

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبين:

بن صدقة فيصل

قمودة العايش

**العنوان:**

## فرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام ل م د

دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

تاريخ مناقشة المذكرة: 2013/06/09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ: بودبزة ناصر/أستاذ مساعد - أ- /جامعة قاصدي مرباح ورقلة /رئيسا.

الأستاذ: حمداوي عمر /أستاذ مساعد - أ- /جامعة قاصدي مرباح ورقلة /مشرفا ومقررا.

الأستاذ (ة): جابر مليكة /أستاذ مساعد - أ- /جامعة قاصدي مرباح ورقلة /مناقشا.

السنة الجامعية 2012 / 2013

## الشكر ونقماير

تضرع بالشكر والحمد الأول والآخر لله عز وجل على نعمة العلم ، وتوفيقه

لنا في إنجاز هذا العمل .

وصلاة الله على حبيبه المصطفى ونسأل الله أن يجمعنا به في جنة الفردوس

إن شاء الله .

كما تقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المحترم : حمداوي عمر الذي أشرف

على هذا العمل .

كما توجه بجزيل الشكر إلى جميع أساتذتنا دون استثناء

إلى أصدقائنا وزملائنا .

إلى كل من قدم يد العون من قريب أو بعيد .

إلى كل هؤلاء تقدم لهم بتشكراتنا وتقديرنا .

فيصل العايش

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكرو عرفان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول</b>	
5	1- تحديد الإشكالية
7	2- الفرضيات
8	3- أسباب الدراسة
8	4- أهمية الدراسة
9	5- أهداف الدراسة
9	6- تحديد المفاهيم
11	7- الدراسات السابقة
15	المقاربة النظرية لدراسة
<b>الجانب المنهجي</b>	
<b>الفصل الثاني</b>	
18	تمهيد
19	1-مجالات الدراسة
19	أ- المجال البشري
19	ب-المجال الزماني
20	ج-المجال المكاني

21	2-منهج الدراسة
23	3-أدوات جمع البيانات
25	4-العينة
<b>الفصل الثالث:الجانب الميداني</b>	
<b>عرض وتحليل وتفسير البيانات</b>	
28	1- عرض وتحليل البيانات.
49	2- تحليل ومناقشته نتائج الدراسة.
51	1- تحليل ومناقشة الفرضية الأولى.
25	2- تحليل ومناقشة الفرضية الثانية.
35	3- تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة
45	3- تحليل ومناقشة الفرضية العامة
54	الإستخلاص العام
55	اقتراحات الدراسة
56	صعوبات الدراسة
	الخاتمة
	المراجع
	الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجنس	28
02	السن	29
03	القسم	29
04	سنة التخرج	30
05	متحصل على وظيفة	30
06	التكوين في نظام ل م د يوفر خريجين متكونين وفقاً لاحتياجات سوق العمل	31
07	نظام ل م د يتماشى مع متطلبات التوظيف	32
08	التكوين في نظام ل م د مدروس بطريقة تسهل لخرجه الاندماج في عالم الشغل بعد انتهاء مدة التكوين	32
09	هناك تنسيق بين متطلبات الشغل وبين التخصصات الموجودة في نظام ل م د	33
10	تنسيق بين متطلبات الشغل وبين التخصصات الموجودة في نظام ل م د	34
11	تلجأ مؤسسات العمل الى توظيف خريجي نظام ل م د	35
12	تربصات ميدانية في مسيرتك الدراسية الجامعية	36
13	شهادة ليسانس ل م د تعادل شهادة ليسانس كلاسيك من حيث القيمة العلمية	37
14	تمييز بين خريجي نظام ل م د وخريجي نظام كلاسيك في اختبارات	38

	التوظيف	
39	يتم توظيف خريجي نظام ل م د تبعا لاختبارات مثل خريجي نظام كلاسيكي	15
40	اختبارات التوظيف تكون مناسبة أكثر لخريجي نظام كلاسيكي على نظام ل م د	16
41	هل شهادة ليسانس ل م د يعتمد عليها في التوظيف مثل شهادة ليسانس كلاسيكي	17
42	هناك امتيازات يحظى بها خريجي نظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي في عملية التوظيف	18
43	إكمالك للدراسة مابعد التخرج يرجع أساسا لدعم فرصتك في إيجاد وظيفة	19
44	فتح الدراسات العليا في معظم التخصصات من شأنه أن يضعف شهادة ليسانس كشهادة توظيف في مكان التوظيف	20
45	أصبحت الدراسة مابعد التدرج لزوما تفضيه الحاجة وليس اختيار	21
46	التركيز على شهادة الماستر في مسابقات التوظيف	22
47	شهادة الماستر والماجستير يعادلان بعضهما ولهما نفس التقييم العلمي	23
48	الدفعة الأولى لخريجي الدراسات العليا في النظام ل م د هي الأوفر حظا في مجال التوظيف	24

## مقدمة

تسعى الجامعة الجزائرية إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق، وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة، وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة، وتُعد خريجها إلى حياة عملية أكثر تعقيدا وأقل استقرارا تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة، وعقد العمل المبني على الجدارة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والانتماء للشركات متعددة الجنسيات، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستديم إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى عالم العمل.

لهذا عملت الجزائر ومنذ الاستقلال على تجاوز النظام التعليمي الموروث ولا سيما التعليم العالي من خلال إصلاحات متعددة لتكييفه مع الواقع ومستجداته وآخرها ما يعيشه اليوم من إصلاح جديد تجلت مرحلته الأولى في ما اصطلح عليه بنظام LMD (ليسانس، ماستر دكتوراه) الذي شمل هيكلة التعليم ومحتويات البرامج وطرق التوجيه والتقييم والانتقال وتسيير مختلف الهيئات البيداغوجية بغية تصحيح مختلف الاختلالات من خلال خلق تلاوم بين المتطلبات الشرعية للديمقراطية التعليم وضرورة الوصول لتكوين نوعي وإعطاء معنى حقيقي لمفهومي الأداء والمناقشة كما جاء في فلسفة وإجراءات هذا الإصلاح، وهذا ليكون للتعليم العالي وزنا ثقيلًا، ومساهمة فعالة في التوظيف. فجل مشاريعها تشهد تحولًا في التنوع الاقتصادي والنمو المطرد السريع لرأس مال بشري يقود عمليات التنمية ذلك أن التقدم الاقتصادي لا يمكن أن يتحقق دون توفر القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة، وهذا لا يأتي إلا من خلال تطوير التعليم العالي وإصلاحه وفق نظرة شاملة لكل جوانبه ومكوناته. وضمن هذا المنظور جاءت الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة هذا الإصلاح الجديد ومدى استجابته ومساهمته في حل مشكلات الجامعة الجزائرية للخروج بها من الأزمة، ومسايرتها لعجلة التنمية وفق ما يعرفه العالم من مستجدات.

وقد شملت الدراسة ثلاث فصول هم:

**الفصل الأول:** و تم فيه تقديم لموضوع الدراسة من تحديد الإشكالية و الفرضيات الخاصة بها، و أسباب إختيار الموضوع و لإبراز أهميتها و أهدافها التي تسعى لتحقيقه.

وبعد ذلك تحديد المفاهيم وبعدها الدراسات السابقة و أخيرا المقاربة النظرية للدراسة.

**الفصل الثاني:** و فيه تعرضنا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بدء بتعريف بمجتمع البحث و مجالات الدراسة و العينة و المنهج المتبع و أدوات جمع البيانات .

**الفصل الثالث:** فقد خصصته مجموعة البحث لتفريغ البيانات و عرض نتائج الدراسة و تحليلها و مناقشة و تحليل فرضيات الدراسة لتتوصل في الأخير إلى استخلاص عام للدراسة .



# الفصل الأول

## الإجراءات النظرية

- 8- تحديد الإشكالية
- 9- الفرضيات
- 10- أسباب الدراسة
- 11- أهمية الدراسة
- 12- أهداف الدراسة
- 13- تحديد المفاهيم
- 14- الدراسات السابقة
- 15- المقاربة النظرية للدراسة

## تحديد الإشكالية:

يعد التوظيف عملية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية واندماجه السوسيو مهني. فالتوظيف، وفضلا عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي من خلالها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه واستقراره واندماجه. فبفضله يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته وتبرز شخصيته وتحقق ميولاته ومطامحه وتشبع حاجاته ورغباته. فهو يصبح ببساطة ذا مكانة اجتماعية. فإذا كان الاندماج السوسيو مهني لا يمرّ إلا عبر المعارف والكفاءات التي اكتسبها الخريج أثناء التكوين، بحيث هي التي ستمكنه من التكيف مع المهام والمواقف التي تستلزمها نوعية العمل الذي سيزاوله، فإن المطابقة بين التكوين والتوظيف أصبحت تشكل المعيار الأساسي لتقييم فعالية النظام التكويني ومردوديته وعلاقته مع محيطه السوسيو اقتصادي. و يمكن التأكيد على أن التوجه التقليدي للجامعة نحو التعليم من أجل صناعة موظفين فقط يبدو توجهها متجاوزا في الوقت الحالي وذلك بفعل المستجدات الكثيرة التي أضحت تفرض نفسها وفي مقدمتها:

التزايد المطرد لطلبة الجامعات في الجزائر. والانسداد الواضح لمنافذ التوظيف الكلاسيكية نتيجة ظهور وظائف ومهن جديدة لا يمكن للجامعة الجزائرية في شكلها الحالي أن تؤمنها إلا إذا جدّدت آلياتها وبرامجها واعتمدت على المعارف والمهارات النوعية والتقنية المطابقة لسوق العمل.

وعلى هذا تبنت الجامعة الجزائرية نظام ل م د نتيجة لتغيرات الحاصلة على الصعيد الداخلي والخارجي في مجال البحث العلمي، وهو نظام تعتمد عليه أغلب الدول المتطورة واعتمدته الجزائر سنة 2004م. والهدف من ذلك التوفيق بين إستراتيجية التكوين ومتطلبات التوظيف، وخلق أكبر فرص لخريجي جامعة في ظل هذا النظام الذي تراه الدولة الجزائرية يلي متطلبات التوظيف. وقامت الدولة أيضا

بخلق فرص أكبر في المجال مهني لتكفل بخريجي نظام ل م د ، عن طريق إنشاء مكاتب تشغيل وإعطاء قروض مصغرة ودمج معظم خريجه في مؤسسات اجتماعية وعمومية واقتصادية .

ولتعمق في مشكلة موضوع الدراسة ومحاولة منا للإلمام بكل جوانب الموضوع أردنا النزول إلى أرض الواقع لأجراء دراسة ميدانية على عدد من خريجي نظام ل م د من جامعة ورقلة وعليه طرحنا الإشكال التالي:

**- ماهي فرص توظيف لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة في ظل نظام LMD .؟**

وتتدرج تحته ثلاث تساؤلات فرعية هي:

### • تساؤلات الدراسة:

- 1- هل هناك تنسيق بين الجامعة وميدان الشغل من شأنه أن يدعم فرص العمل لخريجي نظام ل م د؟
- 2- هل هناك أولوية لخريجي نظام ل م د على خريجي نظام الكلاسيكي في التوظيف؟
- 3- هل فتح مجال الدراسات العليا في نظام ل م د يزيد من فرص التوظيف لخريجيه؟

## 2-فرضيات الدراسة

تعتبر الفرضيات و مؤشراتهما الركائز الأساسية في رسم الخطوط العريضة للبحث في محاور الإشكالية و عندما يقوم الباحث بصياغة فرضيات بحثه فهي تسعى للكشف عن الحقيقة القائمة و الموجودة بين موقفين أو أكثر أو بين المتغيرات المتداخلة في الإشكالية كما تسعى للكشف عن حالة في الميدان يسودها الغموض و أيضا تفسير جميع الأبعاد التي تحيط بها والتي لم تكن معروفة من قبل والفرضية عبارة عن فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة و موضوع الدراسة المرتبطة أو المسببة لها كما أنها إجابة احتمالية لسؤال مطروح في إشكالية البحث و يخضع للاختيار<sup>1</sup>.

### الفرضية العامة

هناك فرص توظيف لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة في ظل نظام LMD.

