اشكالية تغير قانون الوظيفة العامة وانعكاساتها على حاملي الشهادات العليا بالجزائر
دراسة تحليلية بمدينة الأغواط

د. عائشة العيدي[1] د. شامة خالص[2]

1- مخبر الصحة النفسية، قسم الإنجليزية، المدرسة العليا للأساتذة طالب عبد الرحمان – الأغواط، a.laidi@ens-lagh.dz

2- قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، khales.chama92@outlook.fr

تاريخ الإيداع: 2025/05/14 **تاريخ المراجعة:** 2025/10/01 **تاريخ القبول:** 2025/11/18

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الانعكاسات التي طرحتها ظاهرة تغير القوانين في الوظيفة العامة على حاملي الشهادات العليا بالمجتمع الجزائري، من خلال تحليل أسئلة المقابلة التي أجريت مع 24 خريجا من حاملي الشهادات العليا بمدينة الأغواط، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد كان موضوع تغير القوانين في الوظيفة العامة ولا يزال نقطة غير مستقرة تؤرق فئة حاملي الشهادات العليا بالجزائر. فلطالما عرف توظيف هذه الفئة استقرارا، وذلك بالالتحاق بالتدريس في التعليم العالي. ولكن ظهرت عدت مشكلات أخلت بتوازن المجتمع الجزائري وسوق العمل فيه، وطرحت عدت انعكاسات نفسية واجتماعية ووظيفية وعلمية معرفية. وفي هذا الصدد تصرح الوزارة الوصية بالحلول التي توجه حاملي شهادة الماجستير والدكتوراه إلى الالتحاق بالوظائف خارج نطاق التدريس بالجامعة.

الكلمات المفاتيح: قانون الوظيفة العامة، حاملي الشهادات العليا.

The Problem of Changing the Public Employment Law and Its Repercussions on Holders of Higher Degrees in Algeria (An Analytical Study in the City of Laghouat)

Abstract

This study aims to analyze the repercussions posed by the phenomenon of changing laws in public employment on holders of higher degrees in the Algerian society by analyzing the interview questions conducted with 24 graduates with higher degrees in the city of Laghouat, using the descriptive analytical method. The issue of changing laws in public employment is still considered an unstable point that troubles this category in Algeria. Although employment for this circle was stable by joining higher education teaching, several problems appeared that disturbed the balance of the Algerian society and its labor market, posing many psychological, social, functional, and cognitive repercussions. In this regard, the supervising ministry declares solutions that direct holders of Master's and Doctoral Degrees to join jobs outside the scope of university teaching.

Keywords: Public employment law, holders of higher degrees.

المؤلف المرسل: د. عائشة العيدي، a.laidi@ens-lagh.dz

مقدمـــــة:

بالرغم من التطور الذي يشهده العالم والذي طال كل مجالات الحياة، إلا أن دور القانون في الوظيفة العامة بالجزائر لم يعرف تطورا يمنحه الجودة لتغطية كافة المشكلات التي تمس المجتمع الجزائري، وخاصة على مستوى التوظيف لحاملي شهادة الماجستير والدكتوراه بالدولة الجزائرية. فرغم الجهود المتواصلة التي تقدمها الدولة الجزائرية في تخفيف الضغط الذي يعاني منه خريجو الجامعات بانتهاج مختلف القوانين الجديدة كالتوظيف المباشر لأصحاب عقود الإدماج وتخصيص منحة البطالة وغيرها من سياسات التشغيل، إلا أن هذه الحلول لا تغطي كل الثغرات التي تطرحها الأخطاء الناتجة عن سوء التسيير للمنظومة الجامعية وخاصة ما خلفه نظام (ل–م–د/L–M–D)، حيث أصبح هناك متخرجون من الجامعة بشهادات كمية دون تجويد لنوعية المعارف والكفاءات.

فقد كان في الماضي القريب حاملو الشهادات العليا في الماضي القريب يتميزون بصفات نفسية واجتماعية وثقافية ومعرفية جيدة تجعلهم يمثلون فئة راقية من المجتمع، ويتفردون بالتدريس في التعليم العالي ولهم مكانة اجتماعية واقتصادية مرموقة. وكان حامل شهادة الماجستير والدكتوراه يتفرغ للبحث العلمي ويساهم في تأصيل التعليم الجامعي. لتتغير الموازين في ظل ما طرحته القوانين التي تنظم المسار التكويني لهذه الفئة، وصار الهدف من التعليم في الجامعة لطالب في طور ما بعد التدرج أو لأستاذ مؤقت أو لأستاذ يطمح للترقية الوظيفية، مجرد بحوث جافة تفتقر للجودة. وهذا نظرا للسرعة المطلوبة في تقديم هذه البحوث وكذا تراكم البحوث مما يصعب من تصحيحها من كل الجوانب المتعارف عليها في تقويم البحوث العلمية، حتى وإن كانت هناك عصرنة في فتح بوابات إلكترونية تقيد أصحاب البحث بالضوابط المنهجة في إعداد البحوث. ولعل هذا ما أدى إلى ظهور انعكاسات سلبية على تقدير الذات لحاملي الشهادات العليا وانخفاض لمستوى الطموح لديهم، واكتفائهم بالبحث العلمي من أجل جمع ملف يتوافق مع الشروط المطلوبة في الالتحاق بوظيفة التدريس بالجامعة. وكذا التفرغ إلى جوانب أخرى تحقق لهم راحة نفسية واجتماعية واقتصادية بعد أن وجدوا أنفسهم كغيرهم من خريجي الجامعات والذين لم يكن لهم الحظ في مواصلة دراستهم فيما بعد التدرج.

وفي هذه الدراسة أردنا أن نحلل ونناقش الأسباب الكامنة وراء ظاهرة تغير قوانين الوظيفة العامة، وما طرحته من مشكلات وضعت حاملي الشهادات العليا ضمن صفوف البطالة بالمجتمع الجزائري، وأنقصت من مكانتهم الاجتماعية ومستواهم الاقتصادي والنفسي، وهذا الانعكاس حتى ولو كان يعاني منه كل شاب بطال بالدولة الجزائرية سواء كان من خريجي الجامعات أم لا، إلا أن فئة الشهادات العليا سيكون الأمر أصعب عليها بعد ما كانوا عليه وما أصبحوا فيه من خصائص.

– إشكالية الدراسة والتصور المفاهيمي لها:

يعتبر الشباب ثروة لكل مجتمع يجسد الظروف الملائمة للرقي بهذه الثروة، "وقد كان من الأهداف الرئيسة في التعليم العالي والبحث العلمي إعداد جيل متحرر من الخوف، قوي ببنيته، وشخصيته، وأخلاقه، ومتسلح بمنجزات العصر العلمية والفنية والتقنية"[(1)]. ويطمح الشاب الجزائري الحامل للشهادات العليا إلى المكانة التي يشرف بها عائلته ودولته، ويجد فيها سكينته وكل ما أسس وبنى له خلال مسار تكويني مليء بالنجاح والتفوق، ومن أهم ما يثمن هذا النجاح هو الالتحاق بوظيفة عامة تعبر عن استقرار نفسي واجتماعي ومادي.

