



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الشعبة علم الاجتماع
التخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي:.....

قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر
سوق العمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

مامن فيصل

إعداد الطالبة:

قرجوت ايمان

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مناح رفيق	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
مامن فيصل	أستاذ محاضر ب	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
بوقطف محمود	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	ممتحنا

السنة الجامعية 2022 - 2023

شكر و عرفان

الشكر لله الواسع العليم

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أما بعد:

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف

الدكتور مامن فيصل لمساعدته لي بنصائحه وتوجيهاته

وتحفيزه على إتمام العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الافاضل الذين أبدوا

ملاحظاتهم القيمة في تحكيم الاستمارة وكل أساتذة علم

الاجتماع على ما قدموه لي من علم ومعرفة ونصائح اكااديمية

طوال مشوراي الجامعي.

كما أتوجه أيضا بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة

المناقشة الذين شرفوني بقبولهم المناقشة.

كما يقتضي واجب العرفان بالجميل ان أتوجه بالشكر الجزيل

إلى مسؤولي المؤسسات التي أجريت بها الدراسة الميدانية

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرافان
	هرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ-ج	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
02	أولا- إشكالية الدراسة
04	ثانيا- اسباب اختيار موضوع الدراسة
05	ثالثا- أهمية الدراسة
05	رابعا- اهداف الدراسة
05	خامسا- تحديد مفاهيم الدراسة
12	سادسا- الدراسات السابقة
28	سابعا- فرضيات الدراسة
28	ثامنا- تحديد متغيرات ومؤشرات الدراسة
30	تاسعا- المقاربة سوسيولوجيا
الفصل الثاني: جودة مخرجات التعليم العالي	
34	تمهيد
35	أولا: تطور التعليم العالي في الجزائر من 1962 الى غاية اليوم
38	ثانيا: هيكله التعليم العالي في نظام LMD
38	1- مسار التكوين
40	2- ايجابيات نظام LMD
40	3- سلبيات نظام LMD

41	ثالثا: عناصر ووظائف التعليم العالي
41	1- عناصر التعليم العالي
41	2- وظائف التعليم العالي
44	رابعا: أهداف التعليم العالي وأهميته
45	1- اهداف التعليم العالي
45	2- أهمية التعليم العالي
46	خامسا: معايير جودة التعليم العالي
46	سادسا: خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومبرراتها
47	1- خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي
47	2- مبررات تطبيق إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي
49	سابعا: قياس مخرجات التعليم العالي
49	1- وسائل وأدوات قياس مخرجات التعليم العالي
50	2- اهداف واهمية عملية تقويم المخرجات
51	خلاصة
الفصل الثالث: سوق العمل	
54	تمهيد
55	أولا: مفاهيم عامة حول سوق العمل
56	ثانيا: عناصر سوق العمل
58	ثالثا: مميزات وخصائص سوق العمل
58	1- مميزات سوق العمل
59	2- خصائص سوق العمل
59	رابعا: العوامل المؤثرة في سوق العمل
61	خامسا: متطلبات سوق العمل
63	سادسا: واقع سوق العمل في الجزائر
66	سابعا: العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل

68	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
71	تمهيد
72	أولا-مجالات الدراسة
72	1-المجال المكاني
79	2-المجال الزمني
80	3-المجال البشري
80	ثانيا-منهج الدراسة
81	ثالثا-مجتمع وعينة الدراسة
81	1-مجتمع الدراسة
82	2-عينة الدراسة
83	رابعا-أدوات جمع البيانات
83	1-الاستبيان
86	2-المقابلة
87	خامسا-مصادر جمع البيانات
87	1-مصادر أولية
87	2-مصادر ثانوية
87	ساسا-أساليب معالجة البيانات الإحصائية
89	سابعا-الخصائص السيكومترية لاستبيان العينة الاستطلاعية
93	خلاصة
الفصل الخامس: تحليل البيانات وتفسير نتائج الدراسة	
95	تمهيد
96	أولا: تحليل الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة
102	ثانيا: تحليل بيانات محاور الدراسة

102	1-تحليل بيانات المحور الأول (مخرجات التعليم العالي)
112	2-تحليل بيانات المحور الثاني (سوق العمل)
119	ثالثا: اختبار الفرضيات
120	1-الفرضية الفرعية الأولى
122	2-الفرضية الفرعية الثانية
122	2-الفرضية الرئيسية
123	رابعا: نتائج الدراسة
123	1-النتائج العامة للدراسة
125	2-نتائج اختبار الفرضيات
126	خامسا: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
129	خاتمة
131	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	ملخص

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
82	يبين العدد الإجمالي بكل مؤسسة والافراد المقصين	01
83	يمثل عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	02
84	يمثل درجات مقياس ليكرت	03
84	يبين توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي	04
85	يبين محاور وابعاد الاستبيان	05
86	يمثل برنامج المقابلات مع مفردات الدراسة	06
90	يبين معامل ثبات الاستبيان	07
91	يبين معامل صدق الاستبيان	08
96	يبين توزيع العينة وفق متغير الجنس	09
97	يبين توزيع العينة وفق متغير العمر	10
98	يبين توزيع العينة وفق متغير الاقدمية في العمل	11
99	يبين توزيع العينة وفق متغير المركز الوظيفي	12
100	يبين توزيع العينة وفق متغير القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	13
102	يبين تحليل نتائج جودة البرامج والتكوين	14
105	يبين تحليل نتائج أساليب التقييم	15
107	يبين تحليل نتائج النظام الإداري	16
109	يبين تحليل نتائج البحث العلمي	17
112	يبين تحليل نتائج المهارات الشخصية	18
114	يبين تحليل نتائج المهارات المعرفية والمهنية	19
117	يبين تحليل نتائج المهارات العامة	20
119	يبين سلم معامل ارتباط بيرسون	21
120	يبين العلاقة بين فعالية البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل	22
122	يبين العلاقة بين جودة الإدارة والبحث العلمي وسوق العمل	23

123	يبين العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل	24
-----	--	----

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
30	يوضح متغيرات الدراسة	01
40	يوضح المسار التكويني لنظام ل.م.د.	02
43	يوضح النظام التعليمي والخدمات الداعمة له	03
44	يوضح عناصر نظام العملية التعليمية	04
57	يوضح الأطراف الفاعلة في سوق العمل	05
63	يوضح اهم المهارات التي يجب توفرها في خريج التعليم العالي	06
96	يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الجنس	07
97	يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير العمر	08
98	يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الاقدمية في العمل	09
100	يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير المركز الوظيفي	10
101	يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة	11

مقدمة

مقدمة:

يحظى التعليم العالي باهتمام عالي في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها الرصيد المعرفي الذي يلبي سوق العمل بكل ما يحتاجه من موارد بشرية قادرة على تلبية ما تتوقعه المؤسسات المختلفة من معارف ومهارات تتناسب والمتغيرات الحاصلة في وقتنا الحالي.

ومن هذا المنطلق فان مؤسسات التعليم العالي تتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها وتؤثر فيه وذلك من خلال جودة ونوعية التكوين الذي يعتبر الية فعالة من الياتها ووسيلة لإعداد كفاءاتها وإطاراتها عن طريق تنمية معارفهم وقدراتهم، واكسابهم مهارات تتماشى الى حد كبير مع متطلبات الواقع المهني، بعبارة أخرى ان مخرجات التعليم العالي تمثل إطارات ينتظر منها توظيف تكوينها الجامعي الذي يساهم في زيادة كفاءتها وقدرتها على انجاز الدور المنوط بها في مختلف مؤسسات سوق العمل.

ولما كان نجاح الجامعة في أداء وظائفها معناه زيادة قدرتها على تخريج افراد مؤهلين تأهيلا جيدا قادرين على المساهمة الفعالة في تنمية المجتمع، فلم يعد التعليم الجامعي مجرد وسيلة للحصول على شهادة معتمدة تجيز لصاحبها العمل فقط بل وسيلة إلى تخريج افراد قادرين على الإبداع والتجديد والإثبات الفعلي على الاستفادة مما تلقوه من دراستهم الجامعية، حيث أن الحدود الجغرافية بين الجامعات قد تلاشت في ظل ثورة الاتصالات الحالية وغيرها من وسائل التعليم وتبادل المعلومات عن طريق الانترنت، مما أدى إلى منافسة حادة بين جامعات البلد الواحد.

فنوعية وجوده هذا الرأس المال البشري متوقفة بطبيعة الحال على جودة المؤسسات التعليمية التي يتخرج منها هذا المورد البشري، ثم إن عملية الاهتمام بالمورد البشري هي عملية جد مهمة وضرورية في ذات الوقت، وهذه العملية تتم ضمن ما يسمى باقتصاد المعرفة كمدخل للاهتمام والاستثمار في رأس المال البشري.

إن القوى العاملة في اقتصاد المعرفة هي عمالة عالية المهارة والتدريب والتعليم الأكاديمي، تتعامل مع أجهزة الكمبيوتر وتكنولوجيا الاتصالات ويقوم أفرادها من (مهندسين وعلماء ومبرمجين...إلخ) بتصميم واستخدام وتوثيق وإدارة نظم تكنولوجيا المعرفة والوظائف ذات العلاقة.

وبسبب التطور الكبير وثورة المعلومات الحاصلة وغيرها تواجه مؤسسات التعليم العالي وخاصة الجامعة تحديات جديدة يلزمها ان تحول اهتمامها حاليا نحو تحقيق مخرجات وفق متطلبات سوق العمل بتخصصات حديثة وفعالة تمثل موردا هاما للمؤسسات والهيئات المستقبلية بشكل يجعلها تواكب مستجدات العولمة فكان على الجامعة، أن تغير مهامها و أدوارها و وظائفها وفقا للتغيرات الحالية، حيث أصبح من الضروري أن تقوم بمواكبة التغيرات و التحولات و الاستجابة لها، لتعرف بذلك الجامعة الجزائرية جملة من الإصلاحات أدت بها إلى تبني نظام جديد في التعليم العالي وهو ما يعرف بنظام **LMD**، يعمل على إيجاد علاقة تتميز بالاستقرار بين مخرجات سوق العلم و مدخلات سوق العمل من أجل تحقيق تنمية مستدامة، لذلك ان الجامعات ليست مهمتها نقل المعارف وتجميعها وتوزيعها على الطلاب فقط، وانما هي مطالبة بتوليد معارف جديدة تتماشى والعصر الحديث.

وبناء على ما سبق تظهر أهمية جودة مخرجات التعليم العالي في ابراز فعالية التعليم العالي ودوره في تحقيق التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني، واهميته في تلبية احتياجات سوق العمل من قوى عاملة مؤهلة علميا وتقنيا، والقادرة على مواكبة تغيرات وتطورات بيئة العمل، حيث جاءت هذه الدراسة: **قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر سوق العمل لمعرفة مستوى جودة مخرجات التعليم العالي والعلاقة التي تربطهم بسوق العمل.**

ولمعالجة الموضوع تم انتهاج الخطة التالية وتقسيم الفصول كالآتي:

• الجانب النظري ويتضمن ثلاث فصول

-**الفصل الأول:** الإطار المفاهيمي للدراسة التي سنتعرض فيه الى: صياغة إشكالية الدراسة والتساؤل الرئيسي وكذا الأسئلة الفرعية، وتلاها توضيح اهم أسباب اختيار الموضوع ومدى أهميته، والاهداف الأساسية للدراسة وتحديد اهم المفاهيم المتعلقة بدراستنا ثم نتطرق الى الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها ثم الفرضيات التي اعتمدت عليها دراستنا وفي نهاية الفصل مقارنة نظرية خاصة بموضوع الدراسة.

-**الفصل الثاني:** الإطار النظري لجودة مخرجات التعليم العالي نستعرض فيه تطور التعليم العالي في الجزائر من بداية 1962 الى غاية اليوم يليها هيكله التعليم العالي في نظام LMD مع ذكر لعناصر ووظائف التعليم، معايير جودة التعليم وخطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومبرراتها في الأخير قياس مخرجات التعليم العالي .

-**الفصل الثالث:** الإطار النظري لسوق العمل نستعرض فيه اهم المفاهيم المرتبطة بسوق العمل وعناصره، مميزات وخصائص سوق العمل، واهم العوامل المؤثرة فيه ثم متطلبات سوق العمل وكذا واقع سوق العمل في الجزائر وفي الأخير العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

• الجانب الميداني ويتضمن فصلين:

-**الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية للدراسة وهو الفصل الأول من الجانب الميداني اين سنقوم بتحديد مجالات الدراسة الثلاث (المكاني، الزماني والبشري)، وكذا اختيار مجتمع وعينة ومنهج الدراسة والأدوات المناسبة لجمع البيانات.

-**الفصل الخامس:** سنتناول تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

لننهي دراستنا بخاتمة عامة نشير ضمنها الى النتائج التي خلصنا اليها من خلال مسارنا البحثي مع ذكر مجموعة من المقترحات.

الفصل الأول: الجانب النظري

أولاً: إشكالية الدراسة

تشهد الحياة الاجتماعية المعاصرة تغيرات كثيرة مست جميع الأصعدة والقطاعات سواء الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية... بالأخص قطاع التعليم العالي الذي يعد أحد أهم القطاعات المهمة في المجتمع والمعول عليه لإخراج مورد بشري ذو كفاءة يكون له دور في النمو الاقتصادي، الذي يعتمد بدوره على العلم والتكنولوجيا المتطورة كشرط أساسي للاستمرارية والتقدم. وقد تزامن هذا مع التزايد الكبير في عدد الجامعات والمعاهد وفي عدد التخصصات التي تطرحها هاته الأخيرة مما أدى الى ارتفاع عدد المخرجات (الطلبة الخريجين)، فالجامعة تعتبر مكان لنمو المعرفة العلمية فهي بالأخير مؤسسة خدماتية اجتماعية وثقافية تقوم بتكوين إطارات قادرة على مواجهة الأزمات، وبالتالي تزويد سوق العمل بمختلف قطاعاته الاقتصادية، اجتماعية ثقافية ... بمعارف ومهارات تتناسب والمتغيرات البيئية والتكنولوجيةالخ.

حيث يمثل التعليم العالي أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها وذلك لما يحتله من مكانة في تهيئة وإعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى دوره في صناعة المعرفة والعلم ونشرها، وإن اعتماد نظم الجودة في التعليم الجامعي ما هو إلا استجابة لمتطلبات المجتمع وتحفيز الإبداع وإجراء البحوث العلمية لتحقيق التنمية المستدامة خدمة للمجتمع البشري.

حيث يتجسد الدور المتميز والفعال للتعليم العالي في جودة مخرجاته وفي التغيرات التي قد تحققها هاته الأخيرة في سوق العمل، حيث يمكن متابعة هذه التغيرات في المهارات المهنية والمعارف العلمية التي قد تتميز بها مجموعة القوى العاملة و المؤهلة و التي تكون ذات كفاءة وإنتاجية ديناميكية أعلى من القوى الغير متعلمة وذلك راجع إلى جودة تكوينهم ومدى فعالية البرامج التعليمية وأساليب التقييم وكذا البحث العلمي...لأن جودة المخرجات تنعكس على العملية التعليمية، ومن هنا تكمن أهمية التعليم العالي في مخرجاته ليس فقط من

حيث العدد وإنما بنوعية وجوده هذه المخرجات (مورد بشري مؤهل)، فالمطلوب في جميع الأحوال من الجامعة او التعليم العالي بصفة عامة العمل على تنمية طاقة المدخلات الطلابية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه وتدريبها واستثمار طاقاتها وتوجيهها الوجهة الصحيحة، والعمل على تأهيلها من أجل مواكبة متطلبات التنمية.

وباعتبار سوق العمل هو المكان الذي يجمع مختلف المؤسسات سواء كانت خاصة أو عامة وكذا أصحاب المشروعات والاعمال، وبما ان له أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع بفضل العائد الذي يعود به على اقتصاد الدول وأصحاب الاعمال باعتبارهم أساس نجاح كل مشروع او فكرة، كما انه يمكن ان يؤثر بالسلب او الايجاب على النمو الاقتصادي بسبب الازمات الاقتصادية التي يتعرض لها و تعدد السياسات المنتهجة من قبل الدولة، فهو بالتالي بحاجة إلى يد عاملة متخصصة كل في مجال ما ويكون لها دور في المؤسسة كما وأن هذه اليد العاملة يجب أن تتماشى ومتطلبات السوق من ناحية الكفاءة المهنية وقدرة التحكم في التكنولوجيا الحديثة إضافة على قدرتها على الإبداع والابتكار.

بالأخير إن العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل هي علاقة تبادلية ضرورية تكمن في مدى توافق مخرجات التعليم العالي للوظائف التي يطلبها السوق والذي بدوره يوفر مناصب عمل في اختصاصات معرفية مختلفة. فسوق العمل ذو المتغيرات المتجددة باستمرار بحاجة إلى مخرجات هذه المؤسسات بمختلف تخصصاتها الأكاديمية وتنوعها، فهي تقوم بتزويد خريجها بالمهارات العلمية والعملية الضرورية، بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل وهذا يدفع بمؤسسات التعليم العالي دوماً إلى تطوير برامجها وتخصصاتها المختلفة باستمرار.

تأسيساً على ما تقدم وللوقوف على هذه المشكلة فقد جاءت هذه الدراسة لقياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر بعض المؤسسات الممثلة لمختلف قطاعات سوق العمل والمستفيدة من هذه المخرجات وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

• ماهي طبيعة العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟

والذي من خلاله نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- ماهي طبيعة العلاقة بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟

2- ماهي طبيعة العلاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟

ثانيا-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

لكل باحث أسباب تدفعه لدراسة موضوع دون اخر سواء كان ذلك من الناحية الذاتية او الموضوعية وتتمثل هذه الأسباب باختصار في:

1-الأسباب الذاتية:

-الرغبة الشخصية لمعرفة مدى تلبية مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وتعود هذه الرغبة كون صاحبة الدراسة هي طالبة في الجامعة وفي اخر سنة للتخرج والتوجه نحو سوق العمل.

- كون الموضوع مجال الدراسة في مجال التخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

2-الأسباب الموضوعية:

-قلة الدراسات الميدانية التي تعالج طبيعة العلاقة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر رغم أهمية الموضوع.

-خصوصية المواضيع المتعلقة بسياسة التعليم العالي بشكل عام والمهتمة بجودة مخرجات هذا القطاع بشكل خاص، لما لها من تأثير مباشر على الخريج وعلى المؤسسات المستفيدة من هذه المخرجات.

ثالثا- أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية موضوع الدراسة في أهمية التعليم العالي ودوره الفعال في تحقيق التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني وذلك من خلال تلبية متطلبات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة معرفيا ومهنيا والقادرة على مواكبة التغيرات والتطورات في بيئة العمل.

-لقاء الضوء على واقع جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر عامة وفي ولاية خنشلة خاصة.

- توضيح طبيعة العلاقة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يجب توفرها في الخريج.

رابعا- أهداف الدراسة:

لكل دراسة أهداف تسعى لتحقيقها واهداف دراستنا تتمثل فيما يلي:

- التعرف على وجهة نظر المستفيد (سوق العمل) ومدى رضائه عن جودة مخرجات التعليم العالي.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي سوق العمل.

-الكشف عن طبيعة العلاقة بين فاعلية البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي سوق العمل.

- معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل.

خامسا-تحديد مفاهيم الدراسة:**1- تعريف العلاقة**

لغة: جمع علاقات وعلائق، رابطة تربط بين شخصين او شيئين¹

¹ لويس معلوف، المنجد في اللغة العربية والاعلام، دار المشرق للطباعة، بيروت، ط1، ص526

اصطلاحاً: العلاقة هي صلة بين شيئين أو ظاهرتين، بحيث يستلزم تغير أحدهما تغير الآخر، وقد تكون مجرد علاقة اتفاق أو شبه أو تبعية.¹

2- تعريف القياس:

لغة: هو من المصدر الفعل قاس يقيس قياساً وقياساً، وله في اللغة معنيان أولهما التقدير وثانيهما المساواة.²

اصطلاحاً: هو عبارة عن عملية منظمة لتخصيص قيم رقمية أو قيم عددية للسمة أو الشيء المراد قياسه، بحيث تعبر القيم عن مقدار ما يمتلكه الفرد من السمة أو الشيء وفق قواعد معينة.³

ويعرفه مهنز على انه: تلك العملية التي تمكن الاخصائي من الحصول على معلومات كمية عن ظاهرة ما.⁴

من خلال ما سبق يتضح ان القياس هو عملية تتم باستخدام مجموعة من أدوات القياس ذات وحدات معيارية متفق عليها بهدف الوصول الي التعبير الكمي للظاهرة او الخاصية المراد قياسها.

3- تعرف الجودة:

لغة: أصلها "جود" والجيد نقيض الرديء، وجادَ الشيء جوده، وجوده أي صار جيداً.⁵

¹ احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص 352

² أبو منذر الميناوي، الشرح الكبير لمختصر الأصول، المكتبة الشاملة، مصر، ط 1، 2011، ص 475

³ اسعد حسين عطوان، شيماء صبحي أبو شعبان، القياس والتقييم التربوي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 2019، ص 6

⁴ عصام النمر، القياس والتقييم في التربية الخاصة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 17

⁵ ابن منظور، لسان العرب، المجلد 3، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2000، ص 234

وفي معجم الوسيط ان جاد (جَوَدَةً وجَوَدَةً) صار جيدا وفعل الشيء الجيد، وجَوَدَ الشيء حسنه.¹

اما معنى الجودة (Quality) كما جاء في قاموس أكسفورد: ان الجودة تعني درجة التميز او الأفضلية.²
اصطلاحا:

لقد تعددت الآراء والتعريفات التي أوردها المختصون بالجودة وذلك لتعدد جوانبها فنجدها كما يلي:

تعبر الجودة بدقة عن جوهر التربية وحالتها، بما في ذلك كل أبعادها (مدخلات، عمليات، مخرجات) قريبة وبعيدة وتغذية راجعة وكذا التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين وعلى قدر سلامة جوهر التربية وحالتها تتفاوت مستويات الجودة.³

¹ ناصر سيد احمد وآخرون، المعجم الوسيط، دار احياء التراث العربي والنشر والتوزيع، بيروت 2008، ص145

² عيسى قداة، وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي "بحوث ودراسات"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص78

³ رأفت عبد العزيز البوهي، وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، مصر، 2018، ص4.

يرى ارماند فيجبنوم^٥ (feigenbaum) "ان الجودة هي احتياجات الزبون وليست احتياجات المصممين ولا رجال التسويق ولا احتياجات الإدارة العامة، فهي تستند الى الخبرة الفعلية للزبون مع المنتج لمتطلبات الزبون وأنها هدف متحرك في سوق المنافسة، إذا حدد جودة المنتج او الخدمة بوصفها المزيج الكلي لخصائص المنتج او الخدمة السوقية والهندسية والصناعية والصيانة في اثناء استعمال المنتج او الخدمة، والتي تلبي توقعات الزبون¹. ووفقا لتعريف معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي: الجودة هي عبارة عن أداء العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الأولى مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسن الاداء²

4- الجودة في التعليم العالي

تعتبر الجودة في التعليم على انها مجموعة المعايير والخصائص التي ينبغي أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات والتي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية.³ كما ان مؤتمر اليونيسكو للتعليم الذي أقيم بباريس في أكتوبر 1998 ينص على ان "الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الابعاد ينبغي ان يشمل جميع وظائف التعليم

○ ارماند فيجبنوم باحث امريكي، وهو اول من استخدم مصطلح الضبط الشامل للجودة ويسمى الرقابة على الجودة الشاملة وأيضا السيطرة الشاملة على الجودة، واستخدم نهج تكلفة الجودة.

¹ احمد عبد النبي الطائي، وآخرون، إدارة الجودة الشاملة TQM و الايزو ISO، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2014ن ص23

² غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محم

خير بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع والتنمية، بسكرة، 2013-2014، ص 70

³ محسن الظالمي، وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق

العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 90، كلية الإدارة والاقتصاد،

جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2012، ص3

وأشبطه مثل: المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب والمباني والمرافق والأدوات وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي والتعليم الذاتي الداخلي، وتحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً.¹

كما تعرف أيضا "أن الجودة في التعليم تعني إيجابية النظام التعليمي بمعنى أن تكون المخرجات بشكل جيد ومتفقة مع أهداف النظام من حيث احتياجات المجتمع ككل في تطوره ونموه واحتياجات الفرد باعتباره وحدة بناء هذا المجتمع. ومن هنا نميز بين ثلاثة جوانب في معنى الجودة الشاملة في التعليم وهي:²

جودة التصميم: وتعني تحديد المواصفات والخصائص التي ينبغي أن تراعى في التخطيط للعمل.

جودة الأداء: يعني القيام بالأعمال وفق المعايير المحددة.

جودة المخرج: وتعني الحصول على منتج تعليمي وخدمات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة.

ومن خلال ما سبق يتضح ان الجودة في التعليم ماهي الا اعداد الطلبة بسمات معينة تجعلهم قادرين على معايشة عمليات التغيير المستمرة والتقدم التكنولوجي الهائل.

5- جودة مخرجات التعليم العالي:

هي تلك العملية الخاصة بالتحقق من ان المعايير الاكاديمية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية، قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى القومي او العالمي، وان مستوى جودة فرص التعلم والبحث

¹ غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 70

² رأفت عبد العزيز البوهي، مرجع سبق ذكره، ص 5

العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تعد ملائمة، او تفوق توقعات كافة أنواع المستفيدين النهائيين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية.¹

وذلك معناه انه مجموعة النشاطات والإجراءات التي تتخذها المؤسسة وتطبقها على مدخلاتها من اجل الرفع من جودة مخرجاتها وفق معايير جودة محددة مسبقا.

التعريف الاجرائي:

جودة مخرجات التعليم العالي: هي ادخال مجموعة خصائص المرغوب توافرها في الخريج على المدخلات مستعينة بذلك على مجموعة العمليات التعليمية (البرامج والمناهج، البحث العلمي، أساليب التقييم....) لتحصيل مخرجات ذات كفاءة.

6- سوق العمل:

يعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) سوق العمل أنه «الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينياً، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد، وسوق العمل يعد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل)، ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد عموماً.²

¹ عائشة الهادي أبو عبد الله، جودة مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل دراسة تطبيقية بقسم التمويل

والمصارف بكلية الاقتصاد بالعجيلات، اصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

الليبي "رهانات الحاضر وافاق المستقبل"، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، جامعة مصراتة، 29-1-2022، ص535

² خامرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر 3، 2018، ص179

يمكن تعريفه ايضا بأنه "المكان الذي تصب فيه مخرجات العملية التعليمية، ويحدد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات القطاع الخاص بوصفه واحدا من مجالات توظيف الخريجين."¹

التعريف الاجرائي: هو مجموعة المؤسسات، الورشات، الشركات والمصانع التي توفر فرص العمل المختلفة لخريجي المدارس والجامعات...في مختلف التخصصات بما يتناسب المعارف والمهارات التي يتمتع بها كل خريج.

كما يمكن ان نقول عليه انه المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على العمل معا.

● مفاهيم متعلقة بالدراسة:

1/ التعليم العالي:

عرفه **محمد نجيب بن حمزة أبو عظمة** على أنه " ذلك التعليم المستقطب للمخرجات المميزة من التعليم العالي بعد الثانوية العامة، ويقوم بمسئوليته لتدريب الموظفين على رأس العمل ويتحمل توفير الكوادر البشرية المناسبة لسوق العمل في مجالات الاختصاص."²

وعرفه **محمد حميدان العبادي** على أنه " أحد الوسائل الأساسية لإكساب الطالب المعرفة والمعلومات والتفكير العلمي والبحث وتكوين الاتجاهات الايجابية وتنمية قدراته على الانتقاء والاختيار في مواجهة هذا الانفجار المعرفي والتقدم العلمي لأنه بذلك يساهم في تكوين أو خلق مجتمع المعرفة، أو على الأقل التحول إلى مجتمع المعرفة، لأن الهدف في النهاية ينبغي أن يكون إنجاز أفراد متعلمين قادرين على التعامل مع المعارف التي يتلقونها بنوع من التفكير المستقل والابداع والتركيز على العمل الذهني وتعميقه."³

¹ خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 179

² <https://democraticac.de/?p=44475> على الساعة 11.36، تم الاطلاع يوم 2023/5/11.

³ صليحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1،

الجزائر، 2014، ص 23، 24

ومن خلال ما سبق يمكن ان نوضحه في تعريف بسيط وهو ان التعليم العالي هو المرحلة التي تأتي بعد النجاح في مرحلة الثانوية واخذ شهادة البكالوريا والتخصص في مجال معين وذلك حسب رغبة الطالب والمعدل المتحصل عليه.