**الفرضية الأولى:** يوجد تنسيق بين الجامعة و ميدان الشغل من شأنه أن يدعم فرص العمل لخريجي نظام ل م د.  
د.

**الفرضية الثانية :** هناك أولوية لخريجي نظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي في التوظيف.

**الفرضية الثالثة :**فتح مجال الدراسات العليا في نظام ل م د يزيد من فرص التوظيف لخريجيه.

---

<sup>1</sup> رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، ص85

### 3-أسباب إختيار الموضوع

لكل ظاهرة من الظواهر مهما كانت اجتماعية اقتصادية طبيعية أو نفسية سبب أو عدة أسباب و

نكمن أسباب موضوعنا تتفرع إلى ذاتية و موضوعية:

#### أ- الأسباب الذاتية :

-انتشارالعديد من الشائعات بين الطلبة حول نظام ل م د على أنه نظام غير معتمد عليه في التوظيف.

- معايشة الواقع بكل مايجمله من ايجابيات وسلبيات .

- محاولة إجراء دراسة جديدة في جامعتنا .

-حب الاطلاع على مثل هذه المواضيع .

- أهمية الموضوع جلبت اهتمامنا اليه.

#### ب-الأسباب الموضوعية

- حداثة هذا نظام على وجه الساحة العالمية بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة .

- تناول الدراسات السابقة لهذا الموضوع من زوايا معينة وفي وقت معين وأبقت الباب مفتوحا للمتغيرات

والمستجدات الحاصلة في المكان والزمان لهذا كانت الأسباب الموضوعية متجلية في تدعيم البحث العلمي

بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع والظاهرة المدروسة.

### 4- أهمية الموضوع

تكمن أهمية الموضوع فيما يتوصل إليه الباحث من نتائج تكون بمثابة النور الذي يضيء طريق

المسؤولين حتى يعالجوا مشكلات خريجي الجامعات المختلفة و تتجلى أهمية هذا الموضوع في ما يلي :

- محاولة التعرف على العملية التكوينية في ظل النظام الجديد المتبع في الجامعة الجزائرية ومدى ملائمتها على

صناعة الإطار المستقبلي للبلاد والقادر على العطاء الفكري والعملية.

- انتشار ظاهرة البطالة خاصة في أوساط الشباب .
- فتح مجال أمام الدراسات الأخرى في هذا المجال باعتبارها دراسات سابقة.
- أهمية الموضوع البالغة باعتبار نظام ل م د حديث النشأة .
- إبراز الجانب الخفي في نظام ل م د و علاقته بفرص التوظيف .

## 5- أهداف الدراسة

- تكوين نظرة قائمة على أسس علمية صحيحة لنظام ل م د.
- معرفة مدى توفير نظام ل م د فرص توظيف لخريجيه.
- الوصول الى حقيقة علمية حول الفرص التي يحدتها نظام ل م د لخريجيه.
- معرفة آراء خريجي نظام ل م د.
- محاولة التنبؤ بمستقبل هذا النظام في بلادنا ومستقبل خريجيه.
- الربط بين نظام ل م د و عالم الشغل.

## 6-تحديد المفاهيم:

- أ الفرص: هي تلك الظروف الزمانية والمكانية التي يمكن استغلالها لتحقيق أهداف المنظمة ، وكثير من الفرص قد لا تتكرر بحكم الارتباط بالعامل الزماني أو المكاني .
- ب التوظيف: هو تعبئة القوة العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة و اختيار أفراد هذه القوة و تدريبها ووضعها في المكان الملائم بقصد الوصول إلى الإنتاج الأمثل<sup>(1)</sup>. وفي هذا البحث يقصد بالتوظيف العملية الإدارية التي تقتضي من المؤسسة عن ترغيب الموارد البشرية المؤهلة للعمل بالمؤسسة ثم اختيار أحسن منها إسهاما في تحقيق أهدافها.

(1)- محمد منير مرسي، الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2002، ص22 .

ج- خريجي الجامعة : هم أفراد مؤهلين و مثقفين يحملون الشهادة الجامعية تعادل كفاءتهم العلمية وتؤهلهم

لشغل احد المناصب الملائمة لشهادتهم في الميدان العملي (1).

د الجامعة : يقصد بها المؤسسة العلمية المنظمة التي تقع على قمة السلم التعليمي. في المجتمع وتقوم بإعداد

الفرد مهنيًا بالإضافة إلى قيامها بالبحوث العملية التي تخدم التنمية الشاملة في المجتمع وإعداد الباحثين لخدمة النسبة العامة عن طريق الخدمة العامة

\*التعريف الإجرائي للجامعة: الجامعة مؤسسة تربوية في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات لها

دور أساسي في نشر المعرفة وتكوين مختلف إطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية في كل الميادين. لها

بنائها وميزانيته، وأهدافها التي تتوافق وأهداف المجتمع وسياساته وما يحدث من مستجدات وتطورات.

ه- مفهوم نظام ل م د : هو عبارة عن هيكل تعليمي مستوحى من الدول الأنجلوساكسونية يحتوي على

ثلاث شهادات هي:

L شهادة ليسانس

M شهادة ماستر

D شهادة دكتوراه

و هو مطبق حاليا في كل من : الولايات المتحدة الأمريكية - كندا- إنجلترا- فرنسا- بلجيكا- روسيا-

ألمانيا..إلخ.

كما نجد أن بعض الدول تقتصر في تطبيقه على المضمون دون أن يطبق شكلا، بحيث نجدها تدرس بعض

التخصصات بطريقة LMD. دون الإفصاح عن ذلك رسميا. (2).

(1) - عبد النبي محمد إبراهيم: التعليم والمجتمع: دراسات ميدانية ونظرية، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1989.  
(2) علي حمود علي، تنمية تطوير كفايات و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2004.

و قد اختارته وزارة التعليم الجزائرية كبديل للنظام الكلاسيكي و ذلك لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها هذا الأخير كالرسوب -البقاء طويلا في الجامعة - صعوبة نظام التقييم و الانتقال نوعية و كفاءة التأطير<sup>(1)</sup>.

- خ مفهوم الدراسات العليا: من وسائل التعليم التي تأتي بعد فترة التدرج الثاني، وهي مرحلة لمواصلة

البحث العلمي واستيعاب التقدم العلمي والتكنولوجي لمواكبة العصر الذي يتميز بالإنفجار المعرفي<sup>(2)</sup>

التعريف الإجرائي: هي عملية مواصلة الدراسات للحصول على شهادات ذات قيمة علمية أكبر من السابقة.

- ح سوق عمل الخريجين: وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها آليتان: عرض القوى العاملة من خريجي الجامعة

الراغبين في الحصول على عمل، والطلب على القوى العاملة من خريجي الجامعة، سواء كان قائماً أم مستقبلياً

## 7- الدراسات السابقة

### الدراسة الأولى:

بما أن النظام ل م د يعد حديث النشأة في المنظومة التعليمية و من ثم حتى المواضيع التي تطرقت له

خاصة فيها يخصص التوظيف تعدد قليلة جدا، الأمر الذي تركنا نعلم على الدراسات المتشابهة .

لموضوعنا هذا فوقع الاختيار على دراسة بعنوان " واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة

الجزائرية " دراسة حالة جامعة قسنطينة من إعداد الطالبة يسمنية خدنة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

، قسم علم الاجتماع، السنة الجامعية 2007-2008.

و تبرز مشكلة الدراسة في معرفة ما إذا كانت الجامعة الجزائرية تبحث عن الكم دون الكيف ؟

أصنف إلى مجموعة من التساؤلات الجزئية، فكانت الأسئلة الجزئية كالتالي :

✓ هل الدراسات العليا تقوم حقا بتخريج كفاءات علمية، بمعنى هل تحقق الجامعة الجزائرية هدفها في

إعداد طاقة بشرية علمية متمكنة على أداء مهامها على أحسن صورة ؟

(1) مؤتمر وزراء مسؤولين في التعليم العالي من الوطن العربي .

(2) <http://www.abahe.co.uk/postgraduate-education-concept.html> -17.30 2013/03/18



✓ هل ما أنجزه طلبة الدراسات العليا من بحوث علمية "كمخرجات" يتسم بالعملية أم أنه مجرد استنساخ لما قبله؟ واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي هذا و اقتصدت هذه الدراسة على طلبة الدراسات العليا و بالتحديد الطلبة المسجلون في التدرج الأول - ماجستير- و البالغ عددهم 1427 طالب و بأخذ 10% أصبح العدد 142 فرد كما استخدمت الاستبانة أي استمارة الاستبيان للجمع البيانات مستخدمة بذلك الأساليب الإحصائية الكمية عن طريق النسب المؤوية و الكيفية بالتحليل و التفسير .

و أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ما يلي :

✓ أن الجامعة الجزائرية لا تزال في طور النضج فيما يخص وضع و تسطير البرامج و المقررات الدراسية لطلبة الدراسات العليا في التدرج الأول .

✓ أن طالب الدراسات العليا في التدرج الأول في الجامعة الجزائرية يحاول و يسعى لتحسين مستواه المعرفي غير أن الظروف المحيطة به لا تساعد على ذلك ( قلة المراجع -الظروف الاجتماعية ...).

✓ أن طرق التدريس و أساليب التقويم المتبعة في الجامعة الجزائرية لا تزال غير فعالة ولا عصرية لأعداد الإطارات الكفائية ذلك أنها تحشوا أذهان الطلاب بالمعلومات و لا تترك لهم مجالاً للإبداع و الاعتماد على النفس و السعي نحو البحث العلمي المبدع و المتجدد .

## الدراسة الثانية:

وكانت بعنوان : **تقويم العملية التكوينية في الجامعة - دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري - إعداد لحسن بوعبد الله و محمد مقداد سنة 1998** و شملت جامعات الشرق الجزائري آنذاك

وهي: جامعة منتوري - قسنطينة، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، جامعة عنابة، باتنة و سطيف .

وقد تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول :

✓ هل حققت الجامعة أهدافها في إعداد الإطارات المتمكنة من تأدية مهامها على أكمل وجه ؟

✓ هل هناك علاقة بين البرامج التعليمية المعمول بها و بين الممارسة الميدانية لها؟

✓ ما هي الطرق التدريسية المستخدمة ؟

✓ ما هي الأساليب التدريسية التقييمية المتبعة ؟

وكانت الفروض الموضوعية لسير العمل الميداني ضمن هذه الدراسة كالتالي :

✓ العملية التكوينية بالجامعة لا تستجيب للمتطلبات العمل الميداني .

✓ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة الجامعات الأربعة لأبعاد التكوين في الجامعة.

✓ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة التخصص العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم و التكنولوجيا لأبعاد التكوين في الجامعة .

✓ هذا وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي و شملت عينة قدرها 421 طالبا من مختلف

الجامعات التي بلغ عدد طلبتها في ذلك الوقت 60.000 طالب وقد ضحت هذه العينة

الطلبة من أو شكوا على التخرج أي طلبة لسنة الرابعة و الخامسة بين

53% ذكور و 47% إناث بنسبة 80% من الذين أوشكو على التخرج و 20% من الطلبة من

كان يدرسن بأقسام الماجستير معتمدين في ذلك على أداة البحث تمثلت في الاستمارة التي ضمت

23 سؤالاً .

و أهم النتائج التي حصلت إليها هذه الدراسة في إيجاز :

✓ الجامعة لم تحقق هدفها المتمثل في إعداد أطر كفاءة و قادرة على تأدية مهامها إلا بقدر متوسط و هذا

يعود أساسا إلى قلة التدريبات الميدانية في البرامج الدراسية .

✓ البرامج الدراسية غير قادرة على تزويد الطلبة بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عملهم المستقبلي .

✓ طريقة التدريس الأكثر شيوعا في الجامعة هي طريقة المحاضرة الإلقائية و هذا ما يؤدي إلى تكوين

طالب ذي شخصية غير قادرة على الإبداع .

✓ حققت الجامعة أهدافها المتمثلة في أعداد أطر مكونة تكويننا جيدا و قادرة

على القيام بمهامها في ميدان دين الحياة بدرجة متوسطة .

✓ هناك تداخل في المقررات الدراسية و كثير من التكرار في موضوعاتها.

