؤسسة حسب المعيار الاقتصادي:** و يمكن تقسيم المؤسسات الاقتصادية حسب هذا المعيار إلى الأنواع الآتية<sup>1</sup>:

**أ- المؤسسات الفلاحية:** و هي المؤسسات التي تقوم بخدمة الأرض، و إنتاج المنتجات النباتية و الحيوانية.

**ب- المؤسسات الصناعية:** و هي المؤسسات التي تنشط في ميدان استخراج المواد الأولية و تحويلها.

**ج- المؤسسات التجارية:** و هي المؤسسات التي تقوم بتوزيع المنتجات و إيصالها إلى الزبائن.

**د- المؤسسات المالية:** و هي المؤسسات التي تقوم بالانشطات المالية، كالبنوك و مؤسسات التأمين و غيرها.

**هـ- مؤسسات الخدمات:** و هي المؤسسات التي تقوم بتقديم مختلف أنواع الخدمات كمؤسسات النقل، التعليم، الصحة و غيرها.

**2- المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر:**

**1-2 تعريف المؤسسة العمومية:**

تعددت تعاريف المؤسسة العمومية بتعدد و أنواع ذاتها، فمنها المؤسسات العامة الإدارية (EPA) و المؤسسات المهنية (EPP) و المؤسسات العامة الاقتصادية (EPE)

<sup>1</sup> - إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص16.

و المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الأسهم (SPA)، (EPE) كما تختلف تسميات هذه المؤسسات حسب توأجدها بين دول رأسمالية متقدمة، أو دول نامية، أو دول اشتراكية.<sup>1</sup> وقبل تناول سيرورة التغيير التي مرت بها المؤسسة الجزائرية العمومية الاقتصادية . يجب التعريف بأنواع المؤسسات العمومية الاقتصادية و التي يمكن أن تصنف كالأتي.<sup>2</sup>

## 2-2- أنواع المؤسسة الاقتصادية العمومية:

### - شركات الأموال ذات المسؤولية المحدودة:

تتكون هذه الشركات من أسهم قابلة للتداول بين الأصول و الفروع و الشركاء و لا يمكن التنازل عن أسهمها للغير إلا بموافقة أغلب الشركاء، تسمى (ش.ذ.م.م) و لا تحل بمجرد انسحاب أحد الأعضاء أو وفاته لغيرها.

### - شركات المساهمة:

هي الشركات تقسم رأسمالها على أسهم متساوية بمقابل أوراق مالية هذه الأخيرة هي التي تتداول في سوق الأوراق المالية، تكون قيمة صوت الشريك بقيمه عدد أسهمه في الشركة، و يمكن أن تتأثر المؤسسة الاقتصادية بالعوامل الآتية:

**1- عامل الحجم:** لأن حدود المنظمة تصعب من عملية تحديد داخلي و خارجي للمؤسسة (العمال).

**2- عامل التكنولوجيا:** لقد بدأ الاهتمام بهذا العنصر كعنصر رئيسي في التحليل التنظيمي مع (وود وارد) 1958 و (لورنس) و لورش 1967، فقد بينت دراستهم أن طبيعة التكنولوجيا تؤثر بشكل قوي في هيكل إدارة الشركة.

ومنه فإن نجاح و فعالية المنظمة مرتبط بالتوافق بين التكنولوجيا و الهيكل فالشركات الناجحة هي التي تملك أنظمة تقنية و هيكلية مناسبة.

<sup>1</sup> - الفضيل رتيبي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009، ص 146.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 146-148.

إن المؤسسة العمومية تعتبر بأنها كل ما يمتلكه الشعب كملكية جماعية و تموله و تقوم الحكومة بإدارته و توجيهه و الإشراف عليه لصالح الشعب و تحقيقاً لأهدافه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.<sup>1</sup>

ندرك بأن المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر كانت إرث استعماري أثرت و تأثرت بمحيطها و تغيره قبل و غداة الاستقلال و لم يتم إنشاء المؤسسات قبل 1945 إلا لغرض المجال الزراعي الذي يخدم الاستعمار.<sup>2</sup> أما بعد الاستقلال فلقد مرت بمراحل متعددة انطلاقاً من السير الذاتي و كذا الشركات الوطنية و المؤسسات الوطنية إلى الإصلاحات الجديدة التي أدخلت عليها حيث تميزت كل مرة تاريخية في دورة حياة المؤسسة العمومية بخصائص معينة.

- 1- **التسيير الذاتي و خصائصه:**<sup>3</sup> إن التسيير الذاتي كتنظيم اجتماعي فرض نفسه بذهاب المعمرين و ملاك المصانع حيث تهيكّل ببناء و تنظيم و تسييره وفقاً للاعتبارات الآتية:
  - **الجمعية العامة:** وهي التي تضم جميع العمال الدائمين للمؤسسة من جنسية جزائرية و البالغين من العمر ثمانية عشر سنة فما فوق، و تجمع بإستدعاء من مجلس العمال أو لجنة التسيير مرة كل ثلاثة أشهر و هي تصادق على مخطط تنمية المؤسسة، كما تصادق على قانون تنظيم العمل فيما يخص تحديد و توزيع المهام.
  - **مجلس العمال:** ينتخب من طرف الجمعية العامة، و يشكل ثلث أعضائه من عمال الإنتاج و تجتمع مرة في الشهر بطلب من لجنة التسيير و من مهامه:
    - تبيين النظام الداخلي للمؤسسة.
    - تقرير شراء أو بيع الأجهزة في اطار البرامج المعدة من طرف الجمعية العامة.
    - مراقبة الحسابات في نهاية السنة.

1 - الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص 148.

2 - benachenhou (A). formation de sous développement en Algérie. opu.alger. 1976. P143

3 - عز الدين بوكربوط، المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزء الأول، جامعة الجزائر، 2008، ص 477.

- **لجنة التسيير:** وهي اللجنة المتكونة من ثلاثة إلى عشر عضو، وثلث الأعضاء منتخبين من القطاع الإنتاجي و من مهامها:

- تأمين عمليات التسيير في المؤسسة.

- وضع مخططات التنمية.

- تنظيم العمل.

- حل المشكلات اليومية المتعلقة بالإنتاج.

- **المسير:** حددت لنا المراسيم السابقة الذكر بأن المدير هو ممثل الدولة في المؤسسة و يسهر على شفافية العمليات الاقتصادية و المالية و يضمن التطابق بين مخطط المؤسسة و المخطط الوطني كما يسهر على تطبيق قرارات لجان التسيير و مجلس العمال و ذلك طبقاً للقوانين سارية المفعول.<sup>1</sup>

- لقد اختلفت خصوصية هذا التسيير عن بقية التسييرات للمؤسسة الاقتصادية حيث بقية تسيير العمال الذاتي شكلياً حيث توكل المهام للجمعيات العمال و أعضاء التسيير الذاتي بالإضافة أن مدير الإدارة هو الذي ينفرد بصورة عامة في تسييره للمؤسسة و يعتبره العمال غريباً عنهم لأنه يعين من طرف السلطة المركزية، فتبقى بذلك مشاركة العمال في التسيير شكلياً فقط محصورة و مقيدة.<sup>2</sup>

### 3- مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

لقد مرت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمراحل عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، متأثرة بالسياسات المنتهجة من قبل الدولة و النظام الاقتصادي المعتمد، و فيما يلي سنتطرق إلى أهم مراحل تطورها:

### 3-1 المرحلة الأولى: من الاستقلال إلى نهاية السبعينات:

و لقد مرت المؤسسة الاقتصادية في هذه المرحلة بثلاثة أطوار هي :

<sup>1</sup> - نفس المرجع.

<sup>2</sup> - نفس المرجع.

أ- **الطور الأول:** التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية: لقد تم الإقرار بنظام التسيير الذاتي وبدأ العمل به ابتداء من مارس 1963 باسترجاع المؤسسات الاقتصادية التي تركتها الاستعمار الفرنسي، و التي كانت تقدر بـ 400 مؤسسة إنتاجية صغيرة تنشط نسبة (34.2%) منها في مجال إنتاج مواد البناء، نسبة (19.8%) في مجال صناعات الحديد و الصلب و الميكانيك و المعادن، نسبة (14.5%) منها في مجال الخشب و مشتقاته نسبة (14%) في الصناعات الغذائية، هذا إضافة إلى مجموعة من المزارع الفلاحية.<sup>1</sup> و لم تدم مرحلة التسيير الذاتي فترة طويلة، حيث بدأت عمليات التأميم و تحولت المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية محددة الوظائف ( إنتاج، تسويق،...) و تحت الرقابة المباشرة لأجهزة الدولة.

ب- **الطور الثاني:** إنشاء الشركات الوطنية : مع بداية سنة 1965 بدأ متخذوا القرار في إنشاء الشركات الوطنية، حيث تم في هذه السنة إنشاء الشركة الوطنية للنفط و الغاز " سوناطراك"، الشركة الوطنية للحديد و الصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية و الشركة الوطنية للتأمين، و لقد أنشأت هذه الشركات من خلال عملية التأميم الكلي أو الجزئي للشركات الأجنبية التي بقيت تعمل في الجزائر بعد الاستقلال، و أيضا من خلال تحويل بعض المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية.<sup>2</sup>

و في نهاية هذا الطور أي في سنة 1970 وصل عدد الشركات الوطنية إلى 30 شركة، و التي كانت تستحوذ على نسبة (90%) من المؤسسات ( 345 من أصل 393 مؤسسة) و حوالي نسبة (95%) من العاملين الأجراء (61600 من أصل 65000 عامل).<sup>3</sup>

1- عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة الجزائر، 1998/1999، ص 89.

2- إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص 18.

3- عبد القادر مشدال، مرجع سابق، ص 90.

و لقد كانت الشركات الوطنية بمثابة أداة أساسية للتحكم في الاقتصاد الوطني و الانطلاق في المرحلة التنموية، حيث كان تحديد وظائف و أهداف هذه الشركات يتم من طرف الجهاز المركزي للدولة، و ذلك في إطار الإستراتيجية العامة للتنمية و الشيء الذي ميز الشركات الوطنية في هذه المرحلة هو النقص الكبير في الإطارات الكفأة و اليد العاملة المؤهلة، و لهذا لجت الدولة إلى إجراء إصلاحات جذرية في قطاع التعليم العالي حيث يأخذ على عاتقه مهمة تكوين الإطارات التي تحتاجها عملية التنمية التي شرعت فيها الدولة، هذا إضافة إلى إنشاء العديد من المعاهد التكنولوجية التي أوكلت لها مهمة تكوين الإطارات المتوسطة لصالح الشركات الوطنية، و الأهم من هذا هو فتح ورشات داخل الشركات لتكوين العمال الذين كانوا في غالبيتهم أميين، و ليس لهم أي تكوين.

**ج- الطور الثالث، التسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>1</sup>:** مع بداية سنة 1971، كانت الشركات الوطنية تنتج حوالي (85%) من إجمالي المنتجات الصناعية، و توظف حوالي (80%) من إجمالي القوى العاملة، و نظرا للأهمية التي أصبحت تحتلها هذه الشركات في الاقتصاد الوطني فإن الدولة فكرت بجدية في إيجاد نمط فعال لتسييرها، و بما أن النظام الاقتصادي الذي كانت تتبعه الجزائر هو النظام الاشتراكي، فقد كان نمط التسيير الاشتراكي هو الأنسب، و هذا من خلال إشراك العمال في تسيير و مراقبة المؤسسات التي يعملون فيها عن طريق مجلس العمال المنتخب، الذي يعمل بالاشتراك مع إدارة المؤسسة في رسم السياسة العامة لها، و مراقبة نشاطها، غير أن إشراك العمال في التسيير كان شكليا لأن القرارات الأساسية كانت تتخذ على مستوى الجهاز المركزي للدولة، بدعوى تحقيق التنسيق بين القرارات المتخذة على المستوى المركزي و إنجاز الأهداف المسطرة لتحقيق التنمية الشاملة.

و لقد تميزت المؤسسات في هذه المرحلة بكون حجمها و ارتفاع عدد وحداتها و عمالها، و لعل هذا ما صعب من عملية التحكم في التسيير الجيد لها، فظهرت فيها عدة

<sup>1</sup> - مصطفى زهرة، إشكالية التكامل بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ( غير منشورة ) ، جامعة البليدة، فيفري 2008 ، ص 68.

مشاكل كضعف الإنتاجية و انعدام المردودية، إضافة إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة فيها، و أمام هذا الوضع الصعب لهذه المؤسسات قامت الدولة بإجراء إصلاحات عميقة عليها تمثلت في إعادة هيكلتها مع بداية الثمانينات.

### 3-2 المرحلة الثانية : إحداث المؤسسات العمومية (1980-1990):

لقد توصلت عملية التشخيص التي قامت بها وزارة التخطيط للفترة ما بين سنتي (1967 و 1980) مجموعة من النتائج، مفادها أن كبر حجم المؤسسات الاشتراكية يعتبر من أهم الأسباب التي صعبت عملية تسييرها، و بالتالي تم اتخاذ قرار يقضي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم، حتى يسهل تسييرها و التحكم فيها، و تتحسن وضعيتها المالية التي كانت سلبية، و لقد انطلقت عملية إعادة الهيكلة في الميدان بعد صدور مرسوم 04 أكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980-1984) حيث أنشأت على إثرها النخبة الوطنية لإعادة الهيكلة التي أوكلت لها مهمة القيام بهذه العملية، و لقد بدأت هذه العملية بإعادة الهيكلة العضوية و التي مفادها تقسيم كل مؤسسة كبيرة إلى مجموعة من المؤسسات الصغيرة، حتى يسهل تسييرها و التحكم فيها، و كنتيجة لهذه العملية ارتفع عدد المؤسسات من 100 مؤسسة اشتراكية إلى 460 مؤسسة عمومية.

وقد أعقبت عملية إعادة الهيكلة العضوية عملية أخرى سميت بإعادة الهيكلة المالية و التي شملت كل المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة العضوية، و هذا لمساعدتها على الانطلاق في النشاط الاقتصادي من جديد.<sup>1</sup>

و لقد كان الهدف من إعادة الهيكلة هو التخلص من المركزية البيروقراطية التي كانت تعرقل المؤسسات الاشتراكية الوطنية عن النشاط الاقتصادي الفعال، و عن حرية تحديد إستراتيجيتها و تنفيذها و تحمل مسيري هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم و بالتالي التخلص من العبء المالي الكبير الذي كانت تشكله هذه المؤسسات على خزينة الدولة، إلا

<sup>1</sup> - إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص ص41،23.



أن هذه العبء بقي مستمرا، لأن إعادة الهيكلة لم تحقق النتائج المنتظرة منها و فشلت في تحسين وضعية المؤسسات العمومية و ذلك لعدة أسباب، فمثلا على مستوى الموارد البشرية لم يكن هناك إدماج فعلي للعمال و الإطارات في عملية إعادة الهيكلة و تم إجراءها بطرق غير شفافة، إضافة إلى استمرار تدخل الجهات المركزية في سياسة التشغيل و الأجور في هذه المؤسسات أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية فيها، حيث لم تكن لها الحرية في وضع سلم أجور خاص بها يمكنها من تحفيز عمالها و مكافأتهم حسب مردوديتهم، إضافة إلى سياسة التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة و موضوعية، حيث كان التوظيف يتم بعدد أكثر مما تحتاجه المؤسسة، و الاختيار كان يتم على أساس المحسوبية و المحاباة و ليس حسب الشهادات و الكفاءات، زيادة على غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المؤسسات، الشيء الذي ساهم في بقائها على الحالة التي كانت عليها قبل إعادة الهيكلة.<sup>1</sup>

### 3-3 المرحلة الثالثة، اقتصاد السوق من 1990 إلى يومنا هذا:

لم تحقق عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمت في المرحلة السابقة الأهداف المنتظرة منها، و أمام الوضعية الصعبة التي مر بها الاقتصاد الوطني خلال الثمانينيات، أين شهدت أسعار البترول انخفاضا كبيرا، الشيء الذي جعل الدولة في وضع مالي حرج، و للخروج من هذه الوضعية الصعبة جاءت الإصلاحات الاقتصادية التي تراكمت مع الإصلاحات الجذرية في المجال السياسي، و التي انبثقت عن الدستور الجديد لسنة 1989 الذي كرس التعددية السياسية و حرية التعبير، و قد تمثلت الإصلاحات الاقتصادية الجديدة في إعطاء الاستقلالية للمؤسسات العمومية، حيث تغير شكلها القانوني و أصبحت شركات مساهمة أو شركات محدودية المسؤولية تعود ملكية كل أسهمها أو حصصها للدولة، و بهذا أصبحت هذه المؤسسات ذات شخصية معنوية لها رأسمال و تتمتع بالاستقلالية المالية، و تسيير طبقا لمبدأ الربحية<sup>2</sup>، و بالتالي تم الفصل بشكل

<sup>1</sup> - ناصر داداي عدون، مرجع سابق، ص179.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص190.

واضح بين حق الملكية من جهة، و الإدارة و التسيير من جهة أخرى، فالدولة مالكة رأس المال هذه المؤسسات لكن لا تسييرها.

لكن رغم هذه الاستقلالية التي منحت للمؤسسات العمومية إلا أنها لم تستطيع الخروج من وضعية العجز و سوء التسيير التي ميزتها تراكمات ضعف ضبط تنظيم و تسيير المراحل السابقة، مما زاد في تأزم الاقتصاد الوطني وزاد من ثقل العبء المالي للدولة، خاصة أمام الضائقة المالية التي عرفتها البلاد خلال هذه المرحلة جراء انخفاض أسعار البترول، و ارتفاع حجم المديونية و خدمتها، مما تسبب في ارتفاع التضخم إلى أكثر من (30%) و ارتفاع نسبة البطالة التي تجاوزت (25%) و كذا اختلال في ميزانية الدولة الناتج عن عجز مؤسسات القطاع العام التي أصبحت تمتص 5/4 من إيرادات الصادرات<sup>1</sup>، و هذا كله ادخل الاقتصاد في حالة ركود شامل.

و أمام هذه الوضعية الصعبة قامت الدولة بإعادة الهيكلة الاقتصادية و الصناعية للمؤسسات العمومية، و ذلك وفق ركيزتين أساسيتين<sup>2</sup>:

\* **إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية:** و هي تخص المؤسسات الإستراتيجية و التي ترغب الدولة في الاستغناء عنها، و ذلك من خلال إتباع برنامج تعديل هيكلي وفق خطة متوسطة الأجل، عن طريق عقد نجاعة بين الجهات المعنية ( البنوك، الوزارة الوصية، ..) و الهدف من هذه العملية هو الوصول بهذه المؤسسات لتحقيق فعالية و كفاءة تمكنها من دخول اقتصاد السوق بكل ثقة.

\* **عملية الخصخصة:** و تمس المؤسسات غير الإستراتيجية التي ترغب الدولة في التنازل عنها للخواص، و يمكن التمييز بين طريقتين للخصخصة هما :

أ- **الطريقة الأولى:** و هي الخصخصة التي لا تمس ملكية المؤسسة، بل تقتصر على تنازل الدولة في تسيير هذه المؤسسة للقطاع الخاص، و ذلك عن طريق تأجيرها أو إبرام عقد تسيير معه أو طلب مساعدته في التسيير.

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 186، 193.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص ص 196، 195.

ب- الطريقة الثانية: و هي الخوصصة التي تمس ملكية الدولة للمؤسسة، و ذلك من خلال التحويل الجزئي أو الكلي لهذه الملكية للقطاع الخاص بواسطة عدة تقنيات منها: دخول العمال كشركاء في رأس مال المؤسسة العمومية أو بيع أصولها و تصفيتها.

و تطبيقا للمرسوم الرئاسي رقم 95 /22 و المتعلق بخوصصة بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية تم الانطلاق في هذه العملية في أفريل 1996، حيث مست 200 مؤسسة عمومية محلية صغيرة ينشط معظمها في قطاع الخدمات، و بعد إنشاء 03 شركات جهوية قابضة في 1996 تسارعت عملية حل و خوصصة أكثر من 800 مؤسسة محلية إلى غاية أفريل 1998.

و لعل أكبر قطاع مسته عملية الخوصصة هو قطاع الصناعة بنسبة 54 % من مجموع المؤسسات، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 30 % من المؤسسات و قد بلغ عدد العمال المسرحين من عملهم إلى غاية 1998 حوالي 213 ألف عامل<sup>1</sup>.

و إلى غاية 2009 مازالت هناك مجموعة كبيرة من المؤسسات العمومية لم يفصل في أمرها و تنتظر مصيرها إما الغلق أو الخوصصة، و هذا نتيجة عدم وجود عروض مقبولة لشراء هذه المؤسسات من قبل الخواص أو بسبب معارضة العمال لعملية الخوصصة.

و خلال هذه المرحلة بدأ يبرز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني شيئا فشيئا و ذلك من خلال شراء المؤسسات العمومية المخوصصة، و من خلال إنشاء مؤسسات جديدة خاصة بعد إنشاء الوكالة الوطنية للاستثمار الخاص سنة 1994 و القيام بإجراءات تحفيزية على الاستثمار كمنح الأراضي بأسعار رمزية و التخفيف من الضرائب و تقديم القروض البنكية و غيرها .

ولقد تدعمت مكانة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بصورة واضحة خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال سياسة الإصلاح الاقتصادي التي

<sup>1</sup> - زين الدين بن لوصيف، "تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البليدة، يومي 20-21 ماي 2002.

شرعت فيها الجزائر منذ مطلع التسعينات، حيث أولت الدولة أهمية بالغة لترقية و دعم القطاع لأخذ مكانته في إنجاز عملية الإنعاش الاقتصادي، و إعادة الديناميكية للقطاع الصناعي الذي كان شبه معطل باعتباره من أهم القطاعات القادرة على خلق الاستثمارات، و توفير مناصب شغل جديدة، إضافة إلى مساهمته الفعالة في إعادة تنشيط المحيط الاقتصادي و تحقيق التنمية.

أما فيما يخص التشغيل، فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم مساهمة فعالة في خلق مناصب عمل جديدة، فقد بلغت نسبة مساهمتها في التشغيل 18 % سنة 1997 و هي نسبة جد معتبرة لم تستطع قطاعات هامة تحقيقها.<sup>1</sup> و لقد واصل القطاع الخاص تطوره في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع بداية الألفية الثالثة مقارنة مع القطاع العمومي، و هذا سواء من حيث عدد المؤسسات التي أنشأها أم من حيث عدد المناصب التي وفرها في إطار ما يسمى بالتدعيم للشباب و تشغيله.

#### 4- تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية:

يعرف القرن الحادي و العشرين توسعا كبيرا في ظاهرة العولمة، و التي امتدت إلى كل المجالات و من بينها المجال الاقتصادي، حيث زالت الحواجز بين الدول و أصبح التنافس شديدا في المؤسسات الاقتصادية في الأسواق العالمية، و يقوم هذا التنافس أساسا على التقدم العلمي و الإبداع التكنولوجي، هذا الأخير يستند على العلم و المعرفة التي ينتجها المورد البشري و الذي يفوق في قيمته كل الموارد المادية الأخرى و لا يمكن للمورد البشري أن يقوم بدوره على أكمل وجه، و أن يعطي للمؤسسة ميزة تنافسية تتفوق بها على منافسيها ما لم يكن له تكوينا جيدا و موافقا لاحتياجات هذه المؤسسة، حتى يكون أكثر كفاءة و فعالية.

و من خلال هذا العنصر سنتطرق لمفهوم التكوين، أهميته، أنواعه و مختلف أساليبه.

<sup>1</sup> - محمد غردوي، ياسين قاسي، "مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر، واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البليدة، يومي 26-27 أبريل 2005.

**4-1 أهمية التكوين:** التكوين الذي يعتبر في الماضي تكلفة إضافية تتحملها المؤسسة أصبح اليوم يسمى استثمارا في الرأس المال البشري يجب على أي مؤسسة القيام به، لأنه يسمح لها بتطوير و تنويع مؤهلات عمالها، مما يزيد في كفاءاتهم الفردية و الجماعية في أداء العمل، و لم يعد التكوين يقتصر على الجانب المعرفي و التقني فحسب، بل أصبح يشمل الجوانب النفسية، و كذا جوانب الاتصال و التواصل مع الآخرين، لأن العامل في المؤسسة يعمل ضمن جماعة من الأفراد يشكلون مجتمعا صغيرا داخل هذه المؤسسة<sup>1</sup>.

و تحتاج المؤسسات الاقتصادية على اختلاف أنواعها إلى موارد بشرية مؤهلة لتحقيق أهدافها بفعالية، و تزداد حاجة هذه المؤسسات إلى تكوين و تأهيل موارد البشرية مع إدخالها لتكنولوجيات جديدة في مختلف نشاطاتها، و هذا لسد النقص الذي قد يظهر لدى هذه الموارد البشرية، فيكتسي بذلك التكوين أهمية بالغة للفرد و للمؤسسة و تتمثل هذه الأهمية فيما يأتي:

#### **4-1-1 أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تتمثل فيما يأتي:**

- يرفع التكوين و يحسن من أداء و إنتاجية المؤسسة من خلال زيادة إنتاجية عمالها المتكويين.

- يساهم في تنويع و تطوير منتجات المؤسسة مما يزيد في تنافسيتها.

- يمكن المؤسسة من مسايرة مختلف التطورات الحاصلة في طرق و أساليب العمل و التحكم فيها.

- يحسن من عملية اتخاذ القرار عندما يمس الإطار في المؤسسة.

- يعمل التكوين في ربط المؤسسة بمحيطها الخارجي و تكيفه معه.<sup>2</sup>

- كما يساهم في تخفيض نسب حوادث العمل، و هذا يعود بالفائدة على العامل.

يساهم التكوين في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، و ذلك لأن العامل المكون يؤدي

عمله بكفاءة و هذا ما يجعله راضيا عن عمله، و يمنحه الاستقرار النفسي، و مقابل

<sup>1</sup> -Ferfera (M). Ouchalal (H). Ingénieurs et marche du travail. CREAD .Alger. N° 66/67.2003.P84

<sup>2</sup> - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الأردن، 1999، ص109.

هذا يكافأ من قبل المؤسسة بزيادة راتبه و الترقية في منصبه، الشيء الذي يزيد من ولائه للمؤسسة.<sup>1</sup>

#### 4-1-2 أهمية التكوين بالنسبة للفرد:<sup>2</sup>

- يرفع من أداء الفرد و إنتاجيته، و هذا ما يرفع من أجره و مكانته في المؤسسة.
- يخفف من حوادث و إصابات العمل، و بالتالي يعطي نوعا من الأمن و الاستقرار للأفراد في تأدية واجبهم.
- يمكن الأفراد من الترقية في المؤسسة.
- يمكن الأفراد من التكيف مع التطورات التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة.

#### 4-2 أهداف التكوين:

يهدف التكوين إلى جعل العمال أعضاء في مؤسسة قادرين على أداء وظائفهم بكفاءة سواء الحالية منها أو التي قد تسند إليهم مستقبلا.

و هذا الهدف الذي يتبع عادة نشاطات تكوين العمال يرمي إلى إحداث تحولات مستمرة و دائمة لديهم في ميدان معارفهم و مهاراتهم و قدراتهم و سلوكياتهم، إن وراء كل واحد من أهداف التغيير المذكورة يرتسم البحث عن النجاعة، و يمكن تلخيص بعض أهداف التكوين فيما يأتي:

- ضمان أداء العمل بفاعلية و اقتصاد، و سد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يعدها الرؤساء و الأداء الفعلي للعاملين.<sup>3</sup>

- زيادة مهارات و قدرات العمال و تسليحه بمقومات تؤهله إلى الترقية للمناصب الوظيفية العليا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد فالج صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص102.

<sup>2</sup> - حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2002، ص239.

<sup>3</sup> - محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993، ص190.

<sup>4</sup> - خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص200.

- تحسين مناخ العمل، حيث تسود العلاقات الإنسانية الطيبة عن طريق تفهم كل فرد لواجباته و مسؤوليته و تحقيقها بما يعود عليه من زيادة في الدخل و زيادة فرص الترقية الأمر الذي يساعد على رفع الروح المعنوية.<sup>1</sup>

- إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع، فعن طريق معالجة نقاط ضعف الأداء يمكنه أن يتحسن مما ينعكس بنتائج إيجابية على مستوى المردودية الكلية للمنظمة و يسهم في تطويرها.<sup>2</sup>

**3-4 أنواع التكوين:** يمكن تقسيم التكوين في المؤسسة إلى عدة أنواع و ذلك حسب عدة اعتبارات.<sup>3</sup>

**1-3-4 أنواع التكوين حسب المدة الزمنية:** و يمكن تقسيم التكوين حسب المدة الزمنية إلى نوعين:

\* **تكوين قصير الأجل:** و يتميز بأنه تكوين مركز و غير منفصل، و يعاب عليه عدم توفر الوقت الكافي للمتكون للحصول على تكوين معمق.

\* **تكوين طويل الأجل:** من إيجابياته أنه يعطي المتكون الوقت الكافي للدخول في تفاصيل و محتوى التكوين، إلا أنه يعاب عليه ارتفاع تكلفته.

**2-3-3 أنواع التكوين حسب عدد المتكونين:** و نجد هنا نوعين من التكوين:

\* **التكوين الفردي:** و هو التكوين الموجه لفرد بعينه قصد تطوير مهاراته و قدراته أو لترقيته لوظيفة جديدة.

\* **التكوين الجماعي:** و هو التكوين الموجه لجماعة من المتكونين الذين يعملون في وظائف متشابهة، قصد تزويدهم بنفس المهارات و المعارف التي ترفع من أدائهم في العمل.

<sup>1</sup> - خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي. مرجع سابق، ص202.

<sup>2</sup> - أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص104.

<sup>3</sup> - محمد فالج صالح، مرجع سابق، ص ص 106، 110.

#### 4-3-3 أنواع التكوين من حيث البرامج التكوينية: و نجد الأنواع الآتية:

\* **التكوين الإعدادي أو الإرشادي:** يقدم للأفراد الجدد في المؤسسة، لتعريفهم بهيكلها الإداري، نشاطها و أهدافها، و كذا تعريفهم بمهامهم و كيفية إنجازها، و يقدم هذا التكوين للأفراد الذين حولوا إلى وظائف جديدة في المؤسسة.

\* **التكوين التخصصي:** و يهدف إلى تزويد المتكويين بمعارف علمية دقيقة و تقنيات جديدة قصد تحسين أدائهم في الوظيفة التي يشغلونها أو التي سيرقون إليها.

\* **التكوين الإشرافي:** و هو موجه إلى رؤساء العمال، و هذا لزيادة قدراتهم على الإشراف و تحسين تعاملهم مع مرؤوسيههم لزيادة رضاهم.

\* **التكوين الإداري العالي:** و هو موجه للإداريين في المستويات العليا، و ذلك لتنمية مهاراتهم و قدراتهم في الإدارة، القيادة، التحفيز، الرقابة، المعاملة و اتخاذ القرارات و كل الأمور التي ترفع من مستواهم و أدائهم الإداري.

4-3-4 **أنواع التكوين من حيث المكان:** يمكن للمؤسسة أن تقوم بتكوين مواردها البشرية داخليا إذا توفرت لها كل الشروط اللازمة لذلك، و في حالة عدم توفرها تلجأ إلى التكوين الخارجي.

\* **التكوين داخل المؤسسة:** و يكون في حالة توفر المؤسسة على مركز تكوين داخلي أو في حالة أن التكوين يكون في موقع العمل، و يقوم بعملية التكوين مكونون من المؤسسة أو من خارجها.

\* **التكوين خارج المؤسسة:** و تلجأ إليه المؤسسة عندما لا تتوفر لديها الشروط اللازمة للقيام به داخليا، و يتم هذا التكوين في المعاهد المتخصصة أو الجامعات، و ذلك بحسب مستواه العلمي و المعرفي.

4-3 **أساليب التكوين:** هناك عدة أساليب يمكن استخدامها من قبل المؤسسة في العملية التكوينية لمواردها البشرية، و يمكن تقسيم هذه الأساليب إلى نوعين أساسيين هما:



### 3-4-1 الأساليب النظرية: و نجد فيها:

\* **المحاضرات:** و هي عملية تقديم مجموعة من المعلومات و المعارف من طرف محاضر إلى متلقين، مع الشرح و التفصيل من طرف المحاضر، و حسن الإصغاء و الإنصات من قبل المتلقين، و هناك شروط لنجاح أسلوب المحاضرات في التكوين منها درجة إتقان و مهارة المحاضر، العدد المناسب للمتكونين بحيث لا يكون كبيرا، مدة المحاضرة بحيث لا تكون طويلة حتى لا يصاب المتكونون بالملل، إضافة إلى نوعية المعلومات و المعارف التي تتضمنها المحاضرة بحيث يمكن استيعابها عن طريق التلقي المباشر.<sup>1</sup>

\* **الندوات و المؤتمرات:** و فيها يجزأ موضوع التكوين إلى مواضيع فرعية، و يعطي للمشاركين وقتا كافيا لإعداد و تحضير مداخلة معينة من الموضوع المطروح للنقاش و يمكن أن يتوزع المشاركون في مجموعات بحيث تختص كل مجموعة بمناقشة موضوع فرعي معين في شكل مداخلات يلقيها المشاركون، و يتاح للبقية توجيه الأسئلة لصاحب المداخلة و مناقشته، و هذا لتعميق استيعابهم و تطوير معلوماتهم.<sup>2</sup>

و تعتبر الندوات و المؤتمرات من أهم الوسائل الشائعة لتكوين الإطارات في الإدارة العليا و ذلك من خلال استعراض حملة من التجارب و الخبرات و الدراسات.

\* **دراسة حالة:** و هي أسلوب لإعداد المتكون من خلال اختيار حالة تصف موقفا أو مشكلة معينة يمكن أن تقع خلال العمل، و بعد عرض الحالة يبدأ المتكون في توجيه المناقشة بينه و بين المتكونين ليصل بهم إلى أسباب المشكل، آثارها و طريقة معالجتها.<sup>3</sup>

### 3-4-2 الأساليب العملية: و نجد فيها:

\* **التكوين في مكان العمل:** و هو أسلوب فعال للتكوين، حيث يشرح المكون مضمون التكوين للمتكونين في الميدان، و يلاحظ أداءهم و يصحح أخطاءهم و يجيب على

<sup>1</sup> - محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 86.

<sup>2</sup> - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد و العشرون، دون دار نشر، 2000، ص 280.

<sup>3</sup> - مصطفى زهرة، مرجع سابق، ص 76

استفساراتهم و يستخدم هذا الأسلوب من التكوين مع العمال في الورشات.<sup>1</sup>

\* **تمثيل الأدوار:** و هو أن يقوم المتكون بتمثيل دور شاغل الوظيفة، و تتم مناقشته و توجيهه من قبل المكون، قصد ترسيخ السلوك الذي يقوم به، و الذي يسمح له بتأدية الوظيفة المستقبلية بعد التكوين، و يصلح هذا الأسلوب مع المتكونين الذين يعملون في اتصال مباشر مع الغير مثل العملاء موظفي البيع، و موظفي العلاقات العامة و غيرهم.<sup>2</sup>

\* **المحاكاة:** تعني المحاكاة التقليدي، و هي أداء نفس السلوك المشاهد من طرف المقلد ووفق هذه الطريقة يقوم المكون بعرض مفصل للأداء المطلوب، ثم يطلب من المتكون محاكاة نفس السلوك، و يناسب هذا الأسلوب خصوصا الأعمال الإنتاجية التي تحتاج إلى مهارات يدوية و بالتالي هو موجه للعمال التنفيذيين في الورشات.<sup>3</sup>

\* **التكوين المخبري:** و يتم هذا التكوين في المخابر المجهزة بوسائل و تجهيزات ضرورية للبحث و الاستكشاف و القياس عن طريق تجارب محددة لتحقيق الأهداف المسطرة في البرنامج التكويني.

#### 4-5 واقع التكوين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:

- لقد حاولنا تقسيم مراحل تطور التكوين في الجزائر إلى أربع مراحل، يمكن إيجازها كما يأتي:

4-5-1 **المرحلة الأولى (1962-1970):** تميزت هذه المرحلة بالحدث الكبير الذي عرفته الجزائر ألا و هو الاستقلال من الاستعمار الفرنسي، و ما صاحب ذلك من ظواهر سلبية في كافة المجالات، بحيث أصبحت المؤسسات الصغيرة و الحقول الفلاحية من دون مسيرين هذا ما أدى إلى استحداث قانون التسيير الذاتي في مارس 1963،<sup>4</sup> و كذلك في المجال الثقافي حيث أن معظم الشعب كان أميا، و كانت اليد العاملة الجزائرية لا توجه إلا للناشطات الفلاحية و الأعمال الثقيلة، أما المؤسسات الكبيرة فكانت تحت تسيير

1- أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص ص 280، 281.

2- محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 335.

3- نفس المرجع، ص 335.

4- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 229.

المؤسسات الفرنسية و بعد التصحيح الثوري بدأت عملية تأميم المؤسسات الجزائرية الكبرى من أجل تحقيق التنمية و نذكر منها:<sup>1</sup>

- تأميم المؤسسات المنجمية في 08 ماي 1966، و الجهاز المصرفي 1969 و كذا استرجاع مركب الحجار في نفس السنة.

- تأميم شبكة توزيع المحروقات بين سنة 1968 حتى سنة 1970.

و نتيجة لهجرة المعمرين الجماعية، كان هناك شبه توقف للنشاط الإنتاجي، هذا ما أدى إلى ترك فراغ كبير في المجالين الصناعي و الزراعي، و كذا تعطيل دورة الإنتاج التي كان المعمرون يحتكرون فيها عملية اتخاذ القرارات .

و هنا عرفت المؤسسات الجزائرية أزمة كبيرة في إستقطاب اليد العاملة المؤهلة مع تفشي الجهل و الأمية، و من هذا المنطلق بدأت تظهر بوادر التكوين في الجزائر، من أجل امتصاص الشباب بغض النظر عن مستواهم الدراسي و إخضاعهم لدورات تكوينية طويلة في الميدان كلفت خزينة المؤسسات أموال طائلة.

و قد تم في سنة 1963 إنشاء محافظة التكوين المهني و ترقية الإطار من طرف الدولة و كذا إنشاء مختلف الهياكل القاعدية و توفير كل مستلزمات التكوين من تجهيزات و غيرها.<sup>2</sup>

- **المرحلة الثانية (1970-1980):** و في هذه المرحلة تبنت الدولة مجموعة من المخططات التنموية في شتى القطاعات، و قد أخذ القطاع الصناعي الحظ الأوفر من هذه الاستثمارات و هذا راجع إلى إرتفاع في أسعار البترول و ما تتطلبه هذه المشاريع الضخمة من اليد العاملة المتخصصة، و أخرى غير متخصصة، و بحكم الواقع الاجتماعي الذي ولد نقص في نوعية تأهيل طالبي العمل بسبب نقص المؤسسات التعليمية و التكوينية خارج المؤسسة، و نقص مسايرة نظام التكوين داخل المؤسسة مع واقع التنمية الوطنية، و في ظل هذه الحاجة الماسة لليد العاملة ارتفع عدد مراكز التكوين المهني

<sup>1</sup>- بوتلجان عينان زهرة، التربية و التكوين في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص 81.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 81.

يلصل إلى 25 مركز بطاقة استيعاب تقدر بـ 6000 متكون سنة 1976 ، لكن بالرغم من كل هذا، فلقد بقي هناك عجزاً كبيراً من ناحية توفير اليد العاملة المؤهلة في مختلف المستويات هذا ما دفع بالمؤسسات الكبرى إلى إنشاء مراكز تكوينية خاصة بها كما نلاحظ في هذه المرحلة تواصل الحاجة إلى الأجانب في التكوين خاصة التخصصات التي تتطلب تكنولوجيا عالية.<sup>1</sup>

**المرحلة الثالثة (1980-1990):** في بداية هذه المرحلة عرف التكوين المهني تطورا كبيرا سواء داخل المؤسسات أم في مراكز التكوين التابعة للدولة، لكن مع النمط الاقتصادي الجديد الذي عرفته المؤسسات الجزائرية بعد الحجم الكبير الذي وصلت إليه حيث تمت إعادة هيكلتها و تجزئتها إلى مؤسسات صغيرة، فعلى سبيل المثال قسمت مؤسسة سوناطراك إلى 13 مؤسسة، و قسمت شركة سوناكوم إلى 11 مؤسسة، شركة الحديد و الصلب إلى 13 مؤسسة، و قد كان الهدف الساري سنة 1983 يهدف إلى تقسيم الشركات الكبرى إلى مؤسسات صغيرة يسهل تسييرها، و مراقبة نشاطها المالي، وهذا لتحسين مردودية هذه المؤسسات و نوعية إنتاجها.<sup>2</sup>

و في ظل هذا التقسيم، عرفت هذه المؤسسات اضطرابات كثيرة خاصة من ناحية إيجاد الإطارات الكافية لتسيير مؤسسات بأنماط و ذهنيات جديدة، و كذلك من الناحية المالية و هذا ما أثر في التكوين حيث عرف ركودا كبيرا.

و في ظل هذه التغيرات الحاصلة ظهر نمط جديد من التكوين ألا و هو التكوين عن طريق التمهين، حيث وضع اتفاقيات بين مراكز التكوين التابعة للدولة و المؤسسات الاقتصادية و هذا باستغلال ورشات المؤسسات و هياكلها و قدراتها الإنتاجية و إطاراتها في عمليات التكوين.

و هذا بموجب القانون المؤرخ في 1981 و المعدل سنة 1989 المتعلق بتغيير تسمية و طبيعة نشاط مراكز التكوين المهني للكبار إلى مراكز التكوين المهني و التمهين

1- دواود معمر، "محو الأمية في عملية التنمية"، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد 06، 2000، ص75.

2- مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 236.

و هذا ما سمح للمؤسسات بالحصول على يد عاملة متأقلمة مباشرة مع طبيعة نشاطها و في هذه المرحلة صدر قانون التكوين المهني عن طريق المراسلة و هذا ما مكن شريحة كبيرة من العمال من رفع مستوى أدائهم و زيادة معارفهم و قدراتهم.<sup>1</sup> كما لا يجب إغفال مجموعة الإصلاحات التي قامت بها الدولة في هذه الفترة في ميادين التربية و التعليم العالي من بناء العديد من الهياكل التربوية و التعليمية من ثانويات و معاهد متخصصة و مراكز التكوين المهني و التمهين، و كذا عدة جامعات و مراكز جامعية ساهمت كلها في توفير نوعي لليد العاملة.

و من هذا المنطلق اعتمدت المؤسسات الجزائرية سياسة تكوينية تتلاءم مع الأهداف الجديدة التي سطرت لها و المركزة على الفعالية و التخصص في الإنتاج فاعتمدت هذه السياسة على التكوين الداخلي الذي يتمثل في تأهيل العمال بدورات تكوينية متخصصة تهدف إلى تكييفهم مع المستجدات التنظيمية و التكنولوجية الجديدة.

<sup>1</sup> - مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 238.