وفي مقابل هذا السياق يراقب خريجيو الشهادات العليا بالجزائر تطور قانون الوظيفة العامة وما قد يؤرخ فيه من قرارات تحقق لهم الوظيفة الدائمة في المؤسسات العامة وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي، فتطور قانون الوظيفة

العامة بما يكرس للموظف العام كل الأولويات التي تعود عليه بالفائدة وعلى مجتمعه، يعتبر منبرا يشجعه كل من يريد النجاح للمجتمع الجزائري، ولا يحبذه كل من أراد "انعكاسات سلبية قادرة على تهديد استقرار البناء الاجتماعي وانسجام أعضائه"[(2)]، فلكل قانون دور وفائدة إذا كان ناجعا والعكس صحيح. فقد ينعكس على المستوى الفردي والاجتماعي بتدهور القيم وتعاطي المخدرات وانتشار للجريمة. بعد ما كان من مطالب حاملي الشهادات العليا التوظيف المباشر، والذي أثر بدرجة كبيرة على مخرجات التعليم العالي وسياسات العرض والطلب داخل سوق العمل. وكذا الشعور بعدم الانتماء للوطن وبالاغتراب عن الذات وعن المجتمع. والتميز بصحة نفسية ضعيفة من خلال الاحساس بالفشل، وعدم الاستقرار، والاحتياج، وتعاطي الممنوعات، وحتى الانتحار عند الذين يفتقدون الوازع الديني.

ومن هنا نتساءل عن دور قانون الوظيفة العامة في ضبط المشكلات التي يعاني منها حاملو الشهادات العليا؟ فما هو قانون الوظيفة العامة؟ ومن هم حاملو الشهادات العليا؟ وكيف تنعكس التغيرات الحاصلة في قانون الوظيفة العامة على حاملي الشهادات العليا؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات، قمنا بتحليل أسئلة المقابلة التي تم إجراؤها مع خريجي الدراسات العليا والتي تمحورت حول الوصول إلى الأهداف الآتية:

1- أهداف البحث: يسعى البحث للتطلع إلى مجموعة من الأهداف:

- تحليل ومناقشة الانعكاسات التي طرحتها التغيرات الحاصلة في قانون الوظيفة العامة الخاص بحاملي الشهادات العليا.
- تحليل ومناقشة قانون الوظيفة العامة الخاص بتوظيف حاملي الشهادات العليا بالجزائر.

2- أهمية الدراسة: تكتسي الدراسة الحالية أهمية صادرة من قلب المجتمع الجزائري، بحيث تهتم الدراسة بفئة الدراسات العليا وما يواجهونه من مشكلات نابعة من تغير قانون الوظيفة العامة بالجزائر.

3- التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث:

3-1- قانون الوظيفة العامة: هو القانون الذي ينظم المؤسسات والإدارات العامة، ويحدد تطبيقه وفق أحكام وقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين، تتخذ بمراسيم.

3-2- حاملي الشهادات العليا:

حاملو الشهادات العليا هم خريجو الدراسات العليا في الطور الأخير من التكوين الجامعي في مختلف التخصصات الجامعية.

- الإطار النظري:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة والوصول إلى أهدافها، انتهجنا ترتيب الإطار المفاهيمي لهذه الدراسة ضمن الطرح الإشكالي، من تحليل واستدلال ومناقشة للدراسات والقوانين الواردة في هذا الموضوع كالآتي:

1- تحديد المفاهيم لمصطلحات الدراسة:

1-1- الوظيفة العامة:

يختلف مفهوم الوظيفة العامة من دولة إلى أخرى، ولقد اخترنا ما يتوافق مع ما هو معروف عن هذه الوظيفة العامة بالدولة الجزائرية.

فالوظيفة العامة "هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عمن يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع"[3].

وفي تعريف آخر هي "مجموعة اختصاصات قانونية تعهد إلى الموظف العام لممارستها طبقا للتنظيم القانوني والإداري الذي يحكم تلك الاختصاصات"[4].

ومن خلال هذين التعريفين نرى أن الوظيفة العامة هي مجموعة اختصاصات قانونية، تسند لمركز قانوني مستقل بحقوقه وواجباته يشغله الموظف العام، لممارسة هذه الاختصاصات طبقا للتنظيم القانوني والإداري الذي يحكمها.

1-2- قانون الوظيفة العامة:

يقصد بقانون الوظيفة العامة ذلك القانون الذي ينظم المؤسسات والإدارات العمومية، ويقصد بهذه الأخيرة (المؤسسات والإدارات العمومية) المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي. ولا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان[5].

ويحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم. غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام[6].

ويهدف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 2006 إلى:

- تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة (لاسيما وأن الموظف هو ممثل الدولة).
- ضمان وحدة قطاع الوظيفة العمومية وانسجامه الكلي تجسيدا للدولة المستخدمة.
- التشجيع على قيام إدارة محايدة وناجعة وقادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين والتطور مع محيطها.
- إعادة تركيز مختلف أسلاك الموظفين حول مهامها الحقيقية المتعلقة بالمرفق العام والسلطة العمومية[7].

1-3- حاملو الشهادات العليا:

الدراسات العليا هي الطور الأخير من التكوين الجامعي في مختلف التخصصات الجامعية، وتشمل الشهادات العليا في هذا البحث الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، هذا بالنسبة للنظام الكلاسيكي، أما فيما يخص النظام العالمي الجديد المتبنى من مؤسسات التعليم العالي الجزائرية فتتحدد الشهادة العليا في الحصول على شهادة دكتوراه (ل م د)، وظيفتها العلمية تتجه نحو تأهيل الفرد لقيادة منظومة البحث العلمي من خلال إنتاج المعرفة وتطويرها، وبالتالي تحسين أوضاع المجتمع وأنساقه[8].

كما يعتبر في الظروف التعليمية الجامعية الحالية، وما خلفه الإصلاح الذي مس الجامعة باعتماد نظام (ل، م، د) أن حاملي الشهادات العليا هم خريجو شهادة الدكتوراه، بعد أن كانوا حاملي شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه،

وذلك نسبة لزوال شهادة الماجستير بزوال نظام الدراسة الكلاسيكي، ومن هذا المفهوم نقدم تعريف شهادة الدكتوراه باعتبارها الشهادة العليا في التعليم الجامعي كالآتي:

4-1- تعريف شهادة الدكتوراه:

الدكتوراه (بالفرنسية: Doctorat) هي درجة الفلسفة في تخصص معين. وهي شهادة جامعية تمنحها الجامعات المعترف بها، وهي أعلى شهادات التخصّص في مجال ما، وغالباً ما تُسبق بمرحلة الماجستير أو الماستر وتليها مرحلة الأستاذية، التي تمثل الاختصاص الدقيق. تخوّل هذه الشهادة حاملها للتدريس، وفق اختصاصه في جميع جامعات العالم وممارسة البحث العلمي. تُمنح الدكتوراه بعد تقديم أطروحة مطبوعة ومناقشتها أمام لجنة من الأساتذة المتخصصين في نفس المجال، وعادة ما تكون تلك المناقشة علنية، يتم إثرها منح الدرجة أو حجبها أو المطالبة بالقيام ببعض التنقيحات[9].