✓ البرامج الدراسية المعتمدة في الجامعة الجزائرية تعاني من بعض الضعف خاصة

برامج العلوم الإنسانية و الاجتماعية

و يعود السبب الرئيسي إلى الاستعانة بهاتين الدراستين لأن كل بعضا درس العلمية التكوينية في و

تقويها في الجامعة ، و هو أمر يهملنا لأن معرفتنا لعملية التنسيق بين الجامعة و ميدان الشغل يمد بنقاط مهمة

مها دور التكوين في أعداد الإطارات المتمكنة التي يحتاج لها ميدان الشغل رد إلى ذلك كل من الدراستين

اقتصرت عينتهما على طلبة التدرج أي الماجستير ولو بنسبة ضئيلة بالنسبة للدراسة الثانية و من

ثم فإن الأم ساعدنا في كيفية ضبط العينة ناهيك على الجانب المنهجي ونتائج الدراسات خاصة التي مست

موطن الضعف في المنظومة التعليمية للجامعة.

## 8- المقاربة النظرية للدراسة

### 1- نظرية إدارة الجودة الشاملة:

تعد إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي ظهرت نتيجة للمنافسة العالمية الشديدة بين مؤسسات الإنتاج: اليابانية والأمريكية والأوروبية، إذ تمكنت اليابان بفضل جودة منتجاتها من اكتساح الأسواق العالمية والفوز برضا المستهلكين حول العالم، جراء استخدام إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات: الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية والتجارية، وترجع فلسفة الجودة إلى العالم الأمريكي ديمينج (Edward) Deeming والذي يسمي بأبي الجودة، والذي اعتمد توزيعاً لتحسين الجودة من خلال تطبيقات الرقابة الإحصائية، ونظراً للنجاح الكبير الذي حققه هذا النهج الإداري بدأ الاهتمام باستخدامه في الجامعات العالمية بدرجة متزايدة، ففي الولايات المتحدة تزايدت مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى إدارة الجودة من (78) مؤسسة عام 1980م إلى (2196) مؤسسة عام 1991م ثم تضاعف العدد عدة مرات في نهاية العام 2000م، وزاد التنافس بين معظم المؤسسات في تطبيق هذا الأسلوب الإداري في كافة الدول المتقدمة وبعض الدول النامية التي بدأت تستخدم هذا الأسلوب في مؤسساتها المختلفة بما فيها البحث العلمي، ومن الدول العربية التي بدأت استخدام هذا الأسلوب علي المستوى الإقليمي العربي الجزائر والسعودية والكويت وذلك في مدارسهما، فأصبحت برامجهما في البحث العلمي تخضع لمعايير الجودة الشاملة، حيث تعرف الجودة الشاملة في الجامعات " بأنها فلسفة إصلاحية حديثة تأخذ نهجاً أو نظاماً إدارياً شاملاً قائماً علي أساس إحداث تغييرات إيجابية جذرية لكل شيء داخل الجامعة بحيث تشمل تلك التغييرات الفكر، السلوك، القيم المعتقدات التنظيمية، المفاهيم التعليمية، نمط القيادة ، نظاماً للوصول إلى أعلي جودة في المخرجات، بينما تعرف إدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي بأنها "

بمحمل الصفات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية والتي تفي باحتياجات الطلاب ، وبمفهوم آخر هي :  
مدخل استراتيجي لإنتاج أفضل منتج أو خدمة من خلال الابتكار المنتج<sup>(1)</sup>.

- إن إدارة الجودة الشاملة هي منهجية تتصف بالديمومة والاستمرار وليست محطة تنتهي بانتهاء برنامج معين أو زمن معين، لذا تتطلب المزيد من التدريب المستمر لحل المشكلات والتفكير بأساليب ابتكارية، وهي تطمح للوصول إلي رضی المستفيد الداخلي في عالم الشغل، أما المستفيد الخارجي فهو رضی المجتمع عن نوعية المنتج التعليمي، وما سيحققه ذلك المنتج التعليمي من فائدة للمجتمع، لذ أصبح من أهم المعايير علي نجاح الجامعات هو نوعية الطالب الذي يتخرج من تلك الجامعات وقدرته علي خدمة مجتمعه بالطريقة المطلوبة، كما أن نظرة المجتمع الإيجابية لتلك المؤسسة تكسبها نوعاً من الاحترام والتقدير، الأمر الذي يؤدي إلي وجود منافسة شديدة بين الجامعات المختلفة علي تحسين برامجها المختلفة وأهدافها للحصول علي مخرجات تعليمية مناسبة وملائمة لخدمة وتطوير المجتمع.

ولقد أكدت العديد من الدراسات العالمية التي تبنت إدارة الجودة الشاملة علي أهمية ذلك النهج ونجاحه للحصول علي منتج صناعي قادر علي المنافسة في الأسواق العالمية، وكذلك الحصول علي منتج تعليمي مناسب في المؤسسات ألا وهو نوعية الطالب الخريج من تلك الجامعات القادر علي الإسهام بتنمية المجتمع بكافة المجالات بصورة فعالة<sup>(2)</sup>.

#### أ- عوائق تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي العالي :

رغم السمات والمميزات لإدارة الجودة الشاملة في المجال التعليم الجامعي إلا أن تطبيقها يصادف العديد من

المعيقات والصعوبات أهمها:

(1) عقيلي عمر وصفي ، المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دار وائل، عمان. 2002، ص 25.

(2) احمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى،

- ✓ المركزية في اتخاذ القرار التعليمي لأن إدارة الجودة الشاملة بحاجة إلى نظام لامركزي يسمح بالمزيد من الحريات والابتكار في العمل بعيداً عن الروتين والتعقيدات الإدارية التي تضعف العمل والأداء.
- ✓ اعتماد نظام معلومات في المجال البحث العلمي يعتمد على الأساليب التقليدية.
- ✓ ضعف الكوادر المدربة والمؤهلة في مجال إدارة الجودة الشاملة في المجال البحث العلمي والقادرة على تحمل المسؤولية والابتكار.
- ✓ يحتاج تطبيق إدارة الجودة الشاملة إلى ميزانية كافية غير عادية.
- ✓ عدم تقبل الأساتذة والعاملين أساليب التطوير والتحسين، لأنها تتطلب منهم مهارات كبيرة لا يستطيعون تحملها كما تسبب لهم مع ضعفاً مع مستواهم العلمي.
- ✓ الإرث الثقافي والاجتماعي الذي يرفض تقبل ما هو جديد ومتطور.
- ✓ ضعف العلاقة بين المؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي وعالم الشغل، وضعف عمليات المشاركة في اتخاذ القرارات<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Hixon, J.and K.lovelace."Total Quality Management Challenge to Urban School "Education Leadership, 50(3) P.6-24.

# الفصل الثاني

## الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

1. مجالات الدراسة

(1) المجال البشري

(2) المجال الزماني

(3) المجال المكاني

2. منهج الدراسة

3. أدوات جمع البيانات

4. العينة

## تمهيد :

يتم البحث السوسولوجي بالتكامل بين النظري والإمبيريقي ( التطبيققي ). و إن كان هناك فصلا بينهما فهو للضرورة المنهجية فقط . وهذا التكامل سوف يمنح الدراسة الاجتماعية عملية موضوعية، و تكاملا للمعطيات في أثناء تفعيل عملية الفهم والتحليل والتفسير والتركيب بين متغيري الدراسة . وطبيعة الجزء الميداني من البحث تقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها من أجل تقديم الحلول الموضوعية لإشكالية البحث.



## 1. مجالات الدراسة :

### أ. المجال البشري :

يعتبر المجتمع البحث مجموعة مشكلة لعناصر الظاهرة الاجتماعية، فهو مجموعة غير منتهية أو منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات.

وقد تمثل المجتمع الأصلي من مجموعة من طلبة جامعة قاصدي مرباح وكان عدد الطلبة 292 طالب من الكليات التالية:

طلبة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

طلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

### ب. المجال الزمني :

لقد تمت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة و كانت عبارة عن معرفة طبيعة فرص التوظيف لطلبة جامعة قاصدي مرباح وكيف يؤثر نظام ل م د على مستقبلهم المهني وماهي حظوظ الذي يوفرها نظام لخريجه في التوظيف، وقد كان ذلك في 03 ماي 2013 إلى غاية 25 ماي 2013 وعلى مراحل متقطعة من البحث والعمل حيث كانت الفترات البحثية مقسمة إلى المراحل التالية :

في 03 ماي 2013 : في هذه المرحلة وهي أول مرحلة تم توزيع البيان تجربي وفي 06 ماي 2013 تم جمع الاستبيان . والغرض منه اختيار الأسئلة ومدى المتفوقين في الإجابة على الأسئلة والتي ساعدتنا في تعديل أسئلة الاستبيان .

في 10 ماي 2013 : بداية النزول إلى الميدان والقيام بالدراسة الاستطلاعية لأخذ المعلومات الأولية عن الطلبة. ومعلومات حول نظام ل م د .

في 12 ماي 2013 : تمت في هذه المرحلة توزيع الاستمارة و ملاحظة ما يدور في مجال موضوعنا .

في 17 ماي 2013 : تم جمع الاستمارات . وهي آخر مرحلة في البحث ، وفيها جمعت كل المعلومات

المطلوبة سواء حول الطلبة أو نظام ل م د أو معلومات حول الموضوع .

## ت. المجال المكاني :

المجال المكاني هو ذلك النطاق الذي أجريت به الدراسة ، والذي تتوزع عليه عينتنا والذي طبقت فيه أدوات

بجنتنا وهو جامعة قاصدي مرباح – كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية

وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

### التعريف بالجامعة:

تقع جامعة قاصدي مرباح بمركز ولاية ورقلة جهة الغرب بقرب الطريق الربط بين ولاية ورقلة و ولاية

غرداية .

وأنشئت أول نواة لجامعة قاصدي مرباح في سبتمبر 1987 ، وعرفت تحولات عديدة ومتسارعة في

هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية، حتى وصلت إلى جامعة ورقلة وذلك في جويلية 2001 .

لقد أصبحت جامعة قاصدي مرباح بورقلة صرحا علميا ومعرفيا ومركز إشعاع فكري يجمع بين

ضخامة المنشآت ورصانة المنهج يحملها مسؤوليات كبيرة في مجال دعم حركة البحث العلمي .

وأصبحت تتكون من 6 كليات:

كلية العلوم و التكنولوجيا و علوم المادة .

كلية علوم الطبيعة و الحياة و علوم الأرض و الكون .

كلية الحقوق و العلوم السياسية .

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

كلية الآداب و اللغات.

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية.

## 2. منهج الدراسة :

يعتبر المنهج. الطريق الذي يسلكه كل باحث من أجل دراسة الظاهرة للكشف عن الحقيقة.

فالمنهج يعني مجموعة من القواعد العامة التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم " أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة " .

ونظرا لتعدد وتشعب وتنوع مواضيع علم الاجتماع فإن له مناهج كثيرة وكل منهج يلائم طبيعة موضوع ما. إذ بإمكان الباحث أن يتناول منهج واحد خلال دراسته لموضوع ما، كما يمكنه استخدام عدة مناهج و في موضوعنا هذا اتبعنا منهج واحد و هو المنهج الوصفي الذي يرتبط بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والإجتماعية. وبدراسة أي من الظواهر الطبيعية مثل وصف الظواهر الفلكية والفيزيائية والكيميائية والبيولوجية المختلفة حيث يقوم الباحث بجمع معلومات دقيقة عن هذه الظاهرة وصفها وتفسيرها دقيقا بدلالة الحقائق المتوافرة، ويعبر عنها تعبيراً كفيماً. بوصف الظاهرة ويهتم

بتوضيح خصائصها. أو تعبيراً كميًا بوصف الظاهرة وصفًا رقميًا يوضح مقدار الظاهرة أو حكمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى<sup>(1)</sup>..

إذن المنهج الوصفي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة وحدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات. من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات<sup>(1)</sup> .

(1) - عمار بوحوش: دليل الباحث في منهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص19.

(1) - رشيد زرواني: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، مسيلة، 2004، ص104.

إذن فقد قمنا بإتباع مراحل المنهج الوصفي الثلاث في دراستنا لموضوع فرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام ل م د ، من خلال وصف الموضوع وتحليله وتفسيره مستعينين بأدوات البحث العلمي المقابلة والملاحظة والاستمارة اللواتي ساعدتنا على انتقاء المعلومات وتفسيرها وتحليلها.

وبالتالي الهدف من إتباع هذا المنهج هو الوصول إلى الحقائق، التي تخص موضوعنا بطريقة متقنة من خلال إتباع الخطوات المتفق عليها.

