

الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة

أ. بوترعه بلال جامعة الوادي

أ. حبة وديعة جامعة بسكرة

ملخص

تسعى الجامعة إلى تكوين إطارات بشرية ذات كفاءة علمية وأكاديمية متميزة بصفة مستمرة من خلال زيادة أعداد المتخرجين، وإلحاق الجامعة بتخصصات جديدة في كل المجالات العلمية، إلا أن هذه الأعداد تعاني من مشكلة عويصة تتمثل في الوجهة الثانية للخريج وهي سوق العمل، حيث يجد هذا الإطار نفسه أمام سوق لا يحتاج إلى الشهادة التي تحصل عليها، وفي أفصل الحالات يجد نفسه أمام العديد من المشاكل التي تدفعه نحو البطالة، فالتكوين الجامعي الذي تحصل عليه لم يحمه كمورد بشري متميز من دخول دائرة البطالين، وإن اختلفت الأسباب يبقى السبب الرئيسي والبند العريض لهذه المشاكل الفجوة المعرفية بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

Résumé :

L'université tente à former des cadres humains ayant une aptitude scientifique et Académique des distinctes d'une façon continue, en augmentant le nombre de diplômés et en ajoutant d'autres nouvelles disciplines et même spécialités universitaires dans des domaines différents de la recherche scientifique. Toutefois, ces nombres souffrent d'un problème colossal représentant la deuxième destination du diplômé qu'est le marché du travail où il se trouve en face d'un marché qui n'a aucun besoin au diplôme obtenu, et dans le meilleur des cas, il se confronte avec un grand nombre de problèmes qu'en poussent vers le chômage, et bien alors sa formation universitaire acquise ne le protège pas, en tant qu'une source humaine, contre le chômage. Et malgré la différenciation et la multiplication des causes de ces problèmes, le principal reste la brèche épistémologique entre les produits universitaires et le marché du travail.

مقدمة:

تحتل الجامعة في أي مجتمع من المجتمعات هرم النظام التعليمي فعلى عاتقها يقع نشر المعرفة وإنتاجها وتقديم معارف ودراسات جديدة وتطبيقها من خلال استخدامها في حل مشكلات المجتمع ودراسة ظواهره المختلفة.

إن الهدف من التكوين الجامعي هو تخريج طلبة لهم القدرة على الاندماج بيسر في سوق العمل بغرض المساهمة في تحقيق التنمية المحلية وأداء وظائفهم بأسلوب ابتكاري وإبداعي ولن يتأتى ذلك إلا بتحقيق التواصل و التلاؤم بين القطاعين قطاع التعليم العالي وقطاع التشغيل. غير أن المشاكل العديدة والاختلالات التي عرفتھا الجامعة الجزائرية ولا زالت تتخبط فيها إلى اليوم، أفرزت ما يعرف بالفجوة المعرفية بين ما يتلقاه الطلبة والمكاسب المهنية التي تتواءم وسوق العمل، والذي سبب للخريج الجامعي صعوبة في التوافق والاندماج مع وضعه المهني الجديد في سوق العمل.

إشكالية الدراسة

تعتبر الجامعة إحدى المؤسسات التعليمية الهامة والحساسة في المجتمع والتي تمثل مصدرا مهما لتكوين إطارات المستقبل والذين يعول عليهم المجتمع في الرقي به نحو الأفضل، لذا وجب على هذه المؤسسة أن تكون في مستوى الدور المنوط بها وتتكيف مع مختلف التغيرات التي تواجه العصر من ناحية علمية، تكنولوجية، اقتصادية...إلا أن واقع الأمر يطرح شكلا مغايرا لهذا الهدف حيث البرامج التعليمية والمقررات الأكاديمية يراعى فيها إلا الجانب النظري المرتبط بالعلامات أو الترقيات اللازمة للتدرج في السلم الوظيفي والأكاديمي بعيدا عن الجوانب التطبيقية المتعددة، إلى جانب أن العديد من التخصصات العلمية تتوقف عند مرحلة الحصول على الشهادة وفي ذلك أسباب عديدة منها أن هذه الشهادات العلمية لا تجد لها مكانا لاستثمارها في سوق العمل، بالرغم من أهميتها العلمية إلا أن دورها في سوق العمل جد محدود أو ملغى تماما. كما يعتبر سوق العمل المحيط الذي يتم فيه تداول عروض العمل والطلب عليه وفقا لاحتياجات المؤسسات التي تحتاج لأفراد تتوفر فيهم جملة من المواصفات متمثلة في خبرات علمية وقدرات معرفية ومهارات متعددة يفرضها سوق العمل على الموارد البشرية التي تتوفر فيها شرطي القدرة والرغبة في دخول ميدان العمل والتي من المفروض يوفر القسم الأكبر منها التكوين الذي يتلقاه الفرد خلال المرحلة الجامعية. إن هذين المصدرين - الجامعة وسوق العمل - بالرغم من الأهمية التي يكتسبانها إلا أن قيمة كل واحد لا تظهر دون دعم الآخر فالجامعة تقدم لسوق العمل قوى البشرية التي يحتاجها بمميزات معينة ومواصفات خاصة، وسوق العمل يوفر مكان لتطبيق هذه المعارف النظرية والمعارف التي يتلقاها الطالب كما يسمح بتتميتها وتطويرها وفقا لاحتياجات العمل، إذن نلاحظ نوعا من التكامل والترابط الوثيق بينهما، وهذه الأهمية أيضا إذا ما أسئ استغلالها نتج عنها مشاكل وأول مشكل يصادف هذه العلاقة هو عدم

التوافق بين المخرجات الجامعية ومتطلبات سوق العمل وهو ما تشهده سوق العمل العربية بصفة عامة وسوق العمل الجزائرية بصفة خاصة حيث اتسعت هذه الفجوة المعرفية حين صارت الجامعة تقدم ملايين من الطلبة سنويا إلى البطالة بعيدا عن الاستغلال الأمثل لهم في سوق العمل فخريج الجامعة أصبح يتحدث بلغة لا يفهمها سوق العمل ولا يحتاجها والتي تتميز بالجمود والبعد عن الواقع الاقتصادي والاجتماعي وخلوها من فن المهارات والقدرات من جهة، ومن جهة أخرى عدم استيعاب الطالب أيضا لما يطلبه سوق العمل منه بدأ من الشهادة المطلوبة إلى غاية مواصفات طالب العمل التي يحتاجها وفقا لتوصيف الوظائف الذي يبرز كل منصب أو وظيفة وما يتطلبه من قدرة ومهارة يجب أن تتوفر في شاغل هذا العمل، والذي لم تتمكن الجامعة من توفيرها أو خلقها أثناء تكوين مخرجاتها. إن هذا الوضع المتذبذب افرز بطالة بأعداد غير متوقعة وبمسميات مختلفة كالبطالة التقنية والبطالة المقنعة وبطالة المتعلمين، هذه الأخيرة التي تزداد نسبها سنة بعد أخرى وترتبط دوافعها بأسباب تعليمية، اقتصادية، ثقافية، سياسية، تسييرية، وهو ما حاولنا تقصي طبيعته من خلال طرح التساؤل التالي: ماهو واقع وطبيعة الفجوة المعرفية بين مخرجات التعليم العالي متمثلا في الجامعة ومتطلبات سوق العمل؟.

تحديد المفاهيم:

1- البطالة: لقد تميز مفهوم البطالة بالعديد من التعاريف التي وضحته وفقا لمعايير البطال من غيره، وعليه كانت التعاريف كالتالي:

تعريف البطالة لغة: بطل الشيء يبطل بطلا و بطولا و بطلانا، ذهب ضياعا وخسرا، فهو باطل و التبطل، فعل البطالة هو إتباع اللهو والجهالة وبطل الأجير بالفتح -يبطل بطالة و بطالة أي تعطل فهو بطل والبطال هو الذي لا يجد عملا (1).

-تعريف البطالة اصطلاحا: هي عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل، وتحدد البطالة بنسبة المتعطلين إلى مجموع الأيدي العاملة (2). لقد بين هذا التعريف أهم ميزتين يجب أن تتوفر في طالب العمل والذي في غيابه يصنف بطلا، وهما القدرة والرغبة في دخول سوق العمل، كما يوضح الارتباط الوثيق بين حدوث البطالة وأسبابها وهو ما أتى عليه التعريف الموالي.

-عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان عملا ذهنيًا أو عضليًا أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية. لقد حدد هذا التعريف أنواع الأعمال التي لا تتوفر لممارستها كالعمل الذهني أو العضلي، ويعتبر بذلك بطلا، كما أوضح أسباب هذه البطالة إلا أنه أهمل جانب آخر للبطالة وهو مزاوله العمل ووقوع البطالة، وذلك حين يتم تعيين الفرد في مكان غير مناسب له، أو أن الأشخاص الذين تم إسناد العمل إليهم أكثر من العمل

المطلوب، وهي ما تسمى بظاهرة تكس العاملين، فهذه الظاهرة بشقيها يطلق عليها ظاهرة البطالة، غير أن الأولى تسمى بالبطالة الحقيقية والأخرى تسمى البطالة المقنعة أو الصورية (3) بالإضافة إلى كونه لم يربط هذه البطالة بالوقت المتعلق بهذه الرغبة والقدرة على العمل واللذان تعتبران مهمتان في تحديد في تحديد البطال وهو ما يظهر بشكل مفصل في التعريف الموالي والذي أورده المكتب الدولي للعمل.

-تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (4): تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16-59 ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع في إحدى الحالات التالية:

-بدون عمل: يهدف لتمييز بين التشغيل والبطالة حيث يعتبر البطال من لا يعمل خلال فترة الاستبيان (ولو لساعة واحدة) أما المعيارين الآخرين "متاح للعمل"، "يبحث عن عمل" يفرقان بين العاطلين عن عمل والنشطين اقتصاديا من السكان.

-متاح للعمل: يقصد به أنه إذا عرض عمل على الفرد فإنه سيكون مستعدا وقادرا عليه فورا خلال فترة البحث مع استبعاد من سيزاوله لاحقا (بعد الاستبيان) كالتالب الباحث عن عمل مؤقت يزاوله أثناء دراسته، فخلال بحثه هو غير مستعد أي غير متاح للعمل كما يستبعد من هم غير قادرين عليه بسبب المعوقات (مرض، مسؤولية اجتماعية...).

-يبحث عن عمل: يرتبط بمن اتخذوا خطوات للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث كالتسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل... كما يشترط توفر معلومات عن سوق العمل للباحثين عنه.

ولما كانت البطالة تحمل أبعادا عديدة وأنواعا مختلفة فإن نوعا من البطالة هو الأقرب إلى هذه الدراسة وهي بطالة المتعلمين، حيث كشفت دراسة حديثة لمنظمة العمل العربية أن معدل البطالة في مصر بين المتعلمين يعادل عشر أضعافها عند الأميين وهي أعلى نسبة على الإطلاق في الدول العربية تليها المغرب بخمس أضعاف ثم الجزائر بثلاث أضعاف (5).

2-بطالة المتعلمين: المتعلمون: هم فئات الخريجين من حملة المؤهلات العالية وفوق المتوسطة والمتوسطة، الذين تتولى الدولة تعيينهم سنويا طبقا لسياسة توزيع الخريجين وبطالة المتعلمين يقصد بها. بطالة المتعلمين: هي وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات عما يتطلبه سوق العمل، ويقوم فعلا بامتصاصه وهؤلاء يرغبون في العمل ويبحثون عنه ولكنهم لم يجدونه عند مستويات الأجر السائدة (6).

3- الفجوة المعرفية: فجوة المعرفة Knowledge Gap فكرة مؤداها أن تدفق المعلومات لا يتم بشكل متساو بين الأفراد ومختلف جماعات المجتمع، فقد تزداد معرفة بعض الجماعات بموضوع معين مقارنةً بجماعات أخرى، وتوجد الفجوات بنسب متفاوتة، إذ أنها تختلف باختلاف

الموضوعات(7). حدد هذا التعريف أن الفجوة المعرفية مرتبطة بحجم المعلومات المتوفرة في المجتمع من أفراد أو جماعات حيث هناك اختلاف في الحصول على هذه المعلومات حيث يركز على الحصول عليها من عدمه، كما أشار إلى أن هذه الفجوة ذات نسب متفاوتة في وقوعها، لكنه أغفل عنصر هام جدا وهو الاتجاه الموجهة إليه هذه المعلومات وطريقة الحصول عليها وهو ما يتضح في التعريف الموالي

- تشير إلى عدم التوازن في المعرفة المكتسبة بين الأفراد والجماعات حول بعض المعلومات والأفكار فتنعكس على تباين المهارات الاتصالية بين الطبقات، وغالبا ما يكون هناك تباين في التعليم، والذي يعد الفرد للعمليات المعرفية الأساسية مثل القراءة والحديث والتذكر، حيث يتأثر هذا التوازن من خلال ما يلي(8): أولا: مع مرور الوقت نجد أن اكتساب المعلومات الأكثر شيوعا سوف يحدث بمعدل سريع بين الأعلى تعليما عن الأقل تعليما ثانيا: في وقت معين سوف يكون هناك ارتباط عال بين اكتساب المعلومات والتعليم بالنسبة للمعلومات الأكثر شيوعا وانتشارا. ربط هذا التعريف بين الفجوة المعرفية والتعليم بدرجة كبيرة وركز على عامل الزمن في تقليص حجم هذه الفجوة أو زيادتها بالإضافة إلى أنه أشار إلى أن هذه المعلومات يتم الحصول عليها من خلال الاكتساب والذي يعد التعليم أول مصدر لها، إلا أنه أغفل عنصر هام جدا وهو توظيف هذه المعلومات وواقع هذا التوظيف، وعلى العموم يمكننا وضع التعريف الموالي كمحاولة لضبط مفهوم الفجوة المعرفية المعنية بالدراسة. وعليه تعرف الفجوة المعرفية بأنها: عدم التوازن في المعرفة المكتسبة والمعرفة السائدة في سوق العمل بمعنى آخر عدم التوافق بين المعرفة المتوفرة لدى الباحث عن العمل والمعرفة التي تحتاجها متطلبات سوق العمل من معرفة، مهارة، قدرة على انجاز المهام بصورة محددة وفعالة.

4. التكوين الجامعي: قبل التطرق إلى مفهوم التكوين الجامعي لابد من تعريف التكوين ثم الجامعة:

- التكوين: لغة: كون الشيء بمعنى ركه بالتأليف بين أجزائه، وتكون الشيء بمعنى حدث، ويقال كونه فتكون وتحرك(9) أما اصطلاحا: فقد عرف هذا المفهوم غموضا كبيرا في تحديده واختلقت الرؤى في ذلك، ويعرف التكوين عموما بأنه: إحداث إرادي في سلوك الراشدين، في أعمال ذات طبيعة مهنية، كما يعبر عن مجموع النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف، والكفاءات المهنية المناسبة(10)، ونلاحظ من هذا التعريف أنه يرى في التكوين نشاط إرادي وهادف غايته اكتساب كفاءة مهنية تتوافق مع منصب العمل. ويعرف بوفلجة غياث التكوين بأنه: تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتصلة بمواقف العمل المختلفة، من أجل قيام الأفراد بمهام المهنية أحسن قيام وفي أقل وقت ممكن(11). وإن كان هذا التعريف يتفق مع التعريف السابق في كون التكوين يهدف إلى إكساب الفرد المهارة والكفاءة المهنية التي تسمح له بأداء مهامه المهنية المسندة، إلا أن هذا التعريف أكد على عامل الوقت في الأداء، على اعتبار أن التكوين

الفعال هو الذي يسمح بأداء العمل في أقل وقت ممكن. ويعرف التكوين كذلك بأنه: عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنة والتكيف مع ظروف عمله بل لا بد من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة تعوق التكيف عن العمل (12). ويلاحظ في هذا التعريف بأنه كان أكثر شمولاً، ولم يكتف بهدف التكوين في إكساب المهارة فقط بل أخذ في الاعتبار البعد الاجتماعي والنفسي للتكوين على اعتبار أن التكوين الفعال لا يهدف إلى إكساب المهارة فحسب بل يساعد كذلك المتعلم على اكتساب | التخلص من عادات واتجاهات اجتماعية ونفسية بغية زيادة الكفاءة في الأداء. ويمكن تعريف التكوين بأنه اكتساب الفرد مهارات وكفاءات جديدة واكتساب عادات واتجاهات نفسية واجتماعية جديدة أو التخلص من عادات واتجاهات اجتماعية ونفسية قديمة بغية التكيف الجيد مع المهنة الجديدة وزيادة أداء الفرد وتحسين إنتاجيته وفي أقل وقت ممكن.