### خلاصة:

لقد عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عدة إصلاحات عبر مختلف مراحل تطورها، و هذا نتيجة المشاكل التي واجهتها في كل مرحلة، إلا أن بعض النقائص بقيت تلاحقها إلى يومنا هذا ماعدا التقليل منها، غير أن المؤسسات الاقتصادية الخاصة أعادت نوعا ما من الديناميكية للاقتصاد الجزائري من خلال النتائج الإيجابية التي حققتها عاما بعد عام رغم المشاكل التي تواجهها هي أيضا، غير أن الأهم يبقى تأهيل العنصر البشري من أهم المعضلات التي تحاول أي مؤسسة تجازها و خاصة المؤسسة الاقتصادية من خلال التكوين، هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة و ذلك لما له من دور في زيادة مردودية كفاءة العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية ، ما يعطيها ميزة تنافسية تزيد من قدرتها على مواجهة المنافسين، خاصة في ظل اقتصاد السوق، و اشتداد المنافسة، إلا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مازالت لم تول الأهمية التي يستحقها، و هذا من بين أهم الأسباب التي جعلتها تعاني نقص كفاءة عمالها و مهاراتهم الشيء الذي انعكس على أداء و تنافسية هذه المؤسسات، و لعل أهم مصدر للتزود بالأيدي العاملة المؤهلة الخاصة "الإطارات" هو الجامعة و التي تعتبر مقر تكوين يمد للنسق الاقتصادي ما يحتاجه من عمالة، و الفصل القادم سنقدمه مع شيء من التفصيل عن "الجامعة الجزائرية".

# الفصل الثالث

# الفصل الثالث

## الجامعة و التكوين الجامعي الجزائري

### تمهيد

#### 1- الجامعة خصائصها، وظائفها و أهدافها:

1-1 مفهوم الجامعة.

2-1 خصائص الجامعة.

3-1 أهداف الجامعة.

#### 2- نبذة تاريخية عن مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

1-2 الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي 1877-1962.

2-2 الجامعة الجزائرية في عهد الاستقلال 1962 إلى يومنا هذا.

#### 3- الجامعة الجزائرية و دورها التنموي:

1-3 التنمية التكنولوجية.

2-3 التنمية الاجتماعية.

3-3 التنمية البشرية.

4-3 التنمية الاجتماعية.

#### 4- الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح:

1-4 الجامعة الجزائرية و مجتمع المعرفة.

2-4 الجامعة الجزائرية و اقتصاد المعرفة

3-4 الجامعة الجزائرية و العولمة.

4-4 الجامعة الجزائرية و إدارة الجودة و تحدي مجتمعات التعلم.

### خلاصة



**تمهيد:**

نحاول في هذا الفصل التعرض إلى أهم حيز اجتماعي يمكن للإطار و التقني أن يتلقى فيه تكوينه وهي الجامعة، هذه الأخيرة التي تحتل موقعا مهما و مؤثرا في المجتمعات المعاصرة و تعيش تحولات نوعية متسارعة، اجتماعية، اقتصادية، علمية و تكنولوجية طرأت على الساحة الدولية بشكل عام و العربية بشكل خاص، و تلقى على الجامعات مسؤوليات جديدة لمواجهة التحديات المتجددة، و لتصبح الجامعات رائدة في تطوير مجتمعاتها و النهوض بها من خلال قيامها بممارسة مهامها وأدوارها ووظائفها حيث أصبح مطلوبا منها أن تقوم بالمواكبة.

و عليه فقد أدركت الجامعة الجزائرية خطورة التحديات الخارجية التي تفرض على الجامعة مسايرتها قصد اللحاق بركب الدول المتطورة، و سنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بالجامعة و التعرض إلى أهم أهدافها ووظائفها، و إلى أوضاع الجامعة الجزائرية منذ الفترة الاستعمارية إلى وقتنا الراهن الذي تعرف فيه الجامعة حركة إصلاحية واسعة في منظومتها التعليمية، كما سيتم إبراز أهم تحدياتها لهذه المستجدات المعاصرة.

**1- الجامعة وظائفها و أهدافها:**

تبعاً للإطار النظري للدراسة، فإن الجامعة تمثل محراباً للفكر و المعرفة و ذلك لما يتكون داخلها من علماء و باحثين في مختلف ميادين العلوم، و تبعاً لهذا فإن المفهوم يكون دائماً ميدانياً خصباً و حيويًا للبحث المستمر في سبيل جعلها فاعلة في إحداث عملية التنمية الشاملة، و بغض النظر عن نمط المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة و إيديولوجيته سواء تعلق بالدول النامية أو الدول المتقدمة، فإنه يمكن توحيد الأهداف و الوظائف للجامعة من خلال العملية التكوينية التي تقوم بها.

**1-1 مفهوم الجامعة:**

إن اصطلاح كلمة جامعة University مأخوذ من كلمة Universities و تعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة و هكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة و الطلاب من مختلف البلاد و الشعوب، هذا و تعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية<sup>1</sup>. في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني " أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعاداً عديدة منها جامعة المعارف و جامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني و جامعة لثوابت المجتمع و خصوصياته الثقافية، و جامعة لموارد و مصادر المعرفة، بما يبسر تجديدها و إنتاجها"<sup>2</sup>.

و فضلاً عن ذلك فإن الجامعة "تعد من المؤسسات المعرفية ذات المكانة المحترمة و الوزن الكبير داخل المجتمعات التي تحترم بل و تقدر العلم و العلماء، كما أنها تؤثر و تتأثر بالمجتمع بكل ما يحمله من آمال و تطلعات، بل هي ترجمة لواقع و حقيقة المجتمع"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، ط1، 2001، ص23.

<sup>2</sup> - حامد عمار، الجامعة رسالة و مؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، 2002، ص 24.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص20

و يعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني تتمتع بالشخصية و الاستقلالية المالية<sup>1</sup>.

إن الجامعة هي: "مؤسسة تتولى التعليم العالي و تربية المواطنين من أجل إكفاء المواطنة الصالحة في نفوسهم، و إيقاظ الوعي الحضاري فيهم، و هي أيضا مؤسسة تقوم بالبحث العلمي، و هي في هذا إنما تنشر الحقيقة و تخدم المجتمع و توسع نطاق المعرفة الإنسانية"<sup>2</sup>

يمكن أن نستخلص مفهوم حديث للجامعة فهي تعتبر بوابة حقيقية للخروج من التخلف و التبعية الفكرية و الاستلاب الثقافي، و العاملة على إثبات الهوية الوطنية و تحقيق التطور في جميع المجالات، لذلك نجد الجامعة الجزائرية تعمل جاهدة من أجل الرقي بهذه المؤسسة التكوينية قصد مسايرتها للتحديات الراهنة المحيطة بها من جميع الأصعدة.

## 1-2 وظائف الجامعة: يمكن حصر أهم وظائف الجامعة المنوطة إليها فيما يأتي:

**1-2-1 الوظيفة البيداغوجية:** تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تعليمي عال و تكوين متخصص للطالب، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع و هذا التكوين لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة من خلال عملية معقدة سماتها التكامل و الشمول و التفاعل و مهما كانت الأساليب التي تعتمدها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية و التطبيقية و تهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية<sup>3</sup>، فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس بل تتعدى ذلك إلى " شبكة من العلاقات الاجتماعية و الثقافية و الفكرية بين

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24/09/1983.

<sup>2</sup> - محمود السمرة، الجامعات ومشكلات العصر، وزارة التراث القومي و الثقافة، عمان، 1993، ص15.

<sup>3</sup> - مسعودة عداوري، التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2006، ص54.

الأستاذ و الطالب مهمتها تكوين عادات و اتجاهات و ممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي و مواصفات الحياة الجامعية<sup>1</sup>.

و لا يمكن لهذه الوظيفة أن تتجسد إلا إذا ربطت أوصل الاتصال (أستاذ-طالب) (طالب - أستاذ) هذا من جهة، و إمكانات الأساتذة من جهة أخرى ككفاءة و تأهيل حتى تكون هذه المهمة في أحسن مستوى و مدى قدرة الطالب و استيعابه (مؤهلات خاصة).

**1-2-2 الوظيفة العلمية:** إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية تنوط بوظيفة أساسية ألا و هي الوظيفة العلمية، إذ أن الجامعة ليست معاهد للتدريس فقط، و لاشك في أن كل مشغل في التعليم يعلم من الأولويات التي لا جدال فيها أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم، متمثلا في تدريس الطلاب و تدريبهم و العلم ممثلا في البحث العلمي، و كل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها و يهدم كيانها الجامعي<sup>2</sup>.

**1-2-3 الوظيفة الإيديولوجية:** الجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية و تكوينية و في أدائها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع و بالحفاظ على شخصية الدولة و مقوماتها، لأن الجامعة من المفروض أن تخضع لمتطلبات البيئة و بما أن الدولة أو النظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة و بالتالي فإن الجامعة تستجيب بطريقة أو بأخرى للنظام السياسي، فالجامعة تتوافد عليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفة برصيد من الأفكار المتباينة و المتناقضة أحيانا، و هذه الاختلافات يقابها اختلافات في الأفكار و الاتجاهات بالنسبة للأساتذة، و بهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار واتجاهات الطلبة من جهة و أفكار و اتجاهات الأساتذة من جهة أخرى، و حدود هذا الصراع هو ما يعبر عنه بالإيديولوجية.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص55.

<sup>2</sup> - لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002، ص219.

إن الوظيفة الإيديولوجية باختصار تتمثل في ولاء الجامعة للنظام السياسي وحتى إن حاولت أن تخرج عن هذه المحاولة فهي تتخذ شكل ضمني ولا تكون إلا من حدود ضيقة جدا<sup>1</sup>.

**1-2-4- الوظيفة الاقتصادية:** إن الجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى تهدف إلى تكوين إطارات في شتى المجالات، إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية والعقلية قصد تأهلهم لقيادة حركة الفكر والثقافة والتجديد في المجتمع وإدارة شؤون هذا المجتمع بما يتفق بطموحاته وما يستجيب لمطالبه.

فلا ريب أن متطلبات وحاجات سوق العمل يشكل جزءا أساسيا من متطلبات وحاجات الطالب -الخريج- الذي يحصل على شهادته الجامعية ليكشف عن رحلته الصعبة التي بدأت بعد تخرجه لتأمين لقمة العيش في ظل أسواق عمل محلية وعالمية التي تتميز بمنافسة شديدة لا يوجد فيها عمل إلا من أعدت جامعتهم لفهم حاجات ومتطلبات وآليات عمل تلك الأسواق<sup>2</sup>.

وعلى العموم يمكن القول أن الوظيفة الاقتصادية للجامعة تبقى في إعداد إطارات التي يحتاجها سوق العمل حتى يتجنب استيراد الخبرة كما تستورد الأجهزة الصناعية والتكنولوجية.

**1-3- أهداف الجامعة:** تخضع الأهداف المرسومة في الجامعات في الغالب إلى الطبيعة السياسية والاجتماعية لكل المجتمع وواقعه ومشكلاته وهذا التفاوت طبيعي وينتج عن اختلاف الفلسفات التي تقوم عليها مثل هذه المؤسسات الجامعية واختلاف المواقف الفلسفية التي يتخذوها القائمون عليها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مسعودة عداوري، مرجع سابق، ص59.

<sup>2</sup> - سمير الجسر، كلمة افتتاحية، الاجتماع الاول للجنة الموسعة لإعادة تنظيم التعليم العالي الخاص في لبنان، قصر الإينيسكو، بيروت، 2003، الاستخراج في 10 / 02 / 2008 ، نقلا عن: <http://www.ksau.info/showthread.php>

<sup>3</sup> - عبد الله بوطانة، الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02، 1998، ص 93.

ويمكن عرض أهم العناصر الأساسية التي تهدف إليها الجامعة كما يأتي:<sup>1</sup>

**1-3-1- ترقية المستوى الفكري والثقافي للأفراد المجتمع:** وهذا في مجمله يعني استثمار الثروة البشرية للمجتمع وتسخيرها للإنتاج والإبداع في ما يتماشى مع حاجياته ومستلزماته

**1-3-2- إقرار التواصل بين الأجيال فكرا وسلوكا:** وهذا لا يعني أن يكون الجيل الجديد صورة طبق الأصل عن سابقه وإنما يكون للفرد الجامعي رؤية شاملة لتاريخه، يراعي أفضل ما في الماضي وأفضل ما في الحاضر من تطلعات في محاولات للتخطيط لمستقبل أفضل وهذه الثلاثية لا تنشأ إلا في رحاب الجامعة وعن طريق الجامعة فالجامعة دون سواها هي القادرة على إحياء التاريخ واحتوائه وإعادة إحيائه بين الأجيال المتواصلة وعلى جميع المستويات.

**1-3-3- التثقيف العام:** يتحقق هذا التثقيف عن طريق الأبحاث التي تنجزها الجامعة حيث يتم تبسيط معارفها بالمستوى الذي يسمح بتوصلها وتبليغها إلى العامة من الناس وهذا بدوره يساهم في توثيق الصلة بين الجامعة والواقع الإنساني والمادي للمجتمع، ذلك أن التطور السريع في العلوم سواء فيما يتعلق منها بالتكنولوجيا أو بالإنسان والمجتمع ككل يتطلب نظرة جديدة للمشكلات والقضايا الاجتماعية التي بدورها تتطلب دراسة علمية مخولة أن تقوم بها إطارات جامعية دون سواها، وهم بدورهم ينقلون النتائج إلى عامة الناس، للحرص أكثر فأكثر على تعميم العلم والثقافة، وهذا لا يخل أبدا بالسمة الأكاديمية للجامعة كما يتصور البعض بل العكس يتفتح وينمو وعي الناس لمشكلات العصر وقضاياها وتنمو معه رغبته في العلم والثقافة ومنه يصبح المجتمع أكثر تقدما وتحضرا<sup>2</sup>.

إن الأهداف التي سبق وذكرتها لا تظهر إلا عن طريق التكوين التي تقدمه الجامعة ولا تتجسد إلا من خريج الجامعة.

<sup>1</sup> - مسعودة عداوري، مرجع سابق، ص ص 59، 50.

<sup>2</sup> - فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتارك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 02، 2002، ص 54.

فالجامعة تختص بالتعليم والبحث العلمي الذي تقوم بهما مؤسستها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع وتحقيق نهضته وهذه الأهداف لا يمكن أن تتضح إلا من الوظائف التي تقوم بها الجامعة.

## 2-نبذة تاريخية عن مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

لا يمكن بأي حال من الأحوال فهم ما يجري داخل الجامعة الجزائرية و الحالة التي وصلت إليها دون الرجوع إلى تاريخ نشأتها و تتبع التحولات التي مرت بها، و أهم التطورات التي عرفتها، و القرارات الحاسمة التي اتخذت في شأنها فالتاريخ هو الآلية الأنجع و الأمثل للوقوف على كذلك على حد تعبير "رايت ميلز" "التاريخ هو عصب العلوم الاجتماعية" و على هذا الأساس سنتطرق إلى أهم المعطيات التي عرفها تاريخ جامعة الجزائر والتغيرات التي عرفتها سواء على مستوى البنية أو الوظيفة وهذا من خلال تقسيمنا لها على مرحلتين فترة أثناء الاستعمار وفترة ما بعد الاستعمار هذه الأخيرة التي بدورها قسمناها إلى مراحل وصولاً بها إلى وقتنا الراهن.

### 2-1- الجامعة الجزائرية أثناء الاستعمار الفرنسي:

لم يكن إنشاء الجامعة الجزائرية خلال الفترة الاستعمارية إلا امتدادا لسياستها التربوية التي انتهجتها، هذه السياسية لم تكن تهدف إلى بلوغ الأهداف المتوخاة عادة من كل منظومة تعليمية وإنما كانت لمعرفة الأرض المحتلة (الجزائر) ومعرفة شعبها وتقاليده وعاداته.. إلخ ، فالفرنسيون فكروا منذ البداية بتكملة العمل الحربي بالعمل التعليمي الثقافي لزرع الأفكار الاستعمارية عن طريق المدارس،وبالفعل ففي 1832 قام "جانتي دي بوسي" بإنشاء المدارس العمومية الأولى وتشجيع المبادرات الخاصة على الرغم من قلة وجود المدارس العمومية الأولى وتشجيع المبادرات الخاصة على الرغم من قلة وجود الأسر الفرنسية في الجزائر البلد المحتل حديثاً<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- طاهر حجار، جامعات الجزائر 1909-2006، مطبعة جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص06.

في 20 ديسمبر 1879 صوت مجلس الشيوخ الفرنسي على القانون المتعلق بالتعليم العالي في الجزائر الذي ينص في مادته الأولى على أنه زيادة على مدرسة الطب و الصيدلة الموجودة أصلاً، يتم إنشاء مدرسة تحضيرية للتعليم العالي للآداب و في سنتها الأولى ضمت هذه المدارس 13 طالبا التحقوا بها خلال السنة الدراسية 1880 و أطلق على اسم هذه المدارس اسم المعهد الجزائري الأدبي و العلمي الذي توسع شيئاً فشيئاً إلى غاية 1997 تاريخ إنشاء معهد الصناعة التابع لكلية العلوم<sup>1</sup>.

منذ إنشاء هذه المدارس و الجهود على قدم وساق من طرف المنفذين في مجال التعليم العالي الفرنسي في الجزائر من أجل إنشاء جامعة مستقلة نظراً لتزايد عدد الطلبة ونظراً لنوعية التعليم الذي تمنحه تلك المدارس و ارتفاع مستوى الدور الذي بدأت تقوم به في مجال تطوير العلوم ، الأمر الذي جعل أحد الفرنسيين المكلفين بهذا الملف يقول وهو يتحدث عن الأمم الأجنبية كلها و خاصة إنجلترا التي سمحت بإنشاء جامعات في مستعمراتها فقد يكون مفيداً لمستقبل فرنسا في إفريقيا أن تنشأ جامعة في الجزائر<sup>2</sup>.

و بالفعل فبعد أخذ ورد لمدة سنوات أمضى جيرارد جوناك رئيس الحكومة آنذاك قانون إنشاء الجامعة الجزائرية وفي 05 جويلية 1909 صوت النواب الفرنسيون على قانون تم بموجبه ترفيع المدارس العليا إلى كليات أربع لتشكّل جميعها جامعة الجزائر<sup>3</sup>.

و في سنة 1936 بلغ عدد المسجلين في المدارس 1109 موزعين كالتالي: "862 اوروبي، 130عربي، 27 يهودي"، وفي هذه الفترة قال الكونت سلفاندي وزير الإرشاد العمومي آنذاك: "إذا كانت إفريقيا قد تم فتحها بالحرب فإن الحفاظ عليها يتم بالحضارة... إنني أتطلع إلى اليوم الذي تنشأ فيه المدارس و الجامعات حيث سيكون هناك أكاديمية وثانوية، وكلية للآداب ومدرسة للطب"<sup>4</sup>.

• تم إنشاؤها بموجب مرسوم مؤرخ في 03 أوت 1837.  
1- نفس المرجع، ص10.

2- Jean (M). Histoire de l' université d' Alger. Edi la maison des livres . Alger. P.104.

3- Guy (P). Les étudiants Algériens universités Françaises de 1880-1962. édition centre national de recherche scientifique. France. 1984. PP20-21.

4- Jean (M). Op.cit. P104.



وقد كان أو درس يكتسي الطابع الجامعي في عهد الاستعمار يوم 02-01-1832 في مكان كان يسمى حديقة الداوي التي كانت موجودة في بوزريعة في بناء راق شديد في النصف الثاني من القرن الثامن عشر<sup>1</sup> ، فقد حول جناح من تلك الحديقة إلى قاعدة محاضرات ليتمكن "ستيفانوبولي" الطبيب الأساسي للجيش الفرنسي من إلقاء أول محاضرة حول الفيزيولوجيا أمام حوالي ثلاثين من الذين كانوا يحضرون للقيام بمهمة الطب، وفي اليوم الموالي شرع الجراح الميجر "بودانس" في إلقاء محاضراته حول الجراحة الوصفية وهذا يعني أن الجيش هو أول من أسس مؤسسة فرنسية للتعليم العالي بالجزائر في مدة أقل من سنتين من احتلالها<sup>2</sup>، وبعد أقل من عام قام "جواني فرعون" وهو ابن مترجم نابليون في مصر، بإعطاء دروس في اللغة العربية لطلبة معظمهم من الضباط والموظفين وكان ذلك في 06 ديسمبر 1832<sup>3</sup> كما هو واضح لم يكن هدف هذه الدروس علمي محض بل كان لتكوين مترجمين حتى يتم مخاطبة الأهالي المستعمرين حديثا.

كان الهدف من تأسيس جامعة الجزائر ومن إيجاد التعليم العالي في الجزائر هو نشر الفكر الفرنسي في البلد المحتل أولا وفي القارة الإفريقية ثانيا، لذا لم تكنف فيها بالتعليم العلمي المحض، بل تعددت مهمتها إلى إيجاد منافذ أخرى لدراسة المحيط الاجتماعي والثقافي، الطبيعي والاقتصادي في القارة كلها، وهكذا ولهذه الغاية تم إنشاء المعاهد وإحاقها بجامعة الجزائر ومنها معهد البحوث الصحراوية في 20 جويلية 1937 معهد الدراسات الإسلامية في أكتوبر 1946، معهد الدراسات السياسية في 02 أوت 1949، معهد الدراسات الفلسفية في 05 ماي 1952، معهد علم الأعراف في 24 أبريل 1944، معهد علم النفس التقني والبيوقياسي في 1945<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- L'association des amis de l'université. L'université d'Alger. Cinquantaine 1909-1959. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement en Alger. Alger. 1959. P.115.

<sup>2</sup>- طاهر حجار، مرجع سابق، ص08.

<sup>3</sup>- L'association des amis de l'université. Opcit. P.16.

<sup>4</sup>- طاهر حجار، مرجع سابق، ص ص 17،23 .

تظهر أيضا النوايا السيئة للتعليم العالي الاستعماري في الجزائر من خلال عدد الطلبة الجزائريين بين المسموح لهم بدخول الجامعة حيث بلغ 80 طالبا سنة 1914، ليتراجع هذا العدد في العام الموالي إلى 39 طالبا وتواصل هذا النقصان إلى أن وصل إلى 17 طالبا سنة 1919، ثم بعد ذلك يسجل ارتفاعا محسوسا سنة 1933 حيث وصل إلى 110 طالبا وأخيرا إلى 1372 سنة 1960<sup>1</sup>.

ومن خلال هذه الإحصائيات نجد أن عدد الجزائريين الملتحقين بالجامعة هو عدد قليل خاصة في السنوات الأولى، وهذا يوضح أكثر أهداف هذا التعليم الذي انصبت لخدمة الاستعمار وترسيخ التمييز والتفريق العنصري والاجتماعي الذي مس حتى الطلبة الذي كان لهم الحظ في الإلتحاق بالجامعة منهم كذلك عانوا التمييز.

## 2-2- الجامعة الجزائرية في عهد الاستقلال (1962 إلى يومنا هذا) :

### 2-2-1 الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال:

عاشت الجزائر غداة الاستقلال في جواً عاماً من التخلخل والتبعية في جميع الميادين والقطاعات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، والتربوية، فكانت الأعباء كبيرة بعد الاستقلال للنهوض بهذه القطاعات الحيوية والمهمة، سواء على مستوى توفير الوسائل أم على مستوى التأطير والتنظيم قطاع التعليم العالي على غرار كل القطاعات وهذا ما أدى إلى نتيجة حتمية لمواصلة النشاط وهي التبعية.

فمباشرة بعد الاستقلال الوطني بقيت الجامعة الجزائرية بنفس الأسلوب الذي تركه الاستعمار في برامج التعليم، في هيئة التدريس وأساليب وأنظمة الامتحانات والشهادات<sup>2</sup>. ويمكن أن نلخص أهم ما وصف به التعليم الجامعي في هذه الفترة أنه تعليم مفرنس في لغته، يكرر تقاليد الإدارة الفرنسية المصممة أصلا لخدمة النخبة، ومحتوياته بسيطة وساذجة من الناحية المعرفية، وغامض غير واضح الأهداف، إيديولوجي جزئي التوجه

<sup>1</sup>- Guy (P). Opcit .PP. 20 .21.

<sup>2</sup>- محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص52.

سلطوي في بداوجيته، طبعي في نتيجة البشري، تقليدي في وسائله غير موحد في إدارته ومستوياته التعليمية، ناقص في كفاءته الداخلية والخارجية يعتمد أكثر على استعارة الخبرة الأجنبية<sup>1</sup>.

## 2-2-2- مرحلة التسيير التلقائي ومشروع إصلاح التعليم(1963-1969):

تميزت هذه المرحلة أو هذه الفترة عموما بمسايرة الأمر الواقع ومواجهة تلقائية نظرا للفراغات والتشوهات المورثة من الاستعمار الفرنسي، ومع البدايات الأولى للاستقلال التحق بمؤسسة الجامعة كل من تحصل على شهادة البكالوريا أو نجح في الاختبار الخاص بالدخول إلى الكلية<sup>2</sup>. وهناك ثلاث فروع<sup>3</sup>:

- فرع الكلية: أسندت لها مهمة إعداد الإطارات العليا والباحثين
  - المدارس العليا والمعاهد: يتخرج منها الطالب بدبلوم في تكوين أجنبي عالي
  - مدرسة النورمال العليا: تهتم بعملية التكوين لأساتذة التعليم الثانوي ويمثل عدد الطلبة المسجلين في الفترة (62-63) بـ 2179 مسجل وارتفع في (69-68) إلى 9416 مسجل في مقاعد الجامعة.
- أما الطلبة المتخرجين فتؤكد النتائج المتحصل عليها أنها كانت نسبة تخرج ضئيلة حيث بلغت نسبته (20%) من مجموع الطلبة الملتحقين بالجامعة ومن بين الأسباب التي أدت بهم إلى التخلي عن الدراسة بالجامعة عدم التلاؤم بين محتوى التكوين والخصوصيات العامة التي تميز بها المجتمع الجزائري آنذاك<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - العربي فرحاتي، "الجامعة الجزائرية من أزمة التحديث إلى محنة العولمة"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006، ص123.

<sup>2</sup> - لحسن بوعيد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 05.

<sup>3</sup> - محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص ص54، 58.

<sup>4</sup> - لحسن بوعيد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 05.

### 2-2-3- مرحلة الشروع في إصلاح الجامعة (1970-1977):

تزامنت مرحلة الشروع في إصلاح التعليم عموما والجامعة بالأخص مع بداية المخطط الرباعي الأول (1970-1973) وحتى نهاية المخطط الثاني (1974-1977). وتقرر إصلاح التعليم الجامعي في شهر جويلية 1971، بعدما تم فصل الوزارات وقيام كل وزارة بمهامها منفردة عن غيرها وعليه تأسست وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتأخذ على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة سواء تعلق الأمر بالهيكل التنظيمية والإدارية أم البيداغوجية.<sup>1</sup>

فبدءا من المرسوم الجامعي 1977 تم تحديد الأهداف المتوخاة من إصلاح التعليم عموما وفقا لجملة من الإجراءات المزمع تطبيقها والمتمثلة في:<sup>2</sup>

- إعادة توجيه محتويات التعليم والتكوين وما يتم منحه من شهادات وفقا لسياسة التوظيف وسياسة التنمية وذلك من خلال الربط بين سنق الجامعة ومختلف الفروع متعددة النشاطات الاقتصادية عن طريق الأسلوب الميداني العملي لتسهيل الإدماج التوفيقى لاحقا.
- الإسراع في تكوين وتخريج أقصى عدد من الإطارات الوطنية وبأقل ما أمكن من تكاليف وتم وفقا لذلك إلغاء السنة التحضيرية للجامعة وإعادة النظر في نظام العطل والمناهج السنوية
- مراجعة وإعادة تنظيم الهياكل الإدارية وكذا المحتوى التكويني والبيداغوجي بغرض تكيفها ومتطلبات المجتمع المتغيرة.<sup>3</sup>

حيث نجد أن السياسة العامة لإصلاح التعليم انطوت على المبادئ الأساسية الرئيسية الآتية:

<sup>1</sup> - نفس المرجع ، ص ص 06،08.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص ص 06، 08.

<sup>3</sup> - رابح تركي، أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 159.

-ديمقراطية التعليم: عملت الدولة الجزائرية على تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم وتعميمه على كل فئات المجتمع الجزائري، فقد أصبح التعليم مجاني كما أتيحت جامعة مفتوحة، نظرا للظروف التي مرت بها البلاد أثناء الثورة التحريرية حين ترك الطلبة الجزائريين دراستهم للانتحاق بصفوف الثورة وأعلنوا إضرابهم عن التعليم حتى استقلال الجزائر لذلك كان من الضروري إتاحة الفرصة للذين انقطعوا عن التعليم سواء كان منهم من يدرس من يدرس باللغة العربية أو الفرنسية، كذلك فئة أبناء الشهداء والمجاهدين والذين أتيحت لهم فرصة الالتحاق بالجامعة بعد خضوعهم للامتحان وتقديم شهادة تعادل شهادة البكالوريا<sup>1</sup>.

ولم تقف الجزائر عند هذا الحد بل ذهبت إلى أبعد من ذلك بحيث منحت كافة الطلبة الجامعيين منحة دراسية تمكنه من سد بعض حاجياتهم التكوينية دون نسيان إطعام لكل طالب جامعي وبسعر رمزي إضافة إلى ذلك قامت بتكفل وإيواء الطلبة الجامعيين البعيدين عن المراكز الجامعية وجامعات التكوين وهذا حتى تسهيل فرص التعليم لكل فئات المجتمع داخل الجزائر أما من ناحية توفير المؤطرين، فقد عمدت الجزائر على إرسال بعثات إلى مختلف الدول الأوروبية تحفيزا للطلبة المتفوقين، وهذا حتى تتمكن من إعداد نخبة مؤهلة علميا وتتماشى ومتطلبات العصر ولسد الفراغ الذي تركه المستعمر لذلك نجد أن ديمقراطية التعليم تهدف إلى ما يأتي<sup>2</sup>:

-إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أكملوا بنجاح دراستهم الثانوية كلا حسب كفاءته العلمية

- ربط القطر الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا ومنه تعدد مراكز توزيع العلم والثقافة والتكنولوجية في كل جهات الوطن.

<sup>1</sup>- ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضرية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، مساهمة في تحليل و تقييم نظام التربية و التكوين و البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 156.

<sup>2</sup>- ركيبي عبد الله، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، رقم 01، 1986، ص 159.

- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية لبناء الفئات الاجتماعية باختلاف انتماءاتهم فهي تؤكد حق التعليم لكل مواطن جزائري  
 أما من الناحية المناهج فقد أدخلت مواد كثيرة لم تكن تدرس في السابق وهذا تماشياً مع المتطلبات الاجتماعية<sup>1</sup>.

**الجزارة:** لقد حققت الجامعة الجزائرية في ميدان الجزارة تقدماً ملحوظاً خاصة ما تعلق بالإطارات التي أصبحت المشرفة الرسمية عليها والتي من خلال تقوم باختيار أهداف التعليم ومتطلباته في ضوء واقع الجزائر وتطلعاته بما يحقق تنميته الشاملة وفق مقوماته الوطنية، إلا أن هذه العملية لم تشمل كافة هيئة التدريس فقد تطلب الإصلاح الاستعانة بالخبرات الأجنبية وبأعداد كبيرة جداً على مستوى بعض التخصصات<sup>2</sup>.

كما ساهمت جزارة التعليم في إنشاء سنته جامعات كبرى هي: جامعة الجزائر وهران، قسنطينة، جامعة هواري بومدين للعلوم التكنولوجية بالجزائر، جامعة وهران للعلوم التكنولوجية أما المراكز الجامعية فقد وصل إلى غاية عشر مراكز منها : مركز البليدة مستغانم، سطيف، باتنة، تيزي وزو، بسكرة...

إضافة للمراكز الجامعية فقد تم تأسيس عدة معاهد عليا مثل: المعهد الوطني للعلوم الفلاحية المدرسة الوطنية للطب، المدرسة الوطنية العليا للإدارة وغيرها من المعاهد<sup>3</sup>.  
**التعريب:** إن سياسة التعريب في مجال التعليم العالي احتلت المكانة الأولى في الإصلاحات فإدخال اللغة العربية في جميع مجالات التكوين وإنشاء عدد من الدراسات باللغة العربية للحصول على مختلف الشهادات العلمية، كما تم تعريب تكوين المعلمين، كل هذا عبارة عن إجراءات تهدف إلى تشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة الوطنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 163.

<sup>2</sup> - ولد خليفة محمد العربي، مرجع سابق، ص 251.

<sup>3</sup> - ركيبي عبد الله، مرجع سابق، ص 155.

<sup>4</sup> - ابن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، تر: عائد أديب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 07.

كما تم تأسيس المجلس الأعلى لتعميم استعمال اللغة العربية في بداية الثمانيات رئاسة الرئيس الشاذلي بن جديد وهذا قصد متابعة جهود التعريب في كافة مجالات وفي مقدمتها التعليم العالي<sup>1</sup>.

إن ما نستنتجه من خلال عملية التعريب التعليم العالي أنه عرف نوعا ما تباطئا في تعميمه خاصة داخل الإدارات الجزائرية، ناهيك عن التكوين الذي تلقاه الإطار فكله كان فرنسياً وهذا ما صعب حقا من استعمال اللغة العربية بصفة رسمية لذلك نجد محمد العربي ولد خليفة يصف ذلك بقوله: " ما زلنا نشهد بعض التذبذب... بين التعريب والجزارة من جهة وبين سيطرة اللغة الأجنبية على قطاع التعليم..."

إن الثنائية السائدة حاليا في بعض أقسام العلوم الاجتماعية، الاقتصادية والقانونية ستعرض الطلاب والدارسين جميعا إلى انشطار عقلي، نفسي وثقافي...<sup>2</sup>.

#### أولوية التكوين العلمي والتقني:

انطلاقا من القناعة أن التحكم العلمي والتكنولوجي يؤثر في التطور وتقدم المجتمعات، فقد تضمن هذا البند فرض سياسة توجيهية للطلبة نحو الفروع العلمية ذات الصلة بالتكنولوجيا وهو ما نص عليه الميثاق الوطني في ما يتعلق بجعل التقنية عاملا فاصلا في التنمية وعليه تم التأكيد المستمر على الإصلاح من أجل التوجيه نحو التكوين في فروع تقنية وتقليصه نحو فروع أخرى بدت أقل فاعلية وأولوية<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى المزج بين الدراسة النظرية والعلمية في التعليم الجامعي بحيث يكون الطالب الجامعي قادرا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية في الصناعة والزراعة والطب وغيرها<sup>4</sup>.

- **مجموع الطلبة المسجلين (1973-1977):** نظرا للسياسة التعليمية العامة التي تم

تبنيها خلال هذه المرحلة بينودها وأهدافها، فقد ازدادت درجة استيعاب الجامعة

<sup>1</sup>- ركيبي عبد الله، مرجع سابق، ص 155.

<sup>2</sup>- ولد خليفة محمد العربي، مرجع سابق، ص 195.

<sup>3</sup>- أحسن بوعبد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 07.

<sup>4</sup>- رابح تركي، مرجع سابق، ص 159.

- لأعداد أكبر من الطلبة، وخاصة أن فرص القبول بها لم تكن مشروطة بالحصول على شهادة البكالوريا، حسب توقعات المخطط الرباعي الأول، فقد عبرت محاولة الانتقاء على أساس حوالي (75%) من مجموع التلاميذ من القسم النهائي وعليه يرتفع عدد الطلبة المسجلين بالجامعة من 9700 تقريبا سنة (69-68) ليصل إلى 27000 طالب وذلك بغض النظر عما تستوعبه المعاهد التكنولوجية من غير الطلبة الجامعيين<sup>1</sup>.

وقد قدر التطور الكمي للطلبة بالجامعة سنة (78-77) بحوالي 62000 طالب<sup>2</sup>.

- **مجموع الطلبة المتخرجين(1977-1770):** لقد تطور عدد الطلبة المتخرجين خلال المخططين الرباعي الأول والثاني إلى (16500) متخرج تقريبا ويتوزع عدد المتخرجين على (17%) علوم دقيقة،(13%) علوم اقتصادية، (27%) علوم قانونية وتتوزع (43%) المتبقية على: الهندسة المعمارية 4800 متخرج، الطب 2150 متخرج، وجراحة الأسنان 930 متخرج، الفلاحة 280 متخرج<sup>3</sup>.

والملاحظ أنه رغم سياسات الإصلاح المتبعة خلال هذه الفترة إلا أنه ما زالت وتيرة مجموعة الطلبة المتخرجين، في تباطؤ، و يمكن تحديد أهم الأسباب وهي المشاكل التي ما يزال القطاع يتخبط فيها كالتزايد السريع في أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعة مقابل نقص المكونين وعدم كفاءة نظام التوجيه الجامعي وكذا عدم التلازم بين ما تقدمه الجامعة من متخرجين ليسوا مرتبطين كيفما بالطلب الاجتماعي في مختلف المؤسسات، إضافة إلى نقص الخبرة التربوية و المهنية لدى هيئة التدريس نظرا لعاملي السن من جهة وغياب التأطير الكفاء والأكثر ملائمة ونجاعة من جهة أخرى.

<sup>1</sup>- محمد الطاهر عيسات، مرجع سابق، ص52.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص53.

<sup>3</sup>- نفس المرجع، ص55.



**2-2-3- مرحلة المراجعة واستمرار سياسة الإصلاح (1978-1989):** تبعا لسياسة التقييم الشاملة التي عرفتها الجزائر فإنه تم التأكيد بالنسبة للجامعة على الاستمرار في الإصلاح المقرر خلال المرحلة التخطيطية السابقة، وجاءت فترة المخطط الخماسي الأول لتدعيم بنود إصلاح الجامعة من ديمقراطية التعليم والجزارة والتعريب والتوازن الجهوي مع أولوية التكوين التكنولوجي والعلمي، كل ذلك في إطار الانفتاح على الخارج دون التخلي عن ربط كل ذلك بالواقع الجزائري المحلي.

ولا يتكامل مشروع الإصلاح الذي تقرر انتهاج سياسة لتحسين فعالية المحتوى التكويني والتعليمي للوصول إلى أفضل استعمال للإمكانات والوسائل المادية والبشرية<sup>1</sup>. إضافة إلى مراجعة معايير التوجيه الجامعي ونظام التخصصات وكذا نظامين المنهج الجامعي إذ أشارت وأكدت المصادر الرسمية على ضرورة الاستمرار في البحث على السبيل الذي يؤدي إلى التكامل بين الهياكل القاعدية للجامعة تبعا لما تفرضه حاجات البلاد من كم وكيف للإطارات العليا

**مجموع الطلبة المسجلين:** حسب ما كان متوقعا مع نهاية المرحلة التخطيطية الخماسية فإن عدد الطلبة المسجلين بلغ 127 ألف طالب خلال الموسم الجامعي (1984 و1985) من بينهم 115 ألف طالب في مستوى التدرج في مقابل مخرجات قدرت بـ46 ألف طالب يتوزعون على الفروع العلمية الرئيسية بالنسبة الآتية: العلوم التكنولوجية 12 ألف طالب (26%) العلوم الطبية 9.2 ألف طالب (20%) وتبقى ما يقدر بـ8.8 ألف طالب (19%) لفروع أخرى.

بناء على نتائج الحصيلة التقييمية لعشرية (1967-1980) فإن تحديد توزيع الطلبة على الفروع العلمية تم وفقا للحاجات التنموية للبلاد، ففي سنة 79-80 وزع مجموع الطلبة الذي قدر بحوالي 176 ألف طالب منه 57 ألف طالب في مرحلة التدرج كان

<sup>1</sup> - لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، مرجع سابق، ص 07.

نصيب العلوم الاجتماعية و الآداب (41.8%) و العلوم الطبية و علوم الأرض (31.5%) أما نسبة (26.7%) للعلوم الدقيقة و التكنولوجية<sup>1</sup>.

### مجموع الطلبة المتخرجين:

لقد قدر عدد الطلبة المتخرجين خلال الموسم الجامعي (1979-1980) بـ 6933 متخرج أما في الموسم الجامعي (1984-1985) فقد عدد المتخرجين بـ 11482 متخرج، فحسب المصادر الرسمية فإن هذه المعطيات تكشف عن نوع من التوازن بين مجموع الطلبة و أولئك المتخرجين، مع أن ذلك لم يكن في مستوى التوقعات، خاصة فيما يتعلق بأهم البنود التي جرت الجهود لتحقيقه خلال مراحل المخططات التنموية – كما سبق و أن ذكرنا- و المتمثل في إعطاء الأولوية للتكوين التكنولوجي و التقني، فعلى الرغم من التطور الملحوظ عبر مختلف الفترات، فإن النسبة الأكبر لمخرجات الجامعة كانت لصالح العلوم الاجتماعية و الآداب، مقارنة بالعلوم الاقتصادية، القانونية و السياسية، و قد يعود ذلك لأسلوب التوجيه و المحتوى التكويني للفروع، مما يؤدي غالبا للرسوب أو التحول نحو تخصص آخر عادة ما يكون العلوم الاجتماعية و الآداب<sup>2</sup>.

### 2-2-4 مرحلة الانفتاح الاقتصادي و الإصلاحات الراهنة 1990 إلى وقتنا الراهن:

على غرار باقي المؤسسات الاجتماعية، فإن الجامعة الجزائرية لم تكن من الممكن أن تنعزل عن مؤثرات و ضغوطات التوجه الاقتصادي الجديد الذي فرضته جملة من الظروف.

و بغرض إدماجها في السيرورة العامة للمجتمع الجزائري و حركته، تم إحداث تغييرات أو على الأقل محاولة إعادة النظر في جوانب التعليم بالجامعة بغرض التوصل إلى خلق نوع من الانسجام بين مخرجاتها و التغيير الحاصل للمؤسسات خاصة الاقتصادية منها.

<sup>1</sup> - مسعودة عداوري، مرجع سابق، ص 64.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 66.

فلقد عرفت منظومة التعليم العالي في الجزائر على المستوى الكيفي تطورا كبيرا إذ سجل وجود 60 مؤسسة جامعية موزعة على 41 ولاية، كما تزايد الأساتذة عن ما يزيد عن 29000 أستاذ بتعداد الطلبة المقدر بـ 902300 طالب من بينهم 43500 مسجل في الماجستير و الدكتوراه، كما تخرج أكثر من مليون إطار منذ الاستقلال<sup>1</sup>.

لكن مثل هذا التطور السريع ما كان ليحدث دون أن تتولد عنه اختلالات مردها أساسا إلى الضغط الكبير الناجم عن الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم العالي، و لقد أدى تراكم هذه الاختلالات منذ الاستقلال الوطني إلى جعل الجامعة الجزائرية غير مواكبة بالقدر الكافي للتحويلات العميقة في بلادنا على الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية و الثقافية، و هذا ما يترجم إشكالية الموازنة بين نظام التعليم العالي الكلاسيكي على الاستجابة بفعالية للتحديات الكبرى التي يفرضها التطور غير المسبوق في العلوم و التكنولوجيا، ما أدى إلى عولمة الاقتصاد و ظهور ما يعرف حاليا بمجتمع المعلومات ثم مجتمع المعرفة و بروز المهن الجديدة، فضلا عن التحديات المتمثلة في عولمة منظومة التعليم العالي.

إن هذه الوضعية الجديدة تفرض على منظومة التعليم العالي أن تكون قادرة في إطار إستراتيجية تطويرها على استيعاب نتائج التحويلات الاجتماعية و الاقتصادية التي ميزت تطور البلاد خاصة و المحيط العالمي عامة.

لقد مكّن الإصلاح الجامعي لسنة 1971 الجامعة الجزائرية في الإسهام بشكل فعال و حاسم في التنمية الوطنية حيث سمح لها بضمان تكوين إطارات لازمت مؤسسات الدولة و الاقتصاد فضلا عن تلبية احتياجات الجامعة من الأساتذة و تكوين المتكويين<sup>2</sup>.

لقد آن الأوان بعد ما يقارب أربعين سنة من الإصلاحات و التعديلات التي تبعتها لخلق الظروف التي تمكن الجامعة الجزائرية من الإنخراط الكلي في سيرورة التنمية

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.