### 3. أدوات جمع البيانات :

#### أ. الملاحظة :

تعتبر الملاحظة أداة هامة من أدوات جمع البيانات ومن الصعب أن نتصور دراسة حادة للسلوك الاجتماعي لا تلعب فيها الملاحظة دورا هاما. ومما يزيد من أهمية الملاحظة أنها يمكن أن تستخدم في جميع أنواع البحوث الاجتماعية والكشفية والوصفية والتجريبية .

إذن فالملاحظة تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسات النظرية أو المكتبية. كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية أو التقارير أو التجريب.

كما تعتبر المنتبه لحادثة أو ظاهرة ما بقصد تفسير واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين التي تحكمها.

وللملاحظة نوعين هامين هناك ملاحظة بسيطة وملاحظة منتظمة وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الملاحظة البسيطة التي يقوم فيها الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي أي دون إعداد مسبق لها و دون استخدام أدوات دقيقة للتسجيل أو التصوير و هذا

النوع مفيد في الدراسات الاستطلاعية لذلك فقد اعتمدنا على هذه الأداة من أجل معرفة بعض المعلومات التي لا يمكن أن نجدتها في الكتب أو غيرها من المصادر<sup>(1)</sup>.

فالملاحظة التي اعتمدنا عليها هي الملاحظة البسيطة التي من شأنها معرفة معلومات خاصة جامعة قاصدي مرباح وخاصة بموضوع فرص التوظيف لخريجي جامعة في ظل نظام ل م د .

كما أننا لاحظنا أن هناك تخوف بعض طلبة من طبيعة نظام ل م د نظرا لغموضه وهذا ماجعلهم يتخوفون من مستقبلهم المهني. لذلك فإن هذه الأداة ساعدتنا في الحصول على معلومات لا نقول أنها دقيقة ولكن أفادتنا في معرفة بعض الأمور التي تغطي موضوعنا.

## ب. المقابلة :

تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات التي تستخدم في البحوث الميدانية لجمع المعلومات والبيانات. التي لا يمكن الحصول عليها من خلال الدراسة النظرية أو المكتبية ، كما يستخدم في العجز عن جمع البيانات عن طريق الاستمارة أو الملاحظة أو الوثائق أو السجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية أو التقارير أو التجارب<sup>(2)</sup>.

لذلك تعد المقابلة من أدوات البحث العلمي التي تجمع بين الطرفين :هما الباحث و شخص أو أكثر من أفراد العينة البحث اجتماعا و فرديا أو جماعيا.

و يمثل دور الباحث فيها بإعداد أسئلة المقابلة إعدادا جيدا. وطرحها بطريقة جيدة على الفرد أو الشخص المعني ويقوم هذا الشخص ،بتقديم إجابات عن هذه الأمثلة شفويا ويقوم الباحث بتدوينها ثم تصنيفها ثم تحليلها .

(1) - طلعت إبراهيم لطفي، أساليب البحث العلمي وأدوات البحث الإجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ص80.

(2) - رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 143 .

إذن فهو تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة، إن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات لشخص آخر و أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية<sup>(1)</sup>.  
وقد اعتمدنا على هذه الأداة في جمع المعلومات من خلال مقابلة أجريت مع مجموعة من الطلبة التي ساعدتنا في الحصول على المعلومات اللازمة حول فرص التوظيف في ظل نظام ل م د ، من خلال التفاعل معهم و طرح عليهم أسئلة مكنتنا إجابتها من إبعاد الإشكال الغامض سواء على الموضوع أو نظام ل م د.  
إلا إن استعمال هذه الأداة في إطار البحث و مدى مصداقيتها تبقى نسبية لا نستطيع الجزم بصحتها  
100 % باعتبارها مباشرة و شفوية و غير مكتوبة . يضطر المبحوث مثلا إلى الجوانب الشخصية كإجابات تلقائية من طرف الطلبة إلى استعادة الحقيقة الأمر في موضوع دراسة مجال البحث وهذا يميز المقابلة من جانب العمق و الطلاقة<sup>(2)</sup> .

## ت. الاستبيان :

يعد الاستبيان أداة مفضلة و ملائمة للحصول على حقائق و معلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة و مشكلة معينة شريطة بنائه بشكل سليم و بالمقارنة مع أكدسات البحث الأخرى فإنه يعد أكثرها كفاية لأنه يستغرق وقتا طويلا و تكلفة أقل و يسمح بجمع المعلومات عن أكبر عدد من أفراد العينة .  
يعرف على أنه مجموعة من الأسئلة و الجمل الخبرية التي يطلب منها المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث. حسب أغراض الباحث. فهو وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها متقبل عينة ممثلة من الأفراد

<sup>(1)</sup>- وائل عبد الرحمان التل و آخرون، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط2، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص73.

<sup>(2)</sup>- رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص143.

— كما يعرفه موريس أنجرس: هو تقنية مباشرة لتقصي العينة يستهل إزاء الأفراد باستجوابهم بطريقة موجهة، و القيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية بمقارنة رقمية .

— و قد اعتمدنا على هذه الأداة في جلب المعلومات حول الموضوع من خلال الفرضيات التي طرحت و مؤشراتنا و قد تم عرضها على صدق المحكمين<sup>(1)</sup>.

و عليه مكننا الاستبيان من الحصول على البيانات المقننة من الأعمال التي جهلناها أو تسألنا للحصول عليها من خلال الفرضيات و مؤشراتنا .

و اشتمل الاستبيان على 20 سؤال و قد صنفت الأسئلة إلى ثلاث محاور رئيسية

تم توزيع 146 استبيان على طلبة كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية و كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وقد ارجع لنا 130 استبيان و 16 ألغيت.

#### 4. العينة :

مجموعة جزئية متميزة من مجتمع الدراسة وفق إجراءات و أساليب محددة . ويقصد بها كذلك " النماذج المادية أو البشرية التي تسحب من المجتمع الكلي وفقا لشروط و ضوابط علمية على أن تحمل هذه النماذج مواصفات الكل و تمثله " .

و غالبا ما يجد الباحث نفسه غير قادر على دراسة جميع مفردات البحث علاوة أن دراسة المجتمع ككل قد تكون مضيعة للوقت و تبديدا للجهد و المال بغير مبرر . ما دامت طريقة العينة تغني عن البحث الشامل. فالعينة العشوائية البسيطة يتم الاختيار فيها على أساس عشوائي و ذلك لإعطاء جميع مفردات البحث نفس الفرص المتكافئة للظهور في العينة.

و قد استخدمت هذه الطريقة في بحثنا هذا عشوائيا بواسطة السحب العشوائي و كان ذلك كالاتي:

---

<sup>(1)</sup> رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 143

على اعتبار أن مجتمع البحث بلغ 292 طالب وطالبة هذا يعني أنها العدد فاق 100 مفردة لذلك اخترنا

50 % من نسبة العينة أي :

← 292 % س

← 100 % 50 %

$$100\% = \frac{50\% \times 292}{100\%}$$

وعليه فقد بلغ عدد العينة 146 طالب .



# الفصل الثالث

## عرض وتحليل وتفسير البيانات

- 1- عرض وتحليل البيانات.
- 2- تحليل ومناقشة فروض الدراسة في ظل النتائج المتحصل عليها.
  - ❖ تحليل ومناقشة الفرضية الأولى.
  - ❖ تحليل ومناقشة الفرضية الثانية.
  - ❖ تحليل ومناقشة الفرضية الثالثة.
- 3- تحليل ومناقشة الفرضية العامة
  - الإستخلاص العام
  - اقتراحات
  - صعوبات الدراسة

❖ عرض البيانات وتحليل الجداول

- الجدول رقم (1) للسؤال -1- : يبين توزيع العينة حسب الجنس :

النسبة	التكرار	الجنس
63.07%	82	أنثى
36.92%	48	ذكر
100%	130	المجموع

الجدول(1) يبين أن نسبة الإناث في الأقسام التي أجريت فيها الدراسة أكبر من نسبة الذكور حيث

تبلغ نسبة الأولى 63.07% . ونسبة الثانية هي 36.92%

ومن الملاحظ كذلك، أن نسبة الإناث طغت على نسبة الذكور، وهذا راجع إلى الطابع التخصص، لأن

أغلبية الإناث يميلون إلى تخصصات الإدارية عكس الذكور يميلون إلى تخصصات التقنية وغيرها.

وعليه فإن هذا الجدول يبين التفاوت الكبير بين النسبة الأولى والثانية وهذا راجع لسبب طبيعة

التخصصات الموجودة .

الجدول رقم (2): يبين سنة التخرج لكل طالب :

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
46.15%	60	2011
53.85%	70	2012
100%	130	المجموع

ويبين الجدول رقم (04) سنة التخرج الموافقة لنيل شهادة ليسانس . فنجد أن الطلبة المتخرجين سنة 2011 ( 60 طالبا ) بنسبة 46.15% ، والطلبة المتخرجين سنة 2012 ( 70 طالبا ) بنسبة 53.85% ، وهي نسب متقاربة خاصة إذا وضعنا بعين الاعتبار نقص إجابات الباحثين المتمثلين في طلبة سنة ثانية ماستر كما تبقى هذه النسبة تؤكد على طموح الطلبة في مواصلة الدراسة مابعد التخرج .

الجدول رقم (3) : يبين عامل السن:

النسبة%	التكرار	الفئات
93.84%	122	30-20
4.61%	06	40-30
1.53%	02	50-40
100%	130	المجموع

ومن خلال الجدول رقم (3) والخاص بالسن نجد أن الفئة العمرية ل (21-30) تمثل عدد كبير من أفراد العينة بنسبة 93.84% ، وهي من فئة الشباب المتحمس للعمل والعطاء ، ثم فئة (31-40) بنسبة 4.61% وتليها فئة (41-50) بنسبة 1.53% ، وهذه الفئتين وإن كانت نسبتها ضئيلة إلا أن وجودها دليل على أن السن لا يعتبر ذريعة وحاجز قد يعيق طموحات الفرد عن الدراسة .

- الجدول رقم (4): يبين الأقسام:

النسبة%	التكرار(ك)	الاحتمالات
38.46%	50	علم الاجتماع
34.62%	45	العلوم السياسية
26.92%	35	العلوم الاقتصادية
100%	130	المجموع

يبين الجدول رقم (04) أن مجموع الطلبة المتمون إلى مختلف التخصصات متساوون تقريبا مع بعضهم البعض بحيث نلاحظ أكبر نسبة هي طلبة قسم علم الاجتماع بنسبة 38.46%، ثم تليها نسبة قسم العلوم السياسية بنسبة 34.61%، وكذلك قسم العلوم الاقتصادية ب 26.92%.

وهذا راجع الى طبيعة تخصصات، فمثل طلبة علم الاجتماع يخضعون في السداسي الثاني الى تربصات ميدانية. عكس تخصصات أخرى وهذا ماجعل الأغلبية تميل الى تخصص علم الاجتماع.

الجدول رقم (5): يبين الوظيفة:

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
87.69%	114	نعم
12.30%	16	لا
100%	130	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن المبحوثين الذين أجابوا بنعم نسبتهم 87.30% والطلبة المبحوثين الذين أجابوا بلا نسبتهم 12.30%، وهو فارق كبير في النسب.

يبين كذلك أن نسبة المتحصلون على وظيفة كانوا يدرسون تخصص اقتصاد لأن الذين يدرسون في العلوم الاقتصادية لديهم حظوظ في توظيف مقارنة بعلم الاجتماع والعلوم السياسية .

-الجدول رقم (6) :يبين التنسيق بين الجامعة و الميدان الشغل كعامل يدعم فرض لخريجي

نظام ل م د:

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	55	42.30%
لا	75	57.70%
المجموع	130	100%

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (6) نلاحظ أن نسبة 42.30% يرون بأن هناك

تكوين في نظام ل م د يوفر خريجين متكونين وفق احتياجات سوق العمل ، في حين نجد أن 75 طالب

بنسبة 57.70% أجابوا بعدم وجود ما يدل.

مما سبق نجد أن هناك ثغرة بين الجامعة و عالم الشغل ،لأن أغلب المتخرجين من الجامعة يلقون صعوبة

في التوظيف، وهذا بسبب التكوين في الجامعة لأنها لا تقوم بتكوين المطلوب للطلاب أثناء مسيرته الدراسية،

وهذا ما يدل على غياب الجودة في التكوين.