2- صفات حاملي الشهادات العليا الموظفين خارج إطار تخصصهم العلمي والعاطلين عن العمل:

كان المجتمع الجزائري في سنوات السبعينيات لا يعرف ظاهرة اسمها العمل خارج التكوين العلمي، إلا إذا كان وفقا لرغبة الخريج، في وقت قلة الطلب على التعليم العالي وكثرة مجالات الشغل، حتى سنوات الثمانينيات "و حتى سنة 1982 لم يكن المتخرج يواجه أية مشكلة في التوظيف ولو خارج إختصاصه، وفي سنة 1984 بدأ ظهور هذا المشكل حيث تشبع سوق العمل[10]. وبدأ يتفاقم الأمر مع منتصف التسعينيات يوما بعد يوم حتى طال حاملي الشهادات العليا، وبتغير الموازين تغيرت خصائص هذه الفئة المتعلمة من الناحية النفسية والاجتماعية وحتى الاقتصادية وإنقاص لقيمة العلم لدى خريجي الشهادات العليا والمجتمع.

وبعد أن أصبح خريجو الشهادات العليا يصنفون من فئة البطالة فهم يعانون من "عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثيرا من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية، فمثلا يتصف كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضى والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية"[11]. والدخول في حالة اكتئاب والانعزال والانسحاب نحو الذات، وخاصة إذا كان هذا الخريج الجامعي يعول عليه ماديا في تلبية حاجيات المعيشة للوالدين والإخوة والأبناء، أو إنشائهم أسرة، بالإضافة إلى ضعف الانتماء للوطن وكراهية للمجتمع وفي بعض الحالات ارتكاب جرائم لا تعكس المستوى الثقافي الذي وصلوا إليه.

فالشهادة الجامعية العليا اليوم لا تضمن فرصة عمل في المجتمع الجزائري في إطار التخصص العلمي، كما قد يؤدي العمل خارج إطار التخصص العلمي في أعمال بسيطة إلى نقص مردود الخدمة الاجتماعية، ورداءتها في أبسط صورها (الاستقبال، المعاملة، نوعية الخدمة وجودتها)، وانتشار حالة القلق، والتذمر في المجتمع[12].

3- البحث في أسباب الظاهرة المدروسة:

3-1- قراءة في أسباب تغير قانون الوظيفة العامة الخاص باختيار وتعيين حاملي الشهادات العليا بالجزائر:

إن لقوانين الوظيفة العامة بالجزائر أبعادا حساسة من حيث سنها وكيفية تطبيقها، ومدى توافقها مع المبادئ الاجتماعية وحتى العالمية، فهي تتماشى وتتغير نسبة لما يعيشه المجتمع الجزائري من أوضاع اقتصادية وأمنية وصحية وتعليمية وغيرها من الضوابط التي تفرض التحكم في تسيير المنشآت العامة، وتجسيد القوانين والنصوص التنظيمية ميدانيا.

فالمشرع الجزائري قد أخذ صراحة في كل قوانين الوظيفة العامة بدء من الأمر 66-133 مرورا بالمرسوم85 – 59 وصولا إلى الأمر 06-03 في تكييفه للعلاقة القانونية بين الموظف العام والإدارة بالنظرية التنظيمية (اللائحية) متبعا في ذلك ما أخذت به تشريعات الوظيفة العامة في العالم[13].

إن الوظائف تنشئها القوانين فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها وما قبول الموظف إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة، بحقوقها وواجباتها ويكون قرار التعيين عملا شرطيا يتضمن إسناد المركز الوظيفي كما تحدده القوانين واللوائح إلى الموظف المعين. كما أن من حق الدولة (الإدارة) أن تعدل في أي وقت القوانين واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظفين بدون قبولهم أو رضاهم ولا يستطيع أي موظف معارضة هذا التعديل أو التمسك بحق مكتسب في الإبقاء على النظام القانوني السابق الذي عين في ظله. فطالما أن التعديل موضوعي وعام في نظم التوظيف فهو جائز بلا قيود ولو تضمن ذلك حرمان الموظفين من بعض الامتيازات. ولكن لا يجوز المساس بمركز موظف معين بقرار فردي بدون تعديل عام، لأن في ذلك مخالفة لمبدأ المساواة وغير مشروع أيضا لمخالفته القوانين المنظمة للوظيفة العامة، ويكون القرار بالتالي قابلا للإلغاء أمام القضاء الإداري[14].

وقد كان من أولويات التغيير في قانون الوظيفة العامة، الخاص باختيار وتعيين حاملي الشهادات العليا بالجزائر التحديث والتجديد لقوانين التحاق هذه الفئة بالوظائف العامة وعلى رأسها الجامعة ومراكز التكوين العليا بالجزائر. بما يتلاءم مع ما شهده التعليم العالي من إصلاحات عديدة، والمشكلات التي أفرزها هذا التعليم من مخرجات وانعكاساتها على سياسة التشغيل، وكذا التطور التكنولوجي وما أحرزه من تنظيمات للبحوث العلمية هذا من جهة، ومن جهة أخرى "العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات تضر بهؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا"[15].

3-2- قراءة في أسباب ارتباط مشكلات حاملي الشهادات العليا بقانون الوظيفة العامة بالجزائر:

إن من أهم مشكلات فئة المتعلمين وخريجي الجامعات من حاملي الشهادات العليا بالجزائر اليوم هي البطالة، وقد عرفت توسعا هائلا حتى أصبح توظيف خريجي بعض التخصصات الجامعية يفرض متطلبات عديدة، تعود للأولوية المستحقة في عالم الشغل. مما جعل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر تقوم بإصلاحات غيرت مسار التكوين بالجامعة بما يلائم سوق العمل. ولكن هذه الإصلاحات أصبحت تحتاج إلى تعديلات أكثر دقة مما سبق. فقد تزايد عدد الخريجين من شهادات ما بعد التدرج، مقارنة بمناصب العمل. وهنا يظهر دور قانون الوظيفة العامة في ضبط المخرجات والمدخلات بين الجامعة والوظائف، التي يمكن لخريجي الشهادات العليا ممارستها بشكل يحفظ خصائص شخصيتهم، فالدولة الجزائرية أصبحت هي المشغل الرئيسي لهذه الفئة المثقفة، ومصدر توجيههم في إحداث فرص للعمل والضامن لتحقيق كل احتياجاتهم، أي عن طريق خلق وظائف عامة أو مناصب شغل يحكمها قانون يتماثل مع قانون الوظيفة العامة من الناحية المعنوية للأشخاص والمادية.