2/ المؤسسة:

تعرف المؤسسة على انها كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا ويخضع لكل من الإطار القانوني والاجتماعي، وهدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من اجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج، او تبادل السلع، او تبادل الخدمات المختلفة وان المؤسسة باعتبارها منظمة تعتبر في ذات الوقت هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا ومتعاملًا اقتصاديًا، وتتبع خصائص تنظيم متكامل.¹

سادسا-الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة المرجع الأساسي الذي عليه الباحث للوصول الى صياغة مشكلة الدراسة والالمام بالإطار النظري لمتغيراتها وفيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة البحثية التي ارتبطت بالمتغيرات الواردة في موضوع دراستنا للوقوف على اهم الإشكالات المطروحة والتعرف على الأساليب والإجراءات المنهجية التي اتبعتها وصولا الى النتائج التي خلصت اليها وقد صنفناها الى مشابهة بترتيب محلية وعربية وسنعرض فيما يلي الجوانب المهمة لها:

¹ سيد عبد النبي محمد، إعادة ابتكار المؤسسات للوصول للتميز، وكالة الصحافة العربية، مصر، 2019، ص10

• الدراسات المحلية:

1-دراسة كاهي مبروك¹2011

بعنوان: "مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية."

إشكالية الدراسة: تدور إشكالية الدراسة حول ان هناك اعداد هائلة تحمل شهادات جامعية ولكنها تصطدم بواقع متطلبات سوق العمل ولقد تم صياغة التساؤل على النحو التالي: "هل هناك علاقة بين ما يملكه الخريجون الجامعيون من تكوين مهني واداري واكتسابهم لمهارات وقدرات وبين ما تتطلبه سوق العمل في بيئة تتسم بالتطور السريع والحاجات المتعددة والمتنوعة"؟

الأسئلة الفرعية:

1/ هل سوق العمل الجزائرية قادرة على استيعاب الاعداد الهائلة من الخريجين الجامعيين سنويا؟

2/ هل يوجد هناك تنسيق بين المؤسسات التي تقوم بإعداد هذا المورد البشري وتنميته من جامعات ومعاهد عليا وبين المؤسسات التي ستقوم باستخدام هذا المورد البشري؟

3/ ماهي ملامح صناعة خطة استراتيجية لتسيير المورد البشري الجامعي بالجزائر؟

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

ضخامة اعداد الخريجين الجامعيين يقابله ندرة وقلّة الوظائف الحكومية والجهاز الانتاجي وهذا ينجم عنه بالضرورة البطالة بمختلف أنواعها وهجرة المتعلمين.

¹ كاهي مبروك، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح

ورقلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص ادارة موارد بشرية، جامعة

قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011

الفرضيات الفرعية:

1/ ادخال مفاهيم الجودة الشاملة وتحسين أداء التعليم العالي يؤدي الى رفع مستوى التأهيل وقدرات مخرجات التعليم العالي.

2/ عدم وجود دراسات دقيقة خاصة لمعرفة احتياجات سوق العمل مما أدى الى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات سوق العمل والتخصصات او اتجاهات الخريجين.

3/ غياب سياسات وبرامج حكومية فعالة لاستثمار مخرجات التعليم العالي أثر سلبا على احتياجات سوق العمل من هذا المورد البشري.

اهداف الدراسة:

التعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين والأسباب التي تقف عائقا في عملية تكوينهم الجيد، كما تحاول استطلاع اراء عينة الدراسة اتجاه متطلبات سوق العمل قصد الخروج بحصيلة معرفية وعلمية تجعل الاستثمار في رأس المال البشري عملية فعالة ومنتجة.

مجالات الدراسة:

- بالنسبة للحدود المكانية للدراسة تمت هذه الدراسة بسوق العمل المحلي لولاية ورقلة لأن جامعة قاصدي مرباح تعتبر المصدر الأساسي لتمويل هذه السوق بالمورد البشري اللازم لدفع عجلة التنمية المحلية.

- أما عن الحدود الزمانية فقد تمت في الثلاثي الأخير من سنة 2009 والثلاثي الأول من سنة 2010.

منهج الدراسة

تم استخدام في هذه الدراسة منهج دراسة حالة لأنه يقرب الطالب من الظاهرة موضوع الدراسة، كما تم الاستعانة بالمنهج التاريخي والمنهج الوصفي.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث بجميع مديري مصالح ومؤسسات سوق العمل وخريجي جامعة ورقلة.

اما عينة الدراسة فتتمثل في فئتين: الأولى تضم 10 رؤساء الأقسام ومصالح الموارد البشرية في عدد من المديریات الجهوية بمنطقة ورقلة
اما الثاني: فتضم 200 خريج عامل بهذه المؤسسات.

أدوات الدراسة:

الأداة الرئيسة هي الاستبيان: لقد استخدم 2 استبيان موجهة الى جهات مختلفة:
استبيان موجه الى مدراء الموارد البشرية ورؤساء المصالح والاقسام يحتوي على 25 سؤال موزعة على 5 محاور.

استبيان موجه الى الخريجين من الموظفين يحتوي على 13 سؤال موزعة على 4 محاور.
الأداة المساعدة هي المقابلة ولقد استخدمها في لقاء مسئولی المديریات والمؤسسات لشرح طبيعة الدراسة وأهدافها واقناعهم بضرورة اجراء هذه الدراسة في دوائرهم.

الأساليب الإحصائية:

لقد استخدم برنامج SPSS في جمع وتحليل البيانات، كما تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

نتائج الدراسة:

1/ التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات من شأنه ان يساهم في زيادة فرص الافراد في الحصول على وظائف.

2/ ضرورة تغيير المقرات الدراسية بالشكل الذي يتماشى مع تطورات سوق العمل.

3/ الاعتماد على الجانب النظري أكثر من التطبيقي أدى الى اتساع الفجوة بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل.

4/ ضرورة الاعتماد على المقاربات الحديثة التي من شأنها ان تحسن من دور وأداء المؤسسة التعليمية.

5/الرفع من ميزانية التعليم العالي لأن ميزانية التعليم العالي مقارنة بالدور الذي تؤديه الجامعة هي متواضعة.

6/تدريب الطلبة في مؤسسات القطاع الخاص والعام حتى يتمكن الطلبة من الاطلاع على واقع سوق العمل.

7/اطلاع الطلبة ومناقشتهم عن أوضاع سوق العمل حتى يتمكنوا من رسم خططهم المستقبلية.

8/تحسين الإدارة الجامعية باعتبارها أحد الركائز الأساسية في هذه المنظومة وإدخال الأساليب العلمية الحديثة عليها.

9/إنشاء مراكز بحث ومؤسسات وطنية تهتم بهذا الجانب وربط شبكات تواصل بين الجامعة والمجتمع.

10/إصلاح المنظومة الجامعية ليست مسؤولية الجامعة لوحدها فحسب بل هي مسئولية مشتركة بين الأستاذ والطلبة وإدارة الجامعة وسوق العمل.

- أوجه التشابه

تعرضت هذه الدراسة لكلا متغيري دراستنا الحالية مخرجات التعليم العالي وسوق العمل كما اعتمد الباحث على الاستبيان Spss في عملية جمع البيانات شأن دراستنا الحالية.

- أوجه الاختلاف

تختلف مع دراستنا في المنهج المستخدم إضافة الى مكان الدراسة حيث أجريت هذه الدراسة في ولاية ورقلة كما تختلف في التخصص.

2-دراسة خامرة بوعمامة 2018¹

بعنوان: "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة مقدمة

لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي سنة 2018"

إشكالية الدراسة: جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات الوظيفة في سوق الشغل من وجهة نظر المؤسسات الممثلة لسوق الشغل وتم

¹ خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره

صياغة التساؤل على النحو التالي: "ما مدى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر؟"

الأسئلة الفرعية:

- ما هو الإطار العام للمهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي للوفاء بمتطلبات سوق الشغل؟

- ما مدى مساهمة المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟

- ما مدى مساهمة نظام LMD في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي؟

- ما مدى مساهمة أجهزة وبرامج إدماج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل كماً ونوعاً؟

- ما مدى تلبية مخرجات التعليم العالي لمتطلبات الوظيفة مهارياً من وجهة نظر

المسؤولين في مختلف مؤسسات سوق الشغل في الجزائر؟

- ماهي أهم مجالات التعاون الممكنة بين مؤسسات التعليم العالي وباقي المؤسسات في

مختلف القطاعات لتحسين جودة مخرجات التعليم؟

الفرضيات:

1/ يشمل الإطار العام للمهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي والتي تكون قادرة على تلبية متطلبات سوق الشغل على أربع مهارات أساسية يندرج تحت كل وحدة منهم مجموعة من المهارات وهي المهارات الشخصية والمهارات المهنية والمهارات المعرفية وكذا المهارات العامة.

2/ يهتم المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي بإكساب الطالب المعارف والمهارات المرتبطة عادة بالدراسات التي يتوج من خلالها الخريج بالدبلوم أو شهادة التعليم العالي ولا يشتمل على مهارات محددة ولازمة لممارسة متطلبات الوظائف في سوق الشغل الجزائرية.

3/ تعتبر مساهمة نظام LMD في تحسين جودة مخرجات التعليم في الجزائر محدودة خصوصا ما يتعلق بالمعايير التي تعكس متطلبات الشغل.

4/ ساهمت سياسات دمج مخرجات التعليم العالي في تخفيض مستويات البطالة (معالجة كمية) دون مراعاة النواحي المهارية التي من المفترض أن يكتسبها خريج التعليم العالي والتي تتوافق مع متطلبات سوق الشغل.

5/ مستوى المهارات التي يمتلكه مخرجات التعليم العالي دون المستوى المطلوب لتلبية متطلبات الوظائف وهذا يختلف من قطاع لآخر.

6/ تعتبر المجالات التطبيقية أهم مجالات التعاون بين مؤسسات سوق الشغل ومؤسسات التعليم العالي لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي فضلاً عن مجالات تعاون أخرى.

اهداف الدراسة:

الهدف الأساسي هو: محاولة الربط بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل وتحقيق التوافق النوعي بين المخرجات ومتطلبات الوظائف في سوق الشغل.

- معرفة مستوى جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر مؤسسات سوق الشغل في الجزائر.

- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات الشخصية لمتطلبات سوق الشغل.

- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات المعرفية لمتطلبات سوق الشغل.

- التعرف على مدى توافق مخرجات التعليم العالي في مجال المهارات المهنية لمتطلبات سوق الشغل.

- رصد مدى تطابق ما تعلمه الخريج مع متطلبات الوظائف في سوق الشغل.

- تحديد المجالات التي يمكن أن تساهم فيها المؤسسات في مختلف القطاعات لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر.

- اقتراح نموذج لتعزيز مستوى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل.

مجالات الدراسة:

الحد المؤسسي: شملت الدراسة مجموعة من مؤسسات تنشط في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وتشغل حاملي الشهادة العليا

- **الحد البشري:** اهتمت الدراسة باستقصاء كل مدير أو مسؤول في مصلحة أو قسم يشرف بشكل مباشر على موظفين يحملون الشهادات العليا في المؤسسات محل الدراسة.

- **الحد الزمني:** للإحاطة بجوانب الموضوع تمّ الاعتماد على بيانات ومعطيات من سنة 1962م إلى 2017، أما في الجانب الميداني فتتمت عملية تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) وتحليلها وتفسيرها من ماي 2015 م غاية جوان 2017.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي للتعبير عن الظاهرة المدروسة كـيفياً وكمياً، إلى جانب ذلك تم استخدام المنهج الاستنباطي حيث تم تحديد المهارات المطلوبة في خريجي التعليم العالي بعد عرض عدة نماذج عملية وتصورية من قبل الهيئات والمنظمات التي تعنى بشؤون التعليم العالي، ولكي يتم اختبار الفرضيات بالشكل الكافي تم استخدام المنهج المقارن بهدف معرفة مستوى جودة مخرجات التعليم العالي بين القطاع الخاص والقطاع العام إلى جانب معرفة الفروق في درجة اختلاف جودة مخرجات التعليم العالي بحسب طبيعة أنشطة مختلف المؤسسات المدروسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع مدراء ومسؤولي المؤسسات الممثلة لسوق الشغل في الجزائر. أما عينة الدراسة فتتمثل في كل مدير ومسؤول مشرف بشكل مباشر على خريجي التعليم العالي الموظفين بمؤسساتهم والتي اختار الباحث القيام بالدراسة فيها، وقد تم تحديدها ب 300 مفردة.

أدوات الدراسة:

استخدم الاستبيان كأداة للدراسة تضم 41 سؤال مقسمة الى 3 أجزاء .

الأساليب الإحصائية:

لقد استخدم برنامج SPSS في تحليل البيانات واستخدم مجموعة من مقاييس التحليل الاحصائي الوصفي (التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري وكاي مربع).

نتائج الدراسة:

-وجود مهارات شخصية بدرجة مقبولة لدى مخرجات التعليم العالي تمكنها من تلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل.

-تمتلك مخرجات التعليم العالي مهارات المعرفية بدرجة متوسطة ولم ترق بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل.

-مخرجات التعليم العالي تمتلك مهارات مهنية بدرجة متوسطة ولم تصل بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل.

-تمتلك مخرجات التعليم العالي مهارات عامة بدرجة متوسطة ولم تصل بعد لتلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل.

-لا يوجد فرق في مستوى جودة خريجي التعليم العالي بين القطاع الخاص والقطاع العام حيث بين اختبار (t-test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

-مستوى المهارات المهنية لدى خريج التعليم العالي في قطاع الصناعة أقل مستوى مما هو عليه في قطاعي الفلاحة والخدمات.

-استعداد المؤسسات الممثلة لسوق الشغل في المساهمة والتعاون مع مؤسسات التعليم العالي في تحسن جودة مخرجات التعليم العالي في كثير من المجالات.

-أوجه التشابه

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في كل من متغيرات الدراسة و مجتمع البحث إضافة الى المنهج المستخدم كما اعتمد على الاستبيان في جمع المعلومات وSpss في تحليل البيانات - أوجه الاختلاف:

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في المكان والزمان إضافة الى اختلاف التخصص.

جوانب الاستفادة من الدراسات المحلية:

-استفادت الباحثة من الدراسات المحلية السابقة في تكوين نظرة شاملة عن الموضوع، كما كانت الدراسات السابقة منطلقا في تحديد ابعاد ومؤشرات الدراسة.

-مساعدة الباحثة في بناء الاستبيان وتوجيهها في استخدام المنهج الأنسب للدراسة.

• الدراسات العربية

1/ دراسة محسن الظالمي، واخرون 2012¹

بعنوان: "قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات

سوق العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)"

إشكالية الدراسة: جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى جودة مخرجات التعليم العالي ولتحديد

نقاط القوة والضعف فيها، وقد تم صياغة التساؤل على النحو التالي: إذا كانت مخرجات

الجامعة العراقية لم تبلغ مستوى الطموح في مقاييس الجامعات العالمية، فهل تحظى

بالمكانة المرموقة في مؤسسات سوق العمل العراقي؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل تتلاءم مخرجات التعليم العالي مع حاجة ومتطلبات مؤسسات سوق العمل؟

2. هل تمتلك مخرجات التعليم العالي مقومات الجودة التي تؤهلها لإشباع حاجات ومتطلبات

سوق العمل؟

¹ محسن الظالمي، واخرون، مرجع سبق ذكره

3. هل تحقق مخرجات التعليم العالي الطلب المناسب لجودتها من قبل مؤسسات سوق العمل؟

فرضيات الدراسة:

1- تتمتع الجامعات قيد الدراسة بمخرجات ذات جودة مقبولة من وجهة نظر المنتج (الكادر التدريسي).

2- لا تتمتع الجامعات قيد الدراسة بمخرجات ذات جودة مقبولة من وجهة نظر المستفيد الخارجي (مؤسسات سوق العمل).

أهداف الدراسة:

1- قياس جودة مخرجات التعليم العالي وتحديد نقاط القوة والضعف فيها.

2- التعرف على وجهة نظر الجامعة (المنتج) والمجتمع (المستفيد الخارجي) ومدى رضائهم عن جودة مخرجات التعليم العالي.

3- التعرف على الوسائل التي من شأنها أن تسهم في تطوير جودة مخرجات التعليم العالي والارتقاء بها الى الأفضل في ضوء المستجدات العالمية بهذا المجال.

مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت الدراسة عينيتين من مجتمعين مختلفين وهما كما يلي:

1- التدريسيون من كليات الطب والهندسة والتربية والإدارة والاقتصاد في جامعات الفرات الأوسط كعينة للمنتج.

2- مديري ومسؤولي أقسام مؤسسات سوق العمل وبعض القطاعات المهمة في منطقة الفرات الأوسط كعينة للمستفيد الخارجي "مؤسسات سوق العمل".

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد الاستبيان كأداة للدراسة.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام spss لتحليل البيانات وجمع النتائج واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية هي النسب المئوية، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، معامل الاختلاف.

نتائج الدراسة:

1. تبين من خلال التحليل الإحصائي تفاوت وجهات نظر فئتي عينة البحث، فالفئة العينة (ب) كانت نظرتها سلبية لجودة عدة أنواع من مخرجات الجامعة، ويعود ذلك الى أسباب مختلفة بعضها يقع ضمن مسؤولية الجامعات والبعض الآخر يقع على عاتق مؤسسات سوق العمل.

2. أكدت كلا فئتي العينة أن جودة المستوى النوعي للخريجين -التي تعد الأكثر أهمية في مخرجات مؤسسات التعليم العالي- هي بمستوى متدني، ورغم ان مسؤولية ذلك ملقاة على عاتق الجامعات، إلا إنها ليست الجهة المقصرة دائماً، إذ تعود أسباب ذلك إلى بعض العوامل المؤثرة على قرارات التدريسيين في الجامعات والبعض الآخر يعود إلى العوامل المؤثرة على الجامعات نفسها.

3. تبين من خلال تحليل النتائج ان الجامعات المبحوثة لم تتبنى عملية قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداءها بشكل دوري، وهذا يعد مؤشراً سلبياً تجاه جودة مخرجاتها، لأن ذلك يتعارض مع مبدأ "المتابعة المستمرة لرضا الزبون".

4. تتفق آراء مديرو ومسؤولي مؤسسات سوق العمل على أن هناك تدني واضح في جودة بعض المخرجات الأخرى للجامعات، فهناك تدني أيضاً في جودة البرامج التدريبية المخصصة لخدمة المجتمع وكذلك الاستشارات العلمية.

5. توافقت آراء العينة بفئتيها (أ، ب) بنسبة (62,5%) على جودة المخرجات في كل من المشاريع البحثية، الكتب والمؤلفات العلمية، البحث العلمي الموجه لخدمة المجتمع، المؤتمرات والندوات، وسمعة الجامعة، مع ان هذا التوافق كان متفاوتاً في بعض الأحيان.

6. أضح من خلال البحث ان مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثمارا تاما رغم إن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل.

-أوجه التشابه

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في انهم يدرسون نفس الموضوع إضافة الى استخدام الاستبيان كأداة للدراسة واستخدام Spss في جمع البيانات

-أوجه الاختلاف:

تختلف هذه الدراسة مع دراستنا في المكان حيث أجريت خارج الجزائر والزمان أيضا إضافة الى انها استخدمت عينتين.

2/ دراسة سامي عبدة 2019¹

بعنوان "مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في التخصصات الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني -محافظة رام الله والبيرة-نموذجاً إشكالية الدراسة: جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى ملائمة المخرجات لاحتياجات السوق الفلسطيني وتم طرح التساؤل على النحو التالي: ما مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

الأسئلة الفرعية:

1-ما مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

¹ سامي عبدة، مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في التخصصات الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل

الفلسطيني -محافظة رام الله والبيرة-نموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، المجلد 22،

2- ما المعوقات التي تقلل من مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

3- ما الوسائل والأساليب التي من خلالها يمكن تعزيز مواءمة مخرجات التعليم العالي في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

فرضيات الدراسة

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في متوسطات استجابة افراد عينة الدراسة نحو مدى مواءمة تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر خريجي الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الشخصية: القطاع الذي يعمل فيه الخريج، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، التخصص

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في متوسطات استجابة افراد عينة الدراسة نحو مدى مواءمة تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر خريجي الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى للوسائل والأساليب المتبعة والتي يمكن من خلالها تعزيز مواءمة مخرجات برامج التعليم العالي الفلسطيني.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في: تقييم مدى مواءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي والفلسطينية من الجامعات لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني.

1- التعرف الى مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

2- معرفة المعوقات التي تقلل من مدى مواءمة مخرجات الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

3- معرفة الوسائل والأساليب التي من خلالها يمن تعزيز موائمة مخرجات برامج التعليم العالي في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.
حدود الدراسة:

تحدد الدراسة في تقييم مدى موائمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر خريجي الجامعات الفلسطينية الذين يعملون في مجالات تخصصاتهم والذين يعملون أخرى غير تخصصاتهم في محافظة رام الله والبيرة وقد تم جمع البيانات في الفترة 2018-12-31/2017-9-1

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في اجراء هذه الدراسة نظرا لملائمة هذا المنهج مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة على كافة خريجي برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لسنة 2018/2017 في الضفة الغربية وقطاع غزة، اما عينة الدراسة فاقترنت على عينة ميسرة من خريجي برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية الذين يعملون في مجالات تخصصاتهم والين يعملون في مجالات أخرى في محافظة رام الله والبيرة وبلغ عددهم 34 خريج.

أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات الأولية اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة وقد احتوت على 36 فقرة تم توزيعها بناء على شروط معينة.

الأساليب الإحصائية:

لقد استخدم برنامج SPSS في معالجة البيانات واستخراج النتائج.

نتائج الدراسة

- 1- بينت النتائج ان النسبة الأعلى من خريجي برامج الدراسات العليا من التخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية كانت من نصيب الخريجين العاملين في مجال تخصصهم.
- 2- أظهرت نتائج الدراسة ان درجة موافقة مخرجات برامج الدراسات في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة
- 3- اشارت الفرضية الأولى الى انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في متوسطات استجابة افراد عينة الدراسة نحو مدى موافقة تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر خريجي الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الشخصية: القطاع الذي يعمل فيه الخريج، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، التخصص
- 4- اشارت الفرضية الثانية الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في متوسطات استجابة افراد عينة الدراسة نحو مدى موافقة تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر خريجي الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية تعزى للوسائل والأساليب المتبعة والتي يمكن من خلالها تعزيز موافقة مخرجات برامج التعليم العالي الفلسطيني

أوجه التشابه

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في الموضوع العام إضافة الى المنهج المتبع والاداة.

والاختلاف

تختلف هذه الدراسة مع دراستنا في المكان والزمان وفي التخصص أيضا.

جوانب الاستفادة من الدراسات العربية

بعد الاطلاع على مضامين هذه الدراسات العربية في جانبها النظري والميداني، وما افرزته من نتائج وقضايا بحثية تبين لنا مدى أهمية هذه الدراسات وافادتها لنا في دراستنا

الحالية، وذلك من خلال تركيزها على بعض الجوانب النظرية والمنهجية العامة التي تخدم موضوعنا، وتوصلت الى جملة من النتائج التي ساعدتنا في دراستنا الحالية. كما ان هذه الدراسات تشترك في الابعاد المعرفية التي تبنتها الدراسة والتساؤلات التي انطلقت منها.

سابعا-فرضيات الدراسة:

ولقد تم صياغة الفرضيات بناء على أسئلة الدراسة كما يأتي:

• الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

• الفرضيات الفرعية:

1-توجد علاقة بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

2-توجد علاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة

ثامنا-تحديد متغيرات ومؤشرات الدراسة:

1-المتغير المستقل: جودة مخرجات التعليم العالي

وهو المتغير الذي يؤثر في كافة المتغيرات الأخرى ولكنه لا يتأثر بأي متغير منها

¹وتتمثل ابعاده في:

➤ فعالية البرامج التعليمية

-جودة البرامج والتكوين

¹ ليندة لطاد، واخرون، اشراف عمار بوحوش، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي

العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، ط1، 2019، ص 19

-أساليب التقييم

➤ جودة الإدارة والبحث العلمي

-النظام الإداري

-البحث العلمي

2-المتغير التابع: سوق العمل

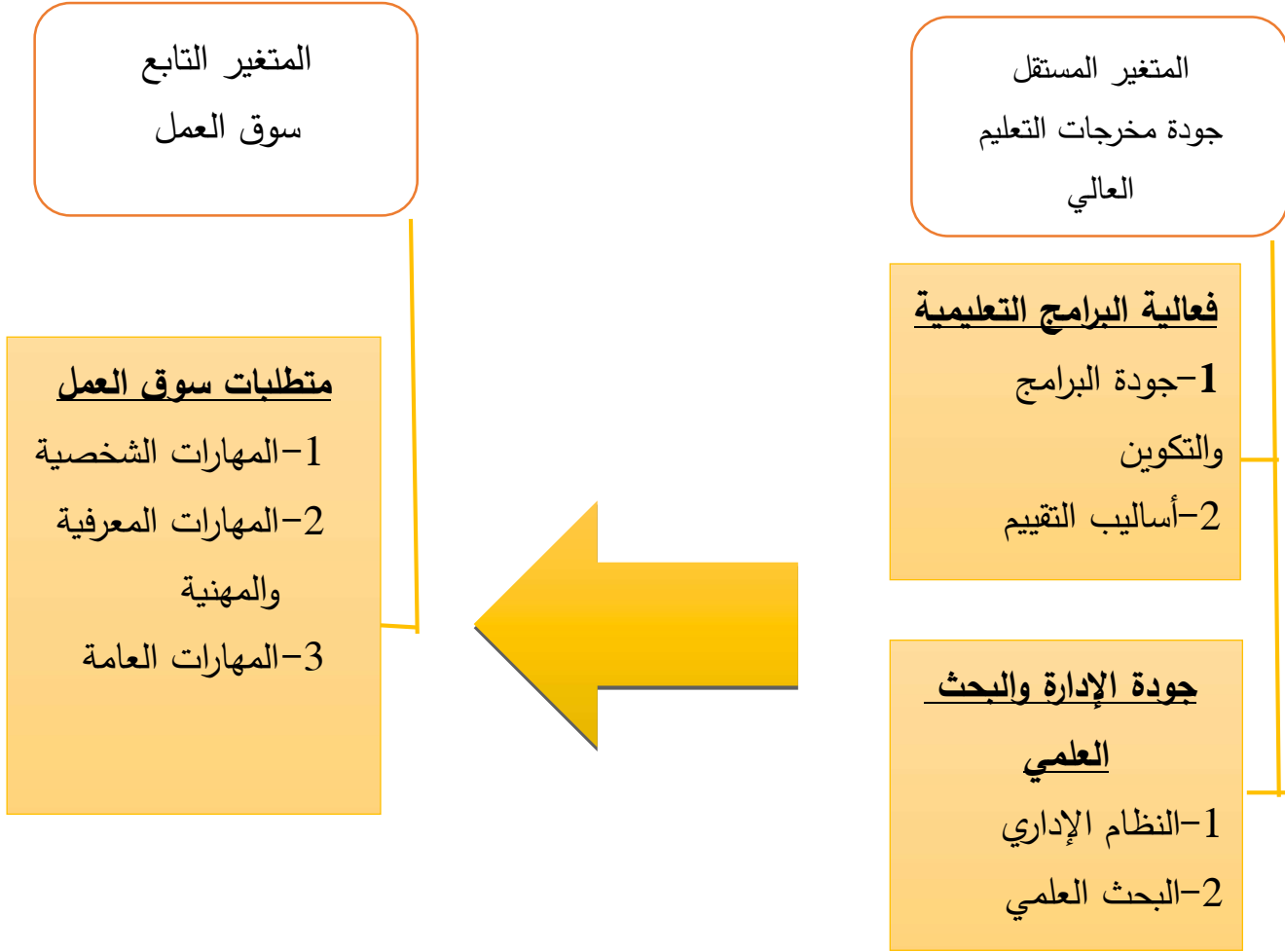
وهو المتغير الذي يكون تابعا للمتغير المستقل حيث ان التغيرات التي يقوم بها المتغير المستقل تعكس بشكل رئيسي على المتغير التابع¹ ويتمثل بعده في:

➤ متطلبات سوق العمل

- المهارات الشخصية
- المهارات المعرفية والمهنية
- المهارات العامة

¹ ليندة لطاد، المرجع السابق، ص 20

الشكل رقم 1 يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: انجاز الطالبة بالاعتماد على متغيرات الدراسة

تاسعا-المقاربة السوسيولوجية:

ان كل بحث علمي له مرجعية نظرية يقوم عليها ويتقدم في سياقها وبحسب موضوع دراستنا والمتعلق بقياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر سوق العمل لولاية خنشلة فقد ارتأينا ان المقاربة السوسيولوجية التي تناسبه هي: مقارنة النسق (مدخل النظم) تأتي نظرية النظم في إطار النظريات الحديثة التي تقوم على أساس نقد النظريات السابقة الكلاسيكية والسلوكية لان كل منهما ركز على أحد متغيري التنظيم (العمل او الفرد) باعتبار ان التنظيم نظام مقفل، في حين جاءت هذه النظرية ترى بان التنظيم عبارة عن نسق مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به.