-الجدول رقم (7): يبين كون نظام ل م د يتماشى مع متطلبات التوظيف:

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	95	73.07%
لا	35	26.92%
المجموع	130	100%

يبين الجدول رقم (07) أن إجمالي العينة أجابوا بأن النظام ل م د لا يتماشى مع متطلبات التوظيف وقدرت

نسبتهم ب 73.07% ،في حين أن الطلبة الذين رأو بأن النظام ل م د يتماشى مع متطلبات التشغيل قد

قدرت نسبتهم 26.92% ،وهو ما يعدم إجابات التساؤل السابق.

مما سبق نجد أن نظام ل م د لا يتماشى مع متطلبات التوظيف ،وهذا ناتج عن صعوبة التي يلقاها الأساتذة

أثناء تأدية مهامهم أثناء عملية التكوين في نظام ل م د ،لأن أغلب الأساتذة من خريجي نظام كلاسيك

،وهذا يستلزم تدريب أساتذة على هذا نظام ،و توفير كل ظروف لجعل هذا نظام يتماشى مع البيئة الخارجية للحصول على جودة شاملة من حيث مخرجات الجامعة .

-الجدول رقم (8): المتعلق بكون التكوين في النظام ل م د مدروس بطريقة تسهل لخريجه الاندماج في عالم الشغل بعد انتهاء مدة التكوين :

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
44.62%	58	نعم
55.38%	72	لا
100%	130	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (08) أن 58 طالبا بنسبة 44.62 % ، كانت إجابتهم بالإيجاب على ان التكوين في النظام ل م د مدروس بطريقة تسهل لخريجه الاندماج في العالم الشغل بعد إنتهاء مدة التكوين ، في حين أن أكبر نسبة والمتمثلة في 55.38 % رأى أصحابها أن التكوين غير مدروس ولا يسهل لخريجي نظام ل م د الاندماج في عالم الشغل .

مما سبق نجد أن خريجي الجامعة في ظل نظام ل م د يجدون صعوبة الاندماج في عالم الشغل نظرا لغياب مهارات الاتصال و القيادة من جهة و غياب المهارات المهنية من جهة أخرى ،وهذا لغياب الجودة في التعليم الجامعي .

-الجدول رقم (9): يوضح التنسيق بين متطلبات الشغل و التخصصات الموجودة:

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	
37.69 %	49	وجود مناصب تتوافق مع التخصصات	نعم
4.61 %	06	وجود التوجيه المهني و الأكاديمي في هذا النظام ل.م.د	
87.69 %	75	لا	
100 %	130	المجموع	

حسب معطيات الجدول رقم (09) نلاحظ أن 42.3% من الطلبة من رأو بأن هناك تنسيق بين متطلبات الشغل والتخصصات المفتوحة منهم 37.69 % أرجعوا ذلك إلى عدم وجود مناصب تترافق مع التخصصات و 06% من الطلبة رأو بأن وجود التوجه المهني والأكاديمي في نظام ل م د، دليل على وجود التناسق في حين أن النسبة الكبيرة والمقدرة ب 87.69 % هي من أجابت بعدم وجود تناسق بين متطلبات الشغل والتخصصات الموجودة

ومن خلال النسب المتوية نلاحظ أن إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه في نظام ل م د، و هذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى وهذا يختلف حسب كل منطقة فمثلا طلبة الجنوب يميلون نحو تخصصات تقنية ومحروقات، و طبيعة المنطقة تفرض ذلك لأنها منطقة بترولية وأصحاب تخصصات تقنية لهم حظوظ كبيرة في توظيف في شركات البترولية.

-الجدول رقم (10): المتعلق في معرفة هل تلجأ مؤسسات العمل إلى توظيف خريجي

نظام ل م د:

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	
9.23%	12	دائماً	
75.38%	98	أحياناً	
10.76%	14	نقص في التكوين	نادراً
4.61%	06	عدم لاقتناء بالنظام	
87.70%	130	المجموع	

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن أغلب إجابات الطلبة المبحوثين كانت إجاباتهم وبنسبة 75.38 % (أحياناً) حول معرفة ما إذا كانت مؤسسات العمل تلجأ إلى توظيف خريجي نظام ل م د، ثم تليها نسبة المبحوثين من كانت إجابتهم ( نادراً ) والمقدرة ب 15.37%، تراوحت بين 10.76% من راو بأن ذلك يرجع إلى نقص في التكوين، و 4.61 % ممن أجابوا بعدم اقتناع مؤسسات العمل بالنظام ل م د لي يأتي بعد ذلك إجابات الطلبة المبحوثين من كان رأيهم ( دائماً ) بنسبة 9.23 %.

مما سبق نجد أن مؤسسات العمل تلجأ الى توظيف بشكل مقبول، ولكن لم يتم استغلال خريجي نظام ل م د كثيراً ، لأن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال و ريادي في سوق الشغل إن لم يتم وضع خطط و سياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.



-الجدول رقم (11): يبين إستفادة الطلبة من التربص:

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
34.61%	45	الملاحظة الميدانية والتعرف على طرق العمل
10.76%	14	-استفادة ناقصة .
23.07%	30	-كيفية التعامل مع الأشخاص و تحمل مسؤولية .
31.53%	41	لا
100%	130	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم ( 11) أن أغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم 68.44 % أجابوا بقيامهم بتربصات ميدانية ،وتراوحت إجابتهم في كيفية الإستفادة منها ،فوجد نسبة 34.61 % من أجابوا بأن استفادتهم كانت من خلال الملاحظة الميدانية والتعرف على طرق العمل.ثم تليها نسبة 23.07 % ممن رأو بأن استفادتهم كانت في كيفية التعامل مع الأشخاص وتحمل المسؤولية ، بينما البعض الأخر ونسبتهم 10.76 % رأو بأن استفادتهم حتى وإن وجدت فهي ناقصة ،أما إجابة الطلبة الذين عبروا بعدم قيامهم بالتربص نهائيا فقد قدرت نسبتهم ب 31.53 %،وقد يرجع هذا إلى البرنامج المسطر من طرف الإدارة فيما يتعلق بسير التربصات من جهة ومن جهة أخرى وجود تخصصات تستفيد من التربص في السداسي الأخير للمرحلة النهائية من الماستر.

-الجدول رقم (12): المتعلق بكون شهادة ليسانس ل.م.د و الكلاسيكي يعادلان بعضهما ولهما نفس

القيمة العلمية:

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	
54.62%	71	نفس القيمة	نعم
45.37%	29	-فارق مدة الدراسة..	لا
22.30%	21	-نقص التكوين و الفارق في القيمة العلمية.	
6.92%	09	-سوء التسيير للدروس و المقاييس	
100%	130	المجموع	

الجدول(12) يبين كون شهادة ليسانس ل م د والكلاسيكي يعادلان بعضهما البعض ولهما نفس

التقييم العلمي وهذا بنسبة 54.61 %، أما إجابات الطلبة الذين أقرروا بعدم وجود مساواة بين الشهادتين، فقد

قدرت نسبتهم 45.37 % ومنهم من أرجع ذلك إلى فارق مدة الدراسة وقدرت نسبة هذا الرأي 22.30

% والبعض الآخر ونسبته 6.92 % رأى بأن التسيير السيئ للدروس والمقاييس السبب الرئيسي في عدم

وجود مساواة بين الشهادتين LMD والكلاسيكي .

مما سبق نجد أن أغلبية الباحثين يرون أن شهادة ليسانس ل م د و شهادة ليسانس كلاسيكي تعادلان

تعادلان بعضهما بعض. لأن كلا شهادتين معترف بهما في الوظيفة العمومي ولهما نفس درجة العلمية و

العملية.

-الجدول رقم (13): يوضح وجود التمييز من عدمه بين خرجي نظام ل م د والكلاسيك في اختبارات التوظيف.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
17.69 %	23	- يتحكم الفارق في مدة الدراسة .
16.15 %	21	-نظام ل.م.د حديث النشأة .
4.61 %	06	-نظام ل.م.د أكثر تعمق .
62.30 %	81	لا
100 %	130	المجموع

تلاحظ جماعة البحث من خلال الجدول(13) الذي يمثل النسبة الكبيرة من إجابات الباحثين والمقدرة ب 62.30 % من رأو بأنه لا يوجد هناك تمييز بين خريجي نظام ل م د والكلاسيكي في اختبارات التوظيف وفرص التوظيف في رأيهم متساوية ولا يهم نوع الشهادة، في حين أنه كانت بعض الباحثين إجابتهم نعم هناك وجود تمييز بين خريجي نظام ل م د والكلاسيكي في اختبارات التوظيف، وهذا لدواعي مختلفة منها مايرجع إلى حكم الفارق في مدة التكوين بنسبة 17.69 %، ومنهم من كانت إجابتهم بالنفي على أساس أن النظام ل م د حديث النشأة وقدرت نسبتهم 16.15 %، والبعض الآخر وقف في صف النظام ل م د ورأى بأنه أكثر تعمقا على نظام الكلاسيكي وقدرت نسبة إجابتهم 4.61%.

مما سبق نجد أن ليس هناك تمييز بين خريجي نظام ل م د وخريجي نظام كلاسيكي التوظيف، لأن كلاهما يخضعون لنفس الاختبارات برغم الاختلاف في مدة التكوين.

-الجدول رقم (14): يبين نوع الاختبارات التي يوظف من خلالها خريجي نظام ل م د إن وجدت

النسبة	التكرار	الاحتمالات	
40.76 %	53	- كتابية و شفوية .	نعم
2.30 %	03	-لأدري .	
20.76 %	27	-على أساس الشهادة .	
36.15 %	47		لا
100 %	130	المجموع	

تلاحظ جماعة البحث من خلال الجدول(14) أن إجابات أغلب الطلبة والمقدرة نسبتهم 64.02 % أكدوا بأن التوظيف خريجي نظام ل م د يتم وفق اختبارات مثل خريجي نظام الكلاسيكي وفي الإجابة على نوع الاختبارات ،وجدنا أن 40.76 % أجابوا بأنها اختبارات كتابية وشفوية و20.76% على أساس الشهادة و 2.30 % لأدري قد يرجع ذلك إلى عدم مشاركتهم سابقا في مسابقات التوظيف أو إلى عدم اطلاعهم على الجانب الميداني فيما يخص التوظيف ، هذا وقد سجلنا نسبة 36.15 % من الطلبة الذين كانت إجابتهم "لا" لعدم وجود تكافؤ في اختبارات التوظيف بين خريجي النظام ل م د والكلاسيكي وقد يرجع ذلك لنفس الأسباب سالفه الذكر في التمييز بين خريجي نظام ل م د والكلاسيكي .

-الجدول رقم (15): يوضح أن اختبارات التوظيف تكون مناسبة أكثر للخريجي LMD على كلاسيكي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	73	56.15%
لا	57	43.84%
المجموع	130	100%

تلاحظ جماعة البحث من خلال الجدول (15) أن إجمالي العينة والمقدرة نسبتها 56.15% يرون بأن اختبارات التوظيف تكون مناسبة أكثر للخريجي النظام الكلاسيكي على ل م د، ويرجع ذلك في نظر الطلبة إلى أن فرصة الكسب المعرفي كانت أكبر وأوسع من طرف النظام الكلاسيكي، في حين نجد أن عدد آخر من الطلبة المقدرة نسبتهم 43.84% يرون بأن اختبارات التوظيف مناسبة لكلا النظامين على حد سواء ولا يوجد مفارقة بينهما .

وحسب نتائج مئوية نلاحظ أن اختبارات توظيف تكون أنسب للخريجي نظام كلاسيكي على نظام ل م د وهذا راجع للفارق في مدة تكوين .

-الجدول رقم (16): المتعلق في كون شهادة ليسانس ل م د يعتمد عليها التوظيف مثل شهادة الكلاسيك.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
66.92%	87	نعم
33.07%	43	لا
100%	130	المجموع

تشير نتائج الجدول (16) أن هناك نسبة 66.92 % ممن أجابوا بأن شهادة ليسانس ل م د يعتمد عليها في التوظيف مثل شهادة النظام الكلاسيكي، أي أن فرصة كل منها في التوظيف متساوية ولا ترجع الأهمية إلى نوع الشهادة، بينما ترى نسبة أخرى والمقدرة عددها 33.07 % من المبحوثين الذين يرون أن شهادة ليسانس ل م د لا يعتمد عليها في التوظيف مثل شهادة نظام كلاسيكي، و يرجع ذلك في رأيهم إلى حداثة هذا النظام والتخوف منه.