غياب الخبرة المهنية خاصة في مجال التدريس بالجامعة والذي يعتبر من شروط قانون الوظيفة العامة. حيث يعود هذا الغياب لرفض بعض الكليات توظيف حاملي الشهادات العليا أو المتكونين في شهادة الدكتوراه في الطور الثالث كأستاذ مؤقت، أو اعتبار التدريس للطلاب في الطور الثالث (ل-م-د) مجرد خبرة تكوينية لا تعتبر خبرة مهنية. وهذا ما يحرم المقبل على الوظيفة العامة من هذه الشريحة المتعلمة الالتحاق بها.

كما ترجع أسباب ارتباط مشكلات حاملي الشهادات العليا بقانون الوظيفة العامة، للشروط التي تتغير في كل مرة ضمن قانون الاختيار للوظيفة العامة، ومن أهمها وكما ذكرناها سابقا الخبرة المهنية، وما شهدته من تغير في تقدير معدلات سنوات الخبرة والذي نص عليه أخر قانون صدر للتوظيف و/أو المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق ببعض الرتب المنتمية لأسلاك الأساتذة الباحثين، المؤرخ في 13 شوال عام 1443 الموافق 14 مايو سنة 2022.

وإذا نظرنا أيضا إلى الأسباب الكامنة وراء ارتباط مشكلات حاملي الشهادات العليا بقانون الوظيفة العامة، فهو وثوقهم بأنهم أولى من غيرهم في الاستفادة من قانون وظيفة عامة دائمة، ترفع مكانتهم الاجتماعية والنفسية والإقتصادية.

الإطار التطبيقي (الميداني):

يتناول الجانب التطبيقي الإجراءات الميدانية للدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج، كما يلي:

1- منهجية البحث وإجراءاته:

1-1- المنهج المتبع في الدراسة:

يعتبر المنهج من الركائز الأساسية للبحث العلمي وبناء على أهداف البحث المتمثلة في معرفة انعكاسات قانون الوظيفة العامة على حاملي الشهادات العليا بالجزائر وقد كانت مدينة الأغواط نموذجا. فقد اعتمدنا عن المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب دراستنا فهو يصف الظاهرة وصفا دقيقا كما هي في الواقع، وهذا بهدف الوصول إلى التوضيحات والاستنتاجات من خلال التفسير بأسلوب علمي يساعد على فهم الدراسة المقصودة في هذا البحث بعرض النتائج المحصل عليها في الدراسة الميدانية وتحليلها.

1-2- تحديد إطار البحث:

1-2-1- الإطار المكاني:

تم إجراء الدراسة مع حاملي الشهادات العليا (ماجستير– دكتوراه) بمدينة الأغواط، بحيث تم إجراء مقابلة مع الفئة المقصودة كل في المكان الذي يناسبه، سواء بالتنقل للوصول إلى مكان تواجده أو الاتصال به عبر الهاتف أو عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

1-2-2- الإطار الزماني:

أجريت هذه الدراسة ما بين 22 سبتمبر 2025 إلى غاية 25 سبتمبر 2025.

1-2-3- تحديد عينة البحث:

تم اختيار العينة بطريقة قصدية، بحيث دخلنا في مجموعات مواقع التواصل الاجتماعي أين توجد مجموعات حاملي الشهادات العليا للتقرب منهم وإجراء مقابلات فردية معهم، حتى تم تحديد 24 خريج الدراسات العليا أجراء وغير أجراء من تخصصات مختلفة.

1-2-4- أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا على المقابلة المقننة (المغلقة) كأداة لجمع البيانات وذلك لما تتيحه للباحث من المعلومات حول موضعنا المدروس فهي تعرف على أنها وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي مباشر بين الباحث والمبحوث، وتكونت هذه المقابلة من 20 سؤالا يجاب عن كل سؤال بنعم أو لا، وكانت كل الأسئلة إيجابية أي تأخذ درجة (1) في حالة الإجابة بـ نعم ودرجة (0) في حالة الإجابة بـ لا.

1-2-5- صدق الأداة:

قمنا بعرض أسئلة المقابلة على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط، من أجل تحكيمها وإبداء ملاحظتهم وآرائهم في مدى ملاءمة هذه الأسئلة مع متطلبات البحث الحالي. وقد كانت نسب الاتفاق بين المحكمين مرتفعة فاقت 80% مما يعني أن الأداة الحالية ملائمة جدا لأهداف الدراسة الحالية.

1-2-6- ثبات الأداة:

لأغراض الدراسة الحالية قمنا باستخراج معامل الثبات لمقياس البحث، وقد تراوح معامل الثبات الذي استخرج بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق للاختبار "0,70". فالمقياس ثابت ويتميز بثبات مقبول.

2- الأساليب الإحصائية:

لمعالجة البيانات في الدراسة الحالية، اعتمدنا على أسلوب إحصائي بسيط يتمثل في تبويبها في جداول إحصائية سهلة القراءة والفهم من حيث الشكل والمحتوى وتشمل هذه الجداول:

2-1- التكرارات: حيث يتم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة على كل عبارة.

2-2- النسب المئوية: لإعطاء دلالة للتكرارات تمت ترجمتها إلى نسب مئوية.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

3-1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها باستجابة أفراد عينة الدراسة، كانت النتائج تبعا لكل بند من بنود المقابلة كما يلي:

3-1-1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول: الانعكاسات النفسية لدى فئة حاملي الشهادات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

للتعرف على الانعكاسات النفسية التي أحدثها تغير قانون الوظيفة العامة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، قمنا بتحليل أسئلة المقابلة الموجهة لهذه الفئة والمعبر عن نتائجها في الجدول الآتي:

جدول رقم (01): يبين النسب المئوية للانعكاسات النفسية لفئة الدراسات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

أسئلة المقابلة	النسبة المئوية	
	نعم	لا
– أشعر بالإحباط نتيجة عدم تحقق توقعاتي بعد التخرج.	100%	0%
– شعرت بقلق مستمر حول مستقبلي المهني في ظل قانون الوظيفة العامة.	95%	5%
– أثر تغير قانون الوظيفة العامة على صحتي النفسية.	80%	20%
– شعرت بانخفاض دافعيتي للإنجاز في ظل ما يقرره قانون الوظيفة العامة.	85%	15%
– أشعر أن قانون الوظيفة العامة لا يقدر قيمة المؤهل العلمي للدراسات العليا في التوظيف.	80%	20%

نلاحظ من الجدول رقم (01) أن النسب المئوية المحصل عليها في الإجابات بنعم من قبل فئة حاملي الشهادات العليا تراوحت بين 85% إلى 100%، وهي نسبة مرتفعة جدا عند مقارنتها بالنسب المئوية للإجابات بلا، وهذا يدل على أن فئة خريجي الدراسات العليا يعانون من تدهور الصحة النفسية إثر تغير قانون الوظيفة العامة.