من اهم مؤسسي النظرية النظامية هو فان برتلونفي von bertalanffy من أوائل من وضع تصور بالانساق في ميدان التنظيمات في سنة 1937بالاضافة الى كنه بولدين Kenneth boulding نوربرت وينر Norbert Wiener ومارتن ستار ثم توالى الدراسات من طرف بارسون بلو P.bleu وتعتبر المدرسة النسقية (مدرسة النظم) من اهم واحداث المدارس التي تعرضت لدراسة التنظيم المؤسسي، وشملت كل المؤسسات خاصة الاقتصادية من الناحية السوسيولوجية والنظرية والوظيفية التقنية، وعرفت النظرية تطورا في ظل البيئة الخاصة بالمؤسسة التي كانت تعرف هي الأخرى تطورا سريعا في نفس الوقت.¹

تعتبر هذه النظرية التنظيم مجموعة من الأجزاء التي تشكل وحدة واحدة والتي تؤثر وتتأثر فيما بينها وأيضا مع البيئة الخارجية المحيطة به²، حيث تقوم على ربط المؤسسة بكل من البيئة الداخلية والخارجية، كما تعتبرها أيضا نسق يتكون من عدة أجزاء (انساق فرعية) مرتبطة ببعضها البعض ويحدث بينها تفاعل الذي هو عبارة عن علاقة ديناميكية تتواجد بين المركبات الداخلية لكل تنظيم تضاف لها العلاقة الخاصة بالتبادل مع البيئةومع تطور مفهوم المؤسسة لتصبح مجموعة من الفاعلين يعملون في إطار تسلسل تنظيمي من اجل تحقيق اهداف مشتركة كما انها نسق اجتماعي مفتوح ومنظم.³

وحسب هذه النظرية يتألف نظام المؤسسة من:⁴

المدخلات: وتشمل كل ما يدخل المنظمة من البيئة من موارد بشرية ومادية.

¹ سامية بن رمضان، ادبيات المؤسسة في المقاربة السوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثلجي،

الاغواط، العدد 18، 2016، ص 43،44

² منتظر زهير حسن، وجهة نظر معاصرة (نظرية النظم-النظرية الموقفية-وجهات النظر الناشئة) محاضرة في مادة

الفكر الإداري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2021، ص5

³ سامية بن رمضان، مرجع سبق ذكره، ص 44

⁴ تم الاطلاع 2023-5-12، على الساعة 22.5 <https://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=223999>

العمليات او النشاطات: ويقصد بها مجموع النشاطات الإدارية والفنية والعقلية اللازمة للاستفادة من المدخلات وتحويلها الى مخرجات (سلع او خدمات) من اجل تقديمها الى المجتمع

المخرجات: وتشمل جميع ما يخرج من المنظمة الى البيئة الخارجية من انتاج مادي او معنوي

البيئة: والمقصود بها البيئة الخارجية التي يتفاعل معها المؤسسة والتي تلعب دورا في تحديد السلوك التنظيمي

التغذية الراجعة: وهي مجموع المعلومات التي ترد المنظمة حول السلبية او الإيجابية للمخرجات.

ولقد اعتمدنا على هذه المقاربة النظامية باعتبار التعليم العالي كنظام مكون من ثلاث مكونات رئيسية وهي المدخلات والعمليات والمخرجات وبما ان دراستنا تركز على المخرجات فيمكن وصف جودة مخرجات التعليم العالي بأنها الاستراتيجية التي تهدف الى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق المستوى المطلوب بما يساهم في الارتقاء بقيمة المؤسسة، كما انه من المتعارف عليه ان مخرجات النظام تتأثر الى حد كبير بنوعية المدخلات فضلا عن دور العمليات في ذلك. ولذلك وحسب راي الطالبة فهذه المقاربة تعبر عن موضوع الدراسة.

الفصل الثاني:
الإطار النظري
لجودة مخرجات
التعليم العالي

تمهيد:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي عنصرا أساسيا من عناصر نهضة الدول ورفيها، حيث يحتل التعليم العالي منذ القدم الصدارة في المجتمع، حيث يعد مركز إشعاع لكل ما هو جديد من الفكر والمعرفة، فضلا عن الدور الأساسي في انتاج المعرفة المتخصصة والسعي نحو تطوير وتعميق هذه المعرفة من خلال البحث العلمي بما يحقق تطور الجوانب المختلفة للمجتمع، حيث يجب على التعليم العالي ان يكون قادرا على تقديم مخرجات ذات كفاءة وقدرات عالية.

ولقد تركز هذا الفصل الى عرض مختصر لاهم المراحل التي مر عليها التعليم العالي في الجزائر ثم التطرق الى عناصر ووظائف التعليم العالي مع ذكر لأهداف واهمية هذا الأخير، إضافة الى معايير الجودة الشاملة وخطوات تطبيقها مع ذكر مبرراتها وفي الأخير قياس مخرجات التعليم العالي موضحة لأساليب واهداف واهمية هذه العملية

اولا-تطور التعليم العالي في الجزائر من 1962-الى غاية اليوم

تعد جامعة الجزائر من أقدم الجامعات في الوطن العربي حيث أنشئت سنة 1877 وأعيد تنظيمها سنة 1909¹، وهي الجامعة الوحيدة التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار الفرنسي وقد كانت تضم أربع كليات هي²:

• الآداب والعلوم الإنسانية

• الحقوق والعلوم الاقتصادية

• العلوم الفيزيائية

• الطب والصيدلة

والان الجزائر تتوفر على الأقل على جامعة واحدة في كل ولاية، والتعليم العالي في الجزائر مر بأربع مراحل أساسية الى يومنا هذا وهي مقسمة على الشكل التالي:

➤ المرحلة الأولى 1962-1969

تميزت هذه الفترة بمجموعة من الامتيازات أهمها:

إنشاء جامعات المدن الجزائرية الرئيسية، حيث افتتحت جامعة وهران سنة 1966، تليها جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر العاصمة وجامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران وجامعة عنابة. وقد كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي، والتعريب الجزئي والجزارة مع المحافظة على نظام الدراسة الموروثة اما النظام البيداغوجي كان موروثا عن الاستعمار ومطابقا له، حيث كانت مراحل كالتالي: شهادة ليسانس، شهادة الدراسات المعمقة، شهادة دكتوراه درجة ثالثة، شهادة دكتوراه دولة³

¹ خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 135

² باشيخ أسماء، الجامعة الجزائرية واقع وإصلاح، دار الوطن، الجزائر، ط 1، 2017، ص 16

³ يحيوي فاطمة، فور خديجة، موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، المجلة الجزائرية للمالية العامة،

المجلد 10، العدد 2، 2020، ص ص 110، 111

➤ المرحلة الثانية 1970-1997

تميزت هذه المرحلة ب¹:

- استحداث وزارة متخصصة بالتعليم العالي والبحث العلمي
- إصلاح التعليم العالي سنة 1981، حيث يتمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم الأقسام المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية، كما أجريت تعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:
- مرحلة ليسانس: وتدوم أربع سنوات
- مرحلة الماجستير: تدوم سنتين
- مرحلة دكتوراه دولة: وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.
- كما أضيفت في البرامج الجامعية الأشغال الموجهة والتطبيقات الميدانية. إضافة إلى فتح مجموعة من المراكز الجامعية في عدة ولايات لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي وتميزت هذه المرحلة بوضع الخريطة الجامعية سنة 1984، بهدف تخطيط التعليم العالي إلى أفق سنة 2000، في ضوء احتياجات الاقتصاد بقطاعاته المختلفة.

➤ المرحلة الثالثة 1998-2003

شهدت هذه المرحلة تطورات ملموسة في تاريخ التعليم العالي اهم ما يميزها على وجه التحديد هو:

- التوسع في إنشاء الجامعات والبرامج المقررة.
- تعزيز البحث العلمي في مختلف التخصصات من أجل رفع نوعية التعليم والتكوين²

¹ يحيوي فاطمة، خديجة فور، مرجع سبق ذكره، ص111

² خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص138

- وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي في سبتمبر 1998 وقرار إعادة تنظيم الجامعة في شكل كليات¹.

➤ المرحلة الرابعة 2004 الي يومنا هذا

تعد هذه المرحلة أكثر المراحل تقدما بسبب التطورات التي حصلت وتعدد الاهتمامات أهمهما:

- تبني نظام ل م د خلال السنة الجامعية 2004-2005
- توسع الشبكة الجامعية لتصل الى 111 مؤسسة جامعية إضافة الى ارتفاع في هيئة التأطير لتبلغ 63 ألف أستاذ²
- بلوغ عدد مراكز البحث 30 مركزا، إضافة الى 1564 مخبر على مختلف الجامعات وفي جميع التخصصات.³
- الاعتماد على المؤسسات الناشئة التي تدعمها الجامعة لتسهيل الانخراط لخريجي الجامعات في الحياة المهنية وفق المرسوم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022 في إطار شهادة مؤسسة ناشئة للاستفادة من عدة مزايا من بينها الحصول على وسم مشروع مبتكر او مؤسسة ناشئة⁴
- تعميم التزويد بالإنترنت في كليات معاهد الشبكة الجامعية الوطنية وذلك عن طريق ربط مؤسسات الجامعة ومراكز البحث بالشبكة الجامعية الوطنية.

¹نوال نور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2012، ص 118

² <https://www.mesrs.dz/index.php/2022/03/30/lenseignement-superieur-en-algerie-apres-60-ans-ar/21.28> تم الاطلاع يوم 13-5-2023، على الساعة 21.28

³ <https://www.mesrs.dz/index.php/2022/03/30/lenseignement-superieur-en-algerie-apres-60-ans-ar/21.30> تم الاطلاع يوم 13-5-2023، على الساعة 21.30

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرسوم رقم 1275، المؤرخ في 27-9-2022، المتعلق بشهادة مؤسسة ناشئة-شهادة براءة اختراع.

ثانيا-هيكلية التعليم العالي في نظام LMD:

قادت الاختلالات التي شابت منظومة التعليم العالي في الجزائر إلى ضرورة إخراج مؤسسات التعليم العالي من الأزمة التي تمر بها ، وذلك بتوفير الإمكانيات البيداغوجية، العلمية، البشرية، المادية والهيكلية التي تسمح لها بالاستجابة لتطلعات المجتمع، وفي الوقت نفسه ملاءمتها تدرجياً مع النظام العالمي للتعليم وعلى هذا الأساس قامت بتبني نظام ل م د والذي يتمحور في ثلاثة مستويات يقابل كل مستوى منها شهادة ليسانس ماستر ودكتوراه، وقد تم تنظيم هذه الهندسة الجديدة داخل مجالات كبرى تضم عدة اختصاصات متجانسة من حيث الكفاءات العلمية والتقنية ومناصب العمل التي يوفرها.

ففي كل مجال، يتم اقتراح مسارات نموذجية يمكنها أن تؤدي إلى تخصصات أو خيارات محددة، والمسار النموذجي هو عبارة عن مجموع الوحدات التعليمية التي يتم تنظيمها وفق منطق تدرجي بهدف اكتساب كفاءات معينة¹.

وتتسم هذه الهيكلية الجديدة بتوفير حرية أكبر للطالب، طالما أن المبدأ يتمثل في جعل الطالب يصل إلى أعلى مستوى تتيحه له مهاراته وقدراته الذاتية، وذلك من خلال تنوع مدروس للمسارات التعليمية.

1-مسار التكوين

يعتمد نظام ل م د على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل مرحلة منها بشهادة جامعية²:

• **مرحلة أولى:** بكالوريا +3 تتوج بشهادة ليسانس (ولقد تم اشاء مرسوم جديد

بإضافة سنة لمرحلة ليسانس سيتم العمل بها في السنة الجامعية 2023-

¹فريد بلواهي، مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل.م.د مع متطلبات سوق العمل "حسب رأي الأساتذة" دراسة

ميدانية بجامعة المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

¹والإنسانية، جامعة سطيف 2، ص42

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل م د، ديوان

²المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص13

• 2024 لتصبح +4)

• مرحلة ثانية: بكالوريا+5 تتوج بشهادة ماستر

• مرحلة ثالثة: بكالوريا + 8 تتوج بشهادة الدكتوراه

➤ شهادة الليسانس: هناك نوعان من شهادة الليسانس

• فرع أكاديمي: يتوج بشهادة ليسانس أكاديمية ويسمح لصاحبه بمتابعة الدراسة

• فرع مهني: يتوج بشهادة ليسانس مهنية تمكن صاحبها بالاندماج مباشرة في

عالم الشغل

➤ شهادة الماستر: يدوم هذا التكوين سنتان ويسمح لكل حاصل على شهادة ليسانس

أكاديمية والذي تتوفر فيه شروط الالتحاق كما أنه لا يقصي من المشاركة الحائزين على

شهادة ليسانس مهنية بإمكانهم العودة الى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم

الشغل، يحضر هذا التكوين في اختصاصين مختلفين:

• ماستر مهني: يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما، ويبقى توجيهه

هذا المسار دائما مهنيا

• مسار بحث: يمتاز المعني الى البحث العلمي ويأهله الى نشاط البحث في

القطاع الجامعي أو الاقتصادي

➤ شهادة الدكتوراه: أمام تعدد الاختصاصات، والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي

للبحث، فإن التكوين في مستوى الدكتوراه الذي يدوم لمدة ثلاثة سنوات، ينبغي أن

يضمن:

• تعميق المعارف في الاختصاص

• التكوين عن طريق البحث ولصالحه (تطوير قدرات البحث، التكيف على

العمل الجماعي)

الشكل رقم 2 يوضح المسار التكويني لنظام ل م د



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدليل العلمي لتطبيق نظام ل م د، 2011، ص 13

2- إيجابيات نظام LMD:

تتمثل اهم إيجابيات نظام LMD في:¹

- التسجيل مباشر ولا يخضع لعملية التوجيه المركزي
- مرونة نظام التقييم والانتقال مما يسمح بفرص نجاح أكبر
- تقليص الحجم الساعي بحيث تعطى أهمية للبحث والمطالعة
- انفتاح الجامعة الجزائرية على العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الأخرى
- يضمن تكوين نوعي وفق الاختصاصات المفتوحة
- تقديم تكوين بمواصفات عالمية.

3- سلبيات نظام LMD

تتمثل اهم سلبياته في:²

- عدم تمكن الطلبة من الاستفادة بشكل جدي ولائق من خدمات الاعلام الآلي والانترنت

¹ مختار عيواج، زهية بوديار، التكامل بين مخرجات نظام ل م د ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاه العام والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية، اكااديمية جلون، عمان

الأردن، 2014، ص 12

² مختار عيواج، زهية بوديار، المرجع السابق، ص 12

- قلة المؤسسات الاقتصادية في الوطن مما يقلل فرص إيجاد مناصب العمل
- التكوين لنيل الشهادات المهنية يكون متخصص وحسب المنطقة
- قضية تصنيف الشهادات عند الوظيف العمومي وما يمكن ان تحققه من مشاكل مع شهادات النظام القانوني في ظل انعدام النص القانوني
- افتقار اغلب جامعاتنا الى مخابر بحث والكتب العلمية المواكبة للتطور الحاصل في ميدان التعليم مما يجعل الطالب لا يستفيد من الوقت المسموح له في هذا الإطار
- اهم مشكل هو قلة الاعلام في الأوساط الطلابية مما يجعل على الطلبة المسجلين فيه لا يعرفون أي شيء عنه ولا عن مستقبلهم التعليمي.

ثالثاً-عناصر ووظائف العملية التعليمية

1-عناصر التعليم العالي

ان الخدمات التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي تعتمد في مجملها على اربعة عناصر هي: المدخلات، المخرجات، العملية التعليمية والتغذية الراجعة هي من ترسم حدود النظام التعليمي وأهدافه:

أ-المدخلات: وتتمثل في

- **الطلبة:** يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والمأمول في كل نظام تعليمي هو حصول الطالب على تعليم ذو نوعية جيدة يساعده على فهم مشاكل مجتمعه والمساهمة في حلها.¹
- **هيئة التدريس:** الأستاذ الجامعي هو العمود الفقري الذي لا غنى عنه في انجاز العملية التربوية وصياغتها الصياغة المناسبة للطلبة بحيث تنتج أحسن النتائج وأقواها في تنفيذ

¹ راضية بوزيان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2015،

العقول وتشكيل المواطن الكفاء بحيث ان الأستاذ هو المرشد والموجه والناقل للمعرفة والمسؤول عن السير الحسن للعملية التعليمية وهو الميسر للطلبة كيفية اكسابهم المهارات المرغوب فيها.¹

• **الوسائل المادية:** تتمثل في الفضاءات البيداغوجية بكل مرافقها، فلا بد من الجامعات أن تتوفر لديها مرافق ملائمة من أجل نجاح العملية التعليمية، وتتمثل هذه المرافق في المكتبات، القاعات الإلكترونية وقاعات المحاضرات والمخابر وورش العمل... الخ إضافة الى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم وتتمثل في المطبوعات والكتب، أجهزة العرض.... الخ.

• **المحتوى:** ويشمل محتويات المقررات الدراسية التي تعرضها مختلف المناهج الدراسية.²

• **التكاليف:** كل ما يتعلق بالتمويل والتكاليف وحجم الميزانية المخصصة له.³

ب-العمليات: يقصد بالعمليات تلك التفاعلات التي تحدث بين المدخلات لإنتاج المخرجات وتتمثل هذه التفاعلات في خطوات لإنتاج المنهج المدرسي ابتداء من التحديد له وانتهاء بتنفيذه وتطويره وتقويمه ومراجعته فيبدأ مخطو المنهج في تصميمه من حيث الصياغة أهدافه ومكوناته ومواده التعليمية،⁴ والتي يجب على هذه الأخيرة ان تكون حديثة وتواكب التطورات والمستجدات العلمية والثقافية وان تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع، وان يوفر

¹ رضوان بواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة طلبة جامعة جيجل نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2014، ص ص 132، 133

² عبد السلام دعيدش، فاروق طباع، تقييم النظم التعليمية بين المفهوم والإجراءات، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 7، العدد 2، 2021، ص 79

³ عبد السلام دعيدش، فاروق طباع، المرجع السابق، ص 79

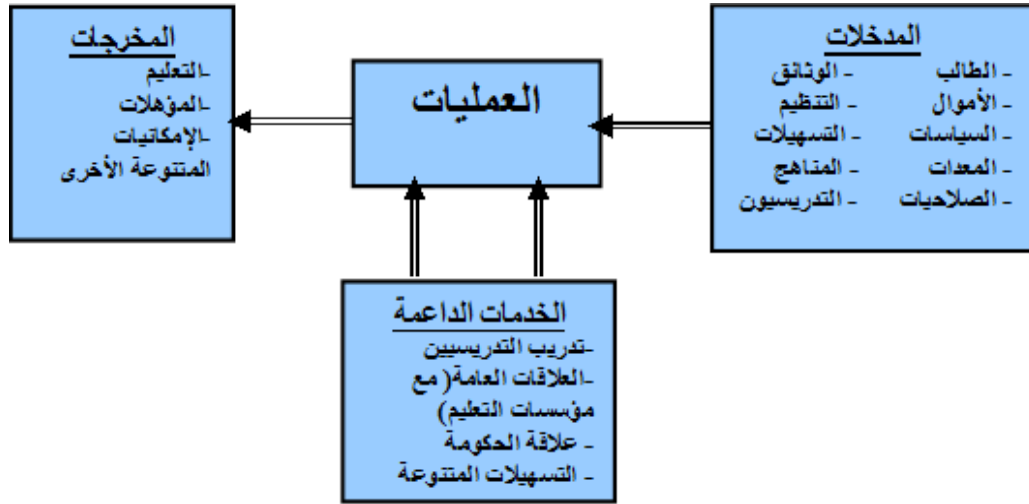
⁴ محمد صادق اسماعيل، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2014، ص ص

النظام التعليمي لها مكانا في دنيا العمل وليس تخريج تخصصات زائدة عن الحاجة ولا تجد لها المكان المناسب لمزاولة العمل.

والعنصر الاخر في عملية العملية التعليمية هو أساليب التقييم التي تتبع داخل مؤسسات التعليم العالي من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم الدراسي وملاحظة الفرق.

ج-المخرجات: وهي عبارة عن النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات ويكون في صورة نتاج صناعي او نتاج تربوي وغيره من المخرجات التي يتم التخطيط لها مسبقا.¹

الشكل رقم 3 يوضح النظام التعليمي والخدمات الداعمة له



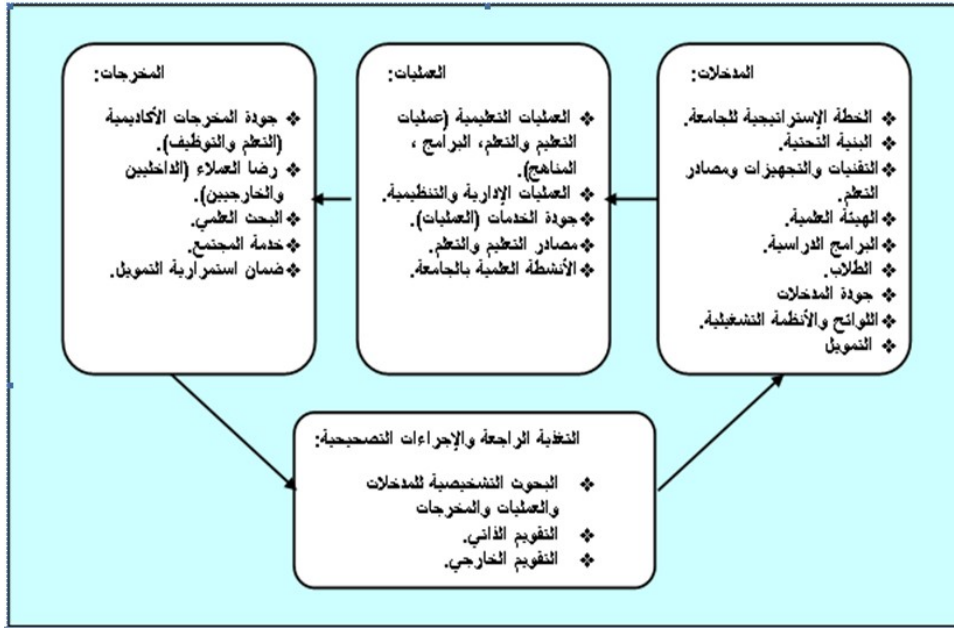
المصدر: محسن أظالمي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 153

د-التغذية العكسية: هي عبارة عن ردود الأفعال السلبية او الإيجابية عن مخرجات النظام ويمكن التأكد عن جودة مخرجات النظام من خلال مقارنة المخرجات بمعايير محددة مسبقا للأداء ثم تغذية النظام بنتائج هذه المقارنة، ان الهدف من عملية التغذية العكسية الحفاظ على مستوى أداء النظام ومعالجة الانحرافات مما يساهم في وصول النظام الى حالة من التوازن والاستقرار.²

¹ محمد صادق إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 80

² محمد صادق إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 79

الشكل رقم 4 يوضح عناصر النظام العملية التعليمية



المصدر: محسن أظالمي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 152

والمستفيدون من هذه العملية التعليمية كاملة يمكن حصرهم في الطلبة بالدرجة الأولى لأنهم الطرف المستفيد من العملية التعليمية، المجتمع وهو العميل النهائي للنظام التعليمي الذي تصب فيه حصيلة الجهود التعليمية كافة حيث ينتظر من كوادره تطويره وحل مشاكله...، أولياء الأمور من أبرز عملاء النظام التعليمي حيث قدموا الدعم لأبنائهم من أجل التعلم وتحقيق طموحاتهم وغيرها من الأهداف لذلك من حقهم ان يكونوا على علم بنوعية الخدمة المقدمة لأبنائهم وفي الأخير ارباب العمل الذين يطلبون ويحتاجون هذه المخرجات ذات الكفاءة.

2-وظائف التعلم العالي

أ-التعليم والتدريس: إن الجامعة تعمل دوما على تجديد نظمها وبرامجها التعليمية لتبقى وثيقة الصلة بالمجتمع الذي تنتمي إليه وذلك لتلبية حاجاته من الكوادر الفنية، فعن طريق التعليم

تتمكن الجامعة من مجارة التكنولوجيا باتساع تطبيقاتها الإلكترونية والمعلوماتية وتلك هي منطلقات تقدم مجتمعات القرن الحادي والعشرين.¹

ب- البحث العلمي: يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، نظيراً ما تقوم به الجامعات من مشاريع بحثية لصالح قطاعات المجتمع،² وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، كما تسخر نتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع بما يحقق التنمية والتطور في مجالات الحياة كافة.

ج- خدمة المجتمع: لا يمكن للجامعة تأدية دورها ما لم تكن ملتزمة بقضايا المجتمع ومتطلبات نموه وازدهاره، فخدمة وتثقيف المجتمع أصبحت وظيفة أساسية في التعليم العالي لا يقل شأنها عن الوظيفتين السابقتين، فنشر العلم والثقافة في المجتمع من رسالة المؤسسات الجامعية فهذه الأخيرة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتحاول أيضاً معالجة وحل هذه المشكلات.³

رابعاً- أهداف التعليم العالي وأهميته:

1- الأهداف

- اعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول المعرفة المختلفة التي تلبى حاجات المجتمع
- يقوم التعليم العالي على تلبية حاجات المجتمع⁴

¹ مامن فيصل، دور الجامعة في التنمية الإقليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في سيولوجيا الديناميكية

الاجتماعية والتنمية الإقليمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2018، ص45

² راضية بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص 73

³ رضوان بواب، مرجع سبق ذكره، ص 131

⁴ سعيد بن حمد، ربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وإفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 34.

- ربط الجامعة بسوق العمل والاستجابة للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية
- تشجيع البحث العلمي ودعمه ورفع مستواه
- العمل على انسجام وتكثيف نظام التعليم العالي الجزائري مع العالمي
- الاعتراف بالشهادات الجامعية الجزائرية على المستوى الدولي

2- الأهمية

التعليم العالي يساعد الناس على توسيع قدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم كما يساعد على التعبير عن أفكارهم بوضوح سواء شفاهيا او كتابيا وفهم المفاهيم المجردة والنظريات وزيادة فهمهم عن العالم ومجتمعهم، كما ان التعليم العالي يحسن من مستوى حياة الفرد والمجتمع.

خامسا: معايير جودة التعليم العالي:

من اجل تبني الجودة في مؤسسات التعليم العالي يمكن الاخذ بعين الاعتبار بالمعايير التالية:¹

- **جودة عضو هيئة التدريس:** يتمكن معيار الجودة هنا في تأهيل الأساتذة عمليا وثقافيا ليتمكنوا من اثراء العملية التعليمية
- **جودة المناهج الدراسية:** تقوم على أساس الطالب محور العملية التعليمية وتكمن جودة المناهج في مساعدة الطالب لتوجيه ذاته في دراساته وبحوثه وتكوين شخصيته وتدعيم اتجاهاته او تغييرها وخلق مهارات جديدة لإثراء مهاراته ومكتسباته ويتمثل قياس جودة المناهج في محتواها واسلوبها وطريقة تعبيرها عن الواقع ومدى تماشيها مع التغيرات والتطورات التكنولوجية والمعرفية.

¹ خير الدين جمعة، وآخرون، أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم

- **جودة المباني التعليمية والتجهيزات المادية:** تعتبر جودة المباني والتجهيزات أداة فاعلة لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم.

- **جودة النظام الإداري:** بحيث يتناول (توافر المعلومات اللازمة لتشغيل النظام وادارته، التوجه نحو سوق العمل، تلقي الشكاوى والتعامل معها...) ¹

- **جودة أسلوب التقييم:** من حيث درجة الموضوعية، درجة الموثوقية والشمول، التركيز على القدرة التحليلية والتفكير الانتقادي ²

سادسا: خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومبرراتها:

1- خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي:

ان تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي يتطلب تشكيل فرق ومجالس الجودة الشاملة والمتمثلة في: ³

1- مجلس الجودة : و يمثل المستوى القيادي لاتخاذ القرارات وإعطاء السلطة اللازمة

لدعم وتوجيه عملية الجودة، وتتبع هذه الإدارة من مجلس الجامعة أو الكلية ويرأسه عميد الجامعة أو عميد الكلية، والذي بدوره يتولى:

- وضع الخطط اللازمة لتنمية ثقافة الجودة
- وضع الأهداف السنوية لإدارة الجودة الشاملة
- إنشاء وتوجيه الفرق القيادية الأخرى للجودة مثل لجنة تصميم وتنمية الجودة، ولجنة توجيه الجودة، ولجنة قياس وتقييم الجودة
- توفير الموارد المالية والبشرية لتنفيذ إدارة الجودة الشاملة

¹ سماح محمد سيد احمد، التصنيفات العالمية للجامعات نماذج نظرية وتطبيقية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، ط 1، 2018، ص 61

² سماح محمد سيد احمد، المرجع السابق، ص 61

³ أسماء عميرة، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة جامعة جيل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2013، ص 57، 58.