<sup>2</sup> - نفس المرجع.

القائمة على الديناميكية المتسارعة التي باشرتها البلاد من دفع التحديات الراهنة المستقبلية. أمام الأوضاع الشديدة التعقيد المحيطة بجامعة، و أمام تقارير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية التي أبرزت مختلف الحلول الواجب إدخالها لا بد من لتمكين الجامعة من القيام بالدور المنوط بها في دفع تكيف منظومتها التكوينية مع متطلبات و الحاجيات التي أفرزتها هذه السيرورة.

و على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية و توجيهات المخطط التنفيذي الذي صادق عليه مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة في 30 أفريل 2002، حددت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إستراتيجية عشرية لتطوير القطاع للفترة (2004-2013) ، و تتضمن الإستراتيجية في أحد محاورها إعداد و تطبيق إصلاح شامل للتعليم العالي تتمثل المرحلة الأولى لهذا الإصلاح في وضع هيكلية جديدة للتعليم ما يسمى بنظام LMD ذو الأطوار الثلاث التعليمية: ليسانس، ماستر، دكتوراه هذه الهيكلية التي تستجيب للمعايير الدولية.<sup>1</sup>

حيث يهدف هذا النظام ما يأتي:<sup>2</sup>

- المواءمة بين المتطلبات الشرعية الديمقراطية لالتحاق بالتعليم العالي و المتطلبات الضرورية لضمان تكوين نوعي.
- إرساء أسس الحكم الراشد للمؤسسات تستند على المشاركة و التشاور.
- إشراك الجامعة في التنمية المستدامة للبلاد.
- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح من جديد قطبا للإشعاع الثقافي و العلمي على مختلف الأصعدة.
- ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي.

<sup>1</sup> - نفس المرجع .

<sup>2</sup> - نفس المرجع .

- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة و عالم الشغل.
  - تدعيم المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالمية لا سيما منها تلك المتعلقة بالتسامح و احترام الغير، في إطار أخلاقيات المهنة الجامعية و آدابها.
  - التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم التكنولوجية.
  - تشجيع التبادل و التعاون الدوليين و تنويعهما.
- إن العمل على مطابقة الجامعة الجزائرية للمعايير الجامعية المعمول بها دوليا سيكون لها تبعات تتمثل في تحفيز المبادلات بالتعاون و كذا دعم الاعتراف بالشهادات الوطنية فضلا عن تشجيع الحراك للطلبة و الأساتذة.
- إن هذا الإصلاح الشامل في تصوره و مسعاه التدريجي يهدف إلى ترسيخ طابع المرفق العمومي للمؤسسة الجامعية، و تكريس الخدمة العمومية للتعليم العالي و تعزيز ديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي، مع الحرص على تكوين نوعي يستجيب باستمرار للمعايير الدولية.<sup>1</sup>

و عليه فإن مجمل الجهود المبذولة في مجال التطوير و الإصلاح هدفها إيجاد الظروف الملائمة البيداغوجية، العلمية، التنظيمية و الاجتماعية الكفيلة بتكوين الموارد البشرية و تطويرها، بصفقتها الهدف الإستراتيجي الذي سيزود البلاد بميزة تنافسية أكيدة في عالم يشهد تحولات سريعة و متسارعة في شتى المجالات مما يفرض عليها أكثر ممارسة دورها التنموي في المجتمع بشكل أكثر جدية.

### 3- الجامعة الجزائرية و دورها التنموي:

سنحاول من خلال هذا العنصر إبراز الدور الراهن الذي أصبحت الجامعات المعاصرة تقوم به من خلال تفعيل أدوارها، و أردنا من خلال هذا العرض التطرق لدور الجامعة من الناحية التنموية، و هذا اعتبارا من أن التنمية هي عملية تغيير حضاري

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.

تستهدف الارتقاء بالمجتمع اقتصاديا، اجتماعيا، تكنولوجيا و بشريا بمشاركة الجميع إضافة إلى اعتبارها حالة ديناميكية على مختلف القطاعات، لذا سنتناول دور الجامعة في تحقيق التنمية الاجتماعية، الاقتصادية و التكنولوجية باعتبارها مقاييس لرقى المجتمعات المعاصرة.

**3-1 التنمية الاجتماعية:** تعرف التنمية الاجتماعية بأنها تهدف إلى تحقيق نمط خاص من التقدم يلاءم خصوصيات المجتمعات النامية، قصد إحداث تغيرات في البنية الاجتماعية و الهياكل الأساسية للمجتمع، و يحدد أحد الباحثين التنمية بأنها: "تكيفا يهدف لتغيير الظروف و التكيف الهادف مع الظروف"<sup>1</sup>.

كما تعرف بأنها: "عبارة عن عمليات تغيير اجتماعي تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه، بهدف إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد و تنظيم سلوكهم و تصرفاتهم، و هي تعني بدراسة مشاكلهم، مع اختلافها... فتحدث تغييرات جذرية شاملة عن طريق الجهود المخططة و المتعددة و المنظمة للأفراد و الجماعات لتحقيق هدف معين"<sup>2</sup>.

كما أن البعض اتجه إلى اعتبار التنمية الاجتماعية هي تنمية العلاقات و الروابط القائمة في المجتمع، و رفع مستوى الخدمات التي تحقق تأمين الفرد على يومه و رفع مستواه الاجتماعي و الثقافي و الصحي، و زيادة قدرته على تفهم مشاكله و تعاونه مع أفراد المجتمع للوصول إلى حياة أفضل، كما أنها – أي التنمية الاجتماعية- إرادة اجتماعية مستمرة و موحدة تهدف إلى إحداث تغيير و تطوير كمي و نوعي في المجتمع على مراحل زمنية مخطط لها، و ذلك للوصول إلى وضع اجتماعي و سياسي و تقني يوفر للفرد الرفاهية المعنوية و المادية، ليؤكد هويته من خلال ثقافته و يساهم في تقدم الحضارة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص03.

<sup>2</sup> - إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، مرجع سابق، ص20.

<sup>3</sup> - واثق عبد الله و آخرون، إستراتيجية تطوير العلوم الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، دون تاريخ، ص109.

وتقاس التنمية الاجتماعية من خلال مؤشرات الآتية<sup>1</sup>:

- تحقيق حالة معيشية، بتوفير السلع و الخدمات و العلاقات الاجتماعية السوية.
- التواصل الفعال بين الفرد و مجتمعه.
- انتشار ثقافة مشتركة و متطورة حسب تطور العصر.
- المشاركة الإيجابية في صياغة حركة المجتمع بطريقة مباشرة و غير مباشرة.
- توسيع قاعدة فرص العمل المنتج و زيادة الحراك الاجتماعي مع ترسيخ قيم الاحترام و التقدير الاجتماعي لكل أنواع العمل.

يمكننا مما سبق أن نحدد هدف التنمية الاجتماعية في بعض النقاط الآتية:

- تهدف إلى تطوير الفرد بتوفير التعليم و الصحة و السكن و القيم الثقافية...
- تهدف إلى تغيير اجتماعي مقصود و مرغوب في أبنية المجتمع ووظائفه و في مواقف الأفراد و المجتمعات نحو أنفسهم و نحو المجتمع.
- تهدف إلى استثمار العنصر البشري الذي يلعب دور في التنمية الثقافية و العلمية و الاقتصادية.

أما على مستوى الواقع، فنجد أن الدولة الجزائرية بهدف تطوير الفرد قد انتهجت سياسة تنموية شاملة من خلال المخططات التنموية و من خلال ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 الذي جسد التنمية الاجتماعية من خلال تحسين مستوى معيشة الجماهير و توفير الخدمات الصحية، تعميم الديمقراطية و محاولة بناء مجتمع صناعي مساير للنظام العالمي.

كما عملت الجزائر على ترسيخ العروبة بمفهومها الإسلامي، و إعادة الاعتبار للغة العربية من خلال عمليات محو الأمية و التحكم في العلوم التكنولوجية و محاولة تعزيز التكوين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حامد عمار، في التوظيف الاجتماعي للتعليم، مكتبة الدار العربية، القاهرة، 1997، ص 15 .

<sup>2</sup> - زايد مصطفى، مرجع سابق، ص 157.

إن هذه الأهداف قد أعيد النظر فيها من خلال دستور (1996) الذي أعاد هيكلة التنمية الاجتماعية بما يتناسب و التوجه العالمي الجديد الذي انتهجتها لجزائر، و من هنا يظهر لنا دور الجامعة كمؤسسة تكوينية علمية اجتماعية و ثقافية في التنمية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فالجامعة بتأديتها لوظائفها الأساسية تساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الاجتماعية، و هذا ما نوضحه في النقاط الآتية:

- محو الأمية، و ذلك من خلال مجانية و تعميم التعليم العالي.
- تحسين سلوك الأفراد، فسلوك رجل الشارع فعلا ليس كسلوك الرجل الجامعي.
- تحسين الأحوال الصحية، و ذلك من خلال زيادة نسبة المسجلين في فرع الطب ( اكتفاء ذاتي على مستوى القطاع الصحي)
- محاولة القضاء على البطالة من خلال فتح مناصب شغل ( في أكثر من 60 جامعة عبر 41 ولاية جزائرية)

- تساهم في التنشئة الاجتماعية للأفراد في المجتمع الجزائري.

كما يساهم البحث العلمي - و لو كان شحيحا- في تقديم الحلول للمشكلات الاجتماعية و الاقتصادية و العلمية الخاصة بالسكن و الصحة و الجريمة، كما يساهم في إنتاج المعرفة خاصة و أننا نواجه عصر المعرفة من خلال عرضا لبعض ما يمكن أن تقدمه الجامعة الجزائرية للتنمية الاجتماعية للفرد الجزائري نجد أن تطور هذا الأخير مرهون بمدى قدرة الجامعة الجزائرية على استكمال مهمتها في أكمل وجه.

**2-3 التنمية الاقتصادية:** تعتبر التنمية الاقتصادية مقياس تقدم المجتمعات، و هذا عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة لإنماء المهارات و الطاقات البشرية، إضافة إلى زيادة المال في المجتمع، و من ثم فإن التنمية الاقتصادية تنطوي على تغيرات اقتصادية و اجتماعية و هيكلية و تنظيمية.

كما أنها تتضمن زيادات في الدخل القومي الحقيقي و زيادة دخل الفرد، و هذا ما يساعد على زيادة الادخار مما يدعم التقدم داخل المجتمع، كذلك تشمل تحسين كل من



مهارة وكفاءة و قدرة العامل على الحصول على الدخل و تنظيم الإنتاج بطريقة أفضل و تطوير وسائل النقل و المواصلات، و تقدم المؤسسات المالية، إضافة إلى زيادة معدل التحضر و تحسين مستوى الصحة والتعليم و توقعات الحياة<sup>1</sup>.

كما نجد أفريد مارشال يرى أن التعليم العالي الجامعي يعتبر نوع من أنواع الاستثمار، و الذي اهتم به رجال الاقتصاد في التنمية الاقتصادية، و أشار إلى أن ما ينفق على التعليم ينبغي أن لا يقاس بالعائد المباشر منه، فهناك فائدة عظيمة تتأتى من إعطاء الأفراد فرصا متزايدة من التعليم العالي التي من خلالها يتم كشف مواهبهم و قدراتهم<sup>2</sup>. كما اعتبرت الكثير من البحوث و الدراسات أن المستوى التعليمي لسكان المجتمع من أهم المؤشرات الدالة على وجود تنمية اقتصادية، لأنه ينشط النمو الاقتصادي و يتغذى منه و يغذيه.

و حاليا لا يتم تحقيق تقدم اقتصادي إلا إذا توفرت عناصر من الطاقة البشرية ذات الإعداد الجيد، التكوين، و القابلة للتطور من حيث النوع و المستوى، و هذا الأمر لا يتم إلا إذا توفر نظام تعليمي يرتبط بمخطط التنمية كما أكدت دراسة "Heyneman" أن التعليم الجامعي يؤهل الأفراد لمكثات اقتصادية مرموقة في المجتمع، كما يدر على الفرد دخلا شهريا معتبرا، كما أشار أيضا في هذه الدراسة بضرورة إدخال آليات السوق إلى الجامعات بحيث تعد هذه الأخيرة طلبتها للعمل في المصانع و الشركات و القطاعات الإنتاجية المختلفة<sup>3</sup>.

و يأتي في السياق نفسه تقرير أعد حول العوائد من الاستثمار في التعليم العالي حيث يشير التقرير على أن العوائد من الاستثمار يظهر في عمل الفرد و زيادة إنتاجيته ليس هذا فحسب تتعدد الفوائد التي تعود على الفرد و المجتمع، و هذا ما ينعكس بدوره على التنمية الاقتصادية و زيادة الدخل القومي العام في المجتمع، إضافة لذلك يرى خبراء

1- عجمية محمد عبد العزيز و آخرون، التنمية الاقتصادية مفهومها، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 21.

2- مرسي محمد، تخطيط التعليم و اقتصادياته، عالم الكتب، القاهرة، 1998، ص 74.

3- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، العلم و التعليم من منظور علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 172.

الاقتصاد أن توفير رأس المال هو العلاج الطبيعي للركود و التخلف الاقتصادي لذلك وجب الاستثمار المستمر للتعليم الجامعي الذي يؤثر بدوره على مستوى الدخل من خلال تحسين نوعيته و أنشطته البحثية و الاجتماعية.<sup>1</sup>

على أساس ما سبق فقد أصبحت الجامعات في المجتمع أحد أهم مؤسسات الإستثمارية لتحقيق التنمية الاقتصادية، خاصة وأنها تسعى إلى تكوين نخبة قادرة على التخطيط الجيد و الفعال، و الجامعة نراها تحاول من خلال هيكله منظومتها الجديدة لتحقيق وضمان تكوين نوعي قصد تحقيق أفضل مجال للنمو و المنافسة الاقتصادية.

**3-3 التنمية البشرية:** إن الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية ليس جديدا، بل هو تراث قديم إذ نجد ابن خلدون قد طرح العديد من المقولات و الأفكار التي تعكس إسهاماته في تعظيم الإنسان و اهتمامه بالعديد من القضايا و الأبعاد التي تعد الآن- و نحن في القرن الواحد و العشرين- مكونات أساسية في التنمية البشرية، حيث كرس الباب الخامس من الأبواب الستة الواردة في "المقدمة" و بالأخص في المبحث " المعاش ووجهه من الكسب و الصنائع" و ركز في الفصل الأول من هذا الباب على البحث في حقيقة الرزق و الكسب موضحا أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية.<sup>2</sup>

و عليه يعتبر مفهوم التنمية البشرية مفهوما متكاملا وشاملا، فهي تعتبر الكائن البشري أولوياتها الأولى و تضعه منذ البداية في مركز اهتمامها، فهي تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس و في مقدمة هذه الخيارات الحياة الخالية من العلل و الأمراض و اكتساب المعرفة و الحصول على موارد تكفل المستوى المعيشي الكريم على جانب خيارات أخرى كالحرية و ضمان حقوق الإنسان و غير ذلك، فالتنمية البشرية تسعى إلى إدماج ما يسمى بالخارجيات، كما تعتبر أن العناصر البشرية و المؤسسة هي غايات مباشرة فضلا عن كونها وسائل، و تعتبر أيضا أن المبادئ و الأهداف الاقتصادية

1- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع و رؤى المستقبل، عالم الكتب ، القاهرة، 2005، ص 86.

2- عبد الرحمان بن خلدون، المقدمة (ديوان المبتدأ و الخبر في تاريخ العرب و البربر و من عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر)، دار الفكر و النشر و التوزيع، لبنان، ط1، 2004، ص ص399، 398.

ليست الوحيدة في التنمية البشرية، و بهذا المعنى يمكن التمييز بين جانبيين من التنمية فجانبا يتعلق بتكوين القدرات البشرية و الجسدية و الفكرية و تعزيزها، و يتناول جانب استخدام الغذاء و الصحة و التعليم و اكتساب المهارات المختلفة، و الجانب الآخر يتناول استخدام الناس لقدراتهم و الانتفاع بها في الأنشطة الاجتماعية و الثقافية و السياسية و بذلك تكون التنمية<sup>1</sup>.

كما نجد الأمم المتحدة قد أعطت اهتماما خاصا بمصالح التنمية البشرية منذ عام 1990 عندما أصدرت التقرير الأول لتنمية البشرية، و يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها: "عملية توسيع القدرات البشرية و الانتفاع بها"<sup>2</sup>.

و من خلال التعاريف السابقة و خاصة التعريف الخاص بالأمم المتحدة، أن التنمية البشرية لها جانبان، جانب تكوين القدرات، و جانب الانتفاع و الاستفادة من هذه القدرات فالجانب الأول قيم تكوينية من خلال التعليم و التدريب، و هنا ندخل مهام الجامعة بشكل مباشر في تكوين الفرد و تزويده بمختلف المعارف و المهارات، و بفتح تخصصات جديدة تناسب و متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية مؤهلة لكل التغيرات الحاصلة داخل البيئة الداخلية و الخارجية لها.

و كان هذا التطور مدعاة للاهتمام بعمليات الإصلاح في التعليم العالي، و هذا ما نجده على مستوى الإصلاحات التي تقوم بها الجامعة الجزائرية قصد تكوين طاقة بشرية كفئة قادرة على التصدي لمختلف التحديات الخارجية، و قصد توظيفها أيضا في مختلف القطاعات التنموية الأخرى، لذا نرى أن الجامعة هي معقل بناء القوى البشرية بمختلف المهارات العلمية و التقنية و هذا قصد إنتاج المعارف لمجارة العصر الحالي.

**3-4 التنمية التكنولوجية:** تعتبر البيئة التكنولوجية من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين و المفكرين، على اختلاف آرائهم و هذا راجع لاختلاف تخصصات الباحثين و تطور خصائص التكنولوجيا، هذه الأخيرة التي تعبر بكونها هي: "المعرفة المنظمة التي

1- حميدوش علي، "التنمية البشرية و قضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة البليدة، العدد 01، 2006، ص 177.

2- عطية عبد القادر محمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 49.

تتصل بالمبادئ العلمية و الاكتشافات، فضلا عن العمليات الصناعية و مصادر القوة و طرق النقل و الاتصال الملائمة لإنتاج السلع و الخدمات، كما أنها تعني بوصف العمليات الصناعية و لكنها تتبع تطورها، معنى ذلك أن التكنولوجيا تكشف عن أسلوب الإنسان في التعامل مع الطبيعة و التي من خلالها يدعم استمرار حياته".<sup>1</sup>

و هناك أربعة عناصر متشابكة و متكاملة تشمل التكنولوجيا و هي: الأدوات طرق العمل العلم و القدرة على الابتكار، إذا يمكن أن نعرف التكنولوجيا على أنها مجموعة المعارف المستخدمة في إنتاج السلع و الخدمات و في خلق سلع جديدة.<sup>2</sup> كما تعرف التكنولوجيا أنها كل ابتكار في ميدان العلم و التقنية لهذا فصفة الحدثة تبقى مؤقتة لأنها قد تبقى عادية بعد سنوات.<sup>3</sup>

لقد أصبحت التكنولوجيا مقياس لتطور المجتمعات المعاصرة، لذ فإن دور الجامعات في تحقيق التنمية التكنولوجية مهما خاصة لمواجهة البيئة التنافسية التي تشهدها ذات المجتمعات في هذا المجال.

و يمكن إبراز دور الجامعات في التنمية التكنولوجية من خلال:

- العمل على تفعيل العلاقة بين العلم و المجتمع.
- تنمية القدرات الفردية من خلال إعطاء فرص الإبداع و الابتكار.
- العمل على انتشار التكنولوجيا من خلال تعميمها و تطويرها.
- العمل على تحديد الأهداف التكنولوجية ( التطبيق و التطوير، المحاكاة) و الابتكار من خلال تشجيع البحث العلمي.

<sup>1</sup> - عاطف غيث محمد، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1995، ص484 .

<sup>2</sup> - إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، التنمية و حقوق الإنسان نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2006، ص236 .

<sup>3</sup> - بوقفلول الهادي، "تكنولوجيا المعلومات كأداة قوية في خدمة مسعى الجودة الشاملة"، التواصل، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عنابة 2006، ص57.

## 4- الجامعة الجزائرية و تحدياتها كنسق مفتوح:

## 4-1- الجامعة الجزائرية ومجتمع المعرفة:

لقد تطورت بنية المجتمعات بمرور الزمن، وانتقلت من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي وأخيرا ما يسمى حاليا مجتمع المعرفة، هذا المجتمع الذي أصبح يعد من أهم مجالات استثمار أس مال البشري، ومن أهم مصادرة القوة الاقتصادية في المجتمع . إن مجتمع المعرفة يؤكد أن المعرفة قوة، وهو يقوم على أساس إنتاج المعارف ومن ثم فإن تميز المجتمع وقدرته على المنافسة ومواجهة التحديات يعتمد أساسا على إنتاج المعارف، الأمر الذي يؤكد أن اكتساب المعلومات والبحث عنها، واستخدام التقنيات المعاصرة كأداة تسير الحصول على المعلومات ليس كافيا، بل لا بد من تجاوز ذلك على عمليات إنتاج حقيقة للمعارف، بعدها يتم تسويقها بحيث تصبح مصدرا اقتصاديا يحمل في ثناياه إمكانات القوة ويمهد للتطور والتحسين على المستوى الأفراد والجماعات ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الترابط بين العلم والتكنولوجيا والمعرفة.<sup>1</sup>

وعليه فإن ارتباط مجتمع المعرفة بالاقتصاد ساهم في ظهور ما يسمى اقتصاد المعرفة الذي يحتل مركزا محوريا في مجتمع المعرفة وهو ما يؤكد أهمية الفرد والعناية به وإعداده وتنميته باعتباره المورد الأساسي للمعرفة ومن ثم يتشكل مجتمع المعرفة لذلك نجد أم مجتمع المعرفة لا يعتمد على الموارد الطبيعية وإنما يعتمد على العقول المفكرة والقادرة على إنتاج المعرفة وتحويلها إلى قوة اقتصادية تقود عجلة التقدم والرقي في كافة مجالات المجتمع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 42.

<sup>2</sup> - jena (C.L) . Essai d' application d' un mode systématique critique à l'université. Laboratoire in cahier de d'autre anthropologie sociale. N° 13 juin. Alger. 1988. P.03.

وفي هذا الصدد نجد الباحثة اليابانية "كازوكو تورمي" المختصة في اقتصاد المعرفة ترى أن النقلة النوعية في تطبيقات المعرفة تعتبر عاملا من عوامل التقدم الديناميكية في المجتمع و أن هذه العوامل تساهم في وجود الإبداع.<sup>1</sup>

و بناء على ذلك فإن إنتاج المعارف وتحويلها إلى سلع رابحة أدى إلى قوة المجتمعات المنتجة على كل المستويات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية ويرجع ذلك إلى تبني هذه المجتمعات لمجموعة من القيم أهمها التحرر العقلي والمرونة الفكرية، وتحمل المسؤولية والعمل بروح الفريق، وإثراء التنوع الفكري والمعرفي والنظر إلى المعرفة من زوايا مختلفة ومتعددة حيث تتضمن المعرفة أبعادًا سياسية و اجتماعية واقتصادية وتربوية وثقافية وتقنية، وهي أبعاد مترابطة ومتداخلة وتتطلب نظرة كلية ومتكاملة، لأن مجتمع المعرفة يتطلب إمكانات ومهارات خاصة وقدرات فائقة تهيئ الأفراد للتجاوب مع التحديات المتجددة، الأمر الذي يبرز لنا أهمية الإعتناء بتطوير أساليب التعليم بمختلف مراحلها في المجتمع، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تغيرات جوهرية ونوعية في الممارسات المهنية داخل منظمات التعليم وخارجها بهدف الارتقاء بمستوى أداء الأفراد والتحول من مرحلة حفظ المعارف إلى إنتاج المعارف ذاتها.

إن تبني سمة مجتمع المعرفة يتطلب وجود إمكانات تكنولوجية ونظم تعليم معاصرة تأخذ بالتقنيات وتقوم على أساس تكنولوجيا المعرفة حتى تصل بها إلى الإبداع والابتكار وإنتاج المعارف والتي يراها حسين حنفي أنه أصبحت حكرًا للشركات التي تقوم باستثمارها والترويج بها أي لمن يملك القدرة الشرائية لذلك.<sup>2</sup>

أما أهمية مجتمع المعرفة فقد أصبح مستقبل الجامعات مرهونًا بمدى تحكمها في مجتمعها المعرفي، وقد ظهرت عدة اتجاهات تحدد دور الجامعات في ذلك، فالأجندة يرى ضرورة المحافظة على الوضع الحالي للجامعات دون تغيير حتى لا تفقد الجامعة

1 - علي سموك، "إشكالية إنتاج المعرفة في المجتمع الجزائري ومحددات الفجوة الإستراتيجية في التنمية البشرية من مقاربة سوسيو اقتصادية"، دفاثر المخبر جامعة بسكرة، العدد 02، 2006، ص 18.

2 - حنفي حسن، "ثورة المعلومات بين الواقع والأسطورة"، فعاليات الندوة الدولية، الطريق إلى مجتمع المعرفة وأهمية نشرها باللغة العربية، تنظيم المجلس الأعلى للغة العربية، نوفمبر 2007، ص 53.

خصوصيتها، كما ظهر اتجاه آخر أكد على مواجهة التحديات التي يفرضها العصر وإجراء تغييرات في الجامعات لضمان تأثيرها في المجتمع.

من خلال وقوفنا على ما يتعلق بمجتمع المعرفة نصل إلى أن التعليم الجامعي يشكل إحدا أهم أدوات التطوير والتحديث في المجتمع وسنعرض أهم التحديات مجتمع المعرفة وأثرها على الجامعات مع إبراز دور الجامعات في مواجهتها ومسايرتها.

#### 3-4 الجامعة وعولمة المعرفة:

إن أهم ما يميز مجتمع المعرفة هو ذلك العدد الكبير والهائل من المعارف والمعلومات التي تنتشر يوميا، عبر مصادر المعرفة العالمية وهذا ما أدى على تطور إنتاج المعرفة، نظرا لاستخدامها في إيجاد الحلول الجديدة وهذا ما يظهر أهمية نشر وتبادل المعارف بشكل مكثف.<sup>1</sup>

ولتحقيق عولمة المعرفة وجب على الجامعات القيام بالإجراءات الضرورية التي تساعد في إنتاج هذه المعارف والمتمثلة في :

- تدعيم عملية نشر المعرفة من خلال مصادر التنوع وتبادل الخبرات.
- تحسين إنتاجية التعلم بناء على حقيقة أن الفرد يستطيع أن يتعلم كيف يعرف من خلال إعادة إنتاج معارف الآخرين.
- توفير مجتمع افتراضي، يتم على أساسه توسيع المعارف وهذا ما يعطي صبغة لعولمة المعارف دون الحاجة إلى انتقال الأفراد .
- تصنيف المعارف الجديدة مما يؤدي إلى يسر وسهولة في عرض المعارف والقدرة على الاتصال بمصادر المعلومات والمعارف بشكل أفضل.
- ضمان مراقبة الجودة باعتبار أن كل فرد يستطيع أن ينتج المعرفة وينشرها الأمر الذي يتطلب وجود معايير واضحة لنشر المعرفة.<sup>2</sup>

1 - الخشاب عبد الإله، يوسف و مجذاب بدر، التمويل الذاتي للتعليم في الدول النامية و توجهاته، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001، ص 09.

2 - ديفيد بول، و دومنيك فواري، مقدمة في اقتصاد مجتمع المعرفة، تر: منى عبد الظاهر، القاهرة، 2001، ص 24.

إن عولمة المعرفة ليست تامة بمعنى أن نشر المعارف أصبح سهلا وبطرق متنوعة، ولكم ما يتم نشره ووصوله للآخرين على مستوى العالم هو تلك المعرفة الصحيحة والعامة، أما المعرفة الضمنية وهي تمثل الجزء الأكبر والأهم في المعرفة الإنسانية والتي تحمل بين طياتها القيمة الاقتصادية بحيث لا تترك تنساب بحرية كاملة عكس المعرفة الصريحة التي يمكن تنقلها.

وتجدر الإشارة إلى وجود فروق بين "البيانات والمعلومات حيث تمثل البيانات المواد الخام التي تحمل معنى معين في صورتها الخام، كالجدول والأرقام، بينما المعلومات فهي عبارة عن بيانات تحول إلى أفكار ومفاهيم ذات دلالات معينة وعند تطبيقها تنتج لنا المعرفة لذلك فهو يرى أن المعرفة هي حصيلة التكامل بين المعلومات الصريحة والضمنية"<sup>1</sup>.

لذلك فدور الجامعات اليوم يتطلب بناء نظم معرفية ذات معنى تقود الأفراد إلى إنتاج المعرفة، وأن تتحول إلى مجتمعات للتعلم الفاعل، الذي يجعل من التعليم العالي قادرا على المشاركة في إنتاج المعارف والتجاوب مع متطلبات مجتمع المعرفة وهذا ما يجب أن تأخذ به الجامعة الجزائرية من خلال صياغة رؤية جديدة لرسالة الجامعة وأن تأخذ بالمعايير العالمية وفق ثوابت المجتمع الثقافية.

#### 4-2 الجامعة الجزائرية و اقتصاد المعرفة:

يرتبط اقتصاد المعرفة ارتباط وثيقاً بظاهرة العولمة و التي برزت أول مرة في مجال الاقتصاد، و أهم ما ميز اقتصاد المعرفة الاعتماد المتزايد على قوة العملة المؤهلة و المتخصصة في مختلف ميادين الحياة، إلى جانب انتقال التنظيم الاقتصادي من الاعتماد على إنتاج السلع إلى إنتاج الخدمات، فعلى سبيل المثال نجد حوالي (70%) من القوة العاملة في كندا، الولايات المتحدة الأمريكية، و اليابان تعمل في ميدان الخدمات، لكن أسلوب إنتاج المعرفة و نشرها، و استنساخها قد قلل الفوارق بين السلع و الخدمات

<sup>1</sup> - بيرتون جيلز، التعليم العالي بين العالمية و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 60.



و المعلومة التي تشكل جوهر مجتمع المعرفة أدت على اختلاف و تداخلات بين اقتصاد الخدمات<sup>1</sup>.

و عليه فإن اقتصاد المعرفة يجسد تغييرا جوهريا و تطورا نوعيا في تنظيم مسار الحياة الاقتصادية المعاصرة، لذلك نجد أن نجاح القطاعات الاقتصادية تعتمد بدرجة أساسية في الوقت الراهن على مدى فعاليتها في إنتاج و توليد كأساس المعرفة.

كما أدى ظهر اقتصاد المعرفة إلى تأكيد أهمية التعلم، كمفتاح التطور الاقتصادي الذي يجب أن يجلب الثروة للفرد و المجتمع، و يقدم رأس مال بشري على الأداء و الجودة، لذلك نجد وجود علاقة وثيقة بين اقتصاد المعرفة و الجامعة الحديثة، حيث تسهم في حل مختلف القضايا المطروحة في المجتمعات، و توفير نظم تعلم تستند على تقنيات و تكنولوجيات المعرفة و هي ما يسهم في تفعيل آليات و متطلبات اقتصاد المعرفة<sup>2</sup>.

مما سبق نستنتج أن اقتصاد المعرفة أصبح يشكل تحديًا كبيرًا للجامعات خاصة مع تطبيق المعايير الاقتصادية عليها، و المتمثلة في الكفاءة، الجودة، و الأداء، و هذا ما يؤكد أن التعليم العالي، و البحث العلمي في الجامعات قد أصبح يشكلان سلعا اقتصادية مهمة يتم عرضها و فق المقاييس الاقتصادية و يتم تسويقها حيث درجة الجودة حتى تحقق الربح، و من هنا نتساءل عن السلع التي أصبحت الجامعة الجزائرية تقدمها و درجة الطلب عليها؟ و الواقع أن الجامعة الجزائرية حقا تواجه تحدي اقتصاد المعرفة بصفة خاصة، نظرا لدورها الفعال و الذي يحتم عليه مسايرة التغييرات السريعة الحاصلة في مستويات البيئة الخارجية (المحلية في مواجهة العالمية و العولمة) و إنتاج معارف جديدة تستطيع المحافظة على استمرار كيانها بل و المحافظة على تواجدها، لأن القدرة على إنتاج معارف تنافسية متجددة هي التي تجعل من أبنيتها مؤهلة، لذا نرى أنه من واجب الجامعة الجزائرية هيكلة و هندسة منظومتها الجامعية بما يساهم في بناء قواعد معرفية

<sup>1</sup> - برتون جيلز، مرجع سابق، ص 47.

<sup>2</sup> - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 56.

و معلوماتية جديدة و العمل على نشر ثقافة التعلم بروح الفريق، و فتح مراكز متخصصة في تدريب الأفراد على إنتاج المعارف حتى تستطيع الدخول في الاقتصاد المعرف بكل مقاييسه.

#### 3-4 الجامعة الجزائرية و العولمة:

إن العولمة ظاهرة متعددة الأبعاد والأشكال، فالعولمة لها أوجه كثيرة منها ماهو سياسي و ثقافي و اقتصادي و اجتماعي، الأمر الذي أدى إلى اختلاف آراء المفكرين حول مفهومها و الذي يختلف من مفكر إلى مفكر آخر أيضا فقد تعرف.

فقد تعرف "بأنها عملية توحيد الأفكار والقيم وأنماط السلوك وأساليب التفكير بين مختلف شعوب كوسيلة لتوفير مساحة واسعة من الفهم المتبادل بين البشر وإقرار السلام العالمي.<sup>1</sup> في حين يمكن تحديد جوانبها وفقاً لما يأتي:

- ظهور نفوذ و سطوة الشركات متعددة الجنسيات.
  - تحول العالم إلى قرية كونية بفعل تيار المعلومات، أي يصبح في حالة معرفة وإحاطة فورية بما يحدث لديهم.
  - حرية حركة السلع والخدمات والأفكار وتبادلها الفوري دون حواجز أو حدود بين الدول.
  - ظهور آليات جديدة مستقلة عن الدولة، تقوم بوظائف في إطار العولمة.
- فالعولمة من جهة نظر الدول الداعمة لها هي شكل من أشكال تبسيط العلاقات بين دول العالم، والنظر إليه باعتباره وحدة متجانسة واحدة لا تفصل بين دولة وأخرى أية حواجز سواء كانت سياسية أو جغرافية أو ثقافية، كما لا يوجد انفصال بين المصلحة الوطنية والعالمية، لكن هناك علاقات متبادلة فعل ورد فعل تأثير وتأثير بين الدول، ومن ثم فالعولمة تحمل في طياتها إيجابيات في صالح المجتمع العالمي بشكل عام والمجتمع النامي بشكل خاص.

<sup>1</sup> - أحمد الخطيب، البحث العلمي و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 118.

أما الدول الراضة للعولمة فهي ترى أنها نوع من السيطرة من قبل الدول القوية على الدول الفقيرة، وهي تحمل في جوهرها هيمنة على مقدرات الشعوب في الدول النامية، هذه الهيمنة قد تكون سياسية ثقافية واقتصادية أو تعليمية وهذا ما يؤدي إلى تشويه قيم وأفكار وثقافة هذه الدول المغلوب على أمرها والتي تستطيع أن ترقى بمستوى أدائها في مجالات مختلفة، ومن ثم أخفقت في إنتاج المعارف وظلت مستهلكة فقط فتضاءلت قوتها وتأخرت عن غيرها، لكن رغم ذلك نجد هذه الدول على دراية كاملة أن العولمة لها آثار سلبية على مجتمعات في مختلف المجالات.<sup>1</sup>

وفضلاً عن ذلك يحمل مفهوم العولمة في علاقتها بالدور الريادي الذي تؤديه الجامعات مشكلات صعبة رغم أن العولمة "ليست شيطاناً رجيماً، وليست سبب كل المشكلات التي تعاني منها البشرية وليست العولمة الطريق المثالي نحو رخاء البشرية والعولمة مع ذلك توجد لها جوانب سلبية يجب إصلاحها أو تغييرها".<sup>2</sup>

و الواقع فإن العولمة "تشكل جزءاً لا يتجزأ من الحياة الجامعية فمنذ أن نشأت جامعة بولونيا وأساتذتها للانتقال بحرية في أوروبا الوسطى، كما أشار إلى وجود حراك دولي للباحثين داخل الجامعات وممارسة المؤتمرات الدولية في نشر نتائج البحوث كل ذلك يبين أن ممارسة العولمة تأسست في المجتمعات الأكاديمية".<sup>3</sup>

وإذا كنا بصدد الحديث عن تحديات الجامعة الجزائرية في ظل العولمة نقوم أولاً بإطلالة على تحديات جامعات الوطن العربي للعولمة، فواقع التعليم الجامعي لنا أنه تعليم تقليدي في هيكله ومحتواه وطرقه، ويعاني من مشكلات إدارية وتنظيمية ومشكلات التمويل وغيرها، هذه المشاكل ساهمت في إعداد أفراد لا يستطيعون العيش في مجتمع المعرفة الحالي والذي يملك القدرة على المشاركة في العولمة بأبعادها المختلفة، لذلك

1 - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 69.

2 - تافناس فرنسوا، الجامعات و العولمة، تر: السيد البهواشي، الدار الجامعية، القاهرة، 2006، ص 223.

3 - نفس المرجع، ص 244.

فأولى الخطوات الواجب على الجامعات العربية القيام بها فهم العصر وتحدياته والعمل على تذليل هذه التحديات من خلال تعليم جامعي عصري يحافظ على ثوابت الأمة.<sup>1</sup> أما الجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات فإنها عرفت تحولات عميقة في ظل نظام العولمة فنجد أنها رسخت في أذهانها فكرة ديمقراطية التعليم، جزارة الإطارات وتعريب الشعب العلمية، إضافة على التغيرات التي مست القيم الميكانيزمات وأصبحت معايير الأشياء تقوم على مبادئ العقلنة والفعالية الاقتصادية، فالجامعة أصبحت تسير في تركيب التغيرات العالمية، فالتعليم لا يقتصر دوره على نقل المعرفة فقط بل الذهاب به إلى أبعد من ذلك ليشمل مجالات أخرى منها القدرة على ممارسة الأدوار الموكلة له، منها ما هو موجه للطلبة، والباحثين لأن الجامعة في إطار العولمة مطالبة بإعداد إطارات عليا لشغل الوظائف العلمية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي.<sup>2</sup>

كما أفرز هذا المفهوم قيام الجامعة الجزائرية بعملية الإصلاح في ميدان التعليم الجامعي من خلال نظام L.M.D الذي يحمل في طياته عدة تغييرات جوهرية بدءا بتقليص سنوات التعليم إلى محتويات البرنامج...، هذا النظام جاء نتيجة حتمية للنظام العالمي الجديد الذي وضع الجامعات أمام سياسة التبعية العلمية لمواكبة التطور وإعداد خريجي الجامعات وفق للتطورات التكنولوجية المتقدمة، لكن هنا نتساءل عن مدى توفير الجامعة الجزائرية للوسائل العلمية والتقنية لإعداد النخبة؟

هذا الإشكال المطروح يبرز لنا التحدي الكبير الذي تقوم به الجامعة الجزائرية أمام تحديات العولمة من خلال حركة الإصلاح الجامعي.

كما نلاحظ أيضا أن الجامعة أصبحت تعاني من نقص الإنفاق المالي ومنه عجزها على توفير المستلزمات العلمية والتقنية والإدارية وغيرها للباحثين، مما يطرح إشكالية البحث عن مصادر تمويلية .

1 - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 80.

2 - جعفال عبد الحميد، "أثر العولمة على النظام التربوي في الجزائر بين الضرورة و التغيير و الهيمنة العالمية"، بسكرة، 2005، ص 73.

لذلك نقول أن الجامعة الجزائرية مطالبة بالاستخدام المكثف والعقلاني للتقنيات العلمية للوصول إلى إنتاج وامتلاك المعارف من خلال البحث العلمي بهدف الإبداع وإنتاج المعارف والتي أصبحت مقياسا للتطور داخل المجتمعات المعاصرة، وأن تشجع على التفتح على الجامعات العالمية لتبادل الخبرات والمعارف والأفكار وعندها يمكن أن نؤهل أفراد يستطيعون التعامل مع متطلبات العولمة داخل مجتمع المعرفة.

#### 4-4 الجامعة الجزائرية وإدارة الجودة:

يبدو أن مناهج الجودة قد تعددت وتراكمت في الأدب الإداري وفي الممارسات الإدارية عبر حقبات تاريخية متعاقبة في الدول الصناعية، كما تنوعت الممارسات وبدأ الاهتمام بنهج ضمان الجودة كوسيلة لرفع مستوى الأداء، ولم يقتصر على القطاع الصناعي والاقتصادي فقط بل امتد إلى قطاع الخدمات ومنها التعليم العالي في الجامعات.

وقد قامت حاليا عدة جامعات عربية بإنشاء صناديق للإبداع والتفوق والإعلان عن جوائز لذلك، كما شرعت بعضها في السعي لضمان الجودة في أدائها وهذا مع انعدام الممارسات السابقة لها في هذا المجال.

ولما أصبح التعليم العالي مطلبا أساسيا للاستثمار البشري من خلال تطوير مهاراته واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر، الأمر الذي أدى إلى قيام معظم الجامعات العربية بحركات إصلاحية في أنظمتها التعليمية وكان لنظام الجودة الشاملة جانب كبير من ذلك الاهتمام على حد جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر عصر الجودة باعتبارها التحدي الحقيقي الذي يواجه الأمم في العقود القادمة.<sup>1</sup>

وإدارة الجودة الشاملة تعتبر فلسفة إدارية عصرية تركز على عدد من المفاهيم الإدارية الحديثة الموجهة التي يستند إليها في المزج بين الوسائل الإدارية والجهود الابتكارية وبين المهارات الفنية المتخصصة من أجل الارتقاء بمستوى الأداء والتحسين والتطوير.

<sup>1</sup> - إحصائيات المكتب الفيدرالي للإحصاء، نقلاً عن: www.swissinfi.org/ara.2007 .

"ويعرف بأنها تأسيس ثقافة متميزة في الأداء والعمل المستمر لتحقيق توقعات المستفيد وتأدية العمل بشكل أفضل وفعالية أكبر في أقصر وقت ممكن"<sup>1</sup>

أما معهد الإدارة الفيدرالي في الولايات المتحدة الأمريكية فقد عرفها بأنها "تأدية العمل على نحو صحيح في الوهلة الأولى لتحقيق الجودة المرجوة بشكل أفضل وفعالية أكبر في أقصر وقت ممكن مع الاعتماد على التقييم المستمر للمستفيدين من خدمات ومنتجات المنظمة لمعرفة مدى تحسين الأداء، كما تم تعريفها أيضا بأنها" مدخل إداري يسعى إلى إحداث تغيير جذري في الثقافة التنظيمية داخل المنظمة وتحويلها من أسلوب إداري تقليدي على أسلوب حديث يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الجودة للمنتج أو الخدمة المقدمة وهذا التغيير يشمل جميع وظائف ومجالات العمل في المنظمة اعتمادا على العمل الجماعي والتعاون والتحسين المستمر للداء الكلي لتحقيق النجاح على مدى الطويل"<sup>1</sup>.