3-1-2- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: الانعكاسات الاجتماعية لدى فئة حاملي الشهادات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

للوصول إلى الانعكاسات الاجتماعية التي أحدثها تغير قانون الوظيفة العامة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، قمنا بتحليل أسئلة المقابلة الموجهة لهذه الفئة والمعبر عن نتائجها في الجدول الآتي:

جدول رقم (02): يبين النسب المئوية للانعكاسات الاجتماعية لفئة الدراسات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

أسئلة المقابلة	النسبة المئوية	
	نعم	لا
– أشعر بالعزلة الاجتماعية بعد التخرج.	75%	25%
– لم ألق الدعم الاجتماعي الكافي بعد التخرج.	95%	5%
– أعاني من ضغوط أسرية واجتماعية بسبب عدم توظيفي في مؤسسات التعليم العالي.	85%	15%
– أبتعد عن تكوين الصداقات بسبب التزاماتي لبلوغ شروط قانون الوظيفة العامة.	100%	0%
– تدني تقدير المجتمع لأصحاب الشهادات العليا.	100%	0%

يتبين لنا من الجدول رقم (02) أن فئة خريجي الدراسات العليا يواجهون مشكلات اجتماعية تحد من تكيفهم الأسري والاجتماعي، وهذا نسبة للإجابات المقدمة حول أسئلة المقابلة الموجهة لهم، والتي أظهرت نسب مئوية مرتفعة في الإجابة بنعم تراوحت بين 75% إلى 100%.

3-1-3- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: الانعكاسات الوظيفية لدى فئة حاملي الشهادات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

لتحليل أسئلة المحور الثالث قمنا بحساب النسب المئوية لأسئلة المقابلة الخاصة بهذا المحور، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (03):

جدول رقم (03): يبين النسب المئوية للانعكاسات الوظيفية لفئة الدراسات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

أسئلة المقابلة	النسبة المئوية	
	نعم	لا
– قانون الوظيفة العامة يضطرني إلى قبول وظيفة لا تتناسب مع مستواي الأكاديمي.	100%	0%
– كلما تغير قانون الوظيفة العامة تزداد التعقيدات للالتحاق بالمناصب التي تتوافق مع شهادتي.	100%	0%
– لا أرى أن شهادتي لوحدها ستؤهلني إلى الالتحاق بالتدريس والبحث بمؤسسات التعليم العالي في ظل ما يطرحه قانون الوظيفة العامة.	98%	2%
– هناك فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.	95%	5%
– التحاقي بوظيفة دائمة لا يعكس الرضى والاستغناء عن الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.	80%	20%

تعبر نتائج الجدول رقم (03) على أن حاملي الشهادات العليا يعانون من تغير قوانين الوظيفة العامة والتي تحد من التحاقهم بالمناصب التي تتوافق مع المستوى الأكاديمي الذي وصلوا إليه، وهذا ما يظهر من خلال النسب المئوية المرتفعة المحصل عليها في الإجابة بنعم والتي فاقت 80% في كل الإجابات المقدمة من طرف العينة المدروسة.

3-1-4- عرض وتحليل نتائج المحور الرابع: الانعكاسات العلمية (المعرفية) لدى فئة حاملي الشهادات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

للتعرف على الانعكاسات العلمية (المعرفية) التي أحدثها تغير قانون الوظيفة العامة لدى فئة حاملي الشهادات العليا، قمنا بتحليل أسئلة المقابلة الموجهة لهذه الفئة والمعبر عن نتائجها في الجدول الآتي:

جدول رقم (04): يبين النسب المئوية للانعكاسات العلمية المعرفية لفئة الدراسات العليا إثر تغير قانون الوظيفة العامة:

أسئلة المقابلة	النسبة المئوية	
	نعم	لا
– لم يعد لدي الرغبة في الاطلاع على ما هو جديد في الجانب المعرفي الخاص بتخصصي.	10%	90%
– صعوبة النشر للبحوث العلمية تحد من تحقيق شروط قانون الوظيفة العامة.	100%	0%
– بالرغم من تغير قانون الوظيفة العامة إلا أنني أواصل البحث العلمي.	98%	2%
– شعرت بعدم وجود فائدة مما أنجزه أكاديميا من بحوث علمية.	80%	20%
– ارتباط التوظيف بالنشر في مجلات مصنفة يجعلني أرى البحث العلمي مصلحة ربحية للوصول إلى ما يطابق شروط قانون الوظيفة العامة.	85%	15%

يتضح من الجدول رقم (04) أن فئة حاملي الشهادات العليا وبالرغم من الظروف التوظيفية التي يعانون منها، إلا أنهم يستحسنون المواصلة في مواكبة التطور العلمي بالاطلاع على ما هو جديد في الجانب المعرفي الخاص بتخصصهم وكذا مواصلة البحث العلمي، وذلك ما نلاحظه من الإجابة على السؤالين رقم (01) و (03)، في حين ما يؤرقهم هو الشروط المدونة في قانون الوظيفة العامة والمتعلقة بتوظيف حاملي الشهادات العليا والتي تزيد تعقيدا يوما بعد يوم، في السماح لهم بالالتحاق بمؤسسات التعليم العالي وقوانين النشر خاصة مجال البحث العلمي.

3-2- مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال النتائج المحصل عليها من المقابلة التي أجريت مع عينة من حاملي الشهادات العليا، والتي كانت تهدف إلى التعرف على الانعكاسات المرتدة آثارها على حاملي الشهادات العليا في ظل قانون الوظيفة العامة، توصلنا إلى وجود تحديات واسعة تواجه فئة الدراسات العليا جراء تغير الوظيفة العامة. ومن هنا يمكننا القول ودون إنكار أن لقانون الوظيفة العامة دورا هاما في إحداث التغييرات على مختلف الأصعدة والظروف التي تعيشها المجتمعات، وخاصة المجتمع الجزائري وما مر به من تغيير للسلطات والوزارات، وكذا تشدد المجتمع بسياسة محاربة الفساد، والذي قرب المجتمع المدني إلى السلطات العليا في الاشتراك لإحداث التغيير، وهنا كان للجامعة والطالب الجزائري خاصة مساهمة كبيرة في الحد من التوترات التي قد تدخل المجتمع الجزائري في متاهات غير مسبوقة. وهذا يدل على وطنية خريجي الجامعات وبصفة خاصة حاملي الشهادات العليا، بعدم انصياغهم لحركات

فوضوية وصبرهم على كل الظروف التي يمرون بها، والتعامل بعقلانية مع القوانين التي تشدد في التحاقهم بوظائف عامة، بعد أن كانت هذه الشريحة غير مهددة بالبطالة بحكم شهاداتهم العلمية.