مما سبق نجد أن شهادة ليسانس ل م د يعتمد عليها في التوظيف مثل شهادة ليسانس كلاسيكي.

-الجدول رقم (17): المتعلق بوجود امتيازات يحظى بها خريجو نظام ل م د على خرجي الكلاسيك في عملية التوظيف.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
6.15%	08	- فرصة البحث أكثر في نظام كلاسيك .
26.92%	35	-اكتساب شهادة الماستر في نظام ل.م.د .
66.92%	87	لا
100%	130	المجموع

تلاحظ جماعة البحث من خلال الجدول(17) أن أغلب الباحثين والمقدر نسبتهم 66.92% أجابوا بعدم وجود امتيازات يحظى بها خريجو نظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي في عملية التوظيف فدرجة الشهادة واحدة وكذلك الاختبارات أيضا تجرى نفسها ، بينما يوجد نسبة من الإجابات والمقدرة ب 33.08% ممن يقرون بوجود امتيازات يحظى بها خريجو نظام ل م د على الكلاسيكي في التوظيف باكتساب لعدد كبير لنظام ل م د الشهادة الماستر وقدرت نسبة من كانت لهم هذه الإجابة، 26.92% وآخرين رأوا بأن فرصة البحث والتكوين يميل إلى كفة نظام ل م د ويدعم فرصه في دخول خريجه مباشرة في ميدان التوظيف دون المرور على الاختبارات وقدرت نسبة هذا الرأي 6.15%.

مما سبق نجد أن ليس هناك امتيازات لخريجي نظام ل م د في عملية التوظيف، لأنهم يخضعون لنفس الاختبارات والمسابقات مثل خريجي نظام كلاسيكي، وهذا يدل على غياب أولوية توظيف لخريجي نظام ل م د .

-الجدول رقم (18): المتعلق بإكمال الدراسة ما بعد التخرج يرجع أساسا لدعم فرصة في التوظيف.

النسبة	التكرار	الاحتمالات	
26.92%	35	- بعض الوظائف تتطلب مستوى علمي أكبر.	نعم
14.60%	19	-المؤسسات تأخذ بعين الاعتبار مدة التكوين الترقية	
4.61%	06	الترقية	
21.53%	28	-الاستفادة الكاملة علميا من التخصص.	
32.30%	42	لا	
100%	130	المجموع	

اتضح من خلال معطيات الجدول رقم (18) أن أغلب الباحثين وبنسبة 60% أجابوا بأن إكمالهم للدراسة ما بعد التخرج يرجع أساسا لدعم فرصهم في التوظيف حيث نجد أن عدد من الطلبة الباحثين رأوا بأن إكمالهم للدراسة ما بعد التخرج يرجع أساسا إلى عوامل أخرى تتمثل في أن الوظائف تتطلب مستوى علمي أكثر وقدرت نسبته 26.92% وآخرون يرون في الترقية عاملا آخر دفعهم لإكمال الدراسة ب 14.60% من أجابوا عليها وكذا الاستفادة الكاملة من التخصص من الناحية العلمية بنسبة 26.15%، وكانت نسبة الذين أجابوا ب لا هيا 32.30%، وهذا راجع لأسباب خاصة بهم .

مما سبق أن إكمال دراسات ما بعد تخرج يزيد من فرص توظيف لخريجي نظام ل م د، وهذا راجع لرتبة شهادة لأن شهادة ماستر لا تعادل شهادة ليسانس كلاسيكي، و هذا يزيد من فرص التوظيف في رأي خريجين.



-الجدول رقم (19): المتعلق فيما قد يضعف فتح الدراسات العليا في معظم التخصصات من شهادات ليسانس كشهادة توظيف في مكان التوظيف.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
73.84%	96	نعم
26.15%	34	لا
100%	130	المجموع

يوضح الجدول(19) أن نسبة 73.84 % من إجمالي العينة رأو بأن فتح الدراسات العليا في معظم التخصصات من شأنه أن يضعف شهادة ليسانس كشهادة توظيف في مكان التوظيف ، في حين أن هناك نسبة 26.15% من المبحوثين لا يرون في فتح مجالات الدراسات العليا سببا في إضعاف شهادة ليسانس كشهادة التوظيف.

مما سبق نستنتج أن فتح دراسات العليا في نظام ل م د ، يضعف من قيمة شهادة ليسانس وهذا راجع

الى القيمة العلمية لكلتا الشهادتين.

-الجدول رقم (20): المتعلق فيما أصبحت الدراسة ما بعد التدرج لزوما تقتضيه الحاجة وليس اختياريا .

النسبة	التكرار	الاحتمالات
64.62%	84	نعم
35.38%	46	لا
100%	130	المجموع

يتضح من خلال البيانات المسجلة في الجدول رقم (20) أن أغلبية الإجابات من الطلبة والمقدرة نسبتهم 64.62 % ترى بأن الدراسة مابعد التخرج أصبح لزوما تقتضيه الحاجة وليس إختيار ومن ثم وجب الاجتهاد لرفع درجة الشهادة . في حين نجد أن عدد آخر من الطلبة والمقدر نسبتهم 35.38 % يرون بأن الدراسة مابعد التخرج ليس لزوما وإنما إختيار وفق ماتمليه الرغبة وليس الظروف .

ومن خلال النسب المتوية السابقة نجد أن مواصلة الدراسات العليا أصبحت لزوما وهذا راجع الى الكم الهائل من خريجي نظام ل م د، الذين قد حصلوا شهادة ليسانس ،وهذا ما يجعل أغلبية يواصلون دراسات مابعد التدرج لتعزيز حظوظهم في التوظيف .

-الجدول رقم (21): الذي يبين تركيز مسابقات التوظيف على شهادة الماستر من عدمه.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%59.23	77	نعم
%40.77	53	لا
%100	130	المجموع

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية في الجدول رقم (21): أن 59.23 % من الطلبة المبحوثين أجابوا بأن مسابقات التوظيف تركز شهادة الماستر بصفقتها أعلى مستوى، في الوقت الذي نرى فيه مجموعة من المبحوثين ونسبتهم 40.77 % يرون بأن مسابقات التوظيف لا تركز على شهادة الماستر، بل على نتائج الاختبارات فقط .

ومن خلال النسب المئوية السابقة نجد أن شهادة ماستر يعتمد عليها كشهادة توظيف لأنها ذات قيمة علمية أكبر من شهادة ليسانس خصوصا في مسابقات التوظيف.

-الجدول رقم (22): يبين أنشهادة الماجستير تعادل شهادة الماجستير من حيث القيمة العلمية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
39.24%	51	نعم
60.76%	79	لا
100%	130	المجموع

إتضح من خلال معطيات الجدول رقم (22) أن إجمالي العينة بنسبة 60.76 % أجابوا بأن شهادة الماجستير

لاتعادل شهادة الماجستير، ولا يملكان نفس التقييم العلمي، في حين نجد أن هناك نسبة 39.23 % من

أجابوا بأن الشهادتين تعادلان بعضهما البعض.

من خلال النسب المئوية السابقة نجد أن شهادة الماجستير لا تعادل شهادة الماجستير، وهذا راجع للقيمة العلمية

لكلا شهادتين لأن شهادة الماجستير أكبر من حيث القيمة العلمية والتكوين للحصول عليها عكس شهادة

ماجستير.

-الجدول رقم (23):المتعلق يكون الدفعة الأولى لتجربة الدراسات العليا في نظام ل.م.د هي الأوفر حظا في مجال التوظيف .

النسبة	التكرار	الاحتمالات	
55.38%	72	نقص في الشهادة المرغوبة	نعم
8.46%	11	من أجل إنجاح نظام ل م د	
36.15%	47	لا	
100%	130	المجموع	

من خلال الجدول رقم (23) يتبين إلينا أن نسبة 63.81% من إجابات الباحثين يرون بأن الدفعة الأولى لخريجي الدراسات العليا في نظام ل م د هي الأوفر حظا في عملية التوظيف. ويعود ذلك حسبهم إلى نقص في الشهادة المرغوبة، وقدرت نسبة هذا الرأي 55.38 %، وأيضا من أجل إنجاح نظام ل م د، وقدرت نسبة هذه الإجابة 8.46 %، في حين نجد أن عددا آخر بنسبة 36.15 %، أجاب بأن الدفعة الأولى لخريجي الدراسات العليا لها نفس الحظ مع الدفعات الأخرى ولا يوجد مفارقات ولا امتيازات. مما سبق نستنتج أن الدفعة الأولى للدفعات الأولى لخريجي الدراسات العليا في نظام ل م د هي الأوفر حظا في عملية التوظيف، وهذا راجع لنقص في الشهادة المطلوبة، وهذا ما يعزز فرص التوظيف للدفعة أولى من الدراسات العليا في نظام ل م د .

-الجدول رقم (24): الذي يبين فيما إذا كانت المعارف التي اكتسبها الطالب كافية للمتطلبات أعلى المستويات في ميدان العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
46.15%	60	نعم
29.92%	35	- نفس المواضيع تتكرر
7.60%	10	-الضغط يغلب على حساب اكتساب القيمة العلمية
19.23%	25	-الميدان عكس ما هو مدروس.
100%	130	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجداول رقم (24) أن أغلبية إجابات الباحثين رأوا أن المعارف التي اكتسبوها غير كافية لمتطلبات أعلى المستويات في ميدان العمل، وقد قدرت نسبتهم 53.82 %، في حين نجد أن هناك من الطلبة ونسبتهم 46.15 % رأوا بأن المعارف كافية لمتطلبات أعلى المستويات في ميدان العمل وقد برر أصحاب هذه الإجابات، بأن الوضع نفسه يتكرر (نسبتهم 29.92 %)، وآخرين يرون بأن الضغط يغلب على حساب اكتساب المعرفة وعدد آخر رأى بأن المعارف عكس المدروس وقدرت نسبتهم ب 7.60 % و 19.23% على التوالي يرون ان ميدان عكس ما هو مدروس.

مما سبق نجد أن تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.

## 2- مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

### ❖ مناقشة وتحليل الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل جداول الفرضية الجزئية الأولى التي ترى بأن هناك تنسيق بين الجامعة وميدان الشغل بشأنه أن يدعم فرص العمل لخريجي نظام لـ م د اتضح لأصحاب البحث عدم وجود تكوين في المستوى يغطي متطلبات سوق العمل (حسب الجدول رقم 06)، وقد يعود ذلك إلى البرنامج المسطر من طرف الجامعة والذي لا يتماشى مع متطلبات السوق إضافة إلى طبيعة المقررات والمقاييس فكثيرا ما نجد المؤسسات تطالب بكفاءة محترمة في مقاييس اللغة والإعلام الآلي، ومحاكاة الواقع أكثر فأكثر حتى لا يطغى الجانب النظري على التطبيقي.

وهذا ما ذهب إليه الباحثان دكتور لحسن بوعبد الله والدكتور محمد مقداد، في دراستيهما حول تقويم العملية التكوينية في الجامعة، وأيضا يسمينة خدنة في دراستها " واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية " أين خلصت كل من الدراستين إلى عدم وجود تكوين في المستوى وبرامج من شأنها إعداد الإطار الكفاء الذي يتوقع منه تغطية احتياجات سوق العمل. والنظام لـ م د والتكوين الذي يضمه غير مدروسين بعناية تسهل اندماج الخريجين في عالم الشغل ( حسب جدول رقم 07-08 ) فمن أجل توظيف سليم لهذا النظام يجب أن تكون هناك رؤية واضحة لسوق العمل التي تتميز هي الأخرى بالتطور والتحول وفق مقتضيات الواقع فكما أن السوق تعتمد على الإمكانيات المادية والبشرية الكبيرة لتحقيق أهدافها كان يجب على الجهات المعنية في التعليم العالي تبني استراتيجية واضحة المعالم في التأطير والتدريس والتخطيط، من شأنها أن تخلق طالبا مفكرا مبدعا وليس وعاء مغلق يستقبل ولا يخرج المعلومات. ضف إلى ذلك فإن التخصصات المفتوحة لا تتماشى مع متطلبات الشغل والسوق ( جدول رقم 09-10 )، وهو ما يتنافى مع التطلعات لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي التي تدعو إلى ضرورة صياغة رؤية واضحة للنظام

الجامعي وتحديد احتياجات البحوث لتلبية ما يتوقعه العميل ومتطلباته فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد تخصص اقتصاد بترولي يبقى في نظر الطلبة تخصص غير واضح قياسا مع ما يتطلبه سوق العمل ومن ثم فتحويل التخصص من اقتصاد البترولي إلى التسويق عند حل طلبه هذا التخصص بعد التدرج دليل على أن الطلبة لم يجدوا في هذا التخصص ما يتماشى مع سوق العمل. هذا ولعل لجوء مؤسسات العمل إلى توظيف خريجي نظام لـ م د في بعض الأحيان ليس دائما ( حسب الجدول رقم 10 ) يعكس الغموض الذي يكتنف هذا النظام، ومن ثم الخوف من مستوى خريجيه، لكن هذا كله لا يعني فشل منظومة التكوين بصفة كاملة في الجامعة، لأن أغلب الطلبة يستفيدون من تربصات ميدانية ولو أن عدد آخر لا يستفيد نتيجة البرامج المسطرة من طرف الإدارة، وهذا راجع دائما كما قلنا سابقا إلى سوء التخطيط والتسيير وغياب الجودة الشاملة في التسيير، وعدم وجود برمجة واضحة التي تأتي دائما على عامل الوقت الذي يرهق الطالب وتكون الاستفادة ناقصة إن لم نقل منعدمة . كل هذه الأمور تنفي صحة الفرضية الأولى وتؤكد عدم وجود تناسق بين الجامعة وميدان الشغل من شأنه أن يدعم فرص العمل لخريجي نظام لـ م د .