- 2- فريق تصميم الجودة :** ويقوم هذا الفريق بعمل محدد الأهداف من قبل الإدارة العليا، وتقوم هذه الأخيرة بقيادة هذا الفريق، ويجب أن يكون أعضائه من أقسام مختلفة في المنظمة التعليمية، وعلى مستوى كاف من المهارة، ويقوم هذا الفريق:
- بتصميم البرامج التدريبية لقيادات الجودة وفرق العمل
 - تحديد متطلبات العملاء داخل الكلية وخارجها
 - اقتراح خطة مبدئية للعمل بالجامعة، وتحديد خطواتها الأساسية وما يتطلبه من تجهيزات وأماكن عمل وغيرها.

3- لجنة قياس الجودة وتقييمها : وتشمل هذه العملية عمليات المراقبة والمتابعة، والتأكد

من مدى توافق وأهداف الجامعة مع احتياجات العملاء، والتأكد من استخدام الطرق العلمية في التنفيذ.

4- الاستعانة بالاستشاريين : إن الهدف من الاستعانة بالخبراء والاستشاريين المتخصصين بتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي من خارج المؤسسة عند بدء التطبيق هو تدعيم ومساندة الخبرات الداخلية، والمساعدة في إيجاد الحلول للمشكلات التي تظهر عند التطبيق الفعلي.

5- استراتيجية التطبيق : لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي لابد من إتباع الاستراتيجية التالية:

أ- مرحلة الإعداد : وهي مرحلة يتم فيها تبادل المعرفة ونشر الخبرات ووضع الأهداف وتحديد مدى الحاجة للتحسين، وإجراء المراجعة ومتابعة تجارب المؤسسات الأخرى.

ب- مرحلة التخطيط : إذ يتم فيها وضع خطة لكيفية التطبيق وتحديد مصادر التمويل اللازمة.

ج- مرحلة التقييم : ويتم ذلك باستخدام الطرق الإحصائية للتطوير المستمر وقياس مستويات الأداء وتحسينها.

2-مبررات تطبيق إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

تعددت الأسباب التي دفعت بمؤسسات التعليم العالي الى الاخذ بمبادئ إدارة الجودة الشاملة والحرص على التطبيق الناجح لها ومن بين تلك الأسباب نذكر¹:

- غياب اليات الرقابة والمساءلة وانعدام الشفافية في تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي

- مواكبة التطور الحاصل في مجال التعليم
- زيادة قيمة الشهادات العليا في سوق العمل
- زيادة مستوى الثقة في أداء مؤسسات التعليم العالي
- تلبية متطلبات السوق المتغيرة بسبب دخول استثمارات اجنبية والتطورات التكنولوجية

- ضعف اسهامات التعليم العالي في تقديم الخدمات التطبيقية والميدانية والأنشطة المنهجية للتجاوب مع سوق العمل ومتطلباته²
- ارتفاع معدلات البطالة نتيجة زيادة عرض خريجي الجامعات عن طلب أسواق العمل فالإنتاج لا يوفر عدد الوظائف اللازمة والمناسبة للمخرجات والعكس³

سابعا-قياس مخرجات التعليم العالي:

ان قياس المخرجات عملية منتظمة تحدد المعارف والمهارات التي يجب ان يكتسبها الطلبة بتخرجهم حيث تعد عملية قياس المخرجات جوهر العملية التدريبية فمن خلالها يتم التحقق من ان البرنامج الأكاديمي يؤدي الى التغير المطلوب في معارف ومهارات

¹ صليحة رقاد، لعكيكة ياسين، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة في

مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، الملتقى الدولي الثاني حول ضمان الجودة في التعليم العالي -تجارب ميدانية ومؤشرات

حسن الأداء والاستشراف-، جامعة 20 اوت 1955سكيكدة، الجزائر، يومي 10-11/9/2012، ص 31

² خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 90

³ أسماء عميرة، مرجع سبق ذكره، ص 56

وسلوكيات الطالب ليوكب متطلبات سوق العمل وفيما يلي وسائل وأدوات القياس إضافة الى أهمية واهداف هذه العملية:

1- وسائل وأدوات قياس مخرجات التعليم:

أ- وسائل القياس:

من الميزات الأساسية لأي عملية قياس تربوي ناجحة ان تكون شاملة ومستمرة فعن ميزة الشمول: فيجب ان تغطي عملية القياس المجالات الثلاث للأهداف التربوية وهي المجال المعرفي (ماذا على الطالب ان يعرف) والمجال الوجداني (ماذا يحمل الطالب من اتجاهات وقيم مع ما يعرفه) والمجال الحركي (ماذا يستطيع الطالب القيام به ادائيا مع ما يعرفه)، واما عن ميزة الاستمرار فعلمية القياس ليس لها نهاية بل تستمر باستمرار العملية التربوية وتعدد أساليب ووسائل التقويم المستخدمة فيها بحيث ان انتهاء من استعمال أداة معينة يعني البدء باستعمال وسيلة أخرى.¹

ب- أدوات القياس:

تصنف أدوات القياس والتقييم بطرق عديدة منها أدوات القياس المباشرة والغير مباشرة وهي موضحة فيما يأتي:²

أ- أدوات القياس المباشرة:

- عينة عمل الطلبة
- مشروع المقرر الدراسي
- ملاحظة سلوك الطالب
- تقييم الأداء العملي
- التقييم الخارجي لمشروعات الطلبة

¹ مجلس ضمان الجودة والاعتماد، دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية، اتحاد الجامعات العربية، عمان، الأردن، 2017، ص 124 .

مجلس ضمان الجودة والاعتماد، المرجع السابق، 125²

• الاختبارات المعيارية والانشائية

• الاعمال المنزلية

ب- أدوات القياس الغير مباشرة:

• نسبة الطلبة الذين تابعوا دراساتهم العليا

• معدل التخرج حسب البرنامج الأكاديمي

• معدل المسجلين في البرنامج الأكاديمي

• معدل توظيف الخريجين

• معدل الاحتفاظ بالطلبة داخل البرنامج الأكاديمي

2- أهمية وأهداف عملية تقويم المخرجات التعليمية:¹

• توفير معلومات دقيقة عن إنجازات الطلبة وانجازاتهم.

• توفير معلومات دقيقة عن مدى تأثير البرامج والمناهج وأساليب التدريس على الطلبة.

• عملية قياس المخرجات التعليمية هي احدى المتطلبات الأساسية للاعتماد الأكاديمي.

• تعمل عملية قياس المخرجات التعليمية على تحسين فاعلية البرنامج الأكاديمي وفاعلية

أداء أعضاء هيئة التدريس.

• عملية قياس المخرجات مكون أساسي في عملية مراجعة البرامج الاكاديمية.

مجلس ضمان الجودة والاعتماد، مرجع سبق ذكره، 124¹

خلاصة:

بناء على ما سبق تناوله في هذا الفصل يتبين أن، التعليم العالي والجامعي له أهمية كبيرة باعتباره أحد ركائز التنمية الاجتماعية والاقتصادية، إضافة الى كونه من الضمانات القادرة على مسايرة التحديات الجديدة التي يشهدها العالم في الوقت الراهن.

وباعتبار ان الجزائر شهدت انطلاقة مبكرة في التعليم العالي حيث تعد الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات (1877) فهي مطالبة بتطبيق معايير الجودة في التعليم العالي لما لها من أهمية كبيرة للمخرجات والتي تعود بالنفع على المجتمع.

الفصل الثالث: الإطار النظري لسوق العمل

تمهيد:

يعرف سوق العمل على انه سوق افتراضي، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة الى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا الأخير حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطا مباشرا بالعمل.

وفي هذا الفصل سنتعرض أولا الى مفاهيم عامة مرتبطة بسوق العمل ثم مكونات سوق العمل واهم المميزات والخصائص التي يتمتع بها هذا الأخير، إضافة الى التطرق الى العوامل المؤثرة في سوق العمل ومتطلباته مع ذكر مختصر لواقع سوق العمل في الجزائر وفي الأخير العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

أولاً: مفاهيم عامة حول سوق العمل:

يعتبر العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم باعتباره مصدراً لكل إنتاج وثروة، وقد تعددت واختلفت فيه المفاهيم أهمها ما سنتطرق إليه في دراستنا هذه:

1- العمل

لغة: يعرف العمل بأنه المهنة والفعل والصناعة، يقال اعمل فلان ذهنه في كذا وكذا إذا دبره بفهمه واعمل رايه والته ولسانه.¹

اصطلاحاً: يعرف العمل من المنظور الاقتصادي بأنه "العمل لا يقتصر على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط وإنما يشمل جميع المجهودات البشرية الفكرية والجسدية التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات".²

كما نجد أيضاً أن الإسلام أيضاً وضع مفهوماً للعمل نابع من روح الشريعة الإسلامية وهو "العمل هو كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الإنسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعاً".³

2- التشغيل

التشغيل بمفهومه الحديث لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني أنه العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمن التعيين والراتب للعامل تبعاً لاختصاصاته ومؤهلاته،

¹ محمود المسعدي، القاموس الجديد للطلاب - معجم عربي، مدرسي، الفبائي - المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 699

² نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي - مبادئ وتطبيقات -، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 237

³ ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - حالة الجزائر -، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 14

التي يجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما ان التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الجامعية¹

• التمييز بين التشغيل والعمل

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، حيث انه ونتيجة لتطورات معينة مرت بها المجتمعات الإنسانية، ظهر مفهوم التشغيل كأساس لتطوير وترقية مفهوم العمل، أي بمعنى أوضح مفهوم التشغيل هو نفسه مفهوم العمل بالمعنى الحديث المتمثل بصفة أساسية في قيام الشخص بمجهود معين يؤدي الى خلق المنفعة مقابل تمتع العامل بمجموعة من الحقوق: الراتب، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ويمكن التمييز بين مفهومي التشغيل والعمل:

باعتبار ان التشغيل يشير الى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل العمل مجموعة المهام التي يتم تنفيذها بعد عملية التوظيف.²

3- سوق العمل

يعرف سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتري والبائع لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات للعمل.³

كما يعرق اقتصاديا أيضا انه الآلية التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل)⁴

ثانيا: عناصر سوق العمل:

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، المرجع السابق، ص 37

² محمود ادرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل -، أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراه تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012/2013، ص 44

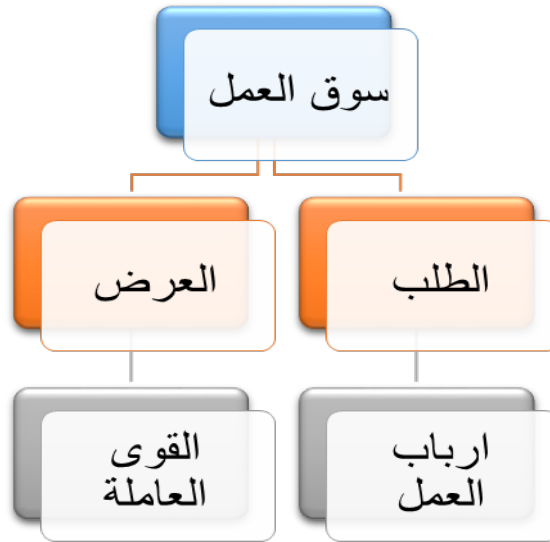
³ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 21

⁴ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص 15

يتكون سوق العمل من جانبين هما الطلب والعرض:

- **الطلب:** ان الطلب على العمل يتمثل في طلب المؤسسة لخدمات العمل، وطلب المؤسسة لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في انتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل انه طلب مشتق أي ان رب العمل يطلب ليس من اجل استهلاكه وانما للاستفادة منه في انتاج السلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها: مستويات الأجور الحقيقية، والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل أخرى¹
- **العرض:** ويقصد به عدد الايدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلا او المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصاديا خلال فترة زمنية معينة،² ويتأثر العرض بعدة عوامل أهمها: معدل الأجور الحقيقية، معدل المشاركة الاقتصادية ومعدل الهجرة

الشكل رقم 5 يوضح الأطراف الفاعلة في سوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة

¹ فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص اقتصاد

كمي، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص6

² تم الاطلاع يوم 2023/5/3، على الساعة 17.42، <https://hrdiscussion.com/hr112349.html>

ثالثاً: مميزات وخصائص سوق العمل:

يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص والمواصفات المحددة التي تميزه عن غيره وفي نفس الوقت تعكس طبيعته الخاصة.

1- مميزات سوق العمل

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

- أ- **غياب المنافسة الكاملة:** وهذا يعني عدم وجود اجر واحد يسود السوق مقابل الاعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل هو نقص المعلومات لدى العامل عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية إضافة الى عدم وجود الرغبة القوية للعمال لحركة الانتقال الجغرافي او المهني حيث الأجور العالية¹
- ب- **سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين او لأسباب الاختلاف سن او ثقافة.²
- ج- **ارتباط سلوك العمل بسلوك العمال:** وذلك راجع لسلوك العمال وتفضيلهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ، ولمستويات مختلفة من الدخل، او لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعية العلاقات الإنسانية.³
- د- **تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي:** وتنعكس اثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة وذلك من خلال مظهرين:⁴

¹ شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2006، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ام البواقي، 2008-2009، ص 8،9

² نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص15

³ المرجع السابق، ص16

⁴ براهيم حاج عمر، تعريف سوق العمل -مدخل مفاهيمي-، محاضرات في سوق العمل في الجزائر، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2019-2020، ص10.

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى.

2- خصائص سوق العمل

بما أن سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها فإنه يمتاز بعدة خصائص منها:¹

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع
 - خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل
 - ظروف العمل لا تقل عن السعر (الاجر) في تفسير قرارات العرض والطلب
 - الطلب على العمل مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها
 - كثرة المؤسسات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق
 - يتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات اجر محددة
- ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب) حسب مهارات التعليم في إطار البنى والاقسام والتشريعات عدد من العناصر منها:

- التشغيل
- البطالة
- الاجر

رابعاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل وذلك في عرض العمل والطلب عليه ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق الى المهمة منها باختصار:²

¹ يوسف عبد علي الاسدي وآخرون، اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه، مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، العراق، ط1، 2018 ص ص 28، 29

² محمد صالح، فضيل عبد الكريم، النمو الديموغرافي وخصائص وق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 17، ديسمبر 2014، ص ص 125، 126

- **العامل الجغرافي:** بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدوداً إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا يما سبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال.
- **العامل الديموغرافي:** في الواقع يشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل
- **العامل الاقتصادي:** إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطاً مباشراً بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض تكون وضعية التشغيل تام.
- **العامل السياسي:** إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها:
 - تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.

- تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن الوظيفة التي تناسبه
- توسيع واحداث مشاريع جديدة لامتناس القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- **التطور التكنولوجي:** تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسة وبتكاليف اقل، لكن هذا قد يكون سببا في تسريح بعض العمال حيث تحل الالة محل العامل مما يؤدي الى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق الشغل وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، ويصبح الطلب على قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة...¹

خامسا: متطلبات سوق العمل

يحدد سوق العمل مجموعة من المتطلبات التي يحتاجها والتي يجب ان تتوافق ومتطلبات الوظيفة وهي في الاغلب موحدة بين جميع المؤسسات وتتماشى ونوعية العمل المطلوب وهي:

- الشهادة العلمية (ضمن التخصص المطلوب)
- السن (حسب نوعية النشاط المطلوب)
- الخبرة المهنية ان وجدت
- حسن السيرة والسلوك

كما ان مؤسسات سوق العمل تتطلب مجموعة من المهارات التي يجب توفرها في خريجي التعليم العالي وذلك لمواكبة الجديد في مجال التخصص والتغيرات التي تطرأ في سوق العمل، ونظرا لحجم المهام المطلوبة من الخريجين في الوقت الحاضر والمأمولة منهم مستقبلا يستلزم من الخريج ان يمتلك مجموعة من المهارات لأداء الدور الجديد في إطار

خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 185¹

متطلبات السوق وتلبية لاحتياجات قطاعيه، وبحسب الدراسات فقد تم تقسيم هذه المهارات إلى:

- **مهارات شخصية:** هي تلك الصفات الشخصية والسلوكية التي يولد بها الشخص او يكتسبها مع الوقت وتؤدي هذي المهارات دورا كبيرا في تحديد شخصية الفرد وتعامله مع الاخرين ومن أهمها التواصل والثقة بالنفس.... الخ.¹
- **مهارات معرفية ومهنية:** هي تلك المهارات التي تمكن الطالب من تحويل المعارف الاكاديمية المكتسبة الى تطبيقات عملية.²
- **المهارات العامة:** ويقصد بها هي تلك المعارف البديهية والتي يجب ان تكون متوفرة في خريج التعليم العالي مثل: إرشادات السلامة المهنية... الخ.

¹ تم الاطلاع يوم 7-05-2023, 16.27 على الساعة, <https://www.almaal.org/define-personal-skills>

² خامرة بوعمامة، مرجع سبق ذكره، ص 98

شكل رقم 6 يوضح اهم المهارات التي يجب توفرها في خريج التعليم العالي



المصدر: من اعداد الطالبة

سادسا: واقع سوق العمل في الجزائر

بعد التطرق إلى الأدبيات النظرية المرتبطة بسوق العمل من حيث المميزات والخصائص والعوامل المؤثرة فيه سيتم التطرق الان الى واقع سوق العمل في الجزائر حيث لعب تدخل الدولة المباشر والغير مباشر دورا محوريا في ارتفاع مستويات التشغيل وانخفاض معدلات البطالة وتتمثل طبيعة هذا التدخل في:

1- دعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لقد شهدت السنوات الماضية طفرة هائلة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بفضل الدعم الكبير الذي قدمته الدولة من خلال العديد من الاليات والتسهيلات المقدمة لإنشاء هذا النوع من المؤسسات اعتبارًا من نهاية يونيو 2022، كان لدى الجزائر أكثر من 1.3 مليون شركة صغيرة ومتوسطة الحجم على مستوى البلاد، بزيادة قدرها 4.45 % عن نفس الفترة من عام 2021، وفقًا لوزارة

الصناعة، وبحسب نشرة إحصائية صدرت بمناسبة الندوة الدولية الثانية حول الذكاء الاقتصادي، والتي تقام يومي 18 و19 فبراير 2022، فقد سجلت الوزارة في نهاية شهر يونيو 2022 أكثر من 1.320.664 شركة صغيرة ومتوسطة الحجم توظف أكثر من 3.220.661 موظفًا، كما أشارت الوثيقة نفسها إلى أنه من بين 1320664 منشأة مسجلة، 56.19% أشخاص اعتباريون، والباقي (43.79%) أشخاص طبيعيين، أي 20.18% من المهن الحرة و23.62% من أنشطة الصناعات التقليدية. فيما يتعلق بكثافة هذا النوع من الشركات، تؤكد الوثيقة أن الجزائر، بسجلها البالغ 29 شركة صغيرة ومتوسطة لكل 1000 ساكن خلال النصف الأول من عام 2022، "بعيدة كل البعد عن المعايير الدولية، وهي بشكل عام في مستوى أعلى بكثير"¹.

2- برامج الاستثمارات العمومية: يتمتع قطاع الأشغال العمومية في الاقتصاد الوطني بمكانة عظيمة من خلال المساهمة القوية في النمو سياسة التشغيل، وتحقيق أثر إيجابي في التنمية من خلال الاستثمارات، بالإضافة للمشاركة في سياسة إعادة توزيع الدخل الوطني من خلال تحقيق الأثر على الشغل والمخططات الموجهة لمؤسسات الإنجاز العمومية والخاصة، ومن خلال تقديم خدمات عمومية وتوفير تجهيزات الهياكل القاعدية وارتفع عدد المشتغلين في قطاع البناء والأشغال العمومية من 650 ألف مشتغل في سبتمبر 2001 إلى حوالي 1,9 مليون مشتغل في ماي 2019، وارتفعت نسبة مساهمة القطاع في التشغيل الكلي خلال نفس الفترة من 10,44% إلى 16,75%. فقطاع الأشغال العمومية نجد أنه يضم فئة كبيرة من العمال وهو ما يبين أنه أصبح يستقطب اليد العاملة البسيطة وخاصة في مجال البناء، بحيث قد نجد أن الفئة الكبيرة من اليد العاملة في مجال البناء لها مستوى علمي محدد وهو ما يجعلها محصورة في هذه المهنة، وفي المقابل قد نجد أن الشغل في مجال البناء يعتبر عمل موسمي أي أنه ينتهي بمجرد انتهاء المشروع، وهو بدوره لا يكفل

¹ على الساعة 18.36 يوم 7-5-2023، <https://www.theadp.com/wp/02/>

للعامل حق استمرار معاشه أو أجره الشهري، وهنا يمكن القول أن العاملين في مجال البناء وكذا مساعدي البنائين بالرغم من أنهم يعملون في هذا المجال ويتقاضون راتب شهري من وجهة نظر المجتمع وكذا السلطات، إلا أنه وفي المقابل نرى أنهم ما زالوا بطالين، بدليل أن العديد منهم قد يفنقون لأدنى الحقوق والتمثلة في حق الضمان الاجتماعي، وهذا واقع لا يجب الهروب منه، فصاحب العمل يطلب من العامل أن يجلب له الوثائق لكي يؤمنه اجتماعيا، وبعد ما ينتهي المشروع أو العمل يجد العامل نفسه غير مؤمن اجتماعيا في تلك المرحلة التي عمل فيها، خاصة اليد العاملة الكبيرة والتي لها مستوى علمي محدود لا تستطيع الدفاع عن نفسها من خلال جهلها لحقوقها وواجباتها في العمل، وهو ما قد يجعل منها كضحية.¹

3- توسيع التوظيف في التوظيف العمومي: شهدت السنوات الماضية حملة توظيف كبيرة في العديد من القطاعات العمومية، افضت الى تشغيل عدد كبير من الافراد حيث أعلنت الحكومة الجزائرية ، أنه تم تخصيص 670 مليون دولار لإدماج موظفي العقود المؤقتة بمناصب دائمة في الإدارات والهيئات الحكومية، وأشار رئيس الوزراء، الذي يتولى حقيبة المالية، أنه بتوجيهات من رئيس الجمهورية (عبد المجيد تبون)، سيتم إدماج جميع الموظفين بعقود مؤقتة، وحسب الإحصائيات حتى الآن تم إدماج 153 ألفا و158 موظفا من أصحاب العقود المؤقتة في وظائف دائمة في انتظار استكمال باقي المتعاقدين.²

بالرجوع الى الواقع المعاش نجد انه ورغم كثرة التوظيف في القطاعات العمومية الا ان الجزائر لم تستطع لحد الساعة القضاء على مشكلة البطالة، وخاصة بالنسبة للفئات المتخرجة من الجامعة، و قد تضمنت الموازنة العامة للجزائر لسنة 2022، استحداث منحة

¹ هشام ريغي، سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد

8، العدد1، جوان 2022، ص ص 239،238

²<https://www.aa.com.tr/ar/2023/5/7> على الساعة 21.23، تم الاطلاع يوم 7/5/2023

للعاقلين لأول مرة، يستفيد منها الشباب ضمن الفئة العمرية 18 - 40 سنة من الباحثين عن عمل، شرط أن يكونوا مسجلين لدى الوكالة الحكومية للتشغيل، وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل (حكومية) في الجزائر، إحصاء طلبات العمل في الوظيفة العمومية، وعرض الوظائف المتاحة على العاطلين.

سابعاً: العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل

يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين وجب التوفيق بينهما لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي يقدمها التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي اختلال توازن مخرجات التعليم ومتطلبات سوق الشغل إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل، وهدر الطاقات البشرية وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل.

ان علاقة التعليم العالي بسوق العمل له جوانب علمية، اقتصادية واجتماعية كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحددها خطط وسياسات واتجاهات اقتصادية تحدد بناء عليها مجالات الاعمال والمهن والتقنيات التكنولوجية المطلوبة بمؤسسات سوق العمل وفق متطلبات التنمية، وفي إطار هذه العلاقة تحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة التعليم العالي من خلال برامج وخطط ومناهج دراسية علمية وتطبيقية.

حيث تكمن مهمة التعليم العالي في اعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على اخذ المواقع المتقدمة والتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين ان مهمة سوق العمل تكمن قدرته في استيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها بما يحقق زيادات في الإنتاج والدخل، ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع.

بالتالي فان إيجابية العلاقة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوى العاملة بالكم

والكيف المطلوبين وفي الوقت المحدد، وقدرة الاقتصاد المتمثلة في سوق العمل فهي تعتمد على النمو والتطور والقدرة على استيعاب اعداد مناسبة وبمخصصات مختلفة مؤهلة للتفاعل مع طموحاته¹.

¹ عبد الحي، رمزي احمد، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012، ص147

خلاصة:

تناول هذا الفصل عرض الجوانب النظرية لسوق العمل من حيث المفهوم كيفية التمييز بين التشغيل والعمل وأهم ما يميزه عن غيره من الأسواق، وعرض المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها (العرض والعمل والطلب) أهم العوامل التي يتأثر بها، بعد ذلك تمّت دراسة واقع سوق العمل في الجزائر من خلال إبراز بعض السياسات التي اعتمدها الدولة، من هذا المنطلق نستنتج الأهمية الكبيرة لسوق العمل ومدى وجوب توافق المخرجات و المتطلبات حتى نستطيع الرفع من النمو الاقتصادي كما يجب على الدولة اتباع استراتيجيات محددة ولها نظرة مستقبلية وذات علاقة بالواقع .

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعدها تم التطرق الى الإطار النظري لدراستنا في الفصول السابقة وحاولنا الإحاطة بمتغيري الدراسة ننتقل للجانب الميداني الذي يعتبر المعالجة المنهجية للبيانات المجمعة وصولاً الى تحليلها وتفسير النتائج وذلك باختيار المنهج المناسب لدراستنا وأدوات جمع البيانات بهدف الوصول الى نتائج موضوعية ودقيقة واختبار الفرضيات الموضوعة في الفصل المفاهيمي للدراسة.

ويعتبر هذا الفصل ترجمة للتصورات الباحث، وتطبيقاً للأساليب الإحصائية التي يتم من خلالها تحليل البيانات واستخلاص النتائج النهائية.

أولاً-مجالات الدراسة:

1- **المجال المكاني:** لكل دراسة مجال جغرافي تنجز فيه ميدانيا وبالنسبة لدراستنا هذه فقد

تنوعت الأطر المكانية لتشمل ثلاث مؤسسات هي:

- **المجال المكاني 1:** مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة وهي مؤسسة خدماتية

- **المجال المكاني 2:** الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لولاية خنشلة وهي مؤسسة اقتصادية

- **المجال المكاني 3:** مديرية الثقافة لولاية خنشلة وهي مؤسسة ثقافية

التعريف بالمؤسسات مجال الدراسة:

1- **المجال المكاني الأول:** مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة¹:

أ- **التعريف بالمؤسسة:** هي مؤسسة عمومية خدماتية تابعة للدولة تقع بحي 700 سكن خنشلة، هي مديرية ولائية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة تقوم بمهام تنفيذية تتمثل في التكفل بالفئات الاجتماعية باختلاف اصنافها (عائلات في وضع صعب، أشخاص بدون مأوى أشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والأشخاص المسنين والمحرومين من العائلة)

كما تشرف المديرية على تسيير عدة مراكز متخصصة تتكفل بالفئات الهشة من المجتمع وذوي الاحتياجات الخاصة هي:

- دار الاشخاص المسنين

- مؤسسة الاطفال المسعفين

-المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا (3)

-مدرسة الاطفال المعاقين سمعيا

¹ مصلحة الإدارة العامة والوسائل بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة

-مدرسة الاطفال المعاقين بصريا

ب-مرسوم الإنشاء :

-مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة انشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:96/471 بتاريخ: 1996/12/18، والذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط

الاجتماعي في الولاية و سيرها و دخل حيز التنفيذ في جوان 1997

-تتضمن المديرية اربعة مصالح واثنا عشر مكتبا وتم هذا التقسيم بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 1996/12/11، المتضمن: تنظيم مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية في مكاتب الواردة بالمادة الرابعة منه كما يلي:

-تشمل مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن لولايات قالمة والأغواط وسوق اهراس والطارف وخنشلة وعين تموشنت وغرداية وسعيدة وتيسمسيلت والبيض والنعامه أربع مصالح نوردها فيما يلي بوضوح بعدما نص القرار الوزاري المشترك رقم: 218/91 المؤرخ في:

1996/12/18، على تقسيمها الى ثالث مصالح فقط هي كالاتي:

• مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم: وتضم مكاتبين:

- مكتب البرامج الاجتماعية والوقاية والإدماج وترقية الأشخاص المعوقين.

- مكتب متابعة سير المؤسسات العمومية والخاصة للتربية والتعليم المتخصصين

• مصلحة التلاحم الاجتماعي والعائلة والطفولة والشبيبة: وتضم:

- مكتب حماية وترقية العائلة والمرأة والأشخاص المسنين والطفولة والمراهقة في وضع

اجتماعي صعب والطفولة المحرومة من العائلة.