تعريف الجامعة:

- الجامعة: لغة: هي جامعة من فعل جمع جمعاً، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى بعض، ويقال قدر جامعة، بمعنى عظيمة، وجمعهم جامعة أي أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب (13). أما اصطلاحاً: تعرف الجامعة بأنها: مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود (14). ويربط هذا التعريف الجامعة بالمجتمع الذي تتواجد فيه، هذا الأخير هو الذي يحدد وجود الجامعة والأسس الذي تنهض عليها والأهداف المرغوب تحقيقها - المخرجات - . ويعرف أحمد راشد الجامعة بأنها: ليست مكاناً لتلقي التعليم العالي فقط وإنما بيئة ورسالة (15). ويلاحظ على هذا التعريف أنه لم يقتصر دور الجامعة على وظيفة التدريس فقط بل أن دور الجامعة يتعدى ذلك إلى دورها تجاه المحيط والبيئة التي وجدت فيها. أما ألان تورين: فيعتبر الجامعة: مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين . ويؤكد هذا التعريف على دور الجامعة في إعداد الخريجين من الإطارات والكفاءات البشرية الذين يقع على عاتقهم تنمية المجتمع والنهوض به في جميع الميادين. من خلال هذه التعاريف يمكن تعريف الجامعة على أنها على أنها مؤسسة اجتماعية تعليمية تتضمن مجموعة معاهد وكليات وأقسام لها العديد من الأهداف بداء بالبحث العلمي وصولاً إلى تخريج إطارات وكفاءات مؤهلة لقيادة قطار التنمية والنهوض بالمجتمع. ومن خلال التطرق إلى كل من مفهوم التكوين والجامعة يمكن في الأخير الخروج بمفهوم للتكوين الجامعي على أنه: مجمل المعارف والمهارات والكفاءات والاتجاهات التي يكتسبها الفرد - الطالب - داخل الجامعة والتي تسمح له باقتحام سوق العمل والتكيف معه للنهوض بالمشروع التنموي الحضاري للمجتمع.

1. ماهية الجامعة:

1.1. مفهوم الجامعة: لقد تعددت التعريفات التي وضعها الباحثون في التنظيم التربوي حول مفهوم الجامعة، وذلك يرجع إلى خصوصيات كل مجتمع عبر مر التاريخ، فكل مجتمع ينشئ جامعاته وفق مبادئ وأهداف سياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية يصبوا إلى تحقيقها، وفيما يلي سنورد بعضا من التعريفات للجامعة:

تعرف الجامعة بأنها: مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها. بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود (16). ويرى ألان تورين إلى الجامعة من خلال وظائف متعددة، فيعتبرها مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين (17)، ويتضح من هذا التعريف أن الدور المهم الذي تضطلع به الجامعة هو إعداد الخريجين من الإطارات البشرية الذين لديهم الكفاءة التي تسمح لهم وتؤهلهم لخدمة المجتمع ورقية، كما تعرف الجامعة على أنها: المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته، فإن مهمة الجامعة الأولى ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع تنمية حقيقية في الميادين الأخرى (18). أما رامون راسيا مانسو فيعرف الجامعة بأنها: مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا (19). ومما سبق يمكن القول أن الجامعة هي أحد المؤسسات التكوينية التي أنشأها المجتمع لتحقيق أهدافه، وهو النسق الذي يتيح لمجموعة من الأفراد الاحتكاك والتفاعل الذي يهدف إلى تنمية المعرفة واكتساب الخبرة، ويضمن التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية وتنمية الخبرة الوطنية بإعداد الموارد البشرية الكفؤة بغية تطوير المجتمع ورقية.

2.1. وظائف الجامعة: لما كانت الجامعة تمثل محرابا للفكر والمعرفة ومناورة للإبداع ومؤسسة اجتماعية تضمن التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية والخبرات العلمية التي راكمتها العقول البشرية، بتكوينها للعلماء والباحثين في شتى التخصصات العلمية والمعرفية، فإن التطرق إلى وظائفها سيكون ضمن سيرورة المدخلات والمخرجات خصوصا وأنها أحد الأنساق الاجتماعية التي أنشأها المجتمع وهي ذات صلة بها، ويمكن إبراز هذه الوظائف في:

- **وظيفة البحث العلمي:** وتعتبر البحوث العلمية أحد أهم وظائف الجامعة في العصر الحديث والذي يشهد تطورات متعاقبة وبوتيرة متسارعة تفرض على الجامعة ضرورة مسايرة ركب هذا التطور بتفعيل البحوث العلمية وتشجيعها، هذه البحوث التي من شأنها إدخال الجامعة في التمثلات الاجتماعية

المحيطة (20)، ومسايرة التطور والتقدم. إلا أن نجاح هذه البحوث العلمية يتطلب العديد من الإمكانيات والعوامل بشرية كانت أو مادية، أهمها الإعداد والتدريب اللازم للباحثين والأساتذة في مختلف التخصصات العلمية والفكرية دون استثناء، فالباحث العلمي هو المخطط والمنفذ والموجه والمقوم لجهود ومناشط وعمليات البحث العلمي والمسخر لنتائجه ومعطياته لخدمة المجتمع (21). إن الوظيفة العلمية البحثية للجامعة لا تقتصر على إعطاء المجتمع الإطار الجامعي وفقط، بل إن وظيفتها الأبرز تتمثل في تقديم الآليات والمحيط الملائم والمعطيات الصحيحة التي تساعد قادة المجتمع والدولة على اتخاذ قراراتهم ومخططاتهم على أسس صحيحة ومدرسة فدور الجامعة كما يقول الدكتور عمار بوحوش هو: >> تهيئة الجو لرجال العلم والمعرفة لكي يضعوا التصورات أمام كبار المسؤولين وقادة المجتمع، وتزويدهم بالحقائق والتحليلات العلمية التي تمكنهم من فهم جوهر القضايا الاجتماعية واتخاذ القرارات الدقيقة أو سن القوانين التي تخدم المصلحة العليا للدولة وللمجتمع (22) << .

- **وظيفة التنشئة الاجتماعية:** تعتبر الجامعة أحد الأنساق الاجتماعية التي أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه وسياساته الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية، ومن الوظائف المهمة التي تنهض بها الجامعة في سبيل تحقيق هذه الأهداف وظيفة التنشئة الاجتماعية، هذه الوظيفة التي تشارك فيها غيرها من مؤسسات المجتمع الأخرى كل حسب الأهداف التي أنشئ لتحقيقها.

عموما يمكن للجامعة أن تنهض بوظيفة التنشئة الاجتماعية من خلال (23):

* غرس روح المسؤولية للطلاب ليكون فاعلا تجاه مشكلات مجتمعه. * تعلم القدرة على اكتساب النقد البناء وعدم القبول بكل جاهز.

* تعليمه روح المبادرة. * ترسيخ النظم

والقيم والمعايير والاتجاهات اللازمة لرفي المجتمع وتقدمه (24).

- **الوظيفة الاجتماعية المهنية:** وتتجلى هذه الوظيفة من خلال إعداد الموارد البشرية والإطارات ذات الكفاءة العالية والمدرية مهنيًا وذلك بغرض التكفل بأعباء المجتمع ومواجهة مختلف الاحتياجات والمتطلبات المتعلقة به من المهن والتخصصات الفنية من الطب والهندسة .