## ❖ مناقشة وتحليل الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال النتائج المتوصل إليها بعد تحليل جداول الفرضية الجزئية الثانية، التي ترى بأن هناك أولوية لخريجي نظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي في التوظيف، اتضح لأصحاب البحث أن شهادة ليسانس ل م د وشهادة ليسانس كلاسيكي يعادلان بعضهما ولهما نفس القيمة العلمية، لأن في النهاية تبقى شهادة واحدة بدرجة واحدة وهي شهادة ليسانس ( حسب الجدول رقم 12 ). كما أنه لا يوجد تمييز بين خريجي نظام ل م د والكلاسيكي في اختبارات التوظيف ففرص التوظيف لكل منهما متساوية والشهادة مصنفة من درجة واحدة يبقى الجانب المعرفي يرجع إلى قدرة كل طالب على الاستيعاب والتحصيل من البحوث العلمية ولعل خضوع خريجي نظام ل م د والكلاسيكي إلى نفس الاختبارات في التوظيف ( جدول رقم 14) والتي تكون في معظمها كتابية وشفوية يدعم التكافؤ في اختبارات التوظيف، ومن ثم هذه الاختبارات مناسبة لكلا النظامين ولا يوجد فوارق بينهما فإذا كان الشهادتين تعادلان بعضهما علميا فهي في نفس الوقت يعادلان بعضهما عمليا أيضا ( جدول رقم 16 ) فلا أثر للفارق الدراسي من حيث المدة الزمنية على التحصيل العلمي والعملي ولا وجود لامتيازات يمكن أن يحظى بها خريجي نظام ل م د على نظام كلاسيكي بحكم أن هذا النظام هو التوجه المستقبلي والمعتمد في الميدان مستقبلا أو أن فرص البحث العلمي فيه أوسع ( جدول رقم 17 ) ومن هذه النقاط المسجلة والمعطيات نستطيع القول بأن الفرضية الثانية لم تحقق ومن ثم ليس هناك أولوية لخريجي النظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي .

## ❖ مناقشة وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

اتضح لأصحاب البحث بعد تحليل النتائج المتوصل في الفرضية الجزئية الثالثة، التي ترى بأن فتح مجالات الدراسات العليا في نظام لـ م د يزيد من فرص التوظيف لخريجيه، فأغلب الطلبة توجهوا إلى إكمال المسار الدراسي من أجل دعم فرصهم في التوظيف ولأن الجانب المهني وبعض الوظائف تتطلب مستوى علمي أكثر كما أن بعض المؤسسات بمهما مدة التكوين وأيضا درجة الشهادة ( جدول رقم 18 ) كما أن فتح الدراسات العليا من شأنه أن يضعف شهادة ليسانس كشهادة التوظيف في مكان التوظيف ( حسب جدول رقم 20 ) ونقطة إضافة تحسب على هؤلاء خاصة إذا عرفنا أن مراكز التوظيف والمؤسسات تركز على المستوى والخبرة المهنية بصفة خاصة .

ولو أن الدراسات العليا تبقى ذات إطار واحد، لأن درجة التصنيف في الشهادة يختلف بين شهادة الماجستير بحكم الزاد المعرفي الذي يستحصله طالب شهادة الماجستير وهذا راجع بصفة رئيسية إلى مدة التكوين ( جدول رقم 22 ) .

وتبقى في كل الأحوال الدفعة الأولى لخريجي النظام ل م د هي الأوفر حظا في التوظيف، وهذا راجع إلى نقص في الشهادة المرغوب فيها من جهة والحجم الصغير لعدد الطلبة الذي كثيرا ما نسجله في الدفعات الأولى ( جدول رقم 23 ) . وبالرغم من كل هذا إلا أن المعارف التي اكتسبها الطلاب تبقى غير كافية لمنطلقات أعلى المستويات لميدان العمل (جدول رقم 24) لكون أن بعض المقررات تتسم بالتكرار زيادة على هذا فإن بعض المواد كان يمكن الاستغناء عنها وتكفيهم ضغط البرنامج المسطر، الذي يأتي دائما على حساب اكتساب المعارف القبلية وهذا ما ذهبت إليه أيضا دراسة : تقويم العملية التكوينية في الجامعة " الحسن بوعبدالله محمد مقداد " التي رأت هي الأخرى أن البرامج الدراسية غير قادرة على تزويد الطلبة بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عملهم المستقبلي - كل هذه النتائج تتوافق نسبيا مع صحة الفرضية الثالثة .

### 3- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة:

من خلال تحليل ومناقشة الفرضيات الجزئية والتي انتهت بعدم ثبوت وتحقق الفرضيات الجزئية الأولى والثانية مع التحقق النسبي لثلاثة ، توصلت جماعة البحث إلى أن التنسيق بين الجامعة وميدان الشغل يبقى بعيد وطموحات الطالب الذي يريد أن يدعم فرصته في إيجاد الوظيفة المناسبة وذلك بعدم الاهتمام الجيد بالتكوين وعد وجود تخطيط واضح ومدروس للاختصاصات المفتوحة .

ليس هناك أولوية لخريجي نظام ل م د على نظام كلاسيكي ، فالشهادتين تعادلان بعضهما وأصحابهما يخضعان لنفس الاختبارات في التوظيف دون وجود لامتيازات يمكن أن يتفضل عليها خريجي نظام ل م د على خريجي نظام الكلاسيكي .

إن فتح مجالات الدراسات العليا في نظام ل م د يدعم فرص التوظيف لخريجيه فالجانب المعرفي والتطبيقي الواسع الذي يحظى به طلاب ما بعد التدرج يدعم فرصتهم في شغل الوظيفة خاصة إذا كانوا يمثلون أول دفعة في الاختصاص . كما توصل أصحاب البحث إلى حقيقة مفادها أن المعارف والمعلومات تبقى غير كافية نظرا للتسيير السيئ للمقررات والبرامج .

هذه جملة من النتائج الجزئية التي يمكن أن نستخلص من خلالها أن النظام ل م د يوفر فرص التوظيف لخريجيه لكن ليس بشكل كبير وبالتالي يجب خلق توازن بين مناهج مقررة في نظام ل م د ، وما يطلبه واقع توظيف في الوقت الحالي، لأننا في الواقع نرى غياب تنسيق في المجال التعليمي ومجال شغل وعلى هذه النتائج ترى جماعة البحث، عدم ثبوت صحة الفرضية العامة، ومن ثم تكون جماعة البحث قد أجابت على التساؤل الرئيسي للدراسة .

## إستخلاص عام:

من خلال تفسير ومناقشة الفرضيات الجزئية لموضوع فرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام ل

م د. توصلنا:

✓ ان نظام ل م د يوفر فرص توظيف لخريجيه لكن ليس بشكل الذي يلي طموحات خريجييه وهذا راجع لغياب التنسيق بين تكوين في نظام ل م د و عملية التوظيف.

✓ أن شهادة ليسانس ل م د تعادل شهادة ليسانس نظام كلاسيكي وهذا يدل على أن نظام لا يعطي فرص بشكل كبير لي خريجييه مقابل نظام كلاسيك.

✓ غياب تناغم حقيقي لخريجي نظام ل م د مع المحيط السوسيو اقتصادي وذلك بسبب غياب التطوير و التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة و عالم الشغل، غياب آلية تطوير التكيف المستمر مع تطورات المهنة.

✓ أن نظام ل م د يسمح لخريجيه بمواصلة لدراسات العليا ماستر دكتوراء ولكن الشهادات العليا في نظام ل م د، لا تواكب القيمة العلمية لدراسات العليا في نظام كلاسيكي .

✓ ان فرص التوظيف تختلف حسب التخصصات، فمثلا خريجي تخصصات التقنية لهم فرص كبيرة في توظيف عكس تخصصات الادارية.

✓ غياب التنسيق بين ما يدرس في نظام ل م د، وما يطلبه عالم الشغل من اطارات قادرة على مواكبة تطورات الشغل.

## - اقتراحات الدراسة

انطلاقاً من النتائج السابقة الذكر يمكن أن تقدم مجموعة البحث جملة من الاقتراحات و التي تراها  
ضرورية لتطوير أكثر فأكثر منظومة التعليم العالي في ظل هذا النظام وهيئة خريجه لتوسيع فرصة توظيفهم  
وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي :

- إيجاد بنية فعالة لتطوير التكوين ومستوى الطلبة وإعدادهم ليكونوا إطارات فعالة في ميدان الشغل
- توفير الموارد المادية من مؤطرين ، المراجع اللازمة في الاختصاصات .
- محاولة التسيير الأمثل مثل ما هو موجود بالدول الأوروبية التي كانت هي السبابة إلى هذا النظام وذلك  
بالتغلب على الصعاب مثل : زيادة عدد الطلبة في القاعة الواحدة ، الضغط في برامج التدريس..... إلخ و  
الاهتمام أكثر فأكثر بالجانب التطبيقي بدلا من تكرار الموضوعات و التداخل في المقررات الدراسية .
- إيجاد تخطيط ورؤية واضحة بينما هو موجود وما سيكون بتوجيه فائض الخريجين أي المخرجات وضبط  
المدخلات (الداخلين للجامعة الحاصلين علي شهادة البكالوريا ) حسب حاجة سوق العمل .
- توثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية  
المطروحة للتقليل مما لا يطلبه سوق العمل، والعمل على تأهيل الطالب القادر على خلق فرص العمل.
- التوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التكويني،  
وتوقع ما يقوم به في سوق العمل، للتخفيف من البطالة، وتضخم التخصصات غير المطلوبة.
- ضرورة الأخذ بالأساليب المستحدثة في التدريس والتقييم، مع توفير التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس  
لممارسة تلك الأساليب وتوجيه الطلاب في الوقت نفسه إلى أسلوب التعليم الذاتي.

## - صعوبات الدراسة:

من معلوم أن كل بحث سوسولوجي لا يأكد يخلو من الصعوبات، مهما كان وزنه وقيمته وقد صادف مجموعة البحث في هذه الدراسة المتعلقة بفرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل النظام ل م د الصعوبات التالي وهي:

✓ ندرة الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.

✓ واجهت مجموعة البحث صعوبة كبيرة في إحصاء العينة المتمثلة في طلبة التدرج الأول وخاصة الثاني لتزامن دراستنا مع فترة الإضرابات من جهة، وعدم حضور طلبة التدرج الثاني والتفرغ للتربص والمذكرة.

✓ من بين الصعوبات أيضا إعادة صياغة أسئلة الإستمارة أكثر من مرة واضطرار التدخل مرات لشرحها وتوضيحها للمبحوثين.

✓ عامل الزمن الذي كان بين أيدينا غير كافي فالفترة التي تراوحت بين ضبط الموضوع والشروع في معالجته وجيزة جدا، خاصة في ظل البرنامج المسطر.

بالرغم من الصعوبات السابقة الذكر فقد كان للدراسة جانبها الإيجابي ومن ذلك:

✓ قرب المسافة بين الكليات أغنتنا عن التنقل لأماكن بعيدة ومن ثم فهي وفرت علينا الوقت و الجهد.