وفي هذا السياق لاحظنا أن دراسة لؤي أديب سليمان العيسى، 2007: حول" الفساد الإداري وعلاقته بظاهرة بطالة خريجي الجامعات كما يتصوره القادة الإداريون في القطاع العام والخريجون أنفسهم" قد بينت من خلال التعرف على علاقة الفساد الإداري بظاهرة بطالة خريجي الجامعات الرسمية من وجهة نظر القادة الإداريين والخريجين من خلال توزيع استبيان على مجتمع 108إداري قائد وعينة 350 خريج جامعي لا يعمل للعام الدراسي2007 – 2006، أنه من أبرز أسباب البطالة كما يتصورها الخريجون: شيوع الواسطة والمحسوبية في التعيينات، وإساءة استخدام السلطة والصلاحيات لدى بعض المسؤولين، واشتراط عدد معين من سنوات الخبرة في بعض الوظائف، أما أسباب البطالة كما يتصورها القادة الإداريون فكانت: شيوع الواسطة والمحسوبية في التعيينات، وإساءة استخدام السلطة والصلاحيات لدى بعض المسؤولين واتساع الفجوة ما بين النظرية والتطبيق في مناهج الجامعات، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الفساد الإداري وظاهرة بطالة خريجي الجامعات الرسمية[16].

وهذا ما يعكس البعد التاريخي لظاهرة فساد التسيير العادل للمؤسسات العمومية، فقد جاءت هذه الدراسة في سنة 2007 وإذا ما قورن الأمر بالوقت الحالي فنرى أن هذه الفجوة في سياسة التوظيف مازلت موجودة، وللأسف هي مقرونة بالعنصر البشري، وهنا يظهر وجوب وجود رقابة مشددة في تطبيق قوانين الوظيفة العامة. ويشيرُ المشيخي، 2009، إلى أنّ قلق المستقبل من الأمور التي تشغل بال الشباب وتعطل أدوارهم، ما يمنعهم من الوصول إلى صياغة أهداف واضحة خصوصا في ظل ضغوط الحياة العصرية والعوامل المؤثرة عليهم كأعباء المعيشة اليومية والبطالة وقلة الدخل واضطراب الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي، وخاصة في ظل التغيرات الحالية التي تعيشها المجتمعات العربية[17]. وهذا عكس ما كان عليه الوضع بالنسبة للشباب خريجي الشهادات العليا.

وعن الآثار التي تطرحها مشكلة البطالة أيضا عند حاملي الشهادات العليا فهي لا تخص متغير فارق السن بينهم أو فئة الذكور عن الإناث، فقد أشارت دراسة نقيب فاروق، 2015 أن الأمر ينطبق على الذكور، والإناث بنفس الدرجة في المعاناة من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات. وهذا أيضا ما بينته دراسة تكاري نصيرة، 2016: حول" مشكلة البطالة وأثرها على القلق لدى خريجي الجامعات الجزائرية :"هدفت للكشف عما إذا كانت البطالة لها تأثير في زيادة شدة القلق لدى المتخرجين الجامعيين، وكذلك معرفة العوامل المسببة للبطالة، وأهم الآثار الناجمة عنها والتي تخلفها على المتخرج الجامعي باستخدام المنهج الوصفي وتوزيع استبيان على عينة 120بطالا من الجنسين، إضافة إلى تطبيق مقياس القلق لسبيلبرجر، وقد توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يمتازون بحالة قلق شديد بنسبة بلغت% 50.8، والتي لا تختلف باختلاف السن والجنس، إضافة إلى أن البطالة تؤثر على الحالة النفسية للبطال من حيث الشعور بالفشل، والإحباط، واليأس، والحرمان، والاحتياج، وزيادة القلق والكآبة وعدم الاستقرار بين العاطلين وانتشار شرب الخمور والانتحار عند الأشخاص الذين يفتقدون للوازع الديني[18].

وفي مناقشتنا لقوانين الوظيفة العامة والتي تنظم كيفية اختيار وتعيين حاملي الشهادات العليا، ونظرا لصعوبة حصر كل النصوص القانونية والتنظيمية التي تم إصدرها من أجل وضع سياسة تشغيل لخرجي الشهادات العليا فيما مضى، فقد قدمنا تحليلا ومناقشة لآخر قانون صدر لاختيار وتعيين حاملي الشهادات المذكورة، ألا وهو قانون التوظيف و/أو المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق ببعض الرتب المنتمية لأسلاك الأساتذة الباحثين، المؤرخ

في 13 شوال عام 1443 الموافق 14 مايو سنة 2022، حيث جاء هذا القرار بالكثير من التعديلات منها ما يلائم حاملي الشهادات العليا، ومنها ما لا يتوافق مع ما حصله هؤلاء الأشخاص من درجات تقييميه كانت قد تؤهلهم للنجاح في مسابقة التوظيف لممارسة مهنة التدريس بالجامعة.

فقد جاء هذا القرار الأخير بتقارب درجات التنقيط بالنسبة لترتيب الشعب والتخصصات المطلوبة، فهذا المبدأ لا يخدم الشعب المصنفة في المرتبة الأولى بقدر ما يقدم فرصا أكثر للشعب التي تلي الشعبة الأولى، وهنا كان صاحب الشعبة الأولى في القوانين التي سبقت هذا القرار يتحصل على نقطة فارقة بينه وبين أصحاب الشعب الأخرى التي تليه مما يجعله أكثر حظا في الالتحاق بالوظيفة المطلوبة. ونلاحظ أيضا تدني تقدير الشهادة فهل أصبح هذا الأمر غير مهم؟، أم يعود الأمر إلى أن أغلب إن لم نقل كل طلاب الدكتوراه يتحصلون على تقدير مشرف جدا؟.

وقد جاء في هذا القرار تنقيط جديد للأعمال المنجزة من طرف المترشح قبل وبعد حصوله على الشهادة المطلوبة، فبعد أن كان التنقيط لهذه الأعمال يقدر بـ (02) أصبح يقدر بـ (07.5)، مع تحديد التنقيط لكل عمل على حدة، وكذا التشديد في حساب المقالات العلمية المنشورة ضمن المجلات العلمية المصنفة في البوابة الالكترونية كل حسب نوع تصنيفها، وهذا ما يجعل كل الأعمال المنشورة في غير هذه المجلات العلمية غير محسوب من جهة، ومن جهة أخرى وعندما كان المترشح يصعب عليه جمع نقطتين، صار الأمر أسهل في جمع سبع نقاط ونصف، ويرجع هذا إلى الدرجة التي منحت لبعض المجلات. وهذا ما قد يعود بالفائدة على فئة دون أخرى، وخاصة أن الطلب للنشر في المجلات العلمية المحدد في التوظيف يصعب النشر فيها.

وقد جاء أيضا في هذا القرار ارتفاع وتعديل في احتساب سنوات الخبرة المهنية للمترشح، حيث صنف هذا التعديل عدت خصائص من شأنها أن تفيد المترشح، أو تعيق وصوله للدرجة المطلوبة بوضع الحد الأقصى لسنوات الخبرة كل حسب نوع الممارسات المنهية التي قدمها.