إن الهدف الرئيسي للجامعة في العصر الحديث هو تكوين طلبة قادرين على تنمية المجتمع وتطويره، خاصة في المجال الاقتصادي الذي انصب اهتمامه على مهارات الخريجين وكفاءتهم لرفع مستوى أداء هذه المؤسسات الاقتصادية في عصر اشتدت فيه التنافسية والانفتاح الاقتصادي والتقدم التكنولوجي، هذه التحديات تتطلب ولا ريب مهارات وكفاءات متجددة باستمرار، تسمح للخريج بمواجهة المواقف العملية المختلفة بالقدرة على التفكير والإبداع والتكيف مع المستجدات الحديثة في عالم التقنية.

2. التكوين الجامعي في الجزائر:

1. مفهوم التكوين: هو الوسيلة التي يكتسب من خلالها الأفراد الكفاءات والمهارات المهنية المناسبة التي تؤهلهم للقيام بمهامهم المهنية بأداء فعال وفي أقل وقت ممكن.
2. أهداف التكوين: تتمثل أهداف التكوين على العموم في:
 1. الإعداد المهني للفرد وتأهيله لشغل مهنة معينة، قصد رفع كفايته الإنتاجية وإكسابه معارف ومهارات جديدة وكيفية واستغلال هذه المهارات في أوضاع عملية مختلفة.
 2. يساعد التكوين الفرد على إدراك وفهم العلاقة بينه وبين مختلف العاملين معه من جهة، وبينه وبين المنظمة التي يعمل لصالحها من جهة أخرى، هذا التوافق والتناغم من شأنه رفع إنتاجية وفعالية الفرد والمنظمة.
 3. تقليل الحاجة إلى الإشراف بتخفيض العبء على المشرفين والمديرين، لأن تكوين الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته وتكثيف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الإيجابية نحو العمل والمزلاء، وبالتالي التقليل من حاجته للإشراف والمتابعة المستمرة (25).
 4. يكسب التكوين الفرد حوافز نفسية ومعنوية وهذا نتاج معرفة الفرد وإدراكه لكيفية انجازه أعماله الموكلة له وبإتقان وهذه الحوافز وهذا الإتقان من شأنه زيادة إنتاجية الفرد.
 5. يساعد التكوين الجيد للأفراد على زيادة الإنتاج، فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا مع تخفيض نسب الضياع (26).
- **التكوين الجامعي في الجزائر:** لم تكن ولادة منظومة جامعية جزائرية بالأمر اليسير بعد الاستقلال، حيث ظلت الجامعة الجزائرية على نحو ما كانت عليه قبل الاستقلال في جانب التسيير والنواحي البيداغوجية، إلى أن ترشدت شروط وتهيأت ظروف مناسبة للقيام بإصلاح التعليم العالي بعد حوالي تسع سنوات من الاستقلال (27).
- وتحتل الجامعة الجزائرية رأس الهرم في المنظومة التربوية الوطنية، حيث من خلالها يتم تنويع الجهود التكوينية والتعليمية طيلة الأطوار التكوينية والتعليمية السابقة في شكل مخرجات كمية ونوعية مؤهلة لأن تنهض وتضطلع بالدور التنموي للبلاد بكفاءة وريادية (28).
- لقد كان للتطورات والتحولات الحديثة والمتسارعة، والتي ركزت اهتمامها على الرأسمال الفكري والبشري، تأثيرا كبيرا على النظم التعليمية الجامعية في العديد من الدول النامية بسعيها الحثيث لمواكبة هذه التطورات ومسايرتها، وكان نتاج ذلك تطبيق إصلاحات جذرية على مسارات التكوين الجامعي بهدف الارتقاء بمخرجات هذا التكوين اجتماعيا والعمل على خلق فرص إدماج هذه المخرجات مع سوق العمل. إن التوجه الجديد الذي ينادي بالتنمية اعتمادا على الذات فرض على الجامعة الجزائرية أن تتحمل قسطا كبيرا من المسؤولية والتركيز على الاستثمار في الجانب البشري الذي يضمن توفير

إطارات عاملة مؤهلة للنهوض بالمشروع التنموي للبلاد ومرتكز ذلك كله من خلال إيجاد همزات وصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي.

3. التكوين الجامعي والتنمية بين الواقع والمفترض: تلعب مؤسسات التعليم العالي دورا مهما في التنمية عبر البحوث والدراسات العلمية، وإعداد الكوادر والقوة البشرية المؤهلة لرفع التحدي وحمل مشعل التنمية والتطور في هذا العصر الذي يتسم بالتغير والتطور السريع في شتى المجالات وأي تأخر في مسايرة هذه الوتيرة التنموية تقبع البلاد في نفق مظلم من التخلف والاعتماد على الغير. إن المستجدات الحديثة في شتى الجوانب، ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر فرضت ضرورة التعجيل بإصلاحات فورية لنظم التعليم، ما تجسد في الإصلاحات التي عرفتها الجامعة الجزائرية، والذي تمثل في تطبيق نظام LMD المتبع منذ حوالي 05 سنوات، هذا النظام الجديد يهدف إلى جانب التكوين الأكاديمي للفرد، ضمان تكوين وتأهيل مهني يجعل من طالب اليوم إطارا مؤهلا وكفؤا في الغد. إن هذا التوجه الإصلاحية للجامعة الجزائرية تبعه زيادة إنفاق على التعليم العالي لإعطائه دفعة قوية بغية مواكبة التطورات العالمية من جهة وتطوير وتنمية المجتمع الجزائري وتحقيق قفزة قوية بغية مواكبة التطورات العالمية من جهة وتطوير وتنمية المجتمع الجزائري وتحقيق قفزة تنموية نوعية.

1.3. دور مخرجات الجامعة في القطاع الصناعي: لقد سعت الجزائر جاهدة عقب الاستقلال النهوض بالتنمية الوطنية من خلال الاهتمام بالصناعة فأنشئت المصانع والوحدات الصناعية وأزداد الاستثمار في هذا المجال غير أن التوجه التنموي ظل معتمدا بدرجة كبيرة على الخبرة الأجنبية، بسبب ضعف وقلة كفاءة خريجي الجامعة الجزائرية في هذا المجال كما ونوعا، خصوصا في مجال استخراج وتسويق الموارد النفطية الوطنية، بسبب عدم فعالية التكوين الجامعي في هذه التخصصات وتركيزها على الجوانب النظرية على غرار بقية التخصصات الجامعية في الجزائر، ومع ذلك فلا يمكن أن ننكر دور مخرجات الجامعة الجزائرية في مجالات الإنتاج الصناعي وتشغيل الصناعة والإدارة الصناعية.

2.3. دور مخرجات الجامعة في القطاع الزراعي: يهدف التكوين الجامعي في بعض التخصصات الزراعية و الفلاحية إلى تكوين كفاءات قادرة على النهوض بالتنمية الزراعية للبلاد من خلال قدرتهم على استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في الزراعة وطرق الري ومعالجة التربة والقضاء على الآفات الزراعية والقيام بالأبحاث والدراسات الزراعية و الفلاحية من أجل تطوير هذا القطاع وزيادة الإنتاج والنهوض بالوضع الاقتصادي للبلاد. ورغم هذا التكوين الجامعي في المجال الزراعي و الفلاحي إلا أن خريجي الجامعة الجزائرية لا يمثلون سوى قلة قليلة من قوة العمل في هذا القطاع الحيوي والمهم، فمن المعروف أن هذا القطاع يكاد يعتمد إلى حد كبير على الأميين وعلى من لم يكملوا التعليم الابتدائي أو المتوسط كأقصى حد، وخريجو التعليم العالي سواء من المهندسين

الزراعيين أو مهندسي الري أو من العاملين في الجمعيات التعاونية لا يشكلون إلا نسبة محتشمة في هذا القطاع الحيوي (29)، وفي كثير من الأحيان فإن مصير هؤلاء الخريجين هي البطالة الحتمية وضياعه هذه القوة البشرية المؤهلة ذات الكفاءة بسبب قلة الدعم وعدم إيلاء الدولة أهمية كبيرة للنهوض بهذا القطاع وبالكفاءات التي خرجتها الجامعة الجزائرية.