- مكتب الوساطة الاجتماعية والعائلية ويتكون من طاقم:

وسيط اجتماعي

نفساني عيادي

مساعد اجتماعي

• مصلحة برامج التنمية الاجتماعية ونشاطات التضامن والاتصال الاجتماعي:

وتضم:

- مكتب متابعة تنفيذ أجهزة الإدماج الاجتماعي وبرامج التنمية الاجتماعية.
- مكتب النشاطات التضامنية ومتابعة نشاطات الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي

والإنساني وتقييمه

- مكتب الإحصائيات والتوجيه والاتصال الاجتماعي.

• مصلحة الإدارة العامة والوسائل: وتضم مكاتبين:

- مكتب المستخدمين والتكوين

- مكتب الميزانية والوسائل ومتابعة المشاريع

ج-الهيكل التنظيمي للمؤسسة: (ملحق رقم 4)

2- المجال المكاني الثاني: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الاجراء لولاية خنشلة¹:

أ- التعريف بالمؤسسة: يقع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لولاية خنشلة

بجي طريق مسكانة وتم تأسيسه في 01 مارس 1987 حيث أنها تسير ب

256 عامل وتتكفل ب 185290 مؤمن اجتماعي عبر مختلف فروع مركز

التعويض المتواجد عبر التراب الولائي والتي عددها (11) مركز ثم دمجت إلى

المراكز التالية:

- مركز خنشلة الذي كان تابع لوكالة أم البواقي.
- مركز قايس الذي كان تابع لوكالة باتنة.
- مركز ششار الذي كان تابع لوكالة تبسة.
- روضة الأطفال التي كانت تابعة لولاية أم البواقي.

¹ خلية الاصغاء والتوجيه بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لولاية خنشلة

إلى غاية 01 جانفي 1988م أصبحت الوكالة مستقلة فيما يخص التسيير المالي والإداري وتم انقسام نواب المديرية التابعة للنيابات المركزية وهذا في إطار إعادة هيكلة مؤسسة الضمان الاجتماعي وذلك وفقا للمرسوم التنفيذي: 92/04 المؤرخ في 1992/01/07 المتضمن:

. الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتي تم جدولتها إلى مديريات مركزية تحت المديرية العامة.

. وانبثق عن ذلك فتح فروع أخرى وملحقات لمختلف تراب ولاية خنشلة وخاصة الدوائر التابعة لها (خنشلة) في تقريب الخدمات للمواطن.

ب- مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لوكالة خنشلة:

- مهام المديرية

تتولى المديرية للصندوق المهام التالية:

. تنظيم وتنسيق ومراقبة عمل الوكالة.

. تسيير الوسائل البشرية والمادية للصندوق.

. تسيير ميزانية الصندوق.

. تنظيم المراقبة الطبية.

. إعلام المؤمن لهم اجتماعيا والمستخدمين بتنسيق وإنجاز الاستثمارات في مجال الضمان الاجتماعي.

. المشاركة في حوادث العمل والأمراض المهنية.

وتشمل المديرية للصندوق نيابة المديرية التالية:

01. مديرية الأداءات.

02. مديرية التحصيل والمنازعات.

03. مديرية الرقابة الطبية.

04. مديرية الإنجازات والتجهيزات والوسائل العامة.

05. مديرية الإعلام الآلي.

06-مديرية المالية

مهام المديريات الفرعية:

01/ مهام نيابة مديرية الآداءات:

تنظم وتتابع تسيير الآداءات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا المنح العائلية.

02/ مهام مديرية التحصيل والمنازعات:

. القيام بتحصيل اشتراكات المستخدمين والسهر على احترام آجال استحقاقها طبقا لقانون الضمان الاجتماعي.

. ترقيم كل المؤمن له اجتماعي ومستخدم رقم تسجيل وطني ومتابعة المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

03/ مهام مديرية الرقابة الطبية:

. تنظم الرقابة الطبية وتوحد طرق سيرها وتنسيق نشاطاتها.
. تشارك في إطار القوانين والتنظيمات في اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.
. تقوم بالدراسات المتعلقة بما يلي:

- درجات العجز عن العمل.
- مداومة الأعمال المهنية والمنتجات الصيدلانية القابلة للتعويض.
- جداول أجهزة الأعضاء الاصطناعية والمعاقين.
- جداول الأمراض المهنية.

04/ مهام مديرية الإنجازات والتجهيزات والوسائل العامة:

. تنسيق انجاز الاستثمارات وتتابع سيرها.
. تضبط حاجات التجهيز للصندوق وتولي شرائها وتسييرها.
. تتجز عمليات تمويل الصندوق في مجال التأثيث ووسائل التسيير.

. تضع جرود بأمالك الصندوق العقارية والمنقولة وتحينها.

. تسيير بطاقةية الخدمة المالية.

. تسهر على صيانة أملاك الصندوق العقارية.

05/ مهام نيابة مديرية الإعلام الآلي:

. تعد مخطط الإعلام الآلي الخاص بالصندوق وتنفذ المخطط المعقد وتكيفه وحاجات الصندوق.

. نجري الدراسات المعلوماتية وتتولى إنجاز تطبيقات المعلومات.

. تضمن صيانة تجهيزات الإعلام الآلي والمساعدة التقنية لاستعمالها.

. تشارك في نشاطات التكوين وتحسين المستوى في مجال الإعلام الآلي التي يبادر بها الصندوق.

ج-الهيكل التنظيمي للمؤسسة: (ملحق رقم 5)

3- المجال المكاني الثالث: مديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة¹:

أ- التعريف بالمؤسسة: تقع مديرية الثقافة لولاية خنشلة بالطريق الوطني رقم 88 مقابل

مقر الإذاعة الجهوية للولاية، حيث تتربع المؤسسة على مساحة مقدرة ب 1200م منها

523م مبنية، وتتمثل نشاطات المؤسسة في:

- تشجيع العمل المحلي في ميدان الابداع والتنشيط الثقافي والفني

- تنشيط اعمال الجمعيات ذات الطابع الثقافي

- متابعة سير الأنشطة الثقافية والفنية بالمؤسسات تحت الوصاية والاشراف على تنفيذها

- ترقية المطالعة العمومية وتطوير شبكة المعلومات

وبالنسبة للمؤسسات الثقافية تحت وصاية مديرية الثقافة والفنون التابعة للولاية تتمثل في:

- دار الثقافة على سواحي

- المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية

¹ الأمانة العامة لمديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة

- المتحف العمومي الوطني الاخوة بولعزيز
 - مسرح الهواء الطلق (في طريق الإنجاز)
 - المكتبات الشبه حضرية (7مكتبات على مستوى الدوائر غير مفعلة)
- ب- دور ومهام كل مصلحة:

1-مصلحة الإدارة والتخطيط والتكوين: تعتبر مصلحة المستخدمين من اهم المصالح في

هيكل المؤسسة نظرا لطبيعة المهام المنوطة والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية....
وتتمثل مهامها فيما يلي:

- متابعة المسار المهني للموظف من بداية الى نهاية التوظيف
- انجاز قرارات التربص للموظفين المعنيين
- انجاز مقررات الترقية في الدرجة
- الاجازات والعقوبات
- التحويلات عن طريق الحركة العادية او الإدارية
- ملفات التقاعد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد
- انجاز قرارات الترسيم

2-مصلحة النشاطات الثقافية: يتمحور مجال التنشيط الثقافي والفني حول تسطير وتجسيد

البرامج الثقافية القطاعية في مختلف الطبوع الفنية، الموسيقى، المسرح، التشكيلة
الفلكلورية والتراثية.... وتتجلى التظاهرات الثقافية فيما يلي:

- المهرجان المحلي للموسيقى والاعاني الشاوية
- المهرجان الوطني لمسرح الطفل
- المهرجان المحلي للفنون والثقافات الشعبية
- النشاطات الثقافية والفنية التي تبرمجها المؤسسات تحت الوصاية
- النشاطات الثقافية التي تبرمجها الجمعيات والفنانين

3-مصلحة الفنون والآداب:

- تطوير مؤسسة الكتابة والمطالعة العمومية
- التكفل بالكتاب والمبدعين الادبيين
- متابعة الفنون الثقافية كالمسرح والفنون الإيقاعية والسينما

4-مصلحة التراث الثقافي:

- إحصاء المعالم والمواقع الاثرية والحفاظ عليها
- الاهتمام بالمتاحف والفنون التراثية منها المادية واللامادية
- اعداد ملفات تصنيف المواقع الاثرية المكتشفة حديثا
- تنظيم أيام دراسية حول التراث

ج-الهيكل التنظيمي للمؤسسة: (ملحق رقم 6)

2-المجال الزمني: وهي المدة التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والميداني حيث تم

جمع المادة العلمية عن موضوع الدراسة في الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2022الى غاية شهر ماي 2023، وقد تم ذلك عبر مراحل:

• المرحلة الأولى: من نوفمبر الى 3مارس 2023

هي مرحلة انصب فيها الاهتمام بالجانب النظري للدراسة وجمع المادة العلمية المتعلقة به والالمام بجميع جوانبه المعرفية والنظرية، كما تم أيضا في هذه المرحلة اجراء دراسات استطلاعية يومي 30/31جانفي 2022 للمؤسسات محل الدراسة وذلك للاطلاع على مختلف المعلومات الموثقة المتعلقة بالمؤسسة والكشف عن بعض المعطيات الميدانية والتي استخدمت فيما بعد لبناء استمارة الدراسة وان كانت المؤسسة تقبل اجراء مثل هذه الدراسات.

• المرحلة الثانية: من 5 مارس الى 2 ماي

هذه المرحلة تم فيها بناء استمارة أولية وعرضها على المشرف ثم تعديل ما جاء فيه بناء على اقتراحاته وارسالها الى المحكمين وبعد ردهم تم تعديل الاستمارة في شكلها النهائي، ثم توزيع الاستمارات على المؤسسات الثلاث وجمعهم وذلك من 27 أفريل الى غاية 2 ماي مع اجراء المقابلة مع المدراء في نفس أيام التوزيع.

• المرحلة الثالثة: من 6ماي الى 31 ماي

في هذه المرحلة تم فيها تفرغ البيانات وتبويبها مع التحليل والتفسير وصولا الى نتائج الدراسة.

3-المجال البشري: ويشتمل مجتمع البحث، او جمهور البحث الذي شملتهم الدراسة، ويتوزع المجال البشري على مجموع مدراء ومسؤولي المؤسسات سابقة الذكر: **مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، مديرية الثقافة والفنون الموجودين بولاية -خنشلة-**.

ثانيا-منهج الدراسة:

ان اختيار الباحث لمنهج الدراسة يختلف حسب طبيعة الموضوع المدروس فالمنهج عموما يعبر عن الطريقة المتبعة من الباحث للوصول الى الحقيقة، أي الخطة التي يرسمها ونظرا لطبيعة الموضوع والاهداف التي يسعى اليها فقد استخدمنا المنهج الوصفي وذلك لوصف الظاهرة وتحليل بياناتها.

ويعرف المنهج الوصفي على انه: "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، وهو محاولة الوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة

او الظاهرة القائمة للوصول الى فهم أفضل او وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها".¹

ويعتمد على دراسة الوقائع او الظواهر كما توجد في الواقع، ويهتم الباحث بوصف الظاهرة وصفا دقيقا ويغير عنها تعبيراً كيفياً او تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، اما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.²

وقد بدا واضحاً استخدام المنهج الوصفي لما له من ارتباط بالموضوع في قدرته على كشف الحقائق المطلوبة وتصنيف البيانات وتحليلها تحليلاً دقيقاً وموضوعياً بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

ثالثاً-مجتمع وعينة الدراسة:

1-مجتمع الدراسة: يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة،³ وبما أن الدراسة الميدانية لهذا البحث تسعى لمعرفة وجهة نظر المستفيدين من مخرجات التعليم العالي في مختلف المؤسسات الممثلة لسوق العمل في ولاية خنشلة حول مستوى جودة هذه المخرجات، يكون المجتمع المستهدف محصوراً في جميع المديرين والمسؤولين لهذه المؤسسات في مختلف القطاعات باعتبارهم الفئة الأكثر إدراكاً لواقع جودة مخرجات التعليم العالي وبالتالي هم الاقدر على تقديم المعلومات والبيانات التي تهتم بها الدراسة.

¹ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص122

² عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث العلمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1999، ص 139

³ سالم محمد الزين جمعة، عبد الرحمان احمد عبد الله، مدى مواكبة مخرجات التعليم العالي التقني في السودان لمتطلبات

سوق العمل، مجلة العلوم التربوية، المجلد 21، العدد 4، ص 10

2- عينة الدراسة: تعرف العينة بأنها "جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على خصائص العناصر التي يتم اختبارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي".¹ أي أن عينة الدراسة هي جزء من مجتمع الدراسة، يقوم الباحث بإجراء الدراسات عليها، بعد ذلك يتم تعميم النتائج المحصل عليها على كافة مجتمع الدراسة، بشرط أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة المتمثل في قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر سوق العمل فقد اعتمدنا أسلوب المسح الشامل لمجتمع البحث (التمثليين في رؤساء الأقسام والمصالح ورؤساء المكاتب) للمؤسسات الثلاث محل الدراسة لولاية خنشة وذلك لعدد محدود، ولتسنى لنا جمع أكبر قدر من المعطيات التي من شأنها خدمة الدراسة، كما ان عينة البحث تشمل كافة مفردات مجتمع البحث الناشطة فعليا طيلة فترة انجاز دراستنا باستثناء المفردات التي في عطل مرضية وأخرى في عمل خارج المؤسسة والموزعة حسب المؤسسات الثلاث كما يلي:

جدول رقم 1 يبين العدد الإجمالي لرؤساء بكل مؤسسة والافراد المقصين

عمل خارج المؤسسة	العطل المرضية	العدد الإجمالي لمجتمع البحث	العدد المؤسسة
01	00	13	مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشة
01	05	25	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الاجراء لولاية خنشة
00	0	10	مديرية الثقافة والفنون لولاية

¹ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2002، ص

			خنشلة
02	05	48	المجموع
41			المجموع الكلي بعد الاقصاء

المصدر: من اعدادا الطالبة

إذا الافراد الذين سيتم توزيع عليهم الاستبيان هم 41 مفردة.

رابعا-أدوات جمع البيانات:

ان الدقة في استعمال أدوات جمع البيانات تتوقف على اختيار أكفأ وانجح الأدوات التي تتماشى وطبيعة الموضوع، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على:

1-الاستبيان: تم التركيز على الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة باعتبارها الأداة الأنسب في

جمع المعلومات. وقد تم تصميمها من قبل الطالبة للحصول على معلومات بهدف تحديد مستوى جودة مخرجات التعليم العالي والعلاقة التي تربط هاته الاخيرة بسوق العمل، حيث تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الدراسات الاستطلاعية للميدان وعدد من الدراسات السابقة، وقد تم توزيع 41 استبيان على مفردات البحث اثناء الدوام وتم استرجاع 37 استمارة. (الملحق رقم1)

جدول رقم2 يمثل عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستبيان المسترجع	عدد الاستبيان الموزع	الاستبيان المؤسسات
12	12	مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة
15	19	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الاجراء لولاية خنشلة

10	10	مديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة
37	41	العدد الإجمالي

المصدر: من اعداد الطالبة

اذن عدد افراد العينة الإجمالي في الدراسة بعد توزيع الاستبيان واسترجاعه هو 37 فردا. وقد استخدمت الطالبة مقياس ليكرت الخماسي الذي يعبر عن الخيارات بالإجابات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 3 يمثل: درجات مقياس ليكرت الخماسي

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

المصدر: وليد عبد الرحمن خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، في: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2009، ص 26

وفيما يلي الاوزان المتعلقة بكل استجابة

الجدول رقم 4 يمثل: توزيع اوزان مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 الى 1.80
غير موافق	من 1.81 الى 2.61
محايد	من 2.62 الى 3.42
موافق	من 3.43 الى 4.23
موافق بشدة	من 4.24 الى 5

المصدر: وليد خالد الفراء، مرجع سبق ذكره، ص 26

وتم صياغة الاستبيان جزأين:

➤ **الجزء الأول:** يتضمن المعلومات الشخصية ويحتوي على (الجنس، العمر، الاقدمية

في العمل، المركز الوظيفي، القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة) متضمنا 05 أسئلة.

➤ **الجزء الثاني:** جودة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل والذي بدوره ينقسم الى

محورين يتكونان من عدة ابعاد تتدرج منها مؤشرات ليتم تحويلها الى عدد من

العبارات وتضمن هذا الجزء 33 عبارة

❖ **طريقة صياغة محاور الاستبيان:**

تمت صياغة أسئلة الاستبيان في شكلها النهائي متضمنة جزء المتغيرات الشخصية

وجزء جودة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل لدى المؤسسات محل الدراسة التي سبق

وتطرقنا لها:

الجدول رقم 5 يمثل: يبين محاور وابعاد الاستبيان

المحور	الأبعاد	المؤشرات	عدد العبارات	التقييم
جودة مخرجات التعليم العالي	فعالية البرامج التعليمية	جودة البرامج والتكوين	يتكون من 5 عبارات	من 1 الى 5
		أساليب التقييم	يتكون من 4 عبارات	من 6 الى 8
	جودة الإدارة والبحث العلمي	النظام الإداري	يتكون من 4 عبارات	من 10 الى 13
		البحث العلمي	يتكون من 4 عبارات	من 14 الى 17
سوق العمل	متطلبات سوق	المهارات الشخصية	يتكون من 4 عبارات	من 18 الى 21
		المهارات المهنية والمعرفية	يتكون من 7 عبارات	من 22 الى 28

من 29 الى 33	يتكون من 5 عبارات	المهارات العامة	العمل	
--------------	-------------------	-----------------	-------	--

المصدر: استمارة الاستبيان

2-المقابلة: هي حوار يدور بين الباحث والمبحوث يبدأ هذا الحوار بخلق علاقة وثام بينهما ليضمن الباحث الحد الأدنى من تعاون المبحوث، ثم يشرح الباحث الغرض من المقابلة وبعد ان يشعر الباحث ان المبحوث على استعداد للتعاون، يبدأ بطرح الأسئلة التي يحددها مسبقا، وينتظر إجابة المبحوث عن كل سؤال ملاحظا أي سوء فهم للسؤال لتوضيحه وإعادة طرحه بصورة أخرى ثم يسجل الإجابة بكلمات المبحوث تاركا التفسير الى ما بعد المقابلة.¹ وهناك عدة أنواع من المقابلة، فحسب طبيعة الأسئلة هناك الموجهة، نصف الموجهة، والحررة.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المقابلة نصف الموجهة وذلك للتعلم أكثر في ابعاد ومتغيرات الدراسة والكشف عن رأي كل منهم (الملحق رقم 3) حيث ساعدتنا هذه المقابلات في اعطاءنا فكرة عن رأي المدراء حول المخرجات بصفة عامة، وقد كان برنامج المقابلات كالآتي:

جدول رقم 6 يمثل: يبين برنامج المقابلات مع مفردات الدراسة

المؤسسة	الإطار المعني بالمقابلة	تاريخ اجراء المقابلة	توقيت اجراء المقابلة	مدة المقابلة
مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة	1-مدير النشاط الاجتماعي والتضامن	2023/05/02	الساعة الثانية مساءا	15دقيقة
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء	2-المدير الفرعي للإدارة	2023/05/03	الساعة الثانية والنصف مساءا	30دقيقة
	3-المدير الفرعي للأداءات	2023/05/03	الساعة الثالثة مساءا	10دقائق

¹ مصطفى فؤاد عبيد، مهارات البحث العلمي، مركز البحوث والدراسات، إسطنبول، تركيا، ط2، 2022، ص 112

15 دقيقة	الساعة الثالثة مساءا	2023/05/02	4-مدير الثقافة والفنون	مديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة
----------	----------------------	------------	------------------------	-------------------------------------

المصدر: من اعداد الطالبة

خامسا: مصادر جمع البيانات: اعتمدت الباحثة على مصادر لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة:

1-المصادر الأولية: وتتمثل في الاستبيان المصاغ المعتمد على مجتمع البحث ومحاور وابعاد متغيرات الدراسة إضافة الى المقابلة مع المدراء والمدراء الفرعيين للمؤسسات المعنية بالدراسة.

2-المصادر الثانوية: هي أدوات مكملة لمهمة المصادر الأولية حيث اعتمدت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمجلات والمقالات ومواقع الانترنت إضافة الى الدراسات السابقة.

سادسا-أساليب معالجة البيانات احصائيا:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تمّ تجميعها اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية وهذا بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية SPSS وفي سبيل تحليل بيانات الدراسة، تمّ استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع أهداف الدراسة، ومنهجها، وقد تم الامر على عدة خطوات وهي:

1-معاينة ومراقبة البيانات: وهي مرحلة تدقيق بيانات استمارة الاستبيان التي استعادتها الباحثة من المبحوثين للتأكد من ان جميع العبارات تم الإجابة عليها من قبل المبحوثين واستبعاد الاستبيانات الغير مكتملة.

2-ترميز البيانات: يقصد بعملية ترميز البيانات منح رمز خاص بكل عبارة من عبارات الاستبيان ومحاوره حيث يمكن التعامل معها مختصرة فيما بعد، ولتحقيق ذلك تم اعداد جدول للتعريف بمتغيرات الاستمارة في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في الصفحة المتعلقة

بوصف المتغيرات، وانتهت عملية الترميز حسب كل محور من محاور الدراسة. (ملحق رقم 2)

3-تفريغ البيانات ومراجعتها: أدخلت البيانات المتعلقة بكل استمارة مباشرة الى نافذة محرر البيانات SPSS، بعدها تم مراجعتها مراجعة نهائية واستدراك الأخطاء وتصحيحها.

4-التحليل الإحصائي للبيانات:

تم استخدام جملة من معاملات التحليل الإحصائي الكمي تتمثل فيما يلي:

-التكرارات والنسب المئوية : للتعرف التفصيلي على البيانات الشخصية للأفراد من أجل تحليلها

-المتوسط الحسابي : وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو كل بعد، إضافة الى استخدامه للحصول على متوسط إجابات المبحوثين على فقرات الاستبيان ويحسب حسب القانون الموالي :

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n n_i x_i}{\sum_{i=1}^n n_i}$$

حيث :

x_i = تمثل مراكز الفئات

n_i = تكرار الفئات

$\sum n_i$ = مجموع التكرارات .

-الانحراف المعياري : وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة نحو كل مؤشر، كما أن الانحراف المعياري يوضح أيضا التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر، فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما اذا

كانت قيمته تساوي الواحد أو أكبر، فذلك يعني عدم تركيز الإجابات وتشتته ويحسب حسب القانون الموالي:

$$a = \sqrt{\frac{1}{n} \left(\sum_{i=10}^n x_i^2 - N\bar{X}^2 \right)}$$

- معامل الارتباط بيرسون: حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين المتغيرات فكما اقتربت قيمته من 1 دل على وجود علاقة ارتباطية قوية وكلما اقترب من الصفر دل ذلك على ضعف وانعدام العلاقة بين المتغيرين، فيما ان إشارة معامل الارتباط تدل على العلاقة طردية إذا كانت موجبة والعلاقة عكسية إذا كانت سالبة.

- الدائرة النسبية: تعرض الدائرة النسبية النتائج المتحصل عليها بيانياً

-معامل الثبات (معامل الفا كرومباخ): وذلك لحساب ثبات أداة الدراسة ومعامل الثبات يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد فإذا كانت قيمة المعامل مساوية للصفر لا يوجد ثبات في البيانات وعلى العكس إذا كانت قيمة المعامل تساوي 1 فيوجد ثبات تام في البيانات، أي كلما زادت قيمته زادت مصداقية أداة الدراسة.

- معامل الصدق: يقصد به ان المقياس يقيس ما وضع لقياسه ويحسب بالجذر التربيعي لمعامل الثبات

سابعا-الخصائص السيكو مترية لاستبيان العينة الاستطلاعية:

1- الثبات

تم حساب معامل الفا كرومباخ للاستبانة وكذلك تم حساب قيمة الصدق الذاتي وذلك عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 7 يبين معامل ثبات استمارة الاستبيان

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرومباخ
جودة مخرجات التعليم العالي	فعالية البرامج التعليمية	09	0.85
	جودة الإدارة والبحث العلمي	08	0.85
المحور ككل			0.91
متطلبات سوق العمل	المهارات الشخصية	04	0.78
	المهارات المعرفية والمهنية	07	0.82
	المهارات العامة	05	0.76
المحور ككل			0.90
الاستبيان			0.91

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الثبات لمحاور الدراسة تتحصر بين القيمتين 0.76 و 0.91 وهي قيم عالية تفوق 0.70 وهي قيم عالية ما يدل على أن

الاستمارة تتمتع ثبات عالية مما يؤكد تمتع الاستبيان بالثقة والقبول لما ستخرج به هذه الدراسة من نتائج.

2- الصدق الذاتي للاستبيان

جدول رقم 8: يبين معامل الصدق للاستمارة الاستبيان

الصدق الذاتي	عدد الفقرات	محتوى المحور	المحور
0.92	09	فعالية البرامج التعليمية	جودة مخرجات التعليم العالي
0.92	08	جودة الإدارة والبحث العلمي	
0.95	17	المحور ككل	
0.88	04	المهارات الشخصية	متطلبات سوق العمل
0.91	07	المهارات المعرفية والمهنية	
0.87	05	المهارات العامة	
0.95	06	المحور ككل	
0.95	33	الاستبيان	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الصدق تتحصر بين 0.87 و 0.95 وهي قيم عالية ما يدل على أن الاستمارة تتمتع بمعاملات صدق عالية مما يؤكد دقة الاستبيان وتمتعه القبول لما ستخرج به هذه الدراسة من نتائج.

3-الصدق الظاهري (صدق المحمين):

للتعرف على صدق المحكمين تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الأساتذة المختصين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة خنشلة عن طريق ارسالها عبر

البريد الإلكتروني وقد تم الرد من ثلاثة أساتذة (ملحق رقم 7) وقد تم اقتراح تعديل ترتيب بعض العبارات، وقد تم العمل بالاقترحات وتعديل استمارة الاستبيان قبل توزيعها على عينة الدراسة حتى أصبحت على صورتها النهائية (الملحق رقم 1).

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا هذه، كما اعتمدنا على تحديد مجالات الدراسة والمنهج المناسب لها وهو المنهج الوصفي، إضافة إلى استخدامنا مجموعة من التقنيات والأساليب من استبيان ومقابلة وكذا الخصائص السيكمترية وهذا للوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع الدراسة وإتمام خطوات البحث العلمي يوضح في الفصل الموالي والأخير.

الفصل الخامس
تحليل البيانات
وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

بعدها تعرضنا للجانب المنهجي للدراسة في الفصل السابق من الجانب الميداني وتحديد مجتمع البحث وقيامنا بجميع بيانات الدراسة وتقريرها، يتضمن هذا الفصل الإجابة عن تساؤلات الدراسة المطروحة باستخدام أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات ببرنامج SPSS للحصول على نتائج دقيقة من خلالها تتم مناقشة واختبار فرضيات الدراسة فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل لدى المؤسسات محل الدراسة بولاية خنشلة

اولاً-تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة:

من خلال معالجة بيانات الدراسة احصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS تحصلنا على البيانات الشخصية لمفردات الدراسة مترجمة كمياً وبيانياً كالآتي:

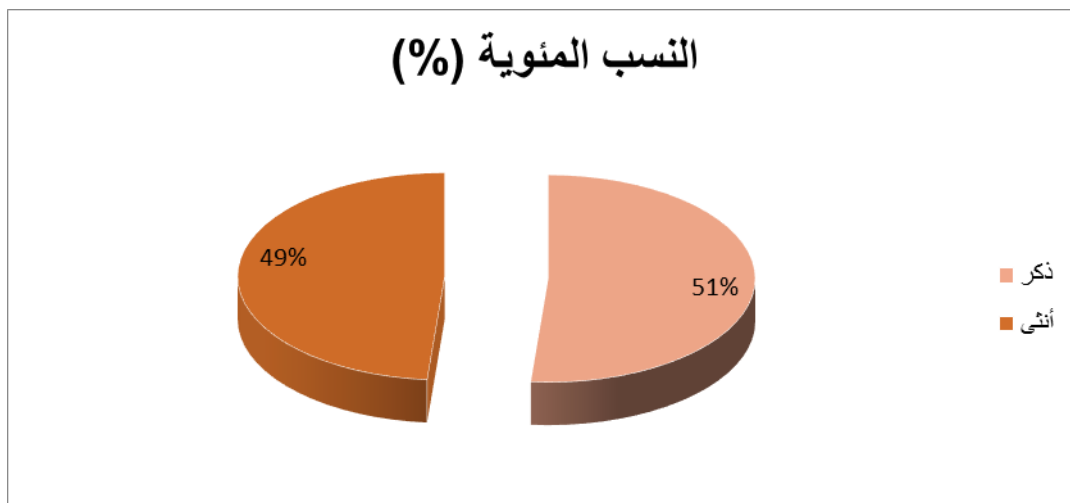
1-توزيع العينة وفق متغير الجنس:

جدول رقم 9: يبين توزيع العينة وفق متغير الجنس

النسب المئوية (%)	التكرارات	
51%	19	ذكر
49%	18	أنثى
100%	37	المجموع

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم 7: يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الجنس



المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 9 نلاحظ أن النسبة الأكبر من العمال والتي تمثل 51% من جنس ذكور، في حين أن النسبة الأقل والذين يمثلون 49% من جنس إناث، وهي نسبة

مقارنة حيث ان سياسة التوظيف لا تفرق بين الجنسين في العمل، ويمكن تفسير ذلك ان الترقية والتوظيف في مثل هذه المناصب ذات المسؤولية الكبيرة يعود الى عامل الكفاءة. كما نلاحظ أيضا ان عينة الدراسة شملت كلا من الذكور والاناث وهذا يعني ان العينة تعكس مجتمع الدراسة الذي يفترض ان يشمل كلا الفئتين.