وعن تسقيف نقطة المقابلة التي تجرى بين المترشح ولجنة الانتقاء، فقد جاء هذا القرار بتعديلات جذرية، زادت من حدة التوتر في هذا المبدأ، فبعد أن كان تنقيط هذه المقابلة (03) يشكل مصدر قلق عند المترشح جراء الخوف من الوساطة والمحسوبية، يتضاعف مقدار التنقيط لهذه المقابلة، وتتعدد خلفياته وذلك بإعداد المترشح درسا يقدمه أمام لجنة الانتقاء. وعلى سبيل المثال إدراج استعمال الوسائل التكنولوجية أثناء تقديم درس مقابلة الامتحان للالتحاق بالوظيفة المطلوبة، فهل يسهل للممتحن توفير ذلك في ظل غياب إن لم نقل انعدام الوسائل التكنولوجية بالجامعات؟

كما نلاحظ أن وزارة التعليم العالي قد استبعدت احتساب أقدمية الشهادة المطلوبة في التوظيف الذي ينص عليه هذا القرار، والاكتفاء باحتساب سنوات الخبرة المهنية فقط، وهذا ما لا يفصل بين من هم أقدم في الحصول على هذه الشهادة عن حديثي التخرج في نفس الشعبة أو الشعبة التي تعادلها أو التي تنافسها.

وتبقى عدة قراءات لهذا القرار تغيب علينا حاليا لتظهر نتائجها مستقبلا، وخاصة بعد التطبيق الفعلي لهذا القرار التنظيمي. فهل هذا القرار التنظيمي الأخير ضمن قانون الوظيفة العامة، سيكون أكثر شمولية ودقة في تحديد الأطر التنظيمية التي تضبط المشكلات التي يعاني منها حاملو الشهادات العليا من جهة والمصالح العامة للتعليم العالي والمجتمع الجزائري ككل؟. أم تبقى الوظيفة العامة الحلم الذي لا يطال في ظل غياب أي تغيير على مستوى قانون توظيف أصحاب الشهادات العليا؟. حيث أكدت دراسة صالحي عبد الناصر 2015 أن الوظيفة العمومية كقطاع

حيوي للدولة، أصبحت تعاني أكثر من أي وقت مضى من فراغ قانوني وتنظيمي محكم بسبب النظرة الوهمية الضيقة الموحدة لعالم الشغل.

4- مناقشة الحلول:

نلاحظ من المفاهيم النظرية والتطبيقية السابقة والتحليل للقانونين التنظيمية، أن الانعكاسات التي تطرحها قوانين التوظيف العامة على حاملي الشهادات العليا، تقابلها جملة من الحلول. فأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحد ايجابي لمواجهة أثارها السلبية، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى، إذ أصبح اللجوء إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولة الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة وإحدى الوسائل التي تضمن التخفيف من حدة البطالة المتزايدة لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة[19].

"وباعتبار أن القطاع الخاص أصبح فاعلا في الحياة الاقتصادية ومساهما أساسيا في تنمية الاستثمارات، وخلق فرص العمل والتخفيف من حدة البطالة وجب على الدولة المعاصرة أن تسعى إلى تشجيع تنمية هذا القطاع وجعله مستديما من خلال الآليات"[20]، والقوانين التي تفيد حاملي الشهادات العليا مما يغنيهم عن التشبث بالتدريس في مؤسسات التكوين والتعليم العالي ويحفظ مكانتهم الاجتماعية والمادية والنفسية.

ومن ضمن الحلول فقد اعتبرت دراسة نقيب فاروق، 2015 أن الوساطة هي أداة اجتماعية للحصول على العمل، أما الشهادة، والكفاءة فقد كانت عوامل مساعدة نسبيا للبعض في حين لم تحقق مساعي البعض الآخر. وأكدت نتائج هذه الدراسة أيضا أن مختلف السياسات التي اتبعتها الدولة الجزائرية كحلول لتشغيل حاملي الشهادات الجامعية على أرض الواقع، كانت لها صفة الظرفية، ومحدودية في النظرة المستقبلية، وانتشار حالة قلق لدى الخريجين، حتى ولو كانوا يمارسون أعمال ضمن عقود الإدماج أو غيرها مثل العمل المقاولاتي أو إنشاء مؤسسات صغيرة...إلخ.

وقد يلجأ كل من خريج الشهادات العليا والدولة إلى تخفيض قيمة الشهادة كحل للالتحاق بعالم الشغل، "وهذا ما يحدث فعلا في الجزائر حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة أو حاملا لشهادة ماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فينتج عن هذا خسارة مزدوجة، حيث يخسر حامل الشهادة سنوات من عمره، وتخسر الدولة ملايير الدينارات لتكوين إطارات جامعية"[21].

أوقد تلجأ فئة المثقفين من التعليم العالي إلى حل هجرة الأدمغة إلى الخارج، خصوصا وأن الأجر الذي يتقاضاه حامل الشهادات العليا وظروف المعيشة بالدولة الجزائرية ضعيفة إذا ما قورنت ببعض الدول الأخرى.

وفي آخر ما جاءت به وزارة التعليم العالي كمقترحات للوصول إلى الحلول التي توجه حاملي شهادة الماجستير والدكتوراه، هو التحاقهم بوظائف خارج نطاق التدريس بالجامعة، نظرا للأخطاء المرتكبة في تخرج كم هائل من طلبة ما بعد التدرج.

فهذه الحلول وكما سبق وأوضحنا تبقى ناقصة وغير مجدية وهنا يجب التكافل بين كل الجهات الصانعة للقرارات والقوانين، واتحادات العمال والنقابات المهنية، وجمعيات رجال الأعمال والجمعيات الصناعية والإعلام كلها، من

أجل المساهمة في خلق ظروف اجتماعية تؤدي إلى توعية وتنشيط الفئات الشبابية ومن ثم إمكانية إدماجهم في سوق العمل.

خلاصـــة:

سعينا في هذه الدراسة إلى معرفة مدى انعكاس تغير قانون الوظيفة العامة على حاملي الشهادات العليا، فالشاب الجزائري كغيره من شباب دول العالم الثالث يواجه تحديات تفرضها الظروف التي تمر بها بلاده ويخضع للقوانين التي تسن فيها، وفي غالب الأحيان يجد نفسه يجاهد بكل ما يتميز به من صفات وخاصة منها العلمية. ذلك أن حامل الشهادات العليا حتى ولو لم يلتحق بالوظائف التي تليق بشهادته إلا أنه يبقى العنصر البشري الإيجابي لمجتمعه. ولكن هذا لا يخفي قلق هذه الفئة ودخولها في انفعالات ملموسة يخفف منها فقط إيمانهم ووعيهم نتيجة انضمامهم لدولة إسلامية، مرت هي الأخرى بعدة أزمات أمنية وصحية واجتماعية وغزو للأفكار السيئة ونشر للسموم بين أوساط الشباب، وهذا ما زادها إلا صلابة وخبرة في تجاوز هذه الأزمات وتقوية علاقاتها الاجتماعية والدينية والثقافية والطموح إلى وضع قوانين للوظائف العامة ترفع مكانة الشاب الجزائري حامل شهادة الدكتوراه والماجستير، وتحقق الاكتفاء للتدريس بالجامعة والاستغناء عن التدريس المؤقت.