3.3. دور مخرجات الجامعة الجزائرية في قطاع البحوث والاستثمار: تعد الجامعة إحدى الدعامات الرئيسية التي يقوم عليها المجتمع ونموه، فهي تلعب دورا أساسيا في عملية التنمية لأنها المسؤولة عن تلبية حاجات المجتمع من القوى البشرية المزودة بالمهارات الفكرية والمهنية (30). إلا أن واقع الجامعة الجزائرية في مجال الاستثمار والبحوث التي تشرف عليها الجامعة الجزائرية لا تجد طريقها إلى الواقع والتطبيق وتبقى حبيسة الأدرج في المكاتب والكثير من هاته الدراسات تقدم لهدف واحد هو الحصول على الشهادة > ماجستير. دكتوراه < هذا على مستوى الطلبة، أما البحوث والدراسات التي يقدمها الأساتذة فتكون عادة بغية استيفاء مطالب الإنتاج العلمي للترقية في سلك هيئة التدريس.

إن هذا الوضع المؤسف لإنتاج الجامعة الجزائرية - البشري والعلمي - سوف يظل بعيدا على ما يتطلبه سوق الشغل وما تنتظره القطاعات الأخرى وعلى رأسها القطاع الاقتصادي الذي يستمد قوته وتطوره من مخرجات الجامعة من القوى البشرية المؤهلة والبحوث والدراسات العلمية التطبيقية في مجال الإنتاج والتنمية. إن هذه الفجوة بين مخرجات الجامعة الجزائرية وبين متطلبات سوق الشغل تستدعي تحركات جدية وآنية لتدارك الوضع وحتى لا تزيد هذه الفجوة اتساعا وبدل أن تكون الجامعة مشروع تنموي حضاري تصبح مشروع بطل (تخريج قوى بشرية غير مؤهلة ولا تتوافق مع سوق الشغل).

1. مفهوم سوق العمل: تعد ظاهرة البطالة من أهم الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد إن لم تكن أهمها على الإطلاق، ومنبع الأهمية لا يكمن فقط في تزايد أعداد المتعطلين عن العمل وما يمثله ذلك من تبديد للموارد التي أنفقت على التعليم والتدريب، وهو ما جعل البعض ينظر إلى التعليم على أنه استثمار في موارد عاطلة (31)، والحديث عن البطالة يتطلب بالضرورة التعرف على الوسط الذي تتواجد فيه هذه الظاهرة وهو سوق العمل الذي يقصد به الآليات التي تؤدي إلى التلاقي بين قوى العرض وقوى الطلب، ويتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور وعدد ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل، وتوازن أو اختلال سوق العمل يتوقف على مدى التوازن والاختلال بين قوى العرض (الطالبون للعمل) وقوى الطلب (أصحاب الأعمال)، فإذا كان هناك اختلال يظهر في صورة البطالة (32). وسوق العمل طبقا لتعريفات الكتب المتخصصة هو دائرة للتبادل الاقتصادي، يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة، ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن

عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم" TIGHT LABOUR MARKET كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن العمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الرائد" SLACK LABOUR MARKET ، أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يظم أصحاب الأعمال أي ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج ، و مثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة ، فإذا توفرت الوظائف قل عدد العاطلين عن العمل ، واتجه سوق العمل لأن يكون محكما ، والعكس إذا قلت الوظائف زاد عدد العاطلين والباحثين عن عمل واتجه سوق العمل لأن يكون راكدا (33) وعلى العموم يبقى سوق العمل وحالتها مرتبط بعبء محددات وعوامل تؤثر فيها وهو ما يصطلح عليه بمحددات عرض العمل ومحددات الطلب على العمل.

المنظور التقليدي والمعاصر لسوق العمل

1- المنظور التقليدي: يشير إلى منظومة فكرية و مفاهيمية معينة تفترض وجود سوق تنافسي للعمل شأنه شأن عناصر الإنتاج الأخرى (رأس المال ، السلع) بحيث تتقاطع فيه منحنيات العرض والطلب على العمل فيتولد بفعل ذلك أجرا توازنيا ومستوى تشغيل كامل. ويتبنى هذا المنظور كل من المدرسة الكلاسيكية والمدرسة النيوكلاسيكية والمدرسة الكينزية.

- **المدرسة الكلاسيكية:** تقول هذه المدرسة بوجود تنافس داخلي في سوق العمل كجزء من التنافس العام للسوق الحر الذي يفترض التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل. وهنا لا تبرز البطالة - كصورة مجسمة للاختلال في سوق العمل - إلا كحالة عرضية لتعطل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق الحر بضبط إيقاع العلاقة بين العرض والطلب عبر ميكانيزم مرونة الأجور للتغير (Flexibility of Wages) حتى يعود التنافس من جديد وتختفي البطالة. وهنا تعرف البطالة هنا من وجهة نظر هذه النظرية على أنها بطالة اختيارية ناشئة عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد الذي تقررته أحوال السوق. وهي بطالة مؤقتة سرعان ما تعمل آليات السوق على تصحيح الخلل الناجم عن زيادة عرض العمل عن الطلب عالية وبصورة سلسة. فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة والقبول بالأجر السائد ، مما يعني قبولهم أجورا أقل. وانخفاض الأجور يترجم إلى انخفاض في تكاليف الإنتاج الذي يعني زيادة أرباح منشآت الأعمال فتتفتح شهيتها لزيادة الإنتاج . وهو ما يقود إلى زيادة الطلب على العمالة فتختفي حينئذ البطالة (34).

- **المدرسة النيوكلاسيكية:** يزعم أنصار هذه المدرسة التي لمع بريقها في السبعينات وما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة يظهر فيه عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص الذي تميز هذه السوق ومنها: تجانس عنصر العمل ، الحراك التام (Mobility) ، مرونة

الأجور (Flexibility) ، المساواة لجميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق. وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق وكماله والتي يترتب عنه وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية.

-المدرسة الكينزية: تنفي هذه المدرسة مزاعم التوازن الاقتصادي العام الناجم عن التناغم الداخلي لآلية السوق. وترى أن الاقتصاد السوقي لا يملك الآليات الذاتية التي تمكنه من بلوغ التوازن عند مستوى التوظيف الكامل لمجمل عناصر الإنتاج كما يزعم الكلاسيك والنيوكلاسيك. وترى أن البطالة تصبح إجبارية عند اختلال سوق العمل بفعل انخفاض إجمالي الطلب الفعال الذي يتكون من مجموع الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار في مطابقة الدخل القومي. وهنا رأى كينز وأنصاره بضرورة تدخل الدولة لرفع مستوى إجمالي الطلب الفعال لضمان التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج. كما أنه أقر بوجود بطالة دائمة وحتمية عند مستوى معين أطلق عليها معدل البطالة الطبيعي التي لا تحدث ضرراً.

2-المنظور المعاصر لسوق العمل:يشمل هذه المنظور عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتفسير الاختلال في سوق العمل وبروز ظاهرة البطالة اعتماداً على صياغة بعض الفروض المتعلقة بهيكل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي لهذه السوق. من أبرز هذه النظريات التي تهتم هنا هي نظرية تجزؤ سوق العمل (Segmentation Theory of Labor market) ونظرية اختلال سوق العمل (Disequilibrium Theory of Labor Market).