أما إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي فقد بدأ تطبيقه في عقد الثمانيات وفعليا بدأ في التسعينيات، وكانت تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في كلية (Sandwell) قد تقدمت للحصول على الاعتراف طبقا لشهادة ISO-9002 عام 1991 وهذا المعيار يتم وضعه من قبل المنظمة الدولية للمعايير (ISO) التي أنشأت عام 1946 في لندن و في عام 1987 أصدرت المنظمة الإصدار الأول لمجموعة المعايير الدولية لأنظمة الجودة ومنها الذي تحصلت عليه كلية (Sandwell) وهذا بعد ثمانية عشر شهرا من العمل لتكثيف أنظمتها وطبيعة خدماتها لتلك المعايير، واستمرت بعدها الجامعات الأوروبية، بريطانيا، اليابان وغيرها من الجامعات والتي استطاعت تحقيق كل معايير الجودة الشاملة وأصبحت تتنافس للاحتلال أكبر عدد ممكن من هذه الشهادات العالمية.<sup>2</sup>

وتسعى العديد من الجامعات كبقية المنظمات للوصول إلى الجودة في مخرجاتها إلا أن الجامعات العربية و منها الجامعة الجزائرية تواجهها عدة تحديات للوصول إلى تطبيق

<sup>1</sup> - أحمد الخطيب، مرجع سابق، ص 208.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 131.

الجودة الشاملة، ومن هذه التحديات نجد الإدارة الجامعية في حد ذاتها تعرقل تطبيق مثل هذا النظام وهذا راجع كونها المسؤولة عن توفير الموارد اللازمة لإنجاز النشاطات العلمية وعن توفير الظروف المناسبة لتحسين الجودة.

كذلك الإمكانيات المتاحة للجامعة تعرف نقصاً كبيراً من ناحية النوعية وهذا يعرقل تحقيق جودة عالية في الجامعات لكونها تعتني بالكَم الهائل في إعداد متخرجين قد لا تتناسب مؤهلاتهم مع مجتمع المعرفة.

إن فلسفة المجتمع وما تقرره من سياسات تنموية وما يتطلبه تنفيذ هذه السياسات من خبرات مهنية جامعية متخصصة واستشارات تقرر نوعية مخرجات الجامعة المطلوبة كما أن نظرة المجتمع للتعليم الجامعي ورغبته في الإفادة من مخرجاته تحدد مستوى دعم المجتمع للجامعة من خلال تزويدها بالمدخلات المطلوبة وبالجودة المناسبة.

إن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم بإدخال وتعميم ثقافة الجودة في مؤسساتها التعليمية واتباع أساليب تعليمية تراعي فيها توفير الجودة وهذا من خلال:

- تطوير أسلوب المحاضرات وطريقة تقديم المعرفة حتى يتسنى للطلبة الاستفادة منها.
- الاهتمام بإعداد الأساتذة الجامعي وفق معايير عالمية حتى يتسنى له تقديم الحسنة.
- الاستخدام المكثف للتكنولوجية لتحسين ظروف العمل وتقديمها على أحسن شكل علمي متطور.
- العمل على تأسيس مجالس علمية تقوم بالإشراف على تطوير الجودة أي تقديم مخرجات بمقاييس تقوم هي بتحديدتها.
- توفير نخبة من الأساتذة ذات التكوين العالي للإشراف على تعميم هذه الثقافة داخل المؤسسة الجامعية ومحاولة تقديم نماذج جيدة لذلك

إن الجامعة الجزائرية بدخولها في تطبيق الإصلاحات الجديدة تحاول الوصول على تحقيق جودة في مخرجاتها وأن تساير المستجدات العالمية، وانتظار نتائج هذه الإصلاحات تبقى الجامعة الجزائرية أمام تحدي إدارة الجودة الشاملة.

يعد مفهوم مجتمع التعلم من المفاهيم الحديثة والتي أفرزتها التغيرات السريعة التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، ومجتمع التعلم حسب "owenby" ظهر نتيجة للتقدم الذي أحرزه الإنسان في مجال التكنولوجيا ويميز بتبادل الخبرات والمعارف ومناقشة المشكلات بالتفكر في الموقف والحوار البناء ويتم على أساسه تعديل الآراء والأفكار وتوجيهها بشكل إيجابي.<sup>1</sup>

أما "Senge" فيري بأن مجتمع التعلم عبارة "مجموعة من الأفراد يعملون معا بروح الفريق لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم من خلال توفير فرص اكبر للتعلم النشط بهدف إنتاج المعارف التي تثري مجتمعهم، وهم يعملون في إطار الانفتاح على العالم الخارجي ويحاولون باستمرار أن يتعلموا كيف يعملون".<sup>2</sup>

أما "Brower" فيعرف مجتمع التعلم أنه مجتمع يكامل أفراده بين المجال العلمي والاجتماعي والمادي والأخلاقي، بهدف الارتقاء بمستوى الأداء من خلال انشغال أفراده في أنشطة التعلم واستخدام التكنولوجيا المتطورة في عمليات التعلم.

إن الحديث عن مجتمعات التعلم في الأنظمة التعليمية والدعوة إلى تحويل المدارس والجامعات إلى مجتمعات التعلم تأخذ بالأساليب المعاصرة والمتمثلة في التعلم النشط والتعلم البنائي والتعاوني، وتأخذ بالتقنيات وتعمل على دمجها في المناهج وعمليات البحث وإنجاز المشروعات، كل ذلك جاء نتيجة لتبني الشركات والمصانع والبنوك وكافة مؤسسات المجتمع المتقدم لفكرة مجتمعات التعلم، والتي تركز على تحسين الأداء من خلال تبني متعددة تزيد من فكر ومهارة وأداء فردي في هذه المنظمات، وهو ما أدى

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث، مؤسسة تاريخ التاريخ العربي، ط 1، بيروت، 1993، ص 201.

2 - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 60.



على وجود ضغط اجتماعي يطالب بضرورة أن تتحول أنظمة التعليم كذلك إلى مجتمعات التعلم.

ومن خصائص هذه المجتمعات حسب "Whilaker"<sup>1</sup>:

- وجود رؤية مشتركة يعمل الأفراد على حقيقتها من خلال الشراكة الفاعلة.
  - توفير فرص مستمرة ومتنوعة لتبادل الخبرات والتعلم، تحمل المسؤولية الإخلاص في العمل.
  - دعم عمليات الإنتاج المعارف من خلال العمل بروح الفريق واستخدام قواعد المعلومات.
  - استعمال التكنولوجيا بشكل مكثف ودمجها في التعليم والتعلم.
  - توفير فرص متعددة للبحث والاستقصاء وحل المشكلات.
  - الشراكة الفاعلة ومد جسور التواصل مع البيئة المحيطة.
  - المرونة والتحرر العقلي وسعة الأفق والاستعداد لتبني قيم جديدة.
- إن الجامعات العربية بحاجة ماسة على أن تتحول إلى مجتمعات للتعلم كأحد أبعاد مجتمع التعلم السياسية، وهو نشر ثقافة التنمية التي تعمل على تحقيق النمو المستمر لأعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستواهم الأكاديمي والمهني والعلمي، وتدريبهم على تجريب الأفكار الجديدة في إطار فريق عمل متكامل

### خلاصة:

<sup>1</sup> - أحمد حسين الصغير، مرجع سابق، ص 60.

لقد مر التعليم العالي في الجزائر بعدة مراحل، تكونت خلالها الجامعة الجزائرية و التي لا تختلف من حيث الشكل عن تلك الموجودة في المجتمعات الأخرى من حيث الأهداف و الوظائف و التحديات، المتحورة حول توفير الكفاءات و القيام بالأبحاث العلمية، و نشر الثقافة الوطنية و ترسيخها، و الإسهام في مسيرة التنمية.

إن الإدارة الفرنسية في فترة تواجدها في الجزائر أعطت صبغة خاصة للجامعة في الجزائر غدة الاستقلال تجلت في لغة التعليم و برامجها التي بقيت لفترة طويلة، بالإضافة إلى البرامج و حتى هيئة التدريس، هذا ما جعل هم الجامعة منصبا على التحرر من الهيمنة الثقافية الفرنسية، فقامت بإصلاحات عديدة أهمها إصلاحات سنة 1971، لكن هذه الإصلاحات اصطدمت بظروف واقعية أفرزت العديد من المشكلات المرتبطة بمسار الإصلاح ذاته أو بأزمات على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي أدت إلى تأجيل أو التخلي عن بعض تلك الإصلاحات أو عدم تطبيقها، و هو ما ظهر من خلال التعديلات المستمرة و المتواصلة، إلى غاية ظهور النظام الجديد المطبق في 2004 و المتمثل في نظام LMD و الذي يعتبر في رأي البعض ضرورة من أجل مواجهة تحديات الجامعة الجزائرية أمام التنمية خاصة على المستوى الاقتصادي الذي أفرزته تحديات العولمة و تكنولوجيا المعلومات و الجودة الشاملة، بالإضافة إلى محاولة ربطها بالنسق الخارجي – المؤسسة- و هذا ما سنحاول معرفته على مستوى واقع الجامعة الجزائرية ، و شركائها في سوق العمل في الفصل الموالي.

# الفصل الرابع

# الفصل الرابع

## الجامعة وسوق العمل

- تمهيد

1- الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.

1-1-1- منافع الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.

1-1-2- منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.

1-1-3- آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.

2- بعض التجارب العالمية حول منهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.

1-1-1- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية.

1-2-1- تجربة ألمانيا.

1-3-1- تجربة السويد.

1-4-1- تجربة اليابان.

3- العلاقة بين سياسة التكوين الجامعي و سياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر.

1-1-1- المرحلة الأولى 1962-1970.

1-2-1- المرحلة الأولى 1971-1980.

1-3-1- المرحلة الأولى 1981-1989.

1-4-1- مرحلة ما بعد 1990.

4- مشكلات تفعيل العلاقة بين الجامعة و سوق العمل في الجزائر.

1-4-1- التخطيط للموارد البشرية و حاجات سوق العمل.

1-4-2- الجامعة بين التكوين النظري و التطبيقي.

1-4-3- استخدام المناصب الموفرة في سوق العمل.

1-4-4- البحث العلمي ووضعيته في سوق العمل.

خلاصة.

**تمهيد:**

نسعى من خلال هذا الفصل إلى تحليل الأشكال المختلفة للعلاقة بين الجامعة و محيطها -سوق العمل- و ذلك من خلال البحث عن آليات هذه العلاقة و الشراكة و التعرض إلى بعض التجارب العلمية التي من دورها أن تقدم الدرس لغيرها من الدول للمواكبة بما فيها الجامعة الجزائرية و المؤسسة الجزائرية و آلية الربط بينهما.

وصولاً في هذا الفصل إلى أهم المعضلات و المشاكل التي تقف دون تحقيق العلاقة الجديدة بين المؤسستين الجامعة بصفقتها نسقاً يعمل على إنتاج مخرجات لتستقبل النسق الاقتصادي - المؤسسة الاقتصادية، هذا الأخير الذي هو بحاجة ملحة لتعزيز هذه العلاقة.

**1- الشراكة بين الجامعة و سوق العمل:**

سنتطرق في هذا العنصر إلى التوجهات العامة التي أخذتها علاقة الشراكة بين الجامعة بما فيها الجامعات و مؤسسات سوق العمل على المستوى العالمي، كما سنعرض بعض تجارب دولية متقدمة حول آليات الشراكة بين الجامعة و سوق العمل، و في الأخير سنحاول تحليل العلاقة بين سياسة الجامعة و سياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

لقد عرفت الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل تطوراً سريعاً و متنامياً خلال عصرنا هذا، و هذا للفائدة الكبيرة التي أصبح يجدها كل طرف في شراكته مع الطرف الآخر، في ظل عولمة الاقتصاد الدولي، و اشتداد المنافسة و الحاجة الكبيرة إلى التحكم في التكنولوجيا المتطورة بسرعة، هذا و لقد تعددت منهجيات الشراكة و تنوعت آلياتها، و من خلال هذا العنصر سنتطرق لمنافع الشراكة و لأهم منهجياتها وآلياتها.

### 1-1 منافع الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:<sup>1</sup>

في دراسة أصدرتها منظمة اليونسكو عام 1997 حول آليات و أوجه الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل، استخلصت من 49 تقريراً أعدتها مجموعة من الدول إلى ما يمكن أن يساهم به و يجنيه كل طرف.

فما يمكن أن تقدمه مؤسسات سوق العمل من تعاون و مساهمات إلى مؤسسات التعليم و التكوين ما يأتي:

- توفير التجهيزات و المعدات في موقع العمل لصالح الجامعة.
  - المساهمة في تجهيز الجامعة بالتجهيزات و المعدات المتطورة و الغالية الثمن.
  - توفير المشورة الفنية و الخبرات الميدانية، و المساهمة في وضع محتوى المناهج الدراسية و البرامج التكوينية، و تكييفها مع احتياجات سوق العمل.
  - مشاركة الإطارات و المختصين من مؤسسات سوق العمل في عملية تكوين و تأطير طلبة مؤسسات التعليم و التكوين.
- و أما أهم ما يمكن أن تحصل عليه مؤسسات سوق العمل من خلال التعاون مع الجامعة ما يلي:

- الاستفادة من الفضاءات المتاحة في الجامعة، والتي تكون مجهزة و مكيّفة لمهمة التكوين، إضافة إلى الاستفادة من برامج التكوين المتخصصة لرفع كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال أنماط التكوين قصيرة الأجل و التكوين حسب الطلب.
- الاستفادة من الخبرات العلمية لإطارات الجامعة، و ذلك من خلال إنجاز بحوث مشتركة لصالح مؤسسات سوق العمل، تمكّنها من إعادة تأهيل نشاطها و التأقلم مع التطور التكنولوجي الحاصل، كما تساعدها في تطوير منتجاتها و هذا ما يرفع من قدرتها التنافسية.

<sup>1</sup> - طارق علي العاني و آخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، ليبيا، ط1، 2003، ص ص 21، 22.

و لتحقيق هذه الشراكة و التعاون ما بين مؤسسات سوق العمل و الجامعة يجب اعتماد منهجيات واضحة و سهلة التطبيق.

### 1-2 منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:

تعاني الدول العربية – كغيرها من الدول النامية- من وجود حالة انفصام و مؤطرين من مؤسسات سوق العمل المالكة لهذه المعدات، و نجاح مثل هذه المنهجية يتوقف عل رغبة و اندفاع مؤسسات سوق العمل للتعاون مع الجامعة، و على مدى التحفيزات التي تتلقاها من طرف الدولة.

- استغلال الإطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل، لاستخدامها في التدريس و التكوين في الجامعة، مع إشراكها في وضع برامج التدريس، و بهذا يضمن التوافق بين مخرجات الجامعة و احتياجات مؤسسات سوق العمل، و هذه المنهجية واسعة الانتشار في الدول المتقدمة، إلا أنها قليلة الاستخدام في الدول العربية و النامية عموماً.

- تشجيع و إلزام الدولة لمؤسسات سوق العمل كي تسمح لطلبة الجامعة لإجراء تربصات ميدانية و أعمال تطبيقية في ورشاتها، و المساهمة في تأطيرهم من طرف عمالها و إطاراتها المختلفة.

- مساهمة الجامعة في تأهيل عمال مؤسسات سوق العمل، بتطوير مهاراتهم الفنية و الإدارية خاصة في الجانب النظري.

- قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعطيات حول الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل و تزويد الالجامعة بها، حتى تكيف تكوينها مع هذه الاحتياجات المستقبلية.

هذه أهم المنهجيات التي من شأنها تحقيقي الترابط و التكامل بين الجامعة من جهة و مؤسسات سوق العمل من جهة أخرى، لكن لتطبيق هذه المنهجية في الميدان لا بد لها من آليات مناسبة حتى يسهل تنفيذها، و هذا ما سنتطرق إليه في العنصر الموالي.

3-1 آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:<sup>1</sup>

إن تنفيذ منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل يتم عبر آليات متعددة، تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المتوفرة و التشريعات المطبقة، و من هذه الآليات ما يأتي:

- **مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين:** و ذلك بإشراك ممثلين من مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين، و من الآليات الفعالة التي تمكن مؤسسات سوق العمل من رسم سياسة التعليم و التكوين، و المساهمة في وضع محتوى البرامج، و تحليل احتياجات سوق العمل من حيث المهن و التخصصات و المهارات، كما يمكن إشراك ممثلين عن مؤسسات التعليم و التكوين في مجالس إدارة مؤسسات سوق العمل، حتى يقوموا بنقل الخبرات و احتياجات هذه المؤسسات إلى مؤسساتهم التكوينية.
- **اللجان الاستشارية:** و ذلك من خلال إشراك الإطارات المختصة العاملة في مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية للجامعة التي تهتم بتطوير المناهج الدراسية، البرامج التكوينية، المواد التعليمية و خطط التعاون المشتركة و بهذا فهي تساهم في وضع السياسات و الإستراتيجيات لهذه الالجامعةية.
- **فرق العمل الوطنية:** و تسمى أيضا فرق العمل القطاعية، و هي فرق أو لجان تكون على مستوى الدولة، تسير قطاعا معينا للتعليم و التكوين، و تمثل فيها مؤسسات سوق العمل ذات العلاقة بالقطاع، و في هذه الآلية تكون الشراكة و التنسيق أكثر شمولية، و يتم من خلالها وضع السياسات العامة للتكوين في القطاع المعني، بوضع سياسات المناهج و البرامج و طرائق التعليم، و تبادل الأفكار و الخبرات بما يحقق ارتباط التكوين باحتياجات سوق العمل.

<sup>1</sup> - طارق علي العاني و آخرون، مرجع سابق، ص ص 34، 40.



- التوأمة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل: و هي آلية التعاون و التشاور المعمق في مختلف المجالات بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل الموقعة على عقد التوأمة، و هذا من أجل تحقيق ما يأتي:
- تحسين نوعية التكوين بما يلاءم حاجات سوق العمل.
- استغلال الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة في مؤسسات سوق العمل من طرف مؤسسات التعليم و التكوين لإجراء التربصات الميدانية لطلبتها في مواقع العمل.
- إطلاع المكونين في الجامعة على المستجدات في المجال العلمي و التكنولوجي الموجودة في مؤسسات سوق العمل قصد نقلها إلى المتكونين.
- تحسين كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال تأهيلهم في الجامعة.
- مساهمة مؤسسات سوق العمل في تكاليف التكوين الذي تقوم به الجامعة.
- مشاركة مؤسسات التعليم و التكوين في إيجاد الحلول التي تواجهها مؤسسات سوق العمل.
- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل: و هي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل تتولى متابعة خريجي الجامعة المندمجين حديثا في سوق العمل، لتحديد النقائص الموجودة في التكوين الذي تلقوه لتحسينه و جعله أكثر ملائمة مع احتياجات السوق.
- آلية المشاركة في الأبحاث و الدراسات:<sup>1</sup> و تظهر أهمية هذا الآلية في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل لوحدات البحث و التطوير، و التي يمكن أن تكون حلقة وصل بينها و بين الجامعة التي تملك قدرات بحثية مثل الجامعات و مراكز البحث، فهناك عدة صناعات نشأت داخل هذه الأخيرة كصناعة البرمجيات

<sup>1</sup> - chitour (c). *l'enseignement superieur et les défis de l' an 2000*. Alger. 1999. P.P.45.48.

و الصناعات الصيدلانية و غيرها، و بموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحث مشتركة بين الطرفين لإقامة مشاريع بحث يستفيد منها الاثنين معا.

- **جامعة المؤسسة:**<sup>1</sup> و تعتبر أرقى أنواع الشراكة و أحدثها، و هي أكثر انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية التي توجد بها حوالي 1600 جامعة ( أو أكاديمية معهد، مدرسة تسيير... ) مؤسسة، حيث قامت المؤسسات الاقتصادية الكبيرة بإنشاء مؤسسات تكوين خاصة بها و هذا لأن التكوين لديها أصبح عملية متواصلة تقوم بها على مدار السنة لعمالها و إطاراتها، و هذا ما يكلفها أموالا كبيرة إذا ما تم في مؤسسات خارجية، و بالتالي فهي تخفض من هذه التكلفة من خلال إنشاء مؤسسة تكوين خاصة بها، إضافة إلى أن هذا يمكنها من تزويد عمالها بثقافتها الخاصة بها أثناء عملية التكوين الشيء الذي يزيد من ولائهم لها و يجعلهم يستقرون للعمل فيها. و في هذا الواقع فإن هذه المنهجيات و الآليات واقعية، و هي مطبقة في كثير من الدول المتقدمة، و هذا لأهميتها في إحداث الشراكة، و فيما يلي سنتعرف على تجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال:

**2- بعض التجارب العالمية حول منهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:**<sup>2</sup>

من المهم التطرق إلى بعض تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بمنهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل، والتي تجسد واقعية الارتباط المطلق ما بين مخرجات الجامعة و مدخلات سوق العمل اللين، إذ كلاهما يعتمدان على ماتفرضه خصائص المجتمع المعرفي و نقلته النوعية المؤثرة على طلبات الوظائف و هندستها و سنتقدم بعضا من التجارب الرائدة في مجال ذلك الارتباط المطلق وفقا لها فيما يأتي:

<sup>1</sup> - Saussereau (L). Stepler (F). regards croisés sur le managemt de savoir vers l' université d'entre prise. Editions d'organisation. Paris. 2002. P.P.73.

<sup>2</sup> - طارق علي العاني، مرجع سابق، ص 23.

**1-2 تجربة الولايات المتحدة الأمريكية: 1**

- توجد في الولايات المتحدة الأمريكية عدة آليات و منهجيات تضمن الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل و يمكن تلخيص أهم هذه الآليات فيما يأتي:
- قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير فرص تدريب لطلبة الجامعة و المشاركة في تأطيرهم في مواقع العمل.
  - التعاون و التنسيق بين مسؤولي الجامعة و مسؤولي مؤسسات سوق العمل في وضع برامج التكوين، و صياغة المناهج الدراسية و تنفيذها في الميدان و غالبا ما يتم ذلك من خلال " اتفاقيات الشراكة" بين الطرفين.
  - الشراكة الفاعلة في تخطيط و تنفيذ برامج " التلمذة الصناعية للشباب" خاصة في الصناعات التي تعاني من نقص كبير في القوة العاملة ذات المهارة الفاعلة.
  - مشاركة مؤسسات سوق العمل في تمويل برامج التكوين التي تقدمها الجامعة إضافة إلى المساهمة في إعادة معايير محددة للمهارات و الكفاءات في هذه المؤسسات.

**2-2 تجربة ألمانيا: 2**

- تتميز العلاقة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل في ألمانيا بعمق الشراكة بينهما، و تتمثل أهم منهجيات و آليات هذه الشراكة فيما يأتي:
- الشراكة في وضع سياسة التعليم و التكوين، و وضع البرامج و تنفيذها.
  - قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعلومات الكمية و النوعية حول احتياجاتها من العمالة، لتستغلها مؤسسات التعليم و التكوين في وضع خططها المستقبلية.
  - تتولى مؤسسات سوق العمل مهمة التكوين الميداني للمتكونين من مؤسسات التعليم و التكوين، و يتم تنظيم هذه العملية وفق ضوابط و تعليمات رسمية تضعها الدولة و تسهر على تطبيقها.

1 - نفس المرجع، ص ص 24، 25.

2 - طارق علي العاني، مرجع سابق، ص ص 25، 26.

- تتولى مؤسسات سوق العمل تمويل التكوين الميداني الذي يتم داخل ورشاتها و هذا من خلال " صندوق التمويل" الذي تساهم فيه الدولة و هذه المؤسسات.

### 2-3 تجربة السويد<sup>1</sup>

هناك عدة آليات و منهجيات لتفعيل الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل في السويد، فقد قامت " جمعية أرباب العمل الوطنية" و النقابات المهنية و الحرفية بإنشاء مجالس حرفية وطنية تهدف إلى تطوير التعليم و التكوين، و تملك هذه المجالس ممثلين محليين يعملون في الجامعة المحلية، لتفعيل الشراكة فيما بينها في إطار مراكز و ورشات فنية محلية تنظم فيها مشاورات و مناقشات حول تطوير التعاون و توثيقه و لقد قامت مؤسسات صناعية عديدة بإقامة شراكة و تعاون مع المؤسسات التعليمية و التكوينية من خلال صيغ متنوعة، و هذا لتطوير قطاع التكوين و كمثل على هذه الشراكة تعاون مؤسسة " Volvo" لصناعة السيارات مع كلية جامعة محلية و مدرسة ثانوية مهنية في إنشاء " مركز لهندسة المركبات" كما تشارك في برامج تكوينية مع مؤسسات التعليم و التكوين المهني، إضافة إلى هذا قامت عدة شركات صناعية بالتعاون مع مؤسسات التعليم و التكوين من أجل معالجة ظاهرة نفور الشباب من المهن الصناعية.

و عموما فإن الشراكة و التعاون بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل في الآتي:

- توفير مواقع تكوين في مؤسسات صناعية لصالح طلبة مؤسسات التعليم و التكوين.
- تقديم برامج تأهيل لصالح المتكويين في الجامعة، و هذا من طرف إدارات و خبراء المؤسسات الصناعية ذات التكنولوجيا المتقدمة، لإدخال هذه التكنولوجيا و المعرفة إلى الجامعة، و ليستفيد منها المتكويين.
- تنظيم دورات تكوينية صيفية مشتركة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل لفائدة الشباب و هذا لتشجيعهم على التسجيل في الجامعة و اختيار مهنة المستقبل.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص ص 26، 27.

**2-4 تجربة اليابان<sup>1</sup>:**

تقوم العلاقة بين الجامعة و المؤسسات الصناعية في اليابان على آلية الشراكة و تتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية طويلة المدى فيما بينهما، و على أساسها تلتزم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- توفير التجهيزات و المعدات اللازمة للجامعة للقيام بدورها على أكمل وجه.
  - استخدام مهارات و خبرات إطارات مؤسسات سوق العمل لتطوير مناهج و برامج التكوين في الجامعة و المساهمة في تنفيذها.
  - توفير فرص التكوين الميداني في المؤسسات الصناعية لصالح طلبة الجامعة.
  - منح تحفيزات مادية و معنوية للطلبة المتكويين، من خلال اختيار المتميزين و المتفوقين منهم لتوظيفهم في المؤسسات الصناعية التي تربصوا فيها خلال تكوينهم.
- وبناء على ماسبق يتجلى لنا بأن الدول المتقدمة تعطي أهمية كبيرة للشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل لأنها أساس تقدمها، لكن كيف هو الواقع بين سياسة التكوين الجامعي و سياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر؟ هذا ما سوف يتم التركيز على تحليله لاحقاً.

**3- العلاقة بين سياسة التكوين الجامعي و سياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر:**

من خلال هذا العنصر سنتعرض للمراحل التي مرت بها سياسة التعليم العالي و كيف كانت العلاقة بينها و بين سياسة التنمية الاقتصادية؟ و هل كانت علاقة تعاون و تكامل بينهما في مجال تكوين الطلبة الجامعيين وفق احتياجات المؤسسات الاقتصادية؟ أم أن العلاقة كانت غائبة؟

<sup>1</sup> - طارق علي العاني، مرجع سابق، ص 27.

**3-1- المرحلة الأولى (1962-1970):**

لقد تميزت هذه المرحلة بأوضاع صعبة، سواء في الجانب التعليمي أو الجانب الاقتصادي، حيث كان معظم أفراد الشعب الجزائري أميين، و لا يتقنون إلا حرفة الزراعة التقليدية، و بعض الحرف الأخرى الضرورية لمعيشتهم اليومية، و بالنسبة للإطارات الجامعية فكان عددهم قليلا جدا، و هذا يرجع لسياسة التجهيل التي كانت تتبعها فرنسا ضد الشعب الجزائري، و أمام المشاكل الكبيرة التي واجهتها قيادة البلاد بعد الاستقلال في تسيير هياكل الدولة نتيجة نقص الإطارات الشيء الذي لم يسمح لها بتحديد سياسة واضحة للتعليم العالي، و لهذا بقيت الجامعة الجزائرية تسيير وفق السياسة التي ورثتها عن الاستعمار الفرنسي من حيث البرامج و التخصصات ما عدا إدخال بعض التخصصات التي تعبر عن الشخصية الوطنية مثل الأدب العربي، و الثقافة الإسلامية و أمام النقص الكبير في الإطارات اللازمة للتنمية الاقتصادية لجأت الدولة إلى بعض المتعاونين الأجانب لتغطية هذا النقص، و بالنسبة للجانب الاقتصادي فقد تميزت هذه المرحلة بظهور صعوبات كبيرة في إعادة تشغيل الورشات و المصانع التي ورثتها الجزائر من الاستعمار، خاصة في السنوات الأولى من الاستقلال، و هذا لقلّة الإطارات الجزائرية اللازمة لاستخلاف الإطارات الفرنسية التي غادرت الجزائر مع الاستقلال و كذا بسبب انشغال القيادة الوطنية بتنصيب هياكل الدولة.

و لقد شهدت هذه المرحلة بداية إنشاء بعض الشركات الوطنية، و الانطلاق التدريجي في التنمية الاقتصادية، و بالموازاة مع هذا تم إنشاء بعض معاهد و مدارس التكوين العالي لصالح بعض الوزارات، و هذا لتزويدها بالإطارات اللازمة لنشاطها. و عموما فإن هذه المرحلة عرفت غموضا في كل من سياستي التعليم العالي و التنمية الاقتصادية، و هذا لصعوبة هذه المرحلة بالذات، لأنها كانت مرحلة ممهدة لوضع أسس و هياكل الدولة الجزائرية المستقلة.

## 3-2 المرحلة الثانية (1971-1980):

لقد عرفت هذه المرحلة انطلاق سياسة تصنيع طموحة من خلال مخططين تنمويين رباعيين، المخطط الرباعي الأول (1970-1983) و الذي كان بمثابة الانطلاقة الحقيقية لسياسة التصنيع في الجزائر، و ذلك بإنجاز عدة مؤسسات صناعية من الحجم الكبير في مختلف المجالات كالمحروقات، الحديد و الصلب، الميكانيك، الالكترونيك و النسيج و غيرها من مجالات الصناعة، و لقد جاء المخطط الرباعي الثاني ( 1974-1977) مكملا للمخطط الرباعي الأول، و ذلك بمواصلة الاستثمار في القطاع الصناعي و إكمال المشاريع المتبقية من المخطط السابق و إقامة مشاريع جديدة، و لقد تطلبت هذه الاستثمارات احتياجات كبيرة من التقنيين و المهندسين و الإداريين، الشيء الذي دفع بالدولة إلى إحداث إصلاح جذري في سياسة التعليم العالي ( إصلاحات 1971) و ذلك من خلال إدخال تخصصات جديدة في التكوين الجامعي، و إدخال تغييرات في الجانب البيداغوجي و الهيكلي للتعليم العالي، و لقد جاءت الإصلاحات بمجموعة من الإجراءات تصب في اتجاه ربط التكوين الجامعي باحتياجات التنمية و المجتمع عموما و تمثلت هذه الإجراءات فيما يأتي:

- ربط الجامعة بالقطاع الإنتاجي، و ذلك من خلال تكوين إطارات بكمية و نوعية تلبي احتياجات التنمية.
- إعادة النظر في البرامج و التخصصات المدرسية في الجامعة الجزائرية، و جعلها أكثر ملائمة لاحتياجات الاقتصاد و المجتمع.
- إدخال التربصات الميدانية في التكوين الجامعي، و ذلك لتوطيد العلاقة بين الجامعة و المحيط المهني.
- الأخذ بالتوجه العلمي و التكنولوجي للتعليم العالي، و هذا من خلال إنشاء جامعات العلوم و التكنولوجيا في كل من العاصمة، وهران و عنابة، و ذلك بالقرب من المناطق الصناعية لربط التكوين الجامعي باحتياجات الصناعة، خاصة و أن

المؤسسات الصناعية المنجزة آنذاك كانت تستخدم آخر التكنولوجيا المتوفرة في العالم، و لهذا كانت الجزائر تقوم بإرسال بعثات من الطلبة للتكوين في الدول المتقدمة، للتحكم أكثر في هذه التكنولوجيا المستعملة من قبل المؤسسات الجزائرية و عليه ففي هذه المرحلة كان هناك تنسيق كبير بين سياسة التعليم و سياسة التنمية الاقتصادية، و هذا لتغطية احتياجات التنمية من الموارد البشرية المكونة و المؤهلة، و قد ساعد على هذا التنسيق وجود نظام تخطيط مركزي في يد الدولة تتحكم به في توجيه السياسة العامة لكل قطاع.

### 2-3- المرحلة الثالثة (1981-1989):

لقد تواصلت سياسة التعليم العالي في هذه المرحلة في نفس اتجاه المرحلة السابقة حيث توسعت شبكة المؤسسات الجامعية إلى مختلف أنحاء الوطن لتكون أكبر عدد من الإطارات التي تحتاجها التنمية، و هذا تنفيذًا للخريطة الجامعية التي تم وضعها في سنة 1983، كما حافظت الجامعة الجزائرية على توجهها العلمي و التكنولوجي الذي انطلقت فيه خلال المرحلة السابقة، و قد شهدت هذه المرحلة تخرج أعداد كبيرة من الطلبة في مختلف التخصصات خاصة التقنية منها، إلا أنه في الجانب الاقتصادي عرفت هذه المرحلة إصلاحات اقتصادية عميقة، و ذلك من خلال إعادة هيكلة الشركات الوطنية نتيجة الصعوبات التي كانت تعاني منها في الجانب المالي و جاب التسيير، كما عرفت هذه المحلة انخفاضًا كبيرًا في الاستثمار في المجال الاقتصادي و هذا بسبب الأزمة المالية التي عرفتها البلاد، إضافة إلى ضعف أداء معظم الشركات الوطنية الكبيرة التي أنجزت في المرحلة السابقة.

وقد شهدت هذه المرحلة تخرج أعداد كبيرة من الطلبة في مختلف التخصصات خاصة التقنية منها. إلا أنه في الجانب الاقتصادي عرفت هذه المرحلة إصلاحات اقتصادية عميقة، مما أدى إلى وجود نقص كبير في عرض مناصب الشغل للمتخرجين الجامعيين في مختلف التخصصات. تفتت البطالة في وسط خريجي الجامعة



نتيجة إعادة هيكلة الإقتصاد الوطني. وهذا لا يعني أنه لم يكن هناك تنسيق وتكامل بين سياسة التعليم العالي واحتياجات الإقتصاد الوطني، بل كانت هناك إستراتيجية متكاملة في ظل التخطيط المركزي، خاصة في الجانب الكمي، ورغم ذلك، فإن الدولة لم تستطيع توفير مناصب شغل للعدد الكبير من خريجي الجامعات، خصوصا أمام حالة الركود التي عرفها الإقتصاد الوطني، وانخفاض الاستثمارات في هذه المرحلة.

### 3-3- المرحلة الرابعة (مرحلة ما بعد سنة 1990):

لقد عرفت الجزائر في بداية هذه المرحلة تحولات عميقة في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التربوية وغيرها. ففي المجال الاقتصادي تم التحول من النظام الاشتراكي إلى نظام إقتصاد السوق، حيث شرعت الدولة في التخلص من معظم المؤسسات العمومية عن طريق غلقها أو خصصتها. كما تخلت عن عملية إنشاء مؤسسات اقتصادية جديدة، وتركت المجال للمستثمرين الوطنيين والأجانب، الذين بدأ دورهم يتزايد عاما بعد عام.

ولقد عرفت هذه المرحلة إصلاحات جديدة في قطاع التعليم العالي لتكييف الجامعة من المحيط الاقتصادي الجديد، وذلك من خلال منح الاستقلالية للجامعة مع بداية هذه المرحلة، وهذا حتى تتحرر نوعا ما عن المركزية التي كانت مفروضة عليها، وتواكب التحولات التي عرفها المجتمع. وفعلا فقد شرعت الجامعة الجزائرية في إعادة النظر في سياسة التكوين التي كانت تتبعها في المراحل السابقة، وهذا لتقديم خريجين أكفاء للقطاع الاقتصادي، وكانت إصلاحات أكتوبر 1995 تصب في هذا الاتجاه، وذلك من خلال التأكيد على تحسين الجانب النوعي للتكوين الجامعي، بإعادة النظر في طريق التدريس ومحتوى البرامج، حتى تتوافق مع احتياجات القطاع الاقتصادي. إلا أن المشاكل التي عرفتها الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة كانت أكثر حدة مما كانت عليه في المراحل السابقة، كمشكل الاكتظاظ، ونقص التأطير كما ونوعا، إضافة إلى نقص الموارد المالية

خاصة في فترة التسعينات، الشيء الذي حال دون تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الإصلاحات.

وفي الجانب الاقتصادي، فقد فشلت مختلف السياسات التي وضعتها الدولة لإنعاش المؤسسات العمومية من استقلالية، خصوصية وغيرها. وأما القطاع الخاص فكان في حالة تردد نتيجة غموض قوانين الاستثمار، وعليه فإن العلاقة بين سياسة التعليم العالي وسياسة التنمية الاقتصادية كانت شكلية وظاهرية فقط، لأن السياسة الاقتصادية لم تكن واضحة المعالم.

ومع بداية حدد بالضبط، عرفت التنمية الاقتصادية انطلاقة جديدة، من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي، الذي خصصت له الدولة أموالا كبيرة، والذي لعب فيه القطاع الخاص دورا هاما، وبهذا زاد الطلب على خريجي الجامعة في مختلف التخصصات، إلا أنه كان يطلب منهم سنوات خبرة لتوظيفهم، وهذا لنقص تكوينهم في الجانب التطبيقي. ولهذا قامت الدولة بإدخال النظام التعليمي الجديد (ل.م.د) إلى الجامعة والذي من خلاله تم إحداث الشهادة المهنية، التي تعطي أهمية كبيرة للدراسة التطبيقية في المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال إشراك هذه الخبرة في عملية تكوين الطلبة إلى جانب الجامعة، حتى يكون هذا التكوين متكاملًا بين النظري والتطبيقي، و بالتالي يتمكن حامل الشهادة المهنية من الاندماج بسهولة في عالم الشغل، وعليه فإن هذا النظام إذا ما أحسن تطبيقه بإشراك جميع الفاعلين في تنفيذه، فسيعطي أكثر ديناميكية للعلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي.

وفي ختام هذا العنصر، نستخلص أن العلاقة بين الجامعة الجزائرية والمؤسسات الاقتصادية في مجال التكوين لم ترق إلى مستوى الشراكة الحقيقية بين الطرفين، لعدم وجود سياسة واضحة تدعم هذه العلاقة من قبل الدولة، بل كان هناك نقص في التنسيق بين سياستي القطاعين.

ومن خلال هذا المحور، نستخلص أيضا أن هناك عدة منهجيات وآليات فعالة لإحداث علاقة شراكة حقيقية بين الجامعات الجزائرية والمؤسسات الاقتصادية في مجال

التكوين، وذلك من خلال الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال، والتي جعلت من هذه الشراكة واقعا ملموسا تستفيد منه مختلف قطاعات المجتمع في هذه الدول.

#### 3-4- مشكلات تفعيل علاقة الجامعة وسوق العمل:

من خلال كل ما تطرقنا له في الفصول السابقة وإطلاعاتنا حول الموضوع يمكن القول أن الجزائر استطاعت أن تجسد في الواقع جملة من الأهداف، كون الجامعة الجزائرية قبل سنة 1971 كانت عبارة عن هيكل مستورد من المستعمر الفرنسي (اللغة، التأطير، المنهج...)، و بالفعل استطاعت الدولة الجزائرية في فترة جد قصيرة (1971-2010) من تحقيق الجزائر و ديمقراطية التعليم، كما لا يفوتنا هنا أن نسجل الكثير من الإيجابيات:

- انتشار الجامعات أو المراكز الجامعية تقريبا في كل الولايات الجزائرية و هذا بعدما كانت ثلاث مدن تهيمن على التعليم العالي ( العاصمة، وهران، قسنطينة).
- ديمقراطية التعليم العالي، إذ أصبح في متناول جميع الفئات الاجتماعية.
- مجانية التعليم و هذا ما لا تجده في البلدان الغربية، و حتى في الكثير من البلدان العربية.
- جزارة التعليم العالي، و هذا كذلك ما لم تحققه الكثير من الدول العربية، إذ تعتمد على التأطير الغربي- أجنب-.

و رغم هذه الإيجابيات و غيرها من الإنجازات الأخرى، نجد أن العديد من المشكلات الحادة و المتنوعة تهدد مسيرة التعليم العالي و التكوين الجامعي في الجزائر و لكن بالغرم من الجهود المبذولة على المستوى النظري فإن ثمة عراقيل حالت دون تحقيق الكثير من هذه الأهداف الموجودة خاصة في إطار تثمين العلاقة بين الجامعة كنسق مفتوح و محيطها المتمثل في المؤسسة الاقتصادية.

**1-1- الاختلال بين التخطيط للموارد البشرية و حاجات سوق العمل:**

إن العلاقة بين التعليم و سوق العمل علاقة عضوية، تفرض وجوب التعاون لبلوغ النجاح، ذلك أن نواتج ( مخرجات) الجامعة و التعليم العالي عامة في مشاريع التنمية و مواقع العمل و المؤسسات الإنتاجية، و الخدمات في القطاعين العام و الخاص، و من بين العوامل التي يعتمد عليها نجاح التنمية و ازدهار المؤسسات، جودة (نوعية) قوة العمل التي تمثل أنظمة التعليم رافدا هاما من روافده، فكلما تحسنت جودة نواتج هذه الأنظمة (المخرجات) وارتفعت درجة ارتباطها وقدرتها على الملائمة مع الاحتياجات القائمة وكذلك مرونتها وقدرتها على التكيف مع التغيرات ومواكبة المستجدات المتوقعة.

واستنادا لأهمية هذه العلاقة والارتباط فإن تحسين مخرجات التعليم الجامعي بما يتلاءم و سوق العمل ضرورة ملحة يتطلب التعرف على سوق العمل المحلي والإقليمي من حيث خصائص ومتطلباته واحتياجاته الكمية والنوعية من القوى العاملة ونوعية تأهيل قوة العمل في ضوء المتغيرات والمستجدات بالإضافة إلى المواصلة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديثها كلما اقتضى الأمر.<sup>1</sup>

فالسؤال الذي يمكن أن يطرح فعلا. هل هناك تنسيق عملي بين ما تخططه الجامعة وما يتطلبه سوق العمل الجزائري؟ و هل هناك تقارب وتعاون بين تخطيط رأسمال البشري-الخريجين- وبين ما يحتاجه سوق العمل فعلا – عرض العمل- سواء على مستوى التخصصات أو على مستوى الأعداد؟

في الحقيقة إذا عدنا قليلا إلى ما سبق فيما يخص حالة الجامعة الجزائرية والتطور الهائل والمتزايد لأعداد الطلبة المتخرجين نلاحظ:<sup>2</sup>

- ضعف كبير في هياكل الاستقبال والوسائل والإمكانات البيداغوجية.
- نقص فادح في هيئة التدريسي ذات الخبرة العالية.

<sup>1</sup>- أحمد مصطفى عبد الله، المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط 01، 2003، ص25.

<sup>2</sup>- جمال معتوق، مرجع سابق، ص 37.

وهذه فقط بعض أو قلة من كثير إن صح التعبير من التجاوزات وإن دلت فإنها تدل على عدم وجود أو بالأحرى قلة تخطيط حتى لاستقبال مدخلات داخل النسق في حد ذاته- الجامعة- فما بالك بتخطيطها لإعطاء مخرجات لنسق آخر منفصل عنها.

وعلى هذا الأساس إما أن يغير التعليم العالي عامة بنية انطلاقا من حاجات التغير العلمي والتكنولوجي والحضاري التي تجري في عصرنا وتغيره تغيرا جذريا، وإما أن يظل يعيدا عن أهداف التنمية الحقيقية، متخلفا على الركب ويكتفي برسم التخطيطات الكمية والرقمية التي تتم بين التخطيط للتعليم العالي وتقدير حاجاته وبين تنمية اقتصادية اجتماعية التي تتماشى مع التيار العلمي وسوق العمل الجديدة.<sup>1</sup>

لكن في الواقع لا يعني أبدا سهولة وسرعة تحقيق مطلب التنسيق بين هاتين المؤسستين، نظرا لما تستوجبه من جهود متواصلة وجدية لا تظهر إلا على المدين المتوسط والطويل.