ولهذا لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بهذا الموضوع، والعمل على عصرنة قطاع التوظيف وربطه بسوق العمل. وكذا التنسيق بين كل القطاعات والهياكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، من أجل نجاح سياسات التشغيل بالجزائر، وعلى رأسها توظيف حاملي الشهادات العاليا.

الاقتراحات:

– على الجهات المتخذة للقرارات في سن القوانين للوظيفة العامة الضبط أكثر مما سبق في الشروط بما ينصف بالعدل في طرق اختيار وتعيين خريجي الشهادات العليا.

– العمل بتوافق بين مديرية الوظيف العمومي ووزارة التعليم العالي، من أجل اتخاذ إجراءات تخفف من حدة التوتر الذي يعاني منه حاملو الشهادات العليا.

– فتح التكوين في الشهادات العليا للتخصصات المطلوبة في سوق العمل، دون إحداث تراكمات لهذه التخصصات.

– على خريج الشهادات العليا تفهم التوترات التي يمر بها المجتمع الجزائري، وعدم التشبث بخلفيات لا تأتي إلا بالعواقب السلبية من الناحية النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

– تحلي أصحاب الشهادات العليا بروح المثابرة ومواصلة الإنجاز الجاد للبحث العلمي، وهذا ما يجسد مكانتهم العلمية حقا، فشهاداتهم توحي بإمدادهم للفرد والمجتمع.

– تركيز قوانين الوظيفة العامة بالجزائر على دفع عملية التطور والارتقاء بدلا من مجرد الضبط والتوجيه.

الإحالات والهوامش:

1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2001، المؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، من 7–9 شباط، المحور الأول، التعليم العالي، الفلسفة والأهداف، ص 05.

2- العمراوي زكية، تمرابط نورية، 2020، مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية (دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات، مجلة التمكين الاجتماعي)، المجلد 02– العدد 04، ص ص 65– 78، ص 87.

3- أبو زيد فهمي، 1994، وسائل الإدارة العامة، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص 53.

4- ابن عائشة نبيلة، 2021، الوجيز في الوظيفة العمومية، محاضرات عن بعد لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ص 3.

5- أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الباب الأول- الأحكام العامة المادة 02.

6- المرجع نفسه، المادة 03.

7- صالحي عبد الناصر، 2015، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، ص ص 135-149، ص 125.

8- العمراوي زكية، تمرابط نورية، 2020، مرجع سلبق، ص ص 65- 78، ص 19.

9- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة: مقال حول شهادة الدكتوراه منشور على الموقع: https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87 يوم: 2022/08/17، على الساعة 11 صباحا و52 دقيقة.

10- نقيب فاروق، 2015، الوضع النفسي الاجتماعي للكفاءات التي تعمل خارج إطار التخصص العلمي (مدينة تلمسان نمودجا)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، ص ص 19- 36، ص 285.

11- خليل علي أبو جراد، 2018، واقع البطالة في المخيمات الفلسطينية وتأثيرها على الاستقرار النفسي لدى عينة من الشباب الخريجين بمخيمات قطاع غزة، مجلة روافد، جامعة القدس المفتوحة غزة-فلسطين، المجلد 02، العدد 02، ص ص 25-41، ص 140.

12- نقيب فاروق، 2015، مصدر سابق، ص ص 19- 36، ص 301.

13- سوداني نور الدين، 2022، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر، المجلد 15، العدد01، ص ص 226- 233، ص 1001.

14- صالحي عبد الناصر، 2015، مرجع سابق، ص ص 135- 149، ص 128.

15- قومي عبد الحميد، عايب حمزة، 2011، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، 15/16 نوفمبر 2011، ص 02.

16- العمراوي زكية، تمرابط نورية، 2020، مصدر سابق، ص 91.

17- شلهوب دعاء جهاد، 2016، قلق المستقبل وعلاقته بالصلابة النفسية (دراسة ميدانية لدى عينة من الشباب في مراكز الإيواء المؤقت في مدينتي دمشق والسويداء)، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة دمشق، ص 02.

18- العمراوي زكية، تمرابط، نورية. 2020، مرجع سابق، ص92.

19- أحمية سليمان، 2009، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العالمي حول :السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 / 27 أفريل 2009، ص12.

20- لاحقي ربيعة، 2015، حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها عل البطالة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم السياسة والعلاقات الدولية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، ص 06.

21- ابن شهر مداني، 2014، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشاهدات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بجامعة الجزائر، ص 112.

قائمة المراجع:

1- أبو زيد، فهمي. 1994، وسائل الإدارة العامة، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.

2- أحمية، سليمان. 2009، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العالمي حول :السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 / 27 أفريل 2009.

3- أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الباب الأول: أحكام العامة- الفصل الأول: مجال التطبيق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

4- العمراوي، زكية. تمرابط، نورية. 2020 مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية (دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات، مجلة التمكين الاجتماعي)، المجلد 02- العدد 04، ص ص 65- 78.

5- ابن شهر، مداني. 2014، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشاهدات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بجامعة الجزائر.

6- ابن عائشة، نبيلة. 2021، الوجيز في الوظيفة العمومية، محاضرات عن بعد لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، جامعة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق.

7- خليل، علي أبو جراد. 2018، واقع البطالة في المخيمات الفلسطينية وتأثيرها على الاستقرار النفسي لدى عينة من الشباب الخريجين بمخيمات قطاع غزة، مجلة روافد، جامعة القدس المفتوحة غزة–فلسطين، المجلد 02، العدد 02، ص ص 25–41.

8- شلهوب، دعاء جهاد. 2016، قلق المستقبل وعلاقته بالصلابة النفسية (دراسة ميدانية لدى عينة من الشباب في مراكز الإيواء المؤقت في مدينتي دمشق والسويداء)، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة دمشق.

9- سوداني، نور الدين. 2022، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر، المجلد 15، العدد01، ص ص 226– 233.

10- صالحي، عبد الناصر. 2015، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، ص ص 135–149.

11- قومي، عبد الحميد. عايب، حمزة. 2011، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، 15/16 نوفمبر 2011.

12- لاحقي، ربيعة. 2015، حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها عل البطالة في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم السياسة والعلاقات الدولية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.

13- نقيب، فاروق، 2015، الوضع النفسي الاجتماعي للكفاءات التي تعمل خارج إطار التخصص العلمي (مدينة تلمسان نمودجا)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، ص ص 19– 36.

14- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2001، المؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي، من 7–9 شباط، المحور الأول، التعليم العالي، الفلسفة والأهداف.

15- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة: مقال حول شهادة الدكتوراه منشور على الموقع: https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87 يوم: 2022/08/17، على الساعة 11 صباحا و52 دقيقة.