-نظرية تجزؤ سوق العمل: تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسي وآخر ثانوي (حديث وتقليدي). ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية وفرص للتقدم جيدة ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون وشروط عمل جيدة. وتكون فئة الأعمار ما بين 25-45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق. بينما يتصف المشتغلون بالسوق الثانوي بانخفاض المهارات وفتوة الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة ويعانون من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق. وتضم هذه السوق بالإضافة إلى الشباب فئة المهاجرين والإناث. وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة وأكثر هشاشة وضعفا لتقلبات هذه السوق ومزاجها غير المستقر. و تنقسم التشريعات والقوانين التي تحمي العاملين في هذه السوق بل قد تخنقي. تتكون السوق الرئيسية (الحديث) من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنون إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال (ولو نسبياً) وبالتالي فإن العاملين فيها لا بد أن يتمتعوا بقدر عال من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل والتدريب أو عن طريق الممارسة. وبحكم كبر حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع فهي تتمتع بقدر عال من الاستقرار والربحية ومن ثم استقرار أحوال العاملين فيها. البعض يدرج تحت

مسمى هذه السوق كافة منشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم (35). أما السوق الثانوية (التقليدية) فتتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة لكن أدوات الإنتاج المستخدمة بدائية أو الاثنين معا ، وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات متدنية. منتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة وتكون عرضة سهلة للتقلبات و الاختلالات الاقتصادية وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كافي ومأمون من الاستقرار ، الذي ينعكس بدوره على استقرار العاملين فيها فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير. ويندرج تحت مسمى هذه السوق قطاع الزراعة ، وحدات الصناعات التحويلية غير المنظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء، لكن التحفظ يظل قائما بشأن هذا التصنيف بحسب النشاط أو بحسب تكنولوجيا الإنتاج طبقا لنوعية المعايير المتبعة في مثل هذا التصنيف وهو ما يطرح إشكالية تظل قائمة حتى اليوم. فثنائية سوق العمل تعترضها صعوبات نظرية وعملية من حيث التسمية والتوصيف والتصنيف. والتسميات المتداولة لثنائية السوق كالقطاع الحديث مقابل القطاع التقليدي ، القطاع الرسمي مقابل القطاع غير الرسمي والقطاع المنظم مقابل القطاع غير المنظم تظل تعبيرات غير متطابقة وتحمل دلالات مختلفة.

- **نظرية اختلال سوق العمل:** تفترض هذه النظرية - على عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل - جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير. ويرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي. وتكون النتيجة الحتمية هو وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب الذي يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية. ولا تربط هذه النظرية وقوع البطالة نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل. فهي ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سببا ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع. فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع وهو ما يدفع بالمنتجين ورجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف بل التخلّص من بعض العمالة. وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع والخدمات. وغالبا ما توصف هذه البطالة بالبطالة الكينزية. لكن الاختلال في سوق العمل - طبقا لهذه النظرية - يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت مما يقود رجال العمال والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل بل وربما خفض عدد العمال في المنشآت ، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال. والبطالة الناشئة هذا الاختلال يمكن أن توصف بأنها بطالة كلاسيكية (36)

2. محددات سوق العمل: يسعى كل فرد إلى الحصول على وظيفة أو عمل يؤديه في مجال مما قد يعود عليه بأجر مناسب، إلا أن الوقت الذي يقضيه في أداء هذا العمل أو ذاك هو أيضا الوقت الذي يضحي به، والذي كان من الممكن قضاؤه باستمتاع، ودون بذل أي جهد وقد يكون هو السبب الذي يدفعنا إلى إعطاء قيمة كبيرة لوقت الفراغ الذي نقضيه بلا عمل، وقد يكون هو السبب في اعتبارنا أن هذه التضحية بهذا الوقت في العمل المنتج هو بمثابة تكلفة لفرصة قد ضاعت على صاحبها، ولعل هذا أيضا يقدم تفسيراً لماذا تقوم المنظمات بدفع أجور ورواتب لموظفيها، ولماذا تقوم من حين لآخر بزيادة هذه الأجور، وتلك الرواتب لتحفيز هؤلاء الموظفين على بذل المزيد من وقت فراغهم في العمل المنتج (37)، وإلى جانب هذه الأسباب هناك العديد من الأسباب والمحددات التي تتحكم في سوق العمل فيما يسمى محددات عرض وطلب العمل وهي كالتالي:

1- محددات عرض العمل:

- **الكثافة السكانية:** حيث أن هذه الكثافة تؤدي إلى تقلص كل فرص العمل المتاحة في سوق العمل، أو بمعنى آخر عدم وجود التناسب بين فرص العمل المتاحة وبين الطلب عليها من القوى البشرية مما يؤدي إلى انتشار البطالة (38). إن مشكلة هذه الأخيرة تعتمد على البناء المتكامل للمجتمع لذلك فالتفاعل معها يحتاج إلى تغيير البناء الاجتماعي والاقتصادي وهو ما سعت إليه الدول المتقدمة من خلال الاهتمام بالنظريات السكانية المستمرة حتى انتهت إلى إقامة التوازن ما بين الموارد البشرية والموارد الطبيعية في الدولة، فالمحاولات التي بذلها الإنسان لإيجاد مبادئ وأسس علمية لتحسين نسله وصفاته الوراثية والبيولوجية هي محاولات قديمة العهد، غير أنها اكتسبت طابعاً علمياً جديداً (39).

- **المشاركة في قوة العمل:** يستند الخيار بين البحث عن عمل أو عدم البحث عنه (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص السوق ومنافع البقاء في المنزل (الاستمتاع بوقت الفراغ) حيث يسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب زمر العمل، الجنس، مستوى التعليم... الخ، وقد يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالإطار الأسري (عمل أحد الزوجين وأجره...) والمؤسسي (إمكان العمل لجزء من الوقت للنساء مثلاً أو وجود ترتيبات رعاية الأطفال...) وبإمكانات العمل في المنزل لإنتاج سلع وخدمات وعوضاً عن شراءها من السوق، إضافة إلى القيم والتقاليد المجتمعية ومستوى التعليم والضرائب... الخ.

- **عرض ساعات العمل:** غالباً ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضاً عن عدد العمال، ويلاحظ ميل عام لتناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وارتفاع في أجر ساعات العمل في البلدان المتقدمة، ولكن على العموم فإن معدل الأجر الأعلى يتطلب عرضاً أعلى من ساعات العمل بالنسبة لمعظم العمال، والعلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس، ولا يسمح الأجر الاسمي لوحده بالتعرف متى يرغب المرء بالمشاركة في سوق العمل

(التخلي عن متعة استعمال ساعات الفراغ عند بيع خدمات عمله)، ولا تحديد مقدار الساعات التي هو مستعد لبيعها (40).

- **الاستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المعروض وبالتالي عوائده):** فالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الوظيفة يحصل خلال السنوات الأولى من الحياة العملية، ويعطي آثاره في السنوات اللاحقة، ومن المعروف أن الصلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة، فالتعليم يسهم في التنمية مباشرة من خلال ما يقدمه من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم، وما يغرسه من مواقف تجاه العمل حيث يتم النظر إليه على المستويين الفردي والعمومي، باعتباره مزيجاً من الاستهلاك والادخار للأسرة (أو المجتمع) تتفق على التعليم كنوع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته من جانب، وعلى أمل الحصول منه على عوائد مستقبلية متمثلة في أمور أخرى تتعلق بفوارق الأجر الناجمة مبدئياً عن التعليم، ومعدلات الاستثمار تتزايد أهميتها كلما ارتفعنا في السلم التعليمي من جانب، وكلما توجهنا إلى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر (41).

- **خيار المهنة أو القطاع:** إن بعض القيم الاجتماعية التي تحط من شأن العمل اليدوي وتحترم العمل المكتبي أوجد نوع من رفض العمل اليدوي والسعي وراء العمل المكتبي، فذوو الياقات البيضاء يرفضون لبس الياقات الزرقاء، وإذا اضطر المتعلم مثلاً إلى السباكة والحدادة يظل ساخطاً على حاله وحال المجتمع الذي خفض من قدره أو مكانته الاجتماعية، وهذا ما يعود سببه إلى بعض القيم المتعلقة به والتي تبدو واضحة في نظرة المجتمع إليه وسيادة هذه القيم الاجتماعية هي مسؤولية نظام التعليم، كما أن تعديلها من مسؤوليته، بالإضافة أيضاً إلى عامل اندثار بعض الحرف والصناعات والتي مثلت مصدراً للرزق لدرجة أنها جذبت أسراً بكاملها، والتي كانت تورث صناعاتها أو حرفها، وقد ساهم كل من التعليم، الانفتاح، التكنولوجيا وما صاحبها من تدفق للصناعات المستوردة ساهمت في كلها في اندثار هذه الصناعات المحلية (42).