### 1-2- الجامعة بين التدريس النظري والتطبيقي:

بعدما سادت علوم وتقنيات جديدة غيرت ميادين العمل والإنتاج حيث زالت تقنيات كثيرة، وظهرت مناهج وطرق جديدة تتماشى مع علوم جديدة، ولا ينبغي أبدا على التعليم العالي، في تخطيطه أن يبتعد على ما يحتاجه سوق العمل الجديد من اختصاصين وأطر عليا في شتى المجالات، ويأخذ بعين الاعتبار أن المستقبل لا يكون اعتمادا للماضي، وأن اتجاهات الماضي إلى المستقبل هو التخطيط ثم التخطيط كما سبق وذكرنا سالفًا.

وبالتالي فإن انتقال التعليم العالي من تعليم تقليدي يعكس منطلقات الجهاز الصناعي الماضي إلى تعليم عالي من المفروض أن يعكس منطلقات العولمة الجديدة. وبالتالي الوصول على تحقيق الربط العضوي بين التعليم النظري والتعليم العملي.

ويتم ذلك حسب الأستاذ عبد الحميد دليمي: (قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة منتوري قسنطينة) بربط التعليم العالي بالإنتاج ولاسيما بمحتوى الدراسة والتدريب وأن نجعل من المؤسسات الاقتصادية مكانا للتعليم العالي وأن يتم قسطا من هذا التعليم في

<sup>1</sup> - عبد الحميد دليمي، "التعليم العالي في الجزائر و تحديات العولمة"، دفاثر المخبر، العدد02، بسكرة، 2006، ص 09.

مواقع الإنتاج ومن هنا يتم تحقيق التناوب بين الدراسة والعمل، وهذا في رأينا يمكن من ربط مخرجات الجامعة والحاجات المتجددة للمؤسسة.

ولكن على مستوى الواقع، نجد أنه في ظل التوجه والنزعة التقنية والتكنولوجية المعتمد في المؤسسة الجزائرية ظل الطابع النظري طاغيا على مستوى البرامج المسطر مع الغياب للممارسة التطبيقية – وإن وجدت فهي قليلة- والميدانية وهذا لا يعني طبعا – الفهم الكامل والدقيق للنظري- فحتى على المستوى النظري فإن المسألة تؤخذ بتحفظ \_ لقد صارت المخرجات التعليمية الجامعية عبارة عن جيل من التابعين والمقلدين، لا حظ لهم من العلم إلى تاريخ علوم الآخرين و سطحياتها، ولا علاقة لهم بعلومهم وتاريخهم إذ بقيت الجامعة عبر هذه التجربة من الإصلاحات المتتالية تحت تأثير نظريات القرن الثامن عشر والتاسع عشر في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، وبقيت في مجال العلوم الطبيعية والفيزيائية تعاني من مناهج وأساليب البحث التطبيقي عفا عنها الزمن منذ مدة، ويعتمد في التدريس على طريقة السرد والحفظ).<sup>1</sup>

ولا يعني هذا أبدا عدم جدوى- الدراسات النظرية- لأنه لولاها لما توصلت الأمة جمعاء إلى هذا التطور الذي نحن فيه. إذ لم نقل لكي يخلق لدى الخريج نوع من الإبداع والابتكار على الأقل مسايرة ما هو حاصل من تطور في المؤسسات المستخدمة.

ومن خلال مثال بسيط معاش في الواقع نستطيع تصور الوضع، فهل نتصور أنه ما زال حتى سنة 2010 وفي الجامعة من المفروض أن يكون مهيا بمستلزمات تخضع لمقاييس عالمية، لا يتضمن لقاعة لتطبيق حصة الأعمال الموجهة لمقياس الإعلام الآلي، فكيف إذن للمتخرج أن يكون متأهل في ظل زخم هائل من التطورات التكنولوجية المعلوماتية؟

<sup>1</sup> - العربي فرحاتي، مرجع سابق، ص142.

**1-3- سوء استخدام المناصب الموفرة في سوق العمل:**

إذ يوجد عدم تلاءم بين متطلبات المنصب والمستوى التأهيلي الذي لدى طالب العمل، فيمكن أن يعثر خريج الجامعة على مناصب يوفرها سوق العمل في تخصصات تقنية متفاوتة المستويات وبالمقابل فإنهم لا يشغلونها بل يتم تعيينهم في الإدارة، هذا ما أكده بعض عناصر المؤسسة محل الدراسة، فمثلا نجد مهندس يحمل شهادة اختصاص ما يعمل لملء فواتير وتحويل المكالمات، وهذا بعيد كل البعد طبعا عن ما تلقاه وهو في الجامعة. أو نجد خريج يحتل منصب عال لا لشيء إلا أنه ذو نفوذ وسلطة ومعرفة في المؤسسة عن طريق التوظيف غير القانوني، حيث أشير في أحد المقالات على وجود عشرات الحالات من توظيف لأقارب مسؤولين ومدراء وأبنائهم رغم عدم أهليتهم أو بعيدين كل البعد عن مجال تخصصهم في الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة وهذا ما يؤكد على أن الجامعة ليست وحدها مسؤولة ولكن ما يطرحه سوق الشغل من فوضى وغياب شبه تام للشفافية في التشغيل والتوظيف لأعلى أساس الشهادات في غالب الأحيان وإن يبدو ظاهرها هكذا، وهذا ما لا يمكن لأحد عاقل نكرانه في الواقع الجزائري.

ومن المهم جدا طرح هذه المسألة التي تعتبر من أحد الأسباب و أهمها التي يمكن أن تكون عائقا أمام خريج الجامعة من مزاوله مهنته بسهولة، و هو عدم تلاءم مؤهلاته العلمية مع ما هو مطلوب في المنصب فالفرد الذي يقوم بعمل يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره ممن لم يتعلم مثله، أو يجد فرد آخر أقل أهلية منه يشغل منصب أعلى منه يفقد ثقته بالتعليم عامة و التكوين الجامعي، خاصة مما يؤدي إلى اهتزاز قيمة التعلم في المجتمع.<sup>1</sup>

**1-4- البحث العلمي ووضعيته في سوق العمل:**

تقوم رسالة الجامعات في العصر الحالي بدور بالغ الأهمية في حياة المجتمعات على اختلاف مستويات تطورها الاقتصادية والاجتماعي والثقافي، إذ لم تعد مقتصرة على

<sup>1</sup> - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 98.

الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس فحسب، بل امتدت الرسالة لتشمل كل نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية، الأمر الذي جعل من أهم واجبات الجامعة المعاصرة هو أن تتفاعل مع المجتمع بشكل إيجابي للبحث على حاجاته ومتطلباته وتوفيرها.

ولعل من أهم متطلبات المجتمع بشكل عام هو الوصول إلى أعلى مستويات التطور التكنولوجي والتقني والوعي الاجتماعي ولا يتم ذلك في الواقع إلا بتفعيل رسالة الجامعة في تنشيط حركة البحث العلمي، وفتح قنوات التعاون والتنسيق والاتصال بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.<sup>1</sup>

وهو ما ينبغي أن تكون عليه الجامعة الجزائرية المدعوة اليوم إلى أحداث القفزة النوعية في المحيط من خلال تفعيل وتحريك نشاطها العلمي، باعتبارها المؤسسة المسؤولة على تطوير هذا النوع من الأعمال ألا وهو البحث العلمي.

وللحديث عن واقع البحث العلمي الجامعي في الجزائر، وتوضيح أهم المعوقات والعراقيل التي تحول دون تفعيل الروابط الهادفة بين الأبحاث الجامعية وسوق العمل الجزائري، حيث أنه لم يعد من المقبول اقتصار العملية التكنولوجية الجامعية على استعادة الماضي والإطلاع على جهود الآخرين في مجال التخطيط والاكتشاف والاختراع والإبداع. وانطلاقاً من هذا كان لا بد من البحث عن كفاءات تنشيط البحث العلمي في الجزائر، منها ما له علاقة بالمنظومة القانونية لتهيئة البيئة المواتية لتنمية ودعم العلم والتكنولوجيا في المجتمع ومنها ما له علاقة بالجانب الهيكلي " المؤسساتي"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - لحرشي موسى، "ملاحظات حول البحث العلمي الجامعي في الجزائر"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006، ص 149.

<sup>2</sup> - لحرش موسى، مرجع سابق، ص150.



ففي ما يتعلق بالمنظومة القانونية يمكن الإشارة على سبيل المثال إلى صدور النصوص القانونية الآتية خلال الفترة الأخيرة:

- المرسوم الجمهوري رقم 92-22 لسنة 1992 الخاص بإنشاء وتنظيم وتشغيل اللجان المشتركة بين القطاعات لدعم وبرمجة وتقييم البحث العلمي والتكنولوجي.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-23 لسنة 1992 الخاص بإنشاء مجلس وطني للبحث العلمي والتكنولوجي الذي يقوم بمهمة إصدار التوجيهات العريضة والسياسة الوطنية للبحث العلمي وتنمية التكنولوجيا وتنسيق تنفيذ البحوث وتقييم عملية التنفيذ.
- المرسوم رقم 99-256 لسنة 1999 الخاص بإنشاء وتنظيم وتشغيل المؤسسات العامة ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، ويحدد هذا المرسوم المعايير التي على أساسها يتم إنشاء هذه المؤسسات، ومهمتها الرئيسية المتعلقة بإنجاز برامج البحث العلمي وتنمية التكنولوجيا.<sup>1</sup>

أما في ما يتعلق بالجانب الهيكلي "المؤسساتي" يلاحظ أن البحث العلمي في الجزائر انتظم عبر سيرورته التاريخية وفق عدة صيغ مثل:

- المجلس الوطني العلمي للبحث العلمي سنة (1973).
- المنظمة الوطنية للبحث العلمي لسنة (1974).
- الوكالة الوطنية لتطوير البحث العلمي.
- مختبرات ووحدات البحث العلمي لسنة (1999).<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- لحرشي موسى، مرجع سابق، ص 151 .

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص153.

وهكذا فإن ضمن هذا الإطار القانوني والهيكلي تحرك البحث العلمي في الجزائر ليؤدي الدور المنتظر منه في المشروع التنموي للمجتمع، وبالتالي الإستجابة للمتطلبات التنمية العلمية والتقنية، وهذا ضمن إستراتيجية محددة تأخذ بعين الاعتبار عدة متغيرات منها:<sup>1</sup>

أ- اختيار وتحديد الموضوعات ذات الأولوية في المشروع التنموي على المستوى الوطني.

ب- وضع معايير علمية و منهجية أكثر دقة وصرامة لقبول مشاريع البحث ومتابعة إنجازها.

ت- الانفتاح أكثر على المؤسسات الاقتصادية، و البحث عن مصادر أخرى غير تلك المقدمة من طرف الدولة لتمويل البحث.

ث- الاهتمام أكثر بدراسة المتغيرات الإقليمية و الدولية و انعكاساتها على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي... في الجزائر و نخص بالذكر في هذا الإطار: ظاهرة العولمة، التخصص، التقدم العلمي و التكنولوجي.

ج- توجيه النشاط البحثي و لا سيما نشاط المختبرات العلمية، بما يتفق و متطلبات التنمية في المجالات المختلفة و المتعددة.

رغم الجهود المبذولة من أجل تحسين و تطوير ظروف البحث العلمي الجامعي في الجزائر، إلا أن هذا الأخير بقي يعاني قصورا واضحا في تلبية الاحتياجات المحلية و الوطنية، إضافة إلى الإنجازات المحتشمة في هذا الميدان، مقارنة بالإنجازات الأخرى إذ أن الجزائر لم تخصص عمليا السنوات العشر الأخيرة إلا ما قدره (0.27%) من الناتج المحلي الإجمالي للبحوث العلمي، بينما بلغت بعض البلدان كمصر ، اليابان و الولايات المتحدة الأمريكية و ألماني و فرنسا و المملكة المتحدة حوالي: (02.9%)، (02.7%) (02.3%)، (02.24%)، (01.9%) على التوالي، من الناتج المحلي الإجمالي لتمويل

<sup>1</sup> - صالح فيلالي، "ملاحظة عامة حول سياسات (ديمقراطية التعليم، البحث العلمي و الجزارة)"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 05، جامعة منتوري، قسنطينة، جانفي 2004، ص 81.

البحوث العلمية.<sup>1</sup> و هو ما يساهم في الواقع في جعل الجامعة الجزائرية غير متماشية بقدر معتبر مع متطلبات المجتمع التنموية و غير محققة للدور المراد لها في نمو المجتمع<sup>2</sup> وذلك مرتبط بنواحي عديدة يمكن تلخيصها على النحو الآتي:<sup>3</sup>

- عدم وجود إستراتيجية واضحة المعالم لمسيرة البحث العلمي ليتم التقيد بها إداريا و علميا.
- ضعف الإنفاق على البحث العلمي، و هو ما يساهم في ضعف مستواه، و قلته و عدم إسهامه في التنمية، فضلا عن هجرة العلماء إلى الدول المتقدمة " هجرة الكفاءات".
- ضعف العلاقة بين الجامعة و قطاعات التنمية "الصناعة و الفلاحة"، و يظهر ذلك من خلال الانطباع الموجود في الجامعة بأن المؤسسات الصناعية و غيرها لا تثق كثيرا في الأبحاث الجامعية، بل و غير مقتنعة بفائدتها، في الوقت الذي يشعر فيه المسؤولون و رجال الأعمال في القطاع الصناعي و غيره بأن الجامعات لا تهتم بإجراءات بحوث تطبيقية تعالج الإنتاج أو تحل مشكلات علمية.
- ضعف قاعدة المعلومات في المراكز البحثية و المختبرات العلمية بالمقارنة بنظيرتها في الدول التي تشهد تقدما علميا.
- الأجواء العامة و الخاصة للباحثين المقيدة لكل ما يقتضيه البحث و المعرفة و التفكير في الحقيقة من حرية أكاديمية و مسؤولية علمية ترتقب من الجامعة اتجاه محيطها، و هذا ما يؤكد الكثير من الأساتذة.

<sup>1</sup> - لحرشي موسى، مرجع سابق، ص152.

<sup>2</sup> - الطاهر إبراهيم، "الجامعة و رهانات عصر العولمة"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد08، جامعة باتنة، الجزائر، 2003، ص166.

<sup>3</sup> - نور الدين زمام، "الجامعة و البحث العلمي في ظل تقييم العمل العلمي الراهن"، دفاثر المخبر، العدد02، بسكرة، 2006، ص59.

---

و في ذلك نخلص إلى حقائق موضوعية كثيرة توحى بأنه من غير الممكن سد تلك الفجوة العميقة القائمة بين الجامعة و سوق العمل، بل اعتقد أنها في طريقها إلى الاتساع لأن تلك العلاقة بين اكتساب المعرفة و التنمية الاقتصادية علاقة تكافئية، كما أن نهضة المعرفة شرط ضروري للنمو الاقتصادي، و بالتالي لتعزيز جسر الاتصال بين المؤسسة و الجامعة و يجب الاهتمام بالبحث العلمي و دعمه المادي و المعنوي.

**خلاصة:**

إن الجامعة يمكنها الارتباط أكثر بمحيطها الخارجي من خلال نجاعة و فعالية مدخلاتها بما فيها محتوى التكوين بدلاً من الانغلاق على نفسها و تقديم كل ما هو نظري و بعيداً عن الواقع الاجتماعي، فكيف يكون التكوين فعالاً في فروع تقنية و تكنولوجية دون ورشات للتطبيق أو كيف للمهندس الاندماج في عمله و لم يلق تكوينه العلمي الكافي و المطلوب في تخصصه.

فالجامعة الجزائرية رغم التغيرات التي طرأت عليها منذ إنشائها سنة 1909 خاصة على المستوى الكمي و الإصلاحات التي سايرتها منذ سنة (1971) حتى التغيرات الراهنة بما فيها تبني نظام LMD الجديد، مطالبة بتحديات العصر في ظل التنمية الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الجزائري و الذي فرضها النظام الاقتصادي العالمي بتفعيل علاقة الشراكة بين التقنيين و ذلك بتثمين مخرجات الجامعة في المؤسسة و كذا التشجيع خاصة البحث العلمي و الوصول به إلى الغاية المنشودة كل هذا يسمح بنجاح الجامعة و تفعيل دورها و مهامها في النسق الكلي الذي يشكله "المجتمع" و مواكبة المستوى المتقدم للجامعات العالمية.

الباب الثاني  
الجانب الميداني

الفصل

الخامس

# الفصل الخامس

## لمحة تاريخية عن مؤسسة و الإجراءات المنهجية

تمهيد:

### 1- لمحة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز

1-1 نشأة المؤسسة.

2-1 خصائص و مميزات سونلغاز.

3-1 مهام و أهداف سونلغاز (الأفاق و التحديات).

4-1 قسم الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز.

### 2- الإجراءات المنهجية للدراسة.

1-2 منهج الدراسة.

2-2 التقنيات المستخدمة في الدراسة.

2-3 العينة و كيفية اختيارها (الحصر الشامل).



**تمهيد:**

إن الدراسة السوسولوجية تتسم بالتكامل و الاتساق، و تجزئتها إلى جزأين نظري و آخر ميداني يعد إجراء منهجي مهم، لا يعكس بالضرورة الفصل بين أجزاء الدراسة بالقدر الذي يوضح التفاعل بينهما بصورة متفاعلة و متجانسة تمنح الدراسة السوسولوجية تكاملاً أثناء عملية التركيب و التحليل لمتغيرات الدراسة و مؤشراتهما من جهة و محاولة التزاوج بين النظري و ما يقابله في الواقع من جهة أخرى.

**1- لمحة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز:****1-1 نشأة المؤسسة:**

إن نشأة مؤسسة "سونلغاز" مرتبط بالتوجهات الاقتصادية للبلاد و التوجهات الاشتراكية حيث كانت شركة احتكارية و مع تحولات الاقتصادية تحول نظامها إلى النظام الجديد و هو النظام الرأسمالي و يعتبر قطاع الكهرباء و الغاز من أهم القطاعات الاقتصادية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

و لكي يتم استغلال الموارد الاقتصادية في الجزائر عهد الفرنسيون إلى إنشاء مؤسسة الكهرباء و الغاز (E.G.A) في (05-06-1947)، و بعد الاستقلال ثم الإبقاء على هذه المؤسسة إلى غاية (28-06-1969) (شملها قرار التأميم) و ذلك بسبب التخريب الذي خلفه الاستعمار الفرنسي و انهيار البنية التحتية آنذاك، و قد صدر الأمر رقم (59-96) و الذي تضمن حل مؤسسة الكهرباء و الغاز ما يسمى بإختصار (I.C.E.P) المؤسسة ذات الطابع التجاري سونلغاز.

تعتبر مؤسسة سونلغاز أهم مؤسسة وطنية قياساً بالقطاع الذي تعمل فيه حيث تمتلك حصرية لإنتاج الكهرباء و نقله و توزيعه في الجزائر و كذلك لنقل الغاز الطبيعي و توزيعه، للمؤسسة الفضل في رفع مستوى توزيع الكهرباء في البلاد من أقل من نسبة (50%) يوم تأسست في عام (1969) ليرتفع إلى حوالي نسبة (100%) اليوم، و تعد سونلغاز أكبر مرفق كهربائي في المغرب العربي دون منازع و من أكبر المرافق

الكهربائية على صعيد العالم العربي (الرابعة بعد المؤسسات السعودية و المصرية و الكويتية)<sup>1</sup> ذلك نظرًا لرقم أعمالها الذي يزداد دائمًا في السوق الاقتصادية حيث بلغ عام (1999) مجمل أعمال سونلغاز أكثر من سبعة بلايين دينار جزائري (حوالي 97 مليون دولار أمريكي) في قطاع الغاز علمًا أن الكهرباء و الغاز يتم بيعها في الجزائر بأسعار هي الأدنى في العالم و توظف الشركة حاليًا أكثر من 21 ألف شخص.

و لقد مرت مؤسسة سونلغاز بعد إنشائها بعدة محطات مهمة يمكن تصنيفها و تقسيمها إلى ثلاث مراحل:<sup>2</sup>

### - مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1969):

تولت مؤسسة كهرباء، و غاز الجزائر عشية الاستقلال المهام التي كانت موكلة لمؤسسة كهرباء و غاز فرنسا و بقيت مرتبطة بها بشكل وثيق نظرًا لـ:

\*- طبيعة التجهيزات و المعدات التي كانت مستعملة و التي تتطلب تدخل العمال و الفنيين الفرنسيين للقيام بعمليات صيانتها.

\*- سهولة الاتصال و قرب المسافة بين البلدين.

و بقيت العلاقات مستمرة بين المؤسستين حتى سنة (1969) و ذلك في إطار اتفاقية تعاون بقيت بموجبها المؤسسة الفرنسية الشريك الأساسي لمؤسسة كهرباء و غاز الجزائر و من أهم مميزات هذه الفترة (1962-1969):

\*- اعتماد نفس الطرق و أساليب العمل التي كانت معتمدة من طرف مؤسسة كهرباء و غاز فرنسا.

\*- التوجه نحو الحفاظ عن استمرارية الخدمة أكثر من البحث عن إضافة زبائن جدد بل فقدت المؤسسة (13000) مشترك في الكهرباء و (32000) مشترك في الغاز أثناء هذه الفترة.

\*- عدم وجود سياسة طاقوية واضحة مما أدى إلى غياب الاستثمارات.

<sup>1</sup> - نقلا عن وثائق مقدمة من طرف مسؤولين في المؤسسة - ولاية الجلفة.-

<sup>2</sup> - نفس المرجع.

\*- التبعية التقنية لمؤسسة كهرباء و غاز فرنسا خاصة فيما يتعلق بالصيانة و التكوين.

### - مرحلة سنوات (1969 و 1990):

تميزت هذه المرحلة بإنشاء الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز الذي تم بموجب الأمر رقم (59-69) الصادر في: (28 جويلية 1969)، و ذلك بعد حل مؤسسة كهرباء و غاز، و حدد هذا الأمر قانون عمل سونلغاز و التي كانت بمثابة قطعة من الماضي و قد تميزت هذه الفترة بما يأتي:<sup>1</sup>

- كسر التبعية لمؤسسة كهرباء و غاز فرنسا، بحيث عملت على توسيع قاعدة المتعاملين خاصة فيما يتعلق بجلب التجهيزات لتصل إلى 29 دولة منها: إيطاليا، الإتحاد السوفياتي سابقاً، ألمانيا الشرقية، المجر، تونس، السويد و كذا بلجيكا و تراجعت حصة فرنسا من حيث استيراد التجهيزات كما يأتي:

- (90%) سنة 1969.

-(50%) سنة 1973.

- (14%) سنة 1990.

- تناقص العمال الأجانب ليصل من (121) عامل سنة (1967) إلى (20) عاملاً سنة (1982).

- إنشاء تجهيزات قاعدية طاقوية و توسيع شبكات نقل و توزيع الكهرباء.

- توسيع دائرة التغطية.

### - مرحلة التسعينات:

تميزت بداية التسعينيات بظهور مشاكل و صعوبات مالية على المستوى الوطني مما عطل وتيرة الاقتصاد الذي تأثر كثير بانهيار أسعار البترول الذي عرفته سنة (1986) و كانت سونلغاز من بين المؤسسات التي وجدت نفسها مضطرة إلى اعتماد مخطط للتطهير الحالي لمواجهة الصعوبات التي كانت ناشئة عن:

<sup>1</sup> - نقلا عن وثائق مقدمة من طرف مسؤولين في المؤسسة - ولاية الجلفة-.

- ثبات التسعيرة عن مستويات لا تسمح بتغطية التكاليف.
- تخلي الدولة عن تمويل برامج الاستثمار.
- تدهور القدرة الشرائية للمواطن نتيجة مستويات التضخم العالية التي عرفت بها البلاد.

و من أهم مميزات هذه الفترة: <sup>1</sup>

- استمرار الجهد الاستثماري و ذلك بالجوء إلى القروض الخارجية الطويلة، المتوسطة الأجل (البنك الإسلامي للتنمية، البنك الإفريقي للتنمية).
- مواصلة التكوين و ذلك بدعم المنشآت التكوينية داخل المؤسسة وكذا الاعتماد على المعاهد المتخصصة.
- الاتفاق حول النشاط الأساسي و ذلك بالعمل على التخلص من النشاطات المرافقة التي فرضتها مرحلتها السبعينيات و الثمانينيات بحكم اعتماد توجه اشتراكي مثل عمليات النقل الصيانة، الإطعام، الطباعة..... إلخ
- رفع التسعيرة عدة مرات وصل حد هذا الارتفاع النهائي إلى نسبة (500%) بين سنتي (1995) و (2000).
- التوجه نحو التسيير و الاهتمام به كأداة فعالة لتحسين الأداء داخل المؤسسة.

## 1-2 خصائص و مميزات سونلغاز: <sup>2</sup>

- **الاحتكار:** تمتعت مؤسسة "سونلغاز" بالاحتكار التام لسوق الكهرباء و توزيع الغاز و هذا ما يدعم مكانتها من جهة، و في نفس الوقت حملها مسؤولية كبيرة لتطبيق سياسة الدولة الطاقوية و إرضاء المواطنين.
- **الحجم:** كبر حجم نشاط مؤسسة "سونلغاز" باعتبار اتساع المساحة المغطاة و المتمثلة في كل التراب الوطني.

<sup>1</sup> - نقلا عن وثائق مقدمة من طرف مسؤولين في المؤسسة - ولاية الجلفة.-

<sup>2</sup> - نفس المرجع.

- تعدد نشاطها و المتمثل في مراحل الإنتاجية على مستوى العديد من وحدات الإنتاج و التوزيع عبر عدة مستويات.
- **تعدد نظم التسيير:** تعدد النشاطات و توسعها أدى إلى تعدد النظم التسييرية و نظم الاستغلال و تعدد مستويات العامل و تنوع تخصصاتهم.
- **تغير الطابع القانوني:** عرفت عدة تغيرات في الطالع القانوني و هي:
  - التحول من نظام المؤسسة الوطنية قبل سنة (1969) إلى الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز.
  - التحول الثاني من شركة وطنية للكهرباء و الغاز إلى مؤسسة وطنية ذات طابع صناعي و تجاري ابتداءً من سنة (1991).
  - التحول الثالث هو تحول المؤسسة إلى شركة ذات أسهم و تم في سنة (2002) و هو ما فتح احتمالات المنافسة خاصة مع صدور قانون الطاقة الجديد الذي أشار إلى تعدد المتعاملين في الميدان و كذا إنشاء سوق داخلية للطاقة في حدود سنة (2007).
- هذه التحولات حررت مبادرة تسيير مؤسسة "سونلغاز" و قلصت في كل مرة التدخلات المركزية و بالتالي عن تقليص دور الدولة و الحد من تدخلها خاصة في ميدان الاستثمار.

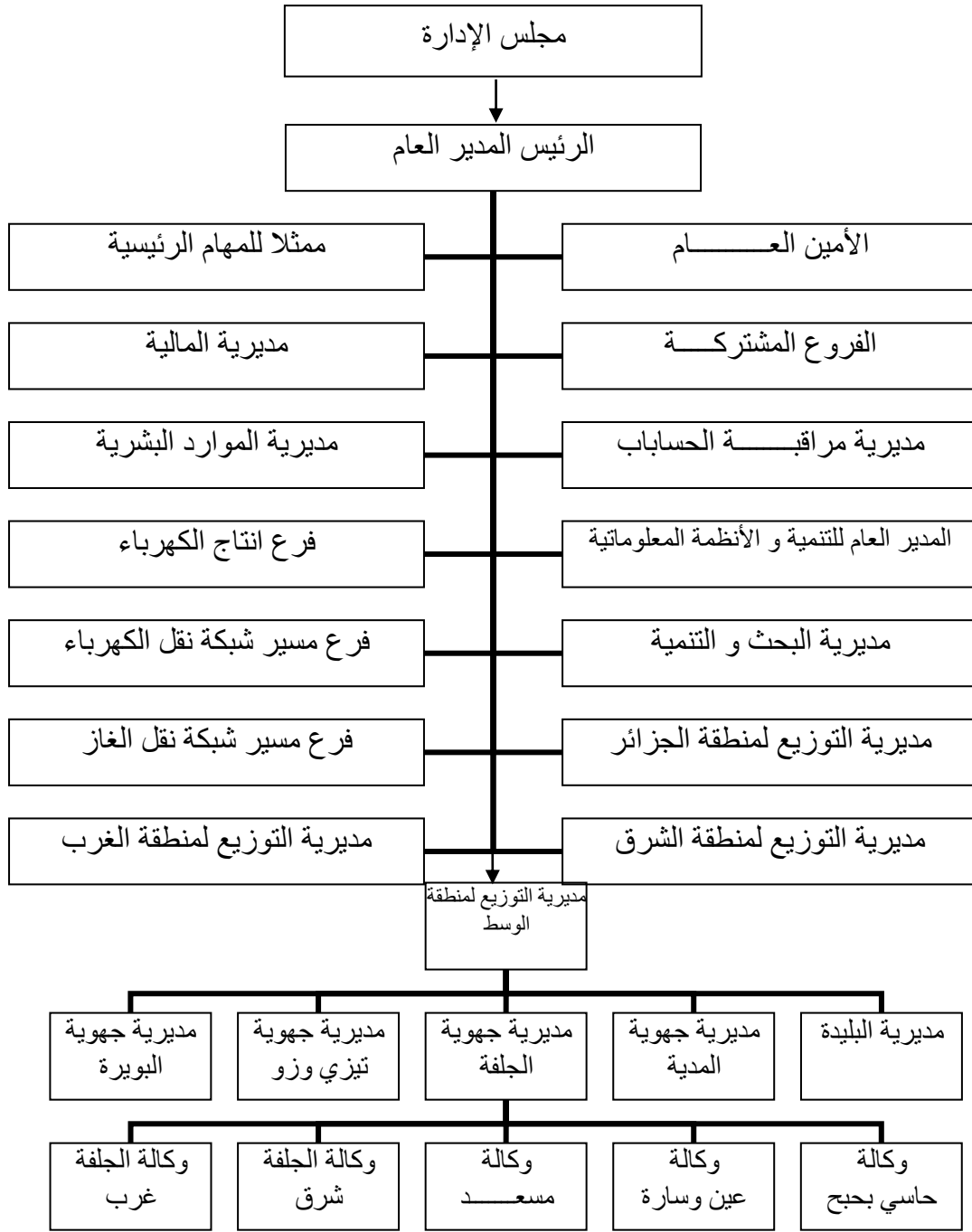
### 1-3 مهام و أهداف سونلغاز (الأفاق و التحديات):<sup>1</sup>

تقوم مؤسسة سونلغاز بوظائف أساسية تتمثل في إنتاج الكهرباء و نقلها و توزيعها و استيرادها و تصديرها و نقل و توزيع الغاز الطبيعي إلى كافة أنحاء التراب الوطني.

<sup>1</sup> - بناء على وثائق مقدمة من طرف مسؤولين في المؤسسة - ولاية الجلفة.

فهي تقوم بوظائف تجارية و أخرى تقنية تتمثل في بيع الطاقة و تسيير الزبائن و المشتركين في شبكاتها كما أنها تقوم بتهيئة و إنجاز منشآت الإنتاج و النقل و التوزيع. لتحقيق هذه الأهداف تتكفل المؤسسة بما يأتي:

- تخطيط سياسة البيع بعيدة المدى.
- تخطيط سياسة البيع و تأمين ترويج الكهرباء و الغاز و توزيعها بالتموينات الضرورية لتنفيذ هذه البرامج.



الشكل(01): المخطط التنظيمي الهيكلي للشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز\*

\* - نقلا عن مصادر مصلحة المستخدمين بمؤسسة سونلغاز - الجلفة.

و من أهم التحديات التي ستواجه مؤسسة "سونلغاز" على مدى السنوات القادمة هي فتح السوق الوطنية للمنافسة و قد بدأت معالم ذلك من خلال صدور قانون الطاقة مما سيجعل منها مؤسسة ضمن منظومة شاملة تديرها هيئة مستقلة و ستحد بذلك من مزايا الاحتكار التي كانت تتمتع بها بالإضافة إلى التحديات التي ستفرضها السوق فإن مخططات التنمية للعشرية الأولى من الألفية الثالثة طموحة و تسعى إلى تحقيق ما يأتي:<sup>1</sup>

- دعم الإنتاج الكهربائي.

- إنتاج شبكة للتيار العالي بطول (7000) كلم بالإضافة إلى (76) مركز تحويل.

- إنشاء شبكة توزيع طولها (100) ألف كلم لتوصيل أكثر من مليوني زبون جديد.

- إنشاء 20 ألف كلم من قنوات الغاز لتوصيل مليون زبون جديد.

#### 1-4 قسم الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز:<sup>2</sup>

يمتلك قسم الموارد البشرية في مؤسسة "سونلغاز" أهمية بالغة و يعمل على تلبية متطلبات و تحديات المؤسسة عن طريق الأفراد كوسيلة لذلك، كما أن هذا القسم يقوم بتسيير مستخدمي المراكز (الموارد البشرية) و ذلك بتدبير إجراءات الأجور مع تطوير و تنمية الحياة المهنية الخاصة بالعمال من التكوين كما تهتم بمتابعة المسار المهني للمستخدمين و معالجة الرواتب و تحرير شهادات العمل زيادة على ذلك تقوم بـ:

- تحضير، توجيه و مراقبة هيئة المستخدمين (توظيف، تكوين، ترقية).

- ضمان تنسيق و رقابة الأنشطة في الإدارات و تسيير المستخدمين (توظيف استقبال،

تنصيب، تكوين، ترقية، تحويل).

يتضمن قسم الموارد البشرية مصلحتين (الأولى مصلحة التكوين و الثانية مصلحة تسيير

الموارد البشرية، بالإضافة إلى نشاط تنمية الموارد البشرية و سنتطرق فيما يأتي إلى

معرفة مهام كل منها:

<sup>1</sup> - بناء على وثائق مقدمة من طرف مسؤولين في المؤسسة - ولاية الجلفة.-

<sup>2</sup> - نفس المرجع.



**- مصلحة تسيير الإدارة (مصلحة تسيير الموارد البشرية):**

تعمل هذه المصلحة على:

- ضمان تحضير و استغلال الأجور في إطار عناصر المتغيرات.
- ووثائق الأجور و معالجة الشكاوي في هيئة أجور المستخدمين.
- الحرص على وحدوية التطبيق للوائح و مراقبة تنفيذها خضوعها للهرم الوظيفي في تطبيق اللوائح التنظيمية.
- ضمان العلاقات مع المركز الخاصة بطلب العمل.
- ضمان العلاقات مع الهيئات الخارجية (الضمان الاجتماعي، التقاعد، التعاضدية).
- إعداد الميزانية و العقود الإدارية و الجداول المتعلقة بالموارد البشرية.
- القيام بإحصاء مستخدمي المديرية الجهوية مع تحضير تقرير عمل المصلحة.

**- مصلحة التكوين:**

- يعتبر التكوين كوسيلة غير محدودة كما أنها عملية تتميز بالديمومة كونها تعمل على مواكبة التطوير التكنولوجي.
- و تهتم مؤسسة "سونلغاز" بجانب التكوين بشكل كبير و تمنحه أهمية على المستوى الداخلي الخارجي.
- وهناك ثلاثة أنواع من التكوين و تم تقسيمها بناءً على العامل الزمني بالدرجة الأولى ثم على أساس الهدف منها.
- تكوين متخصص (طويل المدى) من 03 أشهر إلى 06 أشهر، يمكن الهدف منه الحصول على معلومات في تخصص معين من أجل شغل منصب معين، كما يمكن أن يكون مؤهلاً للحصول على ترقيته.
  - تكوين تحسين (قصير المدى) من أسبوع إلى ثلاث أسابيع، يهدف إلى تدعيم الرصيد المعلوماتية للموظف مما يؤدي إلى تحسي أدائه الوظيفي اليومي.

- التكوين بالوسائل الخاصة (قصير جدًا قد يدوم من يوم إلى يومين أو حتى ساعات و ينشطها إطار مؤهل من داخل المؤسسة، يهدف إلى توضيح وظائف دقيقة و بسيطة و يتم في أحد قاعات المؤسسة و الاعتماد على وسائلها الخاصة.

### - مراحل سيرورة عملية التكوين:

عادة ما يتم إعداد عملية التكوين بسنة مسبقًا إذ تقوم المؤسسة بدراسة وضعية الموظفين و عليه تقوم بوضع تعليمية تأمر بوضع جداول يتم فيها تدوين أسماء الموظفين و إبراز النقائص التي يواجهونها كون المشرف على دراسة بكيفية تكييفها أو تصنيفها. و بواسطة بطاقة التقييم التي يترتب عنها وضع مخطط تكون ... إلخ و هو يشمل كل الإطارات و المتحكمين و المنفذين و يوجه كل موظف حسب نتائج بطاقة تقييم و عدد الموظفين في كل مصلحة.

تم عملية التكوين وفق ثلاث مراحل و هي:

1- مرحلة إعداد مخطط تكويني.

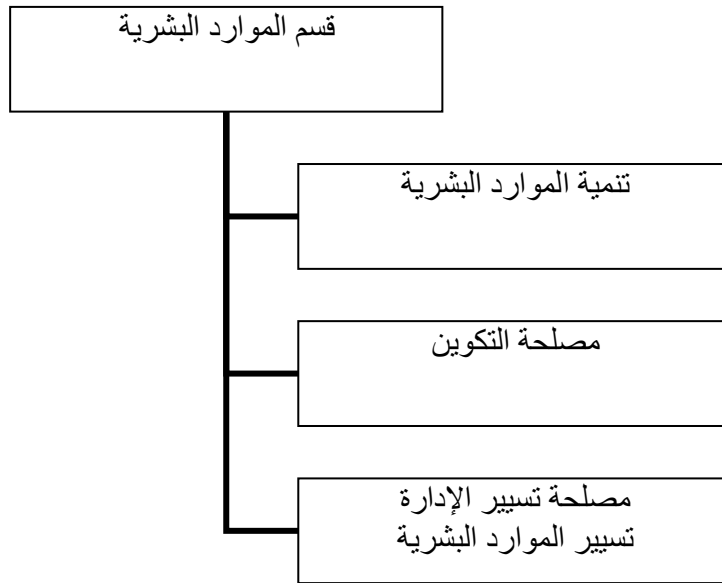
2- مرحلة الشروع في تنفيذ مخطط تكويني.

3- مرحلة التقييم (بعد التكوين).

**ملاحظة:** المستفيدون من التكوين لا ينقطعون عن أعمالهم، إلا بعد قضاء سنة في المؤسسة الأصلية بعد التكوين.

### - مصلحة نشاط تنمية الموارد البشرية:

تهتم مصلحة نشاط تنمية المورد البشرية بالمسار المهني للعامل منذ بداية علاقة العمل إلى نهاية العمل بالإضافة إلى إنشاء خطط التوظيف الداخلي و التعريف بالاحتياجات الخاصة بالتوظيف و تحضيرات عناصر المناصب قيد الدراسة، إلى جانب ذلك تشارك في تنفيذ مختلف خطط الموارد البشرية و مساهمتها في توافق الموارد البشرية.



الشكل 02: هيكل تنظيمي لأقسام الموارد البشرية\*

## 2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

### 1-2 منهج الدراسة:

إن خطوة اختيار المنهج و تفضيل منهج عن آخر لا تخضع للحرية المطلقة للباحث، بل يبقى مرتبطاً بمدى توافقه و نجاعته للتوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة بالإضافة أنه يتم تحديده وفقاً للإشكالية و فرضياتها.

إذا تم أخذ المناهج من الزاوية الكمية و الكيفية فإن طبيعة موضوع الباحثة في مدى اندماج خريج الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية، و الآليات التي تسهل عملية اندماجه في المؤسسة، و خاصة التكوين التطبيقي الجامعي وذلك لتفسير العلاقة بين الجامعة و سوق العمل و بالتالي فقد تم تطبيق المنهج الكمي في هذه الدراسة و ذلك وفقاً لما اقتضته الضرورة التي تتعدى فقط وصف ظاهرة الإندماج المهني في مؤسسة إلى تفسير العلاقة بين متغيرين (الرسكلة، الأقدمية) و درجة تأثيرهما على الاندماج المهني لفئة خريجي الجامعة الجزائرية في المؤسسة المستخدمة.

\* - نقلا عن مصادر مصلحة المستخدمين بمؤسسة سونلغاز -الجلفة-.

و يهدف المنهج الكمي إلى "قياس الظاهرة و هذا القياس قد يكون أصغر أو أكبر عن طريق حسابات إحصائية"<sup>1</sup>.

و الأكثر من ذلك يسمح المنهج الكمي "بجمع المعلومات المتشابهة من مجموع العناصر، فيما بعد تسمح هذه التشابهات بين المعلومات بقيام الإحصاءات و بشكل أعم التحليل الكمي للمعطيات"<sup>2</sup> و لكن بالرغم من ذلك فإن الظواهر الإنسانية و مهما كانت دقة قياسها "ستظل محتفظة ببعدها الكيفي"<sup>3</sup>.

## 2-2 التقنيات المستخدمة في الدراسة:

إن طبيعة المنهج و المسعى الذي يتبعه البحث (التحقق من الفرضيات ذات المتغيرين و فحص الترابطات التي توحى بها هذه الفرضيات) فرضت علينا استخدام تقنية الاستمارة "التي تركز على طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المستجوبين تكون في الغالب ممثلة لمجمع إحصائي معين تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية و المهنية و العائلية، و آرائهم و مواقفهم من آراء و رهانات إنسانية و اجتماعية و بتوقعاتهم، و بمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكلة أو أي نقطة أخرى تهم الباحثين.

و تعرف الاستمارة بأنها "الوسيلة الأساسية للاتصال بين الباحث و المبحوث تحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص المشاكل التي من خلالها تنتظر من المبحوثين المعلومة..."<sup>4</sup> ووفقاً لخصائص مجتمع البحث الذي طبقت مع مفرداته هذه الأداة و تبعاً لمؤشرات الفرضية، فإن أسئلة الاستمارة تمحورت حول كيفية تعامل خريج الجامعة و تعاطيه مع منصب عمله و علاقتها بتكوينه في الجامعة، بالإضافة إلى الآليات التي

<sup>1</sup> - ANGERS(M). initiation pratique a la methodologie en science humaine. Edition casbah . Alger. 1997. P.60.

<sup>2</sup> - Boudon (R). les methodes en sociologie . collection que sais je. E.P.E.F. Paris. 1997. P.60.  
<sup>3</sup> - موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 101.

<sup>4</sup> - Grawitz (M). Methodes des sciences Sociales. Edition Dalloz. Paris. 8<sup>eme</sup>. 1990. P.779.

يمكن من خلالها أن تساعده على اندماجه داخل وسطه المهني في المؤسسة قيد الدراسة الحالية.

ولقد تضمنت الاستمارة على (71) سؤال توزعت على محاور حسب متغيرات الفرضيات كما يأتي:

**المحور الأول:** أسئلة حول البيانات الشخصية لأفراد مجتمع البحث وقد ضمت عشر أسئلة، و هذه البيانات تتعلق بالخصائص العامة لمجتمع البحث من حيث: الجنس، السن الأقدمية، اللغة المتقنة ... إلخ.