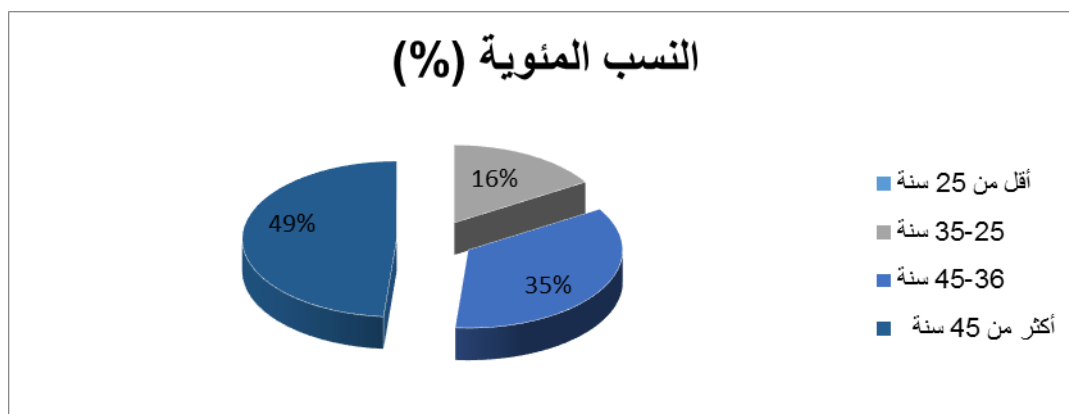
2- توزيع العينة وفق متغير العمر:

جدول رقم 10: يبين توزيع العينة وفق متغير العمر

النسب المئوية (%)	التكرارات	
00%	00	أقل من 25 سنة
16%	06	25-35 سنة
35%	13	36-45 سنة
49%	18	أكثر من 45 سنة
100%	37	المجموع

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم 8: يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير العمر



المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن النسبة الأكبر من العمال والتي تمثل 49% تفوق أعمارهم 45 سنة، والفئة التي تتراوح اعمارها بين {36-45} في المرتبة الثانية بنسبة

35%، في حين أن النسبة الأقل والذين يمثلون 16% تتراوح أعمارهم بين {25-35} سنة، وذلك يمكن ارجاعه الى عدد سنوات الخبرة وسنوات العمل في المجال بحيث تزيد معارفهم وادراكاتهم وكيفية التعامل مع المعوقات، في حين ان الذين أعمارهم اقل من 25 سنة كانت معدومة وذلك يعود الى حيث ان مثل هذه المناصب الحساسة لا يمكن ارفاقها الى اشخاص ليس لهم خبرة جيدة بميدان سوق العمل.

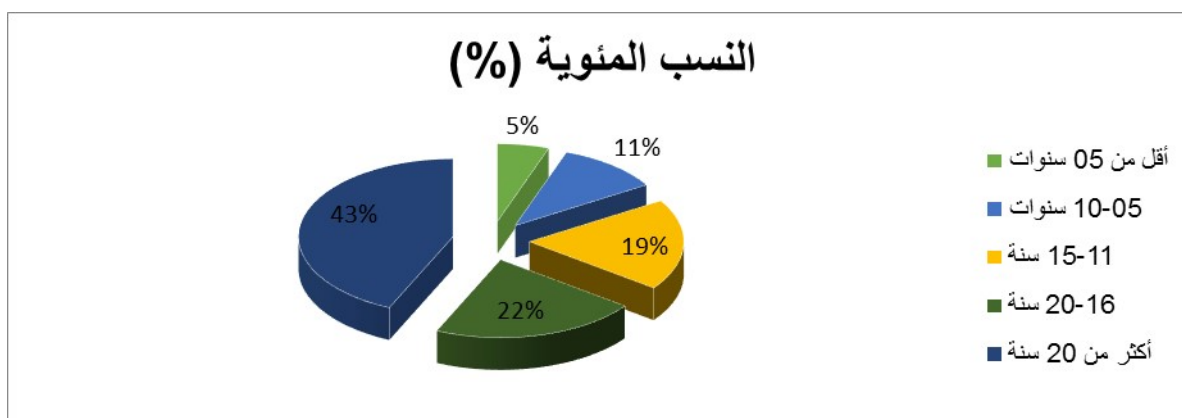
3- توزيع العينة وفق متغير الاقدمية في العمل:

جدول رقم 11: يبين توزيع العينة وفق متغير الاقدمية في العمل

التكرارات	النسب المئوية (%)	
02	05%	أقل من 05 سنوات
04	11%	10-05 سنوات
07	19%	15-11 سنة
08	22%	20-16 سنة
16	43%	أكثر من 20 سنة
37	100%	المجموع

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم 9: يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير الاقدمية في العمل



المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن النسبة الأكبر من العمال والتي تمثل 43% تفوق خبرتهم المهنية 20 سنة وجاءت في المرتبة الثانية الفئة من {15-20} بنسبة 23%، وهو يشير الى ان غالبية مفردات الدراسة لهم خبرة مهنية كبيرة وهم موظفين مؤهلين ويملكون قدرات وتكيف مع مناصب عملهم، ونسبة 19% تمثلت في الفئة من {11-15} اما الذين تتراوح فئتهم بين {5-10} سنوات تمثل نسبتهم في 11%، في حين أن النسبة الأقل والذين يمثلون 5% تقل خبرتهم عن 05 سنوات.

على العموم من خلال المعطيات نستنتج ان العينة لها خبرة معتبرة في مجال عملهم وهذا يعد ميزة لهذه الدراسة حيث ان معظم المستجوبين ذوي خبرة وهذا سوف يعطي مصداقية وأثر إيجابي على صدق الدراسة.

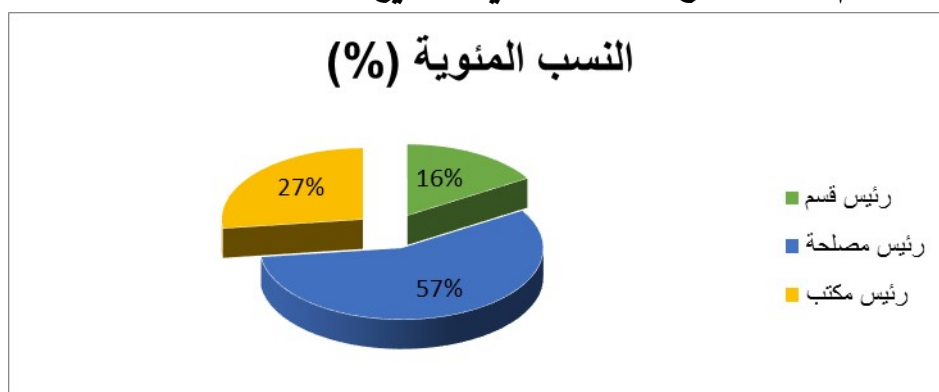
4-توزيع العينة وفق متغير المركز الوظيفي:

جدول رقم 12: يبين توزيع العينة وفق متغير المركز الوظيفي

النسب المئوية (%)	التكرارات	
16%	06	رئيس قسم
57%	21	رئيس مصلحة
27%	10	رئيس مكتب
100%	37	المجموع

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم 10: يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير المركز الوظيفي



المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ أن النسبة الأكبر من العمال والتي تمثل 57% يعملون كرؤساء مصالح، وجاءت في المرتبة الثانية فئة العمال الذين يعملون كرؤساء مكاتب بنسبة 27% في حين أن النسبة الأقل والذين يمثلون 16% يعملون كرؤساء أقسام، وكما يتضح ان عينة الدراسة شملت كافة المشرفين والمسؤولين على خريجي التعليم العالي الموظفين في المؤسسات والذين يملكون خبرة كبيرة في المجال كما أشرنا سابقا ما يدعم صدق النتائج المتحصل عليها من الدراسة.

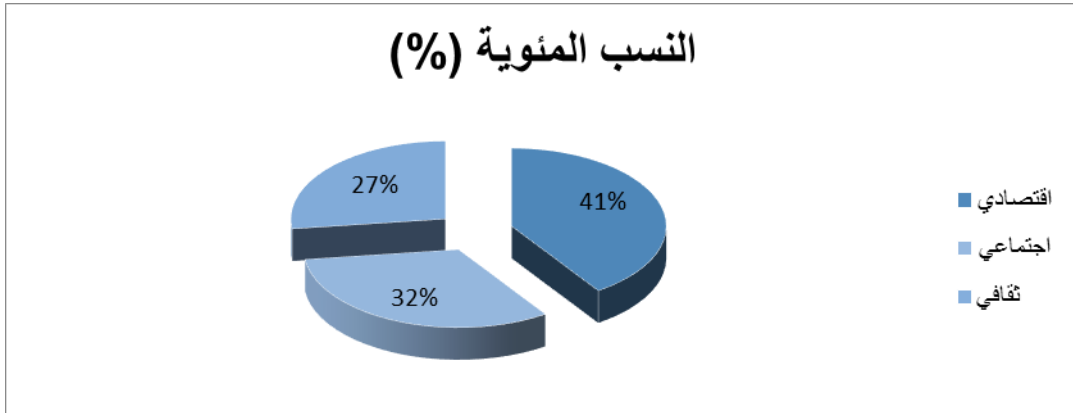
5- توزيع العينة وفق متغير القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة :

جدول رقم 13: يبين توزيع العينة وفق متغير القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

النسب المئوية (%)	التكرارات	
41%	15	اقتصادي
32%	12	اجتماعي
27%	10	ثقافي
100%	37	المجموع

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم 11: يوضح النسب المئوية لتوزيع العينة وفق متغير القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة



المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أن النسبة الأكبر من العمال والتي تمثل 41% تنشط مؤسساتهم في قطاع اقتصادي، وذلك يعود الى كبر حجم المؤسسة وعدد العمال العاملين بها وتعدد اقسامها ومصالحها، اما في المرتبة الثانية القطاع الاجتماعي بنسبة 32% في حين أن النسبة الأقل والذين يمثلون 27% تنشط مؤسساتهم في قطاع ثقافي. ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على قطاعات مختلفة بسبب تركيبة اليد العاملة وتركزها في كل قطاع لمعرفة مستوى استجابة مخرجات التعليم العالي لتركيبه ومتطلبات سوق العمل.

ثانياً-تحليل بيانات محاور الدراسة:

1-تحليل بيانات المحور الاول: جودة مخرجات التعليم العالي بمؤسسات سوق العمل.

أ-تحليل نتائج البعد الأول فعالية البرامج التعليمية:

➤ تحليل نتائج جودة البرامج والتكوين:

جدول رقم 14 يبين تحليل نتائج جودة البرامج والتكوين

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
A1	التكرار	02	15	01	13	37	3.16	1.28	01	محايد
	النسبة	5.4	40.5	2.7	35.1	100				
A2	التكرار	04	11	08	12	37	2.92	1.14	04	محايد
	النسبة	10.8	29.7	21.6	32.4	100				
A3	التكرار	04	15	06	09	37	2.78	1.18	05	محايد
	النسبة	10.8	40.5	16.2	24.3	100				
A4	التكرار	04	10	05	14	37	3.11	1.24	03	محايد
	النسبة	10.8	27	13.5	37.8	100				
A5	التكرار	04	12	04	10	37	3.11	1.35	02	محايد
	النسبة	10.8	32.4	10.8	27	100				
جودة البرامج والتكوين										
							3.02	0.98		محايد

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول السابق ان:

- ان العبارة 1 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في " تتمثل البرامج التعليمية التي تلقاها الخريج بالواقع العملي" بمتوسط حسابي 3.16 وانحراف معياري 1.28 بدرجة محايد، وهذا مؤشر على ان افراد عينة المشرفيين والمسؤولين محايدون في رأيهم على ان البرامج التعليمية في مؤسسات التعليم العالي مرتبطة بالواقع العملي، وحسب اراء المدراء في المقابلة (ملحق رقم 3 سؤال 2) ان ارتباط البرامج التدريبية بالواقع العلمي متدني حيث يعود السبب الى الاعتماد على الجانب النظري أكثر من التطبيقي.
- ان العبارة 5 جاءت في المرتبة الثانية وال
- متمثلة في " تحتوي البرامج التكوينية على معارف تدريبية وميدانية تساعد الخريج في العمل " بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 1.35 بدرجة محايد، هذا مؤشر ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في رأيهم حول ان البرامج التدريبية والتكوينية تحتوي على معارف تساعد الخريج في العمل، وحسب اراء الافراد من خلال المقابلة (ملحق رقم 3 سؤال 8/6) انه على الخريج ان يقوم بالاهتمام بكل ما قد يساعده على تطوير نفسه وان لا يعتمد فقط على ما هو مقدم له من الأساتذة والجامعة ككل لأنه وحسب رأيهم تبقى المعارف ناقصة مالم يبحث هو ويطبقتها بنفسه.
- ان العبارة 4 جاءت في المرتبة الثالثة والتي تتضمن "تعمل الجامعة على تطوير برامجها حتى تتوافق ومؤسسات سوق العمل " بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 1.24 بدرجة محايد، وهذا دليل على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في اراءهم بان الجامعة تعمل على تطوير برامجها من اجل التوافق ومؤسسات السوق وذلك يعود الى تطور وتغير السوق بشكل سريع ومستمر رغم ان الجامعة أيضا في تطور مستمر لكنه بطيء مقارنة بالسوق.

• ان العبارة 2 جاءت في المرتبة الرابعة والتي تتضمن "تمتلك الجامعة المعرفة الواسعة لاحتياجات سوق العمل" بمتوسط حسابي 2.92 وانحراف معياري 1.14 بدرجة محايد أي ان افراد عينة المسؤولين والمدراء محايدين في رأيهم حول امتلاك الجامعة معرفة باحتياجات سوق العمل، وحسب رأي افراد المقابلة (ملحق 3 سؤال رقم 7) ان الجامعة مدركة لاحتياجات السوق ودليل ذلك هو فتح تخصص جديدة متعلق بزراعة التفاح بما ان الولاية تهتم بهذا النوع من التجارة كما ان هذا التخصص يسمح بتكوين كفاءات جيدة تساهم في زيادة الانتاج.

• ان العبارة 3 جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة والمتمثلة في "تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية بناء على احتياجات سوق العمل" بمتوسط حسابي 2.78 وانحراف معياري 1.18 بدرجة محايد وهذا دليل على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون حول ان الجامعة تحدد الاحتياجات التدريبية بناء على احتياجات سوق العمل.

❖ عموما ان افراد عينة المسؤولين يميلون الى الحياد على عبارات المؤشر الأول "جودة البرامج والتكوين" من المحور الأول حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي ككل 3.02 والانحراف المعياري 0.98، بدرجة محايد للمؤشر ككل مما يعني ان جودة البرامج والتكوين المقدمة من طرف الجامعة ليس لها قبول كبير او رفض نهائي من طرف المسؤولين، بالنسبة لإجابات المدراء اثناء المقابلة (ملحق رقم 3) فكان ردهم بان على الجامعة ان تغير المقررات والبرامج التعليمية التي تقدمها بشكل دوري ومستمر حتى يستطيع الخريج مواكبة المستجدات الحاصلة في السوق.

➤ تحليل نتائج أساليب التقييم:

جدول رقم 15: يبين تحليل نتائج أساليب التقييم

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
A6	التكرار	03	10	11	08	37	3.05	1.17	04	محايد
	النسبة	8.10	27	29.7	21.6	100				
A7	التكرار	02	13	04	16	37	3.08	1.12	03	محايد
	النسبة	5.4	35.1	10.8	43.2	100				
A8	التكرار	02	09	06	17	37	3.27	1.10	02	محايد
	النسبة	5.4	24.3	16.2	45.9	100				
A9	التكرار	03	02	04	20	37	3.76	1.12	01	موافق
	النسبة	8.1	5.4	10.8	54.1	100				
أساليب التقييم										
							3.29	0.85		محايد
فعالية البرامج التعليمية										
							3.15	0.80		محايد

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول السابق ان:

- ان العبارة 9 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في "يساعد التقييم المستمر في المؤسسة على التطور واكتساب المعرفة بالنسبة للخريج الجامعي" بمتوسط حسابي 3.76 وانحراف معياري 1.12 بدرجة موافق ما يشير الى ان افراد عينة المسؤولين والمدراء موافقين على ان التقييم المستمر داخل المؤسسة يساعد الخريج الجامعي

على التطور واكتساب المعارف، وذلك ان التقييم يشجع على التنافس بين الافراد مما يجعلهم في بحث دائم عن معارف جديدة.

• ان العبارة 8 جاءت في المرتبة الثانية والمتمثلة في "يتميز أسلوب التقييم داخل المؤسسة بالموضوعية" بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.10 بدرجة محايد ما يوضح ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في رأيهم ان أسلوب التقييم الذي يتم داخل المؤسسة يتسم بالموضوعية، وذلك قد يعود الى انتشار الاتصال الغير الرسمي بين الموظفين مما قد يؤدي الى عدم استخدام الموضوعية عند البعض في التقييم بطريقة غير مباشرة او دون إدراك.

• ان العبارة 7 جاءت في المرتبة الثالثة والمتمثلة في "تختلف وتتنوع أساليب التقييم في المؤسسة بشكل مستمر" بمتوسط حسابي 3.08 وانحراف معياري 1.12 بدرجة محايد ما يدل ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في ان أساليب التقييم تختلف وتتنوع في المؤسسة بشكل مستمر.

• ان العبارة 6 جاءت في المرتبة الرابعة والمتمثلة في "يكون تقييم المخرجات بشكل مستمر ودوري من طرف مؤسسات سوق العمل" بمتوسط حسابي 3.05 وانحراف معياري 1.17 ما يشير الى ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في إجاباتهم في انه هناك تقييم مستمر وبشكل دوري داخل المؤسسات، وذلك يعود في ان بعض المؤسسات لا يعتمدون على أساليب التقييم الا في حالة الضرورة.

❖ يقدر المتوسط الحسابي الإجمالي للمؤشر الثاني "أساليب التقييم" للبعد الأول من المحور الأول ب 3.29 وانحراف معياري 0.85 أي ان افراد عينة المدراء والمسؤولين لا يبدون موافقتهم او عدم موافقتهم لهذا المؤشر حيث ان اغلبية اجاباتهم تمتاز بالحياد، وحسب إجابة مدراء المؤسسات اثناء المقابلة (ملحق رقم 3 سؤال رقم 3) ان أساليب التقييم داخل المؤسسة ضرورية حيث يتم معرفة مستوى التطور الحاصل على مخرجات لكنها تكون

حسب الضرورة وليست بصفة دورية وفي مؤسسات أخرى غير موجودة فقط موضوعة كإجراء شكلي.

❖ اما متوسط الحسابي للبعد ككل يتمثل في 3.15 بانحراف معياري 0.80 بدرجة محايد أي ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في رأيهم حول فعالية البرامج التعليمية في مؤسسات التعليم العالي ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل مما يعني ان جودة فعالية البرامج التعليمية في تدني وانخفاض ولا تلبي احتياجات السوق بالجودة المطلوبة.

2- تحليل نتائج البعد الثاني جودة الإدارة والبحث العلمي:

➤ تحليل نتائج "النظام الإداري":

جدول رقم 16: يبين تحليل نتائج النظام الإداري

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
A10	التكرار	03	11	09	11	37	03	1.13	03	محايد
	النسبة	8.1	29.7	24.3	29.7	100	8.1			
A11	التكرار	01	05	12	14	37	05	0.99	01	موافق
	النسبة	2.7	13.5	32.4	37.8	100	13.5			
A12	التكرار	03	12	07	13	37	02	1.12	04	محايد
	النسبة	8.1	32.4	18.9	35.1	100	5.4			
A13	التكرار	03	07	07	17	37	03	1.12	02	محايد
	النسبة	8.1	18.9	18.9	45.9	100	8.1			
النظام الإداري										
							3.18	0.85		محايد

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يتبين ان:

- ان العبارة 11 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في "يتسم النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي بالكفاءة والفعالية" بمتوسط حسابي 3.46 وانحراف معياري 0.99 بدرجة موافق، أي ان افراد عينة المدراء والمسؤولين يوافقون على ان النظام الإداري في المؤسسات التعليم العالي يتمي بالكفاءة والفعالية وذلك يعود الى مختلف المخططات التي تطرحها الإدارة من اجل التحسين والاستمرارية.
 - ان العبارة 13 جاءت في المرتبة الثانية والتي تتضمن "تعمل الإدارة الجامعة على التخطيط لإنشاء إطارات تحتاجها المؤسسات في سوق العمل" بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.12 بدرجة متوسط، مما يدل على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في اجاباتهم على ان الإدارة الجامعية تعمل على ان تخطط وإنشاء إطارات يحتاجها سوق العمل.
 - ان العبارة 10 جاءت في المرتبة الثالثة والتي تتمثل في "النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي له توجه نحو سوق العمل" بمتوسط حسابي 3 وانحراف معياري 1.13 بدرجة محايد، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في آراءهم في ان النظام الإداري داخل مؤسسات التعليم العالي له توجه نحو سوق العمل.
 - ان العبارة 12 جاءت في المرتبة الرابعة والمتمثلة في "تعمل إدارة الجامعة على تكييف المقررات الدراسية التي يحتاجها الطالب بعد تخرجه في مجال سوق العمل" بمتوسط حسابي 2.97 وانحراف معياري 1.12 بدرجة محايد، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في آراءهم في ان الإدارة الجامعية تعمل على تكييف المقررات الدراسية بما يحتاجه الطالب بسوق العمل.
- ❖ يقدر المتوسط الحسابي الإجمالي للمؤشر الأول "النظام الإداري" للبعد الثاني من المحور الأول ب 3.18 وانحراف معياري 0.85 أي ان افراد عينة المدراء والسؤولين لا يبدون موافقتهم او عدم موافقتهم لهذا المؤشر حيث ان اغلبية اجاباتهم تمتاز بالحياد في مدى

تلبية النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي وتماشيه مع احتياجات السوق ،وحسب إجابات افراد عينة المقابلة (ملحق رقم) ان النظام الإداري في الجامعة يحاول التوفيق بين المخرجات والسوق لكن هو وحده لا يكفي وانما على المؤسسات في سوق العمل على تحديد متطلباتها بدقة والتخصصات مع نوعية المهارات التي هي مهتمة فيها من اجل الحصول على توافق يلبي متطلباتها.

➤ تحليل نتائج البحث العلمي:

جدول رقم 17: يبين تحليل نتائج البحث العلمي

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
A14 التكرار	02	17	05	09	04	37	2.89	1.17	04	محايد
	5.4	45.9	13.5	24.3	10.8	100				
A15 التكرار	04	07	05	19	02	37	3.22	1.16	01	موافق
	10.8	18.9	13.5	51.4	5.4	100				
A16 التكرار	03	11	06	13	04	37	3.11	1.20	03	محايد
	8.1	29.7	16.2	35.1	10.8	100				
A17 التكرار	03	09	07	15	03	37	3.16	1.14	02	محايد
	8.1	24.3	18.9	40.5	8.1	100				
البحث العلمي										
جودة الإدارة والبحث العلمي										
محور مخرجات التعليم العالي										
							3.09	0.93	محايد	
							3.14	0.78	محايد	
							3.14	0.74	محايد	

المصدر: الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يتبين ان:

- ان العبارة 15 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في "مواضيع البحوث العلمية تمس واقع واحتياجات سوق العمل" بمتوسط حسابي 3.22 وانحراف معياري 1.16 بدرجة موافق، مما يوضح لنا ان افراد ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان البحوث العلمية تمس واقع سوق العمل وذلك لان جميع المواضيع تكون موجودة في الواقع.
 - ان العبارة 17 جاءت في المرتبة الثانية والمتمثلة في "تساعد البحوث العلمي في الكشف عن أسباب المشكلات في المؤسسة" بمتوسط حسابي 3.16 وانحراف معياري 1.14 بدرجة محايد، مما يدل على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في اراءهم في ان البحوث العلمية تساعد على الكشف عن أسباب المشكلات في المؤسسة.
 - ان العبارة 16 جاءت في المرتبة الثالثة والمتمثلة في "تأتي البحوث العلمية بحلول قابلة للتطبيق في الواقع (مؤسسات سوق العمل) لحل مشكلة ما" بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 1.20 بدرجة محايد، ما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في اراءهم في ان البحوث العلمية تأتي بحلول قابلة للتطبيق لحل مشكلة ما في مؤسسات سوق
 - ان العبارة 14 جاءت في المرتبة الرابعة والتي تتمثل في "ان مشاريع البحث العلمي المنجزة من قبل الخريجين تستفيد منها المؤسسة" بمتوسط حسابي 2.89 وانحراف معياري 1.17 بدرجة محايد، مم يدل ذلك على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في اراءهم في ان البحوث العلمية تستفيد منها المؤسسة وذلك لان بعضهم يرى بان المؤسسة لم تستفد من أي هذه الدراسات.
- ❖ عموما ان افراد عينة المسؤولين يميلون الى الحياد على عبارات المؤشر الثاني "البحث العلمي" من البعد الثاني للمحور الأول حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لكل

3.09 والانحراف المعياري 0.93، بدرجة محايد للمؤشر ككل مما يعني ان البحوث العلمية المقدمة من طرف الجامعة ليس لها قبول كبير او رفض نهائي من طرف المسؤولين وحسب إجابات افراد عينة المقابلة (ملحق رقم) انهم يستقبلون المتربصين أصحاب الدراسات والمتدربين في المؤسسات لكنهم لم يسبق لهم وان استفادوا الدراسات التي اجروها على المؤسسة.

وحسب راي ان هذه الدراسات هي فقط اجراء شكلي للحصول على الشهادة في حين ان المؤسسات الممثلة للمجتمع والمعنية بالدراسة لا تستفيد منها.

❖ اما المتوسط الحسابي لعبارات البعد الثاني "جودة الإدارة والبحث العلمي" ككل جاء ب 3.14 بانحراف معياري 0.78 بدرجة محايد أي ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون حول ان النظام الإداري بالجامعة والبحوث العلمية للخريجين تلبى احتياجات السوق وتتماشى ومتطلباته بسبب ان اغلب اجابتهم تمتاز بالحياد، وذلك يعود الى ان الجامعة تهتم فقط بأكثر عدد من الخريجين ولم تهتم بنوعية هاته المخرجات حيث اليوم اصبح عدد الخريجين البطالين في الالاف، حيث انه على الإدارة ان تقوم بتحديد عدد المدخلات التي تستقبلها وتستطيع ان تجعل لها تكوين صحيح مع تحديد عد المخرجات وفق وضع السوق.

❖ وبخصوص المحور ككل جودة مخرجات التعليم العالي فقد جاء المتوسط الحسابي 3.14 بانحراف معياري 0.74 بدرجة محايد والسبب في ذلك وحسب إجابات المبحوثين من المقابلة (ملحق رقم) يعود الى اعتماد مؤسسات التعليم العالي على الجانب النظري أكثر من التطبيق حيث وحسب رأيهم ان الخريجين لهم معارف لكنهم لا يستطيعون توظيفها في سوق العمل لعجزهم عن ذلك حتى يخضعوا لتدريب على مستوى المؤسسة يمكنهم من التعرف على طريقة سير العمل وانجازه، ما يدل على ان جودة مخرجات التعليم ضعيفة.

2- تحليل عبارات المحور الثاني: متطلبات سوق العمل.

➤ تحليل نتائج المهارات الشخصية:

جدول رقم 18: يبين تحليل نتائج المهارات الشخصية

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
B1=18	التكرار	02	08	04	17	37	3.46	1.17	04	موافق
	النسبة	5.4	21.6	10.8	45.9	100				
B2=19	التكرار	00	07	01	18	37	3.89	1.05	01	موافق
	النسبة	00	18.9	2.7	48.6	100				
B3=20	التكرار	01	06	04	20	37	3.65	1.03	02	موافق
	النسبة	2.7	16.2	10.8	54.1	100				
B4=21	التكرار	00	10	06	14	37	3.49	1.10	03	موافق
	النسبة	00	27	16.2	37.8	100				
المهارات الشخصية										
							3.62	0.84		موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يتبين ان:

- ان العبارة 19 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في "لدى الخريج الجامعي القدرة على التواصل مع الاخرين" بمتوسط حسابي 3.89 وانحراف معياري 1.05 بدرجة موافق، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه مهارة التواصل مع الاخرين وذلك لان الفرد بطبعه يحب التواصل مع الاخرين لزيادة

ادراكه ومعارفه ولان العمل في المؤسسة يحتاج الى تواصل بين الافراد من اجل تقدمه.