2- محددات طلب العمل (43): أما بالنسبة لمحددات الطلب على العمل، فالمنشآت تعمل على مزج عناصر الإنتاج المختلفة لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق، ويعتمد الإنتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على:

- 1 رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة. 2 الأجور النسبية لزمر العمال.
- 3 اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج.

وعند دراسة الطلب على العمل يتم الاهتمام بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه، وعند ثبات العناصر الثلاث الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر، فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف وعادة ما تؤدي لزيادة أسعار المنتج، بالتالي قلة الإنتاج أي قلة الاستخدام ومن جانب آخر كلما زادت الأجور بفرض ثبات سعر رأس المال (على

الأقل في البداية) كلما كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر على رأس المال بالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الإحلال).

أسباب الفجوة المعرفية:

إذا كنا نعتبر أن القوة العاملة في بلادنا أحد المقومات الأساسية للاقتصاد فلا بد من أن تكون هذه العمالة مدربة ومؤهلة تأهيلاً يسمح لها بالعمل في المنشآت العامة والخاصة في وطننا العربي وخارجه، إلا أن المشكلة لم تعد خافية على أحد حيث تتعدد أوجهها وتترابط بين تدني المهارات والافتقار إلى التدريب والتأهيل والفجوة بين تخصصات العلوم الدراسية واحتياجات سوق العمل إضافة إلى تدني فرص العمل مقابل نمو القوى العاملة وبالتالي البطالة. فالعاملون يواجهون صعوبات عند مزاوله المهنة من حيث التعامل مع التجهيزات والمعدات وغيرها من متطلبات العمل كصعوبات اللغة الأجنبية وتشغيل الأدوات والمعدات واستخدام الحاسب الآلي على المستوى الإجمالي من أكثر الصعوبات التي يواجهونها، والفجوة في المهارات ترتبط بالتعليم والتأهيل والتدريب وتطوير وتنمية المهارات وفقاً لمتطلبات سوق العمل إضافة إلى الفجوة بين متطلبات سوق العمل في الداخل والخارج وبين عرض القوى العاملة (44). وللوقوف على أسباب هذه الظاهرة نذكر (45):

- 1- التوجه العام لسلوك طريق التعليم (الكلاسيكي- الأكاديمي) والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني.
- 2- التوجه العام للناس المرتبط بميولهم وتوجهاتهم القيمية ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة وهو من أكثر المهن المناسبة للمرأة.
- 3- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين، والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق من مواجهة المهنة والتي ترجع لعدة أسباب منها:
 - * إهمال أو كسل الطالب معظم سنوات الدراسة.
 - * عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة وجدوى تعليمه.
 - * عدم هضم المناهج التعليمية لأمر عدة.
 - * قصور السياسة التعليمية بسبب عدم ملائمة برامج التعليم وقلة كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية.
- 4- عدم توفر فرص عمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم في تخصصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.

وعلى العموم يمكننا أن نجد بعض المفاهيم التي تطفو إلى السطح تعكس ما تعرضنا له، وهي الطالب "مشروع بطل" وهو ما يعبر عنه بعبارة أكثر أكاديمية بعدم ملائمة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل حيث لا تلقى هذه المخرجات الطلب الفعال في سوق العمل، فلا تجد الكثير من التخصصات الفرص المناسبة بعد التخرج، أو تظهر الحاجة إلى بعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم العالي، ويعود ذلك إلى الاختلالات التي تواجهها أغلب جامعاتنا العربية عموماً، حيث تشكل نسبة الطلبة في التخصصات النظرية 63% من مجموع الطلبة، والباقي في التخصصات العملية، وليس في هذا تقليل من شأن تخصصات على أخرى، ولكن

سوق العمل _ الإنتاجي خاصة _ يحتاج إلى الفئة الثانية أكثر ،ناهيك عن كون هذه الأخيرة تتلقى المعرفة النظرية غير التطبيقية إلا في حالات محدودة، وأغلب برامجها تتجه إلى إشباع حاجات الباحث استكمالاً لنيل شهادات جديدة أو لأغراض الترقيات الأكاديمية، مبتعدة عن الحاجات التطبيقية الحقيقية للمجتمع والمرحلة التي يمر بها أو المستقبل الذي ينتظره (46). إن هذا الوضع الذي نعيشه يتحدد ملامحه في عدة أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية... فهذه الفجوة المعرفية نشأت في البداية كخطأ في تقييم الوضع التعليمي والاقتصادي من خلال سوء التنسيق بينهما بشكل متناسق ثم تطور ليصبح مشكلة تسييرية اعتقد مسببها أنه يمكن السيطرة عليها ،لكن في واقع الأمر وصلت إلى مرحلة تأصلها كظاهرة اقتصادية اجتماعية ، معرفية، ثقافية تلوح جذورها في عمق كل مجال ساهم في إرساء قواعدها.

صعوبات مواجهة الفجوة المعرفية وبعض حلولها (46)

إن معالجة الفجوة المعرفية التي تعيق مواءمة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل تتطلب منا تخطي الصعوبات التي تساهم في استمرارها وهي:

1- سوء حلقات الارتباط بين الجامعة والمجتمع وسوق العمل :فإذا ما تأكد هذا الربط بصورة فعالة خدم غرضين أساسيين هما: تسخير الإمكانيات النوعية المتقدمة لدى الجامعات لخدمة المجتمع التي هي جزء منه وتأكيد مصداقية المؤسسات الجامعية ودورها لدى القطاعات المختلفة في المجتمع وتأكيد الدور الأساسي للعلم والتقنية في تقدم الأمة ونهضتها. ولتدارك هذه العقبة يجب استنباط السبل التي تخدم هذه الأغراض عبر قنوات جديدة مثل:

- إقامة دورات التعليم المستمر لتوفير التدريب والتأهيل في مختلف مجالات التخصص للعاملين في مختلف المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدمية والزراعية لتكون وسيلة لمتابعة الخريج ،وتعزيز تأهيله .
- توجيه بحوث المدرسين وطلبة الدراسات العليا لمعالجة مشاكل المؤسسات المختلفة في الدولة والمجتمع.
- التنسيق والتعاون مع حقل العمل لتزويد الكليات والمعاهد بالخبرات والاختصاصات النادرة التي تحتاج إليها العملية التدريسية لسد النقص العلمي ،والحاجة القائمة إلى الكليات والمعاهد عن طريق إلقاء المحاضرات.

2-التحديات التي تواجه مستقبل الجامعات بالبلدان العربية :وذلك نتيجة الظروف الدولية وتغيرات سوق العمل، وظهور مراكز للنشاط الفكري والتدريبي والإبداعي خارج حدود الجامعات،ومن هنا يتخوف البعض من أن تفقد جامعات القرن الحادي والعشرين استقلاليتها أمام تهميش دور الأكاديميين في صنع قرارات الجامعة وأمام الضغوط التجارية والصناعية والمالية الممارسة من طرف القطاع الخاص،وبدلاً من التأكيد وعلى التطوير والتحديث وجودة العملية التعليمية يتم التركيز على الشكليات وتخريج الأعداد الكبيرة وكأن الجامعات مجرد مطابع للشهادات .ولتخطي هذه التحديات وجب إتباع جملة من التدابير نذكر منها:

- تحسين معاملة أعضاء هيئة التدريس التي تعاني في اغلب البلدان العربية تدني رواتبهم وضعف الحوافز المادية والمعنوية المخصصة للبحث العلمي ولعموم الأنشطة الأكاديمية.
- اتخاذ إجراءات عملية مدعومة بالإمكانات المالية والبشرية المؤهلة لاستيعاب الطلب المتزايد على القبول بالجامعات ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية في مجالي المعلومات والاتصالات.
- مواكبة البرامج والمناهج الدراسية للتطورات العلمية وتطوير النظم واللوائح الخاصة بالجامعات حتى تتكيف مع التغيرات المتسارعة، والتأقلم مع سوق العمل وهنا تجدر الإشارة إلى أهمية دور الجامعة في تشجيع الدراسات والأبحاث الجادة وهي أصعب التحديات التي تواجهها نتيجة للسياسة التسييرية وضعف التمويل، فإجمالي ما تنفقه الدول العربية مجتمعة على البحث العلمي يقدر بـ 0.3% من إجمالي الناتج القومي حسب إحصائيات اليونسكو لعام 2004.
- المشاركة المجتمعية في تخطيط التعليم الجامعي وإدارته وتمويله، فأغلب الجامعات تعتمد على الدولة كمصدر رئيسي لتمويل أنشطتها.
- 3- ضعف البرامج التعليمية وبرامج التدريب :وهو ما يعود لسببين رئيسيين الأول مرتبط بعدم الإيمان بأهمية البرامج التدريبية والتعليمية، والثاني مرتبط بمجال تطبيقها وتمويلها ماديا، فلو حاولنا معرفة مميزات التعليم والتدريب المهني في الدول المتقدمة يمكننا معرفة العجز الذي نعانيه، واستنباط الحلول المناسبة لسد هذا العجز، فمن بين هذه المميزات نذكر:
- مرونة التعليم والتدريب وارتباطه بمؤسسات خاصة، وليس بقطاع حكومي فقط ما يجعلها في موضع منافسة دائمة في سوق التعليم والتدريب وارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني مباشرة بسوق العمل.
- التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجور تدفع من الجهات المستفيدة، سواء كانوا أفراد، شركات، مؤسسات...
- جودة مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب من خلال السلع والخدمات المنافسة لنظيراتها في حقل العمل، أما السبب كونها تقدم إنتاجا جديدا أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع كبيرة .
- بالإضافة للعديد من المميزات الأخرى التي دفعت بالدول المتقدمة نحو الأداء الأفضل، وتكوين إطارات متمكنة في سوق العمل.

الخاتمة:

لقد ساهمت الجامعة ولا زالت تساهم في تحقيق الدور القيادي في تكوين قوى بشرية ذات كفاءة متميزة، وهو ما تقوم به أيضا الجامعة الجزائرية كنموذج عربي يعكس هذا الدور الحضاري في ترسيخ قواعد علمية متطورة، وتبقى أيضا نموذجا للجامعة التي لا تشهد توافقا مع سوق عملها الذي يساعد بشكل أو بآخر في دفع التنمية الاقتصادية لأي بلد حين يشهد هذا السوق توازنا بين عرض العمل وطلبه وحين لا تتدخل عوامل

اقتصادية واجتماعية وثقافية في إحداث حالة اللاتوازن التي تساهم في خلق شريحة عريضة تتباين خصائصها وتتفق جميعها في كونها تنتمي للفئة البطالة من المجتمع مهما كان نوع هذه البطالة. إن هذه القطيعة الواقعة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل تتداعى آثارها في كل مجالات الحياة من المجال الاقتصادي حيث يصبح الاستثمار في رأس المال البشري استثمارا خاسرا يكلف الدولة أموالا طائلة، إضافة إلى هدر الطاقات البشرية وقوة كان من الذكاء الاستفادة منها بكافة الطرق إلى جانب المجال الاجتماعي حين تدفع بالمجتمع إلى الدخول في متاهة الفقر والعنف والفوضى الاجتماعية بسبب انعكاساتها في شكل ظواهر اجتماعية، أما بالنسبة للمجال النفسي فهي تقضي على أمل العديد من الشباب في تحقيق آمالهم في الاستقرار وتحقيق الذات فهي تفرغ هذه القوة البشرية المستقبلية من محتواها حين تشعر بأنها وصلت إلى نقطة لا تختلف كثيرا عن نقطة البداية بعد هذا المشوار الذي قطعته، ويبقى الحل في إيجاد صيغة جديدة للمزاوجة بين الفكر العلمي الأكاديمي والفكر الاقتصادي من أجل المضي قدما نحو استثمار فعال في رأس المال البشري.

الهوامش

- 1- إبراهيم محمود عبد الراضي، البطالة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008، ص 39.
- 2- أنوار حافظ عبد الحليم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2008، ص 14.
- 3- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007.
- 4- شلالى فارس، دور سياسة التشغيل ومعالجة البطالة في الجزائر (2001-2005)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004-2005، ص 03-04.
- 5- محمد عزوز، بطالة المتعلمين، انظر الموقع www.almasry-alyoum.com، أطلع عليه يوم 2011/04/01.
- 6- رجب عليوة علي حس، محمد علي عزب، بطالة المتعلمين في مصر، ددن، مصر، د س ن، ص 90.
- 7- انظر الموقع www.ejabat.google.com اطلع عليه يوم: 2011/03/01.
- 8- انظر الموقع www.ahewar.org اطلع عليه يوم: 2011/04/25.
- 9- إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ط2، ج2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د س ن، ص 806.

- 10- سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، باتنة، الجزائر، 2004/2005، ص 43
- 11- بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 5
- 12- أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1965، ص 106
- 13- إبراهيم أنيس وآخرون، مرجع سابق، ج 1، ص 135
- 14- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ط 1، دار الفكر، 2001، ص 30
- 15- نفس المرجع، ص 27
- 16- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ط 1، دار الفكر، الأردن، 2001، ص 27
- 17- نفس المرجع، ص 31
- 18- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 177
- 19- فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع و الاتصال، جامعة قسنطينة، 2006، ص 79-80
- 20- لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 2.1
- 21- رمزي أحمد عبد الحي، التعليم العالي والتنمية، الاسكندرية، دار الوفاء، 2006، ص 189
- 22- عمار بوحوش، أبحاث ودراسات في السياسة والإدارة، ج 2، ط 1، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 2007، ص 633-634
- 23- رباب أقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2008/2009، ص 156
- 24- عبد الرحمان العيسوي، تطوير التعليم الجامعي العربي، دار النهضة العربية، لبنان، 1981، ص 23
- 25- رباب أقطي، مرجع سابق، ص 34
- 26- خالد عبد الرحيم الهيتي، أكـرم أحمد الطويـل: التنظيم الصناعي: المبادئ، العمليات، التجارب، ط 2، دار الحامد، عمان، 1999، ص 407-404
- 27- رباب أقطي، مرجع سابق، ص 37

- 28- الطاهر الابراهيمى، الجامعة الجزائرية ورهانات عصر العولمة. الجامعة الجزائرية نموذجاً، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة باتنة، العدد 8، جوان 2003، ص 148
- 29- أحمد الخطيب، البحث العلمي والتعليم العالي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص: 94-95
- 30- فيصل محمود الغاربية، لطفي عبد القادر غرابية، السياسات التعليمية ودور التعليم الجامعي في تهيئة الانسان لمواجهة مستجدات العصر، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 2، العدد 1، جامعة البحرين، 2001، ص: 14.45
- 31- طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي (البطالة-الإدمان)، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص 102.
- 32- نفس الرجوع.
- 33- انظر الموقع www.almamlkh.net اطلع عليه يوم: 2011/04/25.
- 34- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، مصر، 1997، ص 96.
- 35- محمد الميتمي، سوق العمل والفقر في اليمن، انظر الموقع www.yemen-nic.net، أطلع عليه يوم 2011/03/27.
- 36- نفس الموقع.
- 37- أسامة بشير الدباغ، البطالة والتضخم، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 43.
- 38- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 26-26.
- 39- أنوار حافظ عبد الحكيم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، ص 15.
- 40- انظر الموقع www.arab-api.org اطلع عليه يوم: 2007/11/27.
- 41- نفس الموقع.
- 42- طارق كمال، أنوار حافظ، المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر (الإدمان-البطالة)، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2009، ص 60-61.
- 43- الموقع السابق.
- 44- انظر الموقع www.e-msjed.com اطلع عليه يوم: 2011/04/29.
- 45- حميد الهاشمي، عندما يكون التعليم سبباً في البطالة، دار ناشري، دب ن، 2003، ص 07-08.
- 46- بولرباح عسالي، الدور الحضاري للجامعة ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، الملتقى الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات

التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، الجزائر،
2010، ص08.

47- أحمد طعيبة، التدريب الموجه بالأداء للمواعدة بين سياسات التشغيل ومتطلبات سوق العمل،
الملتقى الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة
تطلعات التنمية المحلية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة
الجزائر، 2010، ص16-17.