**المحور الثاني:** أسئلة دارت حول العملية التكوينية التطبيقية في الجامعة وقد ضمت تسعة أسئلة.

**المحور الثالث:** أسئلة دارت حول عملية الرسكلة (إعادة التكوين) قد ضمت ثلاثة عشر سؤالاً.

**المحور الرابع:** أسئلة دارت حول وضعية الاندماج المهني لخريج الجامعة داخل المؤسسات و قد ضمت تسعة و ثلاثين سؤالاً.

### 2-3 العينة و كيفية اختيارها:

تقوم مديرية التوزيع الجهوية بالجلفة بتسيير الكثير من الزبائن في شبكات الكهرباء و شبكات الغاز سواء في الشدة المنخفضة أو المتوسطة يسيرون بتعداد عمالي يقدر بـ (387) عامل موزعين كالاتي:

- المنفذين 77 فرد.

- المتحكمين 250 فرد.

- الإطارات 60 فرد منهم 12 مسؤول.

**العينة القصدية:** قمنا بتقسيم التعداد الإجمالي المتحصل عليه إلى جامعيين و غير جامعيين حسب ما إقتضته ضرورة الدراسة الخاصة بالعمال - الجامعيين -.

وقد تبين لنا بأن مجمل تعداد الجامعيين هو (171) جامعي أي ما يعادل نسبة (44%) من المجموع العام متوزعين في مستوى ولاية الجلفة، و الجدول الآتي يوضح لنا بدقة توزيع الجامعيين حسب شهادتهم و المناطق الفرعية التي يعملون فيها.

**الجدول رقم (01): توزيع الجامعيين في فروع مؤسسة سونلغاز حسب الشهادات.**

المجموع	Ign	Licence	DEUA	الشهادة المنطقة
118	27	26	65	الجلفة
19	07	02	10	مسعد
30	06	01	23	عين وسارة
04	00	02	02	حاسي ببحج
171	40	31	100	مجموع

لقد تم توزيع الاستمارات على مفردات مجتمع البحث و عددها 140 إذ تم استبعاد 31 فرد لكونهم يحملون شهادة الليسانس و نظرًا لخصوصية مجتمع بحثنا الخاص بخريجي الجامعة من التقنيين- وقد تم استعادة 121 استمارة تم الإجابة عليها كليًا و ألغينا بعدها 04 استمارات (لأنها لم تتوفر على عدد الإجابات المطلوبة و لم يتم الإجابة إلا على عدد قليل من الأسئلة نظرًا لإعراضهم عن الإجابة للكثير من الأسئلة المطروحة).

ومنه تحصلنا في الأخير بعد عملية الفرز على 117 استمارة استبيان وضعت للتحليل و الدراسة.

الفصل

السادس

# الفصل السادس

## تحليل النتائج

### 1- تحليل الفرضيات:

1-1 خصائص مجتمع البحث.

2-1 تحليل الفرضية الأولى.

3-1 تحليل الفرضية الثانية.

4-1 تحليل الفرضية الثالثة.

- الاستنتاج العام للدراسة.



## 1- تحليل الفرضيات:

## 1-1 خصائص مجتمع البحث:

من خلال البيانات التي تحصلنا عليها حول الخصائص الفردية و الاجتماعية و المهنية للمبحوثين، سوف يتم تحديد ملامح مجتمع البحث مجال الدراسة و ذلك في حدود المعطيات الأمبريقية التي تم الحصول عليها عن طريق الاستمارة.

**الجدول رقم (02):** توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
90.60 %	106	ذكر
09.40 %	11	أنثى
100 %	117	المجموع

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نسبة الذكور تشكل الأغلبية من مفردات مجتمع البحث حيث تمثل نسبة (90.60%) فيما تقدر نسبة الإناث بـ (09.40%) فقط من مجموع مجتمع البحث.

**الجدول رقم (03):** توزيع أفراد مجتمع البحث حسب فئات السن.

النسبة	التكرار	فئات السن
17.95 %	21	30 - 24
61.54 %	72	36 - 31
20.51 %	24	أكبر من 37 سنة
100 %	117	المجموع

يوضح الجدول أعلاه وجود مختلف الفئات العمرية من الشباب إلى سن التقاعد و الملاحظ أن أعلى نسبة تخص الفئة العمرية (31، 36) حيث تمثل (61.54%) ثم تليها الفئة العمرية (أكبر من 37 سنة) بنسبة (20.51%) فالفئة (24، 30) بنسبة (17.95%).  
**الجدول رقم (04):** يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الاقدمية في المؤسسة.

سنة التخرج	التكرار	النسبة
أقل من سنتين	19	16.24%
06-02 سنوات	69	58.97%
11-07 سنة	16	13.68%
أكثر من 12 سنة	13	11.11%
<b>المجموع</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

يوضح الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين (58.97%) تتراوح مدة تواجدهم في المؤسسة بالتقريب من سنتين إلى ستة سنوات، يلي ذلك الذين يعملون بالمؤسسة لمدة أقل سنتين بنسبة (16.24%)، ثم من سبعة سنوات إلى إحدى عشر سنة بنسبة (13.68%) و أخيراً الذين يعملون في المؤسسة لأكثر من 12 سنة بنسبة (11.11%).  
**الجدول رقم (05):** يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب سنة التخرج:

سنة التخرج	التكرار	النسبة
قبل 1990	05	02.56%
1995 - 1991	12	10.26%
2000 - 1996	48	41.03%
2005 - 2001	47	40.17%
<b>المجموع</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

من الجدول نجد أن (41.03%) من المبحوثين تخرجوا بين سنتي 2001-2005 بنسبة (40.17%) في حين تمثل نسبة (10.26%) ممن تخرجوا بين سنتي 1991-1995 ثم الذين تخرجوا بعد سنة 2006 بنسبة (05.85%)، فالذين تخرجوا قبل 1990 بنسبة لا تتعدى (02.56%).

**الجدول رقم (06):** توزيع أفراد مجتمع البحث حسب اللغة التي يتقنونها.

النسبة	التكرار	اللغة المتقنة
17.95%	21	العربية
05.13%	06	الفرنسية
76.92%	90	معاً
100%	117	المجموع

من الجدول الموضح أعلاه نجد أن أغلب المبحوثين يتقنون اللغتين العربية و الفرنسية بنسبة تمثل (76.92%) من مجموع مجتمع البحث، في حين نجد (17.95%) يتقنون اللغة العربية فقط، أم نسبته لا تتعدى (05.13%) فهم لا يتقنون إلا اللغة الفرنسية.

**الجدول رقم (07):** يوضح نوع المؤسسة التي تخرجوا منها:

النسبة	التكرار	نوع المؤسسة
88.88%	104	جامعة
11.11%	13	مدرسة متخصصة
100%	117	المجموع

من الجدول يتبين لنا أن أغلب المبحوثين تخرجوا من جامعة نسبته (88.88%) أما نسبة لا تتعدى (11.11%) فهم من تخرجوا من مختلف مدارس عليا متخصصة.  
**الجدول رقم (08):** يوضح الشهادة التي يحملها الخريج:

أول عمل تحصل عليه	التكرار	النسبة
مهندس	23	%19.66
مهندس تطبيقي	94	%80.34
المجموع	117	%100

يوضح لنا الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين هم من فئة مهندسين تطبيقي (TS.DEUA) بنسبة عالية تمثل (80.34%) تليها نسبة المهندسين الذين يمثلون (19.66%) من مجتمع البحث.

**الجدول رقم (09):** توزيع أفراد مجتمع البحث حسب ما إن كان هذا أول عمل أو لا:

هذا أول عمل تحصل عليه	التكرار	النسبة
نعم	24	%20.51
لا	93	%79.49
المجموع	117	%100

يوضح الجدول أن أغلب المبحوثين لم يكن عملهم في هذه المؤسسة - محل الدراسة - أول عمل يمارسونه بل سبق لهم أن عملوا في مجالات مختلفة مثل:  
 - التجارة (أعمال حرة).

- التدريس (كمستخلفين ...).

وهم يمثلون نسبة (79.49%) في حين نجد أن الذين تحصلوا على أول فرصة لهم في العمل في المؤسسة -محل الدراسة- يمثلون نسبة (20.51%).  
الجدول رقم (10): توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الفترة التي استغرقها للبحث عن فرصة عمله الأولى.

النسبة	التكرار	الفترة التي إستغرقها في البحث عن عمل
24.79%	33	مباشرة
11.11%	15	01 ← 02 سنة
56.41%	02	03 ← 04 سنة
7.69%	50	أكثر من 05 سنوات
100%	117	المجموع

يوضح الجدول أن أعلى نسبة تمثل (56.41%) و هم المبحوثين الذين قضوا فترة ما بين 3 ← 4 سنوات للبحث عن فرصة عملهم الأولى، فحين نجد أن (24.79%) وجدوا عمل مباشرة بعد تخرجهم من (الجامعة، المدارس العليا المتخصصة ...).  
أما نسبة (11.11%) فتمثل المبحوثين الذين استغرقوا ما بين سنة إلى سنتين للبحث عن فرصة عملهم الأولى.

## 2-1 تحليل الفرضية الأولى:

انطلاقاً من ربط العلاقة بين نسقي الجامعة و سوق العمل و استقبال مؤسسات هذه الأخيرة لمخرجات النسق الأول و تـمـيـنـها مما لا شك فيه أن التكوين الذي تلقاه الخريج في الجامعة (التكوين التطبيقي و المقصود به الاختصاصات التقنية) سوف يؤهله أكثر في العمل دون غيره من خلال توظيف لجملة من المعارف هذه التي قضى سنوات عديدة داخل الجامعة يتلقاها.

"التكوين التطبيقي داخل الجامعة يسهل من عملية الاندماج المهني لخريج الجامعة الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية".

**الجدول رقم(11):** صعوبات استخدام الأجهزة المستخدمة في العمل و علاقتها بتقدير التكوين التطبيقي في الجامعة.

المجموع	ضعيف	متوسط	جيد	تقدير التكوين التطبيقي
				الصعوبات استخدم الأجهزة
78	11	27	40	نعم
%66.66	%44	%64.28	%80	
39	14	15	10	لا
%33.33	%56	%35.72	%20	
117	25	42	50	المجموع
%100	%100	%100	%100	

- يوضح لنا الجدول أعلاه أن نسبة (66.66%) ممن يستخدمون بعض الأجهزة زيادة عن الإعلام الآلي يجدون صعوبة في استخدام هذه الأجهزة حيث يرى أغليبتهم ونسبة (80%) أن التكوين التطبيقي في الجامعة كان ضعيفاً و بنسبة(64.28%) ترى أن التكوين التطبيقي كان متوسطاً، كما أكد البعض الآخر بأنه التكوين التطبيقي كان جيداً في الجامعة و ذلك بالنسبة (44%).

أما نسبة (33.33%) فهم الذين لم يواجه أي صعوبات في استخدام هذه الأجهزة حيث نجد منهم ما يمثل (56%) بأن التكوين التطبيقي في الجامعة كان جيداً، في حين لا تتعدى منهم نسبة (20%) ممن يقدرّون التكوين التطبيقي داخل الجامعة بالضعيف.

إن أغلب المهندسين و مهندسين التقنيين واجهت صعوبات في سير عملها على اختلافها من إطار إلى إطار، فنجدهم يتوزعون على من وجد صعوبات على مستوى اتقان اللغة الفرنسية و هي اللغة التي تستخدم في أغلب الأحيان و إن لم نقل كلها حسب ما لاحظنا (الوثائق، الإعلانات، التعامل ...) بالإضافة إلى صعوبة استخدام الأجهزة الموكلة إليهم بحكم منصبهم و يرجع أفراد مجتمع البحث ذلك إلى الأسباب التالية:

- دراسته هذه الأجهزة نظرياً في الجامعة (مكوناتها، استعمالاتها) و بالتالي فإنه يتعامل معها لأول مرة في مؤسسة مما يجعله يتعامل معها بحذر و خوف شديدين من أي عطب قد ينجز من أي خطأ تقني، كما أنه يوجد جهاز (طابعة تقنية من الحجم الكبير) في كل وكالة (حاسي بحبح، مسعد، عين وسارة) فزيادة على ندرته و أهميته في سير العمل فإن تكلفته باهضة و صيانتها في حالة العطب تتطلب أيدي أجنبية من المقر الرئيسي (البليدة) و منه فإن الحصر على هذا النوع من الأجهزة يحول دون ممارسة الفعلية و بالتالي صعوبة في التعامل معها.

أما الذين لا يجدون صعوبة في استخدام هذه الأجهزة التكنولوجية غير الإعلام الآلي طبعاً، فتؤكد هذه الفئة أن الصعوبات التي واجهتهم على مستوى استخدام الأجهزة كانت في بداية العمل لكن مع مرور الوقت و التدريب اليومي في التعامل معها سهل من اتقانها بعد ذلك، بالإضافة إلى تكوينهم الذي وصفوه بالجيد داخل الجامعة مما ساعدهم على تجاوز العقبات و التلاؤم الجيد مع مقتضيات العمل فقد أجمعوا أن المؤسسة التي تخرجوا منها كانت تقوم بدورات تدريبية تكوينية بصورة منتظمة للطلبة في المؤسسات مختلفة وفقاً للتخصص أي القيام بأعمال تطبيقية (TP) داخل المخابر تابعة للمؤسسة مما يجعلهم في ترابط كامل و أكثر دراية لمقتضيات العمل داخلها و الملاحظ أن هذه الفئة

يتعدى سننها (40 سنة) أي أن حديثها يرجع إلى أحوال الجامعة في الثمانينات، و عند استفسارنا عن مدى تحقيق هذا النوع من المبادرات -الخرجات الميدانية للأهداف المرجوة- فقد أكدوا بالإجماع أن هذا ساعدهم كثيرًا على تجنب الخوف في التعامل مع الأجهزة و الوثائق و المخططات ... الخ، و كل ما يتعلق بالعمل وهذا مالا يلاحظونه في العاملين الجدد -خارجي الجامعة الجدد- في صعوبة التحكم في هذه الأدوات و الوسائل بالرغم أنها تكون سهلة في بعض الأحيان و يصفون أن أسباب جدية التكوين الجامعي في الثمانينيات كان نتيجة عوامل عديدة و أسباب ساعدت على تطبيقها في الواقع هو كالاتي:

- قلة أعداد الطلبة في ذلك الوقت.

- جميع المؤسسات كانت عمومية في ظل النظام الاشتراكي آنذاك مما يسهل من عملية استقبال الطلبة في مخبرها و مؤسساتها.

- استعداد الطالب في تلك الفترة لاستقبال هذه التمرينات و التدريبات عكس الطالب في وقتنا الحالي في تلك الفترة.

- على مستوى توزيع الحصص -برنامج التوقيت- فإن الأعمال التطبيقية كانت أكثر من التلقين النظري بحكم التخصص.

بالرجوع دائمًا إلى الجامعة و تقدير العملية التكوينية من حيث الأعمال التطبيقية و مدى مساهمتها في تذليل الصعاب أمام المهندسين في استخدام الأجهزة، فنجد أن هناك ترابط و وثيق بين ضعف التكوين التطبيقي داخل الجامعة بين ما يقابله من صعوبات على مستوى استخدام الأجهزة التكنولوجية و بين التكوين الجامعي الجيد و ما يقابله من سهولة التعامل مع الآلات و المعدات و الوثائق المستخدمة في المؤسسة.



**الجدول رقم (12):** مواجهة الخريج الصعوبات في عمله و علاقته بقيام بأعمال تطبيقية داخل الجامعة.

المجموع	سنة التخرج فقط	في سنة التخصص	كل سنة	القيام بالأعمال التطبيقية في الجامعة واجه صعوبات في العمل
86 %73.50	53 %85.48	28 %73.68	05 %29.41	نعم
31 %26.49	09 %14.51	10 %26.31	12 %70.59	لا
117 %100	62 %100	38 %100	17 %100	المجموع

تبين معطيات الجدول أعلاه أن نسبة (73.50%) هم من واجهوا صعوبات في العمل نجد منهم (85.48%) ممن قاموا بأعمال تطبيقية فقط في سنة التخرج في حين لا تتعدى نسبة (29.41%) هم الذين قاموا بأعمال تطبيقية كل سنة، و نجد أن نسبة (26.49%) هم الذين قاموا بالأعمال التطبيقية داخل الجامعة هو الذين لا توجههم أي صعوبة حيث تجد أن نسبة (70.59%) منهم قاموا بالأعمال التطبيقية كل سنة في حين لا تتعدى نسبة (14.51%) ممن قاموا بأعمال تطبيقية سنة التخرج فقط.

لقد أكد لنا كل المبحوثين عن طرح السؤال المتعلق بمدى أهمية العمل التطبيقي داخل الجامعة، قبل الالتحاق بالعمل، باختلاف أنواعه خاصة التواجد داخل المؤسسات و التعامل المباشر مع الأجهزة التكنولوجية المعتمدة في سوق العمل، إذا من شأن هذا الإجراء التحفيزي أن يجعل العامل - خريج الجامعة- في علاقة مباشرة مع مواقع العمل مما يساعده على سرعة التكيف و الانسجام مع العمل و متطلباته و حتى تغيراته مستقبلاً.

كما يؤكد بعض المبحوثين أنه في كثير من الأحيان يضطرون إلى التعامل مع جهاز لم يسبق لهم أن رأوه و لم يدرسوا عليهم و لو نظرياً مما يلزمهم طلب المساعدة من

زملائهم الذين سبقهم في العمل و يرجع ذلك حسب تعبير أحدهم و هو مهندس "27 سنة" ((  
الدراسة شيء و الخدمة شيء آخر ...))

فالأعمال التطبيقية مهمة جدًا فالجدول أعلاه يبين أن نسبة (85.48%) قاموا بأعمال  
تطبيقية في سنة التخرج و هي ممثلة في مشاريع التخرج -كما أكد الكثير- و التي تحضر  
للحصول على الشهادة ثم ترفق في المكتبة.

- و بالتالي فإن الخلل في البناء الداخلي للجامعة كنسق من حيث التوزيع- للأعمال  
التطبيقية- على سنوات الدراسة سينعكس على فعالية تكوين الخريج الذي سيواجه مشكلة  
التفاعل في هذا النسق الجديد -المؤسسة المستخدمة- الذين من المفروض أن يهئ له النسق  
الأول في الجامعة هذه المخرجات.

كما يؤكد أحد الباحثين "أن الجامعة يجب أن تكون متكاملة بالضرورة في المجتمع  
المتنامي منه الذي يحيط بها، كما ويجب أن تكف عن عزلتها عن باقي النظام، و التي بقيت  
غالبًا بعيدة عنه، إنها بإمكانها عندما تجدد نفسها أن تقدم لهذا النظام ركائز تجديده الخاصة  
به، و تشجيعه على تكييف المؤسسات و البرامج التي غالبًا ما تكون موروثه من العهد  
الاستعماري أو مكونة حسب النماذج الخارجية، تكييفها مع الوقائع و المتطلبات الجديدة  
للتنمية الوطنية ... و ذلك سيشجع الترابط بين الدراسة و العمل".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد مصطفى الأسعد، التنمية البشرية ورسالة الجامعة من الألفية الثالثة، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و  
التوزيع، بيروت، 2000، ص 142.

الجدول رقم (13): طبيعة الصعوبات التي يتلقاها المتخرج في العمل و علاقتها بنوع المؤسسة التي تخرج منها.

المجموع	هندسة عليا متخصصة	جامعة	نوع المؤسسة طبيعة الصعوبات
21 %24.42	-	21 %25	عدم إتقان لغة العمل
09 %10.46	-	09 %10.71	عدم التحكم في الأجهزة التكنولوجية
14 %16.28	-	14 %16.67	مواجهة الزملاء
17 %19.76	-	17 %20.24	مواجهة مع الرؤساء
19 %22.09	02 %100	17 %20.24	العمل لا يتلاءم مع التخصص
06 %06.98	-	06 %07.14	حالات أخرى
86 %100	02 %100	84 %100	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه أن الصعوبات التي يتلقاها المتخرج في العمل و التي تتمثل في عدم إتقانه لغة العمل هي أكبر نسبة بـ (24.42%) و بأكبر النسب لدى الذين تخرجوا من الجامعة بنسبة (25%) في حين يرى البعض أن الصعوبات التي تواجههم هي عدم ملائمة عملهم مع تخصصهم بنسبة (22.09%) و بأكبر النسب لدى الذين تخرجوا من مدرسة عليا متخصصة بنسبة (100%) تليها نسبة الذين تخرجوا من الجامعة بنسبة (20.24%). أما الذين يرون أن المواجهة مع الرؤساء هي من بين الصعوبات التي تواجههم بنسبة (19.76%) و بنسبة كبيرة عند المتخرجين من الجامعة بنسبة (20.24%).

ويمثل الذين يرون أن المواجهة مع الزملاء هي الصعوبات التي تواجههم بنسبة (16.28%) و بأكبر النسب لدى الذين تخرجوا من الجامعة بنسبة (16.67%).

كما نجد نسبة الذين لا يتحكمون في الأجهزة التكنولوجية و التي تعتبر من الصعوبات التي تواجههم بنسبة (10.46%) و بنسبة كبيرة لدى الذين تخرجوا من الجامعة بنسبة (10.71%).

من جهة أخرى نجد أن نسبة (22.09%) يلاقون صعوبات يرجعونها إلى عدم توافق شهادتهم و إمكانياتهم مع المنصب الموكل إليهم حيث أكد لنا أحد المهندسين 32 سنة ((أن صعوبة إيجاد عمل في العصر يتحتم علينا التمسك بهذه الوظيفة حتى ولو لم تكن تلاءم طموحنا العلمي في الإبداع و الابتكار)).

فالمسؤولية إذن لا نحملها فقط على عاتق الجامعة بل المؤسسة كذلك تشارك نوعاً ما في هذا المشكل، فلقد أشار حسن الشريف في دراسة المتمحورة حول تدريس العلوم التطبيقية في ضوء متغيرات لسوق العمل، أن اعتماد المفهوم الإنساني لوظيفة الجامعة العربية و أهدافها جعل من عملية التعليم عاملاً في التنمية الشاملة من حيث رفع المستوى التعليم و الوعي و تحسين الدخل و غيرها، دون أن يعتبر عاملاً في علاقة مباشرة من التنمية الاقتصادية، و قد عملت السياسات في البلدان العربية على التوسيع في التعليم و الالتحاق بمؤسساته بما فيها الجامعة، مما أدى إلى ارتفاع نسبة حاملي الشهادة الرسمية لكن هذا التوسع لم يرافقه الاهتمام اللازم بالتساؤل حول مدى الارتباط بينه و بين مشاريع التنمية الاقتصادية، و هذا أدى بدوره إلى تفاقم بطالة نوعية تخص المتعلمين و حاملي الشهادات الجامعية، و إن وجدوا في مؤسسات المجتمع الأخرى فإنهم يمثلون نسبة ما من

البطالة المقنعة بحيث تتضخم بهم أجهزة الدولة، دون أن تسند لهم بالضرورة أعمال ذات صلة بما اكتسبوه خلال تكوينهم.<sup>1</sup>

**الجدول رقم (14):** تقييم خريج الجامعة للتكنولوجيا داخل المؤسسة و علاقتها بتقييمه للوسائل داخل الجامعة من حيث الحداثة.

المجموع	تقليدية	متوسط الحداثة	حديثة	تقييم الوسائل
				تقييم التكنولوجيا
<b>20</b> %17.09	<b>09</b> %12.85	<b>06</b> %20.68	<b>05</b> %27.77	بسيطة
<b>96</b> %82.05	<b>60</b> %85.71	<b>23</b> %79.31	<b>13</b> %72.22	متوسطة
<b>01</b> %00.85	<b>01</b> %01.42	-	-	معقدة
<b>117</b> %100	<b>70</b> %100	<b>29</b> %100	<b>18</b> %100	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن الذين يرون أن نمط التكنولوجيا المستخدمة متوسط يمثلون نسبة (82.05%) و بأكبر النسب لدى الذين يرون بأنها تقليدية بنسبة (85.71%).

أما الذين يرون أن نمط التكنولوجيا المستخدم بسيط فهم يمثلون (17.09%) و بأغلبية النسب لدى الذين يرون أن الوسائل تقليدية بنسبة (85.71%) يليها الذين يرون أنها متوسطة الحداثة بنسبة (79.31%) وأخيراً الذين يرون أن الوسائل حديثة بنسبة (72.22%).

<sup>1</sup> - حسين الشريف، تدريس العلوم التطبيقية في ضوء متغيرات السوق، مجلة المستقبل العربي، العدد 237، مركز الدراسات العربية، 1998، ص68.

وأخيراً الذين يرون أنها معقدة بنسبة (0.85%) و بأكبرها نسبة عند الذين يرون أنها تقليدية بنسبة (01.42%).

**الجدول رقم (15):** تقييم التكنولوجيا داخل المؤسسة من طرف خريج الجامعة و علاقتها بتقييمه للوسائل داخل الجامعة من حيث الكفاية.

المجموع	تقييم الوسائل			تقييم التكنولوجيا
	غير كافية تماماً	غير كافية	كافية	
<b>23</b> %19.65	<b>16</b> %14.67	<b>07</b> %87.50	-	بسيطة
<b>88</b> %75.21	<b>87</b> %79.81	<b>01</b> %12.50	-	متوسطة
<b>06</b> %05.12	<b>06</b> %05.50	-	-	معقدة
<b>117</b> %100	<b>109</b> %100	<b>08</b> %100	-	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتبين أن الذين يرون أن نمط التكنولوجيا متوسط يمثلون نسبة (74.67%) و بأكبر النسب لدى الذي يرون عدم كفايتها بنسبة (79.81%) و اقلها لدى الذين يرون كفايتها بنسبة (12.50%).

أما الذين يرون أنها بسيطة فهم يمثلون (19.65%) و بأكبر النسب لدى الذين يرون أنها كافية تماماً بنسبة (87.50%) تليها النسبة الأقل (14.67%) و التي تمثل الذين يؤكدون عدم كفايتها.

أخيراً الذين يرون أنها معقدة تقدر نسبتهم (05.12%) و بأكبر النسب لدى الذين يرون عدم كفايتها و المقدر بنسبة (05.50%).

رغم أن الإطارات تؤكد أن الوسائل المستخدمة في هذه المؤسسة متوسطة من حيث التعقيد في استعمالها و التحكم فيها (75.21%) إلا أن هؤلاء المهندسين و التقنيين لديهم تحفظات حول هذا التوسط النسبي، إذ يؤكدون أنهم واجهوا صعوبات في استخدامها وعانوا كثيرًا حتى تمكنوا من تعلمها لممارسة العمل بفضل إصرارهم و تجنب الضغوطات التي كان يمارسها عليهم الرؤساء و المسؤولين كذلك، إذ نشير إن أغلب هذه الشريحة التي كانت أكثر أقدمية في المؤسسة بالإضافة إلى عامل توفر الوسائل داخل الجامعة فيؤكدون أنها متوسطة الحداثة تقدر نسبتها هي الأخرى (79.31%)

في حين الذين يقولون أنها وسائل بسيطة (17.09%) داخل المؤسسة فهم من يؤكدون على حداثة الوسائل (27.77%) و (83.50%) يؤكدون على كفاية الوسائل نوعًا ما.

أما نسبة لا تتعدى (00.85%) ترى أن التكنولوجيا معقدة نجد أنهم يؤكدون على عدم كفاية الوسائل تمامًا و تقليديتها داخل الجامعة و الملاحظ أنهم من الفئة الأقل سنًا في المؤسسة و أقل خبرة و أقدمية.

و بالتالي فإن حدائهم في ميدان العمل و جهلهم لإستخدام هذه الوسائل في المؤسسة، و نظرًا للمعطيات السابقة لتكوينهم الجامعي و عدم ثقة المسؤولين (المهندسين و التقنيين القدامى) في كفاءة هؤلاء الجدد و عدم إعطاءهم فرصة التعامل مع هذه المعدات للتعود على استخدامها تعود عليها هم من قبل و برز بعض المسؤولين التخوف من إعطاء الفرصة الكاملة لحديثي العمل للأسباب الآتية:

نظرًا للتكاليف الباهضة و لجوء الإطارات من مركز القرار لمديرية الجلفة أو بالبلدية إن اقتضى الأمر في كل مرة يحصل خطأ تقنيًا أو عطب الجهاز، و بالتالي يؤثر على سلامة سير العمل داخل المؤسسة مما يؤثر سلبيًا من جهة على الميزانية العامة للمؤسسة و من جهة أخرى على تأخر مصالح الزبائن التي تتعامل معهم مباشرة.

و بالرجوع دائماً بربط هذا التقييم بمؤشرات العملية التكوينية داخل الجامعة، تؤكد كما سبق و ذكرنا بعض الإطارات على تدني مستويات التكوين التطبيقي اللازم و من الملاحظ كذلك أن الفئة الأكبر سناً هي تؤكد على أن وسائل الجامعة كانت تقليدية لكن كافية من حيث العدد و ذلك نظراً لقلة أعداد الطلبة آنذاك، أما وسائل المؤسسة كان حديثاً نظراً للانتشار آنذاك و هو مسايرة المحيط الاقتصادي.

أما الفئة الأقل سناً فئة الشباب ترى أن الوسائل كانت حديثة و لكن غير كافية تماماً من حيث العدد مقارنة بحجم الطلبة الجامعيين.

وهذه الحداثة النسبية كانت نتيجة لتبني الجامعة هي الأخرى أحدث أنماط التكنولوجيا و لكن في كلتا الحالتين يؤكد المبحوثين أن ذلك ينعكس بالسلب على مرودية و كفاءة التكوين الجامعي إذ أن تقليدية الوسائل داخل الجامعة مقارنة بما تتبناه المؤسسات من وسائل حديثة يؤدي إلى وجود خلل في ما كان يمارسه و مع ما هو مفروض أن يمارسه داخل المؤسسة، بالإضافة إلى أن الحداثة و نقصها تجعل قلة الفرصة لكثير من الطلبة على استعمال و التدريب المباشر على هذه الوسائل و المعدات و في كلتا الحالتين يختل التكامل الوظيفي بين النسقين.



**الجدول رقم (16):** عدم كفاية التكوين الجامعي و علاقته بالصعوبات التي يواجهها خريج الجامعة في المؤسسة المستخدمة.

المجموع	أخرى	ضعيف العملية التكوينية	الأعمال نقص التطبيقية	عدم ترابط مجال الدراسة بمجال العمل	عدم كفاية التكوين الجامعي واجه صعوبات في العمل
<b>86</b> %73.50	<b>02</b> %40	<b>20</b> %50	<b>33</b> %100	<b>31</b> %79.48	نعم
<b>31</b> %29.49	<b>03</b> %60	<b>20</b> %50	-	<b>08</b> %20.52	لا
<b>117</b> %100	<b>05</b> %100	<b>40</b> %100	<b>33</b> %100	<b>39</b> %100	المجموع

يبين لنا من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من المبحوثين و التي تمثل (73.50%) يجدون صعوبة في استيعاب المهام الموكلة إليهم حيث يرجع ذلك إلى نقص الأعمال التطبيقية في الجامعة حيث تمثل السبب بنسبة (100%) ثم يليها سبب عدم الترابط مجال الدراسة بمجال العمل بنسبة (79.48%)، ثم ضعف العملية التكوينية ككل بنسبة (50%). و الذين لا يجدون أي صعوبة في استيعاب المهامات فتمثل نسبتهم بـ (26.49%) حيث نجد منهم (60%) يرجعون عدم كفاية التكوين الجامعي إلى عدة أسباب مختلفة.

في حين نجد أن ما تمثل نسبة (50%) مما يرجعون عدم كفاية التكوين الجامعي إلى ضعف العملية التكوينية بالجامعة في حين لا تتعدى نسبة (20.52%) ممن لا يواجهون أي صعوبة في استيعاب المهام أن عدم كفاية التكوين الجامعي راجع بالدرجة الأولى إلى عدم ترابط مجال الدراسة بمجال العمل.

"إن مردودية العملية التكوينية تقيم مدى تأثير الخبر التي تصنعها الجامعة كمرحلة من مراحل التعليم، و تساهم لأسباب المتعلقة بالكفاءة الداخلية لمكونات العملية التكوينية في الاختلال الوظيفي لعلاقة الجامعة بالمحيط الاقتصادي و الاجتماعي"<sup>1</sup>

بالرجوع إلى معطيات الجدول حينما يؤكد أغلب الإطارات على نقص العملية التكوينية بالجامعة و عدم كفايتها لممارسة العمل في المؤسسة، بالإضافة إلى تأكيد بعض الباحثين عند استفسارنا عن الموضوع و مناقشة مع بعض الأساتذة ذوي الخبرة فإن أهم الأسباب التي أدت إلى عدم كفاية التكوين الجامعي:

- نقص الهياكل اللازمة للتكوين و المتابعة سواء للطالب أو الأستاذ (المخابر المجهزة قاعات الانترنت ... إلخ)

- نقص الكفاءة المهنية للأستاذ في غياب الإمكانيات اللازمة.

- المستوى العام للطلبة و استعدادهم للتكوين.

- الاختلال بين المادة النظرية و الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية مما أثر سلبيًا على مردودية المقياس و هذا ما يوضحه.

\*- قلة التدريب و الخرجات الميدانية و حصره في مشاريع التخرج مما يجعلها في معزل عن معطيات الواقع الخارجي الذي توجد فيه، وفي نقطة تتوافق مع نتائج البحث الذي قام به الباحث لحسن بو عبد الله عن الجامعة الجزائرية و ابتعادها عن واقعها و محيط سواء الاجتماعي أو الاقتصادي و لقد أكد بعض الباحثين أن البلدان العربية بما فيها الجزائر اعتمد مفهومًا إنسانيًا للسياسات التعليمية في مختلف الأطوار مما أثر على صياغة و تحديد خلفيتها أو إلى صعوبة الموازنة بين ما هو مخطط و جار في واقعها.<sup>2</sup>

و من جهة أخرى فإن بعض الأسباب ترجع إلى المؤسسة المستخدمة نفسها و ذلك يوضع الخريج الجامعي في وضع غير المناسب وهاذ ما يوكده بعض المبحوثين ، رغم تأكيدهم على تكوينهم الكافي جدًا مما يؤهلهم ذلك للإستخدام الأمثل لبعض الأجهزة التي

<sup>1</sup> - لحسن بو عبد الله و محمد مقداد، مراجع سابق، ص 06.

<sup>2</sup> - حسن الشريف، مرجع سابق، ص 67.

تستخدم في المؤسسة إلا أن موقعهم في احتلالهم منصب إداري يحول دون تفعيل مخرجاتهم العلمية.

**الجدول رقم (17):** المبادرة و علاقتها بتقدير خريج الجامعة للتكوين النظري في الجامعة.

المجموع	جيد	متوسط	ضعيف	تقدير التكوين النظري
				المبادرة
17 %14.53	12 %70.59	05 %35.71	-	نعم
100 %85.47	05 %29.41	09 %64.29	86 %100	لا
117 %100	17 %100	14 %100	86 %100	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (85.47%) لا يبادرون في عملهم حيث نجد أن نسبة (100%) يجدون أن التكوين النظري كان ضعيفاً تليها نسبة (64.29%) ترى أن التكوين النظري كان متوسطاً في حين أن (29.41%) ترى أنه كان جيداً.

أما بالنسبة (14.53%) فإنهم يبادرون في انجاز بعض الأعمال أو إعطاء بعض الآراء أو الحلول، حين أن (70.59%) منهم من يقدر التكوين النظري بالجيد و بنسبة (53.71%) تقدر هذا التكوين النظري بالمتوسط.

يبدو من خلال الجدول أن الإتجاه العام يميل إلى أن المهندسين و المهندسين التطبيقين ترى نفسها أنها لا تبادر في مجال عملها بنسبة (85.47%) و ذلك نظراً لأن تكوينها الجامعي ضعيف من الجانب النظري (100%) الذي من شأنه أن يساعد الفرد أن يكون أكثر تفتحاً و ديناميكية في فكره حيث يؤكد هنا الباحث رابح تركي "المزج بين

الدراسة النظرية و العملية في التعليم الجامعي بحيث يكون الطالب قادرًا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية...<sup>1</sup>

فالدراسة النظرية على أهميتها تعتبر الحاضر أو القوة التي يتسلح بها الخريج ليكون أكثر تفاعلاً مع محيطه المهني داخل المؤسسة، بحيث يكون أكثر قدرة على مناقشة الوضع و إبداء رأيه العلمي السديد لأي مشكلة تعترض عمله و هذا بتين أن الذين يبادرون في عملهم نجد أن (70.59%) كان تكوينهم النظري جيداً مما ساعدهم على خلق فكرة و بالتالي التشجيع ل طرحها للمسؤولين، و إن كانت هذه الأخيرة قد تعيق في بعض الأحيان من التدخل في شأن العمل.

بالإضافة إلى أن البعض يرى المحيط العام للبلاد لا يشجع على ذلك أي أنه لا يوجد تشجيع المبادرين و العاملين الذين يقومون بدورهم بنزاهة و على أحسن وجه على حد تعبير أحد المهندسين التطبيقيين 43 سنة.

<sup>1</sup> - رابع تركي، مرجع سابق، ص 161.

الجدول رقم (18): أسباب عدم المبادرة و علاقتها بنوع الشهادة.

المجموع	نوع الشهادة		أسباب عدم المبادرة
	مهندس تطبيقي	مهندس	
17 %17	04 %04.93	13 %68.42	عدم إعطاء الفرصة
74 %74	70 %86.41	04 %21.05	كثافة العمل المنوطة له
04 %04	02 %02.46	02 %10.52	عدم الاكتراث
05 %05	05 %06.17	-	أخرى
100 %100	81 %100	19 %100	المجموع

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن نسبة (74%) ممن لا يبادرون في انجاز بعض الأعمال يرجعون سبب ذلك إلى كثافة العمل إليهم حيث نجد أنهم (66.42%) مهندسًا تطبيقيًا و (21.05%) مهندسًا.

ثم نسبة (17%) ترجع سبب عدم المبادرة في العمل في عدم إعطاء الفرصة لهم من طرف مسؤوليهم و تمثل المهندسين بأعلى بنسبة (58.42%) في حين لا تتعدى نسبة المهندسين التطبيقيين (04.93%).

أما بنسبة (04%) يرجعون سبب عدم المبادرة إلى عدم الاكتراث بالأمر حيث تمثل (10.52%) مهندسًا و (02.46%) مهندسًا تطبيقيًا.

إن رغبة كل فرد - في المؤسسة محل الدراسة- أن تتاح له الفرصة للقيام بأعمال ذات أهمية لتطهير ما عنده من إمكانيات و طاقات، و لكن كلما تعقد التنظيم و تعددت المستويات الإدارية كلما فقد المديرون في المستويات الوسطى و السفلى الشعور بأهمية

مراكزهم و كلما ازداد شعورهم ازداد شعورهم بأنهم مجرد منفذين لأوامر تصدر إليهم من المستوى الأعلى لكون لا مركزية القرار الذي تطبيقية المؤسسة يحول دون ذلك و من الوسائل التي يمكن الجوء إليها للتغلب على هذا الشعور هو أن تتبع سياسة اللامركزية و يلغى تفويض السلطة و توزيع المسؤولية على جميع المستويات الإدارية حتى آخر مستوى في التنظيم و ينطوي مبدأ اللامركزية على الاعتراف بأن كل المديرين يجب أن تتاح لهم أقصى فرصة ممكنة لتنمية و استخدام قدراتهم كأفراد مسؤولين و لذلك يجب أن يعطي لهم السلطة المطلوبة و توفر لهم الظروف المناسبة و الإمكانيات التي يحتاجون إليها، بالإضافة إلى الإشراف من الإدارة العليا و الذين يساعدهم على اتخاذ قرارات أحسن.

لذلك فإن أغلب الإطارات الجامعية ترى بضرورة لا مركزية التسيير، هذا الأخير الذي كان وراء عدم إعطاء الفرصة للمبادرة خاصة فئة المهندسين و هذا ما أكده الكثير من المسؤولين عند مساءلتهم عن سبب "عدم إعطاء الفرصة" بخلاف فئة المهندسين التطبيقين الذين يرون أن كثافة الأعمال المنوطة إليها بحكم تعاملهم المباشرة بالزبون و الخرجات الميدانية و التي تأخذ غالبًا الوقت من 08:- صباحًا إلى غاية 04:- مساءً إذن فهم يرون أن رغم اتاحة الفرصة لهم للمبادرة فإن طبيعة عملهم الشاغرة تحول دون ذلك و بالتالي "عدم الاكتراث" و لعل أكبر العوامل التي تقف في سبيل تطبيق سياسة اللامركزية، عند إلاحنا بشكل شديد عند مساءلة بعض لهم تحفظ عن هذا الأمر، و هو عدم استعداد بعض المديرين للتنازل عن جزء من سلطاتهم للآخرين و في مثل هذه الحالات تجري محاولات لإقناعهم بأن صاحب العمل يتطلب موافقتهم على اشتراك مساعديهم في تحمل بعض المسؤوليات و بالتالي تفويض السلطات المطلوبة لتحمل هذه المسؤوليات.

و يرى بعض المهندسين أن تشجيع سياسة اللامركزية من شأنه أن تشجيع الإدارة من أسفل إلى أعلى بمعنى أن المدراء تعمل من أجل مساعدوها و يهيئ لهم الظروف المناسبة و يقدم لهم كل الخدمات و الحرية لتمكينهم من أداء أعمالهم و الإبداع فيها

فالفكرة السائدة عن وظيفة المدير هي أنها علاقة بين رئيس و مرؤوسه بمقتضاها يجب أن يكون المرؤوسون في خدمة رئيسهم و تحت إمرته، كما تعتمد سياسة اللامركزية، أنه يجب عدم الخوف من الخطأ و أنه في سبيل تنمية القدرات الأفراد و لا يجب التعود بأن الخطأ قد يكلف الفرد عمله و مستقبله أو قد يترتب عليه الأضرار بفرض الترقية أمامه.

و التحول من التسيير المركزي إلى التسيير اللامركزي يعتبر خطوة هامة و حذره و ليس من السهل القيام بها في وقت محدود لذلك فإن بعض الإطارات المسؤولين يرون أن يجب الحذر من هذه الخطوات عن طريق إبقاء بعض النواحي خاضعة للتسيير المركزي بينما تبقى الأخرى غير مركزية، فالجانب المالي كما يؤكد أحد المسؤولين في المؤسسة "يجب أن يبقى تابعًا للإدارات المركزية لضرورة مراقبة صرف الأموال في باقي المديريات الجهوية و المصالح الخارجية و غيرها من المصالح و المراكز التابعة لمؤسسة سونلغاز بينما يقتصر تطبيقها و بالتالي استطاعة مناقشتها و إعطاء الفرصة للمبادرة في كيفية التعامل مع العمل خاصة للجامعي الذي من شأنه أن يصنف و يبدع و بالتالي إنهاء إحساسه بالانتماء لفريق العمل و الوجود مما يخلق لديه قوة الاندماج في وسطه المهني.

**الجدول رقم (19):** انجاز العمل في وقته و علاقتها بعمل الأعمال التطبيقية.

المجموع	سنة التخرج فقط	في سنة التخصص	كل سنة	عمل الأعمال التطبيقية
				إنجاز العمل في وقته
52	20	15	17	نعم
%44.44	%30.76	%46.87	%85	
65	45	17	03	لا
%55.55	%69.23	%53.12	%15	
117	65	32	20	المجموع
%100	%100	%100	%100	

يبين الجدول أن نسبة (55.55%) لا ينجزون أعمالهم في وقتها من بينهم (69.23%) مما قاموا بأعمال تطبيقية في سنة التخرج فقط و (53.12%) ممن قاموا بأعمال تطبيقية في سنة التخصص أما الذين قاموا بأعمال تطبيقية كل سنة فهم يمثلون نسبة (44.44%)، حيث نجد منهم (85%) هم الذين قاموا بأعمال تطبيقية كل سنة، كما نجد سنة (30.76%) هم الذين لم يقوموا بأعمال تطبيقية إلى في سنة التخرج.