• ان العبارة 20 جاءت في المرتبة الثانية والمتمثلة في "يستطيع الخريج الجامعي العمل ضمن فريق متكامل" بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.03 بدرجة موافق، مما يشير الى ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج قادر على العمل ضمن الفريق وذلك بسبب ان كل موظف ملزم بأداء نوع من العمل حسب طبيعة وظيفته ليقوم بتمرير العمل لموظف اخر في الفريق حسب وظيفته وهكذا من اجل ان يكون هناك نوع من التكامل وتوزيع المهام في العمل.

• ان العبارة 21 جاءت في المرتبة الثالثة المتضمنة ما يلي "يلتزم الخريج الجامعي بأداء العمل بكل انضباط ويحترم مواعيد عمله" بمتوسط حسابي 3.49 وانحراف معياري 1.10 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه التزام وانضباط بالعمل لأنه ولكل مؤسسة قانون عمل ينظمها والموظفين ملزمين بتطبيقه مهما اختلفت مراكزهم.

• ان العبارة 18 جاءت في المرتبة الرابعة والمتمثلة في "يتمتع الخريج الجامعي بالقدرة على حل المشكلات وتحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي 3.46 وانحراف معياري 1.17 بدرجة موافق، مما يدل ذلك على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه مهارة حل المشكلات وتحمل المسؤولية وذلك بسبب ان كل موظف ملزم بتحمل نتيجة عمله الذي قام حتى لو كانت النتيجة مختلفة عن توقعاته.

❖ اما المتوسط الحسابي للمؤشر المهارات الشخصية ككل هو 3.62 وانحراف

معياري 0.84 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين على ان الخريج الجامعي يتمتع بمهارات شخصية تساعده على انجاز العمل، وحسب اراء افراد عينة المقابلة (ملحق رقم 3) ان المهارات الشخصية للخريج جيدة خصوصا مهارة التواصل.

➤ تحليل نتائج المهارات المعرفية والمهنية:

جدول رقم 19: يبين تحليل نتائج المهارات المعرفية والمهنية

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
B5=22	التكرار	01	08	09	11	37	3.46	1.14	04	موافق
	النسبة	2.7	21.6	24.3	29.7	100				
B6=23	التكرار	03	04	05	19	37	3.57	1.14	02	موافق
	النسبة	8.1	10.8	13.5	51.4	100				
B7=24	التكرار	00	07	08	13	37	3.65	1.06	01	موافق
	النسبة	00	18.9	21.6	35.1	100				
B8=25	التكرار	01	08	09	14	37	3.38	1.06	05	محايد
	النسبة	2.7	21.6	24.3	37.8	100				
B9=27	التكرار	01	10	08	15	37	3.24	1.04	07	محايد
	النسبة	2.7	27	21.6	40.5	100				
B10=28	التكرار	02	09	09	11	37	3.27	1.17	06	محايد
	النسبة	5.4	24.3	24.3	29.7	100				
B11=29	التكرار	00	09	07	15	37	3.49	1.04	03	موافق
	النسبة	00	24.3	18.9	40.5	100				
المهارات المعرفية والمهنية										
							3.44	0.76	موافق	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول يبين ان:

- ان العبارة 24 جاءت فب المرتبة الاولى والمتمثلة في يتقن الخريج الجامعي أكثر من لغة تساعده على انجاز العمل، بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.06 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج يتقن لغات تساعده على انجاز العمل خصوصا في التعاملات الإدارية الخارجية او في تخصصات معينة كالبرمجة.
- ان العبارة 23 جاءت في المرتبة الثانية والمتمثلة في يمتلك الخريج الجامعي مهارات التعامل مع الحاسب ولديه القدرة على التحكم في التقنيات الحديثة في مجال التخصص بمتوسط حسابي 3.57 وانحراف معياري 1.14 بدرجة موافق، مما يدل ذلك على ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه المهارات التقنية اللازمة ومهارة التعامل مع الحاسوب وذلك بسبب هيمنة التكنولوجيا في مختلف المجالات ما يسهل انجاز العمل واختصار الوقت.
- ان العبارة 28 جاءت في المرتبة الثالثة والمتمثلة في يمتلك الخريج الجامعي الخبرة العلمية والتطبيقية في انجاز العمل في الوقت المطلوب بمتوسط حسابي 3.49 وانحراف معياري 1.04 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان للخريج الجامعي خبرة علمية وتطبيقية تساعد على إنجاز العمل.
- ان العبارة 22 في المرتبة الرابعة المتمثلة في يمتلك الخريج معارف واسعة في مجال التخصص بمتوسط حسابي 3.46 وانحراف معياري 1.14 بدرجة موافق، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه معارف واسعة في مجال تخصصه تسمح له بإنجاز عمله.
- ان العبارة 25 جاءت في المرتبة الخامسة والمتمثلة في ان للخريج قدرة على تحليل المعلومات الخاصة بالعمل بمتوسط حسابي 3.38 وانحراف معياري 1.06 بدرجة

محايد، مما يعني ان افراد عينة المدراء والسؤولين محايدون في ان للخريج قدرة تحليل المعلومات الخاصة بالعمل.

• ان العبارة 27 جاءت في المرتبة السادسة والمتمثلة في **يعتمد الخريج على الحقائق العلمية في عملية اتخاذ القرار** بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.17 بدرجة محايد، مما يعني ان افراد عينة المدراء والسؤولين محايدون في ان الخريج يعتمد على الحقائق الموضوعية في اتخاذ القرارات بسبب ان بعضهم تربطهم علاقات وصدقات تمنعهم من ان يكونوا موضوعيين.

• ان العبارة 26 جاءت في المرتبة السابعة والمتمثلة ب **يتقن الخريج اساسيات البحث العلمي (كتابة التقارير...)** بمتوسط حسابي 3.24 وانحراف معياري 1.04 بدرجة محايد، مما يعني ان افراد عينة المدراء والسؤولين محايدون في اجاباتهم في اتقان الخريج لأساسيات البحث العلمي.

❖ اما المتوسط الحسابي للمؤشر **المهارات العرفية والمهنية** ككل هو 3.44 وانحراف معياري 0.76 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والسؤولين موافقين على ان الخريج الجامعي يتمتع بمهارات معرفية ومهنية عالية تساعده على انجاز العمل، وحسب افراد عينة المقابلة (ملحق رقم 3) ان المهارات المعرفية والمهنية جيدة وفق التخصص الذي هم يعملون به وهم في تطور وفق مستجدات العمل.

➤ تحليل نتائج المهارات العامة:

جدول رقم 20: يبين تحليل نتائج المهارات العامة

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن
B12=29	التكرار	02	11	09	11	37	3.11	1.13	05	محايد
	النسبة	5.4	29.7	24.3	29.7	100				
B13=30	التكرار	00	09	09	17	37	3.32	0.91	04	محايد
	النسبة	00	24.3	24.3	45.9	100				
B14=31	التكرار	00	03	06	24	37	3.78	0.75	02	موافق
	النسبة	00	8.1	16.2	64.9	100				
B15=32	التكرار	00	11	03	06	37	3.51	1.12	03	موافق
	النسبة	00	29.7	8.1	43.2	100				
B16=33	التكرار	00	01	05	22	37	4.05	0.70	01	موافق
	النسبة	00	2.7	13.5	59.5	100				
المهارات العامة										
المحور الثاني: متطلبات سوق العمل										
							3.56	0.67	موافق	
							3.54	0.65	موافق	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يتبين ان:

- ان العبارة 33 جاءت في المرتبة الأولى والمتمثلة في يبقى الخريج دائما على الاطلاع بمستجدات العصر (التطور التكنولوجي، اخلاقيات العمل ..) بمتوسط حسابي 4.05 وانحراف معياري 0.70 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج

يبقى دائماً على اطلاع على مختلف التطورات وذلك بسبب تطور التكنولوجيا ما يسهل الامر عليهم.

- ان العبارة 31 جاءت في المرتبة الثانية والمتمثلة في **للخريج الجامعي استعداد لتطوير ذاته وتعلم مهارات جديدة** بمتوسط حسابي 3.78 وانحراف معياري 0.75 بدرجة موافق، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج لديه استعداد على التطوير من ذاته وتعلم مهارات جديدة وذلك يعود لطبيعة الفرد ومدته اهتمامه بكل ما هو جديد كما ان ذلك قد يجعله يتعلم أساليب جديدة في انجاز العمل في اقل وقت وجهد.
- ان العبارة 32 جاءت في المرتبة الثالثة والمتمثلة في **الخريج الجامعي على اطلاع بإرشادات الصحة والسلامة المهنية** بمتوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 1.12 بدرجة موافق، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريج الجامعي مطلع على إرشادات الصحة والسلامة المهنية بسبب ان هذا الاجراء مهم في حالة حدوث أي امر طارئ.
- ان العبارة 30 جاءت في المرتبة الرابعة والمتمثلة في **للخريج الجامعي نظرة واضحة وعامة حول سير عمل المؤسسة** بمتوسط حسابي 3.32 وانحراف معياري 0.91 بدرجة محايد، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون في مدى معرفة الخريج لعمل سير المؤسسة بسبب تعدد الخدمات التي تقدمها المؤسسة.
- ان العبارة 29 جاءت في المرتبة الخامسة والمتمثلة في **لدى الخريج معرفة تامة بقوانين عمل المؤسسة** بمتوسط حسابي 3.11 وانحراف معياري 1.13 بدرجة محايد، مما يعني ذلك ان افراد عينة المدراء والمسؤولين محايدون حول ان لديه معرفة بقوانين عمل المؤسسة بسبب ان الخريج في بداية التعيين لا يكون له علم بالقوانين لكن مع الوقت ومع النظام الداخلي للمؤسسة يصير على اطلاع تام بها.

❖ اما المتوسط الحسابي للمؤشر **المهارات العامة** ككل هو 3.56 وانحراف معياري 0.67 بدرجة موافق، مما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين على ان الخريج الجامعي يتمتع بمهارات عامة تساعده على انجاز العمل.

❖ وبخصوص المحور **ككل متطلبات سوق العمل** فقد جاء المتوسط الحسابي 3.54 بانحراف معياري 0.65 بدرجة موافق، ما يعني ان افراد عينة المدراء والمسؤولين موافقين في ان للخريج الجامعي مهارات مختلفة تساعده على انجاز عمله على الأسس المطلوبة،

وفق إجابات عينة افراد المقابلة (ملحق رقم3) ان المهارات التي يتمتع بها الخريج هي جيدة ومقبولة وهي في تطور حسب نوعية العمل المطلوب انجازه.

ثالثا-اختبار الفرضيات:

- اعتمدت الطالبة من خلال هذا العنصر الى اختبار الفرضيات التي تم اعتبارها إجابات مبدئية على التساؤلات الفرعية للدراسة ثم العمل على مناقشة هذه النتائج، ذلك بتحويل الفرضيات الانشائية التي تم اعتمادها في الفصل النظري الى فرضيات إحصائية فرضية صفرية (H_0) وفرضية بديلة (H_A) كما يلي:

جدول رقم 21 يمثل سلم معامل ارتباط بيرسون

المعنى	قبة معامل الارتباط
ارتباط طردي تام	1+
ارتباط طردي قوي جدا	من 0.90 الى 0.99
ارتباط طردي قوي	من 0.70 الى 0.89
ارتباط طردي متوسط	من 0.50 الى 0.69
ارتباط طردي ضعيف	من 0.30 الى 0.49
ارتباط طردي ضعيف جدا	من 0.01 الى 0.29
لا يوجد ارتباط	0
ارتباط عكسي ضعيف جدا	من -0.01 الى -0.29
ارتباط عكسي ضعيف	من -0.30 الى -0.49
ارتباط عكسي متوسط	من -0.50 الى -0.69
ارتباط عكسي قوي	من -0.70 الى -0.89
ارتباط عكسي قوي جدا	من -0.90 الى -0.99
ارتباط عكسي تام	-1

المصدر: محمد خير، سليم أبو زيد، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجة SPSS،

دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 212

الجدول أعلاه يمثل مستوى ونوع العلاقة التي تربط كل من المتغيرين

➤ 1-التحقق من الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: توجد علاقة بين الفاعلية

التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات

سوق العمل لولاية خنشلة.

ومن اجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائيا على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين

فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H01 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الفاعلية

التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق

العمل لولاية خنشلة.

HA1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الفاعلية

التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق

العمل لولاية خنشلة

جدول رقم 22: يبين العلاقة بين فعالية البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل

متطلبات سوق العمل		الفعالية البرامج التعليمية من A1 الى A9
من B1 الى B16		
0.26	معامل ارتباط بيرسون	
0.01	مستوى المعنوية	
37	عدد الافراد	

من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يعرض الجدول رقم 22 معامل الارتباط بيرسون بين فعالية البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل، والذي يقدر ب0.26 بقيمة معنوية 0.01 وهي قيمة اصغر من 0.05.

ونستنتج من هذه المخرجات وجود علاقة ارتباطية ضعيفة جدا حسب جدول ارتباط بيرسون بين الفعالية البرامج التعليمية ومتطلبات سوق العمل، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الفعالية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

2-التحقق من الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

ومن اجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائيا على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H02 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

HA2 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة

جدول رقم 23 يبين العلاقة جودة الإدارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل

متطلبات سوق العمل	معامل ارتباط بيرسون	جودة الإدارة والبحث العلمي
من B1 الى B16		
0.32	مستوى المعنوية	من A1 الى 10A7
0.05		
37	عدد الافراد	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يعرض الجدول رقم 23 معامل ارتباط بيرسون بين جودة الإدارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل، والذي يقدر ب 0.32 بقيمة معنوية 0.05 وهي قيمة مساوية 0.05 ومنه نستنتج من هذه المخرجات وجود علاقة ارتباطية ضعيفة حسب سلم ارتباط بيرسون، ومنه الفرضية الصفرية مرفوضة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الإدارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

➤ 3-التحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على: توجد علاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

ومن اجل تقييم هذه الفرضية واختبارها احصائيا على برنامج SPSS يعاد صياغتها بشكلين فرضية صفرية (H0) وفرضية بديلة (HA)

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

HA: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

جدول رقم 24: يبين العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

متطلبات سوق العمل من B1 الى B16		
0.31	معامل ارتباط بيرسون	جودة مخرجات التعليم العالي من A1 الى A17
0.04	مستوى المعنوية	
37	عدد الافراد	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يعرض الجدول رقم 21 معامل الارتباط بيرسون بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، والذي يقدر ب 0.31 بقيمة معنوية 0.04 وهي قيمة أصغر من 0.05 ومنه نستنتج من هذه المخرجات وجود علاقة ارتباطية ضعيفة حسب سلم ارتباط بيرسون ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

رابعاً-نتائج الدراسة

1- النتائج العامة للدراسة: خلصت نتائج الدراسة في هذا الفصل الى ما يلي:

❖ يتوفر مؤشر جودة البرامج والتكوين بدرجة محايد بمتوسط حسابي 3.02 وهو يحتل المرتبة الرابعة في الترتيب بالنسبة لمحور جودة مخرجات التعليم العالي وذلك من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل وهذا يدل على ان البرامج التعليمية المقدمة من طرف مؤسسات التعليم العالي لا تتال الرضا الكافي من طرف مسؤولي مؤسسات السوق حيث تعتمد على مناهج نظرية أكثر منها تطبيقية.

❖ يتوفر مؤشر أساليب التقييم للخريج داخل مؤسسات السوق على درجة محايد بمتوسط حسابي 3.29 حيث جاء في المرتبة الأولى لمحور جودة مخرجات التعليم العالي وهذه نتيجة انه هناك أساليب تقييم داخل المؤسسات لكنها لا تهتم بها الا كإجراء شكلي فقط ولا تقوم بها الا للضرورة وذلك من خلال وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل وحسب إجابات المبحوثين.

❖ يتوفر مؤشر النظام الإداري لمحور جودة مخرجات التعليم العالي على درجة محايد بمتوسط حسابي 3.18 من وجهة نظر مدراء ومسؤولي سوق العمل وهو يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لهذا المحور وهذا معناه ان النظام التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والجامعة خاصة لا يرقى الى تطلعات مؤسسات المجتمع.

❖ يحقق مؤشر البحث العلمي لمحور جودة مخرجات التعليم العالي على درجة محايد بمتوسط حسابي 3.09 حيث جاء في المرتبة الثالثة بالنسبة لهذا المحور وذلك من خلال إجابات المبحوثين المسؤولين عن إدارة مؤسسات السوق، وذلك يعني ان البحوث العلمية لا تتال الرضا الكافي على مستوى جودتها وذلك يعود لسبب ان ومن الممكن انها لم تأتي بالحلول الجذرية التي تعاني منها المؤسسة بشكل ينال رضا المسؤولين والمستفيدين من هذه البحوث او ان المؤسسات لا تستفيد منها.

❖ جاء مؤشر المهارات الشخصية في المرتبة الأولى بدرجة موافق ومتوسط حسابي 3.62 التابعة لمحور سوق العمل وذلك يعني ان المدراء والمسؤولين موافقين في ان الخريجين تتوفر فيهم المهارات الشخصية اللازمة التي تمكنهم من مواكبة العمل

- ❖ بالنسبة للمهارات المهنية والمعرفية التابعة لمحور سوق العمل جاءت بمتوسط حسابي 3.44 محتلة المرتبة الثالثة بدرجة موافق، ما يعني ان المهارات المعرفية والمهنية المكتسبة التي يتمتع بها الخريج تنال رضا المسؤولين.
- ❖ تحقق المهارات العامة المرتبة الثانية بالنسبة لمحور سوق العمل بدرجة موافق ومتوسط حسابي 3.50، ما يشير ذلك الى توفر المهارات العامة في الخريج الجامعي والتي تنال استحسان وقبول من طرف المسؤولين.
- ❖ درجة ارتباط فعالية البرامج التعليمية مع متطلبات السوق هي 0.26 وهي درجة ضعيفة جدا، مما يعني جودة فعالية البرامج المقدمة للمخرجات منخفضة ويجب تغييرها حتى تتماشى وفق متغيرات سوق العمل.
- ❖ درجة ارتباط الإدارة والبحث العلمي مع متطلبات السوق 0.32 وهي ضعيفة، ما يوضح نتيجة ان النظام الإداري والبحوث العلمية ليست ذات جودة ولا تتماشى مع احتياجات السوق.
- ❖ درجة ارتباط جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل هي 0.31 وهي درجة ضعيفة، ما يعني ان مستوى المخرجات ضعيف ونسبة توافقه والسوق ليست بالدرجة الكافية والتي تلبي الاحتياجات.

2-نتائج اختبار الفرضيات:

3-الفرضية الرئيسية

- ❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومن ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة.

4-الفرضيات الفرعية

❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة جدا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومنه ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة جدا.

❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومنه ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة.

مما سبق ومن خلال نتائج اختبار الفرضيات توصلنا الى ان ابعاد جودة مخرجات التعليم العالي المرتبطة بمتطلبات السوق للمؤسسات محل الدراسة ذات علاقة ضعيفة وجودة منخفضة

ولا تتال القبول الكبير من خلال وجهة نظر مدراء ومسؤولي هاته المؤسسات.

خامسا-نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

نناقش في هذا العنصر نتائج دراستنا الحالية ومقارنتها بالدراسات السابقة التي تعرضنا لها في الفصل الأول من دراستنا فيما يلي:

1-نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المحلية:

بالنسبة للدراسة المحلية الأولى المتمثلة في: مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة فقد جاءت النتائج متوافقة فيما يخص ضرورة تغيير المقررات الدراسية بالشكل الذي يتماشى وتطورات السوق حيث جاءت نتائج دراستنا من حيث جودة البرامج والتكوين وتماشيها مع متطلبات السوق ضعيفة، كما توافقت أيضا ان الاعتماد على الجانب النظري اكثر من التطبيقي أدى الى اتساع الفجوة بين المخرجات ومتطلبات السوق لان دراستنا وحسب إجابات المدراء اثناء

المقابلة ان الاعتماد على الجانب النظري اكثر من التطبيقي أدى الى انخفاض في جودة المخرجات.

اما الدراسة المحلية الثانية المتمثلة في: **جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر**، جاءت هذه الدراسة متوافقة النتائج مع دراستنا في وجود مهارات شخصية، معرفية ومهنية ومهارات عامة لكن جاءت نتائج هذه الدراسة بدرجة متوسط في حين ان نتائج دراستنا جاءت بدرجة موافق.

2- نتائج الدراسات في ضوء الدراسات العربية:

الدراسة العربية الأولى والمتمثلة في: **بعنوان: "قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)"** خلصت هذه الدراسة الى اتفاق اراء مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل على ان هناك تدني واضح لبعض مخرجات الجامعة، من ناحية جودة البرامج والاستشارات العلمية، وهي تقريبا نفس النتيجة التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين على استبيان المحور الأول حيث خلصت النتائج الى ان جودة البرامج والتكوين وكذا البحث العلمي لا ينال استحسان مسؤولي المؤسسات.

اما بالنسبة للدراسة الثانية المتمثلة في: **مدى موائمة مخرجات برامج الدراسات العليا في التخصصات الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني -محافظة رام الله والبيرة- نموذجاً**، خلصت هذه الدراسة الى النتيجة التي تتوقع ودراستنا بصفة تقريبية ان درجة موائمة مخرجات برامج الدراسات لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني جاءت بدرجة متوسطة، في حين ان دراستنا جاءت بدرجة ضعيفة.

خاتمة

خاتمة:

لقد كان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على وجهة نظر المستفيد من مخرجات التعليم العالي والذي يتمثل في سوق العمل مع معرفة طبيعة العلاقة التي تجمعهم، ومما لا شك فيه ان العلاقة التي تربطهم هي علاقة ارتباطية، لكن ما أصبحنا نلاحظه اليوم وحسب نتيجة العلاقة التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة، هو اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

حيث لم يعد التعليم العالي قادرا على توفير المخرجات المؤهلة نوعا واللازمة للاقتصاد الوطني، لكنه أصبح يركز بشكل أكبر على الكم متناسيا ضرورة مراعاة النوعية ما أدى الى تزايد في المخرجات دون المؤهلات التطبيقية.

ومن خلال دراستنا هذه نجد ان طبيعة العلاقة التي تربط كلا المتغيرين حسب تحليل نتائج الدراسة الميدانية هي علاقة ارتباطية ضعيفة ما يعني ان مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل أصبحوا غير راضين على مستوى ونوعية المخرجات المقدمة لهم من طرف مؤسسات التعليم العالي وذلك بسبب التوافق الجزئي للبرامج التعليمية المعتمدة عليها والاهتمام بالجانب النظري بدرجة أكبر من التطبيقي.

ومن خلال انجاز جميع مراحل دراستنا خاصة منها ما يتعلق بالجانب الميداني اتجهنا الى وضع مجموعة من المقترحات لتحقيق جودة في مخرجات التعليم العالي وتوثيق العلاقة بينها وبين متطلبات سوق العمل منها:

1. ضرورة تركيز المؤسسات التعليمية على مواءمة مخرجاتها مع احتياجات ومتطلبات مؤسسات سوق العمل لسد تلك الاحتياجات من جهة، ولضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم.
2. ضرورة التركيز على عمليات وبرامج التعليم وجعلها مواكبة لتطورات السوق.
3. التركيز على الجوانب التطبيقية المطابقة لحاجة السوق أكثر من الجانب النظري.

4. العمل على تحديث وتطوير البرامج العلمية التي تتغير بسرعة مذهلة بفترات زمنية محددة من اجل البقاء دائما على اطلاع بكل ما هو جديد.
5. توطيد العلاقة مع المؤسسات أي ربط الجامعة بالمحيط.
6. المراجعة الدورية والمستمرة لاحتياجات مؤسسات سوق العمل ودراساتها والعمل تحقيقها.
7. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق الفرص أي بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل في السوق.
8. اعتماد مناهج تعليمية تركز على تطوير المهارات الخاصة لدى الطلبة كمهارة الإبداع والابتكار، ومهارة التواصل والعمل الجماعي، إضافة إلى تنمية المهارات القيادية لديهم وكذا تطوير المهارات اللغوية والتكنولوجية.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

1- القواميس والمعاجم

- 1- ابن منظور، لسان العرب، المجلد 3، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2000
 - 2- احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1986
 - 3- لويس معلوف، المنجد في اللغة العربية والاعلام، دار المشرق للطباعة، بيروت، ط1، ص526
 - 4- محمود المسعدي، القاموس الجديد للطلاب -معجم عربي، مدرسي، الفبائي- المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الجزائر، 1984
 - 5- ناصر سيد احمد وآخرون، المعجم الوسيط، دار احياء التراث العربي والنشر والتوزيع، بيروت 2008.
- قائمة المراجع:

2- الكتب

- 6- أبو منذر الميناوي، الشرح الكبير لمختصر الأصول، المكتبة الشاملة، مصر، ط 1، 2011
- 7- أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي: تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر، عمان، 1998
- 8- احمد عبد النبي الطائي، وآخرون، إدارة الجودة الشاملة TQM و الايزو ISO، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2014
- 9- اسعد حسين عطوان، شيماء صبحي أبو شعبان، القياس والتقويم التربوي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 2019
- 10- باشيخ أسماء، الجامعة الجزائرية واقع وإصلاح، دار الوطن، الجزائر، ط 1، 2017

- 11- راضية بوزيان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2015
- 12- رأفت عبد العزيز البوهي، وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، مصر، 2018
- 13- سعيد بن حمد، ربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008
- 14- سماح محمد سيد احمد، التصنيفات العالمية للجامعات نماذج نظرية وتطبيقية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، ط 1، 2018
- 15- سيد عبد النبي محمد، إعادة ابتكار المؤسسات للوصول للتميز، وكالة الصحافة العربية، مصر، 2019
- 16- عبد الحي، رمزي احمد، مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012
- 17- عصام النمر، القياس والتقييم في التربية الخاصة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018
- 18- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث العلمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1999
- 19- عيسى قداة، وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي "بحوث ودراسات"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010
- 20- ليندة لطاد، وآخرون، اشرف عمار بوحوش، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، ط1، 2019
- 21- محمد خير، سليم أبو زيد، التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام برمجة SPSS، دار جريز للنشر والتوزيع، عمان، 2010

22- محمد صادق اسماعيل، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2014

23- محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2002

24- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007

25- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد-حالة الجزائر-، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010

26- نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي - مبادئ وتطبيقات-، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006

27- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002

28- يوسف عبد علي الاسدي وآخرون، اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه، مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، العراق، ط1، 2018

المجلات والدوريات

29- خير الدين جمعة، وآخرون، أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 13 العدد 44، 2020

30- سالم محمد الزين جمعة، عبد الرحمان احمد عبد الله، مدى مواكبة مخرجات التعليم العالي التقني في السودان لمتطلبات سوق العمل، مجلة العلوم التربوية، المجلد 21، العدد

- 31- سامي عبدة، مدى موائمة مخرجات برامج الدراسات العليا في التخصصات الإدارية والاقتصادية لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني - محافظة رام الله والبيرة - نموذجاً، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، المجلد 22، العدد 2، 2019
- 32- سامية بن رمضان، ادبيات المؤسسة في المقاربة السوسولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الاغواط، العدد 18، 2016
- 33- عائشة الهادي أبو عبد الله، جودة مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بمتطلبات سوق العمل دراسة تطبيقية بقسم التمويل والمصارف بكلية الاقتصاد بالعجيلات، اصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي "رهانات الحاضر وفاق المستقبل"، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، جامعة مصراتة، 29-1-2022
- 34- عبد السلام دعيدش، فاروق طباع، تقييم النظم التعليمية بين المفهوم والإجراءات، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 7، العدد 2، 2021
- 35- محسن أظالمي، وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 34، العدد 90، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2012
- 36- محمد صالح، فضيل عبد الكريم، النمو الديموغرافي وخصائص وق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 17، ديسمبر 2014
- 37- هشام ريغي، سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 8، العدد 1، جوان 2022
- 38- يحيى فاطمة، فور خديجة، موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 10، العدد 2، 2020

المراسيم والهيئات الرسمية

- 39- . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011
- 40- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرسوم رقم 1275، المؤرخ في 27-9-2022، المتعلق بشهادة مؤسسة ناشئة-شهادة براءة اختراع.
- 41- مجلس ضمان الجودة والاعتماد، دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية، اتحاد الجامعات العربية، عمان، الأردن، 2017
- 42- الرسائل والاطروحات
- 43- أسماء عميرة، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة جامعة جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2013
- 44- خامرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر 3، 2018
- 45- رضوان بواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة طلبة جامعة جيجل نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2014
- 46- شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2006، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية،
- 47- صليحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2014

48- غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنموية، بسكرة، 2013-2014

49- فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل

شهادة الدكتوراه تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 3، 2015-2016

50- فريد بلواهي، مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل.م.د مع متطلبات سوق

العمل "حسب رأي الأساتذة" دراسة ميدانية بجامعة المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة

سطيف 2

51- كاهي مبروك، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل دراسة

ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم

العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص ادارة موارد بشرية، جامعة قاصدي مرباح،

ورقلة، الجزائر، 2011

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، ام البواقي، 2008-2009

52- مامن فيصل، دور الجامعة في التنمية الإقليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

في سيبيولوجيا الديناميكية الاجتماعية والتنمية الإقليمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية

والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2018

53- محمود ادرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر -محاولة تحليل-، أطروحة

مقدمة لنيل الدكتوراه تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة

تلمسان، الجزائر، 2012/2013

54- نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مقدمة ضمن

متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2012

المؤتمرات والملتقيات والمحاضرات

55- براهيم حاج عمر، تعريف سوق العمل -مدخل مفاهيمي-، محاضرات في سوق العمل في الجزائر، السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2019-2020

56- صليحة رقاد، لعكيكة ياسين، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي "تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية"، الملتقى الدولي الثاني حول ضمان الجودة في التعليم العالي -تجارب ميدانية ومؤشرات حسن الأداء والاستشراف-، جامعة 20 اوت 1955سكيكدة، الجزائر، يومي 10-11/9/2012

57- مختار عيواج، زهية بوديار، التكامل بين مخرجات نظام ل م د ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاه العام والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية، اكاديمية جلوان، عمان الأردن، 2014

58- منتظر زهير حسن، وجهة نظر معاصرة (نظرية النظم-النظرية الموقفية-وجهات النظر الناشئة) محاضرة في مادة الفكر الإداري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2021

59- وليد عبد الرحمن خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، في: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2009

السجلات و الوثائق

60- الأمانة العامة لمديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة.