✓ الترحاب الذي وجدناه من طرف المبحوثين بفكرة الموضوع شجعنا على التواصل بمجدية فيه.

✓ شعورنا وتعايشنا للموضوع بصفتنا طلبة السنة الثانية ماستر، ولنا نظرة أمبريقية عن ما يحدث في الميدان.

## الخلاصة

تعد الجامعة المصدر الأول والأساسي لإعداد الكفاءات العلمية والباحثين والمخترعين عن طريق تكوينهم تكويناً يخضع لمعايير العصر ومتطلبات الشغل، وبالرغم مما يقال دوماً عن الدور الهام والقيادي الذي يجب أن تلعبه الجامعة في بناء مجتمع تعهدتها بالرعاية والمتابعة فإن الجامعة الجزائرية وواقعها اليوم يتطلب ولا شك إعادة النظر والتفكير من أجل بناء قدرة علمية ومهنية وثقافية واجتماعية قوامها التكوين الجيد والمتابعة الحسنة خاصة مع الإمكانيات الضخمة المتاحة سواء المادية منها والبشرية والتي من المفروض أن نستثمر فيها مراعاة الواقع وما يتطلبه خاصة مع النقلة التحويلية ما بين النظام الكلاسيكي إلى م د والدي يتطلب تحويل التعليم في الجامعة الجزائرية من مستوى التلقين إلى مستوى الإبداع والتفكير .

فقد تأكد لنا من خلال ماتوصلنا إليه في هذه الدراسة من نتائج وجود بعض الضبابية في تطبيق الميكانيزمات اللازمة لتطوير هذا النظام وتطبيقه بشكل يوفر فرص واسعة لخريجيه ، لأنه بحق تشريح التكوين في الجامعة الجزائرية يعطي صورة لها وللبلاد من خلال تدارك العديد من الأخطاء في الصناعة والأنظمة الأخرى المختلفة . ومن ثم فتحقيق التنمية المنشودة للبلاد لا يتأت إلا بتحسين الوضع القائم في الجامعة بالتكوين والتنسيق بين الواقع والمدرّوس وإيجاد رؤية واضحة بين ماهو موجود وما يتطلبه سوق العمل ، حتى لا يكون هناك فائض في المخرجات.

## قائمة المراجع

### المراجع: أولا : الكتب

1. احمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية، دار الوفاء لندنيا للطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2003.
2. رشيد زواني، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، مسيلة، 2004
3. طلعت إبراهيم لطفي، أساليب البحث العلمي وأدوات البحث الإجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع
4. عبد النبي محمد إبراهيم، التعليم والمجتمع، دراسات ميدانية ونظرية، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1989
5. عقيلي عمر وصفي، المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دار وائل، عمان. 2002.
6. عمار بوحوش، دليل الباحث في منهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985
7. فهاد الحمد، مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية، الرياض، معهد الإدارة العامة؛ الإدارة العامة للبحوث، 1413هـ.
8. فوزي غرابية، أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية، ط5، دار وائل، عمان، 2010
9. محمد منير مرسي، الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة

10. مصطفى حميد الطائي وخير الميلاد أبوبكر، مناهج البحث العلمي وتطبيقها في الإعلام والعلوم السياسية، دار الوضاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية
11. محمد وليد البطش وفريد كامل أبوزينة، مناهج البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2007

### ثانيا : البحوث و الوثائق الرسمية

1. علي حمود علي، تنمية تطوير كفايات و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2004.

2.

### ثالثا : مقالات و بحوث من الانترنت

1. موقع أحلى بحث، (2010/04/15)، تطور التعليم و مؤسساته في الجزائر،  
www.ahlabaht.com
2. موقع المعهد العربي للتخطيط الكويت، (2010/04/18)، العناصر الرئيسية لبرنامج سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، <http://islamfin.go-forum.net/t1929-topic>  
2013/03/12



3. منتدى المهندس الجزائري،(2010/04/18)، بحث حول النظام التربوي في الجزائر،  
[www.ingdz.com](http://www.ingdz.com)
4. موقع بوابة الوزير الأول ، (2010/04/19) - [www.abahe.co.uk/postgraduate-education-concept.html](http://www.abahe.co.uk/postgraduate-education-concept.html)
5. موقع صحيفة الاقتصادية الالكترونية، (2010/04/20)، أحمد الشميمري، المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية، [www.aleqt.com](http://www.aleqt.com)
6. موقع مؤسسة الحوار المتمدن، (2010/04/20)، تركي البيرماني، مستلزمات تجديد المناهج الدراسية وتجويدها، [www.alhewar.org](http://www.alhewar.org)
7. موقع مجلة علوم إنسانية، (2010/04/22)، قورين حاج قويدر ، واقع ومتطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي ، [www.ulum.nl.com](http://www.ulum.nl.com)
8. موقع معهد الهقار، (2010/04/23)، نعيم بن محمد ، التعليم العالي في الجزائر: التحديات، الرهانات و أساليب التطوير، [www.hoggar.org](http://www.hoggar.org)
- موقع منهل الثقافة التربوية، (2010/04/23)، مفهوم المنهج الدراسي-تنظيم المنهج الدراسي،  
[www.manhal.net](http://www.manhal.net)

الملاحق



جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة الأسئلة

بعد التحية:

أخي الطالب ، أختي الطالبة تحية طيبة وبعد : في إطار البحوث والدراسات الجامعية نتقدم إليكم بهذه الاستمارة بغرض إكمال هذا العمل الذي هو مذكرة مطروحة لنيل شهادة الماستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل lmd، تتضمن أسئلة حول موضوع بحثنا الذي عنوانه:

"فرص التوظيف للخريجي الجامعة في ظل نظام ل م د"

فنرجو منكم المساهمة في انجاز هذا البحث العلمي بالإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة وأن تعبروا بصدق عن آرائكم ومواقفكم بوضع علامة (X) في المكان المناسب ونؤكد لكم عن أجوبتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.  
وفقنا الله وإياكم وشكرا.

البيانات الشخصية

01) الجنس: ذكر  أنثى

02)

03) القسم: .....

04) سنة التخرج: .....

05) متحصل على وظيفة: نعم  لا

المحور الاول: يوجد تنسيق بين الجامعة وميدان الشغل من شأنه أن يدعم فرص العمل لخريجي نظام ل م د.

07) هل التكوين في نظام ل م د يوفر خريجين متكونين وفقاً لاحتياجات سوق العمل؟

نعم  لا

08) هل نظام ل م د يتماشى مع متطلبات التوظيف؟ نعم  لا

09) هل التكوين في نظام ل م د مدروس بطريقة تسهل لخرجه الاندماج في عالم الشغل بعد انتهاء مدة التكوين؟

نعم  لا

10) هل هناك تنسيق بين متطلبات الشغل وبين التخصصات الموجودة في نظام ل م د؟

نعم  لا

إذا كان بنعم أين يكمن هذا التنسيق.....

.....

11) هل تلجأ مؤسسات العمل الى توظيف خريجي نظام ل م د؟

أحيانا  نادرا

إذا كان نادرا فهل هذا راجع الى :

نقص في التكوين اعتبارات أخرى أذكرها .....

12) هل قمت بتربصات ميدانية في مسيرتك الدراسية الجامعية؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة نعم ماذا استفدت

منها.....

المحور الثاني: هناك أولوية لخريجي نظام م د على نظام كلاسيكي في التوظيف؟

13) هل تعادل شهادة ليسانس ل م د شهادة ليسانس كلاسيك من حيث القيمة العلمية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة لا

لماذا:.....

.....

14) هل هناك تمييز بين خريجي نظام ل م د وخريجي نظام كلاسيك في اختبارات التوظيف؟

نعم  لا

إذا كانت إجابة نعم

لماذا:.....

15) هل يتم توظيف خريجي نظام ل م د تبعاً لاختبارات مثل خريجي نظام كلاسيكي؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة نعم مانوع هذه الاختبارات؟.....

16) هل اختبارات التوظيف تكون مناسبة أكثر لخريجي نظام كلاسيكي على نظام ل م د؟

نعم  لا

17) هل شهادة ليسانس ل م د يعتمد عليها في التوظيف مثل شهادة ليسانس كلاسيكي؟

نعم  لا

18) هل هناك امتيازات يحظى بها خريجي نظام ل م د على خريجي نظام كلاسيكي في عملية التوظيف؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل

؟.....

.....

المحور الثالث:فتح مجال الدراسات العليا في نظام ل م د يزيد من فرص التوظيف لخريجه.

19) هل إكمالك للدراسة مابعد التخرج يرجع أساسا لدعم فرصتك في إيجاد وظيفة ؟

نعم  لا

..... إذا كانت اجابتك لا لماذا.....

.....

20) هل فتح الدراسات العليا في معظم التخصصات من شأنه أن يضعف شهادة ليسانس كشهادة توظيف في مكان

التوظيف ؟

نعم  لا

21) هل أصبحت الدراسة مابعد التدرج لزوما تفتضيه الحاجة وليس اختيار ؟

نعم  لا

22) هل يتم التركيز على شهادة الماستر في مسابقات التوظيف؟

نعم  لا

23) في رأيك هل شهادة الماستر والماجستير يعادلان بعضهما ولهما نفس التقييم العلمي؟

نعم  لا

24) هل ترى بان الدفعة الأولى لخريجي الدارسات العليا في النظام ل م د هي الأوفر حظا في مجال التوظيف ؟

نعم  لا

إذا كان نعم هل يعود ذلك إلى نقص في الشهادة المرغوبة

أم إلى عوامل أخرى أذكرها :

.....

25) في رأيك هل المعارف التي اكتسبتها كافية لمتطلبات أعلى المستويات في ميدان العمل الملائم لك ؟

..... إذا كانت إجابتك لا لماذا.....

## فرص التوظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام ل م د

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى معرفة فرص التوظيف التي يستفيد منها خريجي الجامعة في ظل نظام ل م د. الذي تبنته الجزائر في الأعوام الأخيرة ، وحاولت الدراسة اظهار الجوانب الخفية من ناحية اعتماد هذا النظام في عملية التوظيف، ومدى تناسقه مع متطلبات التشغيل. واستندت الدراسة على فرضية هناك فرص خريجي قاصدي مباح في ظل نظام ل م د، مفادها معرفة فرص التوظيف لخريجي جامعة قاصدي مباح ورقلة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مراجعة الجانب النظري. واعتماد طلبة جامعة قاصدي مباح ورقلة مستوى الماستر كونهم متحصلين على شهادة ليسانس كعينة دراسية لكونهم أصحاب تجربة فريدة في تكوينهم في نظام ل م د. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن هناك فرص توظيف لخريجي الجامعة في ظل نظام LMD ، ولكن ليست بكافية، وهذا راجع لعدم وجود تناسق بين نظام LMD ومتطلبات الشغل، وأن ليس هناك أولوية لخريجي نظام ل م د على نظام كلاسيكي في التوظيف ، كما أن فتح الدراسات العليا في نظام ل م د يزيد من فرص التوظيف لخريجيه. وقدمت الدراسة عدداً من الاقتراحات منها ضرورة تبني الجودة الشاملة في التعليم العالي ، وتدريب الأساتذة على كيفية تكوين الطلبة تكوين جيد ذو جودة مما يسهل عملية اندماجهم في الحياة المهنية، وتوفير تخصصات تتناسب مع متطلبات سوق العمل .

الكلمات المفتاحية :- نظام ل م د - خريجي الجامعة- فرص التوظيف -الشغل -سوق العمل

### Employment opportunities for university graduates under the LMD system

**Summray:** The purpose of study to knowledge opportunities employment which benefit by graduates university under the LMD system, Which adopters Algeria in recent years, The study tried to show hidden aspects, On the one hand the adoption of this system in the recruitment process, And the extent consistent with the requirements of the job, Based on the study on the premise there are employment opportunities for graduates of the university of kassdi Merbah under the LMD system, The study followed descriptive approach by reviewing the theoretical side, And the adoption of university students kassdi Merbah Ouargla master level study sample the study found a set of results, That there are employment opportunities for university graduates under the regime of LMD ,And that there is no priority for graduates of the LMD system on a classic system in recruitment, The study made a number of suggestions, including the need to adopt in Higher education and train teachers on how to configure the train students with good quality which facilitates the process of their integration in professional life, And the provision of disciplines commensurate with the requirements of the labor market.

#### Key Words:

LMD system-University graduates-Employment Opportunities-Work piece-Labour Market