يرى البعض أنه كلما زادت فعالية العنصر البشري في العمل كلما زاد فعالية المؤسسات و المنظمات التي ينتمون إليها، و هذه الفعالية التنظيمية لا تعني فقط الزيادة في الإنتاج أو المردودية أو الأرباح إنما تحتوي على عدة معايير متعددة من بينها "الوقت المستغرق" و انطلاقاً من هذا فقد ادر جناه كمؤشر يعبر عن حالة الاندماج التي يعيشها الفرد في المؤسسة فإنجاز العمل في وقته و عدم التماطل يعبر من جهة عن مدى تمرس الفرد في أداءه و تعوده عليه أو تكوينه الكافي في السنوات الدراسية، في حين نجد أن العكس صحيح حيث أنه عدم الممارسة السابقة و التدريب السابق (في الجامعة) يعيق الفرد من أداء مهامه في وقتها.

و بالتالي فإنه كلما كانت استمرارية في العمل التطبيقي أثناء سنوات الدراسة كان هناك ادخار من وقت العمل.



الجدول رقم (20): عدم انجاز العمل في وقته و علاقتها بنوع الشهادة التي يحملها خريج الجامعة.

المجموع	مهندس تطبيقي	مهندس	نوع الشهادة
			أسباب عدم انجاز العمل في وقته
41 %63.07	40 %83.33	01 %05.88	كثافة العمل
21 %32.30	06 %12.50	15 %88.23	صعوبة استيعاب القرار
03 %04.61	02 %04.16	01 %05.88	أخرى
65 %100	48 %100	17 %100	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن نسبة (63.07%) لا ينجزون أعمالهم في وقتها سبب كثافة المهام الموكلة لهم من بينهم (83.33%) مهندس تطبيقي في حين لا تتعدى نسبة المهندسين (05.88%).

أما نسبة (32.30%) ممن لا ينجزون أعمالهم في وقتها يرون أن السبب هو صعوبة استيعاب الأوامر و القرارات حيث نجد نسبة المهندسين تمثل (88.23%) في حين نسبة المهندسين التطبيين يمثلون (12.50%).

أما الأسباب الأخرى المختلفة التي يراها بعض المبحوثين في عدم انجاز الأعمال في وقتها فهي تمثل (04.61%) حيث نجد من بينهم (05.88%) مهندس في حين لا تتعدى نسبة المهندسين التطبيقي (04.16%).

إن عدم انجاز العمل في الوقت المناسب يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة المهامات الموكلة خاصة للمهندس التطبيقي الذي أغلبه على اتصال مباشر بالزبون، و خرجاته

الميدانية لتفقد العدادات المعطلة للزبائن و محاولة إصلاحها لكثرة شكاوي الزبائن خاصة على مستوى الدوائر إذ يقر أحد المسؤولين في أحد الدوائر "أنه نظرًا لنقص العمال و نظرًا للتوسع الذي يشهده نشاط الكهرباء و الغاز على مستوى البلديات و القرى و الأحياء ... فتبقى إشكالية التغطية بهذا التعداد العمالي".

أما عن المهندسين الذي يجدون صعوبة في استعاب بعض القرارات (88.23%) فالأمر يعود كونه هذه الفئة غالبًا ما تستاء من طبيعة القرارات التي تتجاوز قدراتهم و لقد أكدت لنا هذه الفئة أن الإدارة العليا في المؤسسة لا تراعي في ذلك الإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة إذ أن أحد المهندسين 14 سنة أقدمية يقر أن حتى الإدارة تتفاجأ من هذه القرارات و المهمات في بعض الأحيان"

لقد سبق و ذكرنا أن مسألة السلطة اللامركزية قد تعيق الأمر و تزيد من صعوبته بحيث أن دراسة المحيط و معرفته جيدًا من طرف المسؤولين المقربين معرفة موظفيهم و بالتالي قدراتهم مما يسمح بدراسة القرارات بالمتاح من مورد بشري و إمكانياته.

## استنتاج الفرضية الأولى:

إن ربط الجامعة بسوق العمل أدى إلى البحث عن مؤشرات تتعلق بالجامعة تبرز مدى كفاية مساهمتها في صياغة العلاقة بالمتغير الثاني المتمثل في المؤسسة الاقتصادية العمومية، و بعد عدة قراءات رست الدراسة على محاولة تقييم العملية التطبيقية بالجامعة لأن التركيز كان على التخصصات التقنية التي تتطلب من المفروض هذا النوع من التكوين الذي يعني الاتصال المباشر بالميدان.

و يمكن إدراج أهم النتائج التي تم التوصل إليها انطلاقاً من المعطيات الإمبريقية السابقة حول تقييم العملية التطبيقية (التكوين التطبيقي) بالجامعة في تحقيق الأهداف العامة المنوطة به خصوصاً مساهمته في تحقيق الاندماج المهني لهذا الخريج في وسطه داخل المؤسسة المستخدمة:

\*- عدم توفر الوسائل العلمية داخل الجامعة و إن وجدت فهي تقليدية و لا تواكب الوسائل في المؤسسات المستخدمة للخريجي الجامعة(87.50%).

\*- عدم تكملة البرامج النظرية و تزويدها بالعمل التطبيقي إذا وجدناه أنه غالباً ما يحصر في مشاريع التخرج(85.48%) و نظراً لما جاء حول عدم تحقيق الهدف العام للتكوين التطبيقي، فإن كفاءة التكوين التطبيقي يؤثر على مدى الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية العمومية و تحول دون تكيفه في هذا الوسط المهني.

## 3-1 تحليل الفرضية الثانية:

تساعد الرسكلة خريج الجامعة الجزائرية على تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة الاقتصادية العمومية.

يعتبر تحديد احتياجات الأفراد للتكوين بصفة عامة من الخطوات الهامة التي تقوم بها المؤسسة الاقتصادية و الاعتناء بإعداد الإستراتيجية المناسبة لها إدارة الموارد البشرية في مجال تنمية قدرات الأفراد و قياس استعداداتهم الخاصة في مجال القدرات المطلوبة في العمل، إذ أن هناك أفراد يملكون القدرات اللازمة التي تمكنهم من اكتساب الخبرات و التأهيلات من خلال التكوين الذي يتلقونها من أجل تنمية و تطوير قدراتهم لغرض استعمالها في مجال العمل الذي يؤدي للرفع و التحسين من مستوى الأداء، و انطلاقاً من هذا فإن الاعتناء بإعداد إستراتيجية معينة تتبعها مؤسسة سونلغاز من أجل رسكلة أو (إعادة تكوين) أهمية كبيرة لفئة خريجي الجامعة لتحسين قدراتهم و تنمية مهاراتهم لما لهذه الشريحة من أهمية في دفع عجلة التنمية و تطوير و تنظيم و تسير المؤسسة و تحقيق فعاليتها.

و لكن لا يمكن تحقق هذه الفعالية إلى في ظل توفر بعض الشروط كالاستمرارية الجادة للرسكلة و توفير شروطها بحيث تكون مدروسة و مخطط لها بشكل يسمح بتحقيق الأهداف المسطرة و هذا ما سنتعرف عليه من خلال تحليلنا لمعطيات الجداول الآتية.

الجدول رقم (21): مدة الرسكلة و علاقتها بتقييم التكنولوجيا.

المجموع	جيد	متوسط	ضعيف	تقييم التكنولوجيا
				رسكلة
90 %76.92	-	67 %76.14	23 %100	نعم
27 %23.08	06 %100	21 %23.86	-	لا
117 %100	06 %100	88 %100	23 %100	المجموع

تبين لنا المعطيات الجدول أن (76.92%) قاموا برسكلة في المؤسسة حيث نجد أن (100%) منهم يقرون ببساطة التكنولوجيا المعتمدة داخل المؤسسة و (76.14%) من يرون أن التكنولوجيا متوسطة من حيث التعقيد.

كما أن (23.08%) لم يقوموا بعملية الرسكلة و نجد منهم (100%) من يؤكدون على تعقيد التكنولوجيا المعتمدة داخل المؤسسة سونلغاز.

و هذا يعني أن أكثر من نصف خريجي الجامعة –العمال- استفادوا من رسكلة لصالح عملهم داخل المؤسسة و لقد تمت العملية في المركزين التابعين لمؤسسة سونلغاز – البلدية و الجزائر العاصمة- بما يمكنهم على الأقل من تجديد معارفهم التطبيقية بما تتطلبه أهداف المؤسسة ووضعيتها الإستراتيجية الهامة في اقتصاد العام للبلاد- التي يجت أن تواكب دورها المتطلبات العصرية التكنولوجية خاصة إذا تعلق الأمر بتقنيات جديدة قد تستعين بها المؤسسة في حال استرداد بعض الأجهزة.

لذا فإن الرسكلة التي يستفيد منها الخريج من شأنها أن تعيد صياغة المفاهيم التقنية للأجهزة التكنولوجية المستخدمة في المؤسسة من طرف المتعامل معها مباشرة –العامل- و تمكنه من إعادة عقلنة العمل لديه خاصة في المستوى التقني.

أما ما يمثله (27.08%) من المجتمع البحث الكلي التي أكدت عدم استفادتها من رسكلة حيث يمثلها حديثي الالتحاق بالمؤسسة أقل من سنتين، حيث يكون العامل مازال تحت المراقبة و في الغالب لا توكل له أعمال تقنية معقدة تتطلب جهد كبير في انجازها.

**الجدول رقم (22):** عدد مرات الرسكلة و علاقتها بالصعوبات التي يواجهها خريج الجامعة.

المجموع	ثلاث مرات فأكثر	مرتين	مرة	عدد مرات الرسكلة
				تواجه صعوبات
<b>72</b> %61.53	<b>04</b> %28.57	<b>15</b> %48.38	<b>53</b> %72.60	نعم
<b>45</b> %38.46	<b>10</b> %71.42	<b>16</b> %51.61	<b>19</b> %27.39	لا
<b>117</b> %100	<b>14</b> %100	<b>31</b> %100	<b>72</b> %100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يميل إلى المهم يواجهون صعوبات في العمل بنسبة (61.53%) بأكثر النسب عند الذين قاموا بالرسكلة مرة واحدة بنسبة (72.60%) تليها نسبة الذين قاموا بالرسكلة مرتين بنسبة (48.38%).

أما الذين لا يواجهون صعوبات فهم يمثلون عينة (38.46%) و بأكثر نسبة لدى الذين قاموا بثلاث مرات فأكثر رسكته و بأقلها لدى الذين قاموا برسكلة مرة واحد بنسبة (27.39%).

معطيات الجدول تؤكد أن أغلب الأفراد (خريجي الجامعة) في المؤسسة تعاني من صعوبات (اللغة، الاستخدام الأمثل للأجهزة، مواجهات ....) الجداول السابقة نجد أن أغلبهم (72.60%) ممن تلقوا رسكلة لمرة واحدة فقط، و بالتالي فإن لهذه القراءة الإحصائية توحى بأن الاهتمام بالإستراتيجية (التكوين العام) لا تكفي وحدها إذا لم يتم

تحديد إعادة الرسكلة كلما تطلبت حاجات هذه المؤسسة و أهدافها و مواكبة التغيرات في طرف العمل و الأداء و غيرها.

**الجدول رقم (23):** مدة الرسكلة و علاقتها بتقييم التكنولوجيا:

المجموع	شهر	أسبوع	يوم	مدة الرسكلة
				تقييم التكنولوجيا
<b>23</b> %19.65	<b>12</b> %85.71	<b>05</b> %20	<b>06</b> %07.69	بسيطة
<b>88</b> %75.21	<b>02</b> %14.28	<b>20</b> %80	<b>66</b> %75.62	متوسطة
<b>06</b> %05.12	-	-	<b>06</b> %07.69	معقدة
<b>117</b> %100	<b>14</b> %100	<b>25</b> %100	<b>78</b> %100	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن نسبة الذين يقيمون التكنولوجيا المعتمدة داخل المؤسسة بالمتوسطة بـ (75.21%) حيث نجد منهم (75.62%) من كانت مدة رسكلتهم يوم واحد في حين نجد أن (80%) من كانت مدة رسكلتهم إلى أسبوع.

ونجد أن (19.65%) ممن يرون أن التكنولوجيا في المؤسسة كان بسيطاً بالنسبة إليهم حيث نجد أعلى نسبة للذين كانت مدة رسكلتهم شهراً كاملاً بنسبة (85.71%)، و لا تتعدى السنة (07.69%) ممن كانت مدة رسكلتهم يوماً واحداً.

في حين نجد أن الذين يرون أن التكنولوجيا المعتمدة معقدة بنسبة تمثل (05.12%) و نجدها عند الذين قاموا برسكلة يوم واحد فقط بـ (07.69%).

إن تشخيص مدة الرسكلة و مدى الاستفادة منها للمتكونين من المهندسين و المهندسين التطبيقيين، من برامجهم التكوينية و علاقتها بمدى تقييم التكنولوجيا داخل

المؤسسة، للوقف على مدى استفادة المؤسسة من هؤلاء بعد رسالتهم أنه هناك علاقة طردية بين مدة الرسكلة و تقييم التكنولوجيا كلما زادت مدة الرسكلة زاد تقييم العمال للتكنولوجيا بالبساطة).

فقد أبدى لنا أحد المستفيدين من الرسكلة لمدة شهر في مركز التكوين التابع للمؤسسة في بن عكنون الجزائر العاصمة 32 سنة مهندس و أقدميه في المؤسسة 06 سنوات ((صحيح أنني قد استفدت من هذه العملية في ذلك الوقت ... لكن تبقى مشكلة الاستمرارية ... إذا الاختصاص الذي أمثلة ... و التغييرات السريعة الذي تطرأ على المحيط الخارجي للمؤسسة و بالتالي بتأثيرها بهذه التغييرات التكنولوجيا يتطلب الأمر أكثر من ذلك...)).

لذلك فإن مدة التكوين (الرسكلة) التي يستفيد منها المهندسين و التقنيين تعيد إنتاج عقله العمل في مستوياته خاصة التقنية بحسب كفاءة أدائهم الذي يتنامى بفعل تراكم معارفهم المكتسبة وفقاً لمحددات برامج الرسكلة (إعادة التكوين) المسطرة و الموجة لها لإنهاء قدراتهم التي تزيد من فعالية المؤسسة و جعل التكوين عامة نسقاً متكاملأ من خدمة فعالية النسق الأكبر و هو المؤسسة (التنظيم).



**الجدول رقم (24):** مدة الرسكلة وعلاقتها بإستيعاب المهام المنوطة للخريج الجامعة:

المجموع	03 أشهر	أسبوع	يوم	عدد مرات الرسكلة
				تواجه صعوبات
<b>82</b> %70.08	<b>15</b> %78.94	<b>17</b> %51.51	<b>50</b> %76.92	نعم
<b>35</b> %29.91	<b>04</b> %21.05	<b>16</b> %48.48	<b>15</b> %20.07	لا
<b>117</b> %100	<b>19</b> %100	<b>33</b> %100	<b>65</b> %100	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه أن الإتجاه العام يميل إلى رأي استيعاب الأمر و المهام المنوطة لهم و ذلك بنسبة تمثل (%70.08) في حين نجد أن منهم (%51.51) ممن قاموا برسكلة مدتها أسبوع فقط.

أما الذين لا يستوعبون المهمات فتمثل نسبتهم (%29.91)، حيث نجد أن ما يمثل (%48.48) منهم قاموا بعملية الرسكلة لمدة أسبوع في حين لا تتعدى نسبتهم (%20.07) عند الذين قاموا بهذه الرسكلة لمدة يوم.

وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أنه في الواقع أن العمال المهندسين و التقنيين قد حرصوا كل الحرص على استيعاب مفاهيم و طرق أداء العمل التي تحددها الإدارة و ترسلها شفرات عبد قنوات و وسائل و محتويات التكوين عموميا و خاصة الرسكلة لهذه الشريحة التي تعتبر أكثر العناصر البشرية فعالية في استرجاع و استخدام إمكانياتهم العلمية و التقنية في العمل و في فائدة التنظيم. بدليل أن معظم بل أغلب المستفيدين من الرسكلة قد أبدوا استيعابهم للأوامر و المهمات بعد هذه العملية -الرسكلة-.

بالإضافة على أن الرسكلة ساعدت الكثير من المهندسين و التقنيين على استدراك الكثير من المعطيات التطبيقية الجديدة مع التجديد طبعًا الحاصل بحكم التغيير المستمر

الذي يطال هذه المؤسسة سونلغاز بحكم أهميتها الاقتصادية في البلاد كما سبق و ذكرنا إلا أننا نستنتج بعض المهندسين و التقنيين الذين يجدون صعوبة في استيعاب الأوامر الذين أكدوا على عدم استفادتهم من عملية الرسكلة و ذلك راجع لصعوبات كاللغة مثلاً و التي لا يمكن للرسكلة أن تحل مشكلتها.

**الجدول رقم (25):** عدد مرات الرسكلة و علاقتها برضى الخريج على أداءه:

المجموع	عدد مرات الرسكلة			رضى الخريج
	ثلاث مرات فأكثر	مرتين	مرة	
<b>33</b> %28.20	<b>08</b> %57.14	<b>15</b> %48.38	<b>10</b> %13.88	راضي
<b>84</b> %71.79	<b>06</b> %42.85	<b>16</b> %51.61	<b>62</b> %86.11	غير راضي
<b>117</b> %100	<b>14</b> %100	<b>31</b> %100	<b>72</b> %100	المجموع

معطيات الجدول توضح أن (71.79%) من مهندسي و المهندسين التطبيقين غير راضون عن أدائهم في العمل حيث نجد أن (86.11%) منهم من قاموا برسكلة لمرة واحدة منذ تواجدهم في المؤسسة، تليها من قاموا بها لمرتين بنسبة تمثل (51.61%) في حين نجد أن الذين رضون عن أدائهم المهني هم يمثلون نسبة (28.20%) حيث نجد أن (57.14%) ممن قاموا برسكلة لمرة تتراوح بين ثلاث مرات و أكثر، في حين لا تتعدى نسبة الذين كانت رسكلتهم لمرة واحدة بـ (13.88%)  
الإتجاه العام يميل أنه كلما زاد عدد مرات الرسكلة للخريج زاد مستوى رضاه عن العمل.

و بالتالي فإن عملية الرسكلة من شأنها أن تؤثر على مردودية العامل في المؤسسة و هذه في حد ذاته حافز للعامل على ارتفاع معنوياته مما يجعله أكثر رضا في العمل.

إلا أن حالة عدم الرضى في العمل نسبة تمثل أغلبية (المهندسين و التقنين).  
**الجدول رقم (26):** عدد مرات الرسكلة و علاقتها برضى الرؤساء على أداءه:

المجموع	ثلاث مرات فأكثر	مرتين	مرة	عدد مرات الرسكلة رضى المسؤولين
24 %20.51	14 %100	-	10 %13.33	راضي
93 %79.48	-	28 %100	65 %86.66	غير راضي
117 %100	14 %100	28 %100	75 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن (79.48%) غير راضي المسؤولين على عملها حيث نجد (100%) منهم من قاموا برسكلة لمرتين و (86.66%) لمرة واحدة.  
حتى حين نجد أن الذين يجدون أن رؤسائهم في العمل راضون عنهم كل الرضى فيمثلون نسبة (20.51%) و نجد منهم ممن قاموا برسكلة لثلاث مرات فأكثر بنسبة (100%) في حين لا تتعدى منهم نسبة (13.33%) ممن قاموا برسكلة لمرة واحدة أثناء فترة تواجدهم في المؤسسة – سونلغاز-.

الاتجاه العام يميل إلى أنه كلما زاد عدد مرات الرسكلة زاد رضى المسؤول عن خريج الجامعة العامل في المؤسسة.

إن رضى العامل على عمله من شأنه أن يعكس هو بدوره عن رضى المسؤول عن الأداء أو رضى الخريج نفسه على أداءه.

**الجدول رقم (27):** عدد مرات الرسكلة و علاقتها بتلقي انتقادات من طرف الرؤساء.

المجموع	ثلاث مرات فأكثر	مرتين	مرة	مدة الرسكلة
				انتقادات
<b>78</b> %66.66	-	<b>13</b> %100	<b>65</b> %86.66	نعم
<b>39</b> %33.33	<b>29</b> %100	-	<b>10</b> %13.33	لا
<b>117</b> %100	<b>29</b> %100	<b>13</b> %100	<b>75</b> %100	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه أن نسبة الذين يتلقون انتقادات من طرف الرؤساء هم يمثلون نسبة (66.66%)، حيث نجد منهم أن (100%) من قاموا برسكلة لمرتين تليها الذين ترسكوا لمرة واحدة بنسبة (86.66%) أما الذين لم يتلقوا انتقادات من طرف رؤساءهم فهم يمثلون (33.33%) حيث نجد منهم بأعلى نسبة عند الذين ترسكوا لأكثر من ثلاث مرات و تتمثل هذه النسبة (100%) فحين لا تتعدى نسبة (13.33%) الذين ترسكوا لمرة واحدة. فالالاتجاه العام يميل أنه كلما زادت مرات الإسفاده من الرسكلة كلما نقصت حالة الانتقاد للخريج من طرف مرؤوسه و مسؤوليه المباشرين على عمله.

## استنتاج الفرضية الثانية:

رغم وعي مسؤولي مؤسسة "سونلغاز" بأهمية التكنولوجيات في تكوين المورد البشري خاصة شريحة الجامعيين لما لهذه الفئة من تأثير على عملية التسيير و تنظيم و القدرة على المنافسة في ظل اقتصاد السوق إلى أن عملية "إعادة التكوين" الرسكلة في سبيل ترقية المعارف التقنية و إدراك العجز بالإضافة إلى مواكبة التطورات الحاصلة التي أصبحت أي الرسكلة عملية لا مفر منها لزيادة و تحسين أكثر في عملية الاندماج و التكيف في الوسط المهني للعامل بصفة عامة و خريج الجامعة بصفة خاصة.

و لكن رغم ذلك تبقى عملية الرسكلة كما أثبتته الدراسة على المؤسسة محل الدراسة أنها عملية غير كافية و تعتبر مكملة فقط لتكوين قاعدي (في الجامعة) و لا يمكنها أن تكون عملية وحيدة متكل عليها إلا أنها تبقى أساسية خاصة في ظل رسمها من طرف المسؤولين بطريقة علمية مدروسة و متوافقة مع إمكانيات و توجهات المؤسسة.

#### 1-4 تحليل الفرضية الثالثة:

"تساعد الأقدمية خريج الجامعة الجزائرية على تحقيق الاندماج المهني داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية"

- تعني دراستنا للأقدمية و إدراجها كمفهوم في هذه الفرضية تبعًا لأهميتها، و ذلك لما يوفره هؤلاء من ذوي الأقدمية المهنية في المؤسسة -سونلغاز- من خبرة مهنية و تقنية و استيعاب القيم التي يفرزها المحيط المهني خاصة بعد التحولات الجذرية التي يفرزها المحيط المهني خاصة بعد التحولات الجذرية التي أفرزها المحيط الدولي نتيجة عولمة الثقافة و الاقتصاد و أساليب الاستهلاك و غيرها، و بطبيعة الحال فإن المؤسسة ليست بمعزل عن هذه التغيرات و نقصد بمتغير الأقدمية الفترة التي قضاها العامل داخل التنظيم منذ تاريخ دخوله أو توظيفه الأول بالمؤسسة إلى غاية إجراء هذه الدراسة.

الجدول رقم (28): العلاقة بين الأقدمية في العمل و علاقتها بالصعوبات التي يواجهها خريج الجامعة داخل مكان العمل.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية واجه الصعوبات في العمل
<b>86</b> %73.50	<b>04</b> %30.77	<b>08</b> %50	<b>57</b> %82.60	<b>17</b> %89.47	نعم
<b>31</b> %26.50	<b>09</b> %69.23	<b>08</b> %50	<b>12</b> %17.40	<b>02</b> %10.53	لا
<b>117</b> %100	<b>13</b> %100	<b>16</b> %100	<b>69</b> %100	<b>19</b> %100	المجموع

يتضح لنا من معطيات الجدول أن الذين يواجهون صعوبات في العمل يمثلون اكبر بنسبة ب (73.50%) موزعة ب (89.47%) لدى الذين لديهم أقل من سنتين

و (82.60%) من لديهم أقدميهم من (09 إلى 06 سنوات) و (50%) عند الفئة من (07 إلى 11 سنة) و أخيرا الفئة الأكثر من 12 سنة بنسبة (30.77%).

في حين الذين لا يواجهون صعوبات فهم يمثلون نسبة (26.50%) و بأكبر النسب لدى الفئة الأكثر من 12 سنة بنسبة (69.23%) اقلها لدى الفئة التي لها أقل من سنتين عمل بنسبة (10.53%).

إن أقدمية خريج الجامعة في محيط عمله قد ساعده على اكتساب خبرة واسعة في التسيير و التنظيم و التحكم في بعض مفاهيمه، بالتالي فإن سنوات العمل المستمرة في ذات المؤسسة كونت لديه خبرة لا تقل أهمية عن تكوينه القاعدي (الجامعي) و مكنته من تخطي الكثير من الصعاب خاصة التقنية منها.

وبناء على ذلك فكلما زادت المدة التي يقضيها العامل خريج الجامعة في المؤسسة كلما قلّت الصعاب أمامه أو مكنته على الأقل التعود عليها بما يتماشى مع السير اليومي للعمل و التعليل من المعوقات.

## الجدول رقم (29): الأقدمية في العمل و علاقتها بطبيعة الصعوبات.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية
					طبيعة الصعوبات
21 %24.42	0	01 %12.50	05 %08.77	15 %88.23	عدم إتقان لغة العمل
09 %10.46	0	01 %12.50	08 %14.03	0	عدم التحكم في الأجهزة التكنولوجية
14 %16.28	0	0	13 %22.81	01 05.88	مواجهة مع الزملاء
17 %19.77	03 %75	0	14 %24.56	0	مواجهة مع الرؤساء
19 %22.09	0	01 %12.50	17 %29.82	01 %05.88	العمل لا يتلائم مع التخصص
06 %06.98	01 %25	05 %62.50	0	0	حالات مختلفة أخرى
* 86 %100	08 %100	08 %100	57 %100	17 %100	المجموع

يتبين لنا من الجدول أن (24.42%) ممن يلاقون صعوبات في عملهم ناتجة عن عدم إتقانهم اللغة المستعملة في العمل و هي اللغة الفرنسية بأكثر نسبة عند التي حددت أقدميتهم في المؤسسة بأقل من سنتين بـ (88.23%).

و نجد أن (22.09%) يرون أن عملهم لا يتلاءم مع التخصص مما يجعلها يلاقون صعوبات على هذا المستوى، ونجد أن أغلبهم من ذوي الأقدمية بين (07-10) سنوات.

\* - مجموع جزئي.



أما الذين تليها و هي مواجهة الرؤساء نسبة (19.77%) و بأكبر نسبة عند ذوي الأقدمية الأكثر من 12 سنة ب (75%) تؤكد أغلب أفراد المؤسسة على وجود عقبات في عملية سير العمل منها لتحكم التقني في الأجهزة التكنولوجية و على مستوى إتقان اللغة هذه الأخيرة التي تحتل قدر عال من الأهمية نظرًا للجوء العام المفرنس و هذا ما لاحظناه في دراستنا الاستطلاعية للموضوع داخل المؤسسة و أن أغلب هذه الفئة التي تعاني من عدم إتقان اللغة الفرنسية هي الفئة حديثة الدخول للمؤسسة (أقدمية أقل من سنتين)، يؤكد لنا أحد عمال المؤسسة و هي تقني DEUA في المحاسبة 26 سنة "إننا نتعلم فقط بعض المصطلحات التقنية من زملائنا بحكم تكرارها اليومي في العمل... و مع الوقت سنصبح نتحدث حتى باللغة الفرنسية... و هذا ما حدث مع الكثير من قبلنا في العمل"

أما الذين يرون أن العمل لا يتلاءم مع مؤهلاتهم العملية مما يعيقهم على إعطاء ما لديهم، فذلك نرجعه أن سرعة التغيير التي تعشدها البلاد بما فيها مؤسسة عقبة في سبيل التخطيط خاصة للوظيفة (التوصيف، التحليل الوظيفي، التوظيف) مما يؤدي إلى صعوبة وضع التقديرات الصحيحة و الدقيقة التي تقوم عليها عملية التخطيط للتوظيف.

أما عن المواجهة مع الرؤساء و التي نجدها عند الأكثر أقدمية في المؤسسة -محل الدراسة- فالالاتجاه العام إذن يبين أن كلما زادت أقدمية الفرد في المؤسسة زاد حالة الصراع بينة و بين مسؤوليه.

فحتى يكون للعامل تأثير فعال في نشاط المجموع التي تعمل معه لا بد أن يكون على علاقة طيبة برؤسائه المباشرين ففي طريقة تعامله مع رؤسائه انعكاسه على أداءه في عمله، فمن بين العلاقات ذات الأهمية ضمن إطار العمل مثل العلاقة التي تربط الرئيس و المرؤوس و يتوقف سلوك و أداء أفراد الجماعات و كل المنظمات بشكل أساسي على مدى نجاح الطريقة التي توجهها الأطراف الآتية في علاقتها المتفاعلة: الرئيس، نائب الرئيس ... العامل لذلك فإن وجود علاقة مع المسؤول و الذي أكبر منه يؤدي التي تكون علاقات تعاون بين الأفراد، و في دراستنا هذه حول صعوبة أداء المهام و طبيعتها، فإن

مواجهة الرؤساء لا يمكن تفسيرها سطحياً بأنه توجد حالة صراع بين الإطارات و لكن يمكن تفسيرها في إطار مفهوم منطقة الشك أو مجال الشك "Zone d'incertitude"<sup>1</sup> ففي كل وضعية تنظيمية، يقوم الفاعلون باستعمال حدود مجال حريتهم، بصفة مرنة من أجل القيام تسويات ، فتصرف أي فرد في التنظيم بالنسبة لمرؤوسيه لا يرجع إلى نموذج بسيط للخضوع، وإنما هي نتيجة للتفاوض و كذا فعل التفاوض.

فنجاح الفرد في المؤسسة في إيجاد علاقة حسنة مع مسؤولية موجودة في حدود قياس أين ينجح الفاعل بالاحتفاظ بمنطقة الشك، هذه الأخيرة التي تتطلب استقلالية، و في مجال حريته التي يستمدّها من مكانته و المنصب الذي يحتله و كذلك كفاءته و إمكانياته المهنية أي الوضعية التي يحتلها داخل التنظيم، فاستقلالية الفاعل تعد المصادر الهامة لمنطقة الشك التي تسمح له من القيام باختيارات و بالتالي ممارسة استراتيجياته الخاصة بالإضافة إلى هذه الاستقلالية بشرط وجود عدم توقع سلوك الفاعل بالنسب للآخر، من أجل تحكّمه في منطقة الشك و التوسيع من سعتها بقدر الإمكان كي تسمح له بالمراقبة داخل التنظيم، لذلك فإن الاتصال و كيفية تنظيم اتجاهاته بين الوحدات و أعضائه داخل المؤسسة سونلغاز يؤدي إلى تموقع كل فاعل في حدود المنطقة التي يحتلها فكل إطار داخل المؤسسة التي يعمل فيها بحاجة إلى معلومات، سواء لإتمام مهامه أو لاتخاذ القرارات الملائمة، فالمواقع الذي تحتله الفرد -خريج الجامعة- إذا في شبكة الاتصال يسمح له بالحفاظ بالمعلومات و بمناطق الشك التي تمكنه من التحايل على الآخرين و تنظيم سلطته عليهم، و هذا طبعاً لا يتم إلا باستعمال القواعد التنظيمية هذه الأخيرة تسمح بالاحتفاظ بمناطق الشك عند الفاعلين لذلك لا يمكن إغفال الجوانب الرسمية و السير الداخلي للمؤسسة.

<sup>1</sup> - BERNoux (P). La sociologie des organisations. édition du seuil Paris. 1985. P.138.

الجدول رقم (30): الأقدمية في العمل و علاقتها بإتقان لغة العمل.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية اللغة المتقنة
21 %17.95	-	02 %12.50	05 %07.25	14 %73.68	عربية
06 %05.13	06 %53.85	-	-	-	فرنسية
90 %76.92	07 %53.85	14 %87.50	64 %92.75	05 %26.31	معًا
117 %100	13 %100	16 %100	69 %100	19 %100	المجموع

يوضح الجدول أن الذين يتقنون اللغتين الفرنسية و العربية يمثلون (%76.92) و بأكثر النسب لدى الذين لديهم أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (%92.75) و بأقل النسب لدى الذين لديهم أقدمية أقل من سنتين بنسبة (%26.31).

في حين يتبين لنا أن الذين يتقنون اللغة العربية يمثلون نسبة (%17.95) و بأعلى النسب عند الذين لديهم أقل من سنتين عمل بنسبة (%73.68) و بأقل نسبة لدي الذين لديهم أقدمية أكثر من 12 سنة.

أما الذين يتقنون الفرنسية فلا يمثلون إلا نسبة (%05.13) و تمثل نسبة (%53.85) أكبر نسبة الفئة التي لديها أكثر من 12 سنة عمل في المؤسسة.

يصعب الفصل بين التكنولوجيا و اللغة و المتبع للسيرورة التاريخية للدول المستعمرة بعد الاستقلال، يجد أن اللغة الرسمية الأولى هي لغة الدولة المستعمرة، فلقد امتدت اللغة لتمسى الجانب الأكاديمي و التدريس بمراحله.

إن سيادة اللغة الغربية سواء بالنسبة للدول التي عانت الاستعمار أو غيرها مرتبط بالتوسع و الانتشار في استهلاك إنتاج الدول الغربية إضافة إلى صفة الكفاءة التي يتميز بها ذلك أنتاج مما يسمح المجال أما الاحتكار في ميدان العلم و التقنية.

و المجتمع الجزائري خاصة مؤسساته الإقتصادية و ضمنها مؤسسة "سونلغاز" قيد الدراسة الحالية لم يكن بمعزل كونه كان مستعمرة فرنسية بعد الاستقلال الوطني استمرت اللغة الفرنسية التي بقيت حاضرة خاصة في الجامعة نظراً للمشكلات الخاصة بمصادر جمع المعلومات لتغطية البرامج التعليمية و التكوينية المسطرة (بعد الإستقلال الوطني) لذا نجد أغلب الأفراد الذين عاشوا تلك الفترة (تعليم باللغة الفرنسية فقط) لا يتقنون إلا اللغة الفرنسية فيما نجد أن الفئة الأقل سنًا (02 إلى 06) و (07 إلى 11) سنة أقدمية يتقنون اللغتين و هم الشريحة التي عاصرت عمليات (الجزارة و التعريب) لكن بشكل نسبي لأن التعريب لم يصل إلى كل الاختصاصات كما علمنا من أحد مهندسي المؤسسة فقد كان تعريب جزئي لكن اللغة الفرنسية هي المسيطرة مما مكنهم من تعلم اللغتين.

أما الذين ليست لديهم أقدمية متقدمة ( وهم العمال أقل من سنتين) فنجد أغلبهم لا يتقنون اللغة الفرنسية وذلك بنسبة (73.68%) إلا في مستوياتها التقنية مما يعرقل عملية الاتصال بينهم و بين ذوي الأقدمية الكبيرة.

**الجدول رقم (31):** العلاقة بين الأقدمية في العمل و مدى تحكم خريجي الجامعة في الإعلام الآلي.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية التحكم في الإعلام الآلي
<b>96</b> %82.05	<b>13</b> %100	<b>14</b> 87.50	<b>51</b> %73.91	<b>18</b> %94.73	نعم
<b>21</b> %17.95	<b>00</b> %00	<b>02</b> %12.50	<b>18</b> %26.09	<b>01</b> %05.25	لا
<b>117</b> %100	<b>13</b> %100	<b>16</b> %100	<b>69</b> %100	<b>19</b> %100	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتبين ان الذين يتحكمون في الإعلام الآلي يمثلون نسبة (82.05%) و باختلاف النسب نجد الذين لديهم أكثر من 12 سنة عمل يمثلون نسبة (100%) يليها نسبة الذين لديهم أقل من سنتين عمل بنسبة (94.73%) و تليها هذه النسبة الفئة التي لها أقدمية من (02 إلى 06 سنة) بنسبة (73.91%).

أما الذين لا يتحكمون في الإعلام الآلي فهم يمثلون (17.95%) و بأكبر النسب لدى الفئة التي لها أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (26.09%) تليها الذين لديهم أقدمية (07 إلى 11 سنة) بنسبة (12.50%) و أخير أقل تمامًا من سنتين بنسبة (05.26%).

يعتبر الإعلام الآلي من أحد أهم أدوات العمل التي يجب أن يتقنها المهندس أو التقني ليتمكن من الاستمرار في عمله و قبل ذلك يعتبر شرطًا أساسيًا قبل التوظيف في أية مؤسسة سواء كانت عمومية أم خاصة، علمًا أن مؤسسة "سونغاز" تبنت استخدام هذه التقنية بصورة مكثفة مع التفتح الاقتصادي و العولمة، مما أدى إلى لجوء هذه الفئة -خريجي الجامعة- إلى تعلمه بأي طريقة كانت بحيث يكون الهدف هو تحقيق أكثر قدرة

على التكيف داخل المؤسسة المستخدمة و بالتالي المحافظة على المنصب و هذا ما أكدته لنا المعاينة الميدانية بحيث لا حظنا أنه في كل مكتب ما لا يقل على عن استخدام ثلاثة أجهزة كومبيوتر لأن أغلب الأعمال هي أعمال مكتبية و نتيجة لقلّة الوسائل المستخدمة في التكوين الجامعي كما تم توضيحنا لذلك في (الجدول رقم 12) رغم وجود تدريس مقياس الإعلام الآلي، إلا أن أغلب المبحوثين من فئة الأقدمية الأقل من سنتين تؤكد على تعلم هذه التقنية في البيت أو في قاعات الأنترنت عند الخواص.

أما الفئة ذات الأقدمية الأكثر من 12 سنة فقد أكدت هي الأخرى على تعلمها في المؤسسة أو بمجهودات فردية بغرض تحقيق التوافق بينه و بين ما يتطلبه المنصب من تعلم التقنية المتبناة بشكل مكثف في المؤسسة.

**الجدول رقم (32):** العلاقة بين الأقدمية في العمل و تقييم خريجي الجامعة للتكنولوجيا المستعملة في المؤسسة.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية تقييم التكنولوجيا داخل المؤسسة
<b>23</b> %19.66	<b>10</b> %76.92	<b>08</b> %50	<b>02</b> %02.89	<b>03</b> %15.79	<b>بسيطة</b>
<b>88</b> %75.21	<b>03</b> %23.08	<b>08</b> %50	<b>67</b> %97.10	<b>10</b> %52.63	<b>متوسطة</b>
<b>06</b> %05.13	<b>00</b> %00	<b>00</b> %00	<b>00</b> %00	<b>06</b> %31.58	<b>معقدة</b>
<b>117</b> %100	<b>13</b> %100	<b>16</b> %100	<b>69</b> %100	<b>19</b> %100	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (75.21%) من مجموع المبحوثين يرون أن مستوى التكنولوجيا المستخدم متوسط و بأغلبية النسب لدى الفئة التي لها أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) و المقدرة بـ (97.10%) تليها الفئة التي لها أقدمية أقل من سنتين بنسبة (52.63%) و أخيرا الفئة الأكثر من 12 سنة بنسبة (23.08%).

أما (19.66%) من المجموع الكلي للمبحوثين يرون أن مستوى التكنولوجيا بسيط و بأكبر النسب لدى الفئة التي لها أكثر من 12 سنة (23.08%).

أما باقي في المبحوثين و الذين يرون أن مستوى التكنولوجيا معقد فهم لا يمثلون إلا (05.13%) و بالأغلبية لدى الفئة الأقل تمامًا من سنتين.

وبناء على ذلك يتضح لنا بأنه كلما اتجهنا إلى الفئة الأكثر أقدمية في المؤسسة نجدها أكثر رضا على استخدام التكنولوجيا حيث تقيّمها دائمًا بكونها "بسيطة"، و كلما قلت الأقدمية كلما تغيرت نظرة خريج الجامعة إلى التكنولوجيا بالتعقيد.

و عليه فإن المدة الكافية التي يقضيها خريج الجامعة في المؤسسة من شأنها كذلك أن تحل أمامه مشكلة التحكم التكنولوجي (أجهزة، مخططات ...).

**الجدول رقم (33): الأقدمية في العمل و مدى رضى العامل على أدائه في العمل.**

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية
					راضى عن الأداء
<b>38</b> %32.48	<b>11</b> %04.61	<b>02</b> %12.50	<b>22</b> %31.88	<b>03</b> %15.89	نعم
<b>79</b> %67.52	<b>02</b> %15.38	<b>14</b> %87.50	<b>47</b> %68.11	<b>16</b> %84.21	لا
<b>117</b> %100	<b>13</b> %100	<b>16</b> %100	<b>69</b> %100	<b>19</b> %100	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه بأن الراضون على عملهم يمثلون أكبر نسبة بنسبة و المقدرة بـ (67.52%) إذ نجد تقارب النسب لدى الفئتين من (07 إلى 11 سنة) التي (87.50%) و أقل من سنتين و نسبتها (48.21%) تليها نسبي الفئتين (02 إلى 06 سنوات) و الأكثر من 12 سنة على التوالي (68.11%) و (15.38%).

أما الفئة الراضية على أدائها في عملها فهم يمثلون (32.48%) و بأكبر النسب لدى الفئة التي لها أقدمية أكثر من 12 سنة بنسبة (84.21%) تليها الفئة التي لها أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (31.88%) و أخيرا من سنتي بنسبة (15.89%) و السنة (07 إلى 11 سنة).

إن الرضى عن العمل عبارة عن حالة انفعالية نجدها لدى الأفراد تجاه جوانب عديدة من عملهم مثل الرضى عن الأداء، الرضى عن الأجور، الرضى عن الزملاء ... إلخ، فالرضى إذن يعكس الحالة النفسية التي تتبع مساهمة العمل في إشباع أو عدم إشباع الحاجات الموجودة لدى الأفراد.

و لعل الاهتمام بمصطلح الرضى و إدراجه كمؤشر لقياس الاندماج المهني من باب الافتراض أن العامل الذي يكون جد راض على أداءه في عمله يميل إلى الإنتاج أكثر أو حقق دور أكثر أن هذه الحالة الإنفعالية تشكل حسب الكثير من الدراسات دافعا للعمل و بالتالي إلى حالة من حالات الاندماج المهني داخل وسط أو محيط العمل.

و من خلال المعطيات الميدانية نجد أن حالة عدم الرضى أكثر عند حديثي العمل (أقدمية أقل من سنتين) و عند الأكثر أقدمية (07 إلى 11 سنة).