61- خلية الاصغاء والتوجيه بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لولاية خنشلة.

62- مصلحة الإدارة العامة والوسائل ب مديريةية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة.

المواقع الالكترونية

- 63- <https://democraticac.de/?p=44475> ، على الساعة 11.36، يوم 2023/5/11.
- 64- <https://www.djelfa.info/vb/showthread.php?t=223999> تم 22.5 الاطلاع 2023-5-12، على الساعة
- 65- <https://www.mesrs.dz/index.php/2022/03/30/lenseignement-superieur-en-algerie-apres-60-ans-ar/> تم الاطلاع يوم 2023-5-13، على الساعة 21.28
- 66- <https://www.mesrs.dz/index.php/2022/03/30/lenseignement-superieur-en-algerie-apres-60-ans-ar/> تم الاطلاع يوم 2023-5-13، على الساعة 21.30
- 67- <https://hrdiscussion.com/hr112349.html> تم الاطلاع يوم 2023/5/3، على الساعة 17.42
- 68- <https://www.almaal.org/define-personal-skills-7>، تم الاطلاع يوم 2023-05-05، على الساعة 16.27
- 69- <https://www.theadp.com/wp>، يوم 2023-5-7، على الساعة 18.36
- 70- <https://www.aa.com.tr/ar>، تم الاطلاع يوم 2023-5-7، على الساعة 21.23

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان

بعنوان:

قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر سوق العمل

لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

الاستاذ المشرف :

اعداد الطالبة:

تحت اشراف الأستاذ الدكتور

اعداد الطالب

د. فيصل مامن

ايمان قرجوت

*ملاحظة :

ان الاسئلة الواردة في الاستبيان ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم الا لاجراض البحث العلمي فقط سعيا للحصول على نتائج خاصة بموضوع الدراسة فالرجاء قراءة عبارات الاستبيان بعناية ذلك ان اجاباتكم تعبر عن آرائكم عن كل عبارة.

السنة الجامعية: 2023/2022

نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على عبارات الاستبيان بوضع علامة (X) في المكان المناسب لكل عبارة حسب ما ترونه مناسب من اجل مصداقة المعلومات
شكرا على حسن تعاونكم

الجزء الأول :البيانات الشخصية

1_الجنس: ذكر انثى

2_ العمر:

-اقل من 25 سنة

-من [35-25] سنة

-من [45-35] سنة

-45 سنة فأكثر

3_ الاقدمية في العمل:

-اقل من 5 سنوات

-من [10-5] سنة

-من [15-10] سنة

-من [20- 15] سنة

-20 سنة فأكثر

4_المركز الوظيفي

رئيس قسم رئيس مصلحة رئيس مكتب

5_ القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

اقتصادي اجتماعي ثقافي

-الجزء الثاني: يتضمن محاور الدراسة يتكون من 33عبارة مقسمة على محورين كتالي:

-المحور الاول: جودة مخرجات التعليم العالي بمؤسسات سوق العمل يتكون من

17عبارة يقيس مستوى مخرجات التعليم من وجهة نظر سوق العمل.

الرقم	العبارات	موافق	موافق	محايد	غير	غير
		موافق	موافق		موافق	بشدة
فعالية البرامج التعليمية						
1-جودة البرامج والتكوين						

1	ترتبط البرامج التعليمية التي يتلقاها الخريج بالواقع العملي.					
2	تمتلك الجامعة المعرفة الواسعة لاحتياجات سوق العمل					
3	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية بناء على احتياجات مؤسسات سوق العمل					
4	تعمل الجامعة على تطوير برامجها حتى تتوافق ومؤسسات سوق العمل					
5	تحتوي البرامج التكوينية على معارف تدريبية وميدانية تساعد الخريج في العمل					
2-أساليب التقييم						
6	يكون تقييم المخرجات بشكل مستمر ودوري من					

قائمة الملاحق

					طرف مؤسسات سوق العمل
					7 تختلف وتتوسع أساليب التقييم في المؤسسة بشكل مستمر
					8 يتميز أسلوب التقييم داخل المؤسسة بالموضوعية
					9 يساعد التقييم المستمر في المؤسسة على التطور واكتساب المعرفة بالنسبة للخريج الجامعي.
جودة الادارة والبحث العلمي					
1-النظام الإداري					
					10 النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي له توجه نحو سوق العمل
					11 يتسم النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي بالكفاءة والفعالية
					12 تعمل إدارة الجامعة على تكييف المقررات الدراسية التي يحتاجها الطالب بعد تخرجه في مجال سوق العمل
					13 تعمل إدارة الجامعة على التخطيط لإنشاء إطارات تحتاجها المؤسسات في سوق العمل
2-البحث العلمي					
					14 مشاريع البحث العلمي المنجزة من قبل الخريجين تستفيد منها المؤسسة.
					15 مواضيع البحوث العلمية تمس واقع واحتياجات سوق العمل

قائمة الملاحق

					تأتي البحوث العلمية بحلول قابلة للتطبيق في الواقع (مؤسسات سوق العمل) لحل مشكلة ما	16
					تساعد البحوث العلمية في الكشف عن أسباب المشكلات في المؤسسة	17

ملحق رقم 1

-المحور الثاني: سوق العمل (المؤسسات محل الدراسة) بخنشة ويتكون من 16 عبارة يمثل رأي مسؤولي المؤسسات في المخرجات.

متطلبات سوق العمل

1-المهارات الشخصية

18 يتمتع الخريج الجامعي بالقدرة على حل المشكلات وتحمل المسؤولية

19 لدى الخريج الجامعي القدرة على التواصل مع الاخرين

20 يستطيع الخريج الجامعي العمل ضمن فريق متكامل وبكفاءة

21 يلتزم الخريج الجامعي بأداء العمل بكل انضباط ويحترم مواعيد عمله.

2-المهارات المعرفية والمهنية

22 يمتلك الخريج معارف واسعة في مجال التخصص

23 يمتلك الخريج الجامعي مهارات التعامل مع الحاسب ولديه القدرة في التحكم في التقنيات الحديثة في مجال التخصص

24 يتقن الخريج الجامعي أكثر من لغة تساعد على انجاز العمل

25 للخريج قدرة على تحليل وتقييم المعلومات الخاصة بالعمل

قائمة الملاحق

					يتقن الخريج اساسيات البحث العلمي (كتابة التقارير...الخ)	26
					يعتمد الخريج على الحقائق العلمية في عملية اتخاذ القرار	27
					يمتلك الخريج الخبرة العلمية والتطبيقية في انجاز العمل في الوقت المطلوب	28
3-المهارات العامة						
					لدى الخريج معرفة تامة بقوانين عمل المؤسسة	29
					للخريج الجامعي نظرة واضحة وعامة حول سير عمل المؤسسة	30
					للخريج الجامعي استعداد لتطوير ذاته وتعلم مهارات جديدة	31
					الخريج الجامعي على اطلاع بإرشادات الصحة والسلامة المهنية	32
					يبقى الخريج دائما على الاطلاع بمستجدات العصر (التطور التكنولوجي اخلاقيات العمل ...)	33

ترميز العبارات الواردة في الاستبيان

المحور الأول: جودة مخرجات التعليم العالي بمؤسسات سوق العمل يتكون من 17 عبارة يقيس مستوى مخرجات التعليم من وجهة نظر سوق العمل.

الرمز	العبارات
A1	ترتبط البرامج التعليمية التي يتلقاها الخريج بالواقع العملي.
A2	تمتلك الجامعة المعرفة الواسعة لاحتياجات سوق العمل
A3	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية بناء على احتياجات مؤسسات سوق العمل
A4	تعمل الجامعة على تطوير برامجها حتى تتوافق ومؤسسات سوق العمل
A5	تحتوي البرامج التكوينية على معارف تدريبية وميدانية تساعد الخريج في العمل
A6	يكون تقييم المخرجات بشكل مستمر ودوري من طرف مؤسسات سوق العمل
A7	تختلف وتتوسع أساليب التقييم في المؤسسة بشكل مستمر
A8	يتميز أسلوب التقييم داخل المؤسسة بالموضوعية
A9	يساعد التقييم المستمر في المؤسسة على التطور واكتساب المعرفة بالنسبة للخريج الجامعي
A10	النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي له توجه نحو سوق العمل
A11	يتسم النظام الإداري بمؤسسات التعليم العالي بالكفاءة والفعالية
A12	تعمل إدارة الجامعة على تكييف المقررات الدراسية التي يحتاجها الطالب بعد تخرجه في مجال سوق العمل
A13	تعمل إدارة الجامعة على التخطيط لإنشاء إطارات تحتاجها المؤسسات في سوق العمل

مشاريع البحث العلمي المنجزة من قبل الخريجين تستفيد منها المؤسسة.	A14
مواضيع البحوث العلمية تمس واقع واحتياجات سوق العمل	A15
تأتي البحوث العلمية بحلول قابلة للتطبيق في الواقع (مؤسسات سوق العمل) (لحل مشكلة ما	A16
تساعد البحوث العلمية في الكشف عن أسباب المشكلات في المؤسسة	A17

الملحق رقم 2

لمحور الثاني: سوق العمل (المؤسسات محل الدراسة) بخنشلة ويتكون من 16 عبارة
يمثل رأي مسؤولي المؤسسات في المخرجات.

الرمز	العبارات
B1	يتمتع الخريج الجامعي بالقدرة على حل المشكلات وتحمل المسؤولية
B2	لدى الخريج الجامعي القدرة على التواصل مع الآخرين
B3	يستطيع الخريج الجامعي العمل ضمن فريق متكامل وبكفاءة
B4	يلتزم الخريج الجامعي بأداء العمل بكل انضباط ويحترم مواعيد عمله.
B5	يمتلك الخريج معارف واسعة في مجال التخصص
B6	يمتلك الخريج الجامعي مهارات التعامل مع الحاسب ولديه القدرة على التحكم في التقنيات الحديثة في مجال التخصص
B7	يتقن الخريج الجامعي أكثر من لغة تساعده على انجاز العمل
B8	للخريج قدرة على تحليل وتقييم المعلومات الخاصة بالعمل
B9	يتقن الخريج اساسيات البحث العلمي (كتابة التقارير... الخ)
B10	يعتمد الخريج على الحقائق العلمية في عملية اتخاذ القرار
B11	يمتلك الخريج الخبرة العلمية والتطبيقية في انجاز العمل في الوقت المطلوب

قائمة الملاحق

لدى الخريج معرفة تامة بقوانين عمل المؤسسة	2B1
للخريج الجامعي نظرة واضحة وعامة حول سير عمل المؤسسة	3B1
للخريج الجامعي استعداد لتطوير ذاته وتعلم مهارات جديدة	4B1
الخريج الجامعي على اطلاع بإرشادات الصحة والسلامة المهنية	5B1
يبقى الخريج دائما على الاطلاع بمستجدات العصر (التطور التكنولوجي، اخلاقيات العمل)	B16

ملحق رقم 3

دليل المقابلة خاص بمدراء المؤسسات محل الدراسة

المستوى الأكاديمي:

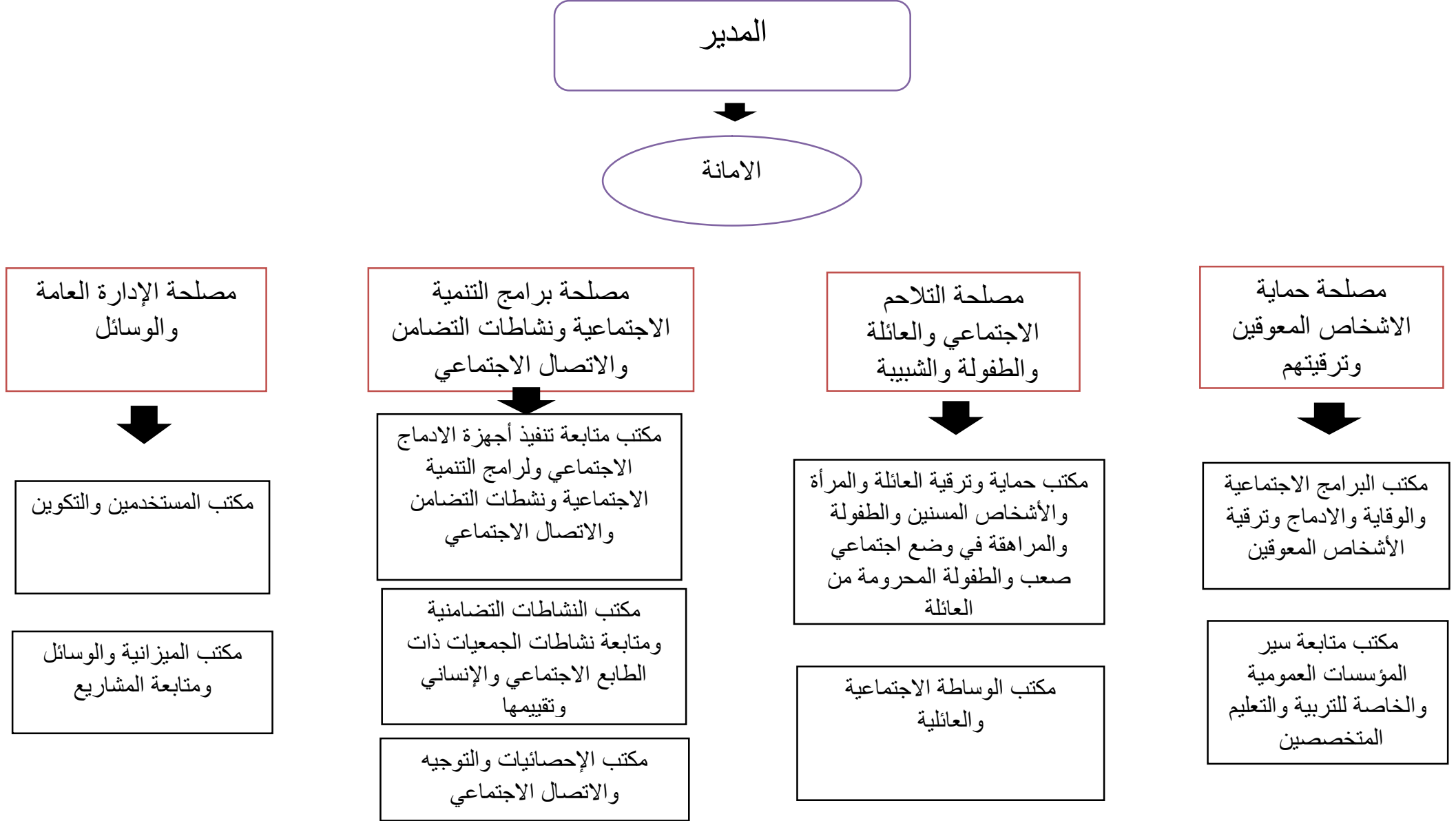
المنصب:

الخبرة المهنية:

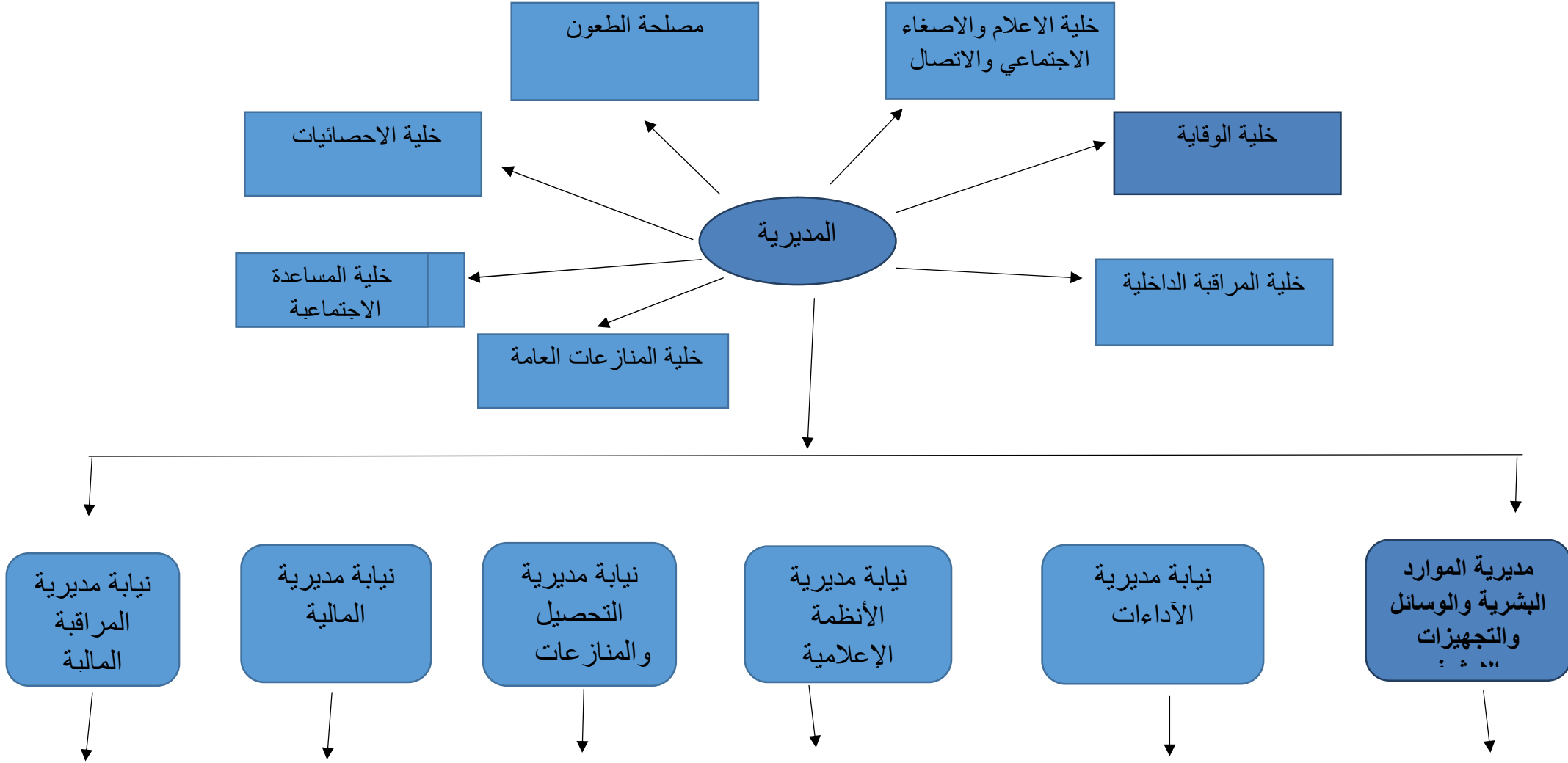
العبارات

1. برأيكم هل يتمتع خريجي الجامعة بكفاءة عالية تؤهلهم لإتقان عملهم في بداية التعيين؟
2. كيف ترى من وجهة نظرك التوافق بين الجامعة ومحيطها مؤسسات سوق العمل؟
3. ماهي المهارات التي يتمتع بها الخريج الجامعي والتي اهلته للعمل في المؤسسة؟
4. كيف تقيمون مخرجات الجامعة في المؤسسة؟
5. هل تحرص الجامعة على إقامة ورش العمل التدريبية بالاشتراك مع مؤسسات المجتمع ذات العلاقة من أجل رفع من قدرات الخرجين؟ وماهي نتائج هذه الورش على الخريج؟
6. ماهي برأيكم النقائص التي تجعل من الخريج الجامعي اقل كفاءة ولا يتوافق مع متطلبات سوق العمل؟
7. هل تمتلك الجامعة معرفة واسعة لحاجة مؤسسات المجتمع من حيث نوعية وكفاءة الخرجين؟
8. ما مدى تلبية الجامعة بتدريب كوادرها كل حسب تخصصه لرغبات واحتياجات مؤسسات المجتمع؟
9. هل تمتلك الجامعة وحدة علمية ذات كفاءة معنية بخدمة المجتمع وتعمل بشكل معلوم لدى المؤسسة من اجل اطلاعها على اخر المستجدات والتطورات؟
10. برأيكم هل سياسة الجامعة المتبعة في استحداث التخصصات العلمية تتلائم مع حاجة المجتمع؟ كيف ذلك؟

الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة



ملحق 5 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لولاية خنشلة



قائمة الملاحق



الهيكل التنظيمي لمديرية الثقافة والفنون لولاية

مكتب الأمانة العامة

المدير

مصلحة الآداب والفنون

مصلحة النشاطات
الثقافية

مصلحة التراث الثقافي

مصلحة الإدارة
والتخطيط والتكوين

مكتب المطالعة العمومية
والكتاب

مكتب الجمعيات والمؤسسات
الثقافية

مكتب التراث الثقافي

مكتب التخطيط
والتكوين

مكتب ترقية المسرح
والفنون

مكتب ترقية الإنتاج السمعي
البصري

مكتب المتاحف والفنون
التقليدية

مكتب الإدارة والوسائل

مكتب دعم الابداع والفنون
الثقافية

مكتب المعالم والمواقع
التاريخية

قائمة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الاستاذ	الرقم
جامعة عباس لغرور خنشة	أستاذ التعليم العالي	قرزیز محمود	1
جامعة عباس لغرور خنشة	أستاذ محاضر أ	بهتون نصرالدين	2
جامعة عباس لغرور خنشة	أستاذ محاضر أ	مناح رفیق	3

ملخص الدراسة:

تساهم العملية التعليمية في تحويل الثروة البشرية في أي مجتمع الى ثروة يتم استثمارها لتصبح لها عوائد اقتصادية واجتماعية تنموية تنعكس بشكل رئيسي على المجتمع، ويمثل التعليم العالي اهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها وذلك لما يحتله من مكانة في اعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وتمثل مخرجات النظام التعليمي أحد اهم مكوناته والهدف الرئيسي لوجوده، حيث تعكس مخرجات التعليم العالي مستوى جودة النظام التعليمي ومدى تطور المجتمع او تأخره، من هذا الطرح تناولنا موضوع عنوانه "قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر سوق العمل" وذلك لمعرفة مستوى الجودة التي وصلت اليه مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر المستفيد (سوق العمل) ما مكننا من طرح التساؤل التالي: ما هي طبيعة العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟ وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي المحدد لإشكالية الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

1. ما هي طبيعة العلاقة بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة

نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟

2. ما هي طبيعة العلاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من

وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة؟

بناءً على ما تقدم تبنت الدراسة الفرضيات التالية:

▪ الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

■ الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة.

2. توجد علاقة بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة

لقد تم تقسيم الدراسة منهجيا إلى عدة فصول منها ما تعلق بالجانب النظري ومنها ما تعلق بالجانب الميداني الذي تم تقسيمه الى فصلين فصل متعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة (مجالات الدراسة، المنهج، مجتمع وعينة الدراسة) وفصل متعلق بجمع البيانات الميدانية وتفريغها وتحليلها وتفسيرها ثم الخروج بالنتائج المنتظرة، ففي البداية تم تقسيم الجانب النظري للدراسة الى ثلاثة فصول الى ثلاثة فصول فصل متعلق بالإطار المفاهيمي للدراسة، فصل خاص بالإطار النظري لجودة التعليم العالي وفصل خاص بالإطار النظري لسوق العمل.

اما بالنسبة لمجالات دراستنا هذه فقد اختلفت فيه الأطر المكانية لتشمل ثلاث مؤسسات مقسمة الى:

المجال المكاني 1: مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية خنشلة.

المجال المكاني 2: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لولاية خنشلة

المجال المكاني 3: مديرية الثقافة والفنون لولاية خنشلة

اما المجال البشري فتمثل في مديري ومسؤولي هاته المؤسسات، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المسح الشامل لمجتمع البحث الذي بلغ عدده 41 مفردة بعد اقضاء المستثنين، وبخصوص المنهج فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي القائم على تحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها بالاعتماد على الأدوات المنهجية التالية: الاستبيان والمقابلة، إضافة الى أسلوب

المعالجة الإحصائية بالجانب الميداني باستخدام برنامج تحليل الحزم الإحصائية SPSS

وقد تم التوصل بعد تحليل البيانات وتفسيرها الى عدة نتائج أهمها:

- ❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومن ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة
- ❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة جدا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الفاعلية التعليمية للبرامج ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومنه ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة جدا
- ❖ توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الادارة والبحث العلمي ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر مدراء ومسؤولي مؤسسات سوق العمل لولاية خنشلة، ومنه ان الفرضية تحققت بدرجة ضعيفة

Abstract

The educational process contributes to the transformation of human wealth in any society into wealth that is invested into economic and social benefits for development, which are mainly reflected in society. Higher education is the most important pillar of the development of human societies and the tools for their advancement, as it occupies a place in the preparation of technical and scientific frameworks eligible for economic and social development.

The outputs of the educational system are one of its most important components and the main objective of its existence. The outputs of higher education reflect the quality of the educational system and the extent of the development or delay of society. « Measuring the quality of higher education outputs from the perspective of the labour market » in order to determine the level of quality attained by higher education outputs from the viewpoint of the beneficiary (labour market) enabled us to ask the following question : What is the nature of the relationship between the quality of higher education outputs and labour market requirements from the point of view of managers and officials of labour market institutions of khenchela city ? This key question specific to the study's problem arises from a series of sub-questions :

1. What is the nature of the relationship between the educational effectiveness of programmes and the requirements of the labour market from the point of view of managers and officials of labour market institutions of khenchela city ?
2. What is the nature of the relationship between the quality of management and scientific research and the requirements of the labour market from the point of view of managers and officials of labour market institutions of khenchela city ?

Based on the foregoing, the study adopted the following hypotheses :

Main hypothesis : There is a correlation between the quality of higher

education outputs and labour market requirements from the point of view of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city. Sub-

hypotheses :

1. There is a correlation between the educational effectiveness of programmes and the requirements of the labour market from the point of view of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city
2. There is a relationship between the quality of management and scientific research and the requirements of the labour market from the point of view of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city.

The study was systematically divided into several chapters, including those related to the theoretical aspect, and those related to the field aspect, which was divided into two chapters relating to the methodological procedures of the study. (Fields of study, curriculum, society and sample of study) and a chapter on the collection, discharge, analysis and interpretation of field data and the expected results. Initially, the theoretical aspect of the study was divided into three chapters on the conceptual framework of the study, a chapter on the theoretical framework for the quality of higher education and a chapter on the theoretical framework of the labour market.

For these areas of study, spatial frameworks have varied to include three institutions divided into :

Spatial area 1 : Directorate of Social Activity and Solidarity of Khenchela city.

Spatial Area 2 : National Fund for Social Insurance for Workers in Action (active workers) for the City of Khenchela.

Spatial area 3 : Directorate of Culture and Arts of Khenchela city.

The human sphere is represented by the managers and officials of these institutions. In this study, we relied on a comprehensive survey of the research community, which numbered 41 individuals after exclusion. On the curriculum,

we relied on a descriptive approach based on the analysis of the study's data, which was collected through the following methodological tools : Questionnaire and interview, as well as field-side statistical processing using SPSS statistical package analysis programme.

After analysing and interpreting the data, several results have been reached, the most important of which are : There is a weak statistically significant correlation at the indicative level of 0.05 between the quality of higher education outputs and labour market requirements from the perspective of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city, and that the hypothesis has been achieved to a low degree. A very weak and statistically significant correlation exists at the indicative level of 0.05 between the educational effectiveness of programmes and labour market requirements from the point of view of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city, including that the hypothesis has been achieved to a very low degree.

There is a weak and statistically significant correlation at the indicative level of 0.05 between the quality of management and scientific research and labour market requirements from the point of view of managers and officials of labour market institutions of Khenchela city, including that the hypothesis has been achieved to a low degree.