و بالتالي يمكن أن نقول أن الأقدمية تلعب دورا مهما في التأثير على الرضى عن العمل فالإطارات الشابة أقل خبرة و تجربة، عدم تعرضها إلى الكثير من المشاكل و الأعباء يساهم في رضاها عن المنصب، فالفوز بالمنصب في الوقت الراهن يعتبر انتصارا بصرف النظر عن طبيعة هذا المنصب فهذا هو رأي الكثير من المهندسين و المهندسين التطبيقيين من الفئة الشابة في المؤسسة و لقد ازداد اهتمام الباحثين و العلماء



بالعلاقة القائمة بين هذين المفهومين (الأداء و الرضى) منذ نشر نتائج " التون مايو" في العشرينيات، إذ أصبح الاعتقاد هو أن رضى العمال يؤثر بقدر كاف على أدائهم، فالعامل الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد تحمسه مما يحدث اقبالا و انضباطا و هذا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستوى أدائه و مدى مساهمته في الإنتاج و العكس صحيح.<sup>1</sup>

لذلك فإن تحقيق الرضى عن العمل يعتبر من العوامل الهامة في تحقيق الاندماج المهني للفرد داخل التنظيم، و إن كان خريج الجامعة في المؤسسة قد صرح بأنه راض تماما عن عملها بنسبة كبيرة، فهذا لا يعني في الحقيقة أن أداءه في المستوى المطلوب و الدليل على ذلك الصعوبات التي تعترضه في انجاز عمله (اللغة، التحكم في التكنولوجيا )

كما نجد أن متوسطي الأقدمية هم الأكثر تدمرا من العمل لأنهم يعتبرون أنفسهم في فترة العطاء إلا أنهم لا يؤديون أعمالهم على أكمل وجه و بالتالي عدم رضاهم على أدائهم بشكل كامل، بعكس الفئات الشابة التي لا تكون قد تحققت لها الاندماج الكامل في الوسط المهني أو القديمة و التي قد أدت ما عليها و هم في الغالب يفكرون في التقاعد و بالتالي فهم راضون كل الرضى عن أدائهم في للعمل الذي يؤديونه.

<sup>1</sup> - Kamel(H). *l'art d' chef*. Rouïba Edition. Alger. 1998. P.19.

الجدول رقم (34): العلاقة بين الأقدمية في العمل ومدى رضى المسؤولين على خريج الجامعة.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية
					رضى المسؤولين
16	03	12	01	-	نعم
%13.67	%23.08	%75	%02.10		
101	10	04	68	19	لا
%86.32	%76.92	%25	%98.55	%100	
117	13	16	69	19	المجموع
%100	%100	%100	%100	%100	

من خلال معطيات الجدول يتبنى أن الذين يؤكدون أن المسؤولين غير راضين عنهم يمثلون بنسبة (86.32%) وبأكبر النسب لدى الذين لديهم أقدمية أقل تماما من سنتين بنسبة (100%) تليها نسبة الذين لديهم أقدمية من (2 إلى 6 سنوات) بنسبة (98.55%) الفئة الأكثر من 12 سنة بنسبة (76.92%) وأخيرا الفئة من (7 إلى 11 سنة) بنسبة (25%) أما الذين يؤكدون أن المسؤولين راضين عنهم فهم يمثلون نسبة (13.67%) و بأكبر النسب لدى الذين لديهم أقدمية من (07 إلى 11 سنة) بنسبة (75%) و اقلها عند الفئة التي لها أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (02.10%).

لقد أثبتت الدراسات ((أنه كلما كان الفرد على علاقة طيبة برؤسائه كلما كانت علاقته جيدة بمرؤوسيه و العكس صحيح))<sup>1</sup>

فرض المسؤول بعكس بطريقة أو بأخرى حالة الاندماج لدى الفرد ف "دو غلاس غريغور" يرى أنه بالإضافة إلى الاحتياجات المادية و الاجتماعية هناك الاحتياجات

<sup>1</sup> - عادل حسن، الأفراد في الصناعة، مؤسسة الشباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 45.

المعنوية كاحترام النفس و الشعور بالاطمئنان، حيث أن شعور العامل بالأمان و القيام بواجبه يقتضي ثلاث نواحي:

1- شعوره الداخلي بأن عمله يرضى رؤسائه و مشرفيه عليه و أنه موضع تقدير و احترام من جانبهم.

2- معرفته لواجباته و مسؤولياته في عمله حتى يطمئن لسلامة موقفه في تصرفاته.

3- ثبات النظم التي يعمل في ظلها، كنظم الأجر و الجزاءات و العقاب و بالتالي فإن أحدًا من هذه الأسباب أو كلها يجعل من الإطار لا يقوم بدوره في تأطير العمل، بالإضافة إلى أن المحيط العام للبلاد كما صرح أحد المسؤولين لم يعد يولي اهتمام لنزاهة الموظف و أصبح المهم لدى البعض هو التخلص فقط من المهام الموكلة إليه.

بالإضافة أن الأقدمية تلعب دورًا هي الأخرى في هذا الأمر فإن متوسطي الأقدمية (07 إلى 10 سنوات) نظرًا لاهتمامهم الزائد في رفع إنتاجيتهم و تحمسهم الكبير يلقى ذلك استحسان المسؤولين، أما حديثي العمل فهم قيد التجربة و لا يمكن أن نسبق الأحداث في إبداء رأي رضى المسؤولين عنهم عبر عنه أحد المهندسين 27 سنة (07 أشهر من العمل) أما الأكثر أقدمية فيمكن تفسير عدم رضى المسؤولين و تفسيره بحالة الصراع الكامن و خاصة أن بعض القدامى يرون أنفسهم أحق من بعضهم في بعض المناصب ذات السلطة و المسؤولية.

**الجدول رقم (35):** علاقة الأقدمية في العمل بالانتقادات التي توجه من طرف الرؤساء إلى خريجي الجامعة.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل تماماً من سنتين	الأقدمية انتقادات من طرف الرؤساء
78 %66.66	01 %07.69	06 %37.50	52 %75.36	19 %100	نعم
39 %33.33	12 %92.31	10 %62.50	17 %24.64	-	لا
117 %100	13 %100	16 %100	69 %100	19 %100	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الذين ينتقدون من طرف الرؤساء يمثلون أكبر نسبة بـ (66.66%) باختلاف أقدميتهم إذ يؤكد الذين لديهم أقل من سنتين عمل ينتقدون دائماً بنسبة (100%) تليها الذين لديهم أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (75.36%) و أخيراً الذين لديهم أكثر من 12 سنة عمل بأقل نسبة بنسبة (07.69%).

أما الذين لا ينتقدون من طرف الرؤساء يمثلون نسبة (33.33%) و بأكبر النسب لدى الذين لديهم أكثر من 12 سنة عمل بنسبة (92.31%) و أقلها الذين لديهم أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (24.64%).

الإتجاه العام للجدول يبين أنه كلما زادت أقدمية خريج الجامعة في المؤسسة كلما قلت انتقادات الرؤساء و كلما قلت الأقدمية و كان خريج الجامعة أكثر حداثة في التنظيم كان معرض أكثر للنقد من طرف مسؤوليه المباشرين في العمل.

إن مؤشر الأقدمية و ما صاحبها من ممارسة مستمرة وزيادة في الخبرة سببا في اكتساب المهارات اللازمة و ذلك تبعاً للقدرات الفردية و الرغبة في التعليم من جهة و من جهة تحملهم على عاتقهم مسؤوليات (أن أغلب ذوي الأقدمية نجدهم أكبر سناً)، و بالتالي

نجدهم أكثر حذرًا من التعرض للانتقاد بخلاف الفئة الشابة التي نجدها أكثر عرضة لهذا الانتقاد من طرف مسؤوليهم نظرًا ذلك على حد تعبير أحد المسؤولين "إن حديثي الالتحاق بالعمل تجدهم أكثر ثقلاً في انجاز أعمالهم، بالإضافة إلى جهلهم للكثير من حيثيات التنظيم - الجديد- قد يعيق سير العمل لذلك هم أكثر عرضة للنقد بخلاف القدامى المتمرسين عن العمل و خبياه"

الجدول رقم (36) : الأقدمية في العمل و علاقتها بمدى استيعاب المهمات المنوطة إلى خريج الجامعة.

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية استيعاب الأمر
77 %65.81	13 %100	16 %100	48 %69.56	-	نعم
40 %34.19	00 %00	00 %00	21 %30.44	19 %100	لا
117 %100	13 %100	16 %100	69 %100	19 %100	المجموع

تظهر معطيات الجدول أن الذين يستوعبون المهمات المنوطة إليهم يمثلون نسبة (77%) من المجموع الكلي للمبحوثين إذ نجد أن الفئة الأكثر أقدمية و التي لديها أقدمية أكثر من 12 سنة تمثل (100%) و تتساوي معها في النسبة الفئة التي لديها الأقدمية من (07 إلى 11 سنة).

أما الذين لا يستوعبون المهمات المنوطة إليهم فهم يمثلون نسبة (34.19%) و بأكبر النسب لدي الذين لديهم أقل من سنتين بنسبة (100%) تليها الفئة التي لديها أقدمية من (02 إلى 06 سنوات) بنسبة (30.44%).

الاتجاه العام يبين أنه كلما زادت أقدمية خريج الجامعة الفرد في المؤسسة كلما زادت فرصة استيعابه للأمور و المهمات المنوطة إليه و العكس صحيح.

إن عدم إتقان اللغة و صعوبة التحكم التقني للأجهزة المستخدمة من شأنه أن يخلق نوع من الصعوبة في انجاز المهام في وقتها أو حتى استيعابها في غالب الأحيان.

إن الأفراد القدامى في المؤسسة و بحكم تعاملهم اليومي بالإضافة إلى أن أغلبهم ممن تلقوا تكوينات بخلاف الفئة الشابة أو حديثي الالتحاق بالمؤسسة كل هذه العوامل ساهمت في أن الفرد يستوعب جوانب عديدة متعلقة بحيثيات العمل و يجعلهم أقل عرضة للنقد و هذا ما سيوضحه الجدول الآتي بخلاف الفئة الأقل أقدمية في المؤسسة.

**الجدول رقم (37): العلاقة بين الأقدمية في العمل و المبادرة في إنجاز الأعمال.**

المجموع	أكثر من 12 سنة	11-07 سنة	06-02 سنوات	أقل من سنتين	الأقدمية
					المبادرة
<b>07</b> %14.53	<b>08</b> %61.54	<b>08</b> %50	<b>01</b> %01.45	-	نعم
<b>100</b> %85.47	<b>05</b> %38.46	<b>08</b> %50	<b>68</b> %08.55	<b>19</b> %100	لا
<b>117</b> %100	<b>13</b> %100	<b>16</b> %100	<b>69</b> %100	<b>19</b> %100	المجموع

يتبين من خلال معطيات الجدول أن الذين لا يبادرون في انجاز الأعمال يمثلون اكبر نسب بـ (85.47%) و بأكبر النسب لدى الذين لديهم أقل من سنتين تمامًا بنسبة (100%) تليها الفئة التي لها أقدمية ما بين (02 إلى 06 سنوات) بـ (98.55%) و الفئة التي لديها أقدمية ما بين (07 إلى 11 سنة) فهم يمثلون (50%) و أخيرًا عينة الفئة التي لها اقدمية الخبرة من 12 بنسبة (38.46%).

أما الذين يبادرون في إنجاز بعض الأعمال فهم يمثلون إلا بنسبة (14.53%) و بتوزيع النسب ما بين الذين لديهم أقدمية أكثر من 12 سنة بنسبة (61.54%) تليها الذين لديهم أقدمية من (07 إلى 11 سنة) بنسبة (50%) و أخيراً الذين لديهم أقدمية من (02 إلى 06) سنوات بنسبة (01.45%).

الاتجاه العام يميل أنه كلما زادت أقدمية خريجي الجامعة في التنظيم كلما زادت فرصة مبادرته في العمل و العكس صحيح.

إن أهمية الأخذ بالاقترحات التي يقدمها خريجي الجامعة العاملين بالمؤسسة من شأنها أن ترقى من عملية التسيير و التنظيم و هذا من شأنه أن يعزز نمط اتخاذ القرار بالمشاركة، و المقصود هنا هو إشراك كل خريج جامعي في المجموعة بتفكيره و عواطفه في تحديد أهداف التنظيم و عمل جزء من مسؤولياتها مما يؤثر في أداءه إيجابياً لذلك فكما لا حظنا من الجدول أن أسلوب "المبادرة" غير متوفر تماماً إلى في الحدود الدنيا، حيث أن أغلب القرارات التي تتخذ تكون من أعلى إلى أسفل "لا مركزية القرار" من جهة كما سبق و ذكرنا في مؤسسة سونلغاز بالإضافة إلى عدة عوامل منها:

- عدم إعطاء فرصة لخريجي الجامعة.

- كثرة المهمات المنوطة إليهم.

- عدم الاكتراث لبعض خريجي الجامعة.

و الملاحظ أن الجيل الجديد (أقل أقدمية و هم من فئة الشباب) هم الأقل مبادرة أو تكاد تكون معدومة، مما يؤثر عليهم بطبيعة الحال و على إنتاجيتهم، و كما صرح لنا أحد التقنيين 26 سنة أقدمية "نحن مضطرين لتطبيق الأوامر ... و فقط"

لقد أصبحت المبادرة ملحة و ضرورية نتيجة التعقيد و التوسع و النضج في المؤسسات، حيث أن هذا التعقيد خلق ظروفًا جديدة، و مشاكل جديدة تحتاج إلى حلول دقيقة و حاسمة "كما يؤدي بالإدارة إلى الانتقال في اعتمادها للخروج من هذا الوضع من الاعتماد على مهام الرجل العظيم الخارق أو المتميز إلى أساليب أكثر علمية، و من

ضمنها أسلوب "المبادرة"<sup>1</sup>، إن إعطاء الفرص العادلة في المبادرة و بالتالي المشاركة في القرارات التنظيمية و البشرية و التقنية من شأنها تقليص فرص التنافس غير الشريف وتعمل على تنقية صفوف كل العاملين من هذه الظواهر التي تكون في كثير من الأحيان من نتائجها سبباً في خلل النسق التنظيمي و بالتالي الاندماج و بالتالي تأثيرها بالسلب على فعاليتها و اندثارها، و يعزز الوضع إذا ما كانت المبادرة شاملة فالمبادرة الناجحة التي تقوم على قاعدة البقاء للأكفاء و ليس البقاء للأقوى.

<sup>1</sup> - عبد المعطي محمد غسان، السلوك التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 1999، ص 79.



## استنتاج الفرضية الثالثة:

يتضح من خلال ما توصلنا من تحليل للمعطيات السابقة، أنه نتيجة لضعف التكوين الجامعي لأعداد الإطار الكفو، و عجز التكوين التطبيقي الجامعي بتزويد الإطارات بالمهارات اللازمة التي من شأنها تقي المؤسسة للكثير من الإجراءات المكلفة مادياً و معنوياً.

لجأت المؤسسة محل الدراسة -لجأت إلى ميكانزمات خاصة بالنسبة لمختلف أبعاد التنظيم بما فيها إعادة التكوين (الرسلكة) بالإضافة إلى عوامل أخرى التي تتحكم في أداء مختلف الأدوار و المهام أهمها عامل الأقدمية التي تكسب العامل الخبرة الكبير بواسطة الممارسة و التعامل المتكرر مع ظروف العمل (أجهزة ووسائل العمل ...) إن التساؤل عن إمكانية توظيف الجامعيين الجدد بصفة مباشرة بعد التخرج من الجامعة، فكانت الإجابة بلا، إذ يفضل و ستحسن عامل الخبرة المهنية على الاعتماد فقط على الشهادة الجامعية نظراً للنقص الخبرة لدى حاملها و هذا ما يؤكد قلة ثقة المؤسسة الاقتصادية العمومية في الإطار (الخريج) الجديد في كفاءة الجامعة الجزائرية عموماً في الآونة الأخيرة.

و بناء على ما أظهرته المعطيات السابقة من خلال المؤشرات للجداول السابقة تؤكد لنا أن عامل الأقدمية يساهم و يساعد بشكل كبير في تحقيق الإدماج المهني لخريج الجامعة الجزائرية في الوسط التقني المهني.

## الاستنتاج العام للدراسة:

يمكن أن نلخص من خلال تحليلنا و النتائج الأولية للمعطيات التي أفرزتها لنا أسئلة الاستمارة إلى استنتاج عام يتوزع على النقاط التالية:

- إن خريجي الجامعة الجزائرية و على اختلاف جنسهم و اختصاصاتهم أشاروا أنهم اتجهوا إلى الجامعة بصفقتها الفضاء المناسب لتكوين النخبة و الكفاءات القادرة على تلبية حاجاتهم الخاصة و حاجات المجتمع إلى التنمية الشاملة و المستدامة غير أن وضوح أهداف التكوين خاصة التطبيقي لشريحة التقنيين و العلميين لا يعني بلوغها حيث الأغلبية الساحقة تشير إلى أن الأوضاع المهنية و حالة البطالة و اللاندماج المهني الذي تعيشه هذه الشريحة الهامة تعكس تصور التكوين التطبيقي (الكلاسيكي) و اختلال وظيفية الاجتماعية و تؤكد انعزاله على المجتمع الذي أنشأه و تظهر من خلال الدراسة الميدانية أن معاناة التكوين التطبيقي الكلاسيكي و تعثره و يرجع إلى الأسباب التالية:

- قلة التدريب و التربص في ميدان العمل مما يؤكد طابع النظري المؤيد لمبدأ العلم من أجل العلم بدلاً من العلم من أجل العمل و تضيي الطرق التقليدية و المعيدة لإنتاج انعدام الصلة بين محتويات التكوين التطبيقي و متطلبات سوق العمل المتغير باستمرار و الخاضعة بالضرورة إلى معايير الجودة التي تفرضها عولمة الاقتصاد.

و يؤدي انغلاق التكوين عمومًا فما فيه التكوين التطبيقي بالنسبة لهذه الفئة من خريجي الجامعة على نفسه و انفصاله عن ما يجري حوله.

في الساحة الاقتصادية في الوقت الذي تم فيه إصلاحات متتالية منذ 1971 و التي ترمي إلى تشييد نظام جامعي متناسق يتجاوب مع البيئة الاقتصادية و الاجتماعية لتحدي الحاضر و المستقبل إلى انعكاسات سلبية تأخذ طموح الجامعي (الطلبة) و تطلعاتهم في العمل الممارس في مؤسساتهم و بالتالي إنتاجية المؤسسة المستخدمة.

كما تنسب وحدات مجتمع البحث إخفاق التكوين التطبيقي إلى أسباب مادية تتمثل في قلة الوسائل التعليمية المناسبة للأنشطة البيداغوجية و التي من شأنها أن تجعل التكوين

أكثر مرونة و مسايرة كما تساعد على البحث العلمي التطوري (مخابر، مكنتبات، ورشات، أجهزة الإعلام الآلي، سمعية بصرية ... إلخ).

- كما بينت الدراسة و عي هذه الشريحة بضرورة إتقان التكنولوجيات الحديثة كونها عاملاً أساسياً في رفع مرودية الإنتاج الاقتصادي من جهة أخرى يعكس حالة الاندماج المهني في المؤسسة لدى هذه الشريحة، مما فرض عملية التكوين الذاتي، كما تبين لنا من خلال معطيات الجدول حتى و إن تطلب الأمر بمصاريف شخصية و مجهودات ذاتية كل ذلك من أجل التكيف أكثر و المحافظة على المنصب المقلد في المؤسسة.

- إن التأكيد على التكنولوجيات الحديثة و على فعاليتها في دفع عجلة التقدم يجرنا الحديث بالضرورة على اللغات الأجنبية خاصة الفرنسية، في مجال المؤسسة محل الدراسة كوسيلة اتصال و إطلاع على ما وصلت إليه مؤسسات أخرى في نفس المجال عن طريق الشبكات الأكاديمية.

التي توفرها أجهزة الإعلام الآلي و التي يصعب استغلالها و استغلال معلوماتها الرقمية بدون لغات أجنبية، فقد أوضحت الدراسة عن فشل الجامعة الجزائرية عن إرساء قواعد هذه السلعة في طلبتها بشكل يسمح بالتعامل بها في الوسط المهني إلا في حدودها الدنيا.

- بالإضافة إلى أنه رغم و عي المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية بأهمية التكنولوجيات هي الأخرى في تكوين الموارد البشرية القادرة على المنافسة في ظل اقتصاد السوق، وبالرغم من الجهود المبذولة من طرف الجهة المسؤولة في المؤسسة و في سبيل إدراك العجز للجامعة للشريحة العلمية، و في سبيل ترقيتها و توسيع معارفها التقنية بعملية "الرسكلة" التي أصبحت عملية لا مفر منها في عملية الاندماج و التكيف في الوسط المهني و لكن رغم ذلك تبقى عملية الرسكلة كما أثبتته الدراسة لتبقى علمية غير كافية و مكتملة فقط لتكوين قاعدي في الجامعة- و لا يمكنها أن تكون عملية وحيدة متكل عليها.

- أما عن الأقدمية و الخبرة في المؤسسة فهي من أهم العوامل الأساسية لحالة الاندماج المهني في الوسط المؤسسي و ذلك نظرًا لكمية السنون التي يقضيها الخريج في مجال عمله مما يفرض عليه تحكم و دراسة لحيثيات و أسرار العمل، العملي و بالتالي فإننا نؤكد عن أن التكوين التطبيقي الجيد و المصقل برسكلة مضافًا إليها أقدميه و خبرة معنية يعطينا اندماجًا مهنيًا كاملاً في الوسط.

خاتمة

## خاتمة:

يشكل الاهتمام بالجانب الإنساني عنصرًا لا بد منه لتطوير طرق العمل و الإنتاج في المؤسسة فالمؤسسات أصبحت حاليًا لا تتفاعل مع التقنية فحسب بل مع جهد الفعل البشري عند توظيف طاقاته في إطار تكنولوجيا و تنظيم عمل ملائمين لطاقاته و نجاح المؤسسة مقترن باستغلال القدرات الكامنة في العاملين و تنسيق أهدافهم و حاجتهم مع أهداف المؤسسة المستخدمة.

لذلك فقد أولت الدولة الجزائرية في مختلف مصادرها الرسمية الاهتمام بنسقين و كانت الجهود حثيثة في محاولات الاستثمار فيها:

الجامعة و المؤسسة العمومية الاقتصادية، و لعل أهم قاسم مشترك بين هذين النسقين هو التوجه العام التقني و التكنولوجي وفقًا لما تتضمنه في كل مرة الخطابات الرسمية.

فلقد تبينت الصيغة التقنية العلمية للتعليم و التكوين من خلال العمل على تنويع و تدريس التخصصات التقنية و تهيئة البرامج و الهياكل اللازمة لهذا الغرض في مختلف المراحل التعليمية و التكوينية أما عن الاختيار التكنولوجي للنسق المؤسسي المستخدم فقد دعم بما سمي بالنقل التكنولوجي الذي أخذ أشكالاً متعددة (المفتاح في اليد، المنتج في اليد، صيغ عقود، الهندسة و المساعدة التقنية ...)

تدعم الاهتمام السابق أكثر من خلال التأكيد على ضرورة الربط بين النسقين الجامعة و المؤسسة و التنسيق بينهما، لكن الواقع أثبت عدم التلاؤم بينها ووجد أنهما في حالة عزلة عن بعضهما، و لقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة وصف العلاقة بين مخرجات النسق الأول – خريجي الجامعة- في محيطها المهني المؤسسة الاقتصادية العمومية- من خلال تجسيدها المنهجي و صياغتها الميدانية لخريجي الجامعة – مهندسين و تقنيين – في مؤسسة ذات طابع تجاري تقني علمي – سونلغاز-

فقد كشفت لنا الدراسة الميدانية عن القطيعة الشبه التامة بين التكوين التطبيقي الجامعي للخصائص التقنية – و المؤسسات الاقتصادية العمومية الوطنية الأخرى فالتكوين خاصة التطبيقي بمدخلاته – المادية (الوسائل) ... يعيش بمعزل عن الطلب الاجتماعي السابق الذي أوجدت فيه، كما أن المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية خاصة بوصفها أكثر حاجة مطلبية للعنصر البشري المؤهل خلقت لنفسها محيطاً خاصاً بمختلف مؤشرات مجال العمل لرفع مستوى الأداء الفعال وزيادة فرصة اندماج خريجي الجامعة في وسطها التي عجزت الجامعة على تحقيقه.

بالإضافة إلى الاعتماد الشبه الكلي على القدامى في عملية التسيير و التنظيم، اعتماد كلي، مما يعطي أفضلية الأقدمية على حديثي الالتحاق مما يعطي تفسير على الاعتماد على مؤشر الأقدمية في عملية الاندماج المهني في الوسط المهني.

# المصادر و المراجع



## قائمة المصادر و المرجع

I/ مراجع باللغة العربية:

1- مراجع خاصة بالمنهجية:

1-1 الكتب:

01- عبد الرحمن محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعارف، 2000.

02- قباري محمد اسماعيل، مناهج البحث في علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.

03- اموريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

2-1 مقالات الدوريات، الحوليات و المجلات:

04- علي غربي "خطة نموذجية للبحث الاجتماعي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية03، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.

2- مراجع خاصة بالمؤسسة الاقتصادية، التنمية:

1-2 الكتب:

05- إبراهيم أبو الحسن عبد الموجود، التنمية و حقوق الإنسان نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2006.

06- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية منظور القرن الواحد و العشرون ، دون دار نشر، 2000.

07- أحمد طرطار، الترشيد الإقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ين عكنون، الجزائر، 1993.

08- أحمد مصطفى عبد الله، المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط 01، 2003.

09- إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر.

- 10- أمين الساعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي، مصر، 1998.
- 11- حامد عمار، الجامعة رسالة مؤسسة، دراسة ثقافية، القاهرة 2002.
- 12- حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2002.
- 13- حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين، مطابع الإدارة العامة، الشعبية، بدون مدينة نشر، 1991.
- 14- خالد عبد الرحيم مطر إلهيتي، إدارة الموارد البشرية ، مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 1999.
- 15- ديفيد بول، و دومنيك فواري، مقدمة في اقتصاد مجتمع المعرفة، تر: منى عبد الظاهر، القاهرة، 2001.
- 16- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل، عمان، الأردن، 1999.
- 17- عادل حسن، الأفراد في الصناعة، مؤسسة الشباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 18- عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
- 19- عبد المعطي محمد غسان، السلوك التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 1999.
- 20- عجمية محمد عبد العزيز و آخرون، التنمية الاقتصادية مفهومها، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 21- عطية عبد القادر محمد عبد القادر، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 22- على محمد عبد الوهاب، التدريب و التطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1981.

- 23- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993.
- 24- عمر غنايم، على الشرقاوي، التنظيم و الإدارة، دار النهضة العربية، بيروت. بدون سنة نشر.
- 25- الفضيل رثيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009.
- 26- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 27- محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية العربية، بيروت، لبنان، 1993.
- 28- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 29- محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 30- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 31- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988.
- 32- واثق عبد الله و آخرون، إستراتيجية تطوير العلوم الثقافية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، دون تاريخ.

## 2-2 مقالات الدوريات، الحوليات و المجلات:

- 33- بوقلقول الهادي، "تكنولوجيا المعلومات كأداة قوية في خدمة مسعى الجودة الشاملة"، التواصل، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عنابة 2006.
- 34- حميدوش علي، "التنمية البشرية و قضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة البليدة، العدد 01، 2006.

35- حنفي حسن، ثورة المعلومات بين الواقع و الأسطورة، فعاليات الندوة الدولية، الطريق إلى مجتمع المعرفة و أهمية نشرها باللغة العربية، تنظيم المجلس الأعلى للغة العربية، نوفمبر 2007.

36- دواود معمر، "محو الأمية في عملية التنمية"، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد 06، 2000.

37- زين الدين بن لوصيف، تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البلدية، يومي 20-21 ماي 2002.

38- علي سموك، "إشكالية إنتاج المعرفة في المجتمع الجزائري و محددات الفجوة الإستراتيجية في التنمية البشرية من مقاربة سوسيو اقتصادية"، دفاتر المخبر، جامعة بسكرة، العدد 02، 2006.

39- محمد غردي، ياسين قاسي، مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البلدية، يومي 26-27 أفريل 2005.

### 3-2 رسائل الجامعية:

40- عز الدين بوكربوط، المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزئين الأول و الثاني، جامعة الجزائر، 2008.

41- أبوبكر دهيمي، الإدماج التوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي، رسالة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، فرع الاقتصاد القياسي، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995/1994.

42- العربي فرحاتي، "الجامعة الجزائرية من أزمة التحديث إلى محنة العولمة"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.

### 3- مراجع خاصة بالتعليم، الجامعة، التكوين الجامعي.

#### 1-3 الكتب:

- 43- ابن اشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي، تر: عائد أديب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
- 44- أحمد الخطيب، البحث العلمي و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
- 45- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع و رؤى المستقبل، عالم الكتب، القاهرة، 2005.
- 46- بوتلجان عيوان زهرة، التربية و التكوين في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002.
- 47- بيرتون جيلز، التعليم العالي بين العالمية و التعليم العالي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، 2003.
- 48- حامد عمار، في التوظيف الاجتماعي للتعليم، مكتبة الدار العربية، القاهرة، 1997.
- 49- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، العلم و التعليم من منظور علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 50- الخشاب عبد الإله، يوسف و مجذاب بدر، التمويل الذاتي للتعليم في الدول النامية و توجهاته، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001.
- 51- رابح تركي، أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 52- زايد مصطفى، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- 53- طارق علي العاني و آخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، ليبيا، ط1.
- 54- طاهر حجار، جامعات الجزائر 1909-2006، مطبعة جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.

- 55- عبد الرحمن محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيات التعليم العالي، الإسكندرية، ط1، 1991.
- 56- عبد الله بوطانة، الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02، 1998.
- 57- عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، ط1.
- 58- فريد نجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتارك للنشر والتوزيع ، القاهرة، ط 02، 2002.
- 59- لحسن بو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري، 1998.
- 60- لمياء محمد أحمد السيد، العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2002.
- 61- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 62- محمد مصطفى الأسعد، التنمية البشرية ورسالة الجامعة من الألفية الثالثة، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 2000.
- 63- محمود السمرة، الجامعات و مشكلات العصر، وزارة التراث القومي و الثقافة، عمان، 1993.
- 64- مرسي محمد، تخطيط التعليم و اقتصادياته، عالم الكتب ، القاهرة، 1998.
- 65- ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضرية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، مساهمة في تحليل و تقييم نظام التربية و التكوين و البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.

### 2-3- مقالات الدوريات، الحوليات و المجلات:

- 66- جعفال عبد الحميد، "أثر العولمة على النظام التربوي في الجزائر بين الضرورة و التغيير و الهيمنة العالمية"، بسكرة، 2005.
- 67- جمال معتوق، "قراءة نقدية لأزمة التعليم العالي بالجزائر"، دفاتر المخبر، العدد 02، محمد خيضر، بسكرة، 2006.
- 68- حسين الشريف، تدريس العلوم التطبيقية في ضوء متغيرات السوق، مجلة المستقبل العربي، العدد 237، مركز الدراسات العربية، 1998.
- 69- صالح فيلالي، "ملاحظة عامة حول سياسات (ديمقراطية التعليم، البحث العلمي و الجزائر)"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 05، جامعة منتوري، قسنطينة، جانفي 2004.
- 70- الطاهر إبراهيم، "الجامعة و رهانات عصر العولمة"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 08، جامعة باتنة، الجزائر، 2003، ص 166.
- 71- عبد الحميد ديلمي، "التعلمي العالي في الجزائر و تحديات العولمة"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.
- 72- العربي فرحاتي، "الجامعة الجزائرية من أزمة التحديث إلى محنة العولمة"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.
- 73- لحرشي موسى، "ملاحظات حول البحث العلمي الجامعي في الجزائر"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.
- 74- نور الدين زمام، "الجامعة و البحث العلمي في ظل تقييم العمل العلمي الراهن"، دفاتر المخبر، العدد 02، بسكرة، 2006.
- 75- دواود معمر، "محو الأمية في عملية التنمية"، مجلة التواصل، جامعة عنابة، العدد 06، 2000.

### 3-3 رسائل جامعية:

- 76- إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001.

- 77- عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق،  
مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ( غير منشورة ) ، جامعة الجزائر،  
78- عيسات محمد الطاهر، توظيف خريجي الجامعات، رسالة ماجستير (غير منشورة)،  
معهد علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 1992 .

### القواميس و المعاجم:

- 79- ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث، مؤسسة تاريخ التاريخ العربي، ط 1،  
بيروت، 1993.  
80- عاطف غيث محمد، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1995.

### القرارات و المراسيم و الجرائد الرسمية:

- 81- تم إنشاؤها بموجب مرسوم مؤرخ في 03 أوت 1837.  
82- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544  
المؤرخ في 1983/09/24.  
83- الجمهورية الجزائرية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي،  
جوان 2007.  
84- المرسوم المؤرخ 1963/03/18 المتعلق بحل مشاكل الملكيات الشاغرة.  
85- المرسوم المؤرخ 1963/03/22 الموضح للمهام الكبرى للتسيير الذاتي.  
86- المرسوم المؤرخ في: 1962/11/23 بإنشاء لجنة التسيير في المؤسسات العمومية.

### المواقع الإلكترونية:

- 87- إحصائيات المكتب الفيدرالي للإحصاء، نقلاً عن: [www.swissinfi.org/ara.2007](http://www.swissinfi.org/ara.2007) .  
88- سمير الجسر، كلمة افتتاحية، الاجتماع الاول للجنة الموسعة لإعادة تنظيم التعليم  
العالي الخاص في لبنان، قصر الإينيسكو، بيروت، 2003، الاستخراج في 10 /  
02 / 2008 ، نقلا عن: [www.ksau.info/vb/showthread.php](http://www.ksau.info/vb/showthread.php) .



## **1- Les ouvrages en méthodologie:**

### **1-1 les livres:**

- 89- ANGERS (Maurice). initiation pratique a la méthodologie en science humaine. Edition casbah . Alger. 1997.
- 90- Boudon (Rymond). les méthodes en sociologie . collection que sais je. E.P.E.F. Paris. 1997.
- 91- Bourdieu (Pierre).Passeron(JJ). les héritiers, ed de Minuit, Paris 2. 1966.
- 92- Crozier (Michel). La société Bloquée. Edition du Seuil. Paris. 1970.
- 93- Grawitz (Madeline). Methode des sciences Sociales. Edition Dalloz. Paris. 8eme . 1990.

## **2- les ouvrages en (économie, entreprise)**

### **2-1 les livres:**

- 94- BERNoux (Philippe). La sociologie des organisations .édition du seuil paris. 1985.
- 95- Dubaquier (M). L'introuvable relation formation/emploi. La documentation française. Paris. 1986.
- 96- Ferfera (M). Ouchalal (H). Ingénieurs et marche du travail . CREAD. N° 66/67.2003.
- 97- Kamel(H). l'art d' chef. Rouiba Edition. Alger. 1998.
- 98- Lakhdar (Schiou). Gestion du personnel. Les édition L'organisatrice quédec 4eme eolition 1993
- 99- Saussereau (L). Stepler (F). regards croisées sur le management de savoir vers l' université d'entre prise. Editions d'organisation. Paris. 2002.

### **3- Les ouvrages en (université, formation)**

#### **1-3 les livres:**

- 100- chitour (c). l' en enseignement superieur et les défis de l' an 2000. Alger. 1999.
- 101- ferroukhi (Djmel): L' insertion professionnelle des diplômés de l'institut des sciences économiques d' Alger. In Les cahiers du cread, n° 26. 1991.
- 102- Guy (Perville). Les étudiants Algériens universités Françaises de 1880 1962. édition centre national de recherche scientifique. France. 1984.
- 103- Jean (Mechia). histoire de l' université d' Alger. Edi la maison des liveres . Alger.
- 104- jena (claudes lugeant). Essai d' application d' un mode systémique critique à l'université. Laboratoire d' anthropologie sociale. Cahiers. N° 13 juin. 1988.
- 105- L'association des amies de l'université. L'université d'Alger. Cinquantaine 1909 1959. L'imprimerie officielle de délégation général du gouvernement en Algerie. Alger. 1959.
- 106- Lies (mairi). Faut' il fermer L'université. ENAL .Alger.1994.
- 107- benachenhou (A). formation de sous développement en Algérie. opu.alger. 1976.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة زيان عاشور - الجلفة  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
قسم علم الاجتماع

رقم الاستمارة

استمارة حول:

الإندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية في  
المؤسسة الاقتصادية العمومية  
دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بالوسط (SDC)  
بولاية الجلفة

مشروع بحث لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:  
عز الدين بوكربوط

إعداد الطالبة:  
مجبري سلمة

ملاحظات هامة:

- \*- وضع علامة x في الخانة التي تعبر عن اختيارك.
- \*- علمًا أن بيانات هذه الاستمارة مهمة و سرية و لا تستعمل إلا لأغراض علمية، لذا نرجو منك ملء هذه الاستمارة بكل صدق و إخلاص

و في الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.  
الموسم الجامعي: 2010/2009

## I/ بيانات أفراد العينة:

- 1- الجنس: ذكر ، أنثى
- 2- السن: .....
- 3- ما هي اللغات التي تتقنها: الفرنسية ، العربية ، معا .
- 4- سنة التخرج: .....
- 5- الشهادة التي تحملها: مهندس ، مهندس تطبيقي .
- 6- الأقدمية في المؤسسة: .....
- 7- المؤسسة التي تخرجت منها: جامعة ، مدرسة عليا متخصصة .
- 8- هل هذا أول عمل تحصلت عليه؟ نعم ، لا .
- 9- في حالة نعم، ما هي الأعمال التي قمت بها من قبل ذلك؟ .....
- 10- كم استغرقت من الوقت لتلتحق بفرصة عملك الأولى؟ .....

## II/ التكوين التطبيقي في الجامعة:

- 11- هل قمت بأعمال تطبيقية بالجامعة؟ نعم  لا .
- 12- في حالة الإجابة بنعم هل كان ذلك:  
- كل سنة .
- في سنة التخصص (نهاية الجذع المشترك) .
- سنة التخرج فقط .
- 13- هل كانت وسائل التدريب التطبيقي متوفرة في الجامعة؟ نعم  لا .
- 14- في حالة توفر الوسائل كيف كنت تجدها:  
- من حيث الحداثة: حديثة ، متوسط الحداثة ، تقليدية .
- من حيث العدد: كافية ، كافية نوعا ما ، غير كافية بتاتا .
- 15- هل تستخدم في عملك المخزون النظري الذي تلقته في الجامعة؟ نعم  لا .
- 16- في حالة الإجابة بـ لا، لماذا؟ .....
- 17- بكم تقدر العملية التكوينية التي تحصلت عليها في الجامعة:  
- من حيث النظري ..... %  
- من حيث التطبيقي ..... %
- 18- هل تجد أن التكوين الجامعي الذي تحصلت عليه في الجامعة كان كافيا لممارسة عملك

بنجاح؟ نعم  لا .

19- في كلتا الحالتين لماذا؟

## IV/ أسئلة خاصة برسكلة خريج الجامعة:

- 20- هل تلجأ المؤسسة إلى استخدام إدارات أجنبية في مجال تخصصك؟ نعم  لا .
- 21- في حالة الإجابة بـ نعم، أين تم ذلك؟
- 22- هل تلقيت رسكلة قبل التحاقك بالعمل؟ نعم  لا .

23- في حالة الإجابة ب نعم ؟ أين تم ذلك :

\* داخل المؤسسة؟

\* عند الخواص ؟

\*مركز التكوين ؟

\*أخرى ؟

24- كم مرة؟

25- كم كانت مدتها في كل مرة؟

26- هل استفدت من الرسكلة ؟ نعم  لا .

27- في حالة الإجابة ب نعم ، ماذا استفدت ؟

28- في حالة لم تلق رسكلة ، كيف تدربت على العمل؟.....

29 – هل شاركت في دورات تكوينية في مجال عملك بعد التحاقك بالعمل ؟ نعم  لا .

30 – في حالة الإجابة ب نعم ، ماذا كان هدف هذا التكوين ؟

31- في حالة الإجابة ب لا، لماذا؟

32 – هل تجد أن الرسكلة ضرورية للعمل ؟ نعم  لا .

\* في كلا الحالتين لماذا ؟

II / أسئلة خاصة بالاندماج المهني للخريج الجامعي داخل المؤسسة:

33- هل واجهتك صعوبات في ممارسة عملك؟ نعم  لا .

34- في حالة نعم في ما تتمثل هذه الصعوبات؟.....

35- في حالة لا إلى ماذا يرجع ذلك؟.....

36- هل متطلبات المنصب الذي تتقلده لا يتلائم مع مؤهلاتك العلمية؟ نعم  لا .

37- في حالة لا، إلى ماذا يرجع ذلك؟

38- هل تتلقى على عملك بعض الانتقادات من طرف رؤسائك في العمل؟ نعم  لا .

39- في حالة نعم، ما هي هذه الانتقادات؟.....

40- هل تنجز عملك في وقته؟ نعم  لا .

41- في حالة لا، ما سبب ذلك؟.....

42- هل تتأخر في الالتحاق بعملك؟ نعم  لا  أحياناً .

43- في حالة نعم، ما هي ردة فعل مسؤوليك في كل مرة؟.....

44- في حالة أحياناً فما هي الأسباب؟.....

45- هل تلقيت في عملك على مكافئات؟ نعم  لا .

46- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

47- هل تحصلت في عملك على عقوبات؟ نعم  لا .

48- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

- 49- هل نجد صعوبة في استيعاب بعض المهمات المنوط إليك في عملك **نعم**  **لا** .
- 50- في حالة نعم، فيما تتمثل هذه الصعوبات؟ .....
- 51- هل تكون من المبادرين في انجاز بعض الأعمال؟ **نعم**  **لا** .
- 52- في كلتا الحالتين برر ذلك؟
- 53- هل سبق و غيرت مركز عملك؟ **نعم**  **لا** .
- 54- في كلتا الحالتين لماذا؟
- 55- في حالة غيرت مركزك، هل تكيفت مع المنصب الجديد؟ **نعم**  **لا** .
- 56- في كلتا الحالتين لماذا؟
- 57- هل تتحكم في تقنية الإعلام الآلي (البرامج التي تستخدمها في مجال عملك)؟ **نعم**  **لا** .
- 58- في حالة الإجابة بـ نعم، أين تعلمته؟
- الجامعة .
  - داخل المؤسسة .
  - عند الخواص .
  - مجهود شخصي .
  - أخرى أذكرها: .....
- 59- هل عملك يتطلب استخدام أجهزة غير الإعلام الآلي **نعم**  **لا** .
- 60- في حالة الإجابة بـ نعم، ما هي هذه المعدات و الأجهزة؟ .....
- 61- هل وجهتك صعوبات في استخدامها، **نعم**  **لا** .
- 62- في حالة واجهتك صعوبات، ما طبيعة هذه الصعوبات؟
- 63- في حالة لم تواجهك أي صعوبات في استخدامها هل ذلك راجع لأنك تدربت عليها:
- في الجامعة .
  - عن طريق التكون في المؤسسة .
  - مساعد زملائك .
  - مجهود شخصي .
  - حالات أخرى أذكرها .....
- 64- هل ترى أن نمط التكنولوجيا المستخدم في المؤسسة، بسيط  . متوسط  ، معقد .
- 65- هل أنت راضي على أدائك في العمل، **نعم**  **لا** .
- 66- في كلتا الحالتين، لماذا .....
- 67- هل تعتقد أن رؤساءك راضون، عن أدائك للعمل **نعم**  **لا** .
- 68- في حالة الإجابة بـ لا، ما هي أسباب عدم الرضا؟ .....
- 69- في رأيك ، كيف تقيم عملية التنسيق بين المؤسسة العمومية الوطنية وبين الجامعة على مستوى الواقع ؟

.....  
70- هل تحقق الجامعة الجزائرية ( مستوى الجهاز المعرفي ) فعليا متطلبات السوق  
الوطني (مستوى الجهاز الاقتصادي)؟ و كيف ذلك؟  
.....

.....  
71- ما هي الطرق الأنجع التي تراها من أجل تحقيق إندماج فعلي لك في المؤسسة؟  
.....